

Bezpečný prostor pro ženy

Přestože mohou poznatky výzkumu *Zpátky ze dna: zůstře-no na ženy* v českém prostředí znít „nově“, zahraniční zkušenosti jeho nálezy potvrzují. Organizace *Jako doma* spolupracuje s britskou organizací St Mungo's, která v Británii jako první upozornila na konstantně horší výsledky v práci se ženami bez domova a nižší míru jejich zotavení v systému britských sociálních služeb. Podobně jako organizace *Jako doma* i St Mungo's upozorňuje na skutečnost, že stejné přístupy v práci se ženami a muži bez domova znamenají znevýhodnění pro ženy. Specifické problémy si zaslouží specifickou odezvu. I v jiných zemích na západ od české hranice najdeme celou řadu programů šitých na míru ženám bez přístřeší, ať už se jedná o denní centra, azylové domy či pomoc obětem násilí. Uvědomění si toho, že ulice je rizikovějším prostorem zejména pro ženy, se odráží v nabízených službách a sociálních programech, které jsou poskytovány například v Dánsku, Rakousku, Velké Británii, ale i napříč Spojenými státy americkými, kde existují již od 80. let.

Organizace *Jako doma* nyní navazuje na tyto zahraniční zkušenosti a poznatky z výzkumu a usiluje o vytvoření po-

dobného bezpečného prostoru pro ženy bez domova. Realizuje proto workshopy a kurzy pro ženy bez domova za účelem posílení jejich kapacit a sebevědomí a vytváří prostor, kde tyto ženy mohou sdílet své zkušenosti a rozvíjet své zdroje, dovednosti a sebepodpůrné sítě. Nicméně organizace si je současně vědoma, že jediné transformace již existujících univerzálních služeb směrem k genderové senzitivitě může ukončit současnou nevyváženou situaci: bezdomovectví ženy doprovází ohrožení a stigma, které vede ke skrývání a nevyužívání sociálních služeb.

Poznámky

1 CLEF: Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes.

2 Podle ETHOS (Evropská typologie bezdomovectví a vy-loučení z bydlení) označujeme osobami bez domova populační skupinu zahrnující jak viditelné bezdomovce, tj. osoby, které spí venku, tak osoby, které v důsledku nemožnosti zajistit si jiné bydlení žijí v ubytovacích zařízeních, dále osoby, jejichž bydlení je nejisté, a osoby, které žijí v podmínkách, které neodpovídají minimálním standardům bydlení v daném kulturním a sociálním prostředí.

Z 58. ZASEDÁNÍ KOMISE PRO POSTAVENÍ ŽEN ANEB MLUVÍME SPOLU, I KDYŽ SE NESHODNEME / LUCIA ZACHARIÁŠOVÁ

Každý rok v březnu se v New Yorku koná zasedání Komise OSN pro postavení žen (*Commission on the Status of Women*, CSW, dále také „Komise“). Březen je příznačně zvolen jako měsíc, v němž si svět připomíná stávkou newyorských švadlen v roce 1908, tedy Mezinárodní den žen.

Samotná Komise je pracovní komisí Ekonomické a sociální rady OSN (ECOSOC) a byla zřízena v roce 1946 k při-

pravě doporučení, která budou podporovat práva žen. Od roku 1995, kdy se v Pekingu konala Čtvrtá světová konference o ženách, kde byla přijata tzv. Pekingská deklarace a akční platforma, je v kompetenci CSW revidovat tyto dokumenty a sledovat jejich naplňování. Pekingská deklarace a akční platforma jsou v celosvětovém měřítku dokumenty, v nichž se podařilo prosadit významné závazky pro členské

Ve své závěrečné řeči profesorka Anne Glover, hlavní vědecká poradkyně předsedy EU Barrosa, na úvod použila příklad časopisu pro ženy z 50. let, který v jednom článku manželkám radil, jak se mají chovat, když přijde manžel z práce: upravit sebe a děti, uklidit, naladit se do dobré nálady, mít poklizeno, vyslechnout, co chce manžel říct, ničím ho nezatěžovat, držet děti v klidu a potichu, aby tatínka nerušily. V sále tento příklad vzbudil oprávněný smích – dnes nám pochopitelně podobné rady připadají naprosto nemístné. S kolegyněmi z východní a střední Evropy a těmi Západoevropankami, které jsou citlivé na historické a geografické rozdíly, jsme se ale nemohly ubránit poznámce, že ženám v bývalém východním bloku a na spoustě míst planety nikdy nikdo podobné rady dávat nemohl, protože to prostě bylo nereálné: většina žen totiž musí pracovat, aby přežily ony a jejich rodiny. Přestože se konference konala ve Vilniusu, v bývalé sovětské republice, zastoupení ze střední a východní Evropy bylo nízké. To se odráželo i v programu obou dní. Je zřejmé, že se konference chtěla soustředit na příklady dobré praxe a na sdílení zkušenosti, jak strukturální změnu provádět. Zcela však chyběl pohled těch zemí (zejména nové členské státy), kde vlády a instituce podobné změny odmítají. Samotná představa, že by na takovém mezinárodním fóru vystoupili např. rektor Univerzity Karlovy, předseda Akademie věd ČR nebo Grantové agentury ČR a hovořili o tom, co se jim daří pro genderovou rovnost dělat v jejich instituci, je značně iluzorní. Právě proto se ale domnívám, že by bylo důležité věnovat prostor i sekci, kde by mohli vystoupit ti a ty, kteří se podpoře genderové rovnosti v těchto zemích věnují, a hovořit o tom, jaké strategie vyvíjejí, aby dosáhli alespoň toho, že téma genderové rovnosti bude uznáno jako relevantní téma, kterému by se měla politika výzkumu věnovat.

státy OSN, a dosud se je pro jejich šíři a ambicióznost nepodařilo překonat. Organizaci a přípravu podkladů pro Komisi má v současné době v kompetenci UN Women – agentura OSN pro genderovou rovnost a posílení postavení žen, která vznikla v roce 2010.

Komise zasedá každoročně dva týdny v hlavním sídle OSN v New Yorku. V rámci každého zasedání je určeno prioritní téma, v roce 2014 to byly „Výzvy a úspěchy v implementaci Rozvojových cílů tisíciletí pro ženy a dívky“.¹ Dále je každoročně specifikováno tzv. revizní téma, které se vždy vrací k některému prioritnímu tématu z předešlých let, a také tzv. formující se téma, tedy téma, jež dosud nebylo v rámci agendy rovnosti žen a mužů širěji otevřeno, ale které je pro celosvětovou diskusi o postavení žen významné. V roce 2014 byl například tímto formujícím se tématem „Přístup žen k výrobním zdrojům“.

Základní součástí programu Komise je všeobecná rozprava, do níž jednotlivé členské státy OSN, ale také skupiny států či mezinárodní organizace, vstupují se svými projevy. Probíhají rovněž další tematické panely k prioritnímu, reviznímu i formujícímu se tématu, v nichž vystupují aktéři a aktérky z různých oblastí. Také v rámci těchto panelů je otevřena diskuse a státy i mezinárodní a nevládní organizace mohou reagovat. Vzhledem k počtu zúčastněných subjektů i postavení jejich zástupců a zástupkyň (často nejvyšší představitelky a představitelé států) se jedná o proces vysoce formalizovaný, v jehož rámci je jen omezený prostor na spontánní vyjádření či živou debatu.

Důležitou součástí zasedání Komise jsou také paralelně probíhající workshopy (*side events, parallel events*) organizované jedním či více členskými státy, mezinárodními organizacemi nebo nevládními organizacemi. Tyto workshopy se zpravidla vážou k prioritnímu tématu, ale jejich záběr je mnohem širší. Také Česká republika v několika posledních letech uspořádala tyto workshopy. V roce 2014 to byl například workshop o dopadech domácího a genderově pod-

míněného násilí na trh práce. Workshopy jsou oproti formalizovanému součastem zasedání právě tím místem, kde dochází k živé diskusi a cennému propojování osob z různých částí světa. Odlišný pohled na věc, jiné zkušenosti a realita jsou obohacujícím a jedním z nejdůležitějších prvků zasedání Komise.

Nejvýznamnější součástí zasedání je vyjednávání tzv. souhlasných závěrů (*Agreed Conclusions*, dále také jako „Závěry“) k prioritnímu tématu jako hlavní výstup celého zasedání. Jde o složitý vyjednávací proces, který trvá v rámci formálních i neformálních jednání celé dva týdny a je připravován již několik týdnů před samotným zasedáním. Na jeho konci by měly být Závěry konsenzem všech členských států OSN přijaty, k čemuž však například v roce 2012 nedošlo (prioritním tématem bylo Postavení žen ve venkovských oblastech a jejich role v oblasti chudoby, vymýcení hladu a rozvoje).

Zpravidla několik týdnů před zasedáním je členským státům OSN i dalším subjektům rozeslán návrh Závěrů, který je možné okomentovat. V rámci samotného zasedání probíhají tzv. neformální jednání, kde je již na stole konkrétní text. V těchto neformálních jednáních vystupují státy či skupiny států dohodnuté na společném postupu (např. EU, Africká skupina) a vznášejí konkrétní připomínky k navrženému textu Závěrů. Česká republika se také podílí na přípravě a průběžné diskusi o společné pozici EU. To se děje zpravidla každý den před začátkem neformálních jednání, kdy se zástupci a zástupkyňe na nižších diplomatických pozicích jednotlivých misí při OSN a expertky a experti z domovských států scházejí a diskutují o strategii společného postupu v rámci předem schváleného mandátu EU. V závěru zasedání Komise je otevřeno formální jednání ke schválení Závěrů. Zde by již měl být text dojednan tak, aby jej bylo možné souhlasně přijmout. Výjimkou však nejsou jednání do pozdní noci či finální vyjednávání na úrovni velvyslanek a velvyslanců. Důležitou úlohu v procesu vyjednávání

MPSV PODPORUJE TVORBU METODIKY ŘÍZENÍ DIVERZITY NA PRACOVÍŠTI¹ / Alena Křížková, Marie Čermáková, Lenka Formánková, Hana Maříková

Rovnost přístupu a eliminace genderových, věkových nebo etnických nerovností na trhu práce je podporována v České republice antidiskriminační legislativou. Kromě ochrany vybraných skupin proti diskriminaci se v poslední době prosazuje přístup oceňující odlišnost známý jako řízení diverzity. Diverzita představuje rozmanitost na straně zaměstnanců i klientů, zejména z hlediska genderu, věku a etnicity/národnosti. Poukazuje na pozitivní vztah mezi diverzitou zaměstnanců, konkurenceschopností, ekonomickými výsledky týmů a firem a spokojeností na pracovišti. Řízení diverzity představuje strategický řídicí přístup zaměřený na uvážlivé využívání různorodosti zaměstnanců a organizačního prostředí. Jeho cílem je vytvořit strukturální a sociální podmínky, ve kterých mohou všichni zaměstnanci rozvíjet své schopnosti a dosáhnout optimálního výkonu k užitku všech zainteresovaných stran a ke zvýšení úspěchu organizace. Výzkumy ukazují, že diverzita má pozitivní dopady, pokud je doprovázena podporou sladování pracovního a soukromého života zaměstnaných osob (Beauregard, Henry 2009).

Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., se tématem diverzity dlouhodobě zabývá. V současné době, v rámci projektu Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti (podpořené Technologickou agenturou ČR), pracuje na vytvoření metodiky pro zavádění a řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života, která bude využitelná v prostředí soukromých firem i v institucích státní a veřejné správy. Cílem je přispět ke zmírnění sociálních nerovností na trhu práce. S využitím metod analýzy dobrých praxí, analýzy pracovní síly, analýzy dokumentů, skupinových diskusí a hloubkových rozho-

ní hraje také osoba každoročně vybrané facilitátorky, která vede vyjednávání, navrhuje kompromisní řešení a průběžně připravuje revidované verze Závěrů.

Proces vyjednávání Závěrů je nejen časově náročný, ale je nutno se také dobře orientovat v drobných nuancích a odstíněných konotacích diplomatického jazyka mezinárodní politiky. Nezasvěcenému pozorovateli či pozorovateli se může zdát, že tyto jemné nuance v jazyce jsou nevýznamné. Pro odborníky a odbornice v mezinárodní politice a diplomaty a diplomatky v OSN je to však otázka zásadních souvislostí, které s sebou ta či ona formulace nese. Jednání se vedou mimo jiné i o to, zda bude použit pojem rodina v jednotném či množném čísle, zda se bude hovořit o sexuálních a reprodukčních právech či zdraví, nebo zda budou souhlasné závěry obsahovat klauzuli o přihlédnutí k tradicím a místním zvyklostem, typicky se vážícím např. k ženské obřízce, ale mohou se vázat třeba i k našim násilným velikonočním radovánkám s pomlázkou. Paradoxem je, že kupříkladu muslimské státy a státy v rámci Africké skupiny jsou při vyjednávání silně podporovány Vatikánem jako nikoliv členským, ale pouze pozorovatelským, nicméně o to silněji se projevujícím státem. Otázkou však zůstává, zda pro reálné využívání Závěrů jsou tyto jazykové nuance významné a jakým způsobem jsou později Závěry interpretovány zástupci a zástupkyněmi vlád jednotlivých států.

Závěry přijaté v roce 2014² odkazují, stejně jako mnohé jiné přijaté v předchozích letech, k významným mezinárodním úmluvám (zejména Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen) a k dalším mezinárodním závazkům. Vyzdvihují také roli žen jako důležitých aktérek udržitelného rozvoje, jejichž role v tomto procesu by měla být posilována a ženy by z něj rovněž měly rovnoměrně těžit. Posilování postavení žen v ekonomické oblasti, placená i neplacená práce a péče jako zásadní společenská funkce, to všechno považují Závěry za důležité oblasti pro naplňování Rozvojových cílů tisíciletí. Závěry hovoří o nutnosti genderového

mainstreamingu v programech zaměřujících se na snižování chudoby i v rámci ekonomického, sociálního, kulturního a politického života. Konstatují také, že přestože jedním z Rozvojových cílů tisíciletí je prosazování genderové rovnosti a posilování postavení žen, žádnému z členských států se toho nepodařilo dosáhnout a zlepšování postavení žen a dívek je nadále velmi pomalé a nevyvážené.

Pozornost je v Závěrech věnována rovněž jednotlivým Rozvojovým cílům tisíciletí a jejich souvislostem s postavením žen, které jsou značné, avšak stále nedůsledně naplňované. Například v případě cíle č. 5: Zlepšení zdraví matek Závěry uvádějí, že mateřská úmrtnost je stále na neakceptovatelně vysoké úrovni. Je proto třeba mimo jiné zajistit přítomnost kvalifikované osoby u porodu, bezpečnou a efektivní antikoncepci, bezpečný způsob potratu či odpovídající pracovní podmínky pro těhotné ženy. V případě cíle č. 7: Zajištění ekologické udržitelnosti je podle Závěrů třeba dosáhnout dostupnosti pitné vody i hygienického vybavení pro všechny, i nedostatky v této oblasti nerovnoměrně více postihují ženy, stejně jako dopady desertifikace, odlesňování, přírodních katastrof a klimatických změn. Závěry také poukazují na skutečnost, že některá důležitá témata nejsou v Rozvojových cílech tisíciletí vůbec reflektována, například násilí na ženách, nerovnoměrný podíl žen na neplacené práci, rozdíl v odměňování žen a mužů či sexuální a reprodukční zdraví a reprodukční práva žen.

EU vstupovala do vyjednávání letošních Závěrů s mandátem dosáhnout jejich silného vyznění, nicméně ne ve všech oblastech se podařilo tohoto cíle dosáhnout. Někde bylo třeba ustoupit konzervativnějšímu pohledu, někde byly zachovány formulace vyjednané již v minulosti, nedošlo však k žádnému zásadnímu posunu dopředu či posílení textu. Je škoda, že tomu tak je, avšak zdá se, že se celosvětově nacházíme ve fázi, kdy jsou takové změny jen velmi těžko prosaditelné. Také z toho důvodu to například zatím vypadá, že se v příštím roce nebude konat revizní konference k Pekingské

vorů a ve spolupráci se zaměstnavateli působícími na českém trhu práce a dalšími sociálními partnery (experty, státní správou) budou navrženy postupy, které budou ověřeny na dvou pracovištích. Metodika bude návodem, jak v závislosti na oboru, velikosti podniku a situaci na pracovišti nastavit cíle rozvoje diverzity a sladování pracovního a soukromého života a jakými opatřeními jich může být dosahováno. Projekt také získal podporu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které má zájem o spolupráci při certifikaci metodiky i na zavádění výsledků do praxe.

Důvody, proč se diverzitou zabývat, je možné rozdělit na dvě skupiny: ekonomické a sociální. Ekonomické argumenty zahrnují reakce na globalizaci trhů, restrukturalizaci a globalizaci pracovní síly, snahy po zvýšení konkurenceschopnosti a využití schopností všech zaměstnanců, potřebu porozumět a přiblížit se zákazníkům a jejich potřebám, zvýšení inovativního potenciálu a kreativity pracovních týmů. Mohou zahrnovat i diverzitu jako přidanou hodnotu nebo konkurenční výhodu např. v podobě získání určitého ocenění za práci s diverzitou, jež pak může přitáhnout klienty i zaměstnance. Sociální argumenty vycházejí z teorie sociální spravedlnosti, nediskriminace a z hlediska rovných příležitostí a v poslední době i ze sociálního začleňování. Diverzita tak může mít pozitivní dopady na sociální kohezi a solidaritu, uplatnění, nediskriminaci a začlenění různorodých skupin populace, na zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnanců.

Historie a kritiky konceptu řízení diverzity

Koncept řízení diverzity se rozvinul nejprve v USA jako určitá alternativa ke konceptům rovnosti příležitostí a afirmativní akce. Souviselo to s konzervativním obratem 80. a 90. let 20. století, ale také s globalizací a restrukturalizací trhů práce. Došlo tak v podstatě k vytlačení debaty o moci a systematickém znevýhodnění, rovnosti a organizační spravedlnosti a k nastolení konceptů racionality,

deklaraci a akční platformě, opakující se pravidelně v pěti-letých intervalech, neboť zde existuje reálná obava, že by se snížil vysoký standard dosažený v těchto dokumentech.

Komise OSN pro postavení žen, jejíhož zasedání jsem se mohla již třikrát zúčastnit, je pro mě vždy silným zážitkem a je nabitá novými podněty, zkušenostmi, nápady i inspirativními setkáními. Rozličnost přístupů i účastníků mi vždy otevře svět za obzory České republiky, resp. EU, a přinese mnoho inspirace. Velkým pozitivním zážitkem je pro mě především to, že se každý rok na dva týdny sejde celé mezinárodní společenství a za přítomnosti nejvýše postavených osob, třeba i včetně generálního tajemníka OSN, společně otevřeně mluví o jedné ze světových priorit, kterou je postavení žen ve společnosti a genderová rovnost. A i když se ne vždy shodnou a jednotliví vyjednávači a vyjednávačky mají ze svých domovských států často velmi rozdílné pokyny, nakonec všichni sdílají radost nad přijatými Závěry,

bez záště se zase rozejdou a třeba spolu zajdou i na pivo. A z toho mám dobrý pocit, protože být je většině z nás realita OSN značně vzdálená, je důležité, že jsme takového dialogu schopni.

Poznámky

1 Rozvojové cíle tisíciletí jsou cíle stanovené na Summitu tisíciletí OSN v roce 2000. Celkem osm cílů bylo přijato především s ambicí snížení celosvětové chudoby a zajištění potřeb nejchudších v časovém horizontu do roku 2015. V současné době proto probíhá nejen vyhodnocování naplňování Rozvojových cílů tisíciletí na různých úrovních, ale také vyjednávání o nových Cílech udržitelného rozvoje pro období po roce 2015.

2 Souhlasné závěry přijaté v roce 2014 v anglickém jazyce je možné najít zde: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2014/L.7.

SANDRA BEM – SILNÁ A REFLEKTUJÍCÍ I VE SMRTI /

IRENA SMETÁČKOVÁ

V úterý 20. května 2014 zemřela ve věku 69 let světově významná badatelka a feministka Sandra Bem. Způsob, jakým odešla ze života, se v mnohém podobal jejímu přístupu k vědě, učení, aktivismu i rodině – všechno dělala s obrovským nasazením a hlubokou reflexí. Byla aktérkou svého života (v plném významu tohoto pojmenování), který prožila v intenzivním spojování individuálního a společenského, soukromého a veřejného, vědeckého a politického.

Sandra Bem se narodila 22. 6. 1944 v Pittsburghu v Pennsylvánii v rodině poštovního úředníka a sekretářky, která se před svými dcerami velmi kriticky vyjadřovala o své úloze ženy v domácnosti. Během vysokoškolských studií psycho-

logie se seznámila se svým budoucím manželem Darylem Bemem. Doktorské studium v oboru vývojové psychologie absolvovala na Michiganské univerzitě a po jeho dokončení v roce 1967 začala působit na Univerzitě Carnegie-Mellonové, odkud po několika letech přešla na Stanfordovu univerzitu a poté na Cornellovu univerzitu. Tam až do roku 2010 působila jako ředitelka programu ženských studií.

Svou světově významnou kariéru zahájila vytvořením standardizovaného dotazníku BSRI (Bem Sex Role Inventory), který je určen pro měření míry identifikace s genderovými rolími. Tento nástroj je silně kulturně závislý, kvůli čemuž (a nejen proto) byl kritizován – jeho použití totiž

konkurenceschopnosti, využití lidských zdrojů a zvýšení globální produktivity (Holvino, Kamp 2009). Problematické je to, že kladením důrazu na rozdíly a individuální přínosy může docházet k individualizaci nerovností a diskriminace a k zastírání jejich historického a systémového zakotvení. Ženy a menšiny jsou pak postaveny do pozice „jiných“ a normou, ke které jsou vztahovány, a s níž jsou porovnávány, jsou „bílé muži“. Může to znamenat, že „jiní“ jsou v organizaci vítáni, ale jsou akceptováni pouze tehdy, pokud ji nějak obohatí a zároveň zapadají do nezpochybněných definic úspěchu (Holvino, Kamp 2009; Noon 2007). To vede k závěru, že řízení diverzity může udržovat a reprodukovat existující privilegia a mocenské vztahy. Někdy však mohou morální argumenty a argumenty sociální spravedlnosti koexistovat s argumenty ekonomickými. Rozpoznání rozdílů nemusí vylučovat rovné zacházení a zároveň principy meritokracie mohou být otevřeny reinterpretaci.

Do Evropy se koncept řízení diverzity dostal zhruba o deset let později, zejména do Velké Británie a Holandska, a okolo roku 2000 do Skandinávie. Také v Evropě byl tento koncept spojen s nástupem neoliberalismu, kde je trh podporován jako prostředek regulace místo práva a legislativy. Ve Velké Británii je tento koncept hojně kritizován za zaměření na nejvyšší management, individualismus a nedostatek důrazu na morálku a spravedlnost (Holvino, Kamp 2009; Noon 2007) 2000, and Humphries and Rubery, 1995. Různé chápání řízení diverzity ukazuje, že se nejedná o „neutrální“ koncept, ale o koncept, který koresponduje s hodnotami a kulturou dané společnosti v dané době.

Řešením by tedy mohl být důraz na alternativní organizační cíle, jako je učení a lidský a sociální rozvoj, např. v podobě propojení se společenskou odpovědností firem. Důležité však je i to, aby řízení diverzity bylo zakotvené v morálním a legálním klimatu, včetně etiky a práva, antidiskriminace. Vždy by měly vedle ekonomických argumentů fungovat i argumenty sociální.