

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra genderových studií

Bc. Hana Růžičková

**Rovné příležitosti ve vybraných
Strukturálních fondech EU**

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Ing. Petr Pavlík, Ph.D.**

Praha 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Ústí nad Labem, dne 30.08.2009

Hana Růžičková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala zejména vedoucímu práce Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, které mi po celou dobu zpracovávání práce poskytoval. Poděkování patří též všem odborníkům a odbornicím, kteří/é mi poskytli/y rozhovory a odborné materiály za účelem získání informací k této práci.

Obsah:

1. Úvod.....	8
2. Teoretická část.....	11
2.1. Rovné příležitosti vs. genderová rovnost	13
2.2. Rovné příležitosti v mezinárodních dokumentech	18
2.2.1. Rovné příležitosti v dokumentech OSN	19
2.2.2. Rovné příležitosti v dokumentech EU	24
2.3. Rovné příležitosti v dokumentech ČR.....	27
2.4. Strukturální fondy EU	31
2.4.1. Systém řízení fondů EU v ČR.....	34
2.4.2. Horizontální priority a kontext rovných příležitostí	37
2.4.3. Operační programy	42
2.4.4. Kritika Operačních programů hlediskem RP	45
2.5. Strukturální fondy EU a teorie Nancy Fraser	46
3. Empirická část.....	51
3.1. Metodologie – obecné informace	51
3.1.1. Metodologická východiska – analýza dokumentů OP.....	52
3.1.2. Realizace analýzy dokumentů OP	54
3.1.3. Vyhodnocení analýzy dokumentů OP	63
3.2. Polostrukturované rozhovory	66
3.2.1. Realizace polostrukturovaných rozhovorů	67
3.2.2. Analýza rozhovorů	69
3.2.3. Shrnutí, charakteristika nedostatků a možných příčin	96
3.3. Návrhy řešení.....	98
4. Závěr.....	101
5. Seznam použité literatury a zdrojů.....	104
5.1. Literatura	104
5.2. Zákony ČR.....	110
5.3. Nařízení, Směrnice Rozhodnutí EU	110
5.4. Webové stránky	111
5.5. Analyzované dokumenty	112
6. Přílohy	113

Seznam zkratk:

CEDAW	Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Women)
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NNO	Nevládní neziskové organizace
NUTS	Klasifikace území, která je určena pro sběr, přípravu a harmonizaci regionálních statistik členských států EU a pro poskytování pomoci ze SF (La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques)
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program rozvoj lidských zdrojů
PAP	Pekingská akční platforma
ROP	Regionální operační program
RP	Rovné příležitosti
SF	Strukturální fondy
SROP	Společný regionální operační program

Abstrakt:

Hlavním tématem této práce je otázka využívání Strukturálních fondů EU v České republice při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Konkrétně jde o ukotvení dané problematiky ve vybraných Operačních programech České republiky a o skutečný stav jejího prosazování. V teoretické části práce je definován obecný pojem rovných příležitostí žen a mužů a související problematika. Stručně jsou vymezeny základní mezinárodní a české právní dokumenty, kde je toto téma řešeno. V návaznosti na obecný přehled je zpracována charakteristika Strukturálních fondů EU a následně Operačních programů v České republice. Empirická část práce je rozdělena do dvou částí. První se zaměřuje na komparaci priorit vybraných Operačních programů minulého a současného programovacího období perspektivou rovných příležitostí a zejména na změny týkající se priorit v oblasti rovných příležitostí. Záměrem je získat informace o obsahu, resp. posunech v obsahu Operačních programů a jejich rétorice. Druhá část vychází z analýzy polostrukturovaných rozhovorů s administrátory/kami projektů. Cílem je zmapovat obecné povědomí o problematice rovných příležitostí a získání informací ohledně jejich subjektivního hodnocení daného tématu v rámci vybraných Operačních programů a horizontálních priorit. Na základě výsledků obou částí empirické části práce jsou definovány návrhy možných řešení, jejichž realizace by mohla vést k efektivnějšímu využívání dotací z EU pro podporu rovných příležitostí žen a mužů v České republice.

Klíčová slova: rovné příležitosti, genderová rovnost, Strukturální fondy, Operační programy, Horizontální priority, kvalitativní obsahová analýza, polostrukturované rozhovory

Abstract:

The main topic of this thesis is the issue of utilising EU Structural Funds in the Czech Republic in establishing equal opportunities for women and men. In particular, it studies the coverage of this issue in selected Operational Programmes of the Czech Republic and the actual status of its enforcement. The theoretic part of the thesis defines the general term of equal opportunities for women and men and related issues. It briefly specifies the principal international and Czech legal documents covering this topic. Following this general overview the paper provides characteristics of EU Structural Funds and subsequently Operational Programmes in the Czech Republic. The empiric part of the thesis is divided into two sections. The first one focuses on the comparison of priorities in selected Operational Programmes during the previous and current programme period in terms of equal opportunities, in particular, on changes related to priorities in the area of equal opportunities. The intention is to obtain information about the content or shifts in the content of the Operational Programmes and their rhetoric. The second part is based on an analysis of semistructured interview with project administrators. The aim is to map out the general awareness to equal opportunities and to obtain information about their subjective assessment of the respective topic within the selected Operational Programmes and horizontal priorities. Based on the results of both sections of the empiric part the proposals of possible solutions are defined, implementation of which could result in more efficient utilisation of subsidies from the EU for the support of equal opportunities of women and men in the Czech Republic.

Keywords: equal opportunities, gender equality, Structural Funds, Operational Programmes, horizontal priorities, qualitative analysis of content, semi-structured interviews

1 Úvod

Evropská unie poskytuje členským zemím možnost čerpání miliardových částek pomocí strukturálních fondů (dále jen SF). Evropské dotace jsou v oficiální mluvě bruselské administrativy nástroji naplňování politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Jednou z priorit této politiky je prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Tato práce se zabývá využíváním SF v České republice. Nepůjde však o zvyšování konkurenceschopnosti, o zaměstnanost a nebude se týkat ani jiných ekonomických ukazatelů, které bývají s SF spojovány. Jako autorka této práce považuji za důležitější, jak se evropské představy o rovných příležitostech žen a mužů odrážejí v dokumentech a praxi v České republice. Rozdělování finančních prostředků není nikdy genderově neutrální. Proto je nutné uplatnit i na práci se SF strategii genderového mainstreamingu a aplikovat metody genderového rozpočtování. Výsledné použití peněz ze strukturálních fondů nesmí prohlubovat diskriminaci, naopak by se mělo jednat o „civilizované peníze“. Tedy prostředky, které pomohou zavést do ČR antidiskriminační standardy Evropské unie (dále jen EU). Jak vyplývá z teoretické části této práce a jak se konstatuje ve *Stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů* (Pavlík a kol., 2008) (dále jen Stínová zpráva) je možné konstatovat, že bez působení politiky EU by byla situace na domácí scéně v oblasti rovných příležitostí žen a mužů o poznání horší.

Přestože jsou rovné příležitosti dnes v českých médiích již poměrně často zmiňovány, skutečná rovnost mezi ženami a muži je stále hudbou budoucnosti. Muži stále převládají ve vedoucích funkcích, za stejnou práci dostávají vyšší odměnu než ženy a rovněž v politické sféře jsou mnohem více zastoupeni než ženy. Proč tomu tak je a jaké jsou možnosti na cestě k řešení to jsou otázky, které si kladu po celou dobu studia.

Tématem rovných příležitostí se zabývám z několika dalších důvodů. Jako první bych uvedla zejména skutečnost, že z mé perspektivy - tedy ženy 15 let se pohybující na trhu práce, mám řadu osobních zkušeností s nerovnými šancemi žen a mužů. Za druhé cítím potřebu vzhledem k zaměření mého vysokoškolského studia k této problematice zaujmout určitý postoj a vyjádřit se. V neposlední řadě bych se ráda pokusila na základě některých zjištění z této diplomové práce navrhnout určitá opatření, která by mohla být drobným krokem na cestě ke zlepšení.

Prosazování rovných příležitostí je samozřejmě velmi široký pojem, a proto jsem se rozhodla svůj zájem zaměřit specificky na využívání vybraných SF, resp. na vybrané Operační programy, prostřednictvím kterých se transfer finančních prostředků ze SF do České republiky realizuje. Důvodem je, že mám určitou osobní zkušenost s administrací

projektů v rámci SF. Jelikož EU řadí působení na problematiku rovných příležitostí mezi své hlavní strategie a zaměřuje se na principy jejich dodržování a realizace mimo jiné také formou finanční pomoci v rámci projektů podávaných v Operačních programech, zajímalo mě, jaká je realita v České republice. Operační programy jsou svým způsobem souborem regulativních opatření a současně „manuálem“ kam, jak a kolik finančních prostředků investovat. Tato práce hodlá zkoumat existenci, kvalitu a možnosti těchto regulativních opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů.

Práce je koncipována následujícím způsobem. V rámci teoretické části se zabývám obecnou definicí rovných příležitostí a související problematikou. Z teoretických východisek zde využívám přístup Nancy Fraser (2004), který je z mého pohledu vhodně aplikovatelný pro diskutování systému finanční podpory v rámci SF, vývoj operačních programů a postojů tvůrců a administrátorů. Pro účel komparace diskutuji ukotvení rovných příležitostí v právním řádu ČR a v mezinárodních dokumentech. Vzhledem k zaměření práce na SF a operační programy, považuji za relevantní stručně vymezit charakteristiku SF a systém operačních programů v ČR.

V empirické části se nejprve zaměřuji na komparaci vybraných operačních programů pro minulé a současné programové období z hlediska rovných příležitostí. Materiálem pro analýzu jsou základní dokumenty, tzv. operační manuály pro dané programy. Jedná se o Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Společný regionální operační program a Regionální operační program. Zaměřila jsem se zejména na formu a frekvenci tématu rovných příležitostí v jednotlivých prioritách, dále pak na aspekt horizontálních priorit. Zkoumala jsem především rozdíly mezi minulým a současným programovým obdobím, zda jsou rovné příležitosti více, méně či shodně uplatněny v prioritách jednotlivých Operačních programů.

Druhotně je zpracován kvalitativní výzkum – polostrukturované rozhovory s administrátory/kami projektů na příslušných úřadech. Pomocí této výzkumné metody jsem zkoumala, jaká je jejich obecná znalost problematiky rovných příležitostí (tedy např. Zda se orientují v ukotvení rovných příležitostí v právních dokumentech ČR a EU? Zda probíhá nějaká forma odborného vzdělávání související s touto problematikou? Jaké jsou jejich postoje ke způsobu prosazování a podpory rovných příležitostí v jednotlivých operačních programech a v horizontálních prioritách? Atd.). Jsem si vědoma, že administrátoři/rky nejsou tvůrci operačních programů a tudíž jejich možnost vlivu na efektivitu priorit je omezená. Avšak z jiného úhlu pohledu jsou základním elementem ve zpracovávání a posuzování projektů. Proto jsem se zaměřila na získání výše uvedených

informací a předpokládám, že na jejich základě bude možné navrhnout určitá opatření, která by mohla vést ke zlepšení současného stavu. A priori se domnívám, že v určitých oblastech jsou nedostatky (např. ve vzdělanosti administrátorů/ek, v efektivnosti horizontálních priorit apod.), což vyplývá z mých zkušeností.

Na základě zjištění z obou zkoumání empirické části práce definuji závěry a nastiňuji možnosti jejich řešení.

Celkově je cílem práce: 1) na základě kvalitativní analýzy zjistit změny v obsahu vybraných operačních programů z hlediska rovných příležitostí a zmapovat způsob, jakým jsou v nich prezentovány; 2) zmapovat informovanost, postoje a zejména hodnocení rovných příležitostí v operačních programech subjektivním pohledem administrátorů/rek projektů; 3) definovat případné nedostatky a navrhnout opatření, která by mohla přispět k jejich řešení.

2 Teoretická část

Vlády mnoha zemí i nadnárodní organizace řeší postavení žen ve společnosti a přijímají opatření proti jejich znevýhodnění. Tato skutečnost je podložena podpisy v mezinárodních dokumentech, které by měly zajišťovat genderovou rovnost (rovné příležitosti a genderová rovnost viz níže). Jak úspěšné je jejich dodržování, to je stále diskutabilní otázka. Je však prokazatelné, že muži stále dosahují vyšší vzdělání, vyšší pracovní pozice a s tím související vyšší mzdy. Problém nerovného postavení žen přetrvává, feminizace chudoby narůstá, přičemž: „Jádro problému tkví ve znevýhodnění na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, které dnes stejně jako dřív v nejrůznějších podobách prostupuje všemi oblastmi společenského života“ (Nagl-Dočekal, 2007: 17). Z této skutečnosti vyplývá, že je nezbytné nastavit ve společnosti mechanismy a pravidla, která budou rovnost podporovat. Přitom je třeba vzít do úvahy, že v oblasti formálně právní k zrovnoprávnění žen v mnoha případech již došlo, navzdory tomu však asymetrie mezi pohlavími stále existují a: „Obecně je pak zřejmé, že při prosazování rovnosti žen a mužů je upřednostňována ekonomická stránka věci a upozadován problém nerovného podílu žen na rozhodování a moci“ (Pavlík a kol., 2008: 11).

Forem a variant naplňování závazků k podpoře rovných příležitostí (dále RP) v mezinárodních, ale i vnitrostátních dokumentech je mnoho. Jednu z možností v ČR tvoří například finanční podpora projektů ze SF. V ČR upravují podrobně transfer dotací z EU zejména Operační programy a Jednotné programové dokumenty. Vzhledem k tomu, že podpora RP je jedním z prioritních témat EU, měla by se ve všech těchto dokumentech odrážet.

Finanční prostředky ze SF jsou zdrojem, který využívá stát k řešení velkoobjemových zakázek (infrastruktura, obnova památek atd.). Přestože v celkovém objemu vynaložených prostředků jsou zcela zanedbatelné ty, které dostanou nevládní neziskové organizace, z hlediska těchto organizací o zanedbatelné sumy nejde. Z ČR odešly některé nadace nebo utlumily svou činnost (např. Sorosova nadace), proto strukturální fondy stojí za pozornost a je třeba považovat je za jeden z možných důležitých zdrojů. Vládní prostředky na podporu RP nestačí a vláda neprojevuje dostatečnou vůli realizovat ani to, k čemu se zavázala. Proto je namístě ostražitost. Genderově spravedlivou distribuci finančních prostředků nelze očekávat od vlády, jejíž politika v genderové oblasti selhává, na což poukazuje *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*: “Stávající institucionální zabezpečení výkonu státní politiky

rovného zacházení s muži a s ženami je zcela nedostatečné“ (Pavlík a kol., 2004, 29). Toto hodnocení se ostatně opakuje také ve *Stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů* z roku 2008 (Pavlík a kol., 2008). Svědčí to o skutečnosti, že v průběhu posledních let nešlo v oblasti politiky rovných příležitostí na straně vlády k žádným změnám. Je třeba hledat mechanismy, které by genderově spravedlivou distribuci garantovaly. Praktické kroky v tomto smyslu lze definovat jedině na základě přesného poznání.

V teoretické části se proto primárně zaměřuji na obecnou definici rovných příležitostí a s nimi související problematiky. RP mužů a žen tvoří jednu z částí genderové rovnosti, a proto považuji za nezbytné vymezení tohoto pojmu vzhledem k vazbě na genderovou rovnost a jejímu komplexnějšímu významu. Sekundárně stručně charakterizuji ukotvení RP v mezinárodních úmluvách a následně v dokumentech ČR. Způsob, jak jsou RP zahrnuty do právního systému ČR a do mezinárodních dokumentů vypovídá o úmyslech jejich tvůrců a signatářů a o snaze naplnovat předsevzaté politické cíle, avšak jejich skutečné dosažení je stále velmi vzdálené.

Pro vytvoření představy, jak jsou jednotlivé cíle z dokumentů (jak ČR tak mezinárodních) naplňovány je diskutováno několik vybraných dokumentů. Vhodný materiál poskytují například vládní *Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů* (MPSV, 2006, 2007) či jejich alternativa - *Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů* (Pavlík a kol., 2004, 2006, 2008) (dále jen *Stínové zprávy*). Z perspektivy této práce je tedy využiji jako ukázkou názoru akademické obce a neziskového sektoru na přístup vlády k této problematice. Následuje stručná komparace ukotvení RP v mezinárodních a českých materiálech (právních normách a ostatních vybraných dokumentech). V návaznosti na výše uvedený přehled jsem zpracovala charakteristiku Strukturálních fondů EU a zjednodušeně vymezila Operační programy v ČR, které jsou nástrojem politiky soudržnosti a solidarity EU. Po odpovědi na otázku jakým dílem SF a Operační programy přispívají k naplňování realizace RP v naší zemi a současně tedy naplnění politických cílů EU pátrám v empirické části práce.

Jako inspiraci pro reflexi strategie SF a operačních programů ČR jsem využila část práce Nancy Fraser publikované v knize *Přerozdělování nebo uznání* (Fraser, 2004). Tato autorka pojednává o problémech současných kapitalistických společností a způsobech normativního zakotvení vztahu teorie a praxe. Diskutovaný je vztah mezi přerozdělováním a uznáním, který lze provázat s tématem této práce. Fraser definuje dvoudimenzionální

teorii spravedlnosti, která umožňuje rozlišení materiálních bojů za přerozdělování a kulturních bojů za uznání. Její pojetí spravedlnosti se skládá z objektivních podmínek, zahrnujících rozdělení materiálních zdrojů a intersubjektivních podmínek, týkajících se institucionálních vzorců hodnocení a interpretace. Jinými slovy aby ve společnosti existovala spravedlnost, je nutno naplnit dvě podmínky: kulturní, která spočívá v uznání a materiální, která se týká rovnosti přístupu ke zdrojům. Tyto myšlenky mě inspirovaly při reflexi systému SF a Operačních programů.

SF jsou nástroj, prostřednictvím kterého EU prosazuje svou sociální politiku. Jejich prostřednictvím se naplňují určité priority, mezi které mimo jiné patří rovné příležitosti. SF by tedy měly sloužit k naplňování jedné z podmínek spravedlnosti, jak je definovala Nancy Fraser (2004), rovnému přístupu ke zdrojům. Z této úvahy jsem vycházela při reflexi Operačních programů, zejména v empirické části práce, protože pokud v rámci komparace priorit Operačních programů hlediskem RP v období 2004-2006 vs. 2007-2013 došlo ke změně ve smyslu pozitivním, bude prokazatelné, že autoři/rky Operačních programů (ministerští úředníci/e, vláda ČR a další) směřují tímto způsobem k podpoře spravedlnosti. Pokud ne, bude vidět, že jejich politické zájmy se ubírají jiným směrem.

Pro zpracování teoretické části práce jsem využila také několik výzkumů, které byly k to tématu realizovány a dokumentů, které byly vydány. Za nejvýznamnější považuji *Projekt evaluačního plánu 6/04 Hodnocení indikátorů/ukazatelů a vhodnosti jejich nastavení*, kterou zpracoval Institut Jana Pernera o.p.s. (Projekt, 2005), dále pak *Zpravodaje Rovné příležitosti ve strukturálních fondech* (MMR, 2005a, 2006a), *Stínové zprávy CEDAW* (ERRC, GS, League, 2006) a výše citované *Stínové zprávy* (Pavlík a kol., 2004, 2006, 2008).

2.1 Rovné příležitosti vs. genderová rovnost

Společenské danosti neexistují. Všechny vertikály ve společnosti jsou konstrukcí. Genderové uspořádání současné společnosti je ze své podstaty mocenské (Kimmel, 2000). Muži zpravidla disponují mocí nad ženami, z čehož vychází nerovné uspořádání společnosti. Je však potřeba uvědomit si základní charakteristiku moci: “Moc není vlastností či vlastnictvím jednotlivců, ale je kvalitou sociálního života, sociálních vztahů“ (Pavlík, Hejzlarová, 2006: 11). Je konstruovaná a je možné ji měnit. V rámci společnosti je nutné usilovat o spravedlnost. Z určitých představ o spravedlnosti vychází problematika rovných příležitostí. Abychom této problematice lépe porozuměli, je nutné přesně definovat související termíny. Začnu širším pojmem – genderovou rovností.

V první řadě je třeba zmínit, že koncept genderové rovnosti vychází z konkrétních představ o pojmu gender, který: „Je ve své podstatě vyjádřením představy, že se lidské bytosti dělí na dvě skupiny, ženy a muže, které mají do značné míry odlišné mužské (maskulinní) a ženské (femininní) charakteristiky, vlastnosti, schopnosti atd. jedná se tedy o koncept vztahový, neboť maskulinita má smysl pouze ve vztahu (protikladu) k femininitě“ (Pavlík, Hejzlarová, 2006: 10). Rovnost v tomto kontextu znamená stejné hodnocení maskulinity a femininity - symbolické, ekonomické, politické atd. Jde o nenarušovanou koexistenci, která znamená realizaci lidské svobody a především odstranění překážek vykonstruovaných společnostmi (jako např. reprodukci genderových stereotypů k rolím žen a mužů na straně jednotlivců, ale také nastavení společenských struktur a institucí, odstranění skleněných stropů¹ atp.).

Genderová rovnost je však mnohem širší pojem: „Existující konstrukce maskulinity a femininity nevymezují jen heterosexuální, ačkoliv se dominantně předpokládá, že jsou heterosexuální. Genderové představy vymezují i homosexualitu, transgenderové² vztahy a identity a uvažování o genderové rovnosti proto musí nutně zohledňovat i rovnost z hlediska sexuálních orientací a menšinových genderových identit atd.“ (Pavlík, Hejzlarová, 2006: 10). Z výše uvedených důvodů nelze pojetí genderové rovnosti zužovat jen na prosazování rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů, ale obecně na prosazování rovnosti všech skupin vymezených kategorií gender, na posilování jejich práv, postavení a sebeuvědomění (Pavlík, Hejzlarová, 2006).

Není však možné opomenout, že základem stávajících genderových nerovností je binární a asymetrické vymezení maskulinity a femininity. Z tohoto důvodu se většina dokumentů jak v ČR, tak mezinárodních zaměřuje především na podporu vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže a současně tím usiluje o „potírání“ této části genderové nerovnosti (Pavlík a kol., 2008). Příkladem nesprávného uchopení pojmu genderové rovnosti jsou dokumenty MPSV. Podstatu genderové rovnosti shledávají v právu na dosažení životního uspokojení za stejných příležitostí. Základním předpokladem k tomu je možnost rovného přístupu mužů a žen ke zdrojům veřejných financí, ke zdrojům veřejné moci, resp. k odpovědnosti za její výkon, rovného přístupu ke

¹ Skleněný strop označuje neviditelné bariéry, se kterými se ženy setkávají zejména při kariérním postupu. Jedná se o umělé překážky založené jak na osobních předpojatostech nadřazených, tak i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy (Pavlík, Smetáčková 2006)

² „Označení pro lidské bytosti, jejichž identita jednoznačně nekoresponduje s konvenčními představami o mužském či ženském genderu, ale je jejich kombinací či mezi nimi přechází.“ (Oxford English Dictionary, 2004)

vzdělání a k zaměstnání (Priority, 1998). Důsledkem nesprávného pochopení pojmu je snaha o řešení pouze jedné části existující genderové nerovnosti – a to mezi ženami a muži.

Na pojem genderové rovnosti navazuje pojem rovných příležitostí žen a mužů. Rovné příležitosti pro ženy a muže, lze definovat jako: „neexistenci překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví“ (Faltysová, Pavlík, Simerská, 2004: 6).

V souvislosti s termínem rovné příležitosti se v některých dokumentech vyskytuje pojem „rovné zacházení“, který bývá používán jako obecnější a tedy nadřazený. Zatímco termín „rovné příležitosti“ odkazuje na rovnost šancí, startovních podmínek a přístupu, pojem „rovné zacházení“ toto omezení překračuje a zakazuje diskriminaci v průběhu jednání nebo činnosti (Pavlík a kol., 2004). Pro uplatňování principů rovného zacházení, je nezbytné v první řadě vytvořit rovné příležitosti. Evropské dokumenty užívají tyto dva termíny různým způsobem. Zatímco například *Amsterodamská smlouva* (Amsterodamská smlouva, 1997) čl. 114 staví rovné zacházení a rovné příležitosti mužů a žen jako pojmy souřadné, sekundární právo Evropských společenství nadřazuje zásadu rovného zacházení pojmu přístup (Pavlík a kol., 2004).

Po upřesnění významu pojmů se nyní posunu k celkové problematice RP žen a mužů. Z jakého důvodu je nutno termín rovných příležitostí žen a mužů vymezovat a proč se jí zabýváme. Protože zde je alarmující skutečnost nerovnosti, což je obvykle dokládáno pomocí statistických dat, která dokumentují existující nerovnosti žen a mužů v oblasti trhu práce, mezd, vzdělání či politiky. Přestože v České republice teoreticky platí zásada, že za stejně hodnotnou práci mají ženy i muži nárok na stejnou odměnu, je možné říci, že ženy mají zpravidla za práci stejné hodnoty nižší příjmy než muži. Kromě statistických dat lze tuto skutečnost podložit také realizovanými výzkumy, jako např. *Analýza odměňování žen a mužů ve školství: jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?* (Pavlík, Smetáčková, 2006) nebo *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace* (Fischlová, 2002).

Je tomu tak zejména proto, že práci kterou ženy vykonávají a která je stejně náročná i zodpovědná je méně placená, protože ji dělají ženy, např.: „Ve sféře zákonodárců a řídicích pracovníků tvoří průměrná měsíční mzda muže 53 836 Kč, průměrná měsíční mzda ženy je 32 264 Kč. To znamená, že ženy zákonodárkyně a ženy v řídicích pozicích byly v roce 2006 v absolutních číslech v průměru měsíčně odměněny o 21 572 Kč méně než jejich mužští kolegové“ (Havelková, 2007:20).

Uvedu jen další náhodné příklady: „1) řemeslníci/e, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé: muži průměrná mzda cca 19 900 Kč, ženy - 13 900 Kč; 2) vědečtí a odborně duševní pracující: muži - 35 600 Kč, ženy - 26 100 Kč, 3) pomocní a nekvalifikovaní pracující: muži-14 500 Kč, ženy-11 500 Kč“ (ČSÚ, 2006). Považuji za podstatné zdůraznit, že tato skutečnost znevýhodnění žen v odměňování se odráží v celém spektru pracovních pozic – od nižších po nejvyšší.

Nadace Gender Studies tuto realitu komentuje v publikaci *Právní postavení žen v České republice* (Hendrychová a kol., 1998) odlišným způsobem:

Formálněprávně jsou podmínky odměňování práce mužů a žen stejné. Ženy dosahují nižší mzdy zejména proto, že většinou nevykonávají vysoce náročné a odpovědné práce, které jsou náležitým způsobem odměňované. Jde o práce zpravidla časově velmi náročné – ženy často nemohou a ani nejsou ochotny tyto práce právě z tohoto důvodu vykonávat. Péče o děti a domácnost je časově, psychicky i fyzicky náročná a ženy proto nemohou trávit v zaměstnání delší dobu, než je oficiální pracovní doba. Kromě toho mnozí zaměstnavatelé nechtějí přijímat na odpovědná a dobře honorovaná místa ženy hlavně z obavy před častou nemocností jejich malých dětí (Hendrychová a kol., 1998: 42).

S tímto komentářem však nelze souhlasit. Nejen, že neodkazuje na žádné výzkumy, ale je prokazatelné, že ženy na shodných pracovních pozicích jako muži jsou méně ohodnoceny. Například průměrná mzda učitelky v roce 2007 činila 21 464 Kč zatímco průměrná mzda učitele byla 27 610 Kč (ČSÚ, 2008). Dále například: „Ženy zákonodárkyně a ženy v řídicích pozicích si v roce 2006 vydělaly jen 60% mzdy mužů“ (Havelková, 2007: 20). Jedná se o vysoce náročné pracovní pozice, které by měly být náležitým a zejména shodným způsobem odměňovány. Jen autoři/rky výše citované publikace si tuto realitu vysvětlují tak, že se nejedná o diskriminaci, nehodnotí ji jako obecný jev a přisuzují ji samotným ženám, což je u Nadace Gender studies překvapivé. Kromě toho v závěru citace přiznávají, že zaměstnavatelé nechtějí přijímat ženy na odpovědná a dobře honorovaná místa, což je v rozporu s jejich předchozím tvrzením, že o ně ženy nestojí.

Po mnoho let zastávali vyšší pracovní místa muži a ke změně dochází jen velmi pozvolna. Přesto však jak uvádí publikace *Právní postavení žen v České republice*: „O segregaci žen se nedá hovořit. K diskriminaci žen v zaměstnání dochází v jednotlivých případech, nejde však o obecný jev“ (Hendrychová a kol., 1998: 42). Opět zde lze poukázat na velmi sporné tvrzení. Segregace vyplývá ze statistik: „Horizontální segregace

je koncentrace žen a mužů ve specifických odvětvích a povoláních (například muži ve stavebnictví a těžkém průmyslu, ženy ve zdravotnictví či školství) a s tím související odlišné finanční ohodnocení“ (Havelková, 2007: 21). Její existenci dokládají data ČSÚ: ve stavebnictví podnikají 2% žen a 98% mužů, ve zpracovatelském průmyslu pracuje 18% žen a 82% mužů, ve zdravotní a sociální péči pracuje 68% žen a 32% mužů (ČSÚ, 2007). Vertikální segregace je rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání: „Muži mnohem častěji dosahují vyšších postů, které jsou lépe odměňovány“ (Havelková, 2007: 21).

Diskriminace je zřejmě obecný jev. Častý, ale obtížně prokazatelný jev. Roli zde hraje zažitý genderový řád, z jehož nastavení může vyplývat systematické znevýhodňování žen. Ženám a mužům jsou v jeho rámci připisována určitá povolání, určité role. Diskriminaci vyplývající z genderových stereotypů dokládají konkrétní výzkumy. Smetáčková a Pavlík provedli v roce 2006 analýzu odměňování žen a mužů v českém školství: „Průměrná mzda mužů v oblasti vzdělávání byla 21 863 Kč, průměrná mzda žen 16 754 Kč. Mezi důvody v rozdílu v platu identifikovali jednak vyšší počet mužů ve vedoucích pozicích (skleněný výtah – možná diskriminace v zacházení) a jednak vliv genderových stereotypů na stanovování nárokových i nenárokových složek platu (diskriminace v odměňování, muži byli dle tradiční představy považováni za živitele rodiny)“ (Pavlík, Smetáčková, 2006).

Problematika nerovnosti a nerovných příležitostí žen a mužů se nedotýká jen trhu práce, ale mnoha dalších oblastí. Věda a výzkum, politika, soukromá sféra zde všude lze prokazatelně nalézt odlišné postavení (ve smyslu pracovní pozice) a zastoupení (ve smyslu počtu) žen a mužů. Tuto skutečnost dokladují následná čísla. Ve výzkumu a vývoji tvoří ženy zhruba jen třetinu z celkového počtu zaměstnanců/kyň: „Na pozicích výzkumnice pracuje jen kolem 45% z těchto žen, ostatní jsou zaměstnávány jako technické nebo „ostatní“ pracovnice. Čili výzkumnice tvoří zhruba jen 15% z celkového počtu všech zaměstnanců/kyň Vědy a výzkumu“ (Linková a kol., 2007: 58). K tomu jsou ženy výzkumnice zpravidla zaměstnávány v méně financovaných sektorech a vědních oblastech (Linková a kol, 2007).

Ještě méně uspokojivá je situace v politice. Dokazují to například politologické studie a analýzy zastoupení žen v politice z dílny Fóra 50%, a to na všech úrovních politiky. Čísla jako důkaz: po volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky v roce 2006 byl počet poslankyň 31, což činí 15,5% z celkového počtu. Po určitých politických „rošádách“ jich nyní v dolní komoře zasedá 35, čímž jejich počet

vzrostl na 17,5%. Počet senátorek se sice po posledních volbách zvýšil z 11 na 14, čímž tedy zastoupení žen vzrostlo z 13,5% na 17% (Fórum 50%, 2008) , ale stále jsou to v celkovém poměru velmi nízká čísla. Zastoupení žen v komunálních politických funkcích má klesající tendenci ve vazbě na rostoucí velikost obce: v zastupitelstvech obcí připadá ženám v průměru 25% mandátů, v zastupitelstvech měst 23%, v zastupitelstvech statutárních měst již jen 19,5% a v krajských orgánech činí zastoupení žen zhruba 17%. Je nutné pátrat po příčině: „Současný politický systém ženy výrazně znevýhodňuje, a to především při sestavování stranických kandidátek. Jediný prostředek, kterým nyní voliči/ky mohou uplatnit pro podporu žen, jsou preferenční hlasy. Jejich váha je v současném volebním systému bohužel velmi nízká“ (Fórum 50%, 2008). Pokud tedy skutečně usilujeme o zvýšení politické participace žen je nutné přijmout pozitivní opatření, ať už v rámci jednotlivých stran (sestavování kandidátek) nebo jako součást volebního zákona.

Jak je výše doloženo mohu zde v závěru podotknout, že na „neexistenci překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví“ (Foltysová, Pavlík, Simerská, 2004: 6) jak rovné příležitosti definují tito autoři, bude nutné ještě hodně pracovat. Strategické cíle i jednotlivá opatření na odstraňování nerovnosti je nutno formulovat na základě podrobné analýzy mechanismů, které ji ve všech výše diskutovaných oblastech utvářejí. Operační programy EU mohou být součástí problému i nástrojem jeho řešení. Ve své současné podobě, je jejich manévrovací prostor k řešení problémů omezený, ale v případě správného nastavení je lze využívat pro změnu.

2.2 Rovné příležitosti v mezinárodních dokumentech

Vstupem České republiky do EU v roce 2004 vznikla mimo jiné také spojitost mezi našimi vnitrostátními a mezinárodními (evropskými) právními řády. Implementace evropského práva do našich národních standardů by podle oficiálních představ měla být patrná i v celkovém přístupu k RP. Jak ale ukazují *Stínové zprávy (2004, 2006, 2008)*, byly v lepším případě splněny jen formální náležitosti. Na úrovni psané reflexe bylo díky deklarovaným vládním cílům na straně jedné a Stínovým zprávám na straně druhé dosaženo potřebného napětí mezi oficiálním tvrzením a otevřenou diskusí citlivou k genderové problematice. Každé formální opatření ze strany vlády má tedy minimálně ten význam, že otevírá možnost k fundované reflexi a diskuzi.

Zde bych si dovolila malou historickou odbočku. V české politické zkušenosti poválečné éry je hluboce zapsána zkušenost s takzvaným Helsinským procesem, zvláště se

„třetím košem“ týkajícím se lidských práv (Hejdánek, 1993). V polovině sedmdesátých let se komunistický stát zavázal dodržovat mezinárodní ujednání o lidských právech. Automaticky předpokládal, že se jedná jen o formalitu. Helsinský proces ale stál u zrodu Charty 77. Skupina občanů různých názorů začala vést diskusi se státem o tom, zda dodržuje normy, které sám podepsal. V oblasti genderové argumentace je možné použít tuto vzdálenou historickou paralelu a poukázat na to, že mezinárodní dokumenty berou naše nevládní organizace a aktivně vnímající lidé obou pohlaví vážně. Mezinárodní dokumenty mají v praxi smysl jen když se stávají díky aktivitě těch, kdo je berou vážně, skutečně dokumenty vnitřními. Proto je třeba věnovat pozornost mezinárodním dokumentům i v této práci, která je jinak zaměřena hlavně na praxi v poměrně speciálním oboru přerozdělování finančních prostředků z fondů EU.

2.2.1 Rovné příležitosti v dokumentech OSN

Mezi nejvýznamnější dokumenty v oblasti rovných příležitostí žen a mužů patří *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* (CEDAW, 1979) a *Pekingská akční platforma - závěry z 4. světové konference OSN o ženách v Pekingu 1995* (PAP, 1995). *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen CEDAW)*, byla sjednána v New Yorku 18.12.1979. Česká republika ji ratifikovala jménem Československé socialistické republiky dne 17.7.1980 v Kodani. Zde je stanoveno, že například: „Státy, smluvní strany mezinárodních paktů o lidských právech mají povinnost zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen při využívání všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv, berouce v úvahu mezinárodní úmluvy uzavřené pod záštitou Organizace spojených národů a odborných organizací, jež prosazují rovnoprávnost mužů a žen atd.“ (MPSV, 2006: 3). Dále připomíná skutečnost, že diskriminace žen porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti a tudíž je překážkou pro účast žen na rovnoprávném základě s muži ve všech oblastech definovaných výše.

Podpisem tohoto dokumentu se smluvní státy také shodly na významu pojmu „diskriminace žen“³, a dále se zavázaly: k zakotvení zásady rovnoprávnosti mužů a žen v národních ústavách, popř. jiných příslušných dokumentech, k přijetí příslušných legislativních a jiných opatření včetně sankcí zakazujících veškerou diskriminaci žen, k zavedení právní ochrany práv žen na rovném základě s muži, k neúčasti na jakýchkoliv

³ „Pro účely této úmluvy bude výraz „diskriminace žen“ označovat jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti“ (MPSV, 2006:3)

praktikách diskriminace žen, k přijmutí veškerých opatření pro odstraňování diskriminace žen vč. legislativních a ke zrušení všechna národní trestní ustanovení, jež diskriminují ženy.

Přestože Česká republika *CEDAW* ratifikovala již před 38 lety, její závazky stále nejsou naplňovány. Právní ochrana žen před diskriminací je stále nedostatečná. Na tuto skutečnost poukazují například *Stínové zprávy* (Pavlík a kol., 2004, 2006, 2008). Všechny *Stínové zprávy* obecně kritizují nedostatečné institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro muže a ženy v ČR. *Stínová zpráva z roku 2006* (Pavlík a kol., 2006) konkrétně upozorňuje například na jen víceméně „formální statut“ Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, která by měla být jako poradní orgán vlády nejviditelnějším článkem současného institucionálního mechanismu. Místo toho „nemá žádné výkonné ani kontrolní pravomoci a její přínos ke skutečnému prosazování politiky rovných příležitostí je tudíž velmi malý“ (Pavlík a kol., 2006: 21).

Podobně je tomu i na dalších úrovních. Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen na MPSV je jako organizační jednotka na nejnižší úrovni, nemá tudíž pravomoci ani nástroje k efektivnímu prosazování politiky rovného zacházení ani uvnitř MPSV, ani navenek. Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen má funkci poradního orgánu vlády a mimo jiné je jejím úkolem sledovat vnitrostátní plnění závazku ČR vyplývající z *CEDAW*. Avšak vzhledem k tomu, že jediným hmatatelným výstupem práce této instituce byl podnět k revokaci podnětu práva dítěte⁴, je možno i jeho činnost zhodnotit perspektivou politiky rovného zacházení s muži a ženami jako nedostatečnou. Tak bychom mohli pokračovat napříč institucemi ČR, které mají rovné příležitosti žen a mužů zajišťovat. Na základě těchto argumentů se ztotožňují s doporučeními, která jsou definována ve *Stínové zprávě* z roku 2006 (Pavlík a kol., 2006): „Na úrovni vlády vytvořit samostatný orgán pro rovnost mužů a žen vybavený dostatečnými kompetencemi, finančními a personálními zdroji, posílit institucionální struktury na úrovni rezortů například formou zřízení samostatných odborů pro rovnost mužů a žen, vybudovat institucionální struktury na krajské a místní úrovni s odpovídajícími vertikálními a horizontálními vazbami na orgány s celostátní působností a zajistit, aby úřady práce aktivně vykonávaly svou kontrolní funkci“ (Pavlík a kol., 2006: 29).

⁴ Podnět Výboru pro práva dítěte k zajištění práva dítěte odděleného od jednoho nebo obou rodičů udržovat pravidelné osobní kontakty s oběma rodiči (23.2.2004). Přestože podnět zasahuje do oblasti RP mužů a žen, nebyl postoupen k připomínkování či posouzení širší odborné veřejnosti ani Výboru RVLP pro odstranění všech forem diskriminace žen. Kromě toho byl postaven na předpokladu, že existuje tzv. syndrom zavrženého rodiče, což není prokázáno odpovídajícími výzkumy. Výbor RVLP inicioval revokaci podnětu podpořenou stanovisky odborné veřejnosti (Pavlík ed, 2006).

Podpisem *CEDAW* se Česká republika zavázala podávat k monitoringu dodržování zásad *CEDAW* periodické zprávy. Ty jsou však velmi zkreslující a o skutečnosti nijak nevypovídající. Komplexně celý stav v ČR shrnuje *Stínová zpráva CEDAW* z roku 2006 (ERRC, GS, League, 2006), a to velmi odlišně od zpráv, které ČR pravidelně podává. *Stínová zpráva CEDAW* (ERRC, GS, League, 2006) upozorňuje zejména na přetrvávající a zásadní problémy v České republice, jako jsou například domácí násilí, protiprávní sterilizace romských žen, problematique právo, problematique politika a praxe v mnoha oblastech, kterých se *CEDAW* dotýká. V případě protiprávní sterilizace romských žen upozorňuje zejména na nedostatečné odškodnění postižených žen a dále zdůrazňuje malou aktivitu české vlády v této věci. Podobně diskutuje problematiku domácího násilí, kde poukazuje na mnoho nedostatků, jako je například chybějící servis řešící komplexní situaci obětí (absence terapeutické péče pro oběti, řešení finančních problémů atp.). V souvislosti s romskými ženami a ženami dalších minorit je zdůrazněna také neexistence pozitivních opatření ve vazbě na trh práce. Přístup české vlády k podpoře genderové rovnosti na trhu práce je v tomto dokumentu shrnut jako postrádající cíl a strukturu. Podobně negativně je hodnoceno nízké zastoupení žen v politické sféře. V neposlední řadě samozřejmě poukazuje na stálou neexistenci Antidiskriminačního zákona. Na základě těchto informací lze konstatovat, že dodržování mezinárodního dokumentu *CEDAW* je v ČR stále velmi nedostačující.

Na *CEDAW* navázala OSN v roce 1995 *Pekingskou akční platformou (dále PAP)*, (PAP, 1995), která byla přijata na 4. světové konferenci o ženách v Pekingu a formuluje 12 problémových oblastí pokud jde o diskriminaci žen:

- chudoba žen.
- nerovný přístup ke vzdělání.
- nerovné postavení ke zdravotní péči – dostupnost.
- násilí vůči ženám.
- dopady ozbrojených a jiných konfliktů na ženy.
- nerovnost v účasti žen na tvorbě ekonomických struktur a v přístupu ke zdrojům.
- moc – nerovnost v podílu žen a mužů v rozhodování a moci.
- nedostatečné mechanismy zabezpečující pokrok žen.
- nedostatečné aktivity a informovanosti v respektu práv žen.
- nedostatečná prezentace pozitivního přínosu žen skrze média.
- ženy a životní prostředí.

- přetrvávající diskriminace mladých dívek.

PAP podepsalo celkem 189 států včetně České republiky. Tímto krokem se vlády zavázaly eliminovat diskriminaci žen a odstraňovat překážky (zejména ve výše citovaných oblastech), které brání rovnosti.

Na plnění závazků z PAP se v České republice váže *Národní zpráva o plnění PAP* (MPSV, 2005) (dále jen *Národní zpráva*). Přístup České republiky k závazkům vyplývajícím z PAP se v *Národní zprávě* opírá zejména o počátek roku 1998, kdy vláda pověřila ministra práce a sociálních věcí koordinací agendy týkající se postavení žen v ČR. Na základě této skutečnosti předložil ministr vládě v témže roce návrh *Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (Priority, 1998), který byl následně schválen. Tomuto dokumentu se budu podrobněji věnovat dále v kapitole *Rovné příležitosti* v dokumentech ČR.

Národní zpráva definuje tři základní postupy, na které se vládní politika ČR zaměřuje. Ve zjednodušeném shrnutí se jedná zejména o podporu zvyšování obecného povědomí o podstatě a principu rovného postavení žen a mužů, zkvalitnění formálně právní ochrany rovného postavení žen a mužů a prosazování principu rovnosti do všech oblastí praktické politiky (MPSV, 2005). *Národní zpráva* připouští nedostatky související s výše citovanými oblastmi, nicméně konkrétní řešení nejsou řečena.

Kromě výše uvedených základních postupů vládní politiky dokument uvádí také specifické priority: „S ohledem na momentální stav české společnosti považuje vláda za prioritní zabezpečit ženám a mužům rovné podmínky přístupu k ekonomické aktivitě, rovné zacházení v zaměstnání a rovnost v odměňování za práci“ (MPSV, 2005: 5). Tento krok je žádoucí, neboť jak dokladují statistická data, je zde stále prokazatelná odlišnost. Následně se věnuje tématu ochrany žen. S ochranou zdraví žen, a to zejména při práci, se dokument vypořádává jedním odstavcem, který odkazuje na formálněprávní rámec. Tomuto způsobu ochrany připisuje vysokou úroveň a dále odkazuje na zájem státu, který se soustřeďuje na efektivitu (četnost, kvalitu, důslednost) prováděných kontrol (MPSV, 2005).

K této věci bych zde ráda uvedla poznámku, že jsem se v praxi na žádném pracovním místě, kde jsem byla zaměstnána, nesetkala s žádným druhem kontroly podobného charakteru. Tuto zkušenost nemám v úmyslu zobecňovat a poukazovat na nefunkčnost některých právních předpisů v praxi, jen ji uvádím jako osobní komentář, který může o určité realitě vypovídat.

Dále Národní zpráva zdůrazňuje zájem státu o oblast ochrany žen proti násilí. Přístup státu je charakterizován širokým záběrem, a to formálně právními předpoklady účinného postihu nežádoucího chování až k metodám sociální práce a péče o oběti násilí. Zdůrazněna je zde především role nevládních organizací. Funkce státu spočívá v jejich podpoře. Zde lze položit otázku, zda je prioritou státu skutečně citovaná ochrana žen proti násilí nebo podpora práce nevládních organizací, které na ochraně skutečně pracují. V definici specifických vládních priorit je přiznána okrajová role problematice žen při účasti v rozhodování. Předpoklad dosažení nějakých změn vychází z představy o změně veřejného smýšlení. I zde je zásadní role připisována nevládním organizacím, které by měly provádět „veřejnou osvětu“. Podobný postup by měl být realizován v rámci veřejných sdělovacích prostředků - nejdříve osvěta, pak odpovídající kroky, které však nejsou konkrétně vymezeny.

Další část Národní zprávy se věnuje finančnímu a institucionálnímu zabezpečení politiky rovných příležitostí žen a mužů v ČR. Od popisu jednotlivých kroků institucionálního zabezpečení, které spočívají například ve zřízení oddělení rovnosti mužů a žen při MPSV, ustavení meziresortní komise pro rovné příležitosti mužů a žen atd. se Národní zpráva dostává do hodnocení vzájemných vztahů těchto nově vzniklých institucí. Jsou zde přiznány určité problémy a předpoklad, že se z nich najde pro další iniciativy poučení. S odstupem času lze konstatovat, že do současné doby k výraznému zlepšení nedošlo. I přes určité snahy zde neexistuje systematická politika rovných příležitostí pro ženy a muže s jasně zaštiťujícím odpovědným a kompetentním orgánem.

Finanční zabezpečení je další problematICKá oblast, neboť jak sama Národní zpráva uvádí: „ve státním rozpočtu České republiky nejsou zatím vyčleněny finanční prostředky na provádění politiky rovných příležitostí mužů a žen, ani na zlepšování postavení žen“ (MPSV, 2005: 8). Tato informace by se dala chápat jako reflexe, jak vláda ve své podstatě k podpoře politiky rovných příležitostí přistupuje. Vzhledem k tomu, že na ni nevyčlenila žádné finanční prostředky, není zřejmě tato tematika na pořadu dne.

V poslední části Národní zprávy jsou uvedeny implementace kritických oblastí zájmu PAP. Musím zde konstatovat, že v některých oblastech, jako například Ženy u moci a při rozhodování nejsou uvedeny žádné příklady úspěšně aplikované politiky, programů a projektů. Zde je zřetelné, že i když se Česká republika zavázala plnit závazky z PAP již před mnoha lety, tak zde stále existuje mnoho oblastí, kde k jejich naplnění nedochází.

2.2.2 Rovné příležitosti v dokumentech EU

Rovnost žen a mužů si EU stanovila jako společnou hodnotu a nezbytnou podmínku pro dosažení svých cílů v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti (Komise, 2006). Normy EU jsou výsledkem evropského konsensu a i přes to, že často trpí přílišným zdůrazňováním ekonomických aspektů, našly zde rovné příležitosti své místo. Patří sem zejména různá ustanovení Smluv, směrnic a doporučení Rady a Komise, kde se objevují zásady rovnosti v přístupu k zaměstnání, zásady stejné odměny za stejnou práci, ochrana v mateřství, sociální zabezpečení, důkazní břemeno v případech diskriminace atp. V rámci této práce vyberu jen některé z nich, které považuji z jejího hlediska za zásadní.

Například ve *Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství* z roku 1957 (EHS, 1957) je zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci. Začlenění této zásady mělo zpočátku především za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům: „Z původně ekonomicky motivovaných závazků se otázka rovných příležitostí a rovného zacházení stala postupně sociální záležitostí a otázkou respektování jednoho ze základních lidských práv – zákazu diskriminace“ (Suchomelová, Fischlová, 2006: 5).

V návaznosti na tuto zakládající smlouvu bylo následně vydáno několik směrnic, které se podporou rovnosti zabývají. Příkladem je *Směrnice Rady č. 75/117/EEC, o rovné mzdě* (Rada, 1976), která rozšiřuje opatření z výše citované Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství a definuje zásadu rovného odměňování jako: „prostředek pro stejnou práci nebo práci, které je přisouzena stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví, ať již přímé či nepřímé s odkazem na manželský nebo rodinný status“ (Rada, 1976: 2). Další směrnicí je *Směrnice Rady 76/207/EHS o rovném zacházení* (Rada, 1976). Ta pokrývá všechny aspekty zaměstnanosti a zakazuje diskriminační chování či jednání na základě pohlaví. V roce 2002 byla *Směrnice o rovném zacházení (1976)* změněna *Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a pracovní podmínky* (Rada, 2002). Byla do ní přiřazena také definice sexuálního obtěžování, obtěžování, přímé a nepřímé diskriminace a nově také rozšířena povinnost členským státům (týkající se legislativy a monitoringu aktivit) v oblasti podpory principu rovného zacházení.

Z pozdějších směrnic je třeba zmínit *Směrnici rady 2004/113/EC (Rada, 2004)*, která formuluje zásadu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a *Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných*

příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Rada, 2006).

Důležitým dokumentem je také *Amsterodamská smlouva* (1997) uzavřená členskými státy dne 17.7.1997, která je součástí primárního práva EU. Ta zařazuje rovnost mužů a žen mezi základní principy Společenství a začleňuje tento aspekt do koncipování všech oblastí komunitárních politik. Podrobněji se zabývá problematikou rovných příležitostí zejména ve dvou bodech: ve článku 13/ex-čl.6a Opatření k potírání diskriminace a zejména pak ve čl. 137/ex-čl. 118 Zlepšování pracovního prostředí, minimální požadavky, sociální jistoty (*Amsterodamská smlouva*, 1997). Komise EU se průběžně zaměřuje na zjištění, zda byla evropská legislativa v oblasti rovnosti pohlaví implementována do národních legislativ. Ačkoliv jsou dokumenty EU pro členské země zavazující, mnoho z nich čelí sankcím za jejich nedostatečnou implementaci. V České republice je tomu tak například v případě Antidiskriminačního zákona, který stále nebyl přijat.

Bohužel je však nutno podotknout, že politika EU se v posledních letech zaměřuje více na produktivitu práce a konkurenceschopnost než na spravedlnost, demokracii a lidská práva. To lze vyčíst například z *Plánu pro dosažení rovnosti mezi muži a ženami na léta 2006-2010* (Evropská komise, 2006) či ze *Zprávy komise radě, evropskému parlamentu, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů 2006* (Evropská komise, 2006a) (dále jen *Zpráva*), které jsou zaměřeny zejména na otázky spojené se zaměstnaností. V těchto dokumentech je zdůrazňována zejména nutnost sladění rodinného a pracovního života, nikoliv rovnost příležitostí. Politika rovnosti žen a mužů je ve zprávě vnímána jako jeden z nástrojů k zabezpečení růstu a zaměstnanosti: “Odstranění strukturálních nerovností mezi ženami a muži pomůže uvolnit pracovní potenciál žen a přispěje k sociální soudržnosti a životaschopnosti systému sociální ochrany. Přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži jsou známkou špatně fungujícího trhu práce, na němž nejsou plně podporována a doceněny aspirace a kvalifikace jedinců, a působí dokonce jako překážky odrazující od účasti na trhu práce“ (Evropská komise, 2006a: 7).

Hlavní programový dokument EU *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010* (Evropská komise, 2006) (dále jen *Plán*), stanovuje šest prioritních oblastí:

- stejná ekonomická nezávislost pro muže a ženy.
- sladění soukromého a profesního života.
- stejné zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech.

- odstranění všech forem násilí založeného na pohlaví.
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví.
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Plán stanovuje úkoly a kroky, které mají členské země EU naplňovat na cestě k dosažení rovnosti mužů a žen prostřednictvím svých vnitřních i vnějších politik. Hlavní strategií tohoto dokumentu je však opět uvolnit potenciál žen s důrazem na ekonomický růst. Pokrok jako je vzdělání a výzkum, které ženy učinily se plně neodráží v postavení žen na pracovním trhu, což je označováno jako plýtvání lidským kapitálem, který si EU nemůže dovolit (Evropská komise, 2006). Cíle do roku 2010 se proto zaměřují zejména na zvýšení zaměstnanosti žen, což potvrzuje mé předchozí tvrzení, že současné hlavní cíle EU se zaměřují zejména na zaměstnanost a konkurenceschopnost.

Snahou o přiblížení se k tématu rovných příležitostí je možno hodnotit krok EU, která vyhlásila rok 2007 za Evropský rok rovných příležitostí pro všechny. K této příležitosti byla vydána brožura *Boj s diskriminací v Evropské unii* (Evropská komise, 2005). Podle komisaře Špidly (2005) bylo: „Cílem „Roku“ informovat občany o jejich právech, velebít různorodost a podporovat rovné příležitosti pro každého v EU ve sféře ekonomické, sociální, kulturní i politické. V boji proti diskriminaci může celá EU zvítězit jen důsledným prosazováním rovného zacházení pro všechny“ (Evropská komise, 2005: 3). Nicméně musím podotknout, že diskriminaci na základě pohlaví se brožura věnuje jen velmi okrajově. Odkazuje na její historickou hodnotu v EU a následně nabízí odkaz na internetové stránky. Dle mého názoru lze tuto skutečnost hodnotit tak, že diskriminace na základě pohlaví ve skutečnosti není pro pana komisaře tak úplně na pořadu dne. Následně je možno položit otázku, jak naplňuje tato brožura svůj cíl rozšířit informovanost veřejnosti o jejich právech, pokud nenabízí konkrétní informace?

Všechny tyto výše uvedené dokumenty jsou pro účely mé práce východiskem, jakou formou jsou RP žen a mužů reflektovány v mezinárodním právu a v mezinárodních dokumentech. Poskytují nejen obraz, jak podstatná je problematika RP pro politiku EU, ale také z nich čerpám informace k porovnání odlišností mezi právním ukotvením RP v našem a mezinárodním právním řádu. Kromě toho se od politických cílů EU odvíjejí priority pro finanční podporu ze Strukturálních fondů, což se následně odráží v prioritách pro Operační programy v jednotlivých zemích. Tím se tedy dostávám do provázanosti politiky EU, Strukturálních fondů a jednotlivých Operačních programů, které jsou tématem této práce.

2.3 Rovné příležitosti v dokumentech ČR

České polistopadové vlády si začaly problematiky rovných příležitostí všimnout poměrně pozdě. Nejstaršími dokumenty jsou *Konvence OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* (CEDAW) z roku 1979 (Česká republika ji ratifikovala v roce 1980) a *Pekingská akční platforma* - závěry z 4. světové konference OSN o ženách v Pekingu 1995 (PAP, 1995). Nebraly je v potaz a problematice se začaly věnovat až na základě požadavků EU v souvislosti se vstupem ČR do EU. První požadavek zněl implementovat princip rovnosti příležitostí žen a mužů do české legislativy.

V průběhu sladění práva ČR a EU došlo k několika změnám v právních dokumentech. Například k novelizaci *Zákona č. 262/2006Sb., Zákoníku práce* (Zákon č. 262/2006) a *Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* (Zákon č. 435/2004). Přínosem těchto novel bylo zejména právní zakotvení principů rovných příležitostí, nediskriminace a ochrany lidské důstojnosti na pracovišti či definice sexuálního obtěžování apod. Nebudu zde jmenovat všechny dokumenty vážící se k RP, zmíním zde pro obecnou představu jen ty, které považuji za nevýznamnější.

Základním programovým dokumentem je akční plán vlády ve smyslu PAP: *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*. První dokument s tímto názvem, na kterém se vláda ČR shodla bylo Usnesení vlády ČR o *Prioritách a postupu vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 1998* (Priority, 1998) (dále jen Priority). Každým rokem nyní vydává aktualizovaný text Priorit. Jejich plnění vláda pravidelně vyhodnocuje v *Souhrnných zprávách o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*.

Text Priorit je členěn do následujících sedmi prioritních oblastí, na které se má Česká republika zaměřovat:

- princip rovnosti žen a mužů jako součásti politiky vlády.
- právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí.
- zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě.
- vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny.
- zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností.
- potlačování násilí páchaného na ženách.

- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

Ačkoliv byl pravděpodobně tento text koncipován s dobrým úmyslem, je nutné poukázat na jeho základní nedostatky. Priority by měly vycházet z PAP, ale zaměřují se jen na některé z nich. PAP formuluje 12 problémových oblastí, na které je nutno se soustředit, avšak Priority vlády z nich řeší jen velmi úzký okruh. Zcela postrádám například témata jako jsou ženy a chudoba a problematika žen ve sdělovacích prostředcích. Současně i priority které jsou řešeny neobsahují všechna témata, které by do nich logicky spadala. Například prioritní oblast: „Násilí páchané na ženách je zúžena jen na domácí násilí a opomenuta je mimo jiné problematika obchodování se ženami“ (Pavlík a kol., 2008: 10). K další kritice využiji stanovisko ze *Stínové zprávy 2008* (Pavlík a kol., 2008), které vyzdvihuje zejména prokazatelnou absenci vládní metodiky, která by určovala základní formální náležitosti vládních zpráv, dále nejasnosti ve výkladu a užití pojmů, nedostatky v jazykové stránce věci a celkovou nekoncepčnost priorit. Považuji však za relevantní uvedení kritiky, neboť to shledávám za vypovídající fakt ohledně celkového přístupu vlády k dané problematice.

Navazujícími dokumenty na aktuální texty Priorit jsou *Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže* (MPSV, 2007)(dále jen *Souhrnné zprávy*), které jsou každým rokem vydávány. Úkolem těchto zpráv je monitoring a hodnocení plnění aktuálních priorit. Ve skutečnosti je také text těchto zpráv velmi sporný. Poukáži zde na některá úskalí a nedokonalosti těchto dokumentů. Vzhledem k tomu, že se ve své kvalitě od sebe příliš neliší, dovolím si zde určité zobecnění. Za problematickou v první řadě shledávám samotnou strukturu *Souhrnných zpráv*. Ve snaze porovnat problémové oblasti v *Souhrnných zprávách* s původním dokumentem PAP, ze kterého by měly vycházet jsme narazila problém, neboť se značně odlišují. Po podrobném přečtení jsem došla k závěru, že to, co *Souhrnné zprávy* označují jako problémové oblasti jsou ve skutečnosti strategické úkoly vlády ČR. Jejich plnění by mělo napomoci k eliminaci problémů v daných oblastech. Ve vztahu k PAP je značně odlišné pořadí priorit problémových oblastí. A některá témata (jako například feminizace chudoby, ženy v médiích atd.) se shodně jako v samotných *Prioritách* neřeší vůbec. V rámci hodnocení jednotlivých úkolů daných v *Prioritách*, což je cílem *Souhrnných zpráv*, se střídají výpovědi jednotlivých ministerstev. Zde jako základní nedostatek shledávám absenci informací o způsobech vyhodnocení aktivit jednotlivých ministerstev a jasných předem daných kritérií pro plnění jednotlivých úkolů. Na tuto

skutečnost upozorňuje také Stínová zpráva (Pavlík a kol., 2004). Nízká je také vypovídací hodnota o kvalitě jednotlivých opatření, jejich úspěšnosti a účinnosti.

Kvalifikovaněji se jejich hodnocením zabývají *Stínové zprávy* (Pavlík a kol., 2004, 2006, 2008), ze kterých jsem citovala již výše. Stínové zprávy zpracovávají odborníci/e z nevládního sektoru a akademické sféry. Jsou vydávány zpravidla ve dvouletých intervalech a mají za cíl zmapovat situaci a vývoj rovného zacházení se ženami a muži v České republice vždy během dvou předešlých let. Tvoří alternativu k vládním Souhrnným zprávám. Jejich úkolem není kritika, ale zejména analýza současného stavu v dané oblasti, předkládání konkrétních doporučení a identifikace témat, která zůstávají mimo pozornost vládního úřednictva (Pavlík a kol., 2006). Právě Stínová zpráva z roku 2008 například upozorňuje na absenci zohlednění gay a lesbické problematiky v Souhrnných zprávách. Tato problematika je relevantní z hlediska prosazování rovných příležitostí (Pavlík a kol., 2008). Výstižně shrnuje nedostatky Souhrnných zpráv, jako jsou například chybějící kritéria a indikátory pro hodnocení, informace o pravdivých a relevantních zdrojích, chybějící jednotlivá vyhodnocení zpráv, termínů a zodpovědnosti. Dále vytýká Souhrnným zprávám nepřehlednost a chybné užívání zásadních pojmů (Pavlík a kol., 2008). Alarmujícím zjištěním pro mě byla skutečnost uvedená ve shrnutí Stínové zprávy z roku 2008:

Vládní Zprávy nedoznaly během uplynulých let žádných podstatných změn. Zpráva za rok 2006 je stejně nekvalitním dokumentem jako všechny předchozí jak po stránce obsahové, tak po stránce formální. Nemůže plnit funkci, pro kterou byl vytvořen, a nelze jej akceptovat jako doklad o splnění opatření... Zároveň je zřejmé, že dosud nebyly vytvořeny funkční kontrolní mechanismy, které by umožňovaly zvyšovat úroveň vládních Zpráv a podporovaly efektivní prosazování politiky rovnosti mužů a žen. (Pavlík a kol., 2008: 17).

V závěru *Stínová zpráva* (Pavlík a kol., 2008) pojmenovává hlavní překážku prosazování politiky genderové rovnosti. Je to stále přetrvávající nedostatek politické vůle ze strany politických elit (Pavlík a kol., 2008). Hlediskem této práce lze předpokládat, že vztah politických elit k genderové rovnosti se následně odrazí také ve stanovování priorit Operačních programů.

Posledními dokumenty, kterými bych se zde chtěla zabývat jsou *Národní strategie České republiky pro rok 2007 Evropský rok rovných příležitostí pro všechny* (Europa, 2007) (dále jen Strategie), kterou zpracoval úřad ministryně vlády pro lidská práva

a národnostní menšiny a *Závěrečná zpráva Evropského roku rovných příležitostí 2007* (Zpráva, 2007). Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny byl vyhlášen rok 2007, a to rozhodnutím Evropského parlamentu. Jeho cílem bylo zvýšit informovanost o právu na rovné zacházení, podnítit debatu o způsobech, jak zvýšit zapojení znevýhodněných skupin, usnadnit a vyzvednout rozmanitost a rovnost a zajistit podporu soudržnější společnosti. Česká republika si tyto cíle transformovala do úkolů: informovat občany o jejich právu nebyt diskriminován, podporovat rovné příležitosti příslušníků znevýhodněných skupin ve všech oblastech společenského života od zaměstnání až po zdravotnictví, a ukázat, jak může být kulturní rozmanitost pro českou společnost přínosem. Ve své podstatě však Strategie opět opakuje odkaz na institucionální ukotvení rovnosti, uvádí roli různých institucí při realizaci podpory RP, definuje nejproblematictější oblasti diskriminace a návrhy řešení. Návrhy řešení jsou příliš obecná a bez možnosti kontroly účinnosti. Samotné provádění Strategie je řešeno jednotlivými projekty. Ty jsou zaměřeny jen na některé oblasti diskriminace a je výmluvné, že RP mužů a žen téměř neřeší.

Otázkou je jak byla Strategie účinná. Zejména z tohoto důvodu jsem se následně zaměřila na *Závěrečnou zprávu Evropského roku rovných příležitostí* (Zpráva, 2007). Ze *Závěrečné zprávy* je patrný zejména její propagandistický charakter. Stručně řečeno vláda připomněla nedostatky v práci předešlé vlády, pochválila si výsledky své práce a vychválila, jak řeší aktuální témata – diskriminaci na základě sexuální orientace, rasy nebo etnického původu, zdravotního postižení atp. Mezi ně zařadila také politiku ochrany lidských práv a projednávání Antidiskriminačního zákona. Vláda vyzdvihla svou aktivní účast při jeho přípravě (přestože se na ní podílela jen částečně), avšak v závěru je nutno říci, že nebyl přijat. Prezident jej vetoval a vrátil do Poslanecké sněmovny. Vyjádřil se k němu ve smyslu že jej považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické (Prezident, 2008). Jedním z argumentů pro prezidentovo veto zákona byl obsah, který je totožný s jinými právními normami jako např. *Zákoník práce, Listinou základních práv a svobod* apod.

Problémem však je, že některé právní normy např. *Zákoník práce (Zákon č.262/2006)* s existencí Antidiskriminačního zákona počítají a odkazují se na něj. Konkrétně *Zákoník práce* ve čtvrté hlavě, paragrafu 16 odst. 2 uvádí: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje Antidiskriminační zákon“ (Zákon č. 262/2006: 6). Na to navazují další definice a zejména

pak také paragraf 17, který odkazuje na právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovně právních vztazích opět dle Antidiskriminačního zákona. V důsledku to znamená, že Česko je zatím poslední zemí EU která tuto normu nepřijala.

Celkový stav Antidiskriminační legislativy v České republice lze hodnotit jako roztráštěný do mnoha norem. Obrana proti diskriminaci společně s prosazování rovných příležitostí je tak stále během na dlouhou trať. V závěru této kapitoly je nutno konstatovat, že i když se ČR vstupem do EU zavázala k dodržování právních norem Evropského společenství a v souvislosti s tím také k podpoře politiky rovných příležitostí, zatím tyto normy ve formální rovině příliš nerespektuje. Pokud však nefunguje formálně právní zázemí pro podporu rovných příležitostí nelze očekávat, že praxe bude jiná, lepší.

Jednou ze zásadních příčin tohoto stavu je, jak uvádí *Stínová zpráva* (Pavlík a kol., 2008), nedostatek politické vůle ze strany politických elit. Proto je třeba zdůraznit práci nevládních organizací, hnutí a vnímavých jednotlivců/kyň, kteří poskytují vládě ČR a politickým elitám zpětnou vazbu a otvírají tak prostor nejen pro kritiku, ale také pro diskuzi, která by měla přinést změny k lepšímu. Příkladem mohou být nejen *Stínové zprávy* z let 2004, 2006 a 2008 ale také mnoho webových stránek, kde se diskuse odehrávají a samozřejmě také uveřejněná stanoviska odborníků/ic k dané problematice v masmédiích.

2.4 Strukturální fondy EU

Strukturální fondy EU (dále jen SF) jsou hlavním nástrojem realizace evropské hospodářské a sociální soudržnosti, prostřednictvím kterých se rozdělují finanční prostředky. Cílem této formy distribuce finančních zdrojů je naplňování jednotlivých cílů EU, mezi něž patří snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony (MMR, 2004). Jelikož finanční prostředky ze SF mají být zaměřeny také na podporu rovnosti mezi ženami a muži, zaměřila jsem se na ně podrobněji.

Konkrétní systém čerpání pomoci ze SF představím v následující kapitole. Zde uvádím jen stručný přehled, jak celý systém nyní funguje. O množství finančních prostředků, které jsou v rámci SF rozdělovány rozhoduje Evropská rada, která je tvořena nejvyššími představiteli členských států (prezidenti, premiéři/ky). Poté musí Evropská komise připravit návrh evropské legislativy (v podobě nařízení), která musí být následně schválena Evropským parlamentem a Radou EU. Rada EU následně schvaluje *Strategické obecné zásady Společenství*. Tyto zásady Společenství vymezují priority rozvoje EU a slouží jako orientační rámce pro členské státy při přípravě národních strategických referenčních rámců a operačních programů (MMR, 2008). Poté jsou na řadě jednotlivé

členské státy, které musejí připravit své *Národní rozvojové plány* a *Národní strategické referenční rámce*. V těchto dvou dokumentech popisují své prioritní rozvojové oblasti a stanovují cíle, kterých chtějí pomocí prostředků EU dosáhnout. *Národní strategický referenční rámec* definuje také soustavu *operačních programů*, prostřednictvím kterých bude finanční pomoc z fondů EU čerpat. Všechny členské státy musejí své *Národní strategické referenční rámce* a soustavy *operačních programů* předložit Evropské komisi ke schválení. Evropská komise posuzuje poslední dva jmenované dokumenty, zda jsou v souladu s nařízeními a se *Strategickými obecnými zásadami Společenství*. Zákonitě by pak *Národní strategické referenční rámce* a *operační programy*, pokud nerespektují příslušná nařízení Evropské komise anebo nejsou v souladu se *Strategickými obecnými zásadami Společenství*, neměly být schváleny. Celou tuto složitou strukturou se zde zabývám z jednoho důvodu, a to abych vytvořila představu o odpovědnosti za jednotlivé dokumenty.

Základním dokumentem pro SF je v současném programovacím období *Rozhodnutí rady č.(2006/702/ES) o strategických obecných zásadách Společenství pro soudržnost* (Rozhodnutí, 2006) (dále jen Rozhodnutí). Rozhodnutí vychází z obecných zásad Společenství, které spočívají v podpoře skutečné hospodářské konvergence. V rámci politiky soudržnosti by pak měly být ze SF podporovány takové akce, které se soustřeďují na podporu udržitelného růstu, konkurenceschopnost a zaměstnanost (Rozhodnutí, 2006). Jsou zdůrazňována témata jako například sblížení v oblastech inovace, hospodářství založené na znalostech, nové informační a komunikační technologie, zaměstnanost, lidský kapitál, podnikavost, podpora malým a středním podnikům atp. Ve všech těchto oblastech by měla být zaimplementována podpora rovnosti, což ukládá čl. 15 Rozhodnutí: “Rovnost mužů a žen zabránění diskriminace na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženství nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace jsou základními zásadami politiky soudržnosti a měly by být začleněny do všech úrovní strategického přístupu k soudržnosti“ (Rozhodnutí, 2006: 2). Z toho následně vyplývá povinnost členských států začlenit podporu rovnosti do *Národních strategických referenčních rámců* a do *operačních programů*. Způsob, jak by toho mělo být dosaženo je definován v příloze Rozhodnutí, ve *Strategických obecných zásadách Společenství pro hospodářskou, sociální a územní soudržnost 2007-2013* odst. 1 bodě 3 a 4:

Členské státy a regiony by měly na všech úrovních přípravy a provádění programů a projektů usilovat o rovnost mužů a žen. Toho by se mělo dosáhnout prostřednictvím specifických opatření na

podporu rovnosti, jakož i důkladným zohledněním dopadů jiných projektů a řízení fondů na muže a ženy. Členské státy by měly přijmout vhodná opatření, která během různých fází provádění fondů zabrání jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženství nebo světového názoru, věku nebo sexuální orientace. Zejména přístupnost pro postižené osoby je jedním z kritérií, které je nutno respektovat při stanovení činností spolufinancovaných z fondů a zohlednit během různých fází provádění (Rozhodnutí, 2006: 4).

Čerpání finančních prostředků ze SF upravuje dále několik Nařízení rady a komise. Mezi tyto dokumenty se řadilo *Nařízení (ES) č.1260/1999 o obecných ustanoveních o SF* (Směrnice, 1999), které bylo v nedávné době nahrazeno *Nařízením rady (ES) č.1083/2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č.1260/1999* (Směrnice, 2006). SF jsou zde definovány jako nástroj, který má pomáhat snižovat rozdíly mezi regiony, dosáhnout vyváženého rozvoje jednotlivých regionálních oblastí, a paralelně s tím podporovat celospolečenská témata, mezi které se řadí rovné příležitosti (Směrnice, 2006). To vše ve smyslu nově stanovených cílů Konvergence, Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a Evropské územní spolupráce. Zásadní sdělení v rámci této směrnice vzhledem k tématu práce přináší odst. č. 30, který opakuje požadavek ze *Strategických obecných zásad společenství*: “V rámci úsilí o hospodářskou a sociální soudržnost má Společenství ve všech fázích provádění fondů za cíl odstraňovat nerovnosti a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy, jak je stanoveno v čl.2 a 3 Smlouvy, jakož i bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“ (Směrnice, 2006: 3).

Ještě podrobněji je rovnost žena mužů a zákaz diskriminace ošetřena v kapitole IV, čl.16:

Členské státy a Komise zajistí podporu rovnosti žen a mužů a začlenění hlediska rovnosti pohlaví během jednotlivých fází provádění pomoci z fondů.

Členské státy a Komise přijmou vhodná opatření, aby v jednotlivých fázích provádění fondů, a zejména při přístupu k nim, nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Jedním z kritérií, které je třeba dodržovat při určení opatření spolufinancovaných fondy a které je třeba zohlednit během jednotlivých fází provádění, je zejména přístupnost pro osoby se zdravotním postižením“ (Směrnice 2006: 16).

Zatímco odst. č.30 *Nářízení rady (ES) č.1083/2006* (Směrnice, 2006) řeší zásadu podpory RP komplexně a rovnoměrně, v podrobnější úpravě ve čl.16 je již z této oblasti povýšena zejména rovnost příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Tuto skutečnost lze považovat za problematickou, protože může vést tendenci upřednostňovat v rámci provádění fondů zdůrazněnou oblast před ostatními. Tím mám na mysli, že zejména tvůrci/kyně *Operačních programů* a popř.žadatelé/ky mohou splnit kritérium povýšené oblasti (v tomto případě zajištění rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením) a tím považovat závazek podpory rovných příležitostí za naplněný, přestože jej naplnili jen částečně.

Druhá věc, kterou mám v záměru v souvislosti s výše uvedenými dokumenty komentovat je neuvedení konkrétních požadavků, jak podporu rovných příležitostí v rámci např. *Národních strategických rámců* uplatňovat a nastavení případných sankcí za její nedodržení. Očekávala jsem, že je budou dokumenty obsahovat a považovala jsem to za jejich nedostatek. Následně jsem došla k závěru, že obecná norma nemůže být doprovázena taxativním výčtem nařízení a sankcí pro celou EU. Filozofií takovýchto norem je zřejmě nevyslovený předpoklad, že členské státy budou jejich požadavky plně reflektovat. Evropský rámec vytváří pro členské státy motivační prostor, který pravděpodobně zakládá na předpokladu, že když státy čerpají finanční prostředky, které nevytvořily, znají důvod (který v tomto případě tvoří cíle EU) proč byly finance uvolněny a respektují podmínky za kterých budou poskytnuty. Jiné vysvětlení mě zde nenapadá.

2.4.1 Systém řízení fondů EU v ČR

Vstup ČR do EU nepřinesl jen požadavky na implementaci právních předpisů EU do naší národní legislativy, ale také možnost čerpat finanční pomoc právě ze SF. Systém řízení fondů v ČR je složitý, nicméně z hlediska této práce považuji za potřebné uvést zde stručný přehled, jak funguje a kdo vytvářel výchozí dokumenty.

Čerpání finanční pomoci ze strukturálních fondů EU se děje prostřednictvím schválených tzv. *programových dokumentů*. V rámci minulého a současného programovacího období došlo v ČR k určitým změnám. V programovacím období 2004-2006 tvořil systém programových dokumentů *Národní rozvojový plán, Rámec podpory Společenství, Operační programy a Jednotné programové dokumenty*. *Národní rozvojový plán* je strategickým dokumentem pro čerpání podpory ze Strukturálních fondů a z Fondu soudržnosti EU. Představuje zevrubné zdůvodnění potřeby podpor a definuje cíle, jichž má být dosaženo. Prezентuje koherentní a celkovou strategii, která zdůvodní výběr priorit,

o jejichž podporu ČR usiluje (MMR, 2005). Detailní cíle a podmínky čerpání podpory na jejich dosažení v jednotlivých oblastech jsou specifikovány v *operačních programech* (podrobněji viz níže, kapitola Operační programy v ČR). Účelem *Národního rozvojového plánu* je zejména popsat situaci, definovat strategii, vymezit zaměření operačních programů, stanovit systém pro řízení a monitorování a určit finanční rámec. Cílů výše citovaného plánu je dosaženo realizací Rámce podpory společenství, který stanovuje počet OP a jednotlivé finanční alokace.

Rámec podpory Společenství je dokument, který schválila Evropská komise po dohodě s příslušným státem na základě předloženého *Národního rozvojového plánu* (MMR, 2004). *Rámec podpory společenství* je řízen Řídícím orgánem, v případě ČR se jedná o Ministerstvem pro místní rozvoj (dále jen MMR). MMR zajišťovalo (v programovacím období 2004-2006) koordinaci veškeré pomoci z fondů EU v ČR a bylo rovněž gestorem vyjednávání o reformě politiky soudržnosti pro současné programovací období a hlavním koordinátorem tvorby programových dokumentů. Jeho úkolem bylo vytvořit *Rámec podpory společenství* a *Národní rozvojový plán*. Z těch byly následně formulovány cíle podpory a prioritní oblasti.

Operační programy obsahují souvislý soubor priorit zahrnující víceletá opatření. Jsou to dokumenty určené pro realizaci *Rámce podpory Společenství*. Schvaluje je Evropská komise. Posledním programovým dokumentem byly *Jednotné programové dokumenty*. Jsou charakterizovány jako zjednodušený dokument či obsahový kompilát *Rámce podpory společenství* a *operačního programu*. Prostřednictvím *Jednotných programových dokumentů* se realizují jen vybrané cíle *Národního plánu rozvoje*. Finanční prostředky ze SF jsou následně přidělovány prostřednictvím národních či regionálních orgánů zodpovědných za řízení rozvojových programů přímo na předložené a schválené projekty (MMR, 2005).

Pro aktuální programové období 2007-2013 bylo opět vládou schváleno MMR jako centrální metodický a koordinační orgán politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Na MMR byl pro výkon této funkce zřízen samostatný orgán. Národní orgán pro koordinaci funguje jako zastřešující orgán pro všechny *Operační programy* v ČR financované ze SF a Fondu soudržnosti a zabezpečuje koordinaci, monitorování a vyhodnocování OP a jejich projektů ve všech úrovních administrativního a finančního řízení. Koordinační role v oblasti institucionální kapacity má přispět ke kvalitnímu personálnímu zabezpečení implementujících struktur (MMR, 2007).

Drobné změny jsou patrné v řízení fondů pro období 2007-2013. Základním programovým dokumentem pro toto období je *Národní strategický referenční rámec*. Jeho úkolem je popsat strategické cíle, způsob řízení a koordinace regionální politiky a udávat systém operačních programů, jejichž prostřednictvím budou jednotlivé prioritní osy realizovány. Východiskem pro jeho zpracování byl *Národní rozvojový plán (MMR, 2006b)*. Národní rozvojový plán, popisuje hlavní problémy země. Operační programy upravují rámcově konkrétní oblasti podpory a poskytují žadatelům základní informace, na co lze pomoc EU čerpat (MMR, 2008). Podrobněji jsou diskutovány níže.

Všechny výše uvedené dokumenty by měly reflektovat podporu rovných příležitostí, tak jak jim to ukládají příslušné dokumenty EU. Vzhledem k rozsáhlosti těchto dat, není možné v rámci této práce analyzovat všechny z nich. Stručně zde okomentuji ukotvení podpory rovných příležitostí v *Národním strategickém referenčním rámci ČR pro období 2007-2013* (Strategie, 2007). Vybrala jsem tento dokument, neboť je zásadní pro současné programovací období a udává systém *operačním programům*. *Operační programy* jsou předmětem mého zájmu následně. Hlediskem rovných příležitostí je analyzuji v samostatné kapitole níže.

V *Národním strategickém referenčním rámci ČR 2007-2013* (Strategie, 2007) jsou rovné příležitosti reflektovány v kapitole 7. Strategie pro období 2007-2013, konkrétně v textu pro nastavení strategie politiky a soudržnosti, která musí vycházet z několika definovaných zásad. Jednou z nich je rovnost příležitostí pro všechny, s důrazem na rovnost příležitostí mužů a žen: „Téma rovných příležitostí se promítá do všech oblastí, ve kterých je potenciálně přítomno riziko diskriminace z hlediska pohlaví, věku, rasy, zdravotního stavu, sexuální orientace či náboženství. Klíčovou roli má toto téma v souvislosti se zaměstnaností, řešení problémů nezaměstnanosti a při zajišťování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce“ (Strategie, 2007: 34). Je nutné zde konstatovat, že celkově se *Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013* (Strategie, 2007) zaměřuje zejména na konkurenceschopnost, zaměstnanost a produktivitu, což je důsledkem současného zaměření EU. Formování strategie je založeno na udržitelném ekonomickém růstu, který ovlivňují faktory jako nezaměstnanost, produktivita práce atd. Z tohoto zaměření vychází i definice podpory rovných příležitostí pro ženy a muže, která se omezuje také jen na oblasti spojené s ekonomickým růstem.

2.4.2 Horizontální priority a kontext rovných příležitostí

Evropská komise stanovuje pro každé programové období čerpání finanční podpory ze SF určité cíle. Jsou zaměřeny zejména na podporu konkurenceschopnosti a ekonomické a sociální soudržnosti. V rámci naplňování těchto cílů byly stanoveny oblasti podpory vedoucí k jejich naplňování. Napříč všemi těmito oblastmi podpory „běží“ tzv. horizontální priority. Přesněji je definuje příručka *Horizontální priority v programech SF*: „Horizontální priority, neboli průřezová témata jsou zásadní oblasti, kterými se každý projekt předkládaný k podpoře ze SF musí zabývat již od fáze přípravy“ (Horizontální priority, 2005: 6). Tyto priority mají být zohledňovány nejen ve fázi programování, ale také při posuzování konkrétních projektů. Je tedy velmi podstatné jak jsou nastaveny a jak jsou chápány. Jinými slovy i v *Operačních programech*, kde nejsou RP prioritou, by se měly promítnout v podobě horizontální priority. Nejdříve proto stručně zmapuji jejich historii, následně se budu věnovat jejich významu a skutečné účinnosti v rámci OP.

Horizontální priority nemají žádné vlastní finanční alokace, protože jsou naplňovány prostřednictvím různých programových opatření. Strategický dokument ČR, *Rámcová podpora Společenství* řadil mezi horizontální priority pro programové období 2000-2006 tyto oblasti (Horizontální priority, 2005):

- životní prostředí.
- rovné příležitosti.
- informační společnost.
- vyvážený rozvoj regionů.

Pro období 2007- 2013 jsou zúženy jen na:

- rovné příležitosti.
- udržitelný rozvoj.

Vzhledem ke skutečnosti, že pro obě programová období jsou jako horizontální priorita stanoveny RP, zabývala jsem se tímto tématem podrobněji.

Politika týkající se RP tvoří značnou část diskusí o reformě strukturálních fondů. Většina summitů EU od roku 1999 se o horizontálních prioritách nezmiňovala ani ve svých stěžejních zprávách, až směrnice Evropské komise jako *Narižení (ES) č. 1260/1999 o obecných ustanoveních o Strukturálních fondech (Směrnice, 1999)* a *Směrnice Implementation of gender mainstreaming in the Structural Funds programming documents 2000-2006 (COM, 2002)* položily základ ke dvěma horizontálním prioritám, které musí být zapojeny do všech programů SF, kterými jsou RP (povinnost začlenění do všech

politik, celkový mainstreamingový přístup) a životní prostředí. Ve vazbě na RP to znamená podpořit jak RP, tak specifická opatření podporující ženy a mobilizovat všechny všeobecné politiky k zohledňování speciální situace žen).

Na základě těchto skutečností vznikl v roce 2004 *Průvodce Evropské komise pro hodnocení socioekonomického rozvoje* (Průvodce, 2004) (dále jen Průvodce). Cílem publikace je: „Uvést koncept RP a souvisejících opatření a politik do kontextu působnosti a cílů EU zejména v oblasti pracovního trhu. Zdůvodňuje potřebu sledování dodržování RP, resp. gender mainstreamingu⁵ napříč programy SF a dalších aktivit na národní i celoevropské úrovni, navrhuje možné přístupy k hodnocení a řešení dané problematiky a definuje typy opatření a programů, kde je povinnost gender mainstreaming uplatňovat“ (MMR, 2005: 38).

Předně Průvodce klasifikuje projekty jako: genderově neutrální, genderově orientované (co do obsahu omezené zaměřené na RP) a genderové projekty (projekty středně až vysoce zaměřené na RP). Toto dělení je velmi problematické, nejen proto, že zde hraje úlohu zejména subjektivní hodnocení evaluátora. Ale také proto, že umožňuje celé projekty označit jako genderově neutrální, což je v rozporu se směrnicemi EU a skutečností, že i zdánlivě genderově neutrální projekty mohou mít významné dopady na RP. Pokud není stanovena přesná definice a význam pojmu (gender neutrální projekt, gender orientovaný projekt apod.) není možné srovnávat výsledky jednotlivých hodnocení. Každý evaluátor může mít pro své hodnocení odlišná kritéria, což v důsledku povede ke zkreslení výsledků. Přitom tato klasifikace projektových žádostí je jedním z indikátorů pro gender mainstreaming. Podobně tak další použité indikátory, které jsou děleny na genderově citlivé indikátory a genderově relevantní indikátory. Ani tyto pojmy nejsou přesně definovány. Rešerše uvedená v publikaci *Horizontální priority v programech SF* (Horizontální priority, 2005) je sice hodnotí ze velmi přínosné, ale sama ve svém závěru relevantních doporučení navrhuje: „více analyzovat dobré příklady z praxe, využívat je k definici, resp. přehodnocení indikátorů a politiky gender mainstreamingu“ (Horizontální priority, 2005: 40). To vypovídá o určité problematičnosti nastavení horizontálních priorit. V důsledku to může vést k nízké míře implementace gender mainstreamingu do OP a projektů jako takových.

⁵Gender mainstreaming je proces, který ve všech oblastech a na všech úrovních hodnotí důsledky, které budou mít veškeré zamýšlené akce, včetně legislativních, politických nebo programových, pro ženy i muže. Je to strategie, jež má zájem a jednotlivé zkušenosti žen i mužů učinit integrální součástí návrhu, realizace, monitorování a vyhodnocování politik a programů ve všech politických, ekonomických a společenských oblastech tak, aby ženy a muži rovným způsobem těžili z nabízených možností a aby nepřetrvávala nerovnost. Konečným cílem je dosažení genderové rovnosti (Evropská komise, 2004).

Horizontálními prioritami v jednotlivých Operačních programech z období 2000-2006 se zabývá *Zpravodaj Rovné příležitosti ve strukturálních fondech EU*, který od prosince 2005 vydává MMR ve spolupráci s o.p.s. Gender Studies (MMR, 2005a, 2006a). Kromě přesné definice horizontálních priorit odkazuje zejména další užitečné materiály. Kladně lze hodnotit výklad pojmů, které jiné publikace zpravidla postrádají. Zpravodaj se dále zaměřuje na širší téma rovných příležitostí a nabízí zajímavé články a rozhovory k tomuto tématu.

Odborný výzkum *Zkvalitňování programování SF prostřednictvím výměny zkušeností – IQ-Net*, který zpracoval European Policie Research Centre, University of Strathclyde (Výzkum SF, 2005) se zaměřil více na zkvalitnění programování strukturálních fondů: „Cílem dokumentu je definovat udržitelný rozvoj a rovné příležitosti – a související koncept gender mainstreamingu v kontextu strukturálních fondů, analyzovat horizontální charakter těchto témat a rozpoznat důsledky jejich mainstreamingu, zjistit, do jaké míry jsou tyto priority integrovány do programů let 2000-06, a definovat, jak mohou být jednotlivá témata dále prosazována za využití praktických příkladů a přístupů souvisejících s jednotlivými fázemi jejich implementace“ (Výzkum SF, 2005: 47).

Tento dokument je mnohem přínosnější, a to z několika důvodů. Zejména proto, že vychází z relevantních informačních zdrojů předešlého programového období. Výzkum dále využívá zkušenosti řady institucí zabývajících se gender mainstreamingem, což se promítá v rozmanitosti indikátorů, se kterými pracuje. Dále upozorňuje na problematické vnímání termínů, např. uvádí: „vzhledem ke stále převládajícímu vnímání mainstreamingu jako nové součásti konceptu politiky: demystifikovat tyto koncepty a objasnit, co se za nimi skrývá a přijmout taková opatření, která napomohou rozvoji povědomí a dovednosti žadatelů/hodnotitelů v tom, jak na tyto koncepty reagovat“ (MMR, 2005: 47). V tom shledávám řešení také pro Operační programy v ČR. Ne všechny obsahují RP jako hlavní prioritu, ale ve všech OP by se měl aspekt RP promítnout v podobě horizontální priority. Otázkou zůstává, jak této skutečnosti docílit. Právě návrh tohoto výzkumu, který mimo jiné uvádí, že integrace priorit vyžaduje *jasnost*, a to ve významu a relevanci priorit, zahrnutí horizontálních témat napříč politikami a programovacími fázemi a odhodlání rozvíjet schopnosti jednotlivců a institucí, aby dokázali tato témata vnímat a rozvíjet. Na realitu pochopení významu horizontálních priorit administrátory/kami projektů OP v naší republice se zaměřím v empirické části této práce.

Dále se z výzkumů realizovaných v ČR na hodnocení horizontálních priorit zaměřil *Projekt evaluačního plánu 6/04 Hodnocení indikátorů/ukazatelů a vhodnosti jejich*

nastavení, který zpracoval Institut Jana Pernera o.p.s. při Univerzitě Pardubice (Projekt, 2005) (dále jen Projekt). Tento Projekt jako jediný materiál k hodnocení horizontálních priorit nabízí jasně definovanou vazbu mezi stanovenými horizontálními prioritami a příslušnými OP, což napomáhá ke snadnější orientaci, dále definuje použité termíny včetně částek, které jsou ze SF na tuto prioritní osu investovány. Tato skutečnost vypovídá o významu osy pro celkovou politiku EU. Projekt možná až příliš podrobně definuje jednotlivé OP, přesto jako jeden z mála přináší vzájemné porovnání jejich cílů. Komplexně shrnuje také vazby OP na jednotlivá ministerstva a právní dokumenty EU a prezentuje hierarchii indikátorů (globální cíle - specifické cíle - horizontální cíle – priority - opatření OP). Projekt obsahuje široké téma, což se odráží v mnoha tabulkách, které jsou zde prezentovány. Celkově je zaměřen zejména na evaluaci soustavy indikátorů, které slouží k systému hodnocení efektivnosti OP.

Pro účel mé práce horizontální prioritu RP jsem využila jen hodnocení, která se touto prioritou přímo zabývala. Zaměřila jsem se proto na hodnocení ukazatelů pro horizontální cíle, specificky – RP. Při hodnocení horizontální priority jsou indikátory OP (např. koeficient nezaměstnanosti podle pohlaví, koeficient hrubého počtu vytvořených pracovních míst podle pohlaví apod.) hodnoceny jako problémové, protože neměří to, co měřit mají. Jako řešení je navrhováno zejména zpřesnění definic či náhrada jiným indikátorem. Z mé zkušenosti při práci s formuláři OP se při hodnocení RP jednalo zejména o monitorovací indikátory, které se zaměřovaly na nově vytvořená pracovní místa podle pohlaví, což považuji samo o sobě za nedostatečné. Pokud vezmeme v úvahu definici podpory RP v rámci SF, jak ji uvádějí výše diskutované evropské i české právní normy, tak se téma RP má promítat do všech oblastí, ve kterých je potenciálně přítomno riziko diskriminace. Monitorovací indikátory jsou zaměřeny jen na jednu oblast, a tou je výše uvedená tvorba pracovních míst, což je naprosto nevyhovující. Ostatní oblasti nejsou řešeny vůbec. Ve shrnutí poznatků z projektu se uvádí skutečnost, že OP pracují s řadou souhrnných indikátorů. Tyto je nutno přeformulovat – vyjádřit je několika statistickými ukazateli, protože jen tak získáme vypovídající hodnoty o efektivnosti horizontálních priorit a OP celkově.

Část výše uvedeného projektu obsahuje návrh na úpravy systému indikátorů, na základě kterých se vyhodnocuje efektivita horizontálních priorit (projekt řeší širší pole indikátorů, využijí jen indikátory pro měření horizontální priority RP, a to jen SROP a OP RLZ). Navrhuje změny pro obě programovací období. Z mého pohledu jsou zajímavé zejména návrhy pro následující období tedy 2007-2013. Mezi nedostatky indikátorů

a jejich skupin uvádí projekt zejména: adekvátnost navržených indikátorů k deklarovaným cílům, problém vyjádření dopadů programových aktivit na trh práce atp. Řešení znamená jednoznačné definování některých pojmů – zpravidla společných pro více programů. Projekt v závěru nabízí konkrétní řešení. V první řadě je pro programovací období 2007-2013 doporučeno zjednodušení celého systému cílů, programů, a jejich indikátorového pokrytí, zásadním roli by měl mít *Rámec podpory Společenství*, který by definoval změny v sociálně ekonomickém rámci a stanovoval by Globální, Specifické a Horizontální cíle. Zjednodušený by měly být také indikátory charakterizující jednotlivé cíle (Projekt, 2005). Projekt vyzdvihuje zejména problém: „Názvoslovných nesouladů, který je třeba řešit především cestou precizace obsahového vymezení a zpřesněním interpretace indikátorů (Projekt, 2005: 147). Při jejich novém definování apeluje na spolupráci s odborníky.

Vzhledem k tomu, že Projekt pracuje s velmi rozsáhlým množstvím dat, je z mé strany náročné zaujmout k němu jednoznačné stanovisko. Opatření, která navrhuje je možno považovat za dostatečná, i když je v některých případech považuji za velmi obecná. Mnoho z nich se váže k ekonomickým ukazatelům, která nejsem schopna objektivně posoudit. Vzhledem k podpoře rovných příležitostí jsou navrhovaná řešení také velmi obecná – doporučuje se náhrada některých indikátorů za jiné. Za dostatečné by je bylo možné označit, pokud budou respektována obecná doporučení Projektu: tedy zjednodušení dokumentů ve všech oblastech a hlavně při specifikaci pojmů spolupracovat s odborníky.

Implementace doporučení tohoto projektu by se měla projevit především v programovacím období 2007-2013. Tento fakt by se měl promítnout do formulářů, kterým administrátoři/rky hodnotí přijaté projekty, při tom je nutné brát v úvahu, že se jednalo jen o doporučení.

Jsem si vědoma, že jsem v této práci věnovala horizontálním prioritám zvýšenou pozornost, ale měla jsem proto dobré důvody. Předně proto, že úkolem horizontálních priorit je, že musejí být zohledněny ve všech projektech financovaných ze SF. Horizontální priorita RP by tedy měla být reflektována ve všech projektech. Jedná se tedy o určitý „obecný“ požadavek na projekty, který ale zřejmě není naplňován. To soudím jen ze své pozice bývalé administrátorky. Dále jsem chtěla poukázat na to, jak náročné je správné nastavení horizontálních priorit tak, aby byly skutečně efektivní a nejednalo se jen o prázdné pojmy. A v neposlední řadě bylo mým záměrem poukázat na to, že při pátrání po odpovídající literatuře a dokumentech k horizontálním prioritám jsem nenarazila ani na jednu odbornou publikaci, která by přesně vymezovala pojem horizontálních priorit, jeho následnou aplikaci na SF a způsob, jak jejich efekt hodnotit. Za nejpřínosnější jsem

považovala výše diskutovaný Projekt. Pokud však má nějaký účinek pro budoucí programovací období, to bude možné vyhodnotit až na základě porovnání nových Operačních programů.

2.4.3 Operační programy

Vzhledem ke skutečnosti, že celá tato podkapitola a část empirické práce se bude zabývat několika *Operačními programy*, považuji za nutné uvést přesný význam tohoto pojmu. *Operační program* (dále OP) je základní strategický dokument finanční a technické povahy pro konkrétní tematickou oblast (např. zaměstnanost a sociální věci), nebo konkrétní region soudržnosti (např. Severozápadní), který zpracovávají členské země EU. V OP jsou podrobně popsány cíle a priority, které chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období. OP obsahuje popis typových aktivit, na které je možné čerpat prostředky ze SF (MMR, 2005). Protože se v empirické části této práce budu zabývat komparací vybraných OP, resp. priorit těchto OP, považuji za efektivní zde uvést jaké a kolik OP bylo pro daná období schváleno.

Pro období 2000 – 2006 existovaly čtyři sektorově zaměřené operační programy a jeden regionální operační program: *Operační program Průmysl a podnikání*, *Operační program Rozvoj lidských zdrojů*, *Operační program Infrastruktura* a *Operační program Rozvoj venkova a multifunkčního zemědělství* (to jsou sektorově zaměřené programy). Posledním je *Společný regionální operační program*. Předmětem mé analýzy z tohoto období budou *Operační program Rozvoje lidských zdrojů* a právě jediný *Společný regionální operační program*.

V dotačních titulech pro období 2007-2013 došlo k několika změnám. Operační programy jsou členěny do osmi tematických operačních programů (*Operační program Doprava*, *Operační program Životní prostředí*, *Operační program Podnikání a inovace*, *Integrovaný operační program*, *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost*, *Operační program Výzkum a vývoj inovace*, *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*, *Operační program technická pomoc*), dále na sedm *regionálních operačních programů* tzv. ROP, které jsou členěny dle jednotlivých NUTS II. *Regionální operační program* nahradil původní *Společný regionální operační program*. V empirické části diplomové práce budu pracovat s *Regionálním operačním programem NUTS II Severozápad*, který bude sloužit ke komparaci s původním *Společným regionálním operačním programem*. Samostatně vznikly pro toto programové období ještě operační programy pro Prahu, a to: *OP Praha Konkurenceschopnost* a *OP Praha Adaptabilita*.

Současně je možné čerpat v letech 2007-2013 finanční pomoc z *Operačních programů Přeshraniční spolupráce*. Ty však nejsou předmětem této diplomové práce, tak se jimi nebudu podrobněji zabývat.

Pro komparaci jsem záměrně zvolila odlišné OP. *Operační program rozvoj lidských zdrojů* a *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* jsou zaměřeny zejména na téma aktivní politiky, trhu práce a rovných příležitostí, oproti tomu *Společný regionální operační program* a *Regionální operační program* se zaměřují na odlišná témata a RP jsou méně výrazné. Přesto všechny mají dle norem EU a ČR za úkol reflektovat podporu RP a tato práce zkoumá, jak ji řeší.

Dále se zaměřuji konkrétně jen na ty, které budou předmětem analýzy. Jedná se o dva operační programy *Společný regionální operační program* (dále jen SROP) a *Operační program rozvoj lidských zdrojů* (dále jen OP RLZ) z programovacího období 2000-2006 a *Regionální operační program NUTS II Severozápad* (dále jen ROP) a *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* (dále jen OP LZZ) pro období současné. Budu zkoumat především rozdíly mezi minulým a současným programovacím obdobím, zda jsou RP více, méně či shodně uplatněny v prioritách jednotlivých OP.

U *SROPu* (MMR, 2005) se jedná o prioritu 3. Rozvoj lidských zdrojů v regionech, opatření 3.1 Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech a 3.2 Podpora sociální integrace v regionech.

V rámci opatření 3.1 se jedná o podporu investičních projektů v oblasti:

- Aktivní politiky
- Celoživotního učení
- Sociální integrace

Nutnost finanční podpory v rámci výše uvedeného opatření je zdůvodněna: „Investice do těchto aktivit mají přispívat k rozvoji a ke strukturálním změnám v regionu a k vytváření nebo zachování trvale udržitelných pracovních míst“ (MMR, 2005: 59). Záměry tohoto opatření jsou charakterizovány jako rozvoj kapacit v oblasti celoživotního učení, aktivní politika zaměstnanosti a služeb podporujících sociální integraci.

V rámci opatření 3.2 se jedná o podporu širokého spektra aktivit v oblasti sociální integrace na místní či regionální úrovni, neinvestiční podpora pak bude orientována na: „poskytovatele služeb realizující podpůrné projekty pro různé sociálně ohrožené skupiny obyvatelstva, rozvoj občanské společnosti a vytváření rovných příležitostí pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva“ (MMR, 2005: 60). Cíle tohoto opatření jsou vymezeny snížením sociální izolace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vylučováním,

reintegraci znevýhodněných skupin obyvatelstva do komunity a k pracovnímu uplatnění a zmírněním sociálního znevýhodnění obyvatel v méně rozvinutých oblastech.

U *OP RLZ* (MMR, 2005) jsou na rovné příležitosti zaměřeny všechny čtyři priority:

- Priorita 1. Aktivní politika zaměstnanosti: opatření 1.1 Posílení aktivity politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, opatření 1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

- Priorita 2. Sociální integrace a rovnost příležitostí, opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí – oblast A: Oblast zaměstnanosti a B. Oblast sociálních služeb, opatření 2.2 Rovnost příležitostí pro ženy a muže na trhu práce, opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb.

- Priorita 3. Rozvoj celoživotního vzdělávání, opatření 3.1 Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů vzdělávání, opatření 3.2 Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje, 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání.

- Priorita 4. Adaptabilita a podnikání, opatření 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti a opatření 4.2 Specifické vzdělávání. Každá priorita tohoto operačního programu má odlišné cíle, proto je zde nebudu všechny specifikovat. Celkově by se daly shrnout do vyrovnání příležitostí v mnoha oblastech – vzdělání, trhu práce a dalšímu společenskému uplatnění.

Nově definovaný *ROP* je členěn na 7 regionálních OP – pro každý region soudržnosti. Já se dále budu soustřeďovat jen na *ROP NUTS II Severozápad (KÚ KK, 2006)* (dále jen *ROP*). Globální cíl *ROP* je definován jako urychlení rozvoje regionů ČR, zvýšení jejich konkurenceschopnosti a atraktivity pro investice a posílení kvality života obyvatel, při respektování vyváženého a udržitelného rozvoje regionů vycházející z využití jejich potenciálu (MMR, 2006). Specifické cíle jsou pak definovány následně: modernizace technické infrastruktury, zvýšení prosperity regionu vytvářením prostředí pro rozvoj malých a středních podniků, zvýšení podílu cestovního ruchu a modernizace a zlepšení podmínek pro obyvatele ve městech a na venkově. Z těchto cílů se odvíjejí nové prioritní osy, kterými jsou:

- Regenerace a rozvoj měst.
- Integrovaná podpora místního rozvoje.
- Dostupnost a dopravní obslužnost.

- Udržitelný rozvoj cestovního ruchu.
- Technická asistence.

Je zřejmé, že téma RP není pro toto programovací období zásadní prioritou.

OP LZZ (MPSV, 2008) je pro období 2007-2013 zaměřen na zejména na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné zprávy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech (MMR, 2006). OP LZZ obsahuje 6 prioritních os, kterými jsou:

- Adaptabilita.
- Aktivní politika trhu práce.
- Sociální integrace a rovné příležitosti.
- Veřejná zpráva a veřejné služby.
- Mezinárodní spolupráce.
- Technická pomoc.

Je zřejmé, že při výčtu jednotlivých prioritních os u většiny OP došlo k určitým změnám. Jejich vyhodnocením z hlediska zaměření na podporu RP se zabývám v empirické části práce.

2.4.4 Kritika Operačních programů hlediskem RP

Podobně jako současný trend EU zaměřovat se zejména na produktivitu práce a konkurenceschopnost, je tato tendence čitelná i v OP ČR. Již po zběžném pročtení minulých i současných priorit OP je zřejmé, že ČR se také zaměřuje hlavně na aktivní politiku trhu práce, zaměstnanost a konkurenceschopnost. Podpora politiky RP se tak dostává do pozadí, přestože je oficiálně jednou z nejdůležitějších v EU. RP samozřejmě souvisejí se zaměstnaností, ale bylo by chybou vnímat je jen jako její součást. Politika RP a s důrazem na politiku RP žen a mužů je podstatná sama o sobě a obsahuje mnohem širší spektrum oblastí (jako například vzdělání, přístup k politické moci atp.), kde musí být realizována. Aby byla ve SF skutečně účinná, je nezbytné prosazovat ji ve všech oblastech podpory.

Kromě jiného jsem v této kapitole chtěla upozornit na jazyk, kterým je například základní dokument pro minulé programovací období psaný. Jedná se o *Průvodce fondy Evropské unie (MMR, 2005)*. Pokud otevřeme průvodce na téměř kterékoliv stránce, tak s hlediska feministické lingvistiky, pokud to nadsadím, se zřejmě jedná čistě o podporu mužské části populace. To je sice v protikladu s požadavky, které vyplývají ze statistických

dat, ale je tomu skutečně tak. Například *SROP* ve své první prioritě: Regionální podpoře podnikání podporuje jen „malé a střední podnikatele“ (MMR, 2005: 54). O podnikatelkách – ženách zde není ani zmínka. Podobně je tomu tak u většiny dalších priorit a opatření. Zpracovatel průvodce, tedy MMR, využívá generické maskulinum ve většině textů. K prezentaci generického maskulina jsem zde záměrně použila nadnesený tón. Považuji za nezbytné upozornovat na tyto základní chyby v psaném textu (zejména u ministerstva) a ve formě určité „nadsázky“ shledávám jejich větší zdůraznění.

Posledním bodem, který jsem zde chtěla zdůraznit je nesprávné uchopení pojmu „*rovné příležitosti*“, a to například v *OP LZZ*. Prioritní osa 3 má zastřešující název *Sociální integrita a rovné příležitosti*. Pokud půjdu dále, tak jednotlivé oblasti podpory jsou definovány jako: 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb, 3.2 Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit, 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce a 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění soukromého a pracovního života. Z uvedeného textu je čitelné, že jen jedna oblast podpory je zaměřena na RP mužů a žen. Rovné příležitosti jsou v obecné rovině chápány jako rovné příležitosti pro osoby nějakou formou znevýhodněné (ať již na základě rasy, zdravotního omezení, genderu apod.). V důsledku to pak může vést k tomu, že se RP mužů a žen vytrácejí, neboť jsou „překryty“ jinými tématy. Podobně jako u kapitoly Horizontální priority musím zde zdůraznit, jak je důležitá přesnost v názvosloví.

2.5 Strukturální fondy EU a teorie Nancy Fraser

Poté, co jsem přečetla práce Nancy Fraser *Přerozdělování nebo uznání* (Fraser, Honneth, 2004) a *Rozvíjení radikální imaginace* (Fraser, 2007), jsem došla k myšlence, že na prostředí SF je možné nahlížet jako na prostředí, které se zabývá přerozdělováním a má svou roli v oblasti uznání.

V první knize Nancy Fraser (2004) definuje koncept sociální spravedlnosti, na který aplikuje dvě dimenze. Dimenzi přerozdělování a dimenzi uznání. Požadavky přerozdělování usilují o spravedlivější rozdělení zdrojů a bohatství, a k tomu se váže druhý typ sociální spravedlnosti, a to politika uznání. „Jejím cílem, nejdůležitěji řečeno, je svět ohleduplný k odlišnostem, svět, v němž by cenou za rovnocennost už nebylo přizpůsobení se většině nebo dominantním kulturním normám“ (Fraser, Honneth, 2004: 21). Autorka považuje obě tyto dimenze za propojené. Přerozdělování se soustřeďuje na nespravedlnosti, které jsou definovány jako „socioekonomické“ a vycházejí z ekonomické struktury společnosti. Naproti tomu uznání se zaměřuje na nespravedlnosti kulturní,

o nichž se předpokládá, že jsou zakotveny ve společenských vzorcích reprezentace, interpretace a komunikace. Na obě tyto nespravedlnosti je nutné hledat způsob jejich nápravy. V případě přerozdělování se jako způsob nápravy nabízí určitá forma ekonomické restrukturalizace (přerozdělení příjmů, demokratizaci procesů, které mají vliv na investiční rozhodnutí apod.), v případě uznání je nápravou nespravedlnosti kulturní nebo symbolická změna (zahrnuje nové hodnocení identit, uznávání a pozitivní hodnocení kulturní rozmanitosti apod.).

Aby autorka prokázala nutnost řešit obě výše uvedené nespravedlnosti najednou, dokládá příklady, kde existují současně. Označuje je termínem dvoudimenzionální. Do této skupiny patří osoby, kterých se dotýká nespravedlnost zakotvená jak v hospodářské struktuře společnosti, tak i ve statusové hierarchii společnosti. Tato dvoudimenzionálně znevýhodněná uskupení zakoušejí jak nerovnoměrná rozdělování, tak i zneuznání, a to, jak Fraser uvádí dále: „ve formách, v nichž žádný z obou druhů nespravedlnosti není nepřímým účinkem druhé, nýbrž v níž jsou oba druhy primární a stejně původní“ (Fraser, Honneth, 2004: 39). Z toho příkladu vyplývá, že není možno řešit jen politiku přerozdělování či jen politiku uznání.

Jako příklad s dvojdimenzionálním sociálním rozlišením předkládá autorka gender. Pokud pohlédneme na gender z hlediska přerozdělování, slouží gender jako základní organizační princip hospodářské struktury kapitalistické společnosti. Strukturuje členění na dva druhy: placenou „produktivní“ práci a neplacenou „reproduktivní“ práci a domácí práci (Fraser, Honneth, 2004). V této struktuře je ženám uložena hlavně odpovědnost za práci v druhé oblasti. Kromě toho však dále rozčleňuje i oblast placené práce, a to na práci lépe placenou (výrobní a profesionalizovanou, kterou především zastávají muži) a na hůře placená pracovní místa, kde mají převahu ženy. Důsledkem je pak hospodářská struktura, která vede ke genderově specifickým formám nespravedlnosti v rozdělování. Z toho pak vychází, že gender se zde chová podobně jako třída, tedy nespravedlnost je zakotvena v ekonomické struktuře, a možnou nápravou by byla určitá forma přerozdělení financí. Zásadním řešením by však nebylo „jen“ přerozdělení financí, ale jak autorka definuje genderová spravedlnost vyžaduje, aby hospodářství bylo přetvořeno natolik, aby genderová restrukturalizace úplně odpadla. Pokud má být odstraněno genderově nerovnoměrné rozdělování, je nutno odstranit nejen genderové dělení práce na placenou a neplacenou práci, ale zejména genderové dělení placené práce. Slovy Nancy Fraser nechat gender jako takový zmizet (Fraser, Honneth, 2004).

Na gender se však neváže jen rozlišení podobné třídní diferenciaci, ale také diferenciacie statusová, což se dále váže na problematiku uznání. Proto je nutné zaměřit se také na druhou dimenzi nespravedlnosti – zneuznání a pátrat po jejím jádru: „Genderové kódy pronikají do interpretačních a hodnotících kulturních vzorců, které jsou zase rozhodující pro statusovou hierarchii v jejím celku. Hlavním znakem genderově specifické nespravedlnosti je tedy androcenismus, institucionalizovaný kulturně hodnotový vzorec, který privilejuje maskulinně orientované charakteristiky, přičemž snižuje hodnotu všeho, co je kódováno jako „ženské“, což znamená v první řadě – ale nikoliv výlučně – ženy. Androcentrické hodnotové vzorce jsou rozsáhle institucionalizované a formují široké pole sociální interakce“ (Fraser, Honneth, 2004: 41). Jelikož jsou kodifikovány v mnoha oblastech práva, je jejich vliv velmi rozsáhlý. Zasahují také do politické regulace, což se dále odráží v masové kultuře, médiích a každodenních interakcích. Důsledkem je skutečnost, že ženy trpí pod genderově specifickou formou statusové hierarchie. Odráží se to například v jejich prezentaci v reklamách v masmédiích, v téměř vyloučení či v marginalizaci žen ve veřejném prostoru, v platformách rozhodování apod. Tento stav není možné řešit v rovině přerozdělování. Jedná se o druhou dimenzi společenské nespravedlnosti a je nutné řešit ji na rovině uznání. Řešením, které navrhuje autorka knihy je například překonání androcentrismu, deinstitucionalizaci sexistických hodnotových vzorců a jejich nahrazení vzorci, které vyjadřují rovný respekt vůči ženám. Je nutno tedy: nově strukturovat vztahy uznání (Fraser, Honneth, 2004).

Gender tedy není ani pouhá třída ani jednoduše statusová skupina – je to hybridní kategorie, která je zakotvena zároveň v ekonomické struktuře i ve společenské statusové hierarchii (Fraser, 2004). Z toho dále vyplývá, že nespravedlnosti ve věcech genderu nelze řešit jen z jednoho pohledu. Je tedy nutné, jak je ukázáno výše, propojit linii řešení přerozdělování s linií uznání. K tomu je nutno navrhnout přesahující koncepci spravedlnosti, která zohledňuje nejvýznamnější požadavky obou teorií. Nancy Fraser (2004) přichází s řešením tzv. „dvoudimenzionální“ koncepcí spravedlnosti.

Tato koncepce chápe rozdělování a uznání jako různá hlediska a aspekty spravedlnosti a především je slučuje v jeden širší rámec. Jádrem tohoto rámce spočívá v představě „participační parity“. Participační parita je definována jako: „norma spravedlnosti vyžadující sociální uspořádání, které všem členům společnosti dovoluje, aby spolu jednali jako rovnocenní“ (Fraser, Honneth, 2004: 63). K této skutečnosti je však nutno naplnit dvě podmínky: 1) Rozdělování materiálních zdrojů musí mít takovou podobu, aby zaručovalo nezávislost a hlasovací právo participujících. Autorka zde hovoří

o tzv. objektivní podmínce participační parity, která vylučuje takové formy a roviny ekonomické závislosti a nerovnosti, které ji ztěžují. 2) Požadavek, aby institucionalizované kulturní hodnotové vzorce prokazovaly všem participujícím rovný respekt a zaručovaly jim rovnost příležitostí při získávání společenské vážnosti. Tato podmínka je autorkou označena jako intersubjektivní podmínka participační parity a usiluje zejména o to, aby byly vyloučeny institucionalizované normy, které systematicky znevažují některé skupiny osob a s nimi spojené vlastnosti. Ve svém shrnutí jsou pak obě podmínky pro participační paritu nepostradatelné. Objektivní podmínka zohledňuje požadavky, které jsou spojeny s teorií distributivní nespravedlnosti a intersubjektivní podmínka uplatňuje požadavky, které jsou vázány na filosofii uznání (Fraser, Honneth, 2004).

Právě tyto myšlenky mě dovedly k prostředí SF. SF jsou nástrojem politiky EU, která by měla být spravedlivá. Jejich prostřednictvím dochází k přerozdělování finančních prostředků na určité cíle. Cílů je mnoho a dělí se do různých úrovní. Hlavními cíli jsou cíle EU, o stupeň níže stojí cíle jednotlivých členských zemí. Ve své podstatě musí být v souladu. Otázkou je kdo, je stanovuje. Na to jsem se snažila upozornit v rámci kapitoly o SF. Jsou to politické elity EU, prezidenti, premiéři/ky a zástupci/kyně politických stran v různých uskupení. O krok níže, v rámci například ČR tvoří cíle na které bude čerpána finanční pomoc zejména MMR. V tomto kontextu je to křižovatka různých světů, které mají rozdílný rytmus a rozdílnou citlivost. Je zde svět evropských norem, představa, kterou má místní vláda a svět předložených projektů. To celé je rámeček přerozdělování s různými možnostmi vlivu. Aby SF byly skutečně spravedlivé, je nutno naplnit ve všech úrovních podmínku výše diskutované participační parity, kterou definovala Nancy Fraser a splnit obě její podmínky.

V druhé knize *Rozvíjení radikální imaginace* (Fraser, 2007) Nancy Fraser své původní teorie přerozdělování a uznání označuje za nedostačující a přichází s doplňujícím faktorem, který nazývá politická reprezentace. Teorii dvojdimenzionální spravedlnosti tedy reformuluje a rozšiřuje o následující termín. Předešlá diskuze o spravedlnosti zaměřující se zejména na otázku „Co“ komu náleží za účelem jejího dosažení je nyní rozšířena o otázku „Kdo“, tedy kdo by měl být chápán jako člen a také „jaké“ společenství je relevantní. Ve svém smyslu to znamená, že původní otázky zaměřující se zejména na obsah – kolik ekonomické nerovnosti připouští spravedlnost, kolik přerozdělování je potřebné a dle jakého distributivního principu se rozšiřuje o otázku náležitého rámce ve kterém jsou ty předešlé otázky zvažovány. Z této skutečnosti vychází také otázka: „kdo jsou v tom kterém případě relevantní subjekty, jež jsou oprávněné ke spravedlivému rozdělování či

recipročnímu uznání“ (Fraser, 2007: 156). V závěru autorka navrhuje strategii pro přemýšlení o problému rámcově: „Abychom se s tímto problémem mohli uspokojivě vypořádat, musí se teorie spravedlnosti stát trojdimenzionální a spolu s ekonomickou dimenzí přerozdělování a kulturní dimenzí uznání zahrnout také politickou dimenzi reprezentace“ (Fraser, 2007: 156).

Aby Nancy Fraser objasnila nový faktor ovlivňující spravedlnost vrací se nejprve zpět k původní teorii. Zdůrazňuje, že za nejobecnější význam spravedlnosti považuje participační paritu. Překonat nespravedlnost, jak uvádí, znamená odbourat institucionální překážky, které některým lidem brání v tom, aby se spolu s druhými účastnili jako plnoprávní partneři sociální integrace (Fraser, 2007). Typy překážek participační parity, z předešlé teorie, tedy nerovnoměrné přerozdělování a nerovné uznání nyní rozšiřuje o třetí dimenzi spravedlnosti – dimenzi politickou. Nově autorka zmiňuje politické překážky, které mohou existovat při participační paritě. Ty se odlišují od nerovnoměrného rozdělování a od zneuznání, ale jsou s nimi propojené. Politické překážky vznikají z politické struktury společnosti, a to v protikladu k třídní struktuře či statusovému řádu: „Jestliže je sféra politického definována tématem reprezentace, pak charakteristickou politickou nespravedlností je nerovná reprezentace. K nerovné reprezentaci dochází tehdy, když politické hranice a nebo rozhodovací pravidla některým lidem nesprávně upírají možnost participovat jakožto rovný s rovným s druhými v interakci“ (Fraser, 2007: 161). Otázkou je jak s tímto faktem naložit a jaké je možné řešení. Jako příklad uvádí autorka ve své knize rovnost žen při politické reprezentaci (Fraser, 2007).

Tato myšlenka mě opět vrátila k systému SF. Lze se domnívat, že pokud by byly ženy rovnoměrně zastoupeny v politické reprezentaci (jak na úrovni EU, tak členských států), byly by součástí struktury, která definuje cíle pro přerozdělování. Pokud to zjednodušeně shrnu, na základě této skutečnosti by bylo možné předpokládat, že témata vážící se k RP mužů a žen by nebyla upozadňována tak, jak je tomu nyní.

Přestože Fraser (2004, 2007) odpovídá na jiné otázky, než řeší tato práce, je možné její knihy vzít jako inspiraci týkající se úhlu pohledu, kterým věci posuzujeme. V EU rozhodují volení zástupci lidu a úředníci, je tedy možné postupně měnit praxi, kterou vykonávají lidé a při změně využívat výsledky diskuse, kterou předkládá Fraser (2004, 2007). Mám tedy ve své práci na mysli změnu v praxi SF. Jsem si vědoma, že názory Fraser nebudu moci na úrovni mého výzkumu moc často využívat, ale mám ji na paměti jako horizont uvažování.

3 Empirická část

Empirická část práce je členěna na dvě části. Předmětem obou jsou RP, v první se zabývám rozdíly v zastoupení tohoto tématu ve vybraných OP pro předešlé a současné programovací období, v druhé se zaměřuji na povědomí administrátorů/ek dotovaných projektů o problematice RP. V metodologické části nejdříve uvádím obecné informace, definuji jakých výzkumných technik jsem využila a proč. Následně popisuji samotnou realizaci zkoumání a nakonec interpretuji výsledná zjištění. V závěru kapitoly se zabývám možnými návrhy řešení. Nyní zaujmu stanovisko ke své pozici v rámci daného výzkumu.

Má pozice badatelky je ovlivněna několika aspekty. Zajisté zde hraje velkou roli vědění, které jsem získala v rámci studia na gender studies. Vzhledem k jeho zaměření jsem v současné době mnohem pozornější a zároveň kritičtější čtenářkou psaných dokumentů. A to ať se jedná o vládní dokumenty, které se spojují s mou prací či například při četbě obyčejných periodik. Vztahuje se to například na vnímání existence generického maskulina v textu, genderově rozdělené statistiky či na články zaměřené na tuto tematiku.

Dalším aspektem, který může ovlivňovat mou pozici při výzkumu, je osobní zkušenost s administrací projektů financovaných ze SF a zkušenost s lidmi, kteří se v této oblasti pohybují. Z jedné strany mi má nynější pozice badatelky umožňuje určitý odstup, či pohled „zvenku“, z druhé strany ve mně stále existuje právě zkušenost z praxe a vybavuje se realita, jak jsou projekty administrovány. Nezanedbatelný je také fakt, že se téměř 20 let pohybuji na trhu práce. Tímto jsem chtěla podotknout, že závěry výzkumu vycházejí z mého osobního poznání a jsou založeny na mém subjektivním hodnocení. Poznatky nepovažuji za faktické, zcela objektivní a nezatížené vlastními zájmy. Jedná se o mou vlastní perspektivu vnímání skutečnosti, kterou jsem založila na určitých výzkumných metodách.

3.1 Metodologie – obecné informace

Ve své práci kombinuji dvě výzkumné metody - kvalitativní obsahovou analýzu textu a polostrukturované rozhovory. Záměrem první je zhodnocení vybraných klíčových dokumentů ČR pro čerpání financí z EU, a to z hlediska zohlednění RP. Druhá se týká zmapování subjektivního náhledu administrátorů/ek na problematiku RP.

Prostřednictvím kvalitativní obsahové analýzy jsem se zaměřila na zkoumání dokumentů k vybraným OP pro dvě programovací období. Jejím prostřednictvím jsem sledovala četnost výskytu zmínek souvisejících s tématem RP v rámci jednotlivých opatření, podopatření a oblastí podpory ve vybraných OP. Pomocí této metody jsem

zjišťovala také kontext a význam v jakém se RP v OP využívají. Na základě výsledků analýzy u jednotlivých OP je zpracována komparace, jejíž cílem bylo zjistit, k jakým došlo změnám při stanovení priorit OP v předešlém a současném programovacím období. Zjištěním vyplývajících z této části analýzy je informace, jakou pozici zauímají RP v prioritách autorů OP (tedy jednotlivých ministerstev) a přeneseně také v prioritách české vládní politiky (OP navrhuje příslušná ministerstva, vláda je následně schvaluje).

Druhá část výzkumu je založena na polostrukturovaných rozhovorech s administrátory/kami projektů v rámci vybraných OP. V rozhovorech se zaměřuji zejména na otázky povědomí administrátorů/ek projektů o tématu RP. Dotazy jsem směřovala například na porozumění tomuto termínu, na znalost/neznalost institucionálního zakotvení RP v právním řádu ČR a EU apod. Dále jsem pátrala po informaci, zda na příslušných úřadech kde dotazovaní/é pracují probíhá nějaká forma odborného vzdělávání k tomuto tématu. V neposlední řadě jsem se zajímala o jejich postoje k ukotvení RP v OP a v horizontálních prioritách. Úkolem rozhovorů bylo nejen získat informace o znalosti/neznalosti problematiky RP, ale také návrhy či doporučení, které by případně mohly být zohledněny v příslušných institucích (otázka vzdělávání) či v metodologii pro následné programovací období (otázka ukotvení RP v OP a nastavení monitorovacích indikátorů pro Horizontální priority).

Vzhledem ke skutečnosti, že administrace a realizace projektů v rámci OP probíhá na celém území České republiky, bylo by vzhledem k rozsáhlosti dat příliš časově a zejména technicky náročné zpracovat takto celkový výzkum. Z tohoto důvodu jsem zvolila jen dva OP pro obě programovací období a pro rozhovory jen jeden region soudržnosti NUTS II.⁶ Část republiky dle tohoto členění je tedy jako samostatné území pro účely výzkumu legitimní oblastí. V závěru bych zde ještě chtěla zmínit, že ačkoliv se mi realizace výzkumu časově protáhla, jeho výsledky jsou stále relevantní.

3.1.1 Metodologická východiska – analýza dokumentů OP

Analýza dokumentů OP byla založena na kvalitativním přístupu k výzkumu. Obecně lze říci, že cíl kvalitativního výzkumu je definován jako porozumění pozorované realitě (Disman, 2000). Je založen na induktivní metodě, která spočívá v analýze velkého množství dat, kde se výzkumník/ce snaží nalézt struktury, pravidelnosti, které v nich

⁶ NUTS = La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques (označují se římskými číslicemi), což ve svém významu znamená „Klasifikace území, která je určena pro sběr, přípravu a harmonizaci regionálních statistik členských států EU a pro poskytování pomoci ze strukturálních fondů takto definovaným jednotkám, které spadají pod jednotlivé cíle strukturální politiky“ (MMR ČR: 2005, str. 6)

existují (Disman, 2000). V tomto případě byly zásadním zdrojem dat dokumenty vážící se k OP. Jejich analýza mi umožnila například vysoudit, jaké je celkové zastoupení témat podporujících RP v těchto materiálech, zda došlo v průběhu dvou programovacích období k nějakým změnám či nikoliv apod. Reinharz (1992) v publikaci *Feminist Methods in Social Research* uvádí, že feministické badatelky používají analýzy obsahů dokumentů například ke zjištění zákonitosti v námětu, metodách a interpretaci. Některé texty mohou například reflektovat podmínky ve společnosti, jiné mohou odrážet stanoviska těch, kteří je produkují (Reinharz, 1992). V rámci níže uvedeného výzkumu jsem vycházela z možnosti, že výsledný text (v tomto případě OP) reflektuje stanoviska jeho autorů/ek (zde zejména k RP, které byly předmětem mého zájmu).

K výzkumu jsem nevyužila obsahové analýzy jako kvantitativní metody, protože samotná obsahová analýza může představovat jen sledování četnosti výskytu zmínek o RP v jednotlivých OP. Z hlediska pochopení problematiky je však důležité jít dál a ptát se v jakém kontextu a s jakým významem jsou tyto termíny užívány (Pavlík, 2007). Na základě těchto skutečností jsem provedla základní kvantifikaci RP v OP a následně jsem ji podrobně rozvedla.

Na okraj bych ráda poznamenala, že existuje řada názorů, jak výše diskutované metody nazývat. Neexistuje terminologický konsenzus. Sociologové například používají termínu *obsahová analýza*, filozofové a studující literatury termínu *textová analýza*, feministky pracují s termínem *feministická mutli-textová analýza nebo intertextuální rekonstrukce* (Reinharz, 1992). V rámci přesnější definice metody, kterou jsem pro výzkum využila budu dále pracovat s termínem *analýza dokumentů OP*, ve smyslu jak je následně popsána.

První část výzkumu zahrnovala analýzu dokumentů OP z hlediska jejich shodnosti či rozdílnosti, přičemž jsem se zaměřila zejména na témata, která se vztahují k RP. Na základě analýzy jednotlivých opatření, podopatření a oblastí podpory daných OP jsem usuzovala nejen jaká je četnost zmínek o RP, ale také kontext v jakém jsou použity a jejich význam. Přestože uvádím i kvantitativní data, je tomu zejména pro větší přehlednost. Hlavní důraz jsem v rámci analýzy dokumentů OP kladla především na kvalitativní zjištění. Všechny tyto výsledky jsem následně využila v komparaci vždy dvou OP z minulého a současného programovacího období. Zde jsem sledovala především změny, k jakým v průběhu těchto dvou období došlo. Podrobněji se celému postupu věnuji v následující kapitole. Výsledky analýzy dokumentů OP jsem využila nejen ke zhodnocení celkového zastoupení RP v OP, ale zejména jako základ pro formulaci návrhů změn.

Limity zvolené výzkumné metody shledávám v možnosti, že nedojde k odhalení všech souvisejících aspektů zkoumaného problému. Pomocí jiných výzkumných metod (rozhovorů nebo etnografie) by bylo možné odhalit například širší kontext tvorby priorit a opatření OP.

3.1.2 Realizace analýzy dokumentů OP

Analýza dokumentů OP je zaměřena na *SROP* (MMR, 2005) a *OP RLZ* (MMR, 2005) pro programovací období 2004-2006. Materiálem pro komparaci byl *ROP NUTS II. Severozápad* (KÚ KK, 2006) a *OP LZZ* (MPSV, 2008) pro následné období 2007-2013. Pro možnost srovnání jsem zvolila dva OP vždy z každého programovacího období. V rámci zkoumání jsem se konkrétně zaměřila na následující aspekty, které jsou vzájemně provázané:

- a) zda jsou v novém programovacím období témata související s prosazováním RP, zejména RP žen a mužů zastoupeny v OP shodně, více nebo méně než v předešlém období
- b) způsob interpretace RP a význam, v jakém jsou RP používány (na základě analýzy textového zpracování cílů, cílových skupin, příkladů typových projektů apod. u jednotlivých opatření, podopatření a oblastí podpory jsem sledovala, jakým způsobem jsou RP interpretovány). Význam jsem analyzovala ve smyslu toho, v jaké významové souvislosti jsou RP užívány; pokud názvy opatření, podopatření a oblastí podpory obsahují termín RP, šlo například o to, zda se jedná o RP pro ženy a muže či zda je chápání RP širší, případně na jakou oblast RP se orientují⁷

Je tedy zřejmé, že odpověď na otázku a) (zda jsou v novém programovacím období témata související s prosazováním RP a zejména RP žen a mužů zastoupeny v OP shodně, více nebo méně než v předešlém období) předpokládá odpověď na otázku b).

Bod a) Výchozí podklady pro zpracování analýzy tvořily následující dokumenty. Pro období 2004-2006 publikace *Průvodce fondy Evropské unie* (MMR, 2005), ve které jsou shrnuty všechny možnosti čerpání dotačních titulů v rámci daného období. Zde jsou přehledně specifikovány jednotlivé OP, priority, opatření, cíle, typové projekty a oprávnění

⁷ Definice rovných příležitostí v OP je uvedena jako: "Rovné příležitosti pro muže a ženy a pro skupiny ohrožené vyloučením ze společnosti" (MMR 2005:17), obsahuje tedy více možností. Pozn. autorky

žadatelé/ky. Ve své podstatě se jedná o zjednodušený výtah z tzv. *Operačních manuálů*, což jsou dokumenty, které podrobně specifikují podmínky podpory v jednotlivých fázích projektového cyklu (ve vztahu k žadatelům/kám) nebo způsob administrace a řízení podpory (ve vztahu k administrátorům/kám projektu).

V případě materiálů pro následující období jsem analyzovala konkrétně *Prováděcí dokument OP LZZ z ledna 2008* (MPSV, 2008) a publikaci, která se nazývá *Regionální operační program NUTS II Severozápad pro období 2007-2013* (KÚ KK, 2006). Také zde jsem pátrala po četnosti zmínek o tématech podporujících RP a to zejména v definicích a charakteristikách prioritních os, oblastí podpory a cílových skupin. Přes odlišné označení (opatření a podopatření v období 2004-2006 vs. prioritní osy a oblasti podpory v období 2007-2013) obsahují tyto pojmy shodné významy, tj. specifikaci, na jaká témata jsou zaměřeny. Při analýze všech materiálů jsem primárně vycházela ze zaměření jednotlivých priorit. V rámci analýzy jsem zkoumala komplexní texty, které: a) popisovaly tato opatření, b) charakterizovaly cíle opatření, c) charakterizovaly cílové skupiny a d) popisovaly typové projekty. Na jejich základě jsem dále usuzovala, zda se orientují na podporu RP žen a mužů či nikoliv. Ne vždy bylo možné učinit závěr jednoznačný a bylo nutné jít do detailů, které mohly ukázat v jakém smyslu jsou RP používány a zda zahrnují genderový rozměr. Jinými slovy, musela jsem nejprve zodpovědět výše zmíněnou otázku b).

Například Priorita č. 2 v *OP RLZ 2004-2006* se nazývá *Sociální integrace a rovnost příležitostí*. Je jí tedy možné zařadit do tabulky, že téma RP řeší, avšak je to jen zastřešující pojem, který bylo nutno dále analyzovat. Pod tuto prioritu se řadí jednotlivá opatření (2.1a, 2.1b, 2.2 a 2.3), která jí mají podrobněji rozebírat. Například název opatření 2.1 *Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálních exkluzí* už ukazuje na mnohem obecnější rovinu. Analyzovala jsem tedy následně konkrétní popis daného opatření: „vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením“ (MMR, 2005: 103). I tuto formulaci jsem pro účely mé práce posoudila za velmi obecnou. RP žen a mužů je možné zde zařadit, avšak explicitně pojmenovány nebyly. Pokračovala jsem tedy dále na analýzu charakteristiky cílů a cílových skupin.

Cíle opatření jsou definovány následně: „Zajištění komplexního přístupu k řešení problematiky osob se speciálními potřebami zdravotně postižených a ohrožených rizikem narušení jejich psychosomatického potenciálu s dopady na trh práce a rozvoj specifických integrovaných programů a podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené sociální exkluzí“ (MMR, 2005: 103). Zde bylo možné brát

dané opatření v úvahu jako RP podporující, ale definitivní rozhodnutí jsem učinila až na základě charakteristiky cílových skupin. Zde jsou mimo jiné například uvedeny osoby delší dobu nezaměstnané, z širšího spektra důvodů. Jedním z nich je například nižší kvalifikace nebo dlouhodobá péče o závislého člena rodiny. RP žen a mužů nejsou v těchto případech explicitně zmíněny, ale na základě informací ze statistických dat lze uvažovat, že na ženy častěji spadá péče o závislé členy rodiny, což následně může vést k jejich diskriminaci například při vstupu na trh práce. Velmi problematické ale je, že k případnému dopadu opatření na RP žen a mužů je nutné se dobírat analýzou a čtením mezi řádky. Za jednoznačnou podporu genderové rovnosti lze považovat jen explicitní zmínku. Proto je třeba dokumenty rozdělit do dvou skupin. První obsahuje případy, kdy jsou RP žen a mužů zmíněny explicitně. Druhá skupina obsahuje případy, ve kterých je možné analýzou dojít k závěru, že se opatření týká podpory RP žen a mužů, přestože to není přímo řečeno. Pro přehlednost je vytvořena ještě třetí skupina RP, kde jsou řešeny jiné RP než žen a mužů (např. pro osoby handicapované, vyššího věku, po návratu z výkonu trestu atp.).

Na výše citovaném příkladu jsem se pokusila demonstrovat, s jak nejednoznačnými či velmi obecnými pojmy tyto dokumenty pracují. V rámci analýzy jsem v každém jednotlivém názvu šla do podrobnějších charakteristik, neboť některé z názvů priorit a opatření RP žen a mužů explicitně neobsahovaly, ale po podrobnějším prozkoumání na ně dopad měly. Další věc, na kterou jsem chtěla poukázat, je realita, že ačkoliv opatření svým způsobem téma RP žen a mužů podporuje, je těžké se toho dopátrat. Postrádám explicitně uvedenou podporu RP žen a mužů zpravidla ve všech analyzovaných textech. Celou tuto skutečnost shledávám jako velice problematickou, protože pro žadatele/ky, kteří/é nemají genderově zaměřené vzdělání může implicitně sdělená podpora genderového rozměru v jednotlivých opatření uniknout. Samozřejmě připouštím své osobní hledisko hodnocení a možnost, že jiný/á výzkumník/ce by na popisy a zařazení pohlížel/a odlišně. Podstata této spornosti mě mimo jiné také vedla ke zpracování druhé části rozboru, a to jakým způsobem a v jakém slova smyslu jsou RP v těchto dokumentech užívány.

Bod b) Způsob interpretace RP

Podkladem pro analýzu byly samozřejmě shodně jako v předešlé části pro *OP RLZ* a *SROP* publikace *Průvodce fondy Evropské unie* (MMR, 2005), pro *ROP* (KÚ KV, 2006) a *OP LZZ* (MPSV, 2008) samotné prováděcí dokumenty. Opět jsem využila rozdílné materiály protože podobná publikace jako byla *Průvodce fondy Evropské unie* (MMR, 2005) není pro současné programovací období k dispozici. Vycházela jsem z termínu RP, pokud byl

uveden v názvech či popisech jednotlivých opatření, podopatření, prioritních os a oblastech podpory, tak jak byl dále interpretován a v jakém významu. Podrobněji jsem se zaměřila zejména na specifikaci cílů priorit, opatření a prioritních os, na definici cílových skupin a typových projektů. Na základě analýzy těchto textů jsem usuzovala, jak si autor/ka pojem RP vykládá a v jakém významu jej využívá. Z těchto poznatků jsem následně vytvářela závěry.

Například:

- U *SROPu* v rámci opatření č. 3.2 **Podpora sociální integrace v regionech** je v popisu uvedena charakteristika: podpora širokého spektra aktivit v oblasti sociální integrace na místní či regionální úrovni s orientací například na vytváření RP pro znevýhodněné skupiny (MMR, 2005). Definice obsahuje pojem RP. Na jejím základě však není možné usuzovat, v jakém významu autor/ka s RP uvažuje. Podobně jsou definovány cíle opatření, například: zaměření na snížení sociální izolace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vylučováním, zmírnění sociálního znevýhodnění obyvatel v méně rozvinutých oblastech atd. (MMR:2005). Také tyto definice jsou velmi obecné a za účelem dané analýzy neposkytují jednoznačnou odpověď na danou otázku.

Následně jsem přistoupila k analýze výčtu vzorů typových projektů. Příklady projektů byly uvedeny jako např.: „programy péče o osoby závislé na drogách; reintegrační programy pro občany po návratu z výkonu trestu; programy prevence sociálně patologických jevů, střediska motivace, pracovní rehabilitace a doprovodu sociálně ohrožených osob, programy vzdělávací vedoucí k sociální integraci, programy nestátních neziskových organizací podporující optimální sladění profesního a rodinného života, programy pro mládež od 15-25 let atp.“ (MMR 2005: 60). Na základě této analýzy jsem usoudila, že termín RP je v tomto případě chápán v mnohem širším slova smyslu, tzn. že obsahuje široké spektrum znevýhodnění, která je možné na základě vytváření RP v rámci daného opatření řešit. Je patrné, že pojem RP, pokud není přesně specifikován, lze tedy vykládat v mnohem širším významu než jen ve vztahu k RP žen a mužů, nicméně RP žen a mužů jsou zahrnuty.

- V případě *OP RLZ* zmiňují RP zejména čtyři opatření, která se řadí pod prioritu **Sociální integrace a rovnost příležitostí**. První opatření s názvem Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí - A. Oblast

zaměstnanosti bylo vymezeno jako vytváření rovných příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením. Faktem je, že k pochopení kontextu RP jsem se musela zaměřit zejména na význam kategorie *příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením*. Proniknutím do této kategorie bylo možné usuzovat, jak si autor/ka RP interpretuje. Respektive zda v kontextu zejména RP žen a mužů nebo v širším rozsahu.

Zaměřila jsem se na charakteristiku cílů opatření, která byla specifikována jako zajištění komplexního přístupu k řešení problematiky osob s speciálními potřebami zdravotně postižených a ohrožených rizikem narušení psychosomatického potenciálu s dopady na trh práce. Druhým cílem byl rozvoj specifických integrovaných programů a podpora tvorby nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené sociální exkluzí. Tato data byla pro účely analýzy příliš obecná, bližším klíčem byla až specifikace cílových skupin a typových projektů.

Cílové skupiny byly vymezeny jako osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti na základě nízkého vzdělání, absencí vzdělání, nízké úrovně kvalifikace, věku, zdravotního postižení a duševního postižení, přínáležitostí k odlišnému sociokulturnímu prostředí nebo dlouhodobé péče o závislého člena rodiny. Podobně tomu bylo u následujících dvou opatření Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí – B. Oblast sociálních služeb a Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb. Všechna opatření pracují s termínem RP a všechna využívají široký kontext ve vazbě na řešení nerovnosti na základě věku, rasy, fyzického či duševního handicapu atp. a současně všechna tři implicitně obsahují podporu RP žen a mužů.

Poslední opatření s názvem Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce se zabývá projekty pro podporu této oblasti. Z toho vyplývá, že celkově ze čtyř zmíněných opatření pouze jedno pracuje explicitně s RP žen a mužů. V popisu je charakterizováno jako prosazování RP pro ženy a muže na trhu práce se základní prioritou podpořit naplnění principu rovnosti žen a mužů v praxi založené na průběžném sledování a identifikaci existující nerovnosti. RP žen a mužů jsou tedy chápány pouze ve vztahu k trhu práce a ostatní oblasti genderové nerovnosti jsou zcela opomenuty.

Cíle byly uvedeny jako podpora vzdělávání žen, odstranění překážek, které brání ženám v účasti na trhu práce, vývoj a tvorba aktivit odstraňující diskriminaci na trhu práce atd. Opatření na základě popisu a charakteristiky cílů bylo možné jednoznačně posoudit se zaměřením výhradně na RP žen a mužů. Celkově lze konstatovat, že většina opatření i v tomto OP se zabývá problematikou RP v širším kontextu než ve jen ve vztahu k RP žen a mužů. Orientuje se na RP pro znevýhodněné osoby ve společnosti na základě mnoha aspektů.

- K analýze *ROPu* jsem využila *Prováděcí dokument ROP NUTS II Severozápad pro období 2007-2013*, schválený na zasedání Výboru Regionální rady v roce 2007 (KÚ KV, 2006). Po analýze celkového textu dokumentu lze konstatovat, že žádná prioritní osa ani oblast podpory v tomto OP neobsahuje termín RP. Tématické zaměření se orientuje na regeneraci a rozvoj měst, dopravní obslužnost rozvoj cestovního ruchu atp. RP jsou v rámci tohoto OP řešeny jen na základě obecně dané horizontální priority RP. Z tohoto důvodu jsem šla za rámec analyzovaných dokumentů a pátrala jsem po řešení RP v *Průvodci horizontálními tématy, příloze č. 12 -Příručka pro žadatele* (Severozápad, 2008). Zde je přesně definováno v jakém smyslu jsou RP chápány: „Princip RP znamená potírání diskriminace na základě pohlaví (genderové hledisko), rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace“ (Severozápad, 2008: 6).

Téma RP se rovněž vztahuje i na další znevýhodněné skupiny, jako jsou imigranti a azylanti, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislí, propuštění vězni, absolventi škol apod. Projekty se dále dělí na ty, které obsahují aktivity, které jsou přímo zaměřeny na podporu RP (jako příklad jsou v příručce uvedeny oblasti zajišťování sociálních služeb) a na projekty, které obsahují aktivity, u kterých souvislost s RP není jednoznačná, ale je nutné je rovněž brát v úvahu (jako příklad je uvedena oblast veřejné dopravy, kde je nutno zohlednit specifické potřeby osob tělesně postižených).

Negativní vliv na RP v projektech není přípustný (Severozápad, 2008). Příručka pro žadatele/ky je následně vede jak se s požadavkem podpory RP vypořádat:

Dojde realizací projektu ke zlepšení situace určité znevýhodněné skupiny osob, aniž by zároveň došlo ke zhoršení situace některé jiné znevýhodněné skupiny osob, resp. porušení zásady nediskriminace? Pokud jste si na tuto otázku odpověděli kladně, má Váš projekt pozitivní vliv na RP. Jestliže by Váš projekt mohl nějakým způsobem vést ke zhoršení situace některé ze znevýhodněných skupin osob, je nutné Váš projekt modifikovat tak, aby nezhoršoval situaci žádné ze znevýhodněných skupin osob. (Severozápad, 2008: 7).

Tuto skutečnost lze interpretovat několika způsoby. Za prvé vzhledem k tomu, že ke splnění požadavku kladného hodnocení vlivu projektu na RP stačí splnění požadavků jedné z výše jmenovaných znevýhodněných skupin osob, nabízí se úvaha, že díky širokému slova smyslu RP je zde poskytnuta „úniková zóna“ pro žadatele/ky, jak požadavek podpory RP naplnit. Tím sice dochází k formálnímu naplnění požadavku EU na podporu RP v rámci těchto projektů, ale v důsledku je podporuje jen minimálně a pokud jde o RP žen a mužů tak vůbec. Dále vysvětlení, že pokud projekt není pozitivní, nebo neutrální, je nutno ho upravit, tak aby byl alespoň neutrální, protože jinak nebude přijat, to lze považovat za navedení, jak projít skrz přijetí projektu s nulovou odpovědností k RP žen a mužů. Pojem neutrální totiž obsahuje vysvětlení, že projekt má zachovat stávající situace pro všechny znevýhodněné skupiny osob (Severozápad, 2008: 7). Takže projekt může být přijat, i když RP nijak nezohlední. V závěru lze konstatovat, že široký slova smysl RP, jak je užíván v rámci horizontální priority, by bylo vhodné autory OP „modifikovat“.

- U *OP LZZ* jsem podklady k analýze čerpala z *Prováděcího dokumentu OP LZZ* z ledna 2008 (MPSV, 2008). V rámci celého dokumentu se o rovných příležitostech zmiňuje zejména Prioritní osa 3 s názvem Sociální integrace a rovné příležitosti. Pod tuto prioritní osu se řadí Oblast podpory 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb, jejíž zaměření je specifikováno na podporu začleňování sociálně vyloučených osob nebo osob ohrožených sociálním vyloučením s cílem jejich návratu do společnosti a na trh práce. Vytváření RP je následně v textu zmiňováno ve vazbě na přístupu ke vzdělání a zaměstnání a tudíž k sociální integraci pro příslušníky znevýhodněných skupin a skupin ohrožených sociální exkluzí.

Pro porozumění obsahu termínu RP v tomto případě bylo nutné zjistit, kdo jsou příslušníci/e výše citovaných znevýhodněných skupin a skupin ohrožených sociální exkluzí. Informace k tomuto účelu poskytla analýza definice cílových

skupin. Cílové skupiny osob byly charakterizovány etnickými menšinami, osobami se zdravotním postižením, imigranty a emigranty, osoby pečujícími o osobu blízkou, oběťmi trestné činnosti, oběťmi domácího násilí, oběťmi obchodu s lidmi, osobami komerčně zneužívanými atp. (MPSV, 2008). Na základě těchto informací lze konstatovat, že RP jsou v tomto případě chápány podobně jako v OP RLZ v širším slova smyslu než jen na RP žen a mužů a řeší rozsáhlé spektrum znevýhodnění ve společnosti. Podpora RP žen a mužů je zde řešena jen implicitně.

Oblast podpory 3.2 spadající pod prioritní osu 3 se nazývá Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit. Již z názvu je patrné, že se soustředí výhradně na problematiku rómských komunit, ale zároveň nám název ukazuje, že když se chce, není problém explicitně zmínit, koho se mají RP týkat. Zaměřuje se zejména na odstraňování bariér v jejich přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání. Vytváření RP v rámci této prioritní osy je zaměřeno výhradně na cílovou skupinu definovanou příslušníky rómských lokalit.

Další oblast podpory vztahující se k výše citované prioritní ose se orientuje na integraci sociálně vyloučených skupin na trhu práce a je specifikována zejména ve vztahu k zaměstnanosti a s tím souvisejícím vytváření RP a odstraňování bariér pro tuto skupinu. Opět je definována jako pracovní a společenská integrace osob s různými handicap, osob s nízkou úrovní kvalifikace, věkově starších, osob z odlišného socio-kulturního prostředí, osob pečujících o závislého člena rodiny atd. (MPSV, 2008). Shodně jako v předešlých případech se jedná o významově široké uchopení pojmu RP. RP žen a mužů jsou řešeny implicitně.

Na RP ve smyslu RP žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života se zaměřuje oblast podpory 3.4. Cíl tohoto opatření je vymezen jako: „Prosazování cílových opatření pro plnění principu RP žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného pracovního života“ (MPSV, 2008: 71). Cílová opatření mají být zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, ke zvýšení udržitelné zaměstnanosti žen a udržitelného postupu žen v zaměstnání za účelem snížení segregace podle pohlaví na trhu práce a sladění pracovního a soukromého života (MPSV, 2008). Ve shrnutí lze konstatovat, že se všechna opatření v této oblasti podpory zaměřují jen na trh práce. Cílová skupina byla vymezena zejména ženami ohroženými na trhu práce, a to např. ženami dlouhodobě nezaměstnanými, ženami vracejícími se po rodičovské dovolené, ženy s malými dětmi, ženy se základním či nízkým vzděláním, ženy v předdůchodovém věku,

ženy začínající podnikání, dále muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi a osoby pečující o závislé členy rodiny (MPSV, 2008). V rámci dané prioritní oblasti se toto opatření jako jediné explicitně zmiňuje o RP žen a mužů.

Celkově je zřejmé, že i v tomto OP je problematika RP chápána v širokém významu. Na RP ve smyslu RP mužů a žen se zaměřuje jedna oblast podpory, ostatní podobně jako v jiných OP na širší spektrum RP. Je však nutné konstatovat, že v některých případech jsou RP žen a mužů do širšího okruhu interpretace RP zahrnuty. Většina oblastí podpory v rámci OP LZZ se zaměřuje na zaměstnanost, adaptabilitu zaměstnanců, konkurenceschopnost podniků a aktivní politiku trhu práce a pojem RP často vůbec neuvádí. Závěry, ke kterým jsem touto metodou došla se zabývá následující kapitola.

3.1.3 Vyhodnocení analýzy dokumentů OP

Výchozí podklady pro zpracování analýzy tvořily výše uvedené dokumenty. Na základě podrobné analýzy citovaných textů vztahujícím se k OP, jsem došla k následujícím výsledkům:

K bodu a) zjištění, zda jsou v novém programovacím období RP zastoupeny v OP shodně méně nebo více než v předešlém období jsem z důvodu větší přehlednosti zpracovala následující tabulku č.4. Stanovila jsem dvě období čerpání dotací a zaměřila jsem se na čtyři vybrané Operační programy, které na sebe navazují. Zkoumala jsem z hlediska témat zaměřených na podporu RP všechna jednotlivá opatření, podopatření a prioritní osy a oblasti podpory. Celkem se jedná o 23 opatření a podopatření a 24 prioritních oblastí.

Výsledná zjištění obsahové analýzy vybraných Operačních programů:

Tabulka č.1: Analýza dokumentů OP

	Operační programy 2004-2006		Operační programy 2007-2013	
	SROP	OP RZL	ROP	OP LZZ
RP žen a mužů explicitně zmíněny	0	1	0	1
RP žen a mužů implicitně zahrnutý do širší definice RP*	1	3	0	2
RP se netýkají žen a mužů	1	5	0	6
Počet všech opatření, podopatření a oblastí podpory	23		24	

Poznámky: * Vztah k RP žen a mužů lze vyčíst například z definice cílových skupin. zdroj: autorka

Na základě výše uvedených dat lze konstatovat, že:

- Jen jedno opatření v obou programovacích obdobích explicitně zmiňuje podporu RP žen a mužů.
- Z celkového počtu 23 opatření a podopatření OP SROP a OP RLZ pro programovací období 2004-2006 se na RP žen a mužů implicitně zaměřovala čtyři z nich. To znamená, že 17,4% z celkového počtu se soustředilo na problematiku RP žen a mužů. Konkrétně se jedná například o Prioritu č. 3 Rozvoj lidských zdrojů v regionech ze SROPu a dále o prioritu č.2 Sociální integrace a rovnost příležitostí z OP RLZ a příslušná opatření.
- Z celkového počtu 24 oblastí podpory ROP a OP LZZ pro programovací období 2007-2013 se na RP žen a mužů implicitně zaměřily dvě z nich. Výsledkem je, že jen 8,4% z celkového počtu oblastí podpory řeší téma RP žen a mužů. Konkrétně se jedná o Prioritní osu č.3 Sociální integrace a rovné příležitosti, zejména oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce. ROP zaměřil své prioritní osy úplně jiným směrem, a to zejména na regeneraci a rozvoj měst, integrovanou podporu místního rozvoje, dostupnost a dopravní obslužnost, udržitelný rozvoj cestovního ruchu a technickou asistenci. RP se ve své podstatě v rámci prioritní osy a oblastí podpory nezabývá v žádné z nich. Jsou řešeny jen v rámci horizontální priority, kde je obecně nastaveno hodnocení projektů jak přispívají k podpoře RP. Podrobněji jsem se tímto tématem zabývala v rámci rozhovorů s administrátory/kami projektů viz níže.
- Šest priorit (26%) v programovacím období 2004-2006 a šest prioritních oblastí (25%) v období 2007-2013 se v analyzovaných dokumentech zaměřují na podporu RP, která se netýká RP žen a mužů.
- V celkovém shrnutí je podpora RP řešena v rámci 11 priorit, opatření a podopatření z programovacího období 2004-2006 a v 9 prioritních oblastech podpory v programovacím období 2007-2013.

Shrnutí bod a) Z vyhodnocení analýzy vyplývá, že v současném programovacím období došlo k upozadění tématu RP v rámci OP. To se týká nejen RP (zahrnujících řešení různých způsobů znevýhodnění ve společnosti jako je např. věk, handicap, rasa atd.), ale i podpory RP žen a mužů. Nadále je třeba vyvíjet téměř badatelskou činnost, aby byla podpora RP žen a mužů v OP rozpoznána. V případě explicitní podpory RP žen a mužů

nedošlo k žádnému posunu. V obou programovacích obdobích se vyskytuje jen jednou. V případě implicitní podpory se stav ještě zhoršil. Z původních čtyř implicitních zmínek se jejich počet snížil na dvě. V rámci podpory RP, která se netýká žen a mužů, jsou vykázány shodné hodnoty pro obě programovací období. Ale vzhledem ke skutečnosti, že pro období 2007-2013 byl navýšen celkový počet oblastí podpory, je v celkové míře tato podpora zastoupena méně.

Shrnutí bod b) Na základě provedené analýzy jsem došla k závěru, že RP jsou ve všech OP a jejich dílčích členících kapitolách chápány v širokém slova smyslu. V rámci projektů, na které je možno čerpat dotace jsou ve smyslu RP zohledněna různá znevýhodnění, ať již rasová, věková, vzdělanostní nebo související se zdravotním postižením. Jen minimum z nich se zaměřuje na RP ve smyslu žen a mužů. Očividné nepochopení termínu rovných příležitostí tvůrci/kyněmi OP se jako nepochopení jeví jen na první pohled. Ve skutečnosti jde o možná vědomou strategii, která odsouvá problematiku RP mužů a žen do pozadí. Postavení problematiky lidí s postižením vedle problematiky mužů a žen může vést k tomu, že v projektech druhá vedle první vybledne. V důsledku to vede nejen k nesprávnému výkladu termínu RP u žadatelů/ek o podporu, ale zejména pak k roztržitosti RP na mnoho možností. Z toho pramení závěr, že k podpoře RP ve smyslu mužů a žen dochází jen minimálně. Tento problém se váže také na horizontální priority, jak jsem naznačila v analýze *ROPu*.

Kromě této skutečnosti je však nutné diskutovat, že podpora témat s vazbou na RP je zaměřena zejména na trh práce. Mohu se domnívat, že prioritním zájmem současných tvůrců/kyň OP jsou jiné cíle jako je například zaměstnanost, čemuž by napovídalo časté zaměření několika prioritních os na adaptabilitu a aktivní politiku trhu práce v *OP RLZ* a *OP LZZ*. Nejde ale o zaměstnanost, ale o pojetí zaměstnanosti, jak ji pěstuje maskulinní, na výkon zaměřený svět. Pojetí zaměstnanosti, jak se vyjevuje z operačních fondů pouze kopíruje a upevňuje diskriminační stereotypy. Nevytváří podmínky pro vznik horizontálních struktur, ve kterých genderová rovnost vede k novým příležitostem a větší spravedlnosti pro všechny.

Také RP žen a mužů se v analyzovaném textu vyskytují zpravidla ve spojení se zaměstnaností. Opomenuty zůstávají oblasti jako je například politika, věda a výzkum, soukromá sféra, atp., přestože zde prokazatelně alarmující nerovnosti existují (viz. teoretická část práce).

V souvislosti se způsobem interpretace RP je třeba diskutovat také skutečnost, že genderová rovnost se netýká jen žen a mužů, ale zahrnuje také gaye, lesby, transgendery atd. Podpora RP v tomto smyslu se v OP neobjevuje vůbec.

3.2 Polostrukturované rozhovory

Získání informací pro druhou část této práce jsem založila na koncepci kvalitativního výzkumu - metodě polostrukturovaných rozhovorů s administrátory/kami projektů. Disman (2000) vymezuje kvalitativní výzkum jako nenumerné šetření a interpretace sociální reality, jehož cílem je odhalit neznámé skutečnosti o sledovaných jevech a odhalit jejich význam: „Porozumění pak vyžaduje vhléd do co největšího množství dimenzí daného problému“ (Disman, 2000: 286). Na základě získaných dat z rozhovorů se následně vysledují určité pravidelnosti a jejich význam a z nich se formulují závěry: “Záměrem takového výzkumu je vytváření nových hypotéz, nového porozumění, vytváření teorie, a to za pomoci induktivní logiky (Disman, 2005: 286). Tato definice odpovídá mému záměru této části výzkumu.

Považuji za relevantní vysvětlit, proč jsem zvolila tuto metodu zkoumání. Prvním důvodem je vlastní úkol rozhovorů. Metoda rozhovoru umožňuje zjistit podrobněji respondentův/ky náhled na realitu a poskytuje tazateli/ce vhléd do této reality. Přestože již byly realizovány výzkumy zaměřené na efektivitu SF a Horizontální priority, tak zde existuje mnoho neznámých skutečností, na které je třeba se zaměřit. Žádný z výzkumů, které jsem měla k dispozici se nezabýval základním elementem administrace projektů – tedy administrátory/kami, proto zde spatřuji příležitost pro nová poznání.

Dalším důvodem je, jak uvádí Reinharz (1992), že rozhovory nabízejí výzkumníkovi/ici přístup k myšlenkám a úvahám, které jsou vyjadřovány samotnými zkoumanými, a to přesněji, než pokud jsou vyjadřovány slovy výzkumníka. Rozhovory umožňují prostor pro vyjádření emocí, které mohou poukazovat na důležitost některých částí sdělení respondentů/tek a současně umožňují přímou sociální interakci - což například dotazníky neumožňují. V roli výzkumníka/ce je možné nejen vnímat emoce a informace od zkoumaného, ale také na ně spontánně reagovat. Tato možnost vzájemné interakce může ovlivnit celkovou atmosféru důvěry/nedůvěry v průběhu rozhovoru a mezi výzkumnými metodami je výjimečná. Podstatným hlediskem při volbě metody byla také možnost kladení doplňujících otázek, a to v přímé interakci při rozhovoru. Využitím této výzkumné metody jsem maximalizovala nové informace, které bylo možné od respondentů/ek získat, což mi následně umožňuje vytvářet nové závěry a případně z nich navrhnout možná řešení.

Z opačné strany je nutno brát v úvahu limity této výzkumné metody. Metoda poslostrukturovaných rozhovorů klade vyšší nároky na vyjadřovací schopnosti respondentů/tek. Z tohoto pohledu lze říci, že méně komunikativní jedinci mohou být v nevýhodě. Samotné provedení polostrukturovaných rozhovorů je velmi časově náročné, a proto je třeba využít menší počet otázek. Další nevýhodou může být množství získaných dat. Zpravidla se jedná o jejich větší množství, a proto je pro výzkumníka/ci náročnější je shrnovat a vyhodnocovat. S tím souvisí také analýza dat, která je časově náročnější, zejména kódování a analyzování získaných informací. Existuje zde rovněž riziko, že výzkumník/ce bude získaná data interpretovat subjektivně. Posledním limitem je z pohledu mainstreamové vědy možnost generalizace, která je obecně u kvalitativních výzkumů problematičtější, ale která je také chápána jinak. I přes všechny tyto limity považují polostrukturované rozhovory pro cíl mého výzkumu za nejvýhodnější.

3.2.1 Realizace polostrukturovaných rozhovorů

Již od prvopočátku, kdy jsem se rozhodla psát diplomovou práci na toto téma jsem přemýšlela o tom, s kým a proč budu dělat rozhovory, co očekávám za nová zjištění a k čemu je bude možné využít. Jak jsem již uváděla dříve, s administrací projektů dotovaných v rámci SF mám osobní zkušenosti. Pravdou je, že jsem z nich částečně vycházela při vytváření názoru o určitých nedostacích. Vztahují se na celý proces implementace politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU do České republiky.

Studium dokumentů, které se k ní a potažmo tedy také k zúženému tématu této práce váží, jen potvrdily mé domněnky. Například právní dokumenty, které ČR v souvislosti s implementací Evropského práva vydává, nejsou minimálně optikou RP, příliš kvalitní. Touto skutečností jsem již zabývala v teoretické části práce. Tato druhá část na ni navazuje a logickým krokem by bylo realizovat rozhovory s autory/kami OP. Zpravidla jsou jimi příslušná ministerstva, tedy MMR a MPSV. Právě oni mají na celkový obsah a efektivitu OP pravděpodobně největší vliv. Zhodnotila jsem tuto situaci a došla jsem k závěru, že to pojmu z opačné strany. Realizovala jsem rozhovory s nejzákladnějším článkem administrace projektů, tedy s administrátory/kami na příslušných úřadech. Oni/y totiž, na rozdíl od úředníků/ic na ministerstvech, nejsou tak odtrženi/y od reality a především, oni/y stojí za implementací obecných opatření a mohou tak ovlivňovat jejich interpretaci v praxi. Například při posuzování formální správnosti žádosti či při monitoringu. Předpokládám, že od nich získám zajímavá data související s problematikou RP, přiblížím se k pochopení jejich postojů v rámci tohoto tématu z obecného hlediska

i v rámci daných OP, případně mi budou inspirací pro návrhy změn v OP, které zařadím na závěr práce.

Výzkumné otázky této části práce je možno stručně formulovat následujícím způsobem:

- Co administrátoři/rky celkově vědí o problematice RP?
- Jak hodnotí současné a případně minulé OP optikou RP?
- Jaké by doporučovali/y změny, popř. co patrně není o této problematice v souvislosti s OP známo?

Rozhovory byly prováděny v kancelářích na příslušných organizacích. Celkově bylo realizováno 9 rozhovorů, z toho 3 na Krajském úřadě Ústeckého kraje, 3 na Úřadu práce v Ústí nad Labem a 3 na Regionální radě regionu soudržnosti. Množství osob, se kterými byly rozhovory vedeny vyplýval z počtu osob pracujících v rámci administrace projektů financovaných ze SF na příslušných úřadech. Osloveno bylo 15 osob, souhlas ke spolupráci dalo jen 9 z nich. Vzhledem k tomu, že rozhovory byly realizovány jen s určitým počtem osob a jsou prostorově omezeny jen na určité území (NUTS II), nelze vzorek považovat za reprezentativní. Avšak to také není požadavkem kvalitativního výzkumu.

Rozhovor byl členěn následovně: částečně byla předem určena jeho struktura a částečně byl dán prostor pro volné vyjádření respondentům/kám. Větší část byla zaměřena na předem připravené otázky. Otázky byly formulovány jako otevřené, aby respondentům/kám umožnily prezentovat jejich osobní názory, postoje a myšlenky. Základní osnovu představuje 12 otázek a ke každé z nich náleží doplňující podotázky. V průběhu rozhovoru byly otázky přizpůsobovány, rozvíjeny, doplňovány, případně vypouštěny v závislosti na jeho vývoji. Předpokládaný časový rozsah na realizaci rozhovoru byl 30-45 minut a zpravidla byl dodržen. Forma zaznamenávání rozhovorů byla provedena nahráváním na MP3 přehrávač, samozřejmě po předešlém souhlasu respondentů/ek. Samostatně byly prováděny písemné poznámky, které byly také využity v rámci celkové analýzy. Témata rozhovorů jsou podrobně specifikována níže.

Na závěr několik poznámek k realizaci rozhovorů. Jak jsem uváděla výše, kontaktovala jsem tři odlišné instituce: Krajský úřad, Úřad práce a Regionální radu. Na základě informací o jednotlivých odborech, odděleních atd. uveřejněných na internetových stránkách jsem vyhodnotila osoby, které připadají v úvahu k realizaci rozhovorů. Všechny oslovené jsem ve stručnosti informovala o tématu diplomové práce, zaměření rozhovorů a cílech, ke kterým budou využity. Souhlas ke spolupráci dali/y jen někteří z nich.

Zástupci a zástupkyně z Regionální rady a Krajského úřadu měli/y ke spolupráci velmi vstřícný přístup. Opačné stanovisko zaujal Úřad práce. Důvody mi nejsou známy. Po opakované urgenci svolili/y také jeho zástupci a zástupkyně ke spolupráci. Přitom data získaná právě od Úřadu práce mají pro účel mé práce velkou váhu, neboť administrují OP LZZ a v předešlém období OP RLZ. Všichni a všechny zúčastnění/é respondenti/ky trvali/y na zachování anonymity, což bylo v každém našem kontaktu zdůrazňováno, přestože jsem je hned v úvodu rozhovoru o této skutečnosti informovala. Z důvodu zachování anonymity jsem vypustila všechna konkrétní označení úřadů, osob a územního členění NUTS II.

Citace z rozhovorů jsem pojmenovala RRM1, což znamená respondent z Regionální rady, RRŽ1 a RRŽ2 jsou respondentky z Regionální rady, označení KUŽ1-2 náleží respondentkám z Krajského úřadu, KUM1 je jejich kolega, UPM1 charakterizuje respondenta z Úřadu práce a UPŽ 1 a 2 jsou nazvány respondentky z Úřadu práce. Toto označení uvádím vždy za citací z příslušného rozhovoru.

3.2.2 Analýza rozhovorů

Informace získané na základě realizovaných rozhovorů a závěry, které jsem z nich vyhodnotila vždy podkládám citacemi z daného rozhovoru. Činím tak proto, abych poskytla čtenáři/ce prostor pro ověření mých interpretací. Všechny citace jsou uvedeny kurzívou a označeny autorem/kou dle výše uvedeného systému a jsou přepsány v jejich původním znění bez jakýchkoliv jazykových úprav. V hranatých závorkách jsou mé vlastní poznámky.

Před realizací rozhovorů jsem si vymezila níže uvedená témata, která jsem následně podrobně rozváděla. Soustředím se zejména na tato fakta:

- povědomí administrátorů/ek projektů o RP žen a mužů a zmapování znalosti/neznalosti souvisejících termínů (např. gender mainstreaming, genderový audit atp.).
- zmapování, jaká je dle názorů dotazovaných přisuzována důležitost danému tématu v ČR.
- znalost/neznalost ukotvení RP žen a mužů v české a evropské legislativě.
- zmapování odborného vzdělávání k problematice RP žen a mužů na příslušných úřadech.
- zakotvení RP, zejména RP žen a mužů v příslušných OP.

- zmapování hodnocení prosazování RP při administraci projektů u jednotlivých administrátorů/ek.
- informace k hodnocení monitorovacích indikátorů pro horizontální prioritu RP žen a mužů ve vybraných OP.
- získání informací o neznámých aspektech, které mohou nějakým způsobem tuto problematiku ovlivňovat.

Rámec této obecné struktury obsahuje základní výzkumné otázky, které jsem si výše stanovila, a proto jsem jej následně využila jako základní kódovací schéma. V několika případech došlo k „odchýlení se“ od výše citované základní osy, avšak vždy s účelem získat podrobnější vysvětlení či přesnější informace. Z všeobecnějších otázek (tedy otázek zaměřených na osobní vnímání tématu RP - zejména RP žen a mužů, souvisejících termínů a právním ukotvením v českých a evropských normách) jsem se, mimo jiné, snažila vysledovat případné odlišnosti ve vnímání u mužů a u žen. U dalších otázek zaměřených na vzdělávání jsem zkoumala eventuálně odlišný přístup nadřízených orgánů. Otázky, které měly za úkol zmapovat RP v rámci OP jsem musela hodnotit jiným způsobem, než jsem původně uvažovala. Domnívala jsem se, že každý úřad řeší administraci jiného OP. Na základě rozhovorů jsem ale zjistila, že se v několika případech prolínají (např. *OP RZL* řešil v minulém programovacím období jak Krajský úřad, tak Úřad práce). Z tohoto důvodu nebylo možné hodnocení administrátorů/ek na základě znalostí v rámci dané instituce (zda například lepší vzdělávání na Úřadu práce má souvislost s odbornějším hodnocením projektů), ale musela jsem se zaměřit jen na subjektivní hodnocení nedostatků v OP. Přínosem této situace bylo více úhlů pohledu na řešené OP v rámci více institucí.

1) Povědomí administrátorů/ek projektů o RP

Na otázku, co si administrátoři a administrátorky projektů představují pod termínem RP, jakých se to týká oblastí/situací, jak by je definovali/y a s jakými koncepty se jim tato problematika spojuje, jsem dostala zpravidla velmi podobné odpovědi. Převážně byl výše uvedený termín spojován RP s trhem práce, se zaměstnáním, s přístupem na vyšší pracovní pozice, s odměňováním a s rovnými podmínkami ke vzdělání. Jedna respondentka uvedla, kromě jiného, také počty žen zastoupených ve veřejných funkcích.

Celkový dojem z rozhovorů naznačuje, že kdyby respondenti/ky měli/y k dispozici uznané a institucionálně zakotvené pojmy k popisu situace, jejich soudy by zněly daleko jasněji a projevila by se v nich daleko diferencovanější výpověď. Za stávajících podmínek

bych řekla, že z gest vnímání a náznaků dostáváme obraz potenciálu k genderově citlivému uvažování uprostřed nevšimavé úřední kultury. Jak je patrné z citací, na první pohled někde přežívají genderové stereotypy⁸ a při druhém pohledu se náhle věci jeví jako daleko složitější.

Vybrala jsem zde některé příklady postojů k problematice RP žen a mužů: „*Přiznám se, že mívám pocit, že je tato problematika zbytečně zveličována. Ale kdybych byla matka – samoživitelka, nejspíš bych mluvila jinak...*“ (UPŽ1)

V rámci rozhovorů byla patrná tendence problematiku genderové rovnosti bagatelizovat a implicitně odmítat. Na druhou stranu však některé respondentky/ti demonstrovali zajímavou citlivost k životní situaci lidí, kterých se týká, ale implicitně i pozice, ze které mluví. Například jedna z nich vypověděla: „*Přiznám se, že mívám pocit, že je tato problematika zbytečně zveličována. Ale kdybych byla matka – samoživitelka, nejspíš bych mluvila jinak...*“ (UPŽ1). Je tedy evidentní, že ačkoliv má tendenci snižovat význam genderových nerovností, respondentka si uvědomuje, že pro určité sociální skupiny jsou každodenní realitou. Zároveň je však symbolicky spojuje se “znevýhodněnou” skupinou a dále tak snižuje jejich význam pro všechny ženy. Důležité je samozřejmě zjištění, že o RP uvažuje a že se již setkala s danou problematikou, kterou však nepřijímá za svou. Zároveň však tato respondentka nabídla poměrně širokou škálu oblastí, které problematika RP zahrnuje:

No jde snad především o RP v profesním uplatnění, v odměňování za práci, v počtu zastoupených žen ve veřejných funkcích atd. Jde také o to, co ženy samy chtějí, zda o to vůbec stojí - mít rovné příležitosti. Pro někoho je to už samozřejmé i v rozdělení funkcí v rodinném životě, pro moji generaci [rok narození 1955, pozn. autorky] to tak ještě nebylo. Domácí práce se dělily na mužské a ženské... (UPŽ1)

Na rozdíl od ostatních tak zmínila i politiku a skutečnost, že RP jsou především o tom, aby ženy i muži měly možnost volby. Jak se rozhodnou už je na nich. Z citace je také patrné, že si uvědomuje proměnlivost genderových rolí i dělby práce v rodině. Tak, jako se na rozdíl od stavu před několika desetiletími práce již nedělí na mužské a ženské, může se změnit

⁸ Genderové stereotypy – zjednodušující a paušalizující obecné popisy maskulinity a femininity (Renzetti, Curran 2003: 527)

i něco dalšího. V dalším rozhovoru s respondentkou se objevilo téma, že ženy mohou chtít podíl na vedení odboru/úřadu.

Další respondentka na tuto skutečnost pohlíží z jiné perspektivy:

Rovné příležitosti obecně znamenají zákaz jakékoliv diskriminace. Takže stejné platové podmínky za stejnou práci, stejný přístup ke vzdělání, dále třeba možnost čerpat zákonný nárok na ošetřování dítěte pro muže i ženy... (RRŽI)

Z její odpovědi by se mohlo zdát, že uvažuje bez zatížení zažitých stereotypů v rolích mužů a žen. Z dalších otázek ale vyplynulo, že příklady diskriminace už respondentka poskytnout neumí nebo nechce. Má tedy povědomí, jak by mohl vypadat ideální stav, nehodlá ale teď a tady věci objevit a řešit. Ví jen, jak by to obecně mělo být, což je samozřejmě cenné, ale realitu lze měnit jen objevováním a řešením existujících jevů, změnou mocenských struktur a finančních toků.

Nahlédnutí genderových stereotypů jako časově podmíněného jevu, se kterým „se dá něco dělat“ se objevovalo i v dalších rozhovorech, a to v různých podobách. Stereotypy ve vnímání dělení rolí na základě genderu se promítají také v následující odpovědi:

Z minulých let je v naší společnosti jaksí zakořeněno, co dělají a mohou dělat muži a naopak ženy. Tato problematika byla jaksí celkem jasně zformulována a každé odchýlení od zaběhnutého bylo považováno skoro za prohřešek proti pravidlům chování...doba naštěstí pokročila a zvykli jsme si na ženy za volanty velkých nákladních aut, na ženy ve vedení firem a ženy v řadách policie a vojska a naopak na muže na mateřské dovolené a na zdravotní bratry...Samozřejmě všichni víme, že byly, jsou a budou zaměstnání, která může vykonávat pouze jedno pohlaví...(přerušeni rozhovoru se žádostí uvedení příkladu. pozn. autorky) Například horník...(UPM1).

Už skutečnost, že respondentka začíná formulací „z minulých let je zakořeněno“ opět poukazuje na vnímání genderové problematiky jako něčeho, co se vyvíjí v čase. U tohoto příkladu vědomé reflexe genderové problematiky můžeme sledovat práci se symboly. Ženy totiž obvykle neřídí velká nákladní auta, je zde ale v paměti zasutý motiv řidičky

trolejbusu, která je vnímána jako pozitivní symbol. S ženami ve vedení firem mohla mít respondentka zkušenost z médií, což ukazuje na význam dobrého příkladu, který veřejnost přijala. Policistku respondentka mohla vidět sama. Je zde vidět pozitivní dopad záznamu všedního dne ze společnosti. Zdravotní bratři a muži na mateřské dovolené opět fungují v symbolické rovině jako příklady toho, že pečovatelská role není něčím daným. Dále například oba muži v odpovědi na tuto otázku zmínili přístup na trh práce pro ženy po mateřské dovolené, zatím co ženy se jí vůbec nezabývaly:

No taky se to například týká rovných šancí pro matky, co se vrací do práce po mateřský dovolený. To totiž bývá problém a určitě si zaměstnavatelé vybírají radši muže. Pak nemají ženy šanci obstát. To by se mělo nějak řešit...Ale je pravda, že kdybych měl firmu, tak taky radši zaměstnám chlapa. Ženy bývají hodně doma s dětma, když maroděj...(RRM1).

Je patrné, že tento muž z jedné strany připouští nutnost realizace RP, ale z druhé strany uvažuje v dimenzích zaběhlých stereotypů v genderových rolích, že o děti se starají výhradně ženy. Vůbec nepřipouští možnost dělení se o jejich péči. Ve formulaci „pak nemají ženy šanci obstát“ je ale potenciál, který je zajímavý. Respondent ví, že pokud někdo nemá šanci obstát, je něco v nepořádku. Nedivil by se tedy systémovému opatření, které by tuto nespravedlnost řešilo.

Omezená perspektiva, kterou úředník projevuje sebeprojekcí do vlastní firmy ukazuje na jiný druh stereotypů. Jako by ve firmách bylo možné obstát jen když fungují jako vyhrocené mašiny. Výpověď týkající se firmy vypovídá o dobrém povědomí o stávajícím fungování systému. Majitelé firem se chovají racionálně v rámci stávajícího, ale dá se předpokládat, že při změně pravidel se budou chovat jinak, znovu loajálně, tentokrát k novému. Nicméně i tento respondent projevil svým způsobem sociální citlivost.

Například ironický tón respondentky, která mluvila o rozdílných kariérních a mocenských možnostech žen a mužů naznačoval, že si uvědomuje existenci skleněného stropu a podvědomě se nehodlá podílet na reprodukování genderových nerovností jako jakéhosi daného faktu: „*To víte, žena to má vždycky těžší, když chce něčeho dosáhnout. Já jsem musela vystudovat dvě vysoké školy, abych dostala tohle místo*“ (KÚŽI).

Celkový dojem z rozhovorů potvrdil očekávání, že prostředí administrace evropských dotací nevykazuje odlišnou kulturu než jiné úřady. Srovnávám ji se závěry *Analýzu genderové citlivosti KÚ* (Pavlík, Hejzlarová, 2006). Vzhledem k tomu, že část

administrace projektů financovaných ze SF probíhá na KÚ, lze předpokládat, že ani na tomto KÚ není problematika RP žen a mužů institucionálně a personálně podporována, což se projevuje jasně tím, že v rozhovorech není patrná genderová senzitivita⁹.

Ve shrnutí celé této podkapitoly lze konstatovat následující: RP žen a mužů jsou administrátory/kami definovány intuitivně, ne zcela v souladu s obecnou definicí. RP žen a mužů se v pojetí dotazovaných týkají zejména trhu práce, i když je znevýhodnění patrné i v dalších sférách společenského života (politické, vzdělávací atp.), jak uvádím v teoretické části práce. Přestože je administrátory/kami rozpoznávána nerovnost ve společnosti, nikdo explicitně nezdůraznil, že je nutné podporovat RP žen a mužů. Explicitní sdělení však ukazují na vědomí o nerovném odměňování, nerovném postavení žen ve vyšších pracovních pozicích a dalších nespravedlnostech. Lze to interpretovat jako implicitní sdělení uvědomování si potřeby rovných příležitostí. Genderové stereotypy se v rozhovorech objevovaly, často ale již povědomím o tom, že se s nimi „dá něco dělat“. Profesní role jsou chápány sice jako připsané, explicitně je ale zmíněna možnost změny připsaného. Připsané se tedy mění na připisované.

2) Důležitost daného tématu v ČR

Otázka zněla, jak viditelné je toto téma v rámci činnosti vlády ČR. Většina respondentů a respondentek se nad touto otázkou více zamyslela. Všichni se shodli/y, že si nejsou vědomi/y žádných výrazných aktivit, které by vláda v této oblasti činila. Výjimku tvořila jen v jednom případě zmínka o antidiskriminačním zákoně. Jedna z respondentek to například zhodnotila následujícím způsobem:

Vláda hmm, tak to tedy opravdu nevím. Víte já si myslím, že obecně je toto téma řešeno více v teoretické rovině, než aby něco bylo vidět. Možná se o tom mluví, ale žádná výrazná aktivita z toho nevyplývá... (KUŽ1)

Jiný respondent uvedl:

No já nevím, nechte mě chvíli přemýšlet...neuvědomuju si nic, co bych zaznamenal. Vlastně ano, co například Antidiskriminační zákon, ten se ještě stále projednává, ne?...Ono se to možná více řeší na takové nižší

⁹ Genderová senzitivita (genderová citlivost) je definována jako kapacita člověka, instituce, organizace atd. rozpoznat a přijmout přítomnost genderové dimenze ve všech sférách společnosti. (Renzetti, Curran, 2003)

úrovni, jako jsou třeba komunitní plány nebo v konkrétních strategiích místního rozsahu. Myslím, že kraj něco takového má...(RRM1)

Na tuto odpověď jsem podala doplňující otázku, zda si je vědom jakým způsobem jsou tam RP řešeny a zda by uměl uvést konkrétní příklad. Odpověď byla následující:

Úplně přesně nevím, ale třeba komunitní plán řeší lidské zdroje a trh práce, tak se to tam nějakým způsobem odráží. Ale zase jsou tam zástupci všech možných neziskovek, tak se asi taky RP řeší spíš jen okrajově...(RRM1)

Výraz „taky jen okrajově“ v této souvislosti považuji za přesně vypovídající, jakou formou danou problematiku z hlediska skutečné realizace vnímá. Účast neziskových organizací není v odpovědi vnímána jako výhoda a jako důkaz, že jde o něco významného, s čím si oficiální místa neumí poradit sama a jsou odkázána na expertní pomoc. Účast neziskového sektoru je prezentována spíše z pozice arogantní moci, která přizve neziskové organizace k řešení okrajových témat. Úřad ústy úředníka nevnímá neziskový sektor partnersky. Vzhledem k tomu, že žádný/á z dotazovaných nevedl/a ani jeden důkaz o zviditelňování daného tématu, lze tuto skutečnost interpretovat v souvislosti s činností vlády s použitím jiného přídavného jména - neviditelné. Výjimku tvořila jen letmá zmínka o Antidiskriminačním zákoně.

Podotázkou byla viditelnost RP v médiích. Zde se skupina dotazovaných rozdělila na dvě skupiny. Jedna toto téma v médiích vůbec nepostřehla, druhá ano. Z hlediska rozložení připadl větší počet na první skupinu (6:3). Pozitivní odpovědi se zaměřovaly na politické souvislosti a zněly následovně:

Víte já si myslím, že je to v současné době docela atraktivní téma. Větší zájem je mu v médiích věnován vždycky před volbami, protože politici vědí, že na to lidi slyší...to jsou pak plné noviny plánů, jak to bude zajistit sociální jistoty, jak zvýhodní rodiny s dětmi, podpoří zaměstnání atd....ale pak se to přežene, karty se rozdají a skutek utek. Ale četla jsem, že by mělo jít do politiky více žen, třeba by se to pak zlepšilo...(UPŽ2)

Mně připadá, že to jsou takový vlny. Občas něco čtu nebo slyším. Jako například teď před volbama. Nějaká debata se věnovala počtu žen na kandidátkách a v politice vůbec... Nebo například vím, že byly v novinách probírány průměrné příjmy žen a mužů...a že jsou tam rozdíly.... Ženy pořád vydělávají méně.(KUŽ2)

Zmínka o rodinách s dětmi v první odpovědi může prozrazovat stereotyp – RP se týkají pouze matek. Matky se pak jeví jako lidé s handicapem v podobě dítěte, a problematika žen jako znevýhodněného celku jako by neexistovala. Formulace „ženy vydělávají méně“ v druhé odpovědi je velmi důležitá, míří k nespravedlivému mocenskému uspořádání a špatné struktuře rozdělování finančních prostředků. Mediální prezentace RP byla spojována (a zřejmě) velmi ovlivněna především předcházejícími volbami. Nepřímo jsou zde zmíněny kvóty a genderové statistiky.¹⁰ Avšak v předešlém dotazu na obecné roviny RP je respondentka nezmiňovala. Tato skutečnost mi navozuje úvahu, že některá témata související s RP jsou respondentům/kám známa, ale nepropojí si je.

V rámci mediální prezentace RP jsem vznesla třem dotazovaným, kteří zde tuto problematiku reflektovali, neplánovanou doplňující otázku. A to: zda vnímají v novinách a masmédiích vůbec generické maskulinum. Očekávala jsem, že pojem sám bude neznámý a očekávání se splnilo. Nemohu to komentovat jinak, než že všichni/všechny na mě pohlédli/y s velkým údivem, na co že se to ptám? Co to je? Po vysvětlení pojmu¹¹ se ukázalo, že ačkoliv neznají toto označení, s jeho projevy se již nejednou setkali/y:

Aha, no samozřejmě to znám. Jen jsem nevěděla, že se tomu takhle říká. No, hodně se na to poukazuje třeba v inzerátech na práci. Musí tam být uvedeno oboje...(UPŽ1)

Jo, aha, no tak to jo, to znám. Ale asi jsme na to zvyklí, tak nám to ani nepřijde. Nebo si myslíte, že na tom záleží? Na tom, jak je to řečeno?...[zde jsem já uvedla příklad, jak by asi reagovala, kdyby dostala

¹⁰ Genderová statistika-poskytuje data pro gender analýzy, které diagnostikují rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovních participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocí atd. v kontextu jim určených gender rolí (www.rovnopravnost.cz)

¹¹ Generické maskulinum – užívání podstatných jmen rodu mužského pro souhrnné označení mužů i žen. Např. politici, hasiči, zaměstnanci apod. , ačkoliv existuje i ekvivalent v ženském rodě. Takto genderově nevyvážený/nesenzitivní jazyk patří mezi nejčastější formy skryté diskriminace, která vede k utužování stereotypních rolí mužů a žen (www.rovnopravnost.cz)

od zaměstnavatele vizitku na fiktivní jméno Jana Vomáčková s popisem funkce ředitel...].*...no to nejde, to je nesmysl...(KUŽ2)*

Míra zájmu o tuto snadno přístupnou problematiku, o které se respondenti/ky dověděli, že má také své označení byla poměrně velká. Jednalo se o jednoduchý příklad, jehož pomocí je možné začínat i strukturovanější rozhovory. Genderově citlivá komunikace je velmi důležitá a argument, že žádný muž si na vizitku nenechá napsat kontrolorka, zatímco kontrolor je u žen běžné na vizitkách ve státních úřadech. Na pozici ředitel/ka již je citlivost větší. Zmíněná respondentka nevysvětlila, proč jí jeden případ připadá divný, druhý ne. I to svědčí o různé citlivosti na různých stupních pracovní vertikály. Ředitelka má na uznání nárok, kontrolorka může být kontrolor. Ředitelka by měla být více, třeba by ohlížely právo kontrolorek na správnou vizitku. Lze předpokládat, že pokud by každý úřad byl vybaven odborem zabývajícím se rovnými příležitostmi, problémy s vizitkami by byly odstraněny mezi prvními.

Třetí podotázka se zaměřovala na viditelnost RP v rámci daných institucí. Zde analýzu omezím pouze na jednotlivé úřady: Regionální radu, Úřad práce a Krajský úřad. Respondenti/ky z Regionální rady nevedli/y žádné konkrétní téma, které by se k dané problematice v rámci jejich úřadu řešilo:

Nevím, zda to přímo souvisí s RP, ale na kraji existuje strategie rozvoje lidských zdrojů a strategie udržitelného rozvoje. Podrobnosti k tomu určitě najdete na webových stránkách, tak tam koukněte..jinak o ničem konkrétním nevím...(KUŽ1)

Nejsem si jist, ale nevím o ničem.(RRM1)

Co není v realitě, najde se na webových stránkách. Kompetence se přesouvá na informační zdroj. Je to ukázka kouřové clony. Řešením by mohlo být založení odboru pro RP na každém úřadě. Jeho úkolem by bylo zviditelňování politiky RP žen a mužů, monitoring a vyhodnocování.

3) Znalost/neznalost souvisejících termínů s RP (např. gender mainstreaming, genderové rozpočtování, genderový audit, statistiky členěné dle pohlaví apod.)

Mám-li shrnout všechny získané informace v rámci této otázky, nemohu je hodnotit jinak, než jako ukázkou neznalosti. Ačkoliv někteří a některé dotazovaní/é zareagovali kladně, tedy že výše citované termíny znají, po jejich vysvětlení jsem došla k naprosto odlišnému závěru. Pojem sice pravděpodobně znali/y, jeho význam však nikoliv. Extrémním příkladem byla odpověď jedné respondentky na otázku týkající se genderového mainstreamingu:

Znám to první gender mejn..nevím jak se to vyslovuje. Gender to je stáří.. důchodový věk..no jsou to nástroje pro zamezení diskriminace kvůli věku...(RRŽI)

Setkala, ale nepoužíváme je. Je to pro mě jen teoretický pojem, tak vlastně ani neznám jeho význam...(KUŽI) [vyjádření k pojmu genderový mainstreaming. pozn. autorky]

Asi nejlépe situaci vystihuje následující výpověď:

Z těchto pojmů jsem se setkal jen s genderovým auditem... a to při návštěvě jedné americké společnosti v Praze při návštěvním dnu... jinak o tom nic nevím... (UPMI)

Celkové zjištění tedy bylo poměrně tristní a výpovědi dále dokumentovaly nedostatečnou reflexi genderové problematiky v rámci zkoumaných úřadů.

4) Znalost/neznalost ukotvení RP žen a mužů v české legislativě

Celkově lze říci že malé povědomí o ukotvení RP žen a mužů v české legislativě existuje, ale neobsahuje konkrétní představu o jeho konkrétní formě a rozsahu. Zpravidla všichni dotazovaní/é uváděli/y Listinu základních práv a svobod, ale nikdo nebyl schopen/a upřesnit, jakým způsobem jsou zde RP ukotveny. Dále byla zmiňována ústava, ale v podobné rovině. Všichni dotazovaní/é z Úřadu práce zmiňovali/y Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti. Tyto dokumenty připomněla jedna respondentka z Regionální rady ale podobně jako u Listiny základních práv a svobod bez schopnosti upřesnit. Následně mluvila o Zákoníku práce, kde daná problematika v současnosti zakotvena není. Jiné související legislativní normy vysloveny nebyly:

Určitě jsou řešeny v Listině základních práv a svobod, ale jak konkrétně to tedy opravdu nevím... (KUŽ1)

Nějak jsou zakotveny v Listině, ale... myslím, myslím že určitou formulací o diskriminaci, ale to vlastně není jen o RP, tam patří i rasa, hendikepování a tak dál... (RRM1)

RP jsou zakotveny v listině základních práv a svobod... Je tam pouze obecná zmínka bez bližší specifikace... (RRŽ2)

Já vím o Zákoníku práce a pak jsou v zákonu o zaměstnanosti... za dostatečné to považují, ale to víte, jako ve všech oblastech je to hlavně o lidech...a co si budeme nalhávat, všichni víme jaká panuje situace s jejich dodržováním...to víte, kde není žalobce není soudce... (UPM1)

V rámci podotázky jsem se dotazovala na subjektivní hodnocení, zda považují ošetření RP v rámci české legislativy za dostatečné či nedostatečné a na případné zdůvodnění. Respondenti/ky poukazovali/y na rozpor mezi teoretickým ukotvením a praktickým fungováním. Existuje zde tedy povědomí o tom, že problematika RP je někde zakotvena, je to ale v obecných dokumentech, které se jaksi automaticky nedodržují či míjejí s realitou. Omyl se Zákoníkem práce je signifikantní. Respondentka odkazuje na nejobecnější možnou normu hned po Listině základních práv a svobod. Zákoník práce RP konkrétně neřeší, používá termín rovné zacházení (viz. teoretická část). Upozorňuje na obecný zákaz diskriminace s odkazem na podrobnější vysvětlení pojmů vážících se k diskriminaci v neexistujícím Antidiskriminačním zákoně. Dokud RP nebudou zakotveny v normách, které se běžně používají v praxi, bude přetrvávat mlhavý pocit, že RP jsou zakotveny v textech deklarativní povahy. Respondenti/ky považovali ošetření RP v české legislativě za dostatečné, ale zpravidla za málo funkční v praxi:

Já si myslím, že jsou ošetřeny dostatečně, ale pak je to horší... myslím jako... jako při jejich praktickém děláni... dělají se třeba právě u projektů, ale pak už není kontrola jejich naplnění... (KUŽ2)

No ošetřeny jsou podle mě dostatečně, ale horší je to pak s praktickým dopadem. Vždyť tady neprobíhá žádná kontrola, jestli jsou dodržovány nebo ne... (RRM1)

Hmmm já nevím. Já si myslím, že nedostatečně, protože není kontrola a zpětná vazba... (RRŽ1)

Řekla bych že dostatečný... alespoň v mé profesi na úřadě práce...ale stav legislativy neposoudím, protože mě to téma zase až tak nebere... (UPŽ1)

V rámci otázky na znalost/neznalost ošetření RP v české legislativě jsem se dotazovala konkrétně také na povědomí o Antidiskriminačním zákoně. Všichni respondenti/ky zaznamenali/y jeho existenci resp. jednání o jeho existenci:

Projednává se, ale není schválen... víc nevím... (RRM1)

Připomínkuje se v Poslanecké sněmovně... tedy myslím.. (KUŽ1)

Antidiskriminační zákon je zatím zřejmě v nedohlednu. Má to řešit samostatně,... RP by měly být vyjmuty z ostatních zákonů... (UPM1)

Pouze jedna respondentka měla přesné informace, jak probíhá jeho projednávání:

Antidiskriminační zákon jo ten byl schválen někdy na jaře, ale pak ho prezident vetoval. Doteď snad není žádná změna, ale myslím, že nám hrozí nějaký postih ze strany EU, pokud ho nepřijmeme...i tak si teda myslím, že bude vždycky problematické prokazování porušování RP... (RRŽ2)

Z výpovědí respondentek/tů vyplývá, že o legislativě týkající se RP panuje jen nejobecnější povědomí. Hodně výpovědí automaticky dodává, že vliv případně existujících legislativních opatření je tak jako tak malý, přestože na implementaci jsem se neptala. Stížnost na vzdálenost od praxe byla častá. Nevyskytla se odpověď, kde by některá respondentka věděla o zákonech něco bližšího jako o potenciálním prostředku vlastní obrany proti diskriminaci. Respondentky jako by nemluvily o vlastních právech. Povědomí

o zákonech upravujících RP by minimálně u absolventek/tů vysokých škol mělo být součástí školní výbavy. Selhává zde tedy i jiná vzdělávací složka, než pouze ta, která je spjatá s institucí státní správy.

5) Znalost/neznalost ukotvení RP v evropské legislativě

Obecné povědomí o ukotvení RP v evropské legislativě lze shrnout jedním slovem – neznalost. Zpravidla nikdo neuvedl nějaký dokument, který toto téma v EU řeší. Jedna respondentka uvedla Evropskou komisi, ale spíše jako dedukci, že to pravděpodobně nějak ošetřuje. Nicméně všichni a všechny dotazovaní se domnívají, že legislativa EU se RP zabývá více, než legislativa ČR:

Opravdu nevím... Evropská komise to určitě má v nějakých svých dokumentech, ale jak to opravdu nevím..ale celkově si myslím, že to tam i líp funguje... (KUŽ1)

Já myslím, že v evropských normách jsou víc, ale vlastně ani nevím... (RRŽ2)

Nemám představu. O tuto legislativu jsem se nezajímal... ale určitě se to řeší víc než u nás... (UPM1)

Vzhledem k tomu, že o evropské legislativě u nás panuje minimální povědomí, je alespoň potěšující, že právě s evropským zákonodárstvím je spojována správná představa, že tam se daná problematika řeší lépe.

6) Odborného vzdělávání k problematice RP na příslušných úřadech

Na otázku odborného vzdělávání jsem částečně získala odpověď již v rámci otázky č.1. Konkrétně jsem se nyní zaměřila na skutečnost, zda na nějaké odborné vzdělávání v příslušných úřad existuje nabídka, kdo jej případně realizuje, jaký je o ně zájem a zda je povinné. Z odpovědí bylo patrné, že je respondentům a respondentkám tato otázka nepříjemná. Byla první, která směřovala na jejich zaměstnavatelské instituce. Odpovědi zněly vyhýbavě. V případě jasného ne, zdůrazňovali/y prosbu o zachování anonymity. Osobně si tuto žádost interpretuji jako obavu z případné negativní reakce nadřízené osoby. V celkovém shrnutí lze tvrdit, že minulý i současný stav odborného vzdělávání na

dotčených institucích nedospěl k žádné změně. Neprobíhají žádná školení ani přednášky na téma RP:

Ne, nic takového tady nemáme, ale prosím neuvádějte mě tam...

[Z tohoto důvodu zde nebudu uvádět ani úřad, ze kterého dotazovaný pocházel].

Myslím, že nám je vzdělávání nabízeno, ale účast je dobrovolná... nic konkrétního nevím, moc jsem se o to nezajímala... (KUŽ1)

Vzdělávání nám je nabízeno, ale účast je dobrovolná... já o tom opravdu nic nevím, vždyť jsem Vám říkala, moc mě to nebere... (UPŽ1)

Tvrzení, že vzdělávání se nabízí nemusí být podloženo, protože respondentky nebyly schopné uvést ani přibližně čas, kdy bylo nabízeno naposled, ani témata, o která se v nabídce jednalo, nedokázaly upřesnit ani zda nabídka přišla elektronickou poštou nebo byla někde vyvěšena. Odpovědi ale dosvědčují pocit, že by něco podobného nabízeno být mělo a možná i někdy bylo. Pokud se tedy vzdělávání nabízelo, nedělo se to takovým způsobem, aby zůstala alespoň nějakým způsobem konkrétní vzpomínka. Nebylo by řečeno stanovisko: *Jo, ale nepamatuju si to (UPŽ1)*.

Prosba respondentky, aby její odpověď nebyla uváděna svědčí o tom, že by v očích respondentky zaměstnavatel mohl mít těžkosti protože příslušné vzdělání nenabízí. Napovídá to o existenci podezření respondentky, že zaměstnavatel v této oblasti nejedná, jak by jednat měl.

Výjimku tvořila žena z Krajského úřadu a uvedla následující:

Já osobně jsem jednou byla na školení v Praze na MPSV, myslím. Je to tak asi tři čtyři roky zpátky. Bylo to zaměřené na RP a gender mainstreaming v OP RLZ. Dělalí to Angličani a byla to moc pěkná přednáška...(KUŽ1)

Na základě těchto informací lze udělat závěr, že v minulosti neprobíhalo žádné systematické ani jiné vzdělávání pracovníků na žádném z vybraných úřadů. Odpověď jasně ukazuje, že poptávka by byla a proběhlé školení je hodnoceno kladně. Úřady ale nic podobného nenabízejí.

Druhá část rozhovorů se více zaměřila na téma RP v jednotlivých OP, které dotazovaní/é administrují. Hned v úvodu musím konstatovat, že jsem očekávala více informací, zejména v rámci poslední otázky na skryté aspekty dané problematiky, případně návrhy na její řešení. Předpokládala jsem, že na základě zkušeností s administrací projektů v rámci vybraných OP budou administrátoři/rky schopni/é a ochotni/é definovat, v čem vidí problémy a jaká by mohla být jejich řešení. V rámci některých otázek se mi této informace dostalo, v jiných nikoliv.

7) Zakotvení RP v příslušných OP, stanovisko administrátorek/rů

Analýza zakotvení RP v příslušných OP bude rozdělena na jednotlivé OP, tedy *SROP*, *ROP*, *OP RLZ* a *OP LZZ*.

SROP: Na základě získaných odpovědí mohu konstatovat, že podle respondentů/ek RP jsou v tomto OP zakotveny zejména jako jedna z horizontálních priorit a do hodnocení, zda má projekt pozitivní/negativní dopad na RP. Podrobně na ně odkazuje, dle sdělení administrátorů/rek projektů „Příručka pro žadatele“ (dále jen příručka). Ta poskytuje vysvětlení pojmu a jak k němu má žadatel/ka přistupovat. Dle sdělení respondentů/ek: „*na vše existuje metodika*“. Tato příručka obsahuje názorné příklady, jak může žadatel/ka RP podpořit, resp. co je hodnoceno jako „pozitivní dopad“ (ten je žádoucí a získávají se za to body). Hodnocení vydávají hodnotitel/ky projektu. Vždy jeden interní z Krajského úřadu a jeden/na externí nezávislý/á hodnotitel/ka. Výsledky hodnocení se porovnávají a musí dojít k určité shodě. Prakticky se to odehrává v rovině přečtení projektu a přidělení bodu/ů. Realita je taková, že z celkového 100% bodů náleží hodnocení všech horizontálních priorit 10%. Tzn. že i když by se projekt zaměřil na RP jako horizontální prioritu, může na základě splněných kritérií získat maximálně 10% do hodnocení:

*Zrovna v našem OP se RP moc neřeší. Teda neklade se na ně až takový důraz... jsou v horizontálních tématech a když se ptáte zrovna na RP, tak se tady na to podíváme do příručky..jo tu mají k dispozici žadatelé... vidíte projekt je musí řešit a můžou za ně pak dostat maximálně tři body...
(KUMI)*

Vzhledem k tomu, že mě všichni odkazovali na příručku, po ukončení rozhovorů jsem o ni požádala. Je zde, jak respondenti a respondentky uváděli/y, definován postup hodnocení. Žadatel odpovídá na otázku: „Jak projekt přispívá k naplňování ostatních horizontálních

kriterií (sociální integrace, informační společnost, rovné příležitosti)? Hodnocení: Projekt podporuje ostatní horizontální kriteria (rovné příležitosti.atd.) a v projektu je smysluplně popsáno jak tato témata podporuje“ (Příručka, 2004: 9). Maximální možný zisk bodů jsou 3. Záleží tedy jen na žadateli/ce jak „smysluplně“ horizontální prioritu popíše a na přístupu a inteligenci hodnotitele, zda je jako „smysluplné“ vyhodnotí:

Jak probíhá to hodnocení? No hodnotí je vždycky dva lidi. Jeden od nás a druhý je nezávislý hodnotitel. Udělej se hodnotící tabulky. Pak se hodnocení porovnaj a nesmí se lišit víc než o 15%. Kolik dostanou? no v celkovém hodnocení na procenta je to maximálně 10%..No chápete to dobře..ať jsou jakkoliv řešený tak maximálně 10%...(KUMI)

Hodnocení postavené na dvou osobách je zřejmě snahou o minimalizaci korupce, nebo možná mírněji řečeno o větší objektivnost. Nastavení maxima (15%) pro odlišení svědčí o tom, že se názorově mohou i více rozcházet. Pokud by bylo jednoznačně nastavené, jak projekty hodnotit, byl by menší prostor, aby k podobné situaci vůbec docházelo. Nezanedbatelná je také skutečnost, dle jakého klíče jsou externí hodnotitelé/lky vybíráni/y. Podle odpovědí respondentů/tek dle určitých kvalifikačních kritérií. Jakých, to se mi nepodařilo zjistit. Lze však pochybovat, že by byli/y na problematiku RP jen minimálně proškoleni. Také nízké bodové hodnocení, které je za splnění požadavků na podporu RP v rámci projektu možné získat není pro žadatele/ky pravděpodobně příliš motivující. Kromě toho je také nutno zdůraznit, že nikdo z dotazovaných nevedl žádnou prioritu ani oblast podpory, kde jsou témata RP v rámci OP řešeny. Rozhovory se týkaly zejména RP jako horizontální priority. Z toho lze vyvodit závěr, že RP jsou ve vnímání administrátorů/ek v rámci OP, kromě horizontálních priorit, neviditelné.

V rámci této otázky jsem pro upřesnění svých informací požádala respondenty/ky také o vysvětlení principu schvalování OP. Byla mi potvrzena verze: MMR (ve spolupráci s oslovenými odborníky, neví se odkud) navrhuje OP, ten se připomínkuje, dále se postoupí vládě a ta jej po projednání dále předá Evropské komisi ke schválení:

Úplně přesně to nevím, ale probíhá to nějak tak, že MMR jako řídicí orgán Operační manuál navrhuje, pak ho snad schválí vláda a pak to musí ještě jít do Evropský unie... (KUMI)

Respondent v této odpovědi odhalil svůj úzký zájem výhradně o náplň práce. Co je dál a co výrazně nepotřebuje ke své práci, o to se hlouběji nezajímá. Získané sdělení lze interpretovat také způsobem, že daný úřad neposkytuje celostní informace.

Na otázku, zda administrátoři a administrátorky projektů považují výše uvedené zakotvení RP v OP za dostatečné se shodli/y že ano. Avšak zásadní problém shledávají v možnostech následné kontroly. Postrádají nastavení určitého mechanismu, který by jim umožnil po realizaci projektu efektivní kontrolu plnění horizontální priority RP:

No upřímně řešeno tak v možnostech těchto projektů jo. Jsou to grantová schémata a moc se tam RP řešit nedají..Tak to stačí... (KUM1)

Víte v rámci našich projektů se to vztahuje jen na některý z nich a pak si myslím, že to je dostatečné... (KUŽ2)

Dostatečný by to bylo, kdyby existovala fungující kontrola... (KUŽ1)

Na základě odpovědi v tomto duchu jsem pátrala po monitorovacích indikátorech. Má osobní zkušenost z administrace projektů v rámci jiného OP je právě kontrola plnění horizontálních priorit po realizaci projektu touto formou. Například v projektu se žadatel zavázal zřídit nová pracovní místa. Monitorovací indikátory pak hodnotily, zda byla zřízena místa pro ženy či muže a jejich přesný počet. Osobě kontrolora/ky byla dána možnost této zpětné revize. Zpravidla byla tato skutečnost dokládána pracovní smlouvou. Vznela jsem doplňující otázku tímto směrem a získala jsem následné odpovědi:

Ano máte pravdu, jsou tu monitorovací indikátory... povinné . Počkejte. Měří se hlavně dvě věci, tvorba pracovních míst a finance z osobních zdrojů. (KUM1)

Tazatelka: „Hodnotíte pracovní místa podle pohlaví?“

Jestli hodnotíme místa podle pohlaví.??..ne to ne. Jde o celkový počet míst, na to jsou dotace...jo vlastně jo, ale pak je dělíme..do monitorovacích ukazatelů... (KUM1)

Tuto odpověď lze interpretovat, že vytváření pracovních míst je v tomto případě považováno za formální záležitost, které dotazovaný nepřikládá zvláštní důraz. Respondent se nezamýšlel nad smyslem vytváření a monitoringu pracovních míst pro ženy a muže ani o širších souvislostech.

Poslední podotázka v rámci mapování ukotvení RP v jednotlivých OP se soustředila na jejich následné odrazy v praxi, vč. uvedení konkrétních příkladů. Odpovědi se většinou nesly v následujícím duchu:

Určitě si myslím, že jsou projekty přínosem, vždyť se tady díky jim vytvořilo spousta pracovních míst. Pro ženy i pro muže. Tady vám dám takovou naši knížečku a můžete se podívat, jak jsou úspěšné...najdete tam i ty vaše RP co vás zajímají... (KUM1)

Zde je možno podotknout, že tato odpověď již reflektovala na můj předešlý dotaz na genderové statistiky tvorby pracovních míst. Respondent již sám zmínil toto téma. Je patrné, že pokud by byla větší vnější snaha bylo by možné toto téma i v rámci OP a především projektů více zviditelnit. Respondenti/ky nepřikládají RP a genderové problematice obecně větší důraz, neboť toto téma není v rámci jednotlivých institucí, jak je patrné z předešlých i následujících odpovědí, hlouběji řešeno.

Publikací, kterou Krajský úřad vydává jsem se zabývala a mohu zde uvést, že v rámci grantových schémat administrovaných na Krajském úřadě bylo úspěšných několik konkrétních projektů, které byly zaměřeny přímo na ženy (např. Integrace žen do pracovního procesu, Moduly pracovní reintegrace žen s nízkým vzděláním ohrožených nezaměstnaností atp.). Je pravda, že tyto projekty se nezaměřují primárně na RP. Pozitivní informací však je, že v rámci těchto projektů dochází k rekvalifikaci, případně k praktickému „dovzdělávání“ znevýhodněné skupiny - žen a tím k větší možnosti uplatnění se. V rámci projektů probíhají kromě jiného besedy, pracovní právní poradenství atp., které jsou mnohdy první informací, jak se lze například domáhat svých práv či jak se bránit proti diskriminaci. V neposlední řadě přispívají k získávání nových dovedností.

ROP: Výchozí otázka je shodná, forma zakotvení RP v OP. Celkově vychází podobná situace jako u SROPu. RP jsou ukotveny v rámci HP. Žadatel/ka dokládá skutečnost, že projekt nemá negativní vliv na danou prioritu. Je nastaveno bodové hodnocení. Vliv na RP, pokud požaduje žadatel/ka bodové hodnocení, musí splnit předem určená kritéria. Přesná definice zní: “V rámci projektu budou vytvořeny vhodné pracovní podmínky pro sladění pracovního a osobního života – péče o děti, seniory, pružná pracovní doba, přestávky v práci apod.“ (ROP, hodnotící kritéria). Osoba, která mi tuto informaci poskytla, mě žádala o neuvádění konkrétního zdroje, proto uvádím zdroj v omezené míře z důvodu

zachování anonymity. Hodnotící kritéria jsou nastavena předpisem a hodnotí je administrátoři/rky – příjemci/kyně žádostí na Regionální radě:

RP máme v horizontálních prioritách.

Tazatelka: “Jak to funguje?”

Jak to funguje?... no projekt, pokud je řeší tak za to dostane body... já projekt přečtu, porovná s kritériami a když vyhoví, tak je přidělím... co tam třeba je... tak si vzpomínám že nějaké sladování pracovního a soukromého života?(RRM1)

RP jsou zakotveny v horizontálních prioritách. Víte my jsme hodně omezení takzvanými hodnotícími kritérii... Funguje to tak, že když se žadatel přihlásí alespoň k nějakému hodnotícímu kritériu z RP, tak je za to bodově více ohodnocen...

Tazatelka: “Promítáte do hodnocení projektů také nějak Vaše vlastní hodnocení?”

Vlastní hodnocení? to tam nemůžu dát žádný... máme na to tabulku... jinak se hlavně kouká na to, že projekt nesmí být nijak diskriminační... ale myslím, že se to těžko dokazuje, že je projekt diskriminační... nebo že opravdu naplňuje RP... (RRŽ1)

RP nejsou v ROPu konkrétně vymezeny. Jsou jenom vedeny jako RP obecně. Ale to taky proto, že vzhledem k charakteru podporovaných projektů se to dá těžko uplatnit....asi je víc využijou jinde...(RRŽ2)

Podle tónu a přístupu dotazovaných k této otázce se domnívám, že RP jsou v tomto OP administrátory/kami opět chápány více méně jako formální kolonka. K „napsání“ háčku existují určitá pravidla vycházející právě z OP (manuálů atp.). Zjištění, že v rámci hodnocení projektů se administrátoři/rky pevně drží psaných pravidel je svým způsobem výhodou, neboť jak jsem zjistila dále nedisponují odborným vzděláním k řešení problematice. O to větší důraz by však měl být kladen na kvalitu OP a materiálů, se kterými pracují.

Žádoucí odborné vzdělání administrátorů/rek se odvíjí zpravidla od zaměření OP. Požadavek je zpravidla vysokoškolské někdy obecné, někdy právě k danému OP

(např.technické). Výhodou, jak mi bylo řečeno, jsou předchozí zkušenosti s předvstupními programy EU. Ostatní vzdělání v rámci úřadu je většinou řešeno formou odborných kurzů. Na orientaci v problematice RP nejsou kladeny žádné požadavky. To je možné interpretovat jako nevědomou či vědomou ignoraci daného tématu.

I zde jsem se dotazovala na princip navrhování a schvalování OP. Dostala jsem z mého pohledu velmi překvapivou odpověď. ROP si každý kraj zadává sám a zpracovává jej soukromá firma (nebylo jasně řečeno zda na základě výběrového řízení, či výběru jiným způsobem..) Soukromá firma jej zpracuje, Krajský úřad připomínkuje, pak jej připomínkuje Regionální rada. Postoupí se vládě k projednání a následně Evropské komisi:

No úplně přesně to nevím, ale asi to probíhá nějak takhle: Kraj zadá operák nějaký firmě... no jasně soukromý... jak to nevím... ta ho zpracuje a probíhá nějaké připomínkování. Kraje a naše [Regionální rady] ... no pak to koordinuje MMR..., dá se to vládě ke schválení a pak se to pošle Evropský komisi... (RRM1)

K dotazu na dostatečnost ukotvení RP tímto způsobem jsem získala jednoznačné odpovědi „ne“. Nejsou přesně vymezeny a není stanoven způsob kontroly:

Dostatečné? To nejsou... vždyť se na ně zaměřuje minimálně...kontrola je taky zvláštní, ani se to nemonitoruje... (RRM1)

Minimálně v tomto smyslu znamená, že preferencí ROPu je zaměřovat se na jiná témata, jako například na udržitelný rozvoj dané lokality, konkurenceschopnost, vytvoření lokalit atraktivních pro další investice atd. V tomto duchu jsem získala odpovědi. Na RP se dle tázaných zaměřují jiné OP, konkrétně uváděli/y bývalý OP RLZ. Z tohoto důvodu jim patrně nepřipadalo důležité, pozastavit se nad skutečností, že v jejich OP se RP objevují jen minimálně. Pozitivní informací z těchto odpovědí je skutečnost, že si respondenti/ky neexistenci RP a jejich monitoringu uvědomují:

RP nejsou vymezeny konkrétně... je to řečeno moc obecně a pak se do toho řadí i třeba podpora hendikepovaných... ale je pravda, že ROP svým charakterem může RP uplatňovat dost těžce... (RRŽ2)

U této respondentky je čitelné negativní hodnocení z hlediska přílišné obecnosti, která je v daném OP RP připisována. Toto sdělení potvrzuje také skutečnost, na kterou jsem poukazovala v předešlé textové analýze OP. Při spojení různých oblastí podpory RP do jedné definice dochází ke skutečnosti, že při realizaci projektu jedna potlačí druhou.

Praxe a uvedení konkrétních příkladů. Také zde se prokázalo tvrzení respondentů/ek, že RP jsou definovány v příliš obecné rovině. V rámci uvedení konkrétních příkladů jsme narazili na problém, že uváděli/y RP zaměřené zejména na osoby zdravotně postižené. Konkrétní příklad projektu řešícího RP ve smyslu RP mužů a žen nedefinoval nikdo. Zdůvodněno to bylo právě charakterem ROPu:

Jé... počkejte... no já nevím... nic mě nenapadá. Ted' jeden projekt řešil parkovací stání pro invalidy a to jsem bodoval, ale na to se asi neptáte, co?... fakt nevím... (RRM1)

No to je těžké říct... takhle... víte my se na ně opravdu moc nezaměřujeme, teda ty projekty...oni spíš řeší postižený, jako třeba přístupy, parkování a tak... jinak fakt nevím... (RRŽ2)

V závěru rozhovoru mě jeden respondent odkázal na brožuru: „Průvodce horizontálními tématy“. Vzhledem k tomu, že nevěděl, zda je to veřejně přístupná informace, opět mě požádal o neuvádění zdroje, respektuji zachování anonymity a nekonkretizuji zdroj. Nicméně jsem mu věnovala pozornost. Na základě podrobného prostudování mohu konstatovat následující fakta: RP jsou zde definovány jako: „potírání diskriminace na základě pohlaví (genderové hledisko), rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace“. Téma rovných příležitostí je ještě nadále rozšířeno na další znevýhodněné skupiny, jako jsou: „imigranti a azylanti, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, drogově závislí, propuštění vězni, absolventi škol, apod.“ To koresponduje s výpověďmi respondentů/ek, že RP ve smyslu toho OP obsahují velmi široký pojem. Kromě jiného tato brožura umožňuje žadatelům/kám uvést možnost, že projekt má neutrální vliv na RP, čímž je zbavuje jakýchkoliv povinností.

OP RLZ: Projekty OP RLZ byly administrovány na Krajských úřadech i na Úřadech práce, tak jsem v analýze čerpala z obou těchto zdrojů. Celkově jsou RP podobně jako

v předešlých OP hodnoceny především v rámci horizontálních priorit. Hodnocení bylo definováno jako formální. Konkrétní jednotlivé priority a opatření administrátoři/rky z Krajského úřadu nezmiňovaly. Podobně tomu bylo na úřadu práce. K hodnocení RP respondenti/ky uváděli/y zejména zakotvení v horizontálních prioritách. Celkově je posuzují tak, že prakticky jen naplňují kriteria, na kterých se usnesl někdo jiný. Oproti Krajskému úřadu zde ale bylo zmíněno, že na problematiku RP se zaměřuje celý tento OP:

No RP v horizontálních prioritách jsou prostě jedno z hodnotících kritérií...co chcete slyšet? Je to jako se všema. Prostě vyplňujeme to, co někdo jinej vymyslel..no jinak by se měly RP promítat do celého programu, ale měly no... (UPM1)

Ty RP v horizontálních prioritách jsou podle mě spíš jen formální záležitost. Řeknu Vám to asi takhle: asi do poloviny roku se vůbec nemonitorovaly. Až pak byly doplněny monitorovací indikátory, které řeší dělení skupin na muže a ženy... (KUŽI)

Přestože se OP RLZ zaměřuje na RP více, než ostatní OP, i zde je respondenti/ky zmiňovali/y zejména v souvislosti s horizontálními prioritami. Zřejmě jsou v rámci hodnocení projektů právě zde nevýrazněji tematizovány. V rámci priorit a opatření podpory jsou pravděpodobně pro administrátory/ky jen jedním z mnoha témat, kterými se zabývají. Dle sdělení si uvědomují jejich formálnost, ale nevolají po změně. Avšak i když jsou takto vnímána, lze přepokládat, že pokud by byl systém monitoringu a hodnocení RP funkčně nastaven, přispíval by k jejich podpoře. Rovněž lze přepokládat, že pokud by došlo ke změně přístupu k tématům RP celého úřadu, tak i zaměstnanci/kyně by reagovali citlivěji.

Administrace OP RLZ se v úrovni vývoje a schvalování odehrává na MPSV, ale zcela jisti si touto odpovědí respondenti/ky nebyly. Uváděli/y také možnost součinnosti s dalšími subjekty, ale nebylo řečeno zda ze soukromé nebo ze státní správy:

Přesně to teda nevím, ale asi na MPSV. Možná jim s tím i někdo pomáhá, ale fakt nevím. Nám se dostane do ruky až výsledek... (UPM1)

Na otázku, zda považují administrátoři/rky citované formy ukotvení RP v jejich OP za dostatečné většinou odpovídali/, že po formální stránce ano, po praktické nikoliv. Bylo čitelné, že si uvědomují výrazný nesoulad, ale nehledají cestu k jeho řešení:

To máte se vším stejný. Něco je dáno, ale jinak se to dělá. Hlavně si myslím, že nějaký papírový požadavky jsou k ničemu, pokud si to ty lidi opravdu neuvědomějí. Můžou do projektu napsat co chtějí, ale když to nechtějí, tak to nechtějí..my s tím nic neuděláme... (UPM1)

Ano i ne. Po formální stránce jsou v pořádku, po praktické už míň. Není na to pořádná kontrola. Například když je projekt zaměřený na vzdělávání, kontrolujeme v prezenční listině počet lidí, ale ne počet žen a počet mužů co tam byli... (KUŽ2)

Někteří/é administrátoři/rky jsou schopni reflektovat tuto skutečnost více, někteří/é méně. Minimálně byla administrátory/kami zmíněna důležitost zvnitřnění tohoto tématu. Nicméně už skutečnost, že se tato úvaha vůbec objevila je důkazem, že zde je prostředí kde se o RP přemýšlí. Podstatným faktem zůstává, že projekty v rámci OP pravděpodobně nenaplnují požadavky EU o podpoře RP. V ČR je v OP zřejmě nastaven systém, který RP nějakým způsobem zohledňuje, avšak v důsledku nikam nevede. Chybou může být nejen příliš široký smysl termínu RP (jak je diskutováno výše), ale také nevěle tvůrců OP se touto tematikou podrobněji a zejména důsledněji zabývat.

Konkrétní příklady z praxe se odehrávaly v rovině projektů zaměřených na vzdělávání, kde byly ženy jako cílová skupina, popř. vzdělávací projekty pro muže a ženy a projekty zaměřující se na zaměstnanost, dotované zaměstnání a na návrat do pracovního procesu:

Konkrétně se podpora RP dělá u vzdělávacích projektů a školení. Přesný název Vám už neřeknu, ale ty jsou zaměřené na ženy po mateřské, na ty co mají nízkou kvalifikaci atd. aby zase pracovali... (UPŽ1)

Zde se potvrzuje fakt, že RP většina z respondentů/tek spojuje se zaměstnaností a trhem práce. To opět poukazuje na nutnost poskytnutí odborného výkladu, jak širokého spektra se problematika RP může týkat, jak je možné na ně pohlížet a následně je hodnotit. Vzhledem

k tomu, že administrátoři/rky jsou v přímém kontaktu s žadateli/kami a mají mimo jiné také povinnost poskytovat informace, mohlo by jejich odborné vzdělání v oblasti RP přispět k tomu, aby žadatelé/lky podávali/y projekty s lépe zpracovanými RP.

OP LZZ: Administrace projektů v rámci tohoto OP probíhá Krajských úřadech a na MPSV. Celkově je současný proces administrace projektů velmi složitý a během výzkumu se mi nepodařilo vytvořit přehlednou strukturu kdo, co a jak nyní administruje. Zaměřila jsem se výhradně na projekty, které administrací spadají pod Krajský úřad – na grantová schémata (grantové projekty). Podobně jako u předchozích OP jsou RP širokým pojmem, což dokládá kromě výpovědí respondentů/tek i samotné znění OP. Rovné příležitosti zde postihují oblast možné diskriminace z hlediska pohlaví, negativních zkušeností různých sociálních skupin na trhu práce (např. etnických minorit, osob se zdravotním postižením, vyšších věkových skupin atp.). Respondenti/ky uváděli RP zejména jako jednu HP, přičemž zdůrazňovali/y, že se jedná o jedno z hodnotících kritérií. Hodnotící kritérium bylo definováno jako počet vytvořených pracovních míst pro ženy:

No rovné příležitosti je jedna z horizontálních priorit, která je daná. My jí sledujeme jako monitorovací ukazatel.

Tazatelka: Jak ji sledujete?

Jak? No například na pracovních místech pro ženy a pak i některé priority RP přímo zohledňují. (KUŽI)

Tazatelka: Považujete toto řešení RP v rámci OP za dostatečné?

Hmm to je těžké říci..vyplňujeme je do formulářů...jestli je to dostatečné to nevím, ale snad to k něčemu je. Když nic jiného, tak se tím musí žadatelé při zpracování projektů zabývat a vznikají tak nová pracovní místa... (KUŽI)

Tazatelka: Měl a by jste nějaký nápad, jak efektněji by mohly být RP v OP řešeny?

No víte jedna věc je, jak je to napsané v OP a druhá jak k tomu přistupujeme. Já si myslím, že by moc nepomohlo lepší zakotvení v OP, ale spíš to, abychom to my tak nějak víc přijali. Jako že je to důležité. (KUŽI)

Tato respondentka jako jedna z mála zmínila nutnost zvnitřnění problematiky RP u jednotlivců. To považuji za zásadní informaci. Mou domněnkou je, že za efektivní

realizací RP v rámci OP stojí především kvalitně zpracované základní prováděcí dokumenty OP vč. příruček pro žadatele a dále zejména zvnitřnění tématu RP v celé této administrativní kultuře. Posun ve vnímání RP u hodnotitelů projektů by zároveň mohl mít na samotné zpracování projektů. Jelikož je v povinnostech administrátorů/rek poskytovat informace žadatelům/kám, lze předpokládat, že vysvětlení důležitosti tohoto tématu by se mohlo následně pozitivně odrazit i v projektech.

8) Osobní hodnocení prosazování RP při administraci projektů

Tato otázka se dotazovaným značně prolínala s otázkou předešlou. Ze získaných odpovědí vyplývá, že jednotliví/é administrátoři/rky se musí držet předepsaných systémů hodnocení. Spočívají v tom, že přečtou projekt a porovnájí ho s nastavenými kritérii. Na základě vyhodnocení jsou přidělovány body. Zpravidla hodnocení probíhá v rámci daných úřadů, v některých případech se na něm zúčastňují také nezávislí/é hodnotitelé/ky (např. OP RLZ a SROP administrované na Krajského úřadě):

To už jsem vlastně říkala, je to tak že si přečtu projekt a dám mu body. ...no podle tabulky... (RRŽI) [Tato odpověď se váže na ROP].

No to máte těžký..víte tyhle projekty je neřeší jako svou prioritu, tak se zase tak moc neřeší. K hodnocení jsou jasně daná pravidla a ty musíme dodržet... příjemci vypisovali jestli má projekt pozitivní, negativní nebo neutrální vliv na RP a my jsme to následně hodnotili.(KUMI) [v rámci řešení SROPu]

Jak bylo řečeno, odpovědi směřovaly na předepsaná pravidla v OP a příručkách. Nabízí se otázka, zda mají jednotliví/é administrátoři/rky šanci/prostor, na základě případné vyšší informovanosti o problematice RP, přispět ke kvalitnějšímu posuzování projektů. I když zde prostor administrátory/kami není vnímán, je možné předpokládat, že odborné znalosti a genderová citlivost mohou přispět ke kvalitnějšímu hodnocení projektů.

9) Hodnocení monitorovacích indikátorů horizontální priority RP

První otázkou bylo, zda považují respondenti/ky nastavení výše uvedených indikátorů a srozumitelné a to jak v rovině pro ně jako administrátory/ky, tak pro žadatele/ky. Závěr je

jednoznačný, všichni a všechny hodnotí jejich nastavení jako srozumitelné pro obě skupiny:

*Já si myslím, že jsou udělaný dobře. Je to jasný, pracovní místa a počty.
Jestli to k něčemu je to už je druhá věc... (KUM1)*

*No srozumitelný asi jsou, ale nevím, jestli jsou taky nějak účinný..hlavně
je hodně lidí chápe spíš na postižený než na muže a ženy... (RRM1)*

Na základě subjektivních hodnocení monitorovacích indikátorů HP RP, od administrátorů/rek projektů, jsem došla k následujícím závěrům: monitorovací indikátory směřují zejména na obecná čísla, kterým není přisuzována nijaká zvláštní důležitost. Jde například o počty zřízených pracovních míst, které se následně dělí na počty míst pro ženy a muže (SROP). Důležitost vyplývá z možného bodového zisku (který je nízký) a celkového vlivu na úspěšnost projektu (hodnocení HP se například u SROPu vyjadřuje v procentech. Možný zisk za naplnění HP – obecně je 10%). I případné dobré úmysly žadatelů/ek tak nejsou řádně oceněny:

*Jo indikátory, ty máme. Jsou to ukazatele...počítají se pracovní
místa...Ano dělíme je podle pohlaví, ale nemyslím, že to má nějaký
zvláštní význam..No to dělení. Víte peníze jsou určeny na pracovní místo
jako obecně a ne na to pro koho je...(KUŽ2)*

Dále například u ROPu na: „Počet projektů přispívajících k zajištění rovných pracovních podmínek“, kde je pozitivní vliv charakterizován způsobem: “V případě obsazování pracovních míst budou respektovány podmínky pro sladění pracovního a osobního života – péče o děti, seniory, pružná pracovní doba, přestávky v práci apod.“[zdroj z důvodu zachování anonymity neuvádím]. Bodové hodnocení respondent nspecifikoval:

*Jo máme je, ale musím se podívat, jak to přesně je. Tak, hodnotí se
sladování pracovního a osobního života a je to definováno takhle...
podívejte se... no já nevím, no nejsou k ničemu. Teda to asi zase ne, ale
postih za to žádnéj není... nebo o něm aspoň nevím...(RRM1)*

Žadatel musí vypsát že projekt má nemá negativní vliv na RP nebo že je k nim ve vztahu neutrální. Když je kladný, tak si vybere konkrétní kritérium, kterým je například., počkejte řeknu vám to přesně..Projekt přispěje ke zvýšení povědomí veřejnosti o problematice týkající se RP, diskriminace a sociálního vyloučení... co si já myslím? No já si myslím, že ve valné většině našich projektů je to nerelevantní... (RRŽ2)

Z výše uvedeného vyplývá, že administrátoři/ky vnímají problematiku RP, i když ne v celkovém rozsahu. Je tomu tak i přes chybějící systematické odborné vzdělávání. Jsou schopni perspektivou RP rozpoznat a vyhodnotit nekvalitu dokumentů s nimiž pracují. Uvědomují si nutnost nastavení sankcí, za účelem případného vymáhání závazků, ke kterým se žadatelé zavazují.

Obecně lze říci, že systém administrace OP zohledňuje RP jen na formální úrovni. Zpravidla je kolonkou, která je na základě příliš obecných pravidel splněna (viz. diskutovaná širší pojmu RP atp.) a tím se považuje, že bylo RP učiněno za dost. Chybí zde kromě správného nastavení požadavku plnění RP také kvalitní monitoring, kontrola i možnost sankcí. To vše lze přičíst skutečnosti, že problematika RP zřejmě není pro tvůrce OP zásadním tématem. Přitom RP by na základě závazků ČR vůči EU měly být prosazovány ve všech oblastech podpory.

10) Získání informací o neznámých aspektech, které mohou nějakým způsobem tuto problematiku ovlivňovat

Celkově jsem k této otázce získala minimum odpovědí. Většina z nich se zaměřila na kritiku nepřesné vymezení pojmu RP, ať již v tom smyslu, že zahrnuje více oblastí znevýhodněných skupin (jako třeba handicapované osoby apod.), nebo jejich nerelevantní zařazení vzhledem k prioritám, které mají projekty naplňovat. Na těchto skutečnostech se shodli/y zástupci/kyně všech OP. Druhým bodem kritiky byla zejména nedostatečná možnost kontroly, případně též možnosti uplatňovat sankce. Jedna informace od administrátorky ROPu směřovala na nedostatečnou informovanost žadatelů/ek, které vedou k chybám v projektech:

Problém je v tom, že rovnost je řešena obecně a nezaměřuje se moc na RP. Je potřeba, aby se to pořádně vysvětlilo a rozdělilo... a hlavně je

potřeba nastavit důslednou kontrolu. Aby za nedodržení závazků byly postihy..prostě zpřísnit kontrolu... ta totiž není dostatečná... (RRM1)

Stává se, že žadatel vybere za účelem získání víc bodů nesprávné kritérium.Sice si myslím, že je to dobře vysvětlené, ale i tak musíme na chyby upozorňovat..řešením vidím v bližším objasnění termínu a vazeb. Měly by probíhat nějaké semináře a ne jen pro nás, ale hlavně pro žadatele..možná by bylo dobrý vymezit HP podle charakteru podporovaných aktivit jednotlivých OP... (RRŽ2)

Určitě je špatná kontrola. Je potřeba se víc zaměřit na následky monitoringu, ne jen na vyplnění čísel..udělat nějakou funkční zpětnou vazbu... (KUŽ1)

Několik respondentů/ek na tuto otázku vůbec nedokázalo odpovědět. Zpravidla uváděli, že si nejsou vědomi žádného aspektu, nebo se ohradili s tím, že na takové závěry nemají dostatek zkušeností. Domnívám se, že pokud respondentům/kám bylo ukázáno téma a byla vysvětlena podstata problému, individuálně byli/y schopni se zamyslet a definovat nedostatky. Lze však spekulovat o tom, že pokud tyto podněty nedostávají, příliš se daným tématem nezabývají. Na základě získaných odpovědí lze konstatovat, že sami o sobě nevyvíjejí žádnou aktivitu, která by mohla být podnětem k nějakým změnám, ať již v rámci dané instituce či v širším rozsahu. Nicméně odpovědi ukazují na zásadní nedostatky OP, na nefunkční informační zdroj odborné terminologie vážící se k RP, a to mezi nadřízenými orgány a úřady, kde jsou projekty administrovány nebo mezi těmito úřady a žadately/kami.

3.2.3 Shrnutí, charakteristika nedostatků a možných příčin

V rámci analýzy rozhovorů byla stanovena určitá témata, na která jsem se zaměřovala. Ta budou využita i nyní při definování závěrů a charakteristice nedostatků. První se zaměřovalo na zmapování obecného povědomí administrátorů/rek o RP, zejména RP žen a mužů a souvisejících termínech. Většina z respondentů/tek chápe RP ve vazbě na trh práce, rovnost v odměňování, rovný přístup ke vzdělání. Postoj většiny z nich lze charakterizovat jako rezervovaný. Příčinou může být primárně nízká informovanost o dané problematice, sekundárně negativní osobní zkušenosti. To je z mé strany domněnka vycházející z některých obecných reakcí.

Znalost termínů souvisejících s tématem RP, jako jsou genderový audit, genderové rozpočtování apod. je velmi malá. Příčinu lze připsat zejména opět nedostatečné informovanosti, a to jak v rámci vzdělávání v rámci dané instituce, tak nepříliš velkému osobnímu zájmu. Tuto skutečnost dedukuji na základě pocitů, které jsem při realizaci rozhovorů získala. RP jsou respondenty/kami stále přijímány s určitým despektem. K tomuto závěru jsem dospěla na podkladě některých projevů respondentů/tek při rozhovorech, jako například intonace hlasu, posměšného tónu po reakci když jsem na začátku představila a o jaké téma se zajímám. Někteří/é pracovníci/e které jsem na počátku výzkumu oslovila, mě odmítli/y, že o tomto tématu se mnou nejsou ochotni dělat rozhovor.

V hodnocení, jaká je RP v ČR věnována pozornost zpravidla respondenti/ky neregistrovali/y žádné výraznější činnosti. Nejčastěji byl zmiňován Antidiskriminační zákon, což lze přičíst tomu, že je to aktuální téma, které občas proběhne médii. V návaznosti na Antidiskriminační zákon zde zhodnotím povědomí o legislativě ČR zabývající se RP. Lze konstatovat, že znalost zákonů a příp. vyhlášek či jiných legislativních dokumentů není nijak výrazná. Odehrává se opět v obecné rovině, jako příklad byla nejvíce uváděna Listina základních práv a svobod. Lze předpokládat, že uvedení tohoto dokumentu se nezakládalo na jeho znalosti, ale spíše na dedukci, že tam bude daná problematika ošetřena. To soudím z nekonkrétních informací, které jsem získala (žádný/á respondent/ka nebyl/a schopen/a uvést konkrétní příklad ošetření). V následném dotazu na evropskou legislativu, je možné opakovat shodné hodnocení, jako u souvisejících termínů s RP. Tedy neznalost.

Tématu odborného vzdělávání na příslušných institucích, kde byl výzkum realizován jsem se dotkla již výše. Lze konstatovat, že ani v minulosti, ani v současné době neprobíhá na daných úřadech žádné systematické či příležitostné vzdělávání pracovníků v oblasti RP. Důvod je možné shledat v nedostatečném zájmu vedení těchto institucí a v neposlední řadě také v nepovinnosti toto vzdělávání uskutečňovat.

V rámci dotazování na hodnocení ukotvení RP v jednotlivých OP jsem došla k několika závěrům. Nebyl odhalen žádný zásadní rozdíl v ukotvení a interpretaci RP v jednotlivých OP. Všechny se potýkají s podobnými nedostatky, kterými jsou zejména již výše citovaný příliš široký kontext, špatná motivace pro žadatele a nedostatečný systém kontroly. V rámci horizontálních priorit jsou RP většinou řešeny předem danými kritérii, které se administrátorům/kám jeví jako ne úplně efektivní. Na tuto skutečnost ostatně poukazoval také výzkum, který byl diskutován v teoretické části práce. Monitoring horizontálních priorit RP se odvíjí zejména na základě počtu podpořených nově vzniklých

pracovních míst pro muže a pro ženy, což je považováno za nedostatečné. Příčina je zřejmě v chybném či nedostatečném nastavení horizontální priority RP obecně a s tím i souvisejícím monitorováním. Je žádoucí opět přehodnotit systém nastavení horizontálních priorit ve všech jeho ohledech.

Negativní aspekty, které respondenti/ky v souvislosti s problematikou RP v OP uváděli/y lze definovat zejména jako nedostatečnou a nefunkční možnost kontroly plnění povinností žadatelů v souvislosti s RP a nevyhovující, příliš široké uchopení termínu RP v OP. Příčiny lze těžko přesně určit. Lze se domnívat, že mohou vycházet z nedostatečné znalosti dané problematiky osob a institucí, kteří OP vytvářejí nebo z neuvědomělé/uvědomělé ignorace závažnosti důsledků. V každém případě je nutno brát tyto skutečnosti v úvahu a řešit je. Protože jinak nebudou Strukturální fondy plnit svou funkci, která mimo jiné spočívá v podpoře celospolečenských témat, jako jsou RP.

3.3 Návrhy řešení

V této kapitole se pokusím formulovat návrhy, které by mohly vést k řešení některých výše uvedených nedostatků. Budu vycházet z témat, na které jsem se v empirické části práce zaměřila. Jedná se o:

1. Změny v četnosti zastoupení RP ve vybraných OP pro minulé a současné programovací období **k horšímu**. **Návrh řešení:** Přehodnotit již základní dokumenty, ze kterého OP vycházejí, tedy Národní strategický referenční rámec a Národní rozvojový plán. Při definování strategických cílů a prioritních os, klást vyšší důraz na RP žen a mužů jako jejich základní součást. Nastavit funkční systém monitorování a kontroly RP jako samostatné části, vč. možných sankcí.
2. Způsob interpretace RP, **příliš široký kontext**. **Návrh řešení:** V rámci vývoje OP spolupracovat s odborníky/cemi, kteří získaly/i vzdělání v dané oblasti, konzultovat s nimi užití termínů a klást vyšší důraz na celkovou jazykovou strukturu OP. Konkrétně přesně vymezit termín RP ve smyslu žen a mužů, aby nedocházelo k překrývání a roztříštění RP do více oblastí.
3. **Malé povědomí** administrátorů/ek projektů o RP a souvisejících termínů (např. gender mainstreaming, genderový audit atp.). **Návrh řešení:** V rámci jednotlivých institucí zavést povinné systematické vzdělávání všech pracovníků k problematice

RP. Popřípadě zřídit samostatný odbor pro RP, který bude toto téma zviditelňovat, monitorovat a vyhodnocovat.

- 4. Zmapování, jaká je dle názorů dotazovaných přisuzována důležitost danému tématu v ČR. Znalost/neznalost ukotvení RP v české a evropské legislativě.** Tato dvě témata jsem v rámci návrhu na řešení sloučila, protože je považuji za provázaná. Řešení v tomto případě jsou obecnějšího charakteru. Celkově považuji za nutné, aby problematika RP žen a mužů byla více vysvětlována a prezentována v pozitivním slova smyslu v masmédiích, na přenáškách, v rozhovorech popř. jako umělecká reflexe. S tím souvisí také prezentace zákonů a dalších právních norem, které ji upravují. Pokud budou RP žen a mužů tímto způsobem prezentovány a upozorňovány, lze předpokládat, že se změní celkový přístup společnosti k této problematice.
- 5. Zakotvení RP žen a mužů v příslušných OP.** Řešení problematiky zakotvení RP žen a mužů v OP je složité přesně navrhovat, avšak lze uvažovat o určitých možnostech: 1) Doporučit MMR jako koordinátorovi všech OP, aby při vývoji OP dbali na personální obsazení osob s patřičným vzděláním, a to zejména při definování horizontálních priority. V současné době se jedná pouze o dvě, nemělo by to být zásadním problémem. 2) Zohlednit výsledky relevantních výzkumů ohledně evaluace OP a horizontálních priorit. 3) V rámci jednotlivých OP by měly být přesně nastaveny požadavky na RP (uvažuji již o upravené konkrétní definici vztahující se na muže a ženy), jejich kriteria pro jejich splnění, monitorování a zejména způsob kontroly. Všem žadatelům/kám by měla být předem známa opatření, která by následovala při jejich nedodržení. 4) Příslušná ministerstva, která se zaměřují na OP, jako například OP LZZ, by měla v rámci prioritních oblastí více zviditelnit RP žen a mužů. 5) Rovněž považuji za přínosné, aby došlo k přehodnocení bodového zisku, za naplnění horizontální priority RP žen a mužů. Jeho navýšení by mohlo sloužit jako vyšší motivace pro žadatele/ky se jimi zabývat.
- 6. Hodnocení prosazování RP žen a mužů při administraci projektů u jednotlivých administrátorů/ek a hodnocení monitorovacích indikátorů pro horizontální prioritu RP žen a mužů ve vybraných OP.** MMR by mělo

především vznést požadavek na všechny instituce zabývající se administrací OP, aby realizovaly odborné vzdělávání svých pracovníků/ic k dané problematice. Podobně tak dbát na vzdělanost v tomto směru u externích hodnotitelů projektů. Vzdělání administrátoři/rky budou schopni lépe pracovat s nastavenými kritérii a monitorovacími indikátory. Rovněž budou schopni na vyšší odborné úrovni posuzovat jednotlivé projekty, případně vysvětlit ji žadatelům.

- 7. Neznámé aspekty, které mohou nějakým způsobem tuto problematiku ovlivňovat** byly definovány jako nedostatečná a nefunkční možnost kontroly, příliš široké uchopení termínu RP. Tyto aspekty jsou řešeny v rámci výše uvedených doporučení. Nelze než opět zdůraznit, jak významnou roli na výsledný efekt podpory RP v rámci Strukturálních fondů hraje jejich přesné definování, možnost bodového zisku, jako pozitivní motivace, kvalifikované hodnocení administrátory/kami a zejména fungující možnost zpětné kontroly.

Jsem si vědoma náročnosti výše citovaných doporučení, ale věřím, že pokud by byla alespoň některá z nich realizována, mohly by být OP a SF celkově pro podporu RP v České republice mnohem přínosnější.

4 Závěr

Tato práce předkládá popis stávajícího stavu podpory RP, který je podložen reflexí právního rámce v mezinárodním a domácím kontextu, kvalitativní textovou analýzou vybraných OP a polostrukturovanými rozhovory. Sebraný materiál je koncipován jako základní báze, ze které by mohla vycházet témata pro další výzkumy (např. analýza finančních prostředků určených na genderová témata v rámci OP, výzkum se žadateli/kami, analýza počtu projektů na podporu RP fakticky podaných a přijatých atp.).

Evropská unie deklaruje jako jeden ze svých cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti podporu celospolečenských témat, jako jsou rovné příležitosti. SF ze kterých se prostřednictvím OP čerpají finanční prostředky, jsou nástrojem realizace této politiky. Bylo by tedy logické, že se RP budou objevovat jako priority OP a jako horizontální priorita. Na konkrétním materiálu dokazují, že v mechanismu rozdělování prostředků EU se bohužel RP v OP ČR objevují ve velmi malé míře. Toto tvrzení dokládám na základě analýzy dokumentů OP. Komparací zastoupení podpory RP v OP pro předešlé a současné programové období jsem zjistila, že již tak malé původní zastoupení diskutované problematiky bylo v současnosti ještě více upozaděno. Nejen RP v širším významu, jak jsou v rámci OP interpretovány, ale zejména i RP žen a mužů.

Předpokládala jsem, že dokumenty budou vypracovány na takové úrovni, že bude možné spolehnout se na explicitní jazyk, že tedy problematiku RP žen a mužů půjde v rámci jednotlivých priorit snadno rozeznat. Přestože EU explicitně pracuje s pojmem RP žen a mužů (jak je diskutováno v teoretické části práce) a ukládá požadavek na její podporu v rámci přerozdělování finančních prostředků ze SF (viz příslušné Směrnice), v OP ČR se explicitně objevuje jen minimálně. Častěji se objevuje ve formě implicitní. Pro účely mého výzkumu jsem musela vyvíjet téměř badatelskou činnost, abych implicitní ukotvení problematiky RP žen a mužů v OP rozeznala.

Z analýzy dokumentů v empirické části této práce vyplynulo pro problematiku RP následující:

V dokumentech OP je užíván pojem RP v širokém významu. Jsou zde zohledněna mnohá znevýhodnění (věk, rasa, handicap atp.) Z hlediska genderové rovnosti je podpora rovných příležitostí pojímána zúženě jen na RP žen a mužů. Způsob interpretace RP v širokém významu vede v důsledku k tomu, že na podporu RP žen a mužů zbývá jen velmi malý prostor.

Pokud se jedná o RP žen a mužů, jsou zmiňovány převážně ve vztahu k trhu práce. Nejen že je tedy v dokumentech OP genderová rovnost zúžena jen na jednu její část, ale je také řešena výhradně k jedné sféře nerovnosti - trhu práce. Ostatní sféry jako je politika, vzdělávání, domácí sféra, násilí na ženách atd. se explicitně neobjevují vůbec, implicitně velmi, velmi zřídka.

Tyto nedostatky považuji za zásadní a bylo by žádoucí je v následném programovacím období řešit. Nápravy lze docílit za předpokladu, že při tvorbě bude navázána spolupráce s genderovými odborníky/cemi. Tak lze předpokládat, že budou pojmy jako genderová rovnost, rovné příležitosti atd. užívány správným způsobem a že gender mainstreaming bude implementován do OP a následně snad také do projektů jako takových.

Ve druhé části výzkumu jsem realizovala rozhovory s administrátory/kami projektů. V rozhovorech jsem pátrala zejména po jejich povědomí o RP, jejich názoru na ukotvení RP v OP a v horizontálních prioritách. Z odpovědí vyplynulo, že existuje poměrně malá vědomost o RP žen a mužů a jsou spojovány především s trhem práce. U některých respondentů/tek je možné zaznamenat reprodukci genderových stereotypů, ale objevila se také řada momentů, kdy byly stereotypy reflektovány a chápány jako proměnlivé v čase. Například bylo poukazováno na změny, ke kterým došlo v profesních rolích žen a mužů. Jsem přesvědčena, že pokud by respondenti/ky měli/y přesnější informace k problematice RP a genderové rovnosti, byli/y by schopni reflektovat nerovnosti i změny ještě mnohem více. Většina z dotazovaných byla k možnému vzdělávání o tomto tématu otevřená. Předpokládám, že kdyby zde existovala nabídka systematického odborného vzdělávání v oblasti se zaměřením na RP a genderovou rovnost, došlo by u některých respondentů/tek ke změně vnímání těchto témat, byl by položen základ k jejich osvojení a dále ke správné interpretaci výše uvedených termínů ve vztahu k žadatelům/kám.

Z rozhovorů vyplynuly mimo jiné i další nedostatky OP. Mnoho respondentů/ek se shodlo na nejasnosti, resp.obecnosti termínu RP, jak je v OP užíván. Z hlediska zaměření projektů je pak pro žadatele/ky, jak se ukázalo, snazší orientovat se například na RP pro handicapované osoby. Dalším nedostatkem je například současné neefektivní nastavení horizontální priority RP žen a mužů. Bylo poukazováno na skutečnosti, že RP v rámci horizontální priority postrádají funkční mechanismus kontroly jejich naplňování. Systém bodování plnění horizontální priority RP není pro žadatele motivující. Na základě provedené analýzy jsem došla k závěrům, že ačkoliv si ČR i EU zasadily RP mezi své

strategické zásady pro hospodářskou, sociální a územní soudržnost, nejsou v rámci prioritních oblastí pro podporu „na pořadu dne“.

Pokud bych na základě této práce měla navrhnout alespoň jedno opatření, které by mohlo zlepšit současný stav, bylo by to pracovní místo pro odborníka/ci se vzděláním v genderové oblasti na plný úvazek na MMR ČR, v hierarchické struktuře co nejvýše. Náplní práce by jednoznačně mělo být spoluvytváření a revidování OP z hlediska RP. Ve spolupráci s (v oblasti genderové problematiky) vyškolenými administrátory/kami na úrovni posuzování projektů by to mohl být začátek změny k lepšímu.

Z širšího úhlu pohledu na RP u jednotlivých administrátorů/rek projektů jsem vysledovala ještě jednu skutečnost, kterou považuji za nezbytnou zde zmínit. A to je viditelnost tématu RP v médiích. Neznalost souvisejících právních dokumentů a termínů k genderové problematice u respondentů/tek je možné dát do souvislosti s veřejnou prezentací problematiky RP v médiích. Považuji ji vzhledem k výsledkům rozhovorů za nedostatečnou.

V dané chvíli mohu k charakteristice současného stavu prakticky beze změny převzít konstatování ze *Stínové zprávy*: „Vrcholní politici/čky a představitelé/ky státní správy nejeví v oblasti rovných příležitostí žen a mužů zájem o naplňování mezinárodních závazků a smluv, o realizaci vládních priorit a v konečném důsledku ani o respektování základních lidských práv a hodnot“ (Pavlík a kol, 2004: 29). Důsledky výše zmíněného se z hlediska realizace SF odrážejí v neposlední řadě i v OP.

Jsem si vědoma, že cesta ke změně vnímání RP a genderové rovnosti ve společnosti není jednoduchá a je mnoho faktorů, které ji ovlivňují. V rámci této práce jsem se pokusila rozpoznat a identifikovat nedostatky, které se vyskytují v jedné oblasti – v OP, která může na změnu působit. Současně jsem se k některým nedostatkům snažila navrhnout řešení. Jako studentka genderových studií jsem se naučila chápat určitá témata v mnohem širším kontextu a nahlížet na ně, mimo jiné, i perspektivou jejich důsledků. Nyní si mnohem lépe dokážu propojit limity obsažené v některých dokumentech a situaci, ke které vedou.

5 Seznam použité literatury a zdrojů

5.1 Literatura

Amsterodamská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty. (1997) URL:< <http://www.lex.europa.eu> > [Staženo 6.6.2008]

(Amsterodamská smlouva, 1997)

Disman, Miroslav. 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum.

(Disman, 2000)

Foltysová, Michaela, Marek Pavlík, Lenka Simerská. 2005. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů.* Praha: MPSV

(Foltysová, Pavlík, Simerská, 2004)

Fischlová, D. 2002. *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace.* Praha: VÚPSV

(Fischlová, 2002)

Fraser, Nancy, Axel Honneth. 2004. *Přerozdělování nebo uznání?* Praha: Filosofía.

(Fraser, 2004)

Fraser, Nancy. 2007. *Rozvíjení radikální imaginace. Globální přerozdělování, uznání a reprezentace.* Praha: Filosofía.

(Fraser, 2007)

Gender Studies. 2005. *Zpravodaj Rovných příležitostí ve Strukturálních fondech.* Praha:

MMR. URL: < <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz> > [Staženo: 7.7.2008]

(MMR, 2005a)

Gender Studies. 2006. *Zpravodaj Rovných příležitostí ve Strukturálních fondech.* 2006.

Praha: MMR. URL:< <http://zpravodaj-rp.strukturalni-fondy.cz> > [Staženo: 7.7.2008]

(MMR, 2006a)

Havelková, Barbara. 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium.
(Havelková, 2007)

Hejdánek, Ladislav. 1993. *Dopisy přáteli*. Praha: Institut pro středoevropskou kulturu
a politiku
(Hejdánek, 1993)

Hendrychová, Soňa a kol. 1998. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Nadace
Gender Studies.
(Hendrychová, 1998)

Horizontální priority v programech strukturálních fondů. 2005. Praha: MMR ČR.
(Horizontální priority, 2005)

*Improving the duality of Structural Funds Programming through Exchange of Experience –
OQ-Net. (Zkvalitňování programů Strukturálních fondů prostřednictvím výměny zkušeností
IQ-net.)*. 2005. Glasgow: European Policie Research Centre. URL:
<[http://www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/downloads/IQ-
Net_Reports\(Public\)/10.2Horizontal%Themes.pdf](http://www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/downloads/IQ-Net_Reports(Public)/10.2Horizontal%Themes.pdf) > [Staženo 4.5.2008]
(Výzkum SF, 2005)

Institut Jana Pernera, o.p.s. při Univerzitě Pardubice. 2005. *Projekt evaluačního plánu
06/04, Hodnocení indikátorů/ukazatelů a vhodnosti jejich nastavení, Výsledky řešení
projektu 6/04, Závěrečná zpráva*. 2005. Praha.
(Projekt, 2005)

Kimmel, Michael. 2000. *The gendered society*. New York: Oxford University Press
(Kimmel, 2000)

Komise ES. 2005. *Boj s diskriminací v Evropské unii*. 2005. Brusel: Komise ES.
(Evropská komise, 2005)

Komise ES. 2006. *Plán pro dosažení rovnosti mezi muži a ženami na léta 2006-2010*.
2006. Brusel: Komise ES.

(Evropská komise, 2006)

Komise ES. 2006. *Zpráva komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů 2006*. Brusel:

Komise ES. URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0010:FIN:CS:PDF>> [Staženo 30.9.2008]

(Evropská komise, 2006a)

Linková, Marcela a kol.. 2007. *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

(Linková a kol., 2007)

Nagl-Docekal, Herta. 2007. *Feministická filozofie*. Praha: Slon.

(Nagl-Docekal, 2007)

Národní strategie ČR pro 2007 Evropský rok rovných příležitostí pro všechny. 2007.

URL:< <http://equality2007.europa.eu>> [Staženo 26.8.2008]

(Evropa, 2007)

Národní strategický referenční rámec ČR pro období 2007-2013. 2007. Praha: MMR.

(Strategie, 2007)

Národní zpráva o plnění Pekingské Akční platformy. 2005. Praha: MPSV. URL: <

<http://www.mpsv.cz/clanek.php?Ig=1&id=920>> [Staženo 6.6.2008]

(MPSV, 2005)

Návrh Národního rozvojového plánu České republiky 2007-2013. 2006. Praha: MMR

(MMR, 2006b)

Oxford English Dictionary. 2004. New York: Oxford University Press

(Oxford English Dictionary, 2004)

Pavlík, Petr. 2007. *Metodika genderového auditu krajského úřadu*. Praha.

(Pavlík, 2007)

Pavlík, Petr a kol. 2004. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s.

(Pavlík a kol., 2004)

Pavlík, Petr a kol.. 2006. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s.

(Pavlík a kol., 2006)

Pavlík, Petr a kol.. 2008. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Gender Studies, o.p.s.

(Pavlík a kol., 2008)

Pavlík, Petr, Eva Hejzlarová. 2006. *Analýza genderové citlivosti krajského úřadu*. Praha.

(Pavlík, Hejzlarová, 2006)

Pavlík, Petr, Irena Smetáčková. 2006. *Analýza odměňování žen a mužů ve školství: jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?*. Praha: Otevřená společnost.

(Pavlík, Smetáčková, 2006)

Pekingská akční platforma. 1995. URL:< <http://feminismus.cz/ebooks/platorma/> >

[Staženo 7.6.2008]

(PAP, 1995)

Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. 2006. Praha: MPSV ČR. URL: <

<http://mpsv.cz/clanek.php?Iq=1&id=955> >[Staženo 5.6.2008]

(MPSV, 2006a)

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 1998. 1998. Praha:

MPSV. URL: <<http://www.mpsv.cz>> [Staženo: 5.7.2008]

(Priority, 1998)

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen – aktuální text. 2007. Praha: MPSV. URL: <<http://www.mpsv.cz>> [Staženo: 5.7.2008]
(Priority, 2007)

Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.
2008. Praha: MPSV
(MPSV, 2008)

Průvodce fondy Evropské unie. 2004. Praha: MMR ČR
(MMR, 2004)

Průvodce fondy Evropské unie. 2005. Praha: MMR ČR
(MMR, 2005)

Průvodce horizontálními tématy, Příloha č. 12 Příručky pro žadatele. 2008. Regionální rada regionu soudržnosti Severozápad.
(Severozápad, 2008)

Příručka pro žadatele. 2004. Praha: MMR
(Příručka, 2004)

Regionální operační program NUTS II Severozápad pro období 2007-2013. 2006. Krajský úřad Karlovarského kraje
(KÚ KV, 2006)

Reinharz, Shulamit. 1992. *Feminist Methods in Social Research.* New York: Oxford University Press.
(Reinharz, 1992)

Renzetti, Claire M., Daniel J. Curran. 2003. *Ženy, muži a společnost.* Univerzita Karlova v Praze, Praha: Karolinum.
(Renzetti, Curran, 2003)

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství 1957 URL:< <http://www.eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/11957/word/11957E.doc> > [Staženo 25.8.2008]

(EHS, 1957)

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen za rok 2006. 2007. Praha: MPSV. URL:< <http://www.mpsv.cz/files/clanky/4463/zprava2006.pdf> > [Staženo 6.6.2008]

(MPSV, 2006)

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen za rok 2007. 2008. Praha: MPSV. URL: < <http://www.mpsv.cz/fines/clanky/4463/zprava2007.pdf> > [Staženo 6.6.2008]

(MPSV, 2007)

Stínová zpráva CEDAW. 2006. Praha: European Roma Rights Centre, League of Human Rights, Gender Studies, o.p.s.

(ERRC, GS, League, 2006)

Suchomelová, Miriam, Drahomíra Fischlová. 2006. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu.* Praha: VÚPSV.

(Suchomelová, Fischlová, 2006)

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). 1979. New York. URL: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>> [Staženo 5.4.2008]

(CEDAW, 1979)

The guide - The Evaluation of Socio-economic Development (Průvodce Evropské komise pro hodnocení socioekonomického rozvoje- Rovné příležitosti mužů a žen). 2004. URL: <http://www.evaled.info/downloads/sb1_equal_opportunities.doc> [Staženo 4.5.2008]

(Průvodce, 2004)

Závěrečná zpráva evropského roku rovných příležitostí 2007. 2008. Praha: Ministerstvo pro menšiny a lidská práva. URL: <<http://www.vlada.cz/cs/stehlikova/errp/html>> [Staženo 27.8.2008]

(Zpráva, 2007)

5.2 Zákony ČR

Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.). 1993. Praha: PČR. URL:< <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> >

[Staženo 6.6.2008]

(Listina, 1993)

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. 2006. URL:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakon/zakonik-prace/>> [Staženo 10.9.2008]

(Zákon 262/2006)

Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. 2004. URL:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakon/zamestnanost/>> [Staženo 10.9.2008]

(Zákon 435/2004)

5.3 Nařízení, Směrnice Rozhodnutí EU

Narižení (ES) č. 1260/1999 o obecných ustanoveních o Strukturálních fondech. 1999.

Brusel: Rada EU.

(Směrnice, 1999)

Narižení rady (ES) č. 1083/2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení narižení (ES) č. 1260/1999. 2006. Brusel: Rada EU.

(Směrnice, 2006)

Rozhodnutí rady č. (2066/702/ES) o strategických obecných zásadách společenství pro soudržnost. 2006. Brusel: Rada EU

(Rozhodnutí, 2006)

Směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy. 1976. URL: <<http://eu.juristic.cz/30803/>> [Staženo 10.6.2008]

(Směrnice, 1975)

Směrnice Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě a pokud jde o pracovní podmínky, služební povýšení a pracovní podmínky. 1976. (Rada 1976)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73 ES, o realizaci zásad rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup a zaměstnanecké pracovní podmínky. 2002 (Rada, 2002)

Směrnice Rady 2004/113/EC o zásadě rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám. 2004 (Rada, 2004)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (Rada, 2006)

Implementation of gender mainstreaming in the Structural Funds programming documents 2000-2006. 2002. Brusel: Evropská komise (KOM, 2002)

5.4 Webové stránky

Genderové statistiky. 2007. URL:

<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod> [Staženo 5.6.2008]

(ČSU, 2007)

Prezident Václav Klaus vetoval Antidiskriminační zákon. 2008. URL:

http://zpravy.idnes.cz/dokument-prezident-vaclav-klais-vetoval-antidiskriminacni-zakon-p9s-/domaci.asp?c=A080516_120452_domaci_jba [Staženo 10.4.2008]

(Prezident, 2008)

Národní orgán pro koordinaci. 2007. URL: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Narodni-organ-pro-koordinaci>>[Staženo 3.1.2009]

(MMR, 2007)

Občanské sdružení Fórum 50%. URL: <<http://www.padesatprocent.cz/docs/zeny-v-politice.pdf>> [Staženo 6.6.2008]

(Fórum 50%, 2008)

5.5 Analyzované dokumenty

Průvodce fondy Evropské unie

(MMR, 2005)

Regionální operační program NUTS II Severozápad pro období 2007-2013

(KÚ KK, 2006)

Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

(MPSV, 2008)

6 Přílohy

Seznam příloh: Příloha č.1 Struktura Rozhovoru

Příloha č. 1: Struktura rozhovoru

Otázky pro administrátory/ky projektů odporovaných ze Strukturální fondů EU

Krátké představení diplomové práce: Je zaměřena na rovné příležitosti mužů a žen, na přístup k této problematice prezentovaný v právních dokumentech ČR, EU a zejména ve vybraných Operačních programech a horizontálních prioritách. Cílem je reflexe výše uvedených dokumentů, případně návrhy změn. Základním pravidlem výzkumu je zachování anonymity zdrojů.

1) Co si obecně představujete pod termínem rovné příležitosti mužů a žen?

- Jak by jste definoval/a
- Jakých oblastí/situací se dle vašeho názoru týká?
- S jakými jinými koncepty se Vám spojuje?
- Jak je na tom podle Vás Česká republika pokud jde o rovné příležitosti žen a mužů?
- Absolvoval/a jste nějaké školení v této problematice?

2) Jaká důležitost je podle Vás přisuzována rovným příležitostem žen a mužů v ČR?

- Jak viditelné je toto téma podle Vás v rámci činnosti vlády ČR?
- Jak viditelné je v médiích?
- Jak viditelné je v rámci Vaší instituce?

3) Setkala/a jste se někdy s pojmem genderový mainstreaming?

- Jakých oblastí/situací se dle Vašeho názoru týká?
- S jakými jinými koncepty se Vám spojuje?
- Jak by jste jej definoval/a?

4) Znáte nějaké nástroje k prosazování rovnosti mužů a žen?

- Setkal/a jste se někdy s pojmem genderové rozpočtování?
 - a) Co si pod ním představíte?
 - b) Kde a jak jej lze použít?

- setkal/a jste se někdy s pojmem genderový audit?
 - a) co si pod ním představíte?
 - b) kde a jak jej lze využít?
 - Setkal jste se někdy s pojmem statistiky členěné podle pohlaví?
- 5) **Jsou rovné příležitosti nějak ošetřeny v rámci české legislativy?**
- Pokud ano, mohl/a by jste uvést nějaký příklad?
 - Považujete to za dostatečné? Ano/ne – zdůvodněte
 - Řeší tuto problematiku nějak antidiskriminační zákon?
- 6) **Máte povědomí o zakotvení rovných příležitostí žen a mužů v právních dokumentech EU?**
- Jsou zakotveny shodně, více nebo méně než v ČR?
- 7) **Probíhá na Vašem úřadě k tématu rovných příležitostí mužů a žen nějaké odborné vzdělávání?**
- pokud ano, jak často? kdo školí? jaké řeší téma?
 - jsou tato školení povinná? Pokud ne, jaký je o ně zájem?
- 8) **Jakou formou jsou rovné příležitosti mužů a žen zakotveny v Operačním programu, se kterým pracujete?**
- Považujete to za dostatečné? Zdůvodněte.
 - Jaká důležitost je jim podle Vás prisuzována?
 - Jak se to promítá do praxe?
- 9) **Jak vy osobně hodnotíte prosazování rovných příležitostí mužů a žen při administraci podávaných projektů?**
- Uveďte příklad
- 10) **Jak hodnotíte nastavení monitorovacích indikátorů pro Horizontální prioritu rovné příležitosti ve Vašem Operačním programu?**

- Je pro Vás srozumitelné? Je podle Vaší zkušenosti srozumitelné pro žadatele/ky?
- Považujete je za efektivní? Vysvětlete
- Shledáváte nějaké rozdíly v monitorování různých Horizontálních priorit?
- Shledáváte nějaké rozdíly v monitorování Horizontálních priorit oproti předešlému programovacímu období?

11) Tento výzkum je pilotní a je jistě řada věcí, které mi při formulování otázek unikají. Vy jste odborník/ice v této oblasti. Napadá Vás něco, na co bych se podle Vás měla zaměřit? Je nějaký aspekt problému, který bych měla podle Vás znát?