

Poznámky

1 Č. grantu: MPSV-01-113/04.

2 Právě tato latentnost, „neveřejnost“ je sama o sobě velice závažná. Běžně totiž ospravedlňuje náš nezájem o (ten-to) jev či problém.

3 Ročně se u nás narodí 8 až 10 dětí s touto poruchou. V současné době v ČR žije cca 450 osob s tímto onemocněním. Jedná se o lidi s dědičnou poruchou látkové přeměny, kteří nemohou metabolizovat jednu nebo více živin. Pořad o této nemoci a její léčbě přinesla ČT 2 ve středu 19. října 2005 v rámci cyklu pořadů nazvaných *Diagnóza*.

4 Zabývat se tím, že se v této velmi závažné životní situaci jen stěží může jednat o ryze svobodné rozhodnutí postižené osoby, je, myslím, zcela zbytečné.

5 Pokud se někdo projeví jako citlivý vůči sexuálnímu obtěžování, bývá jeho senzitivita hodnocena často jako osobní vada, určitá nedostatečnost, jako upjatost, předpojatost apod. Tato osoba bývá považována „za divnou“, „moc citlivou“, respektive přecitlivělou apod. (srov. Křížková et al. 2005: 31–32).

Johanka Šebestová, občasná spolupracovnice redakce, vykonává svobodné povolání a dlouhodobě se zabývá problematikou feminismu, resp. feminismů.

DILEMATA POZITIVNÍ DISKRIMINACE A GENDER MAINSTREAMING JAKO MOŽNÉ ŘEŠENÍ? /

IVANA STRÍLKOVÁ

Účelem této stati je prozkoumat možnosti dvou strategií rovného zacházení - strategie, pro kterou se v České republice vžil poněkud nešťastný výraz pozitivní diskriminace, a gender mainstreaming, a to s ohledem na jejich efektivitu při dosahování rovnoprávnosti mezi ženami a muži. Hlavním argumentem této práce je, že strategie pozitivní diskriminace, ačkoliv původně dobře myšlena, často pomáhá udržovat existující status quo opresivních sociálních systémů a režimů. Podle mého názoru to, že je tato strategie založena na několika chybných principech, ji činí v současné době nedostačující pro dosažení efektivnější a udržitelnější sociální změny. Neznamená to však, že popírám její důležitost nebo kompatibilitu s technikou gender mainstreamingu v procesech dosahování rovnosti. Gender mainstreaming však, alespoň teoreticky, pokládám za účinnější alternativu, neboť se zdá být komplexnějším nástrojem zaměřujícím se na samotné procesy, které diskriminují či vytvářejí diskriminující prostředí, než pouze na skupiny, které jsou diskriminací postiženy. Zároveň však nepokládám ani tuto techniku za novou cestu ke spáse a zamýšlím se i nad jejími problematickými elementy.

Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace ve svém obecném významu představuje různé programy „zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávnosti“ (Bacchi 1996: 15). Poprvé byly tyto koncepty použity v americkém právu roku 1935 jako „povinnost zaměstnavatele učinit pozitivní opatření k nápravě důsledků předchozích nespravedlivých praktik vůči odborům a zamezit jejich opakování v budoucnosti“ (Bacchi 1996: 32). Opatření pozitivní diskriminace lze volně rozdělit na opatření zaměřená na pracovní trh a na opatření s cílem zvýšit účast cílových skupin ve veřejném životě, politice a vzdělávacích institucích. Cílem je povzbudit cílové, tzn. znevýhodněné, skupiny ke vstupu do netradičních

povolání, vzdělávacích institucí, politiky apod. Podle nástrojů použitých k dosažení těchto cílů se strategie pozitivní diskriminace dělí na dvě skupiny. Jsou to tzv. měkká opatření, jako např. školení či mediální kampaně propagující myšlenky rovnoprávnosti a na straně druhé skupina tzv. tvrdých reforem, které „příslušnost k určité skupině činí jedním z kritérií nebo jediným kritériem pro přístup k zaměstnání a pozicím vlivu“ (Bacchi 1996: 16) a zahrnují např. nábor zaměstnanců jednoho pohlaví či široce diskutované kvóty.

V americkém kontextu jsou reformy pozitivní diskriminace vnímány jako reakce na předchozí neúspěšný model antidiskriminační legislativy, která byla spíše reaktivním opatřením založeným na individuálních stížnostech na diskriminační jednání v rámci sociálních norem a institucí, považovaných za poměrně spravedlivě fungující. Oproti tomu opatření pozitivní diskriminace jsou považována za proaktivní, tedy jdoucí vstříc možné diskriminaci aktivní prevencí. Antidiskriminační zákony reagovaly na tzv. přímou diskriminaci, která se často projevuje např. odmítnutím zaměstnat ženu kvůli jejím povinnostem spojeným s péčí o dítě apod. Pokud nastane taková očividně nespravedlivá situace, dojde k intervenci na základě individuální stížnosti u soudu. Mnoho autorů však poukazuje na limity tohoto mechanismu založeného na individuálních stížnostech vedených u civilních soudů, kde lze jen stěží překonat dichotomii mezi soukromou a veřejnou sférou. Například důkazní břemeno, nejčastěji v případech sexuálního obtěžování, často leží na straně navrhovatele (v České republice bylo jen nedávno přesunuto na stranu odpůrce – viz Monitoring the EU Process 2002:129). Stížnosti proti diskriminaci „v rámci osobního řízení s cílem zajistit smír, pokud možno bez právníků... jsou potenciálně nebezpečné, protože tím, že tato řízení nelze podrobně kontrolovat, zůstávají chráněna před veřejnou zodpovědností a kontrolou“ (Bacchi 1996: 18). Avšak diskriminace není (pouze) individuální odchyl-

kou, „nastává mimo individuální chování či jednání“, takže je spíše strukturálním problémem vetknutým do určitých institucí nebo systémů. Kromě přímé diskriminace můžeme pozorovat ještě diskriminaci nepřímou, která nastává, když je aplikováno na individuum nebo skupinu zdánlivě neutrální pravidlo, které ale má ve svém důsledku „disproporčně nepříznivý dopad na jednu ze skupin vymezených v antidiskriminační legislativě“ (Bacchi 1996: 19).

Jestliže jsou strategie pozitivní diskriminace definovány jako napravující nerovnoprávnosti určité cílové skupiny, pak je prvním krokem k jejich implementaci definice nerovnoprávnosti a cílové skupiny. Nerovnoprávnost je často používána paralelně s výrazy jako „útlak“ či „diskriminace“, avšak každý z těchto termínů s sebou nese odlišné konotace. Hlavním rozdílem mezi diskriminací a útlakem je to, že diskriminace implikuje individuální činy proti osobám. Útlak však počítá se strukturální či systémovou dimenzí ne-spravedlnosti. „Útlak odkazuje ke strukturálnímu fenoménu, který imobilizuje nebo snižuje určitou skupinu“ (Young 1990: 42), tedy sociální skupinu jako „kolektiv lidí odlišný alespoň od jedné další skupiny kulturními formami, praktickými nebo způsobem života“ (Young 1990: 43).

Ačkoliv máme tendenci vnímat útlak jako tyranii jedné vládnoucí skupiny nad zbytkem lidí, a tak ho považovat za spíše výjimečný, je nedílnou součástí každodenních praktik, běžného života a nemusí být viditelný na první pohled. Můžeme jej najít v „nezpochybňovaných normách, zvycích a symbolech, v principech institucionálních pravidel a kolektivních důsledcích dodržování těchto pravidel“, např. v medicíně, vzdělávání, médiích, kulturních stereotypyech, tržních mechanismech, byrokracii či hlavních ekonomických a politických institucích (Young 1990: 41). V tomto smyslu útlak ke svému vzniku a existenci nepotřebuje dvě protichůdné skupiny či strany, ale pro strukturování a argumentační užití pro účely strategií pozitivní diskriminace vyžaduje vytvoření vztahu moci my-oni, což ve svém důsledku činí právě z pozitivní diskriminace možný mocenský nástroj.

Aby mohla být pozitivní diskriminace použita, musí být také definována určitá cílová skupina, což vyžaduje nalezení společných rysů mezi jejími členy. Tato skupina je pak viděna jako problém, který musí být vyřešen a skupině musí být poskytnuty určité služby. Přirozeně pak může tento přístup vyvolat dojem, že tato cílová skupina získává něco navíc, něco, co by si normálně nezasloužila, a proto bude pravděpodobně v něčem méněcenná. Tento proces nálepkování vede ke vzniku kategorie „Druhého“, „Jiného“, což v první řadě zjednodušuje celou skupinu a snižuje životní realitu jednotlivých členů této skupiny a v řadě druhé vede k viktimizaci. Členové cílové skupiny si mohou přisvojit identitu oběti a majoritní skupina může pociťovat negativní emoce a vztahy k členům cílové skupiny a útočit na ně. Pozitivní diskriminace vyžaduje kategorizaci, ale často se zapomíná, že ne všichni lidé, kteří z určitého důvodu spadají do dané cílové skupiny, budou spokojeni s identitou, která je jim tímto připsána. Zdůrazňování skupinového útlaku

je spíše asimilačním modelem, „jež ztotožňuje sociální rovnost s odstraněním nebo překonáním skupinových rozdílů“ (Young 1990: 195).

Carol Bacchi nazývá strategie pozitivní diskriminace inkorporační politikou. Souhlasím s jejím tvrzením, že inkorporační politika velmi často znamená pouze „přidání žen bez zamíchání“ (Bacchi 1996: 84), protože strategie pozitivní diskriminace v podstatě pouze „přidávají“ ženy početně do již existujících struktur bez toho, aniž by byl změněn alespoň jeden jediný prvek těchto struktur. Podle Bacchi má inkorporační politika několik limitů, přičemž mezi ty zásadní patří skutečnost, že tato politika:

- zapojuje ženy do existujících institucionálních režimů bez uvědomění si potřeby jejich změny,
- zapojuje ženy do existujících institucionálních režimů za účelem jejich další stabilizace (Bacchi 1996: 79).

V důsledku toho se může stát, že ačkoliv je definována cílová skupina, tj. příjemce strategií pozitivní diskriminace, dojde spíše k delegitimizaci nároků kladených touto cílovou skupinou, v našem případě ženami. Jestliže jsou určité osoby začleněny do kategorie a jejich požadavky opatřeny nálepkou speciální (např. ženská otázka), může být eliminována přítomnost této skupiny v širším prostředí, např. na politické scéně. Jak říká Young, „explicitní legislativní cíle žen mohou vést k menší pozornosti věnované ženám“ (Young 1990: 87), protože pokud jsou ženy „vlozeny“ do nějaké instituce v určitém počtu, který se obvykle považuje za dostačující, problém se zdá být vyřešen a další zájem o tuto otázku utichá. „Přidané“ ženy pak fungují v rámci daného systému bez větší záruky, že pouhá jejich přítomnost přinese jakoukoliv změnu do této struktury.

Dalším chybným předpokladem pozitivní diskriminace je podle mého názoru představa, že ženy jsou skupinou, která si přeje být zahrnuta do existujících struktur. Srovnání startovních pozic se považuje za možné řešení k dosažení rovnoprávnosti. Předpokládá se, že pokud budou stejná pravidla použita již od počátku pro všechny, spravedlnosti a rovnosti bude dosaženo. Avšak, jak trefně poznamenává Iris Marion Young, „považovat princip rovného zacházení nebo nediskriminace za absolutní či primární princip spravedlnosti znamená považovat za ideál rovnosti stejnost“ (Young 1990: 195). Argument o rovných startovních pozicích totiž předpokládá, že na stejné startovní čáře stojí ženy zároveň s muži, avšak za mužských podmínek a v mužském závodu. Rovnost, předpokládaný cíl pozitivní diskriminace, ale neznamená stejnost, takže by neměla vyžadovat odstranění rozdílů, ale spíše tyto rozdíly přijímat bez jejich vymezování v binárních protikladech dobrý/špatný, nadřazený/podřazený či zasluhující/nezasluhující.

Status quo je například velmi dobře zachovávan v případě opatření zaměřených na sladování rodinného a pracovního života. Jak poznamenává Bacchi, většina strategií pozitivní diskriminace „se do dnešního dne zastavila na úrovni pomoci ženám při vstupu do zaměstnání či na podpoře zhar-

monizování domácích a placených pracovních povinností“ (Bacchi 1996: 84). Otázky o vztahu (či plánech) (potenciální) zaměstnankyně k péči o domácnost a rodinu se považují za diskriminační, a tudíž mají zaměstnavatelé zakázáno je pokládat. Avšak přes nesporný dobrý úmysl tohoto opatření si nemyslím, že ženám přineslo mnoho pozitivního. Většina žen totiž děti má a starost o ně tvoří podstatnou součást jejich života ovlivňující jejich pracovní zvyky, rytmy a možnosti. Jak Bacchi zdůrazňuje, „zřídka se přistupuje k této otázce poukazem na to, jak by muži mohli lépe zvládat práci a rodinu“ či jak by se na těchto záležitostech mohli více podílet (Bacchi 1996: 84). Proto se pozitivní diskriminace paradoxně stala velice pohodlným přístupem pro mnoho zaměstnavatelů, protože „zacházet s ženami stejně jako s muži prostě vyhovuje plánu některých zaměstnavatelů minimalizovat rozrušení tradičních pracovních zvyků“ (Bacchi 1996: 85). Proto není řešením tento fakt pominout, ale naopak jej přijmout a stávající systémy (politické, pracovní, školské apod.) mu přizpůsobit.

Tato myšlenka je také vcelku pregnantně vyjádřena v prohlášení Evropského parlamentu, ve kterém se můžeme mimo jiné dočíst, že „... i když budou zařízení péče o děti, sociální služby podle přání apod. rozšířeny co nejvíce, stále zde zůstane významný podíl základních společenských aktivit zásadních pro osobní pohodu a sociokulturní rozvoj společnosti, které nemohou být organizovány na tržním principu. Obě pohlaví, bez ohledu na manželský stav, musí mít možnost se do těchto aktivit zapojit. To si žádá legislativu a pozitivní aktivity, které budou motivovat muže, aby na těchto základních společenských aktivitách participovali.“ (Bacchi 1996: 86) Nelze však pominout, že programy pozitivní diskriminace „mají určitý úspěch v redistribuci potřebných pozic mezi ženami, které by je jinak pravděpodobně nedostaly“ (Young 1990: 199). Velmi se ale přikláním k názoru Iris Marion Young a Carol Bacchi, že „redistribuce pozic v rámci již daných rámců slouží k podpoře strukturálního statusu quo“ (Young 1990: 200).

Gender mainstreaming

Gender mainstreaming, relativně nová metoda, je inovativní strategií „(re)organizace, zlepšení, rozvoje a zhodnocení politických procesů tak, aby perspektiva genderové rovnosti byla začleněna do všech zákonů a opatření na všech úrovních a ve všech fázích všemi aktéry běžně zodpovědnými za politická rozhodnutí a plánování“ (Group of Specialists 1998: 15). Koncept gender mainstreamingu se poprvé objevil po třetí konferenci o ženách pořádané OSN v Nairobi roku 1985. „Byl v něm spatřován nástroj toho, jak rozšířit zapojení žen do oblasti rozvoje a integrace ženských hodnot do rozvojové práce.“ (Group of Specialists 1998: 12) Politické uznání a větší podpora této strategie se objevila po čtvrté světové konferenci o ženách v Pekingu roku 1995, kde byla založena Akční platforma, která vyhlásila potřebu šíření strategie gender mainstreamingu do praxe.

Výhoda této strategie je očividná. Za prvé, tento přístup je zaměřen na politické procesy jako takové a na implementaci genderové perspektivy, což znamená, že nevyžaduje

definici speciálních kategorií či cílových skupin. Za druhé, tento přístup se pohybuje v rámci širších dimenzí s předpokladem, že prakticky žádný zákon, politické opatření či instituce není genderově neutrální, ačkoliv se to obecně předpokládá (např. opatření v dopravě apod.). Pokud instituce fungují a produkují předpisy či zákony pouze podle jednoho (mužského) souboru norem a opomíjejí existenci a zkušenosti ostatních skupin, přispívají k udržování genderové nerovnosti. Gender mainstreaming „se obrací na systémy a struktury jako takové – přesně ty institucionalizované praktiky, které zejména zapříčiňují jak individuální, tak skupinové znevýhodnění“ (Verloo 2001: 3).

Navíc, protože gender mainstreaming vznikl jako reakce na nespokojenost s tradičními strategiemi rovných příležitostí a jeho obhájci jsou velmi často lidé, kteří dříve pracovali na vývoji a implementaci specifických nástrojů pozitivní diskriminace, obsahuje gender mainstreaming jak negativní, tak pozitivní zkušenosti a může se tak posunout mimo „ghetto ženských projektů“ (Verloo 2001: 6).

Gender mainstreaming se nezačíná uplatňovat v okamžiku faktické nerovnosti, ale již s předstihem, a tak má potenciál být skutečně genderově neutrální, což však v žádném případě, alespoň podle mého názoru, neznamená, že snižuje či opomíjí rozdílnost obou pohlaví. Jde zde pouze o vyjádření faktu, že to nejsou pouze ženy, které negativně ovlivňuje genderová diskriminace, ale že nerovnost mezi pohlavími znevýhodňuje také muže, a že „genderová rovnost je otázkou jak pro ženy, tak pro muže“ (Group of Specialists 1998: 16). Proto je gender mainstreaming pozitivní také tím, že významně posunuje vnímání (ne)rovnosti mezi ženami a muži; vyjadřuje, že nerovnost se potenciálně dotýká všech, ne pouze nějaké znevýhodněné skupiny, která pomocí speciálně zaměřených technik dosáhne přístupu k tomu, co si všichni ostatní musí zasloužit prací. Riziko zjednodušení a vytvoření falešné skupinové identity u cílových skupin těchto speciálních technik se tak významně snižuje.

Avšak je také důležité upozornit na možné problematické prvky gender mainstreamingu. Plně souhlasím s Mieke Verloo, která tvrdí, že „tato strategie je potenciálně velmi vlivná, ale rozhodně ne neproblematická“ (Verloo 2001: 9). Mezi tyto problematické prvky patří například fakt, že jak specifické nástroje genderové rovnosti, tak i gender mainstreaming může být chycen do pastí tzv. strategického rámcování. V podstatě jde o to, že aby aktéři a promotéři gender mainstreamingu prošli běžným rozhodovacím procesem, mohou pocítit potřebu „upravit“ své návrhy podle toho, co se zdá významným a dobrým pro ty u moci, a tak se vlastně přizpůsobit jejich normám a hodnotám. To lze velmi dobře pozorovat na přístupu příjemců evropských dotací, ve kterých je gender mainstreaming jedním ze základních principů, avšak mnoho takových příjemců z nejrůznějších oblastí aktivit se nikdy s pojmy a koncepty genderové rovnosti či genderového mainstreamingu nesetkalo a ani se tímto tématem nehodlá zabývat. Zcela účelově však těmito koncepty operují, neboť v rámci strategického plánování pro získání dotací pro svou činnost je pro ně nezbytné

vyhovět aktérům, kteří jim mohou potřebné finanční prostředky přidělit či odmítnout.

Existuje zde samozřejmě také riziko „omezených zkušeností s implementací gender mainstreamingu“ a riziko chybné interpretace, že gender mainstreaming má nahradit speciální strategie rovných příležitostí. Toto nepochopení podstaty a komplementarity gender mainstreamingu pak může fungovat jako podnět (či pretext) ke zrušení výborů či center rovných příležitostí, což se stalo například v Holandsku (Verloo 2001: 8).

Závěrem

Mnoho střeoevropských a východoevropských zemí začalo pouze relativně nedávno pracovat na vývoji a implementaci opatření, která se soustřeďují na zvýšení rovných příležitostí pro ženy a muže. Diskuse o kvótách či jiných strategiích pozitivní diskriminace, jež jsou na pořadu dne v západních zemích již po několik dekád, se nyní začínají otevírat i v tomto prostoru. Česká legislativa je například daleka harmonizaci s legislativou Evropské unie a ani dostupné evropské programy zaměřené na rovné příležitosti zejména na trhu práce zatím nepřinesly reálné a konkrétní dopady na životní realitu českých žen a mužů. Vzhledem k tomu, že tyto programy poskytují finance projektům, které se drží určité předepsané linie, je míra kreativity v přístupu k řešení otázky rovnosti žen a mužů v podstatě omezena. Gender mainstreaming je oficiální strategií Evropského společenství a všechny projekty tak musí prvek gender mainstreamingu nějakým způsobem zahrnout do svých akti-

vit. To je jistě pozitivní trend a obhájci rovnosti žen a mužů by mohli pocítit určité uspokojení nad tak širokým rozšířením jimi obhajovaného principu, avšak problémem se může nyní stát zcela opačná situace. Širokým rozšířením genderové terminologie (a často jde opravdu pouze o terminologii, o splnění pravidel či předepsaných základních principů), dojde k „genderovému přesycení“, což s sebou může přinést zamlžení skutečných aktivit a odstranění genderu, respektive žen, ze hry úplně.

Literatura

- Bacchi, L. C. 1996. *The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics*. London: SAGE Publications.
- Group of specialists on gender mainstreaming. 1998. *Gender Mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg: Council of Europe.
- Monitoring the EU Accession Process: *Equal Opportunities for Women and Men. Country Reports*. 2002. Praha: Open Society Institute.
- Verloo, M. 2001. *Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation*. IWM Working Paper No. 5/2001. Vienna: Institute for Human Sciences.
- Young, I. M. 1990. *Justice and the Politics of Difference*. New Jersey: Princeton University Press.

Ivana Strílková, Ma. vystudovala obor genderových studií na Střeoevropské univerzitě v Budapešti. V rámci projektu *Prolomit Vlny, podpořeného Iniciativou Equal*, se zabývá jeho obsahovou koordinací a budováním think-tanku.

PŘÍPADOVÁ STUDIE DISKRIMINACE V ODMĚŇOVÁNÍ A NĚKOLIK POZNÁMEK K PRAMENŮM PRÁVA¹ / BARBARA HAVELKOVÁ

Většina přítomných na Konferenci feministických studií přichází z oborů, které se zabývají situací ve společnosti, a pokud zkoumají právo, pak jako právo *de facto* – jak působí ve společnosti. Jako právnička bych se ráda zaměřila na právo *de iure* – na to, co právem je. V tomto příspěvku nejprve na příkladu představím institut zákazu diskriminace v odměňování, a následně naznačím, jak pracovat s prameny evropského práva a stručně vysvětlím roli soudů při aplikaci evropského práva.

Příklad

Zaměstnavatel provozuje doplňkový zaměstnanecký penzijní program, který je nedílnou součástí pracovních smluv mezi ním a jeho zaměstnanci/zaměstnankyněmi. Zaměstnanci/zaměstnankyně na částečný úvazek mohou získat penzi podle tohoto programu jediné tehdy, pokud v průběhu 20 let pracovali/pracovaly na plný úvazek po dobu alespoň 15 let. Zaměstnancům/zaměstnankyním pracujícím po celou dobu pracovního vztahu na částečný úvazek, v naprosté většině ženám, je tedy zcela odepřena podniková penze.“

Je-li nám představena tato skutková podstata, klademe si otázku: Jedná se o diskriminaci? Zákoník práce definuje v § 1 odst. 6 a 7 diskriminaci jako „jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů..., se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem“. Jednáním zaměstnavatele se rozumí jeho politika zaměstnaneckého programu obsažená v pracovních smlouvách.

V čem ale spočívá nevýhodné zacházení s určitými zaměstnanci/zaměstnankyněmi? Co bylo zaměstnancům/zaměstnankyním s částečným úvazkem upřeno? Judikatura Evropského soudního dvora² zahrnuje dávky vyplácené ze zaměstnaneckých penzijních systémů, které byly v našem případě odepřeny zaměstnancům/zaměstnankyním na částečný úvazek, pod pojem odměny. Zákoník práce v souladu s evropským právem³ stanoví v § 1 odst. 3: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, ... včetně odměňování za práci a jiných peněžitých