

# Ženy v diplomacii



**SFPA**  
Slovak Foreign Policy Association





# Ženy v diplomacii



**SFPA**  
Slovak Foreign Policy Association

# Ženy v diplomacii

Editorka: Ivana Uličná, MSc

Autorky:

Ing. Andrianna Baleha, PhD.

Mgr. Renáta Dulinová Bzdilová, PhD.

Doc. PaedDr. Mária Huraj Rošteková, PhD.

Ing. Barbora Legényová

Ing. Alexandra Madarászová, PhD.

Ivana Uličná, MSc

Recenzentky:

PhDr. Lucia Yar, PhD.

Mgr. Andrea Figulová, PhD.

Jazyková úprava: PhDr. Beáta Vrzgulová – a syn, s. r. o.

Grafické spracovanie a sadzba: Michal Šandrej

Vydalo Výskumné centrum Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku.

Bratislava 2022

Vydanie 1.

ISBN 978-80-974480-0-4

Všetky práva vyhradené.

Generálny partner:



Partner:



MINISTERSTVO  
ZAHRA NIČNÝCH VEČÍ  
A EURÓPSKYCH ZÁLEŽITOSTÍ  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Táto publikácia vznikla v rámci projektu *Women in International Politics* podporeného Veľvyslanectvom Spojených štátov amerických na Slovensku. Na tlač publikácie prispelo Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky v rámci projektu *Ženy v zahraničnej politike a diplomacii*. Názory autoriek uvedené v publikácii nemusia odrážať názory donorov tohto projektu.

# Obsah

<b>Predhovor</b>	<b>4</b>
<b>Pojmový aparát tém rodovej rovnosti</b>	<b>6</b>
<b>Inklúzia a diverzita na pracovisku</b>	<b>32</b>
<b>Ženy a verejná sféra.</b>	
<b>História a vývoj feministického hnutia</b>	<b>54</b>
<b>Ženy a diplomacia – história pôsobenia žien v diplomatickej praxi</b>	<b>74</b>
<b>Kultúrny kontext rodovej parity vo francúzskej zahraničnej politike a zrod francúzskej feministickej diplomacie</b>	<b>94</b>
<b>Feministická zahraničná politika – história, vývoj, definujúce prvky a implementácia</b>	<b>124</b>
<b>Implementácia feministickej zahraničnej politiky</b>	<b>148</b>
<b>Rodová rovnosť v kontexte Organizácie Spojených národov</b>	<b>170</b>
<b>Ako zvýšiť úroveň rodovej inklúzie v diplomacii: odporúčania a príklady dobrej praxe</b>	<b>196</b>
<b>Rozhovor Kataríny Strýčkovej s Magdalénou Vášáryovou</b>	<b>228</b>

# Predhovor

Téma rodovej rovnosti v diplomacii a zahraničnej politike je jednou z najmenej preskúmaných oblastí v štúdiu medzinárodných vzťahov či politológie na Slovensku. Napriek významnej úlohe, ktorú ženy zohrali pri formovaní diplomatických dejín, ich prínos zostáva takmer nepovšimnutý. Hoci sa zastúpenie žien v diplomacii pomaly zvyšuje, ženy stále nemajú vyvážené zastúpenie a ich postavenie alebo povaha diplomatickej služby nenapredujú rovnakým tempom ako u mužov. Ženy naďalej čelia systémovým prekážkam a zaujatostiam vrátane nerovného odmeňovania, obmedzených kariérnych príležitostí a nedostatočného uznania za ich prínos. Je potrebné zvýšiť nielen počet žien, ktoré zahraničnú politiku implementujú, ale najmä tých, ktoré o nej môžu rozhodovať a utvárať ju. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť bude pri súčasnom tempe parita v diplomacii dosiahnutá v Európe o 21 rokov. Preto je dôležité, aby sme pracovali na riešení systémových prekážok, ktoré bránia ženám napredovať, a to už na úrovni vzdelávania.

Podpora inklúzie a diverzity patria u nás v Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku medzi naše základné hodnoty, ktoré chceme posilňovať aj v prostredí zahraničnej politiky a diplomacie a v príprave mladých ľudí na kariéru v tejto oblasti. Je pre nás veľkou ctou, že vám môžeme predstaviť vôbec prvú učebnicu zameranú na rodovo špecifické otázky v diplomacii z našej dielne. Spoločne s vyučovaním predmetu *Ženy v diplomacii* na univerzitách po celom Slovensku predstavuje táto iniciatíva významný mílnik v skúmaní politických spoločenských vied cez rodovú prizmu.

Učebnica mapuje spoločensko-kultúrne, ekonomické a inštitucionálne bariéry pre ženy v oblasti diplomacie a zahraničnej politiky, analyzuje ich vplyv na súčasné postavenie žien a poukazuje na praktické riešenia na zvýšenie

inklúzie a diverzity v tejto oblasti. Každá kapitola obsahuje teoretickú a praktickú časť pre čo najjednoduchšiu integráciu do vyučovacieho procesu. Keďže ide o prvú publikáciu svojho druhu na Slovensku, nemá za cieľ ponúknuť vyčerpávajúci náhľad do každého z rodových aspektov v skúmanej oblasti, ale vytvoriť základ na ďalšie skúmanie a rozvoj týchto tém v slovenskom akademickom prostredí. Veríme, že publikácia bude cenným zdrojom nielen pre vyučujúcich a vyučujúce, ale aj pre tvorcov a tvorkyne politík, odborníkov a odborníčky, ako aj pre mladých ľudí a každého, kto sa chce zasaďovať za podporu rodovej rovnosti, inklúzie a diverzity, a to nielen v diplomacii.

Na záver by som chcela poďakovať všetkým akademikom a akademičkám, expertom a expertkám zapojeným do prípravy tejto publikácie. Veľká vďaka patrí Veľvyslanectvu Spojených štátov amerických za podporu tohto projektu, ako aj Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí SR za podporu tlače tejto učebnice. Sme vďační, že sme mohli spoločne prispieť k formovaniu vzdelávania, ktoré inšpiruje mladých ľudí, aby podnikli kroky na podporu rodovej rovnosti a usilovali sa o svet, v ktorom bude mať každý bez rozdielu rovnakú príležitosť kariérne sa rozvíjať.

## **Ivana Uličná**

senior expertka SFPA pre témy rodovej rovnosti v diplomacii

# Pojmový aparát tém rodovej rovnosti

Renáta Dulinová Bzdilová



## ABSTRAKT

Kapitola sa venuje prehľadu vybraných pojmov súvisiacich s rodovou rovnosťou, inklúziou a diverzitou. Poskytuje ich základné vysvetlenie a všeobecne aplikovateľné definovanie a zasadenie do kontextu. Niektoré pojmy sú obohatené o štatistické údaje a konkrétne príklady z praxe. Navyše, ak majú presah aj do iných rovín či pojmov, obsahujú aj odkaz na ďalšie súvisiace pojmy. Za každým pojmom sú úlohy, ktoré majú viesť k lepšiemu pochopeniu pojmu, jeho sociálno-politickému rozmeru či presahu na ďalšie súvisiace situácie alebo následky. Kapitola zahŕňa pojmy, s ktorými táto publikácia pracuje, ako aj tie, ktorým sa hlbšie nevenuje. Zapíňa tak medzeru vo vzdelávaní o rodových témach v osnovách slovenských stredných aj vysokých škôl.

Text definuje tieto pojmy:

- 1) Gender
- 2) Feminizmus
- 3) Patriarchát
- 4) Rodová (ne)rovnosť
- 5) Diskriminácia, viacnásobná diskriminácia a neviditeľné bariéry
- 6) Rodová nerovnosť v odmeňovaní
- 7) Daň za materstvo
- 8) Rodová priepasť
- 9) Rodové kvóty
- 10) Rovnosť šancí
- 11) Sklený strop
- 12) Rovnosť medzi mužmi a ženami v rozhodovacích procesoch
- 13) Mansplaining
- 14) Marginalizácia
- 15) Maskulinita a toxická maskulinita
- 16) Sexizmus
- 17) Aktivizmus za mužské práva

## ● Gender

Biologické pohlavie je danosť človeka, ktorá z anatomického hľadiska určuje, či je muž alebo žena (Newman, 2021). Gender, v slovenčine aj rod, označuje sociálne pohlavie, teda vlastnosti spojené s tým, čo považujeme za typicky mužské a typicky ženské. Tento súbor charakteristík je sociálny konštrukt a mení sa v čase a priestore v konkrétnom historickom a kultúrnom kontexte. Ide o normy, vhodné spôsoby správania a sociálne roly (Aspekt A, no date).

Pohlavie a rod súvisia alebo súvisieť môžu, no líšia sa od rodovej identity. Rodová identita sa týka hlboko precítenej, vnútornej a individuálnej skúsenosti osoby s pohlavím, ktorá môže, ale nemusí zodpovedať fyziológii osoby alebo určenému pohlaviu pri narodení (Newman, 2021). Gender sa zameriava aj na popisovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami, ktoré sa menia v historických kontextoch v rámci istej spoločnosti i medzi spoločnosťami. Rodové rozdiely sa môžu znižovať či prehľbovať na základe spoločenských pomerov (Aspekt B, no date).

V knihe Ružový a modrý svet (Cviková a Juráňová, 2003, 2005) sú uvedené „typické“ vlastnosti „správnej ženy“ a „správneho muža“. Napríklad rodovo stereotypné očakávania od ženy a dievčaťa sú – skromnosť, nežnosť, poddajnosť, preukazovanie citov. Naopak, medzi stereotypné vnímania toho, čo považujeme za „mužské“, patria vlastnosti ako náročnosť, tvrdosť, sila, neukazovanie svojich citov. Pokojne by sme tieto vybrané vlastnosti mohli hierarchicky zoradiť, prípadne z nich vytvoriť antagonistické dvojice. Rodové stereotypy úzko súvisia s rodovými predsudkami, ktoré sú splošťujúce, povrchné a zaujaté predstavy o nerovnocennosti oboch pohlaví. Podľa organizácie Lean In (no date) sa rodové predsudky častejšie týkajú žien a dievčat ako mužov a chlapcov. Zarážajúce sú najmä predsudky týkajúce sa nevhodnosti pôsobenia žien vo verejných či politických aktivitách. Z výskumu Lean In (no date) tiež vyplynulo, že 76 percent ľudí si spája mužov s kariérou a také isté percento ženy s rodinou.

Problematickosť rodu (gender) vyplýva z toho, že rodové charakteristiky mužov a žien vytvárajú nerovnosti a spôsobujú diskrimináciu. Rodové, často antagonistické charakteristiky sú hierarchické (Cambridge Dictionary, no date). Rodová diskriminácia sa často stretáva či spája s ďalšími formami diskriminácie, napr. na základe etnicity, socioekonomického statusu v spoločnosti, sexuálnej orientácie, veku, geografickej polohy a ďalších. Prelínanie dvoch a viacerých diskriminačných faktorov u konkrétnej osoby sa nazýva interseksionalita (Aspekt A, no date).

## Na zamyslenie:

- 1) Uvedte ďalšie príklady intersekcionality z vášho okolia.
- 2) Rozdiskutujte možnosti rómskej ženy vo veku 25 rokov pochádzajúcej z nízkopríjmovej skupiny na pracovnom trhu. Ukončila vysokú školu v odbore politológia. Aké sú jej šance na získanie dobre platenej práce na Slovensku?

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt A (no date) *Rod (Gender)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=173> (Accessed: 2 July 2022).
- Aspekt B (no date) *Ženskosť a mužskosť*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=126> (Accessed: 2 July 2022).
- Cambridge Dictionary (no date) *Gender*. Available at: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender> (Accessed: 2 July 2022).
- Cviková, J. and Juráňová, J. (2003, 2005) *Rodové stereotypy a ich dôsledky. Ružový a modrý svet*. Bratislava: Aspekt, pp. 33-34.
- Lean In (no date) *50 Ways How to Fight Bias*. Available at: <https://leanin.org/education/50-ways-to-fight-bias-overview> (Accessed: 16 July 2022).
- Newman, T. (2021) *Sex and gender: What is the difference?*. Available at: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/232363> (Accessed: 2 July 2022).
- WHO (no date) *Gender and Health*. Available at: <https://www.who.int/health-topics/gender> (Accessed: 2 July 2022).

## ● Feminizmus

Feminizmus je sociálno-politické hnutie a teória hlásajúca rovnosť a rovnoprávnosť medzi mužmi a ženami. Ide o spoločenskú, politickú a ekonomickú rovnosť. Toto hnutie na rôznych úrovniach formuluje ciele vedúce k rovnoprávnemu a paritnému zastúpeniu medzi mužmi i ženami.

Ak používame termín feminizmus v singulári, ide o prihlásenie k tradícii feministických myšlienok, presvedčeniu o nerovnoprávnom a znevýhodnenom postavení žien. Keďže feminizmus má rôzne sociálnoekonomické, geografické i historické kontexty, zvykne sa chápať v pluráli ako feminizmy, ktoré sa vyznačujú rôznorodosťou prúdov, hnutí, smerov, koncepcií, kontextov a ukotvení.

Základom feminizmu či správnejšie feminizmov je pochopenie, že kultúrne (zvykové) či mocenské štruktúry vytvárajú nerovnosť, znevýhodňovanie a hierarchizovanie.

Feminizmus ako sociálno-politické hnutie sa vyvíjalo vo viacerých vlnách. Prvá datovaná od prelomu 19. a 20. storočia sa venovala najmä získaniu volebného práva žien, uznaniu ich práce počas dvoch svetových vojen, práva na vzdelanie a slobodnú voľbu práce a práv pri rozvode. Druhá vlna zažila rozmach koncom 60. a v 70. rokoch 20. storočia, reflektovala témy ako nerovná delba práce, rodovo podmienené násilie, sexuálne práva žien, nedostatočné zastúpenie žien. Tretia vlna feminizmu zahŕňa obdobie od 90. rokov 20. storočia po súčasnosť (Lewis, 2021). Jej témami sú rod, sexualita, postkoloniálne štúdiá, teórie queer, postštrukturalistická filozofia a aj fenomény populárnej kultúry a rôznych hnutí ako #metoo; Black Lives Matter a podobne (Aspekt, no date; International Women's Development Agency, no date).

Ďalšia typológia feminizmu sa odvíja predovšetkým od sociálno-politických ideológií, preto tu nachádzame aj ďalšie typy ako liberálny feminizmus, marxistický feminizmus, lesbický feminizmus, radikálny či kultúrny feminizmus a mnohé ďalšie.

## Na zamyslenie:

- 1) Zostavte rebríček najrelevantnejších problémov, ktoré potrebujú feministické hnutia riešiť na Slovensku a v Európskej únii.**
- 2) Skúste rozdiskutovať, prečo sa muži i ženy v súčasnej spoločnosti často bránia označeniu feminista či feministka, keď sa aj prvý československý prezident Tomáš Garrigue Masaryk hrdo hlásil k feminizmu.**

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt (no date) *Feminizmus: (Feminism)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=f&vid=114> (Accessed: 18 July 2022).
- International Women's Development Agency (no date) *What is Feminism?*. Available at: <https://iwda.org.au/learn/what-is-feminism/> (Accessed: 18 July 2022).
- Lewis, H. (2021) *Problémové ženy: Dejiny feminizmu v 11 bojoch*. Bratislava: N Press.

## ● Patriarchát

Patriarchát môžeme chápať ako formu mentálnej, sociálnej, duchovnej, ekonomickej a politickej organizácie či štrukturalizácie spoločnosti. Ide o inštitucionalizáciu politických vzťahov založených na rode (pohlaví) a vytváraných, udržiavaných a posilňovaných rôznymi inštitúciami. Tie uznávajú dominanciu mužov.

Takáto štruktúra inštitúcií a organizácia priamej či nepriamej, zamýšľanej či nezamýšľanej dominancie, vedie k hierarchizácii a diskriminácii. Patriarchát je analytický koncept označujúci systém politických, sociálnych a ekonomických vzťahov a inštitúcií štruktúrovaných okolo rodovej nerovnosti sociálne definovaných mužov a žien (Aspekt, no date).

V súčasnej spoločnosti charakterizujú patriarchát analyticky oddeliteľné štruktúry, kde svoje roly zohrávajú aj ženy. V politických a verejných štruktúrach v mocenských pozíciách silne dominujú muži. Politiky, ktoré tvoria, nedostatočne odrážajú potreby a záujmy žien. V pracovnom prostredí dominujú ženy v pomáhajúcich profesiách a tých oblastiach, ktoré sú nižšie finančne i spoločensky ohodnotené. Na vysokých a dobre platených pozíciách tvoria výraznú minoritu. V súkromí v domácom prostredí ženy vykonávajú veľké množstvo neplatennej práce. Ďalším výrazným aspektom patriarchátu a toxického maskulinity je rodovo podmienené násilie na ženách. Problémom je, že aj pri presune žien do verejnej sféry, ktorá sa síce pomalým tempom, no predsa uskutočňuje, v niektorých organizáciách a inštitúciách dochádza k prenosu patriarchátu do verejného priestoru (Facio, no date).

Patriarchát je o sociálnych vzťahoch moci medzi mužmi a ženami, ženami a ženami a mužmi a mužmi. Je to systém udržiavania triednych, rodových, rasových a heterosexuálnych privilégií a status quo moci – oboje sa spolieha na hrubé formy útlaku, ako je násilie; a jemné, ako sú zákony; jeho cieľom je udržiavať nerovnosť, respektíve mužskú nadradenosť. Základom rodovo podmieneného násillia je patriarchálne presvedčenie o mužskej, heterosexuálnej dominancii a devalvácii dievčat a žien (Higgins, no date). Patriarchát je štrukturálna sila, ktorá ovplyvňuje mocenské vzťahy, či už sú zneužívajúce alebo nie.

## Na zamyslenie:

- 1) **Vyhľadajte si informácie o dôvodoch nahradenia matriarchátu patriarchátom.**
- 2) **Zamyslite sa nad modelom vzájomných vzťahov mužov a žien, ktorý nebude diskriminačný, ale podporujúci.**

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt (no date) *Patriarchát: (Patriarchy)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=p&vid=116> (Accessed: 11 July 2022).

- Facio, A. (no date) *What is Patriarchy?* Available at: <http://www.learnwhr.org/wp-content/uploads/D-Facio-What-is-Patriarchy.pdf> (Accessed: 11 July 2022).
- Higgins, Ch. (no date) *The Age of Patriarchy: How an unfashionable idea became a rallying cry for feminism today.* Available at: <https://www.theguardian.com/news/2018/jun/22/the-age-of-patriarchy-how-an-unfashionable-idea-became-a-rallying-cry-for-feminism-today> (Accessed: 11 July 2022).

## ● Rodová (ne)rovnosť

Rodová rovnosť vychádza z predpokladu odstránenia akejkoľvek formy diskriminácie medzi mužmi a ženami a spravodlivého zaobchádzania. Spravodlivé zaobchádzanie je na jednej strane rovnosť, no i rovnosť šancí i príležitostí, práv i povinností pre mužov aj ženy. To zahŕňa nielen rovnaké zaobchádzanie, ale i podporu v prípade existujúceho znevýhodnenia či potrieb (napríklad tehotné ženy). Všetci ľudia majú mať právo slobodne sa rozvíjať bez ohľadu na ich pohlavie, rasu, sexuálnu orientáciu či iné charakteristiky. Mieru získaných výsledkov má určovať miera úsilia založená na rovnosti príležitostí. Ak je štartovacia čiara diskriminačná, miera dosiahnutých výsledkov nie je férová (Aspekt, no date).

Rodová nerovnosť sa často začína v detstve a obmedzuje celoživotný potenciál človeka. V drvivej väčšine sa týka dievčat (Aspekt, no date). V austrálskom štáte Viktória bol uskutočnený prieskum, ktorý poukazuje na to, že rodové stereotypy ovplyvňujú vnímanie samého seba už od útleho veku; chlapcom sa v triede venuje 8-krát viac pozornosti ako dievčatám; dievčatá dostávajú o 11 percent nižšie vreckové ako chlapci; deti klasifikujú zamestnania a činnosti ako špecifické pre chlapcov alebo dievčatá. Pri mladých ľuďoch prieskum upozorňuje, že rodové stereotypy ovplyvňujú správanie, výber štúdia, ambície a postoje k vzťahom; u dievčat je menej pravdepodobné, že sa zapoja do organizovaného športu a v posledných ročníkoch školy sa budú venovať pokročilým oblastiam matematiky. Upozorňuje tiež na alarmujúci stav, že jedna z troch austrálskych žien starších ako 15 rokov zažila fyzické násilie (Victorian Government, no date).

Feminizmus presadzuje rovnosť mužov a žien. Vychádza z predpokladu, že muži i ženy majú rovnaké schopnosti a majú právo na rovnaké príležitosti. Feminizmus (najmä od 19. storočia) poukazuje aj na to, že muži i ženy sú rozdielni, ale ich „typické“ vlastnosti by nemali byť antagonistické a hierarchizované, ale rovnako hodnotné. Vzťah týchto dvoch feministických koncepcií je rôznorodý. Súčasné feministické kontexty konfrontujú rovnosť šancí i rovnosť výsledkov a zväčša vytvárajú hybrid týchto dvoch konceptov.

Rodová rovnosť patrí medzi základné ľudské práva a jej porušovanie je rodová diskriminácia. Rovnosť mužov a žien v Slovenskej republike legislatívne zakotvujú Ústava Slovenskej republiky; antidiskriminačný zákon; Zákonník práce. Na Slovensku bola v rokoch 2014 a 2019 realizovaná Celoštátna stratégia rodovej rovnosti, v súčasnosti (rok 2022) sa realizuje národný projekt Rodová rovnosť na pracovisku (Hlinková et al., 2022).

## Na zamyslenie:

- 1) Vysvetlite, ako delenie hračiek na „chlapčenské“ a „dievčenské“ ovplyvňuje ďalší vývoj človeka s presahom na jeho/jej kariéru.
- 2) Vymyslite, ako by ste rodovo stereotypný text v detských šlabikároch „Otec číta noviny. Mama varí obed.“ zmenili na rodovo neutrálny. Následne v skupinách rozdiskutujte, aké najčastejšie prejavy rodovej diskriminácie pozorujete vo svojej sociálnej bubline.

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt (no date) *Rodová rovnosť/nerovnosť: (Gender equality/unequality)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=r&vid=175> (Accessed: 22 July 2022).
- Hlinková, L. et al. (2021) *Inkluzívne pracovisko: Praktická príručka*. Košice: Ženský algoritmus.
- Victorian Government (no date) *Gender inequality affects everyone* (no date) Available at: <https://www.vic.gov.au/gender-inequality-affects-everyone> (Accessed: 22 July 2022).

## ● Diskriminácia, viacnásobná diskriminácia a neviditeľné bariéry

Predsudky známe aj pod pojmom kognitívne skreslenia (pozri práce Amosa Tverského a Daniela Kahnemana) sú vlastné všetkým ľuďom. Ak sa predsudky, systematické chyby v myslení, prejavujú v individuálnom či skupinovom opakovanom správaní voči konkrétnym ľuďom, ide o diskrimináciu.

Diskriminácia spôsobuje, že ľudia sa neposudzujú individuálne, ale na základe negatívnych skreslených postojov napríklad voči rodu (pohlaviu), sexuálnej orientácii, etnicite, zdravotnému znevýhodneniu, veku či inej črte. Diskriminácia naberá viaceré podoby a formy, vyskytuje sa zvyčajne naprieč

celými spoločenskými štruktúrami a môže byť zamýšľaná (cielená) i nezamýšľaná (nevedomená) a tiež priama a nepriama. Diskriminácia vyúsťuje do mikroagresívneho, vylučujúceho, agresívneho správania či do popierania práv (Human Rights Guide, no date).

K viacnásobnej diskriminácii dochádza, ak je človek diskriminovaný z viacerých dôvodov. Napríklad staršia rómska žena môže zároveň čeliť diskriminácii pre svoj vek, etnikum a rod. Osoby trpiace viacnásobnou diskrimináciou sa často cítia úplne vylúčené a majú pocit, že nepatria nikam.

S pojmami diskriminácia súvisia aj ďalšie pojmy ako tokenizmus či intersekcionalita. Intersekcionalita je presvedčenie, že sociálne problémy, ako sú napríklad rasizmus či sexizmus, sa spolu kombinujú a vytvárajú špecifické formy diskriminácie, či na druhej strane privilégií. Príkladom intersekcionalnej diskriminácie je rómska žena zo sociálne vylúčeného prostredia, a príkladom intersekcionalného privilégia je biely vzdelaný muž zo strednej triedy (Fundamental Rights Agency, no date).

Tokenizmus je snaha o začlenenie zvyčajne nie viac ako zopár osôb (najčastejšie len jednej osoby) zo spoločensky marginalizovanej skupiny na vytvorenie dojmu diverzity, rovnosti a inklúzie (European Institute for Gender Equality, no date).

## Na zamyslenie:

- 1) **Uveďte príklady nevedomých predsudkov, ktorými najčastejšie trpíme. Pomôžte si vyhľadáním informácií o kognitívnych skresleniach.**
- 2) **Skúste sa zamyslieť nad príkladmi tokenizmu v politike na Slovensku i vo svete.**

## Zoznam použitej literatúry

- Human Rights Guide (no date) *Čo je diskriminácia?*. Available at: <https://www.humanrightsguide.sk/sk/oblasti/diskriminacia/co-je-diskriminacia> (Accessed: 13 July 2022).
- Fundamental Rights Agency (no date) *Viacnásobná diskriminácia*. Available at: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/factsheet-inequalities-discrimination-healthcare\\_sk.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/factsheet-inequalities-discrimination-healthcare_sk.pdf) (Accessed: 13 July 2022).
- European Institute for Gender Equality (no date) *Tokenizmus*. Available at: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1408?lang=sk> (Accessed: 13 July 2022).



## ● Rodová nerovnosť v odmeňovaní

Platová nerovnosť medzi mužmi a ženami znamená rozdiel v odmeňovaní mužov a žien. Ide o dlhodobu existujúcu nerovnosť a diskrimináciu na trhu práce. V drvivej väčšine zasahuje ženy. Oficiálne štatistiky uvádzajú, že práca žien sa na Slovensku hodnotí priemerne o pätinu nižšou odmenou ako práca mužov. Väčšina žien je v nízkopríjmových pásmach alebo na hranici minimálnej mzdy v štátoch EÚ. Pracovný výkon žien sa pri rovnakej či lepšej kvalifikácii hodnotí často nižšou cenou ako pracovný výkon mužov. Rozdiel v odmeňovaní v roku 2021 predstavoval v Európskej únii priemerne 14,1 percenta. Na Slovensku to bolo 19,7 percenta (MPSVR SR, no date). V roku 2010 to bolo 20,7 percenta, progres je teda pomalý (Rodová rovnosť, n. d.; Aspekt, no date). Len neveľkú časť tohto rozdielu je možné vysvetliť rozdielmi v dosiahnutom vzdelaní a nerovnakom zastúpení mužov a žien v jednotlivých odvetviach a druhoch povolania (Čerman a Dujava, 2021).

Pre odvetvia a profesie, ktoré sú považované za typicky ženské, alebo v nich prevažujú ženy, tzv. feminizované odvetia, platí, že mzdy sú na úrovni alebo pod úrovňou priemernej mzdy v hospodárstve SR. Dokonca niektoré odvetvia sú považované za nízkopríjmové, pričom priemerná mzda žien je na úrovni približne 75 percent priemernej mzdy mužov. Hoci je žien – absolventiek vysokých škôl viac ako mužov, ženy majú v riadiacich funkciách nižšie zastúpenie (Mesochoritsová, Holubová and Ostertágová, 2019).

Ženy dosahovali nižšiu mzdu v každej vzdelanostnej kategórii. Paradoxné je, že s rastom vzdelania sa rozdiel v príjmoch nezmenšuje, ale naopak. Vysokoškolsky vzdelaná žena zarábala v roku 2022 v priemere len 65,4 percenta mzdy vysokoškolsky vzdelaného muža (MPSVR SR, no date). Navyše, kariérny rast žien je tiež pomalší ako stúpanie po kariérnom rebríčku u mužov. Ich kariérny rast je brzdený i materstvom a predsudkami. Občianske združenie *Možnosť voľby na Slovensku* vytvorilo sumár, ktorý uvádza, že ženy tvoria 70 percent z populácie v príjmovom pásme minimálnej mzdy; dôchodok žien je o 8 percent nižší ako dôchodok mužov; 37 percent neúplných domácností je ohrozených chudobou; 90 percent neúplných rodín pritom predstavujú osamelé matky. A každá desiatka žena vo veku 65+ žije v riziku materiálnej chudoby. Navyše, ženy v štátoch OECD trávajú takmer dvakrát viac času ako muži neplatenými domácimi prácami (Rodová rovnosť, no date).

## Na zamyslenie:

- 1) Navrhните, aké opatrenia vlády SR by mohli pomôcť znížiť platovú nerovnosť medzi mužmi a ženami.
- 2) Rozdiskutujte, ako zvýšiť status tzv. pomáhajúcich profesií na Slovensku.

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt (no date) *Rodová priepasť v odmeňovaní: (Gender pay gap)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=r&vid=92> (Accessed: 2 July 2022).
- Čerman, M. and Dujava, D. (2021) *Koľko stojí dieťa? Analýza vplyvu rodičovstva na príjmy matiek a otcov*. Available at: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/5/Kolkostojidieta.pdf> (Accessed: 2 July 2022).
- Mesochoritsová, A., Holubová, B. and Ostertágová, A. (2019) *Rodová rovnosť pre politikov a političky*. Available at: <http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2020/05/Rodov%C3%A1-rovnos%C5%A5-pre-politi%C4%8Dky-a-politikov.pdf> (Accessed: 15 July 2022).
- MPSRV SR (no date) *Rodová rovnosť na pracovisku*. Available at: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/projekty/narodny-projekt-rodova-rovnost-pracovisku/tlacove-spravy/rodova-rovnost-pracovisku.html> (Accessed: 15 July 2022).
- Rodová rovnosť (no date) *Rodový mzdový rozdiel*. Available at: <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/rodovy-mzdovy-rozdiel/> (Accessed: 2 July 2022).

## ● Daň za materstvo

Efekt rodičovstva a rozhodnutie mať dieťa majú oveľa väčší vplyv na ďalší život matiek ako na život otcov. Efekt rodičovstva na príjmy mužov je oveľa menej výrazný, dokonca je počas prvých dvoch rokov od narodenia prvého dieťaťa pozitívny. Muži – otcovia dokonca zarábajú nielen viac ako ženy – matky, ale viac aj v porovnaní s bezdetnými mužmi (Mesochoritsová, Holubová and Ostertágová, 2019).

Ženy na materskej a rodičovskej dovolenke prichádzajú vo výraznej miere o svoje príjmy zo zamestnania. Štatistiky Ministerstva financií Slovenskej republiky poukazujú na fakt, že príjmy matiek z práce po narodení prvého dieťaťa klesajú takmer na nulu (Čerman a Dujava, 2021). A o 6 rokov neskôr sú nižšie o 55 percent v porovnaní s úrovňou, ktorú by dosiahli, ak by sa ženy rozhodli deti nemať. Aj 6 rokov po prvom pôrode odpracujú matky v priemere o 2,5 mesiaca ročne menej a ich mzdy sú o 33 percent nižšie, než keby deti nemali. Približne tretinu rozdielu v mesačných mzdách je možné vysvetliť tým, že matky pracujú v priemere menej hodín. Dokonca ani po 13 rokoch sa mzda matky nevráti na úroveň zárobku, akú mala pred rodičovstvom. Viacnásobné materstvo či materstvo

bez partnera alebo rozvod sú ďalšími rizikovými faktormi prepadu do chudoby už v produktívnom živote. Chudoba ohrozuje aj 35,8 percenta úplných rodín s tromi a viac maloletými deťmi a 36,9 percenta neúplných domácností osamelých rodičov, z ktorých viac ako 90 percent predstavujú osamelé matky (ibid).

Muži odchádzajú na materskú či rodičovskú dovolenku vo výrazne nižšej miere ako ženy. Trend je však pozitívny. Pri porovnaní rokov 2020 a 2014 ide o 10-násobný nárast počtu mužov na materskej či rodičovskej dovolenke. Otcovia chodia na dovolenku po dvoch rokoch dosiahnutého veku dieťaťa. Najčastejším dôvodom je narodenie druhého dieťaťa (Hlinková et al., 2021).

Materstvo sa v pracovnom prostredí často spája s predsudkami. Spoločnosť McKinsey v spolupráci s LeanIn.org zaradila predsudok voči matkám (v angličtine „maternal bias“) medzi päť najčastejších predsudkov na pracovisku – a to na najvyšších priečkach. Tento predsudok vyvoláva vedecky vyvrátené predstavy, že matky nemajú o svoju prácu taký záujem, sú jej menej oddané, nechcú náročné projekty či pracovné cesty a podobne (Lean In, no date).

## Na zamyslenie:

- 1) **Predstavte si, že ste súčasťou vedenia veľkej firmy a pripravte minimálne päťbodový návrh pre ostatných členov vedenia, ktorý by pomohol ostať ženám – matkám v práci.**
- 2) **Navrhňte celoštátnu stratégiu, ako zvýšiť podiel otcov – mužov na rodičovských dovolenkách a zahrnúť ich aj viac do starostlivosti o staršie deti (deti staršie ako tri roky).**

## Zoznam použitej literatúry

- Čerman, M. and Dujava, D. (2021) *Kolko stojí dieťa?*. Available at: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/komentare-z-roku-2021/10-kolko-stoji-dieta-jul-2021.html> (Accessed: 15 July 2022).
- Hlinková, L. et al. (2021) *Inkluzívne pracovisko: Praktická príručka*. Košice: Ženský algoritmus.
- Lean In (no date) *50 Ways How To Fight Bias*. Available at: <https://leanin.org/50-ways-to-fight-gender-bias> (Accessed: 15 July 2022).
- Mesocharitsová, A., Holubová, B. and Ostertágová, A. (2019) *Rodová rovnosť pre politikov a političky*. Available at: <http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2020/05/Rodov%C3%A1-rovnos%C5%A5-pre-politi%C4%8Dky-a-politkov.pdf> (Accessed: 15 July 2022).

## ● Rodová priepasť

Rodová priepasť (z anglického „gender gap“) je súhrn rozdielov medzi mužmi a ženami, ktorý sa prejavuje v sociálnych, politických, intelektuálnych, kultúrnych alebo ekonomických výsledkoch alebo postojoch. Na meranie týchto rozdielov vznikol Globálny index rozdielov medzi pohlaviami. Jeho cieľom je merať tento rozdiel v štyroch kľúčových oblastiach: v zdravotníctve, vo vzdelávaní, v ekonomike a politike (Ammerman and Groysber, 2021).

Podľa Global Gender Gap Report 2022 (World Economic Forum, 2022) potrvá ďalších 132 rokov, kým sa globálna rodová priepasť odstráni. Navyše, s pribúdajúcimi krízami trpia výsledky pracovnej sily žien a ďalej sa zintenzívňuje riziko poklesu globálnej rodovej parity (Ammerman and Groysber, 2021).

V rámci 146 krajín, na ktoré sa vzťahuje index 2022, sa rozdiel medzi pohlaviami v zdraví a prežití zmenšil na 95,8 percenta, dosiahnuté vzdelanie na úrovni 94,4 percenta, ekonomická účasť a príležitosti na podiel 60,3 percenta a posilnenie postavenia v politike sa zlepšilo na percentuálny podiel 22 percent. Žiaden štát sveta ešte nedosiahol úplnú rodovú paritu. Najbližšie je Island s 90,8 percenta. Za ním sú Fínsko s 86 percenta a Nórsko s 84,5 percenta (World Economic Forum, 2022).

Krízové sú najmä rozdiely na pracovnom trhu. Tam je rodová priepasť najvýraznejšia (Ammerman and Groysber, 2021). V roku 2022 je rodová parita pracovnej sily na úrovni 62,9 percenta, čo je najnižšia úroveň zaznamenaná od prvého zostavovania indexu v roku 2006. Medzi pracovníkmi a pracovníčkami, ktorí zostali na trhu práce, sa miera nezamestnanosti zvýšila a stále je vyššia u žien. Podľa rebríčka Fortune 500 len 8 percent spoločností vedú ženy a menej ako 1 percento ženy inej farby pleti (World Economic Forum, 2022).

### Na zamyslenie:

- 1) **Vytvorte súhrn najčastejších bariér a predsudkov, ktorým ženy čelia na Slovensku na pracovnom trhu a skúste navrhnúť optimalizáciu výberového procesu na akúkoľvek pozíciu, aby pohlavie uchádzača alebo uchádzačky nebolo identifikovateľné.**
- 2) **Vyhľadajte si informácie k dvojitému pracovnému zaťaženiu žien a neviditeľnej neplatenej práci žien. V skupinách rozdiskutujte, ako tieto prekážky v životoch žien zmierniť či zmeniť.**

## Zoznam použitej literatúry

- Ammerman, C. and Groyser, B. (2021) *How to Close the Gender Gap: You have to be systematic*. Available at: <https://hbr.org/2021/05/how-to-close-the-gender-gap> (Accessed: 15 July 2022).
- World Economic Forum (2022) *Global Gender Gap Report 2022*. Available at: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/> (Accessed: 2 July 2022).

## ● Rodové kvóty

Ženy sa stávajú čoraz aktívnejšími vo verejnom a v politickom živote, napriek tomu sú stále výrazne nedostatočne zastúpené v rozhodovacích procesoch a na mocenských pozíciách. Tempo zvyšovania podielu žien v riadiacich funkciách je pomerne pomalé. Ako uvádza OECD (2015), rodová nerovnosť je jednou z najstarších foriem nerovnosti a znamená, že v mnohých štátoch sveta ženy nemajú v porovnaní s mužmi rovnaký prístup k vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti, bezpečnosti, práci alebo politickému rozhodovaniu (ibid).

Rodové kvóty sú jedným z nástrojov používaných na zvýšenie zastúpenia žien v istých orgánoch či inštitúciách. Ide o zrýchlenie rovnakého zastúpenia pohlaví. Rodové kvóty predstavujú stanovený počet, prípadne pomer mužov a žien napríklad na kandidátnej listine, v rozhodovacích či zákonodarných orgánoch a iných verejných funkciách. Treba zdôrazniť, že ide o dočasné opatrenia. Ako uvádza výkonná riaditeľka UN Women, Phumzile Mlambo-Ngcuka (2021), pri súčasnom tempe zmien neuvidíme rodovú paritu v najvyšších úradoch pred rokom 2150. Preto sú potrebné prísne opatrenia a kvóty pre ženy.

Rovnaké zastúpenie mužov i žien vedie k lepšie diverzifikovanej a reprezentatívnejšej tvorbe rozhodnutí, keďže ženy tvoria viac ako 50 percent populácie. Až 121 štátov dnes používa kvóty na legislatívnej úrovni. Na porovnanie: v roku 1998 bolo v parlamentoch štátov sveta zastúpených 12,7 percenta žien. V súčasnosti (rok 2022) je to v priemere 25,4 percenta. V oboch prípadoch, aj keď sa situácia zlepšila, ide o nedostatočné zastúpenie (OECD, 2015).

Európska únia v roku 2022 rozhodla o zavedení kvôt na zastúpenie žien v top manažmente niektorých firiem. Dohoda medzi Európskym parlamentom a Radou Európskej únie o zavedení kvôt pre ženy vo vrcholovom manažmente firiem sa rodila vyše desať rokov. Výsledkom je, že do 30. júna 2026 musí byť vo firmách, ktoré sú kótované na burze a majú viac ako 200 zamestnancov a zamestnankýň, v pomere 33 percent riaditeľských pozícií obsadených ženami a 40 percent žien musí mať zastúpenie v správnych radách týchto spoločností. Na Slovensku sa to dotkne desiatok firiem (European Commission, 2022).

Kvóty pomáhajú napraviť nedostatočné zastúpenie žien na kľúčových pozíciách a normalizujú ich mocenské pozície v politickom, ekonomickom a akademickom systéme.

## Na zamyslenie:

- 1) Zostavte zoznam 10 kľúčových argumentov na zavedenie kvót na Slovensku.
- 2) Vytvorte zoznam odvetví, kde je potrebné zaviesť kvóty na zastúpenie mužov, aby došlo k vyrovnaniu pomeru mužov a žien.

## Zoznam použitej literatúry

- European Commission (2022) *Gender Equality: The EU is breaking the glass ceiling thanks to new gender balance targets on company boards*. Available at: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_22\\_7074](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_22_7074) (Accessed: 10 December 2022).
- OECD (2015) *Why quotas work for gender equality*. Available at: <https://www.oecd.org/gender/quotas-gender-equality.htm> (Accessed: 2 July 2022).
- Mlambo-Ngcuka, P. (2021) *Stament on International Women's Day 2021*. Available at: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/statement-ed-phumzile-international-womens-day-2021> (Accessed: 11 July 2022).

## ● Rovnosť príležitostí

Rovnosť príležitostí a rovnosť výsledkov sú dva prístupy k prerozdeleniu zdrojov spoločnosti. Zjednodušene rovnosť príležitostí znamená rovnakú príležitosť uplatniť sa bez ohľadu na čokoľvek iné okrem vlastných schopností a snahy. Rovnosť výsledkov sa zaoberá konečnými výsledkami. Vo svojej najextrémnejšej predstave by mal mať každý rovnakú úroveň zdrojov či toľko zdrojov, koľko potrebuje (Aspekt A, no date).

Rodová rovnosť príležitostí má za cieľ rovnosť mužov a žien, odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien a dievčat, ako aj všetkých foriem násilia voči ženám a dievčatám, vrátane škodlivých praktík a zvykov a rovné východiskové podmienky (rovnakú štartovaciu pozíciu) pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti (Aspekt A, no date).

Cieľom každej spoločnosti a komunity by malo byť zabezpečenie rovnosti príležitostí pre všetkých bez ohľadu na sociálnoekonomický status, pohlavie,

etnicitu, náboženstvo, sexuálnu orientáciu či iné odlišnosti a predchádzanie všetkým formám diskriminácie. Rovnosť príležitostí nepožaduje len rovnaké východiskové podmienky. Žiada rôzne podmienky pre rôzne skupiny s ohľadom na ich potreby, aby sa tak vytvorili podmienky na vytvorenie rovnakých príležitostí pre všetkých. Rovnaké práva pre mužov, ženy a marginalizované skupiny nezahŕňajú len rovnaké legislatívne podmienky, ale tiež odstraňovanie predsudkov a bariér v ich životoch a zlepšovanie životných podmienok (Aspekt B, no date).

Pri zabezpečovaní rovnosti príležitosti je dôležitá aj rovnosť výsledku či jeho spravodlivejšia distribúcia, a to najmä vytváraním podporných prostriedkov, dočasných vyrovnávacích politík a opatrení, aby sa zlepšila štartovacia pozícia marginalizovaných skupín spoločností, a tým sa zabezpečilo rovnaké zaobchádzanie, rovnosť a rovnoprávnosť.

## Na zamyslenie:

- 1) **Navrhňte co-workingový priestor tak, aby ho vedeli využívať tieto skupiny ľudí: matky a otcovia s deťmi vo veku 1 – 5 rokov; ľudia vo veku 62 – 90 rokov; študenti a študentky s nejakým typom zdravotného znevýhodnenia; ekologické influencerky a ekologickí influenceri.**
- 2) **Uveďte faktory, ktoré zlepšujú štartovaciu pozíciu ľudí pri hľadaní prvého zamestania.**

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt A (no date) *Rovnosť príležitostí žien a mužov: (Equal Opportunities of Women and Men)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=r&vid=67> (Accessed: 17 July 2022).
- Aspekt B (no date) *Rovnoprávnosť žien a mužov: (Equality between Women and Men)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=r&vid=103> (Accessed: 17 July 2022).

## ● Sklený strop

Počet mužov výrazne prevyšuje počet žien na vedúcich pozíciách na celom svete. Iba 12 percent ľudí na pozícii CEO vo firmách sú ženy. Dôvody sú rôzne. No nemožnosť prekonať isté bariéry sa týka žien s adekvátnym vzdelaním, so schopnosťami, skúsenosťami i s ambíciami. Ide o problém nerovnosti na pracovisku. Ženy hovoria, že sa cítia vynechané zo spoločenských udalostí, čelia mikroagresii,

sexuálnemu obťažovaniu a rôznym predsudkom. Zvykne sa hovoriť, že narážajú do skleného stropu, či lezú aj po rozbitom rebríku (Sandberg, 2015).

Sklený strop je označenie sociálnej bariéry, ktorá bráni ženám i iným znevýhodneným skupinám v povýšení na najvyššie pozície v manažmente. Môže označovať aj jav, keď majú tieto znevýhodnené skupiny posty v strednom manažmente, ale už sa nedostanú do vyššieho manažmentu. Strop je medzník, po ktorý sa daná osoba dostane, a prívlastok sklený znamená, že ďalšie vyššie pozície sú síce viditeľné, ale reálne nedosiahnuteľné. A to aj keď majú uchádzačky potrebné schopnosti, danosti i vzdelanie. Ide o kultúru, nepísané pravidlá, zvyklosti, normy, zaužívané postupy riadenia a systému fungovania, hodnotenia a kognitívne skreslenia, ktoré znemožňujú človeku vystúpať po kariérom rebríčku až na vrchol (Aspekt A, no date). Ak sa aj nejakému jednotlivcovi podarí sklený strop preraziť, neznamená to, že strop už v danej spoločnosti či inštitúcii neexistuje. Ide len o výnimočný prípad. Ak sa aj viacerí cez sklený strop do vyšších pracovných pozícií dostanú, môžu naraziť až na takzvané sklené steny. Tie spôsobujú ich oddelenie od vysokých pracovných pozícií a znamenajú neprijatie či nezapadnutie, čím spôsobujú ďalšie bariéry vo fungovaní (Sandberg, 2015).

S pojmom sklený strop súvisí aj pojem sklený výťah. Ide o proces rýchlejšieho alebo zrýchleného kariérneho postupu mužov vo feminizovaných odvetviach a profesiách. Je to tlak a podpora daného prostredia i okolia na to, aby stúpali vyššie a zastávali riadiace funkcie. Zatiaľ čo ženy čelia neviditeľným bariéram a často stúpajú po rebríkoch v havarijnom stave, mužov výťah vyvezie na mocenské pozície (Aspekt B, no date).

## Na zamyslenie:

- 1) Zamyslite sa nad výhodami, ktoré môže priniesť rodová diverzifikácia najvyšších mocenských postov, a skúste si aspoň 10 z nich zapísať.
- 2) Navrhňte, aké stratégie a nástroje by mohli ženám pomôcť pri prekonávaní sklených stropov.

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt A (no date) *Sklený strop: (Glass ceiling) date*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=s&vid=107> (Accessed 15 July 2022).
- Aspekt B (no date) *Sklený výťah: (Glass escalator)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&ltr=s&vid=186> (Accessed 15 July 2022).
- Sandberg, Sh. (2015) *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*. London: Ebury.



## ● Rovnosť medzi mužmi a ženami v rozhodovacích procesoch

Nedostatočne zastúpenými sú skupiny obyvateľstva, ktoré sú systematicky vylučované z procesov rozhodovania. Väčšina politických strán i väčšina parlamentov a vlád je v rámci EÚ vedená mužmi. Pri dosahovaní vrcholových pozícií v politike existujú formálne i neformálne siete. Najmä neformálne kontakty majú zväčša muži, čím si udržiavajú dominanciu a rozhodujú. Rodové stereotypy a očakávania, stranícka politika a zaužívaná politická kultúra sú kľúčovými aspektmi brániacimi ženám v dosiahnutí rovného zastúpenia (European Institute for Gender Equality A, 2016).

European Institute for Gender Equality (Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, EIGE) vyvíja online interaktívny nástroj merajúci rodovú citlivosť politického orgánu. Skúmajú sa ním kritériá ako volebný systém, pracovné prostredie a podmienky. Jeho cieľom je identifikovať diskriminačné praktiky, ktorým čelia političky, a rozvíjať opatrenia na ich riešenie (European Institute for Gender Equality B, 2016).

Zistenia EIGE ukazujú, že rodové stereotypy a vnútorná kultúra politických strán naďalej zapríčiňujú pomalý pokrok smerom k rovnakému zastúpeniu mužov a žien. To sa jasne prejavuje v číslach, ktoré ukazujú, že ženy zastávajú iba jednu z troch vysokých politických rozhodovacích pozícií a sú vo všeobecnosti vo výrazne vyššej miere sústredené na ministerstvách a parlamentných výboroch so sociálno-kultúrnymi funkciami, akými sú školstvo, zdravotníctvo a kultúra, pričom muži dominujú v štátnych funkciách, akými sú obrana, spravodlivosť a zahraničná politika (European Institute for Gender Equality A, 2016).

Rovnosť mužov a žien v rozhodovacích procesoch je kľúčovým predpokladom efektívnej demokracie a dobrej správy vecí verejných. Štátne a verejné inštitúcie v demokratických spoločnostiach majú povinnosť poskytovať nediskriminujúce služby a vytvárať podmienky na presadzovanie a ochranu ľudských práv a rovnosti. Nedostatočné zastúpenie žien v rozhodovacích procesoch znamená, že súčasná forma demokracie je „demokracia s mužskou tvárou“ či „mužská demokracia“, teda ide o neúplnú a skreslenú formu demokracie s otáznou mierou legitimity (Mesochoritsová, Holubová and Ostertágová, 2019). Kvalitnú demokraciu netvoria len kvalitné inštitúcie, ale aj miera účasti rôznych sociálnych skupín na tvorbe verejných politík.

## Na zamyslenie:

- 1) Vysvetlite dôvody výraznej dominancie žien na sociálno-kultúrnych politických pozíciách a mužov v oblasti obrany, spravodlivosti a zahraničnej politiky.
- 2) Namodelujte situáciu, že by ženy dominovali v oblasti obrany, spravodlivosti a zahraničnej politiky a muži na sociálno-kultúrnych politických pozíciách. Zmenilo by sa niečo?

## Zoznam použitej literatúry

- European Institute for Gender Equality A (2016) *Gender equality in power and decision-making: Journalist Thematic Network*. Available at: <https://euagenda.eu/publications/gender-equality-in-power-and-decision-making-journalist-thematic-network> (Accessed: 14 July 2022).
- European Institute for Gender Equality B (2016) *Rodová rovnosť v politickom rozhodovaní*. Available at: [file:///C:/Users/Katedra%20politol%C3%B3gie/Downloads/2016.1523\\_mh0116064skn\\_pdfweb\\_20170511095723%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Katedra%20politol%C3%B3gie/Downloads/2016.1523_mh0116064skn_pdfweb_20170511095723%20(1).pdf) (Accessed: 14 July 2022).
- Mesochoritsová, A., Holubová, B. and Ostertágová, A. (2019) *Rodová rovnosť pre politikov a političky*. Available at: <http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2020/05/Rodov%C3%A1-rovnos%C5%A5-pre-politi%C4%8Dky-a-politikov.pdf> (Accessed: 15 July 2022).

## ● Mansplaining

Mansplaining, čiže doslovne preložené ako mužské vysvetľovanie, nemá úderný ekvivalent v slovenskom jazyku. Jeho význam je však pejoratívny a znamená nechcené a nepotrebné vysvetľovanie vecí najmä mladým ženám v oblastiach, v ktorých sú expertkami. Ide o akt, keď muž nevyžiadané vysvetľuje, vo všeobecnosti najčastejšie žene (v zriedkavých prípadoch i mladšiemu mužovi), niečo, o čom si myslí, že o tom vie viac ako ona (on). Či už o všeobecne známych neodborných veciach alebo o vysoko odborných špecifických bez ohľadu na to, aký je stupeň jeho znalostí v porovnaní so znalosťami druhej osoby (Minor, 2021). Mansplaining nie je izolovaným javom, ale vyústením oveľa hlbšieho problému a nie je správne ho marginalizovať ako povýšenectvo či nadradenosť. Jeho následkom je podrývanie a podlamovanie sebavedomia, zvyšovanie pochybovania o sebe a vlastné obmedzovanie, ako aj umlčovanie hlasov prevažne mladých žien (Tramontana, 2020).

Mansplaining je následok patriarchálneho vnímania sveta. Spája sa s rodovými predsudkami a súčasnou predstavou maskulinity. Tá stavia mužov do

hierarchicky nadradenej pozície a s vytvorenou predstavou dominancie i vo svete informácií a vedomostí. Súčasťou toho je predpoklad, že žena je menej informovaná, menej kompetentná a potrebuje muža, aby jej veci vysvetlil. Mansplaining sa môže spájať aj so stereotypom, že ženy sú síce schopné logicky a racionálne myslieť, no nie sú schopné byť autoritami. Mansplaining je typickejší pre privilegovanejších mužov, no nemusí to byť nevyhnutné pravidlo (Goodwin, 2021).

Štúdie ukazujú, že na stretnutiach muži viac hovoria, je pravdepodobnejšie, že vyrušia, prevezmú konverzáciu a menej často načúvajú. Štúdia z roku 2004 realizovaná na študentoch a študentkách práva z Harvardu zistila, že pri mužoch bola o 50 percent vyššia pravdepodobnosť, že v triede povedia aspoň jeden komentár, a takmer o 150 percent vyššia pravdepodobnosť, že dobrovoľne prehovorí tri- alebo viackrát (Reeves, 2021).

S mansplainingom súvisí aj pojem maninterrupting. Ide o zamýšľané alebo nezamýšľané prerušovanie žien. Zo štatistických údajov Human Rights Channel (no date) vyplynulo, že 80 percent žien uviedlo, že boli v práci konfrontované s fenoménom „mansplaining“ a „maninterrupting“.

## Na zamyslenie:

- 1) Uveďte príklady mansplainingu a maninterruptingu, s ktorými ste sa už stretli, a vymyslíte stratégie, ako ich v škole, na pracovisku alebo v spoločnosti ako takej eliminovať.
- 2) Vyhľadajte si informácie o bropropriatingu a rozdiskutujte tento jav.

## Zoznam použitej literatúry

- Goodwin, K. (2021) *Mansplaining, explained in one simple chart*. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20180727-mansplaining-explained-in-one-chart> (Accessed: 11 July 2022).
- Human Rights Channel (no date) *Sexism: See it. Name it. Stop it*. Available at: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-en.html> (Accessed: 14 July 2022).
- Minor, M. (2021) *Proven Ways To Deal With Mansplaining, Manologues And Maninterrupting*. Available at: <https://www.forbes.com/sites/mariamminor/2021/02/22/proven-ways-to-deal-with-mansplaining-manologues-and-maninterrupting/?sh=3a87cc54c1c2> (Accessed: 11 July 2022).
- Reeves, A. N. (2021) *Mansplaining, maninterrupting & bropropriating*. Available at: <https://research.umich.edu/wp-content/uploads/2021/12/maninterruptions-bropropriation-and-mansplaining-2-yellow-paper-series.pdf> (Accessed: 11 July 2022).

- Tramontana, M. K. (2020) *Why Are Men Still Explaining Things to Women?*. Available at: <https://www.nytimes.com/2020/09/09/us/why-are-men-still-explaining-things-to-women-mansplaining-authority-gender.html> (Accessed: 11 July 2022).

## ● Marginalizácia

Marginalizácia je jav, keď je jednotlivcovi, viacerým osobám, komunitám či ľuďom istých spoločných charakteristík upieraná možnosť prístupu k základným zdrojom, službám či príležitostiam. Ide o proces vytlačania na okraj spoločnosti, ktorý znemožňuje adekvátnu účasť na sociálnom, ekonomickom, verejnom a politickom živote. Jeho vyústením býva často materiálna deprivácia, chudoba (Mowat, 2015). Marginalizácia sa označuje aj ako sociálne vylúčenie. Nie je to však následok individuálneho zlyhania, ale dôsledok fungovania viacerých systémov či štruktúr, predsudkov a zamýšľaných či nezamýšľaných diskriminačných prvkov. V prípade individuí či skupín, kde je marginalizácia dlhotrvajúcejším javom, ide o zlyhanie mechanizmov zabezpečujúcich sociálnu integráciu. Sociálna exklúzia pretrváva v čase a priestore a postihuje najviac ľudí, ktorí sa niečím odlišujú od väčšinovej populácie (Liberties, 2021).

Medzi faktory a zároveň príčiny a dôsledky exklúzie patria nedostatok financií, diskriminácia, chýbajúca podpora (napríklad verejný priestor nedostatočne prispôsobený potrebám danej skupiny), nedostatok príležitostí zapojiť sa do verejného diania, nedostatok zručností, kvalít, vzdelania (Slovenská sieť proti chudobe, no date).

Opakom sociálnej exklúzie je sociálna inklúzia. Ide o proces zlepšenia podmienok vyčlenených skupín a ich vtiahnutie do diania v spoločnosti spolu s právami a povinnosťami. Zlepšenie podmienok znamená prístup k zdrojom (vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti, financiám...) a odstraňovanie stigiem, predsudkov a akejkoľvek formy diskriminácie. Kľúčovou je reálna politická zapojenosť, keď tieto skupiny obsadzujú aj vysoké politické posty a majú tak skutočný vplyv na tvorbu politík priamo vplývajúcich na ich život (Stránska, no date).

### Na zamyslenie:

- 1) **Popíšte skupiny, ktoré trpia na Slovensku najčastejšie marginalizáciou a navrhňte aspoň tri nástroje, ktorými sa odstráni ich diskriminácia na trhu práce alebo v spoločnosti ako takej.**
- 2) **Vyhľadajte si informácie o nástrojoch a spôsoboch integrácie a pokúste sa identifikovať ich slabé miesta.**

## Zoznam použitej literatúry

- Liberties (2021) *What Is Marginalization? Definition And Coping Strategies*. Available at: <https://www.liberties.eu/en/stories/marginalization-and-being-marginalized/43767> (Accessed: 5 July 2022).
- Mowat, J. G. (2015) 'Towards a New Conceptualisation of Marginalisation', *European Education Research Journal*, 14(5), pp. 454-476.
- Slovenská sieť proti chudobe (no date) *Sociálna exklúzia/vylúčenie*. Available at: <https://sapn.info/co-je-to-chudoba/socialna-exkluziavylucenie/> (Accessed: 5 July 2022).
- Stránska, T. (no date) *Svet medzi riadkami – Chudoba a sociálne vylúčenie*. Available at: [file:///C:/Users/Katedra%20politol%C3%B3gie/Downloads/Chudoba%20a%20soci%C3%A1lne%20vyl%C3%BA%C4%8Denie%20pdf\\_.pdf](file:///C:/Users/Katedra%20politol%C3%B3gie/Downloads/Chudoba%20a%20soci%C3%A1lne%20vyl%C3%BA%C4%8Denie%20pdf_.pdf) (Accessed: 5 July 2022).

## ● Maskulinita a toxická maskulinita

Toxická maskulinita je súbor správania a presvedčení, ktoré zahŕňajú potláčanie emócií alebo maskovanie trápenia či problémov, udržiavanie vzhľadu tvrdosti a nedostupnosti a násilia ako indikátoru moci. Teda správanie a myslenie „tvrdého chlapa“. Toxická maskulinita je aj o tom, že chlapcov neučíme otvorene prejavíť emócie, ale hovoríme o potrebe tvrdosti v správaní a výzore a že čokoľvek iné ich robí „ženskými“ alebo slabými. Toxická maskulinita je termín často používaný na opis negatívnych aspektov prehnaných mužských vlastností (Salam, 2019).

Toxická maskulinita ubližuje aj mužom. Vymedzuje napríklad predsudky a stereotypy mužskosti, najmä „hegemoniálnu mužskosť“. Jej charakteristikou sú dominancia, sila, individualizmus, súťaživosť, racionalita, neomylnosť, necitlivosť, potreba riskovať, byť v centre diania a podobne. Negatívna maskulinita môže zahŕňať aj agresivitu, sexuálnu agresivitu či kontrolu, potláčanie emócií, hyperkonkurencieschopnosť, potrebu ovládať ostatných, pocity nároku na niekoho či niečo, tendencia k násiliu alebo radosť z neho, izolácia, nízka miera empatie či šovinizmus a sexizmus (Johnson, 2020). Takéto „macho“ postoje ovplyvňujú zdravie mužov a ich medziludské vzťahy. Muži častejšie predčasne zomierajú v dôsledku príčin, ako sú napríklad dopravné nehody, vraždy či samovraždy, a častejšie ako ženy nadmerne užívajú alkohol a omamné a psychotropné látky (Mesochoritsová, Holubová and Ostertágová, 2019).

Odstránenie toxického správania mužov má výrazný vplyv na ich oslobodenie od očakávaní a dáva im priestor byť samými sebou bez ohľadu na spoločenské normy.

## Na zamyslenie:

- 1) Porovnajte, aké prejavy toxickej maskulinity najviac škodia chlapcom v predproduktívnom veku, mužom v produktívnom veku a mužom v postproduktívnom veku.
- 2) Zamyslíte sa nad tým, ako vníma spoločnosť ženu s „stereotypne mužskými“ črtami – dominanciou, silou, individualizmom, súťaživosťou, heterosexuálnosťou, racionalitou, neomylnosťou, necitlivosťou, potrebou riskovať, byť v centre diania atď.

## Zoznam použitej literatúry

- Johnson, J. (2020) *What to know about toxic masculinity*. Available at: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/toxic-masculinity> (Accessed: 16 July 2022).
- Mesochořitisová, A., Holubová, B. and Ostertágová, A. (2019) *Rodová rovnosť pre politikov a političky*. Available at: <http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2020/05/Rodov%C3%A1-rovnos%C5%A5-pre-politi%C4%8Dky-a-politkov.pdf> (Accessed: 15 July 2022).
- Salam M. (2019) *What is toxic masculinity? In Her Words*. Available at: <https://www.nytimes.com/2019/01/22/us/toxic-masculinity.html> (Accessed: 16 July 2022).

## ● Sexizmus

Sexizmus je jav úzko prepojený s vlastnosťami „typickými“ pre rod. Ide o rodovo podmienenú diskrimináciu vychádzajúcu z presvedčenia o povahe žien a mužov a úlohách, ktoré by mali zastávať v spoločnosti. Sexistické domnienky o ženách a mužoch, ktoré sa prejavujú ako rodové stereotypy, vedú k hierarchizácii, ktorá môže byť vedomá a nepriateľská, alebo môže byť nevedomá, prejavujúca sa ako nevedomá zaujatosť. Sexizmus sa môže dotknúť každého, no obzvlášť postihnuté sú ženy. Môže postihnúť aj mužov a chlapcov, najmä ak nevyhovujú stereotypným rodovým rolám, a aj nebinárnych ľudí. Označujeme ním akýkoľvek prejav (akt, slovo, obraz, gesto, dotyk) založený na myšlienke, že niektoré osoby, najčastejšie ženy, sú pre svoje pohlavie menejcenné a submisívne v oblasti sexualit. Sexizmus je akýkoľvek typ správania súvisiaci so sexom a pohlavím, ktorý si osoba, ktorej je určený, neželá. Navyše účelom alebo účinkom je uraziť túto osobu alebo vytvoriť zastrašujúce, nepriateľské, urážlivé alebo znepokojujúce prostredie (Aspekt, no date). Nie je neškodný. Vytvára pocity menejcennosti až bezcennosti, autocenzúry, zmeny v správaní a aj zhoršenie zdravotného stavu (European Institute for Gender Equality, no date).

So sexizmom súvisia objektifikácia, sexualizácia, harassment, stalking, psychická a psychologická kontrola a vydieranie, nevhodné sexuálne podfarbené vtipy, nútenie k akýmkoľvek dotykom, nútenie k akýmkoľvek sexuálnym praktikám, pokus o znásilnenie i znásilnenie, aj sexuálne motivovaná vražda (European Institute for Gender Equality, no date).

Human Rights Channel (no date) uvádza, že 63 percent novinárov bolo konfrontovaných so slovným napádaním; 58 percent žien zvolených do parlamentu sa stalo terčom sexistických útokov na sociálnych sieťach; v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska 66 percent opýtaných dievčat vo veku 16 – 18 rokov zažilo alebo bolo svedkom používania sexistického jazyka v škole; 59 percent žien v Amsterdame uviedlo, že zažilo nejakú formu pouličného obťažovania; vo Francúzsku 50 percent opýtaných mladých žien nedávno zažilo nespravodlivosť alebo ponižovanie, pretože sú ženy (Human Rights Channel, no date).

Toxický vplyv sexizmu môže byť pre niektoré ženy a mužov horší v dôsledku ich etnickej príslušnosti, veku, zdravotného stavu či hendikepu, sociálneho pôvodu, náboženstva, rodovej identity, sexuálnej orientácie alebo iných faktorov.

## Na zamyslenie:

- 1) Skúste vysvetliť, prečo sa sexizmus dotýka mužov viac ojedinele.
- 2) Zamyslíte sa nad vzájomnou interakciou kultúrneho kontextu krajiny a miery sexizmu, ktorá sa v nej vyskytuje.

## Zoznam použitej literatúry

- Aspekt (no date) *Sexizmus: (Sexism)*. Available at: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=69> (Accessed: 18 July 2022).
- European Institute for Gender Equality (no date) *What is sexism?*. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexism> (Accessed: 18 July 2022).
- Human Rights Channel (no date) *Sexism: See it. Name it. Stop it*. Available at: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-en.html> (Accessed: 18 July 2022).

## ● Aktivizmus za mužské práva

Aktivizmus za mužské práva vznikol ako reakcia na feminizmus druhej vlny v 70. rokoch 20. storočia. Postupne sa etablovalo hnutie „oslobodzovania mužov“ s cieľom poskytnúť kritické pochopenie konvencií a kontextov maskulinity.

Podobne ako feministické hnutie, aj pôvodné hnutie za oslobodenie mužov sa zameralo na riešenie stereotypov a podmienok, ktoré ovplyvnili mužov a maskulinitu v sociálnom, kultúrnom a politickom kontexte. Následne sa hnutie za oslobodenie mužov rozdelilo na dve frakcie: tie, ktoré boli profeministické, a tie, ktoré boli antifeministické (McDonald, 2019).

Oba prúdy vychádzali z konceptu mužských privilégií a spôsobov, akými mužské (dominantné) práva nepriaznivo ovplyvnili ženy na celom svete. Členovia hnutia za oslobodenie mužov, ktorí sú v súlade s feministickými princípmi, sa etablovali v témach patriarchálnych noriem celej spoločnosti, ktoré chápali ako škodlivé pre všetky pohlavia. Podporovali myšlienku, že rodové stereotypy vytvorili v spoločnosti škodlivé fenomény pre mužov aj pre ženy. Tento prúd podporoval myšlienky, aby muži mohli prejavovať svoju citlivú stránku, byť aktívni v súkromnej domácej sfére či výrazne prorodinne orientovaní. Druhý, antifeministický prístup, sa snažil etablovať ako „aktivisti za práva mužov“ (Ross, 2014).

Aktivizmus za mužské práva je hnutie, ktorého hlavným heslom je boj za mužské práva v sociálnych a politických kontextoch. Problematické je, že často býva zásterkou na boj proti feminizmu. Na svoju existenciu a rozmach využíva najmä internet, kde vzniká podhubie na podporu ideológie, rozvoj komunity a radikalizáciu. Skupiny spojené s krajnou pravou historicky zastávali mizogýnné, antifeministické a sexistické názory. V súčasnosti sú určité časti krajnej pravice silne poháňané antifeministickými ideológiami, čo vedie k vzniku a rozvoju skupín mužskej nadradenosti. V USA sú to napríklad Proud Boys a Return of Kings (Ross, 2014). Niektoré podskupiny antifeministického mužského aktivizmu, ako napríklad „nedobrovoľný celibát“ (tzv. incels) veria, že sexuálne vzťahy sú ľudským právom, ktorého boli zbavení v dôsledku normalizácie rodovej rovnosti a globálneho feminizmu. Navyše, antifeministické krídlo často šíri zámerne klamstvá ako napríklad: feministky nenávidia mužov a chcú obrátiť svet proti nim; súdnictvo je zaujaté voči mužom a v prospech žien v sporoch o opatrovníctvo detí; mužská obriezka je rovnako zlá ako mrzačenie ženských pohlavných orgánov; médiá vykresľujú mužov horšie ako ženy; obvinenia zo znásilnenia ženy často zneužívajú a podobne (Gall, no date; Whyte, 2018).



## Na zamyslenie:

- 1) Zamyslíte sa nad dôvodmi vzniku antifeministického krídla aktivizmu za mužské práva a jeho spojitosti s toxickou maskulinitou.
- 2) Rozdiskutujte vami vybrané naratívy prezentované skupinami Proud Boys či Return of Kings a ich dosah na kariérne voľby dievčat na stredných školách.

## Zoznam použitej literatúry

- Gall, S. (no date) *Men's rights groups: Everything you need to know*. Available at: <https://mensgroup.com/mens-rights-groups/> (Accessed: 25 July 2022).
- McDonald, H. (2019) *An introduction to men's rights activists (MRAS)*. Available at: <https://thesecuritydistillery.org/all-articles/an-introduction-to-mens-rights-activists-mras> (Accessed: 25 July 2022).
- Ross, J. (2014) *The 8 Biggest Lies Men's Rights Activists Spread About Women*. Available at: <https://www.mic.com/articles/90131/the-8-biggest-lies-men-s-rights-activists-spread-about-women> (Accessed: 25 July 2022).
- Whyte, L. (2018) *'Young men should be furious': Inside the world's largest gathering of men's rights activists*. Available at: <https://www.opendemocracy.net/en/5050/young-men-should-be-furious-inside-worlds-largest-mens-rights-activism/> (Accessed: 25 July 2022).

## O autorke

**Mgr. Renáta Dulinová Bzdilová, PhD.**, pôsobila na Katedre politológie FF UPJŠ v Košiciach a tiež ako členka vedeckých časopisov na Slovensku i v zahraničí. Má za sebou viaceré vedecké i výskumné projekty. Zúčastňovala sa zahraničných stáží, prednáškových pobytov i učiteľských výmen. Pracuje aj ako politická poradkyňa. Momentálne pôsobí ako lektorka v organizácii Ženský algoritmus, kde sa venuje podpore a vzdelávaniu žien. Vo svojom výskume aj praxi sa venuje problematike práv žien, rodovej rovnosti a odstraňovaniu diskriminácie.

# Inklúzia a diverzita na pracovisku

Alexandra Madarászová

## ABSTRAKT

Význam inklúzie a diverzity je pre našu spoločnosť nespochybniteľný. Napriek tomu je problém spojený s diskrimináciou marginalizovaných skupín na pracovisku stále častým javom. A to i napriek tomu, že zmiešané kolektívy zvyšujú zisk a obrat firiem a výrazne prispievajú k budovaniu dobrého mena spoločností i spokojnosti klientov a klientok aj vlastných zamestnancov a zamestnankýň. Cieľom kapitoly je predstaviť základné pojmy súvisiace s inklúziou a diverzitou na pracovisku, priblížiť význam a výhody, ktoré z tejto iniciatívy plynú pre všetky zúčastnené strany, a stručne načrtnúť legislatívny kontext inklúzie a diverzity v súčasnom právnom systéme i to, ako môžu firmy a inštitúcie zlepšiť svoje interné postupy smerom k tolerancii a rovnosti. Súčasťou kapitoly je aj analýza súčasných pracovných podmienok pre ženy spolu s priblížením tradičných stereotypov a predsudkov, ktoré ženám bránia v kariérnom raste.

## ● Inklúzia a diverzita – základný kameň spoločnosti

Téma diverzity, rovnosti a inklúzie je v súčasnosti strategickou hnacou silou vo veľkých, globálnych spoločnostiach či inštitúciách, ktoré dokázali dostatočne včas pochopiť, že homogénne pracovné tímy neprinášajú taký efekt, ako by firmy a organizácie očakávali. Už dávno nie je otázka diverzity a inklúzie len nástrojom na budovanie dobrého mena firmy – táto iniciatíva predstavuje jeden zo základných pilierov našej spoločnosti. Pracovný tím, v ktorom sa každý človek cíti rešpektovaný, uznávaný a pochopený, totiž výrazne prispieva k zlepšeniu vzťahov so zákazníkmi či s klientkami, zvyšuje inovatívnosť a prílev talentov, generuje zisky firiem a vytvára také pracovné prostredie, z ktorého môže prosperovať celá spoločnosť (O'Donovan, 2018). Na dôležitosť tejto iniciatívy apeluje aj Agenda 2030 vydaná Organizáciou Spojených národov s celkovo 17 cieľmi trvalo udržateľného rozvoja, ktoré majú viesť k odstráneniu chudoby, ochrane životného prostredia a zaisteniu prosperity pre všetkých (United Nations, 2015). Diverzity

a inklúzie sa dotýkajú *cieľ č. 5*, ktorý je zameraný na dosiahnutie rodovej rovnosti, *cieľ č. 8*, ktorého pomocou má byť dosiahnutý inkluzívny a udržateľný hospodársky rast, plná zamestnanosť a dôstojná práca pre všetkých, ďalej *cieľ č. 10* zameraný na zníženie nerovnosti v rámci krajín a medzi nimi a v neposlednom rade *cieľ č. 16*, ktorý sa pokúša o podporu mierovej a inkluzívnej spoločnosti či budovanie efektívnych, zodpovedných a inkluzívnych inštitúcií (ibid.).

Význam inklúzie a diverzity v spoločnosti i na pracovisku si uvedomuje čoraz viac štátnych i neštátnych aktérov – v dnešnom svete sú totiž rozmanitosť, zastúpenie a rovné príležitosti ekonomicky i ľudsky nevyhnutné. Avšak na to, aby mohla byť táto iniciatíva úspešne a efektívne implementovaná v pracovnom prostredí, je nevyhnutné dostatočne pochopiť obsahovú podstatu jednotlivých pojmov, porozumieť ich vzájomnému vzťahu a uvedomiť si pozitíva, ktoré z tohto prístupu vyplývajú pre všetky zúčastnené strany – zamestnancov a zamestnankyne, zamestnávajúce firmy a inštitúcie i celú spoločnosť.

## ● Základné pojmy

Nasledujúce kľúčové pojmy sú nevyhnutné na adekvátne pochopenie problematiky: *diverzita*, *inklúzia*, *stereotypy*, *predsudky*, *diskriminácia* a *rovné zaobchádzanie*. Ich správne uchopenie predstavuje prvý krok k zmene postoja jednotlivca i firmy, a preto je dôležité si stručne predstaviť každý z týchto pojmov.

**Diverzita** v najširšom zmysle slova znamená rozdielnosť, rozmanitosť či rôznorodosť, avšak teoreticky i prakticky siaha tento pojem oveľa ďalej (Zvolenská, 2020). Diverzita je akákoľvek dimenzia, ktorej pomocou môžeme rozlišovať skupiny a ľudí navzájom. Ide o vedomé prijatie faktu, že každý človek je jedinečný z hľadiska charakteristík, akými sú *vek*, *pohlavie*, *vzdelanie*, *národnosť*, *sexuálna orientácia*, *zdravotné postihnutie*, *náboženstvo* či *etnicita*, čo sú viditeľné, resp. zjavné aspekty (Charta diverzity Slovensko, 2023), avšak rozdiely medzi nami môžu byť aj na prvý pohľad neviditeľné – sem zaraďujeme napríklad to, či je človek *introvert alebo extrovert*, *aké má životné či pracovné skúsenosti*, či *akým spôsobom zmýšľania disponuje* (Index diverzity, 2023). Diverzita tak predstavuje kolektívnu zmes rozdielov a podobností, ktorá zahŕňa napríklad individuálne a organizačné charakteristiky, hodnoty, presvedčenia, skúsenosti, zázemie, preferencie a správanie (Zvolenská, 2020).

**Inklúzia** spočíva vo vytvorení takej pracovnej kultúry, ktorá v plnej miere rešpektuje rozdielnosť jednotlivcov, s ktorými zaobchádza spravodlivo a s úctou, umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam rovnaký prístup k príležitostiam

a zdrojom a dáva každému istotu, že je v tíme rovnocenný a potrebný (Zvolenská, 2020). Ide o vytvorenie bezpečného prostredia, ktoré prijíma ľudí takých, akí sú, a v ktorom dominuje vzájomné porozumenie a tolerancia (SNSLP, 2023). Inklúzia je spojená s individuálnymi pocitmi každého človeka a jeho interakciou s okolitým prostredím, kolegami a kolegyňami a vedúcim personálom v prostredí, v ktorom spoločne pracujú (ILO, 2022). Dôležitým aspektom je fakt, že inklúzia nie je len tiché tolerovanie rozdielov, ale aktívne vyhľadávanie spôsobov, ako pre každého vytvoriť príjemné pracovné prostredie. Takýto prístup presahuje rámec zákona, pretože sa dotýka internej kultúry, ktorá ovplyvňuje každodennú atmosféru a vzťahy na pracovisku (SNSLP, 2023). Ako uvádza Coqual (2020), pre zamestnancov a zamestnankyne sú v tomto smere kľúčové štyri faktory: cítiť uznanie a rešpekt zo strany kolegov, kolegyň a zamestnávateľov; mať pozitívne a autentické interakcie so svojimi rovesníkmi, manažérkami a vedúcimi pracovníkmi; cítiť podporu v každodennej práci a kariérnom rozvoji; a byť v súlade s účelom, víziou a hodnotami firmy, v ktorej pracujú.

**Stereotypy** predstavujú určité presvedčenia o črtách, atribútoch a charakteristikách pripisovaných rôznym sociálnym skupinám, ktoré slúžia na zjednodušovanie spracovania informácií. Zväčša sú vytvárané spoločným presvedčením, ktoré reprezentuje spoločenské a kultúrne skúsenosti človeka, a sú v spoločnosti šírené prostredníctvom inštitúcií, rovesníkov a rovesničok, masmédií, literatúry a rodiny (Rosette, Akinola and Ma, 2015). Keďže ľudia disponujú obmedzenou schopnosťou spracovávať veľké množstvo informácií v krátkom čase, je pre nás typické využívanie kognitívnych skratiek, ktorými sa snažíme porozumieť svetu okolo nás. To však môže viesť k vytváraniu takých zovšeobecnení, ktoré síce pripisujú všetkým členom a členkám jednej skupiny rovnaké črty, no ktoré nezohľadňujú reálne rozdiely medzi jednotlivcami v skupine (Bednarska-Wnuk and Syper-Jędrzejak, 2015).

**Predsudky** sa v odbornej literatúre často zamieňajú so stereotypmi a bývajú vnímané ako vzájomné synonymá. Napriek tomu sú medzi týmito výrazmi určité rozdiely, ktoré je nutné rozlišovať. Kým stereotypy predstavujú kognitívnu zložku medziskupinových vzťahov, predsudky predstavujú afektívnu zložku, ktorá je zväčša poznačená emóciami (Rosette, Akinola and Ma, 2015). Ide tak o zaujaté hodnotenie určitej skupiny, založené na skutočných alebo pociťovaných charakteristikách, v kombinácii s pocitmi ako úzkosť, strach, závisť, hnev alebo nepriateľstvo (ibid.). Typickými cieľovými skupinami, na ktoré sa často aplikujú predsudky, sú ženy, migrujúci ľudia, žiadatelia a žiadateľky o azyl, členovia a členky LGBTI+ komunity, ľudia inej farby pleti, ľudia inej ako kresťanskej viery, starší

ľudia, dlhodobo nezamestnaní a ľudia s telesným alebo mentálnym znevýhodnením (Cohrs and Duckitt, 2012).

**Diskriminácia** predstavuje také konanie, pri ktorom sa s jednotlivcom zaobchádza menej priaznivo ako s inými osobami v porovnateľnej situácii (Vagaská, Pavlíčková and Kováčová, 2020). Ide o znevýhodňujúce, menej priaznivé konanie namierené proti jednej osobe či celej skupine, ktorej sú odopierané určité práva či možnosti, a to bez akéhokoľvek objektívneho dôvodu (SNSLP, 2023). V demokratickej spoločnosti nie je diskriminácia tolerovaná a jej zákaz je premietnutý do právneho poriadku. K diskriminácii často dochádza na pracovnom trhu, je povinnosťou každého zamestnávateľa a zamestnávateľky jej predchádzať, riešiť jej prípadné porušenie a aktívne podporovať obeť týchto skutkov (Vagaská, Pavlíčková and Kováčová, 2020). Zároveň musí každý zamestnávateľ zabezpečiť rovné zaobchádzanie so zamestnancami a zamestnankyňami a s potenciálnymi kandidátmi a kandidátkami na zamestnanie, a to na všetkých stupňoch prijímacieho procesu a pracovnoprávneho vzťahu.

**Zásada rovného zaobchádzania** spočíva v ochrane pred diskrimináciou, prijímaní opatrení na predchádzanie diskriminácie, v zaistení rovnakých príležitostí pre všetkých a v zabezpečení rovnakého prístupu všetkých jedincov k zdrojom (Index Diverzity, 2023). Táto zásada však nevyžaduje, aby zamestnávateľ pristupoval ku každému identicky – práve naopak. Zásada rovného zaobchádzania vyžaduje, aby zamestnávateľ zohľadnil osobitné požiadavky a potreby konkrétneho zamestnanca a zamestnankyne a prispôbil tak pracovné prostredie, pokiaľ možno, potrebám všetkých (Vagaská, Pavlíčková and Kováčová, 2020).

## ● Inklúzia a diverzita na pracovisku – význam a výhody

Prístup jednotlivých firiem k náboru nových síl a „starostlivosť“ o svojich zamestnancov a zamestnankyne patrí k faktorom, ktoré ľudia uchádzajúci sa o pracovnú pozíciu zohľadňujú. Podľa prieskumu skupiny Glassdoor<sup>1</sup> (2020) považuje až

---

1 Ide o tím skúsených odborníkov a odborníčok na kariérne poradenstvo, ktorých cieľom je pomáhať zamestnancom a zamestnankyniam a ľuďom uchádzajúcim sa o zamestnanie získať relevantné údaje a cenné poznatky o možnom kariérnom raste, o príprave na pohovory, o spôsoboch vyjednávania o platoch, o postupoch diverzity a inklúzie, o angažovanosti personálu a zamestnávateľov a mnohé ďalšie.

76 percent uchádzačov a uchádzačiek o zamestnanie diverzitu za veľmi dôležitý faktor pri výbere zamestnávateľa. Dôvody sú prosté: pracovné prostredie, ktoré nerešpektuje diverzitu, vyvoláva napäté situácie, ktoré môžu skončiť priamou diskrimináciou. Mnohí ľudia sa preto v takýchto situáciách uchýľujú k ukrývaniu svojich vlastností, charakteristík či návykov, ktoré pokladajú za problematické vo svojom pracovnom kolektíve. Podľa výskumu spoločnosti Credit Suisse (2016) sa u zamestnancov a zamestnankýň, ktorí musia na pracovisku skrývať svoju sexuálnu orientáciu, zvyšuje až o 73 percent pravdepodobnosť, že z pracovnej pozície odídu o tri roky skôr ako ich kolegovia a kolegyne. Zaujímavé zistenia prinieslo aj tvrdenie Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO), že slabá a nedostatočná komunikácia zo strany vedenia, nevhodné postupy komunikácie a neinkluzívne riadenie vo firme patria medzi rizikové faktory, ktoré napomáhajú vzniku duševných ochorení (WHO, 2022). Správne nastavené firemné prostredie môže zároveň prispieť k výchove spoločnosti smerom k tolerancii a akceptácii rozdielov – stále sme totiž ako spoločnosť neprekonali predsudky. Svedčia o tom údaje z Eurobarometra (2019) – na Slovensku by následkom negatívnych predsudkov o rómskej komunite odmietlo pracovať v kolektíve s človekom rómskeho pôvodu až 30 percent opýtaných. Napriek týmto negatívnym štatistikám považujú mnohé firmy diverzitu a inklúziu za jednu z firemných hodnôt, ktorú vnímajú ako súčasť svojej internej kultúry (Index diverzity, 2023). Niet sa čomu čudovať, tento prístup je pre firmy čistým prínosom.

Podľa Charty diverzity Slovensko (2023) sú pre firmy prvým veľkým benefitom implementácie inkluzívneho prístupu na pracovisku dobrá povest' a reputácia, ktoré môžu prispieť k zlepšeniu pozície firmy na trhu, k nárastu počtu klientov a zákazníčok či obchodných partnerov, a celkovo k pozitívnym ekonomickým výsledkom. Firma, ktorá nerešpektuje zásady rovného prístupu a nekoná proti diskriminácii na pracovisku, sa vystavuje riziku straty dobrého mena a odlevu kvalitných pracovných síl. V prípade, že k takýmto situáciám dochádza vo verejnoprávných subjektoch, môže nerešpektovanie férového prístupu na pracovisku viesť k strate dôvery verejnosti v štát a orgány verejnej moci.

Ďalším veľkým prínosom je kvalita a produktivita zamestnancov a zamestnankýň a prílev talentov. Inkluzívne pracovné prostredie, ktoré rešpektuje rozdiely a ľudia sa v ňom cítia dostatočne pohodlne a bezpečne, aby mohli otvorene prezentovať svoje myšlienky a nápady, výrazne prispieva k zvýšeniu inovácií a prílevu jedinečných nápadov, z ktorých môže firma alebo inštitúcia následne prosperovať (Blain, Royal and Stark, 2019). Podľa globálneho prieskumu spoločnosti Accenture Research (2019) sú diverzita a inklúzia pre inovácie kľúčové – ochota a schopnosť zamestnancov a zamestnankýň prinášať do firmy inovatívne

riešenia a nápady je v spoločnostiach so silnou kultúrou rovnosti šesťkrát vyššia. Okrem toho sa zvyšuje výkonnosť pracovníkov a pracovníčok, kreativita riešenia problémov a všeobecne pracovná morálka (Index diverzity, 2023). Tolerancia na pracovisku zároveň výrazne znižuje úroveň stresu zamestnancov a zamestnankýň i vedúcich pracovníčok a pracovníkov, ktorí nemusia riešiť každodenné sťažnosti či problémy svojich podriadených. Nemožno však zabúdať na to, že absencia sťažností automaticky neznamená, že diskriminácia na pracovisku nejestvuje – aj zdanlivo „nevinné“ poznámky, posmešky či vtipy môžu vyústiť do odlevu zamestnancov a zamestnankýň, ktorí sa rozhodnú nepriaznivú situáciu vyriešiť zmenou zamestnania (Charta diverzity Slovensko, 2023).

Za zmienku stojí i finančný aspekt, ktorý inkluzívne prostredie firmám prináša – napríklad Charta diverzity Slovensko (2023) uvádza, že firmy s vyšším zastúpením žien na riadiacich pozíciách dosahujú o 25 percent vyššie zisky oproti priemernému v danom obore. Diverzne riadiace tímy majú o 33 percent vyššiu úspešnosť, že prinesú lepšie ako priemerné zisky, o 70 percent vyššiu pravdepodobnosť, že úspešne expandujú na nové trhy, a o 19 percent vyššie príjmy z inovácií ako firmy s podpriemernou rozmanitosťou (Zvolenská, 2020). S tým súvisí i predchádzanie vzniku nákladov – zamestnávateľ, ktorý dbá o prevenciu diskriminácie na pracovisku a jej prípadný výskyt obratne rieši, predchádza vzniku nákladov, akými sú náklady na právne zastúpenie v súdnom spore v prípade podania antidiskriminačnej žaloby zo strany zamestnanca alebo zamestnankyne a prípadné súdne trovy, či náklady na výberové konania na nového personálu, ako aj na jeho zaškolenie v prípade, keď sa zamestnanci alebo zamestnankyne rozhodnú zamestnanie opustiť.

Uvedené štatistiky a prieskumy dokazujú, že diverzita a inklúzia sú reálnym prínosom pre všetky zúčastnené subjekty a je na mieste podporovať ich implementáciu v globálnom rozsahu naprieč odbojami.

## ● Legislatívny kontext inklúzie a diverzity

V Európskej únii je iniciatíva inklúzie a diverzity podchytená smernicami a odporúčaniami, o ktoré sa jednotlivé členské štáty môžu pri vlastnej implementácii opierať. Sem spadajú napríklad smernica Rady (2000/78/ES z 27. novembra 2000), ktorou sa stanovuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v zamestnaní a povolani vrátane diskriminácie na základe veku a sexuálnej orientácie (Rada EÚ, 2000), smernica Európskeho parlamentu a Rady (2006/54/ES z 5. júla 2006) o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovného zaobchádzania



s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Európsky parlament a Rada EÚ, 2006), či odporúčania Komisie zo 7. marca 2014 o posilnení zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien prostredníctvom transparentnosti (Európska komisia, 2014). Ďalší významný dokument zameraný na odstránenie rodových nerovností je Stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. Táto stratégia predkladá politické ciele a opatrenia, vďaka ktorým sa má do roku 2025 dosiahnuť významný pokrok na ceste k Európe s rovným postavením žien a mužov. Medzi jej hlavné ciele patria ukončenie nespravodlivosti na základe pohlavia, spochybňovanie rodových stereotypov, odstránenie rodových rozdielov na trhu práce, dosiahnutie rovnej účasti v rôznych odvetviach hospodárstva, riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, odstránenie rozdielov v zaobchádzaní s mužmi a ženami a dosiahnutie rodovej vyváženosti v rozhodovaní a politike (Gender Equality Strategy, 2022).

Ďalší európsky dokument, ktorý vznikol z iniciatívy Európskej komisie, je Európska charta diverzity, ktorá nabáda k účasti zamestnávateľov a zamestnávateľiek na vytváraní a rozvoji inkluzívneho pracovného prostredia (Charta diverzity, 2022). Na Slovensku bola Charta diverzity spustená 30. mája 2017. Jej podpísaním sa zamestnávatelia zaväzujú vytvárať a udržiavať inkluzívne pracovné prostredie, a to bez ohľadu na vek, pohlavie, etnicitu, náboženstvo, sexuálnu orientáciu či zdravotné znevýhodnenie<sup>2</sup> (Charta diverzity Slovensko, 2023).

V priestore Slovenskej republiky bolo významným medzníkom prijatie antidiskriminačného zákona, vďaka ktorému sa do našej legislatívy dostali pojmy ako dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania, rovnosť príležitostí, zákaz diskriminácie, prijímanie opatrení pred diskrimináciou, ako aj dočasné vyrovnávacie opatrenia, inklúzia, manažment diverzity či rozmanitosť (SNSLP, 2023). Táto iniciatíva, ktorá sa do slovenského právneho systému dostala predovšetkým z tradície európskeho komunitárneho práva, dnes tvorí súčasť všetkých štátnych oblastí – reguluje pracovnoprávny vzťah, sociálne zabezpečenie, zdravotnú starostlivosť, vzdelávanie či prístup k tovaru a službám (ibid.).

V kontexte pracovného trhu sa slovenské firmy a inštitúcie postupne približujú k iniciatíve inklúzie a diverzity na pracovisku – mnohé z nich dnes verejne deklarujú svoje záväzky v budovaní lepších pracovných podmienok pre všetkých. Čo však v našom prostredí stále chýba v porovnaní so zahraničím, sú pravidelné tréningy na tému inklúzie, ktoré by firmy poskytovali svojim zamestnancom a zamestnankyniam – na Slovensku je takýchto firiem zhruba o štvrtinu menej

---

2 Na upresnenie: ide o dobrovoľnú iniciatívu.

(PWC, 2018). Najväčší rozdiel je pri tréningoch zameraných na ukotvenie inkluzívneho správania do bežných firemných činností, akými sú vytváranie nových produktov, zákaznicke služby atď. – tu je rozdiel v podiele slovenských firiem takmer šesťnásobne nižší (ibid). Jedným z možných dôvodov je neistota firiem, ako správne implementovať jednotlivé princípy tak, aby boli reálnym prínosom nielen pre firmu ako celok, ale najmä pre zamestnancov a zamestnankyne, ktorých sa táto iniciatíva týka. V tomto smere môže byť nápomocné vykonanie *rodového auditu*, ktorý dokáže objektívne zhodnotiť slabé miesta vrámci spoločnosti či inštitúcie, na ktoré sa následne môže vedenie firmy zamerať. Rodový audit vytvára komplexný obraz o tom, do akej miery zaisťuje daná organizácia či inštitúcia rovné príležitosti, ako sa správa k ženám i mužom, ako je zaistený prístup k informáciám a zdrojom, či aké rodové dopady budú mať ich vlastné iniciatívy na všetky marginalizované skupiny (Cassidy, 2017).

## ● Riadenie diverzity – ako správne začať?

Riadenie diverzity predstavuje dlhodobý systematický proces, ktorý sa zameriava na vytvorenie pracovných podmienok umožňujúcich plné rozvinutie osobného potenciálu každého jednotlivca v spoločnosti (Mužáková, 2014). Jadrom tejto iniciatívy však nie je zvýšenie počtu zástupcov a zástupkýň marginalizovaných skupín, ale predovšetkým snaha o vytvorenie prostredia plného rešpektu, dôvery a empatie, ktoré si cení talenty a jedinečnosť každého človeka na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach danej organizácie. Riadenie diverzity je vhodným nástrojom pre firmy, ktoré sa rozhodnú pozitívne pracovať s rôznorodosťou a efektívne využívať rozdielnosť pracovnej sily ako hnaciu silu organizácie. Aby však bol tento prístup skutočne efektívny, musí sa stať súčasťou internej kultúry a riadenia ľudských zdrojov (Sokolovský, 2009). Ide o proces zmeny konceptu riadenia, ktorý ovplyvňuje celú podnikovú a organizačnú kultúru a cielene ju mení na akceptáciu rozdielov (ibid.). Cieľom riadenia diverzity je nastaviť princípy inklúzie, ktoré umožnia každému členovi a každej členke tímu naplno rozvinúť svoj pracovný potenciál a uplatniť vlastné rozdielne názory, skúsenosti či prístupy a maximálne tak prispieť k rozvoju a úspešnosti organizácie (Armstrong, 2007).

Aby bola inklúzia na pracovisku skutočne efektívna, musia sa jednotlivé prístupy a postupy realizovať na všetkých organizačných úrovniach, čo môže firma dosiahnuť viacerými spôsobmi. Mor-Barak (2005) uvádza, že medzi hlavné oblasti riadenia diverzity patria:

- vedenie manažmentu: úlohou vrcholného manažmentu je vedenie veľkých projektov zameraných na rozmanitosť. Jednou z možností je využitie externých firiem zameraných na posudzovanie dosiahnutej úrovne inklúzie či vypracovanie konkrétnych stratégií, ktoré slepé miesta vo firme pokrývajú;
- vzdelávanie a školenia: organizovanie seminárov a workshopov s cieľom zvýšiť povedomie o význame a výhodách rozmanitosti a tolerancie na pracovisku;
- výkonnosť a zodpovednosť: vypracovanie akčných plánov diverzity na splnenie cieľov konkrétnych organizačných jednotiek a dôraz na vedúcich pracovníkov a pracovníčky, ktorí nesú zodpovednosť za tieto ciele;
- rovnováha pracovného a súkromného života: zvyšovanie ponuky flexibilného pracovného času, akými sú práca z domu, spoločná práca, práca na polovičný úväzok tak, aby vyhovoval rôznym potrebám zamestnancov a zamestnankýň;
- kariérny rozvoj a plánovanie: zavádzanie kariérneho rozvoja a plánovacích iniciatív pre ženy a členov a členky marginalizovaných skupín s cieľom zabezpečiť spravodlivé možnosti povýšenia pre zamestnancov a zamestnankyne s vysokým potenciálom a zvýšiť tak zastúpenie rozmanitosti na manažérskych pozíciách (Mor-Barak, 2005).

V ideálnom prípade si každá firma vyhradí konkrétnu osobu alebo tím, zodpovednú za implementáciu stanovených cieľov v oblasti diverzity a inklúzie, monitorovanie ich dodržiavania a kontrolu ich plnenia a prínosov. Základom je úplné porozumenie problematiky, sledovanie trendov v oblasti inklúzie a flexibilné reagovanie na zmeny, ktoré môžu vo firme kedykoľvek nastať. Odbornosť, kontinuálne vzdelávanie a komunikácia so všetkými segmentmi organizácie sú preto pre zodpovednú osobu či tím kľúčové, aby sa správne podchytili princípy inklúzie.

## ● Ženy na pracovisku

Aj napriek značnému pokroku v otázkach rodovej rovnosti existuje v spoločnosti stále mnoho bariér, ktoré bránia jej úplnému dosiahnutiu. Jednou z oblastí, kde sa v súčasnej dobe najčastejšie stretávame s diskrimináciou z dôvodu pohlavia, veku, manželského či rodinného stavu, je pracovná sféra, v ktorej často

dochádza k porušovaniu zásady rovného prístupu žien a mužov k zamestnaniu, odmeňovaniu, kariérenému napredovaniu, odbornému vzdelávaniu či k pracovným podmienkam (Kiklicová, 2014). Napriek tomu, že ženy sú rovnako schopné, pracovité či ambiciózne ako muži, čelia v mnohých spoločnostiach prekážkam, ktoré im sťažujú kariérny postup – výsledkom je nízka miera zastúpenia žien na vedúcich pozíciách. Ako uvádza Hlinková (2022), na každých 100 mužov, ktorí sú povýšení na manažéra z neradiacej funkcie, pripadá len 87 rovnako povýšených žien a iba 82 žien inej farby pleti. Rovnako problematické je rozdielne odmeňovanie mužov a žien za podobnú, či dokonca rovnakú prácu<sup>3</sup>. Oba tieto aspekty sú vo veľkej miere následkom stále sa vyskytujúcich rodových stereotypov a predsudkov, s ktorými musia ženy na pracovisku dennodenne bojovať.

Rodové stereotypy, resp. tradičné chápanie mužských a ženských rolí či predsudky spojené s „tradičnou“ mužskou a ženskou prácou, sú všeobecne prijaté presvedčenia o tom, ako by sa ženy a muži mali v spoločnosti a na pracovisku správať a aké od nich má spoločnosť očakávaní (TJR, 2021). Najčastejšie sa stretávame s tvrdením, že ženy sú lepšie v starostlivosti o domácnosť a deti, sú emocionálne, nemajú technické zručnosti, zatiaľ čo muži sú silní, racionálni a logicky myslíaci (ibid). Tieto vedomé, resp. nevedomé predsudky, podľa ktorých sú ženy hodnotené počas celého pracovnoprávneho vzťahu (v podstate už na prijímacom pohovore), negatívne ovplyvňujú nielen ich kariérny rast, ale i vnímanie efektivity ženskej práce v spoločnosti (Microsoft, 2021). To často spôsobuje, že ženy samy podceňujú svoje schopnosti, uchylujú sa k menej lukratívnym

---

3 Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (v angličtine *the gender pay gap*) je rozdiel v priemernom hrubom hodinovom zárobku medzi ženami a mužmi. Vychádza z miezd vyplatených priamo zamestnancom a zamestnankyniam pred odpočítaním dane z príjmu a odvodov na sociálne zabezpečenie. Niektoré z dôvodov týchto rozdielov v odmeňovaní žien a mužov súvisia s *nadmerným zastúpením žien v sektoroch s relatívne nízkymi platmi*, ako sú starostlivosť, zdravotníctvo a vzdelávanie, ktoré bývajú systematicky podhodnotené, ďalej v *nerovnomernom podiele platenej a neplatenej práce*, keď ženy síce majú viac pracovných hodín týždenne ako muži, no trávajú viac hodín neplatenou prácou. Častým dôvodom je i *platová diskriminácia*, keď ženy zarábajú menej ako muži za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (Európska komisia, 2023). Ďalšie možné dôvody rozdielov v odmeňovaní sú štrukturálne a súvisia s odlišnou úrovňou dosiahnutého vzdelania či rozsahom dosiahnutých pracovných skúseností, a v neposlednom rade je častou príčinou i problematika skleného stropu (v angličtine *the glass ceiling*), ktorá odkazuje na neviditeľné bariéry brániace kariérenému postupu žien. Sklený strop sa vzťahuje na situácie, keď je postup kvalifikovanej osoby v hierarchii organizácie zastavený z dôvodu nejakej formy diskriminácie, najčastejšie sexizmu alebo rasizmu. Táto situácia sa označuje ako „strop“, pretože vytvára obmedzenie blokujúce postup nahor, a „sklo“, pretože obmedzenie nie je okamžite zjavné a zvyčajne ide o nepísanú a neoficiálnu diskriminačnú politiku (Afza and Newaz, 2008).

pozíciám či vedome upúšťajú od svojich pracovných ambícií. Tieto mikroagresie podkopávajú autoritu žien a signalizujú, že pre ne bude náročnejšie obstať v pracovnom prostredí (Hlinková, 2022). Podľa Dyrtra (2014) sú tak ženy náchylnejšie na vyhorenie, stres a vyčerpanie, pretože, ako uvádza Kiklicová (2014), ženy musia v pracovnom prostredí dokazovať svoje schopnosti a zručnosti dvakrát viac a dvakrát tvrdšie ako muži.

Ženy sa zároveň často stretávajú s predsudkami týkajúcimi sa ich rodinného života – vo firemnom prostredí sa ešte stále vyskytuje názor, že ženy po dosiahnutí určitého veku budú chcieť mať deti a usadiť sa, čím sa výrazne znížia ich pracovný výkon a sústredenie<sup>4</sup>. Tento predsudok týkajúci sa materstva (anglicky *maternal bias*) mení ženy na zamestnankyne „druhej“ kategórie, a následkom tzv. sankcií za materstvo<sup>5</sup> bývajú často spomalené či brzdené v ich kariérom raste (TJR, 2021). V prípade mužov, ktorí majú či v krátkej dobe plánujú mať deti, však panuje opačný efekt – zamestnávateľia im v takýchto prípadoch často mzdy navýšia, pretože sa im zvyšujú povinnosti ako živiteľov rodiny – dochádza k tzv. prémii za otcovstvo (ibid.). Faktory pohlavia a materstva tak zohrávajú významnú úlohu v tom, či boli ženy na pracovnom pohovore prijaté alebo odmietnuté, či dostali zvýšenie platu a šancu postúpiť, alebo im bol rozvoj vo firme nepriamo odopretý (Hlinková, 2022).

Stáva sa i to, že zamestnávateľ ponúkne ženám nižšiu štartovaciu mzdu a predpokladá, že žena je od malička vedená k „poslušnosti a pokore“ (TJR, 2021). Ak sa žena napriek týmto predsudkom presadí a podarí sa jej v konkurenčnom boji uspieť, často naráža na tzv. nesúladi rolí, inými slovami na protichodné očakávania, aké od žien – líderiek spoločnosť má (AAUW, 2016). Na jednej strane sa od vodkyň očakáva, že sa budú správať v súlade s tým, čo spoločnosť považuje za „ženské“, a teda, že budú láskavé, milé a kooperatívne. Na druhej strane, ak ženy zastupujú líderské pozície, sú od nich vyžadované vlastnosti ako asertivita či súťaživosť, ktoré spoločnosť stereotypne považuje za „mužské“. Ženy sa tak ocitajú v komplikovanej situácii, pretože ak tieto svoje zručnosti prejavia, spoločnosť ich považuje za málo ženské.

4 Tento predsudok už vyvrátili súčasné výskumy, ktoré dokazujú, že ženy – matky sú v pracovnom prostredí oveľa efektívnejšie ako muži či ich bezdetné kolegyne (Krapf, Ursprung and Zimmermann, 2014). O tejto skutočnosti hovorí i Sheryl Sandberg v knihe *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*, ktorá pojednáva o nerovnostiach, ktorým musia ženy stále čeliť v modernom svete (Sandberg, 2013).

5 Tzv. *motherhood penalty* predstavuje termín, ktorý popisuje systematické nevýhody, s ktorými sa ženy stretávajú na pracovisku, keď sa stanú matkami, pokiaľ ide o plat, vnímanú kompetenciu a výhody v porovnaní s inými pracovníčkami (Correll, Benard and Paik, 2007).

Podľa Lean In (2019) sa ženy na pracovisku často stretávajú s predsudkami o výkonnosti (anglicky *performance bias*), ktoré sú založené na hlboko zakorenenejších a nesprávnych predpokladoch o schopnostiach žien a mužov. Spoločnosť má tendenciu podceňovať výkony žien a preceňovať výkony mužov, v dôsledku čoho musia ženy pracovať oveľa viac, aby dokázali, že sú rovnako kompetentné ako muži. To je dôvod, prečo sú ženy často prijímané na základe ich minulých úspechov, ktoré sú dôkazom ich zručností, zatiaľ čo muži sú často prijímaní na základe ich potenciálu, t. j. predpokladu, že disponujú požadovanými zručnosťami. S tým úzko súvisia aj predsudky pripisovania (anglicky *attribution bias*), pre ktoré vnímame ženy ako menej kompetentné a máme preto tendenciu pripisovať im menej uznania za úspechy a zároveň ich viac obviňovať z prípadných chýb. To platí aj v situácii, keď ženy a muži pracujú spoločne na jednom projekte, za ktorý však zväčša dostanú väčšie uznanie muži. Tento predsudok tak môže spôsobiť, že ženy o sebe začnú pochybovať a podceňovať svoje schopnosti a potenciál.

Častým, veľakrát nevedomým predsudkom, je tzv. predsudok spriaznenosti (anglicky *affinity bias*). Ten spočíva v podvedomom vyhľadávaní ľudí, ktorí sú podobní našej povahe, skúsenostiam, výzoru, a vyhýbaní sa ľuďom, ktorí sa nám na prvý pohľad zdajú odlišní alebo iní ako my. V kontexte pracovného prostredia tak môže tento typ predsudkov znamenať, že vedúci pracovníci či manažérky budú podvedome inklinovať k zamestnancom alebo zamestnankyniam, v ktorých vidia sami seba, budú im venovať viac času a pravdepodobne budú takýmto ľuďom dávať priaznivejšie hodnotenia. Vzhľadom na to, že väčšinu mocenských pozícií zastávajú muži bielej farby pleti, predstavuje predsudok spriaznenosti zvlášť negatívny problém pre ženy, ktoré môžu byť z tohto dôvodu na pracovisku prehliadané.

Ďalším typom predsudkov, s ktorým sa môžu ženy na pracovisku stretnúť, je predsudok „páčivosti“ (anglicky *likeability bias*), ktorý má základy v historických očakávaniach o tom, akí majú byť muži a aké majú byť ženy. Tradične spoločnosť od mužov očakáva, že budú asertívni, bojovní a súťaživí, takže keď sa dostanú na vedúce pozície, je to akceptované ako prirodzené. Od žien však spoločnosť očakáva, že budú milé a poddajné, takže keď sa presadia, naše sympatie k nim výrazne klesajú. Tento typ predsudku sa prejavuje i pri voľbe jazyka, akým opisujeme ženy na vedúcich pozíciách – často sa v tejto súvislosti používajú výrazy ako príliš agresívne či panovačné, čo sa len zriedka používa v spojitosti s mužmi.

Ženy sa môžu stať obeťami diskriminácie na pracovisku nielen z dôvodu pohlavia, ale i v dôsledku svojej rasy, sexuálnej orientácie, zdravotného

postihnutia alebo iných aspektov svojej identity. V prípade, že dochádza k viacnásobnej, vzájomne prepojenej a prekrývajúcej sa diskriminácii, hovoríme o tzv. *interseksionalite*, ktorú výrazne rozšírila feministická právnička Kimberlé Crenshaw. Tá vysvetľuje, že ženy tmavej pleti sú v spoločnosti diskriminované dvakrát – podľa rodu, t. j. ako ženy všeobecne, a podľa rasy, t. j. ako osoby tmavej pleti (Crenshaw, 1991). V porovnaní so ženami bielej farby pleti tak tieto ženy dostávajú menšiu podporu zo strany manažérov a manažériek, majú horší prístup k vedúcim predstaviteľom a predstaviteľkám firmy a sú povýšené za oveľa dlhší čas. Podobne je tomu tak i v prípade žien z LGBTI+ komunity, ktoré sa môžu na pracovisku cítiť profesionálne vylúčené a pociťovať, že do kolektívu nepatria.

Negatívnu úlohu v kariérnom raste zohrávajú i sebalimitujúce presvedčenia žien, vyplývajúce z výchovy a kultúrneho kontextu, ktoré môžu výrazným spôsobom ovplyvňovať ich výkon i profesionálny rast. Často pramena z vecí, ktoré sa stali v detskom veku a ktoré sa môžu nečakane vynoriť neskôr v živote a spomaľiť kariéru. Ak tieto presvedčenia nie sú adekvátne riešené, môžu vyvolať pocity neistoty, spôsobiť nízku sebadôveru, obmedziť potenciál či brzdiť ženy, ako aj mužov v dosahovaní lepších výsledkov. Existuje mnoho sebalimitujúcich presvedčení, ktorým ženy v profesijnom živote čelia – samozrejme, môžu sa líšiť od človeka k človeku, ale mnohé čelia podobným prekážkam, pokiaľ ide o ich vlastné myšlienkové limity. Časté je presvedčenie, že konkrétna osoba nie je dostatočne dobrá či schopná na dané pracovné miesto, že nemá dostatočné skúsenosti či zručnosti, že danú prácu nezvládne alebo si ju nezaslúži, alebo že nikdy nebude jedna z najlepších a už vôbec nebude schopná viesť ostatných (Asana, 2021). V tomto smere je preto nevyhnutné tieto presvedčenia včasne identifikovať, uvedomiť si, odkiaľ pramena, a objektívne zhodnotiť, do akej miery sú pravdivé. Vhodné je zmeniť spôsob, akým na seba nazeráme, a transformovať negatívne myšlienky na pozitívne, ktoré môžu fungovať ako katalyzátory budúcich zmien.

Pre ženy je preto čoraz dôležitejšie, aby boli súčasťou takej firmy či organizácie, ktorá dostatočne zohľadňuje rozdielne požiadavky zamestnancov a zamestnankyň, buduje rovné a inkluzívne prostredie a vytvára atmosféru pohody a rozmanitosti, ktorá umožňuje rozvoj všetkých talentov bez ohľadu na vek, pohlavie, vierovyznanie či etnickú príslušnosť. Len také pracovné prostredie si vie udržať kvalitných, produktívnych a spokojných zamestnancov a zamestnankyne a dlhodobo napredovať.

## ● Záver

Význam inklúzie a diverzity si dnes uvedomuje už takmer každá veľká firma či inštitúcia, ktorá pochopila, že rozmanitosť v pracovnom prostredí je prospešná nielen pre spokojnosť zamestnancov a zamestnankýň, ale i pre firmy a inštitúcie samotné. Viaceré štúdie spomenuté v kapitole jasne indikujú, že prostredie, ktoré rešpektuje rozdiely medzi zamestnancami a zamestnankyňami, aktívne s nimi pracuje a podporuje rozvoj ich talentu, napreduje oveľa rýchlejšie ako firmy s homogénnou pracovnou silou. Inkluzívna firma dbá, aby sa jej ľudia cítili ako plnohodnotní a rovnocenní členovia a členky tímu, aby sa nebáli vyjadriť svoj názor či ukázať to, kým skutočne sú. Takto nastavená firma aktívne bojuje proti diskriminácii na pracovisku a buduje firemné prostredie s minimálnou mierou predsudkov či stereotypov.

Inklúzia je pre firmy veľkým benefitom nielen z hľadiska prílevu kvalitného ľudského kapitálu či nárastu inovácií. Táto iniciatíva výrazne zvyšuje pracovnú morálku a výkon zamestnancov a zamestnankýň, znižuje finančné náklady, bráni odchodu talentov či pomáha v budovaní dobrého mena firmy doma i v zahraničí. Firmy, ktoré aktívne pracujú na začlenení diverzity do svojich interných postupov, sú verejnosťou posudzované oveľa miernejšie ako firmy, ktoré diskrimináciu ticho tolerujú.

V oblasti diverzity a inklúzie je jednou z veľkých tém stále pretrvávajúce nerovné postavenie žien na pracovisku. V pracovnom prostredí musia ženy denne čeliť rôznym predsudkom či stereotypom, ktoré brzdia ich kariérny rast či ich nepriamo odrádzajú od pokusov presadiť sa. Ženy, hoci rovnako ambiciózne a pracovité ako muži, si musia svoje postavenie v práci tvrdo obhájiť a svojmu okoliu dokázať, že napriek rodinným záväzkom sú pre firmy rovnakým prínosom ako muži. Z tohto dôvodu je viac než dôležité, aby sa princípy inklúzie na pracovisku stali súčasťou čo najväčšieho počtu firiem a inštitúcií a nastavili tak nový štandard vedenia, ktorý zohľadňuje toleranciu, rešpekt a rovnosť všetkých.



# Praktické cvičenia

## Cvičenie č. 1:

Cieľom tohto cvičenia je identifikovať najčastejšie predsudky a stereotypy u členov a členiek kolektívu. Táto konkrétna inkluzívna aktivita, ktorú využíva i Massachusettská technická univerzita (MIT), je skvelým spôsobom, ako odbúrať mylné predstavy a stereotypy tým, že ľuďom dáva šancu na sebaidentifikáciu a zároveň stiera stereotypy, spojené s týmito identifikačnými faktormi. Študentky a študenti sa prostredníctvom cvičenia učia porozumeniu. Stávajú sa tiež schopnými nahliadnuť do života a skúseností iných ľudí a pochopiť, čomu musia v dnešnom svete čeliť nielen v pracovnom prostredí.

### Zadanie:

Každý z triedy si pripraví jeden papier formátu A4, ktorý preloží na polovicu tak, aby vznikli dva samostatné stĺpce. V tejto etape cvičenia pracuje každý samostatne.

#### 1. časť:

Do prvého stĺpca si každý napíše slová „ja som“ a do druhého stĺpca slová „nie som“. Medzi tieto dva stĺpce si veľkým tlačným písmom napíše slovo „ALE“. Výrok, ktorý budete skladať, bude mať teda nasledujúcu formu: „Ja som \_\_\_\_\_, ale nie som \_\_\_\_\_“. Pripravte si pod seba päť takýchto riadkov.

V druhom kroku sa každý jednotlivito zamyslite nad nejakým svojím univerzálnym identifikátorom, ktorý doplníte do prvého stĺpca. Sem je možné napísať charakteristiky, akými sú *pohlavie, rod, rasa, náboženstvo, etnikum, vek* a iné. Do druhého stĺpca následne doplníte stereotyp o tejto skupine, ktorý sa v spoločnosti často opakuje, no s ktorým sami nesúhlasíte (stereotyp môže byť pozitívny aj negatívny). Jednu charakteristiku môžete použiť aj opakovane, snažte sa však priradiť čo najviac rozdielnych stereotypov, na ktoré ste vo vlastnom živote narazili. Príklad výroku: „*Ja som žena, ALE nie som slúžka.*“

## 2. časť:

Následne pred triedou postupne odprezentujte svoje výroky. Vzájomne porovnajte, ktoré stereotypy sa opakovali najčastejšie, a spoločne sa zamyslite nad tým, prečo. Diskutujte o nasledujúcom:

- Myslíte si, že niektoré z uvedených stereotypov sa už podarilo prekonať? Naopak, ktoré v spoločnosti pretrvávajú najdlhšie?
- Akým spôsobom môžeme my ako spoločnosť bojovať proti negatívnym stereotypom?
- Ako by ste zareagovali, ak by ste sa s podobnou situáciou stretli vo vašom pracovnom prostredí? Máte podobnú skúsenosť?

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Cieľom tohto cvičenia je pomôcť študentkám a študentom vnímať diverzitu ako prínos pre kolektív, ktorý sa rozhodne podporiť inklúziu a rovnosť. Za pomoci interaktívnej kolektívnej aktivity si mladí ľudia zdokonalia svoje argumentačné zručnosti a preukážu schopnosť obhájiť svoj postoj relevantnými argumentmi. Zároveň sa učia mať otvorenú myseľ, byť tolerantní a akceptovať rozdiely.**

### Zadanie:

Cvičenie sa skladá z dvoch úloh.

#### 1. časť:

Predstavte si, že ste súčasťou veľkej zabehnutej firmy, dosahujúcej dobré pracovné výsledky, s dobrou reputáciou u klientov a klientok. Napriek tomu je interná atmosféra veľmi napätá, a to najmä pre strnulé vedenie, ktoré nie je otvorené novým trendom. Jednou z oblastí, na ktoré táto nepriaznivá politika vplyva, je výber zamestnancov a zamestnankyň, ktorý je veľmi homogénny – prevažnú väčšinu tvoria muži bielej farby pleti v strednom veku, podiel žien je necelých 10 percent. Všetci sú kresťanského vierovyznania. V kolektíve chýba etnická, náboženská či veková pestrosť, medzi zamestnancami a zamestnankyňami nie je nikto zdravotne znevýhodnený.

Spoločenský tlak postupne núti vedenie firmy prehodnotiť doterajšiu firemnú filozofiu, hoci aktuálne rozloženie síl nepovažuje za problematické. Vedenie si preto zavolá dve externé firmy, ktoré majú predstaviť výhody diverzity a inklúzie na pracovisku a vypracovať stratégiu, ktorá by firme v tomto smere pomohla.

Rozdelte sa na dve skupiny. Každá skupina zastupuje jednu externú firmu. Úlohou oboch skupín je vypracovať krátku prezentáciu, ktorej cieľom je presvedčiť firmu o implementovaní takých interných postupov, ktoré by zlepšili inklúziu na pracovisku. Pripravte si relevantné a výstižné argumenty, ktoré dokážu strnulé vedenie firmy presvedčiť o tom, že diverzita je v každom smere prínosom pre chod firmy aj pre jej ľudí. Pomocou internetu vyhľadajte ďalšie fakty, ktoré v tejto kapitole nezazneli, a svoje poznatky odprezentujte pred zvyškom triedy (rozsah sedem minút).

## 2. časť:

Obom skupinám sa podarilo vedenie firmy presvedčiť, že je čas zmeniť prístup k aktuálnym aj budúcim zamestnancom a zamestnankyniam. Keďže však spoločnosť doteraz fungovala podľa iných pravidiel, nevie, ako problematiku správne uchopiť, a vedenie vás tak žiada o vypracovanie konkrétnej stratégie, ako efektívne podporiť inklúziu a diverzitu na pracovisku. Každá skupina si preto pripraví päť konkrétnych odporúčaní, ktorými je toto možné dosiahnuť.

Pomocou internetu vyhľadajte, aké rôzne spôsoby majú firmy k dispozícii. Nebojte sa byť kreatívni, stratégia v tomto smere nemusí byť vôbec formálna či nudná. Svoje návrhy postupne odprezentujte pred zvyškom triedy. Následne diskutujte o témach:

- Ktorú z uvedených stratégií pokladáte za najužitočnejšiu a najefektívnejšiu?
- Aké kroky môžu podniknúť samotní zamestnanci a zamestnankyne, aby sa zlepšila inklúzia v kolektíve?
- Aké vlastnosti či schopnosti by mali mať manažéri/ky, aby efektívne viedli svojich zamestnancov a zamestnankyne?

## Zoznam použitej literatúry

- AAUW (2016) *Barriers and Bias. The status of women in leadership*. Available at: <http://girlsschools.org/wp-content/uploads/2017/11/Barriers-and-Bias-The-Status-of-Women-in-Leadership.pdf> (Accessed: 7 January 2023).
- Accenture Research (2019) *Equality=Innovation. Getting to Equal 2019: Creating a culture that drives innovation*. Available at: [https://www.accenture.com/\\_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF/Accenture-Equality-Equals-Innovation-Gender-Equality-Research-Report-IWD-2019.pdf%20-%20zoom=50](https://www.accenture.com/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF/Accenture-Equality-Equals-Innovation-Gender-Equality-Research-Report-IWD-2019.pdf%20-%20zoom=50) (Accessed: 6 January 2023).
- Afza, S. R. and Newaz, M. K. (2008) 'Factors determining the presence of glass ceiling and influencing women career advancement in Bangladesh', *BRAC University Journal*, 5 (1), pp. 85-92.
- Armstrong, M. (2007) *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada.
- Asana (2021) *10 limiting beliefs and how to overcome them*. Available at: <https://asana.com/resources/limiting-beliefs> (Accessed: 14 January 2023).
- Bednarska-Wnuk, I. and Syper-Jędrzejak, M. (2015) 'The meaning of stereotypes in the workplace in respect of employability', *Journal of Positive Management*, 6 (2), pp. 88-102.
- Blain, N., Royal, M. and Stark M. J. (2019) How the world's most admired companies drive D&I. *Human Resource Executive*. Available at: <https://hrexecutive.com/how-the-worlds-most-admired-companies-drive-diversity-and-inclusion/> (Accessed: 6 January 2023).
- Cassidy, J. A. (2017) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge.
- Cohrs, J. Ch. and Duckitt, J. (2012) 'Prejudice, Types and Origins of', *Christie, D. J.: The Encyclopedia of Peace Psychology*. Blackwell Publishing. pp. 1-7.
- Coqual (2020) *The Power of Belonging. What It is and Why it Matters in Today's Workplace*. Available at: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/CoqualPowerOfBelongingKeyFindings090720.pdf> (Accessed: 6 January 2023).
- Correll, S. J., Benard, S. and Paik, I. (2007) 'Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?', *American Journal of Sociology*, 112 (5), pp. 1297-1339.
- Credit Suisse (2016) *Credit Suisse ESG Research*. Available at: [https://research-doc.credit-suisse.com/docView?language=ENG&format=PDF&document\\_id=807075590&source\\_id=emcsplus&serialid=YU6DApYK4XIb4Ht4%2FE2TIMxtC7zr6wSCpdiQ92fLI5U%3D&cspld=null](https://research-doc.credit-suisse.com/docView?language=ENG&format=PDF&document_id=807075590&source_id=emcsplus&serialid=YU6DApYK4XIb4Ht4%2FE2TIMxtC7zr6wSCpdiQ92fLI5U%3D&cspld=null) (Accessed: 4 January 2023).
- Crenshaw, K. (1991) 'Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color', *Stanford Law Review*, 43 (6), pp. 1241-1299.
- Dytrt, Z. (2014) *Ženy a management: kreativita – inovace – etika – kreativní management*. Brno: BizBooks.
- Eurobarometer (2019) *Discrimination in the European Union*. Available at: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251> (Accessed: 4 January 2023).

- Európska komisia (2014) *Odporúčania Komisie zo 7. marca 2014 o posilnení zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien prostredníctvom transparentnosti*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EL> (Accessed: 9 January 2023).
- Európska komisia (2023) *The gender pay gap situation in the EU*. Available at: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) (Accessed: 13 January 2023).
- Európsky parlament a Rada EÚ (2006) *SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO> (Accessed: 9 January 2023).
- Gender Equality Strategy (2022) *Achievements in gender equality*. Available at: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en) (Accessed: 4 January 2023).
- Glassdoor (2020) *Glassdoor's Diversity and Inclusion Workplace Survey*. Available at: <https://www.glassdoor.com/blog/glassdoors-diversity-and-inclusion-workplace-survey/> (Accessed: 7 January 2023).
- Hlinková, L. (2022) Women In The Workplace 2022: manažérky odchádzajú do lepšieho viac než kedykoľvek predtým. *Lean In Network*. Available at: <https://www.leanin.sk/post/women-in-the-workplace-2022> (Accessed: 6 January 2023).
- Charta diverzity (2022) *Evropská Charta diverzity*. Available at: <https://diverzita.cz/cs/evropska-charta-diverzity> (Accessed: 7 January 2023).
- Charta diverzity Slovensko (2023) *Inklúzia a diverzita*. Available at: <https://www.chartadiverzity.sk/inkluzia-a-diverzita/> (Accessed: 5 January 2023).
- ILO (2023) *Transforming enterprises through diversity and inclusion*. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_841348.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf) (Accessed: 6 January 2023).
- Index diverzity (2023) *Index diverzity*. Available at: <https://indexdiverzity.sk> (Accessed: 5 January 2023).
- Kiklicová, M. (2014) Diskriminácia na pracovisku. *Mzdové centrum*. Available at: <https://www.mzdovecentrum.sk/odborny-clanok/diskriminacia-na-pracovisku.htm> (Accessed: 6 January 2023).
- Krapf, M., Ursprung, H. W. And Zimmermann, Ch. (2014) *Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence from the Groves of Academe*. Working Paper Series. Available at: <https://s3.amazonaws.com/real-dev.stlouisfed.org/wp/2014/2014-001.pdf> (Accessed: 13 January 2023).
- Lean In (2019) Bias Reference Sheet. *50 Ways to fight Bias*. Available at: [https://media.sgff.io/pagedata/2019-02-20/1550702747460/50-Ways-to-Fight-Bias-Presentation\\_Bias-reference-sheets\\_F.pdf](https://media.sgff.io/pagedata/2019-02-20/1550702747460/50-Ways-to-Fight-Bias-Presentation_Bias-reference-sheets_F.pdf) (Accessed: 14 January 2023).
- Microsoft (2021) *Understanding Unconscious Bias*. Available at: <https://mslearningcontent.microsoft.com/UnderstandingUnconsciousBias/story.html> (Accessed: 7 January 2023).

- Mor-Barak, M. E. (2005) *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*. SAGE Publications. Available at: <https://us.sagepub.com/en-us/nam/managing-diversity/book259165#description> (Accessed: 7 January 2023).
- Mužáková, K. (2014) *Diversity management: jeden z klíčových faktorů určujících úspěšnost manažerských činností v současném globálním a turbulentně se měnícím pro- středí*. Ostrava: Key Publishing.
- O'Donovan, D. (2018) Diversity and Inclusion in the Workplace, in Machado, C. and Davim, J. (ed): *Organizational Behaviour and Human Resource Management. Management and Industrial Engineering*, pp.73-108. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/320674512\\_Diversity\\_and\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/320674512_Diversity_and_Inclusion_in_the_Workplace) (Accessed: 7 January 2023).
- PWC (2018) *Priekum v oblasti diverzity a inklúzie na Slovensku 2018*. Available at: <https://www.pwc.com/sk/sk/publikacie/assets/2018/diversity-inclusion-survey-sk.pdf> (Accessed: 8 January 2023).
- Rada EÚ (2000) *SMERNICA RADY 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani*. Available at: [https://www.epi.sk/media/File/pdf/2000/27cc3913-6ba0-402c-8cdf-c5e1f7989673\\_pdf\\_DOC\\_2.pdf?attachment-filename=27cc3913-6ba0-402c-8cdf-c5e1f7989673\\_pdf\\_DOC\\_2.pdf](https://www.epi.sk/media/File/pdf/2000/27cc3913-6ba0-402c-8cdf-c5e1f7989673_pdf_DOC_2.pdf?attachment-filename=27cc3913-6ba0-402c-8cdf-c5e1f7989673_pdf_DOC_2.pdf) (Accessed: 9 January 2023).
- Rosette, A.S., Akinola, M. and Ma, A. (2015) Subtle discrimination in the workplace: Individual level factors and processes. *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. Available at: DOI 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.2 (Accessed: 5 January 2023).
- Sandberg, S. (2013) *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York City: Knopf.
- SNSLP (2023) *Rovné zaobchádzanie a diverzita na pracovisku*. Available at: <https://www.snslp.sk/vzdelavaci-modul/diverzita-na-pracovisku/> (Accessed: 8 January 2023).
- Sokolovský, T. (2009) *Informace o problematice diverzity a Diversity Management*. Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 2 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ Registračné číslo projektu: CZ.1.04/5.1.01/12.00069.
- TJR (2021) *Prečo ženy na Slovensku stále zarábajú menej ako muži?*. Available at: <https://www.totojerovnost.eu/preco-zeny-na-slovensku-stale-zarabaju-menej-ako-muzi/> (Accessed: 7 January 2023).
- United Nations (2015) *Transforming our world: The 2030 Agenda for sustainable development*. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (Accessed: 3 January 2023).
- Vagaská, I., Pavličková, Z. and Kováčová, Z. (2020) *Úvod do manažmentu diverzity a rovného zaobchádzania. Príručka pre školiteľov*. Available at: [https://index.balci.sk/wp-content/uploads/2021/10/Pontis\\_Manazment\\_diverzity\\_WEB.pdf](https://index.balci.sk/wp-content/uploads/2021/10/Pontis_Manazment_diverzity_WEB.pdf) (Accessed: 5 January 2023).
- WHO (2022) *Mental health at work*. Available at: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (Accessed: 4 January 2023).

- Zvolenská, M. (2020) *Diverzita a inklúzia: Kľúč k vyššej produktivite zamestnancov a šťastnej firemnej kultúre*. Available at: <https://workshop.sk/blog/diverzita-a-inkluzia-kluc-k-vyssej-produktivite-zamestnancov-a-statstnej-firemnej-kulture/> (Accessed: 5 January 2023).

## Odporúčaná literatúra

- Bisom-Rapp, S. and Sargeant, M. (2016) *Lifetime Disadvantage, Discrimination and the Gendered Workforce*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cekic, Ö. (2020) *Overcoming Hate Through Dialogue: Confronting Prejudice, Racism, and Bigotry with Conversation—and Coffee*. Miami: Mango Publishing.
- Ferdman, B. M. and Deane, B. R. (2013) *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hays-Thomas, R. (2016) *Managing Workplace Diversity and Inclusion: A Psychological Perspective*. London: Routledge.
- Hudson, D. (2022) *You Should Smile More: How to Dismantle Gender Bias in the Workplace*. Westport: City Point Press.
- MacKinnon, C. A. (2019) *Butterfly Politics: Changing the World for Women, With a New Preface*. Boston: Belknap Press.

## O autorke

**Ing. Alexandra Madarászová, PhD.**, je absolventkou doktorandského štúdia na Vysokej škole ekonomickej v Prahe, odbor medzinárodné politické vzťahy, kde v súčasnosti pôsobí ako externá spolupracovníčka. Vo svojej akademickej kariére sa špecializuje na feminizmus a rod v medzinárodných vzťahoch, politike a bezpečnosti s dôrazom na analýzu rodu ako nástroja politickej komunikácie a manipulácie v prostredí vysokej politiky. Zároveň sa venuje fenoménu nových médií, komunikácii a jazyku v politike či emóciám v nadväznosti na politiku a diplomaciu.

# **Ženy a verejná sféra. História a vývoj feministického hnutia**

**Alexandra Madarászová**



## ABSTRAKT

Historicky boli aktivity v spoločnosti delené medzi verejnú sféru, v ktorej aktívne pôsobili prevažne muži, a súkromnú sféru, do ktorej spadali prevažne ženy, od ktorých sa očakávala výchova detí, starostlivosť o domácnosť a minimálny záujem o domácu či zahraničnú politiku. Odopieranie vstupu žien do verejnej sféry a všeobecná nerovnosť medzi pohlaviami postupom času vyvolala nespokojnosť žien, ktoré požadovali rovnaké práva a status v spoločnosti, akými disponovali muži. Neutíchajúce boje vyústili do rozvoja feminizmu, ktorý dnes chápeme ako myšlienkové hnutie bojujúce za rovnosť, rovnoprávnosť a spravodlivosť, a ktoré sa postupne rozvíjalo v troch hlavných vlnách, pričom každé toto obdobie sa usilovalo o dosiahnutie iných cieľov za pomoci iných nástrojov. Nezhody v rámci samotnej teórie, ale aj zameriavanie sa na nové témy, časom vyústili do delenia feminizmu na rôzne prúdy, z ktorých najznámejšie sú liberálny, radikálny, marxisticko-socialistický, kultúrny a postkoloniálny feminizmus. Mnohé prúdy spája jedno – túžba po dosiahnutí rodovej rovnosti a rovnej spoločnosti pre všetkých, o ktorú sa, nanešťastie, bojuje ešte aj v 21. storočí.

## ● Ženy v súkromnej a verejnej sfére

Otázky spojené s postavením žien v spoločnosti sú ešte aj dnes predmetom mnohých úvah, diskusií či výskumov, ktoré sa snažia vysvetliť, prečo boli ženám a mužom historicky pripisované rozdielne spoločenské statusy. Ženy totiž po dlhú dobu nemali a v mnohých oblastiach stále nemajú rovnaké práva ako muži a taktiež im v značnej miere boli a čiastočne stále sú odopierané možnosti presadiť sa vo verejnej sfére. Právo vlastníť či dediť majetok, právo na vzdelanie či volebné právo boli po veľmi dlhý čas čisto mužskou záležitosťou a rovnoprávne postavenie si ženy museli veľmi tvrdo vybojovať (Bock, 2007). Po stáročia sa postavenie žien v spoločnosti výrazne menilo, avšak len (pomerne) nedávno spoločnosť dosiahla bod, v ktorom môžeme hovoriť o čiastočnej (hoci nie úplnej

a zďaleka nie ideálnej) rovnoprávnosti pohlaví<sup>6</sup>. A to všetko vďaka neúfňachajú-  
cemu boju žien za dosiahnutie toho, čo by malo byť v civilizovanom svete samo-  
zrejmosťou – rodovo spravodlivej spoločnosti, ktorá rešpektuje individuálne  
rozhodnutia v oblasti výchovy, vzdelania, obchodu či kariéry a ktorá dáva mož-  
nosti každému jedincovi dosiahnuť rovnaké ciele.

Kedysi však situácia vyzerala úplne inak. Postavenie žien a mužov v spo-  
ločnosti bolo striktné delené medzi aktivity vykonávané vo verejnej sfére a tie,  
ktoré sa odohrávali doma, vo sfére súkromnej. Takto nastavená spoločnosť vní-  
mala politiku, diplomaciu a iné verejné oblasti ako nadradené, ktoré znamenali  
prestíž a rešpekt a ktoré mohli byť vykonávané len tými najsilnejšími – a teda  
mužmi (Sima, 2016). Naproti tomu bola súkromná sféra v tradičnej spoločnosti  
prisudzovaná ženám, od ktorých sa očakávali výchova a vzdelávanie detí, sta-  
roostlivosť o domácnosť a minimálna (či dokonca nulová) angažovanosť v politic-  
kom živote (Smyth, 2008). Tento tzv. *koncept separátnych sfér* vychádzal z pred-  
pokladu rozdielnosti a zároveň komplementarity oboch pohlaví, ktorý zastával  
názor – *mužom štát, ženám rodina* (Gelnarová, 2010) – a ktorý vo veľkej miere  
odvodzoval svoje závery od biologických predispozícií žien a mužov, ktoré myl-  
ne považoval za deterministické aj pre sociálne vzťahy. Predpoklad, že ženy sa  
prírodzene odlišujú od mužov, bol základom dejín západných civilizácií, ktoré  
podľa Bourdieuhu (2000) presadzovali androcentrické videnie sveta, čo malo za  
následok vytvorenie rodových nerovností v spoločnosti. Mužom tak boli auto-  
maticky prisudzované atribúty ako *racionalita, fyzická sila, asertivita* či *odvaha*,  
a, naopak, ženám vlastnosti ako *citlivosť, empatia, starostlivosť* či *mierumilovnosť*,  
čo na dlhé roky predurčilo, kde ženy môžu a majú aktívne pôsobiť. Takéto zmýš-  
ľanie bolo ešte donedávna pevnou súčasťou vzorcov našej spoločnosti, ktoré si

---

6 V tomto smere je nutné zdôrazniť, že vzhľadom na rozsah kapitoly nie je jej cieľom detailne  
pokryť historické postavenie žien v spoločnosti od vzniku prvotných spoločností až po  
súčasnosť naprieč kultúrami. Stať sa zameriava na obdobie ľudských dejín, v ktorých sa  
začali prvé významné boje o zrovnoprávnenie pohlaví, ktoré postupne viedli k súčasnému  
stavu. Napriek tomu je vhodné spomenúť obdobie praveku, keď vznikali prvé rodiny,  
kmene či spoločenstvá, pre ktoré bolo kľúčové prežitie a zachovanie rodu. To si vyžadovalo  
starostlivosť o potomkov, ktorí boli dlho odkázaní na pomoc druhých. V tomto smere mala  
špecifické postavenie žena – matka, ktorej unikátny status v spoločnosti viedol k vzniku  
matriarchátu, resp. vlády ženy – matky. Toto obdobie v histórii je zatiaľ jediné, keď mali  
ženy výhradné postavenie vo svojom spoločenstve. Ženy neboli len hlavou domácnosti, ale  
i celého rodu, mali vysoký spoločenský status i úctu a boli považované za nedotknuteľné  
(Cichon, 2022). Toto obdobie tak predstavuje významný dôkaz toho, že postavenie žien  
v spoločnosti sa historicky výrazne menilo od čias ich najväčšieho vplyvu až po obdobia,  
v ktorých boli ženy vnímané ako ľudsky i právne menejcenné.

v rámci socializácie osvojujeme a podľa ktorých následne vytvárame očakávania toho, čo znamená byť ženou a čo znamená byť mužom v súčasnom svete.

Narušenie tradičného delenia spoločenských rolí nebolo celkom úspešné ani v období, keď sa na európskom kontinente začali šíriť myšlienky osvietenstva. To kládlo dôraz na prirodzenú rovnoprávnosť slobodných jedincov. Cieľom bolo zmeniť vnímanie človeka ako poddaného jedinca na človeka – občana (Gelnarová, 2010) a operovať tak s myšlienkami rovnosti a univerzality. Avšak, otázka postavenia žien bola stále nejednoznačná – najväčšie mená vtedajšieho hnutia zastávali protichodné názory na to, aké práva majú byť ženám priznané. Medzi tých, ktorí bojovali za úplnú rovnosť žien a mužov, patrili napríklad markíz de Condorcet, ktorý počas prvých rokov Francúzskej revolúcie napísal esej na obhajobu práv žien a ich účasť v politike (Condorcet and Caritat, 1790), Theodor Gottlieb von Hippel (Sabourin, 2021), blízky priateľ a študent Immanuela Kanta, ktorý sa usiloval o zlepšenie občianskeho postavenia žien v Nemecku v osemdesiatom storočí, čiastočne i Voltaire, ktorý vo svojich dielach cielene vytváral ženské postavy, aby prelomil tradičné rodové roly a kritizoval tak sociálne konštrukty, ktoré vytvárajú nespravodlivé predsudky o ženách (Bates, 1995). Avšak iní, ako napríklad Jean-Jacques Rousseau, ktorý tvrdil, že ženy sú menej racionálne ako muži, a musia sa preto spoliehať na mužov, pokiaľ ide o ich blaho (Weiss, 1987), ostro vystupovali proti myšlienkam rovnosti a bojovali len za lepší spoločenský status mužov. Európske krajiny, ktoré sa riadili hodnotami a myšlienkami osvietenstva, napokon ženy do verejnej sféry nepustili – to postupne vyústilo do kampane, ktorá okrem rozšírenia ideí osvietenstva aj na ženy, žiadala i formálne uznanie rovnosti žien a mužov a rovnosť pohlaví pred zákonom (ibid). Z týchto úvodných snáh sa postupne rozvinulo feministické hnutie, ktoré aktívne bojovalo za práva žien, upozorňovalo na spoločenský útlak žien a žiadalo vytvorenie takej spoločnosti, v ktorej budú môcť ženy dobrovoľne vstúpiť do verejnej sféry a podieľať sa po boku mužov na politickom rozhodovaní vlastnej krajiny. Zlomovou udalosťou, ktorá dala ženám podnet ozvať sa, bola Francúzska revolúcia, ktorá položila základy modernej demokratickej spoločnosti a politiky a otvorila otázky spojené s postavením a právami žien v európskej spoločnosti.

## ● Nástup a rozvoj feminizmu

Napriek tomu, že väčšina odborných zdrojov datuje vznik a rozvoj feminizmu do obdobia 19. storočia, významné udalosti spojené s novým myšlienkovým hnutím sa odohrávali už počas spomínanej Francúzskej revolúcie, keď bola v roku

1789 vydaná *Deklarácia práv človeka a občana*. Tá v značnej miere upriamila pozornosť na koncept ľudských práv, ktoré dlhé obdobie neboli predmetom verejných diskusií. Napriek výraznému hodnotovému posunu vtedajšej spoločnosti ostali práva žien nedotknuté a nevypočítané, čo postupne vyústilo v silnejšie snahy nespokojných občanov, ktorí požadovali rovnocenný status pre obe pohlavia. Jednou z aktívnych osobností vtedajšej doby bola Olympe de Gouges, ktorá v roku 1791 spísala *Deklaráciu práv ženy a občianky* ako vyjadrenie nesúhlasu s textom pôvodnej deklarácie. Tá namiesto neutrálnych výrazov využívala pojem *homme*, v preklade muž, čím priznávala zlepšenie postavenia iba jednej skupine obyvateľstva (Gelnarová, 2010). Napriek tomu, že jej snahy vypočítané neboli, predstavuje dielo Olympe de Gouge významný mílnik, ktorý dodal odvalu i ďalším ženám bojovať sa rovnosť a lepší a spravodlivejší svet. O rok neskôr sa k týmto snahám pridala i Angličanka Mary Wollstonecraft, ktorá v diele *Obhajoba práv ženy* zdôrazňovala nutnosť sociálnej a morálnej rovnosti pohlaví (González, 1997). Wollstonecraft je považovaná za „starú mamu“ britského feminizmu a jej myšlienky postupne formovali hnutie *suffragette*, ktoré viedlo kampaň za ženské práva.

K týmto úvodným snahám o presadenie ženského hlasu v spoločnosti sa postupne pridávali ďalší priaznivci či ďalšie aktivistky, ktoré v neutíchajúcom boji za rodovú rovnosť aktívne pokračovali a princípy feminizmu postupne rozvíjali v tzv. *troch vlnách*. Každá z týchto etáp zastávala iné názory na to, čo je príčinou rodových nerovností, prečo ich spoločnosť akceptuje a ako môžu byť definitívne odstránené, zároveň sa líšili i priority, za ktoré jednotlivé osobnosti danej doby bojovali. *Prvá vlna feminizmu*, ktorej trvanie sa zväčša ohraničuje od druhej polovice 19. storočia po prvú polovicu 20. storočia<sup>7</sup>, označuje obdobie feministickej aktivity, ktorá bola ukotvená prevažne v Spojenom kráľovstve, Kanade, Holandsku a Spojených štátoch amerických (Sen and Pegu, 2019). Snahou v tomto období bolo vybojovať získanie základných občianskych a politických práv pre ženy, a zároveň odstrániť právne prekážky, ktoré boli vnímané ako príčina rodových nerovností (Pande, 2018). Hlavné požiadavky sa týkali troch základných práv: *práva voliť, práva na vzdelanie a práva na majetok*, pričom – ako popisuje Havelková (2004) – bolo vtedajšou ústrednou požiadavkou *získanie slobody*, čo v modernej filozofii znamenalo predovšetkým *právo rozhodovať*

---

7 Podľa Hany Havelkovej (2004) sa do prvej vlny feminizmu zaraďujú i udalosti spojené s Francúzskou revolúciou. Časové ohraničenie tohto obdobia sa značne líši podľa názorov daného autora či autorky, na zjednodušene sa v literatúre najčastejšie objavuje údaj koniec 19. a začiatok 20. storočia.

o svojej osobe a byť skutočným vlastníkom svojej osoby, čo však pre ženy neplatilo ani v právnej ani v majetkovej rovine. S tým súviseli i snahy o zlepšenie *pracovných príležitostí* pre ženy, zlepšenie ich *sociálneho zabezpečenia* či boj o *získanie reprodukčných práv*, čo boli témy šírené prostredníctvom protestov, verejných zhromaždení či v tlači (Malinowska, 2020). Táto úvodná etapa vývoja feminizmu sa skončila v prvej polovici 20. storočia, zhruba v dvadsiatych či tridsiatych rokoch, a to z dvoch hlavných dôvodov: hlavné ciele hnutia, konkrétne právo na vzdelanie, právo voliť a právo na majetok, boli vďaka ženským snahám v značnej miere splnené – väčšina európskych krajín priznala ženám volebné právo po skončení 1. svetovej vojny, pretože ženy v tomto období preukázali svoj prínos pre spoločnosť a schopnosť zastúpiť mužov na trhu práce (Havelková, 2004). Druhým dôvodom skončenia prvej vlny feminizmu bola narastajúca kríza, ktorá postihla celosvetovú ekonomiku, a zároveň rýchly nástup fašizmu, čo odvrátilo pozornosť a záujem žien na iné spoločenské otázky.

Po úspechoch prvej vlny sa následkom politických a spoločenských okolností aktivity ženského hnutia odmlčali až do 60. rokov 20. storočia, keď nastúpila *druhá vlna feminizmu*. Hnutie sa aktivizuje po druhej svetovej vojne, keď mnoho žien vstupuje na pracovný trh a spochybňuje vtedajšie predstavy o úlohe žien v rodine, na pracovisku a v spoločnosti (Mohajan, 2022). Podstata tejto vlny bola značne radikálnejšia – feministky druhej vlny uprednostňovali boj proti sexizmu pred bojom proti kapitalizmu, požadovali revolučnú transformáciu spoločnosti, v ktorej bude dosiahnutá nadvláda žien a v ktorej budú mať ženy plnú kontrolu nad vlastným telom (Sen and Pegu, 2019). V úvodných etapách bolo primárnym cieľom zistiť, čo spôsobuje spoločenský útlak žien – väčšina vtedajších feministiek považovala za hlavné príčiny rodových nerovností *mužskú kontrolu nad ženskou sexualitou* a *koncept rodiny*, ktorý bol vnímaný ako prostriedok sexuálneho otroctva a núteného materstva (Pande, 2018). Všeobecne platil konsenzus, že všetky ženy boli historicky utláčané a podriadené mužom, pričom dôvody ich útlaku spočívali v sociálne definovaných štruktúrach patriarchy (Sen and Pegu, 2019). Feminizmus druhej vlny rozšíril diskusiu na široké spektrum otázok, konkrétne na otázky spojené so sexualitou žien, s ochranou pred domácim násilím, otvorili sa témy ako rodina, reprodukčné práva, právo na potrat, faktické a oficiálne právne nerovnosti, či dokonca otázky spojené s rozvodom (ibid). Vďaka úspechom prvej vlny mali ženy v tomto období prístup k vzdelaniu, čo vo veľkej miere spôsobilo presun feministickým myšlienok na pôdu univerzít (Havelková, 2004), kde sa tieto idey postupne etablovali do viacerých vedných oborov. Feminizmus druhej vlny sa skončil v 80. rokoch pre vnútorný boj medzi jednotlivými feministickými prúdmi, ktoré sa nedokázali

zhodnúť na témach, akými sú sexualita žien, pornografia či iné, druhou vlnou nedoriešené problémy (ibid).

*Tretia vlna feminizmu* pretrváva od začiatku 90. rokov po súčasnosť, keď sa prelína, resp. dopĺňa s feminizmom 21. storočia, nazývaného aj *štvrtá vlna*. Oproti predošlým vlnám, v ktorých dominovali prevažne západné ženy bielej pleti zo strednej spoločenskej triedy, sa v tretej vlne dostávajú k slovu i ženy z krajín globálneho Juhu či ženy inej farby pleti (Mohajan, 2022), ktoré svoje myšlienky opierajú o pojmy ako solidarita či sesterstvo a na ktoré hlas či potreby bolo v predošlých hnutiach zabúdané. Feministky tretej vlny spochybňujú predstavy o univerzálnom, esencialistickom pohľade na ženy, ktorý podľa nich príliš zdôrazňoval skúsenosti bielych žien z vyššej strednej triedy, čím boli prehliadané iné, rovnako dôležité faktory, akými sú napríklad rasa, etnikum, kultúra či náboženstvo (Kroløkke and Sørensen, 2005). Feministky tretej vlny sa často zameriavajú na „mikropolitiku“ a spochybňujú paradigmu druhej vlny v tom, čo je alebo nie je dobré pre ženy (Pande, 2018), pričom sa sústreďujú skôr na postštrukturalistický výklad rodu a sexualitu, ktorý tvrdí, že nie je žiaduce definovať, čím ženskosť a mužskosť naozaj sú, ale je, naopak, žiaduce zaujímať sa o rôznorodé spôsoby, ktorými sú rodové vzťahy konštituované, reprodukované a narušované (Sen and Pegu, 2019). Tento *nový feminizmus* operuje v prostredí nového globálneho poriadku, ktorý je charakterizovaný pádom komunizmu, novými hrozbami náboženského a etnického fundamentalizmu či prudkým nástupom informačných technológií (Kroløkke and Sørensen, 2005), čomu sú prispôsobené i aktivity samotného hnutia. To sa snaží dať feminizmu novú tvár, ktorá sa zameriava na životy skutočných žien, ich problémy v práci či na sociálno-ekonomické aspekty – aktivizmus tejto vlny sa preto zameriava na problémy spojené s násilím na ženách, obchodovaním s ľuďmi, sebapoškodzovaním či sexuálnym obťažovaním na pracovisku. Hoci sa tretia vlna zaoberá novými hrozbami v dôsledku nového svetového poriadku, stále dochádza ku kritike predchádzajúcich vln za predkladanie univerzálnych odpovedí či definícií žensťva, ktoré komplexnosť súčasného sveta ani zďaleka neodrážajú (Pande, 2018). Feminizmus tretej vlny ako inkluzívny a pluralitný prístup verí, že všetky myšlienky a koncepty sú sociálne konštruované, a preto by sa s každým malo zaobchádzať rovnako (Snyder-Hall, 2010). Zástancovia a zástankyne feminizmu tretej vlny tvrdia, že umožňuje ženám redefinovať feminizmus začlenením ich vlastnej identity do systému presvedčení o tom, čo feminizmus je a čím sa môže stať prostredníctvom vlastnej perspektívy.

## ● Feminizmus = jednota a rôznorodosť

Podľa predošlej state je feminizmus myšlienkový prúd historicky prechádzajúci značným vývojom, ktorý postupne menil vnímanie ženskej otázky v spoločnosti. Menili sa nielen ciele, za ktoré feministky a feministi daného obdobia bojovali, ale aj nástroje, ktorých pomocou sa snažili vytýčené ciele dosiahnuť. To vyústilo do delenia feminizmu na rôzne prúdy, ktoré sa v niektorých otázkach zhodujú, a v iných, naopak, stoja na opačnej strane barikády (Cirner, 2014). Napriek týmto rozdielom majú všetky smery spoločné tri základné premisy: *a) spoločnosť je patriarchálna, štruktúrovaná a uprednostňuje mužské pohlavie; b) tradičné spôsoby myslenia podporujú podriadenosť žien a zanedbávanie alebo bagatelizovanie problémov, ktoré sa dotýkajú najmä žien; a c) tento patriarchálny systém by mal byť zvrhnutý a nahradený takým systémom, ktorý kladie dôraz na rovnosť pre obe pohlavia* (Tong, 2001). Zvyšné otázky si každý smer vysvetľuje podľa vlastného vnímania spoločenských problémov a upriamuje tak pozornosť na témy, ktoré pokladá za kľúčové v boji proti nerovnostiam.

Najstarší prúd, ktorý sa rozvíjal počas prvej vlny feminizmu, bol liberálny feminizmus, ktorého primárnym cieľom bol boj za volebné a ostatné verejné práva pre ženy (Kodíčkova, 1998). Tento prúd bol zameraný na dosiahnutie rodovej rovnosti prostredníctvom politickej a právnej reformy vrámci liberálnej demokracie, pričom bola vítaná i aktivita mužov, ktorí po boku žien bojovali za spravodlivejšiu spoločnosť (Lorber, 1997). Liberálny feminizmus vychádza z vedecky overených faktov, že ženy sú rovnako racionálne ako muži, a preto majú nárok na rovnaké práva a postavenie, primárne v rámci verejnej sféry s dôrazom na individualizmus a osobný rozmach. Liberálny feminizmus tvrdí, že rodové rozdiely nie sú založené na biologických predispozíciách, a teda, že ženy a muži nie sú v podstate rozdielni – tým pádom musia mať ženy nárok na rovnaký spoločenský status (Lorber, 1997). Feministky tohto obdobia tvrdia, že na to, aby sa ľudia stali racionálnymi, musia mať prístup k sociálnym zárukám, akými sú vzdelanie či možnosť voliť (Gerson, 2002). Hlavným prínosom tohto prúdu bolo otvorenie témy diskriminácie žien v modernej spoločnosti a poukázanie na nerovnosti, ktorým ženy v spoločnosti museli čeliť.

Na rozdiel od liberálneho feminizmu zastáva *radikálny feminizmus* názor, že patriarchálny systém, ktorý utláča ženy, je natoľko chybný, že ho nemožno reformovať, ale musí byť úplne odstránený (Tong, 2001). Podľa tohto radikálneho smeru je rodová nerovnosť základom všetkých ostatných nerovností a útlaku a spôsobuje ju primárne sexistická nadvláda mužov nad ženami. Tá sa v spoločnosti prejavuje v rôznych formách – povinným materstvom a obmedzením

reprodukčnej slobody, sociálnou konštrukciou ženskosti a ženskej sexualita, násilím páchaným na ženách či podporou inštitúcií, ktoré podporujú dominanciu mužov nad ženami<sup>8</sup> (Vukoičić, 2013). Feministky tohto smeru považujú nerovnosť pohlaví za výsledok systematickej a zámernej viktimizácie žien zo strany sociálne vybudovanej mužskej hierarchie, ktorá je posilnená liberálnym právom (Ward, 1995). Kodíčková (1998) preto uvádza, že v takto postavenej spoločnosti nemôžu byť naplnené feministické požiadavky či predstavy, pretože systém sleduje prevažne maskulínne záujmy. Ženy sa preto musia naučiť bojovať rovnako tvrdo ako muži, a tým pádom sa z verejnej sféry musia vyradiť akékoľvek pokusy o využitie „mäkších“ nástrojov (Kodíčková, 1998). Radikálne feministky upozorňujú na sociálne rozdiely medzi pohlaviami a tvrdia, že ženám a mužom by sa nemali pripisovať žiadne vlastnosti ani spoločenské roly. Hlavným heslom tohto prúdu sa stal výrok *osobné je politické*, čo indikuje priority, o ktoré radikálne feministky aktívne bojovali (Doude and Tapp, 2014).

Feminizmus založený na *marxisticko-socialistických* ideách zase tvrdí, že nie je možné dosiahnuť skutočnú slobodu v triednej spoločnosti, v ktorej bohatstvo produkované *mnohými bezmocnými* končí v rukách *niekoľkých mocných* (Tong, 2001). Feministky tohto prúdu sa zameriavajú na skúmanie priesečníka rodu a triedy a ich primárnym cieľom je oslobodiť ženy od ekonomických a materiálnych zdrojov útlaku žien<sup>9</sup>. Konkrétne sa zaoberajú spôsobmi, akými sú ženy utláčané prostredníctvom kapitalizmu a hromadenia súkromného vlastníctva, ktoré vymazalo akúkoľvek rovnosť ľudí v komunite (Kane, 2016). Táto úvaha teda naznačuje, že primárnou príčinou útlaku žien nie sú spoločenské pravidlá, ktoré uprednostňujú mužov pred ženami, ale samotný kapitalizmus (Tong, 2001). Jedným z možných riešení rodových nerovností a problému útlaku žien je naliehať na to, aby sa ženy plne začlenili do verejnej pracovnej sily, pretože podľa tohto myšlienkového hnutia sú ženy schopné naplniť svoje potreby samy. Marxisticko-socialistický feminizmus hovorí, že ženy musia bojovať, pretože

8 Väčšinou sa ako príklad uvádzajú cirkev či „tradičný“ model rodiny.

9 V tomto smere je zaujímavým príkladom využívanie feministických princípov v kurdských spoločenstvách, ktoré vo výraznej miere prispievajú k vyrovnávaniu spoločenských rozdielov po celé desaťročia. Kurdske bojovníčky považujú za základ ich ideologického boja tzv. jinealógiu (v preklade veda o ženách/ženská veda), ktorá je rovnako ako mnohé iné ideológie v krajine postavená na marxisticko-leninských teóriách. Hlavná myšlienka tejto ideológie hovorí, že národ, resp. etnikum nemôže dosiahnuť skutočnú slobodu, kým nebudú z hegemonického maskulinity v spoločnosti oslobodené ženy. Hlavným cieľom je preto odstránenie kapitalizmu a patriarchátu, čo môže byť dosiahnuté odmietnutím zaužívaných rodových štruktúr (Yar, 2020).



sú primárnymi osobami zodpovednými za vlastné životy i životy svojich rodín (Nailah, 2016).

*Kultúrny feminizmus*, ktorý pôvodne vychádza z radikálneho smeru tejto teórie, predstavuje ideológiu, ktorá sa pokúša znovu potvrdiť to, čo kultúrne feministky považujú za podhodnotené ženské atribúty. Je to prúd, ktorý vyzdvihuje rozdiely medzi ženami a mužmi (Alcoff, 1988) a využíva esencialistické chápanie rozdielov medzi pohlaviami ako základ podriadenosti žien v spoločnosti. Kultúrny feminizmus je teória, ktorá oceňuje pozitívne vlastnosti žien a tvrdí, že muži a ženy majú rozdielne postoje k fungovaniu sveta a že by sa malo viac pracovať s názormi žien, ktoré svoj priestor donedávna nemali. Základným princípom kultúrneho feminizmu je, že ženy majú inú kultúru, etiku, myšlienky a jazyk ako muži (Mohajan, 2022), čo spôsobuje, že ženy sú vnímané ako starostlivé, láskavé, nežné a nenásilné, čo sú pre spoločnosť prospešné hodnoty. Naopak, mužské, resp. maskulínne vlastnosti sú podľa tohto prúdu škodlivé, či dokonca nebezpečné, a musia byť preto utlmené a v spoločnosti redukované (ibid). Z tohto dôvodu sa kultúrny feminizmus usiluje o dosadenie žien na vysoké politické či manažérske posty, čím by sa kultúra presadzujúca maskulínne hodnoty sčasti vyvážila. Radikálne myšlienky kultúrneho feminizmu sa pokúšajú o zjednotenie všetkých žien do spoločného sesterstva bez ohľadu na etnickú príslušnosť, rasu, triedu alebo vek a vytvorenie takej spoločnosti, z ktorej budú vylúčené škodlivé mužské hodnoty (Jhansi and Subramanian, 2020).

*Postkoloniálny feminizmus* sa zrodil z kritiky zameranej na západný feminizmus, ktorý podľa tohto prúdu pokrýva prevažne skúsenosti západoeurópskych a severoamerických žien, ktorých pomocou dochádza k univerzalizácii ženských problémov (Mishra, 2013). Západné feministky a feministi sa vo svojich teóriách úzko zameriavajú na všeobecné presvedčenie, že všetky ženy by mali byť rovné mužom, pričom zovšeobecňujú a homogenizujú problémy, ktorým ženy v spoločnosti čelia, a to bez ohľadu na ich rozmanité kultúrne, sociálne či ekonomické rozdiely (Shenmugasundaram, 2017). Ako naznačuje samotný názov, tento prúd sa obsahovo opiera o myšlienky postkolonializmu, ktorý sa snaží poukazovať na nespravodlivosti a všetky druhy útlaku (najmä na rasový, triedny a etnický), ktoré v krajinách globálneho Juhu zanechal Západ. Imperiálna kolonizácia bola spojená s vierou, že obyvatelia a obyvateľky Západu sú nadradení a obyvatelia a obyvateľky kolonizovaných krajín sú podradné rasy, ktoré musia byť civilizované Západom (ibid). To výrazne ovplyvnilo i vnímanie ženy z tohto regiónu – aby sa posilnila sebaaprezentácia západných žien ako vzdelaných a moderných, bývajú ženy z krajín globálneho Juhu vykresľované ako nevedomé, chudobné, nevzdelané, späť s tradíciami – jednoducho odkázané

na pomoc žien zo západného sveta (Riyal, 2019). Postkoloniálny feminizmus sa snaží tieto predsudky spochybníť a postupne odstrániť, primárne skúmaním života žien, ich identity, sexuality a práv vo vzťahu k neokolonializmu so zameraním na faktory, akými sú pohlavie, rod, národnosť, etnická príslušnosť, trieda či rasa (Mishra, 2013). Postkoloniálny feminizmus sa preto zameriava na témy ako domáce násilie, sexuálne zneužívanie, znásilnenie, vraždy zo cti či zneužívanie detí (ibid), no otvára i materiálne otázky moci, spoločenské nerovnosti a otázku chudoby (McEwan, 2001). Toto myšlienkové hnutie obhajuje sociálnu spravodlivosť, emancipáciu a demokraciu s cieľom postaviť sa proti represívnym štruktúram rasizmu, diskriminácie a vykorisťovania postupným odstránením pozostalostí z koloniálnej éry (Mishra, 2013).

Uvedené prúdy feminizmu sú len ukážkou, ako rozdielne môže byť otázka žien vnímaná vzhľadom na konkrétne okolnosti, historické aspekty či kultúrne predispozície. Feminizmus ako myšlienkový smer sa neustále vyvíja a otvára témy, ktoré v spoločnosti stále nie sú doriešené a priamo či nepriamo prispievajú k udržiavaniu rodovo nevyváženej spoločnosti.

## ● Feminizmus v 21. storočí

Hoci by sa mohlo zdať, že väčšinu spoločenských nerovností sa v súčasnosti podarilo navždy odstrániť, a to najmä vďaka systematickej a neutíchajúcej práci žien naprieč kontinentmi, nie je to úplne tak. Od začiatku 21. storočia je možné pozorovať zvýšený záujem mladých žien o princípy feminizmu, ktoré si začali uvedomovať, že ženy stále čelia určitej diskriminácii v každom aspekte svojho života a že feminizmus je stále aktuálny a naliehavo potrebný. Táto etapa, mnohými označovaná ako *štvrtá vlna*, operuje v prostredí, ktoré je charakterizované niekoľkými relevantnými faktormi:

- *narastajúcim vplyvom globalizácie*, ktorá prepája všetky kúty sveta do jedného komplexného, vzájomne previazaného celku;
- *výskytom nových hrozieb* vyžadujúcich si detailnú analýzu príčin vzniku a následkov, ktoré tieto hrozby majú na najzraniteľnejšie spoločenské skupiny;
- *nárastom vplyvu autoritárskych režimov*, ktoré sa dostávajú k moci a menia postavenie žien či iných marginalizovaných skupín v spoločnosti;
- *nárastom vplyvu nových médií*, ktoré výrazne uľahčujú výmenu informácií v online priestore a skracujú reakčný čas;

- problematikou *zhoršujúceho sa životného prostredia*, čo predstavuje jeden z najpálčivejších problémov súčasnosti;
- *technologicky, ekonomicky a vojensky orientovanou spoločnosťou*, ktorá sa v časoch hospodárskych, politických či bezpečnostných kríz odvracia od novoprijatých hodnôt a myšlienok.

Tieto faktory výrazne ovplyvňujú to, čo dnešné feministky a feministi pokladajú za priority vo vzťahu k rovnoprávnosti a spravodlivej spoločnosti. Preto bojujú o to, aby sa v časoch globalizácie nezabúdalo na lokálne problémy, ktorých pochopenie môže viesť k prechodu z organizovaného národného štátu ku globálne prepojenému svetu založenému na jednote a rozmanitosti (Pande, 2014). Zároveň vďaka novým médiám budujú otvorený priestor pre feministickú diskusiu a aktivizmus, čo značne uľahčuje šírenie feministických myšlienok a vytváranie väzieb medzi predtým nesúrodými skupinami feministiek a feministov a jednotlivcami (Day and Wray, 2018). Štvrtá vlna otvára nové témy verejnej diskusie, napríklad témy týkajúce sa LGBTI+ komunity a jej postavenia a práv v súčasnej spoločnosti, prepája otázky spojené s ochranou životného prostredia s princípmi feminizmu, rieši zvyšujúce sa násilie spôsobené pandemiou Covid-19 či analyzuje príčiny toho, prečo mnohé ženy opätovne zapadli do súkromnej sféry, z ktorej sa tak dlho nevedeli dostať. Časté je využitie kampaní, ktoré upriamujú pozornosť na aktuálne témy, napríklad kampaň #MeToo, ktorá sa v roku 2017 šírila globálne pomocou sociálnych sietí upozorňovala na sexuálne obťažovanie a násilie doma i na pracovisku. Jednou z aktuálnych tém, ktorú rieši súčasný feminizmus, je nepriaznivá situácia žien v Afganistane a Iráne, kde dochádza k obmedzovaniu práv a slobôd žien a k nárastu násillia v krajinách, ktoré dnes sleduje a odsudzuje celý svet.

Napriek výraznému posunu, ktorý v súčasnosti pozorujeme v otázkach ľudských práv, rovnoprávnosti či rodovej rovnosti, čelí feminizmus v 21. storočí stále náročným výzvam, ktoré je nutné vyriešiť, ak chceme ako spoločnosť dosiahnuť lepšiu a spravodlivejšiu budúcnosť, ktorá ctí práva všetkých spoločenských skupín.

## ● Záver

Politické prostredie a verejná sféra boli po dlhé roky prevažne doménou mužov, v ktorej dobýjali, bojovali či vládli, čím si postupne budovali spoločenskú úctu a prestíž. Práca a aktivita žien v domácnosti bola týmto aktivitám podriadená. Ženy, vnímané ako hierarchicky menejcenné, nemali ani zďaleka také práva či možnosti oficiálne sa presadiť ako muži, čo postupne vyústilo do všeobecnej nespokojnosti a snahy zrovnoprávniť obe pohlavia. Napriek náročnej situácii sa našlo mnoho odvážnych žien, ktoré začali otvorene kritizovať zakorenenú spoločenskú nespravodlivosť, ktorá nerešpektovala iný ako mužský pohľad na svet. Tieto úvodné snahy sa postupne rozvinuli do feministického hnutia, ktoré i dnes bojuje za rodovú rovnosť, zaistenie ľudských práv pre všetky skupiny obyvateľstva a za dosiahnutie lepšej a spravodlivejšej spoločnosti.

Feminizmus sa postupne rozvíjal v troch hlavných vlnách, ktoré na seba vzájomne nadväzovali, hlavné myšlienky ďalej rozvíjali či, naopak, kritizovali, a ktoré spájala vzájomná snaha – odstrániť deštruktívne následky patriarchátu, ktorý je príčinou dominancie a podriadenosti, čo podľa tohto hnutia predstavuje základ spoločenského útlaku. Feminizmus tak nevyzdvihuje len ženské otázky, ale je i snahou o narušenie nelegitímnych hierarchií, ktoré formujú naše životy, skúma otázky moci a upriamuje pozornosť i na iné, rovnako dôležité faktory, akými sú etnická príslušnosť, rasa, náboženstvo či trieda. Hoci feminizmus ako prístup zastrešuje základné myšlienky, o ktoré sa väčšina feministiek a feministov opiera, v rámci tejto teórie došlo v priebehu rokov k výrazným nezhodám, ktoré mali za následok „rozpad“ jednotného prístupu na mnohé prúdy, ktoré rozdielne nazerajú na príčiny spoločenských nerovností. Každý z týchto prúdov obohatil feminizmus o jedinečné myšlienky, ktoré sú inšpiráciou pre všetkých, ktorí chcú zmeniť spôsob, akým sa k sebe navzájom správame.

Výzvou dnešného feminizmu je integrovať inklúziu a diverzitu do komplexného a vzájomne prepojeného sveta. Rodová rovnosť je nevyhnutná pre budúcnosť našej spoločnosti. Musíme sa preto naučiť počúvať hlasy žien a ďalších marginalizovaných skupín z rôznych kultúrnych prostredí, ktoré boli na dlhý čas umlčané, a začať rešpektovať nové pohľady na fungovanie našej spoločenskej či politickej reality. Komplexnosť súčasného sveta totiž nemôže byť vysvetlená ani pochopená patriarchálnym zmýšľaním, ktoré dnes už nezodpovedá spoločenskému vývoju, zmýšľaniu či hodnotám.

# Praktické cvičenia

---

## Cvičenie č. 1:

---

Cieľom tohto cvičenia je pomôcť študentkám a študentom premýšľať o mnohých definíciách, ktoré možno použiť na opis feminizmu, a porozumieť tak kľúčovým pojmom, ktoré sa s týmto termínom spájajú. Študenti a študentky budú definovať pojmy vlastnými slovami, precvičia si spoluprácu v skupinách a následne sa podelia o svoje odpovede s triedou, čím preukážu porozumenie študovanej problematiky. Budú vedieť opísať, ako sa feminizmus menil v čase a kriticky zhodnotiť a porovnať hlavné ciele a úspechy jednotlivých prúdov, ako aj pozíciu a úlohu žien v jednotlivých obdobiach.

### Zadanie:

Študentky a študenti si pripravlia papier a pero. Každý individuálne napíše čo najväčší počet slov, ktoré sa im spájajú s termínom *feminizmus*. Na tento úvod je stanovených päť minút.

#### 1. časť:

Následne sa študentky a študenti rozdelia na skupiny po max. šesť osôb a porovnajú svoje závery. Zo slov, ktoré sa v skupine opakovali najčastejšie, si každá zo skupín pripraví *jednu komplexnú definíciu* toho, čo znamená a ako skupina vníma pojem feminizmus. Svoju definíciu následne odprezentuje pred ostatnými skupinami a porovná, ako rôzne môže byť feminizmus v spoločnosti vnímaný. Skupiny diskutujú o možných príčinách, prečo každý vníma tento pojem inak.

#### 2. časť:

Na základe historického vývoja feminizmu (troch hlavných vln) sa v skupinách zamyslíte nad tým, čo v týchto obdobiach znamenalo byť feministkou. Diskutujte o nasledujúcich otázkach:

- 1) Boli v týchto obdobiach pojmy žena a feministka rovnocenné?
- 2) Akým prekážkam museli ženy čeliť v jednotlivých obdobiach?
- 3) O čo primárne ženy v prvej, druhej a tretej vlnе bojovali?

Následne sa v skupinách zamyslite nad osobnosťami súčasného sveta, ktoré podľa vás zhmotňujú feminizmus 21. storočia. Vyberte si *jednu vplyvnú ženu a jedného vplyvného muža*, ktorí verejne podporujú princípy feminizmu, a diskutujte o týchto otázkach:

- 1) Za aké princípy bojujú súčasné feministky a feministi?
- 2) Ako vnímate mužov, ktorí o sebe hovoria, že sú feministi?
- 3) Do akej miery, podľa vás, dosiahla súčasná spoločnosť ideály feminizmu?

Z výsledkov diskusie pripravte pre zvyšné skupiny krátku prezentáciu v rozsahu 5 – 7 minút na tému, *ako by mal vyzerat' feminizmus v 21. storočí*. Svoje myšlienky si navzájom porovnajte a zhodnoťte, do akej miery sa vaše myšlienky zhodujú.

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Cieľom tohto cvičenia je pomôcť mladým ľuďom pochopiť rozdiely a spoločné znaky jednotlivých prúdov feminizmu a poukázať tak na názorovú rozdielnosť a komplexnosť tejto teórie. Cvičenie učí študentky a študentov hľadať premostenia medzi témami, ktoré sú si obsahovo blízke, no ktoré nazerajú na sociálnu či politickú realitu odlišným spôsobom. Zároveň je snahou podporiť analytické myslenie a zlepšiť tak schopnosť interpretovať informácie odbornej a laickej verejnosti.**

### Zadanie:

Študentky a študenti sa rozdelia na päť skupín.

#### 1. časť:

Každá skupina si zvolí zapisovateľku alebo zapisovateľa, ktorý na papier napíše päť prúdov feminizmu, ktoré boli súčasťou kapitoly, konkrétne:

*liberálny, radikálny, marxisticko-socialistický, kultúrny a postkoloniálny feminizmus*. Členovia skupiny sa zamyslia nad tým, aké hlavné myšlienky sa spájajú s uvedenými prúdmi a ku každému z nich napíšu jeden konkrétny výrok alebo tému, ktorá je pre daný prúd najvýstižnejšia. Potom v skupinách diskutujú o nasledujúcom:

- 1) S myšlienkami ktorého prúdu sa najviac stotožňujete?
- 2) Ktoré témy alebo myšlienky sa vám zdajú najviac kontroverzné? Ktoré boli najviac kontroverzné v minulosti?
- 3) Ktorý prúd je, podľa vás, v súčasnosti najrozšírenejší?
- 4) Ako jednotlivé prúdy nazerajú na vojnu na Ukrajine?

## 2. časť:

Každá skupina si zvolí feministický prúd, ktorý nebol súčasťou kapitoly (napríklad *queer feminizmus, postmoderný feminizmus, ekofeminizmus, postštruktúrálny feminizmus, psychoanalytický feminizmus* alebo iný) a porovná hlavné myšlienky zvoleného prúdu s liberálnym a radikálnym feminizmom. Následne skupiny plnia úlohy:

- 1) Definujte základné témy a hodnoty, ktorým sa vami zvolený prúd venuje, a kriticky zhodnoťte, do akej miery sa podarilo naplniť stanovené ciele.
- 2) Pripravte pre zvyšné skupiny krátku prezentáciu, v ktorej nový feministický prúd stručne odprezentujete.

Spoločne porovnajte skupinové výsledky a diskutujte o tom, ktorý z prúdov má najväčší potenciál presadiť svoje myšlienky v globálnom meradle. Ak by ste sa mali pripojiť k jednému konkrétnemu prúdu, ktorý by to bol? Prečo?

## ● Zoznam použitej literatúry

- Alcoff, L. (1988) 'Cultural Feminism versus Post-Structuralism: The Identity Crisis in Feminist Theory', *Signs*, 13(3), pp. 405-436.
- Bates, D. J. (1995) *The Portrayal of Women in Selected Contes of Voltaire*. Available at: <https://macsphere.mcmaster.ca/handle/11375/15498> (Accessed: 2 January 2023).
- Bock, G. (2007) *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Bourdieu P. (2000) *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.
- Cichon, J. M. (2022) *Matriarchy in Bronze Age Crete. A Perspective from Archaeomythology and Modern Matriarchal Studies*. Oxford: Archaeopress Publishing.
- Cirner, M. (2014) 'Feminizmus a jeho spoločensko-politické konotácie', in Martin Ološtiak, *9. študentská vedecká konferencia: zborník plných príspevkov*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove. pp. 215-221. Available at: <https://www.pulib.sk/web/pdf/web/viewer.html?file=/web/kniznica/elpub/dokument/Olostiak6/subor/978055510644.pdf> (Accessed: 26 October 2022).
- Condorcet, M. and Caritat, M. J. A. N. (1790) *On the Admission of Women to the Rights of Citizenship*. Available at: <https://revolution.chnm.org/d/292> (Accessed: 26 October 2022).
- Day, K. and Wray, R. (2018) 'Fourth-wave feminism and postfeminism: Successes and failures', *Transform: A Journal of the Radical Left*, 4, pp. 113-137.
- Doude, S. B. and Tapp, K. E. (2014) 'Radical Feminism', *The Encyclopedia of Theoretical Criminology*. New Jersey: John Wiley & Sons, pp. 702-956.
- Gelnarová, J. (2010) 'Reprezentace žen v politice z pohledu politické teorie aneb „Co všechno znamená, když se řekne, že ženy jsou v politice podreprezentovány?', *Acta Politologica*, 2(2), pp. 120-135.
- Gerson, G. (2002) 'Liberal Feminism: Individuality and Oppositions in Wollstonecraft and Mill', *Political Studies*, 50(4), pp. 794-810.
- González, M. M. (1997) 'Mary Wollstonecraft and the Vindication of the Rights of Woman: Postmodern Feminism vs. Masculine Enlightenment', *Atlantis*, 19(2), pp. 177-183. Available at: <http://www.jstor.org/stable/41055470> (Accessed: 27 October 2022).
- Havelková, H. (2004) 'První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly', *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí.
- Jhansi, N. and Subramanian, A. (2020) 'A Study on Cultural Feminism in Manju Kapur's Difficult Daughter', *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(12), pp. 471-482.
- Kane, N. (2016) 'Feminisms, Marxist and Socialist', *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, pp. 1-4.
- Kodíčková, T. (1998) 'Gender a mezinárodní vztahy', *Mezinárodní vztahy*, 33(3), pp. 74-83.



- Kroløkke, Ch. and Sørensen, A.S.(2005) ‘Three Waves of Feminism: From Suffragettes to Grrls’, *Contemporary Gender Communication Theories & Analyses: From Silence to Performance*, pp. 1-23.
- Lorber, J. (1997) *The Variety of Feminisms and their Contributions to Gender Equality*. Bibliotheks und Informationssystem der Univ. Oldenburg.
- Malinowska, A. (2020) ‘Waves of Feminism’, *The International Encyclopedia of Gender, Media, and Communication*, pp. 1-7. Available at: <https://doi.org/10.1002/9781119429128.iegmc096> (Accessed: 30 October 2022).
- McEwan, Ch. (2001) ‘Postcolonialism, feminism and development: intersections and dilemmas’, *Progress in Development Studies*, 1(2), pp. 93-111.
- Mishra, R. K. (2013) ‘Postcolonial feminism: Looking into within-beyond-to difference’, *International Journal of English and Literature*, 4 (4), pp. 129-134. Available at: <http://www.academicjournals.org/IJEL> (Accessed: 26 October 2022).
- Mohajan, H. K. (2022) ‘Four Waves of Feminism: A Blessing for Global Humanity’, *Studies in Social Science & Humanities*, 1(2), pp. 1-8.
- Nailah, N. (2016) ‘The Reflection of Marxist Feminism in Suzanne Collins’s *Mockingjay*’, *Journal on English Language, Culture and Literature*, 5(4), pp. 1-8.
- Pande, R. (2014) ‘Challenges to Feminism in 21st Century: A South Asian Perspective, with Special Focus on India’, *Revista Ártemis*, 7(1), pp. 3-14.
- Pande, R. (2018) ‘The History of Feminism and Doing Gender in India’, *Revista Estudos Feministas*, 26(3), pp. 1-17. Available at: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n358567> (Accessed: 27 October 2022).
- Riyal, A. L. M. (2019) ‘Post-colonialism and Feminism’, *Asian Social Science*, 15(11), pp. 83-88.
- Sabourin, Ch. (2021) ‘Theodor Gottlieb von Hippel on the Status of Women in the State’, in C. W. Dyck (ed.): *Women and Philosophy in Eighteenth-Century Germany*. Oxford, pp. 157-176. Available at: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198843894.003.0009> (Accessed: 2 January 2023).
- Sen, S., Pegu, K. (2019) *Feminism: Theory and Practice*. Mahaveer Publications.
- Shenmugasundaram, Y. (2017) ‘Unit 3 Postcolonial Feminism’, *Feminist Theories*. Available at: <http://hdl.handle.net/123456789/3269> (Accessed: 26 October 2022).
- Sima, R. (2016) ‘Theorising Public and Private Spheres’, *Gender Studies*, 15 (1), pp. 60-73. Available at: <https://doi.org/10.1515/genst-2017-0005> (Accessed: 29 October 2022).
- Smyth, J. (2008) ‘Transcending Traditional Gender Boundaries: Defining Gender Roles Through Public and Private Spheres’, *Elements*, 4(1), pp. 27-34. Available at: <https://doi.org/10.6017/eurj.v4i1.9010> (Accessed: 29 October 2022).
- Snyder-Hall, R.C. (2010) ‘Third-Wave Feminism and the Defense of “Choice”’, *Perspectives on Politics*, 8(1), pp. 255-261.
- Thomson, J. (2020) ‘The Growth of Feminist (?) Foreign Policy’, *E-International Relations*. Available at: <https://www.e-ir.info/2020/02/10/the-growth-of-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 8 October 2022).

- Tong, R. (2001) 'Feminist Theory', *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Pergamon, pp. 5484-5491.
- Vukočić, J. (2013) 'Radical feminism as a discourse in the theory of conflict', *Sociological discourse*, 3(5), pp. 33-49.
- Ward, C. V. (1995) *The Radical Feminist Defense of Individualism*. Faculty Publications, 89(3), pp. 871-899. Available at: <https://scholarship.law.wm.edu/facpubs/100> (Accessed: 26 October 2022).
- Weiss, P. A. (1987) 'Rousseau, Antifeminism, and Woman's Nature', *Political Theory*, 15(1), pp. 81-98.
- Yar, L. (2020) 'Kurdské bojovníčky v Sýrii. v boji proti ISIS a po ňom. Emancipácia ako zásadný motív boja na severovýchode Sýrie', *Obrana a strategie*, 20(2), pp. 23-44. Available at: <https://www.obranaastrategie.cz/cs/archiv/rocnik-2020/2-2020/clanky/kurdske-bojovnicky-v-syrii-v-boji-proti-isis-a-po-nom.html> (Accessed: 3 January 2022).

## Zoznam odporúčanej literatúry

- Aggestam, K. and Towns, A. (2019) 'The Gender Turn in Diplomacy: a new research agenda', *International Feminist Journal of Politics*, 21(1), pp. 9-28.
- Tickner, J. A. and True, J. (2018) 'A Century of International Relations Feminism: From World War I Women's Peace Pragmatism to the Women, Peace and Security Agenda', *International Studies Quarterly*, 62(2), pp. 221-233.
- Tickner, J. A. (2014) *A Feminist Voyage through International Relations*. New York: Oxford University Press Inc.
- Shepherd, L. (2009) *Gender Matters in Global Politics: A Feminist Introduction to International Relations*. London: Routledge.
- Elshtein, J. B. (1999) *Veřejný muž, soukromá žena: ženy ve společenském a politickém myšlení*. Praha: Institut pro středoevropskou kulturu a politiku.
- Alcoff, L. (1988) 'Cultural Feminism versus Post-Structuralism: The Identity Crisis in Feminist Theory', *Signs*, 13(3), pp. 405-436.

## O autorke

**Ing. Alexandra Madarászová, PhD.**, je absolventkou doktorandského štúdia na Vysokéj škole ekonomickej v Prahe, odbor medzinárodné politické vzťahy, kde v súčasnosti pôsobí ako externá spolupracovníčka. Vo svojej akademickej kariére sa špecializuje na feminizmus a rod v medzinárodných vzťahoch, politike a bezpečnosti s dôrazom na analýzu rodu ako nástroja politickej komunikácie a manipulácie v prostredí vysokej politiky. Zároveň sa venuje fenoménu nových médií, komunikácii a jazyku v politike či emóciám v nadväznosti na politiku a diplomaciu.

# **Ženy a diplomacia – história pôsobenia žien v diplomatickej praxi**

**Alexandra Madarászová**

## ABSTRAKT

V roku 2022 bol svetový priemer pôsobenia žien na veľvyslaneckých pozíciách iba 21,6 percenta. Až na niekoľko výnimiek tak prevláda vo väčšine krajín výrazná dominancia mužov v odbore. Napriek tomu, že ženy po dlhú dobu nemali možnosť ani priestor budovať si vlastnú diplomatickú kariéru, ich aktivita v politike, hoci i neoficiálna, sa v spoločnosti prejavovala už veľmi dávno. Tento príspevok sa zameriava na historické postavenie žien v diplomacii a poskytuje na príklady konkrétnych osobností a diplomatiek, ktoré dokázali uspieť a presadiť sa v tvrdom maskulínnom prostredí a ovplyvniť tak vtedajšie politické a diplomatické vzťahy. Taktiež sú v príspevku načrtnuté dôvody, ktoré ženám po dlhú dobu bránili vstúpiť do tohto odboru a podieľať sa na diplomatických funkciách.

## ● Diplomacia ako mužský fenomén?

Väčšina ľudí si pod pojmom „diplomacia“ predstaví také aktivity štátu, ktoré slúžia na nenásilné presadzovanie cieľov zahraničnej politiky a ktoré sú vykonávané zväčša mužmi – diplomatmi, politikmi alebo súkromnými osobami konajúcimi v mene štátu (Townes, Kreft and Niklasson, 2018). Diplomacia ako zahraničná prax postavená na tradíciách a historických precedensoch je zväčša vykonávaná školenými diplomatmi a diplomatkami, ktorí sú oprávnení zastupovať svoju krajinu vo vzťahoch s inými štátmi (Aggestam and Townes, 2019) a sú súčasťou *vysokej politiky*, ktorá v spoločnosti od jej vzniku znamenala značnú úctu a prestíž. Historicky však mali do verejnej sféry, pod ktorú spadá i diplomacia, prístup len muži, ktorým boli pripisované také vlastnosti, aké boli vyžadované a vyzdvihovalé v politických, bezpečnostných či diplomatických otázkach. Veľmi dlhé obdobie tak svet diplomacie riadili vplyvní muži, zväčša panovníci, obchodníci či generáli (McCarthy and Southern, 2017). Ženy, tradične aktívne v súkromnej sfére, totiž svoj priestor na oficiálny vstup do sveta diplomacie nedostali skôr ako v roku 1933, keď boli prijaté do diplomatických a konzulárnych služieb v 13 krajinách sveta, vrátane Nikaraguy a Turecka (Bloch, 2004). To však neznamená, že ich diplomatický prínos sa datuje až od tohto roka – ich

neoficiálne aktivity sa vo verejnej sfére prejavovali už dávno predtým. Avšak len pomerne nedávno sa výskumníci a výskumníčky začali sústreďovať na to, akým spôsobom ženy v minulosti ovplyvňovali vysokú politiku a zahraničné vzťahy – buď z pozície kráľovien, dvorných dám, matiek, manželiek, dcér, príbuzných či mileniiek vplyvných mužov, alebo ako výskumníčky, expertky či aktivistky lobujúce za politické záujmy svojej krajiny, či ako diplomatky reprezentujúce svoju vlasť (McCarthy and Southern, 2017). Napriek rôznorodým aktivitám, ktoré ženy v politike vykonávali, boli ženy v diplomacii až do polovice 20. storočia vnímané prevažne ako manželky diplomatických a konzulárnych úradníkov (Enloe, 1990), ktoré mali za úlohu verejne podporovať svojich manželov, starať sa o rodinu a domácnosť, bezchybne reprezentovať, budovať si vlastný okruh kontaktov či vykonávať dobrovoľnícku a komunitnú činnosť, čo boli aktivity, ktoré vhodne dopĺňali oficiálnu náplň manžela diplomata (Bloch, 2004). Neoficiálne (a najmä neplatené a často neviditeľné) aktivity žien však zahŕňali oveľa viac ako len symbolickú podporu manžela. Napriek tomu bol verejný diskurz historicky zameraný prevažne na ich mužských spoločníkov, ktorí boli vnímaní ako hodnotný symbol vlasti a prínos pre budovanie dobrých vzťahov so zahraničím, a to najmä v 19. a čiastočne i v 20. storočí.

Narastajúci vplyv hnutí za rodovú rovnosť v spoločnosti vyvinul na súčasných aktérov medzinárodných vzťahov tlak, aby prehodnotili úlohy a postavenie žien vo verejnej sfére a uznali tak, že môžu byť vo vysokej politike a v diplomacii veľkým prínosom. Napriek pozitívnemu trendu však v diplomatických funkciách stále dominuje prevaha mužov nad ženami (Azzahra and Latifah, 2021). Ako uvádzajú Aggestam a Towns (2019), ešte v roku 2014 tvorili muži až 85 percent svetových veľvyslancov a ešte vyšší podiel vyjednávačov a hlavných sprostredkovateľov mierových rokovaní. Údaje z roku 2022 sú o niečo priaznivejšie, no stále nie ideálne – ako uvádza Chebab (2022), percento veľvyslankýň zastupujúcich krajiny 40 najväčších ekonomík sveta a Európsku úniu (EÚ) sa zvýšil na 21,6 percenta, čo nie je dostačujúce. Súčasné feministické práce v tejto oblasti sa v značnej miere sústreďujú na príčiny tohto trendu a pýtajú sa, prečo je diplomacia oblasťou, v ktorej dominujú muži, ako a prečo táto situácia nastala a ako ju môže spoločnosť zmeniť (Standfield, 2020). Aplikovanie feministickej optiky v diplomacii môže byť spôsobom, ako pochopiť a vysvetliť historický rozvoj diplomacie v reakcii na spoločenské zmeny v rodových vzťahoch. Pretože napriek značne podceňovanej a mnohokrát prehliadanej práci žien v diplomacii boli ženy súčasťou vysokej politiky oveľa skôr, ako boli ich úspechy oficiálne uznané.

## ● Postavenie žien v diplomacii – historický prehľad

Pri snahách o definovanie historického postavenia žien v diplomacii je možné využiť dva hlavné prístupy. V prvom prípade je to analýza príkladov vplyvných jednotlivkýň – žien s poukázaním na ich schopnosť prekonať rodové stereotypy a prekážky, ktoré ženám v minulosti bránili vykonávať diplomatickú funkciu a ovplyvniť tak zahraničnú politiku svojej krajiny. Tento prístup však môže byť problematický, pretože je tak uznané marginalizované postavenie žien a ich vylúčenie zo sveta diplomacie s poukázaním na to, že ženy, ktoré sa dokázali v tvrdom, maskulínnom prostredí presadiť, sú vlastne anomália vtedajšej doby (McCarthy and Southern, 2017). Druhý prístup sa zameriava na aktivity skupín, resp. komunit žien, ktoré ovplyvnili medzinárodné vzťahy nepriamo, mimo sveta konvenčnej diplomacie, v ktorej sa pohybujú prevažne muži. V tomto prípade môže ísť o feministické hnutia bojujúce za práva a spoločenské postavenie žien, neziskové organizácie či iné, nediplomatické ženské zoskupenia, ktoré sa zaoberajú problematikou rodu. Problém tohto prístupu spočíva v predpoklade existencie oddelených pracovných sfér, v ktorých sú aktívni buď muži, alebo ženy. Práca v takto nastavených, rodovo podmienených oblastiach je príkladom, že ženy síce môžu ovplyvniť domácu i zahraničnú politiku, často aj aktivitami, ktoré nie sú súčasťou oficiálnej politiky štátu, avšak s nepriamym vyzdvihnutím toho, že diplomacia ostáva stále priestorom, v ktorom dominujú muži (McCarthy and Southern, 2017). Napriek uvedeným nedostatkom sú oba prístupy relevantné pri skúmaní postavenia žien v politike a diplomacii, pretože upriamujú pozornosť na to, čo bolo dlhodobo ignorované a spoločensky neuznané.

Z mnohých historických štúdií je zrejmé, že ženy vykonávali dôležité úlohy v diplomacii už veľmi dávno predtým, než im bolo oficiálne umožnené zastávať diplomatické funkcie. Určité náznaky využitia šikovnosti žien v tomto odbore je možné dohľadať už v piatom storočí, keď boli ženy využívané ako „pešiačky“ či aktívne mediátorky v rímsko-barbarskej diplomacii (Townes, Kreft and Niklasson, 2018). Výraznejšie úspechy je však možné pozorovať až v modernej dobe, keď Španielsko ako priekopník v uplatňovaní žien – diplomatiek, vyslalo v roku 1507 na pokyn kráľa Ferdinanda II. Aragónskeho formálne poverovacie listiny jeho ovdovenej dcéry spolu s pokynmi na rokovanie s Henrichom VII. o odklade jej navrhovaného sobáša s princom Henrym (Fritsche, 2002). Podobným smerom sa vydalo i Francúzsko, v ktorom bola v roku 1529 podpísaná zmluva z Cambrai, všeobecne známa pod názvom *The Ladies' Peace* (ibid). Zmluvu vypracovali

a dohodli Lujza Savojská, matka kráľa Františka I., a Margaréta Rakúska, teta cisára Karola V., v mene svojich krajín.

Špecifické postavenie mali v tomto období kráľovné, princezné a kňažné, ktoré sa pohybovali v silne hierarchickom, výrazne maskulínnom a rodovo nevyváženom politickom prostredí. V období križiackych výprav vystupovala svojou odvahou do popredia Alica Jeruzalemská, ktorá opakovane bojovala o prevzatie moci nad Antiochiou po smrti jej manžela Bohemunda II. (McCarthy and Southern, 2017). Jej snahy okrem iného zahŕňali i vyjednávanie s Byzantskou ríšou o uzavretie manželstva, či pokusy o uzatvorenie sobáša jej dcéry s moslimským princom. Významnú úlohu v tomto období zohrávala písomná diplomacia, ktorú hojne využívala Anna Dánska, škótska, anglická a írka kráľovná a manželka Jakuba I. Stuarta, či jej nástupkyňa Henrietta Mária Bourbonská, označovaná za kráľovnú, bojovníčku a političku, ktorá verne stála po boku svojho manžela kráľa Karola I. Stuarta. Azda najväčšie meno z kráľovskej éry patrí kráľovnej Alžbete I., ktorá mala rozsiahle diplomatické skúsenosti, dobré vzdelanie, intelekt a ženský šarm, čo jej umožnilo rozvíjať aktívne vzťahy so zahraničím a budovať si tak dobrý spoločenský i politický status. Taktiež vynikala v písomnej diplomacii, ktorá jej výrazne pomáhala v politických ambíciách – keď v roku 1561 písala list Ivanovi Hroznému v latinčine, ktorej sám nerozumel, dokázala, že na anglickom tróne sedí skutočne vzdelaná žena (McCarthy and Southern, 2017).

V 17. storočí pochopili francúzski politickí predstavitelia, že pre rozvoj diplomacie sú ženy prínosom a vymenovali tak niekoľko veľvyslankyň, ktoré reprezentovali svoju krajinu v okolitých regiónoch. Napríklad Madame Delahaye-Vautelaye, ktorá pôsobila v Benátkach (Fritsche, 2002), či Renée du Bec-Crespin, grófkou z Guébriantu, ktorá bola v roku 1645 vymenovaná za veľvyslankyňu v Poľsku (Townsend, Kreft and Niklasson, 2018). Vplyvnou ženou bola i vojvodkyňa z Orleansu, ktorá ako zástupkyňa Ľudovíta XIV. v roku 1670 so svojim bratom dojednala tajnú anglo-francúzsku zmluvu z Doveru (Fritsche, 2002). Ženy často využívali svoje vyjednávacíe zručnosti s cieľom uzavretia obojstranne výhodných kráľovských zväzkov, ktoré mali výrazný diplomatický dosah na politické vzťahy v regióne. Napríklad kráľovná Mária Anna Habsburská sa usilovala o ukončenie 14 rokov trvajúceho konfliktu medzi Francúzskom a Španielskom sprostredkovaním uzavretia manželstva medzi Karlom II. Španielskym s francúzskou princeznou Máriou Louisou Orleánskou (McCarthy and Southern, 2017). Napriek tomu, že ženy v tomto období zastávali formálne diplomatické úlohy len veľmi sporadicky, ich neformálne zapojenie do politických a diplomatických vzťahov bolo značne rozsiahlejšie. Často sa ako príklad uvádzajú vzťahy medzi Španielskom a Francúzskom zo začiatku 18. storočia, v ktorých výrazne



vystupovali dve vplyvné ženy: Madame de Maintenon, manželka Ľudovíta XIV., a Marie-Anne de La Trémoille, princezná z Ursins (Aggestam and Towns, 2019). Neskôr, v druhej polovici 18. storočia, bola ústrednou postavou formovania zahraničných vzťahov vo Francúzsku Madame de Pompadour, ktorá patrila medzi najbližšie poradkyne Ľudovíta XV. (ibid). Tieto ženy museli obstáť v silne aristokratickom a maskulínnom prostredí, ktoré si vyžadovalo odolnosť a húževnatosť na to, aby si udržali dôveru a rešpekt. Napriek tomu, že ženy v tomto období neboli diplomatkami v pravom zmysle slova, ich diplomatický prínos je nepopierateľný – aristokratické ženy, ktorým bolo umožnené vzdelávanie, využívali písomný prejav, ktorým informovali v okolitých európskych krajinách o osobných i politických novinkách, čím si budovali veľkú sieť kontaktov po celej Európe. To bol príklad Penelope Blount, grófkya z Devonshire, ktorá svoje písomné zručnosti dokázala využiť na zlepšenie diplomatických vzťahov svojho brata, mocného grófa z Essexu, s kráľom Jakubom I., ktorí proti sebe stáli v prvej anglickej občianskej vojne (McCarthy and Southern, 2017). Vzdelanie grófkya z Devonshire, ktoré okrem schopnosti písať kurzívou zahŕňalo i lingvistickej výcvik vo francúzštine, v španielčine a taliančine a základy histórie, filozofie, rétoriky a aritmetiky, posilnili jej úlohu politickej sprostredkovateľky vtedajšej doby. Jej snaha o zblíženie dvoch anglických frakcií sa prejavila najmä po smrti jej brata, ktorý bol obvinený z vlastizrady a následne popravený, v dôsledku čoho prišiel o svoj šľachtický titul i majetky – úzky písomný kontakt grófkya s kráľom Jakubom I. spôsobil, že kráľ majetky rodine vrátil a zrušil i perzekúciu jej spojencov (Snow, 1970).

Slubne sa rozvíjajúca pozícia žien v diplomacii však neskôr, v 19. storočí, zaznamenala ústup. Oblasť diplomacie v rukách žien sa zredukovala len na pozíciu manželky diplomata a spočívala v poskytovaní poradenstva a podpore manžela, zhromažďovaní a distribúcií informácií či v iných významných, no neformálnych úlohách (Neumann, 2008). Pre mnohých neviditeľná pozícia však zanechala osobnú stopu pri vedení diplomacie a ovplyvňovaní sociálnej politiky vtedajšej doby (Towns, Kreft and Niklasson, 2018). Hoci pestrá, no neformálna a často tajná aktivita žien v tejto spoločenskej forme spôsobila, že ženy v histórii diplomatických a medzinárodných vzťahov sa často objavujú skôr ako symboly než ako aktérky vtedajšej politiky: ich spoločenské, charitatívne a náboženské aktivity sú zväčša vykresľované ako podriadené mužským účelom (Mori, 2015). Dá sa predpokladať, že jednou z príčin bol tlak vyvíjaný na ženy strednej triedy. Očakávala sa od nich vyššia miera morálky či poslušnosti s dôrazom na budovanie statusu založeného na zbožnosti, materstve a manželskom zväzku. Ďalším možným vysvetlením odsunutia žien do neformálnych kruhov bol charakter

vtedajšej diplomacie, ktorá vykazovala veľmi súťaživé a bojovné prvky pripisované viac mužom ako ženám (ibid).

Postavenie žien v diplomacii v 20. storočí zažívalo kolísavé zmeny. V mnohých krajinách bol ženám najskôr povolený vstup do diplomatickej sféry – príkladom sú Bulharsko v roku 1920, USA v roku 1922 či Holandsko a Čile v roku 1927 (McCarthy and Southern, 2017), avšak o niekoľko rokov neskôr museli v mnohých krajinách svoju činnosť oficiálne opäť prerušiť. To bol prípad Brazílie, ktorá v roku 1918 umožnila ženám budovanie vlastnej diplomatickej kariéry, ktorá bola následne pozastavená vydaním zákazu v roku 1938 s platnosťou až do roku 1954, a podobne na tom boli i ženy v Turecku, ktorým bol v roku 1932 povolený vstup do vysokej politiky, no o dva roky neskôr bol tento vstup zo strany štátu znova odoprený (Azzahra and Latifah, 2021). Dôvody takéhoto prístupu sa v krajinách líšia a rozbor konkrétnych dôvodov si vyžaduje samostatnú hĺbkovú analýzu. Napriek tomu je možné zhodnotiť, že profesionálny rozvoj diplomatickej kariéry žien bol v tomto období veľmi pomalý, a to i v krajinách, ktoré najvýraznejšie oficiálne prekážky odstránili pomerne skoro. Za príklad stojí spomenúť USA, ktoré síce už v roku 1920 poskytli ženám rovnaké právo na vstup do americkej zahraničnej služby, no v praxi sa len veľmi málo žien dokázalo prebojovať cez finálne kolá prijímacích pohovorov, ktoré boli zväčša vedené profesijne staršími mužskými štátnikmi, ktorí boli nepriateľskí voči myšlienke vysielania žien do zahraničia (McCarthy and Southern, 2017).

Čiastočný posun nastal v roku 1933, keď sa mnohé krajiny rozhodli ženám otvoriť a prijať ich do svojich diplomatických a konzulárnych služieb. Priekopníkom sa v tomto smere opäť stalo Španielsko, ktoré v tom roku vymenovalo Isabel de Zulueta za kancelárku španielskeho veľvyslanectva v Paname (Fritsche, 2002). V medzivojnovom období sa trendu v menovaní žien za diplomatky prispôsobili aj Spojené štáty, ktoré menovali Ruth Bryan Owen za veľvyslankyňu v Kodani v rozmedzí rokov 1933 až 1936 (ibid). O niečo neskôr sa vo verejnej sfére otvorilo ženám Nórsko, konkrétne v roku 1939, ďalej Austrália v roku 1943, Francúzsko v roku 1945, Spojené kráľovstvo o rok neskôr, t. j. v roku 1946, následne Kanada v roku 1947 (McCarthy and Southern, 2017) a Švédsko spoločne s Japonskom v roku 1948, resp. 1949 (Aggestam and Towns, 2019). Za rastúcim percentom žien – diplomatiek na svetovej politickej scéne stálo viacero faktorov. V prípade Spojeného kráľovstva a USA bolo vysielanie žien na diplomatické posty ovplyvnené feminizáciou nižších úradníckych stupňov v zahraničnej službe a na ďalších štátnych úsekoch. V oboch prípadoch bol vyvíjaný výrazný tlak ženských hnutí na demokraticky zvolené vlády, aby otvorili ženám cesty verejného a profesionálneho života. V iných krajinách zase predstavovali

ženy – diplomatky pokrok v zmýšľaní krajiny a boli znakom modernity v prístupe jednotlivých štátov, čo bol príklad Španielska či Mexika (McCarthy and Southern, 2017). O titul prvej akreditovanej diplomatky v modernej histórii sa delia tri kandidátky: Rosika Schwimmer, ktorá bola v roku 1918 vymenovaná za oficiálnu splnomocnenkyňu Maďarska, ďalej Nadeja Stancioff, dcéra bohatej rodiny diplomatov, ktorá bola v roku 1921 vymenovaná za tajomníčku bulharskej delegácie vo Washingtone, či Alexandra Kollontai, vyslaná v roku 1922 do obchodnej delegácie Sovietskeho zväzu v Nórsku, ktorá sa zároveň stala prvou ženou na čele diplomatickej misie (McCarthy and Southern, 2017). Toto postupné prijímanie žien do oficiálnej diplomatickej sféry bolo dobrým začiatkom pri nastolení lepšej a spravodlivejšej spoločnosti. Napriek tomu však zostalo mnoho prekážok, ktoré sa pre ženy nezlučovali s budovaním vlastnej diplomatickej kariéry. Išlo o zákaz vykonávať diplomatickú funkciu tých žien, ktoré sa rozhodli vydať a založiť si rodinu. V tomto smere boli ženy nedobrovoľne postavené pred vážne rozhodnutie, ktoré často nedopadlo v prospech ich kariérneho rastu. Ak sa totiž diplomatka rozhodla vydať, bola nútená opustiť diplomatickú kariéru a prenechať svoju pozíciu buď mužovi, alebo inej slobodnej žene. Tento zákaz bol v mnohých krajinách platný až do konca 60., resp. do začiatku 70. rokov 20. storočia (Aggestam and Towns, 2019).

Približne v tomto období zaznamenal svet nástup druhej vlny feminizmu, ktorá spôsobila mnohé spoločenské otrasy, diplomaciu nevynímajúc. Ženy, nespokojné so stále pretrvávajúcimi rodovými nerovnosťami v spoločnosti žiadali oficiálne uznanie prínosu žien na poli diplomacie, a dokonca požadovali, aby boli ich aktivity vnímané ako vykonávanie oficiálnej práce, za ktorú majú dostávať adekvátny plat, odmeny, benefity či dokonca dôchodok (Azzahra and Latifah, 2021). Svojou činnosťou upriamovali pozornosť verejnosti na fakt, že byť ženou diplomata je profesia sama osebe, pri ktorej sú vyžadované určité zručnosti a zodpovednosti, rovnako ako v bežnom zamestnaní (Bloch, 2004). Postupné otváranie sa ženám v diplomacii bolo paralelné s rozsiahlou mobilizáciou medzinárodných ženských hnutí za rodovú rovnosť, a to najmä v 90. rokoch, keď predovšetkým škandinávske krajiny aktívne bojovali za presadenie spravodlivejšej politickej i spoločenskej reality. Veľkým míľnikom bol rok 2000, keď Bezpečnostná rada OSN prijala rezolúciu 1325 Ženy, mier a bezpečnosť (WPS), ktorá upriamila pozornosť medzinárodného spoločenstva na ženy a dievčatá a na ich špecifickú pozíciu v ozbrojených konfliktoch, ktorá bola po dlhú dobu prehliadaná. Zároveň otvorila diskusiu o tom, prečo ženy nie sú adekvátne zapojené v predchádzaní a riešení konfliktov, budovaní a udržiavaní mieru či mediácií – prínos agendy tak spočíva vo vyzdvihnutí nutnosti väčšieho

zastúpenia žien v diplomatickej a bezpečnostnej rovine. Dôvod je prostý – práve ženy sú tie, ktoré sú ozbrojenými konfliktmi najviac zasiahnuté a majú teda špecifické skúsenosti a znalosti, bez ktorých nie je možné dosiahnuť dlhodobý mier (Ismailova, 2020). Dnes mnohé krajiny zahrnuli princípy agendy WPS do svojej zahraničnej politiky a prevzali tak záväzok k väčšiemu začleneniu žien do mierovej diplomacie. Po formálnej stránke tak vo väčšine krajín sveta nič nebráni ženám vstúpiť do sveta diplomacie a budovať si kariéru podľa vlastného uváženia (Townns, Kreft and Niklasson, 2018). Napriek tomu nie je možné o diplomacii hovoriť ako o rodovo vyváženom prostredí – svetový priemer zastúpenia žien na velvyslanceckých pozíciách je v roku 2022 len 21,6 percenta (Chehab, 2022), a ak sa pozrieme na seniorské vyjednávacie pozície, počet žien je ešte nižší. Muži tak vykonávajú hlavné aktivity spojené s vyjednávaním, pričom ženy majú tendenciu zúčastňovať sa na procese ako pozorovateľky či poradkyne, alebo byť aktívne v administratívnych a podporných úlohách (Aggestam and Townns, 2019). Navyše sa stretávame s výraznými regionálnymi rozdielmi v ochote a snahe vymenovávať ženy do diplomatických funkcií. Vedúce postavenie v tomto smere majú severské krajiny ako Dánsko, Nórsko a Švédsko, kde tvoria ženy na najvyšších pozíciách 40,8 percenta, ďalej severná Amerika – USA, Kanada a Mexiko s priemerom 35,7 percenta, a, naopak, najnižší podiel žien medzi diplomatkami majú ázijské krajiny s priemerom 13,7 percenta či arabské krajiny, kde je na čele diplomatických misí len zhruba 7,4 percenta žien (Chehab, 2022).

## ● Vyššie zastúpenie žien v diplomacii = lepší svet?

Z mnohých výskumov vyplýva, že zlepšenie rodovej rovnosti vo verejnej i v súkromnej sfére priaznivo vplyva na výsledky práce kolektívu, firmy, politickej strany či štátu samotného. Vyššie zastúpenie žien v rozhodovacích a vedúcich pozíciách je tak z dlhodobého hľadiska efektívnym a prospešným riešením pre všetky zúčastnené subjekty (Turan, 2015). To, samozrejme, platí i pre obor diplomacie či vysokej politiky. Už Fukuyama (1998) tvrdil, že svet riadený ženami by fungoval podľa iných pravidiel, a bol by menej agresívny, súťaživý a násilný. K tomuto názoru sa prikláňa i Slaughter (2012), ktorá tvrdí, že vyššia účasť žien na vedúcich pozíciách v týchto odboroch je vhodným spôsobom, ako zmeniť charakter súčasných medzinárodných vzťahov na nepoznanie – rodovo priaznivejším rozdelením moci by sa tak dal priestor na plné využitie mierových rozhovorov,

mediácii či vyjednávaníu, s dôrazom na funkcionalitu medzinárodných koalícií. Brysk a Mehta (2014) ďalej tvrdia, že v krajinách s vyššou mierou rodovej rovnosti je pravdepodobnejšie, že budú podporovať medzinárodné záväzky proti násiliu zo strany štátu voči jednotlivcom, poskytovať väčšiu a kvalitnejšiu rozvojovú pomoc, brániť práva detí a podporovať antidiskriminačné opatrenia týkajúce sa pohlavia aj sexuálnej orientácie. V neposlednom rade je vyzdvihovaná zmena vo výbere tém, ktoré sú súčasťou verejného diskurzu. Krajiny s vyšším zastúpením žien na diplomatických postoch zvyšujú prioritu v riešení sociálnych otázok, akými sú zdravie, vzdelanie, rodičovská dovolenka či dôchodky (ESCAP, 2019).

Nepopierateľným prínosom sú ženy v mierových operáciách. Podľa analýz OSN majú mierové zmluvy a dohody, na ktorých sa aktívne podieľali ženy, vyššiu pravdepodobnosť o zhruba 35 percent, že budú trvať dlhšie ako 15 rokov (UN Women, 2015). Zároveň čoraz väčší počet štúdií naznačuje, že ženy výrazne prispievajú k predchádzaniu konfliktov, k ich následnému riešeniu a k budovaniu a udržiavaniu stability krajín (CFR, 2020). Autori Jana Krause, Werner Krause a Piia Bränfors (2018) ponúkajú empirické dôkazy týchto tvrdení. Vo svojom výskume sa im podarilo nájsť silnú koreláciu medzi mierovými dohodami podpísanými ženami – delegátkami a trvalým mierom. Dôvody sú prosté – v mierových procesoch sú to práve ženy, ktoré využívajú prístup založený na spolupráci, ktorá často prekračuje kultúrne, náboženské či etnické hranice. Výsledkom tohto prístupu je zapojenie všetkých relevantných skupín obyvateľstva do riešenia konfliktu a budovania mieru, čo výrazne prispieva k vypracovaniu kvalitnejších a dlhšie trvajúcich mierových dohôd (Krause, Krause and Bränfors, 2018).

Za zmienku stojí i symbolická funkcia žien pri vyjednávaní – tá stojí na predpoklade, že ženy boli po dlhú dobu vylúčené z oficiálnych diplomatických a politických kruhov, a nemali tak priamy kontakt bojovými silami a vojenskými nástrojmi. Preto sú ženy v diplomatickom prostredí vnímané ako prirodzene nestranné sprostredkovateľky mierových rokovaní, ktoré prinášajú miernejší a zväčša nevojenský prístup do rokovacích procesov (CFR, 2020).

Príkladom pozitívneho vplyvu žien v politickom prostredí je napríklad kríza spojená s pandemiou Covid-19, v ktorej štáty s vyšším percentuálnym zastúpením žien v politike a diplomacii vykazovali lepšie výsledky pri zvládaní tejto krízy (UN Women, 2020). Uznávaná bola nielen rýchlosť a adekvátnosť reakcie, ale i spôsob krízovej komunikácie s verejnosťou, ktorá bola transparentná, empatická a založená na faktoch.

V tomto duchu sa preto vynára otázka, prečo boli ženy tak dlho vylúčené z oficiálnej diplomacie? Aké dôvody viedli spoločnosť k tomu, aby pracovala len s maskulínnym videním sveta a nebrala do úvahy i pohľad druhej strany?

## ● Dôvody absencie žien v diplomacii

Argumenty sa rôznia, no väčšina odbornej literatúry sa zhoduje na prvej hlavnej príčine – chybnom nastavenom spoločenskom fungovaní, ktoré bolo výrazne ovplyvnené už myšlienkami Aristotela či Konfucia, ktorí učili, že štát má byť riadený mužmi (Bloch, 2004). Koncept štátu bol založený na podriadenosti žien, ktoré sa mali starať o domácnosť a rodinu a umožniť tak mužom zvyšovať úroveň bohatstva a prispievať k riadeniu a ochrane krajiny. Prostredie, v ktorom vtedajšia spoločnosť fungovala, si pýtalo vlastnosti ako húževnatosť, odvahu, silu či dokonca agresiu, ktoré boli považované za mužské a kľúčové na udržanie moci. Po dlhé roky tak boli práve tieto maskulínne hodnoty tradične spájané s politikou, bezpečnosťou a diplomaciou, čo vytlačilo potenciál žien podieľať sa na riadení či reprezentovaní vlastnej krajiny. Podľa Cassidy (2017) tak boli ženy v podstate vnímané ako biologicky nevhodne vybavené na diplomatickú kariéru. Ideály presadzované diplomatickými inštitúciami sa spájali s víziou muža, ktorý by mal byť racionálny, silný, vysoký a vzdelaný. Na dosiahnutie rodovej rovnosti v diplomacii preto podľa Cassidy (2017) nestačí len zvýšiť počet diplomatiek, ale je potrebné zrekonštruovať obraz toho, ako by malo pôsobenie diplomatov a diplomatiek vyzerieť. V mnohých regiónoch prevládal názor, že ženy nemôžu byť veľvyslankyňami jednoducho preto, že nie sú schopné plne zastupovať svojich (väčšinou) mužských lídrov a dostatočne porozumieť politickým záležitostiam oboch krajín (Pohlig, 2021). Zároveň prevládala obava, že cudzie vlády by diplomatky nebrali vážne, čo by mohlo ohroziť ciele vysielajúceho štátu a narušiť tak budovanie dobrých bilaterálnych vzťahov (Kane, 2021).

Ďalšie možné príčiny vylúčenia žien sa týkajú individuálnej a biologickej roviny, v ktorej sa prelínajú predsudky, že ženy sú menej vplyvné líderky pre ich údajnú fyzickú a psychickú slabosť (Pohlig, 2021). Aggestam a Towns (2019) pridávajú faktor emócií, ktoré sú v prostredí politiky odjakživa vnímané ako slabý prvok. Podľa tradičných názorov nevedia ženy kontrolovať svoje emócie a sú emočne menej odolné, čo môže podľa tohto naratívu časom ženy donútiť opustiť tvrdé prostredie politiky. Tento stereotyp bol viackrát vedecky vyvrátený. V neposlednom rade je často zdôrazňovaná prekážka materstva a problém sklbenia diplomatickej kariéry so založením rodiny (Dharsani and Ericsson, 2013). Druhá zastrešujúca kategória príčin – spoločenská rovina – zahŕňa obavy nad pretrvávajúcimi nerovnosťami v spoločnosti a všeobecným zaobchádzaním so ženami, čo v konečnom dôsledku môže výrazne ovplyvniť kariéru diplomatky a jej profesijné výsledky (Azzahra and Latifah, 2021). K tomu sa pridáva stále sa vyskytujúci názor, že ženy nie sú rovnako úspešné na vedúcich pozíciách,

ktoré zahŕňajú priame vzťahy s inými národmi alebo inými štátnymi príslušníkmi (Dharsani and Ericsson, 2013), aj keď tento argument súčasné výskumy popierajú. V neposlednom rade sa medzi spoločenské prekážky zaraďujú i kultúrne obavy nad vysielaním žien do oblastí so zvýšeným rizikom násilia či extrémizmu, či do prostredia, kde nie je dostatočne dodržiavaná ochrana ľudských (a najmä tých ženských) práv (Aggestam and Towns, 2019). Ide pritom o pozície, ktoré sú často kľúčové pre kariérne napredovanie v diplomacii.

## ● Záver

Dnes možno konštatovať, že cesta žien k získaniu rovnej pozície vo svete diplomacie je ešte aj v 21. storočí dlhá a vyžaduje si odhodlanie, solidaritu a spoluprácu nás všetkých. Ženy, ktoré sú v mnohých krajinách a na mnohých postoch stále nedostatočne zastúpené, musia dennodenne bojovať s individuálnymi, spoločenskými či legislatívnymi prekážkami, ktoré zbytočne narúšajú rozvoj ich diplomatickej kariéry a dosahovanie dobrých pracovných výsledkov. V demokratickom svete by malo byť samozrejme také politické prostredie, ktoré dostatočne reprezentuje záujmy všetkých skupín obyvateľstva a zároveň garantuje vypočutie hlasu tých, ktorí boli donedávna prehliadaní. Dnes sa tomuto modelu blížila škandinávské krajiny, Kanada či Južná Afrika, ktoré sú vzorom pre svojich zahraničných partnerov v otázkach rovného zastúpenia či zahraničnopolitickej orientácie samotných krajín.

Aktivita a húževnatosť žien boli v politike už dávno predtým, než bolo ich diplomatické postavenie oficiálne uznané. Dlhو mali možnosť podieľať sa na diplomatických úlohách iba ako členky kráľovských dvorov, pričom sa spoliehali na svoju pozíciu manželky, milienky, matky či dcéry. Neoficiálnou cestou sa zapájali do vtedajšej diplomacie formou poradenstva a podpory, zhromažďovaním a odovzdávaním informácií či vytváraním prospešných diplomatických kontaktov. Keď sa diplomacia koncom devätnásteho a začiatkom dvadsiateho storočia profesionalizovala, ženám bolo zakázané zastávať oficiálne diplomatické funkcie, a to z rôznych individuálnych či spoločenských príčin. V rámci tohto vývoja sa „diplomatická manželka“ inštitucionalizovala a jej neplatená a formálne nepriznaná práca sa stala dôležitou aktivitou fungovania formálnej diplomacie.

Keď sa neskôr dostala do popredia neutíchajúca snaha ženských hnutí, ktoré upriamovali pozornosť na práva a spoločenské postavenie žien, spoločnosť pochopila, že prítomnosť žien vo vysokej politike a diplomacii je prospešná pre

všetky zúčastnené strany. Dnes ženám oficiálne nič nebráni vstúpiť do sveta diplomacie a budovať si vlastnú diplomatickú kariéru. Napriek tomu musia ženy v diplomacii stále čeliť mnohým prekážkam a predsudkom, ktoré im zbytočne komplikujú výkon funkcie.



# Praktické cvičenia

## Cvičenie č. 1:

**Cieľom tohto cvičenia je naučiť študentov a študentky pracovať s významnými historickými udalosťami a kriticky zhodnotiť kľúčové body, s ktorými budú vedieť následne pracovať. Študentky a študenti si v tejto sekcii zlepšia svoje argumentačné a analytické schopnosti a naučia sa obhájiť svoj postoj pred skupinou, ktorá na danú tému zastáva opačný názor.**

### Zadanie:

Cvičenie sa začne krátkym videom, ktoré stručne opisuje vznik a ciele agendy WPS. Trieda si na YouTube spoločne pozrie video s názvom *The Story of Resolution 1325 | Women, Peace and Security*. Následne sa rozdelí na dve skupiny.

Každá skupina sa zamyslí nad významom agendy WPS a predstaví si, že je súčasťou tímu, ktorý agendu pripravuje. Spoločne musí pred medzinárodným spoločenstvom presadiť náročný cieľ – nabúrať tradične maskulínne a patriarchálne prostredie a presadiť väčšie zastúpenie žien v diplomacii, politike i bezpečnosti. Skupina si pripraví krátky prejav, ktorého cieľom bude zahrnúť kľúčové argumenty a presvedčiť zahraničných partnerov, že prišiel čas na zmenu. Pomôže si informáciami z videa i nasledujúcimi otázkami, na ktoré si v prípade potreby dohľadá odpovede na internete:

- 1) Aké percento populácie tvoria ženy?
- 2) Na ktoré skupiny obyvateľstva majú ozbrojené konflikty najväčší vplyv? Mali tieto skupiny historický priestor a možnosť ovplyvniť priebeh konfliktu?
- 3) Aké sú výsledky mierových rokovaní, do ktorých sa aktívne zapájajú ženy?
- 4) Ako sa mení politické prostredie, v ktorom sú viac zastúpené ženy?
- 5) Pre aké dôvody nemali ženy po dlhú dobu možnosť vstúpiť do politiky a diplomacie? Boli tieto dôvody relevantné?

Následne si každá skupina zvolí dvoch hovorcov/hovorkyne, ktorí pred zvyškom triedy prednesú krátku reč s využitím pripravených argumentov. Druhá skupina si robí poznámky a po skončení prejavu dá prvej skupine spätnú väzbu (vystupovanie, trefnosť argumentov, schopnosť presvedčiť poslucháčov a poslucháčky, emočný náboj). Následne si skupiny vymenia pozície a postup zopakujú. Spoločne zhodnotte, ktoré z argumentov mohli byť kľúčové pri skutočnom jednaní o agende WPS.

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Úlohou cvičenia je pomôcť študentkám a študentom popremýšľať a analyticky zhodnotiť, akým prínosom ženy sú a boli pre odbor diplomacie a ako pomáhali formovať politické prostredie svojimi často neoficiálnymi aktivitami, ktoré v minulosti neboli verejnosťou uznávané ako relevantné. Zároveň je snahou cvičenia pomôcť mladým ľuďom vylepšiť si vystupovanie a rozvíjať zručnosť vytvoriť pútavú a informačne bohatú prezentáciu, ktorá zaujme i poučí.**

### Zadanie:

Rozdelte sa na skupiny po maximálne päť osôb. Každá skupina má k dispozícii počítač/tablet/mobil a pripojenie na internet.

#### 1. časť:

Každá skupina sa zamyslí nad historickým pôsobením žien v politike a napíše desať mien, ktoré výrazným spôsobom ovplyvnili zahraničnú politiku či diplomaciu vtedajšej doby. Zachová čo najväčšiu regionálnu a historickú pestrosť a vyhne sa menám, ktoré sú súčasťou tejto kapitoly. Skupina svoj zoznam vzájomne porovná s ostatnými skupinami. Zareagujte na otázky: *Ktoré mená sa najviac opakovali? Prečo vám práve tieto ženy najviac utkveli v pamäti? Akým spôsobom ovplyvnili vtedajšiu politiku?*

#### 2. časť:

Každá skupina si zvolí jednu ženu zo zoznamu tak, aby žiadna iná skupina nemala rovnakú osobnosť. Spoločnými vedomosťami a pomocou internetu

pripravte pre vašich kolegov a kolegyny krátku prezentáciu v rozsahu maximálne osem minút, ktorá sa bude venovať danej žene, so zameraním na jej vplyv na politiku a diplomáciu.

Uveďte konkrétne príklady, ktoré demonštrujú prínos vami zvolenej ženy pre vtedajšie politické vzťahy. *Ako bola táto žena vnímaná vtedajšou spoločnosťou? Do akej miery prispela k formovaniu zahraničných vzťahov? Bola pozitívnu alebo negatívnu postavou histórie? Aké za sebou zanechala výsledky?* Každá skupina postupne odprezentuje svoju osobnosť pred zvyškom triedy. Aké ďalšie veľké mená vám ešte napadli? Ktoré súčasné političky a diplomatky považujete za najviac inšpiratívne?

## Zoznam použitej literatúry

- Aggestam, K. and Svensson, I. (2018) 'Where are the women in peace mediation?', in Aggestam, K. and Towns, A. (ed.) *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. Cham: Palgrave MacMillan, pp. 149-168.
- Aggestam, K. and Towns, A. (2019) 'The gender turn in diplomacy: a new research agenda', *International Feminist Journal of Politics*, 21(1), pp. 9-28. Available at: <https://doi.org/10.1080/14616742.2018.1483206> (Accessed: 3 November 2022).
- Azzahra, S. K. and Latifah, E. (2021) 'From The Lack of Women Representation to the Case of Comfort Women: An Analysis of Gender Issues in Diplomacy and Diplomatic Relations', *Journal ASEAN Dynamics and Beyond*, 2(2), pp. 110-120.
- Bloch, J. Ch. (2004) 'Women and Diplomacy', *The Ambassadors REVIEW*. Available at: [https://s3.amazonaws.com/caa-production/attachments/287/93-100\\_Bloch.pdf?1366918904](https://s3.amazonaws.com/caa-production/attachments/287/93-100_Bloch.pdf?1366918904) (Accessed: 12 November 2022).
- Brysk, A. And Mehta, A. (2014) 'Do rights at home boost rights abroad? Sexual equality and humanitarian foreign policy', *Journal of Peace Research*, 51(1), pp. 97-110.
- Cassidy, J. A. (2017) 'Conclusion: progress and policies towards a gender-even playing field', in Cassidy, J. A. (ed.) *Gender and Diplomacy*. Routledge, pp. 210-218.
- CFR (2020) *Why It Matters – Women's Participation in Peace Processes*. Available at: <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/why-it-matters> (Accessed: 4 January 2023).
- Dharsani, M. and Ericsson, A. (2013) *Women in Diplomacy: How is the Problem of Absence of Women in Diplomacy Framed by the UN?* Bachelor's thesis in political science. Supervisor: Ann Towns. Available at: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:627371/FULLTEXT01.pdf> (Accessed: 12 November 2022).
- Enloe, C. (1990) *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press.
- ESCAP (2019) 'Women's Political Participation and Leadership', *Social Development Policy Briefs*, 2019/03. Available at: [https://www.unescap.org/sites/default/files/SDPB%202019-03\\_Political%20Participation\\_1.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/SDPB%202019-03_Political%20Participation_1.pdf) (Accessed: 4 January 2023).
- Fritsche, C. (2002) *Opportunities and Challenges for Women in Diplomacy*. Available at: [https://lisd.princeton.edu/sites/g/files/toruqf506/files/Fritsche\\_Lecture.pdf](https://lisd.princeton.edu/sites/g/files/toruqf506/files/Fritsche_Lecture.pdf) (Accessed: 7 November 2022).
- Fukuyama, F. (1998) 'Women and the Evolution of World Politics', *Foreign Affairs*, 77(5), pp. 24-40.
- Chehab, S. (2020) *Women in Diplomacy Index 2022. Research & Analysis*. Available at: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/women-in-diplomacy-en-mar-2022.pdf?sfvrsn=4> (Accessed: 8 November 2022).
- Ismailova, G. (2020) 'Women In Diplomacy A Reflection of Attitude To Female In The Country', *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), pp. 8556-8568.

- Kane, A. (2021) *Show me the Progress: Women in Diplomacy and International Affairs. Resolution 1325 and Beyond*. United Nations System Staff College. Available at: <https://www.unssc.org/sites/default/files/media/files/Show%20me%20the%20Progress%20-%20Women%20in%20Diplomacy%20and%20International%20Affairs.pdf> (Accessed: 5 November 2022).
- Krause, J., Krause, W. and Bränfors, P. (2018) ‘Women’s Participation in Peace Negotiations and the Durability of Peace’, *International Interactions*, pp. 1-32. Available at: <https://doi.org/10.1080/03050629.2018.1492386> (Accessed: 4 January 2023).
- McCarthy, H. and Southern, J. (2017) Women, gender and diplomacy: A historical survey, in Cassidy, J. A. (ed.) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge. pp. 15-31.
- Mori, J. (2015) ‘How Women Make Diplomacy. The British Embassy in Paris, 1815-1841’, *Journal of Women’s History*, 27(4), pp. 137-159.
- Neumann, I. B. (2008) ‘The Body of the Diplomat’, *European Journal of International Relations*, 14(4), pp. 671-695.
- Pohlig, M. (2021) ‘Gender and the Formalisation of Diplomacy in Early Modern Europe’, *The International History Review*, pp. 1-15. Available at: <https://doi.org/10.1080/07075332.2021.1924830> (Accessed: 4 November 2022).
- Slaughter, A. M. (2012) ‘Why Family is a Foreign-Policy Issue Too’, *Foreign Policy*. No. 197, pp. 73-77. Available at: <https://www.jstor.org/stable/41726936> (Accessed: 4 January 2023).
- Snow, V. F. (1970) *Essex the Rebel: The Life of Robert Devereux, the Third Earl of Essex*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Standfield, C. (2020) ‘Gendering the practice turn in diplomacy’, *European Journal of International Relations*, 26(1), pp. 140-165.
- Towns, A., Kreft, A. K. and Niklasson, B. (2018) ‘The Empowerment of Women in Diplomacy’, in Alexander, A., Bolzendahl, C. and Jalalzai, F. (ed.) *Measuring Women’s Political Empowerment across the Globe. Gender and Politics*. Palgrave Macmillan, pp. 187-205. Available at: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64006-8\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64006-8_9) (Accessed: 10 November 2022).
- Turan, G. (2015) ‘Why quotas work for gender equality’, *OECD Yearbook*. Available at: <https://www.oecd.org/gender/quotas-gender-equality.htm> (Accessed: 15 November 2022).
- UN Women (2015) *Women’s participation and a better understanding of the political*. Available at: <https://wps.unwomen.org/participation/> (Accessed: 4 January 2023).
- UN Women (2020) *Covid-19 and Women’s Leadership: From an effective response to building back better*. Available at: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-COVID-19-and-womens-leadership-en.pdf> (Accessed: 4 January 2023).

## Odporúčaná literatúra

- Aggestam, K. and Towns, A. (2019) 'The gender turn in diplomacy: a new research agenda', *International Feminist Journal of Politics*, 21(1), pp. 9-28.
- Cassidy, J. A. (2017) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge.
- Sluga, G. and James, C. (2015) *Women, Diplomacy and International Politics since 1500*. London: Routledge.
- Sloan, S. (2020) *A Seat at the Table: Women, Diplomacy, and Lessons for the World*. Potomac: New Degree Press.
- Paraque, E., Probasco, N. and Jowitt, C. (2017) *Colonization, Piracy, and Trade in Early Modern Europe: The Roles of Powerful Women and Queens*. London: Palgrave Macmillan.
- Kreft, A., Niklasson, B. and Towns, A. E. (2022) 'Do gender patterns in diplomacy disappear over time?', *European Journal of Politics and Gender*, 5 (3), pp. 279-302.

### O autorke

**Ing. Alexandra Madarászová, PhD.**, je absolventkou doktorandského štúdia na Vysoké škole ekonomickej v Prahe, odbor medzinárodné politické vzťahy, kde v súčasnosti pôsobí ako externá spolupracovníčka. Vo svojej akademickej kariére sa špecializuje na feminizmus a rod v medzinárodných vzťahoch, politike a bezpečnosti s dôrazom na analýzu rodu ako nástroja politickej komunikácie a manipulácie v prostredí vysokej politiky. Zároveň sa venuje fenoménu nových médií, komunikácii a jazyku v politike či emóciám v nadväznosti na politiku a diplomaciu.



# **Kultúrny kontext rodovej parity vo francúzskej zahraničnej politike a zrod francúzskej feministickej diplomacie**

**Mária Huraj Rošteková**



## ANOTÁCIA:

Francúzsko je kolískou ľudských práv, vrátane práv žien, ktoré sa vo svete táto krajina rozhodla oficiálne podporovať prostredníctvom zahraničnej politiky, čím sa pridala k malému počtu štátov praktizujúcich feministickú diplomaciu. Cieľom tejto kapitoly je poukázať na vybrané historické a kultúrne špecifiká rodovej parity a jazykovej vyváženosti vo francúzskej zahraničnej politike, ako aj niektoré aspekty rodiacej sa feministickej diplomacie. Ponúka metodické listy so sériou autentických dokumentov, ktoré študentom a študentkám umožnia lepšie pochopiť vývoj francúzskeho a medzinárodného kontextu súvisiaceho s feministickou agendou a prostredníctvom konkrétnych zadaní k týmto dokumentom vytvoria priestor na osvojenie nových vedomostí a rozvíjanie ich interkultúrnych, komunikačných a sociálnych kompetencií.

## ● Úvod

Na medzinárodnej scéne je Francúzsko vnímané ako krajina s veľkým potenciálom mäkkej moci ako schopnosti ovplyvňovať aktérov európskej a svetovej politiky a rozhodnutia iných štátov sveta (Gura, 2009, 2011). Je považované za kolísku ľudských práv, ktoré sú od čias Francúzskej revolúcie neodmysliteľnou súčasťou základných francúzskych hodnôt a taktiež aj preambuly ústavy štvrtej a piatej Francúzskej republiky. Ich rešpektovanie je základom demokracie vo francúzskej spoločnosti, ako aj záväzku tejto krajiny uvedené hodnoty presadzovať v rámci Európskej únie a medzinárodných organizácií.

Kapitola vychádza z politického odkazu feministickej priekopníčky Olympe de Gouges bojujúcej za uznanie práv žien, ktorý sa neskôr stal významným referenčným rámcom mnohých feministických hnutí, a načrtáva najvýznamnejšie medzníky vo vývoji postavenia žien vo Francúzsku. Zameriava sa na vybrané historické a kultúrne špecifiká rodovej parity a jazykovej vyváženosti vo francúzskej spoločnosti, ktoré sú potrebné na pochopenie vývoja feministického naratívu. Veľkú pozornosť sústreďuje na zahrnutie feministickej agendy do vonkajšej činnosti Francúzska, ktoré medzi prvými štátmi sveta začalo práva žien oficiálne podporovať prostredníctvom feministickej diplomacie.

## ● Metodológia

Uvedené teoretické východiská sú spracované vo výkladových častiach kapitoly, ktoré sú doplnené metodickými listami so sériou autentických dokumentov (deklarácií, úryvkov z vedeckej práce, novinovými článkami, vyhláseniami politických činiteľov, správami oficiálnych inštitúcií a pod.). Za autentické sú v kapitole považované materiály, ktoré sú originálne (pôvodné) a nie sú primárne určené na didaktické účely. Tieto dokumenty boli v niektorých prípadoch skrátené a autorkou preložené z francúzskeho jazyka do slovenčiny (s výnimkou výňatkov z *Deklarácie práv ženy a občianky*, kde bol vzhľadom na právny charakter textu, ako aj s prihliadaním na jazykové zručnosti cieľovej skupiny tejto publikácie, zvolený originálny text v anglickom jazyku). Ich zaradením do výučby sa autorka usiluje o navodenie reálnych komunikačných situácií založených na riešení reálnych úloh týkajúcich sa odlišného kultúrneho prostredia. Pri didaktickom využití dokumentov bol ich autentický charakter čiastočne modifikovaný. Texty boli vyňaté z pôvodného kontextu a prenesené do iného času a priestoru, zmenili svojho adresáta aj funkciu. Implementáciou do výučby sa nesleduje úsilie o zachovanie autentickosti textov, teda zachovanie podmienok, ktoré komunikáciu pôvodne garantovali, ale naplnenie didaktických cieľov smerujúcich k získaniu nových poznatkov, zručností a kompetencií.

Výber textov v metodických častiach vychádza zo zámeru autorky rozvíjať kultúrne povedomie učiacich sa (študentov a študentiek vysokých škôl), ich schopnosti vnímať odlišnosti a spoločné javy ľudskej spoločnosti, rozumieť iným postojom, hodnotám, tradíciám a odlišným historickým kontextom. Tieto texty zohrávajú dôležitú úlohu aj pri posilňovaní ich komunikačných a sociálnych kompetencií. Zadania vytvorené k dokumentom majú rôznu povahu a sledujú rôzne cieľ. Zameriavajú sa na rozvíjanie recepcnej (lokalizácia, usporiadanie, selekcia textu) a produkčnej textovej kompetencie (kondenzácia textu), kritického a tvorivého myslenia a sú realizované v rôznych etapách práce s textom (pred čítaním, v priebehu čítania a po čítaní). Veľký dôraz sa kladie na pozorovanie paratextuality s cieľom odhadnúť charakter a cieľ textu a predvídať zmysľovanie autora či autorky, ako aj na vlastnú tvorbu učiacich sa, kde dôležitú úlohu zohráva vytváranie nových väzieb, spájanie prvkov textu s nadobudnutými vedomosťami alebo s predchádzajúcimi skúsenosťami, reaktivovanie predchádzajúcich vedomostí a (re)formulovanie novonadobudnutých poznatkov. Zaradené autentické texty spolu s navrhnutými zadaniami slúžia aj ako doplnenie informácií uvedených vo výkladových častiach kapitoly s cieľom vytvoriť komplexnejší obraz o vývoji francúzskeho feministického naratívu a postavení

žien vo francúzskej spoločnosti. V kapitole sú použité viaceré odborné pojmy vysvetlené v predchádzajúcich častiach učebnice, a preto autorka nepovažovala za potrebné opakovane im venovať pozornosť.

## ● Kolíska ľudských práv a dlhá cesta francúzskych žien za dosiahnutím rovnosti s mužmi

V roku 1789 francúzsky ľud zvrhol absolutistickú monarchiu a pripravil pôdu na vznik prvej Francúzskej republiky. Šesť týždňov po dobytí Bastily a sotva tri týždne po zrušení feudalizmu bola Ústavodarným národným zhromaždením prijatá Deklarácia práv človeka a občana (z franc. Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen), ktorá bola prvým krokom k vypracovaniu ústavy Francúzskej republiky. Z deklarácie vyplýva, že všetci občania by mali požívať práva na „slobodu, majetok, bezpečnosť a odpor voči útlaku“, ale aj, že „uplatňovanie prirodzených práv každého človeka je obmedzené len tým, že umožňuje požívať rovnaké práva aj ostatným členom spoločnosti“ (Conseil Constitutionnel, no date). Deklarácia (teda zákon) považuje za „vyjadrenie všeobecnej vôle“ s cieľom zachovať túto rovnosť práv a zakázať „iba činy škodiace spoločnosti“ (ibid).

Prijatím tejto deklarácie sa Francúzsko stalo vzorom jednotnej, politicky integrovanej a kultúrne diferencovanej Európy (Uhl, 2019), tak ako ju poznáme dnes. Ideológia ľudských práv bola postupne zavádzaná na národnej úrovni zadaním vzťahu medzi jednotlivcami a štátom. Ľudské práva vyformovali vnútornú spoločnosť prostredníctvom filozofických základov, ktoré boli postupne zavedené do právneho poriadku. Následne sa ľudské práva stali významnou súčasťou procesu internacionalizácie, kde sa za dôležité míľniky považuje prijatie viacerých medzinárodných dokumentov, ako sú napr. ľudskoprávne dohovory Organizácie Spojených národov z roku 1966.

Vývoj udalostí Francúzskej revolúcie vytvoril priestor aj na zrod politického feminizmu. Pomerne rýchlo sa totiž ukázalo, že ženy ako „sestry“ a „občianky“, ktoré významným spôsobom podporovali revolučné dianie, a vstupovali doň, čím ho zásadným spôsobom formovali, sa ocitli mimo akejkoľvek pozornosti tých, ktorí o ďalšom vývoji spoločnosti rozhodovali. V novembri 1789 v reakcii na odmietnutie národného zhromaždenia priznať ženám rovnaké občianske a politické práva ako mali muži, bola podaná petícia žien, ktorá požadovala zavedenie občianskej rovnosti medzi pohlaviami. V roku 1790 sa Nicolas de Condorcet

v národnom zhromaždení neúspešne pokúsil presadiť rozšírenie občianskych a politických práv aj na ženy. Vyjadril presvedčenie, že „ten, kto hlasuje proti právam iného, či už ide o náboženstvo, farbu pleti, pohlavie alebo čokoľvek iné, sa tým vzdáva práv svojich vlastných“ (Condorcet, 1790). Keď už bolo viac ako jasné, „akého pohlavia mali byť tí, ktorých slobodu a rovnosť požadovala pôvodná *deklarácia*“ (Farkašová, 2002), bol vydaný ďalší významný dokument s názvom *Deklarácia práv ženy a občianky* (z franc. *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*). Jeho autorka, Olympe de Gouges, francúzska dramatička a politická aktivistka s feministickými a abolicionistickými názormi, týmto textom v roku 1791 zreteľne poukázala na vylučovanie žien z verejného života, ako aj na iné otázky súvisiace s ich právami (De Gouges, 1791a).

Túto deklaráciu je potrebné vnímať predovšetkým ako alternatívu k *Deklarácii práv človeka a občana*, ktorá sa (nielen) podľa autorky vzťahovala výlučne na mužov. Je akýmsi „ženským náprotivkom“ a, napriek veľmi vážnemu obsahu, akoby „ironickým prepísaním“ textu z roku 1789, ktorý bol vypracovaný zástupcami francúzskeho ľudu. V búrlivom vývoji revolučných udalostí bola autorka deklarácie pod viacerými politickými zámienkami zatknutá, bez prítomnosti advokáta odsúdená z vlastizrady a v roku 1793 nakoniec aj popravená, pretože, ako to vyplýva z rozsudku, „*spreneverila sa cnostiam, ktoré prináležia jej pohlaviu*“ (Valdrová, 2006, s. 72).

Francúzska revolúcia predstavuje významnú etapu vo vývoji moderného politického systému. Zrušenie absolutistickej monarchie na princípe božského práva a položenie základov sekulárnej republiky, „jednej a nedeliteľnej“, prinieslo hlboké premeny do vzťahov v politike, náboženstve, kultúre, umení a vede, avšak nezmenilo postavenie žien v spoločnosti, úplne ich vylúčilo z politického diania a neotvorilo im cestu k občianstvu. Napoleonov Občiansky zákonník prijatý v roku 1804 dokonca ich menejcenné postavenie inštitucionalizoval, pretože žena mala zostať „poslušná svojmu manželovi“ (Assemblée Nationale, no date). Až nastolením tretej Francúzskej republiky bola prijatím série školských zákonov rozšírená republikánska kultúra: ženy získali prvý hmatateľný prospech z občianskych výhod, a to prístup k bezplatnému a povinnému vzdelávaniu. Prvá svetová vojna zase zdôraznila ich význam pre dobré fungovanie ekonomiky a právo voliť umožnilo francúzskym ženám nariadenie z roku 1944 vydané dočasnou francúzskou vládou so sídlom v Alžíri. V druhej polovici 20. storočia boli postupne prijímané požiadavky žien, ktoré pokrývali všetky oblasti spoločenského, ekonomického a politického života a smerovali k skutočnej rovnosti.

## Rodová parita a jazyková vyváženosť vo francúzskej zahraničnej politike

Diplomacia a zahraničná politika boli všade vo svete dlhé obdobie výhradne „mužskou doménou“ a inak to nebolo ani vo Francúzsku. Historiografia na tom nie je o nič lepšie, pretože postavenie žien vo francúzskej zahraničnej politike sa začalo skúmať len relatívne nedávno, čo dokazuje aj historik Y. Denéchère vo svojej štúdiu z roku 2003. Zdôrazňuje, že toto prázdne miesto v odbornej literatúre mohli vyplniť minimálne dve oblasti historického výskumu, a to dejiny medzinárodných vzťahov a dejiny feminizmu. S postupom času sa však „*pomaly, ale isto aj ženám otvorili dvere k politickým a diplomatickým postom, čo im umožnilo vstúpiť na pole medzinárodných vzťahov*“ (Denéchère, 2003).

Za prvú úspešnú ženu vo francúzskej diplomacii je považovaná Suzanne Borel, ktorá vstúpila do Quai d'Orsay v roku 1930 ako víťazka celonárodného výberového konania pre obsadzovanie miest vo verejnej správe, známeho pod názvom „*Grand concours*“. Tento zásadný zvrat v jej živote a významný medzník v dejinách francúzskej diplomacie umožnilo vydanie dekrétu v roku 1928, ktorý prvýkrát v histórii udelil francúzskym ženám právo prihlásiť sa na tento typ „štátnej skúšky“ potrebnej na prijatie na diplomatickú a konzulárnu dráhu (Voss, 2022).

S. Borel vždy tvrdila, že keby bola mužom, zvolila by si diplomatickú kariéru. Neváhala preto skúsiť šťastie a prihlásila sa na konkurz, hoci dekrét jasne stanovil podmienku, že „*prijaté kandidátky budú môcť vykonávať funkcie len v ústrednej správe*“ (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2022a). Potenciálnym víťazkám bola už vopred odopretá možnosť pracovať na zastupiteľských úradoch v zahraničí. Prvýkrát v roku 1929 v „*Grand Concours*“ S. Borel úspešná nebola, ale nevzdala sa a o rok šťastie skúsila opäť. Pred nástupom do funkcie na ministerstve bola upozornená, že si nebude môcť nárokovať na významné politické posty, len na tie, ktoré boli vykonávané „podpornými“ pracoviskami, ako napr. tlačové a jazykové oddelenia a pod. (ibid). Priekopníčkou bola aj dosiahnutým vzdelaním (Voss, 2022). Ako jedna z mála žien v 20. rokoch minulého storočia študovala na Sorbonne, kde získala titul z literatúry a filozofie. Absolvovala *Národnú školu orientálnych jazykov*, kde získala výborné znalosti čínskeho jazyka. Ona sama sa za feministku nepovažovala. Ako vo svojej autobiografii s názvom „*Cez pootvorené dvere*“ (z franc. „*Par une porte entrebâillée*“) uviedla, vnímal sa „*jednoducho ako žena, ktorá chce spravodlivosť, lebo si myslí, že ženy sú schopnejšie, ako sa dlho verilo, a že je správne, aby dostali šancu*“ (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2022a).

Cez tieto „pootvorené dvere“ ďalšie ženy vstupovali postupne (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2022a). Ich počet narastal pomaly. Pracovali najmä na nižších úrovniach administratívy. Ako v mnohých ďalších oblastiach sa aj tu ukázalo, že ľahší prístup žien k určitým profesiám alebo pozíciám ešte neznamená rovnosť v kariére (Denéchère, 2003). Na dosiahnutie významnejšieho postavenia v diplomacii francúzske ženy čakala ešte dlhá cesta: až 42 rokov po tom, ako do Quai d'Orsay vstúpila prvá diplomatka S. Borel, bola v roku 1972 prvá žena vymenovaná aj na veľvyslanecký post. Volala sa Marcelle Campana a bola dcérou francúzskeho diplomata, ktorý v 20. rokoch pôsobil najmä ako konzul v Sydney a Londýne. Na ministerstvo zahraničných vecí M. Campana nastúpila v roku 1935 ako tajomníčka. Po oslobodení Francúzska sa stala diplomatkou, najskôr zastávala post konzulky v Toronte a v roku 1972 veľvyslankyne v Paname (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2022b).

Vedúci post v rámci ústrednej správy prvýkrát obsadila žena ešte neskôr, konkrétne 56 rokov po S. Borel. Bola to Isabelle Renouard v roku 1986, ktorá začala svoju kariérnu dráhu na riaditeľstve pre kultúrne vzťahy. Neskôr získala pozície v Ottawe, v Alžíri, v stálom zastúpení Francúzska pri NATO, ďalej na oddelení strategických záležitostí a odzbrojenia a oddelení pre politické záležitosti. V roku 1986 bola vymenovaná na post riaditeľky úradu pre Francúzov žijúcich v zahraničí (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2022b). Po roku 1972 sa počet žien na postoch veľvyslankýň ďalej zvyšoval. Kým v roku 1982 boli len 3, v roku 2002 ich bolo 16 a vo februári 2017 až 49 z celkového počtu (ibid).

Menovanie veľvyslankýň v 70. rokoch vyvolalo množstvo rozličných otázok. Vyžiadalo si napr. úpravy protokolu v jeho najformálnejších aspektoch (Denéchère, 2003). Za významnú zmenu môžeme považovať feminizáciu niektorých výrazov, vrátane samotného slova „veľvyslanec“. V minulosti sa na označenie tejto diplomatickej hodnosti používalo iba generické maskulínium „*ambassadeur*“. Ženy stojace na čele diplomatických misí boli od mužov – veľvyslancov odlišené slovom „*pani*“ („*madame*“), t. j. „*pani veľvyslanec*“ („*Madame l'Ambassadeur*“). Až vo vydaní diplomatickej ročenky z roku 2002 sú v zozname veľvyslancov všetky ženy na tomto poste uvedené ako „veľvyslankyne“. V predchádzajúcich vydaniach bol tento termín vyhradený pre veľvyslankyne menované po roku 1998, keď bolo prijaté nariadenie vtedajšieho premiéra L. Jospina o „*feminizácii názvov odborov, funkcií, hodností alebo titulov*“ (République française, 1998).

Týmto nariadením vyjadril dôležitosť „*pokračovať*“ v iniciovanom procese feminizácie profesií na úrovni vlády, „*aby sa konečne raz navždy zaužívalo*“ (Amiel, 1998). Reagoval na podobné nariadenie vydané jeho predchodcom (v roku 1986), ktoré však do platnosti nikdy nevstúpilo. V priebehu niekoľkých

týždňov boli printové aj audiovizuálne médiá zahltené novými výrazmi, ako „ministerka“, „poslankyňa“, „generálna tajomníčka“. V polovici mája sa aj kancelária Národného zhromaždenia rozhodla pre feminizáciu názvov parlamentných funkcií: „*poslankyne získavajú v parlamentnom jazyku právo byť menované spôsobom, na ktorý majú v parlamente nárok už viac ako päťdesiat rokov*“ (ibid).

Od tohto momentu diplomatická prax používa nielen výraz „*veľvyslankyňa*“ („*ambasadrice*“), ale aj „*konzulka*“ („*consule*“). Samotné ženy veľvyslankyne k tejto úprave spočiatku pristupovali rôzne. Niektoré tento krok kritizovali, iné, naopak, oslovenie nielenže začali používať, ale dožadovali sa aj väčšieho zastúpenia žien vo francúzskej diplomacii, ktoré sa postupne stáva realitou.

## ● Francúzsko medzi prvými v presadzovaní feministickej diplomacie

Rodová rovnosť sa vo Francúzsku stala vládnu prioritou s príchodom E. Macrona v máji 2017, keď novozvolený prezident rovnosť žien a mužov označil za „*veľké poslanie päťročného mandátu*“ (Le Drian and Schiappa, 2019). Následne uvoľnil finančné zdroje vo výške 120 mil. eur na posilnenie francúzskej rozvojovej pomoci a spolupráce s cieľom podporiť feministické hnutia a mimovládne organizácie v ich boji za práva, rovnosť a dôstojnosť dievčat a žien všade vo svete (ibid). Na medzinárodnej úrovni tento záväzok napĺňa *Ministerstvo pre európske otázky a zahraničné veci* (z franc. *Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères*, MEAE), a to vykonávaním *feministickej diplomacie*, ktorá chce byť „*konkrétne*“, čiže „*neuspokojí sa iba so slovami, chce naozaj konať a prinášať reálne výsledky v podpore žien, všetkých žien*“ (ibid).

Týmto sa Francúzsko stalo jednou z prvých troch krajín sveta, ktoré sa hrdo prihlásili k výzvam feministickej agendy. Na mnohých medzinárodných fórach pre rodovú rovnosť za posledných päť rokov sa Francúzsko zaviazalo tieto ambície ukotviť vo všetkých oblastiach zahraničnej politiky: od znižovania nerovností a udržateľného rozvoja, cez oblasť mieru a bezpečnosti, ďalej podporu základných práv, vzdelanie, obranu až po klimatické a ekonomické otázky. Hlavné línie francúzskej feministickej diplomacie boli zadané v medzinárodnej *Stratégii Francúzska pre rovnosť žien a mužov 2018 – 2022*, ktorá bola v roku 2020 vyhodnotená a následne posilnená o ďalšie aspekty a opatrenia. Pre uskutočnenie efektívnej proaktívnej politiky na podporu rodovej rovnosti si ministerstvo

uvedomuje, že „skutočná feministická diplomacia sa musí začať na národnej úrovni“ (HCE, 2020).

V marci 2018 na otvorení 62. zasadnutia *Komisie pre postavenie žien* pri OSN štátna tajomníčka Francúzskej republiky pre rovnosť žien a mužov predniesla prejav, v ktorom odsúdila populizmus a tmárstvo ako hlavné prekážky emancipácie žien vo svete: „V roku 2018 útočia na celom svete na práva žien dvaja nepriatelia. Títo nepriatelia, zdanlivo antagonistickí, sledujú v skutočnosti rovnaký cieľ: tým cieľom je dehumanizácia žien“ (Schiappa, 2018). Predstavila prvé kroky a priority francúzskej zahraničnej politiky v otázkach rodovej rovnosti: „Štát už nedovoľí, aby sa v tomto boji občianska spoločnosť odvážne mobilizovala osamotene. Bude predložený zákon, ktorý bude súdiť nové formy násilia páchaného na ženách, na ulici aj na internete: žiadne bezprávie nemôže pretrvať“ (ibid). Vyzdvihla zámer francúzskej vlády do roku 2022 zamerať 50 percent rozvojovej pomoci a spolupráce na projekty určené na podporu rodovej rovnosti a navýšiť pomoc o ďalších 10 mil. eur pre platformu *She Decides* presadzujúcu sexuálne a reprodukčné práva žien (ibid).

Toto smerovanie francúzskej diplomacie na pôde OSN, kde presadzovanie práv žien od začiatku patrilo k dôležitým agendám (Bolečeková, 2021), potvrdil aj E. Macron (2018). Pri otvorení 73. zasadnutia Valného zhromaždenia OSN 25. septembra 2018 vyzval na medzinárodnú mobilizáciu proti násilnostiam páchaným na ženách. Stalo sa tak len niekoľko mesiacov predtým, ako Francúzsko prevzalo predsedníctvo G7 na rok 2019. V marci 2019 štátna tajomníčka a francúzsky minister zahraničných vecí zverejnili vyhlásenie, v ktorom oznámili, že „Francúzsko sa k sebe opäť vrátilo: rovnosť medzi ženami a mužmi je hlavným poslaním päťročného mandátu. Francúzsko je späť aj pre celý svet: rovnosť medzi ženami a mužmi sa teraz musí stať hlavnou globálnou témou. Francúzsko je späť a feminizmus s ním“ (Le Drian and Schiappa, 2019). „Francúzska absencia“ bola vysvetlená už v predchádzajúcom prejave: „Niezby (Francúzsko) odišlo, ale niekedy bolo príliš ďaleko vzdialené od toho, čo svet právom očakával a vždy bude očakávať od krajiny Simone de Beauvoir“ (Schiappa, 2018).

Za hlavný prínos francúzskej stratégie z roku 2018 považujeme princíp transverzálnosti, vďaka ktorému sa stratégia z roku 2018 javí ako prelomová. Sú v nej definované štyri nasledujúce výzvy:

- posilnenie inštitucionálnej a politickej podpory v súlade s rozhodnutím francúzskeho prezidenta považovať rovnosť žien a mužov na hlavnú výzvu päťročného mandátu, a to posilnením a štruktúrovaním MEAE a jeho operátorov a posilnením ich miesta v rámci bilaterálnych a multilaterálnych konzultácií;



- uplatňovanie princípov rodovej rovnosti vo všetkých dimenziách zahraničnej politiky, pretože ako ukázala implementácia stratégie 2013 – 2017, rovnosť žien a mužov presahuje otázky rozvoja a rámec rozvojovej pomoci a spolupráce;
- vytvorenie hodnotiaceho systému na posúdenie vplyvu vykonaných opatrení, konkrétne v spolupráci s *Najvyššou radou pre rovnosť žien a mužov* (HCE), ktorá je poverená vykonaním zberu a analýzy údajov a vydávaním hodnotiacich správ;
- posilnenie finančnej podpory (Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2018).

Keďže sa všetko začína dobrým príkladom, aj ministerstvo zahraničných vecí si kladie za cieľ „*zdvojnásobiť svoje úsilie o rovnosť a paritu v rámci svojich štruktúr, ale aj v štruktúrach svojich operátorov*“ (France Diplomatie, 2022). V praxi to znamená navýšenie počtu žien na manažérskych pozíciách a postoch veľvyslankýň, ďalej zvyšovanie povedomia všetkých zamestnancov a zamestnankýň v rodových otázkach, systematické začleňovanie otázok rovnosti žien a mužov do stratégií a činností 12 subjektov, nad ktorými ministerstvo vykonáva dohľad alebo spoluúčasť na tomto dohľade.

Otázka parity bola ústrednou témou uplynulého mandátu E. Macrona. Vo vláde sa mu tento sľub podarilo naplniť. V júni 2017 sa súčasťou prvého kabinetu stalo 15 žien a 15 mužov a v druhom kabinete doplnením niekoľkých štátnych tajomníčok až 22 žien oproti 21 mužom. Po voľbách v roku 2022 bola žena, Élisabeth Borne, dokonca vymenovaná na post predsedníčky vlády, čím sa 30 rokov po prvej premiérke, Édith Cresson, stala druhou ženou v histórii piatej Francúzskej republiky, ktorá získala hlavný post v Quai d'Orsay (Damgé, 2019).

V diplomacii úplná parita zatiaľ dosiahnutá nebola, hoci za krátke obdobie niekoľkých rokov sa počet žien podarilo zdvojnásobiť. V januári 2019 bolo medzi menovanými diplomatkami a diplomatmi 25,7 percenta veľvyslankýň a 23,6 percenta konzuliek, na porovnanie napr. so Švédskom, kde rovnakú funkciu vykonáva 40 percent žien (Damgé, 2019). Napriek zákonu Sauvadet, ktorý od roku 2012 postupne zavádza kvóty pre ženy vo verejnej službe, počet žien na vedúcich postoch v diplomacii narastá pomaly. „*Aj vnútri potrebujeme [...] viac parity, viac spravodlivosti a viac jasnosti. Aj na samotnom ministerstve musíme ísť ďalej v realizácii záväzku, ktorý som na seba prevzal pre uskutočnenie feministickej diplomacie,*“ uviedol v auguste 2019 minister zahraničných vecí (Le Drian, 2019).

V európskej politike sa francúzskym ženám darí presadiť ľahšie. Na čele Európskeho parlamentu Francúzky stáli už dvakrát, najskôr Simone Veil

(1979 – 1982) a potom Nicole Fontaine (1999 – 2002). Členkami Európskej komisie už taktiež boli dve francúzske zástupkyne, Christiane Scrivener (1989 – 1995) a Edith Cresson (1995 – 1999). V súčasnosti Európska politika ponúka výborné možnosti na šírenie feministickej agendy. Ako je uvedené na oficiálnych portáloch ministerstva, pokrok, ktorý Francúzi a Francúzky presadzujú doma, „sa musí prejavíť aj v rozhodnutiach prijatých na európskej úrovni, aby ženy a dievčatá v 27 členských štátoch mohli mať z tohto pokroku úžitok. Francúzsko je obzvlášť odhodlané napredovať v diskusiách o lepšej rovnováhe medzi ženami a mužmi v správnych radách spoločností. Mobilizuje sa aj v prospech posilnenia ekonomickej sily žien prostredníctvom európskych rokovaní o transparentnosti odmeňovania a uplatňovania zásady rovnakého odmeňovania žien a mužov“ (Elysée, 2022).

Tento vplyv bol viditeľný aj počas prípravy a realizácie predsedníctva v Rade EÚ v prvom polroku 2022, kde Francúzsko využilo svoje šance na identifikovanie kontúr budúcej feministickej Európy. Francúzske predsedníctvo pokračovalo v zavádzaní európskej stratégie pre rovnosť medzi ženami a mužmi predstavenej v marci 2020. Rovnako vyjadrilo podporu v boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu, ktorý Európska komisia predstavila 8. marca 2022. „Zámery a záväzky Komisie v tejto súvislosti sú jasné. Dnes presadzujeme ucelený legislatívny návrh na boj proti násiliu páchanému na ženách a domácejmu násiliu v duchu medzinárodných štandardov. Prinesie citelnú zmenu ženám a dievčatám v celej Európe“ (Dalli, 2022). Nezanedbateľné výsledky za posledných päť rokov však francúzska feministická diplomacia dosiahla aj mimo európskeho priestoru.

# Praktické cvičenia

## Cvičenie č. 1:

### METODICKÝ LIST – dokument č. 1

#### Zadanie č. 1:

Pozrite si dokument č. 1 – deklaráciu práv žien v anglickom jazyku. Porovnajte ju s *Deklaráciou práv človeka a občana* z roku 1789, ktorú nájdete v bežne dostupných zdrojoch. Zamerajte sa pritom na formálne aspekty oboch dokumentov (titul, medzitimuly, dĺžka textu a jeho členenie, informácie o autorovi/ke atď.) a vymenujte ich najvýznamnejšie paralely. Následne pomenujte hlavné rozdiely medzi týmito textami.

#### *The Declaration of the Rights of Woman (September 1791)*

##### **Preamble**

*Mothers, daughters, sisters, female representatives of the nation ask to be constituted as a national assembly. Considering that ignorance, neglect, or contempt for the rights of woman are the sole causes of public misfortunes and governmental corruption, they have resolved to set forth in a solemn declaration the natural, inalienable, and sacred rights of woman: so that by being constantly present to all the members of the social body this declaration may always remind them of their rights and duties; so that by being liable at every moment to comparison with the aim of any and all political institutions the acts of women's and men's powers may be the more fully respected; and so that by being founded henceforward on simple and incontestable principles the demands of the citizenesses may always tend toward maintaining the constitution, good morals, and the general welfare.*

*In consequence, the sex that is superior in beauty as in courage, needed in maternal sufferings, recognizes and declares, in the presence and under the auspices of the Supreme Being, the following rights of woman and the citizeness.*

1. Woman is born free and remains equal to man in rights. Social distinctions may be based only on common utility.
2. The purpose of all political association is the preservation of the natural and imprescriptible rights of woman and man. These rights are liberty, property, security, and especially resistance to oppression.
3. The principle of all sovereignty rests essentially in the nation, which is but the reuniting of woman and man. No body and no individual may exercise authority which does not emanate expressly from the nation.
4. Liberty and justice consist in restoring all that belongs to another; hence the exercise of the natural rights of woman has no other limits than those that the perpetual tyranny of man opposes to them; these limits must be reformed according to the laws of nature and reason.
5. The laws of nature and reason prohibit all actions which are injurious to society. No hindrance should be put in the way of anything not prohibited by these wise and divine laws, nor may anyone be forced to do what they do not require.
6. The law should be the expression of the general will. All citizenesses and citizens should take part, in person or by their representatives, in its formation. It must be the same for everyone. All citizenesses and citizens, being equal in its eyes, should be equally admissible to all public dignities, offices and employments, according to their ability, and with no other distinction than that of their virtues and talents.
7. No woman is exempted; she is indicted, arrested, and detained in the cases determined by the law. Women like men obey this rigorous law.
8. Only strictly and obviously necessary punishments should be established by the law, and no one may be punished except by virtue of a law established and promulgated before the time of the offense, and legally applied to women.
9. Any woman being declared guilty, all rigor is exercised by the law.
10. No one should be disturbed for his fundamental opinions; woman has the right to mount the scaffold, so she should have the right equally to mount the rostrum, provided that these manifestations do not trouble public order as established by law.
11. The free communication of thoughts and opinions is one of the most precious of the rights of woman, since this liberty assures the recognition of children by their fathers. Every citizeness may therefore say freely, I am the mother of your child; a barbarous prejudice [against unmarried women having children] should not force her to hide the

truth, so long as responsibility is accepted for any abuse of this liberty in cases determined by the law [women are not allowed to lie about the paternity of their children].

12. The safeguard of the rights of woman and the citizenship requires public powers. These powers are instituted for the advantage of all and not for the private benefit of those to whom they are entrusted.
13. For maintenance of public authority and for expenses of administration, taxation of women and men is equal; she takes part in all forced labor service, in all painful tasks; she must therefore have the same proportion in the distribution of places, employments, offices, dignities, and in industry.
14. The citizenesses and citizens have the right, by themselves or through their representatives, to have demonstrated to them the necessity of public taxes. The citizenesses can only agree to them upon admission of an equal division, not only in wealth, but also in the public administration, and to determine the means of apportionment, assessment, and collection, and the duration of the taxes.
15. The mass of women, joining with men in paying taxes, have the right to hold accountable every public agent of the administration.
16. Any society in which the guarantee of rights is not assured or the separation of powers not settled has no constitution. The constitution is null and void if the majority of individuals composing the nation has not cooperated in its drafting.
17. Property belongs to both sexes whether united or separated; it is for each of them an inviolable and sacred right, and no one may be deprived of it as a true patrimony of nature, except when public necessity, certified by law, obviously requires it, and then on condition of a just compensation in advance.

### **Postscript**

Women, wake up; the tocsin of reason sounds throughout the universe; recognize your rights. The powerful empire of nature is no longer surrounded by prejudice, fanaticism, superstition, and lies. The torch of truth has dispersed all the clouds of folly and usurpation. Enslaved man has multiplied his force and needs yours to break his chains. Having become free, he has become unjust toward his companion. Oh women! Women, when will you cease to be blind? What advantages have you gathered in the Revolution? A scorn more marked, a disdain more conspicuous. During the centuries

of corruption, you only reigned over the weakness of men. Your empire is destroyed; what is left to you then? Firm belief in the injustices of men. The reclaiming of your patrimony founded on the wise decrees of nature; why should you fear such a beautiful enterprise?... Whatever the barriers set up against you, it is in your power to overcome them; you only have to want it. Let us pass now to the appalling account of what you have been in society; and since national education is an issue at this moment, let us see if our wise legislators will think sanely about the education of women. [...]

*Zdroj: De Gouges, O. (1791b) Liberty, Equality, Fraternity: exploring the French Revolution. Available at: <https://revolution.chnm.org/d/293> (Accessed: 15 August 2022).*

## Zadanie č. 2:

**Pozorne si prečítajte dokument č. 1 a odpovedzte na nasledujúce otázky.**

- a) O. de Gouges si dobre uvedomovala, že ako žena riskuje, že jej hlas nebude vypočutý. V texte sa preto usiluje byť len ojedinelým „ženským“ hlasom, ale „hlasom žien“ – hovorí za všetky ženy, obracia sa na všetky ženy. Pokúša sa vytvoriť akési „sesterstvo“, ako protiklad k „bratstvu“, ktoré sa spolu so „slobodou“ a s „rovnosťou“ stalo jedným z ideálov Francúzskej revolúcie, čím vyjadruje svoj nesúhlas s tým, že občianske a politické práva boli priznané iba mužom:
  - Vyhľadajte v texte slová, ktoré vyjadrujú toto jej odhodlanie. Aké výrazové prostriedky využíva v preambule a aké v doslove deklarácie?
  - Akým spôsobom autorka v texte pristupuje ku gramatickej kategórii čísla podstatného mena „žena“?
- b) Na základe znenia textu práva žien vyplývajú z „prírodzenej“ rovnosti. Vysvetlite toto tvrdenie uvedením príkladov z deklarácie.
- c) O. de Gouges prostredníctvom deklarácie zastáva názor, že práva žien sú významnou politickou témou. Na základe príkladov z textu vysvetlite tento autorkin postoj.
- d) Historický a kultúrny vývoj, ktorý nastal v roku 1791, predstavuje významný prelom vo Francúzskej revolúcii. Zamerajte na pochopenie politickej situácie, v ktorej sa ocitla O. de Gouges, a vyriešte nasledujúce úlohy. Využite pritom všetky dostupné informácie alebo zdroje:

- Vlastnými slovami opíšte myšlienky osvietenскеj filozofie a jej kritiku francúzskej spoločnosti na vrchole absolutistickej monarchie;
  - Definujte širšie politické postoje O. de Gouges a pokúste sa vysvetliť, čo prekážalo radikálnym revolucionárom na autorke deklarácie a prečo sa jej obávali. V akom zmysle bola jej politická činnosť a boj za ľudské a ženské práve pre revolucionárov nepohodlné alebo „nebezpečné“?
- e) Vyhľadajte informácie o vplyve diela O. de Gouges na tvorbu iných svetových autoriek. Prečo jej dielo, ktoré bolo spochybňované a zosmiešňované počas jej života, nezapadlo do zabudnutia? Zamerajte sa najmä na jej vplyv v anglofónnych krajinách.
- f) Na základe dostupných informácií definujte hlavné črty francúzskeho feminizmu. Porovnajte ho s britským a americkým a vypracujte esej v rozsahu dve normostrany.

---

## Cvičenie č. 2:

---

### METODICKÝ LIST – dokument č. 2

#### Zadanie č. 1:

**Sústredte pozornosť na nasledujúce tri dokumenty (dokument č. 2, 3 a 4). Pozorujte formálne aspekty, ako sú názvy textov, miesto a čas ich vydania, mená a informácie o autoroch a autorkách. Vysvetlite, čo majú tieto tri texty spoločné a v čom sa, naopak, líšia. Na základe zistených skutočností odhadnite cieľ a obsah uvedených dokumentov.**

#### Prechýľovanie názvov povolání v súčasnej francúzštine

**ÚVOD:** Posledné desaťročia sa bezpochyby niesli v znamení premeny obrazu ženy v spoločnosti. [...] Reflexia tejto zmeny, ako sa zdá, nebola v českom jazyku taká náročná, ako v prípade iných jazykov. Vieme si predstaviť pomenovania ako stolárka, zámočníčka či kováčka, a to aj napriek faktu, že sa so ženskými predstaviteľkami týchto povolání stretáme len zriedka. Vo francúzskom jazyku je však odvodzovanie ženských tvarov na označenie rôznych povolání ťažšie. Vplyvom súčasných snáh o maximálne

zrovnoprávnenie mužov a žien vzniká potreba vytvárať rodovo vyvážené tvary a nemalý podiel žien na veciach verejných v jazyku riadne reflektovať. [...]

**ZÁVER:** Prechýľovanie názvov povolání v súčasnej francúzštine je značne problematickým javom. A to tak z dôvodov gramatických, pretože nie vždy sa ponúka bezproblémový spôsob odvodenia či vytvorenia ženského tvaru daného podstatného mena, ako aj z dôvodov spoločensko-politických, pretože otázka nevyhnutnosti takýchto snáh i možností politických intervencií do týchto záležitostí nebola doteraz jednoznačne definovaná. Ako už bolo niekoľkokrát spomenuté, sama verejnosť k tejto záležitosti neprištuje jednotne, a to aj keby sme do úvahy brali iba jej ženské zástupkyne. [...] Číselné údaje z výskumov uvedených v práci francúzskej lingvistiky A. M. Houdebine-Gravaud (1994) („*O ženách a i ich mene*“) o používaní tvarov názvov povolání dokazujú, v akej jazykovej nestabilite sa francúzština v spojitosti s názvami povolání v súčasnosti nachádza. [...] Mohli sme vidieť, že je ťažké nájsť jednotnú tendenciu v užívaní ženských tvarov na označenie povolání, funkcií atď. [...] Spory sa však týkajú aj roviny politickej. Vieme, že na čistotu francúzskeho jazyka vo Francúzsku už dlho dohliada *Francúzska akadémia*. Okrem nej boli postupne zriadené rôzne ministerské terminologické komisie. Medzi nimi *Generálna komisia pre terminológiu a neológiu* (jej právoplatným členom je aj *Francúzska akadémia*), ktorá má vďaka dekrétu z roku 1996 právomoc rozhodovať o výbere výrazov označujúcich nové pojmy a skutočnosti, čoho sa vláda týmto dekrétom zriekla. Avšak vydaním pre nás veľmi významného diela „*Žena, píšem tvoje meno...*“ (z franc. „*Femme, j'écris ton nom...*“) bola poverená komisia z *Národného inštitútu pre francúzsky jazyk*, pričom vyjadrenie *Generálneho výboru pre terminológiu a neológiu* k tejto problematike nebolo pri jeho vypracovaní vôbec brané do úvahy. Ďalšou spornou otázkou sú samotné právomoci štátu v tejto záležitosti. Je pravdou, že problematike rodovej rovnosti je v jadre Európskej únie venovaná čoraz väčšia pozornosť. Členským štátom sú následne určované najrôznejšie odporúčania, medzi nimi aj odporúčania o používaní rodovo vyváženého jazyka. Avšak, ako sme už uviedli, akákoľvek úprava v tomto zmysle, čo sa Francúzska týka, by si vyžadovala normatívny akt. [...] Na celej záležitosti je však zarážajúca iná vec. Zdá sa, akoby niektorí zabudli na to, čo je v tejto veci podstatné. Teda jazyk samotný. Jazyk je určitým systémom, ktorým sa opisujú veci, deje, myšlienky atď., a ktorý má svoje gramatické pravidlá, na



ktorých správne užívanie človek dbá, je však vo svojej podstate javom prirodzeným, reflektujúcim spoločenskú zmenu svojím tempom. Francúzska akadémia sa nebráni prijímaniu nových výrazových prostriedkov do svojho slovníka, ak sa ich používanie dostatočne rozšírilo a stali sa súčasťou slovnnej zásoby hovoriacich.

*Zdroj: Janoušková, J. (2010) Přechylování názvů povolání v současné francouzštině. Diplomová práce. České Budejovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Available at: <https://theses.cz/id/nv4mfj/?lang=en> (Accessed: 15 August 2022). (Z češtiny preložila M. Huraj Rošteková.)*

## Zadanie č. 2:

**Pozorne si prečítajte text dokumentu č. 2 a odpovedzte na nasledujúce otázky.**

- Vlastnými slovami vyjadrite hlavnú myšlienku tohto dokumentu. Autorka v ňom vysvetľuje súvislosť medzi vývojom jazyka a spoločnosti. Aké vyjadrovacie prostriedky pri tom volí? Na základe vašich predchádzajúcich vedomostí vysvetlite pojmy „úzus“, „norma“ a „kodifikácia“ a vyhľadajte časti textu, ku ktorým sa tieto pojmy vzťahujú.
- Text poukazuje na viaceré problémy súvisiace s pomenovaním povolání v ženskom rode vo francúzštine. Vysvetlite, na ktoré konkrétne prekážky autorka poukazuje.
- V dokumente sú citované dve odborné práce. Na základe ich názvov a informácií o autoroch a autorkách odhadnite ich obsahové zameranie a nájdite prípadné paralely.

## METODICKÝ LIST – dokument č. 3

**Francúzska akadémia berie na vedomie feminizáciu jazyka**

***Nesmrtelní vo štvrtok zverejnili názvy povolání, titulov, hodností a funkcií, pri ktorých akceptujú tvar ženského rodu.***

Francúzska akadémia vo štvrtok pomerne veľkou väčšinou schválila správu o feminizácii názvov povolání, titulov, hodností a funkcií. „Všetko prebehlo veľmi dobre. Žiadosti o modifikácie bolo málo,“ uviedol J.-M. Pasqualini, riaditeľ stáleho sekretariátu. Dvadsaťstranový text odhaľuje súčasný stav vo Francúzsku a podľa akadémie „reaguje na očakávania

rastúceho počtu žien, ktoré sa dožadujú feminizácie názvov profesií, ktoré vykonávajú“. Nesmrteľní sa zaoberali rôznymi typmi feminizácie názvov povolania a „odhalili rôzne spôsoby, ktoré je možné využívať v snahe zabezpečiť harmonický vývoj v používaní jazyka, ktorý by rešpektoval základné pravidlá“. Týmto akadémia napĺňa poslanie strážcu čistoty francúzskeho jazyka. Predložená správa nie je normatívna. [...] „Vynútenie vývoja jazyka neumožňuje urýchliť sociálne zmeny.“ Stanovisko komisie, ktorá pozostávala zo štyroch akademikov poverených vypracovaním správy, bolo vítané napr. pri feminizácii slova „autor“ („auteur“), ktorý je „chúlostivým prípadom“, pretože jazyková prax prináša až štyri konkurenčné tvary: „authoresse“, „autoresse“, „auteure“ a „autrice“. Za „najuspokojivejší“ je považovaný posledný z uvedených tvarov... [...] Akadémia však uznáva aj mužský tvar „autor“. [...]

Zdroj: Conruyt, C. and Develey, A. (2019) *L'Académie française prend acte de la féminisation de la langue*. Available at: <https://www.lefigaro.fr/langue-francaise/actu-des-mots/2019/02/28/37002-20190228ARTFIG00244-l-academie-francaise-prend-acte-de-la-feminisation-de-la-langue.php> (Accessed: 15 August 2022). (Z francúzštiny preložila M. Huraj Rošteková.)

### Zadanie č. 3:

Prečítajte si text dokumentu č. 3 a odpovedzte na nasledujúcu otázku.

- a) V texte je dvakrát použitý výraz „nesmrteľní“ (z franc. „les immortels“). Odhadnite z kontextu význam toho pomenovania. Na koho sa podľa vás vzťahuje? Prečo je v texte použitý tento výraz? Následne v dostupných zdrojoch vyhľadajte pôvod tohto označenia a overte si, či bola vaša hypotéza správna.

### METODICKÝ LIST – dokument č. 4

**Francúzsko bolo dlhé obdobie izolované vo frankofónnom priestore**

Jazykovedec a vysokoškolský profesor B. Cerquiglini je jedným z hostí, ktorý podrobne reagoval na toto rozhodnutie. Na otázku G. Farriola v nočnom Radiožurnále túto „symbolickú zmenu“ komentoval slovami, že „na skutočnosti nič nemení“, pretože „normalizačný orgán konečne potvrdil to, čo už dlho ukazovala jazyková prax“. Pre „niektorých ľudí, ktorí feminizovali

v určitej neistote“, toto rozhodnutie ukazuje, že „je normálne feminizovať tak, ako sa to po dlhú dobu robilo v Québecu, Belgicku, vo Švajčiarsku napriek vytrvalému, viac ako tridsaťročnému odporu zo strany akadémie. Podľa jeho slov sa „v Québecu proces feminizácie datuje zhruba od čias Pokojnej revolúcie z konca 70. rokov, po ktorej sa tento vývoj urýchlil. Keď sme vo Francúzsku v roku 1984 urobili prvý nesmelý pokus o feminizáciu jazyka, Francúzska akadémia ho rázne zavrhol. Stále vyžadovala zachovať mužský rod. Dôvodov je veľa. Zo strany vtedajších hodnostárov, akým bol napr. M. Druon, išlo o istú mizogýniu. Ja by som to však vnímal skôr ako krízu identity. Akadémia si uvedomila, že francúzština je svetovým jazykom. To by ju malo tešiť. Zároveň jej to však prinášalo isté rozčarovanie, pretože už nedokázala mať nad týmto jazykom kontrolu, akoby jej jeho vývoj unikal.“

Zdroj: Farriol, G. (2019) *La France était isolée au sein de la francophonie*. Rozhovor realizovaný s B. Cerquiglinim vo francúzskom verejnoprávnom rozhlase Radio France, spracovaný a zverejnený 28. februára 2019. Available at: <https://www.radiofrance.fr/franceculture/feminisation-des-noms-petite-revolution-a-l-academie-francaise-4560490> (Accessed: 15 August 2022). (Z francúzštiny preložila M. Huraj Rošteková.)

## Zadanie č. 4:

**Prečítajte si text dokumentu č. 4 a odpovedzte na nasledujúce otázky.**

- Na základe kontextu nájdite názov inštitúcie, ktorá sa skrýva pod označením „normalizačný orgán“. Na aké (v úryvku bližšie nešpecifikované) „rozhodnutie“ podľa vás autor textu poukazuje?
- V texte je kritizovaná osamotenosť Francúzska medzi inými po francúzsky hovoriacimi krajinami. Na čo chce autor textu týmto spôsobom poukázať?

## Zadanie č. 5:

**Vypracujte syntézu z uvedených troch dokumentov (dokument č. 2, 3 a 4) v rozsahu 500 slov, ktorá bude pozostávať z extrakcie hlavných myšlienok a základných informácií a vypracovania nového súvislého textu s úvodom a záverom. Je potrebné pochopiť a preformulovať názory autorov a autoriek na danú tému, pričom musíte zostať „verní“ ich pôvodným myšlienkam a predstavám.**

## Cvičenie č. 3:

### METODICKÝ LIST – dokument č. 5

#### Zadanie č. 1:

**Sústredte pozornosť na formálne aspekty dokumentu č. 5, jeho titul a medzitulý a na základe ich pozorovania odhadnite, čo je cieľom a obsahom tohto textu.**

**Feministická diplomacia – od mobilizačného sloganu ku skutočnej dynamike zmien?**

#### Syntéza

Od marca 2018 Francúzsko používa výraz „feministická diplomacia“, keď sa vyjadruje o svojej činnosti v oblasti zahraničnej politiky. HCE (*Najvyššia rada pre rovnosť žien a mužov*), ktorá bola výslovne poverená vyhodnotiť *Medzinárodnú stratégiu pre rovnosť žien a mužov 2018 – 2022*, cestovnú mapu pre francúzsku zahraničnú politiku v otázkach rodovej rovnosti, za týmto účelom považovala za potrebné najskôr preskúmať tento pojem so silným symbolickým nábojom a jeho mobilizáciu francúzskou politikou. Ide o jednoduchú jazykovú hru, a teda o komunikačnú stratégiu, alebo ide o uvedenie si dôležitosti zahrnutia rovnosti do zahraničnej politiky Francúzska na najvyššej úrovni, a teda o veľký krok vpred?

V tejto správe HCE stanovuje základné body pre definíciu tohto inováčného konceptu, opisuje počiatkový stav „francúzskeho typu“ feministickú diplomaciu a formuluje 19 odporúčaní určených na posilnenie jej rámca a implementácie v rôznych oblastiach.

#### **Feministická diplomacia: inováčna formulácia, náročný koncepčný rámec**

Používaním výrazu „feministická diplomacia“ v roku 2018 sa Francúzsko pripojilo k malému počtu krajín, ktoré realizujú feministickú diplomaciu alebo feministickú zahraničnú politiku: Švédsko od roku 2014 a Kanada od roku 2017, ku ktorým sa v januári 2020 pripojilo Mexiko. Neexistuje žiadny medzinárodne prijatý text, ktorý by definoval tento pojem a odkaz

na feminizmus, ani jeho zavedenie do oblasti zahraničnej politiky. Jeho chápanie je v súčasnosti flexibilné a variabilné podľa vôle jednotlivých štátov. Francúzsko na rozdiel od Švédska nesformulovalo žiadny teoretický rámec a uprednostňuje pragmatický a vyvíjajúci sa prístup. Na základe prezidentského záväzku urobiť z rodovej rovnosti „*velké poslanie pätročného mandátu*“ Francúzsko tento mobilizačný výraz feministickej diplomacie využíva na obranu práv žien v medzinárodnom priestore, keď dochádza k spochybňovaniu týchto práv, najmä práv sexuálnych a reprodukčných. [...]

**Podľa HCE by mala feministická diplomacia spočívať na šiestich základných princípoch, pričom prvé tri sú inšpirované švédskym modelom:**

- 1) Práva: ukotviť slobodu, práva žien a rovnosť žien a mužov v jadre vonkajšej činnosti;
- 2) Zastúpenie žien: zabezpečiť plnú účasť žien (v rámci štátnej správy a štruktúr feministických hnutí) na spoločnej príprave a realizácii feministickej diplomacie;
- 3) Zdroje: udržateľným spôsobom mobilizovať finančné zdroje, ktoré sú úmerné výzve a ambíciám.

**HCE dopĺňa ďalšie tri princípy:**

- 4) Transformatívny prístup, ktorý bude prinášať udržateľné zmeny a zrušenie nerovných štruktúr patriarchálnej moci;
- 5) Špecializovanú a udržateľnú inštitucionálnu organizáciu, ktorá zabezpečí koordináciu a konzistentnosť vykonávaných politík a implementuje systém zodpovednosti;
- 6) Vyjadrenie medzinárodnej solidarity so ženami bojujúcimi za svoje práva a slobody.

**HCE navrhuje nasledujúcu definíciu feministickej diplomacie:**

Feministická diplomacia je politika štátu, ktorá kladie rovnosť žien a mužov, slobodu a práva žien, boj za zrušenie patriarchálneho systému do centra svojho zahraničnopolitického pôsobenia, a to v celej jeho dimenzii (oficiálna rozvojová pomoc a spolupráca, diplomacia *stricto sensu*, obchod a hospodárstvo, kultúra, vzdelanie, politika ovplyvňovania, obrana a bezpečnosť, klíma a životné prostredie atď.). Na tento účel zabezpečuje rovnaké zapojenie žien a feministických hnutí (v krajine aj

mimo nej) do jej tvorby a realizácie. Na dosiahnutie tohto cieľa dlhodo-  
bo vyčleňuje potrebné finančné zdroje a zriaďuje špecializovanú a trvalú  
inštitucionálnu a administratívnu organizáciu, ktorá umožňuje zabezpe-  
čiť súdržnosť politik a zahŕňa systém zodpovednosti. [...]

*Zdroj: Feministická diplomacia – od mobilizačného sloganu ku skutočnej dynamike  
zmien? Správa vypracovaná HCE, predložená MEAE, zverejnená 4. novembra 2020.  
(Z francúzštiny preložila M. Huraj Rošteková.)*

*République française (2020) La diplomatie féministe D'un slogan mobilisateur à  
une véritable dynamique de changement?. Available at: [https://www.diplomatie.  
gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie\\_feministe-v4-2\\_cle8a99a1.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie_feministe-v4-2_cle8a99a1.pdf) (Accessed:  
15 August 2022).*

## Zadanie č. 2:

**Pozorne si prečítajte text dokumentu č. 5 o odpovedzte na nasledujúce  
otázky.**

- Vysvetlite, prečo autori a autorky textu označili pojem feministická diplo-  
macia za inovatívny.
- Z akého dôvodu zvolili pre názov dokumentu opytovaciu vetu?
- Objasnite, v čom spočíva špecifikum francúzskej feministickej diploma-  
cie. Zamerajte sa na charakteristiky uvedené v texte a potom ich doplňte  
o informácie, ktoré ste získali v predchádzajúcich častiach textu a doku-  
mentoch tejto kapitoly.
- Na základe textu uveďte, ktorá krajina vo svete začala ako prvá uplat-  
ňovať feministickú diplomaciu? Vyhľadajte všetky dostupné informácie  
týkajúce sa feministickej diplomacie tejto krajiny a prezentujte kontext jej  
vzniku, ciele, dosiahnuté výsledky a pod.
- Francúzsko je významným členom *Medzinárodnej organizácie Frankofónie*  
(OIF). Zistite, aké je jeho postavenie v tejto organizácii a preštudujte si  
zoznam všetkých členských krajín. Následne sa zamerajte na ciele OIF  
a uveďte, či feministická agenda pre členské štáty predstavuje výzvu. Ako  
v tomto zmysle vnímate úlohu Slovenska ako pozorovateľskej krajiny OIF?

## METODICKÝ LIST – dokument č. 6

### Zadanie č. 1:

Sústredte sa na formálne aspekty dokumentu č. 6, určte jeho charakter a odhadnite jeho zameranie.

#### **Cena Simone VEIL Francúzskej republiky za rovnosť žien a mužov, 8. marca 2019**

*Pri príležitosti Medzinárodného dňa práv žien prezident republiky prvýkrát udelí Cenu Simone VEIL, ktorú odovzdá tento piatok 8. marca 2019 o 10.30 hod. v Elyzejskom paláci.*

*Cena Simone VEIL [...], vytvorená na podnet prezidenta republiky, bude každoročne oceňovať osobnosť alebo kolektív, ktorý prispieva k presadzovaniu otázok týkajúcich sa postavenia žien vo svete. Cieľom je vyzdvihnúť činy, ktoré prispievajú k ukončeniu násilia a diskriminácie voči ženám, k podpore ich prístupu k vzdelaniu a vedomostiam, k podpore ich autonómie, ako aj ich účasti na vedúcich pozíciách. [...]*

Vytvorenie ocenenia *Simone VEIL* [...] je silným aktom a ďalším míľnikom v činnosti Francúzska na obranu práv žien. Pri príležitosti *Medzinárodného dňa za odstránenie násilia páchaného na ženách* prezident republiky 25. novembra 2017 oficiálne vyhlásil rovnosť medzi ženami a mužmi za „*veľké národné poslanie päťročného mandátu*“. Na túto politiku boli vyčlenené bezprecedentné zdroje vo výške 530 mil. eur.

Za šesťnásť mesiacov tento záväzok hlavy štátu na národnej úrovni priniesol už mnoho výsledkov. Vláda prijala viac ako sto konkrétnych opatrení, pričom prvé z nich už vstúpili do platnosti, najmä zákon proti sexistickým prejavom na ulici, zákon o finančných postihoch pre firmy, ktoré neznižujú rozdiely v odmeňovaní, sprísnenie legislatívy proti kybernetickému obťažovaniu či zlepšenie materskej dovolenky pre farmárov a farmárky či živnostníkov a živnostníčky.

Vzhľadom na veľkosť výzvy by sa však činnosť nemala obmedziť len na hranice nášho územia. Rodová rovnosť, práva a postavenie žien sú dnes v mnohých krajinách stále neisté. Prezident republiky mal preto potrebu tento boj presunúť aj za hranice štátu a urobiť z rovnosti žien a mužov hlavnú celosvetovú úlohu. Toto pranie vyjadril na 73. zasadnutí Valného

zhromaždenia OSN minulý rok v septembri. Teraz sa bude usilovať využiť francúzske predsedníctvo G7 na obnovenie mandátu *Poradného výboru G7 pre rovnosť žien a mužov*, aby priniesol ďalší impulz pre rozvoj ambicióznej feministickej diplomacie. Boj proti násiliu páchanému na ženách, ich prístup k vzdelávaniu a svetu práce, najmä k podnikaniu, sú hlavné oblasti, v ktorých chce hlava štátu prispieť k hmatateľnému pokroku.

Ocenenie je viac ako len symbolickým aktom, umožňuje realizovať konkrétne činy na podporu práv žien. Víťaz alebo víťazka získa sumu 100 000 eur na realizovanie svojej činnosti v oblasti rovnosti žien a mužov vo svete.

*Zdroj: Tlačová správa Elyzejského paláca z 8. marca 2019. (Z francúzskeho jazyka preložila M. Huraj Rošteková.)*

*Elysée (2019) Prix Simone Veil de la République française pour l'égalité femmes – hommes. Available at: <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2019/03/08/prix-simone-veil-de-la-republique-francaise-pour-egalite-femmes-hommes> (Accessed: 15 August 2022).*

## Zadanie č. 2:

**Pozorne si prečítajte dokument č. 6 a odpovedzte na nasledujúce otázky.**

- a) V texte sú vymenované konkrétne pokroky domácej politiky, ktoré sa francúzskej vláde podarilo za krátke obdobie dosiahnuť na zlepšenie práv a postavenia žien vo Francúzsku. Vymenujte ich. V dostupných zdrojoch vyhľadajte ďalšie príklady legislatívnych zmien, ktoré boli vo Francúzsku prijaté do konca prvého päťročného mandátu E. Macrona. Ako realizáciu jeho príslubov vyhodnotili občania a občianky v prezidentských voľbách 2022? Pokračuje vo feministickej agende aj v ďalšom funkčnom období?
- b) Francúzsko sa feministickú agendu usiluje presadzovať aj na medzinárodnej úrovni. Vymenujte konkrétne kroky E. Macrona uvedené v texte. V dostupných zdrojoch vyhľadajte ďalšie iniciatívy francúzskej diplomacie realizované k dnešnému dátumu. Zistite, akým spôsobom sa Francúzsko usiluje feministickú diplomáciu realizovať na bilaterálnej úrovni. Je to viditeľné aj v aktivitách Francúzskeho veľvyslanectva na Slovensku?



- c) Simone Veil je považovaná za významnú osobnosť piatej Francúzskej republiky a ako žene je jej pripisovaných niekoľko prvenstiev. Vymenujte ich, môžete pri tom použiť akúkoľvek dostupnú literatúru.
- d) Okrem *Ceny Simone VEIL* udeľuje Francúzsko aj *Cenu Simone de Beauvoir za slobodu žien*. Vyhľadajte dostupné informácie o týchto dvoch oceneniach, vysvetlite ich genézu, vyberte niektoré príklady ocenených a vypracujte syntézu v rozsahu 500 slov.
- e) Vysvetlite kontext vzniku Medzinárodného dňa žien a pripomínanie si tohto dňa v rôznych kultúrnych kontextoch. Vypracujte krátku prezentáciu v rozsahu 500 slov.

## Zoznam použitej literatúry

- Amiel, P. (1998) *Il a fallu une note de Jospin pour que la féminisation des appellations professionnelles avance. Ce qui montre que le sujet est politique. Le féminin n'est pas neutre*. Available at: [https://www.liberation.fr/tribune/1998/09/11/il-a-fallu-une-note-de-jospin-pour-que-la-feminisation-des-appellations-professionnelles-avance-q\\_248023/](https://www.liberation.fr/tribune/1998/09/11/il-a-fallu-une-note-de-jospin-pour-que-la-feminisation-des-appellations-professionnelles-avance-q_248023/) (Accessed: 15 August 2022).
- Assemblée Nationale (no date) *Code civil des Français de 1804: édition originale et seule officielle. A Paris, de l'Imprimerie de la République, An XII 1804*. Available at: <https://www.assemblee-nationale.fr/evenements/code-civil-1804-1.asp> (Accessed: 15 August 2022).
- Bolečeková, M. (2021) 'Rodová rovnosť v medzinárodných ľudskoprávnych dokumentoch', in Androvičová J. (ed.) *Human Forum 2020: rodová rovnosť – spoločná zodpovednosť: diskusné fórum o demokracii a ľudských právach*. Banská Bystrica: Belianum – Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela, pp. 8-16.
- Condorcet, N. (1790) 'Sur l'admission des femmes au droit de cité', in Didot F. (1847). Available at: [http://classiques.uqac.ca/classiques/condorcet/admission\\_femmes\\_droit\\_de\\_cite/condorcet\\_droit\\_de\\_cite\\_des\\_femmes.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/condorcet/admission_femmes_droit_de_cite/condorcet_droit_de_cite_des_femmes.pdf) (Accessed: 15 August 2022).
- Conruyt, C. and Develey, A. (2019) *L'Académie française prend acte de la féminisation de la langue*. Available at: <https://www.lefigaro.fr/langue-francaise/actu-des-mots/2019/02/28/37002-20190228ARTFIG00244-l-academie-francaise-prend-acte-de-la-feminisation-de-la-langue.php> (Accessed: 15 August 2022).
- Conseil Constitutionnel (no date) *Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789*. Available at: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789> (Accessed: 15 August 2022).
- Cviková, J. (2002) 'Olympe de Gouges: Deklarácia práv ženy a občianky', in Cviková, J. and Juráňová, J. (ed.) *Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky*. Bratislava: ASPEKT, pp. 136-141.
- Dalli, H. (2022) *Des règles à l'échelle de l'UE pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Commission européenne*. Available at: [https://france.representation.ec.europa.eu/informations/la-commission-propose-des-regles-lechelle-de-lunion-europeenne-pour-lutter-contre-la-violence-legard-2022-03-08\\_fr](https://france.representation.ec.europa.eu/informations/la-commission-propose-des-regles-lechelle-de-lunion-europeenne-pour-lutter-contre-la-violence-legard-2022-03-08_fr) (Accessed: 15 August 2022).
- Damgé, M. (2019) *Diplomatie : trois quarts des ambassadeurs sont des hommes*. Available at: [https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/03/15/diplomatie-trois-quarts-des-ambassadeurs-sont-des-hommes\\_5436736\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/03/15/diplomatie-trois-quarts-des-ambassadeurs-sont-des-hommes_5436736_4355770.html) (Accessed: 15 August 2022).
- De Gouges, O. (1791a) *La Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*. Available at: <https://gallica.bnf.fr/essentiels/anthologie/declaration-droits-femme-citoyenne-0> (Accessed: 15 August 2022).
- De Gouges, O. (1791b) *Liberty, Equality, Fraternity: exploring the French Revolution*. Available at: <https://revolution.chnm.org/d/293> (Accessed: 15 August 2022).

- Denéchère, Y. (2003) ‘La place et le rôle des femmes dans la politique étrangère de la France contemporaine’, *Vingtième Siècle. Revue d’histoire*, 78(2), pp. 89-98. Available at: <https://www.cairn.info/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2003-2-page-89.htm> (Accessed: 15 August 2022).
- Elysée (2019) *Prix Simone Veil de la République française pour l’égalité femmes – hommes*. Available at: <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2019/03/08/prix-simone-veil-de-la-republique-francaise-pour-legalite-femmes-hommes> (Accessed: 15 August 2022).
- Elysée (2022) *Bilan: Égalité entre les femmes et les hommes – de la grande cause du quinquennat à une grande cause mondiale*. Available at: <https://www.elysee.fr/emmanuel-macron/2022/03/08/bilan-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes> (Accessed: 15 August 2022).
- Farriol, G. (2019) *La France était isolée au sein de la francophonie*. Available at: <https://www.radiofrance.fr/franceculture/feminisation-des-noms-petite-revolution-a-l-academie-francaise-4560490> (Accessed: 15 August 2022).
- Farkašová, K. (2002) *Volebné právo žien (vybrané texty)*. Prešov: Aliancia žien Slovenska, p. 15.
- France Diplomatie (2022) *L’égalité femmes – hommes – Ministère de l’Europe et des Affaires étrangères*. Available at: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrange-de-la-france/developpement/priorites-sectorielles/l-egalite-femmes-hommes/> (Accessed: 15 August 2022).
- Gura, R. (2009) *Francúzska zahraničná politika v strednej Európe (1981 – 2007). Politique étrangère de France en Europe centrale (1981 – 2007)*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov.
- Gura, R. (2011) ‘Niekoľko poznámok k frankofónii ako integrálnej súčasť kultúrnej diplomacie Francúzskej republiky, jej postavení a úlohách v strednej Európe na začiatku 21. storočia’, in *Ianua ad linguas hominesque reserata III = La porte des langues s’ouvre aux hommes III = Brána jazykov k ľuďom otvorená: actes scientifiques*. Paríž: Národný inštitút východných jazykov a kultúr.
- HCE (2020) *La diplomatie féministe. D’un slogan mobilisateur à une véritable dynamique de changement? Rapport HCE n°2020-09-22 DIPLO-44*. HCE. Available at: [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie\\_feministe-v4.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie_feministe-v4.pdf) (Accessed: 15 August 2022).
- Houdebine-Gravaud, A.-M. (1994) ‘Des femmes et de leur nom. À propos représentations et de désignations’, *Présence francophone*, 45, pp. 23-48.
- Janoušková, J. (2010) *Přechylování názvů povolání v současné francouzštině*. Diplomová práca. České Budejovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Available at: <https://theses.cz/id/nv4mf/?lang=en> (Accessed: 15 August 2022).
- Le Drian, J.-Y. (2019) *Diplomatie féministe – Ministère de l’Europe et des Affaires étrangères*. Available at: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-feministe/> (Accessed: 15 August 2022).

- Le Drian, J.-Y. and Schiappa, M. (2019) *Pour une diplomatie féministe*. Available at: [https://www.liberation.fr/debats/2019/03/07/pour-une-diplomatie-feministe\\_1713657/](https://www.liberation.fr/debats/2019/03/07/pour-une-diplomatie-feministe_1713657/) (Accessed: 15 August 2022).
- Letteron, R. (2001) *L'universalité des droits de l'homme: apparences et réalités l'idéologie des droits de l'homme en France et aux États-Unis*. Available at: <https://www.afri-ct.org/wp-content/uploads/2006/03/letteron2001.pdf> (Accessed: 15 August 2022).
- Macron, E. (2018) *Faire de l'égalité femmes-hommes une grande cause mondiale*. Available at: <https://www.gouvernement.fr/faire-de-l-egalite-femmes-hommes-une-grande-cause-mondiale> (Accessed: 15 August 2022).
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (2018) *Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018 – 2022)*. Available at: [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie\\_internationale\\_egalite\\_femmes-hommes\\_web\\_cle089345.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf) (Accessed: 15 August 2022).
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (2022a) *La pionnière: Suzanne Borel, première femme diplomate en France*. Available at: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/l-egalite-femmes-hommes-au-ministere/article/la-pionniere-suzanne-borel-premiere-femme-diplomate-en-france> (Accessed: 15 August 2022).
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (2022b) *L'arrivée des femmes aux plus hautes fonctions de l'encadrement supérieur: Marcelle Campana et Isabelle Renouard*. Available at: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/l-egalite-femmes-hommes-au-ministere/article/l-arrivee-des-femmes-aux-plus-hautes-fonctions-de-l-encadrement-superieur> (Accessed: 15 August 2022).
- République française (1998) *Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*. Available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000556183/> (Accessed: 15 August 2022).
- République française (2020) *La diplomatie féministe D'un slogan mobilisateur à une véritable dynamique de changement?*. Available at: [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie\\_feministe-v4-2\\_cle8a99a1.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-diplomatie_feministe-v4-2_cle8a99a1.pdf) (Accessed: 15 August 2022).
- Schiappa, M. (2018) *La France est de retour. Le féminisme aussi*. Available at: <https://onu.delegfrance.org/La-France-est-de-retour-Le-feminisme-aussi> (Accessed: 15 August 2022).
- Uhl, P. (2019) *Francie je pro mě kolébkou lidských práv*. Available at: <https://cz.ambafrance.org/Francie-je-pro-me-kolebkou-lidskych-prav> (Accessed: 15 August 2022).
- Valdrová, J. (2006) *Gender a společnost. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem*.
- Voss, A.-C. (2022) *Suzanne Borel: le visage d'une femme pionnière, première diplomate française*. Available at: <https://lepetitjournal.com/expat-politique/suzanne-borel-femme-pionniere-premiere-diplomate-francaise-332926> (Accessed: 15 August 2022).

## Odporúčaná literatúra:

- Bolečeková, M. (2021) 'Rodová rovnosť v medzinárodných ľudskoprávných dokumentoch', in Androvičová J. (ed.) *Human Forum 2020: rodová rovnosť – spoločná zodpovednosť: diskusné fórum o demokracii a ľudských právach*. Banská Bystrica: Belianum – Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela, pp. 8-16.
- Condorcet, N. (1790) 'Sur l'admission des femmes au droit de cité', in Didot F. (1847). Available at: [http://classiques.uqac.ca/classiques/condorcet/admission\\_femmes\\_droit\\_de\\_cite/condorcet\\_droit\\_de\\_cite\\_des\\_femmes.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/condorcet/admission_femmes_droit_de_cite/condorcet_droit_de_cite_des_femmes.pdf).
- Cviková, J. (2002) 'Olympe de Gouges: Deklarácia práv ženy a občianky', in Cviková, J. and Juráňová, J. (ed.) *Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky*. Bratislava: ASPEKT, pp. 136-141.
- Houdebine-Gravaud, A.-M. (1994) 'Des femmes et de leur nom. À propos représentations et de désignations', *Présence francophone*, 45, pp. 23-48.
- Valdrová, J. (2006) *Gender a spoločnosť*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem.

## O autorke

**Doc. PaedDr. Mária Huraj Rošteková, PhD.**, pracuje na Fakulte politických vied a medzinárodných vzťahov Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Na Katedre medzinárodných vzťahov a diplomacie zabezpečuje viaceré predmety, ako sú: Európska únia – občania a hodnoty, teritoriálne štúdiá – postsovietsky priestor, ženy v zahraničnej politike, vzťahy EÚ s krajinami južného a východného Stredomorja, realie Francúzska, politický systém Francúzska, realie Slovenska vo francúzskom jazyku. Jej vedeckovýskumné aktivity sú zamerané na vzdelávací systém ako potenciál mäkkej moci štátov, európsku politiku susedstva a vzťahy EÚ s krajinami Stredomorja. Je zakladajúcou členkou *Slovensko-francúzskeho univerzitného inštitútu* (SFUI) a jeho bývalou viceriaditeľkou. Prostredníctvom SFUI sa zapája do mnohých podujatí v rámci slovenskej Frankofónie, ktoré sú realizované v spolupráci s Francúzskym inštitútom v Bratislave a Veľvyslanectvom Francúzskej republiky na Slovensku.

# **Feministická zahraničná politika – história, vývoj, definujúce prvky a implementácia**

**Alexandra Madarászová**

## ABSTRAKT

Feministická zahraničná politika (FZP) predstavuje nový hodnotový rámec, ktorého cieľom je nastolenie rovnejšej, spravodlivejšej a inkluzívnejšej spoločnosti. Napriek výraznému rozmachu, keď sa k hodnotám feminizmu obracia čoraz viac krajín, organizácií či iných aktérov medzinárodných vzťahov, stále panujú nejasnosti v tom, čo tento pojem predstavuje v teoretickej rovine i v reálnej politickej praxi. Príspevok preto definuje základné princípy a prvky, ktoré tvoria jadro FZP, s dôrazom na definovanie základných teoretických pojmov, ktoré sú súčasťou nového prístupu. Zároveň je vyzdvihnutý vývoj FZP spolu s predošlými snahami medzinárodného spoločenstva o zlepšenie postavenia žien v spoločnosti. V závere príspevku je načrtnutá diskusia, či je implementácia FZP v súčasnom svete reálna.

## ● Teoretické základy feministickej zahraničnej politiky

Rok 2014 bol zlomovým momentom, ktorý odštartoval postupnú zmenu atmosféry súčasného medzinárodného systému. V tom roku totiž Švédsko ako vôbec prvá krajina implementovala princípy feminizmu do svojich rozhodovacích procesov a otvorene označilo svoju zahraničnú politiku za feministickú. Napriek počiatočným rozpakom medzinárodného spoločenstva sa postupne tento nový hodnotový rámec rozšíril do ďalších krajín, ktoré objavili potenciál, akým feministická zahraničná politika disponuje. Dnes sa do „feministického spolku“ zaraďujú nielen mnohé európske krajiny, ale aj Kanada, Mexiko či Líbya, čím sa základné myšlienky FZP postupne rozširujú naprieč kontinentmi. A nielen to. Feministická zahraničná politika totiž predstavuje veľmi komplexný rámec, ktorý môže byť využitý nielen štátmi, ale i medzinárodnými organizáciami, politickými stranami či mimovládnyimi organizáciami, ktoré môžu konkrétne princípy aplikovať na širokú škálu spoločenských či politických problémov.

Ako napovedá už samotný názov, FZP je vo veľkej miere postavená na myšlienkach a princípoch feminizmu, ktorý sa radí medzi kritické teórie medzinárodných vzťahov a ktorý môže byť vďaka svojmu pluralitnému

a interdisciplinárnemu charakteru aplikovaný na rôzne spoločenské, politické či bezpečnostné problémy. Ako praktická ideológia stál feminizmus v pozadí ženských hnutí, ktoré aktívne bojovali za práva žien a zlepšenie ich spoločenského statusu, pretože verili, že rodové nerovnosti tvoria základ mnohých spoločenských a politických problémov (Kodíčková, 1998). Od svojho vzniku nabáda feminizmus k transformácii noriem a štruktúr, ktoré boli dlhé obdobie vytvárané len mužmi (a pre mužov), čím sa ženy a otázky s nimi spojené do centra pozornosti a záujmu nedostali (Aggestam and True, 2020). Ešte donedávna bolo totiž prostredie vysokej politiky výrazne maskulínne a patriarchálne, čo malo za následok aj absenciu záujmu o rod či nižší záujem o rovnoprávnosť a ľudské práva. To sa snaží feminizmus zmeniť a toto slepé miesto vo vede zaplniť. Okrem dôrazu na zlepšenie postavenia žien v spoločnosti poukazuje feminizmus na to, aké následky majú vojnové konflikty na ženy, dievčatá a iné marginalizované skupiny (Enloe, 1989), analyzuje sexuálne násilie ako strategický vojenský nástroj (Ptáčniková, 2013), kladie dôraz na individuálnu bezpečnosť a potreby jednotlivca (Gentry and Sjoberg, 2011) či hľadá možnosti premostenia rodu s globálnym vládnutím (Tickner and Sjoberg, 2011). Zaujímavé sú diela, ktoré popisujú zmenu pozície žien v ozbrojených konfliktoch či vojnách z pasívnych obetí na aktívne tvorkyne násillia (Gentry and Sjoberg, 2011), čím sa upriamuje pozornosť na predsudky, ktoré vo vzťahu ženy – vojna v spoločnosti často dominujú<sup>10</sup>. Podobne sa objavuje mylná predstava, že feminizmus sa dotýka len otázok spojených so ženami či femininitou, opak je však pravdou – feminizmus analyzuje aj vzťah medzi maskulinitou a mocou (Hooper, 2001), vyzdvihuje problematiku násillia (Schulz and Touquet, 2020) či dokonca sexuálneho násillia páchaného na mužoch (Schulz, 2018), pričom ukazuje, že aj muži môžu byť obeťami zle nastaveného systému, ktorý diktuje, ako má správny muž vyzerieť, ako sa má správať a kde je jeho miesto v spoločnosti (Hooper, 2001). To je podľa feminizmu potrebné zmeniť.

V diplomatickej rovine sa mnohé feministické diela venujú úlohe a postaveniu žien v mierových operáciách (Borčany, 2016), keď sa do popredia dostávajú biologické determinanty zväčša pripisované ženám, ako napríklad mierumilovnosť, snaha o nájdenie kompromisu či dôraz na kooperáciu (Karim and Beardsley, 2016). Podľa Sylvestra (2010) môžu feminímne vlastnosti podporovať celosvetový mier a zlepšiť tak celkovú politickú situáciu vo svete, k čomu sa

---

10 Predsudkami sa myslí tradičné zovšeobecnenie vzťahu medzi ženami a vplyvom vojenských konfliktov na ženy – obeť a ženy – mierotvorkyne, čo môže podľa Cohna (2012) v určitých situáciách viesť k ďalšiemu páchaniu koncepčného násillia.



prikláňa i OSN, ktorá vo svojich analýzách tvrdí, že aktívna účasť žien na budovaní a realizácii mierových dohôd zvyšuje pravdepodobnosť o zhruba 35 percent, že nastolené dohody pretrvávajú viac ako 15 rokov (UN Women, 2015). Čoraz väčší počet empirických dát tieto úvahy potvrdzuje – ženy výrazne prispievajú k predchádzaniu konfliktov, ich následnému riešeniu a budovaniu a udržiavaniu stability krajín (CFR, 2020). Dôvody sú prosté. Spolupráca, ktorú ženy v diplomatických otázkach hojne využívajú, väčšinou prekračuje kultúrne, náboženské či biologické hranice, čo umožňuje vypočuť hlasy rôznych spoločenských skupín, ktoré sú konfliktom zasiahnuté a ktorých názor je pre budovanie mieru nevyhnutný. Svoju úlohu tu zohráva aj symbolická funkcia. Ženy boli historicky na dlhý čas vyradené z rozhodovacích procesov, nemali priamy kontakt s vojenskými nástrojmi štátu a nepodieľali sa na plánovaní či ochrane krajiny, čo spôsobilo, že dnes sa na ženy v politike a diplomacii hľadí ako na nestranné mierotvorkyne či sprostredkovateľky mierových rokovaní, ktoré vyhľadávajú nenásilné riešenie sporov (ibid).

Témy, na ktoré môže byť feministická a rodová optika aplikovaná, sa vonkoncom nekončia zoznamom uvedeným v tejto stati. Veľkou výzvou medzinárodného spoločenstva je prepojenie rodu a zahraničnej politiky s cieľom transformovať silné patriarchálne a mocenské základy, na ktorých stoja súčasné medzinárodné vzťahy (Aggestam and True, 2020). Záujem krajín o začlenenie rodu do všetkých rozhodovacích procesov (počínajúc zvyšovaním zastúpenia žien v zahraničných a diplomatických službách) je evidentný (Baruah, 2021) – pojmy ako rodová rovnosť či ochrana ľudských práv sa v spoločnosti ozývajú už dlho, avšak jednota a zhoda, čo to v praxi znamená, stále chýba. Feministická zahraničná politika môže byť cestou, ako túto dilemu vyriešiť, no vonkoncom nejde o prvé pokusy o dosiahnutie lepšieho a spravodlivejšieho sveta.

## ● **Vznik a rozvoj konceptu feministickej zahraničnej politiky**

Celých 14 rokov predtým, ako Švédsko iniciovalo nové zmýšľanie v rovine zahraničnej politiky, odštartovala na pôde Bezpečnostnej rady OSN iniciatíva, ktorej cieľom bolo narušiť tradičné názory na ženy a dievčatá a ich pozíciu v ozbrojených konfliktoch a otvoriť tak dlho prehliadané a ignorované témy súvisiace s vojnou, mierom a bezpečnosťou. Dňa 31. októbra 2000 bola prijatá agenda

*Women, Peace and Security* (WPS)<sup>11</sup>, ktorá prinútila medzinárodné spoločenstvo nazerať na ozbrojené konflikty z pozície tých najzraniteľnejších skupín. Prijatím rezolúcie 1325 bolo uznané, že vojnové a násilné konflikty majú na mužov a ženy rôzne dosahy, ktoré musia byť dostatočne preskúmané a postupne odstránené. Rezolúcia pozostáva zo štyroch pilierov: 1) *úloha žien pri predchádzaní konfliktom*, 2) *účasť žien na budovaní mieru*, 3) *ochrana práv žien a dievčat počas konfliktu a po ňom* a 4) *špecifické potreby žien počas repatriácie, presídľovania, reintegrácie a rekonštrukcie po konflikte* (UN Security Council, 2000). Agenda tak upriamila pozornosť nielen na negatívne vplyvy konfliktov na ženy a dievčatá, ale otvorila i diskusiu, prečo ženy nie sú adekvátne využívané pri predchádzaní a riešení konfliktov, budovaní a udržiavaní mieru či mediácii (Women's International League for Peace and Freedom, 2022). Samotná agenda sa postupne rozširovala a prehlbovala prijímaním ďalších rezolúcií, ktorých primárne výstupy sú: *vytvorenie stratégie na zvýšenie počtu žien na mierových rokovaniach, zdôraznenie potreby humanitárnej pomoci určenej ženám a dievčatám, vytvorenie kontrolných mechanizmov určených na sledovanie implementácie jednotlivých rezolúcií* (United Nations Development Programme, 2019) a *vyzdvihnutie sexuálneho násillia ako strategického vojenského nástroja* (UN Security Council, 2008). Agenda WPS bola v tomto smere zlomovým momentom, ktorý zaistil viac pozornosti ženám, ktoré sú prítomné v každom ozbrojenom konflikte, či už ako obeť, aktivistky, mediátorky alebo bojovníčky, no na ktorých status, práva a potreby sa donedávna úplne zabúdalo.

Hoci by sa mohlo zdať, že agenda WPS bude laickou i odbornou verejnosťou vnímaná ako úspech v boji proti rodovým nerovnostiam, netrvalo dlho a začala sa vynárať kritika dokonca z feministických radov zameraná na obsahovú či praktickú stránku agendy. Podľa Marianiovej (2021) je problematické udržiavanie tradičných diskurzívnych stereotypov, v ktorých prevláda spojenie femininity s mierom a so starostlivosťou, a maskulinity s vojnou a násillím, čím sa udržiava rodová dichotómia mieru a vojny (Yar, 2021a). Kaptan (2020) zdôrazňuje problematiku implementácie, súdržnosti politík a zodpovednosti voči dodržiavaniu stanovených noriem – zjednodušene povedané, podľa autorky je dôležité držať sa deklarovaného a pretaviť rétoriku do reálnej politickej praxe. Autorka zároveň kritizuje pojmy ako militarizmus, predchádzanie konfliktom, odzbrojovanie a demilitarizácia, ktoré v agende spomenuté nie sú, no ktoré sú priamou súčasťou analýz bezpečnosti žien v súčasnom svete. A kritikou nešetřili

---

11 V preklade Ženy, mier a bezpečnosť.

ani postkoloniálne feministky, ktoré vnímajú absenciu záujmu o hlas, potreby a skúsenosti žien z globálneho Juhu za príčiny pretrvávajúcich rodových problémov (Pratt, 2013).

Napriek tejto kritike však nemožno agende WPS ubrať zásluhy, ktoré medzinárodnému spoločenstvu priniesla – a to najmä nový impulz v riešení globálnych otázok, vo zvýšení záujmu o ženy, dievčatá a iné marginalizované skupiny, či v prehodnotení tradičných prístupov, ktoré sa v dnešnom svete ukazujú ako nedostatočné a neúčinné. Preto nie je prekvapením, že sa agenda stala motorom pre mnohé štáty, ktoré chcú pomôcť budovať lepší a spravodlivejší svet – dodnes celkovo 103 krajín prijalo *Národný akčný plán* na implementáciu rezolúcie 1325, čím sa zaviazali dodržiavať stanovené odporúčania a princípy (PeaceWomen, 2022). Možno prekvapivo sa však len veľmi malý zlomok týchto krajín otvorene hlási aj k princípom FZP, a to i napriek tomu, že samotná FZP má základy postavené na systematickej a dlhoročnej spolupráci štátov a občianskej spoločnosti práve na agende WPS. Feministická zahraničná politika vo veľkej miere vychádza z myšlienok agendy, ako však hovorí Yar (2021), WPS agenda nemá v porovnaní s FZP ani zďaleka taký potenciál transformovať súčasné medzinárodné vzťahy. Feministická zahraničná politika totiž predstavuje komplexný, multidimenzionálny politický rámec, ktorý využíva znalosti a skúsenosti žien a ďalších marginalizovaných skupín s cieľom začleniť rodový prístup do myslenia a praxe zahraničnej a bezpečnostnej politiky (Doyle, Olden, Sheunemann and Skaluba, 2021).

Ako sme spomenuli v úvode kapitoly, prvenstvo v aplikovaní princípov feminizmu do štátnych rozhodovacích procesov prináleží Švédsku, ktoré po dlhé roky otvorene podporovalo a presadzovalo agendu WPS na domácej i zahraničnej scéne (Thomson, 2020). V tom čase bol obrat zvyškom sveta smerom k FZP vnímaný s dávkou pochybností a humoru, avšak za necelé tri roky Švédsko nasledovala Kanada, ktorá prišla s výrazne užšie zameranou politikou feministickej rozvojovej spolupráce. Ďalšia krajina v poradí – Francúzsko – implementovalo v roku 2018 princípy feminizmu do fungovania národnej diplomacie (ibid), a krátko nato i Luxembursko oznámilo plán realizovať FZP s platnosťou od roku 2021 (Minister of Foreign and European Affairs, 2019) s cieľom zaistiť rovné príležitosti pre ženy. Výrazný posun v šírení myšlienok FZP nastal v roku 2020, keď sa do feministického spolku pridalo Mexiko ako vôbec prvá krajina Latinskej Ameriky a globálneho Juhu (Thomson, Ahmed and Khokhar, 2021). Z európskych krajín sa v roku 2021 zaviazalo podporovať rodovú rovnosť prostredníctvom svojej vonkajšej činnosti Španielsko (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2019) a v roku 2022 vyjadrilo vôľu začleniť sa medzi FZP krajiny i Nemecko, ktoré má hodnotovo najbližšie k švédskemu modelu

(Schnieder-Krüger and Kuschel, 2022), a podobne sa v ten istý rok pridalo do spolku „feministických“ krajín i Holandsko (Government of the Netherlands, 2022). Z afrického kontinentu je v hre zatiaľ len Líbya, ktorej ministerka zahraničných vecí – Najla Mangoush – vyjadrila plán implementovať princípy FZP do štátnych a zahraničných rozhodovacích procesov (ICRW, 2021). Zaujímavý obrat nastal koncom roka 2022, keď sa Švédsko s príchodom novej vlády stredopravej koalície pod vedením Ulfa Kristerssona rozhodlo nepokračovať v rozvoji a presadzovaní konceptu FZP (Yar, 2022a). Podľa šéfa švédskej diplomacie však rodová rovnosť ostáva pre Švédsko kľúčovou hodnotou, avšak bez nutnosti presadzovania princíпов feminizmu v štátnych rozhodovacích procesoch (ibid).

Feministická zahraničná politika však nepredstavuje rámec určený len štátom, jej potenciál a jednotlivé princípy môžu byť využité i inými politickými aktérmi, napríklad politickými stranami, ako to bolo v prípade Spojeného kráľovstva. Už v roku 2018 spustila Labouristická strana feministickú rozvojovú politiku a v tom istom roku sa Strana rovnosti žien zaviazala prijať princípy FZP (CFFP, 2022). Škótska národná strana tak učinila až v roku 2021 s cieľom posilniť svoje snahy o lepší a inkluzívnejší svet (Stando, 2021). Ďalší priestor na využitie princíпов FZP predstavujú medzinárodné organizácie, z ktorých je novému zmýšľaniu najviac naklonená Európska únia, konkrétne Strana zelených, ktorá aktívne bojuje za presadenie hlavných myšlienok na pôde parlamentu (The Greens/EFA, 2021). Možno prekvapivo sa zmienky o FZP objavujú i v NATO, ktoré otvorene diskutuje o pozitívach, ktoré FZP prináša v riešení bezpečnostných otázok súčasného sveta a ktoré by mohli byť prínosom i pre samotné NATO (Doyle, Olden, Sheunemann and Skaluba, 2021).

Napriek výraznému potenciálu, ktorým FZP disponuje a ktorý postupne objavujú jednotlivé štáty či iní politickí aktéri, naráža nový hodnotový rámec na niekoľko problémov, ktoré brzdia masové rozšírenie tohto prístupu. Na rozdiel od agendy WPS totiž v tomto smere neexistuje jasná zhoda o texte, o ktorý by sa rôzne krajiny opierali pri tvorbe svojej politiky (Thomson, 2020). To vytvára nezrovnalosti nad pochopením základných pojmov či určení toho, čo činí feministickú zahraničnú politiku feministickou, čo sa priamo prejavuje v rozdielnej implementácii jednotlivých princíпов do politickej praxe štátov. V tomto smere je preto nevyhnutné zamyslieť sa, čo všetko FZP ponúka, v čom spočíva jej komplexnosť, čo predstavuje pojem intersekcionalita a ako môže FZP v reálnej politickej praxi vyzeráť.

## ● Princípy feministickej zahraničnej politiky. Čo činí zahraničnú politiku feministickou?

Jednoznačná a jasná odpoveď na otázku, aké prvky a princípy tvoria základ FZP v súčasnej literatúre, žiaľ, neexistuje. Ani medzi uznávanými feministickými autorkami nedochádza k zhode v definícii pojmu, ktorá by uspokojila všetky strany a ktorá by mohla byť aplikovaná na rôzne spoločenské, politické, kultúrne či náboženské situácie. Zhoda nepanuje ani v tom, či je vôbec snaha o vytvorenie jednotnej, univerzálnej definície FZP správnou stratégiou ako koncept ďalej rozvíjať, alebo sú, naopak, myšlienky FZP touto snahou výrazne podryvané (Thompson and Clement, 2019). Hrozí totiž, že v prípade univerzálnych modelov a definícií nebudú dostatočne zohľadnené spoločenské, historické a kultúrne kontexty, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť medzinárodného systému, čo môže mať za následok nižšiu mieru využitia komplexnosti a potenciálu FZP v jednotlivých krajinách – efektívnosť sa totiž najviac prejavuje v situáciách, keď sú jednotlivé princípy *individuálne upravené* na podmienky konkrétneho aktéra. Napriek tomu je čisto z praktického hľadiska vhodné vytvoriť súbor konkrétnych princípov FZP, ktoré môžu jednotliví aktéri využiť a ukázať rôzne definície toho, čo môže FZP znamenať a ako môže v rôznych kontextoch vyzeráť. Touto cestou sa tak otvoria možnosti ďalším štátom, ktoré sa chcú do feministického spolku pridať a ktoré sa budú môcť lepšie zorientovať v základnej terminológii, myšlienkach a hodnotách, ktoré sa s FZP spájajú.

Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP) popisuje FZP ako „*mnohostranný politický rámec, ktorý ponúka alternatívne a prierezové prehodnotenie bezpečnosti z pohľadu tých najzraniteľnejších. Ide o multidimenzionálny politický rámec, ktorého cieľom je využiť skúsenosti žien a ďalších marginalizovaných skupín pre analýzu deštruktívnych síl patriarchátu, kolonizácie, heteronormatívnosti, kapitalizmu, rasizmu, imperializmu a militarizmu na spoločnosť*“ (CFFP, 2022). Thompson a Clement (2019) vnímajú FZP ako „*politiku štátu, ktorá definuje svoje interakcie s inými štátmi a hnutiami spôsobom, ktorý uprednostňuje rodovú rovnosť a zakotvuje ľudské práva žien a iných tradične marginalizovaných skupín, a ktorá vyčleňuje značné zdroje na dosiahnutie tejto vízie a usiluje sa o jeho implementáciu s cieľom narušiť patriarchálne a mužmi ovládané mocenské štruktúry naprieč všetkými odbormi*“. Takto postavené definície však podľa Cheungovej a kol. (2021) dostatočne neodrážajú kultúrnu, spoločenskú a historickú rozmanitosť súčasného sveta a navrhujú preto vyzdvihnúť päť základných

princípov, ktoré majú pre jednotlivých aktérov slúžiť ako inšpirácia, ktorá bude následne individuálne rozvíjaná s ohľadom na špecifické kontexty a situácie. Autorky zdôrazňujú pojmy *intersekcionalita*, *empatická reflexivita*, *zodpovednosť*, *zastúpenie a participácia* a v neposlednom rade *aktívny záväzok k mieru*. Prvý z pojmov sa často spája s postkoloniálnym feminizmom, ktorý patrí medzi najvýznamnejšie kritické prístupy v súčasných spoločenských vedách (Wallaschek, 2015). Zástupkyňa tohto smeru, Kimberlé Crenshaw (1991), popisuje *intersekcionalitu* ako koncept, v ktorom dochádza k prepojeniu sociálnych kategórií, akými sú rasa, trieda, pohlavie, rod, sexuálna orientácia či náboženstvo do vzájomne sa prekrývajúcich a vzájomne závislých systémov znevýhodnenia a diskriminácie. Intersekcionalita tak zdôrazňuje existenciu rôznych foriem spoločenského útlaku, na ktoré musí byť namierená rovnaká miera pozornosti ako na problematiku rodu, čo je dôležité na prekonanie tradičného delenia moci v spoločnosti (Thompson, Ahmed and Khokhar, 2021). Druhý kľúčový pojem – *empatická reflexivita* – predstavuje záväzok každého aktéra medzinárodných vzťahov, ktorý disponuje mocou, aby dôkladne zvažoval následky svojich činov a rozhodnutí tak, aby zohľadnil a adekvátne reflektoval potreby a práva druhých (Cheung, Gürsel, Kirchner and Scheyer, 2021). S tým úzko súvisia i ďalšie pojmy – *zodpovednosť a aktívny záväzok k mieru* – ktoré vyzývajú na prijatie zodpovednosti voči spoločnej budúcnosti a transformácii súčasného stavu smerom k rovnoprávnosti a mieru. V neposlednom rade je podľa Cheungovej a kol. (2021) dôležité zvýšiť zastúpenie a zapojenie žien do všetkých rozhodovacích procesov na všetkých spoločenských úrovniach, čím sa zabezpečí vyššia miera rodovej rovnosti.

Väčšina autoriek sa zhoduje v tvrdení, že základom FZP je *profilovanie sa proti tradičnému prístupu*, ktorý je založený na pojmoch ako moc, vojenská sila, násilie a dominancia, a ktorý považuje štát za hlavného aktéra súčasného systému, pričom iné, rovnako relevantné faktory, z analýz vylučuje. Feministická zahraničná politika toto mení a kladie do centra pozornosti *jednotlivca, jeho práva a potreby*, s dôrazom na *individuálnu bezpečnosť*, ktorú považuje za kľúčovú na pochopenie a následné odstránenie spoločenských nerovností (IWDA, 2021). Ak chce mať štát zahraničnú politiku feministickú, musí všetky svoje aktivity prispôsobiť *ochrane a podpore ľudských práv* a aktívne vyhľadávať možnosti, ako ich prípadné porušovanie odhaliť a adekvátne potrestať. Na tento účel je dôležitá *podpora princípov právneho štátu* a takého medzinárodného spoločenstva, ktoré rešpektuje stanovené normy, prispieva k ich efektívnemu rozvoju a prichádza s novými návrhmi, ako zvýšiť pomoc marginalizovaným skupinám (Aggestam and Bergman Rosamond, 2016). Zároveň by mali aktéri podporovať princípy agendy WPS a podieľať sa na ich šírení a ďalšej implementácii

v globálnom meradle. Priekopníkom sa v tomto smere stalo Švédsko, ktoré svoj model postavilo na tzv. 3R: 1) *rights/práva* – snaha o podporu ľudských práv všetkých žien a dievčat a aktívny boj proti všetkým formám násilia a diskriminácie, 2) *representation/zastúpenie* – podpora účasti a vplyvu žien na rozhodovacích procesoch na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach a 3) *resources/zdroje* – zabezpečiť alokovanie zdrojov na podporu rodovej rovnosti a rovných príležitostí pre všetky ženy a dievčatá tak, aby mohli naplno využívať svoje práva (Ministry for Foreign Affairs, 2019). Model dlhé obdobie slúžil ako východiskový bod pre vlády, ktoré sa chceli vydať podobnou cestou a ktoré sa tak pri implementácii mohli opierať o hlavné myšlienky švédskeho modelu, ktoré buď prijali, alebo ďalej rozvíjali podľa vlastného individuálneho kontextu. Sem je možné zaradiť napríklad Nemecko, ktoré čiastočne kritizovalo švédsky prístup zameraný prevažne na ženy a dievčatá, čo vyústilo do pridania konceptu *diverzity* k trom pôvodným základným princípom. Tým bol švédsky model rozšírený do podoby 3R + 1D, čím je okrem práv, zastúpenia a zdrojov vyzdvihnutá i nutnosť zohľadnenia diverzity v rozhodovacích procesoch a spraviť tak z FZP koncept vhodný pre všetky marginalizované spoločenské skupiny (Zilla, 2022).

Feministická zahraničná politika disponuje *transformačným potenciálom*, ktorý má za cieľ zmeniť súčasný stav smerom k rodovej rovnosti a zlepšeniu postavenia žien v spoločnosti – preto musia aktéri vyvíjať reálne kroky, ktoré deklarované princípy naplnia a dočelia skutočnú zmenu, a to nielen v politickej, ale i spoločenskej a ekonomickej oblasti (Ridge and Lambert et al., 2019). V tomto smere však hrozí *možný stret s národným záujmom* štátu, ktorý môže byť v silnom kontraste s prijatými prorodovými normami – preto všetky krajiny, ktoré sa chcú vydať cestou FZP, musia zvážiť svoje obchodné, historické či kultúrne partnerstvá a nastaviť si priority domácej i zahraničnej politiky tak, aby nekonzarastovali s deklarovanými sľubmi. Feministická zahraničná politika sama osebe prináša *nové témy do verejnej diskusie*, ktoré donedávna nedostávali veľa priestoru. To sa okrem otázok spojených s rodom týka i *klimatických problémov, vzdelania, problematiky chudoby* či *zdravotníctva*, inými slovami obracia pozornosť na témy, ktoré sa priamo dotýkajú spoločnosti a potrieb jednotlivca.

Azda najviac protichodných názorov sa spája s *otázkou vojenských aspektov* krajín a celého medzinárodného spoločenstva. Tradičný prístup spochybňuje štátny feminizmus, pretože operuje v prostredí založenom na silných materiálnych, vojenských a ekonomických základoch, v ktorých ideály feminizmu reálnu zmenu nemôžu priniesť. Ropper (2002) a Dirik (2017) dokonca zdôrazňujú, že pacifizmus a feminizmus sú dva rozdielne pojmy, ktoré majú byť štátmi flexibilne využívané tak, aby bola zaistená ochrana ľudských práv. Všeobecne však

panuje nepísané pravidlo, že FZP podporuje *nenásilné riešenie sporov, diplomaciu a demilitarizáciu* a *odsudzuje unáhlené vojenské reakcie* bez dostatočného využitia iných nenásilných možností (IWDA, 2021). Krajiny uplatňujúce FZP by preto mali viesť svoje politiky tak, aby sa konflikty už ďalej neprehlbovali, aby bola zabezpečená ochrana civilistov a civilistiek, a aby bol neustále kladený dôraz na *dialog, mediáciu či iné diplomatické nástroje*. Bernarding a Lunz (2020) kritizujú orientáciu súčasnej spoločnosti na vojenské nástroje, čím sa prispieva k neistote, nestabilite a schvaľuje sa použitie tvrdej sily na dosiahnutie politických cieľov. Niektoré autorky idú ešte ďalej a dokonca *kritizujú vznik vojenských bezpečnostných zoskupení*, akými sú napríklad NATO, ktoré nepriamo prospievajú z nárastu zbrojenia vo svete, čím sa myšlienka celosvetového mieru odsúva do úzadia (Aggestam and True, 2020). Feministická zahraničná politika v neposlednom rade *oponuje unilateralizmu*, ktorý sa tradične spája s realistickým prístupom a ktorý v súčasnom, komplexne prepojenom svete, môže predstavovať vážne ohrozenie medzinárodnej bezpečnosti. Vhodnejšou alternatívou sa preto javí využívanie *kolektívneho rozhodovania* a *multilateralizmu* s dôrazom na vyzdvihnutie *kolektívnej zodpovednosti* voči celej spoločnosti.

Aby bola FZP v danom prostredí úspešne implementovaná, musí byť zaisťovaná *kontrola dodržiavania stanovených zásad, cieľov a plánov* tak, aby želaná zmena skutočne nastala. Jednotlivé kroky štátu či štátnych predstaviteľov musia byť súdržné, nesmú si odporovať a musia byť zahrnuté vo všetkých relevantných štátnych oblastiach – k tomu musia byť vyčlenené adekvátne *ľudské, finančné a právne zdroje*, ktoré k tomuto cieľu povedú. Určitým ukazovateľom toho, či sa krajina reálne posunula smerom k princípom feminizmu, je alokácia finančných zdrojov vyjadrená percentuálnym pomerom k HDP<sup>12</sup> (Aggestam and True, 2020). V prípade, že krajina vykazuje rastúce výdaje na zbrojenie, je namieste položiť si otázku, či tým nepodráva princípy, ku ktorým sa zaviazala, resp. či sa nepripravila o zdroje, ktoré by mohli byť efektívne investované do iných relevantných oblastí, akými sú napríklad vzdelanie, udržateľnosť, obnoviteľnosť zdrojov či sociálna bezpečnosť obyvateľstva (Bernarding and Lunz, 2020). Efektívna a v praxi reálna FZP totiž musí zastávať rovnaké hodnoty na všetkých relevantných úsekoch štátu – od financovania cez obchod, rozvojovú spoluprácu až po diplomatickú rovinu. Každá z oblastí môže opustiť tradične nastavené hodnoty a posunúť sa smerom k zodpovednosti, intersekcionalite a rovnosti.

---

12 Hrubý domáci produkt.



## ● Feministická zahraničná politika v diplomacii

Jednou z oblastí, ktorá sa z hľadiska feminizmu stále môže zlepšovať, je odbor diplomacie, ktorý je tradične postavený na maskulínných a silne hierarchických hodnotách, v ktorom dlho dominovali prevažne muži. Hoci ide o nástroj zahraničnej politiky, ktorý vykazuje *nenásilné charakterové vlastnosti* založené na *porozumení, spolupráci a dialógu*, je na diplomaciu stále nazerané ako na štátom kontrolovaný mechanizmus, ktorý sa primárne usiluje o dosiahnutie štátnych záujmov.

Napriek tomu je dnes možné naraziť na termín *feministická diplomacia*, ako je to napríklad v prípade Francúzska či dokonca Mongolska (Mendee et al., 2022), a taktiež je prítomná (pomerne úspešná) snaha o zvyšovanie zastúpenia žien v aktívnych diplomatických službách či v rozhodovacích procesoch. Cheung a kol. (2021) však tieto zmeny vnímajú ako nedostatočné a uvádzajú, že mnohé pokusy o zlepšenie rodových nerovností ostávajú v čisto diskurzívnej rovine. Autorky považujú za skutočnú feministickú diplomaciu takú, ktorá *„upúšťa od štátom riadeného, nacionálneho spôsobu uvažovania k hodnotovo orientovanému prístupu, ktorý ctí potreby ľudí a usiluje sa o taký štýl práce, ktorý rozbíja rodové a rasovo podmienené hierarchie“* (Cheung et al., 2021, pp. 10-11).

Ako by teda mala feministická diplomacia vyzerat' v praxi? V prvom rade je nutné myslieť na *zodpovednosť* a *empatickú reflexivitu* všetkých zúčastnených strán k problematike, ktorá sa aktuálne rieši, konkrétne k historickým, ku kultúrnym, k náboženským či spoločenským špecifikám danej situácie v snahe zohľadniť práva, potreby a skúsenosti všetkých zúčastnených subjektov. V tomto smere je nutné dbať na *aktívne zastúpenie aktérov občianskej spoločnosti* a vyvíjať také snahy, zdroje a kapacity, ktoré umožnia začlenenie takých skupín obyvateľstva, ktoré väčšinou stoja mimo diplomatických rokovaní. S tým súvisí i *intersekcionalny prístup*, inými slovami inklúzia rokujúcich partnerov, ktorá zaisť poskytnutie benefitov skupinám najviac postihnutým konfliktom. Niekedy sa stávajú predmetom rokovaní veľmi citlivé témy, ktoré nie sú pre jednotlivé rokujúce strany ničím príjemné, no je nutné postaviť sa k nim čelom, priznať si prípadné chyby a zohľadniť i ťažké momenty, bez ktorých sa želaný a dlhodobý cieľ nemusí podariť. V neposlednom rade sa musí feministická diplomacia usilovať o *udržanie a budovanie mieru*, ktoré je (azda) želaným výsledkom každého ozbrojeného konfliktu. Takto postavená diplomacia môže popri snahe

o odstránenie rodových nerovností výrazne prispieť k budovaniu lepšieho sveta a spravodlivejšej spoločnosti.

Feministická zahraničná politika predstavuje komplexný, konzistentný a prierezový prístup k riešeniu naliehavých spoločenských i politických problémov, ktorý môže obohatiť nielen diplomatickú rovinu, ale i medzinárodnú pomoc, obchod a obranu a slúžiť tak nielen ženám, ale aj iným ohrozeným skupinám obyvateľstva. Napriek rozmachu, ktorý v posledných rokoch FZP zaznamenáva, sa čoraz častejšie stretávame so situáciami, ktoré nútia odbornú verejnosť prehodnocovať umiestenie feminizmu v súčasnom medzinárodnom systéme a pýtať sa: je FZP v dnešnom svete vôbec možná?

## ● Feministická zahraničná politika v súčasnom svete – realita či ilúzia?

Prijatie princípov FZP otvorilo v mnohých krajinách cesty k nastaveniu lepších podmienok pre marginalizované spoločenské skupiny a k zefektívneniu fungovania ich štátnych i zahraničných postupov s cieľom dosiahnuť lepšiu a spravodlivejšiu spoločnosť. Príkladov je hneď niekoľko. Zavedením FZP napríklad Španielsko zvýšilo pomer žien – veľvyslankýň v zahraničnej službe zo 14 percent (rok 2020) na požadovaných 25 percent (rok 2022), zvýšilo zastúpenie žien – ambasádoriek v krajinách G20 na 15 percent, či prijalo nový, špecifický protokol v prístupe k Španielkam, ktoré sú obeťami násillia páchaného na ženách mimo krajiny (Yar, 2022b). Zároveň sa pripravuje nové nariadenie o španielskej diplomatickej službe, ktoré by malo spraviť výberový proces na veľvyslanecké posty plne transparentný a rovnako férový pre všetkých záujemcov (ibid). Veľké úspechy sa podarili i Švédsku, ktoré okrem mnohých iných prispelo v rokoch 2017 a 2018 v Bezpečnostnej rade OSN k začleneniu rodového hľadiska a žien do všetkých mierových a bezpečnostných aspektov (Yar, 2021b), a taktiež zabezpečilo, aby sa sexuálne a rodovo podmienené násillie po prvýkrát stalo samostatným kritériom pre uvalenie sankcií (ibid).

Snahy o pokrok v presadzovaní feministických, humanitných či prorodových noriem v národnom i medzinárodnom priestore sú v súčasnosti evidentné, napriek tomu sa čoraz častejšie vynára opačný trend – návrat k čiastočnej remasculinizácii politického prostredia, v ktorom sú zväčša preferované tradičné, krátkodobé záujmy krajín. To sa týka najmä krízových udalostí, ktoré sa priamo dotýkajú národnej bezpečnosti a ktoré nadradujú národný záujem nad záväzky

k medzinárodnému spoločenstvu (Aggestam and True, 2020). Tento trend sa prejavuje aj v iných oblastiach, ktoré bývajú silne kritizované najmä v krajinách, ktoré otvorene presadzujú princípy feminizmu na štátnej úrovni. Väčšinou je koncepcia zahraničnej politiky hľadaním rovnováhy medzi identitou, hodnotami a záujmami, inými slovami mnohokrát ide o „kompromis“ želaného a možného (Lee-Koo, 2020). Prax zahraničnej politiky preto môže byť často v rozpore s deklarovanými etickými ideálmi a feministickými princípmi, keď konkrétny štát niektoré zásady hrubo porušuje (Aggestam and Bergman Rosamond, 2016). Príkladov je hneď niekoľko.

Nesúlad či napätie medzi etickými princípmi FZP a pragmatizmom zahraničnej politiky je možné pozorovať na príklade Kanady, ktorej bola vyčítaná nesúrodosť medzi rétorikou a cieľmi vrcholnej politiky, často pod záštitou predsedu vlády Justina Trudeaua (ktorý o sebe verejne vyhlásil, že je feminista). Kanadská FZP zameraná na medzinárodnú pomoc, podporu rovnosti či ochranu ľudských práv totiž v určitých momentoch pripomínala skôr správanie silne realistického štátu. Príkladom je kontroverzný predaj ľahkých obrnených vozidiel v hodnote 15 miliárd dolárov Saudskej Arábií (Kingston, 2016) či predaj zbraní v hodnote jednej miliardy rovnakému odberateľovi (Parisi, 2020). Zaujímavé je aj presadzovanie rodovej rovnosti v obchodných zmluvách – úspešné to bolo v spolupráci s Čile a Izraelom, avšak v prípade ekonomického zoskupenia NAFTA, v ktorom figurujú okrem Kanady ešte Spojené štáty a Mexiko, sa takýto zámer nevydaril. Môže sa preto zdať, že Kanada vymenila svoje sľuby, hodnotové princípy a ideály za zabehnuté obchodné partnerstvá a obchod (Parisi, 2020).

V tomto kontexte sa vynára otázka, či v určitých prípadoch neslúži verejné presadzovanie prorodových noriem čisto na budovanie lepšieho obrazu krajiny v zahraničí a posilnenie štátnej soft-power – takáto stratégia by mohla byť hojne využívaná (alebo zneužívaná) malými a strednými mocnosťami, ktoré potrebujú zlepšiť svoje postavenie vo svete utlmením nepríjemných tém. I tu je možné nájsť niekoľko príkladov. Podpora rovnoprávnosti a verejná ochrana ľudských práv v Juhoafrickej republike v značnej miere utišila kritiku rozšíreného násillia na ženách v krajine a zamerala tak pozornosť verejnosti na iné, menej diskutované témy (Aggestam and True, 2020). Podobnej kritike čelili i Francúzsko a Mexiko, ktoré sa hrdo hlásia k princípom FZP, no nedokázali zvrátiť narastajúci trend v počte vrážd žien na svojom území (Zhukova, Sundström and Elgström, 2022).

Na záver je vhodné otvoriť diskusiu, aké miesto má FZP v spoločnosti, ktorá ešte stále (z rôznych príčin) stavia militarizmus do centra pozornosti a bezpečnosti krajín i celého spoločenstva a ktorá vo veľkej miere závisí od materiálnych zdrojov. Aký potenciál má FZP v časoch závažných politických, bezpečnostných

či environmentálnych kríz? Je FZP v týchto situáciách úspešná a efektívna, alebo sa do popredia dostáva realizmus a národný záujem? Dozrelo vôbec medzinárodné spoločenstvo do bodu, keď je skutočná zmena možná a vítaná?

## ● Záver

Koncept feministickej zahraničnej politiky predstavuje v súčasnom svete nový prístup založený na hodnotách ako rovnosť, ľudské práva či spolupráca, ktoré si postupne osvojuje čoraz viac krajín nielen v prostredí Európy, ale i naprieč kontinentmi. Ako vôbec prvá krajina, ktorá sa k princípom FZP dobrovoľne prihlásila, bolo Švédsko, ktoré v roku 2014 odštartovalo nový impulz v súčasných medzinárodných vzťahoch. Krátko nato sa do feministického spolku pripojili Kanada, Francúzsko, Španielsko či Mexiko, ktoré pochopili, že medzinárodná bezpečnosť a dlhodobý mier musia byť postavené na ochrane práv jednotlivca a snahe vypočúť potreby tých najzraniteľnejších. Feministická zahraničná politika je cestou, ako dosiahnuť spravodlivejší a rovnejší svet.

Feministická zahraničná politika ako viacúrovňový politický rámec môže slúžiť ako efektívny nástroj nielen pre štáty, ale i pre medzinárodné organizácie či politické strany, ktoré môžu rovnako využívať potenciál tohto prístupu a prispieť tak k budovaniu lepšej a spravodlivejšej spoločnosti. Oproti agende WPS však nový hodnotový rámec nestojí na jednom zastrešujúcom dokumente, ktorý by jednotlivých aktérov viedol v procese implementácie, rovnako chýba jednotná definícia FZP, ktorá by dokázala obsiahnuť všetky odporúčania, princípy či postupy tohto typu politiky. Dlhé obdobie preto slúžil práve švédsky model ako vzor pre ďalšie krajiny, ktoré sa chceli vydať rovnakou cestou. Model sa opiera o tzv. 3R (*rights, representation, resources*), pričom sa zameriava na práva žien a dievčat, vyššie zastúpenie žien na rozhodovacích procesoch na všetkých spoločenských a politických úrovniach a efektívnu alokáciu zdrojov, ktoré povedú k zlepšeniu postavenia žien a dievčat v spoločnosti. Po tom, ako Nemecko v roku 2022 prejavilo záujem o implementáciu princípov FZP do svojich rozhodovacích procesov, rozšírilo švédsky model o faktor diverzity, vďaka ktorému môže byť švédsky model aplikovaný nielen na ženy a dievčatá, ale i na iné marginalizované skupiny.

V súvislosti so snahami o definovanie kľúčových princípov FZP sa často vyzdvihujú pojmy ako *intersekcionalita*, *empatická reflexivita*, *zodpovednosť* či *aktívny záväzok k mieru*, podľa ktorých by sa mali jednotliví aktéri riadiť, ak chcú presadzovať skutočne efektívnu a účinnú FZP, ktorá by stanovené ciele dokázala

reálne naplniť. Feministická zahraničná politika by preto okrem už zmienených princípov mala klásť do stredu svojho záujmu jednotlivca a jeho potreby, dbať na ochranu ľudských práv, rešpektovať princípy právneho štátu a dbať na presadzovanie nenásilného riešenia sporov v záujme ochrany tých najzraniteľnejších. Dôležité je začať s transformáciou starých noriem na všetkých spoločenských úrovniach a naprieč všetkými odbormi so zabezpečením takých kontrolných mechanizmov, ktoré budú schopné adekvátne zhodnotiť posun smerom k princípom FZP.

# Praktické cvičenia

## Cvičenie č. 1:

Cielom tohto cvičenia je ukázať študentom a študentkám možnosti aplikovania princípov feministickej zahraničnej politiky na rôzne sociálne, politické či bezpečnostné situácie, ktorým musí spoločnosť v dnešných časoch čeliť. Zároveň sa cvičenie snaží pomôcť mladým ľuďom nazerať na aktuálne celosvetové problémy rodovou optikou a kriticky tak vyhodnocovať, ktorí aktéri sú danou situáciou najviac ohrození a aká je adekvátna reakcia medzinárodného spoločenstva vzhľadom na potreby jednotlivca. Jednou z takýchto situácií je pandémie COVID-19, ktorá má podľa viacerých feministických organizácií priame rodové implikácie na spoločnosť.

### Zadanie:

Študentky a študenti sa rozdelia na tri rovnako početné skupiny.

#### 1. časť:

V skupinách sa najskôr zamyslíte a rozdiskutujete nasledujúce tvrdenie: *Pandémia Covid-19 je rodovým problémom.* Čo všetko sa, podľa vás, skrýva v tejto jednoduchej vete?

#### 2. časť:

Každá zo skupín si na YouTube vyhľadá uvedené video, ktoré sa venuje rôznym dosahom pandémie Covid-19 na ženy, dievčatá či iné marginalizované skupiny:

- Prvá skupina – *Coronavirus: the impact of Covid-19 on women* – BBC News.
- Druhá skupina – *COVID-19: Women front and centre.*
- Tretia skupina – *Women and COVID-19* – UN Chief Video Message (9 April 2020).

V skupinách sa následne zamyslite sa nad tým, ako by mohli byť problémy spojené s pandemiou riešené optikou FZP. Diskutujte:

- 1) Ktoré konkrétne témy, problémy a následky spojené s pandemiou Covid-19 sú pre FZP relevantné?
- 2) Aké postupy k riešeniu daných problémov by ste navrhli, ak by ste stáli vo vedení feministickej krajiny?
- 3) Ako sa zmenilo postavenie žien a mužov v spoločnosti počas pandémie Covid-19?
- 4) Do akej miery je, podľa vás, FZP účinným nástrojom na riešenie naliehavých problémov v podobných krízových situáciách?

Na základe vedomostí z tejto kapitoly a toho, čo ste vo videu videli, si pripravte krátku prezentáciu, ktorá vyzdvihne konkrétne dosahy pandémie na život dotknutých skupín obyvateľstva a riešenia, ktoré by ste ako zástupcovia a zástupkyne feministickej krajiny v tejto situácii navrhli. Pri hľadaní konkrétnych príkladov sa inšpirujte krajinami, ktoré majú FZP úspešne implementovanú v štátnych rozhodovacích procesoch.

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Toto cvičenie sa týka vojny na Ukrajine a má dve časti. V prvej je snahou poukázať na úlohu a postavenie žien v ozbrojených konfliktoch v tradičnom a feministickom pojatí. Druhá časť cvičenia sa dotýka vojenských aspektov a poukazuje na roztrieštenosť názorov jednotlivých feministických prúdov. Cieľom je motivovať mladých ľudí „nazať za oponu“ a pracovať s protikladnými informáciami, ktoré sú často neoddeliteľnou súčasťou ozbrojených konfliktov.**

### Zadanie:

Vojna na Ukrajine, ktorú vyvolalo Rusko vpádom vojsk na ukrajinské územie koncom februára v roku 2022, mohla byť momentom, ktorý by otestoval funkčnosť jednotlivých princípov FZP v praxi. Žiaľ, vojna sa zatiaľ javí ako tradične pojatá, ktorá iba v nízkej miere rešpektuje nový hodnotový rámec.

**1. časť:**

Rozdeľte sa na dve skupiny. V každej skupine sa samostatne zamyslite nad tým, ako sú v médiách najčastejšie vyobrazované ukrajinské ženy od vypuknutia vojny. Ktoré naratívy sa vám v myslí vyobrazia ako prvé?

Následne si na YouTube pozrite video s názvom *Military Women on the Ukrainian Frontline. Why they've chosen to take up arms? Fight for Freedom ep5* a diskusiu zopakujte. Diskutujte o nasledujúcich témach:

- 1) Hoci mnohé ženy utekajú pred vojnou do zahraničia v snahe ochrániť seba i svoje rodiny, mnohé Ukrajinky si zvolili druhú možnosť – zostať v krajine a aktívne chrániť svoju vlasť. Aké rôzne úlohy v súčasnosti zastávajú ženy v tomto konflikte? Okrem informácií z videa dohľadajte, kde všade je možné vidieť aktivitu ukrajinských žien.
- 2) Ktoré oblasti týkajúce sa vojny na Ukrajine nie sú v súlade s princípmi FZP? Kde výrazne chýba hlas žien, resp. kde sa na ženy zabudlo?
- 3) Súhlasíte s tvrdením, že sa vojna zatiaľ javí ako tradične pojatá, ktorá v nízkej miere rešpektuje nový hodnotový rámec?

**2. časť:**

Najväčším úskalím je tradične otázka využitia vojenských nástrojov v konflikte – u laickej i odbornej verejnosti dochádza k výraznej polarizácii názorov na to, či by Ukrajina mala alebo nemala byť vojensky podporovaná. Vyhladať si, aký názor na túto problematiku majú *západné feministky* a ako sa k situácii stavajú *ukrajinské feministky*. Pracujte s manifestmi, ktoré obe skupiny feministiek vydali vo vzťahu k vojne, konkrétne:

- Prvá skupina – *Feminists Against War* (2022)
- Druhá skupina – *The Feminist Initiative Group* (2022)

Predstavte si, že máte o svojom názore presvedčiť zástupcov a zástupkyne medzinárodného spoločenstva, ktorí váhajú, ku ktorému prúdu sa prikloniť. Na základe manifestu, s ktorým ste pracovali, si pripravte výstižné argumenty, ktoré hovoria v prospech vášho názoru, a snažte sa o jeho presadenie v otvorenej diskusii s druhou skupinou. Následne spoločne prediskutujte, ktorý z názorov viac zodpovedá princípom FZP.



## Zoznam použitej literatúry

- Aggestam, K. and Bergman Rosamond, A. (2016) ‘Swedish Feminist Foreign Policy in the Making: Ethics, Politics, and Gender’, *Ethics & International Affairs*, 30(3), pp. 323-334.
- Aggestam, K. and True, J. (2020) ‘Gendering Foreign Policy: A Comparative Framework for Analysis’, *Foreign Policy Analysis*, 16(2), pp. 143-162.
- Baruah, N. (2021) ‘The Missing „Gender“ in Foreign Policy’, *South Asian Voices*. Available at: <https://southasianvoices.org/the-missing-gender-in-foreign-policy/> (Accessed: 19 September 2022).
- Bernarding, N. and Lunz, K. (2020) ‘A Feminist Foreign Policy for the European Union’, *Centre for Feminist Foreign Policy*, pp. 80. Available at: <https://centreforfeministforeignpolicy.org/report-feminist-foreign-policy-for-the-eu> (Accessed: 10 October 2022).
- Borčany, V. (2016) *Ženy v české evropské, zahraniční a bezpečnostní politice*, Friedrich Ebert Stiftung, Research Paper, pp. 1-21. Available at: [https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/09/AMO\\_zeny-v-ceske-evropske-zahranicni-a-bezpecnostni-politice.pdf](https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/09/AMO_zeny-v-ceske-evropske-zahranicni-a-bezpecnostni-politice.pdf) (Accessed: 2 October 2022).
- CFFP (2022) ‘Feminist foreign policy’, *Centre for Feminist Foreign Policy*. Available at: <https://centreforfeministforeignpolicy.org/feminist-foreign-policy> (Accessed: 15 October 2022).
- CFR (2020) *Women’s Participation in Peace Processes: Why It Matters*. Available at: <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/why-it-matters> (Accessed: 11 October 2022).
- Cohn, C. (2012) ‘Women and Wars: Toward a Conceptual Framework’, in Cohn, Carol (ed.). *Women and Wars: Contested Histories, Uncertain Futures*. Cambridge: Cambridge Polity Press, pp. 1-35.
- Crenshaw, K. (1991) ‘Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color’, *Stanford Law Review*, 43(6), pp. 1241-1299. Available at: <https://doi.org/10.2307/1229039> (Accessed: 9 October 2022).
- Dirik, D. (2017) *Feminist pacifism or passive-ism?*. Available at: <https://www.opendemocracy.net/en/5050/feminist-pacifism-or-passive-ism/> (Accessed: 1 October 2022).
- Doyle, G. R. A., Olden, M., Sheunemann, L. and Skaluba, Ch. (2021) ‘Why NATO should adopt a feminist foreign policy’, *New Atlanticist*. Available at: <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/new-atlanticist/why-nato-should-adopt-a-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 29 September 2022).
- Enloe, C. H. (1989) *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley: University of California Press. Updated edition.
- Gentry, C. E. and Sjoberg, L. (2011) *Women, Gender and Terrorism*. Athens: University of Georgia Press.

- Government of the Netherlands (2022) *Feminist foreign policy explained*. Available at: <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-foreign-affairs/news/2022/11/18/feminist-foreign-policy-netherlands> (Accessed: 2 January 2023).
- Hooper, Ch. (2001) *Manly States: Masculinities, International Relations, and Gender Politics*. New York: Columbia University Press.
- Cheung, J., Gürsel, D., Kirchner, J. M. and Scheyer, V. (2021) ‘Practicing Feminist Foreign Policy in the Everyday: A Toolkit’, *Internationale Frauenliga für Frieden und Freiheit Deutschland & Heinrich-Böll-Stiftung*, pp. 21. Available at: <https://eu.boell.org/en/practicing-feminist-foreign-policy-everyday-toolkit> (Accessed: 18 September 2022).
- ICRW (2021) ‘More than 30 governments and organizations now working to advance feminist foreign policy around the world’, *Libya Becomes Latest Government to Commit to Feminist Foreign Policy*. Available at: <https://www.icrw.org/press-releases/more-than-30-governments-and-organizations-now-working-to-advance-feminist-foreign-policy-around-the-world/> (Accessed: 8 September 2022).
- IWDA (2021) *A feminist foreign policy for Australia*. Available at: <https://iwda.org.au/a-feminist-foreign-policy-for-australia/> (Accessed: 18 September 2022).
- Kaptan, S. (2020) *UNSCR 1325 at 20 years: Perspectives from Feminist Peace Activists and Civil Society*. Available at: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/WILPF\\_UNSCR-1325-at-20-Years\\_Web.pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/WILPF_UNSCR-1325-at-20-Years_Web.pdf) (Accessed: 1 October 2022).
- Karim, S. and Beardsley, K. (2016) ‘Women and Peacemaking/Peacekeeping’, *International Relations*. Available at: doi: 10.1093/OBO/9780199743292-0146. (Accessed: 21 September 2022).
- Kingston, A. (2016) *Is Justin Trudeau a fake feminist? Prime Minister Justin Trudeau is fond of using the term feminism. But does it translate into action?*. Available at: <https://www.businessinsider.com/trump-cabinet-compared-to-obama-diversity-women-minorities-2017-5> (Accessed: 2 September 2022).
- Kodíčková, T. (1998) Gender a mezinárodní vztahy. *Mezinárodní vztahy*, 33(3), pp. 74-83.
- Lee-Koo, K. (2020) ‘Pro-Gender Foreign Policy by Stealth: Navigating Global and Domestic Politics in Australian Foreign Policy Making’, *Foreign Policy Analysis*, 16(2), pp. 236-249.
- Mariani, L. di (2021) ‘The Women, Peace and Security Agenda: a critique of liberal peace’, *Trinita Dei Monti Think Tank*. Available at: doi:10.48256/TDM2012\_00189 (Accessed: 11 September 2022).
- Mendee, J. et al. (2022) *Mongolia’s Feminist Diplomacy: The Need for a Strategy*, Friedrich-Ebert-Stiftung Mongolia & Mongolian Institute for Innovative Policies, pp. 15. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mongolei/19311.pdf> (Accessed: 1 October 2022).
- Minister of Foreign and European Affairs (2019) *Foreign Policy Address presented by Mr Jean Asselborn – Minister of Foreign and European Affairs to the Luxembourg Parliament on 13 March 2019*. Available at: [https://maee.gouvernement.lu/content/dam/gouv\\_maee/ministère/déclarations-de-politique-étrangère/2019/EN-Declaration-de-politique-etrangere-2019.pdf](https://maee.gouvernement.lu/content/dam/gouv_maee/ministère/déclarations-de-politique-étrangère/2019/EN-Declaration-de-politique-etrangere-2019.pdf) (Accessed: 11 October 2022).

- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2019) *Spain's Feminist Foreign Policy. Promoting Gender Equality in Spain's External Action*. Available at: [https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA\\_ENG.pdf](https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA_ENG.pdf) (Accessed: 9 October 2022).
- Ministry for Foreign Affairs (2019) *Handbook. Sweden's feminist foreign policy*. Available at: <https://www.government.se/492c36/contentassets/fc115607a4ad4bca913cd8d11c2339dc/handbook--swedens-feminist-foreign-policy--english.pdf> (Accessed: 2 January 2023).
- Parisi, L. (2020) 'Canada's New Feminist International Assistance Policy: Business as Usual?', *Foreign Policy Analysis*, 16(2), pp. 163-180.
- PeaceWomen (2022) *New report: Perspectives from Feminist Peace Activists on 20 Years of UNSCR 1325*. Available at: <https://www.peacewomen.org/unsr1325-at-20-years-perspectives-feminist-peace-activists> (Accessed: 14 October 2022).
- Pratt, N. (2013) 'Reconceptualizing Gender, Reinscribing Racial–Sexual Boundaries in International Security: The Case of UN Security Council Resolution 1325 on 'Women, Peace and Security'', *International Studies Quarterly*, 57(4), pp. 772-783.
- Ptáčniková, I. (2013) 'Bezpečnost žen z perspektivy teorie feminizmu v mezinárodních vztazích: Sexuální násilí jako účinná zbraň války', *Obrana a strategie*, 13(2), pp. 41-52.
- Ridge, A. and Lambert, C. et al. (2019) *Feminist Foreign Policy. Key Principles & Accountability Mechanisms*. Available at: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/06/Feminist-Foreign-Policy-Discussion-Summary-FINAL.pdf> (Accessed: 13 October 2022).
- Ropper, L. (2002) 'Feminism is NOT Pacifism: A Personal View of the Politics of War', *Feminist Media Studies*, 2(1), pp. 149-151.
- Schnieder-Krüger, J. and Kuschel, K. (2022) *Talks on International Cooperation: Feminist Foreign Policy – Rights. Resources. Representation*. Available at: [https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/2022/01/REPORT-Web-Talk\\_Feminist-Foreign-Policy.pdf](https://gender-works.giz.de/wp-content/uploads/2022/01/REPORT-Web-Talk_Feminist-Foreign-Policy.pdf) (Accessed: 4 October 2022).
- Schulz, P. and Touquet, H. (2020) 'Queering explanatory frameworks for wartime sexual violence against men', *International Affairs*, 96(5), pp. 1169-1187.
- Schulz, P. (2018) 'Displacement from gendered personhood: sexual violence and masculinities in northern Uganda', *International Affairs*, 94(5), pp. 1101-1119.
- Stando, O. (2021) *SNP Manifesto 2021: What we're doing for women*. Available at: <https://www.snp.org/2021-women-manifesto/> (Accessed: 4 September 2022).
- Sylvester, Ch. (2010) 'Tensions in Feminist Security Studies', *Security Dialogue*, 41(6), pp. 607-614.
- The Greens/EFA (2021) *Practicing what we preach: Making the EU Foreign Policy a Feminist one*. Available at: <http://extranet.greens-efa-service.eu/public/media/file/1/6806> (Accessed: 8 October 2022).
- Thompson, L. and Clement, R. (2019) 'Defining feminist foreign policy', *International Centre for Research on Women*. Available at: <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 18 September 2022).

- Thomson, J. (2020) ‘The Growth of Feminist (?) Foreign Policy’, *E-International Relations*. Available at: <https://www.e-ir.info/2020/02/10/the-growth-of-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 8 October 2022).
- Thomson, L., Ahmed, S. and Khokhar, T. (2021) ‘Defining Feminist Foreign Policy: A 2021 Update’, *International Center for Research on Women*, pp. 1-31. Available at: <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 7 October 2022).
- Tickner, J. A. and Sjoberg, L. (2011) *Feminism and International Relations: Conversations about the Past, Present and Future*. London: Routledge.
- United Nations Development Programme (2019) *Parliaments as Partners Supporting The Women, Peace and Security Agenda. A Global Handbook*. Available at: <https://www.undp.org/vietnam/publications/parliaments-partners-supporting-women-peace-and-security-agenda> (Accessed: 7 October 2022).
- UN Security Council (2000) *Resolution 1325 (2000). Adopted by the Security Council at its 4213th meeting on 31 October 2000. S/RES/1325 (2000)*. Available at: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement> (Accessed: 11 October 2022).
- UN Security Council (2008) *Resolution 1820 (2008). Adopted by the Security Council at its 5916th meeting on 19 June 2008. S/RES/1820 (2008)*. Available at: <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/CAC%20S%20RES%201820.pdf> (Accessed: 11 September 2022).
- UN Woman (2015) *Women’s participation and a better understanding of the political*. Available at: <https://wps.unwomen.org/participation/> (Accessed: 12 October 2022).
- Wallaschek, S. (2015) ‘Dialogue: Postcolonial Theory and Intersectionality’, *Momentum Quarterly*, 4(4), pp. 218-232.
- Women’s International League for Peace and Freedom (2022) ‘About women, peace and security in the security council’, *Women, Peace and Security Agenda*. Available at: <https://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council> (Accessed: 13 October 2022).
- Yar, L. (2021<sub>A</sub>) *Feministická zahraničná politika: Námet pre Slovensko?*. Available at: <https://euractiv.sk/section/rodova-rovnost/linksdossier/feministicka-zahranicna-politika-namet-pre-slovensko/> (Accessed: 10 October 2022).
- Yar, L. (2021<sub>B</sub>) *Švédka veľvyslankyňa: „Feministická politika“ rozprúdi diskusiu viac, ako keď ju nazvete len „rodovo vyváženou“*. Available at: <https://euractiv.sk/section/rodova-rovnost/news/svedska-velvyslankyna-feministicka-politika-rozprudi-diskusiu-viac-ako-ked-ju-nazvete-len-rodovo-vyvazenu/> (Accessed: 2 January 2023).
- Yar, L. (2022<sub>A</sub>) *Švédsko odstupuje od feministickej zahraničnej politiky*. Available at: <https://euractiv.sk/section/rodova-rovnost/snews/svedsko-odstupuje-od-feministickej-zahranicnej-politiky/> (Accessed: 2 January 2023).
- Yar, L. (2022<sub>B</sub>) *Španielska veľvyslankyňa: Nadpriemerná rodová rovnosť je u nás výsledkom obrovských spoločenských zmien*. Available at: <https://euractiv.sk/section/rodova-rovnost/interview/spanielska-velvyslankyna-nadpriemerna-rodova-rovnost-je-u-nas-vysledkom-obrovskych-spolocenskych-zmien/> (Accessed: 2 January 2023).

- Zhukova, E., Sundström, M. R. and Elgström, O. (2022) ‘Feminist Foreign Policies (FFPs) as Strategic Narratives: Norm Translation in Sweden, Canada, France, and Mexico’, *Review of International Studies*, 48(1), pp. 195-216.
- Zilla, C. (2022) *Feminist Foreign Policy. Concepts, core components and controversies*. Available at: <https://www.swp-berlin.org/en/publication/feminist-foreign-policy> (Accessed: 2 January 2023).

## Odporúčaná literatúra

- Aggestam, K., Bergman Rosamond, A. and Kronsell, A. (2018) ‘Theorising feminist foreign policy’, *International Relations*, 33(1), pp. 23-39.
- Bernarding, N. and Lunz, K. (2020) ‘A Feminist Foreign Policy for the European Union. Report.’, *Centre for Feminist Foreign Policy*, pp. 80. Available at: <https://centreforfeministforeignpolicy.org/report-feminist-foreign-policy-for-the-eu>
- Ridge, A. and Lambert, C. et al. (2019) *Feminist Foreign Policy. Key Principles & Accountability Mechanisms*, pp. 14. Available at: <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/06/Feminist-Foreign-Policy-Discussion-Summary-FINAL.pdf>
- Thomson, L., Ahmed, S. and Khokhar, T. (2021) ‘Defining Feminist Foreign Policy: A 2021 Update’, *International Center for Research on Women*, pp. 1-31. Available at: <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/>
- Tickner, J. A. and Sjoberg, L. (2011) *Feminism and International Relations: Conversations about the Past, Present and Future*. London: Routledge.

## O autorke

**Ing. Alexandra Madarászová, PhD.**, je absolventkou doktorandského štúdia na Vysokej škole ekonomickej v Prahe, odbor medzinárodné politické vzťahy, kde v súčasnosti pôsobí ako externá spolupracovníčka. Vo svojej akademickej kariére sa špecializuje na feminizmus a rod v medzinárodných vzťahoch, politike a bezpečnosti s dôrazom na analýzu rodu ako nástroja politickej komunikácie a manipulácie v prostredí vysokej politiky. Zároveň sa venuje fenoménu nových médií, komunikácii a jazyku v politike či emóciám v nadväznosti na politiku a diplomaciu.

# Implementácia feministickej zahraničnej politiky

**Andrianna Baleha**

## ABSTRAKT

Feministická zahraničná politika alebo feministická diplomacia, ktorú prijalo k roku 2022 sedem krajín – Švédsko, Kanada, Luxembursko, Francúzsko, Španielsko, Mexiko a Líbya – vnáša do medzinárodných vzťahov nový smer. V príspevku si kladieme za cieľ poskytnúť náhľad do implementácie feministickej zahraničnej politiky vo Švédsku a v Mexiku, poukázať na dosiahnuté výsledky, ako aj na nedostatky. Keďže si vlády krajín stanovili ako merateľný ukazovateľ podiel žien v diplomatickej službe, v kapitole ďalej porovnáваме tento ukazovateľ v krajinách, ktoré feministickú zahraničnú politiku prijali, resp. neprijali.

## ● Úvod

Pojmy ako mier, stabilita, rovnosť, bezpečnosť a sloboda nadobúdajú v súčasných reáliách nový význam a sú podstatne krehkejšie. Je zrejmé, že nové prístupy k formovaniu nielen vnútroštátnej politiky jednotlivých štátov, ale aj nový pohľad na medzinárodné vzťahy, sú nevyhnutné. Feministická zahraničná politika (FZP) alebo feministická diplomacia môžu poukázať na nedostatky súčasného patriarchálneho medzinárodného vývoja a taktiež byť platformou na kladenie otázok a hľadanie iných princípov zabezpečenia udržateľného, rovnoprávného a prosperujúceho usporiadania sveta.

Výskumu a vymedzeniu pojmu feministická zahraničná politika sa venuje množstvo feministických medzinárodných organizácií<sup>13</sup>, akademických inštitúcií a politických organizácií.

Podľa Centra pre feministickú zahraničnú politiku (The Centre for Feminist Foreign Policy, 2021) FZP predstavuje „*politickú štruktúru, ktorá sa zameriava na blahobyt marginalizovaných ľudí a vyvoláva procesy sebareflexie vo vzťahu k hierarchickým globálnym systémom zahraničnej politiky*“. Daný politický základ

13 Napríklad: Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), The Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP), International Women's Development Agency (IWDA), International Center for Research on Women (ICRW), Graduate Women International (GWI).

umožňuje hlbší výskum deštruktívnych síl patriarchátu, kolonizácie, kapitalizmu, rasizmu, imperializmu a militarizmu v medzinárodných vzťahoch.

Do roku 2022 sedem krajín – Švédsko (2014), Kanada (2017), Francúzsko (2018), Luxembursko (2019), Mexiko (2020), Španielsko (2021) a Líbya (2021) – prijalo feministickú zahraničnú politiku (Cheung, Gürsel, Kirchner and Scheyer, 2022). Iné európske krajiny sú ešte len na ceste k integrácii feminizmu do svojej zahraničnej agendy.

Príkladom je nórska vláda, ktorá kladie vo svojej zahraničnej a rozvojovej politike veľký dôraz na rodovú rovnosť a rovné práva žien a dievčat v prístupe ku kvalitnému vzdelaniu, rovnú účasť na politickom živote, rovné ekonomické práva a prístup na pracovný trh, odstránenie násillia a sexuálne a reprodukčné zdravie dievčat a žien. Vedenie krajiny pre zjednotenie a dosiahnutie stanovenej cieľov v danej sfére vytvorilo národný akčný plán s názvom Sloboda, posilnenie postavenia a príležitostí (Freedom, Empowerment and Opportunities) a Národný akčný plán pre ženy, mier a bezpečnosť (Norway's National Action Plan on Women, Peace and Security). Pre aplikáciu rodovej rovnosti v medzinárodnom meradle bol sformovaný Akčný plán Nórska pre práva žien a rodovú rovnosť v zahraničnej a rozvojovej politike na obdobie 2016 – 2020 (Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy) (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, 2016).

Aj nemecké ministerstvo zahraničných vecí považuje rodovú rovnosť za prioritu zahraničnej politiky svojej krajiny. Poukazuje na dosiahnutý pokrok v oblasti rovných príležitostí a práv, pokrok v politickej účasti a zastúpení žien vo všetkých relevantných sociálnych a politických oblastiach. Avšak, dosahovanie cieľov zaostáva najmä v zahraničnej politike (Auswaertiges amt, no date).

Podpora práv žien a rodovej rovnosti je v poslednom období kľúčovou témou v zahraničnej politike Holandska. Hlavnými prioritami ministerstva zahraničných vecí v oblasti feministickej zahraničnej politiky sú: zabezpečenie väčšej účasti žien a ich vplyvu na politiku krajiny, zaradenie rodovej analýzy do štandardných procedúr vypracovania politickej agendy, implementácia rodovej rovnosti v oblasti grantovej podpory a taktiež zapojenie miestnych feministických organizácií do procesu rozhodovania a tvorby štátnej politiky. Na dosiahnutie stanovených cieľov vytvorila holandská vláda fond s rozpočtom 510 miliónov eur na obdobie 2021 – 2025, ktorý je jedným z najväčších fondov na zabezpečenie práv žien a rodovú rovnosť na svete (Government of the Netherlands, 2022).

Veľkú pozornosť spoločnosti a vlád na otázky práv a slobôd žien, rodovú rovnosť a vplyv daných javov na bezpečnosť, mier a rozvoj krajín upriamila americká politička a ministerka zahraničných vecí v rokoch 2009 – 2013 Hillary Clinton.



V tzv. Hillarinej doktríne je predstavený hlavný princíp – práva žien sú práva človeka. Význam rodovej rovnosti a postavenia žien v medzinárodných vzťahoch je zakotvený v prvej Štvorročnej správe o diplomacii a rozvoji (The First Quadrennial Diplomacy and Development Review): *„ochrana a posilnenie práv a príležitostí pre ženy a dievčatá sú kľúčom pre zahraničnú politiku a bezpečnosť Spojených štátov.“* Ministerka a diplomatka zdôraznila: *„ženy sú rozhodujúce pri riešení prakticky každej výzvy, ktorej čelíme ako jednotlivé krajiny a ako spoločenstvo národov. Keď majú ženy rovnaké práva, štáty sú stabilnejšie, pokojnejšie a bezpečnejšie“* (United States Agency International Development, 2010). Postavenie žien v spoločnosti a zahraničnej politike nie je len vecou morálky, ale aj štátnej bezpečnosti (ibid).

Snahy mnohých krajín významným spôsobom zmeniť hlboko zakorenené patriarchálne štruktúry v medzinárodných vzťahoch, rodové stereotypy a diskrimináciu podľa pohlavia sú ambiciózne a zamerané na dlhodobé ciele, ktoré si vyžadujú pevnú vôľu, medzinárodnú spoluprácu a čas (Aggestam and Bergman-Rosamond, 2016).

## ● Postavenie žien v zahraničnej politike Švédska

Švédsko sa dlhé roky usiluje upevniť si líderskú pozíciu morálnej svetovej veľmoci prostredníctvom podpory procesu dekolonizácie, zachovania neutrality počas prvej a druhej svetovej vojny, nezapájania sa do studenej vojny a vojensko-politických blokov. *„Počas 20. storočia sa neutralita Švédska transformovala do aktívnej internacionalistickej zahraničnej politiky, ktorá podporuje medzinárodný mier a bezpečnosť pomocou diplomacie, dohôd o spoločnej bezpečnosti a medzinárodných organizácií“* (Greene, 2022).

Švédsko je prvou krajinou, ktorá vyzdvihla rodovú rovnosť, práva a slobody dievčat a žien na takú vysokú politickú úroveň. V roku 2014 koalíčná vláda zložená zo Švédskej sociálnodemokratickej strany a Strany zelených vyhlásila feministickú zahraničnú politiku v krajine. V uvedenom roku vláda vydala dokument, v ktorom predstavila svoje stanovisko a ciele v danej problematike – Akčný plán švédskej zahraničnej služby pre feministickú zahraničnú politiku na roky 2015 – 2018 vrátane orientačných opatrení na rok 2018. V dokumente vyhlásila, že *„rodová rovnosť je základným cieľom švédskej zahraničnej politiky. Zabezpečenie základných ľudských práv pre ženy a dievčatá je povinnosťou*

v rámci našich medzinárodných záväzkov a predpokladom na dosiahnutie širších cieľov švédskej zahraničnej politiky – mieru, bezpečnosti a trvalo udržateľného rozvoja“ (Government Offices of Sweden, 2022).

Vláda vyčlenila šesť cieľov feministickej zahraničnej politiky Švédska (Regeringskansliet Utrikesdepartementet, 2015):

- 1) zabezpečenie a dodržiavanie ľudských práv pre dievčatá a ženy;
- 2) oslobodenie od fyzického, psychického a sexuálneho násillia;
- 3) účasť žien na predchádzaní konfliktom a ich riešení a taktiež na budovaní mieru po konflikte;
- 4) participácia na vnútornej a zahraničnej politike štátu, vplyv vo všetkých oblastiach spoločnosti;
- 5) zabezpečenie a dodržanie práv žien v ekonomickej sfére;
- 6) zabezpečenie sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv s ním spojených.

Podstata feministickej zahraničnej politiky krajiny je zhrnutá do troch „R“: Rights (práva), Representation (reprezentácia) a Resources (zdroje). Ministerka zahraničných vecí Švédska vo volebnom období 2014 – 2019 Margot Wallström vysvetlila praktickosť daného prístupu: „vytvorila som parametre, ktoré by mohli využívať naše veľvyslanectvá a diplomatické zastúpenia. Po prvé, ide o práva. Musíme zaistiť, že ženy majú rovnaké zákonné a ľudské práva v každej krajine. Ako sú na tom ich ekonomické práva? Po druhé, sú ženy dostatočne zainteresované a začleňované? Zúčastňujú sa na politickej reprezentácii? A ako to môžeme zlepšiť? A po tretie, ide aj o zdroje. Čo nám hovoria štatistiky a fakty? Má krajina rodový rozpočet? Naplňajú tieto zdroje aj potreby dievčat a žien?“ (B. Vogelstein, 2019). Odpovede na tieto otázky mali preveriť, či zodpovedné orgány v dostatočnej miere spĺňajú požiadavky stanovené ako súčasť realizácie feministickej zahraničnej politiky.

Implementácia rodovej rovnosti, dosiahnutie stanovených cieľov a spolupráca na bilaterálnej a multilaterálnej úrovni Švédska s inými aktérmi medzinárodných vzťahov má badateľné výsledky, avšak aj naďalej si vyžaduje cieľavedomú prácu a pevnú vôľu všetkých zúčastnených strán. Ministerstvo zahraničných vecí v spolupráci s inými rezortmi sformulovalo Akčný plán švédskej zahraničnej služby pre feministickú zahraničnú politiku na roky 2019 – 2022, ktorý je pokračovaním stratégie z predchádzajúceho obdobia (Regeringskansliet Utrikesdepartementet, 2015). V oboch dokumentoch je systematická rodová nerovnosť vymedzená ako významný fundamentálny problém a feministická zahraničná politika ako spôsob jeho riešenia. Na porovnanie: kanadský prístup k feministickej zahraničnej politike poukazuje na chudobu ako najdôležitejší globálny problém, ktorý je potrebné riešiť pomocou rodovej rovnosti (Thomson, 2020).

Na získanie objektívnejšej predstavy o feministickej zahraničnej politike Švédska uvádzame v nasledujúcej tabuľke hlavné úspechy, ktoré boli dosiahnuté od zavedenia danej politiky, a nedostatky, na ktoré poukazujú odborníci a odborničky<sup>14</sup>.

**Tabuľka č. 1: Výsledky a kritika feministickej zahraničnej politiky Švédska**

Výsledky FZP	Nedostatky FZP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vyzdvihnutie témy Ženy, mier a bezpečnosť vo vyhláseniach Bezpečnostnej rady OSN;</li> <li>• Švédsko prostredníctvom svojho predsedníctva v iniciatíve Call to Action prijalo 310 záväzkov na predchádzanie rodovo podmienenému násiliu v humanitárnych núdzových situáciách;</li> <li>• Monitoring práv a slobôd žien v 135 krajinách Severnej a Južnej Ameriky, východnej Európy a Strednej Ázie;</li> <li>• Podpora zo strany Švédska v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia a súvisiacich práv žien vo východnej Afrike, umožnila predísť státisícom nechcených tehotenstiev a nebezpečným potratom;</li> <li>• Poskytovanie finančnej podpory na vzdelanie tisícok nových pôrodných asistentiek ročne v Afganistane, Mjanmarsku, Južnom Sudáne, Zambii a iných krajinách;</li> <li>• Vytvorenie a podpora spolupráce žien, ktoré sú zapojené do mierových procesov v Afrike, Stredomorí a na Strednom východe;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zavedenie prísnych ohraňení a prihraničnej kontroly počas migračnej krízy v roku 2015 nezodpovedá feministickej zahraničnej politike krajiny. Odborníci a odborničky poukazujú na veľkú zraniteľnosť žien, ktoré často nemali doklady totožnosti, a preto nemohli vycestovať;</li> <li>• Prísne pravidlá zlúčenia rodín utečencov a utečenkýň v prvom rade postihujú ženy, pretože mnohé z nich uviazli v utečeneckých táboroch na Blízkom východe a v iných krajinách, zatiaľ čo ich manželia sa doplavili ku švédskym hraniciam;</li> </ul>

14 Švédsko sa nachádza na 13. mieste vo svete v exporte zbraní v období 2017 – 2021. Podiel Švédska na svetovom exporte tvorí 0,8 percenta. V roku 2021 Švédsko exportovalo zbrane do 59 krajín. Najväčšími importérmi sú: Spojené arabské emiráty, USA, Brazília, Nemecko, Maďarsko, Česko, Nórsko, Austrália, Thajsko a Holandsko. Okolo 46 percent z celkového exportu zbraní Švédska smerovalo do tzv. nedemokratických krajín alebo do krajín s príznakmi diktatúry: Spojených arabských emirátov, Ománu, Kataru, Saudskej Arábie, Thajska a iných.

Výsledky FZP	Nedostatky FZP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vplyv Švédska na prijatie zákona o stanovení najmenej 40-percentného zastúpenia žien v stranických zoznamoch v parlamentných voľbách Moldavska;</li> <li>• Podpora zo strany Švédska v oblasti zvyšovania počtu žien v parlamente Somálskej republiky v roku 2016 o 70 percent (na úroveň 24 percent);</li> <li>• Podpora žien v podnikateľskej a obchodnej oblasti v Saudskej Arábii;</li> <li>• Aktívna propagácia problematiky rodovej rovnosti, práv žien a dievčat prostredníctvom panelových diskusií, verejných vystúpení, rozhlasových a televíznych programov, odborných článkov, príspevkov na sociálnych sieťach a umeleckých výstav.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Švédsko patrí medzi popredné krajiny v exporte zbraní. Časť daného exportu sa môže dostať k represívnym autoritárskym režimom, v dôsledku čoho sa zvyšuje rodovo podmienené násilie a násilie voči ženám.</li> </ul>

*Zdroje:*

Ministry for Foreign Affairs (2018) *Examples of what Swedens feminist foreign policy has contributed to*. Available at: <https://www.government.se/articles/2018/03/examples-of-what-swedens-feminist-foreign-policy-has-contributed-to/> (Accessed: 5 September 2022).

Aggestam, K. and Bergman-Rosamond, A. (2016) 'Swedish Feminist Foreign Policy in the Making: Ethics, Politics, and Gender', *International Affairs*, pp. 323-334. Available at: [https://www.researchgate.net/profile/KarinAggestam/publication/308038104\\_Swedish\\_Feminist\\_Foreign\\_Policy\\_in\\_the\\_Making\\_Ethics\\_Politics\\_and\\_Gender/links/5bfec37092851c63caafb256/Swedish-Feminist-Foreign-Policy-in-the-Making-Ethics-Politics-and-Gender.pdf](https://www.researchgate.net/profile/KarinAggestam/publication/308038104_Swedish_Feminist_Foreign_Policy_in_the_Making_Ethics_Politics_and_Gender/links/5bfec37092851c63caafb256/Swedish-Feminist-Foreign-Policy-in-the-Making-Ethics-Politics-and-Gender.pdf) (Accessed: 5 September 2022).

Parlamentné voľby vo Švédsku v októbri 2022 spôsobili výraznú zmenu v prístupe švédskej vlády k feministickej zahraničnej politike. Stredopravá trojkoalícia pod vedením Ulfa Kristerssona vyhlásila, že nebude pokračovať v implementácii feministickej zahraničnej politiky, aj keď si ponecháva viacero jej prvkov. Súčasný minister zahraničných vecí Tobias Billström však konštatoval, že „rodová rovnosť je kľúčovou hodnotou pre Švédsko a túto vládu“ (The Guardian, 2022).

## ● Postavenie žien v zahraničnej politike Mexika

Na 74. zasadnutí Valného zhromaždenia OSN v septembri 2019 minister zahraničných vecí Mexika Marcelo Luis Ebrard Casaubón uviedol: „*Mexiko je feministická krajina a naša zahraničná politika bude tiež feministická*“ (Delgado, 2020). V januári 2020 počas každoročného stretnutia veľvyslancov a veľvyslankýň, konzulov a konzuliek, kde sa rokovalo o mnohostrannej politike Mexika, bola vyhlásená feministická zahraničná politika krajiny (Delgado, 2020). Uvedený významný krok mexickej vlády na čele s prezidentom Andrésom Manuelom Lópezom Obradorom umožnil Mexiku stať sa prvou krajinou Latinskej Ameriky s feministickou zahraničnou politikou.

Hlavným cieľom vlády Mexika je reflektovať témy ľudských práv a rodovej rovnosti do všetkých sfér svojej zahraničnej politiky, posilniť postavenie žien v medzinárodných vzťahoch krajiny a skoordinať feministické prístupy ministerstva zahraničných vecí s inými rezortmi vlády. Na realizáciu feministickej zahraničnej politiky Mexika na obdobie rokov 2020 – 2024 boli sformulované nasledujúce princípy (Gobierno de México, 2020):

- 1) zahraničná politika zahŕňa problematiku rodovej rovnosti, krajina sa snaží o dosiahnutie líderských pozícií vo svetovom meradle v otázkach celkovej rovnosti;
- 2) je dosiahnutá parita na ministerstve zahraničných vecí (MZV) a sú zavedené organizačné reformy na dosiahnutie rodovej rovnosti na pracovisku;
- 3) MZV kladie dôraz na vytvorenie pracovného prostredia bez rodovo podmieneného násillia;
- 4) obrátenie pozornosti na profesionálny potenciál žien a ich významný prínos pre činnosť MZV;
- 5) medzisektorový feministický prístup ku všetkým krokom zahraničnej politiky.

Z uvedeného môžeme zhrnúť hlavné výzvy feministickej zahraničnej politiky Mexika: riešenie rodového násillia a začlenenie žien do inštitútov zahraničnej politiky. Násillie voči ženám a dievčatám zo strany mužov, ktoré je označované ako femicída (World Health Organization, 2012), predstavuje veľkú hrozbu pre bezpečnosť Mexika. Korupcia a obchod s drogami sú sprievodnými javmi podporujúcimi daný trend (Zhukova, Rosén Sundström and Elgström, 2021). Mexiko je ôsma krajina na svete vo výskyte femicídy. V roku 2020 násillie spáchané na

ženách len pre ich pohlavie postihovalo šesť žien zo 100 000.<sup>15</sup> Daný ukazovateľ je najvyšší za celé sledované obdobie – od roku 1990 až po súčasnosť. Tendencia násilia na ženách podľa rodovej identity má dlhoročne stúpajúci charakter (The World Bank, 2022). Je ťažké objektívne posúdiť, či danú tendenciu spôsobuje celkové stupňovanie násilia voči ženám, alebo ju vyvoláva väčšia odvaha a odmietanie žien znášať dané násilie bez pokarhania vinníka. Stúpa aj množstvo sťažností na políciu zo strany obetí. Podľa dostupných údajov, ktoré poskytlo Národné občianske observatórium pre vraždu žien (Citizens' Observatory on Femicide), bolo od januára do júna 2017 v 13. spolkových štátoch Mexika zavraždených 800 žien. Iba 49 percent úmrtí bolo vyšetrovaných ako femicída. Mimovládna organizácia Mexická komisia na ochranu ľudských práv (Mexican Commission for the Defence of Human Rights) poukazuje, že násilie páchané na ženách je zakotvené v „kontexte beztretnosti založenej na patriarchálnom systéme nerovnosti a sociálnom vylúčení“ (Mercado and Mysorekar, 2019). Z analýzy daných informácií zreteľne vyplýva, že vyhlásenie feministickej zahraničnej politiky v Mexiku bolo nevyhnutným krokom, avšak posúdiť, do akej miery pozitívne ovplyvnilo zavedenie politiky zamedzenia násilia voči ženám, nie je pre nedostatok údajov v danej chvíli možné.

Nasledujúca tabuľka ponúka prehľad hlavných výsledkov a nedostatkov implementácie feministickej zahraničnej politiky Mexika.

---

<sup>15</sup> Podľa daného ukazovateľa sa na prvom mieste nachádza Stredoafrická republika (10,6 žien z 100 000), ďalej nasledujú: Južná Afrika (9,5), Jamajka (7,6), Namíbia (6,9), Salvádor (6,7) a Honduras (6,6) (The World Bank, 2022).

Tabuľka č. 2: Výsledky a kritika feministickej zahraničnej politiky Mexika

Výsledky FZP	Nedostatky FZP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• V roku 2006 a 2007 boli prijaté dva hlavné zákony pre vnútroštátny právny rámec o rodovej rovnosti: zákon o rovnosti žien a mužov a zákon o prístupe žien k životu bez násilia;</li> <li>• V roku 2011 sa zločin femicídy stal súčasťou trestného zákona;</li> <li>• Boli uskutočnené reformy vo volebnom práve, v súdnictve a vo výkonnej moci pre rovnosť zastúpenia žien vo funkciách;</li> <li>• Zriadenie orgánu v rámci MZV pre politiku rodovej rovnosti v roku 2016;<sup>16</sup></li> <li>• Zapojenie MZV Mexika do projektu HeForShe (pod vedením UN Women), ktorý podporuje rodovú rovnosť a poukazuje aj na rolu mužov v danej problematike (HeForShe, 2022);</li> <li>• Mexiko je spolu s Francúzskom organizátorom fóra s názvom The Generation Equality Forum, ktorého cieľom je komplexne posúdiť a zlepšiť situáciu v oblasti rodovej rovnosti (Generation Equality Forum, 2021);</li> <li>• Zástupcovia a zástupkyne Mexika podávajú Organizácii amerických štátov návrhy dokumentov v oblasti rodovej diskriminácie, ako napr. Konvenciu proti všetkým formám diskriminácie a neznášanlivosti. Prijaté právne normy sú záväzné pre členské krajiny organizácie;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nedostupnosť údajov o počte žien zamestnaných na MZV neumožňuje zhodnotiť dodržanie rodovej rovnosti v rezorte;</li> <li>• Prezident Mexika vystupuje proti feministickým aktivistkám v krajine a znižuje význam rodovo podmieneného násilia (Philipson Garcia and Velasco, 2022);</li> <li>• Vyskytujú sa narušenia anonymity pri preverovaní sťažností žien pracujúcich na MZV a jeho zahraničných orgánov, čo narúša dôveru k danému mechanizmu a následnému oznámeniu o rodovo podmienenom násilí (Camacho Ramírez and Gutiérrez, 2021);</li> </ul>

16 Daný orgán MZV je zodpovedný za implementáciu problematiky rodovej rovnosti do všetkých sfér činnosti ministerstva, spravuje rozpočet vyčlenený pre danú problematiku a taktiež vystupuje ako poradný orgán v danej oblasti.

Výsledky FZP	Nedostatky FZP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MZV prezentuje problematiku rodovej rovnosti pomocou seminárov, verejných vystúpení, odborných článkov a iné;</li> <li>• MZV spolupracuje s inými štátmi, najmä na regionálnej úrovni, so zámerom rozšíriť princípy a zdieľanie skúseností spojených s feministickou zahraničnou politikou.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odporúčania orgánu MZV pre politiku rodovej rovnosti nemajú záväzný charakter, čo znižuje jeho efektívnosť.</li> </ul>

Zdroj: Centro de Investigación Internacional (2022) *Conceptualizing feminist foreign policy: notes for Mexico, Analysis Paper 06*, pp. 1-18. Available at: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545654/Note\\_6-Feminist\\_foreign\\_policy.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/545654/Note_6-Feminist_foreign_policy.pdf) (Accessed: 23 September 2022).

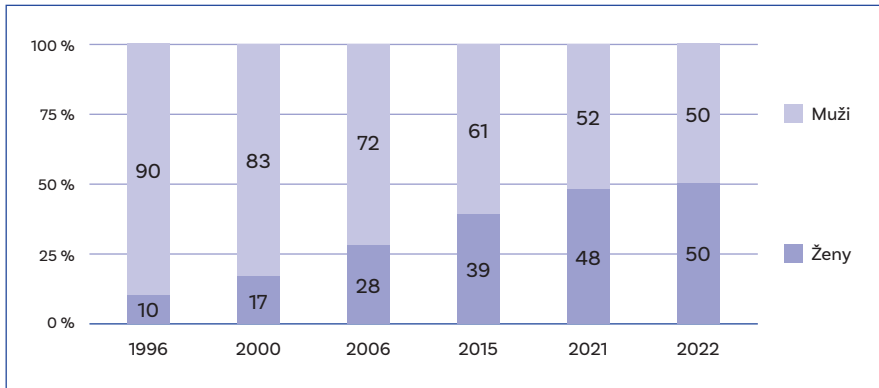
## ● Vplyv feministickej zahraničnej politiky na postavenie žien v diplomatickej službe

Vyhlasenie feministickej zahraničnej politiky upevňuje imidž krajiny ako progresívneho a demokratického lídra v súčasných medzinárodných vzťahoch. Švédsko zaujalo avantgardné postavenie a potvrdilo sociálne zameranie svojej politiky, kde ľudské práva všetkých občanov a občianok majú rovnakú hodnotu a poskytujú rovnaké možnosti. Zavedenie feministickej diplomacie vo Francúzsku podporuje významné ambície tejto krajiny na medzinárodnej scéne a zvyšuje jej prestíž. Feministická zahraničná politika v Mexiku umožňuje krajine nielen udržiavať líderské pozície v regióne, ale zvyšuje aj dôveru k vláde v boji proti femicíde (Zhukova, Rosén Sundström and Elgström, 2021). Integrácia FZP sa môže stať katalyzátorom uznania krajiny na medzinárodnej scéne, o čom svedčia predsedníctva Kanady (2018) a Francúzska (2019) v tzv. veľkej sedmičke (G7) a zvolenie Švédska v rokoch 2017 – 2018 a Mexika v rokoch 2021 – 2022 za nestálych členov Bezpečnostnej rady OSN (UN, 2022).

Jedným z merateľných ukazovateľov, ktorý si vlády stanovili v rámci svojich cieľov feministickej zahraničnej politiky, je personálne obsadenie žien na ministerstvách zahraničných vecí a v zahraničnej službe. Švédsko ako prvá krajina, ktorá zaviedla feministickú zahraničnú politiku, môže slúžiť ako vzor aj pre iné zainteresované krajiny.



## Graf: Pomer mužov a žien na pozícii švédskeho veľvyslanca/veľvyslankyne v percentách



### Zdroj:

Ministry for Foreign Affairs (2019) Handbook Swedens feminist foreign policy, p. 45 Available at: <https://www.government.se/492c36/contentassets/fc115607a4ad4bca913cd8d11c2339dc/handbook---swedens-feminist-foreign-policy---english.pdf> (Accessed: 3 October 2022).

UNECE (2017) Number of women ambassadors increasing in the UNECE region Available at: <https://unece.org/media/news/408> (Accessed: 3 October 2022).

Anwar Gargash Diplomatic Academy (2021) Women in Diplomacy Index 2021, pp. 1-6. Available at: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/agda-women-in-diplomacy-mar-2021.pdf?sfvrsn=4> (Accessed: 5 October 2022).

Ako vidíme na grafe, od roku 1996 až po súčasnosť má implementácia rodovej rovnosti a rovnocenného zastúpenia žien na riadiacich pozíciách v zahraničnej službe Švédska rastúcu tendenciu. Na začiatku sledovaného obdobia, v roku 1996, dosahovalo zastúpenie mužov na pozícii veľvyslanca 90 percent, veľvyslankyňami v tom čase bolo iba 10 percent diplomatiek. Významná zmena v zastúpení žien na čele veľvyslanectiev bola dosiahnutá v roku vyhlásenia feministickéj zahraničnej politiky. V roku 2015 podiel žien na pozícii veľvyslankýň narástol na takmer 40 percent. Podľa posledných získaných informácií je v roku 2022 podiel mužov a žien v najvyššej riadiacej funkcii v zahraničnej službe Švédska rovnaký – 50 percent mužov a 50 percent žien. Z kvantitatívneho uhla pohľadu môžeme hovoriť o dosiahnutí rodovej rovnosti žien a mužov v diplomatickej službe v krajine.

**Tabuľka č. 3: Top desať krajín podľa zastúpenia žien na pozícii veľvyslankyne v roku 2022 v percentách**

	<b>Krajina</b>	<b>Podiel žien na pozícii veľvyslankyne v percentách</b>
<b>1</b>	Kanada	50
<b>2</b>	Švédsko	50
<b>3</b>	Nórsko	46
<b>4</b>	Južná Afrika	40
<b>5</b>	Spojené kráľovstvo	40
<b>6</b>	Holandsko	37
<b>7</b>	Austrália	35
<b>8</b>	USA	34
<b>9</b>	Rakúsko	33
<b>10</b>	Írsko	32
	Francúzsko	25
	Mexiko	23
	Španielsko	21

*Zdroje:*

*Anwar Gargash Diplomatic Academy (2022) Women in Diplomacy Index 2022, pp. 1-6. Available at: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/agda-women-in-diplomacy-mar-2021.pdf?sfvrsn=4> (Accessed: 5 October 2022).*

*Ministerio De Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2021) Spains feminist foreign policy. Promoting Gender Equality in Spains External Action, pp. 1-33. Available at: [https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA\\_ENG.pdf](https://www.exteriores.gob.es/es/ServiciosAlCiudadano/PublicacionesOficiales/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA_ENG.pdf) (Accessed: 5 October 2022).*

Významné úspechy v rodovej rovnosti v diplomatickej službe dosahujú aj iné krajiny. Rovné zastúpenie mužov a žien na čele veľvyslanectiev má aj Kanada, ktorá sa taktiež hlási k feministickej zahraničnej politike. Na treťom mieste sa nachádza ďalšia škandinávská krajina – Nórsko, kde je 46 percent

veľvyslaneckých postov obsadených ženami. Okolo 40 percent žien vo funkciách veľvyslankýň majú Spojené kráľovstvo a Južná Afrika. Napriek prijatiu feministickej zahraničnej politiky krajiny ako Francúzsko, Španielsko a Mexiko nedosahujú v zastúpaní žien na veľvyslaneckých pozíciách výraznejšie úspechy. Priemerný podiel veľvyslankýň v diplomatickej službe krajín Európskej únie predstavuje približne 24 percent. V regióne Južnej Ameriky sa daný ukazovateľ pohybuje okolo 19 percent. V ázijskom regióne pomer žien na pozícii veľvyslankyne dosahuje asi 14 percent. Nízky ukazovateľ je charakteristický pre arabské krajiny (Egypt, Saudskú Arábiu a Spojené arabské emiráty) – okolo 7 percent (Chehab, 2022).

Slovenská republika sa nachádza výrazne pod priemerom krajín Európskej únie. V roku 2020 dosahoval podiel žien vo funkciách veľvyslankýň úroveň 15 percent. Zvyšok diplomatov, ktorí sú na čele veľvyslanectiev SR v zahraničí, sú muži (85 percent). Slovensko sa nehlási k feministickej zahraničnej politike, ale vedie aktívnu diskusiu o posilnení postavenia žien v slovenskej diplomacii. Na Ministerstve zahraničných vecí a európskych záležitostí SR je zriadený post koordinátorky pre rodovú rovnosť, diverzitu a inklúziu, ktorej úlohou je vyhodnocovať zastúpenie žien v rámci ministerstva a navrhovať konkrétne kroky na zlepšenie ich postavenia. V rámci medzinárodnej spolupráce sa Slovensko zapája do rozvojových aktivít na zabezpečenie rodovej rovnosti v oblasti vzdelávania, zdravotníctva a prístupu na pracovný trh. V budúcnosti vidíme veľký priestor na vytvorenie národného akčného plánu SR pre vybudovanie vlastnej štruktúry feministickej zahraničnej politiky krajiny na základe skúseností zahraničných partnerov a národných záujmov Slovenska.

## ● Záver

Meniace sa reálie svetového usporiadania si vyžadujú nové prístupy a formy spolupráce aktérov medzinárodných vzťahov. Zabezpečenie mieru, bezpečnosti a udržateľného rastu nie je možné bez zabezpečenia práv a slobôd pre všetkých členov a členky globálneho spoločenstva, bez ohľadu na pohlavie, národnosť, farbu pleti, sexuálnu orientáciu a akékoľvek iné znaky. Zaužívané patriarchálne, prísne hierarchické a často diskriminačné metódy riešenia súčasných výziev nedosahujú požadované výsledky, ale, naopak, vedú k mnohým hrozbám a konfliktom.

Príklady feministickej zahraničnej politiky Švédska a Mexika demonštrujú individuálny prístup každej krajiny k danej problematike. Švédska agenda sa väčšmi orientuje na podporu spolupráce s inými štátmi v oblasti zabezpečenia

ľudských práv pre dievčatá a ženy, ich participácii na všetkých sférach spoločenského, politického a ekonomického života krajiny a zabezpečenia rovnakého prístupu k vzdelaniu, práci a zdravotníckym službám. Stratégia feministickej zahraničnej politiky Mexika je väčšmi zameraná na vylúčenie násillia voči ženám, ktoré v krajine predstavuje dlhodobý akútny problém, a taktiež na rodovú rovnosť na ministerstve zahraničných vecí a v jeho zahraničných orgánoch.

V kapitole sme poskytli prehľad kvantitatívneho zastúpenia žien v diplomacii krajín, ktoré implementujú aj neimplementujú feministickú zahraničnú politiku. Napriek obmedzeným dostupným údajom je možné dospieť k záveru, že iba značne obmedzené množstvo krajín vo svete dosiahlo rodovú rovnosť v danej oblasti. Švédsko, Kanada, Nórsko, Južná Afrika a Spojené kráľovstvo sú popredné krajiny v zastúpení žien v zahraničnej službe. Napriek zavedeniu feministickej zahraničnej politiky, také krajiny ako Francúzsko, Španielsko a Mexiko značne zaostávajú. Iba 25 percent zamestnancov a zamestnankýň na čele veľvyslanectva predstavujú ženy, zvyšok diplomatov zastupujúcich riadiace funkcie sú muži.

Slovenská republika patrí ku krajinám, ktoré sú veľmi obmedzene zapojené do transformácie svojej zahraničnej politiky smerom k feministickej. Tzv. škandinávsky model feministickej zahraničnej politiky by mohol byť vhodným vzorom na vytvorenie národného akčného plánu a stanovenie konkrétnych cieľov vývoja zahraničnej politiky na Slovensku.

# Praktické cvičenia

---

## Cvičenie č. 1:

---

**Toto cvičenie pomôže študentom a študentkám analyzovať feministickú zahraničnú politiku, definovať jej základné znaky a formulovať argumenty jej implementácie. Mladým ľuďom tiež pomôže rozvíjať zručnosti argumentovať, kriticky myslieť a prezentovať sa pred publikom. Vypracovanie cvičenia tak umožňuje zhodnotiť úroveň porozumenia preberanej problematiky.**

### Zadanie:

Študenti a študentky sa rozdelia na skupiny po maximálne šesť osôb.

#### 1. časť:

Na základe tejto kapitoly, ako aj informácií získaných prostredníctvom internetu, spíšte zoznam aspoň piatich výhod, ktoré feministická zahraničná politika prináša, resp. priniesla štátom, ktoré ju zaviedli.

#### 2. časť:

Na základe analýzy postavenia žien v slovenskej diplomacii vytvorte krátku prezentáciu (na 5 – 10 minút) alebo spíšte na flipchart dôvody, pre ktoré by Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR malo implementovať feministickú zahraničnú politiku.

Zamyslite sa nad nasledujúcimi otázkami:

- 1) Môže slúžiť „švédsky model“ FZP ako vzor pre Slovensko?
- 2) Aké konkrétne ciele by mohli byť stanovené pre FZP SR?
- 3) Aké riziká alebo bariéry môžu byť spojené so zavedením FZP na Slovensku?
- 4) Ako môže spoločnosť na Slovensku podporiť zavedenie danej zahraničnej politiky?

Následne každá skupina predstaví svoju prezentáciu pred spolužiakmi a spolužiačkami. Na spestrenie aktivity môžu spolužiaci a spolužiačky zastať rolu slovenskej vlády, ktorú majú prezentujúci presvedčiť. Tento prístup umožní aktívne zapojiť aj zvyšok skupiny, ktorá bude nútená zamyslieť sa nad dôvodmi, klásť objasňujúce otázky alebo ďalej argumentovať.

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Toto cvičenie priblíži mladým ľuďom feministickú zahraničnú politiku v rozvojovej spolupráci a pomoci. Študenti a študentky sa naučia pozrieť na rozvoj krajín očami rodovej rovnosti, zanalyzujú postavenie žien v danej krajine a kriticky sa zamyslia, ktoré sektorové priority slovenskej rozvojovej spolupráce by mohli najviac prispieť k zlepšeniu situácie.**

### Zadanie:

Predstavte si, že slovenská vláda rozhodla o implementácii feministickej zahraničnej politiky. Posilňovanie postavenia žien prostredníctvom rozvojovej spolupráce je jej dôležitou súčasťou. Vaša skupina bola poverená viesť Slovenskú agentúru pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu (zn. SlovakAid). Stojíte pred úlohou sformulovať priority rozvojovej spolupráce na budúci rok tak, aby reflektovali nový prístup slovenskej zahraničnej politiky.

#### 1. časť:

V prvom kroku pomocou internetu definujte aspoň dva body, čo aplikácia prvkov feministickej zahraničnej politiky v rozvojovej spolupráci znamená.

#### 2. časť:

Rozdelte sa na skupiny. V jednej skupine môže byť maximálne 6 osôb.

Podľa počtu skupín pridajte každej z nich jednu z nasledujúcich krajín: Keňa, Moldavsko, Gruzínsko, Severné Macedónsko, Bosna a Hercegovina.

Táto krajina je vašou programovou krajinou. Znamená to, že v nej potrebujete nastaviť priority spolupráce a pomoci na nasledujúci rok. Vyberte z nasledujúcich sektorových priorít dve, na ktoré sa bude vaša agentúra v nasledujúcom roku zameriavať:

- 1) Vzdelávanie
- 2) Zdravie a zdravotná starostlivosť
- 3) Podpora trhového prostredia
- 4) Posilňovanie demokratických inštitúcií a občianskej spoločnosti
- 5) Budovanie infraštruktúry
- 6) Potravinová bezpečnosť

Keďže môžete vybrať iba dve sektorové priority, zamyslite sa, ktoré z nich môžu byť najefektívnejšie pre zlepšenie postavenia žien vo vašej krajine. Pomôžte si vyhľadávaním informácií o postavení žien v týchto krajinách. Čo majú spoločné a čo, naopak, veľmi rozdielne?

Odprezentujte svoju novú stratégiu pred ostatnými študentmi a študentkami. Priblížte publiku situáciu v krajine, podložte argumentmi svoje rozhodnutie a odpovedzte na prípadné otázky.

Počas cvičenia môžete využívať aj stránku Slovenskej agentúry pre medzinárodnú rozvojovú spoluprácu: [www.slovakaid.sk](http://www.slovakaid.sk).

## Zoznam použitej literatúry

- Adebahr, C., and Mittelhammer, B. (2020) ‘Defining Feminist Foreign Policy. A Feminist Foreign Policy to Deal with Iran?’, *Carnegie Endowment for International Peace*, pp. 5-10. Available at: <http://www.jstor.org/stable/resrep276975> (Accessed: 1 September 2022).
- Auswaertiges amt (no date) *Geschlechtergerechtigkeit in der deutschen Außenpolitik und im Auswärtigen Amt*. Available at: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2313954/1f7bca6cf71da71a12a22baf781413ba/geschlechtergerechtigkeit-data.pdf> (Accessed: 5 September 2022).
- Aggestam, K. and Bergman-Rosamond, A. (2016) ‘Swedish Feminist Foreign Policy in the Making: Ethics, Politics, and Gender’, *Ethics & International Affairs*, 30(3), pp. 323-334. Available at: [https://www.researchgate.net/profile/Karin-Aggestam/publication/308038104\\_Swedish\\_Feminist\\_Foreign\\_Policy\\_in\\_the\\_Making\\_Ethics\\_Politics\\_and\\_Gender/links/5bfee37092851c63caafb256/Swedish-Feminist-Foreign-Policy-in-the-Making-Ethics-Politics-and-Gender.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Karin-Aggestam/publication/308038104_Swedish_Feminist_Foreign_Policy_in_the_Making_Ethics_Politics_and_Gender/links/5bfee37092851c63caafb256/Swedish-Feminist-Foreign-Policy-in-the-Making-Ethics-Politics-and-Gender.pdf) (Accessed: 7 September 2022).
- B. Vogelstein, R. (2019) Five Questions on Feminist Foreign Policy: Margot Wallström, *Council on Foreign Relations*. Available at: <https://www.cfr.org/blog/five-questions-feminist-foreign-policy-margot-wallstrom> (Accessed: 7 September 2022).
- Philipson Garcia D. and Velasco A. (2022) Feminist Foreign Policy: A Bridge Between the Global and Local, *Yale Journal of International Affairs*. Available at: <https://www.yalejournal.org/publications/feminist-foreign-policy-a-bridge-between-the-global-and-local> (Accessed: 10 September 2022).
- CFFP (2022) *Feminist Foreign Policy – CFFP*. Available at: <https://centreforfeministforeignpolicy.org/feminist-foreign-policy> (Accessed: 11 September 2022).
- Camacho Ramírez, V. and Gutiérrez, X. (2021) ‘Mexico’s Feminist Foreign Policy: A Preliminary Assessment’, *Revista Mexicana de Política Exterior*, pp. 77-98.
- Delgado Peralta, M., 2020. Mexico’s Feminist Foreign Policy and the 2030 Sustainability Agenda. *Revista Mexicana de Política Exterior*, 118, pp. 7-13.
- Delgado, M. (2020) ‘Mexico’s feminist foreign policy’, *Spring*, 19(1), pp. 35-39.
- Gobierno de México (2020) *Mexico Adopts Feminist Foreign Policy*. Available at: <https://www.gob.mx/sre/prensa/mexico-adopts-feminist-foreign-policy?idiom=en> (Accessed: 15 September 2022).
- Generation Equality Forum (2021) *Accelerating Progress for Gender Equality*. Available at: <https://forum.generationequality.org> (Accessed: 15 September 2022).
- Greene, O. (2021) ‘Sweden: a history of neutrality ends after 200 years’. *The Conversation*. Available at: <https://theconversation.com/sweden-a-history-of-neutrality-ends-after-200-years-183583> (Accessed: 16 September 2022).
- Government Offices of Sweden (2022) *Feminist foreign policy*. Available at: <https://www.government.se/government-policy/feminist-foreign-policy/> (Accessed 5 September 2022).



- HeForShe (2022) *We Are The United Nations Global Solidarity Movement For Gender Equality*. Available at: <https://www.heforshe.org/en> (Accessed: 18 September 2022).
- Cheung, J., Gürsel, D., Kirchner, M. and Scheyer, V. (2022) *Practicing Feminist Foreign Policy in the Everyday: A Toolkit*. Available at: [https://eu.boell.org/sites/default/files/2021-11/211112\\_WILPF\\_FFP\\_Toolkit.pdf](https://eu.boell.org/sites/default/files/2021-11/211112_WILPF_FFP_Toolkit.pdf) (Accessed: 18 September 2022).
- Chehab, S. (2022) *Women in Diplomacy Index 2022*. Available at: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/women-in-diplomacy-en-mar-2022.pdf?sfvrsn=4> (Accessed: 21 September 2022).
- Ministry of Foreign Affairs (2021) *Women's rights and gender equality*. Available at: [https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens\\_rights/id439433/](https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/) (Accessed: 21 September 2022).
- Mercado, V. and Mysorekar, S. (2019) *Femicides are frequent in Mexico, but civil-society organisations fight against this*. Available at: <https://www.dandc.eu/en/article/femicides-are-frequent-mexico-civil-society-organisations-fight-against> (Accessed: 23 September 2022).
- Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2016) *Freedom, empowerment and opportunities Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy 2016-2020*. Available at: [https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/fn/womens\\_rights.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/fn/womens_rights.pdf) (Accessed: 25 September 2022).
- Philipson Garcia, D. and Velasco, A. (2022) 'Feminist Foreign Policy: A Bridge Between the Global and Local', *Yale Journal of International Affairs*. Available at: <https://www.yalejournal.org/publications/feminist-foreign-policy-a-bridge-between-the-global-and-local> (Accessed: 25 September 2022).
- Patel, T. and O'Donnell, K. (2022) *Defining Feminist Foreign Policy: A 2021 Update*. Available at: <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 28 September 2022).
- Permanent Mission of the Federal Republic Of Germany to the United Nations (2022) *The statement was issued on March 15<sup>th</sup>, 2022 in the margins of the 66<sup>th</sup> meeting of the Commission on the Status of Women (CSW). It was signed by 53 states and the EU*. Available at: <https://new-york-un.diplo.de/un-en/news-corner/-/2517386> (Accessed: 30 September 2022).
- Regeringskansliet Utrikesdepartementet (2015) *Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015 – 2018, including indicative measures for 2018*. Available at: <https://www.government.se/495f60/contentassets/66afd4cf15ee472ba40e3d43393c843a/handlingsplan-feministisk-utrikespolitik-2018-enge.pdf> (Accessed: 2 October 2022).
- The World Bank (2022) *Intentional homicides, female (per 100,000 female) – Mexico*. Data available at: [https://data.worldbank.org/indicator/VC.IHR.PSRC.FE.P5?most\\_recent\\_value\\_desc=true&locations=MX](https://data.worldbank.org/indicator/VC.IHR.PSRC.FE.P5?most_recent_value_desc=true&locations=MX) (Accessed: 5 October 2022).

- The Guardian (2022) *Swedish government scraps country's pioneering 'feminist foreign policy'*. Available at: <https://www.theguardian.com/world/2022/oct/18/swedish-government-scraps-countrys-pioneering-feminist-foreign-policy> (Accessed: 17 February 2023).
- Thomson, J. (2020) 'What's Feminist about Feminist Foreign Policy? Sweden's and Canada's Foreign Policy Agendas', *International Studies Perspectives*, 21(4), pp. 424-437.
- UN Women – Headquarters (2022) *Commission on the Status of Women*. Available at: <https://www.unwomen.org/en/csw> (Accessed: 5 October 2022).
- UN Women – Headquarters (2022) *About UN Women*. Available at: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women> (Accessed: 7 October 2022).
- United States Agency International Development (2010) *Leading Through Civilian Power The First Quadrennial Diplomacy and Development Review*. Available at: <https://2009-2017.state.gov/documents/organization/153108.pdf> (Accessed: 8 October 2022).
- Un.org (2022) *Countries Elected Members | United Nations Security Council*. Available at: <https://www.un.org/securitycouncil/content/countries-elected-members> (Accessed: 10 October 2022).
- WILPF Resolutions (1915) 1<sup>st</sup> Congress, Hague, Netherlands. Available at: [https://www.wilpf.org/wpcontent/uploads/2012/08/WILPF\\_triennial\\_congress\\_1915.pdf](https://www.wilpf.org/wpcontent/uploads/2012/08/WILPF_triennial_congress_1915.pdf) (Accessed: 16 October 2022).
- WILPF Resolutions (1919) 2<sup>nd</sup> Congress, Zurich, Switzerland. Available at: [https://wilpf.org/wp-content/uploads/2012/08/WILPF\\_triennial\\_congress\\_1919.pdf](https://wilpf.org/wp-content/uploads/2012/08/WILPF_triennial_congress_1919.pdf) (Accessed: 16 October 2022).
- World Health Organization (2012) *Understanding and addressing violence against women*. Available at: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77421/WHO\\_RHR\\_12.38\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77421/WHO_RHR_12.38_eng.pdf) (Accessed: 17 October 2022).
- Zhukova, E. (2021) 'Postcolonial Logic and Silences in Strategic Narratives: Sweden's Feminist Foreign Policy in Conflict-Affected States', *Global Society*, pp. 1-22. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13600826.2021.2010664?needAccess=true> (Accessed: 21 October 2022).
- Zhukova, E., Rosén Sundström, M. and Elgström, O. (2021) 'Feminist foreign policies (FFPs) as strategic narratives: Norm translation in Sweden, Canada, France, and Mexico', *Review of International Studies*, 48(1), pp. 195-216.

## Odporúčaná literatúra

- Zhukova, E., Rosén Sundström, M. and Elgström, O. (2021) ‘Feminist foreign policies (FFPs) as strategic narratives: Norm translation in Sweden, Canada, France, and Mexico’, *Review of International Studies*, 48(1), pp. 195-216.
- Thomson, J. (2020) ‘What’s Feminist about Feminist Foreign Policy? Sweden’s and Canada’s Foreign Policy Agendas’, *International Studies Perspectives*, 21(4), pp. 424-437.
- Philipson Garcia, D. and Velasco, A. (2022) ‘Feminist Foreign Policy: A Bridge Between the Global and Local’ *Yale Journal of International Affairs* Available at: <https://www.yalejournal.org/publications/feminist-foreign-policy-a-bridge-between-the-global-and-local> (Accessed: 25 September 2022).

## O autorke

**Ing. Andrianna Baleha, PhD.**, pracuje ako odborná asistentka na Fakulte medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave. V rámci výskumu sa zameriava na otázky súvisiace s konkurencieschopnosťou a ekonomickou komplexnosťou. Súčasťou jej výskumnej činnosti sú analýza diverzity a zložitosti exportu krajiny a vplyvu ľudského kapitálu na ekonomickú komplexnosť. Regiónmi výskumu sú Stredná Ázia a Zakaukazsko. Vyučuje predmety: svetová ekonomika, medzinárodné hospodárske vzťahy, diplomatický protokol.

# **Rodová rovnost v kontexte Organizácie Spojených národov**

**Barbora Legényová**

## ABSTRAKT

Cieľom kapitoly je poukázať na vývoj rodovej rovnosti v rámci Organizácie Spojených národov (OSN) a na úlohu, ktorú v tomto procese zohrávali ženy. Zaoberá sa tiež významnými dokumentmi a špecializovanými orgánmi inštitucionálneho systému OSN, ktoré sa sústreďujú na posilňovanie postavenia žien a dievčat vo svete. V kapitole zároveň argumentujeme, že existuje vzťah medzi rodovou rovnosťou a udržateľným mierom vo svete a poukazujeme na význam zapojenia žien do mierových procesov. Kapitola ďalej definuje najdôležitejšie míľniky v rozvoji agendy organizácie týkajúcej sa žien, mieru a bezpečnosti a rodovo senzitívneho prístupu k mierotvorbe. Dôležitosť zakomponovania rodových otázok do mierových misíí vysvetľujeme na príklade operácie na budovanie mieru realizovanej pod záštitou OSN v Sierra Leone. Tento prípad nám umožňuje nahliadnúť nielen na príklady dobrej praxe, ale aj na nedostatky tejto misie a lekcie pre rodovo senzitívny prístup v budovaní mieru, ktoré z nej vyplývajú.

## ● Úvod

Organizácia Spojených národov (ďalej OSN) vznikla po skončení druhej svetovej vojny s cieľom predísť ďalším vojnám a rozvíjať priateľské vzťahy medzi krajinami. Okrem snahy udržiavať celosvetový mier však medzi priority OSN patrí i podpora dodržiavania základných ľudských práv, ku ktorým nepochybne patrí i rodová rovnosť. Nerovné postavenie žien a mužov má v každej krajine svoje špecifiká ovplyvnené mierou jej spoločenského či ekonomického stupňa rozvoja. Do určitej miery je však prítomné v každej spoločnosti. Kým v krajinách globálneho Severu pozorujeme rodovú nerovnosť predovšetkým vo forme rozdielov v platovom ohodnotení či kariérnych obmedzeniach, v krajinách globálneho Juhu sa nižšie postavenie žien v spoločnosti prejavuje v mnohých aspektoch ich života – od nízkeho postavenia v rodinnej hierarchii až po obmedzenia v prístupe k vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti či finančnej nezávislosti. V menej

ekonomicky rozvinutých krajinách tiež pozorujeme častejší výskyt nepokojov a občianskych vojen (Goodhand, 2001).

V prípade vypuknutia konfliktu patria ženy a dievčatá k obzvlášť zraniteľným skupinám obyvateľstva. Vojny bývajú spravidla spojené s hrubým porušovaním ich základných ľudských práv a slobôd a ďalej prehlbujú rodové nerovnosti v spoločnosti. Ženy však často nemajú možnosť zapojiť sa do politických a mierových procesov, a to ani napriek tomu, že ich participácia má preukázateľne pozitívny vplyv na udržateľnosť mieru v krajine (Coomaraswamy, 2015). Zapojenie žien do udržiavania mieru a bezpečnosti je jedným z predpokladov úspechu mierových misií, ktorých prostredníctvom plní OSN jeden z hlavných cieľov, na ktoré bola založená (United Nations, 2022a). Rodová rovnosť sa preto dostáva v agende OSN čoraz viac do popredia, a to predovšetkým vďaka snahe žien, ich organizácií a hnutí bojujúcich za posilnenie postavenia žien a dievčat v rámci organizácie i na celom svete.

Táto kapitola má za cieľ poukázať na vývoj rodovej rovnosti v rámci OSN a úlohu žien, ktorú v tomto procese zohrávali. Zároveň sa zaoberá iniciatívami organizácie, ktoré sú zamerané na posilňovanie postavenia žien v spoločnosti a ich dôležitý prínos v oblasti budovania udržateľného mieru.

## ● Koncept rodovej rovnosti OSN a vplyv žien na jej formovanie

Posilňovanie práv žien a dievčat sa stalo jednou z priorít OSN už v roku 1945, keď bola rovnosť pohlaví zakomponovaná do Charty OSN. Charta OSN je medzinárodnou zmluvou, ktorá je právne záväzná pre 193 členských štátov OSN. Okrem toho, že potreba dbať na zabezpečenie rovnakých práv mužov a žien je spomínaná priamo v preambule, článok 1 Charty OSN definuje za jeden z jej hlavných cieľov *„uskutočňovať medzinárodnú spoluprácu riešením medzinárodných problémov hospodárskeho, sociálneho, kultúrneho alebo humanitného rázu podporovaním a posilňovaním úcty k ľudským právam a základným slobodám pre všetkých bez rozdielu rasy, pohlavia, jazyka alebo náboženstva“* (OSN, 1945).

Prelomový dokument, ktorý obsahuje najdôležitejšie štandardy v oblasti ľudských práv, však členské štáty OSN prijali až o tri roky neskôr v Paríži. V roku 1948 Valné zhromaždenie OSN vyhlásilo Všeobecnú deklaráciu ľudských práv. Tento významný dokument prvýkrát definoval základné ľudské práva vrátane rovnosti práv mužov a žien a stal sa prostriedkom vynucujúcim ich dodržiavanie.

Prijatím deklarácie sa tak rodová rovnosť stala súčasťou medzinárodného práva v oblasti ľudských práv. Článok 2 deklarácie priznáva rovnaké práva a slobody, vymedzené samotným dokumentom, všetkým ľudským bytostiam, a zároveň zakazuje diskrimináciu, ktorá je založená na rase, farbe pleti, pohlaví, jazyku, náboženskom vyznaní, politickom alebo inom zmýšľaní, národnostnom alebo sociálnom pôvode, majetku, rode alebo inom postavení (OSN, 1948). Menej známym faktom však je, že na znení Všeobecnej deklarácie ľudských práv v takej forme, v akej ju poznáme dnes, majú veľkú zásluhu diplomatky, ktoré stáli pri jej zrode. Práve ony, mnohé z nich členky Komisie OSN pre práva žien, založenej v roku 1946, presadzovali uzákonenie práv dôležitých pre boj za rovnosť pohlaví a tiež významne ovplyvnili spôsob, akým je text deklarácie formulovaný (Office of the High Commissioner for Human Rights, 2018). Právo na rovnaké pracovné ohodnotenie, lekársku starostlivosť či vzdelanie do deklarácie zaradili aj vďaka ženským delegátkam, ktoré si uvedomovali ich dôležitosť pre plnohodnotný život žien a dievčat.

Jednou z takýchto žien bola aj Eleanor Roosevelt, manželka prezidenta Spojených štátov Franklina D. Roosevelta. Bola diplomatkou a jednou z najvplyvnejších žien danej doby. Pôsobila v rôznych ženských organizáciách a z pozície prvej dámy presadzovala opatrenia zásadné v hnutiach za rodovú rovnosť. V Bielom dome napríklad organizovala pravidelné tlačové konferencie výlučne pre novinárky. Ak sa chceli médiá dostať k dôležitým informáciám, nemohli na tlačovú konferenciu vyslať korešpondenta. Takýmto spôsobom Eleanor Roosevelt motivovala spravodajské služby k zamestnávaniu žien. V roku 1946 sa stala prvou predsedníčkou Komisie OSN pre ľudské práva. Jednohlasné prijatie Všeobecnej deklarácie ľudských práv, pri ktorej formovaní zohrala významnú úlohu, bolo obrovským úspechom jej diplomatickej kariéry. V roku 1968, štyri roky po smrti, odmenili Eleanor za neúnavný boj za rovnosť pohlaví Cenou OSN za ľudské práva (Encyclopedia Britannica, 2022). Bodil Begtrup, dánska diplomatka a aktivistka za práva žien, sa zase zaslúžila za rodovo senzitívnejší jazyk deklarácie. „*All men*“ (slovo „*men*“ má v anglickom jazyku niekoľko interpretácií, prekladá sa ako „muži“ i vo všeobecnosti ako „*ľudia*“), ako bolo pôvodne navrhované označenie všetkých ľudí, na ktorých sa deklaráciou vymedzené ľudské práva mali vzťahovať, Bodil zmenila na výraz „*all*“ či „*everyone*“, čím odstránila dojem, že ženy do tejto skupiny neboli zahrnuté. Zabezpečila tiež zaradenie práva menších na vzdelanie do dvadsiateho šiesteho odseku deklarácie (ibid).

Marie-Hélène Lefauchex, zástupkyňa francúzskych diplomatických kruhov, dnes zase vďačíme za explicitnú zmienku nediskriminácie na základe pohlavia, ktorá je uvedená v druhom článku deklarácie. Pri formovaní dokumentu

stáli aj ženy z východnej časti zemegule. Indiu zastupovala reformistka a učiteľka Hansa Metha, vďaka ktorej sa jazyk deklarácie stal opäť o niečo citlivejší k ženám. Podobne ako Bodil, ani Hansa nesúhlasila s označením „*all men*“, a tak dnes v prvom odseku deklarácie nájdeme inkluzívnejší výraz „*all human beings*“. Vďaka tomu si nik nemôže chybné vyložiť, že ľudské práva neprípisuje me všetkým ľudským bytostiam bez rozdielu (United Nations, 2022b).

Z Indie pochádzala aj Lahkmi Menon, ktorá sa neúprosne zasadzovala proti diskriminácii na základe pohlavia v celom texte deklarácie. Príkladom výsledku jej snáh je fráza „*the equal rights of men and women*“ v preambule dokumentu. Zahrnutie článku šestnásť týkajúceho sa rovných práv žien a mužov v manželstvom zväzku zase presadila Begum Shaista Ikramullah, pakistanská politička a diplomatka, ktorá sa týmto krokom snažila zamedziť núteným a detským sobášom. Dominikánsku republiku v procese formovania deklarácie zastupovala diplomatka Minevra Bernardino. Taktiež sa zaslúžila o inklúziu rovnakých práv mužov i žien v texte preambuly deklarácie a významnú úlohu zohrala aj v boji proti rodovej diskriminácii v samotnej Charte OSN, pričom patrila medzi iba štyri ženské signatárky, ktoré tento dokument podpísali (Mendez and Cueto, 2003). Evdokia Uralova bola zase advokátkou rovného a spravodlivého platového ohodnotenia. Zásada, že každý má bez diskriminácie nárok na rovnaký plat za rovnakú prácu, je dnes súčasťou dvadsiateho tretieho článku deklarácie práve vďaka tejto delegátke z Bieloruska (United Nations, 2022c).

Dnes je rovnosť pohlaví základným ľudským právom chráneným jedným z najvýznamnejších dokumentov v histórii OSN aj vďaka ženám, ktoré presadili svoj hlas v takmer výlučne mužskom prostredí a navždy tak prispeli do histórie rozvoja práv žien a dievčat.

## ● Posilnenie postavenia žien v inštitucionálnom systéme OSN

Stratégie OSN na dosahovanie jej hlavných cieľov prechádzajú neustálym vývojom so zámerom efektívnejšie riešiť aktuálne výzvy a problémy v spoločnosti. V súčasnosti sa organizácia zaoberá širokým spektrom otázok a jej systém tvorí okrem šiestich hlavných orgánov zriadených Chartou OSN (Valné zhromaždenie, Bezpečnostná rada, Ekonomická a sociálna rada, Poručenská rada, Medzinárodný súdny dvor a Sekretariát) aj veľké množstvo špecializovaných agentúr sústreďujúcich sa na rôzne oblasti. Čoraz viac sa v agende OSN dostáva



do popredia i rodová rovnosť, ktorá sa stáva centrálnym komponentom mnohých aktivít organizácie. Prístup organizácie k téme rodovej rovnosti od jej založenia ovplyvňuje aj formálna i neformálna účasť žien v politickej oblasti. Tieto ženy poukazovali na pretrvávajúce rozdiely medzi statusom žien a mužov v mnohých oblastiach života. Vďaka mobilizácii aktivistiek a líderiek, ktoré spájali odhodlanie a spoločné ciele, vznikali vo svete nielen mnohé iniciatívy a združenia zamerané na posilňovanie postavenia žien, ale i nové agentúry v rámci systému OSN, podporujúce práva žien, rovnosť a spravodlivosť. Prvé významné inštitúcie a zákony zaoberajúce sa problematikou rodovej rovnosti vznikli už v počiatkových dekádach existencie OSN – Komisia pre práva žien (CSW) v roku 1946, Rozvojový fond pre ženy (UNIFEM) v roku 1976, Medzinárodný výskumný a vzdelávací inštitút pre rozvoj žien (INSTRAW) v roku 1979, Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) až po Divíziu pre pokrok žien (DAW) v roku 1982 a Úrad osobitného poradcu pre rodové otázky (OSAGI) v roku 1997. Inštitucionálna štruktúra OSN zameraná na postavenie žien sa však kontinuálne mení a jednotlivé entity rozširujú či zužujú záber svojich mandátov v závislosti od aktuálnych potrieb a spoločenskej situácie (Jain, 2017).

Po niekoľkých rokoch rokovaní medzi jednotlivými členskými štátmi OSN, ženskými organizáciami a občianskou spoločnosťou bol s cieľom efektívnejšie plniť potreby žien po celom svete v roku 2010 vytvorený špecializovaný Orgán OSN pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien (UN Women). Vznikol zlúčením štyroch spomínaných entít: UNIFEM, INSTRAW, DAW a OSAGI. UN Women sa zameriava na štyri strategické ciele, pričom jeho úlohou je zabezpečiť ženám decentnú prácu, stabilný príjem a ekonomickú sebestačnosť, eliminovať rodovo podmienené násilie páchané na ženách, umožniť ženám pôsobenie na vládnych pozíciách a zvýšiť ich zapojenie do politických či mierových procesov. Zameriava sa aj na oblasť budovania udržateľného mieru, kde sa snaží zvýšiť vplyv žien a dievčat a taktiež zabezpečiť ich spravodlivý prístup k humanitárnej pomoci (UN Women, 2022a).

Pôsobenie UN Women je úzko späté i s aktuálnymi sedemnástimi cieľmi udržateľného rozvoja Agendy 2030, ktorá predstavuje akčný plán na ochranu planéty a podporu prosperity a mieru vo svete. Novými cieľmi udržateľného rozvoja sa OSN snaží dokončiť to, čo sa nepodarilo dosiahnuť pomocou Miléniových rozvojových cieľov z roku 2000, prvého globálneho plánu na boj proti chudobe vo svete (United Nations, 2022d). Problematikou rodovej rovnosti sa v Agende 2030 zaoberá cieľ číslo päť, ktorého prostredníctvom sa OSN snaží zlepšiť všeobecné postavenie žien a dievčat v spoločnosti (United Nations, 2022e). UN Women sa preto sústreďuje na vytváranie partnerstiev medzi OSN, ženskými organizáciami

a občianskou spoločnosťou s cieľom podporovať tvorbu medzivládnych politík a globálnych štandardov v oblasti rodovej rovnosti a poskytovať technickú a finančnú pomoc členským štátom OSN na ich efektívnu implementáciu.

Rovnosť pohlaví je základným ľudským právom, ktoré sa OSN zaväzuje podporovať a chrániť. Rovné postavenie mužov a žien je kľúčové pre zachovanie mieru v spoločnosti. Podporou rovnosti pohlaví sa teda OSN snaží vytvoriť základ prosperity a udržateľného mieru vo svete, ktoré zostávajú ústrednými cieľmi organizácie od jej vzniku po skončení druhej svetovej vojny.

## ● Vzťah medzi rodovou rovnosťou a ozbrojenými konfliktmi v kontexte OSN

Založenie OSN spolu s rozvojom diplomacie výrazne prispelo k zníženiu výskytu ozbrojených konfliktov svetových rozmerov. Neustále však pozorujeme zmenu bezpečnostného prostredia. S ním sa mení aj spôsob vedenia dnes už prevažne vnútroštátnych konfliktov. Dodnes však pre všetky ozbrojené konflikty platí ich devastačný dosah na civilné obyvateľstvo. Na prvý pohľad nie je rodová nerovnosť problémom súvisiacim s bezpečnostným sektorom. Nerovné postavenie žien a mužov je i v 21. storočí do určitej miery stále prítomné v každej spoločnosti, najvýraznejšie je však predovšetkým v krajinách globálneho Juhu, kde diskriminácia žien a dievčat zásadne zhoršuje kvalitu ich života a tým bráni i výraznejšiemu rozvoju krajiny. Zároveň môžeme v týchto krajinách pozorovať vyššiu pravdepodobnosť vypuknutia vnútroštátneho konfliktu (Gizelis, 2009).

Ozbrojený konflikt umocňuje existujúcu rodovú nerovnosť – životná úroveň žien a dievčat je v čase konfliktu výrazne zhoršená a dosah vojny na ich životy býva často nezvratný. Rodovo podmienenému a sexuálnemu násiliu, ktoré je vo vojne bežne využívané ako zbraň, je venované menej pozornosti ako iným formám násillia, a okrem fyzických dosahov na ženy má aj negatívny vplyv na ich psychické zdravie. Odchodom mužov z domácností na bojisko sa zo žien stávajú hlavné živiteľky rodiny, avšak následkom systematických nerovností príležitostí prevládajúcich v niektorých spoločnostiach často nebýva ženám umožnený prístup k vzdelaniu a práci, a tým ani k dostatku prostriedkov na zabezpečenie obživy. Vplyv vojny sa však nekončí uzavretím mieru – život žien a dievčat zostáva poznačený aj v postkonfliktnom období (Coomaraswamy, 2015).

Je však nesprávne pozerat' sa na ženy výlučne ako na obeť – mnohé z nich, rovnako ako muži, bojujú v rámci ozbrojených zložiek krajiny či po boku iných ozbrojených skupín a rovnako tak majú i všetky predpoklady na to, aby mohli zastávať rozhodovacie funkcie, angažovať sa v bezpečnostnom sektore a tým bojovať za (nielen) ich práva, bezpečnosť krajiny a mier. Napríklad kurdske spoločnosti v Sýrii a Turecku v súlade s konceptom jineológie založenom na prvkoch feminizmu zapájajú do rozhodovacích procesov lokálnych komunít obe pohlavia, výsledkom čoho vedúce funkcie zároveň zastávajú muž a žena. Príkladom zapojenia žien do ozbrojených zložiek sú i kurdske Ženské obranné jednotky ako čisto ženská milícia, ktorá pôsobí na severe Sýrie (Yar, 2020). V skutočnosti však funkcie predstaviteľov štátov zodpovedných za vytváranie a realizáciu obrannej politiky vo väčšine krajín zastávajú muži, a pojmy ako „vojna“, „národná bezpečnosť“ či „diplomacia“ zostávajú i dnes stereotypne spájané s mužmi (Kenkel, 2013).

Zvýšiť zapojenie žien v oblasti mieru a bezpečnosti je však pre úspešnú mierotvorbu veľmi dôležité. Výskumy ukazujú, že krajiny, v ktorých majú ženy vyšší sociálny a ekonomický status a väčšie zastúpenie v politike, sú menej náchylné na vznik ozbrojeného konfliktu (Gizelis, 2009). Rovnako je v prípade konfliktu v takýchto krajinách vyššia pravdepodobnosť úspechu OSN pri budovaní udržateľného mieru. Navyše, zapojenie žien do mierových procesov zvyšuje šance na dosiahnutie udržateľného mieru. Pravdepodobnosť, že mier potrvá najmenej dva roky a ženy sa zúčastnia na jeho dojednaní, stúpa o 20 percent, a pravdepodobnosť trvania mieru po dobu pätnástich rokov stúpa až o 35 percent (Coomaraswamy, 2015).

Zo skúseností a výsledkov realizovaných mierovými misiami OSN tiež vyplýva, že udržateľný mier nie je možné dosiahnuť bez zapojenia lokálneho obyvateľstva vojnou zasiahnutej krajiny. Externá asistencia OSN pri riešení konfliktov nestačí na zabezpečenie udržateľného mieru. Zapojenie obyvateľstva krajiny je nutné bez ohľadu na pohlavie. Angažovanie žien do zabezpečovania mieru a bezpečnosti nie je len dôležitým krokom z hľadiska rovnosti príležitostí, ale i nevyhnutným predpokladom na dosiahnutie udržateľného mieru. Ak v krajine nemajú ženy, ktoré tvoria viac ako polovicu obyvateľstva, príležitosť zapojiť sa do mierových procesov, potenciál krajiny dosiahnuť udržateľný mier sa výrazne zredukuje. Efektívnosť mierovej misie teda podmieňuje využitie integračného prístupu, ktorý do aktivít misie zapája lokálnu komunitu, vládu a miestne mimovládne organizácie a berie do úvahy kultúrne aspekty spoločnosti. Zároveň by tieto aktivity mali prebiehať paralelne s úsilím o posilnenie postavenia žien v danej spoločnosti (Gizelis, 2009).

## ● Najvýznamnejšie udalosti v procese formovania rodovej agendy v OSN

S rastúcim vplyvom medzinárodného ženského hnutia sa začala postupne formovať i rodová agenda OSN. A to najmä vďaka petíciám, demonštráciám, hnutiam a predovšetkým vďaka presvedčeniu, že ženy si zaslúžia plnohodnotné postavenie v spoločnosti. Zakomponovaniu rodovo senzitívneho prístupu do aktivít OSN vrátane jej mierových misií teda predchádzalo niekoľko významných mílnikov.

Prvé snahy o posilnenie práv žien i mapovanie ich situácie počas ozbrojených konfliktov sa začali v roku 1969, keď Komisia pre postavenie žien upozornila na chýbajúcu úpravu osobitnej ochrany žien a dievčat počas konfliktov. To viedlo v roku 1974 k prijatiu Deklarácie o ochrane žien a detí v núdzových situáciách a ozbrojených konfliktoch (PeaceWomen, 2022). Aby však ženy mohli byť efektívnymi advokátkami mieru a ich schopnosti mohli byť plnohodnotne využité, je potrebné posilňovať ich postavenie vo všetkých aspektoch života, a to nielen počas konfliktu, ale i v čase mieru.

Na vnímanie úlohy žien v spoločnosti malo azda najväčší vplyv obdobie rokov 1975 – 1985, keď sa pozornosť medzinárodného spoločenstva upriamila na nerovnosti, ktorým čelí polovica obyvateľstva v mnohých oblastiach. Týchto desať rokov, počnúc Medzinárodným rokom žien vyhláseným OSN v roku 1975, môžeme označiť za akúsi tichú revolúciu, ktorá viedla k zviditeľneniu žien, ich uhlu pohľadu a uznaniu potenciálu, ktorým disponujú (Zinsser, 1990).

Historický moment a mílnik vo vzťahu ženských hnutí a OSN predstavujú najmä tri významné svetové konferencie. Prvá medzinárodná konferencia zaoberajúca sa postavením žien sa konala v Mexiku v roku 1975. Zvolala ju Komisia OSN pre postavenie žien s cieľom opäť sa priblížiť k úplnej rovnosti pohlaví, odstrániť diskrimináciu a zvýšiť participáciu žien v globálnych mierových a rozvojových úsiliach. Zúčastnili sa na nej mimovládne organizácie a vlády členských štátov, pričom ženy tvorili 73 percent zúčastnených delegácií a zastupovali až 113 zo 133 krajín. Dôležitým výsledkom konferencie bolo vytvorenie INSTRAW a UNIFEM, neskôr zlúčených do UN Women, a prijatie Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (United Nations, 1975). V priebehu ďalších desiatich rokov sa uskutočnili dve konferencie – Svetová konferencia dekády OSN pre ženy v Kodani v roku 1980, ktorá sa venovala právam detí a matiek a prehodnocovala prístup k majetkovým a dedičským právam žien, a konferencia v Nairobi v roku 1985, ktorá, podobne ako dve predchádzajúce, podporila snahy o posilnenie rodovej rovnosti a participácie žien v oblasti mieru a bezpečnosti (UN Women,

2022b). Popri svetových konferenciách sa počas dekády žien konalo i niekoľko regionálnych stretnutí jednotlivých špecializovaných agentúr OSN a mimovládnych organizácií, taktiež zameraných na posilnenie postavenia a práv žien.

Vlády krajín a medzinárodné organizácie už dlhšie nemohli prehliadať do takej miery organizované hnutie so zapojeným obrovským množstvom žien. Výsledkom bolo naštartovanie zmien v mnohých oblastiach života žien – od ich zastúpenia vo vláдах krajín a medzinárodných organizáciách cez zmeny v zákonoch, rozdelenie úloh žien a mužov v domácnostiach až po zlepšenie prístupu žien k profesijným oblastiam, ktoré pre ne dovtedy neboli prístupné (Jain, 2017).

Za zlomovú v agende rodovej rovnosti sa však považuje štvrtá a zatiaľ posledná svetová konferencia o ženách, konajúca sa v Pekingu desať rokov po uplynutí dekády žien. V roku 1995, keď už boli svetové ženské hnutia vo veľkej miere aktívne na medzinárodnej scéne, sa na konferencii zúčastnilo 189 krajín, veľké množstvo agentúr OSN, medzivládnych inštitúcií, aktivistov a aktivistiek a mimovládnych organizácií. Bolo to najviac v dovtedajšej histórii konferencií OSN (Mlambo-Ngcuka, 2017). Napriek tomu, že pochádzali z rôznych krajín, spájali ich spoločný cieľ – vytvorenie lepších životných podmienok pre ženy na celom svete. Výsledkom konferencie bolo jednohlasné prijatie Pekinskej deklarácie a Platformy pre akciu, v ktorých sa signatári a signatárky zaviazali postupne odstraňovať prekážky zamedzujúce spravodlivú účasť žien vo všetkých sférach osobného i verejného života a zároveň posilniť ich právomoci v politickej, ekonomickej či sociálnej oblasti. Žiadali vytvoriť prostredie, v ktorom môžu ženy uplatňovať svoje práva a slobody v plnom rozsahu a bez obmedzení (UN Women, 2022c).

Dekáda 1975 – 1985 vrátane svetových konferencií o ženách na pôde OSN predstavovala významný pokrok v oblasti práv žien a dievčat. Tieto udalosti ukázali, že zapojenie žien pre celosvetový rozvoj, prosperitu a mier je kľúčové. Na ich výsledky následne nadviazalo, a dodnes nadväzuje, mnoho ďalších medzinárodných konferencií.

## ● Ženy, mier a bezpečnosť

Na Medzinárodný deň žien v roku 2000 vydala Bezpečnostná rada OSN stanovisko, v ktorom uznala prepojenie medzi vyšším zapojením žien do mierových operácií a udržateľným mierom. Na podnet generálneho tajomníka OSN nasledovalo dôkladné prehodnotenie mierových aktivít organizácie, ktorého výsledkom bola správa poukazujúca na potrebu rodovo vyváženého zastúpenia na vedúcich pozíciách mierových misí.

Snahy zmeniť pohľad medzinárodného spoločenstva na úlohu žien v konfliktoch i v mieri vyústili po niekoľkých desaťročiach existencie organizácie do jedného z najvýznamnejších pokrokov v rodovo senzitívnej agende OSN. Považuje sa zaň prijatie desiatich rezolúcií týkajúcich sa žien, mieru a bezpečnosti, počnúc prelomovou rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325. Týchto desať rezolúcií prijatých v rokoch 2000 až 2019 upravuje širokú škálu tém prepájajúcich rodovú rovnosť s ozbrojenými konfliktmi a mierovými aktivitami organizácie.

Východiskovou sa stala rezolúcia č. 1325 prijatá v roku 2000 (United Nations Security Council, 2000), ktorá poukazuje na zraniteľnosť žien a dievčat počas konfliktov. Ako prvá oficiálne uznáva význam žien pri predchádzaní konfliktom a ich riešení, ako i pri mierových vyjednávaniach a následnom budovaní mieru a obnove spoločnosti. Ako prvá tiež prepája ženy s agendou mieru a bezpečnosti a volá po zohľadňovaní rodového hľadiska pri všetkých mierových aktivitách OSN. Zároveň tiež požaduje spravodlivú účasť žien v týchto oblastiach vrátane ich zastúpenia na úrovniach rozhodovania, a nalieha na OSN, aby zohľadňovala a chránila osobitné potreby žien a dievčat v čase konfliktu i po jeho ukončení. Rezolúcia ďalej vyzýva všetky bojujúce strany na uskutočnenie krokov osobitne zameraných na ochranu žien a dievčat pred rodovo podmieneným násilím a výrazne podporuje lokálne mierové iniciatívy zo strany žien (ibid). Rezolúcia Bezpečnostnej rady č. 1325 bola prvou, ktorá poukázala na pozitívny prínos žien v oblasti udržateľného mieru a bezpečnosti za predpokladu, že im je umožnené plne sa zapájať do mierových procesov.

S meniacou sa bezpečnostnou situáciou a povahou vznikajúcich konfliktov však prichádzajú i nové nástrahy a problémy, na ktoré musí OSN poukazovať. Stratégiu zameranú na zmiernenie dosahov vojny na ženy a dievčatá teda naďalej prispôbovala ďalšími rezolúciami týkajúcimi sa žien, mieru a bezpečnosti.

Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN č. 1820 z roku 2008 napríklad upozorňuje, že znásilnenie a ostatné formy sexuálneho násillia, využívané ako zbraň počas konfliktov, môže byť považované za vojnový zločin. Rezolúcia požaduje nulovú toleranciu k takýmto praktikám i zo strany samotných mierových jednotiek OSN (United Nations Security Council, 2008).

Rezolúcia č. 1888 prijatá v roku 2009 podporuje snahu začleniť ženy a expertov a expertky na rodovú rovnosť do vysielaných mierových misií (United Nations Security Council, 2009a) a rezolúcia č. 1889 z toho istého roka zasa vyzdvihuje význam participácie žien na všetkých úrovniach mierového procesu. Obe zároveň poukazujú na prekážky, ktorým ženy čelia v tejto oblasti (United Nations Security Council, 2009b).

Beztrestnosť zločinov na civilistoch a civilistkách kritizuje Bezpečnostná rada v rezolúcii č. 1960 z roka 2010, v ktorej zároveň vyzýva členské štáty OSN na potrestanie páchatelov či páchateliek (United Nations Security Council, 2010).

Rezolúcia č. 2106 z roku 2013 poukazuje na únosy žien ozbrojenými skupinami a požaduje poskytovanie pomoci obetiam sexuálneho násillia či nasadenie poradcov a poradkýň na ochranu žien (United Nations Security Council, 2013a).

K agende rodovej rovnosti významne prispela i rezolúcia č. 2122 z roku 2013 uznaním pozitívneho vplyvu silnejšieho ekonomického postavenia žien na stabilizáciu postkonfliktnej spoločnosti. Dôležitosť pripisuje i zapojeniu žien do volebných procesov (United Nations Security Council, 2013b).

V rezolúcii č. 2242 z roku 2015 ďalej Bezpečnostná rada OSN vyzdvihuje dôležitosť participácie ženských organizácií a civilnej spoločnosti na brífingoch organizácie týkajúcich sa situácie v krajinách zasiahnutých konfliktom a opätovne zdôrazňuje dôležitosť angažovanosti mužov a chlapcov pri podpore účasti žien v mierových iniciatívach (United Nations Security Council, 2015).

V roku 2019 boli prijaté dve najnovšie rezolúcie týkajúce sa žien, mieru a bezpečnosti. Prvou z nich je rezolúcia č. 2467, ktorá okrem iného poukazuje na potrebu odhaľovať príčiny sexuálneho násillia a riešiť štruktúrnú rodovú nerovnosť a diskrimináciu v spoločnostiach, a zároveň požaduje zvýšiť počet žien v bezpečnostných zložkách členských krajín organizácie (United Nations Security Council, 2019a). Druhou je rezolúcia č. 2493, ktorá požaduje od členských štátov zodpovednú implementáciu všetkých desiatich spomínaných rezolúcií (United Nations Security Council, 2019b).

Spoločne tieto rezolúcie tvoria základ agendy OSN v oblasti rodovej rovnosti a mierotvorby, pričom poukazujú na kritické problémy, ako je nerovnomerný dosah vojny na životy žien a dievčat a zároveň na ich kľúčovú úlohu v bezpečnostnom sektore.

## ● Rodovo senzitivne budovanie mieru: prípadová štúdia Sierry Leone

Organizácia Spojených národov v súčasnosti zohľadňuje pri výkone mierových misií i rodové aspekty, aby posilnila postavenie žien v postkonfliktných krajinách, ktoré je jedným z kľúčových faktorov na dosiahnutie udržateľného mieru. V súčasnosti vysiela OSN do krajín zasiahnutých konfliktom už štvrtú generáciu mierových misií, pre ktoré je okrem aktivít realizovaných na dosiahnutie

prímeria v krajine charakteristický i mandát na širokú škálu politických úloh. Tieto komplexné mierové misie zahŕňajú i aktivity zamerané na následné budovanie dosiahnutého mieru v krajine (Kenkel, 2013).

Jedným z príkladov rodovo senzitívneho budovania mieru bola mierová misia OSN v Sierra Leone. V roku 1991 vypukla v krajine občianska vojna, ktorá bola okrem násilia páchaného na civilistoch sprevádzaná i rozsiahlym porušovaním práv žien a dievčat, ktorých sociálna, politická i ekonomická marginalizácia sčasti pramení z patriarchálneho usporiadania sierraleonskej spoločnosti (McFerson, 2011). Ženy v Sierra Leone však neboli z politického života vždy vylúčené. Kedysi pôsobili ako ministerky, poslankyne parlamentu či primátorky miest a zakladali politicky aktívne ženské organizácie. S nástupom vlády jednej strany v roku 1978 však bola účasť žien vo verejnej a v politickej oblasti obmedzená, a tak sa po vypuknutí občianskej vojny ženy rozhodli aktívne pristúpiť k dosiahnutiu prímeria v krajine. Stali sa tak jednými z hlavných iniciátoriek mieru v Sierra Leone. Ich snahy však pre nerovné práva zostali z veľkej časti iba na neformálnej úrovni (ibid).

V roku 1994 založili Fórum žien Sierra Leone združujúce 50 lokálnych ženských organizácií, ktoré sa následkom prebiehajúcej občianskej vojny preorientovalo z podpory postavenia žien na podporu mierových procesov v krajine. Ženy sa venovali organizovaniu protestov, kampaní a diskusií s cieľom zjednotiť verejnú mienku na demokratizáciu spoločnosti. Podarilo sa im tiež upriamiť pozornosť medzinárodného spoločenstva na prebiehajúcu vojnu v krajine. V roku 1995 Fórum žien Sierra Leone iniciovalo mierové rozhovory, v ktorých zdôrazňovali dôležitosť zapojenia žien do mierových procesov (Dyfan, 2003). Napriek ich snahám sa im v nadchádzajúcich voľbách podarilo získať iba zanedbateľné zastúpenie vo vláde a nebola im umožnená ani účasť na vyjednávaní mierovej dohody z roku 1996. Ďalší vojenský prevrat viedol k pokračujúcim represáliám, to však ženám nebránilo ďalej neformálne stáť na čele boja za demokraciu v krajine. Rovnako tak boli ženy vylúčené z Mierovej dohody z Lomé podpísanej v roku 1999. Ženy v dohode boli spomenuté iba v jednom z jej článkov, a to v súvislosti s ich zapojením do postkonfliktnej obnovy krajiny (PeaceWomen, 2022).

V roku 2002 bol vďaka asistencii misie OSN v Sierra Leone (UNAMSIL) vyhlásený koniec občianskej vojny, no násilie a dosah vojny na ženy a dievčatá naďalej pokračovali. OSN v rámci pôsobenia v Sierra Leone identifikovala Ciele udržateľného rozvoja, na ktoré sa chcela v krajine zamerať. Vzhľadom na dlhodobé porušovanie práv žien v krajine počas i po skončení občianskej vojny medzi tieto ciele zaradila i rodovú rovnosť.



Po revízii mandátu UNAMSIL, ktorý pôvodne nezahŕňal otázky rodovej rovnosti, sa misia začala zaoberať problematikou porušovania práv žien v krajine. V rámci misie bol vymenovaný rodový poradca a UNAMSIL začala organizovať školenia na tému rodovo podmieneného a sexuálneho násillia, vysielala rozhlasové debaty o rodovej rovnosti a vzdelávala miestne ženy o ich volebných právach. Po vypršaní mandátu UNAMSIL a nastolení mieru pokračovala OSN v jeho budovaní. V krajine bol v roku 2005 založený Integrovaný úrad OSN v Sierre Leone (UNIOSIL), ktorý podporoval zastúpenie žien v rozhodovacích orgánoch a monitoroval plnenie záväzkov vlády v tejto oblasti (United Nations, 2022c).

O tri roky neskôr bol založený Integrovaný úrad OSN na budovanie mieru v Sierre Leone (UNIPSIL), ktorý v rámci mandátu na širokú škálu úloh zahŕňal i podporu a ochranu ľudských práv v krajine. UNIPSIL integroval rodovú perspektívu do svojich programových aktivít i spolupráce s lokálnou vládou. Pri výkone mandátu spolupracoval s viacerými špecializovanými agentúrami OSN vrátane UN Women, ktorá spolu s Ministerstvom pre sociálne záležitosti a záležitosti týkajúce sa rodovej rovnosti a detí a mimovládny a lokálnymi organizáciami podporovala ochranu práv a bezpečnosť žien v krajine. Ďalej boli v krajine pod mandátom OSN realizované projekty zamerané na zakomponovanie rodových otázok do reformy bezpečnostného sektora či na budovanie útočísk pre obeť rodovo podmieneného násillia. UN Women financovala školu kampane pre potenciálne záujemkyne o politické funkcie a zriadila osobitnú miestnosť pre ženy, ktorá mala zabezpečiť bezpečný priebeh volebného procesu bez hrozby násillia. Ministerstvu zase poskytla konzultantov a konzultantky, ktorí pomáhali pri revízii ústavy a zákonov obsahujúcich diskriminačné klauzuly a pri implementácii programov vlády zameraných na rodovú rovnosť (ibid).

V tomto období bolo iniciovaných mnoho reforiem na podporu postavenia žien v spoločnosti i sierraleonskou vládou. Ministerstvo pre sociálne záležitosti malo za úlohu zvyšovať povedomie o rodovo podmienenom násillí, rodová rovnosť bola podporovaná i v rámci policajných a vojenských jednotiek a výrazným pokrokom bolo aj stíhanie vysokopostavených členov hlavných frakcií bojujúcich v občianskej vojne, ktorí boli zodpovední za sexuálne násillie na ženách. To spolu so založením pravidelných súdov zaoberajúcich sa prípadmi sexuálneho a rodovo podmieneného násillia vyslalo jasný signál, že takéto skutky nebudú v krajine tolerované (Cornwall and Edwards, 2014). OSN v roku 2014 dospela k záveru, že v krajine bola dosiahnutá stabilita a pokrok v udržateľnom mieri a rozhodla o ukončení mandátu UNIPSIL, pričom niektoré z úloh boli presunuté na miestny tím OSN (UNIPSIL, 2022).

Po jedenástich rokoch občianskej vojny v Sierre Leone s devastačným dosahom na ženy a dievčatá v krajine bola podpora ich práv a postavenia v spoločnosti jednou z hlavných tém rozvojovej a mierovej stratégie nielen pre OSN, ale aj pre mimovládne organizácie, ženské zoskupenia i samotnú vládu krajiny. Vďaka spolupráci OSN so sierraleonskou vládou sa v rámci rodovo senzitivitynej stratégie v krajine začali právne reformy a procesy zamerané na revíziu ústavy a vypracovali národné akčné plány zamerané na implementáciu rezolúcie BR OSN č. 1325. Organizácia Spojených národov podporovala zapojenie žien do volebných procesov a vláda sa zaviazala posilňovať rodovú rovnosť v krajine i v budúcnosti.

Avšak nie všetko úsilie OSN a sierraleonskej vlády v postkonfliktnej obnove krajiny bolo úspešné. V roku 2010 prijala vláda v spolupráci s OSN Národný rodový strategický plán, ktorý slúžil ako rámec na implementáciu rodovo senzitivityných programov v krajine (UN Women, 2022d). Plán vychádzal z rezolúcií BR OSN č. 1325 (2000) a č. 1820 (2008). Jeho implementáciu výrazne obmedzila epidémia eboly v krajine, mnohé strategické ciele sa nedosiahli (PeaceWomen, 2022). OSN spolupracovala so sierraleonskou vládou aj pri legislatívnych reformách s cieľom posilniť práva žien v spoločnosti. Ženy však v niektorých prípadoch nemohli svoje práva efektívne uplatňovať. Dôvodom boli protichodné ustanovenia v ústave Sierry Leone. Tá napríklad na jednej strane zakazovala diskrimináciu na základe pohlavia, na strane druhej však bránila uplatňovať túto zásadu na zákony týkajúce sa adopcií, manželských zväzkov či majetku. OSN tiež poskytovala vláde podporu pri presadzovaní zákona, ktorý mal zabezpečiť 30-percentnú kvótu na zastúpenie žien v politike a vo verejnej sfére. Aj táto iniciatíva sa však v danom období stretla s námietkami zo strany Výboru pre revíziu ústavy (Cornwall and Edwards, 2014). Ďalším príkladom nedostatočnej efektivity rodovej stratégie v Sierre Leone bolo rozdelenie finančných a personálnych zdrojov. Príslušné ministerstvo uskutočnilo mnoho opatrení na posilnenie postavenia žien v spoločnosti a zvýšenie kvality ich života. Patrilo však k najmenej vplyvným ministerstvám v krajine a rozdelenie finančných i ľudských zdrojov na jeho rodové programy nebola dostatočná (The Republic of Sierra Leone, 2012). Problémom bola i neexistujúca funkcia rodového poradcu alebo poradkyne v rámci personálu UNIPSIL. Jeho úlohy v krajine prebral národný profesionálny úradník pre občianske záležitosti, ktorého právomoci však boli v porovnaní s rodovým poradcem obmedzenejšie a nedisponoval rozhodovacími právomocami. Nedostatok zamestnancov a zamestnankýň mala aj samotná UN Women, ktorá bola v krajine vedúcou agentúrou zodpovednou za podporu postavenia žien (Cornwall and Edwards, 2014).

Napriek niekoľkým zlyhaniam zo strany OSN i samotnej vlády v Sierra Leone je potrebné vziať do úvahy, že spoločnosť v tejto krajine sa po stáročia vyznačovala patriarchálnym systémom, ktorý je dodnes zakorenený v mnohých sférach spoločenského a kultúrneho života (UN Women, 2017). Snaha krajiny riešiť problematiku rodovej rovnosti je preto veľmi dôležitá a asistencia OSN v tomto procese bola pre ňu veľkým prínosom a naštartovala agendu posilňovania práv žien aj do budúcnosti. Vtedajší generálny tajomník OSN Pan Ki-mun označil misiu UNIPSIL za jeden zo svetovo najúspešnejších príkladov postkonfliktnej obnovy, udržiavania a budovania mieru, s badateľným pokrokom zvyšujúcim stabilitu a dlhodobý rozvoj. Značný progres podľa generálneho tajomníka dosiahla Sierra Leone aj v oblasti práv žien a dievčat, zhodnotil však, že v tejto oblasti zostáva aj veľa výziev – opätovne zdôraznil dôležitosť rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (United Nations, 2014). OSN uvádza, že vďaka jej prítomnosti má dnes Sierra Leone vybudované inovatívne, zodpovedné a transparentné inštitúcie, ktoré sú schopné reagovať na rodové otázky, presadzovať dodržiavanie ľudských práv a chrániť dievčatá a ženy v spoločnosti (United Nations, 2022c).

Ako sme už spomenuli, úspech mierovej misie vo veľkej miere závisí od efektívne využitého integračného prístupu OSN, ktorý by mal do aktivít organizácie zapájať lokálne obyvateľstvo. Organizácii Spojených národov sa v Sierra Leone podarilo dosiahnuť mier, no jej snahy zohľadňovať rodové otázky pri budovaní mieru ženské organizácie kritizovali. Tie v súvislosti s postkonfliktnou obnovou krajiny zastávali tzv. *empowerment approach* (Cornwall and Edwards, 2014). Podstatou tohto prístupu presadzovaného feministkami a feministami a ich organizáciami je dosiahnuť mier prostredníctvom zapájania miestnych žien a organizácií venujúcich sa ženským právam. Tento prístup sa snaží bojovať proti patriarchálnej ideológii a základným príčinám konfliktu tým, že do budovania mieru zapojí ženy, ktoré sú v krajine dlhodobo neformálne angažované. Tieto ženy rozumejú problémom a potrebám komunity, jej jednotlivých menších a zraniteľných skupín a poskytujú im podporu v čase, keď muži bojujú. Budovanie feministického mieru by teda malo zahŕňať podporu ženských organizácií a snahu umožniť im prevziať vedenie pri budovaní mieru. Aby mohli byť efektívne adresované potreby žien a dievčat, z ktorých mnohé boli obeťami vojnového konfliktu, je potrebné využiť odborné znalosti a poradenstvo feministických organizácií (Smyth, Hersi, Baldoumus and Tonelli, 2020). „*Empowerment approach*“ teda predpokladá politickú a sociálnu transformáciu a zmenu existujúcich štruktúr a inštitúcií, ktoré umocňujú rodovú diskrimináciu, a požaduje individuálne i skupinové posilnenie postavenia žien v spoločnosti.

Nespokojnosť sierraleonských ženských organizácií teda spočívala najmä v nedostatočnom tlaku vyvíjanom na štrukturálne zmeny, ktoré feministický prístup považuje za základ procesu podpory rodovej rovnosti. Kritika sa týkala i nedostatočného rozdelenia finančných a personálnych zdrojov na programy zamerané na rodovú rovnosť. Hoci v krajine dosiahli pokrok v právnej či politickej oblasti a uskutočnili sa programy a opatrenia zamerané na posilňovanie postavenia žien, Organizácii Spojených národov sa nepodarilo dosiahnuť potrebné zmeny v tradičných sociálnych normách a chápaní prerozdelenia úloh žien a mužov v spoločnosti (Cornwall and Edwards, 2014).

## ● Záver

V priebehu rokov podnikli členské štáty OSN významné kroky na dosiahnutie cieľov organizácie v oblasti rodovej rovnosti a posilnenia práv žien a dievčat naprieč kontinentmi. Organizácia Spojených národov – a predovšetkým jej špecializovaná organizácia UN Women – je dnes považovaná za svetového lídra v oblasti rodovej rovnosti. Vytváraním programov, politik a noriem presadzujúcich dodržiavanie ľudských práv žien a dievčat sa snaží zabezpečiť, aby všetky ženy i dievčatá mali priestor na využitie svojho potenciálu. Cesta k dosiahnutiu úplnej rovnosti pohlaví je však ešte dlhá a napriek tomu, že aktivity zamerané na posilnenie rodovej rovnosti patria dnes medzi hlavné priority OSN, je potrebné, aby organizácia aj naďalej reagovala na nové výzvy a do ich riešení zapájala ženy na formálnych i neformálnych úrovniach.

Podľa indickej aktivistky a feministky Srilathy Batliwaly (2007) zohrala štvrtá konferencia o ženách v Pekingu kľúčovú úlohu pri zmene vnímania konceptu „empowerment“, keď ho predstavila štátnym aktérom a vládam krajín. S cieľom preukázať progresívny prístup k rodovým otázkam začali rýchlo používať tento pojem vo svojich stratégiách, čím sa postupne začal meniť jeho prvotný a skutočný význam. Odpoveď na otázku, prečo sa koncept rodovo senzitívneho budovania mieru, ktorý v Sierra Leone uplatňovala vláda v spolupráci s OSN, nestretol so spokojnosťou žien a ženských organizácií, ktoré mali byť hlavnými „užívateľkami“ takejto stratégie, môže byť vysvetlená rozdielnym ponímaním konceptu posilnenia postavenia žien. Na rodovú rovnosť by OSN mala nazerať „mainstreamovým“ pohľadom a mala by mať na pamäti, že „empowerment“, a teda posilnenie postavenia žien, má byť spoločensko-politickým procesom a jeho cieľom má byť presun politickej, sociálnej a ekonomickej moci medzi jednotlivcami a sociálnymi skupinami a naprieč nimi (Batliwala, 2007).

# Praktické cvičenia

---

## Cvičenie č. 1:

---

**Cieľom tohto cvičenia je pomôcť študentom a študentkám uvedomiť si prítomnosť rodovej nerovnosti počas konfliktov a rozvíjať ich empatiu. Cvičenie zároveň poskytuje študentom a študentkám možnosť zamyslieť sa, ako by mohli prostredníctvom globálnej diplomacie a politickej angažovanosti prispieť k posilneniu postavenia žien vo vybranej krajine.**

Od začiatku ruskej invázie vo februári 2022 utieklo z Ukrajiny do susedných krajín pred vojnou vyše 10 miliónov ľudí. Až 90 percent z nich tvoria ženy s deťmi, ktoré sú vystavené rodovo špecifickým rizikám. To si vyžaduje naliehavú rodovo senzitívnu reakciu medzinárodného spoločenstva s cieľom zabezpečiť, že špecifické práva a potreby žien a dievčat budú zohľadnené a adresné.

Ženské organizácie pôsobiace na Ukrajine a v susedných krajinách aktívne fungujú aj počas vojny a sú odhodlané podporovať ukrajinské ženy a dievčatá. UN Women, ktorého predstaviteľkou na Ukrajine je Erika Kvapilová, sa taktiež zaviazal chrániť ukrajinské ženy a dievčatá pred následkami vojny a využiť každú príležitosť na podporu ich zastúpenia vo všetkých rozhodovacích procesoch týkajúcich sa deeskalácie konfliktu, zmierňovania jeho dosahu na obyvateľstvo a v iných procesoch v snahe zabezpečiť mier a bezpečnosť pre ľudí na Ukrajine a mimo nej. V krajine tiež pôsobí Misia OSN na monitorovanie ľudských práv.

## Zadanie:

Začnite spustením krátkeho videa publikovaného špecializovaným Orgánom OSN pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien (UN Women), ktoré nájdete na tomto linku:

[https://www.youtube.com/watch?v=q9ufd0Vdl7g&feature=emb\\_title](https://www.youtube.com/watch?v=q9ufd0Vdl7g&feature=emb_title).

Po zahliadnutí videa si predstavte, že ako delegát alebo delegátka z Ukrajiny a advokát alebo advokátka za práva ukrajinských žien a dievčat vystúpíte na špeciálnom zasadnutí Valného zhromaždenia na pôde OSN. Chcete zvýšiť povedomie medzinárodného spoločenstva o následkoch ozbrojeného konfliktu na ženy a dievčatá a vyzvať OSN a jej špecializované agentúry na akciu. Rozdelte sa na skupiny a spoločne sa zamyslite, čo by ste vo svojom príhovore predniesli Valnému zhromaždeniu OSN. Následne obsah príhovoru zhrňte spolužiakom a spolužiačkam. Pri tvorbe stanoviska si môžete pomôcť týmito otázkami:

- a) Ako chápete tvrdenie, že vojna má na ženy a dievčatá špecifický a disproportčný dosah? V čom sú následky vojny špecifické pre ukrajinské ženy? Ako sú porušované ich základné ľudské práva? Akým rodovo špecifickým rizikám sú vystavené na Ukrajine a v susedných krajinách, kde sú nútené hľadať útočisko? Aké dôsledky bude mať vojna na ženy a dievčatá i po jej skončení?
- b) Čo rozumiete pod pojmom rodovo senzitívny prístup? Komu by mal UN Women, pôsobiaci na Ukrajine i v susedných krajinách, adresovať problémy týchto žien a dievčat? Aké iné špecializované orgány by mala OSN zapojiť?
- c) Prečo je dôležité, aby OSN podporovala reprezentáciu ukrajinských žien v rozhodovacích pozíciách a vládnych funkciách? V čom sa môže líšiť ich perspektíva na riešenie konfliktu? Prečo je dôležité, aby OSN zapojila ženy a dievčatá do mierových procesov a postkonfliktnej obnovy krajiny?

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Cieľom tohto cvičenia je pomôcť študentom a študentkám naučiť sa kriticky zhodnotiť spoločenskú situáciu a navrhnúť realistické riešenia na jej zlepšenie. Študentom a študentkám zároveň umožňuje precvičiť si kreativitu a prezentáciu svojich myšlienok a názorov pred širšou verejnosťou.**

Organizácia Spojených národov zorganizovala v rokoch 1975 až 1995 štyri svetové konferencie o ženách. Štvrtá a doposiaľ posledná svetová konferencia o ženách konajúca sa v roku 1995 v Pekingu je považovaná za kľúčový moment v agende rodovej rovnosti vo svete. Výsledkom konferencie bolo jednomyselné prijatie Pekinskej deklarácie a akčnej platformy, ktorú prijalo 189 krajín sveta, medzi nimi i Slovenská republika. Týmto dokumentom si krajiny vytýčili strategické ciele zamerané na posilnenie postavenia žien v dvanástich oblastiach:

1. Ženy a chudoba
2. Výchova a vzdelávanie žien
3. Ženy a zdravie
4. Násilie páchané na ženách
5. Ženy a ozbrojené konflikty
6. Ženy a ekonomika
7. Ženy pri moci a rozhodovaní
8. Inštitucionálny mechanizmus napredovania žien
9. Ľudské práva žien
10. Ženy a médiá
11. Ženy a životné prostredie
12. Práva dievčat (detí)

Po prijatí Pekinskej deklarácie a akčnej platformy nasledovala séria päťročných revízií a skúmaní výsledkov dosiahnutých v týchto oblastiach. Posledná revízia sa konala v roku 2020 počas 64. zasadnutia Komisie pre postavenie žien.

## Zadanie:

Predstavte si, že sa dnes koná ďalšie zasadnutie Komisie pre postavenie žien, ktorého úlohou je opätovná revízia plnenia záväzkov Pekinskej deklarácie a akčnej platformy. Ako diplomatky a diplomati reprezentujúci na zasadnutí Slovenskú republiku máte za úlohu zhodnotiť súčasný stav rodovej rovnosti v spomínaných oblastiach. Rozdelte sa na skupiny, pričom každá skupina si vyberie jednu z dvanástich oblastí, na ktorú sa chce zamerať. V rámci skupín diskutujte, ako vnímate stav rodovej rovnosti vo vybranej oblasti na Slovensku a v prípade potreby navrhnete komisii kroky na zlepšenie postavenia žien. Svoje názory prezentujte spolužiakom a spolužiačkam.

Pomôcť si môžete celým znením Pekinskej deklarácie a akčnej platformy: [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA\\_E\\_Final\\_WEB.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf).

## Otázky na zamyslenie:

1. Boli rodovo senzitívne zmeny v jazyku Všeobecnej deklarácie ľudských práv dôležitým krokom smerom k posilneniu postavenia žien? Ak áno, prečo?
2. Aké významné ženské osobnosti či hnutia bojujúce za práva žien v súčasných dejinách poznáte? Na aké problémy poukazujú? Aký je ich prínos k posilneniu postavenia žien v spoločnosti? Oplyvňujú výsledky ich snáh aj priamo vás osobne?
3. Čo rozumiete pod pojmom udržateľný rozvoj? Prečo bola, podľa vášho názoru, medzi Ciele udržateľného rozvoja OSN zaradená i rodová rovnosť? Ako chápete vzťah medzi udržateľným rozvojom a rovným postavením žien a mužov?
4. Ako si vysvetľujete vzťah medzi zapojením žien do mierových procesov a vyššou pravdepodobnosťou udržateľnosti mieru?
5. Aké súčasné hnutia bojujúce za rodovú rovnosť a práva žien poznáte? Na aké problémy sa snažia poukázať?
6. Myslíte si, že s vyšším zapojením žien do vládnych funkcií by bolo vo svete menej konfliktov? Ak áno, prečo?



# Zoznam použitej literatúry

- Batliwala, S. (2007) ‘Taking the Power out of Empowerment: An Experiential Account’, *Development in Practice*, 17(4/5), pp. 557–559. Available at: <http://www.jstor.org/stable/25548253> (Accessed: 1 Septmteber 2022).
- Coomaraswamy, R. (2015) *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325*. p. 49. Available at: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20\(1\).pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20(1).pdf) (Accessed: 30 August 2022).
- Cornwall, A. and Edwards, J. (2014) *Feminisms, Empowerment and Development*. London: Zed Books Ltd, pp. 77-81.
- Dyfan, I. (2003) *Sierra Leone Case Study*. New York: International Women’s Tribune Centre. Available at: <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/peace2003/reports/EP5Dyfan.PDF> (Accessed: 1 September 2022).
- Encyclopedia Britannica (2022) *Eleanor Roosevelt*. Available at: <https://www.britannica.com/biography/Eleanor-Roosevelt> (Accessed: 1 September 2022).
- Gizelis, T. (2009) ‘Gender Empowerment and United Nations Peacebuilding’, *Journal of Peace Research*, 46(4), pp. 505-510. Available at: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/reconpbpk-wps\\_genderempowermentunpeacebuilding\\_gizelis\\_2009\\_0.pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/reconpbpk-wps_genderempowermentunpeacebuilding_gizelis_2009_0.pdf) (Accessed: 1 September 2022).
- Goodhand, J. (2001) *Violent conflict, poverty, and chronic poverty*. CPRC Working Paper 6. Available at: [https://www.files.ethz.ch/isn/128062/WP06\\_Goodhand.pdf](https://www.files.ethz.ch/isn/128062/WP06_Goodhand.pdf) (Accessed: 1 September 2022).
- Chopra, D. and Mueller, C. (2016) ‘Introduction: Connecting Perspectives on Women’s Empowerment’, *IDS Bulletin*. 47(2), pp. 38-39. Available at: [https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/9691/IDSB\\_47\\_1A\\_10.190881968-2016.122.pdf?sequence=1](https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/9691/IDSB_47_1A_10.190881968-2016.122.pdf?sequence=1) (Accessed: 1 September 2022).
- Jain, D. (2017) ‘Women of the South: Engaging with the UN as a diplomatic manouvre’, in Cassidy, A. J. (ed.) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge, p. 73.
- Kenkel, K. (2013) ‘Five generations of peace operations: from the „thin blue line“ to „painting a country blue“’, *Revista Brasileira de Política Internacional*, 56(1), p. 132. Available at: <https://www.scielo.br/j/rbpi/a/mTGnK7hRXJBMjvmQmdQCZrh/?lang=en&format=pdf> (Accessed: 1 September 2022).
- McFerson, H. (2011) ‘Women and Post-Conflict Society in Sierra Leone’, *Journal of International Women’s Studies*, 12(4), pp. 130-131. Available at: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol12/iss4/9/> (Accessed: 1 September 2022).
- Mendez, S. and Cueto, G. (2003) *Notable Caribbeans and Caribbean Americans: A Biographical Dictionary*. Westport: Greenwood Press, p. 49.
- Mlambo-Ngcuka, P. (2017) ‘Becoming UN Women: A journey in realizing rights and gaining global recognition’, in Cassidy, A. J. (ed.) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge, p. 173.

- Office of the High Commissioner for the Human Rights (2018) *The role of women in shaping the Universal Declaration of Human Rights*. Available at: <https://www.ohchr.org/en/stories/2018/03/role-women-shaping-universal-declaration-human-rights> (Accessed: 1 September 2022).
- OSN (1945) *Charta Organizácie Spojených národov*. Available at: [http://mepoforum.sk/wp-content/uploads/2015/01/Charta\\_OSN\\_sk.pdf](http://mepoforum.sk/wp-content/uploads/2015/01/Charta_OSN_sk.pdf) (Accessed: 1 September 2022).
- OSN (1948) *Všeobecná deklarácia ľudských práv*. Available at: <https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/UDHRvSVK.pdf> (Accessed: 1 September 2022).
- PeaceWomen (2022) *Why Women Peace and Security? Background*. Available at: <http://peacewomen.org/why-WPS/solutions/background> (Accessed: 1 September 2022).
- Smyth F., Hersi A., Baldoumus A. and Tonelli A. (2020) *Transforming power to put women at the heart of peacebuilding*. Oxford: Oxfam GB, p. 30.
- The Republic of Sierra Leone (2012) *The Second Joint Progress Report on the Agenda for Change: June 2010 – June 2011*. p. 77. Available at: [https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/sl\\_second\\_joint\\_progress\\_report.pdf](https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/sl_second_joint_progress_report.pdf) (Accessed: 1 September 2022).
- UNIPSIL (2022) *Background: The Conflict in Sierra Leone and the Engagement of the United Nations*. Available at: <https://unipsil.unmissions.org/background> (Accessed: 1 September 2022).
- UN Women (2017) *Sierra Leone Steps It Up For Gender Equality*. Available at: <https://africa.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2017/02/sierra-leone-steps-it-up-for-gender-equality> (Accessed: 1 September 2022).
- UN Women (2022a) *About UN Women*. Available at: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women> (Accessed: 1 September 2022).
- UN Women (2022b) *World Conferences on Women*. Available at: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Accessed: 1 September 2022).
- UN Women (2022c) *Commission on the Status of Women*. Available at: <https://www.unwomen.org/en/csw> (Accessed: 1 September 2022).
- UN Women (2022d) *National Gender Strategic Plan*. Available at: <https://evaw-global-database.unwomen.org/fr/countries/africa/sierra-leone/2010/national-gender-strategic-plan-2010-2013> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations (1975) *World Conference of the International Women's Year: 19 June-2 July 1975, Mexico City, Mexico*. Available at: <https://www.un.org/en/conferences/women/mexico-city1975> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations (2014) *Transcript of the Secretary-General's remarks at Joint Press Conference with President of Sierra Leone*. Available at: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/press-encounter/2014-03-05/transcript-secretary-generals-remarks-joint-press-conference> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations (2022a) *History of the UN*. Available at: <https://www.un.org/un70/en/content/history/index.html> (Accessed: 1 September 2022).

- United Nations (2022b) *Human Rights Day – Women who shaped the Universal Declaration*. Available at: <https://www.un.org/en/observances/human-rights-day/women-who-shaped-the-universal-declaration> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations (2022c) *The United Nations in Sierra Leone*. Available at: <https://sierraleone.un.org/en/about/about-the-un> (Accessed: 2 December 2022).
- United Nations (2022d) *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Available at: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations (2022e) *Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2000) *Resolution 1325 (2000)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1325> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2008) *Resolution 1820 (2008)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1820> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2009a) *Resolution 1888 (2009)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1888> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2009b) *Resolution 1889 (2009)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1889> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2010) *Resolution 1960 (2010)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1960> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2013a) *Resolution 2106 (2013)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2106> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2013b) *Resolution 2122 (2013)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2122> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2015) *Resolution 2242 (2015)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2242> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2019a) *Resolution 2467 (2019)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2467> (Accessed: 1 September 2022).
- United Nations Security Council (2019b) *Resolution 2493 (2019)*. Available at: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2493> (Accessed: 1 September 2022).
- Yar, L. (2020) 'Emancipácia ako zásadný motív boja na severovýchode Sýrie', *Obrana a strategie*, 20(2), pp. 23-44. Available at: <https://www.obranaastrategie.cz/cs/archiv/rocnik-2020/2-2020/clanky/kurdske-bojovnicko-v-syrii-v-boji-proti-isis-a-po-nom.html> (Accessed: 1 September 2022).
- Zinsser, J. (1990) 'The United Nations Decade for Women: A Quiet Revolution', *The History Teacher*, 24(1), pp. 19-29. Available at: [https://www.jstor.org/stable/494202?read-now=1&seq=2#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/494202?read-now=1&seq=2#page_scan_tab_contents) (Accessed: 1 September 2022).

## Odporúčaná literatúra

- Coomaraswamy, R. (2015) *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1235*. Ohio: AGS Custom Graphics.
- Cornwall, A. and Edwards, J. (2014) *Feminisms, empowerment and development*. London: Zed Books.
- Goldstein, S., J. (2001) *War and Gender: How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MacGinty, R. et al. (2014) *Peacebuilding*. Los Angeles: Sage Publications.

### O autorke

**Ing. Barbora Legényová** je absolventkou študijných programov medzinárodné ekonomické vzťahy a hospodárska diplomacia Fakulty medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave. Počas štúdia sa venovala témam riešenia otázok rodovej rovnosti v kontexte OSN v oblasti udržateľného rozvoja a operácií na budovanie mieru. V súčasnosti pôsobí v Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku.



# **Ako zvýšiť úroveň rodovej inklúzie v diplomacii: odporúčania a príklady dobrej praxe**

**Alexandra Madarászová  
Ivana Uličná**

## ABSTRAKT

Táto kapitola poskytuje prehľad efektívnych riešení a opatrení na zvyšovanie úrovne rodovej rovnosti a inklúzie v diplomacii. Na úvod analyzuje historicko-spoločenské, kultúrne a inštitucionálne bariéry, ktoré bránia ženám a marginalizovaným skupinám kariérne napredovať. Kapitola poukazuje na to, že súčasný systém nie je meritokratický, pretože muži ťažia z historickej výhody a tradičných rodových stereotypov zakorenенých v spoločnosti, zatiaľ čo ženy sú stavané do pozície, že musia svoju prítomnosť na vysokých pozíciách v diplomacii obhájiť a dokázať svoju kompetentnosť. Odporúčania sa dotýkajú najmä týchto opatrení: prijatie feministickej zahraničnej politiky, zavedenie rodových kvót, posúvanie verejnej diskusie o rodovej rovnosti v diplomacii od nedostatočného zastúpenia žien k nadmernému zastúpeniu mužov, vykonanie rodového auditu, zavedenie transparentného výberového konania, podpora rodinného života žien aj mužov, organizovanie školení a poskytovanie mentoringu, zvyšovanie povedomia prostredníctvom médií, zabezpečenie rovného prístupu k informáciám a používania rodovo citlivého jazyka. Implementácia uvedených odporúčaní môže výrazne prispieť k zlepšeniu súčasného stavu rodovej rovnosti smerom k princípom rovnosti, inklúzie a diverzity.

## ● Inklúzia a diverzita v súčasnej diplomacii – realita či utópia?

Oproti minulosti, keď bolo pracovné prostredie vo verejnej sfére veľmi homogénne, t. j. zastúpené prevažne mužmi, sa dnes situácia v politike a diplomacii vyvíja pozitívnejším smerom. Čoraz viac žien zastáva rôznorodé politické funkcie, reprezentuje svoju krajinu v zahraničí, podieľa sa na mierových procesoch či spolurozhoduje o otázkach národnej a medzinárodnej bezpečnosti. Svoju úlohu v tomto smere zohrali snahy ženských hnutí, ktoré sa dlhé obdobie zasadzovali za rovnosť mužov a žien a ktorých snahy vyústili okrem iného do prijatia mnohých

medzinárodných zmlúv, ktoré vyzdvihujú nutnosť zvýšeného zastúpenia žien a iných marginalizovaných skupín v rozhodovacích procesoch. Myšlienkový posun smerom k princípom rovnosti a tolerancie taktiež vyvolalo prijatie princípov feministickej zahraničnej politiky viacerými krajinami, ktoré sa aktívne podieľajú na šírení povedomia o význame inklúzie a diverzity vo verejnej sfére, výhodnej pre všetkých – od jednotlivcov po štáty i medzinárodné spoločenstvo. Význam a pozitívny vplyv inklúzie a diverzity nielen v pracovnom prostredí je už vedecky potvrdeným faktom (Vagaská, Pavlíčková, Kováčová, 2020; O'Donovan, 2018; Durant, 2020; United Nations, 2015; WHO, 2022). Diverzné tímy dosahujú všeobecne lepšie výsledky, majú väčší názorový a odborný rozptyl, znižujú firmám a inštitúciám náklady, zvyšujú profit aj prílev cenných talentov (Zvolenská, 2020).

Aj napriek pokroku v mnohých smeroch sa však podľa štatistík diplomacia naďalej pridŕža zastaraných predstáv o rode, čo vedie k prevládajúcej marginalizácii žien a posilňovaniu rodovej nerovnosti (Cassidy, 2017). Podľa čísel zo štúdie *Women in Diplomacy Index* (2022) sú ženy stále na pozíciách veľvyslankýň v zásadnej menšine na celom svete – aktuálne tento podiel činí len 21,6 percenta veľvyslankýň zastupujúcich 40 najväčších ekonomík sveta a Európskej únie (Chehab, 2022). Podobne nepriaznivé výsledky ukazuje Gender Equality Index (2022), ktorý okrem iných parametrov hodnotí mieru zastúpenia žien v politických funkciách. Priemer krajín EÚ dosahuje z plného počtu 100 bodov len 57,2 bodu<sup>17</sup>, pričom krajiny strednej Európy dosahujú len 35,5 bodu (Fellegi, Kočí and Benešová, 2022) a Slovensko len 31,4 bodu (EIGE, 2023). Čo sa týka podielu žien na Ministerstve zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, došlo oproti predošlým obdobiam k zlepšeniu – v súčasnosti zastáva diplomatické a nediplomatické funkcie 51,6 percenta žien (Yar, 2022). Avšak z ôsmich generálnych pozícií sú len tri obsadené ženami a zo 41 riaditeľských pozícií zastáva tieto posty len 18 žien (ibid). Ešte horšie výsledky dosahujeme na úrovni zastupiteľských úradov a stálych misíí, kde má Slovenská republika len 15,7 percenta veľvyslankýň (MZVEZ SR, 2022). Tieto výsledky jasne ukazujú, že napriek miernemu posunu oproti minulosti, keď ženy nemali možnosť aktívne sa podieľať na politickom rozhodovaní, je situácia stále veľmi nevyrovnaná. Je preto nevyhnutné položiť

17 Index domény moci meria rodovú rovnosť v rozhodovacích pozíciách naprieč politikou, ekonomickou a sociálnou sférou. Subdoména politickej moci skúma zastúpenie žien a mužov v národných parlamentoch, vo vláde a v regionálnych a miestnych zastupiteľstvách. Subdoména rodovej vyváženosti v ekonomickom rozhodovaní sa meria podielom žien a mužov v správnych radách najväčších národne registrovaných spoločností kótovaných na burzách cenných papierov a národných centrálnych bankách (EIGE, 2023).



si otázku, čo spôsobuje tento stav, ktorý nepriamo diskriminuje ženy, hoci majú rovnaké schopnosti, vzdelanie i potenciál vstúpiť do sveta diplomacie a reprezentovať svoju vlasť doma i v zahraničí. Ešte aj v 21. storočí musia ženy denne bojovať s rôznymi historickými, kultúrnymi, politickými, spoločenskými či inštitucionálnymi prekážkami, ktoré brzdia ich ambície či kariérny rozvoj, alebo ktoré v mnohých prípadoch znamenajú pozastavenie ich diplomatickej kariéry. Na dosiahnutie rodovej rovnosti v politike a diplomácii je preto nutné tieto bariéry definovať a aktívne pracovať na ich odstránení. Nasledujúca stať prináša súhrn hlavných bariér (Sandberg, 2019; Maguire, 2018; Lipman, 2018), ktorým čelia ženy v diplomácii.

## ● Bariéry ako faktor rodovej nerovnosti v diplomácii

Vo všeobecnosti sú najčastejšou a najrozšírenejšou prekážkou pre ženy na pracovisku pretrvávajúce *predsudky a stereotypy*, ktoré zväčša vznikajú na základe historicko-spoločenských očakávaní, akú úlohu majú v spoločnosti ženy zastávať, aké činnosti sú im predurčené, aké majú vrodene vlastnosti a ako sa majú správať k svojmu okoliu. Hoci názory o biologických predispozíciách už boli mnohými štúdiami vyvrátené (Kreft, Niklasson and Towns, 2022), musia ženy ešte aj v 21. storočí bojovať s predsudkami (Sandberg, 2019), ktoré sa týkajú materstva (tzv. *maternal bias*), ich výkonu (tzv. *performance bias*), ich schopností vyrovnávať sa mužom (tzv. *attribution bias*), musia sebe i ostatným dokazovať, že i ony si zaslúžia pozornosť vedenia a nadriadených, že sú rovnako prínosné pre kolektív a zaslúžia si tak rovnaké zaobchádzanie či príležitosti (tzv. *affinity bias*). Ak sa aj ženy dostanú na vedúcu pozíciu, veľakrát čelia výčitkám, že zapreli svoje „ženské“ vlastnosti a správajú sa skôr ako muži a ľuďom sa „nepáčia“ (tzv. *likeability bias*), čo na jednej strane môže rozvíjať ich pochybnosti o vlastných schopnostiach a na strane druhej tiež negatívne ovplyvňovať ich psychické zdravie. Častým javom je i existencia nepriamej formy diskriminácie, ktorá je často prítomná v oblastiach, ktoré kedysi fungovali čisto podľa maskulínnych pravidiel. To sa môže prejavovať rôznymi spôsobmi – vytváraním maskulínnej kultúry na pracovisku, častejším povýšením mužov, pridelením menej lukratívnej práce ženám či vylúčením žien z kruhu významných spoločenských sietí a kontaktov (Tyler, Blizzard and Crane, 2014).

Ženy musia podobným úskaliám čeliť aj v diplomacii, v ktorej sú však navyše prítomné mnohé ďalšie prekážky vyplývajúce z charakteru tejto oblasti (Dewi, 2018). Jednou veľkou kategóriou bariér je **faktor rodinného života**. Zosúladenie osobného a pracovného času sa v kontexte diplomacie výrazne komplikuje, pretože pracovná doba nie je tradične nastavená na osemhodinový štandard. Bežný pracovný deň zvykne trvať od rána do neskorého večera v závislosti od aktuálnej situácie či kontextu (Petö, 2015). Zároveň je nutné zohľadniť, že značná časť práce diplomatického zboru sa deje v zahraničí, čo môže predstavovať komplikácie pre partnerský život či ženy s deťmi. Dôležitým prvkom práce diplomatky je totiž časová flexibilita, čo v praxi často znamená nutnosť odkladu osobných záležitostí v záujme výkonu svojej profesie, či dokonca náhle opustenie rodiny na dlhé týždne v prípade nutných a neočakávaných povinností. Všetky tieto aspekty vyvíjajú na ženy a ich rodiny veľký tlak (Folke and Rickne, 2020). Problém nastáva i v prípade, keď partneri a manželia nie sú ochotní nasledovať svoje partnerky a manželky – diplomatky do cudziny (Dewi, 2018). Pre mnohých mužov, najmä tých, ktorí boli vychovávaní v maskulínnej a patriarchálnej spoločnosti, je totiž nepredstaviteľné, aby sa stali plnohodnotnými diplomatickými manželmi (Rahman, 2011), pretože podľa konzervatívnych noriem je muž tým, kto sa považuje za hlavu domácnosti a živitela rodiny. Pozícia diplomatického manžela je tak v mnohých prípadoch vnímaná ako podradná a pre mnohých neprijateľná (Dewi, 2018). Situácia je ešte komplikovanejšia, ak si obaja manželia budujú kariéru v diplomacii a nie je im umožnená práca na rovnakej misii, či dokonca v rovnakej krajine (Rahman, 2011). V tomto smere je preto nevyhnutná podpora rodiny, ktorá ak chýba, je diplomatická kariéra ženy v značnom ohrození. Absencia efektívnych nástrojov vo viacerých krajinách EÚ, ktoré by v tomto smere podporili rodovú rovnosť, preto znamená, že mnoho mladých žien uprednostní rodinu pred kariérou a predčasne sa vzdá svojich profesijných cieľov a snov. Súčasný rámec tak sčasti znevýhodňuje ženy tým, že ignoruje štrukturálne prekážky, ktoré obmedzujú ich pracovné príležitosti a podceňuje praktické ťažkosti a kultúrne očakávania, ktoré ženám komplikujú skĺbenie svojho zamestnania s domácimi povinnosťami (Tyler, Blizzard and Crane, 2014).

Ďalšou kategóriou bariér sú **štrukturálne a inštitucionálne faktory**, kam sa zaraďujú problémy spojené s výberovým konaním a prijímacími postupmi, ktoré sú i v rezorte diplomacie často obmedzené a netransparentné. Nedostatok informácií, nízka miera transparentnosti či nejasné hodnotiace postupy pri výberových konaniach môžu výrazne prispievať k nerovnostiam, a to najmä vedomým či podvedomým uprednostňovaním mužov na obsadenie lukratívnejších pozícií (Maguire, 2018). Strnulé prijímacie postupy tak môžu spôsobiť praktické

i psychologické oslabenie pozície žien v diplomacii a odradiť ďalšie kandidátky od ambícií preraziť vyššie. S tým úzko súvisí aj *sklenený strop*, ktorý bráni vysokokvalifikovaným ženám uspieť a obsadiť najviac rešpektované diplomatické posty. Veľkou a naďalej citlivou či dokonca tabuizovanou témou je problematika *sexuálneho obťažovania* na pracovisku (Shahid, 2022). Aj napriek tomu, že sexuálne obťažovanie na pracovisku ani dnes nie je ojedinelým javom, hovorí sa o ňom veľmi málo, čo vyvoláva mylný dojem, že spoločnosť tento problém už prekonala (ibid). Sexuálne obťažovanie negatívne ovplyvňuje nielen pracovný výkon, ale i psychické zdravie obetí, a je preto povinnosťou každej zamestnávajúcej inštitúcie zaistiť odstránenie akéhokoľvek nevhodného správania na pracovisku.

Poslednou, no rovnakou relevantnou kategóriou bariér, sú **komunikačné a informačné bariéry**. Tým sú myslené rozdiely v prístupe mužov a žien k informáciám a zdrojom. Ako uvádza Maguire (2018), mnohé nedostatočne zastúpené skupiny vrátane žien majú menšiu pravdepodobnosť, že budú mať otvorený prístup k formálnym i neformálnym sieťam kontaktov, k zdrojom informácií a vzorom či mentorom, ktorí by ich viedli v úvodných etapách ich profesionálnej kariéry. Problémom je i existencia tzv. *mužských klubov*, z ktorých majú primárny úžitok najmä muži, a to z hľadiska možnosti zúčastňovať sa neformálnych, no veľmi dôležitých stretnutí (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020). Tieto siete vytvárajú kultúru vylúčenia a môžu tak pre ženy znamenať problém v získavaní povýšenia zodpovedajúceho ich talentu, kvalifikácii, skúsenostiam a odpracovaným rokom. Ďalšou prekážkou je už spomínaný *mentoring* – ak mentoring nie je inštitucionalizovaný, ale prebieha iba neformálne, tendenciou je, že muži na vyšších pozíciách si najčastejšie vyberajú na mentorovanie mladších mužov. Jedným z predsudkov je atribút podobnosti, podľa ktorého zvyknú ľudia inklinovať viac k tým, ktorí sa im podobajú alebo s ktorými sa vedľa stotožniť. Mentori si podvedome vyberajú zamestnancov, ktorí sú im blízki vystupovaním či povahou, inými slovami, ak sa najmä starší muži identifikujú skôr s mladými mužmi ako so ženami. Ďalším dôvodom však je aj potenciálna hrozba klebiet, ktoré vznikajú, ak starší muž začne tráviť čas s mladšou ženou. Aby sa teda vyhli podozreniam, zvyknú si muži na vyšších pozíciách vyberať na neformálny mentoring mladších mužov, čo opäť znevýhodňuje ženy (Lipman, 2018).

Ak aj žena dostane možnosť využiť vedomosti a znalosti mentora – muža, je automaticky ochudobnená o skúsenosti a odborné rady, ktoré na pracovisku zažívajú ženy. Absencia žien v pozícii mentoriek tak spôsobuje, že ženy nevidia pohľad druhej strany, nie sú upozornené na možné riziká či výzvy vyplývajúce

z konkrétneho pracovného prostredia pre ženy, a strácajú možnosť zdôveriť sa niekomu, kto je lepšie pripravený pochopiť ich potreby.

Pozornosť by mala byť venovaná i **funkcii jazyka pri vytváraní a udržiavaní rodových stereotypov** v spoločnosti. Rodovo podmienený jazyk má negatívny vplyv na postavenie žien v spoločnosti, ktoré vďaka využívaniu takéhoto typu reči v mentálnych reprezentáciách zanikajú (Menegatti and Rubini, 2017). Aby sa v tomto smere znížili negatívne následky nesprávnej voľby komunikačného štýlu, je potrebné zmeniť jazykové návyky ľudí a upozorniť ich na priaznivé účinky rodovo vyvážených výrazov (ibid). Zároveň nesmú byť tolerované akékoľvek slovné urážky, dominantný až agresívny komunikačný štýl reči či privlastňovanie si zásluh za názory, nápady či prácu žien inými kolegami alebo kolegynami (Minor, 2021). V prípade slovenského jazyka je situácia o niečo komplikovanejšia – z lexikálneho hľadiska je takmer nemožné vytvoriť rodovo neutrálne tvary existujúcich výrazov. Napriek tomu sú dostupné viaceré spôsoby, ako i zo slovenčiny spraviť rodovo citlivejší jazyk.

Všetky zmienené bariéry predstavujú vážne ohrozenie rovných príležitostí pre ženy, ktoré majú ciele a ambície presadiť sa v obore diplomacie, no ktorých vstup do rezortu a rozvoj kariéry brzdia stále prítomné prekážky. Našťastie, v súčasnosti existujú mnohé nástroje, ktoré dokážu prostredie diplomacie transformovať do inkluzívnejšej podoby a pomôcť ženám dosiahnuť rovnaké šance a príležitosti.

## ● Riešenia na zvýšenie rodovej rovnosti a inklúzie v diplomacii

Existencia právnych, sociálnych, inštitucionálnych či kultúrnych nástrojov môže v značnej miere pomôcť prekonať rodové nerovnosti zakorenené v našej spoločnosti a zvýšiť tak podiel žien na kľúčových rozhodujúcich a vedúcich pozíciách aj v diplomacii. Avšak len samo zvýšenie percentuálneho pomeru žien v diplomacii zďaleka nestačí – verejný sektor sa musí zamerať na transformáciu procesu tvorby politík tak, aby bol mužom i ženám poskytnutý rovnaký vplyv a prístup k moci na každom stupni vládnutia a v každom sektore (Cassidy, 2017). Aby sa tento cieľ podarilo uskutočniť, je nutné upriamovať pozornosť verejnosti i samotných tvorcov a tvorkyň politík na význam a dôležitosť rodových otázok a inklúzie pre jednotlivca, štáty, i spoločnosť samotnú. Nasledujúca časť ponúka prehľad možných riešení na zvýšenie úrovne rodovej rovnosti a inklúzie v diplomacii, ktoré sa opierajú o poznatky z viacerých relevantných výskumov (Cassidy,

2017; Murray, 2014; Sévery, 2004). Jednotlivé riešenia sú zoradené od tých najviac komplexných po tie najjednoduchšie s cieľom vytvoriť určitý rámec, ktorý môže byť v konkrétnom politickom prostredí aplikovaný podľa individuálnych potrieb a možností. Niektoré riešenia si vyžadujú výrazné štrukturálne zmeny, a je preto nutné ich vnímať ako podnet na budúce diskusie o celkovom smerovaní krajiny. Iné, naopak, môžu byť v súčasnom systéme implementované pomerne jednoducho – avšak ich celkový spoločenský a politický dopad je o niečo menší. V ideálnom prípade by boli využité všetky dostupné riešenia, no rôzne politické, spoločenské či kultúrne limity takéto výrazné a komplexné zmeny s najväčšou pravdepodobnosťou neumožnia. Napriek tomu je nutné vnímať akékoľvek snahy o zmenu ako žiadaný posun smerom k princípom rovnosti.

**Prijatie feministickej zahraničnej politiky (FZP).** Jedným z ambicióznejších riešení pre celkové zlepšenie politickej situácie v otázkach rodovej rovnosti v krajine je prijatie feministickej zahraničnej politiky. Implementovaním hlavných princípov tohto *multidimenzionálneho politického rámca* (Thompson and Clement, 2019) vyjadrujú krajiny vôľu pripojiť sa k spoločenskej zmene, ktorú musí v prvom kroku plošne realizovať najvyššie politické vedenie. Prijatie zodpovednosti za rodovú rovnosť ako ústrednú tému štátnej ideológie je kľúčom k prekonaniu predsudkov, stereotypov a diskriminácie na pracovisku i v spoločnosti (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020). Základ nového hodnotového rámca sa musí odvíjať od dodržiavania medzinárodných právnych predpisov, ktoré sa týkajú rodovej rovnosti, a domáce i zahraničné politiky musia byť rozvíjané tak, aby sa zachovali postupy uplatňovania rodového hľadiska vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach (Rahman, 2011). To sa týka najmä *přípravy, navrhovania, implementácie, monitorovania a hodnotenia politik, regulačných opatrení a výdavkových programov* s cieľom podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi a aktívne bojovať proti diskriminácii (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020).

Základným aspektom efektivity týchto princípov je kontrola dodržiavania stanovených zásad, cieľov a plánov tak, aby želaná zmena skutočne nastala. Z tohto dôvodu je významným prvkom *prijatie národných stratégií zameraných na implementáciu sektorových plánov pre rovnosť* na rôznych ministerstvách a v riadiacich orgánoch ústrednej a miestnej správy s následným vytvorením *špecializovaného stáleho pracovného orgánu* či *splnomocnenca/kyne* pre rodovú rovnosť a inklúziu, pod ktorého/ktorú by spadala kontrola pokroku, koordinácia stanovených princípov, monitorovanie postavenia žien v rezorte diplomacie, zabezpečenie finančných prostriedkov v rozpočte, systematické vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti či pravidelné informovanie kľúčových zástupcov

ministerstva o aktuálnom stave rodovej rovnosti (Wicke, 2004). V Slovenskej republike je už v súčasnosti vytvorená funkcia, resp. pozícia splnomocnenkyne s názvom *koordinátorka pre rodovú rovnosť, inklúziu a diverzitu*, ktorá je však zároveň i generálnou riaditeľkou sekcie ministra – v tomto smere je preto vhodné zväziť určenie samostatnej osoby, ktorá by sa problematike rodovej rovnosti a inklúzie venovala na plný úväzok. Podľa Murray (2014) by zároveň mali byť merané úspechy konkrétnych riaditeľov či riaditeľiek odborov v napĺňaní cieľov týkajúcich sa inklúzie a diverzity, a nehodnotiť tak len oddelenie ako celok, ale merať i ciele, ktoré majú v tomto smere dosiahnuť zodpovedajúci zamestnanec či zamestnankyňa. Takýmto spôsobom sa totiž zvyšuje motivácia konkrétnej osoby zodpovednej za otázky inklúzie a rovnosti, čo má pozitívny vplyv na dosahovanie vytýčených cieľov nielen jednotlivca, ale i celého oddelenia či rezortu.

Ďalším možným riešením, ako zlepšiť rodovú rovnosť v rezorte diplomacie, je sledovanie konkrétnych krajín, do ktorých sú vysielaní muži a ženy. Na úvod je nutné zdôrazniť, že akékoľvek vyslanie do zahraničia je pozíciou prestíže, pri ktorom získavajú menovaní diplomati a diplomatky značný spoločenský status. Pozícia veľvyslanca alebo veľvyslankyne je pre kariérnych diplomatov a diplomatky zväčša vrcholom diplomatickej kariéry. Pri mapovaní geografického rozmiestnenia veľvyslancov a veľvyslankyň vyšlo najavo, že muži sú oveľa častejšie vysielaní do tzv. *high-status krajín* (Townsend and Niklasson, 2017), inými slovami do lukratívnejších, ekonomicky či vojensky silnejších a strategickjších krajín, zatiaľ čo ženy zvyknú byť obsadzované na veľvyslanectvá v krajinách s nižším ekonomickým alebo vojenským statusom (Townsend and Niklasson, 2017). Okrem statusu je potrebné preskúmať aj to, do akej miery sú ženy vysielané do krajín, ktoré nemusia mať vysoký ekonomický alebo vojenský status, ale vysielajúca krajina v nich má silný štátny záujem, teda tzv. *high-stakes krajiny*. Práve *high-stakes* a *high-status* vyslania ukazujú, do akej miery vysielajúca krajina svojim diplomatkám naozaj verí. Podľa Schiemichen (2019) tak vonkoncom nestačí zvýšiť zastúpenie žien na veľvyslaneckých postoch, ale je nevyhnutné dbať i na rovné rozloženie mužov a žien na strategicky dôležitých pozíciách s najvyšším ekonomickým a vojenským postavením. Ministerstvá zahraničných vecí by preto mali podrobne sledovať i tento aspekt a na základe relevantných dát zväziť spravodlivejšie a rovnomernejšie prerozdelenie moci na týchto postoch, čím by sa výrazne zvýšila rovnosť nielen na domácom území, ale i v zahraničí.

Aby bola FZP v praxi reálna a najmä účinná, musia byť jednotlivé kroky štátu a štátnych predstaviteľov súdržné, nesmú si odporovať a musia byť zahrnuté vo všetkých relevantných štátnych oblastiach – na to musia byť vyčlenené adekvátne *ľudské, právne a finančné zdroje*, ktoré túto iniciatívu umožnia (Madarászová,

2022). Významná a prínosná je v tomto smere tiež aktívna *spolupráca s domácimi či zahraničnými aktérmi*, najmä v rovine kontroly, výmeny informácií či zdieľania relevantných skúseností, a to primárne s medzinárodnými organizáciami, neziskovým sektorom, akademickými inštitúciami či partnerskými asociáciami a združeniami z celého sveta.

Z hľadiska kontroly by mohlo byť nápomocné zverejňovanie *rodových dát/dát o úrovni inklúzie a diverzity* na ministerstvách zahraničných vecí podľa vzoru z privátneho sektora, v ktorom majú mnohé slovenské firmy povinnosť zverejňovať údaje o svojom zodpovednom podnikaní a politike diverzity a inklúzie (Nadácia Pontis, 2018). Cieľom tejto iniciatívy je zvýšenie transparentnosti vo všetkých oblastiach podnikania, budovanie dôvery a otváranie priameho dialógu so zainteresovanými stranami, čo následne vedie k znižovaniu rizika prípadného poškodenia reputácie firmy (ibid). Inými slovami, zverejňovaním takýchto dát sa priamoúmerne zvyšuje motivácia firmy či inštitúcie dodržiavať stanovené normy a zásady a priebežne daný stav zlepšovať, čo môže byť inšpirácia i pre verejný sektor a rezort diplomacie.

V otázkach rodovej rovnosti a inklúzie by FZP mohla pôsobiť ako zastrešujúci politický rámec, ktorý vie pomôcť nastaviť etické a morálne riešenia naprieč jednotlivými odbormi a sektormi. Prijatie nového hodnotového rámca sa však v súčasnom politickom prostredí SR môže javiť ako problematické či dokonca nemožné – preto sa ponúka užšie definovaná alternatíva vo forme *feministickej diplomacie*, ktorú dnes praktizuje napríklad Francúzsko. Prijatie princípov feminizmu aspoň do roviny diplomacie by bolo dobrým štartom pre zmenu verejného diskurzu a nastavenie spoločnosti na nový smer, ktorý kladie do centra pozornosti rovnosť a ľudské práva. Feministická diplomacia totiž podporuje *hodnotovo orientovaný prístup, ktorý ctí potreby ľudí a usiluje sa o rozbíjanie rodovej a rasovo podmienenej hierarchie* v spoločnosti, čím prispieva k vyššej miere inklúzie a tolerancie (Cheung et al., 2021). Okrem rovného zastúpenia mužov a žien je pre funkčnú feministickú diplomáciu kľúčové počúvať hlas marginalizovaných skupín a podporovať tak *aktívne zastúpenie aktérov občianskej spoločnosti* pre efektívne riešenie politických, spoločenských či bezpečnostných výziev. Feministická diplomacia prispieva k boju proti sexuálnemu a rodovo podmienenému násiliu a podniká kroky na vzdelávanie žien a dievčat, mužov a chlapcov o nutnosti osvojiť si princípy inklúzie, rovnosti a tolerancie v individuálnej, štátnej i zahraničnej rovine (Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, 2018).

**Zavedenie rodových kvót.** Jedným z inštitucionálnych mechanizmov *na zvýšenie nominálneho zastúpenia žien* v diplomacii sú *rodové kvóty*, ktoré sú v mnohých krajinách kontroverznou témou, a to najmä v konzervatívnejších spoločnostiach v strednej Európe (Bigio and Vogelstein, 2020). Kvóty patria medzi dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktoré prispievajú k rodovo vyváženějšímu zastúpeniu stanovením podielu alebo počtu pozícií, ktoré majú byť obsadené zväčša ženami alebo ľuďmi z iných marginalizovaných skupín (EIGE, 2023). Aj keď sa kvóty môžu javiť ako rigidné riešenie, štúdie dokazujú, že je to najúčinnjší spôsob, ako presadzovať nominálnu rodovú rovnosť a diverzitu v diplomatických inštitúciách (Pande and Ford, 2012; Cassidy, 2017). Kvóty sú efektívne, pretože riešia systémové prekážky a bariéry, ako napríklad spoločensko-kultúrne predsudky a stereotypy, nedostatok vzorov či podporných sietí. Stanovením *hmatateľných, merateľných a časovo ohraničených cieľov* pomáhajú dosiahnuť zmenu relatívne rýchlo.

Jedným z najčastejšie uvádzaných argumentov proti kvótam je viera v meritokratický systém, teda systém založený na zásluhách, ktorý tvrdí, že kvóty môžu uprednostňovať menovanie nedostatočne kvalifikovaných žien na úkor kvalifikovaných mužov. Predstava, že súčasný systém je meritokratický, je však chybná, pretože muži naďalej ťažia z historickej výhody aj kultúrno-spoločenských rodových stereotypov. Kým ženy musia dokazovať svoju odbornosť a vyvracať rodové stereotypy, u mužov sa kompetentnosť zvykne automaticky predpokladať a nie sú podrobení rovnakým predsudkom alebo tlakom ako ženy. To znamená, že súčasný systém v skutočnosti dovoľuje vstupovať jednotlivcom nie preto, že sú najlepšími ľuďmi pre danú prácu, ale preto, že sú v tej oblasti štandardným pohlavím, ktoré ju historicky zvyklo vykonávať (ibid).

Murray (2014) poukazuje na to, že keď sa kritizuje systém kvót, argumenty sa zameriavajú výlučne na ženy, pričom sa spochybňujú ich odbornosť, schopnosti alebo ambície. Namiesto nadmerného zastúpenia mužov diskusia o rodových kvótach stále rámcuje ako problém nedostatočné zastúpenie žien a kvóty vníma ako riešenie. To vytvára trvalé prepojenie medzi kvótami a ženami. Výskum ukazuje, že to platí aj vtedy, keď sú rodové kvóty formulované neutrálne, čo by malo znamenať, že sa týkajú oboch pohlaví. Keďže však muži neboli podrobení historickej marginalizácii tak ako ženy, aj neutrálne rámcovanie kvót sa najčastejšie zvykne vnímať ako kvóta na ženy (ibid). To, že si spoločnosť a inštitúcie spájajú kvóty hlavne so ženami, znamená, že akákoľvek kritika tohto nástroja automaticky kladie ďalšie bremeno práve na ne, spochybňuje ich kvalifikáciu alebo vytvára tlak, aby sa osvedčili a obhájili svoje miesto v diplomacii. Muži, ktorí sa v diplomacii uplatnili, však nie sú podrobení podobnému drobnohľadu (Murray, 2014; Cassidy, 2017).



Murray (2014) preto navrhuje, aby sa rodové kvóty zamerali na stanovenie stropov pre nadmerne zastúpené skupiny namiesto minimálnych hraníc pre nedostatočne zastúpené skupiny. Napríklad kvóta pre mužov by stanovila limit na maximálny počet mužov na pozíciách veľvyslancov, ideálne okolo 60 alebo 50 percent. Niektorí výskumníci navrhujú 70 percent (Cassidy, 2017), avšak Murray (2014) varuje, že príliš veľkorysý strop by mohol viesť k umožneniu takej rezervy, ktorá nepovedie k významnej zmene.

Kvóty môžu byť veľmi účinným nástrojom najmä v krajinách strednej Európy, v ktorých sú otázky inklúzie a diverzity buď neviditeľné, alebo dokonca znevažované. Napríklad na Slovensku zatiaľ rodové kvóty neprijala žiadna štátna inštitúcia. Keďže ministerstvá zahraničných vecí v Európskej únii majú povinnosť podávať správy o úrovni rodovej rovnosti vo svojich diplomatických inštitúciách, práve ony by mohli udávať trend tým, že by rodové kvóty prijali ako prvá a išli tak príkladom ostatným štátnym inštitúciám (Uličná, 2023).

Je však dôležité poznamenať, že pre napredovanie v oblasti rodovej rovnosti v diplomacii je lepšie zaviesť rodové kvóty pre ženy, ako nemať žiadne. V ideálnom prípade by kvóty mali byť zamerané na určenie stropu pre nadmerne zastúpené skupiny, čím by sa zlepšila úroveň reprezentatívneho zastúpenia aj merokratického systému ako takého (Murray, 2014). Stanovenie kvót pre mužov by zvýšilo povedomie verejnosti o probléme, ktorý je často ignorovaný alebo popieraný, najmä zo strany tých, ktorí majú prospech zo zachovania *status quo*.

**Posúvanie verejnej debaty o rodovej rovnosti v diplomacii od nedostatočného zastúpenia žien k nadmernému zastúpeniu mužov.** Ako ilustruje debata o kvótach, v spoločnosti sa zvykne často predpokladať, že na základe „meritokracie“ je nadmerné zastúpenie mužov, a to nielen v oblastiach verejného života, spravodlivým výsledkom. Cassidy (2017) však poukazuje na to, že ženy musia byť často kvalifikovanejšie alebo kompetentnejšie ako muži, aby prekonali bariéry, ktoré im bránia v profesijnom napredovaní. Ak sú kritériá na preukázanie kompetentnosti založené na atribútoch privilegovanej skupiny, pre ľudí mimo tejto skupiny je oveľa ťažšie dokázať svoje schopnosti (Murray, 2014). A napriek tomu, že výskumy ukazujú opak (Besley et al., 2017), ženy vymenované na vysoké pozície, nielen v diplomacii, zostávajú podkopávané domnienkou, že ich úspechy možno pripísať skôr rôznym vyrovnávacím opatreniam ako ich schopnostiam a odbornosti (ibid). Prevažujúci trend vo výskume tohto javu preto zdôrazňuje, že verejnú diskusiu je potrebné prerámcovať od nedostatočného zastúpenia žien k nadmernému zastúpeniu mužov (Besley et al., 2017; Cassidy, 2017; Murray, 2014).

Kedže bolo dokázané, že muži nedisponujú prirodzenou prevahou talentu (Murray, 2014; Cassidy, 2017), môžeme predpokladať, že zručnosti a schopnosti sú v populácii rozložené rovnomerne. Preto výber veľkého počtu kandidátov z jednej obmedzenej podsekcie talentového fondu na základe stereotypných očakávaní a predpokladov znamená stratu polovice najlepších ľudí na danú pozíciu. To vedie k zníženej konkurencii a výberu neoptimálnych kandidátov, ktorí by neboli vybraní, ak by bola súťaž objektívne otvorená pre každého a každú. Takýto systém vedie k neefektívnemu využívaniu disponibilných talentov a nižšej kvalite zastúpenia, čo sa týka celej populácie, nielen žien. Rozširovanie okruhu schopných a kvalifikovaných ľudí je kľúčové pri riešení aktuálnych výziev (nielen) v medzinárodných vzťahoch a zahraničnej politike.

Ak sa verejná aj interná debata v rámci inštitúcií zameriava výlučne na *nedostatočné zastúpenie určitých skupín*, môže fakt, že skutočným problémom je práve *nadmerné zastúpenie iných skupín*, ostať neviditeľným. Ak hovoríme iba o nedostatočnom zastúpení žien, vytvára to dojem, že muži sú štandardnou, normatívnou skupinou. Ženy, podobne ako aj iné marginalizované skupiny, sú nútené dokazovať svoju hodnotu, kompetentnosť a zásluhy (Murray, 2014). Nadmerné zastúpenie určitej skupiny v akejkoľvek oblasti vrátane diplomacie môže byť problémom z viacerých dôvodov. Posilňuje spoločenské predsudky a stereotypy, existujúcu nerovnováhu moci i diskrimináciu, vedie k nedostatku rozmanitosti v rozhodovaní a tvorbe politík, znižuje kvalitu demokratického zastúpenia a zanecháva potreby marginalizovaných skupín v úzadí. Nedostatočná verejná diskusia o nadmernom zastúpení však neznamená, že nejde o dôležitý problém, ktorý treba riešiť. Aj kvóty ako nástroj vznikli až po tom, čo kampane za rovnnejšie nominálne zastúpenie žien poukázali na demokratické nedostatky spôsobené vylúčením určitých skupín z pozícií moci. Teraz je potrebné sa v tejto *diskusii* zameriavať na *nadmerné zastúpenie určitých skupín*, aby bolo možné odhaliť nedostatky v súčasných mocenských štruktúrach a rektifikovať ich (Murray, 2014). Práve tým, že *zmeníme zameranie diskusie o inklúzii a diverzite* na nadmerné zastúpenie mužov, môžeme efektívnejšie riešiť systémové problémy, ktoré vedú k nedostatočnému zastúpeniu žien v diplomacii a iných oblastiach.

**Rodový audit.** Ďalším účinným nástrojom je zavedenie rodových auditov pre ministerstvá a medzinárodné diplomatické orgány. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť definuje rodový audit ako nástroj, ktorý „*identifikuje kritické medzery a výzvy v otázkach rodovej rovnosti a odporúča spôsoby, ako ich riešiť, pričom navrhuje možné zlepšenia a inovácie. Audit zvyšuje kolektívnu schopnosť organizácie posudzovať svoje aktivity z rodového hľadiska a identifikovať silné a slabé*

stránky pri presadzovaní otázok rodovej rovnosti“ (EIGE, 2023a). Ide o vytvorenie komplexného obrazu, do akej miery zaistuje daná organizácia či inštitúcia rovné príležitosti, ako sa správa k ženám, ako je zaistený prístup k informáciám a zdrojom či aké rodové dosahy budú mať jednotlivé iniciatívy pre všetky marginalizované skupiny. Napriek tomu, že podiel žien v rezorte sa postupne zvyšuje, ešte stále existujú slabé miesta, ktoré je nutné odhaliť a adekvátne adresovať pretrvávajúce problémy, ktoré bránia dosiahnutiu rodovej rovnosti. V tomto smere môže pravidelné vykonávanie rodového auditu pomôcť vyhodnotiť rodovú rovnosť v organizáciách vrátane ich *politik, programov, štruktúr, poskytovania služieb, postupov a prerozdeľovania rozpočtu* (Yar, 2022).

**Transparentné výberové konanie.** Netransparentné výberové konania, na ktorých základe sa do štátnej správy dostávajú výlučne vopred určení uchádzači alebo uchádzačky na základe rodinných väzieb, známostí či príslušnosti ku konkrétnej politickej strane, tvoria výraznú prekážku v dosahovaní rovného zastúpenia mužov a žien (Kompišová, 2020). Schopnosť nestranného rozhodovania na základe faktov a dát, zamedzenie konfliktu záujmov a nastavenie pravidiel garantujúcich nezávislosť a odbornú úroveň sú nevyhnutnou požiadavkou na demokraticky fungujúce výberové konania v štátnej správe (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020). V tomto smere je žiaduce vytvorenie takých podmienok, ktoré *zaistia rovnaký prístup k informáciám a spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie*, a to najmä prostredníctvom *otvoreného a transparentného výberového konania*, v ktorom budú kandidáti posudzovaní na základe *spravodlivej súťaže* (Kompišová, 2020). To znamená vyhlásenie výberového konania v dostatočnom časovom predstihu a spôsobom, ktorý zabezpečí vedomosť všetkých relevantných kandidátov a kandidátok o realizácii výberového konania, spoločne s uvedením kritérií, na ktorých základe budú daní uchádzači a uchádzačky vybraní (AmCham Slovakia, 2022). Zároveň musia byť v procese výberu zohľadnené princípy *diverzity, nediskriminácie a rovnosti*, a to v každej etape náborového reťazca, s dôrazom na dodržanie dvoch hlavných aspektov – rovných príležitostí (*equal opportunity*) a rovnosti (*equity*). V praxi by tak výberové konanie mohlo znamenať, že z hľadiska rovných príležitostí by bol v *prípade dvoch rovnako kvalitných a porovnateľných životopisov uprednostnený znevýhodnený kandidát alebo kandidátka (napr. so zdravotným znevýhodnením), ktorí sú v rezorte zahraničia v menšine*. V prípade druhého princípu – rovnosti – by sa na akékoľvek znevýhodnenia neprihliadalo a bolo by posudzované splnenie špecificky požadovaných schopností uchádzača alebo uchádzačky.

**Podpora rodinného života.** Hľadanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je v súčasnosti hlavnou výzvou pre všetky ženy v diplomatických službách. Ministerstvá zahraničných vecí preto musia klásť veľký dôraz na to, aby vychádzali v ústrety potrebám svojich zamestnankýň všade, kde je to možné (Sévery, 2004). Pre *vydaté ženy a ženy žijúce v partnerskom zväzku* je zrejme najväčším úskalím skutočnosť, že v diplomacii ľudia často prežijú väčšiu časť svojho pracovného života v zahraničí. To môže spôsobiť problémy pre partnerov, ktorí chcú do zahraničia svoju partnerku – diplomatku sprevádzať, a musia tak často opustiť vlastné pracovisko či kariéru – v zahraničí môže byť preto pre sprevádzajúcich partnerov náročné nájsť si novú prácu alebo dostať povolenie v cudzine pracovať (Wicke, 2004). Personálne oddelenie by malo v zásade vždy poskytovať partnerom relevantné informácie o pracovných príležitostiach a predpisoch v prijímacej krajine. Vhodným riešením je i finančná podpora partnerov diplomatiek. *Vydaté ženy, ktoré už majú deti*, čelia o niečo komplikovanejšej situácii. Hoci trend v starostlivosti o rodinu a domácnosť sa postupne mení, prvé mesiace či roky sú to zväčša ženy, ktoré sa chcú výchove primárne venovať. To však môže znamenať výrazné pozastavenie ich kariéry – v tomto smere preto musí ministerstvo ponúknuť čo najflexibilnejší prístup, aby ponechalo otvorený maximálny počet riešení pre každý jednotlivý prípad. V období, keď sa ženy samy venujú starostlivosti o výchovu detí, je nevyhnutné poskytnúť im *štedré materské programy*, ktoré ženám umožnia ísť na materskú dovolenku, kým ich dieťa nenastúpi do školy, s finančnou podporou zo strany ministerstva na dobu aspoň dva roky (Rahman, 2011). Vhodné je poskytnúť i možnosť voľby *otcovskej dovolenky* s vytvorením takých podmienok, ktoré budú mužov motivovať prevziať väčšiu úlohu v domácnosti a znížiť a zdieľať tak záťaž žien pri výchove detí (Mariani, 2018).

Ženám, ktoré chcú počas materskej dovolenky pracovať, sa ponúka niekoľko možných riešení – buď im bude umožnená práca na čiastočný úväzok (Sévery, 2004), alebo dostanú možnosť využitia flexibilného pracovného času, prípadne bude ženám umožnená práca z domu s poskytnutím potrebného technického vybavenia (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020), bez nutnosti pracovať do neskorých večerných hodín (European Women's Lobby, 2023). Ženy by tak mali možnosť zvoliť si režim, ktorý najlepšie vyhovuje ich potrebám, čím by maximalizovali vlastný pracovný výkon (Wicke, 2004). Je veľmi dôležité, aby ženy počas materskej dovolenky nestratili kontakt s pracovným prostredím, a neboli z kolektívu vylúčené – v opačnom prípade môžu mať po návrate do práce výrazné problémy s opätovnou aklimatizáciou. Pre ženy, ktoré krátko po pôrode začínajú znova pracovať, by bolo veľmi nápomocné mať na ministerstve či v blízkosti veľvyslanectva alebo pracoviska zriadené možnosti určené na starostlivosť o deti

pre tých, ktorí to potrebujú (Lawless and Fox, 2008). Takéto úpravy značne uľahčujú život najmä *slobodným matkám*, ktoré by sa mohli naplno venovať práci a mať svoje deti v bezprostrednej blízkosti a pod odborným dohľadom. V tomto smere by zároveň bolo vhodné zvýšiť týmto matkám podporu a umožniť im, aby si do zahraničia mohli vziať inú blízku osobu na pomoc s domácnosťou či so starostlivosťou o deti.

Špeciálny prístup si vyžadujú *manželstvá* či *partnerstvá medzi dvoma ľuďmi budujúcimi si kariéru v diplomacii*. Sú v súčasnosti pomerne bežné, no prinášajú mnohé náročné výzvy. Malé krajiny, ktoré majú menší počet veľvyslanectiev, nemajú zväčša možnosti, aby oboch z páru vyslali na rovnaké pracovné miesto. V tomto prípade preto môžu buď obaja pracovať v domovskej krajine, alebo jeden z nich musí prestať pracovať a vziať si dovolenku, aby sa pripojil k partnerovi alebo partnerke na vyslanie do zahraničia, prípadne sa rozhodnú žiť nejaký čas oddelene (Wicke, 2004). V prípade väčších krajín prichádza do úvahy možnosť zdieľania pracovných miest pre páry, ktoré majú rovnakú kariérnu štruktúru a delia sa o rovnaké pracovné miesto. Diplomati a diplomatky by v tomto prípade mali možnosť deliť sa o prácu na misiách, najmä ak sú zároveň i rodičia. Táto schéma umožňuje diplomatom a diplomatkám s rodinami pracovať na zmeny na čiastočný úväzok a striedať sa väčšinou na týždennej báze (Sévery, 2004).

Je však dôležité poznamenať, že ak sa v prípade, keď sú ženám s deťmi poskytnuté vyrovnávacie výhody a opatrenia, bude očakávať, že z pracovného procesu na chvíľu vypadnú len ženy, rodové znevýhodnenie bude pretrvávať. Preto odporúčame zaviesť povinnú rodičovskú dovolenku pre oboch rodičov, ako je to napríklad vo Švajčiarsku (Rosenblum, 2020).

**Vzdelávanie, mentoring, vzory.** Dôležitú úlohu nového prístupu zohráva aktívne vzdelávanie ľudí všetkých vekových kategórií. Vhodné je začať už v školskom prostredí a posilniť vedomosti o význame inklúzie a diverzity u mladých ľudí, pedagogického personálu i rodičov (Kaljurand, 2004) s dôrazom na stieranie tradičných stereotypov a predsudkov o úlohe žien a mužov v spoločnosti (UN Women, 2012). V tomto smere by mohlo byť nápomocné *neformálne vzdelávanie* či *organizovanie workshopov*, ktoré by mladých ľudí interaktívnou cestou zapojili do problematiky (Kaljurand, 2004). V prípade mladých dievčat, ktoré prejavia záujem o politiku či diplomaciu, je viac než dôležité vytvoriť špeciálne vzdelávacie kurzy či programy (UN Women, 2012), ktoré adeptky na diplomatické funkcie naučia, *ako si budovať dôveru vo vlastné schopnosti, ako posilniť svoje vodcovské zručnosti, ako lepšie komunikovať a všimnúť si okolie, ako sebavedomo vystupovať na verejnosti* či *ako efektívne zvládať stresové a konfliktné situácie* na

pracovisku (UNITAR, 2021). Toto zameranie bude suplovať výchovu k zručnostiam alebo socializáciu, ku ktorým spoločnosť iba zriedka vedie dievčatá a mladé ženy. V prípade mladých mužov by sa malo vzdelávanie zamerať na *odhalovanie a odstraňovanie predsudkov o ženách a mužoch, ako aj rozvoj emocionálnej inteligencie* s identifikáciou možných stratégií na *riešenie existujúcich problémov rodovej rovnosti* s cieľom bojovať proti stereotypom a dosiahnuť tak rovnosť žien a mužov (Rahman, 2011).

Aj v rámci samotného ministerstva zahraničných vecí je kvalitné a pravidelné vzdelávanie nevyhnutné. Povinné by mali byť školenia všetkých zamestnancov a zamestnankýň o *postupoch a možnostiach uplatňovania rodového hľadiska*, ktoré by sa malo týkať aj nového personálu. Ideálne by identifikácia úrovne rodovej citlivosti kandidátov a kandidátok ešte pred prijatím do zamestnania mala byť bežnou súčasťou prijímacích pohovorov (Rahman, 2011). Je nevyhnutné vytvoriť a aktívne podporovať rodovo citlivú organizačnú kultúru, v ktorej sa otvorene bojuje proti zaujatosti a stereotypom, a podporovať rodovo vyvážené tímy všade, kde je to možné (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020). Zároveň je naliehavé zaviesť nulovú toleranciu akejkoľvek formy diskriminácie či sexizmu s vytvorením účinných a dôveryhodných nástrojov na reportovanie prípadného sexuálneho obťažovania (European Women's Lobby, 2023). Vhodné je taktiež organizovať školenia či workshopy, ktoré budú zvyšovať informovanosť zamestnancov a zamestnankýň i vedenie o tejto problematike (Cankar, Rus and Hjálmarsdóttir, 2020). Prínosné môže byť i organizovanie konferencií, ktoré majú za cieľ zoskupiť odborníkov a odborníčky z danej oblasti a diskutovať o možných riešeniach v zlepšení rodovej rovnosti na Slovensku. V tomto smere je nutné zaistiť, aby bolo zloženie účastníkov a účastníčok v súlade s princípmi rovnosti a diverzity a zamedziť, aby na konferenciách dominovali tzv. *manely*, čo predstavuje situáciu, keď sú členovia odborných diskusií prevažne či výlučne muži. Tým sa verejnosti vyslala silný implicitný odkaz, že len muži môžu byť dôveryhodní a úspešní odborníci (Lewis, 2022). Je preto nutné zariadiť pestrosť pri výbere konkrétnych rečníkov a rečníčok, čím sa na jednej strane docieli väčšia názorová a odborná rôznorodosť, a na strane druhej sa zvýši viditeľnosť úspešných žien, čo môže pozitívne vplývať na rozvoj budúcich talentov a líderiek naprieč sektormi (Lewis, 2022).

Dôležitým odporúčaním sú rozvoj a podpora vzorov v podobe úspešných političiek či diplomatiek, ktoré sú pre ženy uvažujúce o kariére v tomto odbore viac než dôležité. Dostatočný počet ženských vzorov vo verejnej sfére, ktoré by mohli mladé kandidátky obdivovať, vidieť v nich vzory a ktorými by sa mohli inšpirovať (Masad, 2020), predstavuje účinný nástroj na posilnenie postavenia žien na vyšších vedúcich pozíciách. Čím viac mediálnej pozornosti dostanú

diplomatky, veľvyslankyne či vrcholné političky, tým viac odvahy získajú mnohé ďalšie ženy, ktoré samy sebe neveria, že dokážu dosiahnuť svoje profesijné ciele (Logan, 2019). Jeden z najznámejších príkladov pozitívneho vplyvu vysoko postavených žien je Hillary Clinton a jej tzv. *Hillary Effect* – od vymenovania Hilly Clinton za ministerku zahraničných vecí USA sa počet akreditovaných veľvyslankyň vo Washingtone zvýšil z päť v 90. rokoch minulého storočia na dvadsaťpäť v roku 2010 (Rahman, 2011).

Ďalším spôsobom, ako pomôcť mladým ženám v rezorte diplomacie, je *mentoring*. Jeho dôležitou súčasťou sú neformálne stretnutia, pri ktorých sa mentorka delí o svoje skúsenosti a zážitky z odboru diplomacie, pričom dáva jasný signál ostatným ženám, že nie sú jediné, ktoré pociťujú mnohé pracovné problémy či štrukturálne nedostatky. Dôležité je najmä to, aby bol mentoring inštitucionalizovaný – v opačnom prípade, ako načrtla stať o súčasných bariérach, môže nastať situácia, keď si mentori – muži budú vyberať mužských kolegov, aby sa vyhli prípadným problémom na pracovisku, čo ženám automaticky odoberá možnosť profitovať z výhod mentoringu. Možnosť poradiť sa so skúsenejšími kolegyňami z odboru, načerpať inšpiráciu i vypočuť si rady, ako zvládať súčasne pracovný a súkromný život, sú totiž dôležitou súčasťou systematického boja proti štrukturálnym nevýhodám, ktoré zároveň zviditeľňujú potrebu inklúzie a solidarity na pracovisku (Petö, 2015). Mentorka môže pre mladé ženy znamenať vzor vlastných túžob a snov s uvedením si toho, že žena môže robiť túto prácu rovnako efektívne ako muž.

S pojmom mentoring úzko súvisí i pojem *sponsoring*, ktorý zväčša vychádza z úzko naviazaného vzťahu medzi mentorom/kou a zamestnancom/kyňou, ktorý rozvíja vzájomnú dôveru a spoluprácu – po určitom čase tak môže mentor/ka vidieť potenciál svojho zverenca alebo zverenkyne a rozhodne sa aktívne prispieť k jeho alebo jej rastu. Na rozdiel od mentoringu v tomto vzťahu nejde len o odovzdávanie informácií a skúseností, ale dochádza k vyvíjaniu takých aktivít, ktoré zvyšujú viditeľnosť zverencov a zverenkyň, pričom sponzori a sponzorky často využívajú vlastné platformy, nástroje či dokonca reputáciu ako prostriedok na ich podporu. Sponzori a sponzorky sa tak stávajú osobne zainteresovaní do kariérneho rastu svojich zverencov a zverenkyň, čo výrazne dopomáha k zlepšeniu ich profesijného statusu (Hewitt, 2013). Problém nastáva v odboroch, v ktorých sú ženy príliš mentorované a nedostatočne sponzorované – v takomto prípade síce dostanú informácie a skúsenosti starších mentoriek, avšak aktívnu podporu, ktorá by ich rýchlejšim tempom posúvala vpred, majú často odopretú (Ibarra, Carter and Silva, 2010). Je preto nevyhnutné aktívne podporovať oba typy týchto nástrojov tak, aby mali muži i ženy rovnaké šance a príležitosti napredovať.

**Médiá a kampane.** Aktívna spolupráca s médiami môže byť účinným nástrojom v snahe prelomiť rodové stereotypy a predsudky v spoločnosti a zmeniť tak spôsob, ako verejnosť tradične nazerá na ženy. Dobre premyslené kampane môžu výrazne pomôcť v šírení myšlienok inklúzie, rovnosti a tolerancie v spoločnosti a prispieť tak k zmene verejného vnímania toho, ako má vyzeráť typický diplomat. Médiá tradične vyobrazujú „postavu“ diplomata ako muža vo veku 40 – 60 rokov, čo odzrkadľuje „kliše diplomacie minulého storočia“ (Rahman, 2011), ktoré dlho ženy z verejnej sféry vyhánalo. Šírenie informácií o kariérnych úspechoch vysokopostavených političiek či diplomatiek môže pomôcť zmeniť vnímanie potenciálnych kandidátok a podporiť tak mladé ženy, ktorým chýbajú profesijné vzory, a ich mediálny priestor vo verejnom diskurze (Lawless and Fox, 2008). Zviditeľnenie diplomatiek v masmédiách na jednej strane signalizuje modernizáciu rezortu diplomacie, a na strane druhej upriamuje pozornosť verejnosti na to, že ženy sú dôležitou a najmä aktívnou súčasťou zahraničnej politiky. Čím výraznejšie bude miesto žien v súčasných médiách, tým bude pre spoločnosť prijateľnejšie menovať ženy do najvyšších diplomatických pozícií (Rahman, 2011). Kampane môžu taktiež upriamovať pozornosť verejnosti na problém diskriminácie a sexismu, vzdelávať o potrebe rovných príležitostí, či prostredníctvom umenia ukázať, aké významné úspechy ženy v politike a diplomacii dosiahli.

**Rovný prístup k informáciám, podpora združovania.** Aby sa zvýšila podpora žien vo verejnej sfére, je nutné zaistiť rovnaký prístup mužov a žien k informáciám a zdrojom a zabezpečiť, aby v rezorte dochádzalo k relevantnej výmene skúseností a vedomostí medzi jednotlivými úsekmi. Je naliehavé podporiť aktivity žien v rámci rezortu a podporiť ich prípadnú snahu o vytvorenie vlastných združení, asociácií či spolkov, napríklad iniciovať pravidelné stretnutia *slovenských žien v diplomacii*, kde by sa mohli študentky a budúce diplomatky inšpirovať od skúsených žien z odboru a spoločne sa podieľať na zlepšovaní súčasného stavu. Zároveň by sa mohli podnecovať snahy o vytváranie spolkov, ktoré by združovali partnerov a partnerky pracovníkov a pracovníčok ministerstiev zahraničných vecí a pridružených rezortov a organizácií a poskytovali poradenstvo a pomoc pri dočasnom vyslaní i pri návrate z dočasného vyslania, ďalej v otázkach hľadania pracovných a vzdelávacích možností, ako aj pri zaisťovaní prípadnej zdravotnej pomoci.

**Rodovo citlivý jazyk.** V otázkach podpory rodovej rovnosti je ďalej nutné presadzovať rodovo neutrálny jazyk, ktorý Európsky parlament (2018) definuje ako



„pojem, ktorý zahŕňa používanie nesexistického, inkluzívneho alebo rodovo spravodlivého jazyka. Účelom rodovo neutrálneho jazyka je vyhnúť sa používaniu slov, ktoré sa môžu chápať ako zaujaté, diskriminačné alebo ponižujúce. Používanie rodovo spravodlivého a inkluzívneho jazyka pomáha zmierňovať vytváranie rodových stereotypov, čím prispieva k dosiahnutiu rodovej rovnosti.“ To znamená využitie takého jazyka, ktorý nevytvára predsudky voči akémukoľvek rodu a neprispieva k udržiavaniu rodových stereotypov a predsudkov v spoločnosti. V prípade slovenčiny, ktorá patrí medzi *jazyky s gramatickým rodom*, je situácia o niečo zložitejšia, pretože každé podstatné meno má gramatický rod a rod osobných zámen sa obvykle zhoduje s rodom podstatného mena, na ktoré odkazuje. V tomto prípade je z lexikálneho hľadiska takmer nemožné vytvoriť všeobecne prijateľné rodovo neutrálne tvary existujúcich slov (Európsky parlament, 2018), a preto sa volia iné postupy, ako slovenčinu spraviť rodovo neutrálnejšou.

Jedným z možných riešení je tzv. *feminizácia* (Cviková, 2014), inými slovami súčasné uvádzanie oboch výrazov alebo používanie ženských ekvivalentov mužských výrazov. To sa často využíva najmä pri opise profesií, ktoré zväčša bývajú hromadne označované mužským tvarom. Pri oslovení či predstavení skupiny, ktorá sa skladá len zo žien, je nutné používať iba ženský rod, napríklad „...všetky veľvyslankyne“, „...diplomatky z celého sveta“ a podobne. Formulácia v mužskom rode môže byť nahradená iným výrazom, ktorý si zachová obsahovú podstatu, no zároveň zaistí citlivejší jazyk – namiesto „*obrátiť sa na odborníka*“ použiť spojenie „*vyhladať odbornú pomoc*“ (Európsky parlament, 2018). Záměna „*každý/každá*“ možno nahradiť zámenom „*všetci*“, napríklad nahradiť výraz „...*každý z nás bude povýšený*“ výrazom „...*všetci budeme povýšení*“. Ďalej je možné zameniť názvy konkrétnych profesií prídavným menom, napríklad nahradiť výraz „*diplomati a diplomatky*“ univerzálnym spojenným „*diplomatický personál*“ (ibid). V neposlednom rade sa ponúka použitie abstrahujúcich označení namiesto výrazov v mužskom rode, napríklad využiť slová ako „*osoba, osobnosť, osadenstvo, publikum*“ a podobne (Guričanová, 2020). Citlivým prístupom je možné znížiť následky nevhodného jazyka na ženy a iné marginalizované skupiny a prispieť tak k zmene, ktorá je v prostredí diplomacie viac než nutná.

## ● Záver

Cieľom tejto kapitoly bolo poskytnúť prehľad historických, spoločenských, kultúrnych či inštitucionálnych bariér, ktoré sú príčinou súčasných rodových nerovností v diplomacii a bránia ženám naplno rozvíjať ich talent a potenciál. V druhom kroku bolo cieľom načrtnúť dostupné možnosti a riešenia, ktoré je možné v rezorte diplomacie implementovať a môžu v ideálnom prípade posunúť rezort smerom k princípom inklúzie a rovnosti. Dôraz bol kladený na konkrétne faktory, ktoré tento stav v spoločnosti udržujú a musia byť odstránené, aby sa dosiahla reálna a plošná zmena. Závěry indikujú, že hlavnými prekážkami v rovnom zastúpení žien sú najmä *predsudky a stereotypy, problém so sklbením osobného a pracovného života, prítomnosť diskriminácie a sexizmu na pracovisku, rozdielny prístup mužov a žien k informáciám a zdrojom* či rôzne komunikačné bariéry. Kapitola ďalej ponúka prehľad niekoľkých efektívnych riešení.

Prvou možnosťou je prijatie *feministickej zahraničnej politiky*, ktorá sama osebe kladie rodovú rovnosť do centra svojich politík a využíva všetky dostupné nástroje na ochranu ľudských práv žien a iných marginalizovaných skupín. Tento komplexný a intersekcionálny politický rámec znamená výraznú zmenu v prioritách zahraničnej politiky i v spôsoboch, akými sa vytýčené ciele dosahujú. Čiastočným riešením by bolo prijatie princípov feminizmu aspoň do roviny diplomacie, čo by znamenalo prvý krok k zmene verejného diskurzu smerom k inklúzii. Veľký význam v dosahovaní lepšieho stavu zohráva i *rodový audit*, ktorý vie účinne zhodnotiť slabé miesta v rámci organizácie či inštitúcie a poukázať na oblasti, ktoré je nutné zlepšiť. Častým riešením nepriaznivého stavu je využitie *rodových kvót*, ktoré patria k inštitucionálnym nástrojom na zvýšenie nominálneho zastúpenia žien. Ideálne by sa však kvótový systém mal zameriavať na množstvo osôb z nadmerne reprezentovanej skupiny, v tomto prípade mužov. Zlepšilo by to kvalitu zastúpenia a prispelo k spravodlivejšiemu a meritokratickému systému. S tým súvisí aj potreba *posunu verejnej a vnútroinštitucionálnej diskusie o rodovej rovnosti z v diplomacii od nedostatočného zastúpenia žien k nadmernému zastúpeniu mužov*. Ďalšie odporúčanie je zamerané na *výberový proces*, ktorý musí byť otvorený, čestný a transparentný, pričom musí byť zaistený výber kandidátov a kandidátok na základe ich reálnych schopností a vedomostí. Veľká pozornosť by mala byť venovaná *podpore rodiny* – ministerstvo musí vyvíjať maximálne snahy na pomoc ženám a ich rodinám a pristupovať ku každej zamestnankyni tak, aby boli dostatočne adresované jej individuálne potreby. Na dosiahnutie skutočne rovnejšieho postavenia mužov a žien je však dôležité vytvárať podmienky, aby rodičovskú dovolenku čerpali aj

otcovia. Nemenej významné je *vzdelávanie* nielen na pracovisku, ale i na školách s cieľom odstrániť pretrvávajúce stereotypy a predsudky. Veľkú úlohu v tomto smere zohráva *verejná prezentácia úspešných političiek či diplomatiek*, ku ktorým by mohli mnohé ďalšie ženy vzhliadať a od ktorých by sa zároveň mohli aj inšpirovať. *Aktívna práca s médiami* môže byť využitá nielen na prezentáciu prínosu žien pre medzinárodné vzťahy, ale i na osvetu verejnosti v otázkach rovnosti, tolerancie a diverzity prostredníctvom rôznorodých *kampaní*. V neposlednom rade je nutné zintenzívniť prácu na využívaní *rodovo neutrálneho či citlivého jazyka*, ktorý by dokázal zmierniť následky rodovo podmienených výrazov a podporiť akékoľvek *združovanie žien* z prostredia politiky a diplomacie, ktoré by umožnilo výmenu relevantných informácií, skúseností a nápadov medzi ženami z oboru.

Dosiahnutie reálnej a plošnej zmeny bude vyžadovať skĺbenie viacerých dostupných možností, ktoré v ideálnom prípade povedú k postupnému zlepšeniu postavenia žien v diplomacii a skutočnej rodovej rovnosti.

# Praktické cvičenia

## Cvičenie č. 1:

Cieľom tohto cvičenia je vyzdvihnúť význam a potrebu vzdelávania detí a mládeže o princípoch rodovej rovnosti, tolerancie, inklúzie a diverzity, a to na všetkých úrovniach vzdelávania – od materských škôl až po vysoké školy. Mnohé výskumy ukazujú, že veľká časť predsudkov vzniká už v predškolskom veku, pretože rodové stereotypy sú hlboko zakorenené v našom každodennom správaní, a tak sú už malé deti ovplyvnené rodovou optikou, ktorú si následne odnášajú (v mnohých prípadoch) do dospelosti a celého života. Pomocou cvičenia budú študenti a študentky premýšľať o možnostiach, ako viesť deti a mládež k pochopeniu princípov rovnosti a ako efektívne narušiť tradičné stereotypy o postavení mužov a žien v spoločnosti už v mladom veku.

### Zadanie:

Študenti a študentky si pripravlia papier a pero. Aktivita sa začína dvoma krátkymi videami na YouTube s názvami: *How Parents Influence Kids' Gender Roles* (užívateľský účet The Atlantic) a *Gender Equity – How to eliminate gender bias in classroom* (užívateľský účet Aflatoun International).

#### 1. časť:

V tejto časti cvičenia pracuje každý samostatne. Počas sledovania uvedených videí si každý samostatne priebežne zapíše heslá či vety, ktoré považuje za zaujímavé alebo dôležité. Po skončení oboch videí si vzájomne vymeňte postrehy a spoločne prediskutujte, aké je hlavné posolstvo videa. Diskutujte o nasledujúcich otázkach:

- 1) Na akú vekovú kategóriu detí boli videá cielené?
- 2) Stretli ste sa s podobnými situáciami vo vašom živote?

- 3) Aké sú vaše spomienky na detské časy? Boli stereotypy a predsudky súčasťou vášho dospelovania?

## 2. časť:

Teraz sa rozdeľte na štyri skupiny. Každá skupina bude prezentovať určitý stupeň vzdelávania, t. j. prvá skupina bude zameraná na *materské školy*, druhá skupina na *základné školy*, tretia skupina na *stredné školy* a posledná skupina bude reprezentovať *vysoké školy*.

Vašou úlohou bude pripraviť nové postupy vzdelávania, ktoré reflektujú princípy rovnosti a inklúzie a majú viesť deti a mládež k vyššej tolerancii a vyvráteniu tradičných rodových stereotypov. Cieľom je pripraviť niekoľko konkrétnych návrhov, ktoré by mohli byť implementované na jednotlivé stupne vzdelávania – zamerajte sa napríklad na *spôsoby komunikácie, voľnočasové aktivity, hry, spôsoby výučby, rolové vzory, úlohu rodičov* atď.

*Príklad: na úrovni materských škôl pozvať na prednášku policajtku a tanečníka, aby deťom ukázali, že povolania nie sú viazané na konkrétne pohlavie. Inšpiráciu hľadajte vo videách, ako aj na internete (napr. vyhľadajte konkrétne metodické pokyny na zlepšenie rodovej rovnosti v školách).*

Z vašich návrhov pripravte krátku prezentáciu pre zvyšok triedy a porovnajte možnosti, aké majú jednotlivé stupne vzdelávania. Následne prediskutujte, akú úlohu v tomto smere zohrávajú rodičia – *aké aktivity môžete aj vy doma robiť so svojimi deťmi alebo mladšími súrodencami, ktoré ich budú učiť princípom rodovej rovnosti? Ktoré prostredie je v tomto smere dôležitejšie – rodina alebo škola?*

---

## Cvičenie č. 2:

---

**Cieľom druhého cvičenia je pomôcť mladým ľuďom premýšľať o prekážkach, ktorým ženy čelia v odbore diplomacie a pochopiť, že zmeny vo verejnej sfére, ktoré by ženám uľahčili budovanie vlastnej diplomatickej kariéry, sú v kontexte Slovenskej republiky viac než nutné. Mladí ľudia sa v tomto cvičení učia pracovať s primárnymi**

**i sekundárnymi zdrojmi a analyzovať oficiálne štátne dokumenty, v ktorých musia byť schopní vyhľadávať relevantné informácie. Zároveň je cieľom cvičenia upriamiť pozornosť na európske krajiny, ktoré môžu byť pre Slovenskú republiku v oblasti rodovej rovnosti veľkou inšpiráciou.**

## Zadanie:

Aktivita sa začína zhliadnutím videa na YouTube s názvom *Samantha Power on Diplomacy, Motherhood, and the 24-7 Job 'of a Lifetime'* (užívateľský účet The Atlantic). Následne sa rozdelte na päť skupín.

### 1. časť:

V skupinách sa spoločne zamyslite nad tým, ako vyzerá bežný deň v živote diplomatky, ktorá je *a) slobodná a bezdetná, b) vydatá a bezdetná, c) slobodná s deťmi, d) vydatá/žijúca v partnerskom zväzku s deťmi*. Diskutujte, akým rôznym úskaliam musia ženy – diplomatky v jednotlivých situáciách čeliť. Zohľadnite nasledujúce: *flexibilný pracovný čas, práca do neskorých večerných hodín, časté neočakávané pracovné stretnutia, pobyty v zahraničí, finančné aspekty, kultúrne a spoločenské očakávania*. Ktorá z uvedených situácií je v súčasnom systéme najnáročnejšia z hľadiska balansovania medzi kariérou a osobným životom?

### 2. časť:

Každá zo skupín si zvolí jeden európsky štát, ktorý má implementované rôznorodé nástroje na podporu žien v diplomacii. Zvoliť si môžete z týchto krajín: *Holandsko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Švédsko*. Dbajte o to, aby sa štáty neopakovali. Každá skupina pomocou internetu vyhľadá, aké konkrétne opatrenia na podporu žien sú v danom štáte zavedené. Pracujte s oficiálnymi stránkami ministerstiev zahraničných vecí i so sekundárnou literatúrou. Pripravte si prezentáciu, v ktorej konkrétne nástroje zhrniete pred zvyšnými skupinami. Následne diskutujte o tom, *ktorá z krajín má najlepšie vypracované nástroje na zlepšenie rodovej rovnosti v politike a diplomacii*.

Spoločne dohľadajte, aké nástroje má v tomto smere zavedené Slovenská republika. *Ku ktorej z analyzovaných krajín má najbližšie? Ktorú oblasť považujete za najproblematickejšiu, resp. ktorú oblasť je nutné riešiť ako prvú?*

# Zoznam použitej literatúry

- AmCham Slovakia (2022) Vláda SR postupne rezignovala na prísne a transparentné výberové konania. *Euractiv*. Available at: [https://euractiv.sk/section/spolocnost/press\\_release/vlada-sr-postupne-rezignovala-na-prisne-a-transparentne-vyberove-konania/](https://euractiv.sk/section/spolocnost/press_release/vlada-sr-postupne-rezignovala-na-prisne-a-transparentne-vyberove-konania/) (Accessed: 29 January 2023).
- Besley, T., Olle, F., Persson T. and Rickne J. (2017) ‘Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden’, *The American Economic Review*, 107(8), pp. 2204-2242. Available at: <https://www.jstor.org/stable/44871761> (Accessed: 5 January 2023).
- Biglio, J. and Vogelstein, R. (2020) *Understanding Gender Equality in Foreign Policy. Discussion paper*. Available at: [https://genderandsecurity.org/sites/default/files/Biglio\\_Vogelstein\\_-\\_Understandg\\_G\\_Equality\\_in\\_FP.pdf](https://genderandsecurity.org/sites/default/files/Biglio_Vogelstein_-_Understandg_G_Equality_in_FP.pdf) (Accessed: 10 January 2023).
- Cankar, T., Rus, T. and Hjálmarsdóttir, E. H. (2020) *Empowered diplomacy: bridging the gender gap Final report of a joint Iceland-Slovenia study*. Available at: [https://www.norwaygrants.si/wp-content/uploads/Final-report-of-a-joint-Iceland-Slovenia-study\\_Empowered-diplomacy.pdf](https://www.norwaygrants.si/wp-content/uploads/Final-report-of-a-joint-Iceland-Slovenia-study_Empowered-diplomacy.pdf) (Accessed: 25 January 2023).
- Cassidy, J. A. (2017) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge.
- Cviková, J. (2014) *Ako používať rodovo vyvážený jazyk. Možnosti, otázky, príklady*. Available at: [http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5\\_items/1/5/9/9/1599\\_8a6542.pdf](http://www.ruzovyamodrysvet.sk/chillout5_items/1/5/9/9/1599_8a6542.pdf) (Accessed: 28 January 2023).
- Dewi, S. W. (2018) Family support key for women diplomats in breaking glass ceiling. *The Jakarta Post*. p. 4. Available at: [https://genderinstitute.anu.edu.au/sites/default/files/docs/2018\\_docs/family-support-key-women-diplomats-breaking-glass-ceiling.pdf](https://genderinstitute.anu.edu.au/sites/default/files/docs/2018_docs/family-support-key-women-diplomats-breaking-glass-ceiling.pdf) (Accessed: 1 February 2023).
- Durant, I. (2020) A diplomatic need: Women influencing the negotiation table. *UNCTAD*. Available at: <https://unctad.org/news/diplomatic-need-women-influencing-negotiation-table> (Accessed: 1 February 2023).
- EIGE (2023) *Gender Equality Index*. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EU> (Accessed: 23 January 2023).
- EIGE (2023a) *Rodový audit*. Available at: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145?lang=sk>. (Accessed: 23 January 2023).
- Európsky parlament (2018) *Rodovo neutrálny jazyk v Európskom parlamente*. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187110/GNL\\_Guidelines\\_SK-original.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187110/GNL_Guidelines_SK-original.pdf) (Accessed: 28 January 2023).
- European Women’s Lobby (2023) *Women in Politics*. Available at: <https://www.womenlobby.org/Women-in-Politics-507?lang=en> (Accessed: 27 January 2023).
- Fellegi, Z., Kočí, K. and Benešová, K. (2022) ‘Gender Strategies of Czech Female Diplomats’, *The Hague Journal of Diplomacy*, 17, pp. 1-32.

- Folke, O. and Rickne, J. (2020) ‘All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage’, *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), pp. 260-287.
- Guričanová, D. (2020) ‘Úskalia uplatňovania rodovo vyváženého jazyka v texte’, *PEDAGOGIKA.SK*, 11(2), pp. 108-111. Available at: <http://www.casospedagogika.sk/rocnik-11/cislo-2/diskusia-guricanova.pdf> (Accessed: 28 January 2023).
- Hewitt, S.A. (2013) *Forget a Mentor, Find a Sponsor: The New Way to Fast-Track Your Career*. Brighton: Harvard Business Review Press.
- Cheung, J., Gürsel, D., Kirchner, J. M. and Scheyer, V. (2021) *Practicing Feminist Foreign Policy in the Everyday: A Toolkit*. Internationale Frauenliga für Frieden und Freiheit Deutschland & Heinrich-Böll-Stiftung. Available at: <https://eu.boell.org/en/practicing-feminist-foreign-policy-everyday-toolkit> (Accessed: 28 January 2023).
- Chehab, S. (2020) Women in Diplomacy Index 2022. *Research & Analysis*. Available at: <https://www.agda.ac.ae/docs/default-source/Publications/women-in-diplomacy-en-mar-2022.pdf?sfvrsn=4> (Accessed: 22 January 2023).
- Ibarra, H., Carter, N. M. and Silva, Ch. (2010) ‘Why men still get more promotions than Women’, *Harvard Business Review*, 88(9), pp. 80-85.
- Kaljurand, M. (2004) ‘Equal opportunities and women’s participation in diplomacy: stereotypes and obstacles’, *Council of Europe: Women in Diplomacy. Seminar Proceedings*, pp. 19-26. Available at: <https://rm.coe.int/16805916ba> (Accessed: 2 February 2023).
- Kompišová, I. (2020) *Zmanipulované výberové konania – ako sa brániť? Dva príklady z praxe*. Available at: <https://blog.sme.sk/kompisova/politika/zmanipulovane-vyberove-konania-ako-sa-branit-dva-priklady-z-praxe> (Accessed: 29 January 2023).
- Kreft, A. K., Niklasson, B. and Towns, A. E. (2022) ‘Do gender patterns in diplomacy disappear over time?’, *European Journal of Politics and Gender*, 5(3), pp. 279-302.
- Lawless, J. L. and Fox, R. L. (2008) ‘Why Are Women Still Not Running for Public Office?’, *Governance Studies*, 16. Available at: [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/05\\_women\\_lawless\\_fox.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/05_women_lawless_fox.pdf) (Accessed: 30 January 2023).
- Lean In (2019) Bias Reference Sheet. *50 Ways to fight Bias*. Available at: [https://media.sgff.io/pagedata/2019-02-20/1550702747460/50-Ways-to-Fight-Bias-Presentation\\_Bias-reference-sheets\\_F.pdf](https://media.sgff.io/pagedata/2019-02-20/1550702747460/50-Ways-to-Fight-Bias-Presentation_Bias-reference-sheets_F.pdf) (Accessed: 21 January 2023).
- Lewis, R. (2022) *Why “Manels” (All-Male Panels) Suck & 14 Steps to Ending Them*. Available at: <https://medium.com/social-innovation-japan/why-manels-all-male-panels-suck-14-steps-to-ending-them-cbe6d779a994> (Accessed: 7 February 2023).
- Lipman, J. (2018) *That’s What She Said: What Men (and Women) Need to Know About Working Together*. London: John Murray Publishers.
- Logan, K. (2019) *My 10 Practical Tips for Women in Diplomacy*. Available at: <https://a8inea.com/10-practical-tips-women-diplomacy/> (Accessed: 27 January 2023).
- Madarászová, A. (2022) ‘Feministická zahraničná politika. Rozvoj konceptu, definujúce prvky, formulácia výskumného rámca’, *Mezinárodní vztahy*, 57(3), pp. 45-80.



- Maguire, S. (2018) *Barriers to Women Entering Parliament and Local Government*. IPR Report. Available at: <https://www.bath.ac.uk/publications/barriers-to-women-entering-parliament-and-local-government/attachments/barriers-to-women.pdf> (Accessed: 1 February 2023).
- Mariani, E. (2018) Advancing women 'requires affirmative action'. *The Jakarta Post*. Available at: [https://genderinstitute.anu.edu.au/sites/default/files/docs/2018\\_docs/family-support-key-women-diplomats-breaking-glass-ceiling.pdf](https://genderinstitute.anu.edu.au/sites/default/files/docs/2018_docs/family-support-key-women-diplomats-breaking-glass-ceiling.pdf) (Accessed: 1 February 2023).
- Masad, R. (2020) *The struggle for women in politics continues*. Available at: <https://www.undp.org/blog/struggle-women-politics-continues> (Accessed: 27 January 2023).
- Menegatti, M. and Rubini, M. (2017) 'Gender Bias and Sexism in Language', *Oxford Research Encyclopedia of Communication*, 1, pp. 451-468. Available at: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.470> (Accessed: 1 February 2023).
- Ministère de L'Europe et des Affaires Étrangères (2018) Feminist Diplomacy. Gender equality: a priority for France. *France Diplomacy*. Available at: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/feminist-diplomacy/> (Accessed: 28 January 2023).
- Minor, M. (2021) *Proven Ways To Deal With Mansplaining, Manologues And Maninterrupting*. Available at: <https://www.forbes.com/sites/mariaminor/2021/02/22/proven-ways-to-deal-with-mansplaining-manologues-and-maninterrupting/?sh=4276da8d54c1> (Accessed: 22 January 2023).
- Murray, R. (2014) 'Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All', *American Political Science Review*, 108(3). Available at: <https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/quotas-for-men-reframing-gender-quotas-as-a-means-of-improving-representation-for-all/7296949BAF74A139E443DE7F057EAAAB2> (Accessed: 10 January 2023).
- MZVEZ (2022) *Organizačná štruktúra*. Available at: <https://www.mzv.sk/ministerstvo/kto-sme/organizacna-struktura> (Accessed: 22 January 2023).
- Nadácia Pontis (2018) *Nezabudli ste? CSR reportovanie je už pre mnohé firmy povinné*. Available at: <https://www.nadaciapontis.sk/novinky/nezabudli-ste-csr-reportovanie-je-uz-pre-mnohe-firmy-povinne/> (Accessed: 22 January 2023).
- O'Donovan, D. (2018) 'Diversity and Inclusion in the Workplace', in *Machado, C., Davim, J. (ed) Organizational Behaviour and Human Resource Management. Management and Industrial Engineering*. New York: Springer.
- Pande, R. and Ford, D. (2012) 'Gender Quotas and Female Leadership'. *World Development Report 2012*. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/9120/WDR2012-0008.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Accessed: 10 January 2022).
- Petö, A. (2015) *Why are there so few women in V4 diplomacy?*. Available at: <https://hal.science/hal-03232924> (Accessed: 24 January 2023).

- Rahman, T. (2011) Women in Diplomacy. *American Diplomacy*. Available at: <https://americandiplomacy.web.unc.edu/2011/04/women-in-diplomacy/> (Accessed: 1 February 2023).
- Rosenblum, D. (2020) *Mandatory Paternity Leave: The Key to Workplace Equality*. Forbes. Available at: <https://www.forbes.com/sites/darrenrosenblum/2020/10/01/mandatory-paternal-leave-the-key-to-workplace-equality/?sh=1725036770cd> (Accessed: 9 February 2023).
- Sandberg, S. (2013) *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Knopf.
- Sévery, A. (2004) ‘Contribution of women diplomats in promoting equality between women and men’, *Council of Europe: Women in Diplomacy. Seminar Proceedings*. pp. 49-53. Available at: <https://rm.coe.int/16805916ba> (Accessed: 2 February 2023).
- Shadid, A. (2022) *Celebrating the Adoption of the “International Day of Women in Diplomacy”*. Available at: <https://www.un.org/pga/76/2022/06/20/celebrating-the-adoption-of-the-international-day-of-women-in-diplomacy> (Accessed: 25 January 2023).
- Schiemichen, L. (2019) Madam Ambassador: A Statistical Comparison of Female Ambassadors across the U.S., German, and EU Foreign Services. *EU Diplomacy Papers*. Available at: [https://www.coleurope.eu/sites/default/files/research-paper/edp\\_3\\_2019\\_schiemichen\\_0.pdf](https://www.coleurope.eu/sites/default/files/research-paper/edp_3_2019_schiemichen_0.pdf) (Accessed: 8 February 2023).
- Thompson, L. and Clement, R. (2019) Defining feminist foreign policy. *International Centre for Research on Women*. Available at: <https://www.icrw.org/publications/defining-feminist-foreign-policy/> (Accessed: 26 January 2023).
- Towns, A. and Niklasson, B. (2017) ‘Gender, International Status, and Ambassador Appointments’, *Foreign Policy Analysis*, 13(43), pp. 521–540. Available at: <https://doi.org/10.1093/fpa/orw039> (Accessed: 8 February 2023).
- Tyler, M. H. C., Blizzard, E. and Crane, B. (2014) ‘Is international affairs too ‘hard’ for women? Explaining the missing women in Australia’s international affairs’, *Australian Journal of International Affairs*, 68(2), pp. 156-176.
- Uličná, I. (2023) *Shifting the Gender Quota Debate from Underrepresentation of Women to Overrepresentation of Men within Diplomacy*. Policy Paper. Available at: [https://europeum.org/articles/?type=clanky-a-publikace&fbclid=IwAR2f22W3X7pa7twb26X\\_0abvCDjX6taIkUQ009TOGUHFFXGjy\\_6PESFDw6Y](https://europeum.org/articles/?type=clanky-a-publikace&fbclid=IwAR2f22W3X7pa7twb26X_0abvCDjX6taIkUQ009TOGUHFFXGjy_6PESFDw6Y) (Accessed: 13 February 2022).
- UNITAR (2021) *Multilateral Diplomacy – Enhancing Women’s Leadership and Mentoring Capacities*. Available at: <https://www.unitar.org/about/news-stories/stories/multilateral-diplomacy-enhancing-womens-leadership-and-mentoring-capacities> (Accessed: 30 January 2023).
- United Nations (2015) *Transforming our world: The 2030 Agenda for sustainable development*. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (Accessed: 3 January 2023).
- UN Women (2012) *Low self-esteem and household duties prevent women in Bhutan from participating in politics, says UN Women study*. Available at: <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2012/10/>

- pr-low-self-esteem-and-household-duties-prevent-women-in-bhutan-from-participating-in-politics (Accessed: 30 January 2023).
- Vagaská, I., Pavlíčková, Z. and Kováčová, Z. (2020) *Úvod do manažmentu diverzity a rovného zaobchádzania. Príručka pre školiteľov*. Available at: [https://index.balci.sk/wp-content/uploads/2021/10/Pontis\\_Manazment\\_diverzity\\_WEB.pdf](https://index.balci.sk/wp-content/uploads/2021/10/Pontis_Manazment_diverzity_WEB.pdf) (Accessed: 5 January 2023).
  - WHO (2022) *Mental health at work*. Available at: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> (Accessed: 4 January 2023).
  - Wicke, A. (2004) Implementation of a gender mainstreaming strategy in diplomacy. *Council of Europe: Women in Diplomacy. Seminar Proceedings*. Available at: <https://rm.coe.int/16805916ba> (Accessed: 2 February 2023).
  - Yar, L. (2022) *More women than men in Slovak diplomacy, however, only eleven female ambassadors*. Available at: <https://cz.boell.org/en/2022/12/22/more-women-men-slovak-diplomacy-however-only-eleven-female-ambassadors> (Accessed: 21 January 2023).
  - Zvolenská, M. (2020) *Diverzita a inklúzia: Kľúč k vyššej produktivite zamestnancov a šťastnej firemnej kultúre*. Available at: <https://workshop.sk/blog/diverzita-a-inkluzia-kluc-k-vyssej-produktivite-zamestnancov-a-stastnej-firemnej-kulture/> (Accessed: 5 January 2023).

## Odporúčaná literatúra

- Cassidy, J. A. (2017) *Gender and Diplomacy*. London: Routledge.
- Gillard, J. and Okonjo-Iweala, N. (2021) *Women and Leadership. Lessons from some of the world's most powerful women*. London: Corgi Books.
- Rahman-Figueroa, T. (2017) *Women in Diplomacy: An assessment of British female ambassadors in overcoming gender hierarchy, 1990-2010*. Scotts Valley: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Murray, R. (2014) 'Quotas for Men: Reframing Gender Quotas as a Means of Improving Representation for All', *American Political Science Review*, 108(3). Available at: <https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/quotas-for-men-reframing-gender-quotas-as-a-means-of-improving-representation-for-all/7296949BAF74A139E443DE7F057EAAAB2> (Accessed: 10 January 2023).
- Standfield, C. (2020) 'Gendering the practice turn in diplomacy', *European Journal of International Relations*, 26(1), pp. 140-165.
- Towns, A. and Niklasson, B. (2017) 'Gender, International Status, and Ambassador Appointments', *Foreign Policy Analysis*, 13(43), pp. 521–540.

## O autorkách

**Ing. Alexandra Madarászová, PhD.**, je absolventkou doktorandského štúdia na Vysokéj škole ekonomickej v Prahe, odbor medzinárodné politické vzťahy, kde v súčasnosti pôsobí ako externá spolupracovníčka. Vo svojej akademickej kariére sa špecializuje na feminizmus a rod v medzinárodných vzťahoch, politike a bezpečnosti s dôrazom na analýzu rodu ako nástroja politickej komunikácie a manipulácie v prostredí vysokej politiky. Zároveň sa venuje fenoménu nových médií, komunikácii a jazyku v politike či emóciám v nadväznosti na politiku a diplomaciu.

**Ivana Uličná, Msc**, vyštudovala medzinárodné vzťahy a kriminológiu na University of Huddersfield v Spojenom kráľovstve. Bohaté skúsenosti v oblasti rozvojovej spolupráce a vzdelávania získala vedením projektov na Slovensku, v Keni, na Balkáne a v Moldavsku. Venovala sa v nich najmä posilňovaniu postavenia žien, rozvoju podnikateľských zručností mladých ľudí, aktívnemu občianstvu a upevňovaniu demokratických hodnôt prostredníctvom vzdelávania. V súčasnosti vedie mimovládnu organizáciu Hekima a pôsobí v Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku ako senior expertka na témy rodovej rovnosti v diplomacii a rozvojovú spoluprácu.



# Rozhovor Kataríny Strýčkovej s Magdalénou Vášáryovou

Rozhovor Kataríny Strýčkovej s Magdalénou Vášáryovou pôvodne vznikol ako podcast. Výber z tohto rozhovoru bol publikovaný v knihe **V ženskom rode: 30 rozhovorov s inšpiratívnymi ženami** z dielne vydavateľstva N Press 2021. Chceli by sme vyjadriť našu vďačnosť Kataríne Strýčkovej za poskytnutie tohto rozhovoru na uverejnenie pro bono. Veríme, že inšpiruje novú generáciu mladých diplomatiek aj diplomatov.



Fotografia: **Diana Černáková**

**Medzi vašou kandidatúrou na prezidentku Slovenskej republiky a úspešnou kandidatúrou Zuzany Čaputovej uplynulo presne dvadsať rokov. V roku 1999 ste kandidovali ako jediná žena medzi desiatimi kandidátmi, skončili ste tretia za Rudolfom Schusterom a Vladimírom Mečiarom. Veľa ľudí to zhodnotilo tak, že ste „pohoreli“ v televíznej debata. Pamätáte si, čo sa vtedy stalo?**

– Pamätám si to veľmi dobre, nedá sa to vymazať.

Na začiatok musím pre kontext uviesť, že s prezidentskou kandidatúrou ma oslovil tretí sektor, ktorý svojou voličskou mobilizáciou predovšetkým mladých ľudí vo voľbách v roku 1998 pomohol zostaviť vládu Mikuláša Dzurindu. Najprv s kandidatúrou oslovili Pavla Demeša, a keď ten povedal nie, obrátili sa na mňa. Váhala som.

### **Prečo?**

– Vedela som, že na 99 percent prehrám. Ísť do prehratého boja nie je príjemné, najmä keď vás ten boj stojí veľmi veľa energie. Nakoniec som si povedala, že do toho pôjdem. Koniec-koncov, bola som predtým prvá žena ako federálna veľvyslankyňa a k tomu Slovenka, povedala som si, že budem priekopníčka aj v tomto. Rozhodla som sa, že pomôžem otvoriť dvere pre iné ženy, ktoré prídu po mne.

Mala som okolo seba pár milých mladých ľudí, ktorí mi v kampani pomáhali, ale ktorí s tým nemali žiadne predchádzajúce skúsenosti. Prešli sme celé Slovensko. Až neskôr som si uvedomila, že po dedinkách chodiť netreba. Ľudia sa tam na vás usmievajú, podávajú vám ruku a možno aj povedia, že vás budú voliť, ale nakoniec im starosta povie, že musia voliť niekoho iného, inak obec nedostane peniaze. A tým sa to končí. Keď sa na to pozerám dnes, zle som vyhodnotila, že rozhodujúca bude práve spomínaná televízna debata.

V tej dobe však vo verejnoprávnej slovenskej televízii žiadna debata nebola a my sme debatovali len v súkromnej televízii Markíza. Nechcem sa ospravedlňovať, no ak si spomeniete, v tom čase bola Markíza obsadená ochrankármi s kalašnikovmi, ktorí ju strážili kvôli obchodnému sporu Mariána Kočnera s Pavlom Ruskom.

Navyše, v štúdiu ma postavili medzi Rudolfa Schustera, ktorému dokonca dali stoličku, aby bol vyšší, a Vladimíra Mečiara. Ako sociologička som chápala, že toto nie je v poriadku, ale z môjho tímu tam so mnou nikto nebol a moje protesty nikto z televíznej produkcie nepočúval.



### **V čom dnes vidíte hlavné príčiny vášho neúspechu v tej diskusii?**

- Priznám sa, že ma na ňu nemal kto pripraviť. Nemala som za sebou žiadny mediálny tréning a ocitla som sa pod tlakom dvoch mužov, ktorí stáli vedľa mňa a ja som bola ich jediným terčom.

Pre kontext tiež musím pripomenúť, že Rudolf Schuster bol vtedy prezidentským kandidátom vlády Mikuláša Dzurindu. Ja som sa teda odvážila kandidovať proti vládnemu kandidátovi. Predstavte si, že tri dni pred voľbami vtedajšia ministerka financií Brigita Schmögnerová vyhlásila, že ak vyhrám ja, slovenská koruna padne.

### **Neprekážalo vám, že Rudolf Schuster vtedy vyhral?**

- Vedela som, že hoci bol kedysi komunista, sľúbil, že ako prezident bude podporovať vstup Slovenska do NATO. To bolo pre mňa kľúčové.

Dnes som navyše presvedčená, že keby v tých prezidentských voľbách nakoniec nebol nad Mečiarom vyhral, vtedajšia vláda by bola bývala padla a Slovensko by dnes možno bolo druhým Bieloruskom.

### **Teda Magda Vášáryová ako ženská kandidátka nebola dôležitá?**

- Z dnešného pohľadu si myslím, že keby som bola bývala v roku 1999 vyhrala ja a stala sa prvou slovenskou prezidentkou, tiež by sme ako krajina boli inde. Neboli by sme zažili desať rokov prezidentovania Ivana Gašparoviča.

Bol to však sen, ktorý sa neuskutočnil. Pre mňa je dnes podstatné, že v nasledujúcich ôsmich rokoch sa podarilo udržať demokratické vlády a Slovensko sa stalo členom NATO aj Európskej únie. Keď sa na to dívate takto, musíte potlačiť svoju osobnú ambíciu.

### **Neľutujete, že ste do prezidentskej kandidatúry išli?**

- Rozhodne nie. Aj pri tom všetkom, čím som prešla, si uvedomujem, že som pred tými viac ako dvadsiatimi rokmi získala vyše 194-tisíc hlasov. V prezidentských voľbách v roku 2009, teda o desať rokov neskôr, mala Iveta Radičová takmer milión hlasov.

A o ďalších desať rokov, teda dvadsať rokov po mne, Zuzana Čaputová ten milión hlasov prekročila a stala sa tak historicky prvou prezidentkou Slovenskej republiky.

Do tretice to vyšlo.

### Čo môže slovenskej spoločnosti priniesť viac žien v politike?

- Predstava, že so ženami bude politika krajšia, jemnejšia a menej korupčná, je falošná. Pri ženách okolo Vladimíra Mečiara, Pavla Ruska alebo Roberta Fica sme sa presvedčili, že ženy dokážu byť rovnako veľké „svine“ ako muži. Ženstvo samotné zo ženy morálne nadržanú bytosť nerobí.

Ženy nemajú byť v politike preto, že by boli pre ňu lepšie vybavené. Ak však vieme, že dokonca viac ako polovicu každej spoločnosti tvoria ženy, a ak chceme, aby bola naša spoločnosť demokratická, musí mať táto polovica v rozhodovacích procesoch svoj hlas.

### Čím sú ženy iné ako muži?

- Ženy sú iné svojím životným príbehom. Zhruba od svojich trinástich rokov majú kvôli menštruácii úplne iný pocit zodpovednosti za svoje telo. Sú ohrozené možnosťou otehotnieť, preto sa musia začať správať inak, opatrnejšie, obozretnejšie. Dostávajú sa do situácie, ktorú muži nikdy celkom nepochopia.

V momente, keď žena porodí dieťa, získava celkom odlišný pocit zodpovednosti. Niektorí muži sú schopní takéhoto pocitu zodpovednosti, ak sú tak vychovaní. Je však veľká skupina mužov, ktorá ho nikdy nezažije. Podľa štatistik v prípade, že sa do rodiny narodí postihnuté dieťa, až 92 percent mužov od rodiny odíde a žena na výchovu takéhoto dieťaťa, prípadne aj iných svojich detí, ostáva sama. Je veľká skupina mužov, ktorá zodpovednosť za novú generáciu proste nezvláda.

### Sú ženy schopné priať inej žene úspech?

- Myslím si, že až na pár žien, ktoré označujeme spojením „včelia kráľovná“ a ktoré neuznávajú iné ženy okolo seba a obklopujú sa výhradne mužmi, sa ženy snažia byť solidárne s inými ženami. Výnimkou je snáď len obdobie, keď si hľadajú partnera, vtedy sú všetky ženy neskutočne súťaživé a nepriateľské k ostatným ženám. K prajnosti musia byť ženy vychovávané.

### A čo v prípade ženy, ktorá má politické ambície?

- Nikdy nezabudnem na jedno predvolebné stretnutie v Liptovskom Hrádku. Bolo tam asi 500 ľudí. Dolu pred pódium stáli muži a počúvali ma. Po okrajoch stáli dve skupiny žien, ktoré na mňa celý čas, ako som rozprávala, pokrivovali: „Čo tu robíš? Do kuchyne choď! Deti ti plačú!“ Toto sa už nedeje, respektíve je toho oveľa, oveľa menej.

Musím však povedať, že jedny z mojich najväčších neprajníčok v prezidentskej kampani boli novinárky. Tie ma priam likvidovali. Otázkami typu

„Ako zvládáte domácnosť a kariéru?“ podkopávajú v novinárskych rozhovoroch ambiciózne ženy dodnes.

### Čo si myslíte, že by mali ženy robiť, aby mali väčší podiel na rozhodovacích procesoch a prečo?

- Ženy by sa mali odhodlať prevziať zodpovednosť. Aj Zuzana Čaputová prevzala zodpovednosť. Ukázalo sa, že rozhodujúce nebolo to, že je žena, ale to, že bola najkompetentnejšia.

Bola určite kompetentnejšia než ja pred dvadsiatimi rokmi. Rozhodne zaujímavý by však bol súboj medzi Zuzanou Čaputovou a Ivetou Radičovou, ktorá mala premiérsku skúsenosť. Aspoň pre mňa osobne určite.

**Mgr. Magdaléna Vášáryová (1948)**, diplomatka, politička, občianska aktivistka, sociologička. Vyštudovala sociológiu, ale do roku 1990 pôsobila ako divadelná a filmová herečka. Dva roky bola veľvyslankyňou ČSFR v Rakúsku, v rokoch 2000 – 2005 pôsobila ako slovenská veľvyslankyňa v Poľsku. V roku 1999 neúspešne kandidovala na prezidentku, v roku 2010 na primátorku Bratislavy. V rokoch 2006 – 2016 bola poslankyňou Národnej rady Slovenskej republiky za SDKÚ. Bola predsedníčkou najstaršieho slovenského ženského spolku Živena a zakladateľkou Slovenskej spoločnosti pre zahraničnú politiku i think-tanku CEW21. Hovorí plynule šiestimi jazykmi.

## O autorke

**Mgr. Katarína Strýčková** vyštudovala žurnalistiku, politológiu a medzinárodné vzťahy na Univerzite Komenského v Bratislave. Dlhodobo sa profiluje ako odborníčka na diplomatický protokol a etiketu. Venuje sa aj podpore zapájania žien a dievčat do celospoločenskej diskusie a posilňovaniu postavenia žien na Slovensku. Založila a vedie OZ Klub železných matiek. Je autorkou pravidelného podcastu V ženskom rode, ktorý od novembra 2019 vychádza pod hlavičkou Denníka N. V roku 2021 vydala rovnomenú knihu V ženskom rode – 30 rozhovorov s inšpiratívnymi ženami.



# Ženy v diplomacii

Učebnica Ženy v diplomacii mapuje spoločensko-kultúrne, ekonomické a inštitucionálne bariéry pre ženy v oblasti diplomacie a zahraničnej politiky, analyzuje ich vplyv na súčasné postavenie žien a poukazuje na praktické riešenia pre zvýšenie inklúzie a diverzity v tejto oblasti. Každá kapitola obsahuje teoretickú a praktickú časť pre čo najjednoduchšiu integráciu do vyučovacieho procesu. Publikácia je určená pre vyučujúcich a vyučujúce, mladých ľudí, tvorcov a tvorkyne politik, odborníkov a odborničky a pre každého, kto sa chce zasadzovať za podporu rodovej rovnosti, inklúzie a diverzity, a to nielen v diplomacii.

ISBN978-80-974480-0-4

