

GENDEROVÁ EXPERTKA/GENDEROVÝ EXPERT JAKO OPATŘENÍ KE ZKVALITNĚNÍ PROJEKTŮ ESF?^{1/}

EVA M. HEJZLAROVÁ

Gender expert as a tool for improving ESF projects?

Abstract: This discussion paper deals with equal opportunities for women and men policy in the Czech Republic financed by the European Social Fund. It presents findings of a case study focused on the position of the “gender expert” which was introduced as obligatory within call no. 76 OP HRE, area of support 3.4 “Equal Opportunities of Women and Men on the Labour Market and Reconciliation of Family and Working Life,” in order to increase the quality of equal opportunities projects. The evaluative case study concludes that the position was not defined sufficiently which lowered the potential quality improvement of the projects. Further policy steps are suggested and a broader context is discussed where the position of the “gender expert” may surprisingly be seen as a contribution to the financial stability of some NGOs focused on equal opportunities. The paper also aims to provide those who work as gender experts with an opportunity for a much needed self-reflection.

Key words: European social fund; equal opportunities policy; Czech Republic

DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.1.101>

Dosavadní diskuse a kritiky tematizující prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů se soustředily zejména na chabé institucionální zajištění a evidentní rozpory mezi statem quo v jednotlivých věcných politikách a deklarovaným mainstreamingem (Pavlík 2004; 2006; 2008). Podstatná část politiky rovných příležitostí žen a mužů se ale v České republice děje prostřednictvím dotací a grantů;² klíčovou roli v tomto ohledu sehrávají operační programy financované z Evropského sociálního fondu³ (dále ESF), které jsou často kritizovány ze strany advokačních organizací, ovšem méně ze strany akademického sektoru.

Vstup České republiky do Evropské unie a možnost čerpat finance z ESF, podobně jako vliv těchto změn na prosazování témat spojených s rovnými příležitostmi žen a mužů do politické agendy a na organizace občanského sektoru (OOS) prosazující rovné příležitosti, byly před bezmála deseti lety tématem řady studií (Hašková 2005; Hašková, Křížková, Linková 2006; Hašková, Kapusta-Pofahl, Kolářová 2005; Císař, Vráblíková 2007). V posledních letech ale tento zájem utichl, což vybízí k tomu ptát se, zda, co a jak se v této oblasti naplňování politiky rovných příležitostí žen a mužů změnilo.

Cílem tohoto příspěvku je výše uvedená témata znovu otevřít a iniciovat diskusi prostřednictvím zhodnocení toho, jakým způsobem realizuje MPSV politiku rovných příležitostí, a to na konkrétním příkladu výzvy č. 76 OP LZZ⁴ v oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života.

Důvodem k soustředění pozornosti na uvedenou výzvu je zejména zavedení institutu tzv. experta, resp. expertky⁵ na rovné příležitosti žen a mužů (pro tento institut se vžil název genderový expert, resp. genderová expertka, v dalším textu používám zkratku GE) jako povinné součásti projektového týmu (specifikace pozice viz pozn. pod čarou⁶),

částečně pak také protesty OOS, které provázely vyhlášení podpořených a nepodpořených projektů. Hlavními otázkami, na které chce tento příspěvek hledat odpověď, jsou: 1. Jak MPSV⁷ realizovalo politiku rovných příležitostí žen a mužů v rámci výzvy č. 76 OP LZZ?; 2. Jaké efekty mělo opatření GE, jehož prostřednictvím MPSV politiku rovných příležitostí realizovalo?

Diskusní příspěvek má povahu případové studie evaluačního charakteru (Veselý 2011). První otázka bude zodpovězena zejména prostřednictvím analýzy podpořených projektových žádostí a rozhovoru s úřednicí zodpovědnou za podobu výzvy č. 76, nastíněn bude také kontext vztahu ESF a politik na podporu rovných příležitostí žen a mužů, existujících evaluací a předchozích výzev zaměřených na rovné příležitosti žen a mužů. Druhou otázku zodpovídám především prostřednictvím analýzy rozhovorů s deseti osobami působícími na pozici GE v podpořených projektech. Mým akademickým zázemím je disciplína veřejné politiky a analýza politiky (Potůček 2005; Veselý, Nekola 2007; Nekola, Geissler, Muralová 2011), problematika rovných příležitostí žen a mužů je jednou z oblastí mého zájmu a v OOS zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů jsem také pracovala.

Data: projektové žádosti a rozhovory

Předmětem analýzy bylo 64 podpořených projektových žádostí ve výzvě č. 76 s tím, že jsem se zaměřila na to, s jakým objemem práce je pro GE počítáno, jaký je podíl prostředků věnovaných práci GE v celkové sumě osobních nákladů a ve vztahu k dalším pozicím a jaká je typická náplň GE.

Rozhovory jsem provedla s deseti osobami, které pracují na pozici GE v této výzvě – celkově byla zachycena zkušenost s fungováním GE ve 14 projektech,⁸ protože někteří dotazovaní/é pracují na této pozici ve více projektech. Zá-

roven jsem hovořila s jedním člověkem, který se do projektů přihlašujících se do výzvy č. 76 odmítl zapojit, protože nesouhlasí ani s ideou, ani se způsobem fungování a nechce se na něm podílet. K zapojení ho donutila až finanční krize organizace, ve které pracoval, takže nakonec figuruje v projektu podpořeném z výzvy č. 88. Čtyři dotazované (z uvedených deseti) jsem před zahájením výzkumu znala osobně (z akademického prostředí nebo OOS), k dalším čtyřem jsem se dostala metodou sněhové koule a dva dotazované jsem oslovila na základě údajů z projektových žádostí (přímo nebo prostřednictvím příjemců/kyň dotace). Dotazování a dotazované, jejichž zkušeností jsem využila, žijí a pracují na různých místech ČR – v Praze, v Brně i menších městech; rozdílné je i jejich vzdělání a pracovní zkušenosti. Polovina z nich je těsně spojena s některou z OOS tematizujících rovné příležitosti žen a mužů. Rozhovory jsem po dohodě s dotazovanými anonymizovala.

Jak MPSV realizovalo politiku rovných příležitostí žen a mužů v rámci výzvy č. 76 OP LZZ?

V rámci této části nejprve kriticky představím kontext ESF v perspektivě rovných příležitostí žen a mužů a poté se budu věnovat rekonstrukci představy MPSV o tom, jak se mají naplňovat rovné příležitosti, a to prostřednictvím analýzy rozhovoru s odpovědnou úřednicí a analýzy podpořených projektových žádostí s důrazem na pozici GE.

Kritika fungování ESF z hlediska rovných příležitostí žen a mužů, kterou je vhodné kvůli zasazení do kontextu uvést, je přitom dvoji.

Za prvé kritiku vyslovují akademici a akademičky z feministických pozic, kteří se buď věnují politice rovných příležitostí na úrovni EU jako celku (Stratigaki 2004; Kampichler 2009), nebo se zaměřují specificky na mechanismy přerozdělování v rámci ESF (např. Kabelková 2012). Největší výhradou vůči dotačním programům EU je to, že koncept rovných příležitostí v kontextu ESF je chápán jako nástroj k dosažení vyšší participace žen na trhu práce a celkové hospodářské prosperitě. K tomuto cíli ovšem vedou i jiné nástroje, které mohou být s konceptem rovných příležitostí v přímém rozporu (např. rekvalifikace žen do genderově stereotypních segmentů trhu práce).

Za druhé je kritika formulována v procesu evaluace. Evaluace se řídí logikou toho, jaké mají programy cíle, jednotlivé prioritní osy a následná opatření, resp. oblasti podpory, a jak jsou tyto cíle plněny. Její rámec je tedy vymezen účejí, zároveň má k dispozici data, prostřednictvím kterých může vykreslit detailnější obraz.

Zaměříme-li se pro tuto chvíli jen na evaluace související s OP LZZ,⁹ zjistíme, že rovné příležitosti jsou výslovně tematizovány jen na dvou místech. Prvním je hodnocení horizontálních témat, kde evaluační tým konstatuje, že „(s) távající způsob sledování plnění horizontálních témat poskytuje prostor pro jejich nedostatečné zohledňování. Po žadatelích/kách, resp. příjemcích/kyních není v projektové žádosti ani v monitorovacích zprávách skutečně vyžadován

(resp. není na něm lpěno) věcný popis opatření pro naplňování těchto témat, které tak zůstává spíše proklamativní.“ (Roční operační hodnocení OP LZZ 2009: 113) Druhé místo nalezneme v evaluaci za rok 2010, a to v části 7.3.4, kde je tematizováno pojetí rovných příležitostí a gender mainstreamingu v OP LZZ, OP VK, OP PA a EQUAL. Evaluace dospívá k názoru, že programové dokumenty neskytají dostatečnou oporu pro porozumění principu rovných příležitostí a gender mainstreamingu – např. „Místo výslovných definic RP jsou v dokumentech k dispozici kontextuální definice a rovněž definice pomocí příkladů.“ (Roční operační hodnocení OP LZZ 2010: 76) Větší prostor je věnován organizaci, stavu poptávky a nabídky a konkrétním tematickým problémům (např. efektivita školení, různá míra motivovanosti různých cílových skupin apod.).

Genderová expertka/genderový expert ve vyhlášení výzvy č. 76 a v představě MPSV

Znění výzvy č. 76 přináší oproti předchozím výzvám (výzvy č. 26 a 54) v oblasti 3.4 OP LZZ pozitivní posuny.

Výzva č. 26 definovala jako své specifické cíle: 1. podporu zaměstnatelnosti žen a odstraňování překážek bránících ženám v účasti na trhu práce; 2. sladění profesního a rodinného života prostřednictvím inovativních nástrojů v zaměstnavatelské sféře, zejména motivace k zavádění opatření přívětivých k rodině; 3. rozvoj různých typů služeb péče o děti a usnadnění přístupu k nim za účelem sladování práce a rodiny, podpora individuální péče o děti do dvou let a individuální i kolektivní péče o děti od dvou let, to celé s absurdním upozorněním, že „(p)rojekty nemohou mít politický charakter, nesmí sloužit k propagování jakýchkoliv politických nebo ideologických cílů, včetně ideologií feminismu či maskulinismu.“ (MPSV 2008)

Výzva č. 54 jako celek specifické cíle nedefnuje, nicméně hovoří o oblastech podpory: 1. služby péče o děti; 2. trh práce; 3. místní partnerství, kde jsou již cíle rozpracovány (MPSV 2010).

Výzva č. 76 pak poptává zlepšení situace v následujících oblastech trhu práce: 1. horizontální a vertikální rozdělení trhu práce podle pohlaví; 2. míra platové nerovnosti žen a mužů; 3. přístup zaměstnavatelů ke sladování pracovního a rodinného života; 4. odbourávání genderových stereotypů na trhu práce (MPSV 2011).

Na uvedených výzvách lze sledovat zvyšující se zaměření výzev k rovným příležitostem žen a mužů. Zatímco v prvních dvou výzvách jsou žadatelé explicitně vybízeni k zajišťování služeb péče o děti a leitmotivem je sladování rodinného a pracovního života, ve výzvě č. 76 jsou tematizovány tři oblasti, které s rovnými příležitostmi těsně souvisejí. Základní změnou je pozice GE.

Popud k tomuto opatření – zakotvení povinné pozice GE – vzešel podle slov úřednice jednak od projektových manažerek a jednak z evaluací, ve kterých byly projekty z předchozích dvou výzev hodnoceny jako genderově stereotypní. Podle úřednice šlo o „standardní rekvalifikace, kde je cílová

skupina ženy a doprovodná aktivita hlídání dětí. Vesměs to ale byly projekty potvrzující genderové rozdělení pracovního trhu – rekvalifikace žen do pečovatelských profesí a pomocných profesí apod. Značná část projektů směřovala téměř výlučně ke službám péče o děti, což není nic špatného, je to užitečná věc a jeden z nástrojů, který pomáhá překonat překážky na trhu práce, nicméně není to jediné téma. Projekty postrádaly akcent na genderovou rovnost.“ Úřednice zároveň doplnila další aspekt problému, totiž že „velká část žadatelů je bohužel navyklá čerpat prostředky tam, kde se zrovna vyhlásí výzva, a tam, kde se právě uvolní peníze, a své téma nějakým způsobem přizpůsobit té výzvě“.

MPSV přitom uvažovalo tak, že problémem projektů je absence expertizy, kterou by měli dodat právě GE. Nabízí se přitom i jiné způsoby, jak chybějící expertizu dodat, např. školit žadatele nebo přihlídnout k genderové stereotypnosti projektů při hodnocení (tj. adekvátně vyškolit žadatele a upravit bodové hodnocení), omezit okruh žadatelů apod. Každé z těchto řešení má svá pro i proti. Výhodou pozice GE je přenesení nákladů „ven“ z ministerstva (jiná řešení jsou pro ministerstvo náročnější, protože znamenají nutnost změn v zaběhnutých procesech). Nevýhodou je, že toto řešení předpokládá, že expertiza v projektech sice chybí, ovšem je žádaná a vítaná. To ale není na základě zkušeností z praxe, kdy „velká část žadatelů je navyklá čerpat prostředky tam, kde se zrovna vyhlásí výzva, a tam, kde se právě uvolní peníze, a své téma nějakým způsobem přizpůsobit té výzvě“, právě obvyklá situace, a dále, že je třeba určit, kdo může být považován za GE.

Problém s kritérii vyřešilo MPSV tak, že u GE musí být „prokázáno vzdělání v oblasti rovných příležitostí žen a mužů nebo praxe v oboru (např. ve výzkumné instituci, organizaci veřejné správy nebo neziskové organizaci zabývající se rovnými příležitostmi žen a mužů), případně odborná publikační činnost na dané téma“ (srov. pozn. pod čarou 6). Toto relativně široké vymezení nezúžil ani požadavek na výši úvazku. MPSV dospělo k názoru, že ani vzdělání ani míru zapojení do projektu nebude dále specifikovat či podmínovat, protože povaha projektů (a s nimi i role GE) je různá a co se týče vzdělání, nebyly aktuální kapacity expertů či expertek s formálním vzděláním v genderových studiích nebo s afiliací k příslušným OOS považovány za dostačující.¹⁰ V souladu s tímto mírným postojem je i skutečnost, že v hodnocení projektových žádostí se zkoumala pouze ne/přítomnost pozice GE a detailněji se nehodnotila kvalita jejich expertizy. Jak komentovala úřednice: „Z našeho pohledu je lepší, když v tom realizačním týmu je člověk, který byl alespoň na dvou přednáškách, než když je tam někdo, kdo o tom neví vůbec nic.“

Z narativu výzvy (srov. MPSV 2011) i ze slov úřednice přitom vyplývá, že ideálem, kterému by se měla činnost v rámci pozice GE blížit, je výrazný podíl GE na přípravě ideového záměru projektu a projektové žádosti a následně supervize a monitoring. Rizikem této pozice je podle úřednice její „formálnost“ a to, že osoba na pozici GE nebude mít reálnou možnost projekt ovlivnit, a dále rozdílná úro-

veň GE, kdy si lze hypoteticky představit, že sama daná osoba bude mít stereotypní názory.

Mezi tím, jak byla pozice GE vyhlášena ve výzvě č. 76, a tím, jaké představy s ní spojovalo MPSV, je značný rozpor. Přestože je úřednice schopná identifikovat rizika v podobě „papírové pozice“ a absence expertizy, ve výzvě ani v následném hodnocení není nijak podmíněna pozice GE v rámci projektového týmu a také expertní zázemí osoby, která může aspirovat na post GE, je definováno velmi široce.

Podoba výzvy tak s riziky pozice vůbec nepracuje. Zároveň je za těchto okolností, kdy je pozice GE ukotvena velmi vágně, otázkou, zda je outsourcing genderové expertizy skutečně nejefektivnější cestou ke zvýšení kvality projektů – nebezpečí omezeného dopadu je relativně velké. Pozice GE tak, jak byla vypsána ve výzvě č. 76, zkrátka nechává ve hře příliš mnoho neznámých.

Genderová expertka/genderový expert podle podpořených projektových žádostí: popis pozice, náklady a hodinová dotace

V analýze projektových žádostí jsem se zaměřila na popis pozice GE, finanční zajištění této pozice a hodinovou dotaci na výkon této pozice.

V analýze popisu pozice GE jsem se soustředila na to, zda GE – v souladu se zadávací dokumentací (srov. pozn. pod čarou 6) – plní roli supervizora či supervizorky. Ve většině žádostí byla supervize či dohled nad dodržováním principů rovných příležitostí žen a mužů jednou z položek popisu pozice – pouze u 10 ze 64 žádostí se popis více soustředil na konkrétní aktivity, jichž se GE bude účastnit (příklad viz pozn. pod čarou 11). Pro úplnost je však nutno dodat, že se při některých rozhovorech s GE ukázaly značné rozdíly mezi jejich zkušenostmi s fungováním v projektu a tím, jak byla pozice popsána v projektové žádosti (viz později „outsideri/ky“). Tento úkaz obrací pozornost k procesu monitorování, kterému je každý projekt podroben a který má aktuálně pověst spíše administrativní než věcné kontroly.

Při analýze mě zaujala také specifikace pozice s ohledem na organizační zařazení, která je v kontextu dalších zjištění z rozhovorů velmi důležitá, protože zásadním způsobem kotví expertizu. Je-li totiž deklarováno, že GE garantuje zajišťování principu rovných příležitostí, ale zároveň není jasné, jak silné má vlastně slovo a jak se řeší případné kolize, je výchozí situace GE obtížná. V šesti případech ze 64 byla obsahem popisu pozice GE specifikace, že se účastní porad týmu, v pouhých čtyřech případech bylo upřesněno to, jaké postavení má GE v rámci organizačního schématu (např. je přímo podřízený/á manažerovi/ce projektu, příp. je nadřízený/á garantům klíčových aktivit). Vzhledem k tomu, že projektová žádost je hlavním a často jediným opěrným dokumentem, je pozice GE obecně definována velmi vágně.

Údaje týkající se podílu prostředků na zajištění pozice GE a celkového objemu osobních nákladů, resp. podíl nákladu na GE a průměrných nákladů na jednu pracovní pozici v rámci týmu, nereflektují celý soubor 64 projektů realizo-

vaných v rámci výzvy č. 76 – popisují jen ty projekty, které mají explicitně vyhrazenou pozici GE včetně mzdových nákladů. Kromě jednoho projektu, kde není explicitně uvedena pozice GE (přívlastek „genderový/á“ je uveden hned u několika pozic, tj. expertiza zde nechybí, ale pro naše potřeby není možné určit prostředky), je v pěti dalších projektech i pozice GE kombinovaná ještě s nějakou jinou (např. metodik/čka, manažer/ka aktivity apod.), a nelze tak rozhodnout, jaký podíl pracovní činnosti je věnován genderové expertize. Situaci ve zbývajících 58 realizovaných projektech¹² z pohledu finančního zajištění GE lze shrnout tak, že míra zapojení GE do projektu je různá, u převážné většiny projektů (45 z 58) však zapojení GE nepřekročí 10% podíl na celkových osobních nákladech projektu, u 23 projektů nepřekročí 5 %.¹³ Sledovaný údaj pochopitelně závisí na počtu členů a členek projektového týmu, a proto je dobré ho zkombinovat s údajem o podílu průměrných nákladů na jednu pozici v projektu a celkových osobních nákladů. Ze srovnání vyplývá, že zatímco v průměru tvoří náklady na pozici GE 7,5 % osobních nákladů projektu, průměrné náklady na jednu pozici v rámci týmu činí 11,6 %. Pouze u 14 projektů ze zkoumaných 58 (méně než čtvrtina) byly finance na GE vyšší než průměrný objem peněz alokovaný na jednu pozici v osobních nákladech. Lze tedy říci, že z hlediska alokovaných financí je pozice GE ve srovnání s dalšími pozicemi týmu relativně slabší.

Dalším způsobem, jak zjistit míru zapojení GE v projektu, je sledovat objem času, který by měli prací na projektu strávit. Vycházela jsem opět z 58 projektových žádostí a pro názornost jsem úvazky a hodinové odměny (po přepočtu na měsíce, které projekt trvá) sjednotila na počet hodin týdně, které GE věnuje práci na projektu.¹⁴ I zde je možné konstatovat, že zapojení GE v rámci jednotlivých projektů se značně různí. Projekty využívají expertizy GE ve více než polovině případů v rozmezí od 48 minut týdně do necelých šesti hodin týdně. Bezmála ve dvou třetinách případů se GE věnují práci na projektech méně než jeden pracovní den v týdnu. Hodnotit časovou dotaci je obtížné, protože role GE je různá (od supervizní po zapojení do pravidelných aktivit typu školení) a může mít povahu nárazové práce; extrémní případy s dotací méně než dvě hodiny týdně (týká se osmi projektů) nicméně nevzbuzují důvěru v to, že by GE mohl/a výrazně uplatňovat svou expertizu.

Jaké efekty měla opatření, jejichž prostřednictvím MPSV politiku rovných příležitostí realizovalo?

Komplexní zhodnocení efektů pozice GE by bylo úkolem pro samostatnou evaluační studii. Pro tuto chvíli předkládám reflexi pozice tak, jak ji vidí lidé, kteří na ní pracují. Linkou, kterou jsem se řídila, bylo uplatňování expertizy v projektech, což je hodnota, kterou sledovalo i MPSV při vytváření pozice GE.

Dříve, než budou představeny výsledky analýzy rozhovorů s GE, je třeba v souvislosti s expertizou doplnit ještě jeden fakt, který hodnocení efektů dále zkomplikuje. V rámci

výzvy č. 76 nebyl podpořen žádný z projektů podaných organizacemi sdruženými v České ženské lobby, což jsou OOS, které jsou podle zadávací dokumentace nositelkami expertizy v této oblasti (srov. pozn. pod čarou 6). Výběr projektů podpořených v rámci této výzvy (míněn je proces následující po obodování projektů hodnotiteli a hodnotitelkami) neprobíhal zcela transparentně a vyvolal pochybnosti o tom, zda kvalita byla skutečně rozhodujícím kritériem (viz ČŽL 2012a, 2012b). Pokud by byly projekty k podpoře vybrány účelově a prosadily by se ty nekvalitní, je pochopitelně tázání se po efektech pozice GE neadekvátní situací a úsměvné. Z veřejně dostupných dokumentů to nicméně dovést nelze, a proto tuto skutečnost uvádím spíše pro vykreslení komplexního obrazu o realizaci politiky naplňování rovných příležitostí žen a mužů a jako jeden z možných (nikoli doložených) limitů mého přístupu. Nyní již k samotné analýze.

Role genderové expertky/genderového experta před podáním projektu

Jedním ze zamýšlených efektů požadavku zapojit GE mělo být podle MPSV zvýšení kvality předkládaných projektů, a to díky tomu, že se GE budou podílet již na přípravě projektových žádostí a na celkové koncepci projektu. Jak shrnula zástupkyně MPSV jeden z rozměrů své představy o působení GE v projektech: *„Ideálně by ten člověk měl být zapojen už do přípravy projektu, aby organizaci pomohl vymyslet projekt tak, aby maximálním možným způsobem přispíval k rovným příležitostem.“*

Zkušenosti dotazovaných GE jsou v tomto smyslu široké – někteří připomínkovali celý projekt (a jejich připomínky byly brány v potaz) nebo se podíleli na konceptualizaci jednotlivých jeho částí, jiní dostali k prohlédnutí a odsouhlasení jen určité části žádosti, které žadatelé a žadatelky shledali relevantními, další měli k dispozici sice žádost celou, ale již „hotovou“, do které nebylo možné zasahovat, jedna dotazovaná ji neviděla vůbec. Poslední tři situace sice dotazovaní/é nepovažují za ideální (někteří chtějí mít do budoucna víc pod kontrolou, na jakých projektech budou spolupracovat), ale zároveň je vysvětlují i svou neochotou či nízkou iniciativou investovat do přípravy energií a čas v situaci, kdy je nejisté, zda bude projekt podpořen, a kdy byli zapojeni do přípravy více projektů (dotazovaní/é typicky figurovali jako GE ve více projektových žádostech). Zároveň je třeba dodat, že zatímco ve sledované výzvě č. 76 někteří z dotazovaných souhlasili s účastí v projektech, i když o nich neměli téměř žádné informace, v následující výzvě už si více vybírali a aktivněji podobu projektů ovlivňovali.

Posoudit, jaký efekt mělo zapojení GE do samotné přípravy, proto není jednoduché. Dílčí pozitivní efekt mohl mít institut GE v podobě předvýběru projektů, který v některých případech prováděly potenciální GE. Zejména dotazovaní/é z etablovaných NNO dostávali více nabídek na spolupráci, ovšem předběžně souhlasili jen s některými z nich a jiné odmítali. Toto síto tak mohlo znamenat „vyřazení“

projektů, které z pohledu GE neplnily deklarované cíle. Lze přitom předpokládat, že toto síto zvýšilo průměrnou úroveň projektů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů (za předpokladu, že se odmítnutým subjektům nepodařilo najít jiného GE¹⁵). Zároveň ale nelze popřít, že pokud by se na psaní žádosti a celkové koncepci projektu podílel GE, byl by přínos větší. Podle dotazovaných jsou přitom některé projekty napsané tak, že mohou bez problémů fungovat bez GE (zabývají se např. rekvalifikacemi určité cílové skupiny žen, kde je úlohou GE pouze zvyšování povědomí o rovných příležitostech, např. v pracovněprávní legislativě, formou seminářů), což je jeden z projevů výše uváděného rozporu mezi cílem vyšší participace žen na trhu práce a rovnými příležitostmi v rámci politiky ESF.

Role genderové expertky/genderového experta v průběhu projektu

Podle představ MPSV má být role GE v průběhu projektu v ideálním případě „supervizní, monitorovací, a GE má zajišťovat vyhodnocovací a odbornou stránku aktivit“. Vzhledem k tomu, že takto definovaná role nebyla podmínkou úspěšnosti projektové žádosti (připomeňme, že v žádostech se hodnotila pouze přítomnost, resp. nepřítomnost GE), nepřekvapí, že zapojení GE do projektu se zásadním způsobem různí. Někde je zapojení definované i realizované v tomto ideálním duchu, tj. GE se např. účastní schůzek projektového týmu a průběžně komentuje procesy i výstupy projektu, někde je GE spíše „dodavatelem/kou služby“ zapojeným výhradně do určité aktivity projektu, jinde je spolupráce naprosto formální. Svou roli hraje i vzdálenost mezi působištem GE a místem realizace projektu (zatímco GE se koncentrují spíše ve velkých městech, projekty probíhají po celé ČR); specifickěji pak např. to, zda se GE účastní setkání projektového týmu či zda jsou na cestovné pro GE vyčleněny finance (jeden z dotazovaných např. zatím členy/ky projektového týmu neviděl, komunikuje s nimi pouze elektronicky – jeho úkolem je vytvoření vzdělávacího modulu – a nevidí důvod, proč by to do budoucna mělo být jinak).

Zapojení GE do projektu lze popsat i prostřednictvím toho, jak samotní GE vnímají svou roli. Na základě výpovědí informačních partnerů a partnerek jsem identifikovala tři ideální typy: „pragmatici/čky“, „garanti/ky odbornosti – idealisté/ky“ a „outsideri/rky“, které budou dále popsány. Práce jednotlivých GE mohou v různých projektech nabývat různých podob, i v rámci jednoho projektu jsou možné přechody mezi jednotlivými typy.

„Pragmatici/čky“ jsou GE, kteří svou roli nepřeceňují a míru svého zapojení nechávají na rozhodnutí příjemce nebo příjemkyně (případně vyplývá z oboustranné dohody na začátku projektu). Jsou ochotni akceptovat účast na jedné dílčí aktivitě i supervizi – vycházejí z původní dohody, kterou respektují. Někteří jsou schopni formulovat své odborné i etické hranice, za které by již nebyli ochotni jít (někteří ne), ovšem loajální se cítí být více vůči svému

zaměstnavateli, kterému chtějí nabízet odbornou podporu, než aby si kladli otázky, jaká by mohla být maxima genderové rovnosti v daném projektu („Některé věci prostě nejsou, takže se člověk přizpůsobuje i tomu samotnému subjektu, té firemní kultuře, co se může a co se nemůže“). Přestože mohou být vůči dílčím aspektům projektu kritičtí (podle některých GE jejich projekty v důsledku podporují genderové stereotypy v tom smyslu, jak o nich hovořila úřednice MPSV), snaží se „zasívat semínka“ povědomí o rovných příležitostech žen a mužů. Motivací může být jednak představa postupné senzitivizace projektového týmu (lepší málo než nic) a jednak motivace finanční.

Motiv finančního zajištění může nabývat dvou podob: jednak individuálního zajištění („EU mě živí a aktivismus mě baví“), jednak i zajištění chodu OOS, ve kterých GE také pracují. Jednou z možných strategií OOS je, že pozice GE tvoří součást úvazku zaměstnance či zaměstnankyně, protože finanční situace OOS v oblasti rovných šancí žen a mužů není v důsledku omezeného množství dotačních titulů zaměřených jinak než na ženy ve vztahu k trhu práce nijak příznivá. Jedna GE uvedla: „Šlo o svého druhu fundraisingovou akci, jak ty peníze získat bez všech těch peripetií, které by to pro nás znamenalo, kdybychom o ty peníze žádaly samy.“ Stále přetrvává preference realizovat vlastní projekt, ovšem ve chvíli, kdy je zpracování projektové žádosti časově a administrativně náročné a šance na podporu nevelká, představuje zapojení OOS prostřednictvím GE způsob, jak s minimálními náklady získat část úvazku pro vlastního zaměstnance nebo zaměstnankyni na relativně delší dobu. Tento rys se objevil u tří OOS dlouhodobě působících v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a podle názoru autorky vypovídá o finanční situaci OOS, která může ovlivnit úroveň expertizy i negativně, jak bude doloženo dále.

Dodejme, že určitou roli hrají u pragmatiků a pragmatiček v podobě zapojení do projektu také individuální časové možnosti.

Druhým typem jsou „garanti/ky odbornosti – idealisté/ky“. Od pragmatiků/ček se liší v tom, že loajální se cítí být více vůči své odbornosti spíše než vůči zaměstnavateli. Svou účast na projektu chápou osobněji a častěji ji problematizují. „Je to pro mě takové dilema, jestli se zapojovat nad rámec původní dohody. To znamená, jestli tam jezdit na všechny akce, a moct trochu ručit za ty výsledky, anebo jestli to fakt nechat na nich, jak ta dohoda byla, s tím, že oni si to takhle napsali.“ Častěji mají zkušenosti s konflikty, které vyplývají z jejich představ, že garantují expertizu: „Někdy na podzim jsem třeba navrhovala, ať je u seminářů nabízeno hlídání dětí. Koordinátorka se proti tomu ozvala, že na to nejsou peníze, ale já jsem prostě řekla, že jsem tady placená od toho, abych dbala na rovné příležitosti a že tohle do toho počítám, a že by se to mělo zkusit. Tak nakonec to nabízel... (...) Nevím třeba, jestli můžu nějakou věc ze své pozice vetovat jako nepřípustnou. Vadí mi to, protože na jednu stranu nechce člověk ostatní naštvat, ale zároveň taky nechce prodat svou kůži lacino.“ Tuto situaci lze chápat jako důsledek neukotvenosti pozice GE.

„Outsideři/rky“ jsou GE, jejichž spolupráce na projektu je čistě formální. Jak popsala jedna z dotazovaných: *„Ta manažerka řekla otevřeně, že to [míněno pozici GE – pozn. aut.] tam dali, protože to tam museli mít (...), ať si tam napíšu hodiny, že jim je jedno, když tam nic nebudu dělat.“* Dotazovaná, která měla zkušenosti s touto situací, nebyla se svým zapojením spokojená, nicméně neviděla způsob, jak jeho podobu změnit, protože deklarovanou náplň své pozice dodržovala – jen bylo zřejmé, že její výstupy nebudou využity; odchod z projektu ovšem nezvažovala. Formálnost pozice GE je přitom v přímém rozporu s očekáváními, která MPSV v souvislosti s tímto institutem mělo.

Popisovaná situace je jednoznačně „vnucená“ od příjemce/kyně, jiná dotazovaná však podobnou spolupráci hypoteticky připouští i s ohledem na sledování svých zájmů, resp. zájmů OOS, kde pracuje: *„Mám pochopení i pro čistě papírovou formu spolupráce, kdy se poskytne jen ten životopis, ale nic moc víc. (...) Například když jsou hodně špatné materiální podmínky pro organizaci.“* Opět se zde objevuje motiv špatného finančního zajištění OOS.

Výše uvedené strategie odrážejí jednak různé osobnostní rysy jednotlivých GE, nicméně jsou i důsledkem absence přesnějšího vymezení pozice GE, které ponechává příjemcům a příjemkyním dotace velmi volnou ruku v přístupu k zapojení GE do projektu. Odpovědnost tak nesou i MPSV jako řídicí orgán, hodnotitelé a hodnotitelky, příjemci a příjemkyně dotací a ti, kteří z pověření MPSV průběh projektů monitorují.

Shrnutí a doporučení

Konceptualizace rovných příležitostí žen a mužů na MPSV ve výzvě č. 76 je zejména oproti dvěma předchozím výzvám velkým krokem kupředu. Logiku ESF respektuje v tom smyslu, že se zaměřuje na trh práce, ovšem zároveň klade důraz na ty aspekty zapojení na trhu práce, které jsou v souladu s rovnými příležitostmi žen a mužů (horizontální a vertikální rozdělení trhu práce podle pohlaví, míra platové nerovnosti žen a mužů, odbourávání genderových stereotypů na trhu práce). V neveřejných evaluacích se podle slov úřednice, s níž jsem vedla rozhovor, hovoří v kontextu předchozích výzev o genderové stereotypnosti projektů, což podporuje výhrady feministické kritiky vůči ESF, byť v tomto případě nemusejí jít na vrub ESF, ale spíše MPSV. Možných interpretací toho, jak s tímto poznáním MPSV nakládá zavedením povinné pozice GE, je však více.

Omezíme-li se na roli MPSV, lze učinit dílčí závěr, že pravděpodobně usiluje o posílení aspektu rovných příležitostí v projektech, ale činí tak nešikovně, protože je pozice MPSV málo vyhraněná a nedůsledná (i v rámci výzvy č. 76 jsou realizovány projekty, které podporují genderové stereotypy). Kritika by tak nesměřovala po linii genderové rovnosti, ale po linii veřejněpolitických znalostí a dovedností, resp. jejich absence. Podobný jev je pozorovatelný i u jiných úředníků a úřednic v jiných situacích (srov. Hejzlarová 2010) a není možné jej podceňovat.

V širším kontextu by samozřejmě bylo možné uvažovat o tom, že zřejmě existují důvody, proč je zvoleno opatření s malým potenciálem změny a proč naopak pro ministerstvo nejsou průchozí školení pro žadatele (MPSV by se jasně muselo postavit za určité pojetí rovných příležitostí žen a mužů a prokázat expertizu), změny v hodnocení (opět, MPSV by se jasně muselo postavit za určité pojetí rovných příležitostí a prokázat expertizu) či zúžení okruhu oprávněných žadatelů (toto řešení osobně také nepovažují za elegantní a vhodné, protože je lze administrativně snadno obejít, nicméně lze si představit, že vyřazení firem není politicky průchozí). Pro rozvíjení těchto linek však v uvedené případové studii chybí empirická evidence.

Pokud bychom na postup MPSV aplikovali kritéria analýzy politiky (Veselý, Nekola 2007), která jako ideál spatřují nejprve identifikaci problému, poté stanovení cílů, jichž se má intervencí dosáhnout, následně stanovení kritérií hodnocení variant a formulaci těchto variant a nakonec navržení evaluace, pak bychom museli konstatovat nedokonalý popis problému (nízká kvalita projektů sledujících rovné příležitosti žen a mužů) a spíše intuitivní výběr opatření, která mají daný problém řešit (pozice GE).

Zadávací dokumentace vymezující pozici GE v rámci výzvy č. 76 sice definovala ideální roli GE, ovšem následně tento ideál nijak nevyžadovala a hodnotila jen přítomnost nebo nepřítomnost pozice GE v projektu, ať už byla definovaná jakkoli vágně. Projektové žádosti podpořených projektů pak ukazují, že v některých případech je vymezení pozice GE dostatečné, čemuž odpovídá i adekvátní časová dotace, jinde je naopak vymezení obecné a hodinový objem pouze symbolický. Zkušenosti GE tento závěr potvrzují – zapojení GE může nabývat různých poloh, jak bylo naznačeno ve výše uvedené typologii. Negativním příkladem je očividné nerespektování genderové expertizy, v některých projektech se naopak podle vyjádření GE daří pracovat lépe s konceptem rovných příležitostí. Někteří GE uváděli, že v projektech nejsou k dispozici jen svou genderovou expertizou, ale i jinými svými specifickými zkušenostmi, a jsou tak pro projekty obohaceni. Zhodnocení efektů zavedení povinné pozice GE je proto nesnadné, a to i s ohledem na podobu finálního výběru projektů (viz ČŽL 2012a), který mohl jít v mnoha ohledech proti (hypoteticky zvýšené) kvalitě projektů.

Při obecnějším přemýšlení o pozici GE se nabízí paralela s pozicemi tzv. gender focal pointů, jejichž úkolem je zajišťovat rovné příležitosti žen a mužů na ministerstvech. Pozice „gender focal pointů“ je sice méně vágní, protože je jednoznačně daná zařazením dané osoby do organizační struktury ministerstva, ovšem vinou nízkého pracovního úvazku (obvykle půlúvazek) a ne vždy zcela jasných kompetencí¹⁶ je jejich možnost reálně ovlivňovat agendu ministerstva velmi omezená a z toho důvodu také kritizovaná (srov. Pavlík 2008). Ze zkušeností vyplývá, že podobně jako u GE má i u „gender focal pointů“ na jejich práci velký vliv řada vnějších i vnitřních faktorů (tamtéž: 26).

Na základě uvedených zjištění doporučuji zvážení následujících opatření, která by pomohla zvýšit kvalitu prosazování rovných příležitostí žen a mužů v projektech ESF v ČR.

1. MPSV by měla přesně vymezit podstatu řešeného problému. Je jím stereotypnost projektů? Nebo spíše účelové využívání výzev k realizaci projektů žadateli, jejichž cílem je zejména vlastní zajištění a méně naplnění cílů výzvy? V rozhovoru s odpovědnou úřednicí se objevila tato dvě vymezení, a přestože se může zdát, že jde o týž problém, opatření, která by je mohla pomoci řešit, jsou různá.
2. Zvážit různá opatření, která by mohla vést k řešení identifikovaného problému, a zhodnotit je podle toho, jakých cílů chce MPSV dosáhnout. Ideálem je respektování fází analýzy politiky, včetně navržení evaluace, aby bylo možné do budoucna identifikovat silná a slabá místa realizovaných opatření.
3. Uložit odpovědnost za úroveň, do jaké budou jednotlivé projekty přispívat k naplňování rovných příležitostí žen a mužů, na bedra jednoho člověka je nepřiměřené. Na kvalitu projektů by mělo být zaměřeno více opatření, a to včetně proměny procesu hodnocení a procesu monitorování. Pokud totiž „procházejí“ projekty, které jsou stereotypní, je namístě se ptát na kvalitu hodnocení. Další oblastí, která by si zasloužila větší pozornost, je hodnocení kvality v průběhu projektu (aktuálně mající pověst spíše byrokratické než odborné kontroly) – samotný institut GE totiž není samospásný, a má-li dojít k intenzivnějšímu prosazování rovných příležitostí, potřebuje podporu jak u hodnotitelů a hodnotitelek, tak při průběžném hodnocení realizace projektu. Na procesy hodnocení a monitoringu se případová studie nezaměřovala, nicméně ze zkušeností formulovaných ve stanovisku ČŽL a ze zkušeností, které zazněly v rozhovorech s GE, vyplývá, že jde o procesy klíčové. Prvním krokem by přitom mělo být zvýšení transparentnosti procesu hodnocení a zesílení aspektu odbornosti v rámci monitoringu; ideální by také bylo zadání evaluací vážících se přímo k oblasti podpory 3.4.
4. Pokud bychom se soustředili na pozici GE, pak lze doporučit konkrétnější vymezení pozice (popis pozice, pozice GE v rámci týmu, kompetence,¹⁷ adekvátnost hodinové dotace, kvalita expertizy GE), včetně bodového ohodnocení v projektových žádostech. Co se týče zapojení GE do přípravy projektu, není jiné cesty než se spolehnout na rostoucí nároky některých GE (zatímco se ve výzvě č. 76 někteří GE upisovali k účasti na jakémkoli projektu, který jim byl nabídnut, v další výzvě si podle svých slov již více vybírali a do podoby projektů aktivněji zasahovali; MPSV samo o sobě může tento postup pouze doporučit). Dále by bylo žádoucí explicitně informovat GE (i příjemce/kyně) o tom, že v případě, kdy budou v rámci projektu řešit vážnější problémy, je možné obrátit se na MPSV (tato možnost existuje i nyní, ovšem není inzerovaná ani

formalizovaná). Pro tyto účely by zároveň bylo vhodné specifikovat, jakým způsobem mají GE případně žádat o konzultaci či intervenci a jaké lze očekávat zásahy.

Diskuse

Cílem uvedené případové studie bylo zejména zdokumentovat a zhodnotit vznik a efekty zavedení pozice GE jako povinné součásti projektových týmů v rámci projektů výzvy č. 76 OP LZZ. V širším kontextu ale slouží i jako zachycení toho, jak byla v roce 2011, kdy byla výzva vyhlášena, a v letech následujících, kdy byly realizovány projekty podpořené v této výzvě, realizována politika rovných příležitostí žen a mužů prostřednictvím zdrojů ESF. Tato politika totiž v posledních letech bohužel není předmětem systematického zkoumání a oblast podpory z ESF je výzkumně ještě zanedbanější.

Jsem přesvědčena, že tato oblast není vhodná jen k analýzám určeným pro advokační účely, ale i k vědeckým výstupům, které by pomohly lépe reflektovat danou problematiku. Výzkumně se nabízejí např. interpretativně laděné studie zaměřené na to, jakým způsobem svou roli uchopují linioví pracovníci a pracovnice (např. GE nebo hodnotitelé/ky) nebo jakým způsobem jsou rovné příležitosti žen a mužů koncipovány v podpořených a nepodpořených projektech.

Z případové studie vyvstává téma proměny občanského sektoru zaměřeného na prosazování rovných příležitostí žen a mužů ve vztahu k ESF. Studie týkající se těchto OOS a neformálních skupin a jejich fungování si dosud všimaly toho, že vstup ČR do EU – těsně související s čerpáním ESF – vedl k profesionalizaci a „projektifikaci“ (Císař, Vráblíková 2007) uvedených OOS a občanský sektor v této oblasti fakticky rozdělil na ty, které se napojily na ESF, a na ty, které to buď odmítly, nebo se jim to nepodařilo (nejpodrobněji Hašková 2005). Existence ESF jako v podstatě jediného velkého zdroje financování aktivit spojených s prosazováním rovných příležitostí žen a mužů tak výrazně český občanský sektor formovala v tom smyslu, že se řada organizací z hlediska cílů přizpůsobila cílům ESF a upustila od aktivit, které nebyly v rámci ESF podporované (Hašková, Kapusta-Pofahl, Kolářová 2005). V případové studii tematizující výzvu č. 76 se jako vedlejší motiv objevila praktika OOS, kdy díky zavedení pozice GE měly OOS možnost získat finance, jež by za jinak nezměněných okolností nezískaly, což souvisí jednak s vysokými transakčními náklady pro podání žádosti, jednak s úzkým zaměřením výzvy. Je možné, že zavedení pozice GE bude zpětně možné vnímat jako další impuls k profesionalizaci či minimální finanční stabilizaci některých OOS – zejména těch, jejichž zacílení jde mimo rámec aktivit preferovaných ESF. Už nyní je ovšem zřejmé, že existující studie tematizující OOS prosazující rovné příležitosti žen a mužů ve vztahu ke vstupu do EU a jeho souvislostem byly ve své době cenným příspěvkem do diskuse, ovšem nyní bychom měli tento vztah zkoumat znovu a pečlivěji, protože zde lze tušit mnohem plastičtější obraz, než jak je vykreslován v dřívějších studiích. Otázkami, které by nás mohly směřovat, jsou:

Jaké strategie volí OOS při čerpání z ESF? Hledají projektové partnery? Podřizují se logice výzev plně, nebo zařazují jako dílčí aktivity ty, které bezprostředněji souvisejí s jejich oblastí zájmu? Případně: Jak OOS reflektují dopady jednotlivých výzev a ne/realizovaných projektů na svou činnost? Jak vypadá reflexe v oblasti finančního zajištění a „jistoty“ a jak v oblasti identity OOS? Je vztah k výzvám ESF spíše silou spojující jednotlivé OOS, nebo silou oddalující (např. v kontextu střešních organizací)?

Apel na větší aktivitu v oblasti výzkumu nicméně není jediný – diskusní příspěvek má ambici otevřít také angažovanou debatu. V případové studii jsou jedním z motivů osoby, které nesou genderovou expertizu. Z výpovědi části GE (těch méně etablovaných) bylo možné kromě výše popsaného vyčíst také moment jistého překvapení, když byli o účast v projektech žádáni, že je o jejich expertizu zájem. U některých se projevila nepřipravenost na situace, které s sebou uplatňování expertizy ponese. Hlavní problémy popsané v případové studii jdou pochopitelně na vrub nedostatečné specifikaci pozice, ovšem vzhledem k celkové marginalizaci tématu rovných příležitostí žen a mužů v České republice je na místě se ptát, jak jsou (jsme) potenciální GE na tuto novou úlohu a případně i další připraveni, jaká jsou naše/jejich rizika a o co bychom měli opírat své sebevědomí. Věřím, že tento příspěvek může být podnětem k sebereflexi stávajících i potenciálních GE a ke vznášení otázek, které jsou pro naplňování politiky rovných příležitostí žen a mužů klíčové.

Poděkování

Tento článek by nemohl vzniknout bez vstřícnosti úředníků a úřednic MPSV, kterým tímto upřímně děkuji. Ráda bych také poděkovala expertkám a expertům na rovné příležitosti, se kterými jsem vedla rozhovory, za jejich čas a ochotu sdílet se mnou své zkušenosti a postoje. Konečně děkuji šéfredaktorce časopisu *Gender, rovné příležitosti, výzkum* a oběma anonymním recenzentkám/ům za podnětné komentáře.

Literatura

- Bardach, E. 2000. *A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. New York, London: Chatham House.
- Císař, O., Vráblíková, K. 2007. „Popelka na cestě do Bruselu: České skupiny prosazující rovnost mezi ženami a muži a Evropská unie.“ *Sociální studia*, roč. 4, č. 3: 107–120.
- ČR. 2005. *Usnesení Vlády České republiky ze dne 20. dubna 2005 č. 464 k doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci přijetí opatření pro zlepšení podmínek pro naplňování priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v resortech*. [online]. Praha: Vláda ČR. [cit. 28. 4. 2014]. Dostupné z: <<https://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/WebGovRes/5967F848F4B-16F73C12571B6006DFFD2?OpenDocument>>.
- ČŽL. 2012a. *Otevřený dopis ČŽL ministrovi práce a sociálních věcí ve věci financování projektů v rámci OP LZZ*. [online]. Praha: Česká ženská lobby [cit. 28. 4. 2014]. Dostupné z:

<<http://www.czlobby.cz/tiskove-zpravy/158-7/otevreny-dopis-czl-ministrovi-prace-a-socialnich-veci-ve-veci-financovani-projektu-v-ramci-op-lzz/>>.

- ČŽL. 2012b. *Odpověď ministra práce a sociálních věcí na otevřený dopis týkající se financování projektů v rámci OP LZZ*. [online]. Praha: Česká ženská lobby [cit. 28. 4. 2014]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/content/files/OPLZZ_odpoved.pdf>.
- Hašková, H. 2005. „Czech Women's Civic Organising under the State Socialist regime, Socio-economic Transformation and the EU Accession Period.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, Vol. 41, No. 6: 1077–1100.
- Hašková, H., Kapusta-Pofahl, K., Kolářová, M. 2005. „Only a Dead Fish Flows with the Stream: Subversive Voices, NGOization and Czech Women's Organizing.“ *Antropology of East Europe Review*, Vol. 23, No. 1: 38–52.
- Hašková, H., Křížková A., Linková M. (eds.). 2006. *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hejzlarová, E. 2010. „Policy analysis in the Czech Republic: positivist or postpositivist?“ *Central European Journal of Public Policy*, Vol. 4, No. 2: 88–107.
- Kabelková, K. 2012. *Analýza realizace oblasti podpory Evropského sociálního fondu Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života v kraji Vysočina*. Diplomová práce. Praha: Katedra genderových studií FHS UK.
- Kampichler, M. 2009. „Politiky genderové nerovnosti mužů a žen v Evropské unii z hlediska analýzy rámců.“ *Sociologický časopis: Czech Sociological Review*, roč. 45, č. 4: 785–808.
- MPSV. 2008. *Výzva č. 26 k předkládání grantových projektů – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. Praha: Evropský sociální fond v ČR [cit. 22. 8. 2013]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/vyzva-26>>.
- MPSV. 2010. *Výzva č. 54 k předkládání grantových projektů – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. Praha: Evropský sociální fond v ČR [cit. 22. 8. 2013]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/vyzva-54>>.
- MPSV. 2011. *Výzva č. 76 k předkládání grantových projektů – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. Praha: Evropský sociální fond v ČR [cit. 22. 8. 2013]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/vyzva-76>>.
- MPSV. 2013. *Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [cit. 16. 2. 2014]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/16534>>.
- Nekola, M., Geissler, H., Muralová, M. 2011. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum.
- Pavlik, P. a kol. 2004. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. [online]. Praha: Gen-

- der Studies, o. p. s. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/e-shop/product/44-stinova-zprava-v-oblasti-rovného-zacházení-a-r>>.
- Pavlík, P. a kol. 2006. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. [online]. Praha: Nadace Open Society Fund Praha. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/e-shop/product/43-stinova-zprava-v-oblasti-rovného-zacházení-a-r>>.
- Pavlík, P. a kol. 2008. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. [online]. Praha: Nadace Open Society Fund Praha. [cit. 20. 5. 2014]. Dostupné z: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/e-shop/product/60-stinova-zprava-v-oblasti-rovného-zacházení-a-rovných-přiležitostí-žen-a-mužů-2008>>.
- Potůček, M. 2005. *Veřejná politika*. Praha: SLON.
- Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2009: *Závěrečná zpráva*. Praha: RegioPartner, s. r. o., 2010.
- Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010: *Průběžná zpráva*. Praha: IREAS centrum, s. r. o., 2010.
- Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2011: *Závěrečná zpráva*. Praha: HOPE-E.S., v. o. s., divize EUseris.cz, 2012.
- Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012: *Závěrečná zpráva*. Praha: IREAS centrum, s. r. o., 2013.
- Strategická evaluace ESF s důrazem na OP LZZ. Praha: Konsorcium DHV CR a NVE, o. p. s. 2012.
- Stratigaki, M. 2004. „The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies.“ *Social Politics: International Studies in Gender, State*, Vol. 11, No. 1: 30–56, <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxh025>.
- Texty projektových žádostí týkající se projektů podpořených v rámci výzvy č. 76 v oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. (neveřejné).
- Veselý, A. 2011. „Veřejněpolitický a „klasický“ sociálněvědní výzkum: podobnosti a odlišnosti.“ Pp. 12–63 in Nekola, M., Geissler, H., Muralová, M. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum.
- Veselý, A., Nekola, M. 2007. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON.
- Poznámky**
- 1** Vznik tohoto článku byl podpořen z prostředků programu PRVOUK, P17 – Vědy o společnosti, politice a médiích ve výzvách doby.
- 2** Podle Bardachovy typologie (Bardach 2000) lze politiku realizovat prostřednictvím úpravy daní, legislativní regulace, dotací a grantů, služeb, organizací a jejich rozpočtů, změny rámce ekonomických aktivit a prostřednictvím osvěty.
- 3** V roce 2013 byl poprvé vyhlášen dotační program MPSV „Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů“ (viz MPSV 2013), jinak jsou v oblasti grantů organizace prosazující rovné příležitosti žen a mužů odkázány na tuzemské či zahraniční nadace.
- 4** Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost – Operational programme Human Resources and Employment (OP HRE).
- 5** Genderově korektní vyjadřování využívám vzhledem k prostorovému omezení pouze u podstatných jmen.
- 6** „(P)odmínkou je zařazení pozice expert/ka na rovné příležitosti žen a mužů do realizačního týmu projektu. Tato osoba by měla zajišťovat využívání a prosazování principů rovné účasti žen a mužů na jednotlivých úrovních a aktivitách projektu a aktivně se účastnit na realizaci projektu ve všech jeho fázích, např. formou supervize, odborných konzultací, participace na tvorbě výukových materiálů, komunikace s cílovou skupinou atd. Expert/ka by měl/a dohlížet, např. zda je zdůvodnění potřebnosti projektu zpracováno z hlediska rovnosti žen a mužů, zda jsou data v tomto zdůvodnění rozčleněná podle pohlaví, zda plánované aktivity berou v úvahu v průběhu plánování, provádění, monitorování a hodnocení, jaký mají účinek na situaci žen a mužů, zda žádost obsahuje jasné informace, jak se v projektu přihlíží k prosazování rovnosti mezi muži a ženami, jak bude sledováno hledisko rovnosti žen a mužů v projektu a jak bude vyhodnoceno. U experta/ky na rovné příležitosti musí být v záložce Realizační tým nebo v samostatné příloze prokázáno vzdělání v oblasti rovných příležitostí žen a mužů nebo praxe v oboru (např. ve výzkumné instituci, organizaci veřejné správy nebo neziskové organizaci zabývající se rovnými příležitostmi žen a mužů), případně odborná publikační činnost na dané téma. Pro vyhledávání experta/ky můžete použít některou z existujících databází. Doporučujeme do internetového vyhledávače zadat „databáze ženských organizací“ nebo „databáze genderových organizací“. Případně se lze obrátit na student/ky vysokých škol, oboru genderová studia nebo jiných relevantních oborů, v jejichž rámci se studenti/ky rovností žen a mužů odborně zabývají. Genderová studia se v současné době vyučují na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy a na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.“ (MPSV 2011: 4–5)
- 7** Na realizaci podpory v rámci OP LZZ se podílí řada aktérů a ani MPSV nemusí vystupovat jednotně. Typicky proti sobě mohou jít zájmy úředníků/ic a zájmy politiků/ček. V tomto příspěvku se postojem MPSV míní postoj Odboru řízení pomoci z ESF.
- 8** Výzkum tedy pokrývá každý pátý podpořený projekt; jedním z nich je i projekt, v němž je na pozici GE zaměstnána autorka článku. Motivace k napsání tohoto diskusního příspěvku byla zpočátku osobní a pramenila z mé nespokojenosti na pozici GE. Postupem času se ale ukázalo, že potenciál výsledků tohoto šetření přesahuje rámec původně zamýšlené evaluace a může být – jak pevně doufám – přínosem pro hlubší debatu nad efekty ESF a rolí MPSV a organizací občanského sektoru i konkrétních expertů/ek při naplňování rovných příležitostí žen a mužů.
- 9** Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2009 (Závěrečná zpráva) 2010, Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010 (Průběžná zpráva) 2010, Roční operační vyhodnocení OP

LZZ 2011 (Závěrečná zpráva) 2012, Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 (Závěrečná zpráva) 2013, Strategická evaluace ESF s důrazem na OP LZZ, 2012. Vše ke stažení po registraci na <http://forum.esfcr.cz/>.

10 Tyto obavy částečně rozptýlují konkrétní údaje o počtech potenciálních expertů a expertek s akademickou expertizou či několika lety praxe v oboru.

Podle sdělení FHS UK absolvovalo k 23. 2. 2013 magisterská genderová studia (jednooborová) celkem 81 lidí (za rok 2011, resp. 2012 obor absolvovalo 9, resp. 24 lidí), podle sdělení FSS MU absolvovalo ke stejnému dni bakalářská genderová studia (dvouoborová) 191 lidí (z toho 40 v roce 2011 a 37 v roce 2012). Jen akademicky vzdělaných odborníků a odbornic v oboru genderových studií je tedy v Česku 272 a každý rok jich cca 55 přibývá, zároveň je zde i řada lidí, kteří akademické vzdělání v genderových studiích získali v zahraničí.

Co se týče zaměstnanců a zaměstnankyň nestátních neziskových organizací (dále NNO), tak např. v České ženské lobby, což je jedna ze zastřešujících organizací sdružujících NNO orientovaných na problematiku rovných šancí či ženských práv, na pozicích koordinátorů/ek zde pracuje (na základě údajů na webových stránkách členských organizací) cca 80 zaměstnanců/kyň, z nichž pouze šest je zároveň absolventkami katedry genderových studií FHS UK (webové stránky této katedry nabízejí jmenovitý seznam absolventů a absolventek). Přestože by se tedy mohlo zdát, že skupina akademicky vzdělaných a skupina zaměstnanců a zaměstnankyň OOS se výrazně překrývají, reálný průnik není zdaleka tak výrazný.

K výslednému číslu 346 (zvyšující se každý další rok o cca 55 nových „akademických“ expertů/ek) je ještě možné připočítat desítky odborníků a odbornic na volné noze či ve veřejné správě, případně působících na vysokých školách nebo ve výzkumných institucích, kteří by mohli mít povinnost prokázat např. pět let praxe v NNO či odpovídající publikační činnost (řada odborníků působících v oboru nemá vystudovaná genderová studia, ale např. sociologii). Pro úplnost dodejme, že v rámci výzvy č. 76 bylo podáno 342 projektů (64 bylo úspěšných), v rámci výzvy č. 88 bylo podáno 414 projektů (91 bylo úspěšných).

11 V jednom z těchto projektů je pozice GE definována podílem na následujících aktivitách: 1. příprava a moderování workshopů; 2. vývoj diagnostických nástrojů pro potenciální poskytovatele služeb péče o děti, příprava testové baterie, poskytování zpětné vazby účastníkům, supervize a připomínkování procesu vývoje a ověření metodiky

pro zprostředkování služeb péče o dítě; 3. návrh parametrů e-platformy, návrh profilů na straně nabídky a poptávky, příprava vstupů pro experty IT. V případě tohoto projektu přitom nejde o aktivity přímo vázané na genderovou expertizu, v případě ostatních projektů je souvislost mezi aktivitami a specifickou pozicí GE zřejmější.

12 V čtyřech projektech (146 a 167 a 243 a 329) jsou genderové expertky dvě (jedna je „pomocná“, resp. „asistentka“, do tabulky byl promítnut úvazek hlavní GE).

13 Dodejme, že u intervalu 0–4,99 %, který se týká 23 projektů, měly četnosti hodnoty procentních bodů 1 (0–0,99 %), resp. 6 (1–1,99 %), resp. 3 (2–2,99 %), resp. 10 (3–3,99 %), resp. 3 (4–4,99 %).

14 Ve všech projektech se celkový počet hodin vydělil počtem měsíců, pouze u jednoho projektu, kde bylo explicitně uvedeno, že GE bude pracovat na projektu nižší počet měsíců, než trvá projekt, bylo počítáno s tímto údajem.

15 Dalším předpokladem je, že expertky a experti, kteří tento předvýběr prováděli, mají v oblasti rovných příležitostí nejen praktické zkušenosti, ale že si i průběžně doplňují vzdělání např. prostřednictvím zahraniční zkušenosti či studiem případů dobré praxe, a nemají vyhraněné preference – např. že nestrání některým typům aktivit.

16 V usnesení vlády, kterým byl dán popud k formalizaci „gender focal pointů“, se pouze doporučuje zavedení této pozice s tím, že uvedení zaměstnanci a zaměstnankyň „by se v rámci tohoto pracovního úvazku plně věnovali problematice rovných příležitostí žen a mužů“ (ČR 2005).

17 Bez jasně vymezených kompetencí se může podoba spolupráce mezi GE a projektovým týmem snadno vzdálit potřebám projektu a stát se výslednicí aktuálních tlaků příjemce/kyně, resp. ústupků GE. Pokud je úloha GE supervizní, je dobré specifikovat např. to, že GE dostává k vyjádření každý výstup projektu, účastní se schůzek projektového týmu apod., ale i to, co se s těmito vyjádřeními dále děje.

© Eva Hejzlarová, 2014.

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2014.

Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D., je odbornou asistentkou na katedře veřejné a sociální politiky FSV UK, kde se výzkumně zabývá analýzou a tvorbou politiky, a to zejména v okrajových tématech sociální politiky v souvislosti s marginalizovanými skupinami. Korespondenci zasílejte na adresu: hejzlarova@fsv.cuni.cz.