UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Zuzana Vrbová

Bakalářská práce

Rovné příležitosti ve strukturálních fondech Evropské unie:
Realizace ve vybraných projektech

Praha 2013/2014

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

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci „Rovné příležitosti ve strukturálních fondech Evropské unie: Realizace ve vybraných projektech“ vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím také s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

Zuzana Vrbová

Ráda bych poděkovala panu Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D. za velice cenné rady a především trpělivost při vedení této práce.
Velké poděkování také patří celé mé rodině, především mým rodičům Daně Víchové a Pavlu Víchovi za jejich podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

Obsah:

1 Úvod ... 6
2 TEORETICKÁ ČÁST – Úvod do problematiky genderu a rovných příležitostí ... 8
2.1 Genderové stereotypy ... 8
2.2 Lidsko-právní argumentace rovných příležitostí ... 11
2.2.1 Diskriminace ... 12
2.3 Ekonomické argumenty pro rovné příležitosti ... 13
2.3.1 Pracovní segregace ... 13
2.3.2 Platové rozdíly ... 15
2.3.3 Ženy a muži na řídících pozicích ... 16
3 Prosazování rovných příležitostí ze strany EU ... 18
3.1 Strategie pro rovnost žen a mužů v období 2010 – 2015 ... 18
3.2 Gender mainstreaming a genderové rozpočtování ... 20
3.3 Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích ... 21
3.4 Politika hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie ... 23
3.4.1 Cíle a horizontální priority politiky HSS EU ... 24
3.4.1.1 Horizontální priority ... 24
3.4.1.2 Cíle politiky HSS v programovém období 2007 – 2013 ... 25
3.4.2 Finanční nástroje EU k prosazování priorit ... 26
3.4.3 Strukturální fondy ... 27
3.4.3.1 Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) ... 28
3.4.3.2 Evropský sociální fondy (ESF) ... 28
3.4.4 Fond soudržnosti (FS) ... 28
3.4.5 Implementace rovných příležitostí v projektech ... 29
3.4.5.1 Naplňování principu rovných příležitostí ... 30
4 Prosazování rovných příležitostí v České republice ... 31
4.1 Priority a postupy vlády ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže ... 33
4.2 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ... 34
4.3 Oddělení rovnosti žen a mužů ... 35
5 Shrnutí ... 36
6 EMPIRICKÁ ČÁST – Rovné příležitosti a jejich prosazování v praxi ve vybraných projektech strukturálních fondů EU ... 37
6.1 Výběr metody ... 37
6.2 Analýza dat ... 38

6.2.1 Vědomí respondentů o rovných příležitostech 39
6.2.2 Rozhodnutí k realizaci 41
6.2.2.1 Vypracování dokumentace k žádosti a klíčové osoby projektu 42
6.2.3 Rovné příležitosti versus genderová rovnost 43
6.2.3.1 Intersekcionalita 44
6.2.4 Názor žadatelů na genderovou rovnost a konkrétní opatření 45
6.2.4.1 Konkrétní prosazování rovných příležitostí žen a mužů v projektech 46
6.2.4.2 Názor žadatelů na genderovou rovnost a její prosazování ze strany EU a ČR 47
7 Závěr 49
8 Bibliografie 51
8.1 Internetové zdroje 52
8.2 Další bibliografie 53

1 Úvod

Problematika rovných příležitostí je v současné době jedním z aktuálních témat řešených Evropskou unií (dále jen EU). Je nedílnou součástí všech politik a jedním ze základních principů současné EU. Samotná implementace tohoto principu do členských zemí EU však není tak jednoduchá. Probíhá několika cestami, pro moji práci je však nejdůležitější prosazování rovných příležitostí – má práce se bude konkrétně zabývat rovností mužů a žen – tedy genderovou - v České republice (dále jen v ČR), prosazovanou skrze strukturální fondy EU – tedy podpora rovných příležitostí prostřednictvím čerpání finanční podpory ze strany EU.

EU se problémem rovnosti mužů a žen zabývá poměrně komplexně, ať v oblasti rodinného života, vzdělávání a rovných pracovních podmínek. Celý tento problém je zastřešen pod pojem rovné příležitosti. Ty ale v tomto případě neznamenají pouze rovnost mezi pohlavími, ale „vztahují se 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; souhrnně skupiny ohrožené sociálním vyloučením.“ [1] V této práci se však budu zabývat pouze rovnými příležitostmi žen a mužů a jejich prosazováním v České republice.

Cílem této práce je prozkoumat „poslední článek“ nástroje finanční podpory EU a to samotnou realizaci rovných příležitostí ve vybraných projektech, které získaly finance ze strukturálních fondů. Zde tato část projektů ukazuje, jak je prosazování rovných příležitostí efektivní v jednotlivých firmách a subjektech, jak ve skutečnosti probíhá a zdali s prosazováním rovných příležitostí žen a mužů samotní žadatelé souhlasí a také, jak o něm smýšlí.

Domnívám se, že zjištění aktuální situace v prosazování rovných příležitostí prostřednictvím fondů EU využívaných v ČR je velice důležité, neboť ukáže, zda jsou efektivně vynakládány finance poskytnuté pro tuto oblast a zdali koneční příjemci dotací mají skutečný zájem prosazovat rovné příležitosti do svých firem/veřejné správy.

[1] viz. Strukturální fondy, www.strukturalni-fondy.cz/cs/Temp/Horizontalni-priority/Rovne-priletitosti

Pro správné pochopení problematiky nejprve představím v teoretické části této práce pojem gender a genderovou nerovnost a krátce se pokusím popsat souvislosti, které způsobují současnou nerovnou situaci mezi pohlavími. Budu také diskutovat oblasti, kde se můžeme s nerovností mezi muži a ženami setkat a kde se s ní nejčastěji setkáváme. Dále stručně seznámím čtenáře s lidsko-právními a ekonomickými argumenty, které rovné příležitosti podporují a obhajují. V obou případech budu vycházet především z publikace Ženy, muži a společnost (Renzetti, Curran, 2005) a Feministická filozofie (Nagl-Dočekal, 2007).

Důležité je také popsání celého procesu finanční podpory ze strany EU – jeho důvody, politiky a především jednotlivé fondy, skrze které nám v současné době EU poskytuje finanční podporu. Identifikuji zde roli rovných příležitostí a to jak v Horizontálních prioritách, tak i jako samotného důvodu k čerpání financí. Následně představím i implementační struktury v ČR a případné vlastní iniciativy.

První část práce tedy představí nejenom základy celé problematiky rovných příležitostí, ale především celý proces finanční podpory EU ze strukturálních a jiných fondů po teoretické stránce až do fáze, kdy žadatelé obdrží finanční pomoc. Druhá, tedy empirická část, se bude věnovat skutečným výsledkům podpory rovných příležitostí. V této části budu pracovat s rozhovory, které provedu s vybranými příjemci dotací v ČR a budu zjišťovat situaci rovných příležitostí v jejich firmách/organizacích/veřejné správě. Vyberu si konkrétně příjemce financí na genderové či genderově zaměřené projekty a budu zjišťovat jejich povědomí o rovných příležitostech a jejich vlastní zkušenosti a názory. Konkrétně použiji metodu polostrukturovaných rozhovorů.

2 TEORETICKÁ ČÁST – Úvod do problematiky genderu a rovných příležitostí

Abychom správně pochopili problematiku rovných příležitostí, je nutné představit si základy. Je bohužel běžnou skutečností, že žena se setkává celý svůj život se situacemi, kdy je považována za podřízenou mužům a je definována ve vztahu k nim. Je chvályhodné, že postavení ženy se v průběhu doby postupně zlepšuje. Ženy ve vyspělém světě mají právo volit, právo studovat dle vlastního výběru a stejně tak se pro ženy stávají dostupná zaměstnaní, ke kterým dříve neměly přístup. Stále ale nejsou rovné mužům v plné míře a nemají stejné možnosti a příležitosti. Odpůrci by mohli namítnout, že dnešní moderní společnost je natolik vyspělá, že ženy mohou pracovat, kde budou chtít a účastnit se např. na politickém dění stejnou vahou jako muži. Opak je pravdou, a v případě této práce nás může ujistit už jen zvýšený zájem EU o rovné příležitosti a intenzita s jakou jí prosazují.

2.1 Genderové stereotypy

Podřízenost ženě vůči muži je tedy už dlouholetým problémem. Jedním z hlavních důvodů této situace, jsou mimo jiné genderové stereotypy.[2] Od samého dětství jsou v člověku prostřednictvím vzdělávacího systému, v rodině a nakonec i mezi vrstevníky upevňovány představy o tom, jak má vypadat typická žena a typický muž. Některé z těchto představ jsou tak silné a tak pečlivě ukotvené, že se stávají stereotypními a vytváří tzv. genderový stereotyp. S genderovými stereotypy souvisí genderové role, které dotyčný muž či žena prostřednictvím socializace přijímají a stávají se tak členy dané společnosti. „Genderové role jsou způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž či žena.“ (Plesková, Frank, Bosáková, 2008, str. 48)

Jak jsme se ale k současným genderovým stereotypům dostali? Jak se rozdělily mužské a ženské role? Renzetti a Curran (2005) nám předkládá více teorií. Jednou z nich je strukturální funkcionalismus. Tato teorie vychází z předpokladu, že biologické odlišnosti jsou příčinnou vývoje odlišných genderových rolí a to konkrétně ženské reprodukční role. Pro tuto teorii je logické, že žena zůstane po porodu jako hlavní opatrovatelka dítěte, a tím pádem se stává jejím působištěm domácí sektor – domácí práce, péče o dítě a jeho výchova. Muž se poté stává jejím opakem, tudíž jeho povinností je obstarat finanční prostředky k fungování

[2] Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. (Renzetti, Curran, 2005)

rodiny. Tyto role jsou pro strukturální funkcionalisty neměnné, vychází z tzv. teorie člověka-lovce. Tuto teorii autoři vysvětlují jednoduše. U žen starajících se o lidská mláďata, kvůli jejich neschopnosti postarat se po porodu sami o sebe, se rozvíjí empatie a pečovatelství, a u mužů jako lovců naopak odvaha a sklon k agresivitě. Strukturální funkcionalisté přistupovali k tomuto rozdělení velice striktně a často si tím odůvodňovali diskriminaci a nerovnost mezi pohlavími.

Beauvoir (1967) se k tomuto tématu také vyjadřuje a poukazuje na to, že žena je definována ve vztahu k muži. Je záporem, je něčím nedostatečným - tedy má něčeho nedostatek, aby mohla být mužem: „Máme jeden absolutní lidský typ, a to je typ mužský. Muže lze myslet bez vztahu k ženě. Ale ženu nelze myslet bez vztahu k muži.“ (Beauvoir, 1967, str. 10) Toto uvažování se objevuje ve vícero teoriích a je známé jako dualita. Jejím velkým zastáncem je například Lévi-Strauss. Ženy tedy začaly tvořit s muži dvojici – základní jednotku. Beauvoir (1967) tento počin přirovnává ke kastovnímu systému. Muži jsou v tomto případě zástupci vyšší kasty a ženy se k mužům připojují, aby mohly užívat jejich výhody. Postavení „druhé“ se jim tak paradoxně zamlouvá.

Další pohled na vývoj genderových rolí a gender nám předkládá feministická sociologie. Podle Renzetti a Currana (Renzetti, Curran, 2005, str. 30) „nelze vymezit přesný rozsah biologického vlivu, neboť proces učení začíná prakticky ihned po porodu.“ Feministická sociologie je zaměřena především na výzkumy, které nevylučují ženy, a poukazuje na fakt, že společnost je vnímána jako „mužská“ – většina sociologických výzkumů v minulosti zkoumala právě jen mužskou část populace, ale výzkumníci se nebáli výsledky uvést jako „průzkum celé společnosti“. Už tento fakt měl dopad na genderové role ve společnosti. Muž byl všeobecně vnímán jako občan, plnohodnotný člen společnosti, jako celá osoba. Žena naproti tomu je jen „doplňkem“, prostředkem k mužovu správnému fungování. Tento přístup a vnímání společnosti chtěly právě feministky odstranit.

Renzetti a Curran (2005) diskutují i gender v kontrastu k pohlaví. Dle biologického determinismu je pohlaví biologická danost nebo základ, kdežto gender je jakási nadstavba nad tuto danost. Autoři však tento přístup zpochybňují a přiklánějí se k transformativnímu vysvětlení vývoje genderu. Zastávají názor, že býti mužem nebo býti ženou, není o biologických předpokladech, ale naopak zkoumají, jak mohou kultura a chování jedince ovlivnit biologii a fyziologii. Přesto v současné společnosti, jakkoliv tolerantní se může zdát,

jsou faktory jako sexualita, způsoby řeči, oblékání, atd. většinou přísně přidělovány buď k jednomu, nebo k druhému pohlaví. Vznikají tak genderové stereotypy, jejichž překročení nebo jenom opuštění jejich hranic vede ostatní účastníky společnosti k domněnkám o deviaci či abnormalitám, a dané porušování hranic má bohužel stále nepříjemné následky. Vyloučení ze společnosti, odsuzování, označování osoby jako „divné“ či „zkažené“ je bohužel stále aktuální a běžné. Tyto případy však ve své práci rozebírat nebudu.

Mimo faktu, že v naší společnosti jsou vytvářeny a následovány genderové stereotypy, které v konečné fázi ovlivňují příležitosti žen, důležitý je také průběh osvojování si genderové identity, který má stejně tak vliv na vnímání ženského a mužského. Odborníci uvádějí, že: „nerovnosti mezi ženami a muži se začínají formovat již na prvních stupních vzdělávacího systému.“ (Plesková, Frank, Bosáková, 2008, str. 19) Chlapcům je tolerován jejich živý způsob chování – je připisován jejich vrozené agresivitě, kdežto živější dívka je považována za tu, která vybočuje z normy, a rodiče jsou většinou upozorňováni, aby změnili způsob výchovy. Tento přístup ovšem platí i pro muže a chlapce. Chlapci s chováním, které je typicky považováno za „femininní“ jsou odsuzováni nejen svými rodiči, učiteli, ale především i svými vrstevníky.

Dívky i chlapci jsou zároveň od nejútlejšího věku směřováni k určitým povoláním dle genderových stereotypů. Dívky si hrají na prodavačky, učitelky, zdravotní sestry, apod., chlapci na techniky, fyziky, automechaniky, apod. Všechna tato povolání jsou dělená na povolání založená na péči o ostatní, emotivní – typicky ženská, a technická, fyzicky náročná – typicky mužská. Chlapci jsou proto vnímáni jako lepší na matematiku, fyziku, atd. a učitelky jim věnují v porovnání s dívkami zvláštní péči při vyučování. Dívky jsou naproti tomu považovány za obratnější v jazyce a humanitních vědách. Při rozhodování o budoucím povolání hraje tato skutečnost nezanedbatelnou roli. Nedostatečná pozornost věnovaná ženám v oborech fyziky, IT, apod., na základním stupni vzdělávání, může ženám snížit možnost ucházet se, či konkurovat v těchto oborech mužům.

Společnost tedy převážně určuje, jakým směrem se bude ubírat život muže nebo ženy. Pro každé pohlaví diktuje způsob oblékání, chování, jazyka, ale i zaměstnání, vzdělání a činnostem, kterým budeme dávat v průběhu života přednost. V současné době existuje spousta oblastí, kde můžeme najít genderové stereotypy. Ať je to, jak často poukazuje Havelková (2004), v socializaci malých dětí, v jazyce nebo i v médiích. Tyto stereotypy mají pak tendenci přesouvat se do pracovního života a znepříjemňovat ženám kariérní postupy a

práci v oblastech, které jsou považovány za typicky mužské. Ženy poté do těchto odvětví raději dobrovolně nevstupují, než aby se setkaly až v některých případech s diskriminací ze strany mužů.

2.2 Lidsko-právní argumentace rovných příležitostí

Argumenty pro podporu rovných příležitostí mohou být dvojí – lidsko-právní a ekonomické. Lidsko-právní argumenty chrání postavení ženy v oblasti práv a zastoupení na místech, kde se rozhoduje o jejich životech, a především se tak snaží prosazovat jejich rovnoprávnost. Ukazuje nerovnost současného genderového řádu a upozorňuje na nástroje a mechanismy, kterými se pokračování tohoto řádu udržuje a přirozeně upevňuje v dnešní společnosti. Následující kapitola bude vycházet především z publikace Feministická filozofie od Herty Nagl-Docekal (2007) a ukáže základní principy této argumentace.

Jednou z největších překážek pro změnu současné nerovné situace mezi ženami a muži v oblasti institucionálního zabezpečení a legislativy jsou mimo jiné formulace zákonů. Zákony jsou definovány neutrálně pro pohlaví, ovšem jak ukazuje Nagl-Docekal (Nagl-Docekal, 2007), v případě zákonů neutrální znamená maskulinní. Autorka rozebírá vývoj genderových rolí a poukazuje na fakt, že základem tohoto problému je chápání pojmu „rozum“ jako vlastnosti automaticky náležící mužům. Ten je vždy konfrontován s pojmem „cit“ – ženské přednosti. Z tohoto vychází zažitý pojem, že objektivní je mužské a: „schopnosti přiřčené muži jsou hodnoceny jako nadřazené schopnostem ženským. To znamená, že pojem „rozum“ ve svém běžném pojetí slouží legitimizaci představ o patriarchálním řádu.“ (Nagl-Docekal, 2007, str. 178)

Zákony znějící „obecně“ mají tedy dle autorky maskulinní podobu. Vznikají samozřejmě i úpravy a dodatky zákonů, které se zaměřují speciálně na ženy. Autorka však upozorňuje, že tyto zákony naopak představu o maskulinním - obecném upevňují. Upravují speciálně podmínky např. pro ženy – matky. Upevňují tak genderové role a stereotypy, a ve výsledku jsou diskriminující.

Dalším problémem vyplývajícím z těchto formulací je dojem, který vyvolávají u žen a to, že pokud chtějí být v životě „normou“ tedy obecným, rozumným, úspěšným, musí si upravit život dle mužských životních vzorců. Tyto ženy ale bývají od společnosti často odsuzovány jako „mužatky“ či „kariéristky“ a jejich chování je bráno jako podivné či vypočítavé.

2.2.1 Diskriminace

Nejenom tyto ženy se mohou na pracovišti i v životě setkat s touto diskriminací. Genderová diskriminace je jedním z nejzávažnějších problémů vyplývající z hluboce zakořeněných genderových stereotypů. Další definice říká, že: „diskriminace je rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost.“ (Plesková, Frank, Bosáková, 2008, str. 17) V této podkapitole se budu věnovat genderové diskriminaci neboli diskriminaci podle pohlaví. Ženy se s ní nejčastěji setkávají a setkávaly v zaměstnání a ve vzdělávacím procesu.

„Hlavním pilířem problému zvaného diskriminace, který je třeba postupně rozmělnit, je právě ona stereotypizace, neboli přisuzování konkrétních vlastností, schopností a možností celé kategorii (ženám nebo mužům) bez zřetele na jejich individualitu a neochota přehodnocovat - tedy lpění na dané představě za jakékoliv situace a při jednání s kýmkoliv.[3] Přestože je diskriminace zákonně zakázána, spousta žen se s ní v zaměstnání, nebo při přijímacích pohovorech do zaměstnání, stále setkává. Ženy mohou být diskriminované při přijímacích pohovorech z důvodů zmiňovaných stereotypů – tzn., že např. do technických oborů zaměstnavatelé raději přijímají muže. Dalším stereotypním jednáním je znevýhodňování ženy pro její roli ženy – matky. Přestože se v současné době rodičovské dovolené zúčastňují i muži, zaměstnavatelé předpokládají, že na ni odejde žena a tudíž nebude přítomna v práci po delší čas. Zaměstnavatel poté při přijímacím pohovoru: „u žen zjišťuje věk, počet dětí a plány v soukromém životě, ačkoliv by ho tyto údaje neměly zajímat a otázky by měly být zaměřeny na kvalifikační předpoklady a praxi uchazečky o zaměstnání.“ (Plesková, Frank, Bosáková, 2008, str. 20)

Dalším důsledkem diskriminace žen v zaměstnání je menší důvěra k ženám při vykonávání důležitých úkolů. V souvislosti se stereotypy je na ženy obecně pohlíženo jako na neprůbojné a nesmělé. Ženy se také často setkávají s odlišnými pracovními podmínkami, než mají muži a samozřejmě také s jinými platovými podmínkám: „Mezi pracovní podmínky patří například pracovní doba, pracovní režimy, práce přesčas, pracovní pohotovost, překážky v práci, určování a poskytování dovolené, péče o kvalifikaci a bezpečnost práce, právo zaměstnané osoby na informace, podmínky pro vykonávání práce.“ [4]

[3] viz. www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&lst=118
[4] viz. Rovné příležitosti do firem, http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zpravodaj_web.pdf

2.3 Ekonomické argumenty pro rovné příležitosti

Další argumenty pro nutnost prosazování rovných příležitostí se opírají o ekonomické hledisko. Pravidelně se setkáváme s nevyrovnanými platovými podmínkami žen, a horšími anebo téměř žádnými příležitostmi ke kariérnímu postupu. Ženy mohou být v tomto směru znevýhodňovány buď ze strany státu a jeho politiky, anebo přímo ze strany zaměstnavatelů. V následující podkapitole se budu zabývat situacemi, se kterými se žena může setkat v rámci pracovního života a kariérního postupu, jejich příčinami a důsledky.

Stát skrze svoji politiku může znevýhodňovat ženy ve výkonu povolání už jen prostřednictvím vzdělávacího systému, kdy pracovníci (učitelé) nedostatečně vzděláni a informováni o genderové nerovnosti nemusí kvůli genderovým stereotypům podporovat dívky ve vzdělání nebo výkonu povolání v netradiční profesi. Ženám se tak zužuje okruh zaměstnání, která po absolvování studia mohou vykonávat. Toto se samozřejmě děje i případě mužů a nastává tak nedostatek mužů v tradičně ženských pracovních profesích, jako je např. školství.

Toho si je vědoma Evropská unie a proto ve svých programových dokumentech o rovných příležitostech (především v dokumentu *Strategie pro rovnost mužů a žen 2010-2015*) uvádí, že znevýhodňování žen je plýtvání talentem a pracovní sílou poloviny populace, a snaží se tak apelovat na členské státy EU, především prostřednictvím ekonomického hlediska a poukazuje na výhody, které z rovnosti mezi muži a ženami plynou.

2.3.1 Pracovní segregace

V případech nevyrovnaných pracovních podmínek dochází k tzv. pracovní segregaci: „Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví.“ (Renzetti, Curran, 2005, str. 272) Pracovní segregace dle pohlaví je problémem, který se snaží Evropská unie právě pomocí prosazování rovných příležitostí na několika úrovních, řešit. Je třeba tomuto problému rozumět a správně definovat všechny jeho části, aby bylo řešení pracovní nerovnosti efektivní.

Pracovní segregace se dělí na horizontální a vertikální. Vertikální segregace znamená pro ženy menší možnost pracovat na řídících pozicích a ukazuje rozvržení

pracovního trhu (podíl žen na určitých pozicích firem či veřejné správy) – tedy bohužel čím vyšší postavení v zaměstnání, tím méně žen. Horizontální segregace ukazuje podíl zastoupení mužů a žen podle druhu profese. Ukazuje nám podíl zastoupení žen v typicky maskulinních povoláních a podíl mužů v typicky femininních povoláních. Tato segregace se stejně jako segregace vertikální vyjadřuje v poměrovém číslu. K pochopení pracovní segregace nám však nestačí vyjádřit tento problém pomocí číslice. Je nutno získat další informace, abychom popsali segregaci komplexněji – tedy na jakých konkrétních pozicích se ženy nacházejí, jaké mají platové podmínky apod.

Renzetti a Curran (2005) uvádí, že pracovní segregaci značíme tzv. indexem segregace, neboli indexem diference, který značíme D. Tento index nám ukazuje procentuální míru zaměstnanců, kteří by museli začít vykonávat povolání, ve kterém jsou ženy nebo muži nedostatečně zastoupeni, aby byl poměr mužských a ženských zaměstnanců 50:50. Například index segregace pro celou zemi, konkrétně Itálii je 24,6; pro Velkou Británii 44,4 a pro nám blízké Německo 36,4. (Renzetti, Curran, 2005) V případě indexů, které odkazují na situaci v celé zemi, ovšem musíme vzít v úvahu fakt, že zahrnují veškeré obory a zaměstnání včetně těch, kde dominují ženy a těch, kde dominují muži. Domnívám se tedy, že ideálnější je zjistit skutečnou pracovní segregaci pomocí indexů, které se vztahují na jednotlivé pracovní obory.

Pracovní segregace je rozlišována na několik dalších druhů, např. oborová pracovní segregace a podniková segregace. (Renzetti, Curran, 2005) Oborová segregace znamená, že muž i žena mají stejné povolání/pozici v zaměstnání, ale jejich práce je přesto jiná. Podobně funguje podniková segregace, kdy žena i muž mají stejnou pozici v podniku, ale náplň jejich práce se liší.

Pracovní segregace podle pohlaví je důsledkem genderové diskriminace. Její projevy jsou poté platové rozdíly a v případě segregace vertikální nízký počet žen na řídících pozicích.

2.3.2 Platové rozdíly

Nejčastěji se diskriminace žen projevuje ekonomicky, v platových rozdílech. Často se setkáváme se situacemi, kde ženy jsou za stejné zaměstnání, při stejné nebo obdobné kvalifikaci (např. odborné vzdělání, praxe, apod.) a praxi, finančně odměňovány méně než muži. Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen vydaný v rámci kampaně za Ženská práva (Plesková, Frank, Bosáková, 2008) uvádí, že v těchto případech mají ženy až o 40 % menší mzdu než muži.

Platové rozdíly mezi pohlavími jsou sledovány především Českým statistickým úřadem. Jeho statistiky sledují poměr žen a mužů v různých odvětvích a také právě platové rozdíly mezi pohlavími. Tyto údaje se měří v tzv. GPG – Gender pay gap. Ten procentuálně vyjadřuje rozdíl průměrné mzdy mužů a žen. Jak je ale uvedeno v publikaci Zaostřeno na ženy a muže 2012 (ČSÚ, 2013) od Českého statistického úřadu: „vyšší hodnota tohoto indexu nemusí nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce. Z větší části lze rozdíl vysvětlit působením dalších faktorů s odlišnou strukturou u mužů a žen (kromě vzdělání se jedná např. o odvětví, zaměstnání, počet odpracovaných hodin, aj.).“

Přestože jsou nerovné platové podmínky legislativně řešeny v Zákoníku práce[5] a zaměstnavatelé tudíž tímto způsobem muže upřednostňovat dle zákona nemohou, pravdou je, že v současné společnosti stále převládají nižší platy žen. „Z výše uvedeného mohou vyplývat dva závěry: buď vydělávají ženy na stejných pozicích méně peněz nežli muži, anebo se ženy nedostávají na lépe placené pozice – ve skutečnosti dochází k obojímu.“ (Plesková, Frank, Bosáková, 2008, str. 18)

Podíváme-li se na statistiky celkově, tedy ty zahrnující zaměstnání, ve kterých dominují muži, tak zaměstnání, ve kterých dominují ženy, zjistíme, že GPG – Gender pay gap za rok 2012 je 26,49 % pro Českou republiku. Blížíme se tak průměrnému GPG pro Evropskou unii, který je 23,68 %.

[5] „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (Zákoník práce, 262/2006 Sb., § 16, odstavec 1)

2.3.3 Ženy a muži na řídících pozicích

Ženy jsou na pracovišti nejenom diskriminovány skrze platové rozdíly za stejně vykonanou práci nebo při stejné pracovní pozici, ale často mají problémy získat řídící pozici či postupovat po pomyslném žebříčku nahoru. Publikace Ženy, muži a společnost (Renzetti, Curran, 2005) udává, že ženy se setkávají s řadou překážek, které mají na svědomí opět mimo jiné genderové stereotypy. Mezi takové překážky patří tzv. skleněný strop a tokenismus. (Renzetti, Curran, 2005)

Již zmíněný Český statistický úřad udává (ČSÚ, 2013), že podíl žen na řídících pozicích v České republice je 28 %, což jsou 4 % zaměstnaných žen. Podíl mužů v řídících pozicích je 8 % ze zaměstnaných mužů a navíc se tu setkáváme se zajímavých faktem. Ženy jsou převážně v řídících pozicích firem a státních úřadů - subjektů zabývajícími se poskytováním služeb (hotelnictví, …), v ostatních odvětvích převažují muži. Paradoxně ale v subjektech, kde je většinou ženský kolektiv zaměstnanců (školství, zdravotnictví) a jsou považovány za femininní zaměstnání, dostávají muži nadstandardní platy. Studie Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR (Dudová, 2006) udává, že tento „příplatek“ dostávají muži za jejich „ochotu“ pracovat v tomto v podstatě femininním prostředí.

Muži jsou ve femininním pracovním prostředí zvýhodňováni a jsou povyšování do vedoucích pozic. Opět zde hrají roli genderové stereotypy, neboť muži jsou v tomto případě synonymem pro pořádek a pevnou ruku, které ženský kolektiv zaměstnanců potřebuje. Setkáváme se poté např. se ženským učitelským sborem, který má ředitele muže, další příklady mohou být ředitelé nemocnic.

Počet žen ve vedoucích pozicích samozřejmě také ovlivňuje ochota povyšovat ženy do těchto pozic. Práce zveřejněná Sociologickým ústavem Akademie věd – Sociální kontext života žen pracujících v řídících pozicích (Křížková, Václavíková-Helšusová 2002, str. 16) – udává, že „muži jsou v pracovních pozicích častěji povyšováni. K povýšení 3 a vícekrát za pracovní kariéru dochází jednoznačně častěji u mužů než u žen.“ Ženy jsou jako matky považovány za citově zatíženější péčí o rodinu a děti, zároveň tedy i časově. Upřednostňováni jsou muži, kteří jsou vnímáni jako nezávislí, tudíž pro práci vhodnější. Znovu se setkáváme s diskriminací, kdy je žena znevýhodňována pro svou roli matky, anebo předpokladem, že

dříve nebo později takovou roli zaujme. Zaměstnavatel tedy upřednostní údajnou flexibilitu a fakt, že muž jako hlavní živitel rodiny bude mít svou práci vždy na prvním místě.

Pokud jsou samozřejmě ve vedoucích pozicích muži, důležitou roli tu má i fakt, že mezi své řady neradi vpouští feminitu. Jak už bylo zmíněno v kapitole o genderových stereotypech, žena je vnímána jako emotivní bytost. Pro muže není tato vlastnost vnímána jako synonymum úspěchu a muži jsou ovládáni strachem z případného narušení jejich vedení a přivedení feminity do kolektivu. Může tedy nastat případ, kdy je muž povýšen do vyšších pozic jen proto, že je muž, a ženě není nabídnuta možnost povýšit jen proto, že je ženou.

Těmto jevům se říká skleněný strop a skleněný výtah. Skleněný strop platí pro případ žen a „odkazuje na neviditelné bariéry, které omezují pracovní mobilitu pracovnic směrem nahoru." (Renzetti, Curran, 2005, str. 282) Skleněný výtah je naopak vyjádřením pro případy mužů, kteří se namísto žen mají možnost „svést" v pomyslném výtahu nahoru. To platí pro povolání jak s menšinou či většinou žen na pracovišti.

S tímto souvisí další důležitý pojem zmiňovaný výše – tokenismus. (Renzetti, Curran, 2005) Token je osoba vykonávající nestandardní povolání pro jeho gender a s tímto je na ní nahlíženo. Tedy jako na zástupce minority. Jsou to tedy muži v typických femininních pracovních prostředích a ženy v maskulinních. Zajímavý je ovšem rozdíl, který s tokenismem nastává pro ženy a muže. Na oba je vždy pohlíženo jako na zástupce minority a tudíž jsou jeho vlastnosti zatlačovány do pozadí a úspěchy či neúspěchy jsou vždy zdůvodňovány příslušností k dané minoritě. Token je tedy stavěn do velice stresujících situací. Rozdíl zde však nastává ve chvíli, kdy ženiny neúspěchy jsou vnímány jako důsledky ženských vlastností, a mužovi úspěchy jako důsledky mužských.

3 Prosazování rovných příležitostí ze strany EU

Jak jsem již zmínila v úvodu této práce, cílem je prozkoumání prosazování rovných příležitostí prostřednictvím strukturálních fondů EU v České republice. Proto je pochopení struktury finanční podpory – tedy v tomto případě politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS), a role rovných příležitostí v ní, klíčové. EU samozřejmě nezdůrazňuje důležitost prosazování rovných příležitostí pouze skrze HSS a strukturální fondy, které jsou její součástí. EU se snaží rovné příležitosti prosazovat již ve svých základních principech prostřednictvím Smlouvy o založení Evropského společenství. V současné době je prostřednictvím gender mainstreamingu prosazována jako součást národních politik. Evropská unie tak prostřednictvím Rady EU uděluje legislativní opatření a doporučení o rovnosti mužů a žen, nebo směrnice, které musí státy implementovat do svých národních práv. Zde má EU asi největší možnost ovlivnit otázku genderové rovnosti a diskriminace v členských státech. Již zmíněná doporučení nejsou však pro státy závazná a do svých národních práv je implementovat nemusí, přesto je důležité je zvážit.

V následujících kapitolách stručně popíšu hlavní cesty prosazování rovných příležitostí Evropskou unií – tedy základní dokument této problematiky Strategie pro rovnost žen a mužů v období 2010 – 2015, gender mainstreaming jehož princip je klíčový pro politiku HSS a Evropskou chartu za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích.

3.1 Strategie pro rovnost žen a mužů v období 2010 – 2015

V roce 2010 byl vydán základní dokument v oblasti rovných příležitostí Strategie pro rovnost žen a mužů v období 2010 – 2015 (dále jen Strategie). Cílem této Strategie je především zavést větší komunikaci o problematice rovnosti mezi pohlavími v rámci členských států a připravit větší teoretickou základnu pro řešení tohoto problému. Tato strategie je navržena Evropskou komisí a snaží se řešit jak otázky horizontální pracovní segregace, platové rozdíly, zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, tak ekonomickou nezávislost žen. Strategie se také věnuje násilí na ženách a genderové rovnosti v oblasti zdraví.

Rada EU si také prostřednictvím Strategie určuje klíčové kroky, které podnikne v rámci prosazování rovných příležitostí. Patří mezi ně pokračování plnění Pekingské akční platformy[6]. Komise EU se zavazuje k zavádění opatření platných nejenom pro celou EU, ale

[6] Tato platforma definovala 12 takzvaných kritických oblastí, ve kterých celosvětově zůstává postavení žen nerovné, a ve kterých by se situace měla změnit.

také ke sledování a hodnocení členských států v této oblasti. Ty monitoruje prostřednictvím výročních zpráv z oblasti rovných příležitostí, které musí každý členský stát předložit.

Důležitou částí Strategie je zvýšení hospodářského růstu EU pomocí zvýšení počtu žen – podnikatelek. Apeluje především na členské státy ekonomickým hlediskem a snaží se upozornit na skutečnost, že prosazování rovných příležitostí můžu být pro velice výhodné i pro prosperitu státu. Reaguje tak na nezájem některých členských států upřednostnit téma rovných příležitostí jako hlavní problém a pokouší se ho tak dostat do středu zájmu. Pro EU i členské státy je ekonomická prosperita velice důležitá, a proto upozorňuje i na splnění projektu Evropa 2020.[7]

Pro zvýšení počtu žen vykonávajících samostatně výdělečnou činnost si Komise EU stanovuje opatření, která ženám mají v této oblasti pomoci. Je to hlavně zlepšení systémů péče o děti, mateřské dovolené (do těch patří podpora otcovských dovolených) a dovolené z rodinných důvodů. To by mělo ženám zlepšit podmínky pro vykonáván pracovní profese a postupně tak odstraňovat znevýhodňování, které nastává z jejich pozice matky, případně pečující osoby.

Dalším důležitým nástrojem komise k prosazování rovných příležitostí je pravidelný monitoring počtu žen ve vedoucích pozicích. V oboru výzkumu si komise stanovuje cíl 25% a v nových subjektech, které komise zřídí, 40%. S tím souvisí i podpora žen v genderově netradičních povoláních. Zde komise zmiňuje ekologická a inovativní odvětví.

Klíčová opatření Komise tedy zahrnují jak tyto ekonomické otázky v postavení žen, rovné platové podmínky a prosazování iniciativy Charta; tak lidsko-právní otázky. Tam zmiňuje Strategii EU proti násilí na ženách, Zprávu o zdraví žen a zohlednění genderového hlediska v humanitární pomoci.

Komise se v závěru dokumentu zavazuje, že „bude před každoročním dialogem na vysoké úrovni o rovnosti žen a mužů mezi Parlamentem, Komisí, členskými státy a klíčovými

[7] Evropa 2020 je desetiletá strategie EU, jejímž cílem je dosáhnout nového růstu. Nejedná se však pouze o překonání současné krize, která postihuje řadu evropských ekonomik. Jde rovněž o vyřešení nedostatků současného modelu hospodářského růstu a vytvoření podmínek pro jiný typ růstu, který je inteligentnější, udržitelnější a více podporuje sociální začlenění. (Evropa 2020, 2012, http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm)

zúčastněnými stranami předkládat výroční zprávu o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů, která se bude zaměřovat zejména na témata, která jsou součástí této strategie[8].“

3.2 Gender mainstreaming a genderové rozpočtování

Prosazování rovných příležitostí se stává konkrétnější a „hmatatelnější“ díky nástroji nazvaného gender mainstreaming. Platí pro všechny členské státy EU na všech úrovních. Definice říká, že: „gender mainstreaming je strategie Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v institucích, organizacích a v politice.“ (Blickhäuser, von Bargen, 2007, str.1) Gender mainstreaming byl poprvé zmíněn a zakotven v Amsterodamské smlouvě v roce 1997. Cílem této strategie je: „zapojení dimenzí rovných příležitostí a rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politiky a do všech akcí Evropského společenství.“ (Blickhäuser, von Bargen, 2007, str.1) Záměrem této strategie je zajistit prosazování rovných příležitostí jako jedno z hlavních kritérií při jakémkoliv plánování, projektování, atd. Tím se stává hlavní strategií a mění dosavadní zaběhlé praktiky. Gender mainstreaming se zde nezabývá „pouze“ genderem a rovnosti mezi pohlavími, ale zahrnuje celou definici rovných příležitostí tak, jak jsem ji diskutovala v úvodu této práce. Gender mainstreaming je dále velice unikátní ve svém přístupu – už se zde nepohlíží jen na ženy, jejich diskriminaci a rovnost, ale na vztah mezi pohlavími, jeho cílem jsou tedy i muži.

Tento nástroj je v rámci EU prosazován top-down, tedy odshora dolů a zajišťuje tím, že všechny připravované projekty (ať už jednotlivé programové dokumenty v rámci politiky HSS, nebo jakékoliv nově připravované iniciativy EU) zohledňují rovnost už od samého začátku a jsou závazné pro všechny oblasti. „Aplikace gender mainstreamingu vede k výhledově udržitelné politice tím, že dojde k přizpůsobení se životním a pracovním modelům zaměstnanců a zaměstnakyň i jejich různorodým zájmům a výchozím situacím mužů a žen (konkurenceschopnost).“ (Blickhäuser, von Bargen, 2007, str.6) Tato strategie nabízí i spoustu výhod, v případě prosazování gender mainstreamingu v rámci jednotlivých programových dokumentů se žádající organizace stávají vyrovnanější - tedy lépe odhaduje trendy trhu a je atraktivnější pro potencionální klienty.

[8] viz. Strategie pro rovnost mužů a žen 2010-2015, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC 0491:CS: NOT

Gender mainstreaming je samozřejmě závazný i pro Českou republiku, kde je dodržován nejenom skrze genderové rozpočtování. V příručce Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů vydané Ministerstvem financí a Ministerstvem práce a sociálních věcí (Foltysová, Pavlík, Simerská, 2004, str. 8) je uvedeno: „Genderové rozpočtování je uplatněním gender mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů.“ Je tak skutečně zajištěno zohlednění rovných příležitostí nejenom ze strany EU ale i České republiky.

3.3 Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích

Gender mainstreaming je účinným nástrojem prosazování genderové rovnosti, ale existují i další úrovně prosazování ze stran ČR i EU. V roce 2006 vznikla z iniciativy Rady evropských samospráv a regionů s podporou Evropské komise pro podporu této problematiky Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích (dále jen Charta). Tato iniciativa se snaží postihnout prosazování rovnosti mezi pohlavími více na regionální úrovni – tedy nejenom na úrovni evropské a státní samosprávy.

Charta je složena ze tří částí, v nichž seznamuje samosprávy na úrovni regionů s genderovou problematikou a zaváděním rovných příležitostí. Vyzývá je k podpisu a k dodržování pravidel, které jsou ve třech bodech Charty určeny. Tato iniciativa je zamýšlena jako prosazování rovných příležitostí opačnou stranou než gender mainstreaming, tedy odzdola nahoru, začínajíc na úrovni měst a obcí. Přichází s myšlenkou, že genderovou osvětu je třeba šířit nejenom prostřednictvím financování a srze fondy, ale i skrze další praxi – tedy, že by mělo být samozřejmou součástí jakéhokoliv pracovního procesu na úrovni regionů a měst.

V první části Charta seznamuje s „šesti základními principy, které podpírají všechna opatření pro rovnost žen a mužů a ke kterým by se signatáři místních a regionálních samospráv měli zavázat při realizaci Charty.“ (Blondy, 2009, str. 7) V této části se hovoří i o genderových stereotypech, na které jsem již poukázala výše, jako na jeden z hlavních příčin vybraného problému. Druhá část informuje o specifických krocích, které by měli signatáři splnit při realizaci. Třetí část Charty předkládá celkem 30 článků, které slouží jako cíle, jež by

měli signatáři realizovat. Plnění plného počtu však není povinné a články slouží jako jakási doporučení a určují roli samospráv jako „roli politickou, roli zaměstnavatelskou, poskytování služeb a jejich úkoly v plánování a udržitelném rozvoji.“ (Blondy, 2009, str. 8).

Prosazování rovných příležitostí celkově, tedy i prosazování rovnosti mezi muži a ženami je legislativně podchyceno Evropskou unií velice dobře. Politici v EU myslí nejenom na prosazování rovných příležitostí ve svých „nejvyšších kruzích“ a také v nejvyšších místech jednotlivých členských států, ale také na prosazování na regionálních úrovních, což je dle mého názoru, daleko důležitější. Strategie top-down by sice měla pokrýt i regionální úrovně členských států, ovšem, jak ukáži v praktické části této práce, bohužel se to takto běžně neděje. Je tedy velice slibné, že se vyvíjejí i další nástroje na prosazování rovných příležitostí na regionálních úrovních, jako například zmiňovaná Charta, které by mohly tento problém postupně odstranit.

3.4 Politika hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie

Strukturální fondy, které jsou hlavním tématem v praktické části této práce, jsou součástí politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU – tedy politika HSS. Tato politika vychází ze snahy EU o vytvoření konkurenceschopného a dynamického společenství států. Tyto snahy byly poprvé konkrétněji formulovány v závěrech Evropské rady v Lisabonu v březnu 2007 – v základním textu definujícím lisabonskou strategii. Zde byly stanoveny strategie a široké škály cílů a politických nástrojů s touto hlavní myšlenkou – tedy učinit EU více dynamickou a konkurenceschopnou. Navázaly tak na závěry Evropské rady z března 2005, která konstatovala, že:

„*Evropa musí obnovit základ své konkurenceschopnosti, zvýšit svůj potenciál růstu a svoji produktivitu a posílit sociální soudržnost, a přitom klást hlavní důraz na znalosti, inovaci a optimalizaci lidského kapitálu. K dosažení těchto cílů musí Unie zmobilizovat všechny vhodné zdroje na úrovni jednotlivých členských států i Společenství - včetně politiky soudržnosti - ve třech rozměrech strategie (hospodářském, sociálním a environmentálním), aby se tak více využilo jejich součinnosti v obecném rámci udržitelného rozvoje“.* (Závěry předsednictví, Evropská rada, březen 2005)

Tato politika – kohezní politika – je tedy, dle svého názvu, politikou „soudržnosti“ a solidarity. Vize této politiky je snížit jakékoliv ekonomické a tím pádem i sociální rozdíly mezi členskými státy EU a jejich jednotlivými regiony. Ve zkratce se jedná o systém, kdy bohatší státy EU přispívají na chod „chudších“ členských států, aby se zvýšila kvalita života obyvatel těchto států a vyrovnala se životní úroveň obyvatel EU. K tomuto slouží fondy EU, které přerozdělují finance do oblastí členských států, kde je nutno pomoci. Konkrétně se tak vymezují jednotlivé cíle pro financování - podpora je EU samozřejmě kontrolována.

Shrneme-li tedy záměr této politiky, jedná se o snížení rozdílů a posílení hospodářské, sociální i územní „soudržnosti“ Unie. (Průvodce fondy Evropské unie, 2006)

3.4.1 Cíle a horizontální priority politiky HSS EU

Vymezení cílů a horizontálních priorit politiky HSS se může zdát jako okrajové pro výzkumný problém této práce, ovšem opak je pravdou. Horizontální priority tvoří jeden z klíčových nástrojů EU při prosazování rovných příležitostí a to ve všech oblastech financování – tedy cílech politiky HSS. Členské státy se tímto Komisi při přijetí finanční pomoci zavazují, že přijmou vhodná opatření, aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

3.4.1.1 Horizontální priority

Hlavní podstatou horizontálních priorit je stanovit „podmínku“ platnou pro všechny operační programy strukturálních fondů EU. Jako horizontální priority jsou vždy určeny priority „klíčové pro rozvoj společnosti a jdou napříč všemi oblastmi a operačními programy. Měly by být respektovány také všemi žadateli o veřejné prostředky.“ [9]

Horizontální priority fungují v politice HSS podobně jako gender mainstreaming. Vztahují se na všechny úrovně programování a musí být dodrženy v každém projektu. Na rozdíl od gender mainstreamingu se ale vztahují i na jiné oblasti než je gender. Tyto oblasti se pro každé nové období aktualizují a upravují.

V současném programovém období (2007 – 2013) se horizontální priority pro Českou republiku zúžily pouze na dvě: Rovné příležitosti a Udržitelný rozvoj. V předchozím období (2004-2006) byly doplněny ještě o Životní prostředí, Informační společnost a Vyvážený rozvoj regionů. Udržitelný rozvoj se v horizontálních prioritách objevil poprvé až v roce 2007.

Rovné příležitosti se v tomto případě nezaměřují pouze na rovnost mezi pohlavími, ale vztahují se i na odlišná vyznání, etnický původ a především na diskriminaci osob zdravotně postižených. Zabývají se i těžkým tématem, jakým jsou propuštění vězni, skupiny se sociálním vyloučením anebo absolventi škol. Genderové hledisko ale stále zůstává jako hlavní priorita. Snaží se tak postupně (stejnou metodou jako gender mainstreaming, tzn. top-

[9] viz. www.strukturalni-fondy.cz/cs/Temp/Horizontalni-priority

down) vnést rovné příležitosti a antidiskriminační jednání do státních politik členských států a do struktur organizací jednotlivých žadatelů.

V širším pojetí a chápání projektů financovaných z fondů EU se tak rovné příležitosti vztahují také na další skupiny ohrožené sociálním vyloučením: imigranty a azylanty, dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislé, propuštěné vězně a absolventy škol.

Evropská unie považuje tato dvě témata – horizontální priority za své zásadní politiky a principy, a jako takové se je snaží podpořit přes strukturální fondy a Fond soudržnosti. Proto se rovné příležitosti objevují ve strukturálních fondech jako horizontální priorita a jako obecná podmínka programování (čl.16) platná pro všechny žádosti o podporu. Členské státy a Evropská komise tak: „musí přijmout opatření, aby v rámci poskytování intervencí z fondů nebyla potlačována rovnost žen a mužů a aby nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, věku, zdravotního postižení nebo sexuální orientace.“ (Boháčková, Hrabánková, 2009, str. 54)

3.4.1.2 Cíle politiky HSS v programovém období 2007 – 2013

Jak jsem již zmiňovala v předchozí kapitole, finanční pomoc nelze poskytnout na jakékoliv projekty, ale pouze do oblastí, které Rada EU sama uzná za vhodné pro vyvážení ekonomických a sociálních poměrů v Unii. K tomuto slouží vymezení Cílů politiky HSS. Pro programové období 2007 – 2013 máme tyto tři Cíle:

Cíl 1 – Cíl Konvergence
Cíl 2 – Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost
Cíl 3 – Evropská územní spolupráce

Každý z Cílů HSS se vztahuje na jiné regiony Evropy, dle rozdělení Rady EU. Existují i regiony členských států, které na finance z těchto fondů nárok nemají a zároveň existují země, jejichž regiony spadají pod všechny tři cíle (např. Velká Británie).

Rada EU si je však vědoma, že není ani v jejich silách napřímo „diktovat“, jak do jakých konkrétních oblastí by měly finance přicházet, aby byly splněny Cíle politiky HSS.

Proto nechává na daných členských státech vhodných pro podporu ze strukturálních fondů, aby samy určily tyto oblasti a následně také stanovily jednotlivé operační programy.

Cíle politiky HSS se tedy staví do tzv. Národního strategického referenčního rámce (dále NSRR), kde se přizpůsobují pro daný členský stát. Ten reaguje na Národní rozvojový plán, který si sestaví každý členský stát samostatně a definuje v něm své hlavní problémy, které musí být řešeny. V dokumentu NSRR se určuje rozpočet pro daný stát a připravuje se teoretický základ a cíle se upravují a rozšiřují do operačních programů. NSRR se tak stává jakýmsi „kompromisem“ mezi potřebami daného členského státu a cíli EU. NSRR je následně postoupen ke schválení Radě EU a posléze přijat.

Pro využívání fondů Evropské unie v letech 2007-2013 je celkem 24 operačních programu pro nově koncipované tři cíle Politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU. „Operační program představuje dokument předložený členským státem a přijatý Komisí, který stanoví strategii rozvoje s uceleným souborem priorit, jež má být prováděna s podporou některého fondu.“ (Nařízení Rady č.1260/1999, čl. 2 odst. 1) Operační programy jsou dále dělené na jednotlivé prioritní osy, které určují oblasti, které mohou být v daném operačním programu podporovány. Každý projekt, který o podporu žádá, se zodpovídá příslušnému ministerstvu.

3.4.2 Finanční nástroje EU k prosazování priorit

Již v předchozích obdobích představovaly fondy EU hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti také jinak zvané regionální. Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členské státy a jejich regiony. Slouží nejen k „vyrovnávání rozdílů členských států“, ale zároveň i jako významné nástroje pro realizaci horizontálních priorit EU. EU si tímto způsobem, kromě nařízení a dalších legislativních nástrojů, zajišťuje prosazování svých priorit. Fondy regionální politiky EU pro operační období 2007 – 2013 se dělí na:

1. ***Strukturální fondy***
    a. ***Evropský fond pro regionální rozvoj***
    b. ***Evropský sociální fond***
2. ***Fond soudržnosti***

Rada EU pro každé operační období vymezí částku, kterou v rámci jednotlivých fondů může členský stát čerpat. Finance jsou skrze Platební orgán členského státu přiděleny Jednotlivým programovým dokumentům – dále jen JPD. EU však nikdy nepokryje všechny finanční náklady jednotlivých JPD. Míra spolufinancování se liší dle jednotlivých cílů a zařazení regionů. Dále také závisí na faktu, zda je příjemce dotací organizací nebo subjektem vytvářejícím příjmy, či není.

3.4.3 Strukturální fondy

Strukturální fondy jsou definovány jako nástroj pro prosazování Strategie EU. Rada EU v rámci těchto fondů nařizuje nejen dodržování horizontálních priorit důležitých pro tuto práci, které se mění v závislosti na daném programovém období, ale i již zmíněné vyrovnávání poměrů v chudších regionech členských států EU.

Dle literatury, hlavním principem strukturálních fondů je „snižovat rozdíly mezi hospodářskou a sociální úrovní regionů v Evropě.“ (Boháčková, Hrabánková, 2009, str. 1) Kromě podpory členských států a v současné době i splnění projektu Evropa 2020, slouží Strukturální fondy k prosazování dalších priorit EU (např. realizaci lisabonské strategie[10]). K jednomu z nich patří i rovné příležitosti.

Strukturální fondy jsou primárně určeny pro: „venkovské a problémové městské oblasti, upadající průmyslové oblasti, oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako například ostrovy, hornaté oblasti, řídce obydlené oblasti a oblasti pohraniční“. [11]

V tomto období (2007 – 2013) existují dva strukturální fondy:

[10] Lisabonská strategie byla schválena na zasedání Evropské rady v Lisabonu na jaře roku 2000 s desetiletým časovým horizontem do roku 2010. Jejím hlavním smyslem je podpora ekonomického růstu a konkurenceschopnosti EU zejména ve vztahu k USA. (Houska, 2006, Ministerstvo průmyslu a obchodu)
[11] viz. www.struturalni-fondy.cz

3.4.3.1 Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)

Evropský fond pro regionální rozvoj dostává přiděleno nejvíce financí z EU a jeho hlavním cílem jsou oblasti nejvíce postižené a regiony s největšími ekonomickými a sociálními rozdíly. ERDF spadá pod všechny tři cíle politiky HSS na období 2007 – 2013, tudíž je skutečně nejobjemnější ze všech fondů regionální politiky. Stejně tak pokrývá veliké množství oblasti podpory – od výstavby komunikací, přes ekologické problémy, technologické projekty až po vytváření a zachování trvale udržitelných pracovních příležitostí.

I v rámci tohoto fondu jsou prosazovány Horizontální priority, rovné příležitosti se tu tak setkávají s oblastmi, kde se na ně v minulosti nebral příliš zřetel – tedy oblasti technologií a výzkumů, infrastruktury a další.

3.4.3.2 Evropský sociální fondy (ESF)

Evropský sociální fond se zaměřuje především na práci s lidskými zdroji – tedy kvalifikační programy pro zaměstnance, podpora zaměstnanosti handicapovaných a jinak znevýhodněných osob, zvýšení počtu vzdělávacích programů pro zaměstnance a dále se také zabývá rovnými příležitostmi.

Tento fond je otevřen i pro projekty, které se zaměřují i konkrétně na stav žen na trhu práce – tedy jedním z jeho cílů a oblastí podpory je i snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce. I tento fond spadá pod všechny tři cíle politiky HSS EU.

Většina projektů zabývajících se rovnými příležitostmi tedy spadá pod Evropský sociální fond, další fondy se s rovnými příležitostmi setkávají pouze díky Horizontálním prioritám.

3.4.4 Fond soudržnosti (FS)

Fond soudržnosti je posledním z fondů regionální politiky – politiky HSS. Tento fond byl vytvořen jako finanční pomoc pro nové členské státy EU. Tomuto fondu bylo položeno za cíl podpořit tyto nové státy, aby byly plně připraveny pro vstup do EU, tedy aby mohly splnit podmínky Hospodářské a měnové unie. V programovém období 2004 – 2006 se jednalo o deset nových členských států, jejichž HDP nedosahoval 90 % průměru EU.

V současném programovém období je Fond soudržnosti (jinak také zvaný Kohezní fond) určený na podporu nejenom nových států, ale celkově států chudších – tedy nejedná se zde pouze o regiony.

I v tomto programu se samozřejmě musí dodržovat Horizontální priority – princip rovných příležitostí se tak stává součástí velkých státních projektů na ochranu životního prostředí, dopravní infrastrukturu, apod.

3.4.5 Implementace rovných příležitostí v projektech

Mimo Horizontálních priorit musí žadatelé v žádosti o dotaci uvést, jak jejich projekt přímo či nepřímo ovlivňuje genderovou rovnost. Žadatelé se tak mají možnost zařadit do třech skupin a svoje rozhodnutí řádně ovlivnit. Takto to předepisuje Rada EU. V České republice je však zařazení do těchto skupin již jako automatická součást operačních programů. Tzn., že přihlásí-li se žadatel do jednotlivého OP – tedy, žádá-li o finanční pomoc v rámci OP, automaticky se tak řadí do těchto skupin – do genderových projektů, projektů genderově orientovaných a projektů genderově neutrálních. Takto rozhodl Národní orgán pro koordinaci strukturálních fondů v ČR Ministerstvo pro místní rozvoj v ČR.

První skupina zahrnuje projekty, které se rovnými příležitostmi přímo zabývají, tzn. genderové projekty. Tyto projekty zapadají pod prioritní osy Vzdělávání, Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti a Posilování sociální soudržnosti. Rovné příležitosti jsou pro tyto projekty přímo zásadním tématem a financování těchto projektů skutečně ovlivňuje prosazování rovných příležitostí v praxi. Projekty jsou na tuto problematiku přímo zaměřené a jejich výsledky snadno ověřitelné. Při provádění těchto projektů musí být k dispozici nezávislý odborník/odbornice na genderovou problematiku. Cílovou skupinou v těchto projektech jsou přímo znevýhodněné skupiny.

Druhá skupina projektů jsou tzv. genderově orientované, a rovné příležitosti je zde „rovněž nutno brát v úvahu.“ [12] Zde projekty spadají pod prioritní osy Chytrá veřejná správa, Zlepšení dostupnosti dopravou, Podnikání a Vyvážený rozvoj regionů. Zde je zaměření na rovnost mezi muži a ženami už „druhotné“, přesto je jejich dodržování závazné. Při těchto projektech jsou výsledky již hůře měřitelné. V oblastech, kde působí (pracovní trh, podniky,

[12] viz. www.strukturalni-fondy.cz/cs/Temp/Horizontalni-priority/Rovne-prilezitosti

vzdělávání, pracovní a rodinné struktury), přispívají k odstranění diskriminací, resp. nerovností. (Manuál horizontálních priorit, 2004, Odbor Rámce podpory Společenství)

Třetí a poslední skupina projektů už nemá žádnou konkrétní vazbu na rovné příležitosti mužů a žen, a je tzv. genderově neutrální.

Tento systém však doslova popírá snahu EU o prosazování rovných příležitostí a ukazuje se jako absolutně nelogický. Označení jakéhokoliv projektu spadajícího pod strukturální fondy jako projektu genderově neutrálního, je doslova porušením podmínek vytvořených Radou EU. Projekty genderově neutrální by vůbec neměly být schváleny, neboť nedodržují jedno z hlavních pravidel – a to Horizontální prioritu Rovné příležitosti. Většina žadatelů a pravděpodobně i samotný Národní orgán pro koordinaci si zřejmě neuvědomuje, že Horizontální priorita Rovné příležitosti není jen o podpoře handicapovaných, sociálně znevýhodněných, apod., ale také se zde samozřejmě pojednává o rovnosti genderové.

Při předkládání každého JPD je žadatel povinen předložit projektovou žádost a v ní popsat, jakým způsobem má projekt vliv a dopad na „Horizontální priority, rovné příležitosti“. Zde uvádí vazbu mezi svým projektem a rovnými příležitostmi. Na žadatele jsou kladeny rozdílné nároky v každé ze tří možností, které jsem zmínila výše.

3.4.5.1 Naplňování principu rovných příležitostí

V každé předkládané projektové žádosti je nutné popsat aktivity, které budou napomáhat prosazování rovných příležitostí při realizaci projektu. To jsou cíle orientované na rovné příležitosti a měřitelné ukazatele k dosažení cíle rovných příležitostí.

Obecně platí, že při zohledňování rovných příležitostí jde o analýzu vlivů, které bude mít projekt na situaci znevýhodněných skupin v dané situaci a v daném regionu. (Manuál horizontálních priorit, 2004, Odbor Rámce podpory Společenství) V tomto dokumentu projekty identifikují své zaměření na rovné příležitosti a podle něj odpovídají na předem daný

seznam otázek. Tyto otázky se týkají např. cílových skupin projektu, příčin a genderových nerovností[13].

S tímto dokumentem je povinností předložit několik dalších dokumentací o aktivitách, které jsou klíčové pro naplňování rovných příležitostí. K těm patří audit celé organizace, složení prováděcího týmu a analýza cílových skupin. V tomto případě je nutné rozbor na počet mužů a žen, a rozdělení jejich úloh.

4 Prosazování rovných příležitostí v České republice

Přestože se Evropská unie snaží prosazovat rovné příležitosti jako jednu ze svých hlavních priorit, v rámci naší republiky je jejich implementace poněkud méně důrazná. Prosazování rovných příležitostí byla jedna z oblastí, kterou měl zajišťovat Ministr pro lidská práva a národnostní menšiny. Tím byl až do září 2010 Michael Kocáb. Vláda České republiky už na tento post nikoho nedosadila a místo toho jmenovala 16. února 2011 Zmocněnkyní vlády pro lidská práva a národnostní menšiny Moniku Šimůnkovou. Ta však v nedávné době rezignovala na tuto funkci a místo prozatím zůstává neobsazeno. Zmocněnec vlády kontroluje plnění rozhodnutí vlády mimo jiné o rovných příležitostech a dále má na starosti agendu Lidských práv, Romské menšiny, Národnostní menšiny, Neziskové organizace, Zdravotně postižení a Sociální začleňování.

Česká republika se zavázala k dodržování rovných příležitostí podepsáním mezinárodních úmluv. K těm patří Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Againts Woman – dále jen CEDAW) a Pekingská akční platforma. V rámci úmluvy CEDAW Česká republika předkládá každé čtyři roky zprávu „o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, jež přijala za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen.“ [14]

EU vymezila řadu strategických oblastí pro prosazování rovných příležitostí a několik horizontálních témat. Na úrovni České republiky se tyto strategické oblasti

[13] Příkady otázek: „Lze vysledovat nerovnosti mezi pohlavími na pracovním trhu, příp. v odvětví, kterému se projekt věnuje? Dosahují muži a ženy odlišných kvalifikací? Např. Existují v regionu specifická pracovní místa pro ženy a specifická pro muže?“ (Manuál horizontálních priorit, 2004, Odbor Rámce podpory Společenství)
[14] viz. Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://www.mpsv.cz/cs/12165

rozpracovávají na dlouhodobé cíle, které jsou plněny v rámci „Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů, která standardně stanovují jednotlivé konkrétní úkoly pro instituce státní správy.“ [15]

Pro období 2011-2015 platí tyto Strategické oblasti[16]:

1. *Institucionální zabezpečené rovných příležitostí žen a mužů*
2. *Rovné příležitosti žen a mužů v mocenských a rozhodovacích pozicích*
3. *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání*
4. *Sladění pracovního, soukromého a rodinného života*
5. *Výchova a vzdělávání a rovné příležitosti žen a mužů*
6. *Důstojnost a integrita žen*
7. *Rovné příležitosti žen a mužů ve vnějších vztazích*
8. *Další aktuální témata*

Horizontální témata na období 2011-2015 jsou stanovena takto:

1. *Podíl mužů a tzv. mužských témat v rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů*
2. *Potírání genderových stereotypů*
3. *Role nestátních subjektů, sociálních partnerů, akademické obce a občanské společnosti v prosazování rovnosti žen a mužů*

Pod každou Strategickou oblast a Horizontální téma patří dlouhodobé cíle, které se v daném období plní. Tyto cíle se nadále specifikují a rozvádějí v již zmiňovaném dokumentu Priority a postupy vlády ČR při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v daných členských státech.

[15] viz. Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2001.pdf
[16] viz. Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2011.pdf

4.1 Priority a postupy vlády ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže

Hlavním akčním plánem v prosazování rovných příležitostí v ČR je každoroční programový dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže (dále jen Priority). Po daném období jsou hodnoceny v Souhrnných zprávách o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Tento dokument – Priority - vzniká v rámci Vlády České republiky a určují se jednotlivé cíle v oblasti rovných příležitostí a jejich vykonavatelé. První dokument Priorit a postupů byl schválen v roce 1998. Dle závěrečné Souhrnné zprávy se odvíjejí Priority a postupy na další období, upravují se a rozšiřují.

V současné době Priority patří pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od roku 1998 se Priority dělily na několik oblastí a zabývaly se prosazováním rovných příležitostí v oblasti politiky, ekonomiky, vyrovnávání sociálního prostředí, potlačování násilí a zvyšování právního vědomí. V roce 2009 byly Priority přesunuty pod jednotlivé resorty ministerstev. Priority nyní uvádí každému vybranému ministerstvu nebo jinému odpovědnému orgánu oblasti rovných příležitostí, kterými se bude následující rok zabývat. Plnění těchto oblastí je sledováno pomocí Ukazatelů plnění, které jsou v Prioritách též uvedeny.

Forma Priorit se každý rok mění a v průběhu let můžeme sledovat, jak mizí některé oblasti či jejich části. Oblast, která je asi nejvíce zanedbaná, je část o prosazování rovných příležitostí na regionální úrovni. V Prioritách za rok 2009 se naposledy objevila část o podpoře žen na venkově, jiné části o regionální propagaci nebo podpoře již nejsou. Dále se také poměrně zužuje oblast školství a vzdělávání – v současných Prioritách již chybí zmínka o jakékoliv podpoře genderově netypických zaměstnáních a motivace studentů, genderově sensitivní výuce či genderových stereotypů v učebnicích.

Mezi hlavní body současných Priorit patří stále prosazovaná rovnost žen na úrovni vlády a ministerstev, tedy při tvoření nových pracovních skupin, jejich podpora a zabraňování násilí na ženách. Jako další cíle jsou v Prioritách určeny kontrola poporodní péče a zvyšování

povědomí o poruchách příjmu potravy a jejich prevence. Tyto cíle má na starost ministr zdravotnictví.

Jednotlivá ministerstva nebo další pověřené orgány a osoby (v Prioritách za rok 2012 např. zmiňovaná předsedkyně Českého statistického úřadu) k datu, které bylo určeno, předloží ke kontrole ukazatele, jejichž pomocí, budou moci členové vlády zkontrolovat náležité plnění Priorit.

4.2 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Mimo hlavního akčního plánu Priorit existuje v rámci Vlády ČR několik subjektů institucionálního zabezpečení rovných příležitostí a rovnosti mezi muži a ženami. V současnosti orgánem, který se zabývá rovnými příležitostmi v České republice, je vládou zřízená Rada pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen Rada). Předsedou této Rady je vždy ministr práce a sociálních věcí, v současné době je jím pan Ing. František Koníček.

Rada slouží jako poradní orgán vlády a její součástí jsou čtyři Výbory, které se zabývají jak prosazováním rovnosti obecně, tak domácím násilím, sladěním pracovního a soukromého života a zastoupením žen v politice. Do činnosti těchto Výborů patří i mimo jiné kontrola prosazování rovných příležitostí ve strukturálních fondech EU v České republice. Rada dále schvalovala přijetí Charty a jmenuje pracovníky Gender focal points.

Hlavní činností Rady ale zůstává předkládání doporučení vládě v oblasti rovných příležitostí.

V roce 2010 předložila Rada celkem tři doporučení:

a) „vyjádření podpory městům, obcím a krajům k přijetí Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích,
b) doporučení k potřebě řešit téma genderové rovnosti v oblasti výzkumu, vývoje a inovací v rámci činnosti Rady pro výzkum, vývoj a inovace a
c) doporučení k přijetí Národního akčního plánu prevence domácího násilí (NAP DN).“ (Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice, 2011, Úřad vlády České republiky)

Všechna doporučení byla Vládou pouze vzata na vědomí a Zmocněnkyně vlády paní Monika Šimůnková byla pověřena informovat a seznámit představitele krajů, měst a obcí s Chartou.

Jednotlivé Výbory a jejich pracovní skupiny mají za úkol prosazování rovných příležitostí na další úrovni. Důležitou činností je vytváření praktické metodiky pro gender mainstreaming v ČR. V roce 2010 také proběhl návrh na legislativní změny, které by zajistili min. 30% žen nebo mužů na kandidátních listinách. Tento návrh byl však na doporučení Zmocněnce vlády stáhnut a bylo rozhodnuto nepokračovat. Stejným způsob dopadl i návrh pracovní skupiny LEGATO (aktivní otcovství) za zavedení Kont 80 hodin v mateřské školce pro rodiče s dětmi na mateřské dovolené. Tento návrh byl opět doporučen nepředkládat vládě.

Na úrovni ČR byla v minulých letech definována řada strategií a z nich vyplývajících dokumentů. Pro účel této práce však vycházím pouze z dokumentů platných. To se týká i různých platforem či rad.

4.3 Oddělení rovnosti žen a mužů

Dalším důležitým vládním orgánem v oblasti rovných příležitostí a rovnosti mezi muži a ženami je Oddělení rovnosti žen a mužů. „Hlavní úlohou oddělení rovnosti žen a mužů Sekce pro lidská práva Úřadu vlády ČR je, vedle funkce Sekretariátu Rady vlády (dále jen Sekretariát) pro rovné příležitosti žen a mužů, jeho činnost jako vnitrostátního koordinačního orgánu v oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů.“ (Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice, 2011, Úřad vlády České republiky)

Oddělení rovnosti žen a mužů pravidelně zastupuje Českou republiku na jednáních orgánů Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, stará se o implementaci směrnic EU do našeho národního práva a zároveň se stará o to, aby veškeré materiály předkládané vládě měly zohledněno hledisko rovných příležitostí a obsahovalo dopad na ně.

Sekretariát Rady vlády byl v současné době přesunut pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Stará se o zabezpečení jednání Rady a jejích Výborů a připravuje potřebné podněty a doporučení vládě k jednání.

V rámci Sekretariátu na každém ministerstvu fungují pracovnice a pracovníci na pozicích Gender Focal Point. Tito pracovníci mají své pracovní skupiny a stanovují si úkoly v oblasti genderové rovnosti v rámci daného ministerstva. Společně s dalšími vybranými členy ministerstva také stanovují priority pro daný resort v oblasti rovných příležitostí.

5 Shrnutí

V rámci teoretické části této práce jsem se pokusila mimo vysvětlení pojmů genderové nerovnosti a institucionálního zabezpečení rovných příležitostí v ČR, „načrtnout“, jak EU prosazuje rovné příležitosti díky finanční pomoci členským státům a snaží se je zavést jako automatické hledisko pro všechny oblasti života na všech úrovních. Rovné příležitosti jsou prosazovány v některých fondech důrazněji a v některých méně. Pomocí Horizontálních priorit však Rada EU zavedla, aby se staly více či méně součástí všech forem financování ze stran EU.

Zavedením systému označování JPD jako genderových, genderově orientovaných a genderově neutrálních jsou však tyto snahy negovány a vytváří se tak domněnky, že genderová rovnost nepatří mezi Horizontální priority a rovné příležitosti. Kvůli nedostatečné informovanosti, zanedbávání propagace genderové rovnosti ve vzdělávání a klesající tendenci Vlády ČR tuto skutečnost změnit, stav rovných příležitostí na regionálních a místních úrovních, i přes fakt, že tuto oblast by měly pokrýt snahy o rovné příležitosti skrze fondy EU, není ideální. Tuto hypotézu se pokusím potvrdit v empirické části této práce, kdy budu také sledovat, jaký mají dopad snahy o prosazování rovných příležitostí skrze finanční pomoc – tedy fondy EU – na příjemce těchto fondů. Tedy na pracovníky zahrnuté do projektů podporovaných EU, neboť cílem celého tohoto snažení je ovlivnit a zlepšit život těchto pracovníků – občanů ČR – a zvýšit jejich povědomí o rovných příležitostech a uvést je do praxe.

6 EMPIRICKÁ ČÁST – Rovné příležitosti a jejich prosazování v praxi ve vybraných projektech strukturálních fondů EU

Cílem empirické části této práce je zjištění, jak jsou ve skutečnosti prosazovány rovné příležitosti v projektech, které získaly finance ze strukturálních fondů EU a jsou označené jako projekty genderové nebo genderově orientované - tedy projekty, které dle samotných žadatelů mají skutečně dopad na genderovou rovnost. Vyberu si subjekty, kterým projekty zpracovávaly poradenské společnosti a dohlížely na plnění těchto projektů. Zjistím, v jaké míře byli představitelé subjektů informováni o procesu žádání o finance a vypracovávání projektu, a do jaké míry byli srozuměni s konceptem prosazování rovných příležitostí a genderové rovnosti v České republice. Mým hlavním úkolem bude zjistit, jak se k rovným příležitostem staví zastupitelé subjektů podporovaných ze strukturálních fondů Evropské unie, jaké o nich mají povědomí a jak je prosazují v praxi. Výstup této práce by tedy měl ukázat a prozkoumat poslední článek dlouhého řetězce prosazování rovných příležitostí (konkrétně části o rovnosti mužů a žen) top-down a jeho skutečný výsledek.

6.1 Výběr metody

Vzhledem k tomu, že záměrem mé práce je zjistit skutečné stanovisko osob, které zastupují subjekty, jež získávají finance ze strukturálních fondů EU, vybrala jsem si metodu kvalitativního výzkumu. Ten bude pro tuto práci vhodnější hned z několika důvodů. Nejenom, že mi umožní přímou komunikaci s dotazovaným, ale zároveň budu moci v průběhu vést s dotazovaným případnou diskuzi. Pomocí kvalitativního výzkumu, kde budu provádět polostrukturované rozhovory, budu moci zkoumat individuální zkušenosti jedinců a jejich vlastní názory na danou problematiku. (Hendl, 2005)

Polostrukturované rozhovory jsou pro tuto práci nejvhodnějším nástrojem pro sběr dat. V první řadě mi předem připravená linie, kterou budu sledovat při provádění rozhovorů, nejenom usnadní následnou analýzu, ale nedovolí mi odchýlit se od tématu a pomůže mi zjistit všechna potřebná data, která k výzkumu potřebuji. Polostrukturované rozhovory tak umožňují přidávání nebo rozšiřovaní otázek, což naopak následnou analýzu ztěžuje, ale výzkumníkovi poskytuje větší pochopení problematiky.

Během výzkumu jsem provedla rozhovory s šesti zástupci subjektů financovaných ze strukturálních fondů EU, jejichž projekty jsou označené jako genderové nebo genderově

orientované. Metodu polostrukturovaného rozhovoru jsem použila pro možnost rychlosti sběru dat, což bylo v této práci také důležité, neboť rozhovory probíhali v běžné pracovní době dotazovaných. Každý rozhovor trval 30-45 minut.

Rozhovor mám dělený do sedmi částí. Každá z těchto částí obsahuje další otázky, které více specifikují a pomáhají určit danou část. Mojí strategií je vnést do rozhovoru téma rovných příležitostí co nejpozději, neboť se snažím zjistit skutečné názory informátora na vztah rovných příležitostí a daného projektu, tedy zdali je to skutečně jeho prioritou. Pokud bych začala tématem rovných příležitostí, mohla bych informátorovi téma vnutit a upozornit ho na svůj záměr, což by mohlo zkreslit jeho odpovědi.

Rozhovor je dělen do těchto částí: 1) Co informátora vedlo k rozhodnutí realizovat projekt, 2) co informátora vedlo k rozhodnutí podat si žádost na dotaci na daný projekt, 3) jak probíhal proces žádosti o podporu, 4) jak probíhala realizace projektu, 5) co informátora vedlo podat si projekt motivovaný v oblastech rovných příležitostí, 6) informátorovi názory na rovné příležitosti, 7) jak probíhala komunikace s řídícím orgánem programu. Tyto části budou doplněny dalšími předem připravenými otázkami a další budu pravděpodobně během výzkumu přidávat.

6.2 Analýza dat

Během kvalitativního výzkumu bude probíhat analýza dat po celou dobu. Po samotném sběru dat nejprve provedu přepis všech sesbíraných dat z rozhovorů a poté redukci, kdy zvážím jejich relevantnost k tématu. K práci s daty zvolím otevřené induktivní kódování. Díky tomuto kódování můžu pracovat s daty, aniž bych přesně stanovila, která použiji. Zvolím si klíče, tedy jakási témata a podtémata, která nadřadím podle potřeby přepsaným datům, čímž si je orámuji. Témata odpovídají okruhům předem připraveným pro samotné rozhovory. Podle nově získaných informací je budu moci rozšířit o další části. (Hendl, 2005)

Kódy jsou vytvořeny částečně z předem stanovených hypotéz a literatury, kterou si k výzkumu zvolím. Všechna data se ale k sobě vzájemně budou vztahovat a vytvoří se celá síť dat. Kódy mi právě poslouží jako prostředníci mezi přepisy dat a teoretickými koncepty. (Coffey, Atkinson, 1996) Tímto si připravím půdu pro pozdější interpretaci a vyvozování

závěrů. Interpretace ale nemusí nutně probíhat až po kódování, ale můžu k němu přistoupit během. Závěrem kódovaná data transformuji do výsledků.

Respondenta a respondentky jsem nalezla pomoci finanční manažerky Ministerstva školství, tělovýchovy a mládeže, která mi je pomohla kontaktovat a zprostředkovala mi s nimi schůzky. Provedla jsem rozhovor celkem s šesti respondenty a respondentkami a tzv. pilotní rozhovor, který není v práci použit, jsem provedla s projektovou manažerkou nejmenované firmy. Vzorek je tedy sestaven ze zástupců subjektů, které obdrželi finance ze strukturálních fondů EU a jejich projekty jsou genderové nebo genderově zaměřené. Tyto subjekty se většinou nacházejí v Libereckém kraji, jeden subjekt má sídlo v Praze. Vzorek respondentů je složen z pěti žen žadatelek a jednoho muže žadatele.

Všichni respondenti svolili k rozhovoru pouze pod podmínkou anonymity, proto je budu označovat jako R1-R6. Dovolím si pouze uvést, že projekty respondentů R1, R6 a R5 jsou technologického zaměření či jsou projekty pro organizace/firmy technologického zaměření, a projekty R2, R3 a R4 jsou projekty zaměřenými na lidské zdroje, apod. Citované části z rozhovorů nijak neupravuji, aby byla zachována jejich autentičnost.

6.2.1 Vědomí respondentů o rovných příležitostech

Cílem této studie je, jak jsem již podotkla, informovat o skutečných znalostech příjemců finanční podpory z fondů EU o rovných příležitostech a zjistit jejich skutečné postoje k nim. Záměrně jsem tedy nevnášela téma rovných příležitostí žen a mužů až do samotného konce rozhovoru. Tři z šesti respondentů zmínili rovné příležitosti hned na začátku rozhovoru, ale v průběhu jsem zjistila, že smýšlí o rovných příležitostech jako o celku a rovné příležitosti žen a mužů za ně ve svých projektech nepovažují. Spíše zmiňovali pomoc handicapovaným a sociálně slabým.

„ … abychom mohli začít půjčovat, pro ty sociálně znevýhodněný zaměstnance naše, …“ (R2)
„A pak ještě, co potřebují, to z toho vychází všechno. Podle typu postižení … aby měli rovnou příležitost vůči ostatním.“ (R3)

Ani jeden z dotazovaných nezmínil rovné příležitosti žen a mužů v první části rozhovoru, tedy než jsem na ně sama upozornila. Tento fakt si uvědomili až později a většina

respondentů měnila zpětně své odpovědi a respondentka R1 mě nabádala, abych si její pozdější odpovědi přiřadila k prvním otázkám.

„Takže jo, takže si to potom můžete dát i do tý motivace, si to přepsat.“ (R1)

Kromě respondenta R4 neměli respondenti povědomí o faktu, že jejich vlastní projekt je definován jako genderový. Jak už jsem zmínila, tři respondenti po celou dobu smýšleli o svém projektu, jako o projektu zaměřeném na rovné příležitosti, zbytek tento fakt u rozhovoru nezmínil. Všichni respondenti byli vyhledáni pomocí oficiální databáze přístupné pro všechna ministerstva a projekty spadaly pod označení genderové nebo genderově orientované. Respondentka R2 byla ke konci rozhovoru z tohoto faktu tak překvapená, že přerušila rozhovor a ve své vlastní dokumentaci si ověřila, že je tento projekt skutečně genderově orientovaný.

Záměr přivést téma rovných příležitostí žen a mužů co nejpozději se tedy ukázal jako správný a pomohl mi získat o problematice ucelenější obrázek. Reakce respondentů na skutečnost, že se rozhovor ke konci zaměřuje na rovné příležitosti žen a mužů, byly dvojí. Respondent R4, přestože v začátku jednou uvedl, že projekt je genderový, reagoval podrážděně a jeho odpovědi byly poté strohé, a rozhovor se snažil co nejdříve ukončit. Stejně reagovala respondentka R1, která, jak už jsem uvedla, mě nabádala k přepsání dřívějších odpovědí. Zbytek respondentů reagoval uvolněně a jejich odpovědi se k závěru ještě více rozšířili a o problematiku měli zájem. Respondentka R2 dokonce dále hledala v dokumentaci, jak měl jejich projekt prosazovat rovné příležitosti žen a mužů.

„Si myslím, že ženy muže jsme neřešily. … Jako samozřejmě, uvádí se tam, kolik je zaměstnanců třeba mužů a žen, ale nemá to vliv vůbec. … Jako uvádí se, uvádí se ve zprávě. … Něco tam je.“ (R2)

Tyto reakce jsou pro výzkum velice cenné, neboť jak udává Reinharz (Reinharz, 1992) tyto „neobvyklé reakce“ nejsou nekvalitně sesbíraná data, ale naopak reflexe reality. Přestože je pro feministické studie typické, že se tazatel může setkat s odmítavými reakcemi nebo strachem odpovědět, nepředpokládala jsem, že se to stane v této studii. Většina dotazovaných měla jako součástí své profese i praxi se stykem s veřejností či dokonce médii, neočekávala jsem tedy, že se setkám s nejistotou.

Domnívám se, že důvody této dvojí reakce jsou následující. Respondenti R1 a R4 v rozhovoru uvedli pouze sebe jako osobu, která přišla s nápadem realizovat projekt a stejně tak byli jediní, kteří za projekt ve své firmě/organizaci/veřejné správě zodpovídali. Přestože jsem se snažila vyvinout příjemnou atmosféru, a přestože byli respondenti opakovaně ujištěni o anonymitě, nastal u nich jakýsi blok a rozhovor dále neprobíhal tak uvolněně. Ostatní respondenti v rozhovoru uvedli více jmen, projekt a jeho realizace byl tedy v jejich firmě/organizaci/veřejné správě kolektivní prací. V případě, že by se tedy prokázala jakákoliv chyba či nedostatek na projektu, vnímali by to jako kolektivní chybu. Nebyl zde tedy takový tlak na osobu a jejich odpovědi byly nadále vstřícné.

6.2.2 Rozhodnutí k realizaci

Prvním souborem otázek v rozhovoru byly otázky, které zjišťovaly, kdo nebo co motivovalo příjemce dotací k rozhodnutí realizovat projekt. Byly položeny hned jako první a záměrem bylo zachytit bezprostřední reakce respondentů a také zachytit, jak velkou roli mají rovné příležitosti žen a mužů pro respondenty v jejich projektech. Ti měli před samotným zahájením rozhovoru minimum informací o skutečném záměru dotazování. Záměr byl stále „co nejvíce minimalizovat efekt tazatele na kvalitu rozhovoru." (Hendl, 2005, str. 173)

Odpovědi byly jednoznačné u všech projektů. Základní motivací byly finance, respondentka R2 dokonce uvedla, že základním motivačním kamenem bylo získání co nejvíce financí a proto domýšleli části projektu, aby navýšili celkovou částku.

„Peníze. Co nejvíc peněz, to byl úkol." (R2)

Konkrétně tento projekt však vycházel z dlouhodobé strategie, která již byla ukončena. Snaha získat co nejvíce financí, byla tedy snahou o co nejrychlejší ukončení tohoto dlouhodobého projektu a začít novou dlouhodobou strategii. Podobná situace platí pro projekt R3, který byl také součástí dlouhodobé strategie.

Další respondenti, tedy respondenti R1, R4 – R6 uvedli, že projekty byly tzv. jednorázové. Jedná se o projekty technologického zaměření, přizpůsobení pracovišti handicapovaným a ženám a modernizace pracoviště. Přestože byly projekty „jednorázové", jejich výsledky byly zásadní změnou ve fungování firmy/organizace/veřejné správy. V JPD

byly uvedeny poměrně zásadní ovlivnění rovných příležitostí i pro muže a ženy. Tento fakt však nezmínil nikdo z dotazovaných.

6.2.2.1 Vypracování dokumentace k žádosti a klíčové osoby projektu

Soubor otázek zaměřující se na vypracování dokumentace a osob, které přicházeli s nápady na projekt a na průběh procesu žádání, jsem pokládala také ještě před odhalením, že se jedná o studii na rovné příležitosti žen a mužů. Zde bylo mým cílem okrajově zjistit, jak probíhala spolupráce mezi poradenskými společnostmi, které vypracovávaly projekty a samotnými žadateli. Tedy, kdo je hlavní tvůrce nápadů a v případě rovných příležitostí – v situaci, kdy žadatelé měli minimální informace o rovných příležitostech – kdo zpracovával část projektu, kde je zahrnuto, jak projekt ovlivňuje rovné příležitosti a proč je definován jako genderový.

Zde jsem pracovala s hypotézou z informativního výzkumu, který jsem podnikla v rámci pilotního rozhovoru a jednodenního pozorování v poradenské společnosti, že tato část je ovlivňována především zprostředkovatelem, který právě v případě, že projekt je automaticky skrze Operační program zařazený jako genderový či genderově zaměřený, neinformuje o této skutečnosti žadatele. Ten má tudíž zkreslené vnímání o definici rovných příležitostí – v následujících kapitolách se tomuto problému budu také věnovat.

Všichni respondenti uvedli, že nápady a vedení projektu bylo v jejich režii, poradenská společnost „jen“ zpracovávala informace a podklady, které žadatelé poskytli.

„My jsme si vlastně ke všemu došli sami, všechno jsme si našli, spočítali, vymysleli a tak, no …“ (R2)

„Tak zase my. (mluví o nápadech a klíčových aktivitách) A ještě tady paní kolegyně. Kdo u toho vlastně tady pracoval, kdo tomu rozumí, aby to mělo jakoby hlavu a patu.“ (R3)

„Dokumentaci k žádosti … Tu vypracovával ředitel, vedoucí provozu (pozice změněna kvůli zachování anonymity) a pak ten náš projektový manažer tady. … Tam byla pak jakože tak koordinace ředitele, vedoucího provozu, který si říká, co chce s těma technologiema, co potřebuje a pak toho projektovýho manažera, který je zaměřený na ty dotace.“ (R1)

Respondentka R1 poté uvedla, na jakých principech fungovala spolupráce s poradenskou společností. Zde přiznala, že nebyli zcela informováni o všech postupech při žádání o finanční podporu. Jiné nežli technologické části pro žadatele nebyly podstatné.

„Vedoucí provozu byl v projekčním týmu. Nebyl zahrnut do úplně všech aktivit, ale do tý technický specifikace, a dodání nějakejch podkladů, který jsou technologický, tak samozřejmě, to máme všechno v pořádku.“ (R1)

V tomto případě pro mě bylo velice komplikované, abych otázky položila správně a dotazovaným tak nevnucovala vlastní interpretace. (Hendl, 2005) V oblasti financování EU byli dotazovaní velice opatrní a odpovídali s velikým rozmyslem. Přestože jsem slíbila anonymitu, tato oblast pro ně byla citlivá a prožívali jistý strach, že by se mohl zkomplikovat jejich vlastní projekt, proto formulace otázek byla zásadní. V tomto případě se mi, na rozdíl od situace, kdy se mnou téměř přestali komunikovat dva respondenti po souboru otázek na rovné příležitosti mužů a žen, povedlo směřovat otázky správně a dostala jsem bezprostřední odpovědi.

Zjistila jsem tedy, že respondenti si byli vědomi faktu, že se jedná o projekty rovných příležitostí (obecně – celou definici jsme si vysvětlili až následně) a technické požadavky a specifikace projektu opravdu zpracovávali buď sami, nebo společně s projektovými manažery poradenských společností. Fakt, že jejich projekty jsou genderové či genderově zaměřené dotazovaným sdělen nebyl.

Otázkou zde zůstává, zda je toto chyba poradenských společností či samotných žadatelů, kteří si pravděpodobně řádně neprostudovali podmínky a Operační program, pod který jejich JPD spadá.

6.2.3 Rovné příležitosti versus genderová rovnost

Tématu „rovné příležitosti versus genderová rovnost“ jsem se rozhodla věnovat celou podkapitolu. Při rozhovorech jsem se totiž dopracovala k faktu, že rovné příležitosti a genderová rovnost nejsou pro dotazované jedno a totéž. Víceméně, že rovnost mezi pohlavími nevnímají jako součást celé oblasti rovných příležitostí.

Tato skutečnost se týkala dotazovaných R2, R3, R5 a R6. Dotazovaní R1 a R4 neměli o celé této problematice téměř žádnou představu.

Rovné příležitosti v těchto případech znamenaly pro dotazované stejné podmínky pro handicapované osoby a osoby jinak sociálně znevýhodněné. (viz. již zmíněná citace respondentky R2: *„ ... abychom mohli začít půjčovat, pro ty sociálně znevýhodněný*

zaměstnance naše, …“, a R3: *„A pak ještě, co potřebují, to z toho vychází všechno. Podle typu postižení … aby měli rovnou příležitost vůči ostatním.“*)

„… kdo se u nás přihlásí a projde, tak u nás pracuje s tím a nebo s tím, ať je sociálně znevýhodněný a nebo zdravotně.“ (R3)

Respondenti tedy měli prosazování rovných příležitostí jako svůj záměr pro získání finanční podpory ze strany EU, ovšem genderové hledisko v těchto projektech bylo zanedbáno. Samotní respondenti netušili, že rovné příležitosti mužů a žen jsou jak součástí horizontálních priorit, tak i jejich genderového zaměření projektu.

„…tam se v podstatě jenom statisticky vykazuje, kolik máme zdravotně postižených, třeba kolik jsme podpořili osob… No … Jo, z toho vlastně dáváme muže a ženy zvlášť. … Cílová hodnota … A teď tady máme třeba samý kluky vlastně.“ (R6)

6.2.3.1 Intersekcionalita

Skutečnost, že pojem rovné příležitosti znamenají pro dotazované stejné podmínky jen pro handicapované a sociálně slabé je zarážející, avšak větší poznání je, že v projektech zaměřujících se na rovnost, je většina nově zaměstnaných nebo studujících osob (upozorňuji, že všechny projekty byly úspěšně dokončeny), mužského pohlaví.

Zde se tak setkáváme se závažným faktem popsaným autorkou Gill Valentine (Valentine, 2006) jako vícenásobná diskriminace – intersekcionalita. Ženy se ve svých životech setkávají nejen s diskriminací kvůli faktu, že jsou ženami, ale také z jiných důvodů, jako je rasa, sexualita a další. Valentine (2006), upozorňuje, že popis toho, co považujeme za společné pro ženy, je většinou popis bělošky patřící do pracující třídy.

Toto je však příklad typický pro americkou kulturu. V České republice nezažívají ženy tak velkou diskriminaci na pracovištích kvůli jejich rase, neboť menšiny vzhledově odlišné typickým obyvatelkám České republiky, jako jsou Romky, Vietnamky, apod., žijí v poměrně uzavřených komunitách. Dle autorky pracovního textu Třída, gender, rasa/etnicita a přístup sociálních distancí, Marty Kolářové (2007), se s největší diskriminací v České republice setkávají ženy pocházející z Ukrajiny.

Nerovnosti a diskriminace se však každé skupiny – každé kombinace genderu, rasy, sexuality, apod.,- dotýkají odlišně. Jiná je situace pro handicapovanou ženu, pro ženu Romku

či pro homosexuální ženu. Ke každému případu je tak třeba přistupovat individuálně a především tuto diskriminaci vnímat uceleně. Neboť podíváme-li se např. na homosexualitu a gender odděleně, znamená to jiný postoj společnosti než pro homosexuální ženu.

Projekty zaměřené na rovné příležitosti nejenom nevěnují pozornost či dostatek pozornosti rovnosti mezi muži a ženami, ale také naprosto zapomínají na intersekcionalitu. V projektu, který jsem zkoumala u respondentky R6 – projektu technologického zaměření – sice rovné příležitosti fungují a zvýšil se počet handicapovaných, ovšem ti jsou pouze mužského pohlaví. Prioritou by také mělo být zpřístupnění této oblasti i ženám a dále také i handicapovaným ženám.

6.2.4 Názor žadatelů na genderovou rovnost a konkrétní opatření

I přestože bylo původním záměrem také zjistit, jaké jsou osobní názory dotazovaných na rovné příležitosti pro ženy a muže, po překvapivých faktech uvedených výše, začala jsem v průbězích rozhovorů pokládat tuto část za nejdůležitější. Situace v této oblasti se může totiž změnit pouze, budou-li žadatelé nejenom dostatečně informovaní, ale především, pokud budou řádně motivováni do prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Pokládala jsem tedy dotazovaným otázky na jejich motivaci v této oblasti, samozřejmě jejich názory, a jak se konkrétně rovnost mezi pohlavími prosazovala v jejich projektu. (Tuto část dotazovaní ve všech případech odpovídali pomocí JPD, kde zpětně vyčetli, jak byla tato oblast realizována.)

6.2.4.1 Konkrétní prosazování rovných příležitostí žen a mužů v projektech

„Mezi muži ženami, jo? Ani to nevidím jako. Možná v nějaký dobrý víře, ale vůči provozu si myslím, že tomu to je upřímně jedno, jestli tam pracují muži nebo ženy.“ (R6)

V případě projektu respondentky R6, byla skutečně provedena změna, která také umožňuje, aby technicky náročnější práci mohly vykonávat i ženy. Respondentka však výsledek projektu vnímala jako technologické vylepšení provozu a zjednodušení práce pro zaměstnance, ale žádné aktivní či jiné snažení či propagace na větší zaměstnanost žen v rámci projektu, neprobíhá a v budoucnu probíhat nebude.

Ke stejným závěrům jsem se dopracovala i u ostatních zkoumaných projektů. Respondenti nejsou seznámeni s prosazováním genderové rovnosti v rámci svých projektů a samotné praktikování tak, jak je uvedeno v JPD tedy neprobíhá. Díky projektům je samozřejmě (jako v případě projektu respondentky R6) vytvořena možnost, aby na typicky maskulinních pozicích měly možnost pracovat ženy, ovšem jakákoliv motivace žadatelů skutečně prosazovat genderovou rovnost ve svých projektech, chybí. Žadatelé považují tuto možnost buď za zbytečnou, či dokonce za neefektivní.

Respondenti R1 a R4, jak jsem uvedla výše, v průběhu rozhovoru zkracovali odpovědi a konkrétní prosazování rovných příležitostí žen a mužů v projektech již diskutovat nechtěli a rozhovory ukončili z důvodu nedostatku času.

Výsledek projektu R2 byl ze všech projektů však nejzajímavější. V rámci projektu proběhlo zabezpečení a zpřístupnění místa působení pro handicapované a také finanční podpora pro sociálně slabé a vytvořili se tím i nová pracovní místa. Projekt byl velice úspěšný a naplnil očekávání – tedy obsazeno bylo 100% nově vytvořených pracovních míst a o nově vytvořené pracovní pozice vyjádřili zájem handicapované osoby i sociálně slabší. Instituce, která však projekt zastřešovala, je technologického rázu a všichni nově příchozí handicapovaní a sociálně znevýhodnění jsou mužského pohlaví. Zdali je obor pouze pro ženy neatraktivní či není přizpůsobený pro práci handicapovaných žen či sociálně slabých žen, by bylo předmětem dalšího zkoumání. Projekt je však veden jako genderový a horizontální prioritu Rovné příležitosti oficiálně splňuje.

6.2.4.2 Názor žadatelů na genderovou rovnost a její prosazování ze strany EU a ČR

Dotazovaní se mnou v průbězích rozhovorů vedli poměrně živou diskuzi o rovných příležitostech. Sdělovali mi své názory na každou oblast a nahlas uvažovali, jaká by nastala změna ve fungování jejich organizace/firmy/veřejné správy v případě důsledného dodržování rovných příležitostí a tedy i Horizontálních priorit. Mým záměrem bylo zjistit, zda by byly rovné příležitosti díky strukturálním fondům EU pro jejich organizaci efektivní. Někteří dotazovaní začali však nad tímto tématem uvažovat i sami.

Respondentka R1 dokonce uvedla: *„Jako chtít po ženách, aby denně ... vykonávaly tuto pozici (změněno kvůli anonymitě)… je nesmysl, takže my jsme vlastně odkázaný na to, že tam můžeme přijímat jenom muže.“* V tuto chvíli respondentka uvažovala o efektivitě organizace/firmy, a tato myšlenka mne zaujala už jen z důvodu, že sama respondentka je žena a přijímá tyto genderové stereotypy.

Další zásadní věcí, na které se shodli všichni respondenti, je, že přestože EU prosazuje rovné příležitosti – jak žen a mužů, tak handicapovaných, apod. – tlak ze strany České republiky není tak velký, aby mohlo prosazování rovných příležitostí skutečně probíhat.

„Tak samozřejmě tím, že to ta Evropská unie nějakým způsobem vyžaduje v rámci těch projektů, tak se to uskutečňuje, opravdu skutečně se to děje, ale na druhou stranu, kdyby ty projekty podle mě neprobíhaly pod Evropskou unií, ale jen tak si běžely svým životem, tak se to uskutečňovat prostě nebude, protože to Česká republika nějak nepodporuje, nějak to nezvýhodňuje, nijak to nevyžaduje. (R1)

„Tak tam asi jako nějakej pozitivní vliv EU na to je, protože to prostě vyžaduje, takto prostě ty projekty/žadatelé dělaj, ale myslím si, že jinak by k tomu moc nedošlo. Že možná, když to řeknu fakt natvrdo, tak ty rovný příležitosti se v rámci těch projektů řešej v rámci toho, že je to podmínka, nebo hlavně, že je to podmínka toho projektu, nebo programu z tý EU.“ (R5)

Toto je alarmující zjištění, že dotazovaní – pracovníci, jež mají dle žádosti o dotaci jako součást své práce k projektu prosazování genderové rovnosti, nepovažují prosazování rovnosti mezi pohlavími ze strany ČR za dostačující. Toto je možná způsobeno i faktem, že z dokumentu Priority vlády pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů vymizela část o medializaci tohoto problému a propagace této problematiky mezi zaměstnavateli bude řešena

pomocí brožur. Ta má zaměstnavatelům přiblížit jiné formy pracovních úvazků a jejich možnosti při zaměstnávaní pracovníků, které tím mají pomoci znevýhodněným skupinám obyvatel – tedy i ženám.

Přestože respondent R4 odpovídal velice krátce, vyjádřil jasně svůj názor, že i když s rovností mezi pohlavími souhlasí, v jeho projektu a i v jiných, závisí a mělo by záviset především na schopnostech. *„Rozhodovat vždycky musí schopnost.“ (R4)* Ve stejném duchu se vyjádřily i respondentky R2 a R3. Samy se začaly zamýšlet i nad kvótami, a co by takovéto opatření znamenalo pro jejich projekt. Došly k závěru, že pro jejich činnost by takovéto určení povinného poměrů mužů a žen na pracovišti způsobilo, že by práci získaly třeba méně schopné osoby a to pouze z důvodu aby: *„zaplácly to místo.“ (R2)*

„Jako já Vám na to řeknu svůj názor, já nejsem zastáncem toho, aby jako aby bylo určený procentem, kolik tam má být žen, kolik tam má být procent mužů, kolik tam má být procent znevýhodněných nebo normálních, je to vždycky o schopnostech.“ (R2)

„… ale procentně dodávat jakoby tu pozitivní diskriminaci, když to řeknu, někam nacpávat ty lidi, tohle já neuznávám. Protože pokud nenajdu, řekněme ženu nebo znevýhodněnýho člověka s tou schopností, kterou potřebuju s těma znalostma, tak to nejde, to prostě nejde. Když má bejt z deseti soudců – já nevím, čtyři ženy – tak jako kde brát?“ (R3)

Respondentka R6 se postavila k faktu, že jejich projekt je skutečně genderový, velice zodpovědně a nahlas začala přemýšlet, jak bude prosazovat rovné příležitosti žen a mužů ve svém projektu. Cílem JPD v oblasti genderové rovnosti bylo vytvořit 4% pracovních míst pro ženy v jejich organizaci/firmě/veřejné správě.

„Já si myslím, že to zvládneme, ale že by to bylo pravý ořechový, to není. Protože vždycky zvládnem všechno, … , co je od nich vlastně nařízený, že jo. Když tam budou přikázaný čtyři procenta žen, tak tam prostě čtyři procenta žen budou, ale za jakou cenu? To že to bude někoho bolet, to asi bude, že jo…“ (R6)

7 Závěr

V teoretické práci jsem ukázala, co znamenají rovné příležitosti jako pojem a že rovné příležitosti žen a mužů jsou vlastně jeho součástí. EU se rovnosti mezi pohlavími věnuje i také jako samostatné oblasti a propaguje její prosazovaní do všech členských států. Rozebrala jsem podstatné možnosti prosazování rovných příležitostí skrze strukturální fondy a také vlastní iniciativu České republiky.

Výsledky empirické části – tedy rozhovorů s žadateli o finanční podporu EU - se ukázaly jako podstatné, neboť není-li motivace a snaha prosazovat rovnost mezi pohlavími v „posledním článku“ této dlouhé cesty, prosazovaní rovnosti žen a mužů nemůže být správně aplikováno do praxe.

Vybraný vzorek žadatelů se především ukázal jako nedostatečně informovaný o celé problematice. Buď neměl o tématu vůbec žádnou znalost anebo pouze částečnou. Genderové zaměření projektu a význam tohoto zaměření byl známý pouze jednomu z dotazovaných. V tomto případě zřejmě selhává především komunikace mezi poradenskými společnostmi, které projekty spravují a vyřizují celý proces žádání o finance.

Zanedbatelný není ani fakt, že si dotazovaní neuvědomují jakékoliv prosazování rovných příležitostí žen a mužů ze strany České republiky, či ho považují za nedostatečné. Přestože je institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v České republice nemalé, a v rámci Evropské unie probíhá na několika úrovních, právě osoby, které by měly být výsledkem tohoto snažení – ti, kteří by měli být cílovou skupinou těchto aktivit – nejsou ani motivováni, ani dostatečně seznámeni s tématem.

Informovanost a znalost prosazování rovných příležitostí žen a mužů v České republice se po rozhovorech s žadateli ukazuje jako zásadní, neboť vlastní názory na danou problematiku nejsou zrovna pozitivní. Žadatelé si s rovnými příležitostmi pro ženy a muže asociují systém kvót a budí se v nich dojem, že musí zaměstnat ženy; místo faktu, že musí „pouze“ vytvořit podmínky, které dají ženám možnost pracovat a účastnit se výsledků těchto projektů a tím je tak postavit na pozice rovné mužům.

Vzhledem k tomu, že vzorek dotazovaných žadatelů zasahoval jak do oblastí technologických projektů definovaných jako genderových (tedy cílem bylo vytvoření pracovních míst pro ženy v netypické oblasti pro jejich pohlaví), tak do oblastí lidských zdrojů, zvýšení kvalifikace zaměstnanců, apod.; pokryla jsem rozhovory poměrně širokou

škálu odvětví, kde by se měly a mohly rovné příležitosti žen a mužů prosazovat. Z tohoto tedy můžeme usoudit, že všeobecné povědomí o dané problematice skutečně není ideální.

Prosazování rovných příležitostí, ať už pro sociálně znevýhodněné, handicapované, absolventy škol a samozřejmě také žen a mužů, nemůže být řádně a poctivě aplikováno do skutečné praxe, pokud zaměstnavatelé a další příjemci finanční pomoci ze strukturálních fondů Evropské unie, nebudou dané problematice rozumět. Je nutno předejít myšlence, že zaměstnání žen, sociálně slabých žen, handicapovaných žen, apod., znamená pro chod organizace/firmy/veřejné správy překážku a neefektivnost.

Jak jsem popisovala v úvodní části teoretické práce, genderové stereotypy bohužel stále hrají velkou roli v naší společnosti, a jak jsem zjistila z rozhovorů, kde většina respondentek byly ženy – převládají i paradoxně mezi ženami samotnými. I v případě zkoumaných projektů stále hrají velkou roli a proto se v českém prostředí rovné příležitosti stávají sice rovnými příležitostmi pro handicapované, sociálně znevýhodněné, ale stále jen muže.

Je tedy nutno vznést si otázku, zda snaha a velké množství finančních prostředků poskytnutých z Evropské unie na prosazování rovných příležitostí a dalších aktivit, které by nás měly přivést na úroveň dalších vyspělejších členských států, jsou skutečně efektivně vynaložené a zdali je Evropská unie s jejich pomocí skutečně schopna zlepšit současnou situaci v této oblasti v České republice.

Dle mého poznání z daných rozhovorů je nutno určit, kde se nachází „trhlina“ v celém systému podpory genderové rovnosti. Důvodů může být hned několik. Buďto je skutečně nutné více medializovat celý problém a aktivněji školit zaměstnavatele o výhodách a možnostech rovných příležitostí, nebo zapojit více žadatele do celého procesu žádání o finanční podporu.

Z daných rozhovorů prováděných pro tento výzkum jsem se poučila, že situace rovných příležitostí žen a mužů v projektech strukturálních fondů EU, bohužel není příznivá kvůli desinterpretaci celé této problematiky a nedostatečné informovanosti žadatelů. Vzhledem k tomu a možnosti definovat si svůj projekt jako genderově neutrální (a tím pádem i možnosti vynechat plnění části Horizontálních priorit) se situace genderové rovnosti v těchto projektech neblíží žádnému rapidnímu zlepšení.

8 Bibliografie

BEAUVOIR, S. (1967): *„Druhé pohlaví“*. Praha, Orbis

BLICKHÄUSER, A.; VON BARGEN, H. (2007): *„Co je gender mainstreaming?“*. Berlín. Dostupné z:
<http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version
/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf>

BLONDY, E. (2009): *„Vznik Evropské charty za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích.“* In ADAMUSOVÁ M.; HEJZLAROVÁ, E.M. (ed.). *Rovné příležitosti žen a mužů ve městech a obcích, jak začít?*. Praha, Fórum 50%, o.s., str. 6-9

BOHÁČKOVÁ, I.; HRABÁNKOVÁ, M. (2009): *„Struktárální politika Evropské unie.“* Praha, C.H. Beck

COFFEY, A., ATKINSON, P. (1996): *„Making sense of qualitative data: Complementary research strategies.“* United states of Ameria. Sage Publications. str. 26-51

CURRAN, D.; RENZETTI, C.M. (2005): *„Ženy, muži a společnost.“* Praha, Nakladatelství Karolinum.

DUDOVÁ, R.; KŘIŽÍKOVÁ, A.; FISCHLOVÁ, D. (2006): *„Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR.“* Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

HAVELKOVÁ, H. (2004): „*První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly“ in Formánková, L.; Rytířová, K. (eds) ABC feminismu.* Brno, Nesehnutí, str. 169 - 182

HENDL, J. (2005): *„Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*.“ Praha, Portál.

KOLÁŘOVÁ, M. (2007): *„Třída, gender, rada/etnicita a přístup sociálních distancí.“* Praha, Sociologický ústav AV České republiky.

KŘIŽÍKOVÁ, A.; VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. (2002): *„Sociální kontext života žen pracujících v řídících pozicích: Analýza odlišnosti životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním prostředí.“* Praha, Sociologický ústav AV České republiky.

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ (2006): *„Průvodce fondy Evropské unie.“* Praha, Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR.

NAGL – DOCEKAL, H. (2007): *„Feministická filozofie: Výsledky, problémy, perspektivy.“* Praha, Sociologické nakladatelství (Slon).

PLESKOVÁ, K.; FRANK, P.; BOSAKOVÁ, M. (2005): *„Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*.“ Brno, Nesehnutí.

REINHARZ, S. (1992): *„Feminist methods in social research*.“ New York. Oxford University Press. str. 18-45

VALENTINE, G. (2007): *„Theorizing and Researching Intersectionality: A Challenge for Feminist Geography.“* Oxford, Blackwell Publishing.

8.1 Internetové zdroje

CHARTA ZA ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA ÚROVNI MĚST A OBCÍ, [cit. 3.7.2013], Dostupné z: < http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_cz.pdf>

MANUÁL HORIZONTÁLNÍCH PRIORIT, [cit. 2.10.2013], Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=d677c2fa-2175-4b52-b6fa-c848d38ff623>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, [cit. 2.10.2013], Dostupné z: <www.mpsv.cz/cs>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ, [cit. 2.10.2013], Dostupné z: < http://www.mmr.cz/cs/Uvodni-strana>

PRIORITY A POSTUPY VLÁDY PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ, [cit. 10.12.2013], Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12352>

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI DO FIREM, čtvrté speciální vydání, [cit. 21.6.2013], Dostupné z: < http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zpravodaj_web.pdf>

STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ (2010-2015), [cit.21.6.2013], Dostupné z: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_cs.htm>

STRUKTURÁLNÍ FONDY, [cit. 21.6.2013], Dostupné z: <www.strukturalni-fondy.cz>

ZAOSTŘENO NA ŽENY A MUŽE 2012, [cit. 10.12.2013], Dostupné z: < http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/1413-12-r_2012>

ZÁVĚRY PŘEDSEDNICTVÍ, Evropská rada, [cit. 21.6.2013], Dostupné z: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%20761 9%202005%20INIT&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Fcs%2F05 %2Fst07%2Fst07619.cs05.pdf>

8.2 Další bibliografie

FLICK, U. (2004): *„A companion to qualitative research.“* London. Sage. str. 209-212

HOBZA, A. (2009): *„Evropská unie a hospodářské reformy.“* Praha, C.H. Beck.

PUNCH, KEITH F. (2006): *„Úspěšný návrh výzkumu.“* Praha, Portál. str. 35-50