

Tomáš Dopita, Kateřina Kočí, Klára Čmolíková Cozlová:
Uvnitř diplomacie. Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě.

**1. vydání. Praha: Grada, 2020, 71 stran,
978-80-271-2428-2 (signatura knihovny ÚMV 63 059).**

Author: Jarka Devine Mildorf.

DOI: <<https://doi.org/10.32422/mv.1716>>.

Útlá publikace přináší stručný, ale důležitý příspěvek k výzkumné oblasti, ve které se protínají studia genderu a diplomacie. Kniha uplatňuje velmi praktický náhled na prosazování genderové rovnosti v diplomacii v českém i mezinárodním kontextu. Strukturovaně identifikuje konkrétní problémové oblasti a související politiky ovlivňující vnitřní fungování diplomacie a navrhuje možné nástroje, jež by podpořily větší genderovou rovnost nejen mezi zaměstnanými ministerstva zahraničních věcí (MZV ČR), ale také mezi jejich rodinnými příslušníky. Na MZV je zde nahlíženo jako na zaměstnavatele a na diplomaty a diplomatky jako na zaměstnané. Kniha vychází z principu genderové rovnosti jako jedné z hlavních hodnot a sdílených principů EU, což je podtrženo předmluvou evropské komisařky Věry Jourové, v jejíž gesci byly donedávna i otázky genderové rovnosti.

Intersekcionalní přístup je patrný již ze složení autorského týmu. Tomáš Dopita je kmenovým výzkumným pracovníkem Ústavu mezinárodních vztahů, vedoucím projektu zaměřeného právě na genderovou rovnost v diplomacii, s předchozí zkušeností s prosazováním genderové rovnosti v České republice v rámci neziskového sektoru. Kateřina Kočí je externí výzkumnou pracovnící Ústavu mezinárodních vztahů s dlouhodobým zaměřením na transatlantické vztahy a evropskou integraci. Klára Čmolíková Cozlová vystudovala sociální práci a genderová studia, má dlouholeté zkušenosti s prosazováním genderové rovnosti v rámci neziskového sektoru, včetně vedení genderových auditů. Spolu s Tomášem Dopitou se podílela na genderové analýze personální politiky českého ministerstva zahraničních věcí.

Uplatnění feministického principu je důležitým přínosem této knihy. Jak autorský tým zmiňuje, většina literatury, která se zabývá genderovou rovností v diplomacii, se zaměřuje pouze či převážně na oficiální část diplomacie, na diplomaty a diplomatky, patriarchální praktiky uvnitř diplomacie a případný vliv diplomatek na jejich změnu. Z feministického hlediska však nelze analyzovat veřejnou sféru bez analýzy sféry soukromé. V diplomacii to platí o to více, vzhledem k tomu, do jaké míry jsou životy partnerů a partnerek diplomatů ovlivněny opakovanými změnami místa pobytu. Kniha dává stejný prostor jak aktérům z veřejné sféry – zaměstnaným MZV, tak jejich rodinným příslušníkům. Je rozdělena do tří částí: první se věnuje diplomatkám/diplomatům zahraniční služby, druhá se zaměřuje na osoby doprovázející diplomatky/diplomaty na zahraniční mise. Třetí část řeší institucionální ukotvení principu genderové rovnosti v zahraniční službě. Každá část obsahuje řadu příkladů ze zahraničí i kritické zhodnocení analogické situace v České republice.

Genderové nerovnosti v současné diplomacii jsou důsledkem dlouhodobé mužské dominance v této oblasti. Moderní diplomacie jako zaměstnání byla dlouho ženám uzavřena, ve větší míře se ženy do diplomacie dostaly až po druhé světové válce. I když v dnešní době již mají ženy do diplomacie formálně přístup, stále je zde patrná silná horizontální i vertikální genderová segregace. V řídicích pozicích nalézáme stále výrazně více mužů než žen. V ČSSR/ČR žena nikdy nezastávala pozici ministryně zahraničních

věcí. Pro nápravu těchto nerovností autorský tým navrhuje kombinaci afirmativních opatření, zavedení flexibilních opatření v práci a uznání práva na mateřství při diplomatické misi. Jedním z možných afirmativních opatření jsou genderové kvóty. Ty mohou být uplatňovány například při výběrovém řízení, kdy přednost dostane uchazeč méně zastoupeného pohlaví (Rakousko) nebo při vnitřním procesu kariérního postupu diplomatů (Francie), a v případě těchto dvou zemí se ukazují jako efektivní nástroj. České MZV zatím o podobných opatřeních neuvažuje, mj. kvůli odporu veřejnosti vůči kvótám.

Z hlediska pracovních aktivit a sladování pracovního a soukromého života je oblast diplomacie specifická. Mnoho s prací souvisejících činností se děje mimo standardní pracovní dobu. Opakované přesuny mezi zeměmi a kulturami představují pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem další výzvu, která není obvyklá v jiných zaměstnáních. Autorský tým navrhuje jako nástroj pro ulehčení této náročné situace standardní flexibilní opatření, jako jsou částečné úvazky, pružná pracovní doba, home office, teleworking či job sharing. Text je zároveň senzitivní vůči rozšířeným genderovým rolím ve společnosti a s nimi spojeným očekáváním, se kterými se především zaměstnankyně musí potýkat. Stejná flexibilní opatření nemusí mít stejný dopad na diplomatky i diplomatky, neboť na ženy existuje nepoměrně větší tlak na výkon péče a práce v domácnosti než na muže. Na českém MZV zatím nejsou tato flexibilní opatření formálně aktivně nabízena, některá, jako částečný úvazek nebo práce z domova, jsou umožněna na individuální bázi. Nastavení politik vztahujících se k těhotenství, porodu a mateřství je užitečným indikátorem, do jaké míry MZV stále považuje výkon služby za mužskou záležitost. Kniha uvádí některé příklady ze zahraničí, kdy jsou diplomatky v případě porodu na misi vykázány ze služebního bytu nebo staženy z mise zpět do ústředí (Maďarsko, Chorvatsko). To může mít závažné dopady na celou doprovázející rodinu. V ČR se tento přístup uplatňoval do roku 2014. S porodem a mateřstvím souvisí také otázka pojištění a hrazení nákladů na porod v zahraničí a délka mateřské a rodičovské dovolené výrazně se lišící stát od státu.

Druhá část knihy má v hledáčku osoby doprovázející vyslané pracovníky MZV na zahraniční mise. Samotné zařazení tohoto tématu do analýzy je silnou stránkou publikace. Tato část knihy je zároveň nejvíce poznamenána nedostatkem dat a vědeckého výzkumu v této oblasti. Analýza jednotlivých problémů v této kapitole jde spíše po povrchu. Autorský tým ale správně naznačuje, jak znevýhodněné postavení této skupiny negativně ovlivňuje prosazování genderové rovnosti mezi zaměstnanci MZV a zprostředkovaně i kvalitu výkonu zahraniční služby. Jedním z hlavních problémů, se kterým se doprovázející osoby setkávají, je jejich nejasný právní status. Mezi doprovázejícími osobami a MZV neexistuje přímý smluvní vztah, diplomatka/diplomat je tak ve vztahu k ministerstvu neoficiálním právním zástupcem svého partnera či partnerky. Doprovázející osoby se tak ocitají v nevýhodném a zranitelném postavení. Autorský tým uvádí, že „právně slabé postavení doprovázejících osob je samo o sobě genderově neutrální“, v praxi však dopadá ve větší míře na ženy, což z něj teprve činí problém z hlediska genderové rovnosti. Zde genderová analýza nejde dostatečně do hloubky a nebere v úvahu historický vývoj role doprovázejících osob. Právně slabší postavení, jež doprovázející osoby staví do pozice závislé na diplomatce/diplomatovi, pochází z doby, kdy doprovázející osoby byly výhradně ženy. Tento model je genderovaný sám o sobě, nese v sobě inherentně genderovou nerovnost a zároveň ji reprodukuje. Rozhodně tedy není neutrální.

Výpadek doprovázejících osob z trhu práce v důsledku opakovaných výjezdů je nejvýraznějším negativním dopadem výkonu diplomatické profese na soukromý život diplomatek/diplomatů a hlavním důvodem, proč stále více partnerek a hlavně partnerů není ochotno diplomaty na misi doprovázet. Kniha uvádí škálu opatření z různých zemí majících za cíl usnadnit doprovázejícím osobám udržet si či získat zaměstnání. Výpadek doprovázejících osob z trhu práce se ke konci kariéry projeví také v nároku na starobní důchod, který může být velmi nízký, nebo vůbec žádný. Toto je palčivé téma v mnoha jiných zemích. Kniha uvádí několik příkladů dílčích řešení, jež zavedly jiné evropské země

s cílem zajistit doprovázejícím osobám nárok na důstojný důchod. V České republice hra- dí od roku 2017 příspěvek na dobrovolné důchodové pojištění za doprovázející osobu MZV. Jedná se tedy o relativně nové opatření, jehož efekt se teprve projeví. Autorský tým však uvádí velmi přesvědčivý příklad výměry důchodu u osob, které doprovázely české diplomaty na mise po roce 1989. Tato výměra se blíží současnému životnímu minimu. Doprovázející osoby, převážně ženy, které strávily velkou část života podporou české di- plomacie, tak na stáří padají na dno sociálního systému a jsou ohroženy chudobou. Pen- zijní systémy jednotlivých evropských zemí se výrazně liší, nelze je tedy jednoduše pře- vzít a implementovat v jiné zemi. Největším přínosem příkladů ze zahraničí uvedených v této kapitole je fakt, že dané státy nárok doprovázejících osob na důchod uznávají a za- vedly za tímto účelem určitá opatření, i když ne vždy dostatečná. V navazujícím výzku- mu by bylo zajímavé nejen popsat jednotlivá opatření, ale i kriticky zhodnotit, jak jedno- livá opatření fungují v praxi.

Třetí část knihy se věnuje institucionalizaci principu rovnosti v rámci diplomacie. Stejně jako v předchozích kapitolách, i zde jsou uvedeny zahraniční příklady implementace národních politik rovnosti v rámci evropských ministerstev zahraničních věcí. V českém kontextu šlo například o zavedení pozice gender focal point na všech ministerstvech, včetně MZV. Autorský tým na toto opatření v podání českého MZV hledí kriticky. Tato pozice byla v praxi zastávána juniorními pracovníky a nebyla aktivně využívána ke své- mu účelu, nedošlo k naplnění jejího smyslu. Jako nejefektivnější strategii pro úspěšnou implementaci genderové rovnosti kniha navrhuje kombinaci vnějších a vnitřních tlaků. Příkladem vnějšího tlaku je strategie gender mainstreamingu, prosazovaného mezinárod- ními organizacemi jako OSN či EU, a úspěšně implementovaného například ve Francii, Rakousku nebo Velké Británii. Jako příklad vnitřního tlaku kniha uvádí soudní kauzy z prostředí britské zahraniční služby. Kniha také apeluje na větší inkluzi soukromé sféry a hlubší spolupráci mezi MZV a Sdružením rodinných příslušníků, které v ČR oficiálně existuje od roku 2006. Jejich hlavními tématy jsou zdravotní a sociální pojištění dopro- vázejících osob či proplácení školného pro děti. Větší emancipace doprovázejících osob vytváří větší tlak na genderovou rovnost uvnitř diplomacie a vice versa. S tím souvisí i rozvoj rodinné politiky s důrazem na podporu otcovské péče a rodičů samozivitelů. Princ- ip genderové rovnosti by pak měl být ukotven také v personálních politikách MZV.

Průvodním znakem výzkumu diplomacie z hlediska vnitřních procesů a fungování mi- nisterstev zahraničních věcí je jejich neochota sdílet data a informace. Možná i proto exis- tuje z této oblasti tak málo studií. Tato kniha je tedy důležitým příspěvkem do rozvíje- jícího se mezioborového výzkumu genderu a diplomacie, zároveň je sama poznamenána obecným nedostatkem relevantních a komparativních dat. Kniha je například nabitá pří- klady ze zahraničí. Není však jasné, na základě jakého klíče jsou tyto příklady vybírány. Zda se jedná o výběr například na základě geografické či kulturní blízkosti k České re- publice, nebo zda se jedná o zcela náhodný výběr řízený pouze tím, z jakých zemí byla autorskému týmu data dostupná. Ač jsou příklady ze zahraničí rozhodně důležitým přínos- em celé publikace, chybí jim celkové ukotvení, a text tak působí poněkud fragmento- vaně. Většina příkladů pochází ze zemí EU, ale také z USA nebo Turecka. Když tedy autorský tým například na s. 32 uvádí, že většina ministerstev při zaměstnávání na misích upřednostňuje partnery vyslaných pracovníků, není jasné, o jakých zemích mluví.

Otevření řady problémů, se kterými se setkávají diplomatky/diplomaté i jejich partne- ři/partnerky je jistě silnou stránkou publikace. Většina z uvedených témat je komplexních a zasloužila by si hlubší analýzu. Některá témata jsou tak v knize podána zjednodušeně a občas nepřesně. Autorský tým například uvádí, že v řadě zemí si doprovázející osoby musí hradit důchodové pojištění samy. Odhlédneme-li od výtky uvedené v předchozím odstavci a stanovíme-li si jako referenční země státy EU, pak by bylo vhodné doplnit, že dobrovolné platby sociálního pojištění nejsou všude pro doprovázející osoby možné. Komplikujícím faktorem je i občanství doprovázejících osob, které se ne vždy shoduje

s občanstvím diplomatky/diplomata a vysílající země. Trochu zavádějící je i tvrzení ze s. 44 o charakteru sdružení rodinných příslušníků sjednocených v organizaci EUFASA. Autorský tým uvádí, že tato sdružení v „některých zemích“ fungují na dobrovolnické bázi. Ve skutečnosti takto funguje výrazná většina těchto sdružení, s výjimkou DSFA ve Velké Británii.

Publikace přesvědčivě demonstruje, že diplomacii nelze zkoumat z genderového hlediska bez zahrnutí doprovázejících osob do analýzy. Tuto tezi popsala známá feministická politická vědkyně Cynthia Enloe už v roce 1990. Enloe (2014) aplikovala zásadní teoretický koncept druhé vlny feminismu „osobní je politické“ na studium mezinárodních vztahů a přišla s heslem „osobní je mezinárodní“. Začleněním soukromé sféry a doprovázejících osob do analýzy tato publikace na Enloe navazuje. Postavení doprovázejících osob úzce souvisí s genderovou rovností uvnitř MZV, jak z pohledu vyrovnaného zastoupení, tak z pohledu praktického. Genderová rovnost ve veřejné a soukromé sféře diplomacie je důležitá pro zvyšování kvality diplomacie i zahraniční politiky, ale i pro prosazování sociální spravedlnosti. Kniha primárně cílí na české publikum, ale je přínosem i v mezinárodním kontextu. Je důležitou zpětnou vazbou pro české MZV a potažmo celou státní správu k implementaci Vládní strategie pro rovnost žen a mužů. Kromě akademické obce bude publikace zajímavá pro začínající i praktikující diplomatky/diplomaty a jejich rodinné příslušníky, mj. proto, že rozšiřuje povědomí o dopadech tohoto povolání na soukromý život.

Literatura

- Enloe, Cynthia (2014): *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. 2. vydání. Berkeley, CA: University of California Press.

AUTHOR BIOGRAPHY

Jarka Devine Mildorf studied Public and Social Policy and Gender Studies at Charles University in Prague. She worked as Political Officer for the Irish and British diplomatic services. She has also worked as a gender consultant with a focus on gender equality in the labour market and family friendly policies. Currently, she leads an international research on spouses and family members of diplomats in Europe.