

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Diplomová práce

2017

Bc. Kristýna Hondlíková

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

Bc. Kristýna Hondlíková

**Když politika není pouze jedna:
institucionální a finanční zabezpečování
české politiky rovnosti žen a mužů**

Diplomová práce

Praha 2017

Autorka práce: **Bc. Kristýna Hondlíková**

Vedoucí práce: **Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.**

Rok obhajoby: 2017

Bibliografický záznam

HONDLÍKOVÁ, Kristýna. *Když politika není pouze jedna: institucionální a finanční zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů*. Praha, 2017, 160 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

Abstrakt

Cílem diplomové práce je popsat institucionální a finanční zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů od roku 1998 do současnosti, a to na pozadí interakcí a vztahů mezi klíčovými aktéry – Odborem rovnosti žen a mužů (Úřad vlády ČR), poradními orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů (Úřad vlády ČR), Oddělením projektů rovnosti žen a mužů (Ministerstvo práce a sociálních věcí), Odborem rodinné politiky a politiky stárnutí (Ministerstvo práce a sociálních věcí), ale i neziskovými organizacemi zaměřenými na rovnost žen a mužů. Teoretickou oporou práce je teorie *state/market feminism* a teoretické koncepty *policy* a *vládnutí (governance)*. Výstupy z analýzy dokumentů a expertních rozhovorů ukazují, že institucionální a finanční zabezpečování politiky rovnosti je proces kontinuální, horizontální a fragmentovaný, který utváří charakterově odlišní aktéři. Ti realizují své politiky rovnosti rozdílně a fungují paralelně. Zároveň jsou však vzájemně závislé prostřednictvím různých zdrojů, čímž mezi nimi vznikají různé interakce (spolupráce i koakce) a vztahy (formální i neformální), ale i napětí a problémy. Ty nejčastěji vznikají při vyjednávání o finanční podpoře opatření a personálních kapacit věcných odborů. Zjednodušením vyjednávání jsou neformální osobní vztahy fungující napříč aktéry. Ukazuje se, že ačkoli je současný *state feminism* – prosazování ženských práv, resp. agendy rovnosti uvnitř státu a spojenectví státních aparátů s neziskovými organizacemi zaměřenými na rovnost – historicky nejsilnější, sílí i aspekty *market feminism* – neoliberalismus, tržní mechanismy, vládnutí – což s sebou nese řadu negativních projevů. Stát českou politiku rovnosti majoritně ani nerealizuje, ani nefinancuje. Realizaci majoritně přebírá občanský, resp. soukromý sektor a financování evropské fondy. Tento model je problémový a vede mimo jiné k projektfikaci jak neziskových organizací zaměřených

na rovnost žen a mužů, tak i státních aparátů. To ohrožuje dlouhodobou udržitelnost jak těchto klíčových pilířů *state feminism*, tak i celé české politiky rovnosti. Problémem jsou dále sílící důraz na kvantifikaci rovnosti a absence pevných legislativních a věcných mantinelů politiky rovnosti, která s sebou nese potíže stran financování a obhajitelnosti jejích opatření. Významnou roli při prosazování opatření politiky rovnosti hraje její zarámování (preference unijní rétoriky ekonomické výhodnosti, tržně-pracovní a pro-rodinné), podpora a angažovanost ministra/yně, síť kontaktů napříč politikou a otevřenost politiky i společnosti.

Abstract

The aim of this thesis is to describe the institutional and financial security of the gender equality policy from 1998 to the present in the background of the interactions and relationships between its key actors – Gender Equality Unit (Office of the Government of the Czech Republic), Gender Equality Advisory bodies (Office of the Government of the Czech Republic), Department of Family and Ageing Policy (Ministry of Labour and Social Affairs), Division of Gender Equality Projects (Ministry of Labour and Social Affairs) and Gender Equality Nonprofit Organizations (Gender Equality NGO). Theoretical support of this thesis is the *state/market feminism* theory and theoretical concepts *policy* and *governance*. The outcomes of the analysis and expert interviews show the institutional and financial security of the gender equality policy is continual, horizontal and fragmented process created by internally and externally different actors. These actors implement their gender equality policies differently and their work is parallel. However, at the same time they are mutually dependent through different sources thereby different interactions (both cooperation and coercion) and relationships (both formal and informal) as well as tension and problems arise. Negotiations about funding of the policy measures and personal capacities are the most common causes of these tensions and problems. Informal and personal relationships functioning through the policy facilitate these negotiations. Although the current *state feminism* – enforcement of the women's rights, respectively, gender equality agenda inside the state and alliance between state agencies and Gender Equality NGO – is the strongest in the history, it is increasingly challenged by strengthening *market feminism* aspects – neoliberalism, market mechanisms, governance – which entail a number of negative

effects. The Czech gender equality policy is not predominantly implemented as well as funded by the state. The policy is predominantly implemented by the civic, respectively, private sector and funded by the European funds. This model is problematic and leads to the projectification of both Gender Equality NGO and state agencies. Hence the long-term sustainability of these key two pillars of the *state feminism* as well as of the entire Czech gender equality policy are endangered. Additional problems are the increasing emphasis on the gender equality quantification and the absence of solid legislative and factual borders of the gender equality policy which causes that its measures are hard to be funded and justified. Policy framing (economic, trade market and family-friendly rhetoric preferred by the European Union), engagement and support of the minister, social networks through the policy and the openness of the policy/politics as well as society play an important role in the enforcement of the gender equality policy measures.

Klíčová slova

politika rovnosti žen a mužů, institucionální zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů, finanční zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů, proces veřejné politiky, state feminism, women's policy agencies, neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů, Evropský sociální fond, Česká republika

Keywords

Gender Equality Policy, Institutional Security of the Gender Equality Policy, Gender Equality Policy Funding, Policy Process, State Feminism, Women's Policy Agencies, Gender Equality Nonprofit Organizations, European Social Fund, Czech Republic

Rozsah práce: 336 146 znaků včetně mezer (od úvodu po závěr)

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 18. května 2017

Bc. Kristýna Hondlíková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda vyjádřila svůj veliký dík a vděčnost všem, kteří se, a to v jakékoli formě a míře, stali součástí této práce.

Můj největší dík a vděk patří mé mentorce Mgr. Evě M. Hejzlarové, Ph.D. Omlouvám se jí předem (a vím, že ona to nemá ráda) za to, že zde asi nebudu umět dostatečně vystihnout to, jak velice důležitým člověkem pro mě byla nejen při psaní této práce, ale i při celém mém dosavadním studiu. Eva M. Hejzlarová ke mně vždy přistupovala jako k rovnocenné partnerce, mou práci brala téměř za svou, nikdy neodmítla pomoc a velice důsledně, rychle a optimálně kriticky komentovala každý můj krok v této práci. Imponovala a imponuje mi svou velkou profesionalitou a odborností, ovšem i lidskostí, obětavostí a pochopením prostřednictvím nichž vždy dokázala zahnat mé obavy, nejistoty a vytvořit pro mě to nejlepší pracovní prostředí. Eva M. Hejzlarová je pro mě jistotou, na kterou se vždy mohu spolehnout a bez které bych si svou práci nedokázala představit.

Veliký dík a vděčnost věnuji i expertům a expertkám, kteří se rozhodli svěřit mi svou důvěru, čas, názory a zkušenosti. Moc jim děkuji za jejich otevřenost a vřelý přístup ke mně jako výzkumnici. Bez jejich výpovědí by tato práce nemohla vzniknout. Všech oslovených expertů a expertek si velice vážím, a to nejen po stránce odborné, ale i lidské. Velice fandím jejich práci a jsem moc vděčná za to, že ji dělají.

Konečně poslední dík a vděčnost, rozhodně však ne nejmenší, patří mým blízkým, kteří mi po celou dobu psaní práce stáli věrně a trpělivě po boku. Poděkovat chci zejména svému příteli, který mnohokrát s velkým pochopením a tolerancí čelil větě: „Nemohu, musím psát.“, který mi neúnavně pomáhal vymýšlet synonyma a který ve mně vždy věřil a vždy mi poskytoval maximální podporu. Doufám, že mu to jednou budu moci oplatit.

Institut sociologických studií

Teze diplomové práce

Jméno studenta/studentky: Bc. Kristýna Hondlíková

Název v jazyce práce: Prosazování politiky rovnosti žen a mužů: případová studie výzvy „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“

Název v anglickém jazyce: Promotion of the Gender Equality Policy: Case Study of the Call „Implementation of the Government Strategy for Equality between Men and Women in the Czech Republic for the years 2014-2020“

Klíčová slova: politika rovnosti žen a mužů, gender focal points, koordinátoři/rky agendy rovnosti žen a mužů, teorie akontability, Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice, Výzva Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

Klíčová slova anglicky: gender equality policy, gender focal points, accountability theory, Government Strategy for equality between men and women in the Czech Republic, call Implementation of the Government Strategy for equality between men and women in the Czech Republic for the years 2014-2020

Akademický rok vypsání: 2015/2016

Jazyk práce: český jazyk

Typ práce: diplomová práce

Ústav: Katedra veřejné a sociální politiky

Vedoucí / školitel: Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

Obor práce: Veřejná a sociální politika

Teze diplomové práce (výzkumný projekt):

A. Vymezení výzkumného problému

Politika rovnosti žen a mužů v České republice (ČR) a konkrétněji její institucionální zabezpečování jsou realizovány větším množstvím slabě hierarchizovaných aktérů tvořících genderovou infrastrukturu státu, jejíž samotná struktura je málo zřetelnou a dlouhodobě konstantní (Smetáčková et al., 2015). V současnosti je agenda rovnosti žen a mužů pod správou Úřadu vlády ČR a poprvé od svého vzniku v gesci jednoho ministra, a to ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Mezi klíčové aktéry institucionálního zabezpečování rovnosti žen a mužů dále patří Oddělení rovnosti žen a mužů (Oddělení), Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a její výbory (např. Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů), Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů a v neposlední řadě i koordinátoři/rky rovnosti žen a mužů jednotlivých ministerstev (Zpráva o rovnosti žen a mužů..., 2015). Aktivity jak těchto aktérů, tak politiky rovnosti žen a mužů obecně jsou realizovány především za

podpory Evropských strukturálních fondů (ESF) a jejich programů. V předchozím programovém období byl z hlediska politiky rovnosti žen a mužů nejvýznamnějším projekt *Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR* v rámci programu *Lidské zdroje a zaměstnanost 2012 – 2015* (Vláda ČR, 2014). V současném programovém období 2014 – 2020 by jeho roli měl nahradit *Operační program Zaměstnanost* a jeho výzvy, mezi nimiž je co do institucionálního zabezpečování rovnosti žen a mužů klíčovou výzva *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* (Výzva pro implementaci strategie pro rovnost). Ta má potenciál podpořit například gender focal points (koordinátory/rky rovnosti žen a mužů) na ministerstvech, kteří jsou dlouhodobě podceňovaným a nedostatečně podporovaným aktérem genderové infrastruktury státu. A to i přes to, že jako aktér disponují velkým potenciálem a důležitostí ve věci realizace politiky rovnosti žen a mužů na úrovni jednotlivých ministerstev.

Gender focal points (GFP), či jiným pojmenováním koordinátoři/rky rovnosti žen a mužů, a jejich pozice, pravomoci, aktivity v rámci institucionálního zabezpečování genderové agendy napříč ministerstvy a genderové infrastruktury státu jsou problematikou na našem území stále nedostatečně výzkumně reflektovanou. Výzkumně, systematicky a dlouhodobě se problematice GFP věnují pouze *Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů/o stavu genderové rovnosti* (Stínové zprávy) (Pavlík et al., 2004, 2006, 2008; Smetáčková et al., 2015). Zájmu se GFP, zejména co do reflexe institucionálního, systémového zakotvení a posilování jejich role, dostává i ze strany dalších aktérů genderové infrastruktury České republiky, a to *Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů* (Výbor), *Oddělení rovnosti žen a mužů* (Oddělení) (Zápis ze setkání s GFP, 2013; Záznam z jednání Výboru..., 2015, 2015a) a každoročních *Souhrnných zpráv o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů/o rovnosti žen a mužů a naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů* (Souhrnné zprávy) (Souhrnné zprávy..., 2003–2015). Upozorňováno již dlouhodobě je (Pavlík, 2004, 2006, 2008; Smetáčková, 2015), že pozice GFP a jejich pravomoci v prosazování genderové agendy a její vtělování do věcné agendy ministerstev jsou slabými a nedostatečnými. Jako problém je dále identifikován i rozsah úvazků těchto pracovníků/nic, institucionální ukotvení a zařazení pozice v rámci organizační struktury, podpora a zájem z vyšších organizačních míst a odborné kompetence a zaměření samotných GFP. I přes intenzivní a dlouhodobá doporučení ze strany *Stínových zpráv*

(Pavlík et al., 2004, 2006, 2008; Smetáčková et al., 2015) a *Souhrnných zpráv* (Souhrnné zprávy..., 2002–2013), nýbrž i zájem a aktivity Výboru (výzkumné šetření k analýze úvazků resortních koordinátorek/ů a následný podnět Výboru – 2015) (Záznam z jednání Výboru..., 2015, 2015a), které byli cílené zejména na navyšování personálních kapacit GFP, posilování jejich pozic a efektivnějšího zakotvení v rámci organizační struktury, nejsou v tomto ohledu dlouhodobě zaznamenány žádné podstatnější změny. Jednou z aktuálně doporučovaných alternativ (Zprávy o rovnosti..., 2015; Záznam z jednání Výboru, 2015b) pro naplnění těchto cílů a zlepšení situace GFP je podávání žádostí a potencionální získání podpory v rámci jedné z výzev *Operačního programu Zaměstnanost* na léta 2014 – 2020.

Jak již bylo nastíněno v předchozím odstavci, problematiku GFP na pozadí prosazování politiky rovnosti žen a mužů lze v rámci ČR stále považovat za výzkumně málo zmapovanou, na stranu druhou však, zejména rétoricky a strategicky, nemálo uchopovanou, a to ze strany klíčových aktérů genderové infrastruktury státu. To vše ovšem s minimální reálným dopadem a změnou. Z tohoto důvodu se bude tato práce zaměřovat na popis GFP a kontextu jejich práce, a to vše na pozadí prosazování politiky rovnosti žen a mužů v ČR. Snahou dále bude pochopit i to, proč (prozatím) nefunguje a co do žadatelského zájmu dostatečně nerozoznuje Výzva pro implementaci strategie pro rovnost. Jak již bylo zmíněno výše, tuto výzvu č. 028 přináší *Operační program Zaměstnanost* ESF a je cílena na podporu oprávněných žadatelů, kterými primárně jsou organizační složky státu (tj. v ideálním případě ministerstva se svými GFP) při realizaci opatření a cílů vymezených ve *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2015* (Strategie pro rovnost). Konkrétní projekt pak může být zaměřen nejenom na věcnou agendu ministerstva, ale především na fungování organizace a její struktury z hlediska personálního a organizačního (Implementace Vládní strategie..., 2016). Toto možné zacílení projektu je významným zejména vzhledem k naplňování výše zmíněných doporučení směrem k situaci GFP a jejímu budoucímu vývoji. Dle informací z rozhovoru s pracovníkem odboru realizace programů ESF v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) vyplývá, že možnosti přihlášení projektu do této výzvy doposud nevyužilo žádné ministerstvo. Nutno je podotknout, že výzva je vyhlášena od 1.9.2015 a trvá do 31.12.2016 (rozhovor s L. Müllerem, 2016).

B. Cíle diplomové práce

Cílem diplomové práce je 1. popsat současnost a minulost „státní“ politiky rovnosti žen a mužů v ČR, a to se specifickým zaměřením na 1.1 popis GFP a kontextu jejich práce (pozice, pravomoci, fungování, kompetence atd.). Dále je cílem 2. popsat Výzvu pro implementaci strategie pro rovnost jakožto politickou intervenci již připravenou a v současnosti implementovanou a dále to, s jakým cílem byla designována a pochopit proč (prozatím) nefunguje.

C. Výzkumné otázky

1. Jaká je/byla současnost/minulost státní politiky rovnosti žen a mužů v ČR?
 - 1.1 Jaká je/byla současnost/minulost GFP a jejich práce (pozice, pravomoci, fungování, kompetence atd.) na českých ministerstvech?
 - 1.1.1 Jakým aktérům (*fórum*) se GFP jakožto aktér zodpovídají?
 - 1.1.2 Jaký je vztah mezi GFP a dalšími aktéry (jeho *fóry*), tj. zejména genderovou komunitou, ministerstvem, občanstvem, veřejným sektorem?
2. Jak lze popsat Výzvu pro implementaci strategie pro rovnost jakožto politickou intervenci státní politiky rovnosti žen a mužů?
 - 2.1 S jakým/i cílem/i byla Výzva designována?
 - 2.2 Proč Výzva (prozatím) nefunguje?
 - 2.3 Jaký je současný stav aktivit ministerstev, potažmo jejich přihlášených projektů (počet, obsah, cíle projektu) v rámci Výzvy?

D. Teoretická východiska

Na tomto místě bude představen jak základní konceptuální, tak teoretický rámec práce. V konceptuálním rámci je stěžejní vymezit samotné GFP. GFP lze v nejobecnější rovině vnímat jako jednoho z dílčích aktérů genderové infrastruktury státu, či jakékoli jiné organizace, jehož náplní práce je agenda rovnosti žen a mužů. Konkrétněji pak její ukotvování, vtělování a implementace jak směrem dovnitř, tak směrem vně dané organizace. Pozice a cíle aktivit GFP zastřešuje strategie gender mainstreaming¹,

¹ Gender mainstreaming jakožto idea i strategie byl přijat v roce 1995 Pekingskou akční platformou a je definován jako „... (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko genderové rovnosti“ (Group of Specialists, 1998, s. 15; Nováková, 2002, s. 32).

v jejímž rámci lze GFP vnímat jednak jako aktéra, jednak jako nástroj implementace. Dle vymezení OSN by GFP tudíž měli zastávat podpůrnou roli vůči dané organizaci ve věci naplňování gender mainstreamingu, a to prostřednictvím činností jako je obhajoba, poradenství, podpora, monitorování, šíření informací, školení a semináře pro celou organizační strukturu. Upozorňováno dále je, že GFP není pozicí na plný úvazek (pracovník/ice spravuje i další agendu), pozici nemusí zastávat specialista/ka v oblasti genderu a cílem pozice není prosazovat a zajišťovat genderovou rovnost ve smyslu sladování rodinného a pracovního života či (sexuálního) obtěžování (OSAGI). Co se týče terminologického rozměru této pracovní pozice, je využíváno jak termínu gender focal point (OSN, UNESCO, ILO, 2006), tak koordinátor/ka genderové agendy/problematiky rovnosti žen a mužů (ČR). V českém kontextu termín GFP není používán téměř vůbec, dokonce je vyjadřována nespokojenost s jeho užíváním (Záznam z jednání..., 10.6.2015, 23.4.2015), a v nejaktuálnějších dokumentech (např. Strategie pro rovnost, Stínové zprávy) se tudíž pracuje s termínem koordinátor/ka rovnosti žen a mužů.

Zřízení pozice GFP v rámci infrastruktury českých ministerstev bylo uloženo Usnesením vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456, kde bylo v souvislosti s výsledky plnění *Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000* doporučeno pro každé ministerstvo zřídit jedno pracovní místo, a to nejméně na poloviční úvazek pro pracovníka/ici, který/á se bude plně věnovat agendě rovných příležitostí pro muže a ženy (Usnesení vlády č. 456..., 2001). V souvislosti s již výše zmíněnými problémy ohledně této pozice bylo dalším usnesením vlády ČR ze dne 20. dubna 2005 č. 464 doporučeno rozšířit personální kapacity GFP, a to buď o jedno pracovní místo na plný úvazek, anebo dvě pracovní místa na poloviční úvazek (Usnesení vlády č. 464..., 2005).

Teoretický rámec práce bude tvořit zaprvé teorie akontability (Bovens 2007, 2010; Dubnick, 1999, 2005; Mulgan 2003, Schedler 1999 a další), která bude vysvětlovat vztah GFP jakožto aktéra (*actor*) genderové infrastruktury státu a dalších aktérů, v terminologii teorii fóra (*accountability forum*), kterým se GFP určitým způsobem zodpovídají (Bovens, 2007, 2010). Jinými slovy mohou z jejich strany čelit

hodnocení, sankci či žádosti o nápravu svého jednání. Těmito aktéry budou pravděpodobně a například ti příslušní české genderové infrastruktury (genderová komunita), organizační struktury ministerstva (náměstek, tajemník ministerstva, ministr, další zaměstnanci), ale i sektoru veřejnému (Oddělení, Výbor apod.) a občanskému. Prostřednictvím teorie by pak mělo být vysvětleno zejména to, k jakým aktérům jsou GFP více loajální, zodpovědní, komu, slovy teorie, skládají účty. Koncept akontability bude pro účely vybrané problematiky pojímán jako mechanismus a sociální vztah (Bovens, 2007, 2010). Akontabilitu lze dle této perspektivy vymezit jako „vztah mezi aktérem a fórem, ve kterém aktér má povinnost vysvětlovat a zdůvodňovat své jednání, přičemž fórum může kladt otázky a posuzovat aktéra, který také může čelit důsledkům“ (Bovens in Veselý, 2010, s. 766). Základem vztahu mezi aktérem a fórem pak je zaprvé skládání účtů, tj. zodpovídání se, které je svým charakterem externí, to znamená, že aktér zodpovídá nejenom sám sobě, ale i někomu dalšímu. Skládání účtů může nabývat formy formální (tvorba a publikace veřejných zpráv) a neformální (výstup na konferenci). Zadruhé, ve vztahu je přítomna interakce založena na kladení otázek ze strany jednoho a jejich zodpovídání ze strany druhého. Zatřetí, právem dotazujícího se je udělit sankci, přičemž samotná možnost sankce je klíčová a zakládá vztah akontability (Mulgan in Veselý, 2010, s. 767-767). V souvislosti s rámcem teorie je pak nutno reflektovat následující otázky. Komu mají být skládány účty? Spektrum fór je poměrně široké, skládat účty tak aktéři mohou fórum politickým (Vláda, Úřad vlády, ministerstvo/a, parlament, média), legálním (soudy), administrativním (Oddělení, Výbor, Genderová expertní komora) a sociálním (neziskové organizace, genderová a vědecká komunita, občanstvo) (Bovens, 2010, 953). Druhou otázkou je kdo (jaký aktér) skládá účty? Spektrum aktérů je opět široké, může se jednat téměř o všechny aktéry tří klíčových sektorů, tj. veřejného, soukromého a občanského (Veselý, 2010, s. 769). Dále by mělo být reflektováno, jaký je vztah mezi aktérem a fórem? Jako odpovědi se nabízejí různé formy akontability, a to vertikální (fórum má formální moc nad aktérem, je mu nadřizeno), horizontální (aktér se dobrovolně zodpovídá a podřizuje na základě pocíťovaného závazku, ačkoli formálně jsou si aktér a fórum rovni) (Veselý, 2010, s. 770) a diagonální (aktér a fórum jsou formálně na stejné hierarchické úrovni, ale fórum má udělenou pravomoc kontrolovat, a to ze strany jiné – hierarchicky výše postavené – instituce) (Bovens in Veselý, 2010, s. 770). Konečně je nutno klást si otázku, za co aktéři skládají účty? Platí, že aktéři jsou posuzováni na základě vstupů, výstupů,

procesů a efektů a aplikovaná kritéria posouzení se liší dle druhu fóra (Veselý, 2010, s. 770).

Zadruhé bude v teoretickém rámci pracováno s konceptem *state feminism* (Lovenduski, Baudino, 2005; Outshoorn, Kantola 2007; Sawyer 1990; Stetson 1987 a další). State feminism je přístupován z více perspektiv, může být tudíž vykládáno různými způsoby, např. jako aktivity feministek/tů v rámci vlády a administrativy, institucionalizovaný feminismus v rámci veřejných orgánů nebo kapacita státu přispívat k plnění feministické agendy (Lovenduski, Baudino, 2005). V obecné rovině se tak např. jedná o obhajobu nároků a agendy ženských/feministických hnutí uvnitř státu, a to s cílem produkovat feministické či genderově přátelské výstupy v politických procesech, ale i sociálních dopadech (Kantola; Lovenduski, Baudino, 2005, s. 4; Kantola). Důležitým termínem, se kterým je v rámci state feminism operováno, je *women's policy agencies* (orgány genderové politiky). Tyto orgány jsou zřízeny za účelem podpory obhajoby statusu žen a jejich práv, a jsou tudíž nástrojem působícím uvnitř státního aparátu, prostřednictvím něhož mohou ženská hnutí a feministky/ti prosazovat své zájmy a přímo tak ovlivňovat genderovou agendu státu.

E. Výzkumný plán

Vybraná problematika je v nejobecnější rovině uchopována prostřednictvím kvalitativního výzkumného přístupu, jenž následně rámuje zvolený výzkumný design, kterým je případová studie. GFP považuji za dílčího, do velikosti drobného, avšak velice konkrétního aktéra genderové infrastruktury státu a jeho ministerstev, z tohoto důvodu jsem přesvědčena, že případová studie, jenž dokáže do hloubky a v souvislostech prozkoumat jeden dosud výzkumně spíše neznámý případ – GFP – je vhodným designem pro vybranou problematiku (Veselý, Nekola, 2007, s. 142-156).

Výzkumný plán počítá jak s generováním primárních dat, tak prací se sekundárními daty. Klíčovou metodou ke sběru dat primárních by měly být (expertní) kvalitativní polostrukturované rozhovory. V návaznosti na stanovené cíle budou rozhovory provedeny jednak se 1) současnými/minulými koordinátory/kami agendy rovnosti žen a mužů, tj. GFP všech ministerstev, 2) přímými nadřízenými GFP, tj. náměstky/němi a tajemníky/nicemi všech ministerstev a 3) dalšími relevantními experty z praxe (zástupci/kyně Výboru, Oddělení, tvůrci/kyně Stínových zpráv apod.), jednak s 4) pracovníky/nicemi odboru realizace programů ESF, tj. tvůrci Výzvy pro implementaci strategie pro rovnost a 5) pracovníky/nicemi Oddělení.

Se sekundárními daty pak bude pracováno prostřednictvím studia/analýzy dokumentů. Těmito dokumenty budou především odborné články a publikace, strategické a koncepční dokumenty (Vládní strategie pro rovnost, Aktualizovaná opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí...) a veřejněpolitické studie/hodnotící materiály (Stínové zprávy, Souhrnné zprávy o plnění postupů a priorit...) (Hendl, 2005, s. 132; Nekola, Veselý, 2007).

Pracováno by mělo být i s dalšími spíše dílčími metodami jako jsou např. strom problémů (při vymezení a strukturaci situace GFP jako problému) či SWOT analýza (při identifikaci slabých, silných stránek, potenciálu a možností Výzvy pro implementaci strategie na rovnosti jakožto projektu) (Veselý, Nekola, 2007, s. 115–225).

F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat

BOVENS, Mark. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, 2007, Vol. 13, 4, s. 447–468.

BOVENS, Mark. Two Concepts of Accountability: Accountability as a Virtue and as a Mechanism. *West European Politics*, 2010, Vol. 33, 5, s. 946–967.

BROKL, Lubomír, MANSFELDOVÁ, Zdenka a SEIDLOVÁ, Adéla. Vztah poslanců českého parlamentu k voličům jako problém vertikální odpovědnosti. *Sociologický časopis*, 2001, Vol. 37, 3, s. 297–311.

DUBNICK, Melvin J. Accountability and the Promise of Performance: In Search of the Mechanisms. *Public Performance and Management Review*, 2005, Vol. 28, 3, s. 376–417.

GROUP OF SPECIALISTS ON MAINSTREAMING (Group of Specialists). *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg, 1998. Dostupné z: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.html>.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základy metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005.

Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 Praha. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 2016–04–10]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/implementace-vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014-2020-praha.

LOVENDUSKI, Joni, BAUDINO, Claudie. *State Feminism and Political Representation*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

KANTOLA, Johanna. *From State Feminism to Market Feminism* [online] [cit. 2016–04–10]. Dostupné z: http://www.ltu.se/cms_fs/1.110042!/file/EGI%20Kantola.pdf.

MULGAN, Richard. *Holding Power to Account: Accountability in Modern Democracies*.

Basingstoke: Palgrave, 2003.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002.

MULGAN, Richard. Accountability: An Ever-Expanding Concept?. *Public Administration*, 2000, Vol., 78, 3, s. 555–573.

OFFICE OF THE SPECIAL ADVISER ON GENDER ISSUES AND ADVANCEMENT OF WOMEN (OSAGI). *Job description for a Gender Focal Point within the United Nations Secretariat* [online]. un.org, 2014 [cit. 2016–04–10].

Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gmfpdrafttors.htm>.

OUTSHOORN, Joyce, KANTOLA, Johanna. *Changing State Feminism*, Houndmills. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

PAVLÍK, Petr, ed. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Nadace Open Society Fund, vydání 2004, 2006, 2008. Dostupné z: http://is.muni.cz/el/1423/jaro2010/GEN508/um/Stinova_zprava_2008.pdf.

SCHEDLER, Andreas. Conceptualising Accountability In: SCHEDLER, Andreas, PLATTNER, Mark F., ed. *The Self-Restraining State: Power and Accountability in New Democracies*, Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers, Inc., 1999, s. 13-26.

SMETÁČKOVÁ, Irena., ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská loby, 2015. Dostupné z: http://www.czlobby.cz/sites/default/files/news_download/stinova_zprava_tisk.pdf.

Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v roce (vydání 2002–20113). Úřad vlády ČR, 2002–2013 [cit. 2016–20–05]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Zprávy o rovnosti žen a mužů v ČR v roce 2014 a o naplňování Strategie. Úřad vlády ČR, 2015 [cit. 2016–20–05]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>

VESELÝ, Arnošt. Institucionalizace neodpovědnosti, efektivity, nebo konformity? Reformy organizací veřejných služeb v teorii akontability. *Sociologický časopis*. 2012, Vol. 48, 4, s. 757-784.

VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin, eds. *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON, 2007.

Usnesení vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456. Vláda ČR, 2001, [cit. 2016–20–05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12361/UV456P_2001.pdf.

Usnesení vlády ČR ze dne 20. dubna 2005 č. 464. Vláda ČR, 2005, [cit. 2016–20–05]. Dostupné z: https://albatros.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/5967F848F4B16F73C12571B6006DFFD2?OpenDocument.

VLÁDA ČR. *Projekt "Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR" (reg. č. CZ.1.04/5.1.00/81.00004)* [online]. vlada.cz, 2014 [cit. 2016–04–10]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_optimalizace/projekt-optimalizace-institucionalniho-zabezpeceni-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr-123983/.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 [online]. Úřad vlády ČR, 2014 [cit. 2016–04–10]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/>

Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů konaného dne 23. dubna 2015 [online]. 2015. [cit. 2016-20-05]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_23_4_2015_ZAPIS.pdf.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů konaného dne 10. června 2015 [online]. 2015. [cit. 2016-20-05]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_10_6_2015_ZAPIS_FINAL.pdf

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů konaného dne 7. října 2015 [online]. 2015. [cit. 2016-20-05]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_7_10_2015_ZAPIS_FINAL_1.pdf.

Zápis ze setkání s gender focal pointy ke klíčové aktivitě č. 2 a klíčové aktivitě č. 4. [online]. 2013. [cit. 2016-20-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16162/zapis_060813.pdf.

Rozhovor s Lukášem Müllerem. Praha, dne 26. 4. 2016.

G. Předběžná náplň práce v anglickém jazyce

The aim of this thesis is to 1. describe present and past situation of the „state“ gender equality policy in the Czech Republic with a special emphasis on 1.1 description of the gender focal points and the context of their work (position, power, functioning, competences, etc.). Afterwards, this thesis aims to 2. describe the call Implementation of the Government Strategy for equality between men and women in the Czech Republic for the years 2014-2020 as a policy intervention already prepared and currently implemented and also to describe the goal with it has been designed and understand why it is not functioning.

H. Podpisy studenta a vedoucího práce

OBSAH

ÚVOD	1
1. TERMINOLOGICKÉ VÝZVY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ A TÉTO PRÁCE . 3	
2. VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY	5
3. TEORETICKÝ RÁMEC	6
3.1 Teoretický koncept policy	6
3.2 Teoretický koncept vlády a vládnutí	9
3.3 Teorie state feminism.....	12
3.3.1 Výzvy pro současný state feminism	14
3.3.1.1 New public management, vládnutí a neoliberalismus.....	15
3.3.1.2 Gender mainstreaming a diverzita	16
3.4 Women´s Policy Agencies.....	18
3.4.1 Realita Women´s Policy Agencies v zemích bývalého východního bloku	22
3.5 Státní politika rovnosti žen a mužů dle modelu sametového trojúhelníku	23
4. METODOLOGIE A METODY	25
4.1 Pozice výzkumu a výzkumný přístup.....	25
4.2 Data a metody jejich sběru.....	28
4.2.1 Dokumenty	28
4.2.2 Expertní rozhovory.....	30
4.3 Metody analýzy dat.....	34
4.3.1 Analýza dokumentů.....	34
4.3.2 Analýza expertních rozhovorů	35
4.4 Etika výzkumu a vyjasnění pozice výzkumnice	36
5. ČESKÁ POLITIKA (POLICY) ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V POJETÍ TÉTO PRÁCE	38
6. INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČOVÁNÍ POLITIKY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V ČR	40
6.1 Politika rovnosti před rokem 1989 a na začátku 90. let.....	40
6.2 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti od roku 1998 do začátku nového tisíciletí	42
6.3 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti v období 2000–2006.....	46
6.4 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti v období 2007–2010.....	51
6.5 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti v období 2011–2014.....	55

6.6 Klíčové instituce institucionálního zabezpečování současné politiky rovnosti (2015–2017).....	60
6.6.1 Vládní úroveň.....	61
6.6.1.1 Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.....	61
6.6.1.2 Rada vlády pro rovnost žen a mužů.....	62
6.6.1.3 Odbor rovnosti žen a mužů.....	63
6.6.1.4 Gender focal points.....	65
6.6.1.5 Veřejný ochránce lidských práv.....	66
6.6.1.6 Ministerstvo práce a sociálních věcí – Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí.....	67
6.6.2 Parlamentní a senátní úroveň.....	67
6.6.3 Krajská a místní úroveň.....	68
7. FINANČNÍ ZABEZPEČOVÁNÍ POLITIKY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V ČR.....	70
7.1 Finanční zabezpečování politiky rovnosti v období 1998–2004	71
7.2 Finanční zabezpečování politiky rovnosti z Evropského sociálního fondu	74
7.2.1 Operační programy ESF od roku 2004 do současnosti.....	75
7.2.2 Okolnosti realizace operačních programů ESF od roku 2004 do současnosti.....	79
7.2.3 Kritika konstrukce konceptu rovnosti žen a mužů v rámci Evropské Unie.....	83
7.2.4 Limity financování z ESF.....	85
7.3 Financování politiky rovnosti z Norských a EHP fondů	86
7.4 Financování politiky rovnosti z dotačního programu Úřadu vlády ČR.....	87
7.5 Vliv dotačního financování na neziskové organizace zaměřené na rovnost.....	88
8. PROCES INSTITUCIONÁLNÍHO A FINANČNÍHO ZABEZPEČOVÁNÍ ČESKÉ POLITIKY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ	94
8.1 Aktéři institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti	95
8.1.1 Odbor rovnosti žen a mužů – Angažovaní/é konceptoři/rky a koordinátoři/rky	95
8.1.2 Poradní orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů – Odborná platforma aneb „přesvědčení přesvědčují přesvědčené“	99
8.1.3 Oddělení projektů rovnosti žen a mužů – Technici/čky a administrátoři/rky výzev a projektů	100
8.1.4 Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí – Ambiciózní legislativci/kyně rodinné politiky.....	103
8.1.5 Gender focal points a neziskové organizace zaměřené na rovnost.....	104
8.2 Politika rovnosti není pouze jedna.....	105
8.3 Vztahy a interakce mezi státními aparáty institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti	107
8.3.1 Proces tvorby a implementace Operačního programu Zaměstnanost.....	111
8.3.1.1 Tvorba a nastavování Programového dokumentu OPZ	111
8.3.1.2 Tvorba, nastavování a implementace výzev OPZ.....	113
8.3.1.3 Výzvy iniciované věcnými garanty OPZ.....	114
8.4 Problémy institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti	117
8.4.1 „Staré“ problémy.....	117
8.4.2 „Nové“ problémy	119
8.5 Shrnutí a interpretace optikou teorií.....	122
ZÁVĚR.....	130

SUMMARY	135
LITERATURA.....	137
SEZNAM POUŽITÝCH SCHÉMAT A TABULEK	155
SEZNAM PŘÍLOH.....	156
PŘÍLOHY	157

Seznam důležitých zkrácených označení

CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN)

ESF – Evropský sociální fond

GeM – Gender mainstreaming

Institucionální výbor – Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů

Institucionální výzva – Výzvy č. 027 a 028 Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (OPZ)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NNO zaměřené na rovnost – Neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů

Norské a EHP fondy – Norské fondy a fondy Evropského hospodářského prostoru

Oddělení rovnosti (2008 – listopad 2011), (2014 – současnost) – Oddělení rovnosti žen a mužů (Úřad vlády České republiky)

Oddělení rovných příležitostí (1998–2007), (prosinec 2011 – 2013) – Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen/rovných příležitostí žen a mužů (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Oddělení projektů – Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I a II (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Odbor RP a PS – Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Odbor rovnosti (březen 2017 – současnost) – Odbor rovnosti žen a mužů (Úřad vlády České republiky)

OP – Operační program

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost ESF

OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů ESF

OPZ – Operační program Zaměstnanost ESF

OSN – Organizace spojených národů

Poradní orgány pro rovnost – Poradní orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů (Úřad vlády České republiky)

Priority a postupy – Aktualizovaná opatření priorit a postupů/Priority a postupy Vlády při prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy

Projekt Domácí násilí a genderově podmíněné násilí – projekt Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života (NF)

Projekt Optimalizace – projekt Optimalizace institucionálního zabezpečování rovných příležitostí žen a mužů v České republice (OP LZZ)

Rada pro lidská práva – Rady vlády České republiky pro lidská práva

Rada pro rovné příležitosti (2001 – říjen 2015) – Rada vlády České republiky pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada pro rovnost (říjen 2015 – současnost) – Rada vlády České republiky pro rovnost žen a mužů

Stínová zpráva – Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů/Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti

Strategie – Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

Zpráva o plnění priorit – Souhrnná zpráva o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů

Zpráva o rovnosti – Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce XY v České republice/a naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020

ÚV ČR – Úřad vlády České republiky

WPA – Women's Policy Agencies

Úvod

Česká politika rovnosti žen a mužů je veřejnou politikou výjimečnou a netradiční, pro svou realizaci nemá zřízeno vlastní ministerstvo, zpravidla není realizována klasickými korektivními legislativními nástroji a její financování není majoritně zašitováno státními, ale evropskými fondovými zdroji. Tato výjimečnost a netradičnost z ní však v českém prostředí činí svého druhu experiment, který nicméně vykazuje dlouhodobě přetrvávající deficity a problémy (nejkomplexněji Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008, 2015). V českém experimentování s politikou rovnosti žen a mužů se nadto odráží i to, že je realizována ve spíše nehostinném politickém a společenském prostředí, pro které rovnost žen a mužů není dostatečně prioritním a atraktivním tématem, ale i hodnotou.

Institucionální a finanční zabezpečování jsou základními, nezbytnými a na sobě závislými částmi každé veřejné politiky. Institucionální a finanční zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů rozhodně nejsou oblastmi zcela bezproblémovými, které by unikaly výzkumnému zájmu. Výzkumu a angažovanému hodnocení jak institucionálního, tak okrajově i finančního zabezpečování se dlouhodobě věnují Stínové zprávy (2004, 2006, 2008, 2015), ale i autor a autorky Čermáková (2000), Hašková (2000, 2003, 2006), Musilová (1999), Křížková (2000, 2003, 2006), Linková (2000, 2003, 2006) či Pavlík (2006, 2008, 2010). Výzkum finančního zabezpečování politiky rovnosti především problematizuje vliv evropského fondového financování na neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů (Císař, Vráblíková, 2007; Hašková, 2005; Hašková, Kolářová, 2003; Hašková, Křížková, 2006; Sokačová, 2005a), ale i realizaci politiky rovnosti formou tohoto financování a její kvalitu (Hejzlarová, 2014). Určitou alternativou k těmto výzkumům jsou každoroční popisné zprávy tvořené klíčovým státním aparátem politiky rovnosti, tj. Oddělením/Odborem rovnosti žen a mužů (Zpráva o plnění priorit, 1999–2010; Zpráva o rovnosti, 2011–2016).

Výzkumné hledisko, které však na tyto oblasti zatím aplikováno nebylo, je hledisko politiky rovnosti jako procesu tvořeného interakcemi a vztahy mezi charakterově různými aktéry jejího institucionálního a finančního zabezpečování. Právě prostřednictvím něho zkoumám a popisuji institucionální a finanční zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů v této práci.

V práci postupuji následujícím způsobem. Ihned po úvodu zařazuji krátkou část diskutující terminologické výzvy jak oblasti rovnosti žen a mužů, tak této práce. V dalším kroku vymezuji výzkumné cíle a otázky, které jsou stěžejní směrovkou mé

práce. Následuje teoretický rámec, který je tvořen teoretickými koncepty *policy* a *government* (vláda) vs. *governance* (vládnutí) a teorií *state feminism* a teoretickým konceptem *velvet triangles* (sametové trojúhelníky). Teoretický rámec slouží jak k nasvícení důležitých aspektů výzkumu, vysvětlení jeho pojmání a zacílení, tak i k interpretaci empirických zjištění. Další část se věnuje metodologii, a to konkrétně datům (sekundární – dokumenty i primární) a metodám jejich sběru (expertní rozhovory) i analýzy (analýza dokumentů a analýza expertních rozhovorů). Podstatnou částí metodologie je přiblížení feministické metodologie, z jejíž předpokladů vycházím, a též reflexe mé pozice jako výzkumnice a etických aspektů výzkumu. Následně za opory teoretického rámce vysvětluji, jak v této práci pojmám politiku rovnosti žen a mužů a jaké aktéry jejího institucionálního a finančního zabezpečování zkoumám. Plynule navazuji popisem vývoje (1998–2017) a současného stavu institucionálního zabezpečování politiky rovnosti s akcentem na její klíčové aktéry. V další kapitole obdobně popisuji vývoj (1998–2017) a současný stav finančního zabezpečování politiky rovnosti s akcentem na evropské fondové zdroje financování. V této kapitole nastiňuji i zajímavé a problémové aspekty tohoto typu financování z hlediska neziskových organizací zaměřených na rovnost či konstruování konceptu rovnosti žen a mužů Evropskou Unií. Poslední část práce věnuji popisu a interpretaci výstupů z expertních rozhovorů. V tematicky rozčleněných, ovšem navazujících částech popisuji a interpretuji charakter zkoumaných klíčových aktérů institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti, jejich vzájemné interakce a vztahy, ale i výstupy a problémová místa těchto interakcí.

1. Terminologické výzvy rovnosti žen a mužů a této práce

Z důvodu usnadnění čtení následujícího textu a předejití nedorozumění již na tomto místě diskutuji terminologické výzvy této práce, ale i oblasti rovnosti žen a mužů jako celku. Terminologie v této oblasti je aspekt velice důležitý, ovšem i komplikovaný. To je způsobeno i tím, že ohledně terminologie nepanuje napříč českou akademickou sférou, ale i sférou státní správy jasná shoda.

Zprvce musím diskutovat, jakým způsobem samotnou politiku či oblast nazývat. Terminologie prochází určitým vývojem. Je závislá nejen na sociálním prostředí, individuální preferenci autora/ky, vlivu mezinárodních aktérů, ale i stupni vývoje společnosti či politiky co do genderové otevřenosti, citlivosti a znalosti. Základem, ze kterého je možno vycházet, je rozdíl mezi *genderem* a *pohlavím*. V návaznosti na to pak *genderovou rovností* a *rovností žen a mužů*. Jak doporučuje např. Pavlík (2007, s. 8), *pohlaví*, které ztělesňuje biologické charakteristiky muže a ženy, není radno spojovat a považovat za určující pro *gender*, který naopak představuje sociálně a kulturně konstruované rozdíly mezi mužem a ženou. V návaznosti na toto *genderová rovnost* není jen rovností žen a mužů, dokáže pod sebe obsáhnout diverzitu i v oblasti etnika, sexuální orientace či (genderové) identity člověka.

Zadruhé musím zvážit vývoj terminologie, a to jak v prostředí domácím, tak zahraničním. V prostředí domácím lze (např. Zprávy o plnění priorit/rovnosti, programové dokumenty k operačním programům Evropského sociálního fondu, názvy klíčových státních aparátů na rovnost) zaznamenat spíše terminologický zmatek a nesoulad napříč jednotlivými dokumenty (Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008). Nicméně, obecně lze shrnout, že vývoj jde od termínu *rovné příležitosti mužů a žen* směrem k současně preferovanému termínu *rovnost žen a mužů*. Různě a spíše poskromnu se vyskytuje též termín *gender mainstreaming*. Domácí terminologický vývoj u státní správy ne zcela kopíruje vývoj zahraniční. Co do terminologie mezinárodních aktérů (např. Evropská Unie), převažuje *gender equality*, tj. *genderová rovnost*. Aspektem k uvážení je, do jaké míry domácí prostředí kopíruje převládající konstruování a vidění konceptu rovnosti žen a mužů ze strany Evropské Unie (více níže podkapitola 7.2.3). V domácím prostředí akademickém/neziskovém se terminologie různí. Rozhodně se však častěji, nežli v textech státní správy, užívá termínu *genderová rovnost*, a to s dostatečnou reflexí a znalostí terminologických dilemat.

Uvědomuji si, že se veškeré zmíněné termíny liší a nejedná se o synonyma. Nutno je ovšem mít na mysli, že zejména z důvodu terminologické nesourodosti zkoumaných dokumentů a určité zmatečnosti dokumentů státní správy, není volba terminologie jednoduchá. Ve své práci jsem se rozhodla postupovat takto. Zaprvé, ctít dobovou terminologii názvů aparátů/institucí (např. Oddělení/Odbor rovných příležitostí/rovnosti a Rada vlády pro rovné příležitosti/rovnost), a to i s cílem zachytit, jak se terminologie vyvíjela². Zadruhé, ctít terminologii anglicky píšících autorů/ek (zpravidla nepíše o českém prostředí), a to zejména v relevantních teoretických a metodologických částech. Zatřetí, v některých ustálených slovních spojeních, často vycházejících z anglických termínů, jako je např. *genderová senzitivita*, *genderové stereotypy* či *genderová expertiza*, užívat termíny s kořenem slova *gender*. Začtvrté, u popisu cílů jednotlivých zdrojů financování užívat jednotně a pro zjednodušení termínu *rovnost žen a mužů* a v poznámce pod čarou vždy vyjasnit, jaký konkrétní termín byl v daném zdroji financování použit. Zapáté a závěrem, vedoucím termínem mé práce, užívaným mimo zmíněné části a případy, je termín (*politika/agenda*) *rovnost(i) žen a mužů*, zkráceně (*politika/agenda*) *rovnost(i)*. A to i přes to, že si uvědomuji jeho limity a to, že není termínem ideálním a vyčerpávajícím (Stínová zpráva, 2015). Mé důvody k jeho užívání jsou následující. Termín je aktuálně preferován státní správou, jejíž instituce a aparáty jsou jádrem mého výzkumu. Nadto, z mého pohledu ani česká státní politika, ani společnost jako celek zatím nedospěly do fáze, kdy by je zcela jednoznačně a bez výhrad šlo označit atributem *genderová*.

² V nejednoznačných případech řešeno lomítkem – např. Oddělení rovných příležitostí/rovnosti žen a mužů.

2. Výzkumné cíle a otázky

1. Popsat institucionální a finanční zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů v České republice (ČR) od roku 1989 do současnosti.

1.1 Co lze považovat za politiku rovnosti, ve smyslu *policy*, v kontextu ČR?

1.2 Jak se vyvíjelo institucionální a finanční zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů od roku 1998 do současnosti?

1.3 Kdo jsou klíčoví aktéři, kteří v současnosti realizují institucionální a finanční zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů?

2. Pochopit a popsat realizaci institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů na pozadí interakcí a vztahů mezi jejími klíčovými aktéry.

2.1 Jak tito klíčoví aktéři (svou) politiku rovnosti realizují?

2.2 Jaké jsou interakce a vztahy mezi těmito klíčovými aktéry?

2.3 Jaké výstupy, situace a problémy tyto interakce a vztahy přinášejí?

3. Teoretický rámec

Vytvořený teoretický rámec má tři části, které se v mnohém nejen doplňují, ale i shodují a překrývají. Teoretický rámec plní v této práci tři klíčové funkce. Zaprvé je vodítkem, které mi ukazuje, jaké aspekty mohu ve zkoumaném nalézt a na jaké bych se měla soustředit především. Zadruhé je základem k popisu toho, co je považováno za politiku (*policy*) rovnosti žen a mužů a její institucionální a finanční zabezpečování v této práci. Zatřetí je i optikou, jejíž předpoklady a aspekty aplikuji při interpretaci empirických zjištění.

Jako první představuji a diskutuji teoretický koncept *policy* a možnosti jeho zkoumání. Následně postupuji k rozdílu mezi teoretickými koncepty *vláda (governance)* a *vládnutí (government)*. Konečně poslední teorie *state feminism* a teoretické předpoklady o *women's policy agencies* a *sametových trojúhelnících (velvet triangles)* představují úroveň nejkonkrétnější. Ta je postavena na základech dvou předchozích teoretických oblastí, do jejichž prostředí integruje ideu a realizaci feminismu a rovnosti žen a mužů.

3.1 Teoretický koncept policy

V této podkapitole představuji teoretický rámec pro následnou diskuzi toho, co lze považovat za politiku (*policy*) rovnosti v ČR. Tento rámec je nadto důležitý i pro argumentaci toho, jak pojmám českou politiku rovnosti v této práci a proč zkoumám právě dané aktéry. Podkapitola představuje různé přístupy k definování a zkoumání jednoho z nejzákladnějších teoretických konceptů veřejné politiky – *veřejné politiky* ve smyslu *policy*. Z důvodu problematičnosti překladu tohoto termínu do českého jazyka (Potůček in Veselý, 2007) zde budu používat anglický termín *policy*.

Napříč autory (např. Birkland, 2005; Cairney, 2011, 2015; Colebatch, 2002; Hill, Varone, 2013; Hogwood, Gunn, 1984; Howlett, Ramesh, 2003; Kay, 2006; Potůček, 2005; Veselý, 2007) panuje shoda, že *policy* je termín široce užívaný, možná proto též mnohoznačný a nejasný. K jeho definici je přistupováno z různých pozic, úrovní obecnosti a různě širokých, či naopak úzkých úhlů pohledu. Neexistuje jedna všeobecně přijímaná a platná definice. Některé z definic reflektují pouze roli a aktivity vlády, zatímco jiné zapojují široké spektrum aktérů. Některé hovoří o různých druzích aktivit, ať už o obecných prohlášeních o záměrech či přímo o reálných výsledcích.

V neposlední řadě některé reflektují *policy* buď jako to, co vlády činí, anebo co se naopak rozhodnou nečinít (Cairney, 2015).

Široké spektrum pojetí *policy* nashromáždili např. Hogwood a Gunn (Hogwood a Gunn in Veselý, 2007, s. 32-33). Dle jimi představených pojetí může být na *policy* nahlíženo jako na určitou konkrétní oblast (zdravotní politika); vyjádření všeobecného záměru nebo zamýšlené cesty vpřed ke kýženému stavu věci (zlepšíme zdravotní péči); konkrétní návrh, program (návrh reformy zdravotnictví); rozhodnutí vlády a jeho formální autorizaci (zákon o zdravotních službách); jako výstupy nebo obecně to, co vláda poskytuje v kontrastu k tomu, co je slibováno nebo autorizováno legislativně (více lékařů, lepší zdravotní péče); výsledek nebo to, čeho je skutečně dosahováno (lepší zdravotní stav občanů); a konečně jako proces, nikoli jednu událost, případně sérii rozhodnutí, nikoli rozhodnutí jedno.

Jak dále specifikuje Colebatch (2002), *policy* může být pojímána buďto jako výsledek, který vzniká v odpovědi na řešení problému, anebo jako proces, který je dán kontinuálními a různě strukturovanými interakcemi a aktivitami. Výsledkem *policy* ve formě procesu je to, že existuje více možných způsobů, jak *policy* realizovat. Obtížné je ovšem v mnoha případech zjistit, kdo je za *policy* odpovědný. To zejména tehdy, pokud daný problém není jasnou politickou prioritou. Podobně jako Colebatch uvažují i Maddison a Denniss (2013, s. 5), kteří na jedné straně vidí *policy* jako autoritativní/autorizované rozhodnutí vlády realizované prostřednictvím vertikální hierarchie, na straně druhé *policy* jako strukturované interakce vznikající prostřednictvím horizontálních spleťtých vztahů. Konečné produkty takových vztahů jsou dílem kompromisu a přizpůsobení se soupeřících zájmů. V *policy* jako procesu jde tedy o propojování různých aktivit různých aktérů, přičemž důležitou je snaha o stabilizaci praxe a očekávání napříč organizacemi a reakce na případné výzvy a napětí (Hodgson, Irving, 2007).

Pro mou práci a zkoumanou problematiku je více nosné pojetí *policy* jako procesu a strukturované interakce, z toho důvodu dále diskutuji pouze tuto linii uvažování. Aplikace tohoto pojetí vyžaduje odhlédnout od *policy* jako výsledku, a naopak sledovat proces, tedy to, kdo se *policy* účastní, v jakém uspořádání, jak je jednání koncipováno a co vše do něj patří (Colebatch, 2002, s. 20-21). Sabatier a Weible (2014) akcentují důležitost studia interakcí mezi *policy* a aktéry, kteří ji obklopují, událostmi a kontexty i výsledky jí samotné, a to kontinuálně v průběhu času. Při aplikaci horizontální dimenze *policy* (Colebatch, 2002, s. 23-24) je nutno zkoumat

aktéry nejen v tom smyslu, kdo *policy* dělá, či nedělá, ale kdo všechno na ní jako procesu participuje, jak se do ní dostává, co v ní koná či jaké vztahy vytváří. Důležitými jsou struktura a povaha těchto vztahů mezi participujícími, kteří jsou příslušní různým organizacím, a dále to, jak jsou vztahy vytvářeny a udržovány. Základem je tedy zkoumat, jakým způsobem mezi sebou různí aktéři interagují. Přičemž předpokládat lze (Colebatch in Kay, 2006, s. 9), že tyto interakce a aktivity většinou nejsou dány kolektivní snahou o dosažení sdílených a poznanych cílů. Je tedy důležité zjistit, jak aktéři chápou své i cizí cíle a závazky a jak rozumějí dané situaci a problémům. Předpokládat lze, že v těchto aspektech panuje spíše různost mezi aktéry. Zkoumání *policy* jako procesu nesmí postrádat ani reflexi vertikální dimenze. Mezi dimenzemi panuje symbiotický vztah, který z *policy* činí organizační konstrukt složený jak z horizontální (strukturovaná interakce), tak vertikální (autorizované rozhodnutí) úrovně (Colebatch in Maddison, Denniss, 2013, s. 11).

Škála participujících v procesu *policy*, viděno perspektivou interakcí, je poměrně široká. Většina z participujících nemá formálně uznanou roli a není formálně organizována v procesu tvorby politik, na procesu se tudíž nemusejí podílet výlučně vládní aktéři či aktéři státní správy. Colebatch (2002, s. 33-36) shrnuje všechny tyto participující pod termín kolektivy. Ty definuje jako relativně stabilní uskupení lidí z celé řady organizací, které se shromažďuje s cílem řešit určitý problém či otázku, a to kontinuálně. Tato uskupení mohou, či nemusejí být formálně uznána. Formálně uznaná uskupení vznikají na základě vzájemné provázanosti úředníků/ic zakotvených v různých úřadech a nabývají např. forem mezirezortních skupin (možnost spolupráce, ale i vzniku soupeření) či konzultačních orgánů (sdružují nejenom úředníky/ice, ale i participující z jiných oblastí státní správy, občanského či soukromého sektoru).

Jak už bylo slovy Colebatche zmíněno výše, existují různé způsoby, jak realizovat *policy*. V souvislosti s tímto může být *policy* vnímána i jako soubor různých nástrojů, a to právě v rukou široké škály aktérů. Existuje celá řada typologií nástrojů (např. Hood, 1986 či Howlett, Ramesh, 2003), pro účely této práce je však dostatečné zmínit, že *policy* jako soubor nástrojů může být tvořena následujícími dvěma typy. Na jedné straně klasickými korektivními nástroji, jako jsou např. legislativní regulace. Na straně druhé spíše novodobějšími stimulačními nástroji, jako je financování prostřednictvím dotací či grantů (Bardach, 2000). Nástroje v rukou aktérů mohou být použity k tvorbě koherentní strategie, ovšem v návaznosti na zmíněnou různost aktérů, i neuceleně a bez dostatečného a předchozího povědomí o možnostech jejich

kombinování. Druhé zmíněné nakládání s nástroji se vyskytuje zejména v politikách, které jsou vnitřně fragmentované (Cairney, 2015).

Kladení si otázky „co je *policy*?“ a hledání odpovědi prostřednictvím konfrontování či propojování různých definic a aspektů *policy* je důležité pro identifikaci toho, co je *policy* právě v konkrétní jedné oblasti (Cairney, 2015). Soustředění se na jednu politickou oblast či problém, v případě této práce rovnost žen a mužů, ovšem od výzkumníka/ice vyžaduje rozhodnutí stran toho, jaké konkrétní nástroje a aktéry zahrnout, a které naopak nikoli (viz kapitola 5). Tímto způsobem lze zrekonstruovat obraz *policy* a popř. popsat její změny napříč časem (ibid., s. 6).

3.2 Teoretický koncept vlády a vládnutí

Teoretickému konceptu vládnutí, ve smyslu *governance*, se dostává velkého akademického zájmu zejména v posledních dekadách, a to ze strany nespočtu autorů (např. Colebatch, 2009; Kooiman, 1993; Peters, 2009, 2011; Pierre, Peters, 2000; Rhodes, 1996, 1997; Stoker, 1998). První krok k otevření této problematiky učinil Rhodes (1997), který v rámci analýzy politik identifikuje koncept vládnutí a staví ho do kontrastu ke konceptu tradiční vlády, ve smyslu *government*.

Koncept vládnutí je svou povahou stále poměrně nejednoznačný, heterogenní a definičně těžko uchopitelný (Colebatch, 2009; Lievens, 2015; Peters, 2011; Rhodes 1996, 1997; Veselý, 2004). Absence konsensu ohledně jeho definování přináší široké pole působnosti různým autorům ve věci jeho pojmání a konceptualizace. Vládnutí tak např. dle Rhodese (1996, s. 653) může být pojímáno jako minimální stát, korporativní vládnutí, new public management, „dobré vládnutí“, socio-kybernetický systém či samoregulační síť.

Výchozím bodem, který dává život samotnému konceptu, je změna odehrávající se v současných politikách a společnostech, kdy se tradiční formy vlády (*government*) transformují v nové formy vládnutí (*governance*) (Colebatch 2009; Jordan et al., 2005; Rhodes, 1997). Co se naopak nemění, je podstata a zacílení těchto dvou jednotek, která spočívá v aktivitě řízení (*steering*) (Pierre, Peters, 2000). Tuto změnu poprvé zachycuje již zmíněný Rhodes (1997, s. 57), který na základě pozorování situace ve Velké Británii tvrdí, že projevem vládnutí je stát sestávající ze souboru mezi-organizačních sítí. Sítě jsou tvořeny jak vládními, tak sociálními aktéry, avšak pozbývají suverénního centrálního aktéra schopného řízení a regulace. Zmíněná transformace je vyjádřena

odklonem od centralizovaného národního státu, který jako takový postupně ztrácí autoritu a kapacitu řídit společnost a ekonomiku. Jeho roli začínají suplovat další sociální aktéři a mechanismy, a to za účelem plnit tradiční úkoly – sledovat a podporovat kolektivní zájmy společnosti (Veselý, 2004, s. 12). Vláda ovšem rozhodně není zcela vytlačována ze hry, nejedná se o vládnutí bez vlády, jelikož vláda stále participuje jako jeden ze širokého spektra aktérů (Peters, 2011; Rhodes, 1996). Transformace rovněž nepředstavuje změnu v oblasti cílů či výstupů vlády a vládnutí, ovšem v mechanismech a procesech jak je jich dosahováno (Stoker, 1998).

Jedním z elementárních rozdílů mezi vládou a vládnutím je, že vládnutí není viděno jako jednání či úkon vlády, nýbrž jako kontinuální proces probíhající na základě interakcí mezi sociálními aktéry, skupinami, silami, veřejnými či semi-veřejnými organizacemi, institucemi a autoritami (Kooiman, 1993, s. 3). Vláda odkazuje k modelu řízení a uplatňování moci uvnitř národního státu, který ukotvují principy suverenity, legitimní autority národního státu, teritoriality a občanství (Lievens, 2015). Vládu reprezentují formální instituce národního státu mající monopol na donucovací sílu, schopnost činit rozhodnutí a také je prostřednictvím své síly vymáhat. Vláda je tudíž formálním a institucionálním procesem, při němž je na úrovni národního státu cílem zachovávat společenský řád a zjednodušovat dosahování kolektivních akcí a cílů (Stoker, 1998). Naopak vládnutí je spojeno s příchodem nových způsobů řízení, kde regulace probíhá prostřednictvím sítí, a to neformálních, slabě institucionalizovaných, mezi-organizačních či samoregulačních (terminologie se různí napříč autory – např. Rhodes, 1997; Lievens, 2015). Tyto sítě tvoří aktéři příslušní jak státnímu, tak soukromému sektoru, kteří participují při řešení konkrétních problémů. Nemají ovšem tolik donucovací síly jako tradiční autoritativní vláda (Lievens, 2015). Dochází ke vzniku nových stylů a mechanismů vládnutí ve smyslu *governing*. Tímto se rozostřují hranice mezi veřejnými a soukromými aktéry a již není potřeba zaštitění legitimní autority a sankcí dříve monopolního národního státu (Stoker, 1998). Lze tudíž říci, že vládnutí je spravováno a uskutečňováno sítěmi, jinými slovy širokým a různě charakterizovaným spektrem sociálních aktérů, a prostřednictvím řídicích mechanismů (Rhodes in Colebatch, 2009, s. 60; Veselý, 2004, s. 13).

Uvažování o nových formách vládnutí může sklouznout až k extrémním vizím, podle kterých se síla státu, potažmo vlády rozdrobuje a přesunuje výše do rukou mezinárodních aktérů, níže do rukou regionálních a lokálních aktérů a konečně i horizontálně do rukou jak neziskových, tak ziskových aktérů (Pierre, Peters, 2000).

Tuto představu zpochybňuje např. Veselý (2004, s. 13), který upozorňuje, že distribuce moci – její získání či ztráta –, která je asociována s transformací vlády na vládnutí, nesouvisí s kapacitou ovlivňovat a řídit společnost. Vládnutí není založeno na distribuci moci, která by uváděla v platnost vztah, ve kterém např. národní vláda (členský stát Evropské Unie) přijde o tolik moci, o kolik moci navíc získá vláda nadnárodní (Evropská Unie). Právě naopak, zmíněný vztah mezi národním a nadnárodním aktérem může znásobit sílu národního aktéra a efektivitu jeho vládnutí. Příkladem Evropská unie (dále EU), která poskytuje cenné směrnice a vodítka pro členské státy nebo v rámci asociačních procesů podporuje aspirující státy k rychlejšímu přijímání opatření v různých oblastech politiky. Podobná logika platí i směrem dolů k regionálním a lokálním úrovním politik.

Vládnutí je nejen teoretický koncept, ale i analytický konstrukt, který má co říci i zažívané praxi politik. Například Stoker (1998, s. 18) představuje čtyři vzájemně se doplňující teze či dle jiných klíčové aspekty (Colebatch, 2009, s. 61) týkající se vládnutí. Za prvé vládnutí tvoří spektrum aktérů a institucí jsoucích jak uvnitř, tak mimo vládu. Za druhé vládnutí přináší rozostření hranic a odpovědnosti při řešení svých tradičních úkolů. Za třetí vládnutí je o závislosti na vzájemné síle a zdrojích, která se projevuje mezi participujícími institucemi a aktéry. Za čtvrté vládnutí tvoří autonomní samoregulační sítě aktérů. Za páté vládnutí nezaujímá autoritativní přístup a přikazování, nýbrž přístup řídit a radit/směrovat.

Zajímavý analytický přístup prezentuje Veselý (2004, s. 16-21). Ten vychází z představy, že vládnutí je kapacitou, která kolektiv uschopňuje nejen k vytvoření ucelené a konzistentní dohody ohledně způsobu dosahování vizí a cílů, ale i k jejich samotnému reálnému naplňování. S konceptem vládnutí operuje jako s multidimenzionálním, přičemž definuje čtyři dimenze vládnutí. Těmi jsou úroveň (lokální, národní, nadnárodní a globální), režimy (vládnutí založené na hierarchii, tudíž vládě; vládnutí založené na koordinaci, tudíž strukturovaných interakcích mezi vládou a soukromým a občanským sektorem; vládnutí založené na samo-vládnutí/samoregulaci, tudíž sítích nezávislých aktérů), dynamika (vládnutí jako struktury a instituce vs. vládnutí jako proces) a normativita či úroveň zapojených hodnot („dobré“ vládnutí odkazující na normativní přístup vs. analytické vládnutí odkazující na spíše nenormativní přístup). Pro praxi autor doporučuje kombinovat tyto dimenze, které mají tendenci se vzájemně překrývat, a zkoumat tak nové oblasti vládnutí.

3.3 Teorie state feminism

Základem pro uvažování a zkoumání státní politiky rovnosti žen a mužů je teorie *state feminism*. V počátcích uvažování o feminismu v prostředí státu a byrokracie převažovala kritika těchto institucí jako protivníků, kteří reprodukují a uchovávají zkostratělou patriarchální nadvládu (např. Ferguson, 1984; Krook, McKay, 2015; McBride, Mazur, 2011, 2013). Konkrétně byrokracie byla viděna jako nepřátelská k ženám a feminismu, jako něco maskulinně zaujatého, vychýleného a muži dominovaného (Martin, 2013). Jak dodává Stivers (2002), i přes svou zdánlivou neutralitu a zvyšující se participaci žen, je státní správa genderově vychýlená a strukturálně a genderovaně maskulinní.

State feminism byl poprvé jako termín použit v roce 1987 H. Hernesovou, a to pro ideu, že vláda by prostřednictvím svých politik měla usilovat o feministické cíle, přičemž jedinci a aktéři uvnitř státu by měli prosazovat, aby přístup k politikám a státním intervencím byl přátelský ženám. Další vývoj přinesl výzkumný zájem o aktéry a struktury, kteří participují na státních aktivitách v oblasti ženských práv a rovnosti. Tyto instituce získaly mnoho pojmenování, jako např. aparáty ženských politik, genderové úřady, úřady ženských práv. Aktéři v nich participující byli nejčastěji označeni jako femokrati/ky³ (zkoumání australských politik rovnosti – např. Sawer, 1996). V následku začal být *state feminism* více vztahován k samotné přítomnosti těchto struktur a aktérů nežli k tomu, zda jsou aktivity státu a vlády pozitivně orientované (McBride, Mazur, 2007, 2010, 2011, 2013). V posledních letech se *state feminism* stal a stává více formálním a operacionalizovaným konceptem, jehož naplňování a realizace se sledují a srovnávají napříč různými státními politikami. A to nikoli pouze prostřednictvím studia přítomnosti úřadů/aparátů zabývajících se ženskou/genderovou politikou, ale spíše jejich aktivit, efektivity a dopadu (nejvýznamnější studie provedli Research Network on Gender Politics and the State a Rai a kolektiv – viz níže) (ibid., 2010, 2013).

Lovenduski (2005, s. 4) shrnuje různé definice *state feminism*. Ten může představovat aktivity feministů/ek v rámci vlády a státní správy, institucionalizovaný feminismus v rámci vládních úřadů nebo kapacitu státu přispívat k plnění feministické agendy. Samotná autorka pak vidí *state feminism* jako prosazování požadavků ženských

³ Analogicky instituce a systém, ve kterých tito lidé působili, nazývali femokracie, které jsou nezdánka považovány za synonymum pro *state feminism* či *women's public/policy agencies* (Findlay, 2015; McBride, Mazur, 2013).

hnutí uvnitř státu. Další definice nabízejí Outshoorn a Kantola (2007), které za *state feminism* označují kapacitu státu reagovat na cíle ženských hnutí a následně i v jejich prospěch jednat. Komplexnější náhled mají Mazur a McBride (2008), které *state feminism* definují jako aktivity úřadů/aparátů zabývajících se ženskou/genderovou politikou, které mají za cíl začlenit požadavky, ale i aktéry ženských hnutí do státní sféry. A to tak, aby vytvářely „feministické výsledky“ buď v rámci politického procesu, anebo sociálních dopadů, případně v obou těchto oblastech. Jak shrnují Kantola a Squires (2012), ve *state feminism* jde v zásadě o využití státem řízeného mechanismu tvorby politik, tudíž zaměření se na stát jako toho, kdo by měl prosazovat rovnost.

Z výše nastíněných definic lze vysledovat důležitost role tzv. státních úřadů/aparátů zabývajících se ženskou/genderovou politikou (dále WPA dle anglického *Women's Policy Agencies*⁴). Dle definice McBride a Mazur (2013) se jedná o struktury či úřady ukotvené uvnitř státu, na všech možných úrovních politik (regionální, národní, nadnárodní) a napříč všemi úrovněmi formální vlády (vláda, státní správa, politická reprezentace). Ty mají prosazovat a podporovat práva, postavení a životní podmínky žen (obecně genderovou rovnost) či bourat hierarchii vystavenou na genderových základech. Rai (2003) definuje WPA jako institucionální mechanismy, které odpovídají za implementaci agend gender mainstreamingu a za to, že genderové otázky jsou v ústředí pozornosti veřejných politik. Zjednodušeně řečeno by WPA měly být jakousi pobočkou ženského hnutí, která je zakotvena uvnitř státních struktur, prosazuje feministickou agendu a pokud možno ji i umožňuje realizovat (Wainwright in Findlay, 2005).

Závěrem je nutno vyjasnit, že vztah mezi *state feminism* a WPA může být v zásadě dvojitý. Některé (např. Findlay, 2015) nakládají se *state feminism* a WPA (femokraty/kami, popř. femokracií) jako vzájemně zaměnitelnými, tj. jako synonymy, některé naopak jako dvěma odlišnými věcmi. A to např. McBride a Mazur (2007, 2013), které vysvětlují, že *state feminism* je proces, na rozdíl od WPA, které jsou svou povahou struktury a zároveň i klíčoví aktéři v procesu *state feminism*. Doplnují, že při pojmání *state feminism* jako procesu lze zdokumentovat a vysvětlit důležitost spojení mezi WPA a ženskými hnutími pro otevírání (např. demokratických západních) společností jak konstitutivnímu, tak substantivnímu

⁴ Lze se setkat i s *Women's Policy Machinery* (např. Rai, 2003; Kantola, Outshoorn, 2007), *Gender (Equality) Machinery* (např. McBride, Mazur, 2011) či *Women's Structure Representation* (Findlay, 2015).

zastoupení⁵ žen, potažmo genderu (McBride, Mazur, 2011). Dále je nutno brát v potaz, že *state feminism* vychází spíše z představ feminizmu a důrazu na práva žen a jejich prosazování, WPA ovšem spíše z prosazování širší genderové rovnosti formou vládních struktur (McBride, Mazur, 2010).

3.3.1 Výzvy pro současný *state feminism*

V posledním desetiletí se v souvislosti se *state feminism* rozbíhá zajímavá debata o jeho změnách (Outshoorn, Kantola, 2007) a posouvání směrem k tzv. *market feminism* (Kantola, Squires, 2012). *Market feminism* je, obdobně jako *state feminism*, spojenectví mezi WPA a ženskými hnutími. V případě *market feminism* ovšem spojenectví, do kterého se promítají nové strategie, formy vládnutí a financování a diskurzy založené na ideách a praktikách trhu. To vše též s cílem prosazovat ženská práva, potažmo rovnost, avšak za pomoci tržních mechanismů a postupů (ibid., 2012, s. 390).

Odhadováno je, že změny souvisí jednak se změnou státu (nové formy vládnutí, new public management, globalizace, regionalizace, neoliberalismus), jednak se změnou feminizmu (téma diverzity v politice rovnosti, gender mainstreaming) (Outshoorn, Kantola, 2007; Kantola, Squires, 2012). Velice důležitým pro tuto práci, ale i hojně diskutovaným (např. Lombardo, 2005; Outshoorn, Kantola, 2007; Rai, 2003; Stratigaki, 2005) je zejména gender mainstreaming a všechny změny a okolnosti s ním spojené. I z tohoto důvodu mu bude věnován největší prostor ze všech jmenovaných vlivů.

Autorky upozorňují, že změny související s *market feminism* lze nahlížet jak pozitivně, tak negativně. V negativním náhledu je lze vnímat jako ohrožení existence samotných WPA a některých feministických agend, které vzniká v důsledku neoliberálních politik a rámování feministických agend rétorikou tržní produktivity a soutěže. Naproti tomu v pozitivním náhledu je lze vnímat jako nové příležitosti, které mohou přinést flexibilnější prosazování genderové rovnosti, reformulaci feministické agendy a nové formy účasti v politice (Kantola, Squires, 2012).

⁵ Substantivní = (volení) zástupci/kyně mluví ve prospěch voliček prostřednictvím popisu jejich preferencí a vědomých zájmů; konstitutivní = (nevolení) zástupci/kyně (femokratky/i, genderoví experti/ky) artikuluje tyto zájmy, ovšem způsobem, který privileguje určité vnímání genderových vztahů (Squires, 2008).

3.3.1.1 New public management, vládnutí a neoliberalismus

Změny státu výrazně souvisí se změnou vlády na víceúrovňové vládnutí, tak jak bylo popsáno v podkapitole 3.2. Růst důležitosti role nadnárodní a regionální úrovně politik vede k tomu, že politika rovnosti se co do institucí stává více fragmentovanou, s řadou různých státních institucí realizujících danou politiku. Rozšíření vládnutí do horizontální úrovně politiky, reprezentované spíše nevolenými státními orgány, a delegování státní moci do rukou občanské společnosti vede k depolitizovaným a odtažitým WPA. Ty ženské zájmy a agendu rovnosti spíše vytlačují na okraj a brání jejich inkluzi do všech fází politik. Změnou prochází i mechanismus práce státní správy, který zejména pod ideou new public management, vede úředníky k silné orientaci na finanční rozměr jejich práce a finanční odpovědnosti. Jejich práce je řízena požadavkem maximalizace produktivity, zefektivňování práce a zvažování přínosů a nákladů. Vyžadováno je, aby se práce státních úředníků podobala práci manažerů soukromého sektoru, a to tak, aby stát sice mohl nastavovat a organizovat politiku, ovšem už přímo nemusel produkovat a poskytovat služby. To má naopak být úkol nestátního sektoru např. neziskových organizací. Ty se k tomuto úkolu dostávají prostřednictvím nástrojů státu, jako jsou granty, dotace, půjčky, kontrakty atd. Na jednu stranu tyto nástroje mohou neziskovým organizacím pomoci. Na stranu druhou ovšem, pod tíhou striktních kritérií např. pravidel dotací, i bránit realizaci požadavků skupin, které tyto organizace reprezentují či obhajují. Nadto jsou neziskové organizace často tlačeny k tomu, aby své intervence nastavovaly vzhledem ke konkrétním cílům a výsledkům, nikoli vzhledem k jejich zájmům (Kantola, Squires, 2012; Outshoorn, Kantola, 2007).

V tomto nastavení dochází u neziskových organizací zaměřených na rovnost žen a mužů k jejich profesionalizaci (v českém prostředí viz podkapitola 7.5) a internacionalizaci. Profesionalizace je následkem požadavku neoliberální vlády na poskytování „legitimní“ a na evidenci založené expertizy a konzultačních služeb. Profesionalizací se z těchto organizací stávají genderoví experti/ky, u nichž je vyžadována vysoká úroveň organizační i finanční stability. Neziskové organizace se nadto stávají více odpovědné orgánům, které je financují, nežli svým členům/kám a podporovatelům/kám. Byrokratické požadavky často vedou neziskové organizace k tomu, aby s cílem „prodat“ své projekty odstranili ze zájmů své organizace jejich politický rozměr, a naopak vyčíslily jejich ekonomický dopad, ideálně výhodnost. A to tak, aby co nejvíce oslovily řídicí orgány a vycházely vstříc administraci a nastavení alokace financí. Rizikem užívání ekonomicky založené argumentace ovšem je

přesměrování či úplné vytracení se původních feministických cílů a jejich přizpůsobení se dominantním, například, ekonomickým zájmům. Internacionalizace pak odkazuje na rostoucí důležitost a vliv nadnárodních feministických sítí a organizací na národní politiky jednotlivých států (Kantola, Squires, 2012).

3.3.1.2 Gender mainstreaming a diverzita

Gender mainstreaming (dále GeM) je strategií či přístupem k realizaci politiky rovnosti, který byl přijat v roce 1995 *Pekingskou akční platformou* (v tomto roce signována ČR). V současnosti je dominantním přístupem k realizaci politik rovnosti zejména ze strany EU, která ho „protlačuje“ směrem dolů k členským státům a nezřídka ho vymezuje jako podmínku vstupu do svých struktur (ibid.). GeM je definován jako „... (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko genderové rovnosti“. Jednoduše řečeno jde o to, dostat genderovou rovnost do mainstreamu, tudíž zajistit, aby byla jako průřezové téma prosazována horizontálně napříč všemi politikami, úrovněmi a fázemi politik (Group of Specialists, 1998, s. 15; Nováková, 2002, s. 32).

Diskuze GeM je výrazně spojena s rolí a vlivem EU, které se zvětšují a ovlivňují státní genderové politiky rovnosti členských států, potažmo WPA, a to jak pozitivně, tak negativně, jak přímo, tak nepřímo (Kantola, 2010). Uvažováno je (Kantola, Squires, 2012; Outshoorn, Kantola, 2007), že WPA a GeM jsou spolu svázány již od počátku. Z tohoto předpokladu vychází představy, že WPA jsou institucionální mechanismy pro prosazování GeM, dále klíčoví facilitátoři procesu, a to jak uvnitř, tak napříč státy nebo i jedním a tím samým (WPA = GeM). Jak však Outshoorn a Kantola (2007) ukazují, jejich vztah je spíše zajímavým předmětem empirického šetření. Nepopíratelné však je, že GeM přináší pro WPA množství nových nástrojů a opatření, jako je monitorování optikou genderu, směrnice, mezirezortní skupiny, školení ke zvyšování genderové sensitivity či větší možnosti integrace rovnosti do národních strategických dokumentů a akčních plánů (Kantola, Squires, 2012; Outshoorn, Kantola, 2007). GeM sám o sobě je často přijímán WPA jako určitý strategický nástroj pro prosazování jejich agendy. Upozorňováno ovšem je (Outshoorn, Kantola, 2007), že je velice často užíván pouze technokraticky, nikoli participativní formou, čímž se vytrácí i jeho potenciál transformovat zakotvené genderové nerovnosti či politické výstupy.

Vliv GeM ovšem může být negativní, pokud je vnímán jako něco, co má nahradit dosavadní genderové politiky, potažmo WPA (Lombardo, 2005). Jak tvrdí např. Jacquot (2010, s. 129-130), institucionalizace GeM jako průřezově a horizontálně fungující strategie výrazně změnila podobu politické komunity soustředěné okolo genderové politiky, ale i ji samotnou. Genderová politika se stala fragmentovanou s velkým množstvím aktérů a institucí. Změnila se zejména pozice a role genderových expertů/ek a specialistů/ek, kteří dříve dominovali v realizaci této politiky. Tímto se otevřely dveře tzv. běžným a novým aktérům. Realizace politiky se začala odvíjet zejména od těchto nových aktérů, přičemž genderoví experti/ky se přemístili spíše do pozadí do role „pouhých“ koordinátorů/ek agendy. Jednoduše řečeno, pokud má být dle GeM rovnost starostí všech, logickým následkem může být i nepotřebnost specializovaných struktur, jako jsou WPA (Outshoorn, Kantola, 2007).

Problémem se zdá být i rámování konceptu GeM, který je v EU strukturách, dle dominujícího neoliberálního směru, dáván především do souvislosti s ekonomickými faktory, efektivitou, produktivitou a podporou zaměstnanosti. Tímto se však z GeM vytrácí cíl rovnosti jako takový. Na stranu druhou ovšem GeM více a lépe rezonuje vládnoucím politikám. Tímto ovšem mohou být zkompromitováni i samotné WPA, které GeM prosazují (Kantola, Squires, 2012).

Narůstající diverzita v rámci oblasti rovnosti určitým způsobem souvisí s nastavením strategie GeM. Jedná se o rozšiřování rovnosti o další kategorie, jako je etnicita, sexuální orientace, věk, socio-ekonomická třída, náboženské vyznání atd. Tj. kategorie, které stejně jako gender, mohou být základem pro vznik nerovnosti. V ústředí stojí myšlenka intersekcionality, která předpokládá, že nerovnosti v oblasti genderu, věku či etnicity mají společný základ. Proto se může zdát, že není důvod k tomu, aby oblast rovnosti žen a mužů byla řešena izolovaně od těchto dalších kategorií. Rizikem je, že řešení dalších kategorií diverzity může být na úkor řešení původní rovnosti žen a mužů. Bariérou může být i rozdílnost a nemožnost vzájemné adaptace daných kategorií zejména co do nástrojů k jejich řešení. Z pohledu institucionálního zajištění může dojít ke vzniku nových institucí, získání většího objemu prostředků či rozšíření agendy institucí stávajících. To však na stranu druhou může vést i k roztržitému a rozptýlenému přístupu a snížení dopadu jejich agend (Kantola, Squires, 2012).

3.4 Women's Policy Agencies

Základní rámec pro porozumění tomu, co jsou Women's Policy Agencies (dále WPA) byl vytvořen už v předchozí podkapitole, proto se v této části budu krátce věnovat historickému ustavování WPA a dále diskuzi faktorů důležitých pro jejich práci, potažmo úspěch v prosazování agendy rovnosti.

Samotné WPA, v tehdejší době soustředěné na status a podmínky žen, začaly vznikat už na počátku 20. století, a to především v USA, Kanadě a západní Evropě. Klíčovou roli v jejich globálnějším zakotvení hrály mezinárodní organizace, konkrétně Organizace spojených národů (dále OSN). Důležitým impulsem pro masivní a systematický nárůst WPA, tentokrát už soustředných na genderovou rovnost, byla jak konference OSN v Mexiku v roce 1975 (volala po jejich ustavení), tak Komise OSN pro postavení žen, která je hojně diskutovala, a to zejména na svých setkáních v roce 1988 a 1991. O několik let později se vývoj WPA pohnul i díky strategii GeM a tlaku OSN, ale i dalších mezinárodních organizací (EU) na její implementaci (McBride, Mazur, 2013). Na počátku 90. let byla OSN představena jedna z oficiálních definic WPA, která je popisovala jako orgány uznané vládou k podpoře statusu žen. Jejich úkolem měla být podpora efektivní participace žen na vývoji, podpora žen v oblasti vzdělávání, politického rozhodování a hospodářství, zajištění podpory politiky rovnosti od nejvyšších úrovní vlády, boj proti negativním kulturním předsudkům a stereotypizaci žen v médiích, usnadňování výzkumu v oblasti postavení žen a sběru genderově segregovaných dat (Outshoorn, Kantola, 2007; Rai, 2003).

Následující Čtvrtá světová konference o ženách v Pekingu v roce 1995 představila nejenom GeM, ale i WPA jako jednu z kritických oblastí *Pekingské akční platformy*. Role WPA, jakožto centrálních politických jednotek uvnitř vlády, měla spočívat v podpoře a mainstreamingu perspektivy genderové rovnosti ve všech politických oblastech. WPA však neměly být na tento úkol samy, důraz byl kladen na zapojení všech aktérů všech sektorů, tj. veřejného, soukromého i neziskového (Rai, 2003). V průběhu 90. let pak docházelo zejména u západoevropských WPA k jejich reorientaci a rozšiřování agendy směrem od žen a genderu k diverzitě a jiným potencionálně znevýhodňujícím kategoriím (viz předchozí podkapitola).

Jak shrnuje Lovenduski (2005), v symbolické rovině je existence WPA oficiálním uznáním důležitosti a legitimacy reprezentace jak ženských požadavků, tak jich samotných na státní úrovni. V praktické rovině WPA změnilly nastavení

a podmínky, ve kterých ženská hnutí mohou dosahovat svých cílů. WPA daly ženským hnutím tudíž možnost ovlivňovat agendu a prosazovat feministické cíle prostřednictvím veřejných politik zevnitř státních struktur (ibid., s. 4). WPA tedy v sobě mimo jiné nesou potenciál podpořit vyšší reprezentaci žen a v jejich prospěch vytvořit a následně implementovat smysluplné a autoritativní politiky (McBride, Mazur, 2013). Nutno je však stále mít na paměti, že WPA jsou odpovědny nejenom ženským hnutím, ale i vládě, které musí projevovat loajalitu, aby dokázaly, že se vláda na jejich rady může spolehnout. V souvislosti s tím často zakouší konflikt zájmů, perspektiv a jsou nuceny dělat kompromisy (Sawer, 1996).

Důležitými zjištěními empirických zkoumání WPA jsou následující. Zaprvé, WPA se napříč politikami států, ať už západních, či nezápadních, liší. V podobě a formě tedy spíše nelze nalézt jakési vzorce společné pro určitý region. Zadruhé, WPA mohou nabývat různých forem vládou legitimizovaných institucí – oddělení, úřady, komise, ministerstva, rady, sekretariáty, poradní orgány – a v návaznosti mít i různé pravomoci a funkce – poradní, monitorovací, implementační, investigativní/výzkumné (McBride, Mazur, 2011, 2013; Outshoorn, Kantola, 2007). Zatřetí, ukazuje se (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013), že neexistuje jediný zaručený návod či vzor na to, jak by měly WPA vypadat, co by měly dělat a v jakých podmínkách tak, aby jim byl zaručen úspěch a efektivita. Jak ukazují studie WPA v rozvojových či postkomunistických a nezápadních zemích (Rai, 2003; Valiente, 2007), některé postupy, které přinesly úspěch tamějším WPA, naopak vůbec nebyly platné pro region zemí postindustriálních západoevropských. Analogicky, dopad a vliv WPA se odvíjí od politického kontextu a podmínek, ve kterých v dané zemi operují (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013).

Empirická zkoumání WPA v jednotlivých zemích zaujímají různé metodologické přístupy (např. McBride, Mazur, 2010; Rai, 2003; Sawer, 1996). Tato práce představí pouze přístup jeden, a to ten, zdá se, nejpodrobnější, který staví na metodologických přístupech dalších autorů (např. Rai, 2003).

Studie Research Network on Gender Politics and the State zkoumá podobu, úspěch a efektivitu WPA postindustriálních západních zemí (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013). Metodologický rámec staví na třech skupinách faktorů. První skupina odráží, stejně jako u Rai a kolektivu (2003), faktory úspěchu WPA vymezené OSN⁶. Druhá skupina reflektuje důležité aspekty WPA pro rozvojové země a poslední skupina

⁶ Umístění WPA, zlepšování personálu, přístup k moderním technologiím a síťování s neziskovými organizacemi (Rai, 2003).

pak faktory důležité jak pro západní, tak nezápadní regiony. Potvrzuje se přitom relevance principu tzv. ekvifinality, což znamená, že cesty k jednomu určitému výsledku mohou být různé, přičemž důležitá je kombinace různých podmínek v různých prostředích k dosažení stejného výsledku. S odkazem na teorii *state feminism* se tyto skupiny faktorů týkají jak oblasti státu, tak feminismu a konkrétně tří klíčových aspektů těchto oblastí, což jsou WPA, okolní politické prostředí a konečně i ženská hnutí (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013).

První skupina se soustředí specificky na WPA a okrajově i ženská hnutí. U WPA zkoumá konkrétně jejich umístění, jasnost vymezení jejich mise a mandátu, spojení s rozvinutými a silnými občanskými skupinami, přiměřenost a dostatečnost zdrojů a konečně i odpovědnost. Při zkoumání této skupiny faktorů se potvrzují předpoklady principu ekvifinality, autoři/rky dochází k závěru, že nelze přesně říci, jaké faktory jsou nejzásadnější pro úspěch WPA. Všechny zmíněné faktory je třeba vždy zasadit do institucionálního kontextu a vztahů, které v dané politice existují (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013). Nicméně, s pomocí výsledků dalších studií (např. Goetz, 2003; Jezerska, 2003; Rai, 2003; Waylen, 2008) autorky (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013) diskutují, že jednou z možností úspěchu je umístění WPA na nejvyšší úrovni vlády a blízko k orgánu, kde dochází k nejdůležitějším rozhodnutím, tj. zajištění dostatečné síly WPA. Jak shrnuje Findlay (2005), k umístění WPA lze zaujmout dva přístupy. První míní, že by měly stát samostatně a jejich role by měla být centrální a činnost soustředěná. Druhý naopak, že by měly být integrovány do státních struktur, aby se předešlo tzv. ghettoizaci jich i jejich agendy. Dostatečná síla vybudovaná prostřednictvím umístění WPA však sama o sobě často nestačí, proto je vhodné ji kombinovat s dostatečným zdrojovým zajištěním (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013; Rai, 2003).

Další relevantní aspekt je i spolupráce WPA se silnými nezávislými ženskými hnutími, jímž by měly být WPA do jisté míry odpovědny, a to formou zastupování jejich, potažmo obecně ženských zájmů (jak je řečeno v definicích výše). Ovšem jak již bylo otevřeno v podkapitole o *market feminism*, vazby mezi WPA a ženskými hnutími mohou být problémové, ačkoli jejich výhodnost může být oboustranná (McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013; Rai, 2003). Praxe ukazuje, že někteří úředníci/ice, v prvním případě v roli neutrálních expertů/ek, jsou odpovědny spíše svému ministerstvu, jiní, v druhém případě v roli zástupců/kyň ženských nutí, se naopak cítí odpovědny právě jim (Findlay, 2005).

Druhá skupina faktorů reflektujících okolní politické prostředí zkoumá politickou vůli a řízení, úroveň demokratizace a politické dědictví/historii (Mazur, 2005; McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013). Zde je opět za pomoci dalších studií (Rai, 2003) diskutováno, že důležitou se zdá nejen dostatečná podpora cílům a samotnému WPA ze strany politické reprezentace, ale i její složení. Levicově orientované vlády jsou zpravidla více otevřené a podporující směrem k agendám rovnosti, tudíž i WPA. Stěžejní ovšem je i to, jak je agenda rovnosti rétoricky rámována, jinými slovy „vyprávěna“, a jakým způsobem toto zarámování zapadá do dominantního rámce vládní politiky (Mazur, 2005; McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013). Jak komentuje Valiente (2007), WPA často nemají dostatečnou moc a zdroje ke správě politiky rovnosti. Správa jejich agendy spíše spočívá v lobbování za to, aby další státní orgány iniciovaly a zavedly opatření na rovnost. Lze tudíž říci, že čím více je daná oblast politiky otevřená vůči dalším sociálním či politickým partnerům, tím větší je šance WPA participovat v dané oblasti. Důležitá je i vysoká demokratizace státu a společnosti, jejíž důležitost se může ještě zvyšovat v kontextu politik nesoucích např. tzv. dědictví komunismu (Mazur, 2005; McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013).

Třetí skupina faktorů zahrnuje vliv dalších (zejména mezinárodních) aktérů vyjma národního státu, kapacitu vlády a politickou nestabilitu a konečně i kulturní normy spojené s genderovou rovností. Role a vliv mezinárodních aktérů jsou, jak se ukazuje několikrát i níže a výše v textu, velice důležité. Autoři se shodují, že jejich vliv na WPA, potažmo politiku rovnosti může být jak negativní, tak pozitivní. Role a vliv mezinárodních aktérů byl na jednu stranu podstatný pro samotný vznik WPA, potažmo státních genderových politik, ovšem v konečném stavu mohl být pouze symbolický. Připomínán je i neoliberální a tržní aspekt vlivu, který mění či vytlačuje agendy rovnosti, a který je nesen některými aktéry (EU nevyjímaje – viz níže i výše). Politická nestabilita jde ruku v ruce s častou restrukturalizací a změnou WPA, čímž může dojít k jejich znevýhodnění či úplnému vytracení. Konečně otevřenost převládající kulturní a společenské ideologie (kulturní normy) vůči genderovým problematikám je nepřekvapivým faktorem úspěchu či neúspěchu WPA (Ježerska, 2003; Mazur, 2005; McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013; Valiente, 2007).

McBride a Mazur (2013) shrnují, že nejslibnější kombinací faktorů úspěchu se zdají být typ WPA (zejména aktivity, vedení WPA), aspekty ženských hnutí (zejména jejich spolupráce s WPA a to, jakou prioritu problému přisuzují), politické prostředí (zejména podpora političek v parlamentu, otevřenost politického subsystému a to, jak

dominantní politický rámec zapadá do rámců ženských hnutí) a podpora levicového spektra vlády. Další shrnutí předkládají i Kantola a Squires (2012), které uvažují, že úspěch WPA je spíše závislý na externích (politické prostředí a ženská hnutí) nežli interních faktorech (podoba samotného WPA). Konečně Findlay (2005) tvrdí, že pro WPA je stěžejní vytvořit demokratické a feministické struktury, jejichž síla bude vycházet z komunity a spolupráce s ní.

3.4.1 Realita Women's Policy Agencies v zemích bývalého východního bloku

V této podkapitole je na základě případové studie Jezerske (2003) shrnuto, jakým způsobem v praxi vypadají WPA, a to konkrétně v zemích bývalého východního bloku, tudíž ČR nevyjímaje. Při čtení výsledků je ovšem nutno mít stále na paměti závěry McBride a Mazur (2010, 2011, 2013), které potvrzuje i Jezerska, ohledně obtížnosti generalizování podoby a vzorců pro úspěch WPA v určitých regionech.

Bývalý východní blok je specifický zejména svou historií, která je determinována sovětskou érou a socialismem/komunismem jako po dlouhou dobu dominující politickou ideologií. I v době porevoluční dané země neměly jasné a ukotvené státní genderové politiky, nadto byly na počátku reformního období prioritou ekonomické záležitosti a zajištění pouze základních sociálních jistot. Prvním hybatelem ve věci WPA nebyla ani tak Čtvrtá světová konference o ženách v Pekingu, jak bylo zmíněno výše, ale po roce následující konference v Bukurešti, opět zajišťovaná OSN, se zaměřením na region střední a východní Evropy. První z priorit pro východní země, která zde byla představena, byla právě institucionalizace WPA a posílení jejich institucionální kapacity. Konkrétně bylo doporučeno, aby WPA byly umístěny na nejvyšší vládní úrovni (např. v úřadu prezidenta/premiéra), dále rozvoj mezirezortní (obecně mezi-orgánové) spolupráce s cílem vytvoření jednotné politiky pro prosazování rovnosti, reflexe potřeby vytvoření konzultačních mechanismů (zejména pro rozvoj kontaktů s parlamentem) a vytvoření koordinačního mechanismu pro neziskové organizace na národní úrovni a podpora spolupráce a dialogu se všemi sociálními partnery (Jezerska, 2003).

Autorka shrnuje některé pozitivní aspekty, a naopak i překážky, se kterými se státy bývalého východního bloku setkávají. Ve většině států jsou WPA umístěny na Ministerstvu sociálních věcí a/nebo práce a jejich vznik probíhal v období let 1992 až 2000. Konkrétně ČR s rokem 1998, kdy bylo ustaveno Oddělení rovných příležitostí

mužů a žen na MPSV, patří spíše mezi „opozdilce“. Dalším zjištěním je, že politický i ekonomický vývoj podstatným způsobem ovlivňuje práci i pozici WPA, a to zejména formou častých změn jejich názvu, velikosti, členství a umístění. Silný vliv mají i změny vlády, které mohou ovlivňovat sílu a strukturu WPA. Dále procesy a diskurzy dominující v období transformace, které odrážejí podobu WPA. Silným motivačním faktorem a hráčem pro ustavení WPA je EU, potažmo podmínky jejího asociačního procesu, které zdůrazňují genderovou rovnost. Mezinárodní aktéři obecně ovšem nejsou jediným klíčovým hráčem. Jako důležitá při utváření WPA se ukazují i ženská hnutí (Jezerska, 2003).

Bariéry v ustavování, vývoji i následném fungování WPA mohou vytvářet politické/ideologické změny v politickém diskurzu, ale i tlak vládních autorit či autorit politických stran. Marginalizaci čelí WPA i z důvodu nedostatečné kontinuity a udržitelnosti vládních plánů a absence mechanismů, které by zajišťovaly odpovědnost a monitorování vývoje ze strany vlád. Na činnost WPA negativně dopadá i neporozumění důležitosti samotné ideje genderové rovnosti jako politického tématu. Největší překážkou je však nedostatek politické vůle, a to zejména u těch, kteří rozhodují. Nedostatek politické vůle se projevuje především v prosazování genderového náhledu na věc, genderové sensitivity, šíření informací a důslednosti v prosazování principu mainstreamování genderových problematik do vládních plánů (Jezerska, 2003).

3.5 Státní politika rovnosti žen a mužů dle modelu sametového trojúhelníku

Další zajímavý pohled na realizaci politiky rovnosti žen mužů a její aktéry, konkrétně prostřednictvím zkoumání institucí EU, přináší Woodward (2003) se svým konceptem tzv. *sametových trojúhelníků (velvet triangles)*. Tento koncept zakládá na důležitosti neformálních a personalizovaných vztahů jako klíčových prvků neformálního vládnutí, které zároveň sdílí mnohé znaky se vztahem patron-klient a korporativismem. Tento mechanismus je dle ní vlastní a též nezbytný pro úspěch marginálních politik a zpravidla nedostatečně mocensky a zdrojově vybavených skupin, které je prosazují. Mechanismus je tedy aplikovatelný např. na českou politiku rovnosti žen a mužů a ženská hnutí.

Sametový trojúhelník realizující politiky rovnosti je složen z feministicky orientovaných byrokratů/ek (dá se říci femokratů/ek; státní sektor), důvěryhodných akademiků/ček (akademický sektor) a ženských hnutí (občanský sektor). Interakce mezi

těmito aktéry je založena na vzájemné závislosti, směně a existenci neformálních sítí a vztahů, osobních vazeb, společné minulosti, ale i vztahu patron-klient. To z důvodu toho, že postavení v rámci vztahu není, už z hlediska charakteru a síly jednotlivých aktérů, rovné. Aktéři sametového trojúhelníku mají různé a nerovné zdroje a moc. Na jedné straně např. stojí femokrati/ky, kteří poskytují přístup do politické agendy ženským hnutím. Ženská hnutí jim na oplátku svěřují nejen svou důvěru a loajalitu. Může se jednat např. o informace a zkušenosti, které navýší interní prestiž, ale i zdroje daného státního úřadu (Woodward, 2003).

Sametové trojúhelníky bývají nečastěji dominovány ženami, jak poznamenává Woodward (2003, s. 83), což odráží i podobu těchto neformálních sítí. Žensky dominované sítě mohou být více založené na vzájemné shodě, být méně opozitní, propojovat ženy napříč institucemi a vytvářet horizontální vztahy napříč institucí. Zajímavým je i předpoklad, že čím větší je zastoupení žen v dané síti, tím větší roli v ní hrají právě neformální personalizované vztahy v přístupu k tvorbě rozhodnutí. Autorka předpokládá i to, že pro skupinu žen jsou neformální vztahy více potřebné nežli pro skupinu mužů, a to protože je pozice ženské skupiny zpravidla sociálně konstruována jako minoritní a znevýhodněná.

4. Metodologie a metody

4.1 Pozice výzkumu a výzkumný přístup

Na tomto místě nejen zakotvím pozici svou a svého výzkumu v paradigmatickém i metodologickém rámci, ale přiblížím i výzkumný přístup, který na zkoumanou oblast aplikuji.

Rámcem, který je výchozí a určující pro pozici mou jako výzkumnice i mého výzkum je paradigma kritické teorie. Kritická teorie se uplatňuje jako jedno z paradigmat kvalitativního výzkumu (Guba, Lincoln, 2005). Spočívá, vyjádřeno na jedné z možných škál (ibid., s. 194), zhruba uprostřed, ohraničena na jedné straně pozitivismem a postpozitivismem, na straně druhé konstruktivismem a participačním/kooperačním paradigmatem. Kritická teorie vychází z představy, že poznávaná sociální realita je formována sociálními, kulturními, politickými, ekonomickými, ale i genderovými a etickými hodnotami. Sociální realita ovšem nemusí být výzkumem pouze poznávaná, měla by jím být i transformovaná a kriticky zkoumaná. Role výzkumníka/ice počítá s jeho hodnotami a zázemím, které jsou jednak její přirozenou integrovanou složkou, jednak složkou, kterou je třeba vyjevit. Výzkumník/ice často vystupuje v pozici angažovaného a na změnu orientovaného aktivisty/ky a obhájce/kyně. Ona transformace má nabývat podoby sociální, tedy snahy o posílení či emancipaci např. určité zkoumané sociální skupiny, a to vše pod záštitou cílů jako je větší rovnost a spravedlnost (ibid., s. 193-199).

Má pozice jako výzkumnice, ale i mého výzkumu se dále inspiruje tradicí feministické metodologie, která v mnohém navazuje na kritickou teorii. Termín „inspiruje“ jsem použila záměrně, a to protože ne všechny předpoklady a aspekty této metodologie stoprocentně korelují s nastavením mého výzkumu.

Feministická metodologie – holistický výzkumný přístup reflektující všechny fáze výzkumného procesu a zohledňující epistemologii, metodologii i metody výzkumu – začala být rozvíjena v období druhé vlny feminismu v 60. – 70. letech minulého století. Její základ tvoří především kritická reflexe tradičního vedení výzkumu řízeného paradigmatem pozitivismu a upřednostňujícího kvantitativní metody (Hesse-Biber, Leavy, 2007). Právě takto nastavený výzkum, dle prvotních úvah feministických výzkumnic (např. Mies, 1983; Oakley, 1974), ignoruje a vylučuje ženy a nakládá s nimi, ale i věděním o nich jako pouhým přídatkem k věděním mužskému, věděním o mužích.

Problematický je z feministických pozic i často asymetrický a na hierarchii postavený vztah mezi zkoumanou osobou a výzkumníkem/icí. Pozitivistický kvantitativně orientovaný výzkum často zkoumanou osobu ponižuje na pouhý podřízený objekt sloužící zájmu a potřebám nadřízeného výzkumníka/ice, potažmo výzkumu (Letherby, 2003). Ačkoli se může zdát, že feministická metodologie odmítá jakékoli kvantitativní metody, je tomu právě naopak. Preference kvality nad kvantitou je sice znatelná v klasických úvahách (Oakley, 1998), v těch současných však na důležitosti získává spíše způsob používání, užitečnost a relevance dané, ať už kvalitativní, či kvantitativní metody (Letherby, 2003).⁷

Už předchozí odstavec naznačuje, že i přes své kritické základy se feministická metodologie snaží spíše o vytvoření a nabídnutí určité alternativy k tradičnímu (nefeministickému) výzkumu, a to nejen ve způsobu přemýšlení, ale i vedení výzkumu a získávání vědění a empirie. Jedním z důležitých předpokladů této metodologie je, že její výzkum není feministický a priori tím, že vychází z feministických hodnot, přesvědčení a svůj výzkumný zájem zaměřuje na ženy a ryze ženská témata. Nýbrž tím, že je výzkumem, který jednoduše „počítá“ s ženami (tzn. výzkum *pro* ženy a *s* ženami) a jejich specifiky a je výzkumem angažovaným a usilujícím o určitou sociální změnu. Projevy této změny sice mají primárně vést k posílení žen jako sociální skupiny, ovšem zároveň ke změně obecnějších genderových nerovností a vztahů a posílení sociální spravedlnosti (Letherby, 2003; Ramazanoglu, Holland, 2002). Transformační potenciál nemusí být naplněn samotným provedením jednoho konkrétního feministického výzkumu, ale následující politikou či veřejnou aktivitou, pro které byl právě tento jeden výzkum základem a impulsem (Olesen, 2005, s. 235). Vztah mezi feministickým výzkumem a politikou se zdá být vzájemný a oboustranný, např. Finsch (Finsch in Olesen, 2005, s. 237) míní, že feministický výzkum může významným způsobem přispět k porozumění a rámování politiky a poukázat na specifické politické problémy. Jak však demonstuje na svých zkušenostech např. Steinberg (1996), snaha o feministickou reformu formou politik, která je nadto vedená feministickou výzkumníci praktikující svůj výzkum advokačně, skýtá množství výzev, frustrací, pnutí a bezvýhodných situací.

⁷ Zvýšení reflexe kvantitativních metod ve feministické metodologii se odráží např. i v dedikaci speciálních samostatných čísel odborných časopisů této oblasti – např. *International Journal of Social Research Methodology*, 2010, Vol. 13.

Nejnosenější aspekty feministické metodologie, a to konkrétně pro můj výzkum a mou pozici jako výzkumnice, jsou důležitost vztahu mezi výzkumníkem/icí a zkoumanou osobou, důraz na vysokou reflexivitu výzkumníka/ice, etické aspekty a sociální kontext zkoumání. Snahou feministické metodologie je určitým způsobem vyrovnat vztah mezi výzkumníkem/icí a zkoumanou osobou, konkrétně učinit ho participativní, partnerský a respektující. Velice důležitá je reflexivita, a to ať už spíše směrem „dovnitř“ formou sebereflexe a určité míry (genderové) sensitivity výzkumníka/ice a jeho práce, anebo směrem „ven“ formou reflexivity ke zkoumaným osobám, jejich zázemí či situačnímu kontextu. Sebereflexe vlastní, ale i reflexivity vůči okolí může výzkumník/ice dosáhnout, pokud si ujasní a přijme své místo v rámci sociální struktury, vztahů a zkoumané situace. Přičemž tento proces by měl vést i k uvědomění, že vlastní biografie, zkušenosti, hodnoty, názory a role ve společnosti nejsou pro výzkum překážkou, ale naopak věcí klíčovou. Ta učiní vedení výzkumu, interpretaci zjištění a tvorbu výsledků odpovědnými a smysluplnými. Etika feministického výzkumu staví na požadavku absence jakékoli újmy směrem ke komukoli a čemukoli během výzkumného procesu. Jedním z kroků k etickému feministickému výzkumu je též přiznání a objasnění daných (feministických) (dis)pozic výzkumníka/ice a jeho výzkumu přímo a explicitně ve výzkumné práci (Letherby, 2003; Olesen, 2005).

Jak napovídají předchozí odstavce, na zkoumanou oblast aplikuji kvalitativní výzkumný přístup (Denzin, Lincoln, 2005; Veselý, Nekola, Ochrana, 2007). Kvalitativní výzkumný přístup je k výzkumníkovi/ici velice vstřícný a otevřený, dokáže zaštitit širokou škálu paradigmat, teorií, výzkumných strategií a metod výzkumu. Ačkoli se podoba kvalitativního výzkumu mění v závislosti na mnoha ohledech, z nejklassičtějších definic lze vyvodit, že kvalitativní výzkum je aktivitou, při které výzkumník/ice zaujímá interpretativní a přirozený přístup ke světu a zkoumanému. Zkoumanému se snaží porozumět, dát mu smysl či ho interpretovat, a to v jeho přirozenosti s cílem učinit ho viditelným a vyjádřitelným souborem určitých výzkumných znázornění (např. rozhovory). Porozumění by mělo primárně vycházet z toho, jak zkoumané vnímají běžní lidé a jaké významy mu dávají (Denzin, Lincoln, 2005). Kvalitativní výzkum je nejčastěji zacílen na popis, porozumění či interpretaci, přičemž stranou výzkumu nezůstává kontext zkoumaného a individuální pohled a přístup výzkumníka/ice. Nejčastěji aplikované metody, jako jsou rozhovory

a pozorování ve spíše volně strukturovaných či nestandardizovaných formách, přinášejí povahou textové a nenumerné výstupy pocházející od menšího vzorku zkoumaného. Při analýze a interpretaci takto získaných dat se zkoumá jejich obsah, a to prostřednictvím hledání témat či kategorií (Veselý, Nekola, Ochrana, 2007, s. 150-151).

4.2 Data a metody jejich sběru

Ve svém výzkumu pracuji jak s daty povahy sekundární, tak primární. V případě dat sekundárních se jedná o zdroje, které dělím do tří následujících skupin. Za první odborné články, studie a publikace. Za druhé dokumenty, zprávy a záznamy státní správy. Za třetí feministické/genderové odborné články, studie, publikace a zprávy (více viz 4.2.1). V případě dat primárních se jedná o data vzešlá z vlastního výzkumného šetření, konkrétně prováděného metodou expertních rozhovorů (více viz 4.2.2).

4.2.1 Dokumenty

Tři základní skupiny zdrojů, které jsem využívala ve své práci, už byly vymezeny výše. Na tomto místě vyzdvihnu a konkretizuji ty nejdůležitější a nejnositější dokumenty z daných skupin a následně budu krátce diskutovat jejich možná zatížení a omezení. Ještě předtím považuji za důležité zmínit, že dokumenty rozhodně nepovažuji za zdroje méně významné, nežli jsou např. ty z expertních rozhovorů. Naopak, ve svém výzkumu je v souladu s Bowenem (2009, s. 30-31) vidím jako důležitý zdroj, který dává každému výzkumu základ a kontext, na kterém je možno dále stavět. Dále jako zdroj, který inspiruje ke kladení dalších otázek, jako prostředek ke sledování a zachycení vývoje a změn určitých fenoménů a konečně i nástroj k ověřování zjištění ze zdrojů jiných. Dokumenty mi dále poskytly i přípravu a znalostní základnu pro expertní rozhovory.

Při naplňování prvního výzkumného cíle jsem pracovala se dvěma rozličnými skupinami dokumentů. Na jedné straně s dokumenty skupiny druhé – dokumenty státní správy, zejména každoročně publikovanými Zprávami o plnění priorit/rovnosti, programovými dokumenty a hodnotícími zprávami operačních programů z evropských fondů a konečně i textovými záznamy z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejího Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů. Na straně druhé s dokumenty skupiny třetí – odbornými a feministicky/genderově angažovanými články a zprávami, jako jsou zejména Stínové zprávy a odborné články autora/ek Musilové, Křížkové, Linkové, Haškové, Havelkové, Pavlíka, Sokačové atd.

Výše a následně i níže (viz začátek kapitoly 4.3.1) zmíněná rozličnost těchto dokumentů však pro účely mé práce rozhodně nebyla na škodu. Spíše naopak, získala jsem možnost porovnat daná zjištění, reflektovat každou skupinu v kontextu té druhé a kompilovat zjištění s určitým nadhledem a hlubším porozuměním.

Zmíněná zatížení či omezení těchto skupin zdrojů vycházejí a jsou ovlivněna ať už povahou prostředí, ve kterém vznikají, či ideologickou pozicí a smýšlením svých tvůrců. V dokumentech patřících do třetí skupiny lze vypožorovat, že jsou tvořené z pozic více či méně feministicky/genderově angažovaných, advokačních a kritických. V některých případech se jedná o tzv. stínové, a tedy i do určité míry opoziční, dokumenty k dokumentům státní správy. Zdroje třetí skupiny jsou v českém prostředí dále zatíženy a omezeny tím, že skupina feministicky/genderově angažovaných výzkumníků/nic je spíše neširoká. S tím souvisí i stále poměrně nízká atraktivita feministické/genderové problematiky jako výzkumného zájmu. Z těchto důvodů je zdrojů, zejména těch zabývajících se institucionálním a finančním zabezpečováním české politiky rovnosti, spíše poskromnu, a to jak co do jejich počtu, tak spektra autorů. Zdroje druhé skupiny produkované státní správou, nyní konkrétně Zprávy o plnění priorit/rovnosti, mohou být zatíženy a omezeny hypoteticky tím, že prostředí státní správy je více uzavřené, aktivisticky umírněnější a sevřenější odpovědností vůči politickým a vládním autoritám. Následně i tím, že zmíněné Zprávy jsou již od počátku svého vzniku silně navázané na činnost pouze jedné instituce, a to Oddělení/Odboru rovnosti, potažmo několika málo zaměstnanců/kyň tohoto aparátu. Jak vyplývá i z následujících kapitol, personální a časové kapacity tvůrce Zpráv vzhledem k rozsahu jeho agendy jsou dlouhodobě nedostatečné. To může být jedním z faktorů způsobujícím zatížení a omezení tohoto typu zdroje.⁸

Všechny tři skupiny zdrojů nesporně poskytují důležitá zjištění, rozdílným ovšem je, jakým způsobem a z jakých pozic tyto zjištění poskytují, interpretují a prezentují. V důsledku mohou zdroje, a to i přes to, že referují o jednom a tom samém, přinášet odlišné, či dokonce protichůdné informace. A to jak co do rozsahu (ne)sdělovaných informací, tak jejich interpretace. Např. feministické/genderové dokumenty mohou být příliš kritické, normativní a lobbující. Naopak dokumenty státní správy více diplomatické, méně kontroverzní a tvořené na míru současné vládě či s cílem neohrozit vlastní pozici. V obou případech jsou tudíž informace do jisté míry

⁸ Důvodů, ovšem i omezení a zatížení rozhodně může být více, detailní rozbor problematiky Zpráv o plnění priorit/rovnosti nabízejí veškeré doposud publikované Stínové zprávy (2004, 2006, 2008, 2015).

zkreslené. Věřím, že identifikace, ujasnění a reflexe těchto faktů jsou a byly důležitými nejen pro mě jako výzkumnici při psaní této práce, ale i pro čtenářstvo.

4.2.2 Expertní rozhovory

Pro naplnění druhého výzkumného cíle jsem zvolila metodu expertních rozhovorů (Bogner, Littig, Menz, 2009). Tato metoda je považovaná za efektivní, rychlou a poměrně bezproblémovou cestu k získání výsledků, a co více, výsledků kvalitních. Expertní rozhovory rozhodně nejsou pouze informačními schůzkami, lovm a sběrem informací, ale naopak legitimní výzkumnou metodou. Metodou, která je vyvinuta v diskuzi solidních jak teoretických, tak metodologických předpokladů (ibid.). Velice zjednodušeně řečeno, cílem expertních rozhovorů je zkoumat expertní znalosti, nikoli je pouze sbírat a uspořádat.

Bogner a Menz (2009) vymezují tři základní typy expertních rozhovorů. Cílem prvního, explanatorního expertního rozhovoru je poskytnout výzkumníkovi/ici počáteční vhled a orientaci v oblasti zkoumání. A to tak, aby mohl lépe strukturovat ji i výzkumný problém. Systematizující expertní rozhovor, jako druhý typ, poptává znalosti experta/ky týkající se specifických a specializovaných aktivit či zkušeností, které získává ve své praxi. Konečně třetí typ expertního rozhovoru se zaměřuje na tvorbu teorie, ta vzniká především na základě konceptualizace vědění, koncepcí světa a rutiny, jenž si experti/ky ve své praxi vytváří.

Důležitým a určujícím aspektem expertních rozhovorů je samotné vymezení experta/ky. To se samozřejmě mění v závislosti na autorovi/ce, ale i s vývojem uvažování o fungování společnosti a sociálních změnách. Expertem/kou tedy může být např. ten/ta, kdo má „institucionalizovanou autoritu ke konstruování reality“ (Hitzler, Honer, Maeder in Meuser, Nagel, 2009, s. 19) a „vliv na konstruování podmínek aktivit ostatních aktérů“ (Bogner, Menz in Meuser, Nagel, 2009, s. 19). Experti/ky jsou osobami, které disponují (nebo se to u nich alespoň předpokládá) určitými kompetencemi a zároveň (re)prezentují určitá řešení problémů a proces tvorby rozhodnutí. Experti/ky vykonávají specifickou funkci v určitém institucionálním nebo organizačním kontextu, která je staví do určité pozice a dává jim určitý status. Tento status a pozice jim pak mohou zajistit všeobecné uznání pro zaměření jejich aktivit a definic situací. Důležité tedy je, že expertiza těchto osob je sociálně institucionalizovaná, často i konstruovaná a spojená se specifickým kontextem a jeho funkčními požadavky (Meuser, Nagel, 2009). V souvislosti s diskuzí o modernizaci,

sociálních změnách a rozšiřování sítí aktérů aktivních v produkci vědění (ale např. i ve vládnutí) jsou experti/ky pojímáni jako různorodější a širší skupina. Vstup do této skupiny není ani tak podmíněn formální pozicí v určité profesní, profesionalizované a často i elitní hierarchii, ale spíše aktivní participací na veřejném životě. To zajišťuje status experta/ky například zástupcům/kyním neziskových organizací. Ti prostřednictvím své dobrovolnické nebo i profesionální činnosti též získali určité specializované analytické vědění či přístup k řešení problémů (Meuser, Nagel, 2009). Podstatnou roli při definování toho, kdo je expert/ka, optikou konstruktivistickou, hraje i to, zda sám výzkumník/ice danou osobu konstruuje jako experta/ku. A zda věří, že jeho vědění je pro výzkum relevantní. To, jak je daná osoba viděna a konstruována sociálně (připsaná prestiž povolání, kvalifikace, profesní reputace, sociální status) tudíž může ovlivnit výběr (Bogner, Menz, 2009).

Pro provádění expertních rozhovorů je důležité uvědomění toho, že se nejedná ani tak o rozhovor s jedincem jako takovým. Ale spíše o rozhovor s celým organizačním a institucionálním kontextem, který expert/ka zastupuje, a který s ním ovšem nutně nemusí být ve shodě. V souvislosti s tím např. expert/ka v politickovědním výzkumu vystupuje v roli trojí – jedince, zástupce, stratéga – tj. jedince, který patří k určité instituci/organizaci a kterou také navenek zastupuje. Ovšem i jedince, který se prezentuje jako součást určitého kolektivního strategického aktéra (např. politická strana, oddělení, asociace) operujícího v politickém prostředí (Meuser, Nagel, 2009). Dalším doporučením, a to jak pro vedení, ale i následnou interpretaci rozhovoru, je zaměřit se i na tzv. lidskou stránku experta/ky. Tedy na jeho osobnost, biografii a sociálně-kulturní zázemí. Tento krok může výrazně usnadnit interpretaci a porozumění expertnímu vědění, jednání experta/ky a pracovat s nimi v širším kontextu (Bogner, Menz in Meuser Nagel, 2009, s. 26; Meuser, Nagel, 2009, s. 25).

Zajímavým rozšířením k expertním rozhovorům jsou tři dimenze expertního vědění, které je v něm konstruováním ze strany výzkumníka/nice možno odhalit analýzou a interpretací. Jedná se o dimenze technické vědění, procesní vědění a interpretativní vědění. Technické vědění se týká informací o akcích, událostech řízených pravidly, aplikované rutinně a praxi či byrokratických kompetencích expertů/ek v dané oblasti. Procesní vědění se týká vědění o procesu, kterého se expert/ka účastí, o sledu událostí, běžně zažívaných interakcích či organizačním stavu a běhu věcí. Interpretativní vědění se týká subjektivního zaměření, názorů, zásad a interpretací

experta/ky, což z tohoto vědění činí určitý heterogenní shluk informací (Bogner, Menz, 2009, s. 52-53).

Na těchto základech jsem pro svůj výzkum zvolila expertní rozhovory, které jsou co do podoby otázek a mechanismu tázání se polostrukturované a co do typu expertního rozhovoru systematizující. To vše s cílem získat takové expertní vědění, které by zodpovědělo otázky druhého výzkumného cíle. A zároveň mohlo mou analýzou a interpretací vyjevit všechny své tři možné dimenze. Důraz jsem kladla především na vyjevení se vědění procesního a interpretativního. Přičemž procesní vědění se v této práci vztahuje především k tomu, jak vypadají a pracují klíčoví aktéři institucionálního a finančního zabezpečování politiky a jak vypadají interakce a vztahy mezi nimi vznikající. Interpretativní vědění pak především k tomu, jak aktéři vnímají a interpretují sami sebe, svou práci, dané interakce a vztahy, ale i politiku rovnosti jako celek.

K rozhovorům jsem připravila scénář, který sestával z pěti tematických okruhů. Pod ně jsem zařadila v první chvíli poměrně velké množství dílčích otázek. V průběhu realizace rozhovorů se však ono velké množství zmenšilo, a to v reakci na časovou náročnost, zpětnou vazbou expertů/ek a ujasňování klíčových aspektů výzkumu. V závěru vykryštovalo zhruba deset otázek, které jsou pro mě i mou práci těžištěm. Těžištěm, které mě vedlo k tomu, co je klíčové a na co se zaměřit při interpretaci dat a psaní závěrů. Otázky jsem formulovala nejen tak, aby přinášely odpovědi na výzkumné otázky, ale i tak, aby odrážely teoretický rámec, zjištění předchozích výzkumů a konečně i doporučení pro vedení expertních rozhovorů. Právě z tohoto důvodu jsem hned jako úvodní tematický okruh zařadila otázky na osobní, ale i profesní biografii experta/ky. V něm byl i prostor pro vyjádření individuálních názorů a hodnocení problematiky rovnosti žen a mužů obecně. Pořadí dalších tematických okruhů už bylo volnější, nechala jsem se vést během samotného rozhovoru, snažila jsem se „naladit na vlnu“ zpovídaného experta/ky a operativně reagovat na zjišťované informace a doptávat se. Celý scénář k expertním rozhovorům je k nahlédnutí v Příloze č. 1.

Experti/ky pro rozhovory byli vybráni na základě úsudku. (Můj) úsudek stojí nejen na důvěře v to, že mé znalosti a zkušenosti se zkoumaným prostředím, ve kterém už delší čas aktivně participuji, jsou poměrně obstojné, ale i tím, že veškeré mé úsudky byly vždy činěny po doporučení a s posvěcením vedoucí mé práce. Tu považuji za velkou expertku na dané prostředí a problematiku. Na základě vymezení české politiky

rovnosti žen a mužů v této práci a klíčových aktérů jejího institucionálního a finančního zabezpečování (viz kapitola 5) jsem s prosbou o rozhovor oslovila současné i bývalé experty/ky jak ze státního, tak neziskového sektoru. Ze státního konkrétně z Ministerstva práce a sociálních věcí (Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I. a II. A Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí) a Oddělení/Odboru rovnosti žen a mužů v současnosti umístěném pod Úřadem vlády ČR⁹. Z neziskového konkrétně zástupce/kyně neziskových organizací zaměřených na rovnost žen a mužů. Oslovila jsem celkem deset expertů/ek, přičemž rozhovor se podařilo uskutečnit s osmi experty/kami. Z důvodu posílení anonymity neuvedu konkrétní počty expertů/ek z jednotlivých institucí a organizací ani jiné další údaje, které by mohly vést k jejich ztotožnění. Mohu však uvést, že zastoupeni byli jak muži, tak ženy a z každé instituce, vyjma neziskových organizací, byli vždy zastoupeni více než dva/dvě experti/ky. Při výběru jsem kladla důraz i na to, aby experti/ky měli své vědění vybudováno nejen ze svých profesí a pracovních působišť, ale i členství a (aktivní) participace v dalších klíčových institucích politiky rovnosti krom výše uvedených. Těmi jsou např. Rada vlády pro rovnost žen a mužů a její výbory/pracovní skupiny, platforma k operačním programům z Evropského sociálního fondu či obecně česká komunita soustředující se okolo rovnosti žen a mužů. Dále jsem kladla důraz na to, abych krom expertů/ek působících ve státní správě získala i experta/ku z neziskového sektoru. To s předpokladem, že tato osoba bude z podstaty prostředí, ve kterém působí, více otevřená, nezávislá, bude mít jiný pohled na věc a své vědění předávat nesevřená autoritami státní správy. Nutno je přiznat, že většinu expertů/ek jsem již z minulosti osobně znala, což bylo určitě výhodou jak při jejich oslovování, tak realizaci rozhovorů.

Rozhovory v průměru trvaly 30 až 60 minut a probíhaly bez výjimky tváří v tvář. Po ústním informovaném svolení expertů/ek jsem z nich pořídila audiozáznamy, ze kterých jsem následně vytvořila téměř doslovné přepisy. Všem expertům/kám jsem přislíbila anonymitu (zdůvodněno v podkapitole 4.4) a zaslání hotové práce k autorizaci před jejím zveřejněním. Obojí jsem dodržela. Jako nesnáz, a to už při domlouvání, ale zejména při realizaci rozhovorů se ukázala časová vytíženost všech expertů/ek. Z tohoto důvodu jsem při některých rozhovorech cítila tlak vycházející z obav, abych experty/ky, jejichž pomoci a vědění si velice vážím, příliš časově nezatěžovala či naším rozhovorem

⁹ V obdobích 1998–2007 a 2011–2013 v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí.

dokonce neobtěžovala. I přes to se ze všech rozhovorů podařilo získat kýžené těžiště a žádný rozhovor nebyl činěn ve spěchu ani nebyl předčasně ukončen.

4.3 Metody analýzy dat

4.3.1 Analýza dokumentů

K práci se všemi třemi skupinami dokumentů jsem přistupovala metodou analýzy dokumentů (Bowen, 2009; Corbin, Strauss, 2008), a to s cílem naplnit především první výzkumný cíl. Ačkoli se může zdát, že se jedná spíše o samozřejmou a intuitivní činnost nežli specifickou metodu vyžadující pozornost, není tomu zcela tak. Už samotná důležitost dokumentů jako sekundárních zdrojů výzkumu, kterou jsem zmínila v podkapitole 4.2.1, si zaslouží být reflektována právě i prostřednictvím specifického přístupu.

Analýza dokumentů je považována (Bowen, 2009; Corbin, Strauss, 2008) za systematickou metodu kvalitativního výzkumu, která má zkoumat a evaluovat dokumenty, a to tak, aby z nich byly získány významy, porozumění a empirická zjištění. To vše za využití činností jako je hledání, selekce, dávání významů či kombinování získaných dat. Analýza dokumentů je nejobvykleji používána pouze jako dílčí a doplňková metoda, a to nejčastěji v procesu triangulace zjištění. Nicméně, může být i jedinou a samostatně stojící metodou výzkumu. Analýza dokumentů v sobě snoubí prvky obsahové i tematické analýzy, a to konkrétně ve svých třech základních krocích. Těmi jsou zhruba screening, čtení formou pečlivého a podrobného zkoumání a interpretace textu. V tomto procesu je důležité, aby se výzkumníkovi/ici podařilo tzv. oddělit zrna od plev, být sensitivní, férový, ovšem i kritický. Důležitým krokem je i zvážení toho, nakolik je dokument autentický, s jakým cílem, v jakém kontextu a pro jaké publikum byl vytvořen (Bowen, 2009).

Jak naznačuje i podkapitola 4.2.1, při práci s dokumenty pro mě bylo důležité uvědomění a reflexe toho, v jakém kontextu, prostředí a z jakých (ideologických) pozic dokumenty vycházejí. Při popisu historického vývoje institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti jsem kladla důraz na to, abych měla data, pokud možno, ke každému roku (1998–2016) a od různých tvůrců (státní vs. neziskový/akademický sektor). Dále jsem se snažila data pouze nekompileovat, ale i je určitým způsobem interpretovat a vhodně kombinovat a porovnávat.

4.3.2 Analýza expertních rozhovorů

K primárním datům získaným z expertních rozhovorů jsem, obdobně jako k těm sekundárním z dokumentů, přistupovala nikoli jako k neutrálním jednoznačným a nezpochybnitelným pravdám, ale dostatečně reflexivně, kriticky a systematicky. Dle předpokladů feministické metodologie jsem reflektovala specifičnost zkoumaného sociálního prostředí, ale i jeho expertů/ek (státní sektor vs. neziskový sektor) a i jejich možná zatížení a omezení nastíněná již v podkapitole 4.2.1.

Z tohoto důvodu jsem se ve své analýze inspirovala analýzou expertních rozhovorů popsanou Meuserem a Nagelem (2009, s. 35-36). Ta se v některých aspektech podobá tematické analýze (např. Guest, MacQueen, Namey, 2012), ale i kvalitativní obsahové (např. Schreier, 2014; Mayring, 2000). Podstatou jimi nastíněného přístupu je jednotlivé pasáže expertních výpovědí označit a roztrždit dle zkoumaných/identifikovaných témat, problémů či teoretických předpokladů, které v sobě nesou. Následně tyto jednotlivé pasáže seřadit dle typu témat či dle expertů/ek (např. dle toho, v jaké instituci působí) a konečně je i navzájem konfrontovat a propojit. V tomto kroku je doporučováno hledat mezi částmi či tématy rozdíly či shody a vzájemná propojení. To vše dostatečně interpretativně a reflexivně, zejména vůči informacím z dalších tematických pasáží a teoretickým předpokladům.

Ve své analýze jsem tedy postupovala takto. Velkou oporou mi byl vytvořený teoretický rámec, který napověděl, co mám v datech hledat, co je klíčové a jakým způsobem mohu zjištění interpretovat. Obdobnou oporou mi byly i výzkumné otázky mé práce. Při analýze jsem také měla na paměti, abych expertní vědění interpretovala s cílem vyjevit všechny jeho dimenze, jak už jsem zmínila výše v podkapitole 4.2.2. V prvním kroku analýzy jsem se detailně a hlouběji seznámila s vědáním získaným z rozhovorů. Opakovaně jsem četla veškeré přepisy rozhovorů, popř. si pouštěla jejich audiozáznamy, a to nejenom proto, abych se v nich a jejich struktuře uměla lépe pohybovat, ale i proto, abych je začala vnímat spíše jako celek, nikoli jako oddělené datové jednotky. V průběhu jsem si zaznamenávala různé své nápady, komentáře, které mě při čtení napadaly, přičemž jsem začala uvažovat i nad tím, jaké shody/rozdíly, ale i témata lze v datech nalézt. Následně jsem, v souladu s výše popsaným postupem, identifikovala k jakým zkoumaným tématům či problémům se pasáže jednotlivých expertních výpovědí vztahují. V tomto kroku se objevily jak věci klíčové pro zodpovězení výzkumných otázek, ale i nové a dosud neuvažované aspekty. Na základě

nich jsem tedy tvořila i tematické pasáže, které jsem předem, ani ve výzkumných otázkách, nezamýšlela. Následně jsem propojila jednotlivé tematické pasáže od různých expertů/ek a snažila jsem se v nich hledat rozdíly i shody a ty také v textu prezentovat. Konečně posledním krokem, který se však prolínal všemi předchozími, byla interpretace expertních zjištění. Primárně jsem se držela teoretických předpokladů, předchozích zjištění výzkumů, užívala jsem však i své vlastní abstrakce a reflexivity.

4.4 Etika výzkumu a vyjasnění pozice výzkumnice

Napříč celým procesem mého výzkumu a psaní práce mě provázela určitá etická dilemata. Pomocí v jejich řešení mi byla nejen vedoucí mé práce, ale i přístup feministické metodologie (viz podkapitola 4.1). Oba tyto „zdroje“ vědění mě ujistily, že často zakoušený pocit nutnosti sebereflexe vlastní pozice i reflexe směrem k expertům/kám a výzkumnému tématu není přehnaný a nesmyslný, ale naopak přirozený a co více i žádaný a klíčový. I přes to, že se ve svém výzkumu přímo a explicitně nezabývám znevýhodněním žen či snahou o nápravu nerovnosti, institucionální a finanční zabezpečování politiky rovnosti na úrovni státu považuji za téma, v mém zpracování, feministické. A to zaprvé proto, že institucionální a finanční zabezpečování vnímám jako určitý základ pro samotnou existenci politiky rovnosti a rovnosti žen a mužů jako atributu společnosti, ale i jeden z nástrojů sociální změny, posilování pozice žen či dosahování rovnosti žen a mužů. Za druhé proto, že já sama se cítím být feministkou, tudíž i pozice má jako výzkumnice je toho odrazem.

Původcem jednoho z mých etických dilemat a dalším faktem, který je nutno uvést, je nejen mé ideologické smýšlení, ale i pracovní zkušenosti. Několik měsíců v roce 2016 jsem v pozici stážistky strávila na Oddělení rovnosti žen a mužů pod Úřadem vlády ČR a od září roku 2016 pracuji na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Obě tyto zkušenosti jsou pro mě velice důležité a přínosné, a to jak v rovině profesní, osobní, tak i výzkumné. Uvědomuji si ovšem, že z hlediska této práce mohou být tyto zkušenosti do jisté míry problematické a představovat jakýsi střet zájmů. Největším problémem bylo, jak zacházet s informacemi získanými mimo roli výzkumnice, nadto často v případech, kdy jsem byla vázána slibem mlčenlivosti. S tímto problémem jsem pracovala dvojím způsobem. Zaprvé, nesnažila jsem se od informací a názorů cíleně izolovat. Naopak jsem je čerpala, ovšem jen pro svůj vlastní individuální „užitek“, tedy jako důležitou věc pro rozšíření znalostí o problematice rovnosti žen a mužů. Informace

jsem však jen slepě nepřebírala, snažila jsem se o nich sama přemýšlet a zpracovat je do názorů svých vlastních. Zadruhé, pokud jsem „neoficiálně“, mimo roli výzkumnice získala informace důležité pro výzkum, snažila jsem se je „zoficiálnit“ získáním výzkumnou cestou. Na danou informaci jsem se tedy např. zeptala experta/ky přímo při expertním rozhovoru, či jsem pro ni našla oporu v sekundárních datech.

V souvislosti s tímto pro mě byl důležitý, ovšem i složitý vztah s mými respondenty/kami. Ty jsem ve většině případů, jak už bylo řečeno výše, již z minulosti osobně znala. Všech oslovených expertů/ek si velice vážím a velice je obdivuji, a to jak z hlediska profesního, tak lidského. Vážím si důvěry a ochoty, kterou mi projevili. Mým cílem rozhodně nebylo je nebo instituce, které zastupují, v této práci dehonestovat a kritizovat, či naopak bezmezně velebit a chránit. Svůj přístup, potažmo vztah k respondentům bych tedy nazvala jako přiměřeně a reflektovaně „starající se“ – inspirováno konceptem „ethics of care“ dle Noddings (1984, 2003) či Gilligan (1982) (Noddings a Gilligan in Preissle, Han, 2006). Z těchto důvodů, ale i z důvodu možné citlivosti a potenciálních dopadů některých informací vzhledem k pracovní pozici expertů/ek jsem se snažila zajistit jejich co největší anonymitu. V této práci tudíž neuvádím počet expertů z jednotlivých zkoumaných institucí/organizací, jejich jména, pohlaví a pracovní pozici či jakýkoli jiný údaj, který by mohl vést k jejich ztotožnění.

Jsem přesvědčena, že se mi všechna etická dilemata podařilo zvládnout a že vše výše uvedené nijak negativně neovlivnilo můj výzkum. Pevně též doufám, že výzkumem nebyl a nebude negativně ovlivněn ani jeden z respondentů/ek, potažmo náš vztah.

5. Česká politika (policy) rovnosti žen a mužů v pojetí této práce

V této části popisuji, jakým způsobem nahlížím na českou politiku rovnosti žen a mužů a jak přistupuji k empirickému zkoumání jejího institucionálního a finančního zabezpečování. Vodítkem a oporou mi je vytvořený teoretický rámec, konkrétně předpoklady a aspekty teoretických konceptů *policy*, *government* (vládnutí) vs. *governance* (vláda), ale i teorie *state feminism*.

Všechny zmíněné teoretické koncepty a teorie dávají možnost a oporu ke zkoumání politiky rovnosti žen a mužů, ve smyslu *policy*, jako procesu (*policy* – např. Colebatch, 2002; Hodson, Irving, 2007; Maddison, Denniss, 2013; *government* vs. *governance* – např. Colebatch, 2009; Kooiman, 1993; Lievens, 2015; Rhodes, 1996; Stoker, 1998; Veselý, 2004; *state feminism* – Lovenduski, 2005; McBride, Mazur, 2007, 2010, 2013). Konkrétně procesu, který je kontinuální, vnitřně fragmentovaný a horizontální a který je utvářen různými sociálními interakcemi a vztahy mezi různými aktéry a institucemi na různých úrovních a s různým charakterem.

Ve své práci popisuji proces institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti prostřednictvím zkoumání charakteru většího spektra následujících aktérů a institucí. Jak uvažuje Colebatch (2002), ve veřejných politikách, které nejsou prioritní, což je stále případ české politiky rovnosti žen a mužů, je obtížné identifikovat, kdo za nimi stojí a kdo je za ně odpovědný. I z tohoto důvodu považuji za vhodné zkoumat více různých aktérů a institucí české politiky rovnosti. Při formování první skupiny zkoumaných vycházím z předpokladů teorie *state feminism* a zařazují do ní dva klíčové státní aparáty (*women's policy agencies* – *WPA*) institucionálního zabezpečování politiky rovnosti (např. Lovenduski, 2005; McBride, Mazur, 2007, 2010, 2013). Těmi jsou Odbor rovnosti žen a mužů (Úřad vlády ČR) a poradní orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů (Úřad vlády ČR), které mají, ve vertikální dimenzi, politiku rovnosti explicitně v gesci a jejich role v *policy* jsou formálně uznány (Colebatch, 2002). Při formování druhé skupiny zkoumaných vycházím z pojmání politiky rovnosti jako horizontálního procesu, ale i teoretického konceptu vládnutí. Konkrétně z předpokladu, že česká politika rovnosti, fungující spíše na principech vládnutí, je o vzájemné závislosti na zdrojích mezi větším množstvím aktérů (Colebatch, 2009; Stoker, 1998). Do druhé skupiny tudíž zařazuji Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétně Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I a II a Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí. Oba aparáty participují na institucionálním (Odbor rodinné

politiky a politiky stárnutí) a finančním zabezpečování politiky (Oddělení projektů rovnosti žen a mužů). Aparáty institucionálního zabezpečování rovnosti (oba z Odborů) jsou závislé na síle a finančních dotačních zdrojích Oddělení projektů rovnosti žen a mužů. Závislost ovšem funguje i opačným směrem. Obdobně je tomu i u poslední, ovšem spíše okrajově zkoumané skupiny, kterou jsou neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů (ženská hnutí). V jejich případě je nutno reflektovat, že jsou druhým pilířem *state feminism*, a měla by tudíž být klíčovým spolupracovníkem WPA v utváření státní politiky rovnosti žen a mužů (např. Lovenduski, 2005; Mazur, McBride, 2008, 2010).

Ve zkoumání charakteru státních aparátů politiky rovnosti se inspiroji již provedenými výzkumy *state feminism/WPA* (Kantola, Squires, 2013; McBride, Mazur, 2010, 2011, 2013; Rai, 2003) a kladu důraz na poznání interních (charakteristiky aparátů) i externích aspektů (okolní politické a sociální prostředí). Inspirována předpoklady teoretického konceptu *policy* (Colebatch, 2002; Sabatier, Weible, 2014), ale i vládnutí (Colebatch, 2009; Stoker, 1998; Veselý, 2004) dále zkoumám i sociální interakce a vztahy mezi aktéry, kteří proces institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti utvářejí. Konečně i výstupy a produkty těchto interakcí a vztahů (Sabatier, Weible, 2014).

6. Institucionální zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů v ČR

V této části popisují vznik, vývoj, realizaci a současný stav institucionálního zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů od začátku 90. let do současnosti. Jak už bylo nastíněno v metodologické podkapitole o užívaných dokumentech (4.2.1), vývoj, utváření a realizaci politiky rovnosti v ČR lze výzkumně sledovat po dvou do jisté míry odlišných liniích. První linii tvoří feministické/genderové odborné články, studie či zprávy od nezávislých odborníků/ic z akademického či neziskového sektoru. Druhou linii tvoří oficiální zprávy, strategické dokumenty od státních aparátů, jako je zejména Odbor/Oddělení rovnosti žen a mužů. Následující popis kombinuje obě tyto linie a snaží se o podání relativně komplexního přehledu o vývoji a současném stavu institucionálního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů.

6.1 Politika rovnosti před rokem 1989 a na začátku 90. let

Vstup problematiky rovnosti žen a mužů do oficiální politické agendy samostatné ČR, potažmo vznik státní politiky rovnosti žen a mužů se datuje až do druhé poloviny 90. let minulého století, konkrétně do roku 1998. Na tomto se shodují aktéři napříč akademickým a neziskovým sektorem (Císař, Vráblíková, 2007; Hašková, 2005; Havelková, 2010; Křížková, 2006; Linková, 2003; Musilová 1999; Pavlík, 2006, 2008, 2010; Stínová zpráva, 2004). Toto vrocení potvrzují i činnosti aparátů státní správy, a to konkrétně Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů (později Zprávy o rovnosti žen a mužů v ČR/a naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020), jejichž první vydání bylo zveřejněno a Vládou schváleno v roce 1999.

Politika rovnosti není veřejnou politikou, která by se etablovala ihned či alespoň v raném období po pádu komunismu jako součást přicházejícího „demokratického balíčku“, do kterého by ideologicky mohla zapadat. Socialistická ideologie před rokem 1989 diktovala stavět kolektiv, jeho zájmy a práva jako prioritu nadřazující se jedinci, tudíž např. ženě či muži a jejich individuálním zájmům a právům. Druhá vlna feminismu a s tímto jdoucí emancipace žen, která byla vlastní západním zemím, spíše nepronikla silnou bariérou domácí politické ideologie a byla vnímána jako buržoazní myšlenka představující riziko (Linková, 2003, s. 31-32). I přes to však nelze socialistické vládě upřít některé pozitivní kroky a opatření v dosahování rovnosti žen a mužů, která vycházejí z realizace tzv. marxistického modelu ženské emancipace

(Wagnerová, 2009). Těmi, jak shrnuje Wagnerová (ibid., s. 18), jsou vysoká kvalifikace a vzdělanost žen, absence objektivizace žen a jejich těla jako veřejného vlastnictví a sexuálního objektu, integrace žen na trh práce (silně rozvoj služeb péče o děti) a ekonomická nezávislost ženy na muži. I přes to však bylo opomíjeno odstraňování genderových stereotypů, zejména těch týkajících se role ženy a muže v rodině, odbourávání tak byly spíše formální nežli praktické překážky ve zrovnoprávnění mužů a žen (Sokačová, 2009).

Obecně však do budoucna zůstala zakotvena spíše skepse vůči feministickým myšlenkám a negativní zkušenosti se státem nařízenou rovností pohlaví (ženy stavěny na roveň mužů doslovně, do extrému – žena v typicky mužském zaměstnání, ovšem zároveň i matka a pečovatelka). To vše podpořily i poměrně zkreslený mediální obraz a zkušenosti s realizací politiky rovnosti přicházející ze západních zemí. Proběhla tudíž pouze mírná transformace tzv. socialistického dědictví, a to směrem k genderově slepému a nesenzitivnímu přístupu k individuálním ženským a mužským právům. Ten byl následně integrován do nastupující liberální ideologie, které bylo vlastní meritokratické vládnutí preferující výkonové faktory a schopnosti jedince. Je však mylné se domnívat, že problematika rovnosti zůstávala zcela stran politického zájmu. Naopak, např. tehdejší levicově orientované politické strany se svým programem a názory přimykaly k institucionálnímu zaštiťování těchto problematik, naopak pravicové či středo-pravicové byly spíše skeptické k jakékoli intervenci do tohoto procesu (Linková, 2003, s. 31-32).

Kdo na agendu rovnosti po roce 1989 nerezignoval, byla jak ženská hnutí a neziskové organizace zaměřené rovnost žen a mužů, tak i odborníci/ice na danou problematiku (Čermáková et al., 2000; Hašková, 2005; Hašková, Kolářová, 2003; Pavlík, 2008, 2010). Ti představovali velmi výrazného hráče, který jako první po pádu komunismu veřejně artikuloval postavení žen a mužů ve společnosti a otevřel problematiku s tímto spojené. Například porušování ženských lidských práv či postavení žen na trhu práce. Po roce 1989 a na začátku 90. let vzniklo velké množství takovýchto občanských organizací, přičemž jejich důležitost a profilace se v průběhu doby měnily. Ve výsledku bylo v průběhu 90. let napočítáno až 70 neziskových organizací zabývajících se nejrůznějšími ženskými a genderovými otázkami (Čermáková et al., 2000).

6.2 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti od roku 1998 do začátku nového tisíciletí

Právě činnost neziskových organizací zaměřených na rovnost žen a mužů v protlačování tématu do veřejné, ale i politické agendy, a to např. formou navazování spolupráce s poslankyněmi z levicově orientovaných stran, byla jedním z důležitých faktorů pro formování státní politiky rovnosti v druhé polovině 90. let (Hašková, Křížková, 2006, s. 83).

Faktorem nejdůležitějším ovšem byl vliv či dokonce tlak mezinárodních aktérů (EU, OSN). Ten vycházel jak ze závazku plnit signované úmluvy (např. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen – CEDAW, 1979* a *Pekingská akční platforma, 1995* – tou tlačená nová strategie prosazování politiky rovnosti, tj. GeM), tak především ze zahájení asociačních procesů ČR k EU. Ty trvaly zhruba od roku 1998 do roku 2004 (Křížková, 2006). Nutno je zmínit, že asociační dohody mezi ČR a EU byly podepsány již v roce 1993, ale v platnost vstoupily až v roce 1995. Jak se shodují aktéři napříč akademickým, neziskovým i státním sektorem (Hašková, 2005; Havelková, 2010; Jezerska, 2003; Křížková, 2006; Linková, 2003; Musilová, 1999; Pavlík, 2006, 2008, 2010; Zpráva o plnění priorit, 1999, 2000), vize pozitivního výsledku asociačních procesů byla dostatečným katalyzátorem pro českou vládu a zároveň i otevřeným oknem příležitostí pro dosud opomíjenou agendu rovnosti a její prosazování. Dle Křížkové (2006) byla dokonce EU právě tím klíčovým aktérem, jenž pro českou vládu a politiku legitimizoval nutnost řešit agendu rovnosti žen a mužů. Jak ovšem dodává Anderson (2006), při formování legislativního rámce středo-východních evropských politik rovnosti hrály roli jak nadnárodní (asociační proces k EU), tak národní faktory (absence organizované opozice vůči legislativě týkající se rovnosti žen a mužů a politických bariér).

Procesní součástí přípravné fáze s ověřitelnými výstupy, a tudíž fungujícím donucovacím nástrojem, byla nutnost zahájení postupné aproximace a harmonizace českého práva a evropského *acquis communautaire* (materiálního práva), a to ještě před vstupem do EU (Musilová, 1999, s. 34). V období zahájení a trvání asociačních procesů nadto běžel v rámci EU *Čtvrtý střednědobý akční program pro rovné příležitosti mužů a žen (1996–2000)*, který byl zacílen zejména na implementaci strategie GeM (Císař, Vráblíková, 2007). V běhu byly též závazky vycházející ze Čtvrté světové konference OSN o ženách a jejího výstupu, již výše jmenované *Pekingské akční platformy*

signované v roce 1995. K jejich plnění tedy byla ČR též od tohoto roku zavázána (Čermáková et al., 2000; Linková, 2003).

Všechny tyto faktory a události hrály roli v odstartování systematického přístupu české vlády k politice rovnosti, budování její institucionální struktury a realizaci. Na začátku roku 1998, kdy byla vládnoucí politickou stranou Česká sociálně demokratická strana (dále ČSSD), byla koordinace agendy rovnosti svěřena do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) a jeho ministra. Tehdejším ministrem a zároveň i prvním místopředsedou vlády byl V. Špidla. Společně s tímto byla všechna ministerstva pověřena spolupracovat s neziskovými organizacemi zaměřenými na rovnost žen a mužů, které již v této době měly vytvořenou solidní základnu co do svého počtu a pokrytí témat rovnosti (viz výše) (Císař, Vráblíková, 2007; Linková, 2003; Musilová, 1999; Pavlík, 2006, 2008, 2010).

V dalším kroku bylo v únoru roku 1998 zřízeno Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen (dále Oddělení rovných příležitostí), a to v gesci MPSV. Diskutabilní je v tomto ohledu samotné umístění Oddělení rovných příležitostí v rámci institucionální struktury politiky. Jak komentuje Pavlík (2006, s. 133) dle výpovědi první vedoucí Oddělení rovných příležitostí S. Horské, Oddělení rovných příležitostí bylo na základě stereotypního a předsudečného vnímání politiky rovnosti podřazeno právě pod agendu MPSV. To pravděpodobně odráželo názor, že politika rovnosti se má vyjevovat především v oblasti sociální, potažmo oblasti rodiny a práce. Do úvahy prozatím nebyla brána ani možnost zařadit Oddělení rovných příležitostí pod Úřad vlády ČR, kde by agenda mohla lépe rozvíjet svůj nadrezortní potenciál a odrážet vysokou společenskou důležitost, ani zřízení samostatného ministerstva.

Záměr k přijetí Oddělení rovných příležitostí za své měl tehdejší legislativní, ale i sociální odbor MPSV. Náměstkyně legislativního odboru považovala agendu Oddělení rovných příležitostí za svou, a to z důvodu, že ona sama v roce 1997 iniciovala přípravu koncepce politiky rovných příležitostí. Náměstek sociálního odboru argumentoval podobným způsobem, jen s tím rozdílem, že obhajoval tvorbu zpráv o implementaci *Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen* (dále CEDAW). Ve výsledku však obě argumentace převážila důležitost politiky rovnosti ve věci přístupu k EU a argument náměstka Odboru pro evropskou integraci. Ten vyzdvihнул, že tento Odbor má primárně na starosti náležitosti týkající se přístupu ČR k EU. Z tohoto důvodu činnost Oddělení rovných příležitostí, která spočívá především v tvorbě zpráv o politice rovnosti právě pro EU a další mezinárodní aktéry (Rada Evropy, OSN atd.), logicky spadá do jeho

gesce. Oddělení rovných příležitostí však tímto bylo umístěno na nejnižší institucionální úroveň a pod Odbor, který nespravoval žádnou konkrétní věcnou politiku (Pavlík, 2006, 2008).

První vedoucí Oddělení rovných příležitostí byla právnička S. Horská, ke které se v průběhu roku 1998 přidaly další dvě pracovnice. Již od počátku tak byly znatelným deficitem institucionálního zabezpečování politiky omezené personální kapacity, které nadto neměly v rukou nástroje k prosazování agendy, a to jak na MPSV, tak napříč celou státní správou. Absence se ovšem nevyhnula pouze nástrojům, ale i finančním zdrojům, a to až zhruba do roku 2002. Prosazování politiky v rámci MPSV šlo tedy spíše cestou využívání sítě osobních kontaktů a dobrých vztahů pracovníků Oddělení rovných příležitostí s dalšími pracovníky/icemi ministerstev a jejich vůli a zájmu konat v agendě rovnosti (Pavlík, 2006).

Prvním hmatatelným výstupem Oddělení rovnosti pod vedením S. Horské byl koncepční a strategický dokument *Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy* (dále Priority a postupy). Dokument byl mimo jiné inspirovaný *Pekingskou akční platformou* a vytvořený ve spolupráci s neziskovým sektorem. Priority a postupy, jako klíčový strategický dokument pro budoucí prosazování české politiky rovnosti, byly schváleny vládou Usnesením č. 236 ze dne 8. dubna 1998 a též následně využity při přístupových rozhovorech k EU. Z tohoto logicky vyplynula i povinnost monitorování naplňování stanovených priorit a cílů, kterou bylo pověřeno MPSV, a to kontinuálně od roku 1998 prostřednictvím každoročních *Souhrnných zpráv o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů* (dále Zpráva o plnění priorit). Priority a postupy jsou do dnešních dní důležitým dokumentem udávajícím směr a cíle politiky napříč rezorty a jsou též každoročně aktualizovány a monitorovány. Co se změnilo, je pouze jejich název a rozšíření souboru aktérů zodpovědných za jejich monitorování a plnění (Císař, Vráblíková, 2007; Linková, 2003; Musilová, 1999; Pavlík, 2006, 2008, 2010).

Další hmatatelnou aktivitou v témže roce bylo ustavení Mezirezortní koordinační komise pro rovné postavení mužů a žen (dále Mezirezortní koordinační komise). Členská základna byla tvořena zástupci/kyněmi, kteří byli jmenováni jednotlivými ministry/němi. Úkolem Mezirezortní koordinační komise bylo přinášet návrhy z různých rezortů a oblastí, a to přímo do koncepce politiky rovných příležitostí žen a mužů. Tímto měla být usnadňována i koordinační funkce Oddělení rovných příležitostí. Do činnosti této Mezirezortní koordinační komise se měly promítat

i představy neziskových organizací ohledně koncepce politiky. Spolupráce mezi úředníky a neziskovým sektorem ovšem byla často složitá z důvodu odlišnosti názorů na danou agendu. Nadto bylo problémem, že do Mezirezortní koordinační komise byli často jmenováni lidé, kteří neměli dostatečné znalosti v problematice v rovnosti žen a mužů. Namísto toho, aby členové/ky byli nápomocní Mezirezortní koordinační komisi jako takové a jejím úkolů se spíše oni sami v rámci jejích aktivit vzdělávali v problematice rovnosti žen a mužů. Činnost Mezirezortní koordinační komise se tak ukázala být spíše zbytečná (Musilová, 1999; Pavlík, 2006, 2008, 2010).

Politická atmosféra pro agendu rovnosti se stala příznivější s vítězstvím ČSSD v červnových volbách v roce 1998. ČSSD pojímala politiku rovnosti jako nedílnou součást politiky lidských práv. Jedním z jejích cílů bylo posílit oblast lidských práv, čehož se rozhodla dosáhnout prostřednictvím jmenování zmocněnce vlády ČR pro lidská práva v září 1998. Ten byl legitimizován ke sledování a vyhodnocování dodržování lidských práv, potažmo iniciaci nápravy jejich porušování. Zmocněnec však nebyl přímým veřejným ochráncem práv, jeho působnost se nevztahovala na individuální problémy občanů (Musilová, 1999). Naopak byl ústředním aktérem a předsedou nově zřízené instituce, a to Rady vlády ČR pro lidská práva (dále Rada pro lidská práva). Ta měla funkci poradní a koordinační, která spočívala zejména ve sledování a vyhodnocování naplňování lidských práv, potažmo plnění mezinárodních závazků jich se týkajících (např. CEDAW, 1979). Je patrné, že z důvodu personálního propojení Rady pro lidská práva a zmocněnce se jejich činnosti velmi podobaly a prolínaly. Členství v Radě pro lidská práva příslušelo náměstkům/yním či ministrům/yním rezortů, jejichž agenda se dotýkala a ovlivňovala naplňování lidských práv, a též zástupcům/kyním neziskového sektoru a odborníkům/icím. Rada sestávala z devíti dílčích odborných sekcí, z nichž jednou byl i Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. Jak vyplývá z výše řečeného, vláda tímto poprvé v historii dala prostor k ovlivňování politiky rovnosti i neziskovému sektoru (Musilová, 1999; Pavlík, 2006).

Dalším místem, kde se v roce 1998 dostalo agendě rovnosti pozornosti, byl Parlament České republiky. Zde byl, jako „náhrada“ za zrušenou Komisi pro rovnoprávné zastoupení žen (rok 1996), zřízen za iniciativy poslankyně J. Volfové (ČSSD) parlamentní Podvýbor pro rovné příležitosti a otázky rodiny, a to v rámci Výboru pro sociální politiku a zdravotnictví. Členy/kami byli nejenom poslanci/kyně,

ale opět i zástupci/kyně neziskových organizací zaměřených na rovnost žen a mužů (Císař, Vráblíková, 2007; Musilová, 1999).

Tímto lze uzavřít pomyslnou první kapitolu vývoje politiky rovnosti a jejího institucionálního zabezpečování v ČR. Jak hodnotí Pavlík (2006, s. 341), implementace politiky rovnosti nebyla v 90. letech příliš úspěšná, a to z důvodu jejího téměř nulového dopadu do praxe. Podobně na situaci politiky a její institucionální struktury reagovala přímo v době jejího utváření i Musilová (1999, s. 39-40). Ta kompetence, vazby a spolupráci jednotlivých institucí politiky již tehdy, v jejích začátcích a novosti, popsala jako neideální. Váhala nad dostatečností integrace neziskového sektoru do procesu tvorby politiky a vlivu MPSV v prosazování opatření politiky napříč rezorty. Ani Zprávy o plnění priorit sestavované státní správou nehodnotily ubírání se politiky, tudíž počínání si své vlastní a svých aparátů, příliš pozitivně. Ačkoli se vláda a Rada pro lidská práva zabývaly lidskoprávní tematikou, problematika nerovnosti v postavení žen a mužů stále zůstávala v pozadí. Klíčová ovšem byla pro mezinárodní aktéry a z hlediska mezinárodních smluv, k jejichž plnění se ČR zavázala. Jak už bylo naznačeno výše, v této době nejdůležitější byla *Dohoda o přidružení k Evropské Unii*. Ta se mimo jiné odrazila i v relevantní české legislativě (Zpráva o plnění priorit, 2000).

6.3 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti v období 2000–2006

Ihned na začátku nového tisíciletí došlo k personální změně v jednom z klíčových státních aparátů institucionálního zabezpečování politiky rovnosti. Koncem roku 2000 odešla do důchodu první vedoucí Oddělení rovných příležitostí S. Horská, kterou ve funkci nahradila též právnička D. Zelenková (Pavlík, 2006, 2008). Jak dále uvádí Pavlík (ibid.), ta měla menší předchozí zkušenosti s problematikou rovnosti a též byla menší aktivistkou nežli její předchůdkyně. Jak doplňuje jedna z osob pracujících v tehdejší době na Oddělení rovných příležitostí, D. Zelenková byla typickou státní úřednicí, nicméně úřednicí velice zdatnou co do tzv. úřednických vyjednávacích taktik a znalosti prostředí státní správy. Agendu rovnosti chápala, své feministické smýšlení však neprojevovala aktivisticky a nepromítala ho do svých aktivit v rámci státní správy, a to i z důvodu prevence ohrožení Oddělení rovných příležitostí a své vlastní pozice (expertní rozhovory). Jak komentuje Pavlík (ibid.), toto se později určitým způsobem promítlo do aktivit a celkového naladění Oddělení rovných příležitostí. Stalo se spíše byrokratickým orgánem, formalistně provádějícím danou agendu, a naopak postrádajícím aktivistický

zápal pro věc. Problémová byla nadto i úplná absence spolupráce s neziskovými organizacemi zaměřenými na rovnost žen a mužů. Pro politiku rovnosti přívětivou bylo ovšem personální obsazení postu prvního místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí, a to V. Špidlou. Jak ve své výpovědi uvádí tehdejší vedoucí Oddělení rovných příležitostí, V. Špidla byl velmi otevřený vůči problematice rovnosti a aktivně ji prosazoval i při jednání vlády (Zelenková, 2016).

Není proto s podivem, že právě on v roce 2001, a to i přes nechuť jak opozice, tak svých spolustraníků, inicioval vytvoření dalšího klíčového státního aparátu politiky rovnosti (Linková, 2003, s. 32-33). Tou byla Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále Rada pro rovné příležitosti), která měla posilovat či zcela suplovat nedostatečnou koordinační funkci Mezirezortní komise (Pavlík, 2006). Právě V. Špidla se jakožto ministr práce a sociálních věcí stal prvním předsedou této instituce, která byla Usnesení vlády č. 1033/2001 zakotvena jako stálý poradní orgán vlády v oblasti rovnosti a vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy. Z tohoto zakotvení vyplývá, že Rada pro rovné příležitosti neměla ani výkonnou, ani dozorčí moc. Členská základna Rady byla v té době tvořena náměstkyněmi všech rezortů, u kterých nebyla požadována žádná vstupní znalost problematiky rovnosti, pěti zástupkyněmi neziskového sektoru, zástupci/kyněmi zaměstnavatelů, odborů a tehdejší ředitelkou Sociologického ústavu a zároveň odbornicí přes danou agendu (Havelková, 2010; Pavlík, 2006). Jak vyplývá z výše řečeného, Rada pro rovné příležitosti byla již od svého počátku formována jako instituce postrádající jakékoli nástroje k prosazování agendy rovnosti. Nadto se ukázalo, že byla institucí, která ve své členské základně spíše postrádala genderově vzdělané a zkušené aktéry. V praxi tak činnost Rady pro rovné příležitosti neměla téměř žádný dopad, krom legislativně slabých a těžko vymahatelných doporučení předkládaných vládě a „vzdělávání“ svých členů/ek v problematice rovnosti (Pavlík, 2008).

Dalším nově vzniklým a důležitým aktérem politiky, který měl pomoci k prosazování agendy uvnitř a vně jednotlivých rezortů, byli tzv. gender focal points (dále GFP) či koordinátoři/rky agendy rovnosti žen a muži. Ty bylo nutno zřídit na každém rezortu dle Usnesení vlády č. 456 ze dne 9. května 2001, a to jako jednu pracovní pozici na nejméně poloviční úvazek (Linková, 2003; Pavlík, 2006, 2008, 2010). Více o tomto aktérovi a problémech s ním spojených je níže v podkapitole 6.6.1.4. Jak akademické texty, tak zprávy státní správy shodně uvádějí, že toto Usnesení nebylo rezorty plněno stoprocentně. Konkrétně na Ministerstvu místního rozvoje a Ministerstvu zahraničí, do konce roku 2002 nevznikly pracovní pozice GFP (Pavlík,

2006, 2008, 2010; Stínová zpráva, 2004; Zpráva o plnění priorit, 2003). Vytvoření jak Rady, tak GFP ovšem ve výsledku MPSV vnímalo, na rozdíl od akademického/neziskového sektoru, vcelku optimisticky. A to jako nový impuls pro ostatní rezorty k zapojení se do tvorby politiky rovnosti, a co více i jako nástroj ke změně jejich náhledu na politiku rovnosti jako takovou. To konkrétně k jejímu vnímání jako politiky nikoli izolované v několika málo oblastech, ale naopak průřezové napříč všemi veřejnými politikami (Zpráva o plnění priorit, 2002, 2003).

Nově vzniklá Rada pro rovné příležitosti a konkrétně její personální řízení však dlouho nezůstaly beze změn. Již v březnu 2002 byla předsedkyní jmenována poslankyně J. Volfová, která nahradila dosavadního V. Špidlu. J. Volfová byla pouze řadovou poslankyní ČSSD, a to i přes to, že status Rady uvádí, že předsedou/kyní má být „zpravidla místopředseda vlády, do jehož působnosti spadají sociální věci“. Nadto bylo známo, že o svůj post poslankyně může záhy, tj. při dalších volbách, přijít. Tento krok byl čistě politický, učiněn na základě rozhodnutí vlády a nikdy nebyl dostatečně zdůvodněn. Dával však jasně najevo přístup a postoj tehdejší vlády k problematice rovnosti, potažmo důležitosti Rady pro rovné příležitosti. Ta jako instituce politiky rovnosti utrpěla a ztratila hned na začátku svého působení svůj politický, symbolický, ale i reálný význam a kompetence. Ani J. Volfová ve funkci dlouho nesetřvala, ještě v roce 2002 byla nahrazena A. Čurdovou (Pavlík 2006, 2008, 2010; Stínová zpráva, 2004). Jak je zmíněno ve Stínové zprávě (2004, s. 22), to, že bylo jmenování předsedy/kyně Rady činěno prostřednictvím politického klíče, nebylo šťastným rozhodnutím. Politika rovnosti tak byla prakticky vázána jen na jednu politickou stranu (tehdy ČSSD), což při změně vládnoucích stran mohlo být ohrožující či dokonce likvidační pro politiku rovnosti samotnou.

Negativní dopad na fungování Rady pro rovné příležitosti však měly nejen výše popsané personální změny, ale především nízká četnost jejích zasedání a vysoká míra absence jejích členů/ek na těchto zasedáních. Do konce roku 2003 se Rada pro rovné příležitosti sešla pouze třikrát, a to včetně prvního ustavujícího zasedání. To bylo také jediným, kde se sešli všichni náměstkové/yně daných rezortů. Na následujících zasedáních buďto náměstci/kyně byli nepřítomni, anebo zastupováni/y podřízenými, a to nejčastěji GFP. Rada pro rovné příležitosti si pro svou činnost též do konce roku 2003 nezřídila žádné dílčí poradní výbory (pouze jednu pracovní skupinu pro rodinu), tak jako například Rada pro lidská práva (Linková, 2003; Pavlík, 2006; Stínová zpráva, 2004).

Součástí asociačního procesu k EU byla i možnost zapojovat se do různých mezinárodních projektů, z nichž mohly být čerpány finance na realizaci politiky rovnosti. ČR se připojila např. k Iniciativě společenství EQUAL (více viz 7.2) jako první ze zemí společně přistoupivších v roce 2001. Dále se zapojila do *Medium Term Community Action Programme for equal opportunities for women and men* (1996–2000) a později také do *5th Framework strategy for gender equality* (2001–2005), ovšem pouze s jedním projektem, který byl realizován až v roce 2004 (Roder, 2005). Pro tuto práci nejvýznamnější byl mezinárodní twinningový projekt *Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami* (dále Twinningový projekt), který si vytyčoval ambiciózní cíle stran změny a zlepšení institucionálního zabezpečování politiky rovnosti v ČR. Byl realizován MPSV od srpna roku 2002 do července 2003, a to ve spolupráci se švédskými odborníky/icemi. Jeho primárním cílem byla harmonizace české legislativy týkající se rovnosti s evropským *acquis communautaire*. Jak se však v průběhu projektu ukázalo, česká legislativa již byla harmonizována a v souladu s evropskou legislativou. Věcnou náplní projektu se tedy stalo sledování původně druhotného cíle, a to tvorba vodítka pro transformaci a zlepšení institucionální struktury rovnosti. Konkrétně se mělo jednat přímo o model institucionálního zabezpečení politiky rovnosti, který formuloval, prováděl a prosazoval opatření cílená na dosahování rovných příležitostí a rovnosti, a to na všech úrovních politik (národní, regionální, obecní). V cílech byla silně akcentována strategie GeM, o které bylo v českém prostředí doposud málo slyšet. O původním ideálním řešení institucionálního zabezpečování rovnosti v ČR je ve výstupech projektu hovořeno pouze jako o optimálním realistickém řešení, které bere v potaz možnosti české politiky (Asklöf, 2003; Stínová zpráva, 2004).

Konkrétní doporučení Twinningového projektu se výrazně shodují s doporučeními předkládanými ve Stínové zprávě (2004). Reflektováno je mnoho oblastí politiky rovnosti, přičemž pro účely této práce jsou klíčovými doporučení následující. Vytvoření nového centrálního aktéra zaštiťujícího agendu, v ideálním případě postu ministra/yně pro rovnost žen a mužů či alespoň zařazení agendy pod již fungujícího ministra/yni (např. práce a sociálních věcí). Tento aktér by pak měl mít k dispozici i svůj vlastní Odbor pro rovnost žen a mužů, kterým by mělo být dosavadní Oddělení rovných příležitostí, a to hierarchicky povýšené a navýšené stran personálních kapacit (18 osob). Adekvátně by pak měl být změněn i název rezortu. Rada pro rovné příležitosti by měla zřídit dílčí výbory a koordinace rovnosti na rezortech by měla být

svěřena do rukou čtyř GFP, kteří by agendě věnovali polovinu ze svého úvazku. Doporučováno bylo i zřízení instituce, jejíž kompetence by odpovídaly článku 8a směrnice 2002/73/ES. To konkrétně znamená vytvoření instituce zabývající se potíráním a sledováním všech forem diskriminace, která by nadto reflektovala i rovnost žen a mužů. Stranou doporučení nezůstala ani krajská a obecní úroveň. V rámci každé krajské rady měli být jeden její člen/ka a jeden úředník/ice pověřeni prosazováním a správou politiky rovnosti. Dalším krokem pak mělo být vytvoření celého oddělení na každém krajském úřadě (Asklöf, 2003; Linková, 2003; Stínová zpráva, 2004).

I přes tato doporučení, která byla potvrzována i ve Stínových zprávách (2004, 2006), se v tomto okamžiku vývoj institucionálního zabezpečování politiky rovnosti spíše zastavil a institucionální struktura zůstávala po následující roky víceméně neměnná a stejná. K 1. květnu 2004 ČR společně s dalšími devíti státy přistoupila k EU. Jak je zmiňováno ve Zprávě o plnění priorit za rok 2004, přistoupení bylo významné zejména pro posílení aspektu dodržování lidských práv, rovnosti žen a mužů nevyjímaje, a důrazu na uplatňování strategie GeM. V této souvislosti byla vyzdvihována nutnost integrace a reflexe genderového aspektu nejen do každodenního života občanů, ale zejména v rámci evropských projektů přinášejících kýžené finanční dotace pro ČR (Zpráva o plnění priorit, 2005). Výstupy z Twinningového projektu, ale i Zprávy o plnění priorit (2003, 2004) explicitně artikulovaly nutnost do budoucna zlepšovat institucionální zabezpečování rovnosti. Již v roce 2004 (Zpráva o plnění priorit, 2005) však tento aspekt politiky rovnosti byl dle státní správy na velice dobré úrovni. A to i přes to, že v období let 2004–2006 nedoznalo institucionální zabezpečování politiky rovnosti žádných změn (Stínová zpráva, 2006). Vstupem do EU však odstartovala možnost financování politiky rovnosti prostřednictvím operačních programů z Evropského sociálního fondu. Právě v roce 2004 byl zahájen první Operační program Rozvoj lidských zdrojů trvající až do roku 2006, jehož řídicím orgánem se stalo MPSV a konkrétně Odbor řízení pomoci z ESF a jeho Oddělení řízení a implementace OP RLZ (více viz níže podkapitola 7.2.1).

V období let 2004–2006 byla i nadále vedoucí Oddělení rovných příležitostí již jmenovaná D. Zelenková, jejíž tým tvořilo celkem pět spolupracovníků/ic (již od roku 2002). Jejich znalostní a zkušenostní báze stran rovnosti žen a mužů ovšem byla spíše skromnější a chyběla i dostatečná osobní angažovanost v dané agendě. Většina pracovníků/ic nadto působila ve své pozici krátce. S tímto byla spojena i vysoká fluktuace osob na Oddělení rovných příležitostí, která nepřispívala ke kontinuitě vývoje

a budování tzv. institucionální paměti (Stínová zpráva, 2004). Na stranu druhou bylo v dané době Oddělení rovných příležitostí považováno za klíčový a nejlépe fungující aparát institucionálního zabezpečování, který např. v porovnání s Radou pro rovné příležitosti vykazoval skutečné výsledky. Stěžejním výsledkem byla především integrace relevantních nařízených EU do českého legislativního rámce, a to ještě před vstupem do EU (Pavlík, 2006; Stínová zpráva, 2004). Důležitým krokem učiněným v roce 2005, od něž se očekávalo posílení institucionálního zabezpečování politiky na rezortní úrovni, bylo doporučení Rady pro rovné příležitosti cílené na GFP. To doporučovalo rozšířit současné pozice GFP, a to na jedno pracovní místo na plný pracovní úvazek, nebo dvě pracovní místa na poloviční pracovní úvazek na všech rezortech v rámci stávající systemizace. Doporučení bylo schváleno Usnesením vlády ze dne 20. dubna 2005 č. 464. Další změnou byl vznik Stále komise pro rovné příležitosti na úrovni poslanecké sněmovny v roce 2006 (Zpráva o plnění priorit, 2006).

6.4 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti v období 2007–2010

Počínaje touto podkapitolou se počet zdrojů k popisu vývoje zužuje, a to z důvodu reálné absence (zejména akademických/neziskových) zdrojů zabývajících se tímto tématem. Čerpám tudíž především ze Zpráv o plnění priorit, později Zpráv o rovnosti od státní správy a Stínových zpráv od akademického/neziskového sektoru. I přes nižší počet zdrojů však zachovávám logiku dvou (lišících se) pojetí vývoje politiky, tak jak bylo popsáno na začátku této kapitoly.

Po spíše klidovějším období stran institucionálních změn přichází rok 2007, který strukturou zahýbal poměrně podstatným způsobem. Koordinací agendy rovnosti byla usnesením vlády¹⁰ z roku 2007 pověřena ministryně pro lidská práva a národnostní menšiny, kterou v té době byla D. Stehlíková. Jelikož tato pozice byla v rámci struktury zakotvena na Úřadu vlády ČR (dále ÚV ČR), přesun se dotknul i klíčového aparátu institucionálního zabezpečování politiky rovnosti, a to Oddělení rovnosti. To počínaje rokem 2008 nadále nepříslušelo ministři/yni práce a sociálních věcí, tudíž bylo z MPSV přesunuto právě pod ÚV ČR. Ministryni spravující politiku rovnosti D. Stehlíkové náležel i post předsedkyně Rady pro rovné příležitosti. Kontinuita tohoto ministerského postu, potažmo jeho kabinetu ovšem nebyla garantována a byla závislá na politickém dění a otevřenosti vlády vůči agendě rovnosti. Dalším negativním efektem

¹⁰ Usnesení vlády č. 762 ze dne 11. července 2007.

bylo, že se přejmenované Oddělení rovnosti žen a mužů (dále Oddělení rovnosti) daným přesunem stalo pouze sekretariátem Rady pro rovné příležitosti. Tímto institucionální zabezpečování ztratilo aktéra, který by koordinoval agendu horizontálně. ÚV ČR jako zastřešující orgán pro Oddělení rovnosti mimo to neměl stejné zákonodárné nástroje a pravomoci jako ministerstva (např. vydávání vyhlášek). Ani počet pracovníků/ic nezaznamenal tímto přesunem žádných změn a byl stále nedostačující (pět) (Stínová zpráva, 2008; Zpráva o plnění priorit, 2008).

Nástup ministryně nebyl zdaleka jedinou změnou, kterou členská základna Rady pro rovné příležitosti pocítila. V září roku 2007 poprvé zasedala v kompletně novém složení. Personální obměna šla v ruku v ruce se změnami základních dokumentů Rady pro rovné příležitosti. Změnou prošel její status, dlouhodobý plán práce a její priority. Nadto byly nově zřízeny dva výbory, a to Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů v rodinném a pracovním životě a Výbor pro prevenci domácího násilí (v působnosti od 2008). Jejich činnost byla přímo cílena na nově nastavené priority Rady pro rovné příležitosti, jimiž bylo, jak už názvy výborů napovídají, sladování rodinného a pracovního života a prevence domácího násilí. V návaznosti na vznik prvního zmíněného výboru byl v roce 2008 zrušen stejnojmenný výbor Rady pro lidská práva, který se dlouhodobě zabýval diskriminací žen v kontextu CEDAW. Paradoxní je, že tento výbor v září roku 2007 změnil svůj název (od odstranění všech forem diskriminace k rovným příležitostem žen a mužů), aby dal najevo svou otevřenost vůči jiným tématům než je diskriminace žen. Ovšem hned v roce následujícím se stal duplicitní k nově vzniklému výboru Rady pro rovné příležitosti. Toto ilustruje neočekávanost přesunu agendy rovnosti z MPSV na ÚV ČR (Stínová zpráva, 2008; Zpráva o plnění priorit, 2008).

Rok 2007 byl významný i z evropské perspektivy, a to ze dvou důvodů. Zaprvé rok 2007 byl vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny, zadruhé byl projeven zájem o umístění plánovaného Evropského institutu pro genderovou rovnost na území ČR. Potenciál obou aktivit však nebyl českou vládou významněji využit. Aktivity Evropského roku byly vládou ponechány zcela v rukou neziskového sektoru, a nadto bez dostatečného zastoupení a podpory témat politiky rovnosti. Usídlení Evropského institutu na našem území vláda, a to i přes svůj původní zájem a doporučení Rady pro rovné příležitosti, nakonec odmítla. Projevila se tak opět přetrvávající laxnost vůči politice rovnosti ve srovnání s oblastmi dalšími (Stínová zpráva, 2008). Stran evropských záležitostí byl rok 2007 spojen i se zahájením druhého Operačního

programu Lidské zdroje a zaměstnanost (2007–2013) financovaného z Evropského sociálního fondu. Řídícím orgánem bylo stejně jako u předchozího programu MPSV (Stínová zpráva, 2008; Zpráva o plnění priorit, 2008).

I přes to lze v následujících letech zaznamenat pozitivní změny, a to konkrétně v pravidelných Zprávách o plnění priorit, které byly již od svého vzniku dlouhodobě kritizovány ze strany akademického a neziskového sektoru (Linková, 2003; Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008). Zprávy, které byly vytvářeny počínaje rokem 2008, rozpracovávají problematiku rovnosti mnohem hlouběji a rozsáhleji, znatelná je větší odbornost i zájem tvůrců, vytrácí se formalistní zpracování a obsahová vágnost. Odkazováno je i na mezinárodní dokumenty, akcentuje se důležitost ČR jako člena EU a rovnost žen a mužů je vyzdvihována jako evropská priorita. To mohlo být způsobeno výše zmíněným přesunem Oddělení rovnosti, a tím pádem posílením jeho pozice a důležitosti, případně i personálními změnami v dalších důležitých částech institucionální struktury politiky rovnosti (Zpráva o plnění priorit, 2009). Toto potvrzuje i Stínová zpráva (2008), která však přesun vidí spíše jako symbolický stran posílení důležitosti daných aktérů. Nadto přetrvávají výše zmíněná rizika s těmito změnami spojená.

Ihned v roce následujícím (2009) byla D. Stehlíková nahrazena ve své pozici M. Kocábem, který se tímto stal i předsedou Rady pro rovné příležitosti. V rámci kabinetu tohoto ministra bez portfeje působilo nadále Oddělení rovnosti se stabilně nízkým počtem pracovníků/ic, které současně vykonávalo i funkci sekretariátu Rady. I ze strany Zpráv o plnění priorit, které byly tvořeny přímo samotným Oddělením rovnosti, zaznívala kritika na personální nedostatečnost. Ačkoli se agenda Oddělení rovnosti stále rozrůstala, a to zejména v souvislosti se členstvím ČR v EU a dalších mezinárodních institucích, stran personálních kapacit tento trend reflektován nebyl. Již v tomto roce tak jedním z apelů Zprávy o plnění priorit bylo jak řešení tohoto problému, tak i povýšení Oddělení rovnosti na odbor. V roce 2009 se také rozšířilo portfolio výborů Rady pro rovné příležitosti, a to o Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů (dále Institucionální výbor) a Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života. V rámci posledních dvou jmenovaných pak byly zřízeny vždy dvě pracovní skupiny, a to Pracovní skupina priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a Pracovní skupina podpora institucionálního zabezpečení na lokální úrovni a Pracovní skupina koncepce rodinné politiky a Pracovní

skupina legislativa v oblasti aktivního otcovství. Na rezortní úrovni krom GFP začaly fungovat i pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů. Jejich členy/kami byli právě GFP a další pracovníci/ice z různých oddělení a odborů jednotlivých rezortů (Zpráva o plnění priorit, 2010).

Pro institucionální zabezpečování politiky rovnosti bylo dále klíčové přijetí tzv. antidiskriminačního zákona¹¹ v roce 2009. Přijetí zákona bylo nejen dalším krokem k harmonizaci evropského a českého legislativního rámce, ale dalo vzniknout i dalšímu orgánu pro prosazování a ochranu rovnosti – tzv. *equality body*, česky veřejnému ochránci lidských práv (dále VOP). Zpráva o plnění priorit (2010, s. 26) tento krok dokonce hodnotila jako nejdůležitější pro posílení institucionální struktury od roku 1998. Agendou tohoto nového aktéra bylo prosazování a ochrana rovnosti obecně, a to prostřednictvím poskytování přímé a individuální pomoci těm, kteří se cítí být diskriminováni nejen na základě pohlaví. Jako pomocná ruka VOP bylo zřízeno Oddělení rovného zacházení čítající v tehdejší složení šest zaměstnanců/kyň. Očekávané přispění k problematice rovnosti žen a mužů ze strany VOP mělo spočívat zejména v kladení důrazu na řešení diskriminace v zaměstnání, které bylo oblastí doposud podceňovanou (Zpráva o plnění priorit, 2010).

Na krajské a obecní úrovni zůstávala situace nadále beze změn. Na této úrovni chyběl koordinační mechanismus pro politiku rovnosti, jedinou změnou byla možnost krajských zástupců/kyň podílet se na jednání Rady pro rovné příležitosti, a to z pozice stálých hostů/ek (Zpráva o plnění priorit, 2010).

Ministr pro lidská práva a národnostní menšiny M. Kocáb setrval ve své funkci až do března roku 2010. Po jeho demisi nebyl jmenován žádný nástupce/kyně, a post tudíž zůstal neobsazen. Kvůli tomuto byly politika rovnosti a její prosazování významně oslabeny, na což kriticky upozornil i Výbor OSN pro odstranění všech forem diskriminace žen, který doporučil znovuoobnovení a především znovu obsazení tohoto postu. K dubnu roku 2010 byl M. Kocáb jmenován zmocněncem pro lidská práva, a to jako již pátý v pořadí po J. Litomském. Ve své funkci však příliš dlouho nesetřval, již v září téhož roku byl po volbách a vzniku nové vlády z funkce odvolán. Pozice zůstala neobsazena až do února 2011, kdy byla obsazena M. Šimůnkovou. Jak již bylo naznačeno výše, stagnace se kvůli personálním rošádám a neobsazenosti postu

¹¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

centrálního aktéra nevyhnula ani všem relevantním radám – Radě pro rovné příležitosti, Radě pro lidská práva a Radě pro národnostní menšiny. Těm chyběl/a předseda/kyně, tudíž nebylo možné ani svolat jejich jednání, ani měnit či rozšiřovat jejich členskou základnu. Rada pro rovné příležitosti se tak ve výsledku sešla za rok 2010 jen třikrát (Zpráva o rovnosti, 2011).

Negativní personální změny, konkrétně řečeno redukce, se nevyhnuly ani dalšímu důležitému aktérovi, a to Oddělení rovnosti. Koncem roku 2010 čítalo Oddělení rovnosti pouze tři pracovníky/ice. Je však nutno podotknout, že i přes tento deficit byl zřetelný pokrok v činnostech Oddělení rovnosti, který se konkrétně projevil v každoročních Zprávách o plnění priorit. Ty počínaje rokem 2010 změnily svůj název (ze Zprávy o plnění priorit na Zprávy o rovnosti žen a mužů v roce ... v České republice – dále Zprávy o rovnosti) a rozšířily a prohloubily svůj obsah. Tyto změny pak hypoteticky mohly být spojeny i s příchodem nové vedoucí Oddělení rovnosti, kterou se od poloviny roku 2010 stala P. Špondrová. Před ní byla na krátkou dobu (čtyři měsíce) vedoucí A. Baršová (Výroční zpráva..., 2011; Zpráva o rovnosti, 2012).

V souvislosti s politickou situací a nástupem nové vlády došlo na jaře roku 2010 na parlamentní úrovni ke sloučení Stálé komise pro rovné příležitosti a Stálé komise pro rodinu. Vznikla tak nová Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti, jejíž předsedkyní byla zvolena H. Langšádlová (Zpráva o rovnosti, 2011).

6.5 Institucionální zabezpečování politiky rovnosti v období 2011–2014

Ani v následujícím období se institucionální struktura politiky rovnosti nevyhnula podstatným změnám. Na základě uzavření Dodatku ke koaliční smlouvě vládními partnery byla v roce 2011 Rada pro rovné příležitosti přesunuta z ÚV ČR na MPSV. Je nutno zdůraznit, že tento přesun se dotknul nejen Rady pro rovné příležitosti, ale zejména jejího sekretariátu, tj. Oddělení rovnosti. To přešlo z ÚV ČR, sekce zmocněnkyně pro lidská práva na MPSV, sekci pro sociální začleňování a lidská práva. Jinými slovy svou domovskou půdu, kde činnost v době svého vzniku zahajovalo. Ačkoli se tímto Oddělení rovnosti fakticky stalo referátem rovných příležitostí žen a mužů podřízeným náměstkovi pro sociální začleňování a lidská práva, bude z důvodu zachování přehlednosti i nadále tento aktér označován jako Oddělení, ovšem rovných příležitostí žen a mužů (dále Oddělení rovných příležitostí). Krom přesunu Rady pro rovné příležitosti a Oddělení rovných příležitostí došlo i k přesunu evropského rozměru

agendy rovnosti, kterou předtím vykonávala Sekce pro evropské záležitosti pod ÚV ČR. Tímto došlo ke sloučení unijní i vnitrostátní agendy rovnosti, tím pádem jejímu rozšíření. Obdobný trend ovšem nezaznamenal počet zaměstnanců/kyň Oddělení rovných příležitostí (Záznam z jednání Institucionálního výboru..., 2012a). Samotný přesun byl realizován na základě Usnesení vlády ze dne 23. listopadu 2011 č. 876, a to s účinností od 1. prosince 2011. Ačkoli Zpráva o rovnosti za rok 2011 konstatuje (2012, s. 17), že tato změna by neměla přinést negativní důsledky do budoucna, např. v podobě oslabení pozice Oddělení rovných příležitostí či zúžení jeho agendy, jen o pár řádků níže naopak hovoří o mírném oslabení (ibid., s. 18).

S blížícím se přesunem Oddělení rovnosti na MPSV došlo i k personální obměně vedení Oddělení rovnosti, kam k 1. listopadu 2011 nastoupila na pozici vedoucí L. Zachariášová. Početní stav personálu však nadále zůstal nedostatečný. Oddělení rovných příležitostí čítalo po přesunu pouze dvě funkční místa, přičemž před přesunem to byla místa tři. Tento počet byl nedostatečný nejen z hlediska realizace politiky rovnosti jako celku, ale i činnosti dílčích aparátů institucionální struktury (např. Rada pro rovné příležitosti), které byly vázány na práci Oddělení rovných příležitostí. Ačkoli Rada pro rovné příležitosti výše zmíněnou změnou získala nového předsedu, kterým se v listopadu 2011 stal ministr práce a sociálních věcí J. Drábek, do té doby byla téměř na rok a půl ve své činnosti paralyzována. To z důvodu toho, že od července 2010 do listopadu 2011 nebyla obsazena funkce předsedy/kyně Rady pro rovné příležitosti, který zasedání svolává. Snížená či zcela paralyzovaná byla tím pádem i činnost dílčích výborů, které z důvodu absence zasedání Rady pro rovné příležitosti neměly možnost předkládat své podněty. Poprvé po této pauze Rada zasedala v únoru 2012, kdy se mimo jiné sešla v novém personálním složení (Zpráva o rovnosti, 2012).

Rok 2012 byl pro klíčové aparáty nejenom stabilizační, zejména co do obnovování činnosti a zvykání si na nové institucionální umístění, ale i aktivizační, zejména co do započatých projektů. Stabilizace a obnovování činnosti Rady pro rovné příležitosti probíhaly i za stále nízkých personálních kapacit (dvě systemizovaná místa) Oddělení rovných příležitostí. Nadto za vzniku nového dílčího aktéra Rady pro rovné příležitosti, a to Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů. Změnou statutu Rady pro rovné příležitosti (usnesená v prosinci 2012) byli na pozici místopředsedů/kyní jmenováni J. Dobeš (náměstek ministryně práce a sociálních věcí), M. Šimůnková (zmocněnkyně vlády pro lidská práva) a M. Čermáková (vědecká pracovnice Sociologického ústavu AV ČR). Předsedkyní se později stala ministryně práce

a sociálních věcí L. Müllerová (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2013). Oddělení rovných příležitostí dle své vlastní Zprávy o rovnosti (2013, s. 15) sice přesunem na MPSV neutrpělo obávané oslabení ve smyslu šíře agendy, ovšem některé z jeho činností, např. činnosti ve vnějším připomínkovém řízení a hodnocení dopadů regulace, musely být z důvodu chybějících kapacit výrazně omezeny.

Aktivizace institucionálního zabezpečování politiky v roce 2012 proběhla prostřednictvím dvou kroků. Jednak řešením problémového postavení situace GFP na rezortech iniciované Radou pro rovné příležitosti, jednak zahájením projektu *Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR* (dále projekt Optimalizace). Samotná Zpráva o rovnosti Oddělení rovných příležitostí (2013, s. 13) přiznala, že institucionální zabezpečování politiky bylo v dané době stále problémové. To zejména v oblastech formulace, porozumění a následného plnění Priorit a postupů a ve věci nedostatečných personálních kapacit na všech úrovních politiky rovnosti. Za cílem lépe pochopit a uchopit samotnou agendu rovnosti a aplikovat dobrou zahraniční praxi na české institucionální zabezpečování byl v listopadu 2012 zahájen projekt Optimalizace. Ten byl financován převážně z Evropského sociálního fondu, ale i českého státního rozpočtu. Konkrétními plánovanými aktivitami projektu bylo vytvoření střednědobé strategie pro rovnost a optimalizace nástrojů dané politiky, jako je např. sběr statistických dat segregovaných dle pohlaví. Příprava projektu proběhla za spolupráce Oddělení rovných příležitostí a dalších klíčových aparátů institucionální struktury, jako je Rada pro rovné příležitosti a její výbory, ale i aktérů neziskového sektoru, zástupců/kyň zaměstnanců a zaměstnavatelů či akademického sektoru (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2013).

Rok 2013 se nesl v duchu zahájení projektu Optimalizace, který mimo jiné významně a pozitivně ovlivnil stav personálních kapacit Oddělení rovných příležitostí. Jak již bylo několikrát zmíněno výše, právě nedostatečné personální kapacity byly jedním z dlouhodobě přetrvávajících a činnost Oddělení paralyzujících problémů. Díky projektu byly personální kapacity navýšeny na sedm pracovních míst, přičemž dvě místa z tohoto počtu byla na poloviční úvazek. Na toto logicky navazovalo obnovení dočasně utlumených aktivit Oddělení rovných příležitostí. Těmi byli např. vnější připomínkové řízení, provázání činnosti výborů a pracovní skupiny Rady pro rovné příležitosti, veřejná propagace Oddělení rovných příležitostí a komunikace s veřejností či spolupráce s neziskovým sektorem, rezortními GFP a mezinárodními aktéry. Činnosti Oddělení rovných příležitostí začal nabývat konkrétnějších rysů i projekt

Optimalizace. Zdůrazňováno bylo cílení na prohlubování kooperace, vzájemné informovanosti a navyšování personálních a odborných kapacit napříč institucionální strukturou a upevňování znalostí stran problematiky rovnosti. Jako jeden z konkrétních plánovaných výstupů pak byla metodika pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů. V průběhu roku 2013 byly v rámci projektu zahájeny aktivity jako např. revize statistických dat, workshopy a semináře pro GFP či mezinárodní konference. Rada pro rovné příležitosti v tuto dobu řešila podnět jednoho z výborů, díky němuž se v roce 2013 začalo jednat o posílení personálních kapacit Oddělení rovného zacházení Kanceláře VOP. Tento výbor dále dosáhl zřízení funkce koordinátora/ky rovných příležitostí žen a mužů přímo na ÚV ČR. Na konci roku též došlo ke zřízení či spíše rozšíření původní Stálé komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti na Stálou komisi Poslanecké sněmovny pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny. Její novou předsedkyní se po H. Langšádlové stala R. Maxová (Stínová zpráva, 2015; Výroční zpráva..., 2014; Zpráva o rovnosti, 2014).

V roce 2013 se do institucionálního zabezpečování politiky rovnosti aktivně pokusil zasáhnout i neziskový sektor, a to formou otevřeného dopisu. Zde zástupci/kyně 40 neziskových organizací vyzvali nově nastupující vládu ke zřízení ministerstva pro lidská práva, menšiny a rovné příležitosti. To dle slov předsedkyně České ženské lobby J. Smiggels Kavkové mělo napravit nesystémové přesunutí agendy rovnosti z ÚV ČR na MPSV, a provázat tak rovnost žen a mužů s lidskoprávní problematikou. L. Otáhalová, tehdejší ředitelka organizace La Strada, nadto zdůraznila, že lidskoprávní agenda, obsahující i rovnost žen a mužů, může být efektivně koordinována, prosazována a pojímána jako skutečný vládní závazek jen pokud bude zřízen právě post ministra/yně jako rovnocenného člena/ky vlády (Český helsinský výbor, 2013).

Jak komentuje samotná Zpráva o rovnosti za rok 2014 (2015, s. 8), právě v tomto roce došlo k velice významné změně v institucionálním zabezpečování politiky rovnosti. Se jmenováním nové vlády v lednu 2014 byla obnovena pozice ministra/yně pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Nově jmenovanému ministrovi J. Dienstbierovi byla do gesce svěřena, mimo jiné, i politika rovnosti žen a mužů. Právě tento krok následně umožnil v pořadí již třetí přesun jak agendy rovnosti, tak i jejích klíčových aparátů – přejmenovaného Oddělení rovnosti žen a mužů (dále Oddělení rovnosti) a Rady pro rovné příležitosti – zpět na ÚV ČR. Přesun z MPSV na ÚV ČR byl odsouhlasen k 1. červenci 2014. Jak dále uvádí Zpráva o rovnosti, vtělení jak Oddělení rovnosti, ale především i samotné agendy pod ústřední orgán státní správy bylo krokem

velice důležitým. A to zejména z důvodu průřezovosti agendy jako takové, které se od té doby mohlo dostávat reálně větší šance na lepší, silnější a především horizontální koordinaci a prosazování. Pozitiva v tomto přesunu, zejména ve věci pozice a konkrétní osoby ministra/yně, vidí i Stínová zpráva (2015, s. 17). Ta kvituje nejenom fakt, že agenda se poprvé v historii stala explicitním úkolem jednoho konkrétního ministra/yně, ale i aktivní zájem samotného J. Dienstbiera o danou agendu. Na stranu druhou jsou však zmiňována i rizika, a to nepříliš silná pozice jak ministra, tak agendy v rámci vlády. S přesunem Oddělení rovnosti na ÚV ČR souvisel i vznik podskupiny pro lidská práva Resortní koordinační skupiny ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, jejíž pracovní náplní se staly dokumenty na úrovni EU týkající se lidských práv, zákazu diskriminace, rovnosti žen a mužů a dalších (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2015).

K dalšímu vývoji došlo i v personálních kapacitách Oddělení rovnosti, které byly díky projektu Optimalizace opět navýšeny, a to na devět pracovních míst. Oddělení rovnosti nezaostávalo ani v realizaci projektu Optimalizace, který byl oproti předchozímu harmonogramu prodloužen až do 30. listopadu 2015. To dalo prostor ke vzniku další projektové aktivity, kterou byla tvorba metodiky genderového auditu. Nejdůležitějším počinem však bylo vytvoření, předložení a následné schválení prvního střednědobého rámcového vládního dokumentu, a to *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* (dále Strategie). Strategie vymezuje priority a cíle v politice rovnosti na delší časové období a její podrobnější popis následuje v podkapitole 6.6.1.3. Dokončením dalších projektových aktivit byly vytvořeny *Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů* a *Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*. Oddělení rovnosti nadto v roce 2014 získalo i další projekt *Domácí násilí a genderově podmíněné násilí/Uplatňování hlediska rovných příležitostí žena a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života* (dále projekt Domácí násilí a genderově podmíněné násilí) podpořený v rámci Norských fondů. Součástí projektu byly i zahraniční výjezdy a spolupráce s mezinárodními aktéry (Vládní strategie pro rovnost, 2014; Zpráva o rovnosti, 2015).

V aktivním běhu zůstávala i činnost Rady pro rovné příležitosti, která však byla zpomalena procesem přesunu Oddělení rovnosti, což zapříčinilo, že se v roce 2014 sešla pouze jedenkrát. To ovšem nezabránilo plánování růstu Rady pro rovné příležitosti formou zahájení příprav k vytvoření Pracovní skupiny k porodnictví. Post

předsedy/kyně Rady pro rovnost převzal po ministryni práce a sociálních věcí M. Marksové-Tominové ministr J. Dienstbier. I nadále pokračovalo řešení problému GFP, který začal být diskutován v roce minulém na půdě jednoho z výborů Rady pro rovné příležitosti. I ve Zprávě o rovnosti za rok 2014 (2015, s. 6) byla situace GFP, jejich nedostatečných úvazků či strukturálního ukotvení prezentována jako jeden z nejvýznamnějších současných problémů institucionálního zabezpečování politiky rovnosti. V neposlední řadě nastoupila v tomto roce do funkce VOP A. Šabatová, která pro svou činnost nadto získala i personálně více početné Oddělení rovného zacházení nežli její předchůdci. Intenzivnějšímu řešení byla podrobena i dlouhodobě neměnná a nedostatečná realizace politiky rovnosti na krajských a obecních úrovních. Prvním výstupem z řešení bylo usnesení Institucionálního výboru směrem k Radě pro rovnost, která měla apelovat na všechny krajské úřady ke zřízení pozice krajského koordinátora/ky rovnosti žen a mužů (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2015).

Poslední důležitou událostí roku 2014 bylo zahájení třetího Operačního programu Zaměstnanost (2014–2020) financovaného z Evropského sociálního fondu. Stejně jako dva předchozí operační programy i tento je v gesci MPSV, konkrétně Odboru řízení programů ESF a Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I a II (více viz níže podkapitola 7.2.1).

6.6 Klíčové instituce institucionálního zabezpečování současné politiky rovnosti (2015–2017)

Na tomto místě chci upozornit, že počínaje rokem 2002, tudíž dlouhodobě, je struktura, a to na všech úrovních politiky, spíše neměnná a rigidní. Je tomu tak i přes to, že v průběhu let na tento stav a jeho dílčí problémy (kriticky) upozorňují jak domácí (především Stínové zprávy, ale i Zprávy o plnění priorit/rovnosti), tak i mezinárodní aktéři (doporučení OSN, EU k plnění závazků, Twinningový projekt). Ačkoli státní správa uvádí (Zpráva o plnění CEDAW, 2015, s. 29), že během posledních dvaceti let se podařilo (víceméně a s prostorem ke zlepšení) optimalizovat institucionální zabezpečování agendy rovnosti, neziskový/akademický sektor (Stínová zpráva, 2015, s. 22) se naopak současnou stagnací vývoje nebojí označit za explicitně negativní. A to zejména s ohledem na nedostatečné personální kapacity klíčových aktérů institucionálního zabezpečování politiky a nefunkčnost dílčích aktérů.

6.6.1 Vládní úroveň

6.6.1.1 *Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu*

Na vládní úrovni je agenda rovnosti žen a mužů již od července 2014, a zároveň poprvé v celé historii, explicitně v portfoliu jednoho konkrétního ministra/yně, a to ministra/yně pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Ten mimo jiné vykonává funkci předsedy/kyně Rady pro rovnost, jejímž sekretariátem je (od února 2017 nově) Odbor rovnosti žen a mužů. Odbor rovnosti žen a mužů je tudíž, zjednodušeně řečeno, i jeho nejbližším zázemím a jemu se odpovídajícím státním aparátem politiky rovnosti (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2015).

Díky existenci pozice ministra/yně pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu získala politika rovnosti důležitý „nástroj“ pro svou realizaci, a to osobu se zákonodárnou iniciativou. Otázkou však je, zda jsou nejbližší aparáty přímo příslušné tomuto ministroví/yni (Rada vlády pro rovnost a Odbor rovnosti žen a mužů) schopny, a to zejména na základě svých pravomocí, podpory z vyšších míst, kapacitně či časově, tvořit návrhy s reálnou silou a dopadem. Dále i to, zda v případě vytvoření a předložení legislativního dokumentu má ministr/yně dostatečně silnou pozici ve vládě, zázemí, ale především dostatečnou vůli, angažovanost a asertivitu k prosazení a obhájení nejen daného opatření, ale zejména agendy rovnosti jako celku. Příkladem může být snaha ministra J. Dienstbiera o prosazení věcného záměru zákona o odškodnění protiprávně sterilizovaných osob. Ten byl i přes to, že na porušování lidských práv či diskriminaci na základě etnického původu v této problematice upozorňovali jak český VOP, tak mezinárodní aktéři (CEDAW či Výbor pro odstranění rasové diskriminace), vládou nakonec zamítnut (Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace..., 2015).

Post ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu až do listopadu roku 2015 zastával J. Dienstbier. Ten byl však počínaje prosincem 2016 ve své funkci nahrazen stranickým kolegou J. Chvojkou, a to dle oficiálního vyjádření premiéra B. Sobotky v reakci na volební výsledky a neúspěch ČSSD (Kotalík, 2016). Ministr J. Chvojka v době dokončování této práce (duben 2017) prozatím zcela explicitně nesdělil, a to ani svým nejbližším a odpovídajícím se aparátům, jaké jsou jeho priority v agendě rovnosti. Jak se ovšem na základě rozhovorů, ale i veřejných aktivit ministra zdá, jeho přístup k agendě rovnosti bude jiný nežli ten jeho předchůdce. Lze odhadovat, že bude méně otevřený agendě rovnosti a jejímu angažovanému a asertivnímu prosazování (expertní rozhovory – více viz níže podkapitola 8.1.1).

6.6.1.2 Rada vlády pro rovnost žen a mužů

Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále Rada pro rovnost) plní funkci stálého poradního orgánu vlády ČR v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Rada je důležitým orgánem udávajícím a formujícím kontext rovnosti žen a mužů v ČR a zároveň ho prosazujícím napříč všemi vládními politikami a úrovněmi. Statut Rady pro rovnost byl v roce 2015 novelizován a schválen Usnesením vlády ze dne 8. července 2015 č. 544. Nový statut přinesl změna názvu Rady (rovné příležitosti nahrazeny rovností žen a mužů), jednak zřízení dvou pracovních skupin. První zabývající se oblastí porodnictví a druhou hodnocením předkládaných projektů v rámci dotačního programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů. Za účelem co nejúplnějšího zastřešení široké agendy rovnosti žen a mužů má ke své činnosti zřízeny čtyři výbory a tři pracovní skupiny zajišťující reflexi a správu dílčích, ovšem podstatných témat agendy. Od těchto, následně vyjmenovaných, výborů a pracovních skupin Rada pro rovnost přijímá podněty, které poté projednává (Statut Rady..., 2015; Zpráva o rovnosti, 2016).

Výbory jsou:

1. Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,
2. Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách,
3. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích
4. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

Pracovními skupinami jsou:

1. Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů,
2. Pracovní skupina k porodnictví a
3. Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů (Statut Rady..., 2015).

Členství v Radě pro rovnost přísluší zástupcům/kyním rezortů (náměstci/kyně ministra/yně či GFP), VOP, zmocněnci vlády pro lidská práva a dalším zástupcům/kyním z řad sociálních partnerů (Český statistický úřad, Rada hospodářské a sociální dohody), občanského, akademického i neziskového sektoru. Členská základna celkově čítá 29 členů/ek. Dlouhodobě stabilními a stěžejními úkoly Rady jsou tvorba

podnětů Vládě ČR, schvalování výročních zpráv o činnosti, plánů práce na následující rok, projednávání a schvalování Priorit a postupů, Zpráv o rovnosti v ČR a dalších specifitějších a nepravidelně se vyskytujících strategických dokumentů (v předchozím roce 2015 významnou Strategie – více viz níže) či zpráv o plnění mezinárodních úmluv. Rada se schází v rámci pravidelných zasedání, a to zpravidla čtyřikrát ročně. Další z důležitých změn přicházející s novým jednacím řádem z roku 2015 je pravomoc místopředsedů/kyň svolat zasedání, a to v případě nepřítomnosti předsedy/kyně. Tato změna byla členy/kami Rady pro rovnost iniciována a schválena cíleně, a to za účelem předejití dlouhodobé paralýze činnosti Rady pro rovnost a jejích výborů/pracovních skupin z politických důvodů, tak jak tomu bylo mezi červencem 2010 a lednem 2012 (expertní rozhovory; Jednací řád Rady..., 2015; Statut Rady..., 2015).

Jak vyplývá z výše řečeného, Rada pro rovnost nemá zákonodárnou iniciativu, může projednávat a doporučovat postupy v prosazování politiky rovnosti či se vyjadřovat k relevantním návrhům opatření. Ačkoli má možnost prostřednictvím ministra/yně předkládat dokumenty vládě, jedná se pouze o nelegislativní dokumenty, kterými jsou nejčastěji doporučení a stanoviska (Statut Rady..., 2015).

6.6.1.3 Odbor rovnosti žen a mužů

Sekretariátem Rady pro rovnost je Odbor rovnosti žen a mužů (dále Odbor rovnosti) – do ledna 2017 Oddělení rovnosti žen a mužů –, který přímo koordinuje a naplňuje agendu rovnosti žen a mužů pod ÚV ČR, a to též počínaje červencem 2014 (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016). V povýšení Oddělení rovnosti na Odbor rovnosti hrálo roli několik faktorů. Prvním z nich bylo přijetí podnětu Institucionálního výboru, který doporučoval ministrovi pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu zajistit dostatečné personální kapacity Oddělení rovnosti a iniciovat vzniku odboru. Druhým bylo dosažení požadovaného počtu zaměstnanců/kyň Oddělení rovnosti pro vznik odboru, a to dle zákona o státní službě. Konečně třetím faktorem byla dlouhodobá snaha a vyjednávání zaměstnanců/kyň Oddělení rovnosti, a to zejména s předcházejícím ministrem J. Dienstbierem (expertní rozhovory).

Odbor rovnosti k dubnu 2017 realizoval dva projekty, a to projekt *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020* financovaný z Operačního programu Zaměstnanost Evropského sociálního fondu (navazuje na projekt Optimalizace) a projekt Domácí násilí a genderově podmíněné násilí financovaný z Norských fondů. V současné době Odbor rovnosti čítá celkem

11 zaměstnanců/kyň. Většina z nich, a to deset osob, pracuje na projektových místech financovaných z výše jmenovaných projektů. Systemizovaná místa, tj. ta hrazená přímo a plně ze státního rozpočtu, jsou tři. Jedná se o místa pro vedoucí pracovníky/ice a obsazeno bylo k dubnu 2017 pouze jedno z nich (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016). Většina aktivit a personálních kapacit Odboru rovnosti je tudíž hrazena z projektových zdrojů, nikoli zdrojů státního rozpočtu. Projekt Domácí násilí a genderově podmíněné násilí byl ukončen k 30. dubnu 2017, dá se tedy očekávat snížení počtu zaměstnanců/kyň Odboru rovnosti, a to konkrétně o tři osoby (expertní rozhovory; ÚV ČR, 2016b; Zpráva o rovnosti, 2016).

Odbor rovnosti v rámci koordinace a naplňování rovnosti žen a mužů vykonává široké spektrum činností, kterými jsou např. koordinace aktivit výborů a pracovních skupin Rady pro rovnost, metodická a odborná podpora GFP na rezortech, sledování a připomínkování (ne)legislativních materiálů předkládaných vládě ČR a tvorba a předkládání nelegislativních materiálů (každoroční Priority a postupy, Zprávy o plnění priorit/rovnosti či pravidelné zprávy o situaci rovnosti žen a mužů pro mezinárodní aktéry). Odbor rovnosti dále vykonává osvětovou a vzdělávací činnost, administraci dotačního programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů pro neziskové organizace či spolupracuje se zahraničními institucemi (Zpráva o rovnosti, 2016). Odbor rovnosti je společně s Odborem rodinné politiky a politiky stárnutí (MPSV) věcným garantem druhé investiční priority Operačního programu Zaměstnanost (2014–2020) zaměřené na rovnost žen a mužů (více viz níže kapitola 7.2.1).

Výstupem projektu Optimalizace (listopad 2012 – listopad 2015), který si zaslouží největší pozornost, je již zmiňovaná Strategie, která byla předložena a vládou schválena v roce 2015. Strategie představuje první dlouhodobý rámcový dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v ČR. Rovnost žen a mužů, kterou spatřuje jako základní princip demokratické společnosti, je zde identifikována jako jedna z priorit nejen české vlády, ale i společnosti jako celku. Strategie zároveň poskytuje rámec a výchozí bod pro každoroční Priority a postupy, budoucí strategické/koncepční materiály vlády týkající se dané agendy či akční plány cílené na specifitější témata rovnosti žen a mužů. Vymezuje devět strategických oblastí (nevyjímaje institucionální zabezpečování rovnosti žen a mužů), a to za reflexe problémů v těchto oblastech a identifikace příčin. V rámci strategických oblastí navrhuje konkrétní cíle a kroky k odstranění problémů, přičemž neopomíjí ani indikátory měření pokroku. Dalšími

neméně důležitými výstupy tohoto projektu je *Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*. Tu by měli využívat relevantní aktéři za účelem zkvalitňování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů, u kterých je identifikován dopad na fyzické osoby. Dále *Standard genderového auditu*, jehož cílem je sjednotit výklad, postupy a minimální kritéria uplatňování nástroje genderového auditu (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016). Aktuálně nejviditelnějším výstupem, a to zejména díky mediální kampani formou televizních spotů, je kampaň *To je rovnost!* financovaná z projektu Domácí násilí a genderově podmíněné násilí. Ta se zaměřuje nejen na problematiku domácího násilí, ale i sladování rodinného a pracovního života (ÚV ČR, 2017).

Obdobně jako tomu je u Rady pro rovnost, ani Odbor rovnosti na pozici sekretariátu Rady a nejbližšího aparátu ministra/yně nemá zákonodárnou iniciativu. Ačkoli prostřednictvím ministra/yně předkládá dokumenty vládě, jedná se spíše o dokumenty nelegislativní povahy (nejčastěji Zprávy o rovnosti/plnění mezinárodních závazků, podněty, akční plány, strategie), jejichž účinnost se projeví a je vymáhána pouze usnesením vlády. Jedná se tedy spíše o jakási doporučení bez reálné síly, s nízkou vymahatelností a závazností.

6.6.1.4 Gender focal points

Na jednotlivých rezortech jsou zajišťováním agendy rovnosti žen a mužů, a to jak směrem vně, tak dovnitř pověřeni GFP či rezortní koordinátoři/rky rovnosti žen a mužů¹². Jedním z jejich klíčových úkolů je hodnocení plnění Priorit a postupů a též strategie za daný rok a rezort. Podporu GFP poskytuje primárně Odbor rovnosti (metodická i odborná podpora, setkávání, vzdělávání, účast na výborech Rady pro rovnost), ale i pracovní skupiny k rovným příležitostem žen a mužů, které by měly být od roku 2010 součástí každého rezortu (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016). GFP jsou již dlouhodobě problematizovaným článkem institucionálního zabezpečování politiky rovnosti. Napříč akademickou, neziskovou i státní sférou (Pavlík, 2006, 2008, 2010; Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008, 2015; Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2015a, 2015b; Zpráva o rovnosti, 2010, 2014) je jejich problém diskutován víceméně už od počátku jejich existence, tj. roku 2001. Upozorňováno je, že pravomoci GFP v prosazování agendy a jejího vtělování do věcné agendy rezortů jsou slabé a nedostatečné. Problémem je i nízký a nedostatečný rozsah pracovních úvazků těchto

¹² Usnesením vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456.

pracovníků/nic vzhledem k šíři jejich agendy. Dále jejich samotný počet a institucionální zakotvení a zařazení pozice v rámci organizační struktury rezortu. Limitem je i nedostatečná podpora a zájem z vyšších organizačních míst a znalostní, zkušenostní základna v problematice rovnosti žen a mužů a kompetence samotných GFP.

Typického GFP si tak lze představit jako pracovníka/ici na nejnižší úrovni referenta/ky nejčastěji umístěného v personálním odboru rezortu, který agendě rovnosti věnuje maximálně polovinu časové dotace pro plný pracovní úvazek. Genderová expertiza GFP se formálně nevyžaduje. Analogicky genderová expertiza nemusí být vždy dostačující, může tedy být i nulová. Umístění pozice na zpravidla nejnižší institucionální úrovni je jasným signálem absence jakékoli reálné síly GFP konat ve prospěch prosazování rovnosti. Dostatek síly naopak pravděpodobně přísluší náměstkovi/yni ministra/yně, u kterého, z titulu člena/ky Rady pro rovnost, lze předpokládat i rozsáhlejší informovanost o rovnosti. Tato osoba je ovšem velmi často vzdálena více než jeden organizačních stupňů od GFP, není tak schopna poskytnout dostatečnou podporu a zázemí. GFP, potažmo jeho agenda tudíž nezdítko trpí absencí podpory ze strany vedení, kompetencí a síly k efektivnímu prosazování politiky rovnosti žen a mužů (Pavlík, 2006, 2008, 2010; Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008, 2015; Zpráva o rovnosti, 2010, 2014).

6.6.1.5 Veřejný ochránce lidských práv

S přijetím antidiskriminačního zákona v roce 2009 se aktérem plnicím rolí tělesa pro podporu rovného zacházení (tzv. *equality body*), a to ve smyslu relevantních směrnic EU¹³, stává VOP. Tato osoba poskytuje především metodickou pomoc obětem diskriminace (prostřednictvím stanovisek k vybraným podnětům z terénu či asistence při podávání návrhů na zahájení řízení ve věci diskriminace), realizuje osvětovou činnost, provádí nezávislé studie či zveřejňuje zprávy týkající se diskriminace. Diskriminace na základě pohlaví v posledním období (rok 2015) tvořila zhruba jednu osminu z celkového počtu podnětů, přičemž nejčastěji se vztahovala k oblasti práce a zaměstnání (odměňování, role rodičovství), veřejné správy, přístupu ke zboží a službám (penzijní pojištění) a vzdělání (postdoktorandské granty) (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016).

¹³ Např. směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976.

6.6.1.6 Ministerstvo práce a sociálních věcí – Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí

Ačkoli MPSV a jeho dílčí odbory/oddělení nejsou do institucionální struktury politiky rovnosti explicitně zařazovány ani Stínovými zprávami, ani Zprávami o plnění priorit/rovnosti, z hlediska zaměření této práce je toto žádoucí a nutné. Nejobecnějším důvodem k zařazení MPSV je samotná jeho agenda, která jako jednu ze svých součástí uvádí právě rovné příležitosti pro muže a ženy (MPSV, 2017). Dalším důvodem je i to, že v minulosti (1998–2007 a 2011–2013) byla agenda rovnosti oficiálně a výlučně v gesci ministra/yně práce a sociálních věcí, s čímž souviselo i umístění Oddělení rovnosti, jako dlouhodobě klíčového aparátu, pod MPSV. Zařazení MPSV do současné institucionální struktury je ovšem vedeno ještě dalším důležitým důvodem. Jeden z dílčích odborů MPSV, konkrétně Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí je jedním z věcných garantů druhé investiční priority Operačního programu Zaměstnanost (2014–2020) zaměřené právě na rovnost žen a mužů. Za reflexe problematiky rovnosti tento Odbor zajišťuje koncepční činnost v oblasti rodinné politiky a vytváří a realizuje koncepci dotační politiky MPSV v oblasti služeb pro rodiny s dětmi. Je tudíž v úzké spolupráci se Sekcí fondů EU na MPSV, a to za účelem koncepčního nastavení a čerpání podpory z Evropských sociálních fondů v opatřeních zaměřených na sladování pracovního a rodinného života a rovnosti žen a mužů (v rámci jejich gescie). Dále za účelem implementace této podpory a realizace systémových projektů zacílených na koncepční a strategickou činnost samotného odboru (i zde je věcným garantem) (MPSV, 2017; Služební předpis státního tajemníka č. 13/2016..., 2016). V současnosti v rámci Odboru pracuje zhruba 100 zaměstnanců/kyň. Je však nutno brát v potaz, že mnoho z nich je na projektových místech (např. systémový projekt *Podpora implementace dětských skupin*), nikoli systemizovaných (expertní rozhovory).

6.6.2 Parlamentní a senátní úroveň

Agenda rovnosti žen a mužů na úrovni Parlamentu ČR stabilně prolíná činností Stálé komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny, v Senátu pak Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti a Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Činnost všech jmenovaných aktérů je zacílena především na veřejnou osvětu, ale i diskuzi nad klíčovými dokumenty týkajícími se agendy rovnosti žen a mužů (např. Strategie, relevantní legislativa) a činností dalších

aktérů politiky rovnosti žen a mužů v ČR (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016).

6.6.3 Krajská a místní úroveň

Institucionální zabezpečování rovnosti žen a mužů na této úrovni se prozatím neopírá o konkrétní pevnou strukturu, realizace dané agendy se tudíž liší napříč jednotlivými úřady krajské a místní úrovně. Situaci, potažmo úspěšnost realizace agendy na úřadech veřejné správy, a to obecních, městských i krajských, již dlouhodobě reflektuje a oceňuje soutěž MV *Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem*. Krokem kupředu a výzvou do budoucna ve věci ukotvení agendy na krajské a místní úrovni by mělo být zejména plošné zřizování krajských/obecních koordinátorů/ek rovnosti žen a mužů (v roce 2015 vznik Pracovní skupiny k tvorbě metodiky pro práci koordinátorů/ek). V současnosti již šest krajských úřadů z celkových čtrnácti má pracovníka/ici zabývající se danou agendou (Stínová zpráva, 2015; Zpráva o rovnosti, 2016).

V infrastruktuře institucionálního zabezpečování rovnosti žen a mužů v ČR hrají roli, krom výše uvedených, i další aktéři, těmi jsou například Český statistický Úřad, Úřad práce a inspektoráty práce či rada Hospodářské a sociální dohody (Stínová zpráva, 2015). Velice důležitým aktérem jsou i neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů, jejichž participace je i formálně ukotvena členstvím např. v poradních orgánech vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů.

Na následující straně je umístěno schéma výše popsaného vývoje institucionálního zabezpečování politiky rovnosti (1998–2017). Schéma č. 1 demonstruje, že institucionální zabezpečování je kontinuálním a nestagnujícím procesem. Procesem utvářeným více aktéry a institucemi na různých úrovních politiky, kteří v průběhu let vznikají, zanikají či se mění. Cílem je též ukázat, jak se aktéři a instituce mění v závislosti na politické situaci, konkrétně ideologickém/stranickém složení vlády (středo-levicové vlády hypoteticky více otevřené vůči politice rovnosti nežli středo-pravicové), ale i instituci, v jejíž gesci agenda je.

Schéma č. 1: Vývoj institucionálního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů (1998–2017)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Sekretariát POV	Oddělení/Odbor pro RP/RP mužů a žen/rovnosti žen a mužů																				
	Ministerstvo práce a sociálních věcí – Oddělení pro RP										ÚV ČR – Ministr/yně/Zmocněnec/kyně pro lidská práva a národnostní menšiny – Oddělení rovnosti			Ministerstvo práce a sociálních věcí – Oddělení RP			ÚV ČR – Ministr/yně pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu – Oddělení rovnosti Odbor rovnosti				
Poradní orgány vlády	Rada vlády pro lidská práva																				
	Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen										V pro RP žen a mužů										
	Rada vlády pro RP mužů a žen/rovnost žen a mužů																				
	Výbor pro RP žen a mužů v rodinném a pracovním životě										pozastavena činnost										
	Výbor pro prevenci domácího násilí										V pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách										
	Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice										V pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích										
	Výbor pro institucionální zabezpečení RP žen a mužů																				
	Výbor pro sledování pracovního, soukromého a rodinného života																				
	PS legislativa v oblasti aktivního otcovství																				
	PS koncepce rodinné politiky																				
PS muži a rovnost žen a mužů																					
PS k porodnictví																					
PS k dotačnímu programu																					
ÚV	Zmocněnec vlády pro lidská práva										předseda/kyně RV pro RP			Neobsazeno							
Ministerstvo	Veřejný ochránce lidských práv																				
	Mezirezortní koordinační komise pro rovné postavení mužů a žen																				
	Gender focal points																				
MPSV	PS k rovnosti žen a mužů																				
	Odbor koncepce rodinné politiky a politiky stárnutí																				
Parlament PSP	Parlamentní podvýbor pro RP a otázky rodiny																				
	Stálá komise pro rovné příležitosti																				
	Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti																				
	Stálá komise pro rodinu, RP a národnostní menšiny																				
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Vláda ČR – předseda vlády (období vládnutí)	menšinová vláda ČSSD, opozice Zeman, 1. místopředseda Špidla (22.7.1998–12.7.2002)					ČSSD+KDU-ČSL+US-DEU Špidla (15.7.2002–4.8.2004)			ČSSD+KDU-ČSL+US-DEU Gross (4.8.2004–25.4.2005)		ČSSD +KDU-ČSL+US-DEU Paroubek (25.4.2005–16.8.2006)		menšinová vláda Topolánek (4.9.2006–9.1.2007)	ODS+KDU-ČSL+SZ Topolánek (9.1.2007–8.5.2009)	úřednická vláda Fischer (9.4.2009 –13.7.2010)		ODS+TOP09+Věci veřejné Nečas (28.6.2010–10.6.2013)		úřednická vláda Rusnok (10.7.2013–29.1.2014)		ČSSD+ANO+KDU-ČSL Sobotka (29.1.2014–současnost)

Zkratky: ČSSD – Česká strana sociálně demokratická, KDU-ČSL – Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová, MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí, ODS – Občanská demokratická strana, POV – poradní orgány vlády, PS – Pracovní skupina, PSP – Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, RP – rovné příležitosti, SZ – Strana zelených, RV – Rada vlády, US-DEU – Unie svobody – Demokratická unie, V – Výbor, ÚV – Úřad vlády České republiky. Zdroj: Autorka.

7. Finanční zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů v ČR

Za finanční zabezpečování politiky rovnosti žen a mužů v této práci považují realizaci politiky prostřednictvím stimulačních finančních nástrojů ve formě fondů a dotačních programů poskytujících různé druhy grantů a dotací. Předmětem zájmu tedy není financování státních institucí a aparátů politiky rovnosti (např. Odbor rovnosti, Rada pro rovnost) prostřednictvím státního rozpočtu (tj. zdroje na provoz jednotlivých institucí/rezortů). To z důvodu, že tato forma podpory není dominantní, jak bude rozvedeno níže, a ani není stěžejní s ohledem na vymezení politiky rovnosti jako *policy* v této práci. Granty a dotace v ČR od roku 1998 do současnosti poskytují a poskytovaly jak národní, tak evropští aktéři, přičemž evropští dominují.

K nejdůležitějším fondům spravovaným EU patří 1) Evropský sociální fond (dále ESF) a konkrétně jeho Operační programy Rozvoj lidských zdrojů, Lidské zdroje a zaměstnanost a Zaměstnanost, Iniciativa společenství EQUAL a konečně i Jednotný programový dokument pro cíl 3 (dále JPD 3). Dalšími evropskými fondy spravovanými jednotlivými zeměmi či skupinami zemí jsou 2) Norské fondy a fondy Evropského hospodářského prostoru (dále EHP). Na úrovni národní je nejdůležitější dotační program 3) Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů spravovaný ÚV ČR.¹⁴

Obecně lze shrnout, že jmenované nástroje financování fungují na základě vyhlášení určitých pobídek (typicky nazváno výzva), které disponují určitou sumou financí k přerozdělení (typicky nazváno finanční alokace). Pobídky sledují více či méně konkrétní cíl či prioritu, kterých má být dosaženo v rámci určité oblasti/problému politiky rovnosti. Tyto pobídky jsou vytvořeny a otevřeny pro oprávněné žadatele/ky, kteří do nich přihlašují své žádosti/projekty relevantní cílům pobídek. V případě úspěchu v různě nastaveném, ovšem pravidly regulovaném, výběrovém procesu získávají schválené projekty/žádosti určitou finanční podporu (dotaci, grant).

V následujících kapitolách nejprve krátce shrnuji podobu financování v době asociačního období k EU. Následně představuji jmenované zdroje financování a reflektuji i problematiku dopadu nových evropských forem financování na majoritní příjemce, jimiž jsou neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů (dále

¹⁴ Dalším tematicky relevantním dotačním programem je program MPSV Dotace nestátním neziskovým subjektům na podporu rodiny vyhlášený od roku 2005. Ten ovšem operuje s podporou rovnosti žen a mužů jako jednou ze svých aktivit až od roku 2016. Z tohoto důvodu je zmíněn pouze takto (Metodika Ministerstva práce..., 2015).

NNO zaměřené na rovnost¹⁵), ale i státní aparáty politiky rovnosti. Cílem následujících podkapitol není ani tak zmapovat, jaké množství financí a z jakých zdrojů bylo a je věnováno na politiku rovnosti, nýbrž spíše popsat vývoj a okolnosti různých způsobů financování a aktérů, kteří financování zabezpečují a kteří na něm participují. Větší důraz je kladen, v porovnání s předešlými kapitolami, na NNO zaměřené na rovnost, které jsou dominantním příjemcem daných typů financování. Jednou z překážek v této snaze je poměrně nízká reflexe problematiky financování (zejména z ESF), a to zejména ze strany akademických textů, ale i Zpráv o plnění priorit/rovnosti.

7.1 Finanční zabezpečování politiky rovnosti v období 1998–2004

Předtím než popíši jednotlivé zdroje financování, shrnu způsob a vývoj financování politiky rovnosti před vstupem ČR do EU. Konkrétně od roku 1998, do něhož se datuje i vznik politiky rovnosti, do roku 2004.

Zahájením asociačního procesu byla též zahájena finanční podpora politiky rovnosti od EU, a to ve formě tzv. předvstupních programů. Ty byly financovány zejména z Národního programu Phare Access 1999, 2000 a Phare 2001, 2002, 2003 (dále Program Phare), který byl administrován Nadací rozvoje občanské společnosti. Programy Phare se obecně soustředily na přípravu ČR na členství v EU, s čímž souvisela podpora implementace *acquis communautaire*. Konkrétně cílily na rozvoj a podporu neziskových organizací a občanské společnosti a zajištění integrace a lepších životních podmínek pro skupiny ohrožené sociálním vyloučením (zejména Romové a senioři). Lze říci, že v tomto tematickém zaměření rovnost měla své místo, ovšem ve většině případů jen implicitně (Sokačová, 2005a).

Prostředky z Programu Phare (Phare 2002) společně s těmi ze státního rozpočtu byly zároveň využity i pro realizaci prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL (podrobněji podkapitola 7.2.1) vyhlášeného v roce 2001. První kolo skončilo po vstupu ČR do EU v roce 2004 a bylo nahrazeno kolem druhým a dalšími druhy fondů (Stínová zpráva, 2008).

V období dvou let před novým tisíciletím nebyly v rámci státního rozpočtu vymezeny žádné prostředky, které by byly explicitně určeny na realizaci politiky rovnosti. Toto však neznamenalo úplnou absenci státních opatření cílených na

¹⁵ Jsem si vědoma toho, že se terminologie ohledně takto zaměřených organizací může lišit (ženské/á organizace/občanská hnutí, genderové (a ženské) neziskové organizace apod.), já si je však v souladu s preferovanou terminologií této práce (viz kapitola za úvodem) dovoluji označovat takto.

zlepšování postavení žen (Musilová, 1999). Nicméně, náklady spojené s těmito opatřeními a i státem spolufinancované aktivity neziskových organizací zaměřených na rovnost nebyly separátně monitorovány a vykazovány. Znamé a vykazované byly pouze prostředky ze státního rozpočtu na instituce, v jejichž gesci se politika nacházela, tj. MPSV (náklady určené na provoz ministerstva) a dále Výbor rovných příležitostí mužů a žen v rámci Rady pro lidská práva. Ten byl konkrétně financován z rozpočtu místopředsedy vlády pro legislativu (ibid., s. 40).

V roce 1999 byl zaznamenán pokrok, a to opětovně v souvislosti s asociačním procesem, předvstupními programy a EU jako významnou institucí v utváření české politiky rovnosti. V návaznosti na požadavky na participaci ve *Čtvrtém střednědobém programu pro rovné příležitosti žen a mužů* byly MPSV přiděleny zhruba dva miliony korun ze státního rozpočtu, přičemž zbývající půlka celkových prostředků byla poskytnuta přímo EU. Cílem MPSV bylo tyto prostředky alokovat směrem k NNO zaměřeným na rovnost a jimi realizovaným informačním, vzdělávacím a výchovným činnostem cíleným na zvyšování veřejného povědomí o problematice rovnosti. Uskutečnění tohoto záměru bylo označeno za důležité ve věci vybudování systému státní podpory NNO zaměřených na rovnost (Musilová, 1999, s. 40). Tento záměr byl však uveden do praxe až v roce 2000, kdy se podpora rovných příležitostí mužů a žen dostala mezi hlavní oblasti státní dotační politiky na rok 2001 v dokumentu *Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO*. V původním znění dokumentu vydaném v roce 1999 ovšem agenda rovnosti ještě nefigurovala (Stínová zpráva, 2004, s. 112).

V roce 1999 se též rozběhly Programy Phare, přičemž ten z roku 1999 byl nejúspěšnější stran financování NNO zaměřených na rovnost. Podpořeny byly celkem čtyři projekty cílené na poměrně rozličná témata rovnosti¹⁶ – domácí násilí, trh práce, rovné příležitosti a vzdělávání žen. I v dalších grantových obdobích Programu Phare (2001 a 2002) byly podpořeny projekty na rovnost. Konkrétně v Programu Phare 2002, z jehož zdrojů a dle jehož pravidel se realizovalo první kolo Iniciativy EQUAL, byly podpořeny tři projekty na rovnost, a to v oblasti trhu práce a sladování rodinného a pracovního života. Podpora z Programu Phare 2001 a 2002 ovšem mířila za stále stejnými třemi NNO zaměřenými na rovnost. Těmi byly organizace už dlouho etablované, které nadto v daném období měly (do jisté míry) garantováno

¹⁶ Užíván termín *rovné příležitosti pro muže a ženy*.

i institucionální financování. Další Programy Phare (2000 a 2003) omezily svůj zájem výhradně na Romy a seniory, rovnosti tedy chtěly dosahovat jen prostřednictvím pomoci etnickým menšinám a zdravotně či věkově znevýhodněným. Projekty na rovnost žen a mužů zde svou podporu nenašly. Předzvěstí startu operačních programů z ESF a pozitivní novinkou byla integrace rovnosti¹⁷ jako horizontální priority do programu Phare 2003. Nicméně právě z tohoto programu žádný projekt na rovnost žen a mužů podpořen nebyl (MPSV, 2007b; Sokačová, 2005a).

Jak komentuje Sokačová (2005a), ačkoli rovnost byla v daném období prioritou EU, v předvstupních programech, jako jsou Programy Phare, na ni nebyl kladen patřičný důraz. To v kombinaci s nízkým počtem projektů na rovnost mohlo u zainteresovaných institucí budovat mylnou představu o tom, jak má být k rovnosti jako prioritě v budoucnu přístupováno a jak jí má být dosahováno. Nadto, bariérami, které pocíťovaly všechny NNO zaměřené na rovnost, byla vysoká administrativní náročnost daného programu a obtížně splnitelný požadavek na kofinancování projektů.

Financování v tomto časovém období reflektuje i Stínová zpráva (2004, s. 11), která upozorňuje, že ve Zprávách o plnění priorit za roky 1998–2002 chybí konkretizace vynakládaných financí na realizaci politiky rovnosti. Právě tato informace je ovšem klíčová pro zhodnocení toho, nakolik má vláda o danou politiku zájem a nakolik ji považuje za prioritu v porovnání s politikami ostatními. Na základě stavu institucionálního a zejména personálního zabezpečování politiky, ale i úrovně finanční podpory NNO zaměřených na rovnost se předpokládá (ibid., s. 14), že financování politiky rovnosti bylo spíše na okraji zájmu. I závěry Twinningového projektu doporučovaly navýšit jak prostředky v oblasti financování, tak v oblasti personálních kapacit (ibid., s. 30).

V daném období trpělo financování NNO zaměřených na rovnost absencí systematického přístupu, monitorování a obecně výraznější podpory ze strany státu. Jednotlivá ministerstva jen sporadicky vypisovala projekty specificky cílené na oblast rovnosti. NNO zaměřené na rovnost tudíž ani neměly šanci se o dotace přihlásit. Ačkoli mezi lety 2002–2004 došlo ke zlepšení a NNO zaměřené na rovnost získaly nějaké finance od státu, jejich situace, zejména co do udržitelnosti fungování a upevňování institucionální struktury, byla stále označována za nevyhovující až tristní (Stínová zpráva, 2004, s. 111). A to z důvodu, že státní dotace byly určeny na konkrétní a časově

¹⁷ Užíván termín *rovné příležitosti*.

omezené projekty, z nichž nebylo možné podpořit výše zmíněné problémové oblasti fungování NNO zaměřených na rovnost. Dalším zdrojem prostředků plynoucích od státu byly finance získané privatizací Fondu státního majetku. Ty stát přerozdělil mimo jiné mezi několik nadací zabývajících se problematikou rovnosti. Nejvýraznější z nich byla nadace Open Society Fund, která ovšem získala možnost přerozdělovat finance až v druhé polovině roku 2004.

Problémem zůstávalo i nadále to, že státní, potažmo rezortní podpora nebyla nijak monitorována. Informace, a to jen dílčí a neúplné, o projektech podpořených ministerstvy se objevovaly spíše jen zřídka, přičemž v samotných klíčových Zprávách o plnění priorit žádný ucelenější přehled nebyl. Na tento problém, ale i nízký počet dotačních titulů na rovnost dlouhodobě upozorňovaly i samotné NNO zaměřené na rovnost. Jejich hlas byl vyslyšen až v roce 2004, kdy se podpora projektů prosazujících rovnost žen a mužů v rámci dotační politiky stala jednou z priorit v každoročních Prioritách a postupech (Stínová zpráva, 2004, s. 113).

7.2 Finanční zabezpečování politiky rovnosti z Evropského sociálního fondu

Po vstupu ČR do EU se ESF stal dominantním sponzorem státní politiky rovnosti. Lze tudíž říci, že ESF začal suplovat roli státu ve finančním zabezpečování dané politiky jako celku, ale i finanční podpoře činností NNO zaměřených na rovnost. I přes to stát nezůstal z procesu financování zcela vyjmut, na impuls EU se musel zapojit ve formě spolufinancování jednotlivých projektů (20–25 %) (Stínová zpráva, 2006). Jak shrnuje Pavlík (2008, 2010), dle nastavení jednotlivých operačních programů ESF by financování mělo být podmíněno dodržováním požadavků týkajících se rovnosti žen a mužů. Konkrétně aplikováním strategie GeM, prováděním genderových auditů a integrací rovnosti žen a mužů jako horizontální priority v rámci všech projektů. Samozřejmou součástí ESF je též alokace části peněz explicitně na projekty na rovnost žen a mužů (ibid.).

Evropský sociální fond je ve své současné podobě součástí širšího souboru Evropských strukturálních a investičních fondů určených na programové období 2014–2020. Je jedním z nástrojů EU, který má primárně napomáhat dosahování relevantních cílů strategie Evropa 2020 (EK, 2015). Všeobecným cílem této strategie je vytvoření inteligentní a udržitelné ekonomiky, která zároveň bude podporovat sociální

začleňování, čímž učiní růst inkluzivním. Ve vztahu k nastavení ESF je klíčový dílčí cíl strategie Evropa 2020, a to podpora a zvyšování zaměstnanosti (EK, 2016b).

Financování prostřednictvím ESF funguje na základě spolupráce mezi Evropskou komisí (dále EK) a členským státem. EK s členským státem a v souladu s prioritami ESF (např. budování adaptability pracovní síly, zlepšování přístupu k zaměstnání a postavení znevýhodněných skupin na trhu práce) nastavují národní operační programy (od jednoho a více) na zpravidla sedmileté programové období (EK, 2016c). Operační programy se mají obecně týkat především oblasti zaměstnání, zaměstnávání a trhu práce. Jejich konkrétní zaměření však závisí na dohodě mezi členským státem a EK. Důležitou součástí spolupráce je kofinancování, což znamená, že na financování projektů se podílí jak EU, tak i domácí aktéři ať už veřejného či soukromého sektoru (EK, 2016a).

7.2.1 Operační programy ESF od roku 2004 do současnosti

Od vstupu ČR do EU proběhla již dvě programová období financovaná z ESF, přičemž nyní běží programové období třetí. V prvním zkráceném programovém období 2004–2006, započínajícím po vstupu ČR do EU, bylo možno získat finance na realizaci politiky rovnosti z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (dále OP RLZ), druhého kola Iniciativy společenství EQUAL (dále Iniciativa EQUAL) a Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 (dále JPD 3). Ve druhém programovém období 2006–2013 z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále OP LZZ) a konečně ve třetím současném programovém období 2014–2020 z Operačního programu Zaměstnanost (dále OPZ).

Společným jmenovatelem všech operačních programů (dále OP) je to, na jakou oblast politiky rovnosti zaměřují své cíle a podporované aktivity. Lze shrnout, že globálním cílem všech OP je zvyšování zaměstnanosti, zaměstnatelnosti, s čímž souvisí zlepšování lidského kapitálu, dále řešení sociální exkluze a zvyšování konkurenceschopnosti. Není proto s podivem, že i dílčí cíle OP reflektující rovnost¹⁸ jí chtějí dosahovat zejména prostřednictvím zlepšování situace a podmínek žen na trhu práce, zvyšování jejich podílu na trhu práce, usnadňování procesu sladování rodinného a pracovního života (majoritně služby péče o předškolní děti) či vyrovnávání nerovností v odměňování na základě pohlaví. Určitý posun lze zaznamenat zejména v posledním

¹⁸ V OP RLZ termín *rovné příležitosti pro ženy a muže*, v OP LZZ termín *rovné příležitosti žen a mužů*, v OPZ termín *rovnost žen a mužů*.

programovém období. V OPZ je jednak rovnost v oblasti zaměstnání a trhu práce pojmána nejširě (nejen služby péče o děti, ale i nerovnost v odměňování či odstraňování genderových stereotypů), jednak je podpora určena i na systémová (celostátní i místní) opatření (institucionální zabezpečování rovnosti či genderové audity). Společné všem OP je i vymezení skupiny osob, na které mají opatření jimi podporovaná dopadat. Těmi jsou primárně ženy v různých pozicích a stavech majících vliv (zejména znevýhodňující) na jejich postavení na trhu práce. Muži se stávají cílovou skupinou téměř pouze tehdy, kdy se nacházejí ve stejné, zpravidla měřítka trhu práce znevýhodňující, pozici jako ženy. Další shoda se týká horizontálních či průřezových priorit všech projektů financovaných z daných OP. Už počínaje prvním OP RLZ je rovnost¹⁹ jednou z horizontálních priorit, která má být integrována do všech projektů financovaných z ESF²⁰. V aktuálním OPZ jsou horizontální priority týkající se rovnosti nově rozděleny do priorit dvou, a to priority rovné příležitosti a nediskriminace a priority rovnost žen a mužů explicitně (ESFa; ESFb; MMRa; MMRb; MPSV, 2006a, 2015a, 2015b; Purschová Šeredová, 2016).

Řídícím orgánem všech zmíněných OP je MPSV. Konkrétně jeho dílčí odbory a oddělení zabývající se v dané době agendou spojenou s programováním, koordinací, řízením, implementací, monitorováním, zajišťováním publicity a informovanosti stran OP (ESFa; ESFb; MMRa; MMRb; MPSV, 2006a, 2015a, 2015b; Purschová Šeredová, 2016). Zaznamenat lze postupné rozrůstání se těchto odborů a oddělení. Zatímco první OP RLZ byl pod správou jednoho Oddělení řízení a implementace, současný OPZ, a to pouze v oblasti projektů na rovnost a jejich implementace, je pod správou hned dvou oddělení – Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I a Oddělení projektů rovnosti žen a mužů II (expertní rozhovory).

Současné Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I a II (dále Oddělení projektů) v rámci organizační struktury MPSV patří pod sekci 18, odbor 88 realizace programů ESF – adaptabilita a rovné příležitosti. Celá sekce čítá celkem devět odborů, jejichž dílčí oddělení se věnují různým úkonům v řízení OP z ESF. Jedná se tedy o oddělení nejenom realizační a implementační, jako je např. Oddělení projektů, ale i oddělení kontrolní, evaluační, finančního či metodického řízení. Oddělení projektů je primárně

¹⁹ V OP RLZ termín rovné příležitosti, v OP LZZ termín rovné příležitosti.

²⁰ Horizontální pojetí prosazování rovnosti vychází z EU strategie GeM a udává tímto všem žadatelům o EU podporu povinnost integrovat genderové hledisko do svých projektů. Například tedy zvažovat dopady svého projektu na tuto oblast či obecně reflektovat genderové hledisko svého projektu (MPSV, 2006a).

pověřeno realizací investiční priority OPZ týkající se rovnosti (podílí se ovšem i na uzavírání předchozího OP LZZ), spoluprací na tvorbě a aktualizaci dokumentace k programu a monitorováním realizace projektů na rovnost. Ve spolupráci s dalšími odbory (mimo jiné i Odborem rodinné politiky a politiky stárnutí) se podílí na aktivitách týkajících se „publicity, vzdělávání, evaluace programu, kontroly, evidence nesrovnalostí, zajištění platebního mechanismu a finančního řízení, přípravy metodických pokynů, podkladů pro připomínková řízení, stanovisek a zpráv o průběhu implementace programu“. Tímto souborem aktivit tedy obecně má zajišťovat implementaci politik EU. V těchto aktivitách je vázáno dodržováním jak programového dokumentu OPZ, tak i příslušných EU a vnitrostátních předpisů. Důležitým aspektem práce Oddělení projektů, který je explicitně vymezen služebním předpisem, je spolupráce nejenom s odbory v rámci MPSV, ale i Ministerstvem pro místní rozvoj. Spolupráce s dalšími institucemi, např. Odborem rovnosti na ÚV ČR, pro Oddělení projektů formálně ukotvena a předepsána není²¹. To ovšem neplatí pro jemu nadřazený Odbor realizace programů ESF – adaptabilita a rovné příležitosti, který má spolupracovat s ÚV ČR (Odbor rovnosti není specifikován) při nastavování výzev OPZ, a to z důvodu zajištění maximální návaznosti aktivit v oblasti adaptability a rovných příležitostí (MPSV, 2017; Služební předpis státního tajemníka č. 13/2016..., 2016)

Odborné a věcné zaštitění OP, tj. roli věcného garanta²², plnil v OP LZZ Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí (aktuální název) na MPSV a v současném OPZ plní také, ovšem jen v oblasti sladování rodinného a pracovního života a rodinné politiky. Věcným garantem genderové rovnosti na trhu práce je Odbor rovnosti na ÚV ČR (MPSV, 2015b, s. 78; Purschová Šeredová, 2016; Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2013). Odbor rovnosti je nadto gestorem ex-ante kondicionality rovnosti žen a mužů²³ a horizontální priority rovnosti žen a mužů napříč OPZ. Jak Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí, tak Odbor rovnosti jsou dále, jakožto věcní garanti, členy tzv. Programového partnerství. V rámci této platformy se za účasti dalších klíčových aktérů (sociální a ekonomičtí partneři, Ministerstvo pro místní rozvoj apod.) vyjadřují

²¹ Jediným implementačním oddělením ESF, které má formálně danou spolupráci s ÚV ČR je Oddělení projektů sociálního začleňování (Služební předpis státního tajemníka č. 13/2016..., 2016).

²² V obecné rovině je věcný garant institucí státní správy s věcnou a odbornou kompetencí k sektorovým intervencím. Věcný garant spolupracuje s řídicím orgánem na identifikaci intervencí a jejich koordinaci vůči výzvam a dalším činnostem (MMR, 2016, s. 180).

²³ Jinými slovy předběžná podmínka. Vychází z nařízení a metodických dokumentů k Evropským strukturálním a investičním fondům. Zajišťuje, aby čerpání z fondů probíhalo v rámci správně nastaveného systému, čímž se má zvýšit efektivita a účinnost poskytnuté podpory. Jednou z kondicionalit je zohlednění rovnosti žen a mužů jako horizontální priority (Zpráva o rovnosti, 2016, s. 15).

k obsahu předkládaných výzev, schvalují harmonogram výzev či se podílejí na výběru systémových projektů (tzv. projekty přímého přidělení²⁴) (expertní rozhovory; MPSV, 2015b, s. 47).

K přípravě samotných programových dokumentů k jednotlivým OP byly vždy zřízeny pracovní skupiny sloužící jako konzultační a expertní platforma pro daný OP. Jejich členy/kami byli všichni dotčení sociální partneři a potenciální realizátoři programu, tj. MPSV, ostatní rezorty, samosprávy, neziskové organizace, experti/ky, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce atd. K procesu přípravy aktuálního OPZ byla v rámci všeobecně zaměřené pracovní skupiny zřízena specificky pro oblast rovnosti Podskupina pro rovné příležitosti žen a mužů. Její členstvo tvořili zejména zástupci/kyně Rady pro rovnost a jejích výborů²⁵ (ESFa; ESFb; MMRa; MMRb; MPSV, 2006a, 2015a; 2015b; Šeredová Purschová, 2016; Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2013).

Pozitivní je, že množství financí z ESF určené na rovnost se v průběhu času zvyšuje. Například v současném OPZ, oproti předchozímu OP LZZ, byla na základě připomínek EK výrazně, a to pětinasobně, navýšena alokace právě pro oblast rovnosti žen a mužů (MPSV, 2015a, s. 30).

Iniciativa společenství EQUAL, konkrétně její druhé kolo vyhlášené v roce 2004, byla dalším zdrojem finančních prostředků z ESF. Jelikož prostřednictvím ní mělo být dosahováno cílů Evropské strategie zaměstnanosti, její tematické zaměření se víceméně nelišilo od OP²⁶. Cíleno bylo opět na trh práce, zaměstnanost a zaměstnatelnost. Stejně jako u OP z ESF bylo řídicím orgánem MPSV. Iniciativa EQUAL se naopak lišila od OP z ESF svou inovativností, experimentálním charakterem a možností mezinárodní spolupráce. Z dlouhodobého hlediska bylo jejím cílem testovat a následně aplikovat úspěšné inovace do praxe, a to i po ukončení projektů či samotné Iniciativy EQUAL. Podmínkou získání podpory bylo utvoření rozvojových partnerství složených z partnerských organizací. Další odlišností od OP ESF byla explicitní aplikace GeM jako jednoho z principů implementace a podpora opatření souvisejících mimo jiné i s odbouráváním genderových stereotypů a tvorbou nástrojů zajišťujících

²⁴ Jedná se o individuální nesoutěžní projekty podávané v rámci uzavřených výzev (žadatelé typicky orgány státní správy). Druhým typem jsou grantové soutěžní projekty podávané v rámci otevřených výzev (žadatelé typicky z neziskového/soukromého sektoru) (expertní rozhovory).

²⁵ Členy/kami byli mimo jiné někteří z expertů/ek, se kterými jsem prováděla expertní rozhovory pro tuto práci.

²⁶ IV. pilíř *rovné příležitosti mužů a žen* (ESFc).

rovné odměňování žen a mužů. A to vše již od počátku programu, tj. od roku 2004 (ESFc, MPSV, 2004, 2006b, 2007a).

Jednotný programový dokument pro cíl 3 (dále JPD 3) pro období 2004–2006 byl tematicky zacílen obdobně jako veškeré OP popsané výše – konkrétně jedním z jeho opatření bylo sladění rodinného a pracovního života. Odlišné ovšem byly jeho specifické cíle a především regionální zaměření. Cíleno sice bylo na zlepšování pracovní kariéry žen, ovšem ve specifické oblasti vědy a vývoje. Dále i na spíše systémové zajištění rovnosti²⁷, tedy na zlepšování spolupráce, managementu i organizační kapacity organizací (zejména NNO zaměřených na rovnost) a sladování rodinného a pracovního života. Nicméně, jak uvádí závěrečná zpráva z JPD 3, aktivity těchto specifických cílů netvořily většinu z podpořených aktivit.²⁸ Stran regionálního zaměření, na rozdíl od OP RLZ, JPD 3 nebyl určen pro méně rozvinuté regiony, ale naopak pouze pro hl. m. Praha (MPSV, 2004, 2010).

7.2.2 Okolnosti realizace operačních programů ESF od roku 2004 do současnosti

V této podkapitole shrnuji dané období financování prostřednictvím komentářů a událostí zaznamenaných jak v akademické sféře, tak poradních orgánech a dalších institucích vládní úrovně politiky rovnosti. Je patrné, že diskutovaná a řešená témata se napříč oběma sférami shodují a prolínají. Toto není překvapivé, jelikož dané sféry se silně prolínají i personálně. Oněmi tématy jsou úzká profilace a tematické zaměření OP, nedostatečná reflexe samotné rovnosti, pokud je primárním cílem projektu i pokud je horizontální prioritou projektu, nedostatky v práci řídicího orgánu, vliv politické situace na financování, spolupráce různých institucí při nastavování OP a problémy NNO zaměřených na rovnost ve věci financování a vztahů se státní správou (podrobněji níže podkapitola 7.5).

Jak komentuje Pavlík (2008) i Stínové zprávy (2008, 2015), tematické zaměření podpory prvních dvou OP bylo dosti úzké, uniformní a nevariabilní. Téměř výlučné zaměření na trh práce a zaměstnanost mělo za následek, že v OP RLZ bylo prostřednictvím projektů NNO zaměřených na rovnost sice výrazně přispěno k výstavbě a zařízení služeb péče o předškolní děti, ale téměř opomenuty zůstaly systémové

²⁷ Užíváno termínu *rovné příležitosti pro muže a ženy* (Prioritní osa 2) (MPSV, 2004).

²⁸ Nejvíce podpořených aktivit bylo zaměřeno na specifický cíl 1 – „Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu“ (MPSV, 2007b).

projekty. Toto potvrzují i zprávy MPSV (Zpráva o plnění priorit, 2006, 2007), z nichž vyplývá, že např. v roce 2005 a 2006 byly nejvíce a téměř výhradně podpořeny projekty spadající do oblasti rodiny, sociálních služeb a trhu práce. Tematicky úzká profilace OP (především) negativně dopadala na NNO zaměřené na rovnost, které byly nuceny buďto měnit svá tematická ubírání se v souladu s nabízenými tématy, anebo se obejít bez finančních prostředků z ESF. To ale mohlo být pro mnoho z nich likvidační (více viz podkapitola 7.5).

Nedostatečná reflexe rovnosti napříč projekty, a to zejména jako horizontální priority, byla dle Stínových zpráv (2008, 2010) způsobena jak samotnými předkladateli, tak i řídicím orgánem. Řídicímu orgánu bylo vytýkáno nedostatečné či zcela chybějící monitorování této priority a pouze formální a nedostatečně genderově expertní hodnocení projektů. Dle autorů/ek Stínových zpráv se řídicímu orgánu nepodařilo prostřednictvím prvních dvou OP zabezpečit efektivní vynakládání prostředků, podporu prokazatelně přínosných projektů a systematickou návaznost mezi podporovanými oblastmi, tím pádem nedošlo k výraznějšímu snížení genderové diskriminace.

Reflektován byl i vliv politiky a složení vlády na financování. Jak popisuje Pavlík (2008, 2010), díky projektům se téma rovnosti otevřelo i mediálně a některé NNO zaměřené na rovnost získaly zdroje pro své aktivity. Po nástupu nové středo-pravicově orientované vlády v roce 2007 se ale zdroje začaly krátit a začaly být alokovány do jiných oblastí. To způsobilo snížení počtu aktivit některých NNO zaměřených na rovnost či dokonce jejich zánik. Stínová zpráva (2015) nadto dodává, že v institucích státní správy pověřených spoluprací s NNO zaměřenými na rovnost byla problematika rovnosti nesystematicky ukotvena. Tím pádem se podoba spolupráce velmi často odvíjela od výsledku voleb a personálního složení institucí. I ve Zprávě o plnění priorit (2008) bylo přiznáno, že si NNO zaměřené na rovnost dlouhodobě stěžovaly na nesystematičnost ve spolupráci mezi nimi a řídicím orgánem. Za problém dále označovaly i nutnost vysoké míry vlastní finanční angažovanosti v projektech (ibid.) a finanční nejistotu v případě výpadku tohoto ad hoc financování (Stínová zpráva, 2015).

Jak ukazují komentáře a činnosti plynoucí od poradních orgánů, jako je Institucionální výbor či Rada pro rovné příležitosti/rovnost, většina ze zmíněných problémů pod jejich záštitou řešena byla. Problém získávání financí malých NNO zaměřených na rovnost byl zmíněn na Radě pro rovné příležitosti už v roce 2006 (Záznam ze zasedání Rady..., 2006). Následně v roce 2008 bylo řešeno, že agenda

NNO zaměřených na rovnost není součástí hlavních oblastí dotační politiky. Situaci, dle Rady pro rovné příležitosti, zhoršovala i nespolupráce mezi rezorty při řešení rovnosti jako horizontální priority a závislost poskytování dotací na rovnost na politické dohodě a vůli v rámci rezortu. Výsledkem bylo přijetí doporučení Rady pro rovné příležitosti, které vládě ukládalo „zapracovat lidskoprávní problematiku, zejména problematiku rovných příležitostí žen a mužů do hlavních oblastí dotační politiky“ (Záznam ze zasedání Rady..., 2009).

Rostoucí zájem o NNO zaměřené na rovnost ze strany státní správy se ukázal i ve Zprávě o plnění priorit za rok 2009 (2010, s. 47-48). Zde sice NNO zaměřené na rovnost byly, trochu nešikovně a v souladu s EU modelem, označeny za nástroj, na stranu druhou, poprvé a explicitně, za nedílnou součást institucionální struktury realizace politiky rovnosti. Vyzdvihováno bylo i větší zapojení zástupců/kyň NNO zaměřených na rovnost v Radě pro rovné příležitosti a společná diskuze příštího modelu spolupráce. Spolupráce mezi státní správou a NNO zaměřenými na rovnost sice navazována a posilována byla, ovšem postavení aktérů nemuselo být vždy rovné (např. idea NNO zaměřených na rovnost jako nástroje). To se potvrzuje i níže v podkapitole 7.5.

Kvalita projektů z hlediska rovnosti a uplatňování rovnosti jako horizontální priority byly hlavním impulsem k provedení evaluace podpořených projektů z hlediska naplňování rovnosti ze strany MPSV v roce 2008. Ta ukázala na nedostatky a potřebu školení, šíření informací v této oblasti a intenzivnější komunikaci se žadateli/kami (Zpráva o plnění priorit, 2009, s. 36). Evaluace evidentně nepřinesla podstatnější změny, jelikož na jednání Rady pro rovné příležitosti v roce 2012 byly problémy, jako je nedostatečná aplikace principu rovnosti, snižování úrovně rovnosti některými projekty a absence projektů NNO zaměřených na rovnost ve výběru z poslední výzvy OP LZZ znovu artikulovány. Výsledkem diskuze bylo vyjádření podpory snaze České ženské lobby, která se dopisem adresovaným ministrovi práce a sociálních věcí rozhodla upozornit na transparentnost výběru projektů a kvalifikaci hodnotitelů/ek (Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2012a). Snaha o řešení těchto problémů prostřednictvím opatření přišla až s přípravou nového OP (Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2012b). MPSV se za účelem zvýšení kvality projektů rozhodlo aplikovat nové nástroje, a to např. evaluační studie, fokusní skupiny,

připomínkování návrhu výzvy či povinnost pozice genderové experta/ky v realizačním týmu každého projektu.²⁹

V přípravném období OPZ byla posílena i spolupráce mezi řídicím orgánem a Oddělením rovných příležitostí/rovnosti, potažmo poradními orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů při nastavování tohoto OP. Důkazem toho byl např. vznik již zmíněné Podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů (Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2013) či závazek Institucionálního výboru k připomínkování návrhů OPZ a poskytování asistence při zhodnocování rovnosti jako horizontální priority v OPZ (Plán práce Institucionálního výboru, 2014). Oddělení rovných příležitostí/rovnosti začalo spolupracovat jak s dalšími odděleními v rámci MPSV na přípravě OPZ, tak i dalšími gestory na přípravě jejich operačních programů a integraci rovnosti jako horizontální priority (Zpráva o rovnosti, 2015, s. 28-29). Těžištěm spolupráce Odboru/Oddělení rovnosti a Oddělení projektů se ukázaly být i výzvy č. 027 a 028 *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* (otevřené září 2015 – prosinec 2016). Ty byly určeny především na institucionální zajištění politiky rovnosti a jejími žadateli byli organizační složky státu, ideálně rezorty. Oddělení projektů a Oddělení/Odbor rovnosti spolupracovali na jejich přípravě, následné propagaci, ale i řešení vzniklých problémů. Tím nejzásadnějším byl nedostatečný zájem žadatelů z organizačních složek státu, zejména rezortů. Při jednání březnového Institucionálního výboru vedoucí Oddělení projektů A. Šeredová Purschová přislíbila, za účelem řešení tohoto problému, zorganizovat schůzku MPSV a ÚV ČR na úrovni náměstků/kyň. Společně s I. Smetáčkovou též navrhla do podobných příštích výzev více zapojit Odbor rovnosti jako věcného garanta OPZ, a to v činnosti školení rezortů a poskytování podpory co do věcného obsahu a aktivit projektů (expertní rozhovory; Vlastní záznam z jednání Institucionálního výboru, 2017).

Za účelem zkvalitňování uplatňování rovnosti horizontálně byla v roce 2015 představena metodika *Evropský standard GeM v ESF* (Záznam z jednání Institucionálního výboru, 2015a). Na tvorbě metodiky se podílelo 13 členských států, včetně ČR, a to s cílem zkvalitnit a zlepšit, doposud ne zcela účinné, postupy ESF ve věci integrace rovnosti do všech fází a cyklů ESF (EK, 2014).

²⁹ Na téma pozice a vlivu genderové/ho expertky/a v rámci projektů reagovala svým článkem Hejzlarová (2014). Ta za problém označila zejména nejasné vymezení pozice a kompetencí této osoby, která je výsledkem odborně spíše nezdařilého pokusu MPSV o řešení problému kvality projektů cílených na rovnost. Upozornila dále, že posilování rovnosti v rámci daných projektů se znesnadňuje i nevyhraněností a nedůsledností MPSV v politice rovnosti.

7.2.3 Kritika konstrukce konceptu rovnosti žen a mužů v rámci Evropské Unie

Jak vyplývá už z přechozí kapitoly, i přes určitá pozitiva a fakt, že ESF je dominantní zdroj financování české politiky rovnosti, se tato forma financování stává předmětem kritiky (např. Elomäki, 2015; Stratigaki, 2004, Kantola, 2010). Podstatou kritiky je samotné chápání a konstruování konceptu rovnosti/rovných příležitostí žen a mužů v rámci ESF, potažmo EU. Ty ho velmi často zasazují do oblasti ekonomické a pracovně-tržní. Staví ho primárně do role nástroje, který má zajišťovat vyšší participaci a zaměstnatelnost žen na trhu práce, a přispívat tudíž k hospodářské a ekonomické prosperitě. Viděno velice kriticky – rovnost jakožto cíl je pro tento přístup atraktivní a přínosná jen jako nástroj zabraňující ekonomické ztrátě projevující se výpadkem cenných lidských zdrojů – žen na trhu práce. Nutno je reflektovat, že ke jmenovaným cílům mohou sloužit různé nástroje. Některé z nich ovšem mohou být v rozporu s ideou rovnosti žen a mužů (Hejzlarová, 2014). Jak ve svých závěrech zmiňují Lombardo a Meier (2008, s. 119), jednou z hlavních bariér pro širší a hlubší pojmání a konstruování rovnosti žen a mužů je právě výsostní postavení a pravomoc trhu práce v rámci politik EU.

Lombardo, Meier a Verloo (2009, s. 2) potvrzují, že oblastmi a cíli, se kterými EU spojovala rovnost v období let 1970–1980 byl boj proti nezaměstnanosti, v dekadě následující pak plná zaměstnanost a znalostní ekonomika (v souladu s *Lisabonskou smlouvou*). Od počátku nového tisíciletí lze zaznamenat širší pojmání rovnosti pokrývající boj proti diskriminaci, podporu diverzity, domácí násilí, nerovnost v politice, ale stále výrazně i rodinnou politiku (Lombardo, Meier, 2008; Lombardo, Meier a Verloo, 2009). Jak však autorky upozorňují (Lombardo, Meier, 2008), širší pojmání rovnosti rozhodně neznamená její prohlubování a vyšší genderovanost. Spíše naopak, a to zejména v oblasti rodinné politiky, jejíž pojmání je úzké a přístupované pouze optikou trhu práce ve vztahu k ženám.

Slovy Bacchi dále doplňují (Bacchi in Lombardo, Meier, Verloo, 2009, s. 4), že politiky ve snaze o dosažení rovnosti přijímají typicky a nejčastěji perspektivu trhu práce. To z důvodu toho, že jako nejlepší postup k dosažení rovnosti mezi muži a ženami vidí vytvoření rovného přístupu žen na trh práce. Takovéto způsoby nakládání s konceptem rovnosti v sobě ovšem nesou určitá rizika.

Prvním je přílišné zužování, zjednodušování a redukce významu rovnosti a opatření k ní vedoucích. Toto je ilustrováno na příkladu rovnosti konstruované jako

problém trhu práce a sladování rodinného a pracovního života. Takovéto problematizování rovnosti sice umožňuje zaměřit opatření a prostředky jasně a konkrétně, typicky na rozvoj služeb péče o děti, ovšem na druhou stranu nechává zcela stranou další oblasti nerovnosti mezi muži a ženami. Takovéto oblasti, jako je např. participace žen v politice či domácí násilí zůstávají upozaděovány nejenom rétoricky, ale především finančně, a to např. právě ze strany ESF (Lombardo, Meier, Verloo, 2009).

Druhým rizikem je „ohýbání“ či upravování a přizpůsobování výkladu rovnosti na míru jiným kýženým cílům, nežli je samotná rovnost. K upravování a „ohýbání“ konceptu dochází v případě sladování rodinného a pracovního života tehdy, kdy je důraz kladen na ekonomický růst či demografický vývoj (Lombardo, Meier a Verloo, 2009). V případě domácího násilí tehdy, kdy je rámováno jako problém veřejného zdraví (Lombardo, Meier, 2008). Důsledkem této praxe je tzv. degenderování daného problému (oslabení ideje rovnosti v problému), které nasvědčuje tomu, že EU diskurz je stále spíše rezistentní vůči rovnosti žen a mužů jako politickému problému ať už v pojímání širším či hlubším (ibid., s. 119).

Jak upřesňuje Stratigaki (2004), v rámci politik EU na počátku 90. let dominovala představa, že rovnější dělba práce v domácnosti a rodině mezi mužem a ženou je nástrojem k dosažení rovnosti. To se ovšem v průběhu let měnilo zejména s rostoucí důležitostí a vlivem ekonomických priorit v konstruování konceptu rovnosti. Idea rovnější dělby práce byla nahrazena myšlenkou sladování rodinného a pracovního života. Tím byl i celý koncept rovnosti uveden do kontextu politiky zaměstnanosti a trhu práce. Klíčovými aktivitami k dosahování rovnosti se stalo zvyšování zaměstnatelnosti a zaměstnanosti žen a vytváření flexibilních forem a podmínek práce. Rovnost dosahovaná prostřednictvím rovnější dělby práce, která měla potenciál měnit genderové stereotypy v základních partnerských a rodinných vztazích, tímto byla eliminována.

Nutno je zmínit, že za takovýmto konstruováním konceptu rovnosti může stát mnoho důvodů. Např. legislativní omezení, dostupná data a zdroje, preference určitých politických aktérů a rezistence politického prostředí vůči konceptu jako takovému (Lombardo, Meier, Verloo, 2009). Důvodem ovšem může být i, relativně ospravedlnitelná, snaha o vlastní či hladší protlačení rovnosti do politické agendy. Tento proces či strategii, konkrétně u konceptu GeM, Pollack a Hafner-Burton (2000) popisují

jako tzv. strategické rámování. To má zajistit integraci konceptu GeM, či obecně politiky rovnosti i do oblastí rezistentních a nepřátelských vůči jejím ideám.

7.2.4 Limity financování z ESF

Reflexi limitů a výzev financování z ESF přináší Sokačová (2005a, 2005b). Zajímavým přitom je, že ačkoli se její reflexe týká předvstupních programů, některé její poznatky se zdají být relevantní a platné i pro současné OP.

Autorka poznamenává, že to, zda zdůrazňování rovnosti žen a mužů, popř. GeM v EU prostoru a financování přinese své ovoce, závisí na tom, jak bude konceptu rovnosti rozuměno. Dodává, že v daném období, ovšem zdá se, že i v nynějších OP, byla rovnost chápána spíše formálně a přepočítávána na kvantitativní údaje (viz indikátory ve výzvách – proporce podpořených mužů a žen, počet opatření cílených na ženy atd.). Přitom rovnost a rovné příležitosti by měly, z jejího pohledu, mít za cíl vytvoření stejné startovní čáry pro všechny, a to bez ohledu na jejich pohlaví/gender. Upozorňuje, že nedokonalé vnímání konceptu rovnosti je způsobeno i absencí dostatečně informačně a znalostně bohaté veřejné diskuze, zejména pak u expertů/ek pracujících v prostředí EU fondů. Tento fakt je nebezpečným tehdy, kdy jsou bezhlavě a mechanicky přijímány strategie na dosahování rovnosti od západních zemí bez reflexe specifik národní kultury a společnosti (Sokačová, 2005a, 2005b).

Autorka naráží i na problém, který byl zmíněn i při mých rozhovorech (více viz kapitola 8.4.1), a to na nedostatečné vzdělání a proškolení hodnotitelů/ek projektů v oblasti rovnosti. Varuje, že neřešení tohoto problému může vést jednak k nepodpoření projektů specializovaných genderových organizací, jednak k ponížení rovnosti či GeM na marginální priority. Takové priority tedy sice budou formálně plněny dodržováním už výše zmíněných kvantitativních indikátorů, ovšem nebudou mít reálný dopad. V souvislosti s tímto poukazuje na důležitost správného nastavení a přizpůsobení těchto indikátorů (Sokačová, 2005a, 2005b).

V závěru diskutuje i neutralitu při výběru projektů. Ta se dle jejího názoru (Sokačová, 2005a, 2005b) zdá být falešná s ohledem na nedostatečnou proškolenost hodnotitelů/ek v tématu rovnosti. Ti jen těžko dokážou poskytnout takto zaměřeným projektům dostatečnou míru pochopení a speciální přístup, který projekty vyžadují, obzvláště ve společnosti, kde téma rovnosti stále není prioritní.

7.3 Financování politiky rovnosti z Norských a EHP fondů

Dalším finančním nástrojem pro realizaci politiky rovnosti, který je pro ČR jako novou členskou zemi EU dostupný počínaje rokem 2004, jsou Norské fondy a fondy Evropského hospodářského prostoru (dále Norské a EHP fondy). ČR svým vstupem do EU vstoupila zároveň do EHP, jehož členské země a zároveň nečlenské země EU Norsko, Island a Lichtenštejnsko poskytují podporu ze zmíněných fondů. Primárním cílem fondů je snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posilování kontaktů a vzájemné spolupráce. Jedním z prioritních témat a zároveň hodnot, které jsou pro dané země zásadní, jsou rovné příležitosti žen a mužů (MF, 2013c).

První grantové období proběhlo v období 2004–2009, v současnosti probíhá druhé (2009–2014), které se aktuálně nachází ve své realizační fázi, v přípravě je třetí grantové období (2014–2021), které by mělo zahájit svou implementaci pravděpodobně na jaře 2017 (expertní rozhovory; MF, 2013c, 2013d).

První grantové období nebylo explicitně zaměřeno na rovnost, pouze na rozvoj lidských zdrojů formou modernizace a vybavování předškolních zařízení jako jsou jesle a školky (Memorandum of Understanding...2004–2009). Druhé grantové období už ovšem za jednu ze svých programových oblastí stanovilo přímo „uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů, podporu sladění pracovního a soukromého života“ a „domácí násilí a genderově podmíněné násilí“ (Memorandum of Understanding...2009–2014). Tyto oblasti se konkrétně promítly do současných programů Norských fondů Dejme (že)nám šanci (CZ12 – zprostředkovatel Nadace Open Society Fund) a Rovné příležitosti žen a mužů (CZ13 – v rámci Fondu pro bilaterální spolupráci na programové úrovni³⁰) (MF, 2013a, 2014b). I z toho je patrné, že na rozdíl od OP z ESF, Norské a EHP fondy pokrývají širší spektrum témat a aktivit, jako je domácí a genderově podmíněné násilí, posilování spolupráce mezi organizacemi zabývajícími se rovností, hodnocení veřejných politik a praxe perspektivou rovnosti a osvětu a výzkum v daných programových oblastech (MF, 2013a; Open Society Fund).

Dalším programem, který umožňuje realizovat politiku rovnosti, ovšem prostřednictvím projektů neziskových organizací, je program EHP fondů Nestátní neziskové organizace (CZ03 – zprostředkovatel Nadace rozvoje občanské společnosti, Nadace Partnerství). Ten cílí mimo jiné na podporu genderové rovnosti a umožňuje

³⁰ V daném programu „...slouží k navazování a prohlubování spolupráce, výměně, sdílení a přenosu znalostí, technologií, zkušeností a osvědčených postupů mezi příjemci grantů (řešiteli projektů) a subjekty v donorských státech během implementace projektů“ (MF, 2016).

podpořit (ač nepatrným dílem) i kapacity a dlouhodobější udržitelnost dané neziskové organizace (MF, 2014a).

Národním koordinačním a kontaktním místem Norských a EHP fondů bylo stanoveno Ministerstvo financí, které je odpovědné za celou implementaci a dosahování cílů těchto fondů. Provádí tedy celou administraci, monitorování, kontrolu projektů a dále zajišťuje i publicitu a informovanost o daných fondech. Na jednotlivých programech spolupracuje jak s relevantními rezorty a zprostředkovateli projektů, tak i s vládními institucemi Norska (MF, 2013b, 2016).

7.4 Financování politiky rovnosti z dotačního programu Úřadu vlády ČR

Posledním finančním nástrojem na realizaci politiky rovnosti v ČR, který je relevantní pro tuto práci, je dotační program Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů. Tento program se od předchozích dvou finančních nástrojů odlišuje jednak tím, že je plně financován ze státního rozpočtu (rozpočtová kapitola ÚV ČR), jednak tím, že je specificky zaměřen pouze na podporu NNO zaměřených na rovnost. Ty jsou tudíž jeho jedinými oprávněnými žadateli (ÚV ČR, 2016a). První zmínku o tomto programu lze nalézt už na zasedání Rady pro rovné příležitosti v roce 2013, která řešila a následně i schválila podnět Institucionálního výboru týkající se finančního/dotačního zabezpečování politiky rovnosti ve vztahu k NNO zaměřeným na rovnost. Ten konkrétně vyzýval „ministra práce a sociálních věcí ke zřízení samostatného dotačního programu pro nestátní neziskové organizace pro oblast rovných příležitostí žen a mužů pro rok 2014“ (Záznam z jednání Rady..., 2013).

Program byl poprvé vyhlášen v roce 2014, a to ze strany MPSV. Bylo tomu z důvodu toho, že Oddělení rovných příležitostí, které program spravovalo a spravuje, bylo v té době v gesci MPSV (MPSV, 2013). Počínaje rokem 2015, po přesunu Oddělení rovných příležitostí, nyní Odboru rovnosti, je ovšem vyhlášován a spravován ÚV ČR. Program je určen na realizaci programů a aktivit NNO zaměřených na rovnost, které by měly být v souladu s Prioritami a postupy vyhlášenými pro daný rok, od roku 2016 pak i v souladu se Strategií (ÚV ČR, 2015a, 2016a). Program je upravován každoročně aktualizovanou směrnicí vedoucího ÚV ČR, ve které je podpora rovnosti dílčí součástí širšího programu financujícího oblast lidských práv. Zaměření programu a posuzování žádostí o dotace zajišťuje Rada pro rovnost (v roce 2014 Výběrová komise

MPSV – nekopírovalo složení Rady pro rovnost), administraci projektů pak Odbor rovnosti (Pravidla použití finančních prostředků..., 2013; Směrnice vedoucího ÚV ČR..., 2014, 2015). Nutno je upozornit, že finanční prostředky, které rozděljuje tento národní dotační program, jsou výrazně nižší nežli prostředky, které plynou od ESF a Norských a EHP fondů (viz tabulka č. 1a a 1b). Jak vyplývá z údajů o podpořených projektech, projekty jsou velice často podpořeny jen částečně, nadto dotace je účelová a nekryje celkové množství nákladů (pokryto 70 %). V roce 2014 bylo podpořeno 10 projektů (z 26) s celkovou částkou 5 milionů korun, v roce 2015 pak 11 projektů (z 19) se shodnou částkou a v roce 2016 bylo podpořeno 12 projektů (z 31). Změnou v dotačním programu pro rok 2017 je navýšení celkové alokace z pěti milionů na sedm (Přehled doporučení komise..., 2015, 2016; Zápis z jednání Výběrové komise..., 2014).

7.5 Vliv dotačního financování na neziskové organizace zaměřené na rovnost

V období asociačního procesu i období po vstupu ČR do EU je v souvislosti s financováním NNO zaměřených na rovnost akcentována problematika vlivu nového typu financování, konkrétně ESF, na ně samotné jako organizace a jejich agendu (např. Císař, Vráblíková, 2007; Chocholetá, 2016; Hašková, Kolářová, 2003; Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006). Ačkoli tato problematika není přímo jádrem této práce, výstupy z jejího zkoumání přispívají k širšímu náhledu na povahu samotného financování prostřednictvím ESF.

Asociační proces a vstup do EU přinesl pro NNO zaměřené na rovnost jak pozitivní, tak negativní změny. Pro NNO zaměřené na rovnost se na konci 90. let uzavřely či výrazně omezily zdroje z „rozvojových“ programů, a to zejména amerických, ale i západoevropských nadací, ze kterých doposud primárně financovaly jak samy sebe, tak své činnosti (Císař, Vráblíková, 2007). Celý systém financování získal novou podobu. Předchozí flexibilnější dlouhodobější a univerzálnější formy financování z počátku 90. let byly nahrazeny projektovým financováním. To bylo silně determinované tematicky, časově, organizačně a orientované na podporu dosahování projektových výstupů, nikoli podporu organizace jako celku (Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006). Dominantním zdrojem financování NNO zaměřených na rovnost se nově staly zdroje a fondy EU³¹. Ty, jak už výše uvedené naznačuje, výrazným

³¹ Byly zdrojem dominantním, nikoli však jediným. Dle Haškové a Kolářové (2003, s. 52) byly NNO financovány ze zdrojů 1) státních, 2) EU, 3) jiných zahraničních (státy, organizace atd.), 4) vlastních a 5) komerčních.

způsobem ovlivnily fungování, podobu a strategie získávání prostředků NNO zaměřených na rovnost. To směrem k tzv. formalizaci, profesionalizaci a projektové orientaci, tj. projektifikaci (Císař, Vráblíková, 2007; Hašková, 2005; Hašková, Kolářová, 2003; Hašková, Křížková, 2006).

Formalizací se doposud spíše volně a neformálně organizované NNO zaměřené na rovnost staly formálně registrovanými organizacemi s kancelářským zázemím a zaměstnaneckou základnou mající expertní a tematický arzenál znalostí a dovedností. To vše na impuls nových sponzorů, a to nejenom EU, ale i státních institucí, které evropské fondy v domácím prostředí spravovaly (Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006). Onen impuls EU vycházel zejména z podmínek pro získání financí z evropských fondů, které obsahovaly jak kritéria k podobě organizační struktury, tak tematickému zaměření či spolupráci s dalšími organizacemi (Císař, Vráblíková, 2007). Impuls ze strany domácí státní správy vycházel ze samotné spolupráce mezi NNO zaměřenými na rovnost a státními institucemi. Ta fungovala na pozadí držby a možnosti redistribuce strategické výhody, ve formě finančních zdrojů, státní správou. Z toho logicky vyplynula spíše nerovná spolupráce, která měla svá negativa, avšak i pozitiva. Ačkoli některé NNO zaměřené na rovnost získaly lepší přístup k lobbingu svých témat v politice, ovlivňování státní správy, místa v klíčových institucích (např. Rada pro rovnost), strategické kontakty a v posledu i podporu svých projektů, některé se naopak cítily být využívány či až zneužívány. Formalizace a unifikace NNO zaměřených na rovnost z nich totiž učinila partnery státní správy v pozici expertů/ek a poradních orgánů, kteří „byli povinováni“ poskytnout své služby státní správě téměř kdykoli, za jakýchkoliv podmínek a zejména bez nároku na honorář (Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006).

Profesionalizace a projektifikace pak souvisela s již nastíněnou podobou financování ze zdrojů EU. Evropské fondy představovaly nebývale velké množství zdrojů, na které však nešlo dosáhnout bez vysoké profesionalizace v manažerské a organizační oblasti žadatele, tak i dostatečného administrativního a finančního zázemí. Profesionály a experty se tak musely stát NNO zaměřené na rovnost nejen stran tématu rovnosti, ale i správy svých kapacit finančních, personálních či partnerských (Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006). Projektifikace pronikla do nitra samotných NNO zaměřených na rovnost, které se tímto musely stát spíše orientovanými na poptávané projektové cíle. To nejenom v rámci konkrétních projektů, ale zejména ve svém obsahovém a tematickém zaměření. Jelikož evropské výzvy byly (a jsou) vypisovány na

určitá současně preferovaná témata, NNO zaměřené na rovnost byly často nuceny přizpůsobit či zcela změnit své tematické zaměření a aktivity. Aktivity NNO zaměřených na rovnost tak pod záštitou projektu měly předem jasně definované specifické cíle, prostředky a časový harmonogram. Jak už bylo diskutováno v podkapitole 7.2.3, témata preferovanými EU byly a jsou především trh práce, zaměstnanost žen a sladování rodinného a pracovního života (Císař, Vráblíková, 2007; Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006).

Dalším aspektem projektifikace byl na jednu stranu nárůst konkurence, a na stranu druhou uzavírání projektových partnerství, a to mezi různými, často v minulosti soupeřícími, NNO zaměřenými na rovnost a dalšími institucemi. Nejednalo se tedy jen o soupeřící NNO zaměřené na rovnost, ale i jinak zaměřené neziskové organizace či jiné instituce (úřady, zaměstnavatelé), které se doposud pohybovaly mimo danou oblast či v ní neměly dostatečnou expertizu. Rizikem tak byla realizace projektů pozbývajících genderovou perspektivu či chabých projektových výsledků (Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006).

Se vším výše řečeným souvisí i začátek určité reformní orientace NNO zaměřených na rovnost, a to zejména vůči existujícím institucionálním a legislativním strukturám politiky rovnosti. NNO zaměřené na rovnost začaly více pronikat, ovlivňovat a formovat institucionální zabezpečování politiky, čímž byla výrazně rozšířena aktérská, potažmo institucionální základna této politiky (Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006). Zajímavým přitom je, že ačkoli EU a její institucionální struktury byly těmi, kdo přímo a silně určovaly podobu, fungování a mnohdy i existenci většiny NNO zaměřených na rovnost, tyto neziskové organizace ovšem zůstaly orientovány a navázány (lobbisticky, partnersky, člensky) spíše na domácí institucionální strukturu politiky (Hašková, 2005).

Tento proces a jeho aspekty nelze spojit pouze s obdobím konce 90. let a obecně obdobím okolo a krátce po vstupu do EU. Stínové zprávy z let 2006 a 2008 či Pavlíkovy individuální články (2008, 2010) naznačují kontinuální tendenci těchto procesů.

Na další straně je výše popsán vývoj finančního zabezpečování politiky rovnosti zpracován do Schématu č. 2. To obsahuje časovou osu, na níž jsou zachyceny jednotlivé zdroje financování, jejich programová období a konkrétní výzvy, které jsou barevně rozlišeny dle svého tematického zaměření. Na dalších dvou stranách jsou tabulky (č. 1a a 1b) obsahující seznam těchto jednotlivých výzev a výši jejich finanční alokace.

Schéma č. 2: Harmonogram dotačních titulů na rovnost žen a mužů (1998–2017)

		Období otevření výzvy pro příjem žádostí																														
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017											
Program Phare	Předstupní programy																															
	Programy Phare																															
	1. kolo Iniciativy EQUAL																															
		OP RLZ/2. kolo Iniciativy EQUAL/JPD3							OP LZZ					OPZ																		
ESF		Výzva č. 1 OP RLZ – Podpora RP žen a mužů na TP		Výzva č. 2 OP RLZ – Podpora RP žen a mužů na TP				Výzva č. 26							Výzva č. 54		Výzva č. 76		Výzva č. 88		Výzva A4		Výzva B5		Výzva č. 013+014		Výzva č. 027+028		Výzva č. 061+062		Výzva č. 132	
		Výzva č. 1 JPD3 – Podpora RP žen a mužů na TP				Výzva 4 v rámci Akce 3 EQUAL		Výzva č. 10																	Výzva č. 035+036		Výzva č. 009		Výzva č. 126+127			
		Výzva č. 2 JPD3 – Podpora RP žen a mužů na TP				Výzva 5 v rámci Akce 3 EQUAL																										
		Výzva č. 3 JPD3 – Podpora RP žen a mužů na TP																														
		Výzva č. 1 JPD3 – Vyrovnávání šancí žen a mužů																														
Norské a EHP fondy																																
		2. grantové období (CZ03, CZ12, CZ13)																														
		1. výzva Dejme (že)nám šanci		2. výzva Dejme (že)nám šanci		Výzva z Fondu pro bilaterální spolupráci – opatření B																										
		Mimořádní výzva Dejme (že)nám šanci																														
		1. výzva Programu Fond pro NNO		2. výzva Programu Fond pro NNO																												
MPSV/Úřad vlády ČR																																
		Podpora veřejně účelných aktivit NNO 2014		Podpora veřejně účelných aktivit NNO 2015		Podpora veřejně účelných aktivit NNO 2016		Podpora veřejně účelných aktivit NNO 2017																								

*)Názvy výzev jsou zkráceny, výstižnější názvy jsou níže v obrázku 3 a celé názvy v Příloze č. 2. Klíč k barevnému rozlišení je na následující straně u tabulek č. 1a a 1b.

Zkratky: ESF – Evropský sociální fond, Iniciativa EQUAL – Iniciativa společnosti EQUAL, MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí, NNO – neziskové organizace v oblasti rovnosti žen a mužů, OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů, OPZ – Operační program zaměstnanost, JPD 3 – Jednotný programový dokument pro cíl 3, Program Phare – Národního programu Phare (Access). Zdroj: Autorka.

Tabulka č. 1a: Seznam a finanční alokace dotačních titulů na rovnost žen a mužů (1998–2017)

		Alokace (mil. Kč)	
ESF	OP RLZ/2. kolo Iniciativy EQUAL/JPD3	Výzva OP RLZ č. 1 + 2 v grantovém schématu – Podpora RP žen a mužů na trhu práce	311
		Výzva č. 1 JPD3 ... v grantovém schématu „Podpora RP žen a mužů na trhu práce“	21
		Výzva č. 2 JPD3 ... v grantovém schématu „Podpora RP žen a mužů na trhu práce“	22,5
		Výzva č. 3 JPD3 ... v grantovém schématu „Podpora RP žen a mužů na trhu práce“	14
		Výzva č. 1 JPD3 ... v grantovém schématu „Vyrovňování šancí žen a mužů“	65
		Výzva 4 k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Akce 3 CIP EQUAL	3,3 (pouze rovnost)
		Výzva 5 k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Akce 3 CIP EQUAL	2 (pouze rovnost)
	OP LZZ	Výzva č. 10 ... v rámci OP LZZ pro Odbor rodiny a dávkových systémů MPSV	150
		Výzva č. 26 k ... oblasti podpory 3.4. – RP žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života	270
		Výzva č. 54 ... v ... oblasti podpory 3.4 – RP žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života	250
		Výzva č. 76 ... - RP žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života	450
		Výzva č. 88 ... v ... oblasti podpory 3.4 – RP žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života	425
		Výzva A4 ... na vznik a provoz zařízení péče o děti předškolního věku	250
		Výzva B5... na vznik a provoz zařízení péče o děti předškolního věku	190
	OPZ	Výzva č. 013+014 Podpora služeb péče o děti 1. stupně základních škol v době mimo školní vyučování	203
		Výzva č. 035+036 Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost	1 178
		Výzva č. 027+028 Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020	296
		Výzva č. 009 Systémové projekty na podporu rovnosti žen a mužů	298
		Výzva č. 061+062 Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů	400
		Výzva č. 126+127 Pilotní ověření péče o nejmenší děti v mikrojeslích	160
	Výzva č. 050+051 Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů	35	
	Výzva č. 132 Podpora vzniku a provozu dětských skupin pro podniky a veřejnost	350	

Zkratky: ESF – Evropský sociální fond, Iniciativa EQUAL – Iniciativa společenství EQUAL, JPD 3 – Jednotný programový dokument pro cíl, OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů, OPZ – Operační program Zaměstnanost.

Domácí a genderově podmíněné násilí

NNO zaměřené na rovnost (organizační zázemí/aktivity)

Multitematické (kombinace výše/níže uvedených + analýza, výzkum politik rovnosti, genderové audity, podpora NNO zaměřených na rovnost/jejich aktivit apod.)

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce (např. platové nerovnosti, podnikání žen, horizontální/vertikální segregace trhu práce, genderové stereotypy a audity)

Sladování rodinného a pracovního života (např. pracovní podmínky, flexibilní formy práce, návrat po mateřské/rodičovské dovolené, prorodinný přístup zaměstnavatelů)

Služby péče o děti (explicitně)

Systémové a institucionální zabezpečování rovnosti

Nezařazené

Zdroj: Autorka dle zdrojů uvedených v Příloze č. 2.

Tabulka č. 1b: Seznam a finanční alokace dotačních titulů na rovnost žen a mužů (1998–2017)

		Alokace (mil. Kč)
NF + EHP fondy	1. kolo výzev v programu Dejme (že)nám šanci na RP žen a mužů, sladčování + domácí násilí a násilí založené na pohlaví	126
	Mimořádná výzva v programu Dejme (že)nám šanci na domácí násilí a násilí založené na pohlaví	32
	1. výzva k předkládání žádostí do Programu Fond pro NNO	301 (celkem program)
	2. výzva k předkládání žádostí do Programu Fond pro NNO	
	2. kolo výzev v programu Dejme (že)nám šanci na RP žen a mužů, sladčování + domácí násilí a násilí založené na pohlaví	21,5
	Výzva k předkládání žádostí o grant z Fondu pro bilaterální spolupráci na programové úrovni – opatření „B“ (CZ13)	0,46
MPSV/ÚV ČR	Podpora veřejně účelných aktivit NNO zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů pro rok 2014	5
	Podpora veřejně účelných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2015	5
	Podpora veřejně účelných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2016	5
	Podpora veřejně účelných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2017	7

Zkratky: MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí, NF +EHP fondy – Norské a EHP fondy, ÚV ČR – Úřad vlády České republiky

Domácí a genderově podmíněné násilí

NNO zaměřené na rovnost (organizační zázemí/aktivity)

Multitematické (kombinace níže uvedených + analýza, výzkum politik rovnosti, genderové audity, podpora NNO zaměřených na rovnost/jejich aktivit apod.)

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce (např. platové nerovnosti, podnikání žen, horizontální/vertikální segregace trhu práce, genderové stereotypy a audity)

Sladčování rodinného a pracovního života (např. pracovní podmínky, flexibilní formy práce, návrat po mateřské/rodičovské dovolené, prorodinný přístup zaměstnavatelů)

Služby péče o děti (explicitně)

Systémové a institucionální zabezpečování rovnosti

Nezařazené

Zdroj: Autorka dle zdrojů uvedených v Příloze č. 2.

8. Proces institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů

Na tomto místě chci vyjasnit, že následující podkapitoly převážně vycházejí z primárních dat z expertních rozhovorů, jsou však doplněny i o informace z dat sekundárních, již užívaných v předchozích kapitolách. Je tedy možné, že se některé informace opakují. To však rozhodně nepovažuji za chybu, naopak nutnost, která přispívá ke komplexnosti a lepšímu porozumění popisu ve všech souvislostech. Dále chci uvést, že některé níže uváděné citace z expertních rozhovorů jsem drobně upravila. Konkrétně se jednalo o převod do spisovného či čtivějšího jazyka, případně vynechání nadbytečných tzv. parazitních výrazů („jako“, „takže“ apod.). To z důvodu zjednodušení čtení textu, ale i zajištění většího komfortu oslovených expertů/ek s jimi sdělenými informacemi. Z důvodů zajištění anonymity si dovoluji jednotlivé experty/ky a jejich výpovědi označovat E1 – E8.

Politika rovnosti žen a mužů je procesem, který je uskutečňován prostřednictvím interakcí a aktivit většího množství různých aktérů a institucí (např. Colebatch, 2002; Hodson, Irving, 2007; Maddison, Denniss, 2013; McBride, Mazur, 2008, 2007, 2013). V následujících částech reflektuji všechny aktéry, kteří participují v institucionálním a finančním zabezpečování politiky rovnosti. Primárně a především se však soustředím na tři klíčové státní aparáty. Těmi jsou Odbor rovnosti žen a mužů (ÚV ČR), Oddělení projektů rovnosti žen a mužů (MPSV) a Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí (MPSV). V případě posledních dvou zmíněných je však nutno reflektovat, že jejich explicitním a primárním úkolem není prosazovat pouze rovnost žen a mužů (viz níže podkapitoly 8.1.3 a 8.1.4). To je nejvíce znatelné u Odboru rodinné politiky a politiky stárnutí, který sice zasahuje do institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti, ovšem jeho agendou je explicitně rodinná politika, politika zaměstnanosti a trhu práce (+ stárnutí). Spíše okrajově, a to především v částech týkajících se interakcí a vztahů se věnuji poradním orgánům vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů (dále poradní orgány pro rovnost) a NNO zaměřeným na rovnost, a to čistě z důvodu nerozšiřování rozsahu a výzkumného zacílení práce, ovšem s dostatečnou reflexí důležitosti těchto aktérů v politice rovnosti.

8.1 Aktéři institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti

Nyní popíši zkoumané aktéry institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti. Primárně státní aparáty, kterými jsou Odbor rovnosti žen a mužů (ÚV ČR), Oddělení projektů rovnosti žen a mužů (MPSV), Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí (MPSV) a poradní orgány pro rovnost jako celek (ÚV ČR). Okrajově pak i GFP a NNO zaměřené na rovnost. V popisu aktérů kombinuji organizační a faktografické údaje s individuálním hodnocením pracovního prostředí, situace a agendy optikou expertů/ek. Vycházím přitom z pojmání politiky rovnosti jako procesu tvořeného větším množstvím různých aktérů majících různý charakter. Tj. tak, jak bylo popsáno výše v kapitole 5 a jak se vyjevuje i ve výpovědích expertů/ek.

8.1.1 Odbor rovnosti žen a mužů – Angažovaní/é konceptoři/rky a koordinátoři/rky

Klíčovou agendou Odboru rovnosti je koordinace a věcné, strategické a horizontální naplňování a prosazování politiky rovnosti žen a mužů. K tomuto využívá nástroje strategické³² (strategie, akční plány), koordinační (Priority a postupy pro rezorty, koordinace GFP), metodické (metodiky, standardy), legislativní (proces připomínkování (ne)legislativních návrhů³³), ale částečně i dotační (dotační program pro NNO zaměřené na rovnost). Je garantem (tj. věcným gestorem) oblasti genderové rovnosti na trhu práce a gestorem ex-ante kondicionality rovnost žen a mužů OPZ, přičemž sám realizuje jeden systémový projekt z OPZ³⁴ (*Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 a související aktivity*). V neposlední řadě je Odbor rovnosti sekretariátem poradních orgánů pro rovnost. Práci Odboru komentuje jeden/na z expertů/ek takto: „*Odbor to dělá průřezově, mají na starosti spoustu věcí, připomínkování, ať už zvenku nebo od nás (MPSV), veškerých legislativních a nelegislativních návrhů, což je strašná práce, plus mají na starost rezorty, které jsou občas neposlušné a neplní (Priority a postupy), plus mají spoustu svých projektů, kterými se snaží oslovit ať už laickou nebo odbornou veřejnost.*“

³² Nejvýznamnější Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 schválená vládou na konci roku 2014.

³³ Ovšem ne v takovém rozsahu, v jakém by si sám Odbor rovnosti přál. Důvodem je nedostatek času a personálních kapacit vůči rozsáhlosti agendy Odboru (E6).

³⁴ Další projekt z NF končí k 30. dubnu 2017.

Většina bariér a specifík v práci Odboru rovnosti je dlouhodobě známa a diskutována, a to z úst expertů/ek napříč všemi zainteresovanými aktéry politiky rovnosti. Jsou jimi 1) nedostatek personálních kapacit a (projektový) režim práce, 2) organizační umístění Odboru/Oddělení (časté přesuny³⁵ agendy mezi MPSV a ÚV ČR, tudíž častá destabilizace činnosti, a to i ve funkci sekretariátu poradních orgánů pro rovnost; otázka „nejv(y)hodnějšího“ umístění) a 3) závislost na politickém vývoji, stranickém složení vlády a centrální autoritě, která má agendu v gesci. U centrální autority hraje roli to, jaký má přístup k agendě rovnosti, jaká je její stranická příslušnost, jak silná je její pozice ve vládě a vlastní politické straně.

V současnosti na Odboru rovnosti pracuje 11 zaměstnanců/kyň, přičemž deset na projektových místech a jeden na jednom ze tří systematizovaných míst. *„Problém je, že tam mají málo lidí³⁶ a jsou příliš závislí na vedení, když tam byl pan ministr J. Dienstbier, fungovalo to nějak, teď je tam pan ministr Chvojka a funguje to jinak, a takhle by to být nemělo“* (E4). *„(...) současné kapacity nejsou úplně obsazené, obzvlášť ty vedoucí, což vede k docela výraznému oslabení různých funkcí Odboru (...), na část agendy, ne úplně velkou, musíme v nějakých fázích rezignovat a dělat jiné důležitější věci“* (E8). I projektový režim, a to nejen pracovních úvazků, ale i činnosti Odboru obecně není ideální. To z důvodu horších pracovních podmínek, zajištění kontinuity a udržitelnosti činnosti, ale i symbolicky. Jednoduše řečeno, agenda rovnosti, potažmo její spravovatelé/ky jsou, či by měli být fakticky (finanční) starostí vlády, proto by se tato povinnost neměla obcházet dočasným projektovým financováním: *„(...) je to chybné a nesystémové...taktika zajistit si více zaměstnanců/kyň projekty je trochu nebezpečná v tom, že když si to člověk zajistí jinak, už neprosadí systemizované navýšení (...), oni řeknou, vy umíte projekty, tak si to napište z těch projektů. Udržitelnost práce, která se na Odboru rovnosti vytváří, je svázána s projekty, může se předvídat, že budou, ale také být nemusí (...), člověk má nejistotu, jestli tam zůstane, raději si hledá něco, kde bude mít větší jistotu“* (E7).

Zásadním a zároveň i symbolickým aspektem je organizační umístění Odboru, a to jak v rámci instituce (MPSV vs. ÚV ČR), tak její hierarchie. Napříč experty/kami v tomto nepanuje naprostá shoda. Politika rovnosti je průřezovou a, v souladu se

³⁵ Od vzniku tří přemístění – MPSV (1998 – 2007), ÚV ČR (2008 – listopad 2011), MPSV (prosinec 2011 – 2013), ÚV ČR (2014 – současnost).

³⁶ Nynější personální situace ovšem rozhodně není historicky nejhorší. Např. při vládnutí k rovnosti spíše nepřátelské vlády P. Nečase (středo-pravicová vláda) pracovali na tehdejším Oddělení rovných příležitostí (většinu období MPSV) jen dva lidé (E5, E8).

strategií GeM, má horizontálně prolínat všechny oblasti, úrovně a agendy politik. Právě Odbor rovnosti má takovouto horizontální realizaci politiky na starosti, koordinuje ostatní rezorty (GFP, Priority a postupy) a podporuje poradní orgány pro rovnost. K tomu potřebuje takové institucionální umístění, které mu bude reálně, ale i symbolicky oporou v této funkci: „(...) rovnost žen a mužů je horizontální téma, zasluhuje si být nadrezortní (...), úkoly jsou ukládány i jiným rezortům, tudíž je logické, aby agenda, která kooperuje i s ostatními rezorty, byla umístěna na ÚV“ (E5). Pro nadrezortní ÚV ČR mluví i jeho potenciálně větší síla vycházející z blízkosti k centrální vládě: „(...) Odbor rovnosti je silnější na ÚV, určitě je dobře, že je na ÚV a ne na MPSV, protože tam bylo jedním oddělením z mnoha“ (E3). Nevhodnost umístění pod MPSV argumentuje jeden/na z expertů/ek takto: „(...) na MPSV jste ve struktuře ministerstva (MPSV), je to jedno ministerstvo v řadě a (prostřednictvím Oddělení/Odboru) koordinuje všechny ostatní, to je věcně zvláštní“ (E5). Jedna/en z expertů/ek (E4) má ovšem trochu jiný názor a říká, že Odboru rovnosti by více posloužilo být pod MPSV, jakožto silným rezortem, kde by díky tomuto agenda získala větší váhu a mohla se realizovat tvrdšími nástroji (legislativní, finanční). V souvislosti s tímto se nepotvrzuje, že by se v závislosti na umístění Odboru měnila jeho agenda. Co se ovšem mírně mění je formální charakter vztahů (viz níže podkapitola 8.3). Hierarchický vzestup, jinými slovy povýšení Oddělení rovnosti na Odbor je vnímáno jako zásadní a pozitivní změna, která může posílit jeho koordinační a vyjednávací schopnost: „(...) to je důležité, minimálně máme nějaké osoby v řídicích pozicích, které jsou ve státní správě nějak chápány, ředitel odboru, to už je poměrně vysoká pozice, takže je to jiné např. v komunikaci (...)“ (E5).

Velkým vlivem a směřovkou v práci Odboru a jeho reálné možnosti konat je i politický vývoj (viz schéma č. 1 – vláda pravice vs. levice, otevřenost vlády vůči problematice rovnosti) a osoba, která má v danou dobu agendu v gesci. Konkrétně pak její osobní angažovanost v agendě rovnosti, stranická příslušnost, pozice ve vládě (zmocněnec/kyně pro lidská práva vs. ministr/yně) a vlastní straně. Zaznamenat lze vývoj, střídají se lepší období s horšími: „ (v době ministra lidských práv M. Kocába – středo-pravicová a úřednická vláda) to bylo moc příjemné ta spolupráce, ale to také proto, že stranicky tolik neriskoval, to postavení ve své straně a svou budoucnost“ (E7). „(...) když tu byla vláda Nečase a spol. (středo-pravicová vláda), to bylo mnohem horší, to jsme nemohli dělat skoro nic“ (E8). Současné období pod vedením nového ministra J. Chvojky (středo-levicová vláda) je hodnoceno jako prozatím spíše chaotické

a náročnější, a to z několika důvodů: „(...) je to způsobeno tím, že jeden projekt končí (projekt Domáci a genderově podmíněné násilí z NF) a byl v nějakém skluzu, poté tím, že dvě ze tří vedoucích pozic nejsou obsazeny a i nějaké další podřízené pozice, a pak je to taky trochu způsobeno změnou na pozici ministra a nejasností jeho priorit a zadání v oblasti rovnosti“ (E8).

Administrativním a technickým prvkem práce Odboru, který se však často stává i těžkostí, jsou projekty z OPZ či NF a jejich pravidla: „(...) dotáhnout všechny aktivity, aby byly naplněny indikátory a nebyl s tím žádný průšvih (...), váže (projekt NF) kapacity ostatních lidí (...)" (E8), jak doplňuje další: „(...) (jsme svázáni) pravidly projektů, co se týče vykazování, čerpání prostředků (atd.).“ Nadto dodává: „(...) dva projektové týmy jsou od sebe odděleny nejenom prací, ale do jisté míry i personálně“ (E5).

Na stranu druhou je znát, že zaměstnanci/kyně Odboru rovnosti rozhodně nerezignují na svou práci, neztrácejí odhodlání a budoucnost vidí spíše optimisticky. A to i na základě opory a argumentačního arzenálu, kterou pocítují od již vytvořených a přijatých strategických dokumentů: „(...) ukazuje se, že takové asertivní prosazování (jako v době ministra J. Dienstbiera) naší agendy i na úrovni vlády nepatří k nějakým zásadním prioritám současného ministra, což úplně nemusí vést nezbytně k problémům na naší straně, protože vládní materiály, které chceme a chtěli jsme mít přijaté, už přijaté jsou, máme docela účinné nástroje, jak rovnost ve státní správě prosazovat“ (E8).

Specifikem či přímo atributem, o který je zájem (Pavlík, 2006, 2008), ač v mých expertních výpovědích spíše neexplicitní a latentně projevovaný, je feministický/genderový aktivismus či angažovanost. A to zejména u vedoucí/ho Odboru/Oddělení, konkrétně jde o „správnou“ intenzitu tohoto atributu. Ta je pak dávana do spojitosti se způsobem a úspěchem prosazování agendy a reálnými dopady činností Odboru/Oddělení (Pavlík, 2006, 2008). V mých expertních výpovědích byl tento aspekt explicitně artikulován pouze jednou. Nicméně, ze způsobu přemýšlení a referování o určitých věcech a pracovních i mimopracovních aktivit a zájmů lze odhadnout, že většina současných zaměstnanců/kyň Odboru je feministicky/genderově aktivistická či angažovaná. Jedním z důkazů může být intenzivnější spolupráce Odboru, jak na formální, tak neformální bázi, s NNO zaměřenými na rovnost: „(...) jde nám o stejnou věc, jsou to lidé (...), kteří mají zájmy podobně (...), rozhodně je vnímám jako partnery a spojence“ (E6). Což rezonuje ve srovnání s minulými obdobími: „(...)“

(bývalá vedoucí D. Zelenková) byla feministka, ale ne ta aktivistická (...), nechtěla dělat revoluci (...), nechtěla si nikoho naštvat“ (E7). „(...) bylo to naprosto nefunkční, žádná spolupráce, od té doby veliký posun, teď ti lidé, co tam pracují, tomu mnohem lépe rozumí a mají vztah k občanské společnosti, je to diametrální rozdíl“ (E6).

8.1.2 Poradní orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů – Odborná platforma aneb „přesvědčení přesvědčují přesvědčené“

Z důvodu zjednodušení na tomto místě Radu pro rovnost a veškeré její výbory a pracovní skupiny souhrnně nazývám poradními orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů (dále poradní orgány pro rovnost). V případě nutnosti jednotlivé orgány konkrétně jmenuji.

Sekretariátem poradních orgánů pro rovnost je Odbor rovnosti. Poradní orgány, zjednodušeně řečeno, diskutují a projednávají různé otázky, problémy či předkládané dokumenty týkající se rovnosti žen a mužů a jejich dílčích témat. Výsledkem jejich činnosti mohou být podněty (výbory a pracovní skupiny) a doporučení a stanoviska předkládaná vládě (Rada pro rovnost). Tj. pouze výstupy nelegislativní povahy, které se, v případě přijetí vládou, stanou usneseními, ve svém dopadu spíše slabými a i těžko vymahatelnými.³⁷ „(...) výstupy (...) u kterých je diskutabilní závaznost a nutnost je respektovat (...)“ (E1), k čemuž další expert/ka (E6) dodává: „(...) spousta věcí prošlo, spíš takových, co nemají až zas takový dopad (strategie, akční plány).“

Poradní orgány jsou velice důležitá platforma, a to především pro setkávání a spolupráci zástupců/kyň různých státních aparátů (tři výše zmíněné nevyjímaje), institucí (např. rezorty) a organizací (státních, neziskových, akademických) činných v oblasti rovnosti. Dá se tudíž říci, že právě prostřednictvím institucionální rozsáhlosti a diverzity své členské sítě jsou poradní orgány horizontálním rozměrem, potažmo odrazem horizontálního naplňování politiky rovnosti.³⁸

Klíčovými problémy v práci poradních orgánů jsou 1) reálná síla a vliv jich jako orgánů a jejich výstupů, 2) usnášení-schopnost (chabá docházka členů/ek), 3) nízká

³⁷ Vládě však mohou předkládat např. i strategie, akční plány, ty ale ve většině případů primárně netvoří ony samy, ale Odbor rovnosti. Poradní orgány je spíše iniciují, připomínají a diskutují.

³⁸ „Odbor ve spolupráci s poradními orgány se snaží definovat problematické body a návrhy na řešení, pak to probíhá formalizovanými politickými procesy, ze kterých v ideálním případě nějaký dokument, který vláda schválí a kterým se zaváže, že bude něco naplňovat“ (E5).

personální a tematická diverzita členstva (tzv. „přesvědčení přesvědčují přesvědčené“) a 4) politická situace, konkrétně otevřenost vlády vůči problematice rovnosti.

Experti/ky participující v poradních orgánech hodnotí jejich činnosti různě: „*Já jsem hodně skeptická, co se týče schopnosti výborů a Rady pro rovnost něco ovlivnit, jakákoli věc se musí dostat na vládu, která to schválí usnesením, a to je uzavřená cesta, která je hodně náročná, to si každý ministr/yně rozmyslí (...), zda (to) má vůbec podstupovat (...), jelikož do toho vkládá strašně moc politických sil a nic mu to nepřinese*“ (E7). Jeden/na z expertů/ek míní: „*(...) (poradní orgány) nemají žádné pravomoci, ani Rada pro rovnost je v podstatě nemá*“ (E3). Na stranu druhou je hodnocení i pozitivní, a to zejména k výborům/pracovním skupinám Rady pro rovnost: „*Přijde mi to užitečné jako taková odborná platforma, kde probíhá výměna zkušeností, aktuálních informací a i praktických věcí (...), docela tam fungují jednotlivé pracovní skupiny, které ty výstupy mají*“ (E1). Rada pro rovnost je, dle slov další/ho experta/ky (E6), progresivním orgánem, jemuž se daří téměř jednohlasně schvalovat veškeré dokumenty, ovšem nejvíce reálné práce se děje prostřednictvím výborů a pracovních skupin.

Při řešení chabé docházky a od toho se odvíjející usnášení-schopnosti se naráží jednak na problém nízké personální a tematické diverzity členstva, jednak nezájem členů/ek mimo genderovou komunitu: „*(...) když se sníží členství (...), budou tam zas jen osoby, které se v trochu jiném složení, trochu přemíchaném potkají na jiných výborech a Radě pro rovnost (...) a přesvědčují se přesvědčení vzájemně, napíšíou nějaký papír, který zbytku připadá jako nějaké sci-fi a vůbec se jich to nedotýká*“ (E7).

Problém vlivu politické situace a důležitosti otevřenosti vlády shrnuje jeden/na z expertů/ek: „*(...) my jsme prostě poradní orgán a když se vláda rozhodně zcela ignorovat naše podněty, tak je ignoruje, a to se většinou děje (...), když je po volbách vláda, která to téma nemá ráda, tak cíleně Radu pro rovnost nesvolá*“³⁹ (E6).

8.1.3 Oddělení projektů rovnosti žen a mužů – Technici/čky a administrátoři/rky výzev a projektů

Klíčovou agendou Oddělení projektů rovnosti žen a mužů (dále Oddělení projektů) je implementace OPZ v investiční prioritě rovnost žen a mužů, konkrétně veškerá

³⁹ Tomu již členové/ky předešli v novém jednacím řádu Rady pro rovnost z roku 2015 (více výše podkapitola 6.6.1.2).

administrace spojená s výzvami a projekty na rovnost žen a mužů vyhlášenými v současném OPZ financovaném z ESF. Oddělení projektů prosazuje politiku rovnosti pomocí nástrojů stimulačních, tj. finančních a dotačních. V současnosti zde pracuje zhruba 30 osob (15 Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I + 15 Oddělení projektů rovnosti žen a mužů II). Počet zaměstnanců/kyň tohoto oddělení, ale i celého řídicího orgánu od minulého OP výrazně narostl, a to zhruba čtyřnásobně. K tomu došlo z následujících důvodů: 1) navýšení financí na oblast rovnosti z ESF, tudíž navýšení počtu projektů, 2) nová více sjednocená a centralizovaná pravidla a prostředí OP⁴⁰ a s tím související nárůst počtu úkolů, 3) ukončení spolupráce s externím dodavatelem administrace projektů⁴¹ a převod této administrativy na pracovníky/ice Oddělení projektů (E1, E2).

Zdá se, že zejména poslední dva důvody významně ovlivňují jak povahu agendy, tak pracovní atmosféru Oddělení projektů. „(V minulém OP) řídicí orgán řídil metodicky, obsahově, vymýšlel výzvy, ale sbírat projekty, dělat u nich formální hodnocení, zajišťovat proces, běžnou administrativu, dělat kontrolu na místě a monitorovacích zpráv, vyúčtování projektů, na to byl externí dodavatel (...)“ (E1). Další expert/ka (E2) všechny tyto aktivity nazývá tzv. špinavou prací a dodává: „(...) měli jsme mnohem méně práce, bylo nás tam méně, v tom to bylo příjemnější, tak nějak lépe se tam fungovalo (...)“. Práce na Oddělení projektů je tedy mnohem více náročná: „(...) bylo učiněno manažerské rozhodnutí, že si to musíme všechno administrovat sami z úrovně řídicího orgánu (...), je to mnohem náročnější pro ty zaměstnance/kyně, nejen to, že všechno musejí dělat sami, ale projektů je mnohonásobně více (...)“ (E1). Kromě náročnosti je práce i složitější a více regulovaná, což je důsledkem zavedení nových pravidel: „(...) všechno se zesložilo, je to mnohem svázanější, na jednoduché věci připadá mnohem více úkonů, práce se zaplevelila spoustou zbytečností a formálních úkonů (...), nic nefunguje tak, jak bychom potřebovali (...)“ (E1). „Zesložnění“ práce potvrzuje i další z expertů/ek: „(...) koncentrace náplně práce je extrémní, je to hodně náročné (...)“ (E1).

Veškeré zmíněné aspekty se podepisují i na pracovní atmosféře a kultuře Oddělení projektů, která se dle expertů/ek od předchozího OP změnila: „Je to mnohem formálnější, dřív vztahy fungovaly neformálně, všichni se znali, tak nějak si vycházeli

⁴⁰ Iniciováno Ministerstvem pro místní rozvoj (E2).

⁴¹ Důvodem byla finanční neefektivita, špatná zpětná vazba a nespokojenost jak příjemců dotací, tak Oddělení projektů jako zadavatele (E1, E2).

vstříc (...), trochu víc asi táhli za jeden provaz, teď je to víc roztráštěnější, lidé se mezi sebou tolik neznají, víc si hledí vlastních zájmů a víc dochází k neshodám.“ Na stranu druhou jeden/na z expertů/ek zmiňuje: „(...) spolupráce a týmový duch v zásadě funguje (...), lidé jsou schopni si poradit, sdílet zkušenosti (...), (nadto) mají lidé drive, jsou aktivní, kreativní (...), klad(ou) důraz na (to), aby projekty byly prospěšné (...), zamýšlejí se nad tím i obsahově“ (E1).

Zaměstnanci/kyně Oddělení projektů se o téma rovnosti zajímají, vzdělávají se v něm a snaží se nezabřednout pouze do administrativy a pomocí svých nástrojů prosazovat změny ve společnosti související s rovností žen a mužů. Příkladem jsou genderové audity, které Oddělení projektů uvedlo jako podporovanou aktivitu ve svých výzvách, čímž se toto opatření, aniž by bylo legislativně zakotveno, dostalo do povědomí širší veřejnosti a začalo být i více prakticky realizováno (E1). I přes to je však práce Oddělení projektů v drtivé většině technicistní, spočívá ve velkém množství formálních, technických a byrokratických úkonů. To především ve srovnání s prací na věcných odborech, jako je Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí či Odbor rovnosti. *„Náš (Oddělení projektů) hlavní úkol je spravovat tok peněz, aby šel správným směrem, legálně, abychom ho byli schopni ospravedlnit (...)" (E2). „(...) Práce spočívá v technických věcech, papírování, kontrole dotací, což vyžaduje znalosti, dovednosti, které neodvisejí od toho, jak se vám líbí rovné příležitosti nebo jak jim rozumíte, jde o to, jak rozumíte metodice evropských fondů (...), to (...) potřebuje každý, kdo tady dělá, bez ohledu na to, jestli ho zajímají nebo nezajímají rovné příležitosti“ (E1). To vše expert/ka jednoduše vystihuje slovy: „(...) práce (...) je hodně administrativně náročná, je to poměrně velká byrokracie (...)" (E1).*

Oddělení projektů se zdá být silně (s)vázáno kvantifikovatelnými indikátory, metodickými pravidly OPZ, potažmo cíli Programového dokumentu OPZ. *„(...) Cíle (...) máme stanovené shora (...), ty se téměř výhradně vážou k čerpání prostředků (...), na každý rok musíme splnit nějaké množství prostředků, které vyhlásíme ve výzvách (...), naším interním cílem (dle kterého se hodnotí výkonnost zaměstnanců/kyň) je správně a legálně utratit prostředky“ (E2). Expert/ka dále specifikuje: „(...) jsou tam prostředky, které se vážou k indikátorům, které musíme splnit jako OP a investiční priorita (...), v tomto směru máme cíle hodně kvantifikované“ (E2).*

8.1.4 Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí – Ambiciózní legislativci/kyně rodinné politiky

Klíčovou agendou Odboru rodinné politiky a politiky stárnutí (dále Odbor RP a PS) je věcné, legislativní a koncepční ukotvování rodinné politiky, politiky zaměstnanosti a trhu práce (+ stárnutí), a to za reflexe role rovnosti žen a mužů v této oblasti. Odbor svou agendu prosazuje pomocí nástrojů legislativních (tvorba legislativ i připomínkování (ne)legislativních návrhů), koncepčních⁴², ale částečně i dotačních (Dotační program Rodina a ochrana práv dětí pro NNO). Je garantem (tj. věcným gestorem) OPZ v oblasti sladování rodinného a pracovního života a rodinné politiky, přičemž sám realizuje několik systémových projektů z OPZ (např. *Podpora implementace dětských skupin, 22 % rovnosti* či *Mikrojesle*). Odbor je ve struktuře MPSV relativně nový: „(...) *rodinná politika byla v plenkách (...), spousta věcí se vůbec nedělalo, nikdo tady o nich neslyšel a bylo strašně málo času, šlo o to vybudovat legislativu, vybudovat koncepci a ještě začít realizovat projekty ESF, které to budou podpírat*“ (E4). Snaží se o nový a komplexnější přístup k řešení své agendy: „(...) *(Odbor RP a PS má) přesně tu úlohu, která tu doposud chyběla (...), tzv. průřezový koordinační Odbor (...), je potřeba, aby to někdo dal dohromady, podíval se na to celkově (...)*“ (E4). Rozsahem agendy, ale i personálně se Odbor rychle rozrůstá, nyní čítá zhruba 100 zaměstnanců/kyň. Velké množství pracovních pozic je však projektových, nikoli systemizovaných.

Odbor je velmi ambiciózní a aktivní, a to nejenom na základě ne malého množství úspěšně prosazených opatření (mikrojesle, dlouhodobé ošetrovné, změny rodičovské dovolené, otcovská poporodní péče): „(...) *takto je to vnímáno i současným vedením MPSV, že rodinná politika hraje klíčovou roli a (...) že finanční podpora žen a mužů se děje zejména přes rodinnou politiku*“ (E4). Významnou roli hraje velká podpora agendy rodinné politiky, ale i Odboru RP a PS současnou ministryní, pro kterou jsou jasnou prioritou: „(...) *jejich (Odbor RP a PS) velká ambicióznost je daná třeba i osobou paní ministryně, pro kterou je to téma hodně důležité a oni jsou hodně ambiciózní i z hlediska vytváření nových služeb péče o děti (...)*“ (E2). K čemuž další expert/ka dodává: „(...) *měli jsme naprostou podporu vedení, paní ministryně to vyboxovala (...)*“ (E4).

⁴² Koncepce rodinné politiky představená na konci roku 2016.

Směrovkou pro zacílení agendy Odboru a zejména pak jednotlivých opatření je nejen vůdčí a pro rodinnou politiku angažovaná osoba ministryně, ale i mezinárodní aktéři, konkrétně EK: „(...) každý rok, už asi pátým rokem, od doby, co (proces evropského semestru) existuje (...), dostáváme konkrétní připomínky k předškolní péči (...), to je velká issue a evergreen, takže nelze říct, že my bychom si něco vymysleli (...), požadovala to i EK, to je hodně směrový proces“ (E4).

Nesnázemi při práci Odboru, které experti/ky zmiňují, jsou časové omezení standardního legislativního procesu ve věci prosazování opatření a reciprocita ve vztahu s ministryní: „(...) řeklo se, že bude tisková konference paní ministryně a tam se představí čtyři věci a protože standardní legislativní proces je dva a půl roku, tak aby se to všechno stihlo, muselo se to iniciovat na začátku“ (E4).

8.1.5 Gender focal points a neziskové organizace zaměřené na rovnost

Na tomto místě zmíním ještě dva důležité aktéry české politiky rovnosti, kterým se však z důvodu rozsahu a tematického zaměření práce budu věnovat jen takto krátce. To ovšem s vidinou, že veškeré informace o nich načerpané budu moci využít při svých dalších pracích. Těmito aktéry jsou GFP a NNO zaměřené na rovnost.

GFP jsou dalším státním aparátem institucionálního zabezpečování politiky rovnosti, který je už dlouhodobě problematický. To vyplývá jak z předchozího textu (podkapitola 6.6.1.4), tak i expertních rozhovorů. GFP jsou však velmi důležití, a to především jako spolupracovníci/ice Odboru rovnosti v horizontálním naplňování politiky. Dá se říci, že samotní GFP jsou i odrazem či samotným nástrojem strategie GeM.

Ačkoli NNO zaměřené na rovnost nejsou státními aparáty politiky rovnosti, jsou pro ni původci a hybateli doslova vitálními. Politiku rovnosti realizují odlišně nežli výše zmíněné aparáty, v odlišných podmínkách a s odlišnými nástroji. Jsou ovšem bezpodmínečně nutnými hybateli/kami, lobbisty/kami a advokáty/kami, bez kterých by politika rovnosti byla neúplnou a možná i ne takovou jakou je dnes. Situace NNO je spíše okrajově zmíněna níže při popisu fondového financování politiky rovnosti, v němž hrají významnou roli jako příjematelé dotací od státních aparátů.

8.2 Politika rovnosti není pouze jedna

Jak naznačují předchozí části, politiku rovnosti lze realizovat různými způsoby. V této podkapitole nastiňují, jak experti/ky způsoby realizace české politiky rovnosti vnímají a popisují. Ačkoli by se na základě existence vládou schválené Strategie politiky rovnosti – která je svého druhu jediným a prvním rámcovým plánem – mohlo zdát, že politika rovnosti má pevné obrysy a jasné směřování, skutečnost je komplikovanější. Experti/ky vidí politiku rovnosti jako fragmentovanou, a to především z hlediska zkoumaných aktérů, kteří ji realizují, jejich agend, perspektiv, opatření a nástrojů. Experti/ky si toto uvědomují, vyzdvihují a určitou politiku si berou za svou: *„To je těžké říct či politiku...je tu nějaká část, která se věnuje rodině a podpoře rodiny a dětí, oblasti zaměstnanosti a rovností co souvisí s trhem práce, to má MPSV na starosti, protože politiku rovnosti žen a mužů teoreticky má na starosti ÚV (...)*“ (E2). Lze tedy říci, že politika rovnosti žen a mužů není pouze jedna.

Z hlediska úrovně politiky, ve kterých zkoumaní aktéři působí, lze identifikovat 1) politiku rovnosti na vládní úrovni (Odbor rovnosti, poradní orgány pro rovnost), 2) politiku rovnosti na rezortní úrovni (Odbor RP a PS a Oddělení projektů MPSV, GFP) a 3) politiku rovnosti na úrovni občanské společnosti (NNO zaměřené na rovnost) (E1 – E8).

Z hlediska institucionálního umístění zkoumaných státních aparátů a jejich agend/perspektiv pak 1) politiku rovnosti v gesci MPSV (Odbor RP a PS a Oddělení projektů) realizovanou sociální, pro-rodinnou a tržně-pracovní perspektivou a 2) politiku rovnosti v gesci Odboru rovnosti, poradních orgánů pro rovnost (nezávisle na tom, zda pod MPSV či ÚV ČR) realizovanou genderovou a feministickou perspektivou (E7).

Z hlediska toho, jak jsou opatření zkoumaných státních aparátů k dosahování rovnosti nastavena tematicky lze vymežit 1) politiku dosahující rovnosti žen a mužů prostřednictvím specificky a často i úzce zaměřených opatření cílených na trh práce, zaměstnanost, služby péče o děti, sladování rodinného a pracovního života (Odbor RP a PS, Oddělení projektů) a 2) politiku dosahující rovnosti žen a mužů prostřednictvím průřezových opatření cílených na široké spektrum oblastí, kde by nerovnost mohla nastat, nebo již nastala (Odbor rovnosti, poradní orgány pro rovnost). Jak ilustruje jeden/na z expertů/ek: *„(...) oni (MPSV) mají výsek rodinné politiky a my (ÚV ČR) máme výsek rovnosti žen a mužů (...)*“ (E8).

Z hlediska typu účinků, kterých mají opatření nejčastěji dosahovat na 1) regulativní politiku rovnosti (Odbor RP a PS), 2) distributivní politiku rovnosti (Oddělení projektů) a 3) konstitutivní politiku rovnosti (Odbor rovnosti, poradní orgány pro rovnosti i NNO zaměřené na rovnost) (E1, E2, E4; E5; E8).

Konečně i dle typu nástrojů, které zkoumaní aktéři primárně užívají k tvorbě politiky rovnosti na 1) politiku rovnosti formou strategických a koordinačních nástrojů (Odbor rovnosti), 2) politiku rovnosti formou legislativních nástrojů (Odbor RP a PS), 3) politiku rovnosti formou stimulačních finančních a dotačních nástrojů (Oddělení projektů), 4) politiku rovnosti formou informačních, participativních a vzdělávacích nástrojů (NNO zaměřené na rovnost) (E1).

Na pozadí těchto politik rovnosti lze identifikovat tři klíčové linie, které zastřešují následující aktéři 1) Odbor rovnosti a poradní orgány pro rovnost (ovšem i NNO zaměřené na rovnost, a to v případech vzájemné shody některých svých politik rovnosti – viz Tabulka č. 2; takové průniky a spojení těchto aktérů jsou základem pro *state/market feminism*), dále 2) Odbor RP a PS a 3) Oddělení projektů. Poslední dvě linie vykazují shodu některých svých politik rovnosti a v některých případech se mohou snoubit i v linii jednu (viz výše). Důležité ovšem je, že linie, potažmo všichni zmínění aktéři si udržují svou autonomii a rozdíly, o kterých jejich zástupci/kyně vědí a respektují je. Linie běží paralelně vedle sebe a jsou (po většinu času) rozpojené. To ovšem neznamená, že se tyto linie vzájemně nepotřebují a že na sobě nejsou závislé. K vzájemné potřebnosti a závislosti nejzřetelněji dochází v důsledku rozdílnosti zdrojů a nástrojů realizátorů jednotlivých politik (finanční vs. legislativní/strategické vs. informační, participativní, vzdělávací) a jejich zájmů. Na tomto základě může, ale často i musí dojít, za účelem naplňování zájmů jednotlivých realizátorů, k určitému protnutí linií, a to za vzniku vzájemných interakcí, vztahů, ale i napětí a problémů (viz podkapitola 8.3).

V Tabulce č. 2 na následující straně je zachyceno, jaké politiky rovnosti spadají do jednotlivých linií, jinými slovy jaké politiky rovnosti realizují jednotliví aktéři, kteří tyto linie zaštiťují. V tabulce je dále barevně znázorněno, zda se u aktérů a jejich politik rovnosti projevují spíše aspekty *state feminism*, nebo *market feminism*.

Tabulka č. 2: Kategorizace českých politik rovnosti žen a mužů

	Odbor rovnosti/poradní orgány pro rovnost	NNO zaměřené na rovnost	Odbor RP a PS	Oddělení projektů
Úroveň	vládní	občanská	rezortní	rezortní
Agenda/perspektiva	genderová/feministická	genderová/feministická	sociální, pro-rodinná, tržně-pracovní	sociální, pro-rodinná, tržně-pracovní
Tematické/věcné zaměření	rovnost průřezově	rovnost průřezově	vybraná témata – trh práce, zaměstnanost, služby péče o děti, sladování rodinného a pracovního života	vybraná témata– trh práce, zaměstnanost, služby péče o děti, sladování rodinného a pracovního života
Nástroje	strategické, koordinační, vzdělávací	informační, participativní, vzdělávací	legislativní	finanční
Účinek	konstitutivní	konstitutivní	regulativní	distributivní

Market feminism **State feminism**

Zkratky: NNO zaměřené na rovnost – neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů, Odbor rovnosti – Odbor rovnosti žen a mužů, Odbor RP a PS – Odbor rodinné politiky a politiky stárnutí, Oddělení projektů – Oddělení projektů rovnosti žen a mužů I a II, poradní orgány pro rovnost – Poradní orgány vlády v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů.

Zdroj: Autorka.

8.3 Vztahy a interakce mezi státními aparáty institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti

Z expertních výpovědí vyplývá, že mezi zkoumanými státními aparáty politiky rovnosti existují vztahy (stabilnější a dlouhodobější sociální interakce), interakce (spíše jednorázové vzájemné setkávání, komunikace či působení) a spolupráce (forma interakce cílená na společné dosažení cíle). Ty experti/ky hodnotí jako dobré a fungující optimálně a dle potřeby: „(...) *spolupráce (Oddělení projektů) s ÚV ČR (Odborem rovnosti), si myslím, funguje dobře (...)*“ (E1), na což další navazuje: „(...) *obecně spolu (Odbor rovnosti a Oddělení projektů) dlouhodobě spolupracujeme (...), mám pocit, že máme dobrý vztah, s vedoucí Oddělení projektů se moc dobře spolupracuje, jsme schopni si nějak vyjít vstříc (...), víme o sobě a nějak průběžně spolu řešíme věci, které jsou potřeba*“ (E5). Aparáty se navzájem respektují a mají důvěru v odbornost toho druhého: „(...) *mají tam (Oddělení projektů) docela dost kapacit, které se v oboru vyznají (...)*“ (E8), „(...) *kdyby na místě (Odbor rovnosti) byli lidé, co nemají žádný vztah k té problematice, byli by to normální úředníci, tak by to nefungovalo*“ (E3). Jeden/na z expertů/ek dodává: „ (...) *v rámci možností, které mají, politiku rovnosti dělají (Odbor rovnosti) moc dobře (...)*“ (E4).

Aparáty reflektují a uznávají autonomii jak vlastní, tak druhých a rozdíly svých agend a perspektiv: „(...) (Oddělení projektů) jsou schopni výzvy a případně další kroky podnikat dobře bez naší (Odbor rovnosti) spolupráce“ (E8). Jak jeden/na z expertů/ek uvažuje: „(...) ty agendy (Odboru rovnosti a Odboru RP a PS) se trochu míjí, oni spolu (sice) velmi úzce souvisí (...), děláme to samé, ale každý z jiné perspektivy“ (E4). „(...) spolupráce (Odboru rovnosti a MPSV) není nezbytná nebo zásadní pro jejich (MPSV) práci, mají jiné pojetí, výsek rodinné politiky a Odbor rovnosti má rovnost, do jisté míry se to překrývá a ty překryvy jsme schopni vyjednávat a tlumočit (...)“ (E8). Další z expertů/ek vysvětluje: „(...) (Oddělení projektů) mají svou autonomní agendu, kterou vykonávají, v momentě, kdy potřebují něco zkonzultovat, tak se na nás (Odbor rovnosti) obracejí a poté se snažíme najít společně cesty a řešení (...)“ (E5).

Interakce, popř. spolupráce není pravidelnou (např. na měsíční bázi), určité systematičnosti a formalizace však nabývá u následujících a zároveň nejčastějších příležitostí či potřeb: 1) zasedání poradních orgánů pro rovnost, 2) vzájemná účast na pořádaných akcích a událostech (konference, semináře apod.), tvorba a implementace OPZ formou 3) Programového partnerství (dále PROP) k OPZ a 4) vyjednávání za účelem tvorby a implementace výzev. Klíčovou jsou, z hlediska mého výzkumu, zejména interakce třetího a čtvrtého typu. Při nich vznikaly a vznikají reálné a hmatatelné výstupy v podobě Programového dokumentu k OPZ a jednotlivých výzev OPZ pod investiční prioritou rovnost žen a mužů. V končeném výsledku tedy finanční podpora implementace opatření politiky rovnosti či personálních kapacit věcných odborů (E1; E2; E5; E8).

Vztah, zde specificky mezi Odborem rovnosti a Oddělením projektů, probíhá formálně po dvou liniích či ve dvou uspořádání rolí⁴³ – 1) příjemce dotace (Odbor rovnosti) a řídicí orgán OPZ v investiční prioritě rovnost žen a mužů (Oddělení projektů) a 2) řídicí orgán OPZ v investiční prioritě rovnost žen a mužů (Oddělení projektů) a věcný garant, člen PROP OPZ, popř. iniciátor výzev (Odbor rovnosti) (E1; E2; E5; E8). Pro každý z aparátů se zdá být důležitá jiná linie vztahu a jiné uspořádání rolí. To i v závislosti na institucionálním umístění Odboru rovnosti a realizační fázi OPZ.

Pro Oddělení projektů je v současnosti spíše důležitější a i potřebnější druhá linie vztahu s Odborem rovnosti: „Uvítala bych trošku častější konzultace a poskytování

⁴³ Obdobně probíhá i vztah mezi Oddělením projektů a Odborem RP a PS.

zpětné vazby na aktivity, trochu konkrétnější nápady na to, co podporovat a jak je věcný garant spokojen s tím, co podporujeme (...), pravidelné vyhodnocování situace, co se povedlo, nepovedlo (...), po čase to zhodnotit ve spolupráci s věcným garantem“ (E1).

Naopak Odbor rovnosti v současnosti vyzdvihuje spíše první linii vztahu: *„Oni jsou řídicím orgánem našeho projektu, tudíž ta spolupráce je intenzivní, ptáme se např., co jsou způsobilé výdaje, konzultujeme různé věci, posíláme jim monitorovací zprávy“ (E8).* K tomuto další expert/ka doplňuje: *„(...) někdy dojde ke konzultaci, ale ta vychází spíše z jejich strany (Oddělení projektů)..., my (Odbor rovnosti) pokud konzultujeme, tak zpravidla realizaci našeho projektu, zda si můžeme, nebo nemůžeme něco dovolit“ (E5).* Zdá se, že zde ovšem hraje velkou roli organizační umístění Odboru a realizační fáze OPZ: *„V době, kdy bylo (tehdy ještě) Oddělení rovných příležitostí na MPSV (...) to vycházelo z vnitřních procesů ministerstva a z toho důvodu se Oddělení projektů ptalo i nás, co mají dělat, jak naformulovat část týkající se rovnosti, teď už tam nejsme, tudíž už není moc co tvořit, výzvy oni si tvoří asi sami na základě toho rámce, který je dán Programovým dokumentem OPZ a k tomu nás asi moc nepotřebují“ (E8).* Nadto se zdá, že interakce mezi Oddělením projektů a Odborem rovnosti je záležitostí až současného OPZ. Z minulého období OP LZZ si experti/ky žádnou intenzivní interakci, popř. spolupráci nevybavují, a pokud ano, tak opět pouze po první linii vztahu (E7). Pozitivní je, že se interakce evidentně vyvíjí, nestagnují a postupem času se spíše zlepšují a zintenzivňují (více viz spolupráce na Institucionální výzvě popsána v části 8.3.1.2 a 8.4.2).

Zdá se, že pro Odbor rovnosti je v současnosti spíše důležitější pracovat na vztazích a interakcích s jinými aparáty nežli Oddělením projektů. Např. s dalším aparátem institucionálního zabezpečování politiky, a to VOP a jeho aparátem pro rovnost: *„(...) tím, že donedávna nebyli členy Rady pro rovnost a že sídlí v Brně, tak komunikace je trochu obtížnější, tam nějaký prostor na zlepšení je“ (E8).* Dlouhodobě deficitními a řešenými (Stínové zprávy, poradní orgány pro rovnost) jsou vztahy a spolupráce s některými rezortními GFP, kteří jsou klíčovými partnery Odboru při horizontálním naplňování politiky: *„(...) to jsou naši klíčoví partneři, záleží na dané osobě, jak je nám nakloněná, jak je aktivní, jakou má pozici na ministerstvu (...)" (E8).* Jak komentuje další expert/ka: *„Mají (Odbor rovnosti) na starosti spoustu věcí (...) plus ty rezorty (GFP), které jsou občas neposlušné a neplní (např. Priority a postupy)" (E3).*

Interakce a vztahy, a to nejenom Odboru rovnosti a Oddělení projektů, ale i dalších (ne)státních aparátů/aktérů, jsou ukotveny a fungují jak formálně, tak

neformálně. Neformální osobní, někdy až přátelské vztahy jsou experty/kami považovány za důležitý základ, a to zejména pro formální interakce a spolupráci, které výrazně usnadňují: „(...) všichni se znají, to usnadňuje spolupráci (...), kdybychom se neznali, nefungovalo by to stejně (...)“ (E3). Další z expertů/ek vysvětluje: „(...) vztah musí fungovat, protože je tam formální zakotvení, oni (Odbor rovnosti) jsou členy PROP, musejí se toho účastnit, ať chtějí nebo nechtějí (...), a zároveň tím, že jsou tam osobní vztahy a známe se (...), tím se ta spolupráce jenom zjednodušuje“ (E2). Kombinace formálního i neformálního ukotvení se potvrzuje i v další výpovědi: „(je tam) obojí, formalizovaně ukotveno ve členstvích (Oddělení projektů členem poradních orgánů vlády), ale zároveň se známe (...), voláme si, když něco potřebujeme“ (E5). „Je pravda, že to probíhá hodně na osobní úrovni, známe se (Odbor rovnosti a Oddělení projektů) dlouhá léta, víceméně se o tom bavíme neformálně (...)“, k čemuž přispívá i to, „(...) že cíle máme společné (...), akorát k tomu každý směřujeme jinou cestou“ (E1). Ukazuje se však, že neformální vztahy občasně chybí především na referentských úrovních aparátů, jak je zachyceno u Oddělení projektů a Odboru RP a PS, což formálními interakcím a spolupráci příliš nepřispívá (více viz podkapitola 8.3.1) (E2). Poslední důležitou formou neformálních vztahů, a to zejména pro Odbor rovnosti, jsou sítě osobních kontaktů s osobami, které sice působí ve státních aparátech mimo politiku rovnosti, ale jsou problematice otevřené. Tyto sítě kontaktů jsou velmi potřebné při horizontálním prosazování a vyjednávání politiky rovnosti (E8).

To ovšem neznamená, že při realizaci politik rovnosti panuje naprostý konsensus, absence nesouladu, napětí a že zde není prostor pro zlepšení. Ze strany Odboru pro rovnost byly drobnější nesoulady a napjatější vyjednávání zaznamenány při procesu tvorby Programového dokumentu OPZ, konkrétně při nastavování indikátorů (E5; E8). Ze strany Oddělení projektů spíše až při implementaci OPZ a tvorbě a implementaci výzev. Důsledkem těchto nesouladů a napětí je konfrontace odlišných zájmů, závazků a zdrojů jich a věcných garantů (Odbor RP a PS nevyjímaje) a metodických či jiných pravidel OPZ, kterými je Oddělení projektů silně (s)vázáno (E1, E2). Tyto případy jsou popsány v následující podkapitole 8.3.1.

Klíčovými a hmatatelnými produkty a důkazy interakcí, vztahů a spolupráce státních aparátů na rovnost, ale i nestátních aktérů jsou tvorba a implementace OPZ, tudíž finanční opora pro implementaci opatření na rovnost státních aparátů či zajištění jejich personálních kapacit. Tyto produkty vznikají zejména prostřednictvím

Programového dokumentu OPZ, platformy PROP a jednotlivých výzev pod investiční prioritou rovnost žen a mužů. Právě těmto aspektům se věnuji v následující části 8.3.1.

8.3.1 Proces tvorby a implementace Operačního programu Zaměstnanost

Je nutno zmínit, že v procesu tvorby a implementace OPZ jsou stěžejní dva úkoly, na kterých dané aparáty spolupracovaly a spolupracují: 1) tvorba a nastavování Programového dokumentu OPZ a 2) tvorba, nastavování a implementace výzev pod investiční prioritou rovnost žen a mužů. Zdá se, že právě tyto úkoly přinášejí určitá napětí a problémová místa do vztahů a interakcí, popř. spolupráce mezi implementačním Oddělením projektů na straně jedné a věcnými guaranty Odborem rovnosti a Odborem RP a PS na straně druhé.

8.3.1.1 Tvorba a nastavování Programového dokumentu OPZ

V prvním úkolu, který odstartoval už v běhu předcházejícího OP LZZ zhruba v roce 2013, docházelo k tvorbě a nastavování Programového dokumentu OPZ. To zejména prostřednictvím Podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů (součást ústřední Pracovní skupiny pro programování na období 2014–2020) a PROP OPZ. V rámci tohoto už paralelně docházelo i k diskuzi zaměření a nastavení výzev pod investiční prioritou rovnost žen a mužů. Do těchto platforem byli přizváni zástupci/kyně všech zde zmiňovaných aparátů (NNO zaměřené na rovnost nevyjímaje). Klíčovými partnery Oddělení projektů byli v této fázi dva věcní guaranti OPZ, a to 1) Odbor (tehdy Oddělení) rovnosti jako garant investiční priority genderová rovnost na trhu práce a 2) Odbor RP a PS jako garant investiční priority sladování rodinného a pracovního života a rodinné politiky. Věcný garant je zjednodušeně řečeno útvar na národní úrovni, který má ve věcné gesci dané téma. Odbor rovnosti byl a je nadto gestorem ex-ante kondicionality rovnost žen a mužů, což je zjednodušeně řečeno podmínka, kterou bylo nutno předem naplnit (a splněna také byla), aby prostředky z ESF vůbec mohly být čerpány.⁴⁴

⁴⁴ Expert/ka vysvětluje: „(...) jsme věcný gestor ex-ante kondicionality, což pro nás znamená, že máme poskytovat metodickou podporu jednotlivým řídicím orgánům, kteří mají mít nějaký kontaktní bod, který se agendě věnuje (...), (je to) rozdíl od OP LZZ, kde taky byla snaha nějak začlenit GeM/rovnost jako horizontální prioritu, ale toto je trochu zostřený princip, členské státy i jednotlivé OP jsou nuceny něco skutečně vykazovat“ (E5).

Programový dokument OPZ, „(...) *to je bible, jízdní řád (...)*“ (E4), je stěžejní dokument, který musí odrážet jak národní, tak evropské zájmy a potřeby: „(...) *činnosti, které podporujeme (Oddělení projektů) vycházejí z Programového dokumentu OP a jeho priority vychází z národních strategických dokumentů (např. Národní program reform) a evropských dokumentů (např. Evropská strategie rovnosti žen a mužů), vždy musíme zohledňovat i zjištění a doporučení Evropské rady (...), když se objeví nějaký problém⁴⁵, je třeba ho řešit (...), tím pádem jsou cíle (Oddělení projektů i OPZ) víceméně dané Programovým dokumentem*“ (E1). Na přípravě Programového dokumentu se prostřednictvím jmenovaným platformou podíleli primárně Oddělení projektů s věcnými guaranty: „*Když se tvořil text OP, tak byli primárně oslovováni věcní garanti, kteří měli prostřednictvím intervenční logiky, konkrétně metodou teorie změny, navrhnout rámcově výčet aktivit, které by se měly podporovat v dané investiční prioritě. Bylo to v součinnosti s námi (Oddělení projektů), my jako řídicí orgán známe pravidla a omezení, co lze financovat, co nelze, co dělá jiný OP, trochu jsme tomu dávali metodologicky mantinely, nicméně ten obsah měl vzejít hlavně od věcných garantů*“ (E1). Toto potvrzují věcní guaranti: „(...) *když se připravoval OPZ, ty kapitoly, které se týkaly rovnosti, jsme psali my (tehdy Oddělení rovných příležitostí MPSV), vycházelo to tedy z nějakých vnitřních procesů MPSV (...), posílali jsme to příslušnému oddělení EU projektů a v té fázi jsme komunikovali, na co by výzvy mohly být vyhlášeny*“ (E8).

V tomto procesu identifikuje místa neshod, či spíše ta vyžadující intenzivnější vyjednávání explicitně Odbor rovnosti, a to ve věci nastavování indikátorů OPZ či jeho výzev: „(...) *v době kdy se řešil Programový dokument byla docela intenzivní vyjednávání ohledně indikátorů, oni (Oddělení projektů) měli pohled, že vše je potřeba dokazovat a když si napíšeme nějaký typ intervence, tak nad tím přemýšleli, jak se to bude měřit a jak se nastaví výchozí a závěrečná hodnota (...), pro ně bylo hrozně těžké to uchopit a přenést do projektového jazyka (...), největší část jednání byla, jak převést naše myšlenky do konkrétních indikátorů*“ (E8). I další expert/ka upozorňuje na možná úskalí některých indikátorů, které dle jeho/jího pohledu mohou vést až ke znevýhodnění žen⁴⁶: „(...) *(Oddělení projektů) mají indikátor ženy, a to je tlačí k tomu, aby specificky vypisovali výzvy zacílené na ženy (...), někdy dochází k tomu, že ty pravidla a metody,*

⁴⁵ Aktuálně a dlouhodobě nedostatek služeb péče o děti do tří let (E1).

⁴⁶ V OPZ je např. indikátor kvantifikující, kolik je proškolených žen, jedna z výzev specifikuje tento indikátor a cílí na proškolení žen na pečovatelky/chůvy. Právě to, že ženy majoritně pečují, je na trhu práce znevýhodňuje, tato oblast se musí otevřít i mužům (E5).

kteří oni musejí používat (...), pak mohou způsobit to, že nějaké věci působí trochu nelogicky“ (E5).

8.3.1.2 Tvorba, nastavování a implementace výzev OPZ

Druhý úkol, a to ve věci tvorby a nastavování výzev, paralelně probíhal už při úkolu prvním. V současnosti je již znám a schválen plán a harmonogram výzev na rovnost, nicméně dodatečně mohou být přidávány i výzvy další. Implementace, tj. vyhlašování a administrace výzev, probíhá počínaje rokem 2014 do současnosti. Ideální formu plnění tohoto úkolu za spolupráce Oddělení projektů a věcných garantů popisuje jeden/na z expertů/ek: *„(...) v ideálu by to bylo tak, že věcné sekce (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS) mají dlouhodobou strategickou koncepci a vizi, která je evidence based, postavená na analýze, datech a pak vytipujeme společná místa, kde je pomocí nějakých investic možno něco rozběhnout“ (E2).*

Programové partnerství je v tomto úkolu klíčovou a formálně ukotvenou platformou, kde se ke vzájemné spolupráci scházejí nejen zmíněné státní aparáty: *„(...) jsou tam zástupci/kyně různých stran, právě věcní garanti (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS), Ministerstvo pro místo rozvoj, NNO zaměřené na rovnost, akademická sféra, oni by měli mít poradní a schvalovací slovo vůči výzvám, vždy když se vyhlašuje výzva, tak se jim to nechá schvalovat“ (E2),* k čemuž další (E1) doplňuje: *„(...) vyjadřují se k obsahu všech předkládaných výzev, schvalují harmonogram výzev na roky, popř. projednávají projektové záměry projektů přímého přidělení (tj. velké systémové projekty ÚV ČR či MPSV).“* Prostředí PROP se zdá být na jednu stranu spíše formální: *„(...) oni (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS) jsou členi toho orgánu, musejí se toho účastnit, ať chtějí nebo nechtějí, respektive my (Oddělení projektů) je musíme respektovat, ať chceme nebo nechceme“ (E2),* na stranu druhou však i dostatečně vstřícné: *„(...) když vznáším připomínky, tak to prostředí je (...) otevřené, skutečně je tam možnost připomínky vznést a jsou vyslyšeny“ (E5).* PROP se schází zhruba jednou za dva měsíce a věcní garanti tedy touto formou mohou vidět a obsahově zasáhnout do každé výzvy, ať už systémové či grantové (E2).

Diskuze a především schvalování jednotlivých výzev tedy probíhaly a probíhají jak formálně ukotvenou platformou PROP, tak neformálně ukotvenou a nepravidelnou komunikací a vyjednáváním mezi Oddělením projektů a věcnými guaranty. Nicméně, tím, kdo výzvy primárně vymýšlí a následně i vyhlašuje a administruje je Oddělení projektů: *„(díky Programovému dokumentu OPZ, na jehož tvorbě se podíleli věcní*

garanti) máme (Oddělení projektů) rámeček aktivit a potom sami když tvoříme výzvy, zase pomocí intervenční logiky, teorie změny, stromu problémů (...), se snažíme domyslet aktivity a podrobněji je rozpracovat do konkrétních výzev“ (E1). Jedním z příkladů takových výzev, při nichž došlo i k součinnosti s Odborem rovnosti, jsou výzvy na genderové audity. Součinnost experti/ky popisují takto: „ (...) primárně požadavek na existenci genderového auditu vyšel ze strany Oddělení projektů (...)“, načež „ (...) Úřad vlády (Oddělení rovnosti) s tím souhlasil, přišlo jim to jako dobrý nápad (...), tak se vytvořila pracovní skupina se zástupci NNO a firem (...) a v rámci roku a půl se v rámci individuálního projektu ÚV ČR vytvořil standard, to si myslím, že je dobrá věc, co se podařilo“ (E2; E5). Ne všichni experti/ky ovšem proces vzniku genderového auditu hodnotí pozitivně: „Kolem genderových auditů byl takový spor, vypracoval se standard (...), ale oni z toho nakonec ustoupili a hodně zmírnili kritéria (...) a ty organizace, které pod tím byly podepsané a ten audit vytvářely, tak poté nechtěly, aby tam byla uvedena jejich jména.“ (E6).

Odbor rovnosti a Odbor RP a PS však mají stále otevřenou možnost samy iniciovat a vyjednat, a to i dodatečně nad rámeček již daného plánu, návrh na vlastní výzvu či obecně podporu určité oblasti/opatření rovnosti formou OPZ: „V případě, že my (Odbor rovnosti) bychom pociťovali nějakou potřebu vypsát výzvu na nějaké specifické téma, tak nevidím problém to řešit“ (E8). U Odboru RP a PS jde o proces více automatický a samozřejmější. To i z důvodu shodného organizačního umístění Oddělení projektů a Odboru RP a PS a vnitřních procesů MPSV. Odbor RP a PS, jako odbor věcný, vymyslí např. nějaké opatření, které následně ukotví i legislativně formou zákona (např. zákon o dětské skupině). Je tudíž určitým způsobem automatické, samozřejmé, logické (na základě vnitřních procesů MSPV), že do opatření je třeba investovat. Toto zprostředkuje implementační Oddělení projektů pomocí výzev a dotací (E2, E4).

8.3.1.3 Výzvy iniciované věcnými garanty OPZ

Jednou z výzev, kterou inicioval a s Oddělením projektů vyjednal Odbor rovnosti, je výzva *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*⁴⁷ (dále Institucionální výzva): „ (...) byl to dlouhodobý proces, nebylo to tak, že by nás

⁴⁷ Konkrétně se jedná o dvě shodné výzvy (č. 027 a 028), jediným rozdílem je jejich geografické zaměření (Praha a méně rozvinuté regiony) a v souvislosti s tímto výše alokace. Z důvodu zjednodušení však mluvím o výzvě jedné.

(Odbor rovnosti) to jednoho dne napadlo, ale bylo to součástí dlouhodobějších diskuzí už i v rámci přípravy OPZ (...), tam jsme se bavili, jak to zacílit, ale spíše to bylo tak, že jsme vedli jednání, ale to konečné rozhodnutí bylo na nich (Oddělení projektů)“ (E5). Jak dodává další expert/ka: „(...) tu výzvu navrhli oni (Odbor rovnosti) a tam jsme spolupracovali hodně intenzivně“ (E2). Odbor RP a PS inicioval výzvu na pilotní ověření mikrojeslí, a to dodatečně: „Určitě mikrojesle, ty jsou čistě výmysl Odboru RP a PS, to je něco, s čím jsme vůbec nepočítali a neměli jsme to v plánu, přišel Odbor RP a PS a prosadil si a přesvědčil nás, že tu výzvu stojí za to vyhlásit, úzce jsme spolupracovali na podobě“ (E2).

Ačkoli Oddělení projektů v tomto procesu považuje Odbor rovnosti a Odbor RP a PS za své, řekněme, věcné partnery, vítá jejich podněty, lze právě v tomto bodu z jejich strany zaznamenat určitá napětí a problémová místa. Napětí vzniká zejména na základě konfrontace rozdílných zdrojů, zájmů a možností těchto aparátů a závaznosti metodických či jiných pravidel OPZ, vůči kterým Oddělení projektů pociťuje silnou odpovědnost (více viz výše podkapitola 8.1.3). Jeden/na z expertů/ek vysvětluje: „Oddělení projektů za to má zodpovědnost, nemůžeme si vzít na bedra něco, co bychom nebyli schopni zvládnout (...), to je pak nezodpovědné i vůči příjemcům, kteří mohou zůstat bez peněz. (...) My máme zodpovědnost za utrácení prostředků a nějakou efektivitu, v tomto asi nejsme vždy úplně v souladu. (...) Musíme přemýšlet v těchto mezích, ty věcné sekce (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS) zase potřebují a přemýšlejí tak, že do nějaké chvíle chtějí vidět určité výsledky, které si zas oni budou moci vykázat, potřebují nějaké politické body a samozřejmě mají i své cíle a strategie, které by rádi naplňovaly“ (E2). K čemuž další doplňuje: „Obecně s věcnými garanty může nastat, nebo stává se občas takový rozkol v tom, že věcný garant má nějakou představu, co bychom a jak měli podporovat a pro nás (Oddělení projektů) je to třeba neschůdné z metodického hlediska nebo pravidel OP. (...) spíše je potřeba se vyladit, věcný garant něco chce a my něco můžeme“ (E1). Zjednodušeně řečeno: „(...) je to neustálé balancování“ (E2). Balancování pak konkrétně probíhá tak, že: „Hlavní body jsou dány strukturou OP, cíli OPZ, těch se držíme, do těch se snažíme nějak vejít, pokud Odbor rovnosti nebo Odbor RP a PS přijde s nějakým podnětem, tak se vždy musíme napasovat do mezí OPZ“ (E2). Ze strany Oddělení projektů je znatelná snaha řešit napětí: „Musíme balancovat, co by chtěli (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS) a co je pro nás zkousnutelné, co se vejde do OP, co je pro nás reálně zvládnutelné co do objemu práce“ (E2).

Zdá se, že takové balancování a obecně i vztah je spíše mezi Oddělením projektů a Odborem RP a PS nežli Odborem rovnosti: „(...) *povídáme si i o jiných cílech (cílech politiky rovnosti obecně) s Odborem RP a PS (...), co tady chceme vytvořit v oblastech služeb péče o děti, to tedy hlavně říká Odbor RP a PS, co by chtěl (...)*“ (E2). Toto experti/ky demonstrují konkrétně na příkladech grantových výzev na mikrojesle či dětské skupiny: „(...) *to jsou jako jejich děti, rádi (Odbor RP a PS) by viděli boom těchto zařízení, my jsme trošku skeptičtí v některých věcech (...)* a říkáme ok, zkusíme mikrojesle jako pilotní výzvu, uděláme evaluaci a teprve co z ní zjistíme, tak uvidíme, zda budeme podporovat dál, zda to má nějakou budoucnost (...), já to chápu, Odbor RP a PS má za cíl vidět dětské skupiny, které se z toho dají vytvořit a dají se prezentovat navenek. (...) *Nejsme schopni zvládnout stovky projektů na jeden záťah (...), Odbor RP a PS by chtěl samozřejmě budovat co nejvíce dětských skupin hned teď*“ (E2). Bariérou, která zasahuje do tohoto procesu, jsou i omezené neformální vztahy, zejména na referentských úrovních: „(...) *z té doby už si nepamatuju skoro nikoho, už tam není nikdo, koho bych víc znal/a, to je třeba nepříjemné, když se lidi takto mění a spolupráce se trochu komplikuje*“ (E2).

Při spolupráci na Institucionální výzvě s Odborem rovnosti pocíťovalo Oddělení projektů, ale i Odbor rovnosti nejistotu a strach z neúspěchu. Nikoli však ze vzájemné spolupráce, ale výzvy jako takové a jejího tematického zaměření: „(...) *asi jsme byli možná trochu skeptičtí k Institucionální výzvě, říkali jsme si, zda do toho opravdu někdo půjde (...), nakonec to nebylo tak slavné, byť se to na konci zachránilo maličko (...), ale rozčarování je stejné na obou stranách, to není úplně chyba Odboru rovnosti ani naše, jde o to prostředí (...)*“ (E2). Více podrobností o Institucionální výzvě následuje v další podkapitole 8.4.2.

Shrnutí reagující na úvodní ideální podobu spolupráce na tvorbě a implementaci OPZ přináší další expert/ka (E2), přičemž akcentuje aspekt politického vlivu: „*Bohužel teď je ta zkušenost taková, že se něco vytvoří, zafinancuje a pak to skončí a nic dále se neděje, ale to souvisí i se způsobem vládnutí...nebo se navrhne něco, co vyplývá z politických preferencí, ale z hlediska reality to nedává smysl.*“

8.4 Problémy institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti

V této části shrnuji zásadní problémy jak finančního zabezpečování politiky rovnosti (zejména OP ESF), tak institucionálního, přičemž některé problémy se týkají spíše politiky rovnosti jako celku. Shrnuji tedy ty problémy, které ještě nebyly prostřednictvím expertních výpovědí zmíněny v předcházejících částech kapitoly 8. Expertní výpovědi potvrdily mnoho z problémů, které byly za pomoci sekundárních zdrojů identifikovány již v předchozích kapitolách. Ty si pro zjednodušení troufám označit za „staré“ problémy, ovšem pouze v kontextu této práce. „Staré“ problémy spíše krátce popíši, a naopak více rozvinu problémy, které dosud zmíněny nebyly. Ty si pro zjednodušení troufám označit za „nové“, ovšem opět pouze v kontextu této práce.

8.4.1 „Staré“ problémy

Prvním již výše zmíněným problémovým místem je konstruování konceptu rovnosti žen a mužů ze strany EU (optika trhu práce, zaměstnanosti, sladování rodinného a pracovního života) a v návaznosti na toto úzké tematické zaměření OP z ESF (Elomäki, 2015; Lombardo, Meier, Verloo, 2009; Pavlík, 2008; Stínová zpráva, 2008, 2015; Stratigaki, 2004). Tento problém dopadá ve velké míře na NNO zaměřené na rovnost (podkapitola 7.5). Někteří oslovení experti/ky však v tomto nevidí zásadní problém: „(...) *ono se do OPZ v podstatě vleze všechno, když je člověk dostatečně inovativní*“ (E4). Dále experti/ky podotýkají, že rovnost je horizontálním tématem všech OP, tudíž lze oblasti rovnosti, které se tematicky nevejdou do OPZ, financovat i z jiných OP či jiné investiční priority OPZ (E1). Zásadní též je, že nastavení Programového dokumentu OPZ a tematické zaměření jednotlivých výzev nelze jednoduše diktovat českými státními aparáty, jelikož primárně musí reagovat na zjištěné problémy českého systému a následná doporučení ze strany EU (aktuálně a dlouhodobě služby péče o děti do 3 let) (E1; E4).

Druhým problémem financování je kvalita projektů na rovnost z OPZ, ale i projektů z ostatních OP, kde je rovnost ve formě horizontální priority. Konkrétně pak kontrola projektů a způsoby, jak by se rovnost v projektech měla vykazovat

a dokazovat.⁴⁸ S tímto velmi souvisí i expertiza a výběr hodnotitelů/ek projektů, které byly a jsou zpochybňovány (E3; E6; E7). V současnosti jsou ovšem podnikány kroky pro zlepšení: „(...) (MPSV) to (skupinu hodnotitelů/ek) nabírali celé úplně znova (...), způsob, jakým probíhal výběr hodnotitelů/ek byl velmi dobrý (...), nejdříve se poslalo CV se zkušenostmi, pak byl test odborný, byl opravdu docela těžký, a pak člověk musel ohodnotit modelový projekt (...), přišlo mi to opravdu jako velmi dobře udělaný výběrový proces“ (E6).

Třetím již výzkumně sledovaným (např. Císař, Vráblíková, 2007; Chocholatá, 2016; Hašková, Kolářová, 2003; Hašková, 2005; Hašková, Křížková, 2006; Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008, 2015), ale i poradními orgány pro rovnost diskutovaným problémem je financování (zejména to dotační z ESF/NF) NNO zaměřených na rovnost. I v mých expertních výpovědích se potvrzuje, že výše nastíněný český mechanismus financování politiky rovnosti, na němž je většina NNO zaměřených na rovnost existenčně závislá, není ideální. V závislosti na běhu programových období (ESF/NF) se u NNO zaměřených na rovnost s pravidelností střídají (finančně a personálně) krizová období s těmi nekrizovými, řekněme, dobrými. Není tak zajištěna dlouhodobost a udržitelnost jich i jejich činností. Vyjevují se i aspekty projektifikace a profesionalizace NNO zaměřených na rovnost (podkapitola 7.5). Konkrétně jsou artikulovány přehnaný tlak a důraz na projektové výstupy (součást projektifikace), nedostatek podpory organizačního zázemí organizací, ale i důvěry současných donorů: „(...) v minulosti byly granty na institucionální podporu od zahraničních nadací, kde to bylo více založené na důvěře, co přesně za aktivity organizace bude dělat, to už bylo volnější, což poskytovalo možnost reagovat na to, co je zrovna potřeba. V těch projektech (z ESF/NF) je člověk hodně tlačeny do toho mít pořád hodně moc projektových výstupů (...) a dlouhodobější systematickou práci tu třeba člověk dělá bokem (...), v ideálním světě by základní financování bylo dlouhodobější a stabilnější“ (E6). Co se však výrazně zlepšuje je spolupráce státních aparátů politiky rovnosti a NNO zaměřených na rovnost (zejména formou členství v poradních orgánech pro rovnost, PROP k OPZ, vzájemné účasti na akcích apod.). Nicméně stále do určité

⁴⁸ Diskuze probíhá v prostředí poradních orgánů pro rovnost – možnost implementace nástroje, který by formou série otázek sledoval cíle a osoby činné v projektu stran rovnosti. Ty by žadatel následně vyhodnocoval v pravidelných monitorovacích zprávách. Otázkou však je i míra vstřícnosti vedení řídicího orgánu MPSV (co dovolí/nedovolí) vůči takovým návrhům Oddělení projektů. Ta se ukazuje být spíše nízká (E3).

míry přetrvává to, že NNO zaměřené na rovnost si práci, kterou dělají pro státní aparáty, vykazují a hradí z jiných zdrojů nežli státních (E6).

8.4.2 „Nové“ problémy

Prvním ze zásadních problémů, který nebyl zmíněn výše, je absence pevných legislativních a věcných mantinelů samotné politiky rovnosti, což s sebou nese nejasnost ohledně toho, co lze považovat za politiku rovnosti, a co naopak nelze: „(...) rovnost jako téma není jednoznačně uchopitelné (...), agenda léta nemá dané jasné mantinely, jasné nástroje (...), ostatní oblasti (jsou) jasně ošetřené zákonem (...), to u rovnosti, pomineme-li služby péče o děti (např. zákon o dětské skupině), které tvoří značnou část podpory (z ESF), není (...), ostatní činnosti jsou abstraktnější“ (E1). Jedním ze zásadních důsledků tohoto je, že financování samotných opatření politiky rovnosti je nesnadné argumentovat a prosadit ze strany Oddělení projektů a i nesnadné uchopovat v projektech ze strany žadatelů (více viz níže třetí odstavec o Institucionální výzvě).

V souvislosti s tímto je problém, na jaká témata výzvy zacílit. Zkušenost expertů/ek je taková, že pokud se jde tzv. na jistotu, cestou tradiční a jasné výzvy (např. služby péče o děti, sladčování rodinného a pracovního života, ženy na trhu práce), chybí v projektech diverzita, invence („projekty jako přes kopírák“) a občasně i kvalita. Pokud se však vyhlásí výzva na specifitější a netradičtější oblast (genderové audity, institucionální zabezpečování rovnosti), přihlásí se málo projektů (E1; E2). V tomto ohledu však chybí inspirace nejenom Oddělení projektů: „(...) trochu jsme narazili na to, že jsme vyčerpali potenciál služeb péče o děti (...), projekty na podporu rovnosti, ty ad hoc, co měly dělat NNO, měly být trochu inovativní, nevyšly dle představ (...), pořád dokola to samé (...), zároveň nemáme podnět a inspiraci od neziskových organizací, co přesně jsou ony schopny dělat (...). Je tam obrovské množství peněz, ale nemáme žádný dobrý nápad, co by se nového, zajímavého a potenciálně přínosného mohlo podpořit“ (E2).

S prvním zmíněným problémem souvisí i obtížnost implementace nelegislativních materiálů, které mají rovnost prosazovat, příkladem Strategie, akční plány, ale i každoroční Priority a postupy Odboru rovnosti. Jejich implementace je obtížná za prvé z důvodu, že na tyto materiály nejsou specificky vymezeny žádné finance ze státního rozpočtu: „(...) bohužel strategie a akční plány samy o sobě jsou

k ničemu (...), jednou z velkých slabin je, že se sice vytváří akční plány, ale pak se k tomu nepřidělí žádný rozpočet, ze kterého by se aktivity měly naplňovat a ještě není politická vůle“ (E6). Za druhé z důvodu jejich nízké vymahatelnosti, absence politické, rezortní vůle k jejich plnění a sankcí v případě neplnění: „(...) (rezorty) na to (Priority a postupy) léta kašlou (...), nic se v tom neděje a není způsob, jak je přimět k nějaké aktivitě, protože tam nejsou sankce“ (E6). K tomu E5 méně kriticky doplňuje: „(...) rezorty by to (Strategii) měly naplňovat ze svých rozpočtů, cíle a úkoly, co chtějí prosazovat, pak jsou prostředky z té Institucionální výzvy (...)“. Snaha o změnu některých těchto problémů, a to prostřednictvím dotací z OPZ, proběhla v případě Strategie formou Institucionální výzvy na její implementaci. Ta však neměla takovou odezvu, jak se očekávalo.

Institucionální výzva (otevřená pro příjem žádostí září 2015 – prosinec 2016) byla vytvořená ve spolupráci Oddělení projektů a Odboru rovnosti. Zaměřena byla na implementaci cílů Strategie vytvořené Odborem rovnosti, ideálně na budování či zlepšování institucionálního zabezpečování politiky rovnosti ze strany organizačních složek státu, ideálně rezortů. Byla výzvou pilotní, určitým experimentem s nejasným výsledkem. Zároveň měla být určitou pákou na rezorty (v plnění nelegislativní Strategie), která v sobě nese i finanční stimul. Až do podzimu roku 2016 byla výzva spíše neúspěšnou, jelikož do ní bylo přihlášeno pouze méně než 10 projektů. To se ovšem změnilo v posledním měsíci otevření výzvy (prosinec 2016), kdy se naráz přihlásilo cca 40 projektů. Ani toto ovšem zcela nesevřídčí o úspěchu výzvy. Otázkou zůstává kvalita těchto projektů, kterou si prozatím není jisté ani Oddělení projektů, dlouhodobý nezájem, nízká účast rezortů a nevyčerpání celkové alokace. Jak předesílá jeden/na z expertů/ek: „(...) pro rezorty ty peníze nejsou motivační, jsou to pro ně práce a starosti, je jim to jedno, že mají peníze navíc, jim to nepomůže“ (E2). Avšak jak další (E1) méně skepticky dodává: „Při první schůzce nechápali, co po nich kdo chce, ale záleží na rezortu, pokud se jim to lidsky a srozumitelně vysvětlí...chtějí jednoduchý nástroj.“ Zástupci/kyně rezortů, kteří jsou členy/kami Institucionálního výboru, argumentují tím, že je proces tvorby projektů na rovnost velice administrativně náročný a zdoluhavý. Ovšem nikoli ani tak na straně výzev, jejich pravidel či Oddělení projektů, ale spíše na straně rezortů, jejich vnitřních procesů a zájmu o problematiku rovnosti (Vlastní záznam z jednání Institucionálního výboru, 2017). Projekty na rovnost jsou ve většině případů iniciativou a starostí GFP. GFP je obvykle na svou agendu sám, omezenými mohou být nejen jeho znalosti problematiky, ale i vyjednávací možnosti

plynoucí z obvykle nízkého postavení v rámci organizační struktury. GFP je tudíž zpravidla na celý proces tvorby projektu, téměř zcela, sám⁴⁹. Se specifitějšími oblastmi projektu (finanční, metodické, technické) mohou asistovat projektová oddělení rezortu či Oddělení projektů MPSV. Proces může trvat jeden až dva roky a je naplněn časově i organizačně velmi náročnými úkoly, jako je vyjednávání a prosazování projektu napříč celou rezortní, ale i programovou strukturou (např. PROP). Administrativní náročnost projektů jako takových (nejasnost požadavků, zacílení aktivit) též hraje roli, zásadnějším se však přece jenom zdá být atraktivita tématu rovnosti pro daný rezort, jeho otevřenost vůči němu a i míra aktivity a urputnosti rezortního GFP v prosazování rovnosti (E3; Vlastní záznam z jednání Institucionálního výboru, 2017). Pozitivní je, že situace ohledně Institucionální výzvy je řešena, a to i s návrhy na konkrétní opatření, v rámci poradních orgánů pro rovnost. Plánováno je jednání na úrovni náměstků/kyň ÚV ČR a MPSV. Nadto se ukazuje, že právě takovéto výzvy představují do budoucna místo, kde by měla být posílena a zlepšena spolupráce mezi Oddělením projektů a Odborem rovnosti či obecně zvětšen průnik Odboru rovnosti do práce Oddělení: „(...) poskytujeme (Oddělení projektů) standardní konzultace ke zpracování žádosti, ale za ty lidi nevymyslíme obsah, což by možná právě mělo být na ÚV ČR jako věcném garantovi (...), naším úkolem je zkonzultovat výzvu po té formální, metodické, technické stránce, ale my za ně ten projekt nevymyslíme.“ (Vlastní záznam z jednání Institucionálního výboru, 2017).

Dalším potenciálně problémovým aspektem k úvaze je povaha a vhodnost samotných finančních a dotačních nástrojů, jako jsou OP z ESF, k realizaci politiky rovnosti. Na jednu stranu „dobré je, že na to EK dává peníze, dotační politika je nepochybně stěžejní nástroj (...), díky dotacím, že na to lidé mají peníze, k tomu (rovnosti žen a mužů) nejsou tak rezistentní“ (E1), na druhou stranu „(...) otázka je, zda se to dá napravit penězi, zda jsou správný nástroj, jak to řešit (...), a možná jsme trošku sami to prostředí zničili množstvím peněz, které vypouštíme“ (E2). Tímto expert/ka naráží na negativní důsledky projektifikace a profesionalizace NNO zaměřených na rovnost a neúspěchy při vyhlásování příliš tematicky netradičních otevřených a zároveň nejasných výzev (např. Institucionální výzva). U nich se mimo jiné projevila

⁴⁹ „Spousta GFP do toho nechce jít, mají práce nad hlavu, nezvládají to (...), mají ještě personalistiku, vzdělávání (...), jsou tam sami, jsou tam ti hybatele a jsou v tom poli osamoceni a nikdo jim nepomůže“ (E4).

i setrvačnost myšlení hodnotitelů/ek projektů, která vedla k nedobrému hodnocení, řekněme, netradičnějších a zajímavějších projektů (E2).

Nejzákladnějším a konečně i posledním problémem je „postavení“ tématu rovnosti žen a mužů ve společnosti. Experti/ky napříč státním i nestátním sektorem se shodují, že rovnost žen a mužů stále není ani v české společnosti, ani politice prioritním, oblíbeným a atraktivním tématem. Naopak je stále spíše tématem okrajovým a marginalizovaným. Dále upozorňují, že specifiky a problémy současnosti, které ovlivňují oblast rovnosti žen a mužů, jsou veřejné vyhraňování se a skepse vůči EU (tudíž i jejím zdrojům financování), stále častější nedemokratické tendence ve společnosti i politice a mediální, ale i politické atakování NNO zaměřených na rovnost⁵⁰(NGOismus) (E1; E3; E6). Vše uvedené souvisí i s tzv. absorpční kapacitou, a to jak oblasti rovnosti žen a mužů, tak společnosti. Absorpční kapacita společnosti je velice důležitá zejména při implementaci opatření na rovnost. „(...) *velká otázka a výzva je (...), zda jsme schopni smysluplně v tomto tématu utratit devět miliard (...), otázkou je absorpční kapacita české společnosti, zda tolik projektů lidé dokážou vstřebat*“ (E1).

8.5 Shrnutí a interpretace optikou teorií

V této části shrnuji a interpretuji klíčová zjištění z předchozích částí. Konfrontuji a propojuji je nejen se zjištěními předchozích výzkumů, ale i s vytvořeným teoretickým rámcem. Interpretuji vybraná zjištění optikou teorie *state feminism* (McBride, Mazur, 2008, 2007, 2013) a *market feminism* (Kantola, Squires, 2012; Outshoorn, Kantola, 2007) a teoretického konceptu *sametových trojúhelníků (velvet triangles)* (Woodward, 2003). Potvrzuje se, že tyto teorie, jejich předpoklady a koncepty byly správně zvolenou oporou mých empirických zjištění. Má empirická zjištění vysvětlují a dávají jim smysl, což demonstruji na konci této části.

Institucionální a finanční zabezpečování politiky rovnosti je kontinuální, fragmentovaný a horizontální proces. Proces, v němž se paralelně, ovšem i ve vzájemných interakcích, vztazích a závislosti fungují jak státní aparáty plnící funkci WPA – Odbor rovnosti (ÚV ČR) a poradní orgány pro rovnost (ÚV ČR) –, tak i další státní aparáty, jejichž explicitním a primárním úkolem není prosazovat pouze rovnost žen a mužů. Těmi jsou Oddělení projektů (MPSV), které prostřednictvím svých

⁵⁰ Např. článek „Volnost, rovnost, sesterství“ uveřejněný v únorovém (2017) vydání časopisu Reflex spekulující o transparentnosti financování NNO zaměřených na rovnost (E6).

stimulačních finančních nástrojů může implementovat opatření politiky rovnosti a Odbor RP a PS, který prostřednictvím legislativ v oblasti politiky rodinné, zaměstnanosti a trhu práce tvoří opatření zasahující do politiky rovnosti. Velice důležitými aktéry, kteří jsou zkoumáni jen okrajově, jsou rezortní GFP a NNO zaměřené na rovnost. Ti jsou klíčoví při horizontálním naplňování politiky rovnosti (GeM) a specificky NNO zaměřené na rovnost v roli druhého pilíře *state feminism*, tj. ve spojení a interakcích s WPA (McBride, Mazur, 2008, 2007, 2013).

Mezi interními i externími aspekty (viz kapitola 5) Odboru rovnosti, Oddělení projektů a Odboru RP a PS existují rozdíly. U interních se jedná zejména o institucionální/hierarchické umístění, perspektivu, nástroje a opatření, zdroje (personální, finanční, sítě kontaktů), závazky a osobní angažovanost pracovníků/ic v agendě. U externích se jedná zejména o otevřenost, angažovanost a podporu jejich ministrů/yň, vlády a společnosti v jejich agendě a rovnosti obecně. Rozdíly v těchto aspektech jmenovaných aparátů vedou k tomu, že každý z nich realizuje politiku rovnosti jiným způsobem a za jiných podmínek. Dá se tudíž říci, že není pouze jedna politika rovnosti žen a mužů, analogicky lze identifikovat více různých politik rovnosti (viz 8.2). Aparáty a jejich politiky rovnosti představují paralelní linie, které se protínají pouze v případě nutnosti (vzájemná závislost na zdrojích a uspokojování svých zájmů), a to za vzniku různých interakcí, vztahů, ale i napětí a problémů.

Proces institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů, s akcentem na klíčové charakteristiky státních aparátů, má následující podobu. Věcně a obsahově do politiky rovnosti zasahují Odbor rovnosti (ÚV ČR), poradní orgány pro rovnost (ÚV ČR), ale i Odbor RP a PS (MPSV). Odbor rovnosti realizuje, explicitně, politiku rovnosti, a to systémově a horizontálně především prostřednictvím koordinace, vyjednávání a tvorby a implementace převážně strategických opatření. Poradní orgány jsou odbornou platformou, kde probíhá diskuze a šíření informací o různých tématech/problémech rovnosti mezi více různými aktéry (ti o tématu již přesvědčení vs. ti k němu lhostejní). Naproti tomu Odbor RP a PS realizuje politiku rovnosti systémově a spíše vertikálně především prostřednictvím pozitivních legislativních opatření, ovšem pouze a explicitně v oblasti rodiny, zaměstnanosti, trhu práce (+ stárnutí). Finančně do politiky rovnosti zasahuje Oddělení projektů (MPSV), které realizuje politiku rovnosti prostřednictvím implementace a kompletní administrace OPZ (výzvy i projekty) v investiční prioritě rovnost žen a mužů. Reálně může prostřednictvím finančních dotačních nástrojů poskytovat finanční oporu a pomoc při

implementaci opatření či zajištění personálních kapacit Odboru rovnosti či Odboru RP a PS.

Politika rovnosti Odboru rovnosti nejvíce trpí nízkou a problematickou vymahatelností svých strategických opatření a jejich chybějící a nedostatečnou finanční podporou (obdobně výstupy poradních orgánů pro rovnost). Analogicky jim chybí dostatečně pevné legislativní a věcné mantinely samotné politiky rovnosti. Odboru rovnosti tudíž chybí podstatná složka argumentačního arzenálu pro koordinaci a vyjednávání politiky rovnosti, a to především horizontálně. Horizontální prosazování rovnosti (GeM) trpí i problémy spojenými s pozicí jeho klíčového „zprostředkovatele“, tj. GFP. Ztížením práce je i nedostatek stabilních personálních kapacit Odboru rovnosti na systemizovaných pozicích. Odbor rovnosti poměrně výrazně svazuje i (prozatímní) nedostatek podpory a angažovanosti jejich současného ministra v jejich agendě, ale i stále nedostatečně otevřené a angažované politické a společenské prostředí. Stěžejními oporami Odboru rovnosti jsou doposud schválené strategické materiály, poradní orgány pro rovnost, ale především i silná osobní angažovanost a aktivita jednotlivých pracovníků/ic v tématu rovnosti. Usnadnění práce Odboru jsou do jisté míry i interakce a vztahy s dalšími dvěma státními aparáty, ale i aktéry neziskového a akademického sektoru. Zajímavé je, že se popsané bariéry Odboru rovnosti nevyskytují u Odboru RP a PS na MPSV. Tomu se daří prosazovat svá opatření i ve formě legislativ a i je následně za finanční podpory implementovat. Největší oporou Odboru jsou dostatečné personální kapacity, silná podpora a osobní angažovanost ministryně v jejich agendě, ale i přímý automatický a vnitrozoborní procesy řízený přístup k finanční podpoře jejich opatření formou OPZ (Oddělení projektů na MPSV). Oporou je jim i dostačující otevřenost a akceptace vlády a společnosti vůči prorodinné a tržně-pracovní rétorice, prostřednictvím níž Odbor RP a PS svou politiku rovnosti rámuje především. Politika rovnosti Oddělení projektů je nejvíce ztěžována jejich závazky, konkrétně silnou (s)vázaností (s) formálními metodickými pravidly a požadavky OPZ, kvantifikovatelnými indikátory OPZ i jejich práce a pocíťovaným napětím v interakcích s věcnými odbory.

Interakce mezi státními aparáty jsou ukotveny jak formálně, tak neformálně. Formálně především prostřednictvím členství v poradních orgánech pro rovnost, PROP k OPZ, oficiálních rolích v tvorbě a implementaci OPZ (linie řídicí orgán a věcný garant/iniciátor výzev/člen PROP; linie věcný garant a příjemce dotace), ale i vnitřních struktur a vztahů uvnitř institucí. Neformálně prostřednictvím zpravidla dobrých

osobních až přátelských vztahů mezi většinou zástupců/kyň aparátů, které výrazně usnadňují veškeré interakce, popř. vyjednávání. Základem vztahů je i vzájemná závislost aparátů založená na rozdílnosti zdrojů a nástrojů k realizaci jejich politik rovnosti. Nejviditelnější je v tomto rozložení rolí – Oddělení projektů disponuje finančními zdroji pro implementaci opatření a věcný Odbor rovnosti a Odbor RP a PS potřebují tuto podporu pro implementaci svých opatření či zajištění personálních kapacit. Interakce aparátů při tvorbě a implementaci OPZ jsou zajímavé nejen proto, že z nich vznikají reálné hmatatelné a pro aparáty důležité výstupy, ale i proto, že se během nich odhalují napětí, problémy a skutečná podstata interakcí. Napětí a problémy vznikají především na základě rozdílných zájmů, zdrojů, závazků, obecně tedy způsobu realizace politiky rovnosti.

Pro Odbor rovnosti je nyní důležitější vztah s Oddělením projektů jako řídicím orgánem. Tedy kontrolorem a rádcem při realizovaném systémovém projektu z OPZ, který finančně zaštiťuje jak jejich opatření, tak personální kapacity. Naproti tomu pro Oddělení projektů je důležitější vztah jak s Odborem rovnosti, tak i Odborem RP a PS jako věcnými garanty, tedy konzultanty, spolu-hodnotiteli či inspirátory. V tomto rozložení rolí ovšem vznikají napětí a nutnost vyjednávání, a to více v interakcích s Odborem RP a PS. Zájmem věcných odborů, často fungujících na silné osobní angažovanosti a aktivitě v prosazování tématu, je získat (finanční) oporu pro implementaci svých opatření, zajištění personálních kapacit, úspěšné důkazy své práce viditelné v praxi či i politické body pro svůj aparát/instituci/ministra/yni. Naproti tomu zájmem Oddělení projektů, fungujícím více byrokraticky a technicky nežli věcné obory, je správně, legálně a v souladu s pravidly administrovat výzvy a projekty OPZ, utratit finance a naplnit kvantifikovatelné indikátory.

Popsaný proces funguje mezi Oddělením projektů a Odborem RP a PS více automaticky a samozřejmě nežli s Odborem rovnosti. Důvodem je shodné institucionální umístění těchto dvou aparátů, vnitřní procesy a vztahy MPSV, ale i silnější tematické propojení agendy Odboru rovnosti s OPZ. Napětí způsobují vysoké nároky a ambicióznost Odboru RP a PS vycházející i ze silného recipročního vztahu s ministryní. Ty Oddělení projektů ne vždy dokáže pojmout a naplnit, ať už z kapacitních důvodů, zachování správného plnění svých závazků či obav z úspěchu výzvy. V procesu nadto nyní místy chybí neformální osobní vztahy (zejména na referentské úrovni), které by formální interakce usnadnily. Takovéto interakce tedy ne

vždy nabývají čisté a ideální formy spolupráce ve smyslu dosahování společných cílů za absence konfliktů.

Mimo tuto automatickou monorezortní a monotematickou⁵¹ finanční infrastrukturu je umístěn Odbor rovnosti. Aktivita a opatření Odboru rovnosti jsou často nelegislativně ukotveny a tematicky netradiční (optikou ESF), tím pádem i obtížněji financovatelné z OPZ a méně atraktivní a srozumitelné pro potenciální žadatele (viz Institucionální výzva část 8.4.1). To ve výsledku vede k tomu, že interakce mezi Odborem rovnosti a MPSV jako celkem jsou méně intenzivní a nabývají spíše forem koakce⁵², kdy dané aparáty sice realizují cíle politiky rovnosti, ovšem spíše paralelně, na sobě nezávisle a bez větší spolupráce, ale i soupeření. Důležitým ovšem je, že interakce mezi všemi aparáty, ať už v jakékoli formě, za pomoci vyjednávání, přizpůsobování, (ne)pocitované závislosti a zpravidla existujících neformálních osobních vztahů fungují.

Aplikování perspektivy teorie *state feminism* na vývoj institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti vyjevuje několik fází a podob českého *state feminism*. Obecně lze říci, že napříč fázemi se v různé intenzitě prolínají různé aspekty *state feminism* a aspekty *market feminism*, přičemž dominují ty *market feminism*. Nelze ovšem striktně a jednoznačně říci, že určitá fáze zcela je, či naopak není *state/market feminism*.

V první fázi (1998–2000) došlo „pouze“ k ustavení prvního ze dvou pilířů *state feminism*, a to *women's policy agency* – Oddělení rovných příležitostí (MPSV) – a nejednalo se prozatím o realizaci ani jedné z podob *state feminism*. A to jelikož nedostatečné či přímo chybějící bylo spojení WPA s druhým pilířem, a to NNO zaměřenými na rovnost, a prosazování jejich zájmů a zástupců/kyň do státních struktur. To bylo i v důsledku toho, že role WPA byla v této fázi spíše formální a orientována vně na plnění asociačních požadavků k EU a dalších mezinárodních závazků, nikoli dovnitř státu. V následující fázi (2001–2007) došlo k ustavení druhé důležité WPA – Rady pro rovnost. Členství NNO zaměřených na rovnost v tomto orgánu znamenalo jejich první nejvýraznější průnik do státních struktur. Míra angažovanosti WPA ve „feminismu“, potažmo ženských právech stále zůstala nízká. V politice rovnosti se však začaly projevat aspekty *market feminism*, a to s jeho spíše negativními projevy. Došlo

⁵¹ Odkazuje na to, že tematické zaměření opatření Odboru RP a PS, potažmo MPSV se silně prolíná s tématy, která jsou primárně podporována z OPZ ESF (Oddělení projektů).

⁵² Práce více jedinců na jednom společném cíli, ovšem individuálně a (relativně) nezávisle na sobě bez soutěžení, rivalry a spolupráce (např. Kohoutek, 2002).

k tomu v reakci na příchod nových forem evropského fondového financování, uplatňované principy new public managementu v činnosti WPA a tržní mechanismy ve vztahu mezi státem a NNO zaměřenými na rovnost. Vznik rezortních GFP pak byl odrazem dalšího aspektu *market feminism* – GeM –, ovšem spíše v technicistní formě bez většího reálného dopadu těchto aktérů na horizontální prosazování politiky. Třetí fáze (2008–2010) nepřinesla výraznější změnu. Na jednu stranu došlo k posílení jak WPA, a to přesunem Oddělení rovnosti pod nadrezortní ÚV ČR a působením angažovanějších nadřízených autorit, tak participace NNO zaměřených na rovnost a citelnějšímu prosazování „feminismu“, potažmo ženských práv uvnitř státních struktur, a to rozšířením Rady pro rovné příležitosti o výbory a pracovní skupiny. Na stranu druhou byly WPA oslabeny a ve své činnosti paralyzovány vinou politického vlivu. Změnu přineslo období následující (2011–2014) a zejména to současné. Ačkoli samy WPA byly destabilizovány dvěma institucionálními přesuny a obdobími nízkých personálních kapacit (Oddělení rovnosti), narostla míra jejich angažovanosti v prosazování „feminismu“, potažmo ženských práv dovnitř státních struktur. To bylo i dílem intenzivnějších spojení s NNO zaměřenými na rovnost či akademickým sektorem, která fungovala jak na formálních vztazích (členství), tak i neformálních osobních vztazích.

Z tohoto pohledu je nyní určitý „ideální typ“ *state feminism* realizovaný WPA a NNO zaměřenými na rovnost historicky nejsilnější, je ovšem vyzýván stále sílícími (a spíše negativně působícími) aspekty *market feminism*. Těmi nejzřetelnějšími důkazy sílícího *market feminism* je postupný růst objemu financí z evropských fondových zdrojů na politiku rovnosti a s tímto spojená projektfikace jak NNO zaměřených na rovnost, tak především státní správy. Ohrožena je tímto kontinuita a dlouhodobá udržitelnost jak těchto dvou klíčových aparátů *state feminism*, tak i české politiky rovnosti jako celku. Dalším důkazem je implementace a finanční podpora opatření cílených na určitou kvantifikaci rovnosti a zdůrazňování její (ekonomické) výhodnosti – genderový audit a jeho standardy, gender impact assessment a jeho metodika. Aspekty *market feminism*, ale i vztahy modelu sametových trojúhelníků se projevují u všech zkoumaných státních aparátů i NNO zaměřených na rovnost. Zaznamenat lze jak jejich negativní, tak pozitivní projevy.

Nejlépe viditelným je *market feminism* u Oddělení projektů, a to spíše ve svých negativních projevech. Oddělení projektů se majoritně orientuje na finanční a kvantifikovatelný rozměr své práce a maximalizaci své produktivity – utrácení financí

z OPZ –, a to na úkor dosahování rovnosti jako věcného cíle. I některé z jeho dotačně podpořených a iniciovaných opatření, např. genderový audit, potvrzují snahu Oddělení projektů o kvantifikaci (ekonomické) výhodnosti rovnosti ve prospěch trendů *market feminism* a EU. Samotná existence a činnost Oddělení projektů je odrazem toho, že český stát, i v souladu s principy vládnutí, přesouvá svou odpovědnost za realizaci a financování politiky rovnosti na jiné aktéry. V případě financování na evropské fondové zdroje, v případě realizace opatření na občanský sektor.

Realizace politiky rovnosti probíhá primárně prostřednictvím aktivit či spíše poskytování služeb občanského sektoru, zejména NNO zaměřených na rovnost. Ty na jednu stranu participují ve WPA a orgánech rozhodujících o finančních zdrojích politiky rovnosti (např. PROP OPZ), a mají tudíž možnost prosazovat své zájmy ve státních strukturách. Na stranu druhou, dle tržních principů, plní roli poskytovatele genderové expertizy, služeb pro státní struktury a roli klíčového realizátora politiky rovnosti, to ovšem za minimální finanční podpory státu. Tu nahrazují evropské fondové zdroje, které jsou v mnohém problematické (kapitola 7). Takový vztah se státem a způsob financování však na NNO zaměřené na rovnost může mít negativní vliv např. v podobě projektifikace a profesionalizace (viz podkapitola 7.5 a 8.4.2).

V podobném vztahu se státem a pod vlivem projektifikace a negativních projevů *market feminism* se však nachází i státní sektor, tj. WPA, konkrétně Odbor rovnosti. Stále větší poměr jeho personálních kapacit i aktivit je financován ze zdrojů evropských, nikoli státních. Nemalou část agendy Odboru rovnosti zabírá plnění kvantifikovatelných indikátorů a závazků evropských zdrojů financování, které často probíhá na úkor věcných úkolů. Role Odboru rovnosti, v klasickém pojetí WPA, se tedy mění, a to i v souvislosti s tlakem GeM a na horizontální prosazování rovnosti. Klíčovou činností Odboru rovnosti je nyní spíše „pouhé“ koordinování, ne vždy genderově dostatečně expertních, GFP a často i poradních orgánů pro rovnost a vyjednávání rovnosti s dalšími „nepřesvědčenými“ aktéry. GeM je ovšem i strategickým nástrojem pomáhajícím a usnadňujícím prosazování agendy Odboru rovnosti. K usnadnění dochází např. ve věci integrace rovnosti do vládních strategických dokumentů či příchodem nových nástrojů, jako jsou genderový audit či gender impact assessment a jejich standardy/metodiky. Ty však, jak už bylo zmíněno výše, rovnost spíše kvantifikují a mají demonstrovat její (ekonomickou) výhodnost.

Odrazem *market feminism* je i současná podoba české politiky rovnosti. Ta je více fragmentová, otevřená různým kategoriím diverzity a tvořená více různými aktéry

a institucemi (Jacquot, 2010; Kantola, Squires, 2012). V souvislosti s tím se ukazuje, že fungující strategií pro realizaci české politiky rovnosti formou vymahatelných a financovatelných opatření je kopírovat preferovanou neoliberalní linku jak EU, tak domácích politik a konstruovat opatření na rovnost spíše rétorikou tržně-pracovní (ekonomické benefity) a pro-rodinnou nežli genderovou (rétorika Odboru RP a PS vs. rétorika Odboru rovnosti – WPA) (Elomäki, 2015; Lombardo, Meier, Verloo, 2009; Sokačová, 2005a; Stratigaki, 2004).

Potvrzuje se, že pro dosahování cílů českých WPA jsou důležité obdobné aspekty, které byly popsány v zahraničních výzkumech WPA (Kantola, Squires, 2012; McBride, Mazur, 2010, 2013; Rai, 2003). Konkrétně institucionální/hierarchické umístění, zdrojové zajištění (finance, personální kapacity), osoba ve vedení (míra osobní angažovanosti jak ministra/yně, tak i vedoucích pracovníků/nic Odboru), ale i politické a společenské prostředí (otevřenost a „levicovost“ vlády, otevřenost a míra demokratizace společnosti) a míra spolupráce s NNO zaměřenými na rovnost. I charakteristiky a bariéry WPA zjištěné u WPA bývalého východního bloku před více než desetiletím (Ježerska, 2003) přetrvávají u těch současných českých. Jsou jimi zejména časté změny podoby WPA (umístění, personální kapacity), silný politický vliv domácí vlády a EU, nedostatek domácí politické vůle a otevřenosti a problém horizontálního naplňování politiky (i formou GeM).

I teoretické předpoklady fungování tzv. sametových trojúhelníků se odrážejí v české politice rovnosti, a to nejen, tak jak popisuje Woodward (2003), mezi femokraty/kami (Odbor rovnosti) a občanským sektorem a akademickým sektorem (NNO zaměřené na rovnosti a poradní orgány pro rovnost). Silné neformální osobní vztahy, společnou minulost/přítomnost aktérů, ovšem i vzájemnou závislost a nerovnost rolí a zdrojů lze zachytit i mezi zkoumanými státními aparáty institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti. Vzájemná závislost a nerovnost rolí a zdrojů je nejvíce intenzivní mezi Oddělením projektů, které disponuje finančními zdroji a potřebuje je správně investovat, a věcnými odbory (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS), které pro implementaci svých opatření a zajištění personálních kapacit právě ony finanční zdroje potřebují, čímž vytváří prostor pro správnou investici Oddělení projektů.

Závěr

Tato diplomová práce si kladla dva výzkumné cíle, přičemž každý z nich byl rozveden do třech výzkumných otázek. Oba cíle se podařilo naplnit a všechny otázky zodpovědět.

Prvním cílem práce bylo popsat institucionální a finanční zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů, a to od roku 1998, kdy je datován vznik české politiky rovnosti, až do současnosti (duben 2017). Za opory teoretických předpokladů (*policy, government vs. governance a state feminism*) bylo nejdříve vysvětleno, že politiku rovnosti žen a mužů zkoumám jako proces kontinuální, vnitřně fragmentovaný a horizontální. Proces, který je tvořen různými interakcemi a vztahy mezi charakterově různými aktéry na různých úrovních politiky. Logika této cesty se ukázala jak v popisných částech, tak i z empirických zjištění. Za klíčové státní aparáty institucionálního a finančního zabezpečování byly identifikovány jak ty, které politiku rovnosti v agendě explicitně mají – Odbor rovnosti (ÚV ČR) a poradní orgány pro rovnost (ÚV ČR), tj. české WPA –, tak i nemají – Odbor RP a PS (MPSV) a Oddělení projektů (MPSV). Tyto aparáty byly podrobeny bližšímu zkoumání. Okrajově zkoumaným aktérem byly NNO zaměřené na rovnost, ovšem za reflexe jejich klíčivosti v české politice rovnosti, potažmo *state feminism*.

Ukázalo se, že institucionální a finanční zabezpečování politiky rovnosti je proces, který rozhodně nestagne a prochází určitým vývojem, změnami a fázemi. V popisu vývoje byly zachyceny i deficity a problémy jak institucionálního, tak finančního zabezpečování, které v průběhu času spíše přetrvávají (kapitola 6 a 7).

Základem institucionálního zabezpečování, který zůstává po celé sledované období, je Odbor (dříve Oddělení) rovnosti (1998), ale i Rada vlády pro rovnost (2001). Stabilitu a kontinuitu tohoto základu, jak personální, tak funkční, narušují relativně časté institucionální přesuny mezi MPSV a ÚV ČR. Přesuny pomyslně fázují i institucionální zabezpečování politiky rovnosti, které se od roku 1998 postupně rozrůstá do všech úrovní (vládní, rezortní, regionální) politiky. Nejvýrazněji se rozrůstá počínaje roky 2008 a 2009, kdy byla rovnost v gesci ÚV ČR. Jako klíčové faktory ovlivňující vývoj institucionálního zabezpečování politiky rovnosti byly identifikovány: 1) politické prostředí (levicovost/pravicovost a otevřenost vlády vůči rovnosti) a konkrétní osoba, která má agendu v gesci (osobní angažovanost, stranická příslušnost, pozice a síla ve vládě a straně), 2) mezinárodní aktéři a závazky, přičemž nejvýrazněji EU, jejíž podmínky členství daly vznik politice rovnosti a jejím klíčovým

státním aparátům, 3) NNO zaměřené na rovnost, které jsou prvním pilířem českého *state feminism* a jejichž tlak, společně s tím mezinárodním, přispěl ke vzniku politiky rovnosti a 4) již zmíněný Odbor (dříve Oddělení) rovnosti, který je druhým pilířem *state feminism*.

Sledování finančního zabezpečování politiky rovnosti ukázalo, že jeho realizaci majoritně nezaštiťují státní zdroje, ale naopak evropské fondy. Konkrétně ESF spravovaný EU (v ČR administruje Oddělení projektů – více viz níže) a Norské a EHP fondy. Podpora obou zdrojů je nejzřetelnější počínaje rokem 2004 a součet jejich alokací je v desítkách miliard Kč. Tyto zdroje dotací míří jak k NNO zaměřeným na rovnost, tak státním aparátům. Role státu ve finančním zabezpečování spočívá převážně v poskytování financí na provoz jednotlivých státních aparátů politiky rovnosti a od roku 2014 i dotací pro NNO zaměřené na rovnost (alokace 5–7 milionů Kč). V evropském fondovém financování, zejména tom z ESF, byly identifikovány tyto problémy: 1) úzká tematická profilace související s tím, že EU majoritně uchopuje rovnost žen a mužů v rámci ekonomickém a pracovně-tržním, 2) nedostatečná reflexe a naplňování rovnosti v projektech, 3) nedostatečná expertiza a kvalita hodnotitelů/ek, 4) vliv tohoto (výhradního) typu financování na NNO zaměřené na rovnost (formalizace, projektifikace, profesionalizace) a 5) důraz na kvantifikaci rovnosti žen a mužů v prostředí OP. Ukazuje se, že časová trajektorie programových období evropských fondů, tudíž trajektorie redistribuce zdrojů, má vliv a odráží se ve vývoji jak finančního, tak i institucionálního zabezpečování politiky rovnosti (vývoj jak NNO zaměřených na rovnost, tak i klíčových státních aparátů).

Druhým cílem práce bylo pochopit a popsat realizaci institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů na pozadí interakcí a vztahů mezi klíčovými aktéry. K naplnění cíle byla využita primární data z expertních rozhovorů, která byla kompletována sekundárními daty z popisných částí. Zjištěno bylo, že v procesu politiky rovnosti, který je fragmentovaný a horizontální, existují a fungují různé interakce a vztahy mezi zkoumanými státními aparáty. Realizace politiky rovnosti těchto aparátů se liší, a to na základě jejich interních i externích aspektů (McBride, Mazur, 2010, 2013). Na základě toho lze říci, že politika rovnosti žen a mužů není pouze jedna, analogicky lze tudíž identifikovat více různých politik rovnosti (viz podkapitola 8.2). Na pozadí těchto politik rovnosti se vyjevují tři paralelní linie zastřešované 1) Odborem rovnosti a poradními orgány (v některých případech ve spojení s NNO zaměřenými na rovnost a jako základ *state/market feminism* – viz 8.2),

2) Odborem RP a PS a 3) Oddělením projektů. I přes svou paralelnost se linie, potažmo aktéři a jejich politiky dokážou protnout, ovšem pouze v případě nutnosti (vzájemná závislost na zdrojích a uspokojování svých zájmů), a to za vzniku různých interakcí, vztahů, ale i napětí a problémů.

Věcně a obsahově do politiky rovnosti zasahují Odbor rovnosti, poradní orgány pro rovnost, ale i Odbor RP a PS. Odbor rovnosti realizuje, explicitně, politiku rovnosti, a to systémově a horizontálně především prostřednictvím koordinace, vyjednávání, tvorby a implementace povahou převážně strategických opatření. Poradní orgány jsou odbornou platformou k diskusi a šíření informací o různých problémech rovnosti mezi více různými aktéry (NNO zaměřené na rovnost nevyjímaje). Politiku tudíž realizují horizontálně, ovšem též s nelegislativními výstupy. Naproti tomu Odbor RP a PS realizuje politiku rovnosti systémově a spíše vertikálně především prostřednictvím pozitivních legislativních opatření, ovšem explicitně v oblasti rodiny, zaměstnanosti a trhu práce. Finančně do politiky rovnosti zasahuje Oddělení projektů, které realizuje politiku rovnosti prostřednictvím implementace a kompletní administrace OPZ v oblasti rovnosti žen a mužů. Oddělení projektů disponuje finančními zdroji a potřebuje je správně investovat, naproti tomu věcné odbory (Odbor rovnosti a Odbor RP a PS) právě tyto finanční zdroje potřebují pro implementaci svých opatření a zajištění personálních kapacit, čímž vytváří prostor pro správnou investici Oddělení projektů.

Zjištěno bylo, že v realizaci politik rovnosti těchto aparátů existují bariéry a problémy. Jak vyplývá i z předchozích výzkumů (Ježerska, 2003; McBride, Mazur, 2010, 2013; Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008, 2015), největší bariérou Odboru rovnosti, jako WPA, jsou jeho 1) nedostatečné personální kapacity (v systemizovaných místech), 2) nestabilita institucionálního umístění, 3) nízká vymahatelnost a financovatelnost jejich převážně nelegislativních opatření („netradiční“ těžko uchopitelná a málo atraktivní témata a umístění mimo tzv. monorezortní finanční infrastrukturu), 4) nedostatečné státní financování jejich opatření i personálu, 5) problém horizontálního naplňování politiky (GFP) a 6) závislost na otevřenosti a angažovanosti jak osoby, která má agendu v gesci, tak i vlády. Největší oporou Odboru se ukázaly být nejen schválené strategické materiály, ale především silná osobní angažovanost jednotlivých pracovníků/ic v tématu rovnosti. U Odboru RP a PS se tyto bariéry téměř nevyskytují, a nadto se mu daří tvořit a implementovat vymahatelná a financovatelná legislativní opatření. Důvodem jsou dostatečné personální kapacity, silná podpora a osobní angažovanost ministryně, ale i přímý a automatický přístup

(shodné institucionální umístění, vnitrorezortní procesy, tematický průnik agendy s OPZ) k finanční podpoře opatření z OPZ (Oddělení projektů na MPSV). Roli hraje i dostačující otevřenost a akceptace vlády a společnosti vůči prorodinné a tržně-pracovní rétorice, kterou svá opatření na rovnost rámuje.

Interakce mezi státními aparáty jsou ukotveny jak formálně, tak neformálně, probíhají po více liniích a jsou naplněny vyjednáváním a přizpůsobováním. Pro každý z aparátů je důležitá linie jiná. Nejzajímavější linií, při níž vznikají napětí a problémy, je vyjednávání finanční podpory z OPZ (Oddělení projektů) pro opatření či personální kapacity věcných odborů (Odbor RP a PS a Odbor rovnosti). Původcem napětí jsou rozdílné zájmy, zdroje, závazky a způsoby realizace politiky rovnosti. Zájmem věcných odborů, často fungujících na silné osobní angažovanosti v tématu, je získat (finanční) oporu pro implementaci svých opatření, personálních kapacit či i politické body pro svůj aparát/instituci/ministra/yni. To se střetává se zájmem Oddělení projektů, fungujícím více byrokraticky a technicky, kterým je správně legálně a v souladu s pro ně závaznými pravidly administrovat OPZ, utratit finance a naplnit kvantifikovatelné indikátory. Častěji je toto napětí zaznamenáno mezi Oddělením projektů a Odborem RP a PS. Interakce mezi zkoumanými aparáty tedy ne vždy vykazují prvky spolupráce (Oddělení projektů a Odbor RP a PS) a jsou spíše koakcí (MPSV a Odbor rovnosti). Velice důležitým a typickým prvkem jak vztahů mezi aparáty, tak aktéry napříč českou politikou rovnosti jsou neformální osobní až přátelské vztahy (Woodward, 2003). Ty výrazně usnadňují interakce a případná vyjednávání na formální úrovni.

Z expertních rozhovorů se potvrdily již dříve popsané problémy institucionálního a finančního zabezpečování politiky rovnosti (Císař, Vráblíková; Hašková, Křížková, 2005; Pavlík, 2006; Stínová zpráva, 2004, 2006, 2008, 2015), objevily se však i nové. Těmi nejzásadnějšími jsou 1) absence pevných legislativních a věcných mantinelů politiky rovnosti a 2) problémová implementace a vymahatelnost nelegislativních materiálů prosazujících rovnost. Důsledkem těchto problémů je, že opatření politiky rovnosti jsou pro (často genderově neexpertní) aktéry horizontální úrovně politiky (GFP, rezorty, popř. žadatelé OP) těžko uchopitelná a neatraktivní, z hlediska evropských fondových zdrojů těžko financovatelná a pro jejich tvůrce těžko obhajitelná.

Předpoklady teorií a teoretických konceptů se v mých empirických zjištěních potvrdily. Interpretace dat optikou teorií ukázala, že napříč vývojovými fázemi

institucionálního a finančního zabezpečování české politiky rovnosti se prolínají různé aspekty jak *state feminism* (McBride, Mazur, 2008, 2007, 2013), tak *market feminism* (Kantola, Squires, 2012; Outshoorn, Kantola, 2007), přičemž dominantní je *market feminism*. Ačkoli je v současnosti *state feminism* historicky nejsilnější (silná angažovanost a prosazování „feminismu“, potažmo ženských práv ze strany WPA dovnitř státních struktur a intenzivnější spolupráce s NNO zaměřenými na rovnost), stále silnější jsou však i aspekty *market feminism*, a to spíše v jeho negativních projevech. Jedním z nejzřetelnějších důkazů sílícího *market feminism* je projektifikace nejen NNO zaměřených na rovnost, ale především státní správy (Odbor rovnosti). Ta vede k ohrožení kontinuity a dlouhodobé udržitelnosti nejen těchto klíčových pilířů *state feminism*, ale i české politiky rovnosti jako celku. Dalšími důkazy je postupný růst objemu financí z evropských fondů na rovnost a s tímto související způsob realizace politiky rovnosti Oddělení projektů (viz 8.1.3) a dále implementace a finanční podpora opatření cílených na kvantifikaci a zdůrazňování (ekonomické) výhodnosti rovnosti žen a mužů (genderový audit a gender impact assessment). *Market feminism* se ovšem odráží i v české politice rovnosti jako celku, která je procesem horizontálním, fragmentovaným a stále více otevřeným většinu množství participujících aktérů, ale i dalším kategoriím diverzity potenciálně způsobujících nerovnost.

Ze zjištění práce vyplývá, že relativně fungující strategií realizace politiky rovnosti v ČR, a to formou vymahatelných a financovatelných opatření, je kopírovat preferovanou neoliberalní perspektivu jak EU, tak domácích politik a opatření na rovnost konstruovat spíše rétorikou ekonomickou, tržně-pracovní a pro-rodinnou nežli genderovou (Elomäki, 2015; Lombardo, Meier, Verloo, 2009; Sokačová, 2005a; Stratigaki, 2004). Zároveň je třeba mít dostatečnou podporu jak přímo nadřízené vládní autority, která má vůli rovnost žen a mužů prosazovat na nejvyšších úrovních, tak i fungující neformální vztahy s různými aktéry napříč politikou, kteří mají vůli prosazovat rovnost na svých úrovních. Tímto způsobem však lze prosadit a financovat pouze omezené množství opatření, nadto opatření tematicky velice unifikovaná a úzká. Řada z klíčových témat a problémů rovnosti žen a mužů však stále zůstává neviditelná, to znamená, že není legislativně zakotvena a dostatečně finančně podporována. A to i přes to, že jsou dlouhodobě artikulována ve stěžejních strategických a koncepčních dokumentech politiky rovnosti schválených vládou, jako jsou každoroční *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů* či historicky první a nejdůležitější *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*.

Summary

This diploma thesis aims to describe and understand the process of the institutional and financial security (1998–2017) of the Czech gender equality policy in the background of mutual interactions and relationships of its key actors. The process of institutional and financial security of the Czech gender equality policy appears to be continual, horizontal and internally fragmented. Gender Equality Unit (Office of the Government of the Czech Republic), Gender Equality Advisory bodies (Office of the Government of the Czech Republic), Department of Family and Ageing Policy (Ministry of Labour and Social Affairs), Division of Gender Equality Projects (Ministry of Labour and Social Affairs) and Gender Equality NGO are identified as the key gender equality policy actors and put through closer examination. Theoretical background of this thesis is constituted by theoretical concepts *policy, governance vs. government* and *state/market feminism* theory. Expert interviews and secondary documents constitute the methodology basis.

It is observed the institutional and financial security process does not stagnate and it goes through development, different changes and phases. Gender Equality Unit and Gender Equality Advisory bodies (so called Women's Policy Agencies – WPA) in interactions with the Gender Equality NGO are determined to be a solid basis of the institutional security process and also the key pillars of the Czech version of the *state feminism*. European funds (mainly the European Social Fund) instead of the Czech national resources are determined to be a solid basis of the financial security process. Deficits and problems rather persisting over time are indicated in this process as well as in its key actors.

Examined key actors differ according to their internal and external characteristics and ways of gender equality policy implementation. In this manner the key actors are parallel, autonomous and represent different lines of the policy implementation. However, they might be intersected mainly on the basis of a mutual dependence on their different resources and satisfaction of their differently focused interests. In this way not only social interactions (both cooperation and coercion) and relationships (both formal and informal), but also tensions and problems arise. In particular, negotiations about the funding (Division of Gender Equality Projects) of the policy measures and personal capacities of the Gender Equality Unit and Department of Family and Ageing Policy are accompanied by the tensions and

problems. Nevertheless the interactions and relationships have been running facilitated by informal personal relationships existing between almost all gender equality policy actors.

Theoretical background lenses reveal the *state feminism* principles (alliance between WPA and Gender Equality NGO and “feminist” commitment of WPA) in the current institutional and financial security of the policy are historically the strongest. However, they are increasingly challenged by the *market feminism* principles imposing mainly negative effects. The most distinct evidence of the growing *market feminism* is a projectification of the Gender Equality NGO as well as WPA (Gender Equality Unit) which might endanger both the key two pillars of the *state feminism* and entire state gender equality policy. Additional evidence is an increasing volume of money from the European funds dedicated to the gender equality, implementation and funding of the measures prioritizing quantification of the gender equality economic benefits and increasing intersectionality of the gender equality policy.

It is suggested, a relatively functioning strategy to implement the gender quality policy in the Czech Republic, through enforceable and financeable measures, is to go in line with a preferred neoliberal perspective of the European Union and to employ economic, labour market and family-friendly frames on the gender equality policy measures construction. Moreover, both support and engagement of the central authority (minister) and the functioning informal relationships through different policy actors should be a part of the strategy. However, in this way only few thematically narrow and uniform measures might be enforced. A number of the key gender equality topics and problems remain invisible – not legislatively anchored and financed sufficiently.

Literatura

ASKLÖF, Cecilia. *Národní mechanismus a nejlepší praxe v pěti členských státech EU. Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami. TWINNING PROJEKT Č. CZ 2201/IB/SO-01* [online]. 2003 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/972/zprava.pdf>.

ANDERSON, Leah Seppanen. European Union Gender Regulations in the East: The Czech and Polish Accession Process. *East European Politics and Societies*, 2006, Vol. 2, 1, s. 101-125.

BARDACH, Eugene. *A practical guide for policy analysis: the eightfold path to more effective problem solving*. New York: Chatham House Publishers, Seven Bridges Press, 2000. ISBN 1889119296.

BIRKLAND, Thomas A. *An introduction to the policy process: theories, concepts, and models of public policy making*. Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2005. ISBN 0765614898.

BOGNER, Alexander and Wolfgang MENZ. The Theory-Generating Expert Interview: Epistemological Interest, Forms of Knowledge, Interaction. In: BOGNER, Alexander, LITTIG, Beate, MENZ, Wolfgang (eds.). *Interviewing Experts*. New York: Palgrave Macmillan, 2009, s. 43-80. ISBN 978-1-349-30575-9.

BOGNER, Alexander, Beate LITTIG and Wolfgang MENZ. Expert Interviews – An Introduction. In: BOGNER, Alexander, LITTIG, Beate, MENZ, Wolfgang (eds.). *Interviewing Experts*. New York: Palgrave Macmillan, 2009, s. 1-13. ISBN 978-1-349-30575-9.

BOWEN, Glenn A. Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 2009, Vol. 9, 2, s. 27-40.

CAIRNEY, Paul. *Understanding Public Policy: Theories and Issues*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2011. ISBN 9780230229709.

CAIRNEY, Paul. *Policy and Policymaking in the UK – Chapter 2 Policymaking in the UK: What is Policy and How is it Made?* [online]. 2015 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://paulcairney.files.wordpress.com/2013/08/chapter-2-20-8-13-cairney-policy-policymaking-uk.pdf>.

CÍSAŘ, Ondřej a Kateřina VRÁBLÍKOVÁ. Popelka na cestě do Bruselu: České skupiny prosazující rovnost mezi ženami a muži a Evropská unie. *Sociální studia*. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2007, Vol. 3, s. 107-120.

COLEBATCH, Hal K. *Policy*. Buckingham: Open University Press, 2002. ISBN 0335209718.

COLEBATCH, Hal K. Governance as a Conceptual Development in the Analysis of Policy. *Critical Policy Studies*, 2009, Vol. 3, 1, s. 58-67.

CORBIN, Juliet and Anselm STRAUSS. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage, 2008. ISBN 978-1412906449.

ČERMÁKOVÁ, Marie, Hana HAŠKOVÁ, Alena KRÍŽKOVÁ, Marcela LINKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Martina MUSILOVÁ. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický Ústav AV ČR, 2000. ISBN 80-85950-83-9.

ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Výzva k založení Ministerstva pro lidská práva, menšiny a rovné příležitosti* [online]. 2013 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.helcom.cz/cs/vyzva-k-zalozeni-ministerstva-pro-lidska-prava-mensiny-a-rovne-prilezitosti/>.

DENZIN, Norman K. and Yvonna S. LINCOLN. Introduction: The Discipline and Practise of Qualitative Research. In: DENZIN, Norman K., LINCOLN, Yvonna S. (eds.). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd Edition). London: Sage Publications, 2005, s. 1-41. ISBN 0761927573.

ELOMÄKI, Anna. Economic Case for Gender Equality in the European Union: Selling Gender Equality to Decision-makers and Neoliberalism to Women's Organizations. *European Journal of Women's Studies*, 2015, Vol. 22, 3, s. 288-302.

FERGUSON, Kathy. *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1984.

FINDLAY, Tammy. Femocratic Administration and Women's Economic Security. *Conference Imagining Public Policy to Meet Women's Economic Security Needs*. Vancouver, British Columbia, 13-15. října 2005, Panel A1, 14. října, 2005. Dostupné z: www.sfu.ca/esconference2005/web/.../Panel%20A1.doc.

FINDLAY, Tammy. *Femocratic Administration: Gender, Governance, and Democracy in Ontario*. University of Toronto Press, 2015. ISBN 978-1-4426-1911-1.

GOETZ, Anne M. National Women's Machinery: State-based institutions to Advocate Gender Equality. In: RAI, Shirin M. (ed.). *Mainstreaming Gender, Democratizing the State?*. Manchester, UK: Manchester University Press, 2003, s. 69-95. ISBN 0 7190 5977 1.

GROUP OF SPECIALISTS ON MAINSTREAMING (Group of Specialists). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Strasbourg, 1998. Dostupné z: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.html>.

GUBA, Egon G. and Yvonna S. LINCOLN, Y. Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluence. In: DENZIN, Norman K., LINCOLN, Yvonna S. (eds.). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd Edition). London: Sage Publication, 2005, s. 191-216. ISBN 0761927573.

GUEST, Greg, Kathleen M. MACQUEEN and Emily E. NAMEY. *Applied Thematic Analysis*. Sage Publications, 2012.

HAŠKOVÁ, Hana. Czech Women's Civic Organising under the State Socialist Regime, Socioeconomic Transformation and the EU Accession Period. *Sociologický časopis*, 2005, Vol. 41, 6, s. 1077-1110.

HAŠKOVÁ, Hana a Marta KOLÁŘOVÁ. Women's Non-governmental Organisations and Women's Groups in Left- and Right-wing Social Movements. In: HAŠKOVÁ, Hana, KRÍŽKOVÁ, Alena (eds.). *Women's Civic and Political Participation in the Czech Republic and the Role of European Union Gender Equality and Accession Policies*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 45-57. ISBN 80-7330-042-7.

HAŠKOVÁ, Hana a Alena KRÍŽKOVÁ. Rozhodčí a hráči: Vliv socio-ekonomické transformace a evropské integrace na ženské občanské skupiny. In: HAŠKOVÁ, Hana, KRÍŽKOVÁ, Alena, LINKOVÁ, Marcela (eds.). *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 80-102. ISBN 80-7330-087-7.

HAVELKOVÁ, Barbora. The Legal Notion of Gender Equality in the Czech Republic. *Women's Studies International Forum*, 2010, Vol. 33, 1, s. 21-29.

HEJZLAROVÁ, Eva M. 2014. Genderová expertka/genderový expert jako opatření ke zkvalitnění projektů ESF?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2014, Vol. 15, 1, s. 55-64.

HESSE-BIBER, Sharlene N. and Patricia L. LEAVY (eds.). *Feminist Research Practise: A Primer*. SAGE Publications, 2007. ISBN 9781441628374.

HILL, Michael and Frédéric VARONE. *The Public Policy Process*. Routledge, 2013. ISBN 978-0273782865.

HODGSON, Susan M. and Zoë IRVING. *Policy Reconsidered: Meanings, Politics and Practices*. Bristol, U.K.: Policy Press, 2007. ISBN 978-1-84742-299-6.

HOGWOOD, Brian W. and Lewis A GUNN. *Policy Analysis for the Real World*. Oxford: Oxford University Press, 1984. ISBN 9780198761853.

HOOD, Christopher. *The Tools of Government*. Chatham House Publishers, 1986. ISBN 9780934540520.

HOWLETT, Michael and M. RAMESH. *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*. Toronto: Oxford University Press, 2003. ISBN 0195417941.

CHOCHOLATÁ, Lucie. *Genderové a (pro)ženské NNO v České republice – reflexe proměny tematického portfolia od vstupu do Evropské unie*. Praha, 2016. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce Ing. Ing. Petr Pavlík, Ph.D.

JACQUOT, Sophie. The Paradox of Gender Mainstreaming: Unanticipated Effects of New Modes of Governance in the Gender Equality Domain. *West European Politics*, 2010, Vol. 33, 1, s. 118-135.

JEZERSKA, Zuzana. Gender Awareness and National Machineries in the Countries of Central and Eastern Europe. In: RAI, Shirin M. (ed.). *Mainstreaming Gender, Democratizing the State?*. Manchester, UK: Manchester University Press, 2003, s. 167-183. ISBN 0719059771.

JORDAN, Andrew, Rüdiger K. W. WURZEL and Anthony ZITO. The Rise of “New” Policy Instruments in Comparative Perspective: Has Governance Eclipsed Government?. *Political Studies*, 2005, Vol. 53, 3, s. 477-496.

KANTOLA, Johanna. *Gender and the European Union*. Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230542327.

KANTOLA, Johanna and Judith SQUIRES. From State Feminism to Market Feminism. *International Political Review*, 2012, Vol. 33, 4, s. 382-400.

KAY, Adrian. *The Dynamics of Public Policy: Theory and Evidence*. Cheltenham, Glos, UK: Edward Elgar, 2006. ISBN 9781847203007.

KOHOUTEK, Rudolf. *Základy užité psychologie*. Cerm, 2002. ISBN 80-214-2203-3.

KOOIMAN, Jan (ed.). *Modern Governance. New Government-Society Interactions*. London: Sage Publications, 1993. ISBN 978-0803988910.

KROOK, Mona L. and Fiona MACKAY (eds.). *Gender, Politics and Institution: Towards a Feminist Institutionalism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2015. ISBN 978-0-230-24588-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti v období před vstupem ČR do EU. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2006, Vol. 7, 2, s. 37-41.

LEATHERBY, Gayle. *Feminist Research in Theory and Practice*. Buckingham, Open University Press, 2003. ISBN 9780335226160.

LIEVENS, Matthias. From Government to Governance: A Symbolic Mutation and Its Repercussions for Democracy. *Political Studies*, 2015, Vol. 63, 1, s. 2-17.

LINKOVÁ, Marcela. *The Institutional Framework for Equal Opportunities Enforcement*. In: HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena (eds.). *Women's Civic and Political Participation in the Czech Republic and the Role of European Union Gender Equality and Accession Policies*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 31-37. ISBN 80-7330-042-7.

LOMBARDO, Emanuela. Integrating or setting the agenda? Gender mainstreaming in the European constitutionmaking process. *Social Politics*, 2005, Vol. 12, 3, s. 412-432.

LOMBARDO, Emanuela, MEIER, Petra. Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse. *Social Politics*, 2008, Vol. 15, 1, s. 101-129.

LOMBARDO, Emanuela, Petra MEIER and Meike VERLOO (eds.). Stretching and bending gender equality: A discursive politics approach – Introduction. In: LOMBARDO, Emanuela (ed.). *The Discursive Politics of Gender Equality: Stretching, Bending, and Policymaking*. Routledge, 2009, s. 1-5. ISBN 978-0415469357.

LOVENDUSKI, Joni (ed.). *State Feminism and Political Representation*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005. ISBN 9780511490996.

MADDISON, Sarah and Richard DENNISS. *An introduction to Australian Public Policy: Theory and Practice*. New York: Cambridge University Press, 2013. ISBN 9781107255920.

MARTIN, Patricia Y. Sociologists for Women in Society: A Feminist Bureaucracy?. *Gender and Society*, 2013, Vol. 27, 3, s. 281-293.

MAYRING, Philipp. Qualitative Content Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 2000, Vol. 1, 2, Art. 20.

MAZUR, Amy G. Feminist Comparative Policy: Leading European Political Science into the Future. *European Political Science*, 2005, Vol. 3, 2, s. 67-77.

MAZUR, Amy G. and Dorothy E. MCBRIDE. State Feminism. In: GOERTZ, Gary, MAZUR Amy G. (eds.). *Politics, Gender and Concepts: Theory and Methodology*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008, s. 1-13. ISBN 9782724632200.

MCBRIDE, Dorothy E. and Amy G. MAZUR. State feminism since the 1980s: From Loose Notion to Operationalized Concept. *Politics & Gender*, 2007, Vol. 3, 4, s. 501-512.

MCBRIDE, Dorothy E. and Amy G. MAZUR. *The politics of state feminism: Innovation in Comparative Research*. Philadelphia: Temple University Press, 2010. ISBN 9781439902097.

MCBRIDE, Dorothy E. and Amy G. MAZUR. Gender Machineries Worldwide. Background Paper. *World Development Report 2012 Gender Equality And Development*. Nordic Trust Fund for Human Rights (NTF) of the World Bank, 2011.

MCBRIDE, Dorothy E. and Amy G. MAZUR. Women's Policy Agencies and State Feminism. In: WAYLEN, Georgina., CELIS, Karen, KANTOLA, Johanna, WELDON, Laurel S. (eds.). *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford University Press, 2013, s. 654-678. ISBN 9780199751457.

MEUSER, Michael and Ulrike NAGEL. The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. In: BOGNER, Alexander, LITTIG, Beate, MENZ, Wolfgang (eds.). *Interviewing Experts*. New York: Palgrave Macmillan, 2009, s. 17-42. ISBN 978-1-349-30575-9.

MIES, Maria. Towards a Methodology for Feminist Research. In: BOWLES, Gloria, KLEIN, Renate D. (eds.). *Theories of women's studies*. London: Routledge and Kegan Paul, 1983, s. 117-140. ISBN 9780710094889.

MUSILOVÁ, Martina. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha: SOÚ AV ČR, 1999. ISBN 9788085950687.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002.

OAKLEY, Ann. *The Sociology of Housework*. London: Martin Robertson, 1974. ISBN 978-0631139249.

OAKLEY, Ann. Science, gender, and women's liberation: An argument against postmodernism. *Women's Studies International Forum*, 1998, Vol. 21, 2, s. 133-146.

OLESEN, Virginia. Early Millennial Feminist Qualitative Research: Challenges And Contours. In: DENZIN, Norman K, LINCOLN, Yvonna S. (eds.). *The SAGE*

Handbook of Qualitative Research (3rd Edition). London: Sage Publications, 2005, s. 235-278. ISBN 0761927573.

OUTSHOORN, Joyce and Johanna KANTOLA. *Changing State Feminism*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007. ISBN 978-0-230-59142-4.

PAVLÍK, Petr. Originální experiment české vlády aneb jak prosazovat politiku rovných příležitostí bez odpovídajícího institucionálního zabezpečení In: HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena, LINKOVÁ, Marcela (eds.). *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 131-142. ISBN 80-7330-087-7.

PAVLÍK, Petr. *Metodika genderového auditu městského úřadu*. Praha: Otevřená společnost 2007.

PAVLÍK, Petr. Equal opportunities for all? Gender politics in the Czech Republic. In: BAER, Susanne, HOHEISEL, Miriam (eds.). *Between success and disappointment: Gender equality policie in an enlarged Europe*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, Gender Kompetenz Zentrum, 2008, s. 191-205. ISBN 9783893704460.

PAVLÍK, Petr. Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Czech Republic: Real Effort or Window Dressing Supported by the European Union?. Discussion paper // Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung Discussion Paper 11, 11/2010, Summer School [online]. 2010 [cit. 2017-23-3].
Dostupné z: <http://www.harriet-taylor-mill.de/images/docs/discuss/DiscPap11.pdf>.

PETERS, B. Guy. The Two Futures of Governing: Decentering and Recentering Processes in Governing. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 2009, Vol. 2, 1, s. 7-24.

PETERS, B. Guy. Governance as Political Theory. *Critical Policy Studies*, 2011, Vol. 5, 1, s. 63-72.

PIERRE, Jon and Guy B. PETERS. *Governance, Politics and the State*. New York: St. Martins Press, 2000. ISBN 9780312231767.

POLLACK, Mark A. and Emilie HAFNER-BURTON. Mainstreaming Gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, Vol. 7, 3, 2000, s. 432-456.

POTŮČEK, Martin et al. *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. ISBN 80-86429-50-4.

PREISSLE, Judith and Yuri HAN. Feminist Research Ethics. In: HESSE-BIBER, Sharlene Nagy (ed.). *Handbook of Feminist Research. Theory and Praxis*. Sage Publications, 2012, s. 583-605. ISBN 9781412980593.

PURSCHOVÁ ŠEREDOVÁ, Adéla. Operační program Zaměstnanost. Prezentace na semináři *Jak podpořit ženy ve výzkumné a řídicí činnosti*. 2016. Dostupné z: <https://www.slideshare.net/TACRprezentace/operan-program-zamstanost-adla-purschov>.

RAI, Shirin M. (ed.). *Mainstreaming Gender, Gemocratizing the State? Institutional Mechanisms for the Advancement of Women*. Manchester: Manchester University Press, 2003. ISBN 0719059771.

RAMAZANOGLU, Caroline and Janet HOLLAND. *Feminist methodology: Challenges and choices*. London: Sage Publications, 2002. ISBN 9780761951230.

RHODES, R. A. W. The New Governance: Governing without Government. *Political Studies*, 1996, Vol. 44, 4, s. 652-667.

RHODES, R. A. W. *Understanding Governance: Policy Networks, Governance, Reflexivity and Accountability*. Open University Press, Buckingham, 1997. ISBN 9780335197286.

RODER, Ingrid. *Gender equality and EU-enlargement: A comparison of the Czech Republic and Slovakia*. ECPR Joint sessions of Granada, 14–19 April 2005, Workshop on “The Future of Gender equality in the European Union“, 2005. Dostupné z: <https://ecpr.eu/Filestore/PaperProposal/00a42d2e-308e-44f9-ba0d-2a8ede8184d7.pdf>.

SABATIER, Paul A. and Christopher M. WEIBLE. *Theories of the Policy Process*. Boulder, CO: Westview Press, a member of the Persus Books Group, 2014. ISBN 9780813349268.

SAWER, Marian. Femocrats and Ecorats: Women's Policy Machinery in Australia, Canada and New Zealand. *UNRISD Occasional Paper*, 1996, No. 6.

SCHREIRER, Margrit. *Qualitative Content Analysis in Practice*. Sage Publications, 2012.

SOKAČOVÁ, Linda. Genderové změny po roce 1989 v České republice. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2009, s. 7-11. ISBN 80-86520-64-1.

SOKAČOVÁ, Linda. Gender Audit of Funds Distributed in the Czech Republic. In: KRÁLÍKOVÁ, Alena (ed.). *Gender Audit of the Pre-Accession Funds 1999–2004*. Gender Studies, o.p.s. & Aspekt, 2005a, s. 5-9. ISBN 80-86520-05-6.

SOKAČOVÁ, Linda. Kam směřují neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů?. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Alty a soprány II: kapesní atlas iniciativ na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže*. Gender Studies, 2005b, s. 6-10. ISBN 80-86520-07-20.

SQUIRES, Judith. The Constitutive Representation of Gender: Extra Parliamentary Representations of Gender Relations. *Representation*, 2008, Vol. 44, 2, s. 187-204.

STEINBERG, Ronnie J. Advocacy Research for Feminist Policy Objectives: Experiences with Comparable Worth. In: GOTTFRIED, Heidi (ed.). *Feminism and Social Change: Bridging Theory and Practice*. Urbana: University of Illinois Press, 1996, s. 225-255. ISBN 978-0252064951.

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů (Stínová zpráva). PAVLÍK, Petr (ed.). Praha: Gender Studies, o.p.s., 2004. ISBN 80-86520-04-8.

Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů (Stínová zpráva). PAVLÍK, Petr a kol. Praha: Nadace Open Society Fund, 2006, 2008.

Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015 (Stínová zpráva). SMETÁČKOVÁ, Irena (ed.). Praha: Česká ženská loby, 2015. ISBN 978-80-260-9160-8.

STIVERS, Camilla. *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State* (2nd ed). Thousand Oaks, 2002. ISBN 9780761921745.

STOKER, Gerry. Governance as Theory: Five Propositions. *International Social Science Journal*, 1998, Vol. 50, 155, s. 17-28.

STRATIGAKI, Maria. The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: the Case of Reconciliation of Work and Family. *Social Politics*, 2004, Vol. 11, 1, s. 30-56.

STRATIGAKI, Maria. Gender Mainstreaming vs Positive Action: an Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies*, 2005, Vol. 12, 2, s. 165-186.

VALIENTE, Celia. Developing Countries and New Democracies Matter: an Overview of Research on State Feminism Worldwide. *Politics and Gender*, 2007, Vol. 3, 4, s. 530-541.

VESELÝ, Arnošt. Governance as a Multidimensional Concept. In: POTŮČEK, Martin, VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin. *Understanding Governance: Theory, Measurement and Practise*. UK FSV CESES, 2004, s. 11-23. Dostupné z: www.ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit04_05_potucek.pdf.

VESELÝ, Arnošt. Veřejná politika. In: VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin (eds.). *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON, 2007, s. 14-41. ISBN 978-80-86429-75-5.

VESELÝ, Arnošt, Martin NEKOLA a František OCHRANA. Metody a metodologie v analýze a tvorbě politik. In: VESELÝ, Arnošt, NEKOLA, Martin (eds.). *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON, 2007, s. 142-156. ISBN 978-80-86429-75-5.

WAGNEROVÁ, Alena. Co přinesl a co nepřinesl českým ženám socialistický model Rovnoprávnosti - aneb nejen jesle a traktoristky. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2009, s. 11-19. ISBN 80-86520-64-1.

WAYLEN, Georgina. Enhancing the Substantive Representation of Women: Lessons from Transitions to Democracy. *Parliamentary Affairs*, 2008, Vol. 61, 3, s. 518-534.

WOODWARD, Alison. Building Velvet Triangles: Gender and Informal governance. In: CHRISTIANSEN, Thomas, PIATTONI, Simona (eds.). *Informal Governance in the European Union*. Edward Elgar, Cheltenham, 2003, s. 76-93.

Veřejněpolitické dokumenty (české i zahraniční)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). United Nations, 1979.

Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

Beijing Declaration and Platform for Action (Pekingská akční platforma). United Nations, 1995.

Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

EVROPSKÁ KOMISE (EK). *Evropské strukturální a investiční fondy 2014–2020: Oficiální texty a komentáře*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2015.

Dostupné z:

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/guides/blue_book/blueguide_cs.pdf.

Memorandum of Understanding on the Implementation of the EEA Financial Mechanism 2004-2009 (Czech Republic). EEA Grants, 2004–2009 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://eeagrants.org/Results-data/Documents/Legal-documents/Memoranda-of-Understanding-with-beneficiary-countries/Czech-Republic>.

Memorandum of Understanding on the Implementation of the EEA Financial Mechanism 2009-2014 (Czech Republic). EEA Grants, 2009–2014 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://eeagrants.org/Results-data/Documents/Legal-documents/Memoranda-of-Understanding-with-beneficiary-countries/Czech-Republic>.

Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro poskytování dotací ze státního rozpočtu nestátním neziskovým organizacím v oblasti podpory rodiny pro rok 2016. Dotační program Rodina. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21759/Metodika_2016.pdf.

MINISTERSTVO FINANČÍ (MF). *Příručka pro příjemce grantů financovaných z programů CZ02, CZ04, CZ05, CZ06, CZ08, CZ10, CZ11, CZ13, CZ14, CZ15*. 2016. Dostupné z: www.eeagrants.cz/.../EHP-Norske-fondy_2015-01-23_Prirucka-pro-prijemce_3.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Programový dodatek k jednotnému programovému dokumentu pro cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha*. 2004.

Dostupné z:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/761019/Programov%C3%BD+dodatek+JPD+3+%281%29/27890662-1f51-4bb1-9e74-58203afa39c8>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Dodatek k programu. Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. 2006a. Dostupné z:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/760690/Dodatek+verze+1.5+k+programu+OPR+LZ/822befa1-9c65-4095-9fcf-efd73cf104cb>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Program Iniciativy Společenství EQUAL*. 2007a.

Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/37/program_EQUAL_040507.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Závěrečná zpráva prvního kola Iniciativy Společenství EQUAL České republiky*. 2007b. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/898/zaverecna_zprava.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha. Závěrečná zpráva*. 2010.

Dostupné z:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/761234/Z%C3%A1v%C4%9Bre%C4%8Dn%C3%A1+zpr%C3%A1va+JPD3/6b5308b4-ccd6-46a8-8a46-b59883907016->

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Operační program Zaměstnanost 2014–2020*. 2015a. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2015b. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/756159/Prov%C3%A1d%C4%9Bc%C3%AD+dokument+%28listopad+2015%29/f3b20995-7114-4f40-9dfd-cd3166132e41>.

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ (MMR). *Dohoda o partnerství pro programové období 2014–2020. Česká republika*. 2016. Dostupné z: [http://www.dotaceeu.cz/getmedia/6008d9a7-121d-4b55-b141-4cd8ce98b826/Dohoda-o-partnerstvi-\(2-revize-prosinec-2016\)_2.pdf?ext=.pdf](http://www.dotaceeu.cz/getmedia/6008d9a7-121d-4b55-b141-4cd8ce98b826/Dohoda-o-partnerstvi-(2-revize-prosinec-2016)_2.pdf?ext=.pdf).

Implementation of the Beijing Declaration and Platform For Action (1995) and the Outcomes of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000) in the Context of Thetwentieth Anniversary of the Fourth World Conference on Women and the Adoption of the Beijing Declarationand Platform for Action 2015. National Review – Czech Republic (Zpráva o plnění CEDAW). Úřad vlády České republiky, 2015. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Pekingska_deklarace_Zprava.pdf.

Jednací řád Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Rada vláda pro rovnost žen a mužů, 2015 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Jednaci_rad_Rady.pdf.

Plán práce Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů na rok 2014 (Plán práce Institucionálního výboru). Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, 2014. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu--121941/.

Pravidla použití finančních prostředků Dotačního programu na podporu veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/16535/pravidla.pdf>.

Přehled doporučení komise v dotačním řízení na rok 2015 programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů. Úřad vlády České republiky, 2015 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Text-na-web---zverejneni-vysledku-jednani-K_1.pdf.

Přehled doporučení komise v dotačním řízení na rok 2016 programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů. Úřad vlády České republiky, 2016 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Priloha-c-4---Prehled-doporuceni-komise-v-dotacnim-rizeni-na-rok-2016_3.pdf.

Směrnice vedoucího Úřadu vlády České republiky č. 24/2014 o poskytování neinvestičních dotací k financování programů v oblasti lidských práv. Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/dotace-133364/>.

Směrnice vedoucího Úřadu vlády České republiky č. 34/2015, kterou se mění Směrnice vedoucího Úřadu vlády České republiky č. 24/2014 o poskytování neinvestičních dotací k financování programů v oblasti lidských práv ve znění směrnice č. 33/2015. Úřad vlády České republiky, 2015 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/dotace-133369>.

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (za roky 1998–2006) (Zpráva o plnění priorit). Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999–2007 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže (za roky 2008–2009) (Zpráva o plnění priorit). Úřad vlády České republiky, 2009–2010 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Statut Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Rada vlády pro rovnost žen a mužů, 2015 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Statut-Rady.pdf>.

Výroční zpráva za rok 2010. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, 2011. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/>.

Výroční zpráva za rok 2013. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, 2014. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/>.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 (Vládní strategie pro rovnost). Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/>.

Závěrečná zpráva z hodnocení dopadů regulace Návrhu věcného záměru zákona o odškodnění protiprávně sterilizovaných osob. Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORN9UYE4ZVB>.

Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice (Zpráva o rovnosti). Úřad vlády České republiky, 2011 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce ... v České republice (za roky 2011–2012) (Zpráva o rovnosti). Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012–2013 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2013 v České republice (Zpráva o rovnosti). Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Zpráva za rok ... o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (za roky 2014–2015) (Zpráva o rovnosti). Úřad vlády České republiky, 2015–2016 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

Záznamy/Zápis z jednání zkoumaných veřejněpolitických aktérů

Zápis z jednání Výběrové komise Ministerstva práce a sociálních věcí pro Dotační program na podporu veřejně účelných aktivit nestátní neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2017-23-3].

Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/17169/zapis_vyberova_komise_10_1_2014.pdf.

Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů dne 7. března 2006 [online]. 2006 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/>.

Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ze dne 22. dubna 2009 [online]. 2009 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/Zaznam-ze-zasedani-Rady---2009-04-22.pdf.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů konaného dne 8. března 2012 (Záznam z jednání Institucionálního výboru) [online]. 2012a [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12901/zv_080312.pdf.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů konaného dne 18. prosince 2012 (Záznam z jednání Institucionálního výboru) [online]. 2012b [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu--121941/.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů konaného dne 30. května 2013 (Záznam z jednání Institucionálního výboru) [online]. 2013 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu--121941/.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů konaného dne 23. dubna 2015 (Záznam z jednání Institucionálního výboru) [online]. 2015a [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_23_4_2015_ZAPIS.pdf.

Záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů konaného dne 10. června 2015 (Záznam z jednání Institucionálního výboru) [online]. 2015b [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/Institucionalni_vybor_10_6_2015_ZAPIS_FINAL.pdf.

Záznam z jednání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů konaného dne 12. září 2013 [online]. 2013 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/Zaznam-ze-zasedani-Rady---2013-09-12.pdf.

Internetové zdroje

EVROPSKÁ KOMISE (EK). Nový nástroj pro větší rovnost žen a mužů v ESF. In: *ec.europa.eu* [online]. 17.11.2014 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=67&langId=cs&newsId=8420>.

EVROPSKÁ KOMISE (EK). How The ESF Works. In: *ec.europa.eu* [online]. 2016a [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=en>.

EVROPSKÁ KOMISE (EK). Strategie Evropa 2020 – stručné shrnutí. In: *ec.europa.eu* [online]. 18.8.2016b [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_cs.htm.

EVROPSKÁ KOMISE (EK). What Is The ESF?. In: *ec.europa.eu* [online]. 21.10.2016c [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en>.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND (ESFa). O OP RLZ. In: *esfcr.cz* [online]. [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/o-op-rlz>.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND (ESFb). OP Lidské zdroje a zaměstnanost. In: *esfcr.cz* [online]. [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND (ESFc). Iniciativa Společenství EQUAL (CIP EQUAL). In: *esfcr.cz* [online]. [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/iniciativa-spolecenstvi-equal>.

KOTALÍK, Jakub. Ministerské posty opustí Němeček a Dienstbier, oznámil Sobotka. In: *idnes.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/ministri-vymena-sobotka-gremium-cssd-dww-/domaci.aspx?c=A161111_124554_domaci_hro-.

MINISTERSTVO FINANCÍ (MF). CZ13 Základní informace. In: *eeagrants.cz* [online]. 2013a [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz13-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cz13-zakladni-informace>.

MINISTERSTVO FINANCÍ (MF). Fond pro bilaterální spolupráci na programové úrovni. In: *eeagrants.cz* [online]. 2013b. [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.eeagrants.cz/cs/bilateralni-spoluprace/fond-pro-bilateralni-spolupraci-na-progr>.

MINISTERSTVO FINANCÍ (MF). Kdo jsme. In: *eeagrants.cz* [online]. 2013c [cit. 2017-23-3].

Dostupné z: <http://www.eeagrants.cz/cs/zakladni-informace/kdo-jsme>.

MINISTERSTVO FINANCÍ (M). Otázky a odpovědi. In: *eeagrants.cz* [online]. 2013d [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.eeagrants.cz/cs/otazky-a-odpovedi>.

MINISTERSTVO FINANČÍ (MF). CZ03 Základní informace. In: *eeagrants.cz* [online]. 2014a [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.eeagrants.cz/cs/programy/ehp-fondy-2009-2014/cz03-nejstatni-nejziskove-organizace/cz03-zakladni-informace>.

MINISTERSTVO FINANČÍ (MF). CZ12 Základní informace. In: *eeagrants.cz* [online]. 2014b [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-zakladni-informace>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). Co je to Iniciativa Společenství EQUAL. In: *equalcr.cz* [online]. 2006b [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů. In: *mpsv.cz* [online]. 31. 10. 2013 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16534>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV). Organizační struktura Ministerstva práce a sociálních věcí. In: *mpsv.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1856>.

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ (MMRa). Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. In: *strukturalni-fondy.cz* [online]. [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>.

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ (MMRb). OP Rozvoj lidských zdrojů. In: *strukturalni-fondy.cz* [online]. [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Operacni-programy/OP-ROZVOJ-LIDSKYCH-ZDROJU>.

OPEN SOCIETY FUND. Dejme (že)nám šanci. Granty. In: *dejmezenamsanci.cz* [online]. [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <http://www.dejmezenamsanci.cz/zadatele-ogrant/granty/>.

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY (ÚV ČR). Dotace. In: *vlada.cz* [online]. 2015a [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/dotace-133364/>.

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY (ÚV ČR). Dotace. In: *vlada.cz* [online]. 2016a [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/dotace-133369/>.

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY (ÚV ČR). Projekt „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 a související

aktivity“. In: *vlada.cz* [online]. 19.8.2016b [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_opz/stranka-se-pripravuje-147745/.

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY (ÚV ČR). Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR představil TV spoty kampaně „To je rovnost!“. In: *vlada.cz* [online]. 9.3.2017 [cit. 2017-23-3]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odbor-rovnosti-zen-a-muzu-uradu-vlady-cr-predstavil-tv-spoty-kampane-_to-je-rovnost!_-154249/.

Neveřejné dokumenty

Vlastní záznam z jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů konaného dne 23. března 2017.

Služební předpis státního tajemníka č. 13/2016. Organizační řád Ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016.

Emailová komunikace mezi JUDr. Dagmar Zelenkovou a Mgr. Evou M. Hejzlarovou, Ph.D. (poskytnula Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.).

Seznam použitých schémat a tabulek

Schéma č. 1: Vývoj institucionálního zabezpečování české politiky rovnosti žen a mužů (1998–2017).....	69
Schéma č. 2: Harmonogram dotačních titulů na rovnost žen a mužů (1998–2017).....	91
Tabulka č. 1a: Seznam a finanční alokace dotačních titulů na rovnost žen a mužů (1998–2017).....	92
Tabulka č. 1b: Seznam a finanční alokace dotačních titulů na rovnost žen a mužů (1998–2017).....	93
Tabulka č. 2: Kategorizace českých politik rovnosti žen a mužů.....	107

Seznam příloh

Příloha č. 1: Scénář k expertním rozhovorům	157
Příloha č. 2: Seznam výzev na oblast rovnosti žen a mužů jednotlivých dotačních titulů (1998–2017).....	159

Přílohy

Příloha č. 1: Scénář k expertním rozhovorům

1. Mohl/a byste mi nejprve říct něco o sobě a o tom, jak jste se dostala k politice rovných příležitostí? (Kdy jste si uvědomila, že se touhle oblastí chcete zabývat? Pochybovala jste o tom někdy? Máte svoji práci ráda? Nekoukají se na vás lidi divně?)

- Jakým způsobem podle Vás ostatní lidé činní v této oblasti (instituce politiky rovnosti), rozumějí/přemýšlejí o politice rovnosti a jejích cílech?

2. Kde všude jste byla činná v oblasti rovných příležitostí? (pokud nevyplyne z 1. okruhu) (ve straně, NNO, v nějaké instituci, orgánu/Rada, Oddělení)

- upřesnit vročení – kdy a kde...
- Jak jste se do orgánu dostal/a? Kdo Vás přizval (Oddělení)? Už je tam od začátku?

3. Jak byste ten orgán popsala? 2 roviny – 1) je to hezké místo na práci (pro Vás osobně? Rozumíte si s kolegy/němi, jaká je nálada, bojujete?) 2) hledisko politiky rovnosti (co je náplní práce, co děláte, stagnuje/roste?)? (počty lidí)

- Jaká je agenda, pravomoci a organizační ukotvení Vašeho oddělení?
- Jak vy osobně cítíte pozici či sílu Vašeho oddělení a agendy, kterou spravujete, v rámci celé struktury Vaší instituce a institucionální struktury politiky rovnosti?
- Jaké jsou cíle práce Vašeho oddělení obecně? Jaké jsou cíle Vašeho oddělení v oblasti rovnosti žen a mužů? (Probíhá kontrola plnění těchto cílů? Pokud ano, jakým způsobem?)
- Jaké nástroje, prostředky, zdroje máte k dispozici k prosazování svých cílů a cílů politiky rovnosti žen a mužů?

4. Jak se vám spolupracuje/ovalo s dalšími orgány?

- Jak byste ty vztahy popsala? Jak jste brala Vy je? A oni Vás/vás?
- Který „orgán“ považujete za takového „partáka“? Který je vám naopak nejvzdálenější? Proč?
- Na základě čeho Váš vztah funguje (formální, ideový, organizační základ, osobní vztahy...). Jak vůbec vztah vznikl? Kdo ho inicioval.
- Jak, čím se tento vztah projevuje? Co byste označil za „důkazy“ či produkty Vašeho vztahu? K čemu vztahy dopomáhají? Jaké aktivity/činnosti/projekty v rámci nich realizujete?
- Vznikají/vznikaly už během Vašeho vztahu nějaké problémy, neshody? Popř. popsat konkrétně jaké. Jak se Vám daří/dařilo tyto problémy řešit? Kdo nakonec ustoupil, či naopak „zvítězil“?

- (Co všechno ve Vašem vztahu sdílíte, popř. si předáváte? (předávání informací, zkušeností, dobré praxe, agendy, problémy k řešení))
- (Obecně, jak tento vztah Vy osobně vnímáte? Změnil/a byste ho nějak? Myslíte si, že vztah funguje? Co konkrétně by se mělo udělat k tomu, aby byl vztah přesně dle Vašich představ (např. aby lépe, efektivněji fungoval, snadněji se udržoval, aby instituce sdíleli cíle)?)
- (Jak by podle Vás vypadala situace politiky rovnosti, Vašeho oddělení/instituce či Vaší konkrétní agendy, kdyby žádný vztah vybudován nebyl? Myslíte si, že je Váš vztah (spolupráce) nezbytný pro realizaci politiky rovnosti?)

5. Zaměřit se specificky na MPSV (Oddělení projektů a Odbor RP a PS) a ÚV (Odbor rovnosti a poradní orgány pro rovnost) a klást otázky z okruhu 4

Příloha č. 2: Seznam výzev na oblast rovnosti žen a mužů jednotlivých dotačních titulů (1998–2017)

OP RLZ/2. kolo Iniciativy EQUAL/JPD3 (esfcr.cz – závěrečné evaluační zprávy; equalcr.cz)

- Výzva č. 1 a č. 2 Odboru trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí v grantovém schématu „Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce“
- Výzva č. 1 a č. 2 a č. 3 JPD3 v grantovém schématu „Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce“
- Výzva č. 1 JPD3 v grantovém schématu „Vyrovnávání šancí žen a mužů“
- Výzva 4 k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Akce 3 CIP EQUAL
- Výzva 5 k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci Akce 3 CIP EQUAL

OP LZZ (esfcr.cz)

- Výzva č. 10 k předkládání individuálních projektů v rámci OP LZZ pro Odbor rodiny a dávkových systémů MPSV
- Výzva č. 26 k předkládání grantových projektů v oblasti podpory 3.4. – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života
- Výzva č. 54 pro předkládání grantových projektů v rámci oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života
- Výzva č. 76 pro předkládání grantových projektů v rámci oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života
- Výzva č. 88 pro předkládání grantových projektů v rámci oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života
- Výzva A4 pro předkládání grantových projektů zaměřených na vznik a provoz zařízení péče o děti předškolního věku financované na základě standardní stupnice jednotkových nákladů v rámci oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života
- Výzva č. B5 pro předkládání grantových projektů zaměřených na vznik a provoz zařízení péče o děti předškolního věku financované na základě standardní stupnice jednotkových nákladů v rámci oblasti podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života

OPZ (esfcr.cz)

- Výzva č. 013+014 Podpora služeb péče o děti 1. stupně základních škol v době mimo školní vyučování
- Výzva č. 035+036 Podpora vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost

- Výzva č. 027+028 Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020
- Výzva č. 009 Systémové projekty na podporu rovnosti žen a mužů
- Výzva č. 061+062 Soutěžní projekty na podporu rovnosti žen a mužů
- Výzva č. 126+127 Pilotní ověření péče o nejmenší děti v mikrojeslích
- Výzva č. 050+051 Realizace genderových auditů u zaměstnavatelů
- Výzva č. 132 Podpora vzniku a provozu dětských skupin pro podniky a veřejnost

NF + ESH fondy (dejmezenamsanci.cz a eeagrants.cz)

1. Kolo programu Dejme (že)nám šanci (dejmezenamsanci.cz)

A. Rovné příležitosti žen a mužů a podporu sladění pracovního a soukromého života

- Výzva č. 63 302-2014-1 (velké granty) + Výzva č. 63 302-2014-2 (malé granty)

B. Domácí násilí a násilí založené na pohlaví

- Výzva č. 63 302-2014-3 (velké granty) + Výzva č. 63 302-2014-4 (malé granty)

Mimořádná výzva č. 63 302-2014-5 programu Dejme (že)nám šanci domácí násilí a násilí založené na pohlaví

2. Kolo programu Dejme (že)nám šanci (dejmezenamsanci.cz)

A. Rovné příležitosti žen a mužů a podporu sladění pracovního a soukromého života

- Výzva č. 63 302-2014-8 (malé granty)

B. Domácí násilí a násilí založené na pohlaví

- Výzva č. 63 302-2014-9 (malé)

1. výzva k předkládání žádostí do Programu Fond pro NNO (eeagrants.cz)

2. výzva k předkládání žádostí do Programu Fond pro NNO (eeagrants.cz)

Výzva k předkládání žádostí o grant z Fondu pro bilaterální spolupráci na programové úrovni – opatření „B“ (CZ13) (eeagrants.cz)

MPSV + ÚV ČR (mpsv.cz, vlada.cz)

Podpora veřejně účelných aktivit NNO zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů pro rok 2014

Podpora veřejně účelných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2015

Podpora veřejně účelných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2016

Podpora veřejně účelných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2017