



### Matice k gendrově politickým strategiím

**Cílová skupina (-y):** Řídící skupiny, vedoucí pracovníci/pracovnice, multiplikátorky a multiplikátoři

U delších gendrových školeních nebo kurzů: všechny skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň

**Cíl:** Podpora při ujasňování vlastního postoje k jednotlivým gendrově politickým strategiím; přezkoumání stavu znalostí a informací

**Metoda:** Práce v (gendrově homogenních) skupinách, zpracovávání informačního materiálu

**Zadání:** Sestavte na nástěnce body, které jsou podle Vašeho mínění nejdůležitější ohledně gendrově politických strategií gender mainstreamingu, podpory žen a managing diversity!

V případě potřeby využijte informační materiál v příloze!

	Cíle	Klíčové výpovědi	Poznámky
Gender mainstreaming			
Podpora žen			
Managing			

**Vyhodnocení:**

- Presentace výsledků, porovnání s maticí
- Dodatečné otázky
- Společné rysy a rozdíly výsledků (gendrově homogenních) pracovních skupin
- Pozorujete mezi skupinami žen a mužů nesoučasnost? Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi?



### Cvičení > umístění: gendrově politické strategie > matice

**Délka:** 45 až 60 minut v pracovních skupinách (podle stavu znalostí),  
45 minut v plénu

**Pomůcky:** Každá skupina dostane nástěnku, na níž je umístěna matice,  
tlusté fixy a informační materiál ke třem strategiím.

**Poznámka:**

**Pracovní literatura:** Pracovní list se zadáním práce/matice a informační materiál



## Pracovní list: Umístění gendrově politických strategií

### Zadání práce

Sestavte na nástěнку (matice) z Vašeho pohledu nejdůležitější body k gendrově politickým strategiím – gender mainstreaming, podpora žen a managing diversity!

V případě potřeby využijte informační materiál!

### Matice k vyhodnocení

Strategie	Cíle	Klíčové výpovědi	Poznámky
<b>Gender mainstreaming</b>			
<b>Podpora žen</b>			
<b>Managing diversity</b>			



## Informační materiál k gender mainstreamingu

Gender mainstreaming je strategie Evropského společenství pro implementaci gendrové demokracie, která byla ustanovena Amsterodamskou smlouvou (1997) a platí pro všechny oblasti politiky. Gender mainstreaming je závazný pro všechny členské státy.

Cílem je zohlednit dimenzi rovnost příležitostí žen a mužů ve všech oblastech politiky a ve všech politických rozhodovacích procesech a opatřeních. Zodpovědnost za vytvoření rovnosti příležitostí mají tak všichni političtí aktéři a aktérky a nemá ji už pouze příslušné ministerstvo pro ženy. Zodpovědná jsou všechna ministerstva. Myšlena je každá úroveň zodpovědnosti, v oblasti politiky i správy. Zodpovědnost za gendrově spravedlivou politiku principiálně překračuje odborné rezorty.

**Definice:** „Gender mainstreaming spočívá v (re)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktéři a aktérky, kteří se podílejí na politickém rozvoji, zastávali rovné postavení žen a mužů ve všech oblastech a na všech úrovních.“ (Europarat 1998).

Gender mainstreaming se tak stává strategií k implementaci politických cílů zrovnoprávnění. Kromě cílů a vizí je třeba na jedné straně jednat na politické úrovni, na druhé straně je zapotřebí, aby se také příslušné odborné rezorty nebo ministerstva shodly na základních myšlenkách o tom, co v jejich oblasti gendrová spravedlnost nebo gendrová demokracie znamená.

Marianne Weg ve svém nezveřejněném manuskriptu („Gender mainstreaming jako politická metoda pro gendrovou demokracii“) popisuje benefity, které vyplývají z používání gender mainstreamingu:

„Je možné posilovat demokracii a sociální spravedlnost: lze docílit nové kvality sociálních a společenských inovací.

Více efektivity v oblasti politiky zrovnoprávnění: dochází k rozšíření všech politických rozhodnutí a opatření o rovnost příležitostí, zodpovědné jsou v procesu top-down všechny subjekty.

Odstranění stávajících nevýhod pro obě<sup>1</sup> pohlaví.

Opatření pro rovné postavení žen a mužů se stávají účinnější, protože jsou integrovány již od začátku: prevence je (nákladově) efektivnější než dodatečné odstraňování vzniklých nevýhod; ekonomický rozum: lépe je podpořena ekonomická strukturní změna.

Gender mainstreaming je přístup postupující ze shora směrem dolů, tedy především: je třeba, aby příslušné vedení stanovilo, že se má používat gender mainstreaming. Vedení musí dále definovat cíle, priority a poskytnout zdroje, protože za implementaci gender mainstreamingu je zodpovědné vedení.“

<sup>1</sup> Weg zde zdůrazňuje, že jde o *obě* pohlaví. Vzhledem k debatám o konstrukci a dekonstrukci (Queer, Transgender, atd.) je podle nás lepší, hovořit o *všech* pohlavích. Tím se neposilují dichotomické / biologické pohledy a je zřejmé, že „gender je důsledně pojímán jako sociální kategorií“ (Frey 2004, 41).



## Informační materiál k podpoře žen

### **Podpora žen je uskutečňování stejných základních práv pomocí ženské politiky.**

Etablovala se jako strategie na podporu myšlenky zrovnoprávnění žen a mužů v německé správě. Politika podpory žen je založena na myšlence deficitní analýzy, tedy že ženy jsou znevýhodňovány. Na základě této analýzy se vypracuje postup pro odstranění deficitů ve prospěch strukturně znevýhodňovaných žen.

**Ženské kvóty, posilování kompetencí a schopnosti prosadit se ve smyslu empowermentu** jsou nástroje, které vznikly z institucionální a autonomní ženské politiky a které mají v rámci organizací i na společensko-politické úrovni docílit rovného zacházení se ženami.

**Došlo k vývoji jak autonomních, tak také integrativních přístupů podpory žen,** které mají v oblasti rozvojově-politické podpory, kde jsou podporovány specifické ženské projekty, ženské iniciativy a ženské organizace, již dlouholetou tradici.

**Cílem je posílení žen a rozvíjení moci žen.** Výchozím bodem je analýza společenských nerovností, které se týkají zvláště žen, jako například dělba práce podle pohlaví, přístup ke zdrojům, možnosti participace atd. Podpora žena a ženská politika tak upřednostňují zájmy žen a doplňují nebo dodatečně korigují jiná politická opatření.

**Institucionálně** je zpravidla vyžadována a implementována pomocí zmocněnkyně/zmocněnců pro ženy. Postavení zmocněnkyně/zmocněnců pro ženy nebo zrovnoprávnění žen a mužů v rámci organizace je často sporné, tyto osoby zažívají posměch od ostatních, nejsou brány vážně nebo s nimi v lepším případě není zacházeno neutrálně.

**Podpora žen** jako taková se stala negativním pojmem. „Být ženou“ dnes už v sobě neskrývá deficit, které by byly odstraňovány podpurnými opatřeními. Ženy jsou odborně kompetentní, umí vystupovat, jsou výkonné, mají charisma. I proti pojmu zrovnoprávnění jsou slyšet negativní slova. Pracovní svět je prožíván příliš jako mužský, ženy – a také někteří muži – nejen že to neakceptují, ale chtějí to změnit.

**Pod pojmem interní podpora žen** chápeme vědomé a cílené organizačně-specifické personální plánování a personální politiku, které mají za cíl, využívat pomocí toho, že se soustředí na ženy, efektivněji širší personální zdroje. Personálně-politická opatření jsou: nábor personálu, výběr personálu, zaškolování personálu, vzdělávání, další vzdělávání, povýšení, rozvoj personálu a vytváření nezbytných organizačních rámcových podmínek. Tato personálně politická opatření jsou například podporována ženskými kvótami.

**Externí podpora žen** znamená zohledňování specifických ženských aspektů v politické práci. Je založena zpravidla na deficitním přístupu, diskriminace tedy neznamená jen vědomé otevřené znevýhodňování jednotlivých žen, ale také strukturní znevýhodňování, které vede k tomu, že mají ženy menší příležitosti než muži. Podpora žen si pak klade za cíl, dát ženám na pracovištích stejná práva, povinnosti a příležitosti. Rovné postavení žen a mužů by se mělo stát normálním stavem.



## Pracovní materiál: diversity management<sup>2</sup>

**„Diversity“ je možné definovat jako rozmanitost toho, v čem se lidé odlišují nebo v čem jsou si podobní, tedy souhrn rozdílů a společných rysů. Individuální rozdíly lidí jsou pak centrálním bodem posuzování.**

**V mezinárodním slova smyslu se pod pojmem „diversity“ vnímá strategie pro udržení hospodářské, kulturní a sociální rozmanitosti.** Tento přístup je pak v oblasti personálního rozvoje zaveden a v literatuře popsán jako „diversity management“. Diversity management se v podstatě zaměřuje na optimální využívání personálních zdrojů.

**Diversity management a gender mainstreaming** mají mnoho společných aspektů: Oba přístupy jsou založeny na diferencovaném vnímání. „Gender“ označuje pohlaví - vedle etnické příslušnosti nebo původu, sexuální orientace, sociální pozice, způsobilosti nebo postižení - jako strukturální prvek, oba přístupy tedy pojmenovávají sociální struktury, které jsou ovlivňovány lidmi, oba mohou působit proti diskriminaci.

**Mezi diversity managementem a gender mainstreamingem však, jak vyplývá z dosavadní praxe, existují také významné rozdíly:**

- Gender mainstreaming se neorientuje pouze na modernizaci, ale především na rovné postavení žen a mužů v jejich rozmanitosti. Diversity management staví naopak do popředí ekonomický užitek;
- Diversity management se ne vždy zaměřuje jednoznačně na diskriminaci, zatímco gender mainstreaming se týká všech forem diskriminace žen a mužů;
- Diversity management se většinou orientuje v první řadě na ekonomické požadavky a cíle podniků, zatímco gender mainstreaming může tyto cíle ovlivnit a pozměnit;
- Diversity management se většinou nechápe jako společný úkol/instrument, gender mainstreaming chápe systematické uznávání rozmanitosti a orientace na rovné postavení žen a mužů jako úkol všech.

**Gender mainstreaming a diversity management je možné také smysluplně propojit,** zvláště když se diversity management staví jednoznačně proti diskriminaci a „gender“ platí vedle jiných sociálních strukturálních rysů za podstatnou kategorii, která ovlivňuje současnou společnost. K tomu je však nutné cíle, které doposud sledoval diversity management, rozšířit.

**Diversity označuje mozaiku lidí, kteří rozmanitost životních a profesních zkušeností, pohledů a hodnot vnímají jako kapitál ve své pracovní oblasti.**

Diversity management chce jako strategie personálního rozvoje docílit toho, aby byly tyto rozdíly cíleně vnímány a vědomě akceptovány a aby z toho mohl plynout užitek pro hospodářský úspěch. Pomocí diversity managementu se snaží ekonomika produktivně využít rozmanitost lidských zdrojů v podniku pro hospodářský úspěch.

**Diversity management je tedy předně strategií pro zlepšení výkonnosti a konkurenceschopnosti podniku.**

<sup>2</sup> Quelle: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele.did=16586.html> (Abfrage 30.9.2005)

