

# Postavení žen v české diplomacii z perspektivy feministické antropologie

Mgr. VERONIKA ŠIMKOVÁ

University College Prague  
U Santošky 1093/17, 150 00 Praha 5, Smíchov; email: veronika.simek@gmail.com

## ABSTRAKT

*Tento příspěvek se zabývá obrazem, nahlížením a konečně i postavením žen v české diplomacii optikou feministické antropologie. Příspěvek se zaměřuje na kulturní ovlivnění vnímání žen v zahraniční službě a zaznamenává osobní zkušenosti českých žen v diplomacii v rámci autorkou provedené případové studie. Hlavním zjištěným výsledkem je, že ačkoliv jsou si formálně žena s mužem v diplomacii rovni a oběma je tento profesní obor stejně otevřen, ženy stále čelí kromě systémových překážek i překážkám společenským, které jim jejich již tak náročnou práci znesnadňují.*

## KLÍČOVÁ SLOVA:

feministická antropologie, ženy v diplomacii, postavení žen, genderová rovnost

## ABSTRACT:

*The paper deals with the image, view and, finally, the position of women in Czech diplomacy through the lens of feminist anthropology. The paper focuses on cultural influences on the perception of women in foreign service and records the personal experiences of Czech women in diplomacy within the framework of a case study conducted by the author. The main result found is that although women and men are formally equal in diplomacy and this professional field is equally open to both, women still face, in addition to systemic obstacles, social obstacles that make their already demanding work more difficult.*

## KEYWORDS:

feminist anthropology, women in diplomacy, position of women, gender equality

## ÚVOD A VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN V DIPLOMACII

Diplomacii, stejně jako jiným oborům vyznačujícím se vyjednáváním a uplatňováním moci, historicky dominovali a stále převážně dominují muži.

Od králů, sultánů, emírů, princů, premiérů k jejich vládám a poslancům, muži fungovali

jako primární tvůrci a zprostředkovatelé geopolitického řádu od počátků lidských dějin. Kulturu a strukturu diplomacie definovalo mnoho generací mužů a ideologické, ekonomické a sociokulturní bariéry se historicky postaraly o to, aby ženy byly úplně vyloučeny z mocenských a rozhodovacích pozic (Cassidy 2017).

Ženy historicky v diplomacii hrály také svou roli, nýbrž v pozadí, a spíše závislou na dominantním muži, většinou jako manželky či dcery politiků a diplomatů

Abraham de Wicquefort, nizozemský diplomat žijící v 17. století, byl ve své době přesvědčen, že ženy nemohou pracovat v diplomacii jakožto oboru, který byl považován

za možný vykonávat pouze muži nejvyšších kvalit a schopností. Později i maďarská diplomatická příručka z roku 1928 absolutně popírala způsobilost žen k diplomacii. Roku 1931 Raoul Genet ve svém díle *Pojednání o diplomacii* zhodnotil, že ženy vyniknou pouze v domácnosti a do veřejného života nepatří (Veselý 2018).

Dominantně maskulinní konstrukt diplomacie je však postupně demontován, ukazuje se, že nekompetence žen pro diplomacii byl a je jen kulturním předsudkem a situace ve světě se mění i když velmi pomalým tempem.

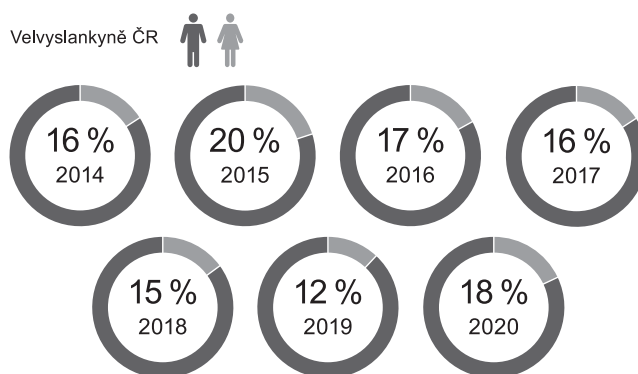
Ženy ušly za zlepšením svého postavení ve společnosti a získáním rovnoprávnosti dlouhou cestu, ale stále není u konce. Mnoho zemí umožnilo ženám formálně vstoupit do diplomatických sborů až ve druhé polovině dvacátého století. Od této doby počet diplomatek sice roste, ale velmi pomalu. Ještě v roce 2018 bylo světově pouhých 15 % ženských velvyslankyň a k roku 2022 pouhých 20 % ministryň zahraničních věcí. Ze 47 členských států Rady Evropy má pouze 10 států ženu jako ministryni zahraničních věcí a mezi 29 členy Severoatlantické aliance (NATO) je pouze 8 ministryň. V rámci EU je v současné době 6 ministryň obrany a pouze 5 ministryň zahraničních věcí (Lazarou & Zamfir 2021).

Mezi lety 1992 a 2019 pak byly ženy zastoupeny v průměru jako 13 % vyjednavců, 6 % mediátorů a 6 % signatářů hlavních mírových procesů po celém světě. Přibližně sedm z deseti mírových procesů nezahrnovalo žádnou mediátorku nebo signatářku (UN Women 2023).

V České republice se zastoupení žen v diplomatickém sboru od porevoluční doby nevyvíjí – stagnuje až regreduje. Před rokem 1989 Československo nemělo velvyslankyň žádné. Za státního socialismu v ČR ženy nezastávaly velvyslanecké ani konzulské pozice. Až v po-

revoluční československé a později české diplomacii začaly ženy postupně zastávat funkce velvyslankyň a generálních konzulek v zemích a v mezinárodních organizacích. I přes to však od té doby jejich podíl v českém diplomatickém sboru coby velvyslankyň vzrostl na maximum 20 % v roce 2015, po kterém následovalo období stagnace až poklesu v posledních letech. K září 2022 má ČR v rámci diplomatického sboru 13,7 % zastoupení žen na velvyslaneckých pozicích, což je nejnižší zastoupení za posledních 8 let. Při mezinárodních organizacích má ČR jako velvyslankyni jednu ženu a v rámci zastoupení žen v české konzulární službě má ČR z celkem 5 žen na postu generální konzulky oproti 9 mužským kolegům (Šimková 2022).

I přes to, že v současnosti je již formálně diplomacie ženám otevřená, nevidíme globálně ani v České republice mnoho žen ve vysokých



Zastoupení žen v diplomatickém sboru ČR 2014 až 2020. © Úřad vlády ČR, 2021.



Velvyslanci a vedoucí zastupitelských úřadů ČR 2022. © MZV ČR / MFA CZ.

zahraničně-politických funkcích. Ženy jsou stále v menšině. Navíc samotné „místo u stolu“ nestačí. Zajímavějším aspektem než dosažené pozice žen, je jejich respektovanost a jak je vůbec na ženy ve vysokých zahraničních funkcích nahlíženo. Jaký vliv má na slabé zastoupení žen samotná kultura, výchova a společenské nastavení? Setkávají se ženy v zahraniční službě s genderovými předsudky či diskriminací? A jaké to má na jejich kariéru dopady? O tom pojednává tento příspěvek.

## VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN V ANTROPOLOGII

Ženy jako součást vysoké diplomacie, jak ji známe dnes, jakož i samotné odvětví feministické antropologie mají jedno společné – obojí je záležitostí posledních desetiletí. Zdá se jakoby ani diplomacie ani antropologie se ženami tak úplně nepočítala a hlavním východiskem obou byl spíše či výhradně muž. Obě disciplíny se historicky nechaly ovlivnit dobovým nastavením společnosti, které považovaly za přirozený řád a odrážely tak předsudky a nerovnosti přítomné v kulturách, v nichž se vyvíjely.

V počátcích antropologie byl obor převážně mužský a pohledy a zkušenosti žen byly často přehlíženy nebo marginalizovány. Antropologické teorie a výzkumy se často zaměřovaly na životy mužů a věnovaly omezenou pozornost roli a přínosu žen v různých kulturách.

Ženy tak byly dlouho považovány jen za jakýsi doplněk historie lidstva – dominantní a silnější muž – lovec, zajišťující kmen a rodinu vs. slabší žena, sběratelka a pečovatelka. Historické, antropologické teorie (utvořené převážně muži – antropology) se soustřeďovaly pouze na úlohu muže. Byly však značně nevyvážené, neboť opomíjely druhou polovinu lidstva (ženskou) a nastiňovaly historii tak, jako by se v průběhu evoluce vyvíjela jen mužská polovina lidského druhu. Bylo přitom zjištěno, že ženy sice nelovily velká zvířata, ale lovil menší zvířata a ryby, sbíraly hlízy, kořínky a další rostliny a měly na starost vaření, stavbu obydlí a pomoc při lovu. To vše i když byly těhotné nebo se staraly o děti. To vyvrací roli muže, jakožto vše-zabezpečujícího zajišťovatele a předpokládá se, že právě ženy se zasluhovaly větším dílem k obživě rodiny a jejich práce sběraček byla důležitějším zdrojem potravy, než lov samotný (Saini 2018).

Křížková & Pavlica (2004) uvádí, že jedním z nejrozšířenějších mýtů o postavení žen a mužů ve společnosti je právě přesvědčení, že přirozené rozdělení v souladu s přírodou přisuzuje muži rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco ženě jeho vůdčí postavení doplnit aktivitami vytváření sociálního zázemí. Mužům jsou automaticky připisovány vlastnosti jako aktivní, dominantní, silný, racionální, rozhodný a ženám pasivní, podřízená, emotivní apod.

Toto rozdělení rolí je však sociální a závisí pouze na kultuře a zažitém způsobu života. Patriarchát se vžil jako systém do mnoha zemí, avšak historicky i v současnosti existují i matriarchální zřízení. Dominantní postavení žen, kdy žena byla hlavou rodiny, mohla mít více manželů, spravovat majetek a finance, často předcházelo uspořádání patriarchálního. S matriarchátem se dnes setkáváme například v jižním Pacifiku, střední Africe a u některých severoamerických, indiánských kmenů (Křížková & Pavlica 2004).

## POSTAVENÍ ŽEN JAKO DOPROVODU DIPLOMATA

Stereotyp podřízené ženy doplňující aktivity muže se významně promítá právě i do diplomacie v rámci postavení doprovodu diplomata, jímž je stále převážně žena.

Rusiňák & Rusiňáková (2007) uvádí, že historicky jeden diplomatický slovník vydaný v Anglii vymezoval, že manželka velvyslance nesmí nikdy zapomenout, že i ona je představitelkou své země a je jejím úkolem a ctí reprezentovat svou zemi malými, nenápadnými kroky a využít v tomto případě „pozitivních ctností“, které „jsou připisovány více ženám než mužům“.

Prohlubování genderových stereotypů a jejich potvrzování i v letech nedávných pak přináší vyjádření manželky slovenského ministra zahraničních věcí, působícího ve funkci v letech 1998 až 2006, Eduarda Kukana, která pronesla:

„Manželky velvyslanců a diplomatů musí být odbornicemi nejen na pravidla společenského chování, ale samozřejmě i na přípravu jídel. Dobrá kuchyně je často předsíní k slavnostnímu sálu, kde se podepisují dohody. Pokud tedy v normálním životě platí, že láska prochází žaludkem, v diplomacii to platí stonásobně. Příjemná atmosféra, srdečné přijetí, inteligentní rozhovor a dobré jídlo zapíjené kvalitními nápoji nejednou změnilo odmítavé frflání špatně naladěného hosta na přátelské přikyvování. ... Úkolem mého muže jako diplomata bylo, aby host odešel s lepším názorem, než s jakým přišel; mým úkolem jako manželky zas, aby odešel s pocitem příjemně stráveného večera a večeře.“ (Rusiňák & Rusiňáková 2007: 97).

Kukanová zde opakuje vrytý stereotyp, který ženu umenšuje, „domestikuje“ a považuje za doplňující, pečovatelskou, pomocnou sílu, která „patří do kuchyně“.

Avšak i Hubinger (2006) definuje manželku tituláře dle přetrvávajících genderových stereotypů. Hubinger uvádí, že manželka tituláře má významné společenské postavení a pohlíží se na ni rovněž jako na reprezentantku své země. Jejím hlavním úkolem má být poskytování dokonalého a klidného zázemí a servisu jejímu manželovi a případným návštěvám, návštěvy hostit a doprovázet manžela na akcích. Hoštění má pak obnášet nakupování, vaření a uklízení společenských prostor. Manželka tituláře má vést domácnost, starat se o chod rezidence a zároveň se předpokládá, že bude mít vlastní společenské a charitativní aktivity a bude se starat o případné děti, dohlížet na jejich školní docházku a pomáhat jim při dohánění učiva pro českou školu.

Dle Rusiňáka & Rusiňákové (2007) jsou manželky diplomatů čím dál více inspirovány feministickými hodnotami a nechtějí se smířit s druhořadým postavením. Chtějí hrát svou roli a realizovat se ve vlastní profesi. V mnoha zemích manželky diplomatů mohou pracovat v různých asociacích či se účastnit „dámských klubů“, umožňujících poznávat krajinu vyslání, realizovat charitativní činnost a nepřímo i získávat kontakty a informace pro své manžely.

Slyšeli jsme však někdy o „pánských klubech“ a rozšiřování kontaktů pro svou manželku diplomatku? Jak to, že se diplomatická služba posunuje k větší rovnosti a proniká do ní více žen, ale některé její základní systémové prvky se s proměnou nevyvíjejí? Dokonce ani jazyk na tyto změny není připraven. Lze například poukázat na fakt, že i přes to, že již několik žen působilo na postu prezidentky v různých zemích světa, se ještě neustálilo korektní oslovení pro manžela či partnera ženy prezidentky. Všichni známe oslovení „první dáma“, ale „první pán“, „první muž“, „první gentleman“? Partner slovenské prezidentky Zuzany Čaputové je společností nazýván „Prvý frajer“, což není důstojný ani oficiální titul. Společnost byla tak dlouho zvyklá na patriarchální systém v politice a diplomacii, že ani nenachází vhodné označení pro mužského partnera ženské hlavy státu.

Zmiňovaný autor Hubinger (2006) ve své knize *Encyklopedie diplomacie* ani Gullová (2013) v knize *Mezinárodní obchodní a diplomatický protokol* nikde neuvádějí zavedené oslovení pro manžela či partnera ženské hlavy státu ani korektní oslovení pro manžela titulářky. I přes to, že Hubinger (2006) připouští, že v současné diplomatické praxi působí i manželé titulářek, definuje ve své encyklopedii pouze „manželku tituláře“, její postavení a povinnosti, a to, jak již bylo uvedeno, dle naprosto základních a jen zdánlivě překonaných genderových stereotypů.

Dopita et al. (2020) uvádějí, že i právní status doprovázejících osob člena diplomatického sboru je v zahraniční službě značně neukotvený a fakticky mezi nimi a ministerstvy není žádný právní vztah. Doprovod diplomatů je tedy stavěn do zranitelného postavení, zpravidla odkázaného na partnerovu dobrou vůli.

## GENDER VS. POHLAVÍ, PŘEDSUDEKY A DVOJÍ STANDARD

Pro uvědomění si rolí a postavení žen a mužů ve společnosti je nutné si definovat i pojmy gender, pohlaví a rozdíly mezi nimi.

Jak uvádí Oakley (2000), *pohlaví* je termín biologický. Pohlaví určují biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži, které se dají generalizovat a jsou univerzální. Český statistický úřad (2016) pak uvádí, že hlavním měřítkem rozdílů jsou pohlavní orgány a reprodukční dispozice.

*Gender* je termín psychologický, kulturní a sociální. Pro zjednodušení je někdy také označován jako tzv. „sociální pohlaví“.

Gender označuje uměle vytvořené, kulturní a zvykové charakteristiky a role přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se navíc mění v čase a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Gender tedy není vrozeným a daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů, který je uměle vytvořený smýšlením v daném období. Biologickým pojmem „mužský“ a „ženský“ odpovídají genderové názvy „maskulinní“ a „femininní“, přičemž samotný gender je podíl maskulinity a feminity u dané osoby (Oakley 2000, Český statistický úřad 2016).

Jestliže je pohlaví podmíněno biologicky a gender kulturně, lze v různých kulturách najít stejné biologické rozdíly mezi mužem a ženou, avšak s různými variantami genderových rolí. Dle Oakley (2000) však západní společnost přiřazuje rozdílům mezi pohlavími větší důležitost než tomu, co jim je společné. Toxická atmosféra předurčenosti a nevyhnutelnosti okolo genderových rolí ženy a muže nepochází z biologické nutnosti, ale ze společenského přesvědčení a neflexibilitních, vžitých stereotypů.

Genderové stereotypy jsou zobecněné a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání i v rodině. O mužích se například často stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní a soutěživí. Ženám je naopak připisována citlivost, empatie, mírumilovnost atd. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu – například tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. „ženské aktivity“ či péči o dítě, a naopak (Český statistický úřad 2016).

Genderový stereotyp je škodlivý, pokud omezuje schopnost žen a mužů rozvíjet jejich osobní schopnosti, pokračovat ve své profesní kariéře nebo jinak rozhodovat o svém životě. Genderové stereotypy, ať už jsou zjevně nepřátelské – „ženy jsou iracionální“ nebo zdánlivě neškodné – „ženy pečují“, udržují nerovnosti ve společnosti. Například tradiční pohled na ženy jako pečovatelky se projevuje tak, že odpovědnost za péči o děti často spočívá výhradně na ženách (United Nations – OHCHR 2022).

## OBRAZ ŽEN U MOCI

Stereotypy se ve společnosti promítají do mnoha aspektů života žen a mužů, ale speciální roli hrají právě v nahlížení na ženy a muže v mocenských a vůdčích pozicích. Od vůdců jakéhokoliv pohlaví se očekává, že se budou chovat určitým způsobem. Tradičně vnímané efektivní vedení je spojeno s asertivitou, agresí, soutěživostí, dominancí a rozhodností. Tyto charakteristiky jsou vnímány právě jako spíše maskulinní a naznačují tedy, že muži jsou lepšími vůdci. Protože ženy byly historicky tradičně v podřízené pozici mužům, kulturní přesvědčení vedou lidi k domněnce, že muži jsou jako vůdci kompetentnější než ženy. Tento předpoklad se nejvíce objevuje právě ve spojitosti s vedoucími pozicemi, které historicky obsazovali muži, jako v případech vojenských a politických vůdců. Ženy ve vysoce viditelných, vedoucích pozicích, musí žít s předpoklady, že jsou méně kompetentní než jejich mužské protějšky, a navíc na ně může být uvalováno větší očekávání a standar-

dy než na muže, aby si získaly, obhájily a udržely svou vedoucí pozici (Paxton & Hughes, 2007).

Barnes, Lee, & O'Brien (2022) dodávají, že ženy s největší pravděpodobností získají přístup k pozicím v rámci Ministerstva obrany například, když je pozice zaměřena na prosazování míru a obnovu lidských práv, což podporuje stereotyp něžných a pečujících žen.

Ženy *vůdkyně* jsou postaveny do pozice, kdy musí plnit dvě role – jejich roli vůdce a jejich roli ženy. Tyto dva soubory očekávání mohou být velmi odlišné a ve vzájemném konfliktu, což staví vedoucí ženu do obtížné situace (Paxton & Hughes 2007). Jak se tedy žena ve vedoucí pozici má chovat? Když bude „příliš ženská“, nebude brána seriózně, a když si vybere chovat se více maskulinně, bude rovněž hodnocena negativně.

Projevuje se rovněž dvojí standard ve stereotypním nahlížení na charakteristiky žen a mužů. Příkladem může být situace: když žena křičí, je považována za „hysterickou“; když muž křičí, je považován za „dominantního a sebejistého“; když se řekne o muži, že je „kariérista“, je to pozitivní konotace a znamená to, že tvrdě pracuje a je pravděpodobně dobrý „živitel rodiny“; když se o ženě řekne, že je „kariéristka“, jedná se o negativní konotaci, kdy je žena považována za „sobeckou, necitlivou a zanedbávající svou rodinu“.

Mary Beard (2020) ve svém manifestu vychází ze základního předpokladu, že i současné vnímání a kulturní nastavení pro vzorovou osobu u moci je dominantně mužské. Pokud si v duchu představíme osobnost jako například prezident nebo profesor, automaticky se vybaví právě muž. Překladatelka manifestu dodává, že v češtině se tento problém komplikuje ještě více díky jazykové vlastnosti jmenného rodu, avšak jako základní tvar „prezident“, „profesor“, je nepochybně vnímán právě jako mužský.

Tento problematický jazykový jev v češtině odborně nazýváme „generické maskulinum“, které se vyznačuje maskulinní dominancí v jazyce pro obecné, souhrnné označení. Dle Valdové (2019) funguje generické maskulinum podle rovnice vědec = vědec i vědkyně; právníci = právníci i právničky; Češi = Češi i Češky atp. Je možné vnímat i při gramatice tvrdých a měkkých i/y, podle toho, zda se hovoří jen o ženách, jen o mužích nebo mužích i ženách. Valdová uvádí, že tento jev v jazyce ve skutečnosti ženy marginalizuje, až znevíditelně a často může zkreslovat realitu.

Beard (2020) pak přisuzuje problém mentálního společenského nastavení na mužské vzory moci neexistenci představ o tom, jak má vypadat mocná žena, kromě toho, že by měla pravděpodobně vypadat a chovat se „jako muž“. Oblékání žen v politice a diplomacii do kalhot a například i snížení polohy hlasu považuje Beard za taktiku žen, jak zapadnout do mocenské struktury.

Pokud tento model představíme přímo na případu diplomacie, Minarova-Banjac (2018) uvádí, že diplomacie vznikla v mužském prostředí, a tak diplomat nikdy neměl být ženou. Je tedy zřejmé, že když ženy do diplomacie vstoupí, musí napodobit diplomata a přijmout jeho vhodné „mužské zobrazení“, jinak nebudou brány vážně a zůstanou nevyslyšeny. Pokud si však žena osvojí „mužskou roli“ příliš, nemusí být vyslyšena a respektována jakbysmet. Například úspěšné ženy v diplomacii a politice, které přijaly maskulinní chování, jsou popisovány jako „železné dámy“ nebo „muži v sukni“.

Pokud společnost vnímá slabost či křehkost jako ženskou charakteristiku a sílu si spojuje s mužem, z toho vyplývá, že ženy jsou automaticky vnímány jako ty, co stojí mimo moc. Pokaždé, když se nějaké ženy dostávají k moci, jsou zavaleny metaforami jako „buší na dveře“, „zdo-lávají bašty“, „prorážejí skleněný strop“, „chystají se uchvátit moc“ nebo naopak jen „je jim podávána pomocná ruka“, které zdůrazňují, že ony k moci nepatří, a pokud už se k moci dostanou, že jim tak úplně nenáleží (Beard 2020).

Beard (2020) jako expertka na antiku přirovnává postavení žen z mocienského hlediska právě i k tomuto historickému období. Dle ní bylo v klasickém Řecku mnoho silných ženských postav, avšak i ty nejlépe postavené byly málokdy viděny mimo domov. Ženy formálně neměly ve skutečném životě žádná politická práva a byly pouze minimálně nezávislé. Athénské drama pak zobrazovalo ženy u moci jako nebezpečné „hybridky“, které se dostávají k moci nezákonně, zneužívají ji, musejí být moci zbaveny a usazeny na své místo. Přenašení těchto historických stereotypů a projevů nenávisti k ženám pak Beard demonstrovala na ikonickém využití Persea a Medúsy při politickém souboji Donalda Trumpa a Hillary Clinton o post prezidenta USA v roce 2016, kdy v médiích začala kolovat fotomontáž zobrazující Trumpa jako heroického Persea, který drží v ruce hlavu Clinton, coby zručné, ukřižované Medúsy.



Vyobrazení Donalda Trumpa a Hillary Clinton jako s hlavou Medúsy.  
© Hellenic Museum, 2020.

Takové nahlížení na ženy u moci potvrzují i Křížková & Pavlica (2004), kteří uvádí, že historicky byla ekonomická a politická moc žen vykreslována jako tyranie založená na nemorálních praktikách čarodějnictví, zneužívání posvátných předmětů apod. Nastolení vlády mužů pak mělo přinést pořádek a „dábelské ženy“ byly vykázány do patřičných míst.

I dle Mínavy (2018), se ve spisech italského diplomata Niccolò Machiavelliho píše o „Fortuně“, původně odkazující na nepředvídatelnou, římskou bohyni jako silnou ženu, proti níž musí muži bojovat, aby si udrželi autonomii a nezávislost. Machiavelli píše, že Fortuna je žena, a pokud ji chcete ovládnout, je nutné ji „dobýt silou“. Žena je tedy opět zobrazována jako hrozba maskulinitě, anarchie a nebezpečí vůči spřádanému světu mužů. Asociace ženství s chaosem, nepředvídatelností a nebezpečím byla použita jako ospravedlnění pro to, aby ženy zůstaly mimo politiku a mimo veřejnou sféru.

## GENDEROVÉ STEREOTYPY A PŘEDSUDKY V ČESKÉM PROSTŘEDÍ A ČESKÉ ZAHRAŇIČNÍ POLITICE

Janebová (2020) uvádí, že v rámci vnímání tématu rovnosti žen a mužů českou společností se neustále ukazují přejaté stereotypy týkající se genderových rolí. Podle šetření Eurobarometru je 83 % českých respondentů a respondentek názoru, že ženy se rozhodují na základě svých emocí častěji než muži, 77 % se domnívá, že hlavní rolí ženy je péče o domácnost a rodinu, zatímco podle 72 % respondentů je hlavní rolí muže vydělávat peníze. Hodnota celkového indexu tendence podléhat genderovým stereotypům byla v případě České republiky šestá nejvyšší ze všech tehdejších 28 členských států EU. Nejhůře v indexu spolu s ČR vycházely zejména členské státy s komunistickou historií.

I přes to, že ústředním motivem komunistické ideologie byla rovnost a z ní i vyplývající rovnost pohlaví, rovnoprávnost přicházela do velké míry shora a uměle. V praktickém životě žen skutečná rovnoprávnost nebyla zaznamenána.

V nerovnosti hraje roli i přetrvávající nerovnoměrné rozdělení činností souvisejících s péčí o rodinu a domácnost mezi ženami a muži a nedostatečné podmínky pro sladění pracovního a osobního života.

## DVOJÍ BŘEMENO ŽENY A DISKRIMINACE MATEŘSTVÍ

Ženy byly dlouhá staletí vnímány a redukovány na „pouhé“ matky – rodičky života. Jestliže to jediné, co ženu od muže rozlišuje biologicky je možnost reprodukce, právě reprodukce a mateřství bylo vnímáno jako úděl ženy, a tedy její vrcholný, životní cíl. Mateřství bylo glorifikováno a domácí práce a péče o děti byly považovány za ženskou „pozitivní oběť“. Mateřství mělo přednost před jakoukoliv jinou činností, byť k ní žena měla vlohy, potřebné znalosti a čas. Tuto ideologii kritizovala samotná Simone de Beauvoir jako pseudonaturalistickou, za kterou se skrývá společenská, uměle vytvořená morálka. Tvzení, že dítě je nejvyšším cílem ženy, pak označila za fiktivní hodnotu reklamního hesla. Již Ženská národní rada založená Františkou Plamínkovou, v níž se angažovala i doktorka práv Milada Horáková, formulovala požadavek, že „ženám musí být všemi způsoby usnadňován jejich úkol v rodině a při výchově dětí“ (Bahenská, Heczková & Musilová 2011: 125).

Takzvané dvojí břemeno, které je na ženy uvaleno, tedy tlak na vydělávání peněz a výkonnost v profesním životě zároveň s péčí a neplacenou prací v domácnosti, je systémovým problémem zcela jasně však navazujícím na kulturní determinaci. V návaznosti na tento problém pak vznikají otázky, jak sladit profesní a rodinný život dohromady. S tímto problémem se pojí různé nástroje usnadňující sladování profesního a osobního života jako jsou možnosti flexibilního pracovního úvazku, práce z domova, dostupnost mateřských školek, dětských skupin atp které využívají zejména ženy.

Právě tyto nástroje jsou jedním ze základních předpokladů efektivního sladování rodinného a pracovního života pro rodiče s malými dětmi, zejména pak pro ženy, které mohou být často na základě svého mateřství pracovním diskriminovány.

Archetyp „žena = především matka“ se nám zachoval až do dnešní doby. Jak však uvádí Křížková et al. (2011), tento vzorec nemusí být realitou pro každou ženu. Paradoxem navíc je, že na podobných principech mohou být diskriminovány jak matky s dětmi, tak ženy bezdětné. Zejména ženy s nižším vzděláním se v mateřství setkávají s přímou diskriminací v rámci přijímání do zaměstnání či jsou z důvodu mateřství propuštěny.

Dalším problematickým fenoménem je pokládání otázek na rodinný stav při přijímacích pohovorech do zaměstnání. I přesto, že jsou takové otázky při pohovoru zákonem zakázány, sociologické výzkumy ukazují, že jsou stále běžnou praxí při přijímacím procesu. Zaměstnavatelé či HR specialisté se však běžně ptají žen na děti, zda pro ně mají hlídání či pokud ještě nejsou matkami, zda rodinu plánují (Křížková et al. 2011).

Jeden z mužských respondentů (český diplomat) ve studii Fellegi, Kočí & Benešová (2021) uvedl, že ženy jsou dotazovány na mateřství a plánování rodiny při pracovních pohovorech, zatímco žádný muž neuvěd, že by mu takové otázky byly kladeny. To potvrzuje, že ženy jsou stále spojovány s primární odpovědností za péči o děti a že jsou neúměrně ovlivněny doprovodnými vědomými či podvědomými předsudky.

Diskriminace mateřství představuje jednu z největších dimenzí diskriminace žen na pracovním trhu. Společensky nastavená genderová spjatost kategorie ženství s mateřstvím a sociálním státem nabízené omezené volby jejich sloučení dává ženám omezené možnosti strategií kombinace placeného zaměstnání a péče o dítě a zároveň tak nahrává

a normalizuje dlouhodobé opuštění trhu práce ženami. Tato „norma“ pak hraje roli i v tom, že zaměstnavatelé jsou v očích žen vyváženi z odpovědnosti za diskriminaci matek a ženy pro jejich diskriminační praktiky projevují pochopení, uvažují o sobě jinak a spokojí se s omezenými šancemi (Křížková et al. 2011).

Dopadem archetypu ženy-matky-pečovatelky je i míra zaměstnanosti žen s dítětem v předškolním věku v ČR dlouhodobě nedosahuje ani 50 % a v rámci států EU je jedna z nejnižších. Důvodem jsou jak genderové stereotypy, tak nedostatečná nabídka flexibility práce, gender pay gap i nízká účast mužů na péči o dítě. Od roku 2010 se podíl mužů čerpajících rodičovský příspěvek pohybuje mezi 1,5 a 2 %. Příčinou je především přetrvávající předpoklad, že o dítě se má starat matka a také rozdíly v příjmech žen a mužů. Přitom podle výzkumu Ligy otevřených mužů by více než polovina dotázaných mužů chtěla alespoň nějakou dobu zůstat na rodičovské dovolené, pokud by se jim dnes narodilo dítě. Dvě třetiny dotázaných mužů uvedlo, že mají vyšší příjmy než partnerka a jejich odchod na rodičovskou dovolenou by pro rodinu znamenal větší ztráty. Posun ve vnímání role mužů a žen v rodině doložil také průzkum Centra pro výzkum veřejného mínění, kdy více než 60 % dotázaných uvedlo, že by se oba partneři měli podílet stejnou měrou i na péči o nemocné příbuzné, o děti nebo dohlížet na jejich školní povinnosti. Průzkum veřejného mínění, který byl realizován Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci projektu „22 % K ROVNOSTI“ pak na druhou stranu ukázal, že ačkoliv se většina dotázaných domnívá, že otec by se měl co nejvíce podílet na péči, převažuje názor, že matka by měla být na rodičovské vždy. Přestože tedy dochází k názorovému posunu společnosti, přetrvávají společenské stereotypy v pohledu na ženu, jakožto primární pečovatelku (Úřad vlády ČR 2021).

## ZAHRA NIČNÍ SLUŽBA A PRÁVO NA MATEŘSTVÍ

Mateřství, jež je biologickou výsadou žen, je z hlediska pracovního života ženy velmi náročné období. Tento její stav by však neměl být otevřenou pozvánkou k legitimizaci pracovní diskriminace.

Systém diplomacie v historii vylučoval těhotenství a porody při diplomatické službě například zákazem výkonu diplomacie vdáním ženám. Přestože tyto zákazy jsou již z většiny odstraněny, i v současnosti se setkáváme s fenoménem, kdy je mateřství s výkonem zahraniční služby chápáno jako neslučitelné. Při negativním postoji dané zahraniční služby k mateřství mohou diplomatky čelit diskriminaci ve formě vykázní ze služebních

bytu či úplnému stažení ze své pozice. V praxi toto diskriminační jednání demonstrovala i česká zahraniční služba, kdy až do roku 2014 musely těhotné zaměstnankyně Ministerstva zahraničních věcí nejpozději v sedmém měsíci těhotenství odcestovat zpět do ČR a nastoupit na pozici v ústředí, ze které následně odcházely na mateřskou dovolenou a tato jejich pozice jim pak byla držena pro jejich návratu z mateřské dovolené – nikoliv jejich předešlá, zahraniční. Pokud se však žena rozhodla i přes to zůstat na pozici v zahraničí, nebyly jí hrazeny žádné životní náklady, stejně jako náklady na porod a zdravotní péči, a ještě k tomu nesměla po dobu porodu a v poporodním období užívat služební byt (Dopita et al. 2020).

Evropská unie již našťástí v současné době potlačuje odmítání mateřství v zahraniční službě a většina evropských zemí nyní porod v cizí zemi svým zaměstnankyním hradí. Navíc nediskriminace žen v tomto ohledu přináší i větší ekonomickou logiku, kdy náklady na hrazení porodu v cizí zemi jsou zanedbatelné oproti nákladům na stažení diplomatky do domovské země a hledání její náhrady. Uznání práva na mateřství při diplomatické misi celkově pozitivně ovlivňuje a zefektivňuje diplomacii jako takovou, přičemž dovednosti a kapacita zkušených diplomatek nejsou ztraceny a mohou pokračovat ve své práci. Diplomatický systém tak navíc demonstruje dodržování principu rovnosti (Dopita et al. 2020).

Mateřství při výkonu jakéhokoliv povolání je však často společensky odsuzováno a v zahraniční službě tomu není jinak. Studie Fellegi, Kočí & Benešová (2021) uvedla, že některé české diplomatky, které byly na misiích s mladšími dětmi, uvedly společenský tlak a bylo jim vytýkáno, že by se měly lépe starat o své děti místo práce, zatímco muži podobným očekáváním nečelí.

Fellegi, Kočí & Benešová (2021) dále upozorňují, že právní a politické normy v České republice účinně udržují ženy jako primární pečovatelky skrze strukturální bariéry, mezi něž patří například neposkytování péče o děti do tří let v kombinaci s rodičovskými příspěvky poskytovanými po dobu čtyř let, což odrazuje návrat žen do práce. Dále výpočet rodičovského příspěvku pevnou částkou, která ovlivňuje partnery s nižšími příjmy, tedy zejména ženy, které zůstávají doma; omezení otcovské dovolené pouze na jeden týden a systematické odmítání kvót a jiných opatření posilujících postavení žen

## STUDIE AUTORKY

Autorka příspěvku realizovala v druhé polovině roku 2022 případovou studii v níž byla využita metoda kvalitativních polostrukturova-

ných rozhovorů. Cílovou skupinou respondentek k průzkumu byly ženy nejvyšších diplomatických a konzulárních pozic (velvyslankyně / generální konzulka), jak současné, tak bývalé a další významné ženy různých věkových kategorií, pohybující se na poli české diplomacie a celkově zahraniční a evropské služby a rovněž expertky v oblasti genderových témat spojených s diplomacií a mezinárodními vztahy.

Průzkum si kladl za cíl zjistit osobní zkušenosti, postoje a názory na problematiku postavení žen v české diplomacii a obecně v zahraniční službě a rovněž poznatky expertek v této oblasti a nastavit tak „praktické zrcadlo“ výše probraným fenoménům. Vzorek respondentek (11) byl diverzifikovaný v rámci profesního pozadí každé respondentky, přičemž tak reprezentativně zastupovaly jednotlivé profesní pozice či mezinárodní instituce.

## POSTAVENÍ ŽEN V ČESKÉ DIPLOMACII Z POHLEDU ŽEN V ČESKÉ DIPLOMACII

Obraz diplomacie a genderových stereotypů v ní se dle 2 diplomatek proměnil během posledních 20 až 30 let. Další pak vidí zásadní změny směrem k vyšší rovnosti v české diplomacii až během posledních 5 let, což souvisí zejména s přijetím zákona o zahraniční službě, jež některé zásadní překážky žen v diplomacii odstranil. V ČR pak celkový vývoj rovnosti žen a mužů v diplomacii hodnotí 3 respondentky včetně expertky na genderová témata, jako pomalý.

Expertka obecně shrnula, že EU je v rámci genderové rovnosti lepší než jiné regiony, avšak lze najít i vnitřní rozdíly regionu, přičemž Střední a Jižní Evropa v otázkách rovnosti nejvíce zaostává a téma ve společnosti nerezonuje. Jedna diplomatka pozoruje i rozlišnost v rámci vnímání a zapracovávání genderové rovnosti do systému států EU i v nominacích kandidátů jednotlivých států EU do ESVC, kdy jsou stále genderově nevyvážené a převážně mužské.

Dle expertky se dané společenské nastavení země přímo promítá i do mezinárodních vztahů a diplomacie, což se týká i přijetí a nahlížení na ženu v různých zemích. To potvrzují i pohledy respondentek-diplomatek, které ve většině uvedly, že může docházet k rozdílům v nahlížení a respektovanosti žen dle různých zemí a kultur, avšak spíše mimo EU a na Blízkém Východě. Jedna z respondentek z osobní zkušenosti ve Spojených arabských emirátech uvedla, že zde bylo důležité nebýt příliš asertivní, jelikož zde muži nesnesou, aby žena při jednání dominovala.

Jiná diplomatka je naopak názoru, že pro ženu je mnohem těžší se prosadit a vydobýt

si uznání právě v zemích EU s čím souhlasí i další, která je názoru, že ženy konkrétně v ČR mají objektivně těžší se prosadit. Jedna z respondentek se svým zaměřením na genderové otázky a v rámci srovnání profesního působení v ČR i institucích EU hodnotí ČR jako jednu z nejuzavřenějších zemí v genderových otázkách z celé EU. Další tři respondentky toto potvrdily, a to i konkrétně v prostředí české diplomacie.

Všechny respondentky vnímají současné zastoupení žen v české diplomacii a zahraniční politice obecně jako slabé a nedostatečné a jsou si vědomy problému pod-reprezentovanosti žen, zejména na vysokých postech. Během rozhovorů se potvrdil i fenomén „čím vyšší pozice, tím méně žen“ kdy 2 respondentky upozornily právě na nedostatek žen na nejvyšších pozicích – ministryně, náměstkyně, ředitelky odborů, vrchní ředitelky. Zastoupení žen na těchto pozicích samotných je jedním z více faktorů, proč pak ženy nevidíme ani v diplomatickém sboru jako velvyslankyně, neboť z těchto řad pracovníků na MZV ČR se kandidáti na velvyslance a velvyslankyně navrhuje. Jako další faktory byly zmíněny „zpolitizovanost“ velvyslaneckých nominací – kdy i v samotné politice chybí ženy, neformální struktury na MZV ČR či samotná neochota jmenovat ženské kandidátky do velvyslaneckých funkcí. Zmíněna byla i tzv. „velvyslanecká generační výměna“, která právě probíhá, přičemž se opět dostávají na tyto pozice spíše muži, neboť ženy nové generace diplomatů mohou být aktuálně kariéerně zbrzděny mateřstvím. Výsledkem tohoto fenoménu je i to, že české velvyslankyně jsou v průměru o 6 let starší než čeští velvyslanci, jak uvedl Borčany (2017).

Jedna z respondentek pak upozornila i na problém, že ženy samotné se do vyšších pozic mnohem méně hlásí. Pro tento fenomén je hned několik důvodů, a to jak systémových, tak společenských, ale respondentka konkrétně vyzorovala, že muži jsou mnohem sebevědomější oproti ženám při hlášení se o vysokou pozici. Muž se dle ní spíše přihlásí, i když stoprocentně nesplňuje podmínky kvalifikace, zatímco žena je k sobě mnohem sebekritičtější a nemusí se někdy i kvůli svým domnělým nedostatkům o vysoký post přihlásit.

Na toto narazila v rozhovoru i jiná respondentka, která je názoru, že velmi záleží na samotné výchově jedince již od mladého věku a jeho ovlivněnosti genderovými stereotypy, neboť se pak tyto vzorce mohou později promítat i do pracovního života.

Autorka sama si spojuje vyšší míru sebekritičnosti a sebedoceňování u žen právě s genderovými stereotypy, ve kterých bývají dívky a chlapci vychováni – chlapci jsou podporo-

váni v průbojnosti a dívky spíše v umírněnosti. Je si však vědoma individuality každé ženy.

Celkem 7 respondentek uvedlo a shodlo se na tom, že není možné zavádět legislativní opatření podporující genderovou rovnost funkčně, pokud nejsou zasazena do adekvátního, změněného, mentálního nastavení společnosti, která těmto opatřením rozumí. Pokud bude společnost nadále žít v genderových stereotypu, legislativní opatření nebudou fungovat správně a mohou naopak těm, kterým mají pomoci, uškodit.

Neefektivní funkčnost opatření demonstrovala v rozhovoru i jedna z respondentek, která uvedla, že i přes veškerá aktuálně poskytnutá opatření ženám v rámci sladění rodinného života s pracovním, stále nejsou dostatečně využívána. Dle ní problém tkví právě v tom, že změna v rámci pracovních opatření sice nastala, ale společenská změna nikoliv.

Expertka je názoru, že diplomacie a zahraniční politika zůstává stále konzervativní a společenské proměny se do ní promítají až jako poslední nebo velmi pomalu, avšak je třeba nejprve změna společenská a následně se může proměnit i vyšší, systémové nastavení.

## RESPEKTOVANOST A NAHLÍŽENÍ NA ŽENY V DIPLOMACII

Při zjišťování pohledů respondentek na respektovanost žen v diplomacii, bylo zjištěno, že faktorem pro odlišné nahlížení na ženu diplomatku nemusí být jen její pohlaví a jeho vnímání v dané zemi, ale také věk, což potvrdilo možnost několikanásobné diskriminace. O vlivu věku se zmínilo celkem 6 z 10 respondentek, jakožto žen v diplomacii, ve smyslu, kdy mladší věk ženy jí může ubírat na serióznosti a musí vynaložit větší energii na to se prosadit, aby byla „brána vážně“. Tento motiv „žena musí pracovat tvrději, aby dosáhla stejného, co muž nebo aby byla brána seriózně...“, „mužům toho více projde, společnost k nim není tak kritická“, „ženy se musí mnohem více obhajovat“, „kdyby byla muž, dostalo by se jí patřičného uznání mnohem rychleji“, se v průzkumu (i nehledě na věk) rovněž opakoval. Tato fráze v různých obměnách zazněla od celkem 4 respondentek působících v diplomacii z celkových 10 a dle autorky značí, že k ženám u moci je stále přístupováno s jistými předsudky a musí tak vynakládat větší úsilí oproti mužům, jak uvedla i mimo průzkum autorky diplomatka Dan Huňátová s 30letou praxí v rozhovoru pro Halfarovou (2022).

Většina respondentek si přímé diskriminace nebo nerovného jednání, zlehčování a předsudků na základě jejich pohlaví není vědoma, ale v rozhovorech se objevily i 4 konkrétní příklady. Jednalo se například o nevhodné po-

známky a komentáře, předsudky v rámci pracovní pozice ženy vzhledem k jejímu pohlaví či věku, nevhodné otázky při výběrovém řízení směřované k pohlaví, úkolování asistentským typem práce i přes profesní rovnost v kolektivu.

## ROLE OBLEČENÍ, VIZÁŽE A CHOVÁNÍ ŽEN VE VYSOKÝCH POZICÍCH

Fenomén způsobu oblékání žen v diplomacii a jeho maskulinizace byla potvrzena i jednou z respondentek, která upozornila na spíše pánský styl oblékání žen v politice a diplomacii.

Další zmínila, že diplomaté obecně pracují pod velkým tlakem a tlak je také pochopitelně i na vzhled. Stačí jedna nelichotivá fotografie v médiích a daný člověk je ihned pranýřován, nehledě na pohlaví.

Dle autorky však k tomuto dochází zejména u vysoce postavených žen a média se stále více soustředí na to, co má žena na sobě než na to, co přináší za sdělení. Demonstrovat to lze na příkladu rozhovoru Madeleine Albright (2010) pro TEDWomen, kde o kritice ke vzhledu žen vs. mužů ve vysoké politice a diplomacii z vlastní zkušenosti i z pozorování ostatních političek hovoří.

Pokud se žena obléká pánským stylem, je považována za příliš maskulinní, pokud však obleče šaty, je kritizována jakbysmet. Ze současnosti lze uvést případ z roku 2020 ve Velké Británii, kdy tehdejší britská ministryně kultury Tracy Brabin oblékla do sněmovny černé šaty s jedním odhaleným ramenem. Okolo těchto šatů propukl skandál a pozornost byla upřena jen na ně, nikoliv na důležité téma, proč úřad tehdejšího premiéra Borise Johnsona odepřel některým novinářům přístup na tiskovou konferenci, o kterém Brabin ve sněmovně hovořila. Brabin však následně tohoto skandálu chytrě využila, šaty vydražila a výtežek následně věnovala dívčí mládežnické organizaci Girlguide UK (The Guardian 2020).

Z českého prostředí pak lze uvést různé mediální titulky a články, jako *I ministryně v létě tápou. Co by měly v horku nosit, aby vypadaly dobře* (Sýkorová & Matějů 2019), *Klára Doštalová (za ANO) šokovala svým karkulkovským modelem a v souboji s elegantní Čaputovou neobstála* (Jíchová 2019), *Summit čelních představitelů evropských zemí na Pražském hradě: Půvabná prezidentka Moldavska i nmoderní Finka* (Čmuhálková 2022). Dalšími příklady propírání vizáže a oblečení političek a vysoce postavených žen nalezneme v médiích mnoho, po málu pak kritiku nevkusně oblečených politiků.

Tři respondentky průzkumu také potvrdily maskulinnější chování žen, které se dostávají do vedení. K tomu se přidává i expertka, která vyzorovala fenomén maskulinních žen

i v rámci MZV ČR. Tento fenomén pak podložila i argumentem studií, které uvádí jako jeho odůvodnění právě přizpůsobení žen většinově maskulinnímu prostředí. Zároveň další respondentka podotkla, že „méně submisivní dámy“ to stále mohou mít těžší a setkat se s nepřijetím u mužů.

## ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ DIPLOMACII

V rámci práv a příležitostí žen a mužů v diplomacii se respondenty z většiny shodují, že jsou si ženy s muži v této sféře již rovni, avšak některé respondenty podotkly, že ženy mají „od jistého věku“ či v „jistém období“ omezení a jejich kariéra i spolu s jejími příležitostmi upadá. Jistým věkem je myšleno období mateřství, pokud se pro něj žena rozhodne.

Většina respondentek si obecně během své kariérní cesty neuvědomuje, že by kdy měly nerovné příležitosti oproti mužům stejné kvalifikace. Jedna z respondentek uvedla, že když v diplomacii začínala byla jediná nerovnost, že mužští kolegové nemuseli řešit „domácí povinnosti“. Další pak uvedla, že při jejich kariérních začátcích v evropských institucích se jí stávalo, že byla v místnosti jedinou ženou a pociťovala nerovnost v tom, jak na ni bylo jako na ženu nahlíženo a jednáno. Jedna respondentka pak uvedla diskriminaci na základě mateřství při pracovním pohovoru v nejméně státní instituci. Další respondentka pak otevřeně uvedla, že pokud se ohlídně do roku, kdy do diplomacie vstupovala, nemá pocit, že měla stejné příležitosti, jako muž stejné kvalifikace a zažila situace, kdy se musela obhajovat oproti muži její úrovně.

## DVOJÍ BŘEMENO ŽEN V DIPLOMATICKÉ SLUŽBĚ

Celkem 5 respondentek z 10 (žen v diplomacii) přímo potvrdily, že fenomén dvojitých břemen se nevyhýbá ani ženám v diplomacii a sdílely osobní zkušenosti.

Od dvou respondentek shodně zaznělo, že i v rodinách, kde je muž moderní, uvědomělý a podílí se na péči o děti a domácnost, ve finále stejně padá většina břemene spojeného s péčí a tzv. „rodinným provozem“, jako jsou návštěvy doktorů, třídní schůzky apod., na ženu a při takovém rozdělení rolí a vytížení spousta žen nemůže mít kapacitu se věnovat ve stejné míře kariéře jako jejich mužští protějšci.

Jedna diplomatka pak zároveň vyzorovala, že díky této větší zátěži žen v praxi pozoruje, že jsou ženy mnohem výkonnější, mají lepší časové plánování a organizaci a snadněji se doberou kompromisu než muži.

Autorka zároveň vysledovala při rozhovorech s respondentkami fenomén, kdy větší-

na respondentek, co mají děti, neberou dvojí břemeno jako diskriminaci, ale jako přirozený úděl ženy. Hovořily o dvojitým břemenu spíše smířlivě, aniž by se zamýšlely nad tím, že a proč muže k zodpovědnosti za péči o domácnost a děti společnost nestaví minimálně stejnou měrou jako ženy.

Je zde však naděje na změnu v těchto zaběhnutých genderových rolích, kdy jedna z respondentek uvedla, že na MZV ČR jsou již i případy, kdy jsou oba partneři diplomaté a v určitém období dělá větší kariéru žena, muž je více v pozadí a stará se o rodinu a v určitém období zase naopak. Tento trend sleduje zejména u mladších diplomatických párů.

## MATEŘSTVÍ PŘI DIPLOMATICKÉ SLUŽBĚ

Zcela významným a nejvíce zmiňovaným faktorem ovlivňujícím diplomatické kariéry žen je otázka mateřství. Ženy jsou obecně omezeny sníženými možnostmi práce na zkrácený úvazek, která se navíc nemusí strategicky a finančně vyplatit a následně jsou ve svých kariérních cestách mateřstvím „zbrzděny“. Dvě respondenty toto potvrzují a uvádí také, že největší rozdíly nejsou mezi průměrným mužem a průměrnou ženou, ale mezi mužem a ženou, kteří mají děti. Tři respondenty rovněž upozornily na problematiku dostupnosti jeslí v ČR s čímž souvisí i pozdější návrat žen do pracovního režimu.

Respondenty, které mají zkušenost s prací v rámci evropských institucí uváděly, že zde je stereotyp genderování rodičovské dovolené překonán a na rodičovskou odchází i muži, a navíc je zde dobrá dostupnost jeslí a dalších zařízení. Ženy se zpět do práce vrací zpravidla po 5 měsících a zároveň není na ženu nenaříženo jako na špatnou matku, která „opustila“ děti, pokud se do práce vrací dříve nebo je na rodičovské dovolené její partner, což je narativ, který panuje v ČR. Jedna z diplomatek měla sama zkušenost s odjezdem do zahraničí s úplně malým dítětem a setkávala se na to konto s různými komentáři a uvedla, že si musela mateřství při práci obhájit vůči všem, včetně své rodiny.

Dále 4 respondenty také potvrdily fenomén, kdy ženy v diplomacii jsou obecně starší proti mužům, neboť svou kariéru v diplomacii odsouvají a budují ji většinou až po vychování dětí. Tento fenomén v minulosti ještě mohl být podpořen nemožností porodu a mateřství v zahraničí při vyslání.

Podle jedné respondenty je sladění rodičovství s výkonem diplomacie problémem, který doléhá spíše na ženy. Zároveň podotkla, že i muži chtějí se svými dětmi trávit více času a někteří by rádi šli na otcovskou dovolenou. Upozornila však, že na muže je

stále kladen velký tlak stereotypu „živitele rodiny“ a může pro ně být těžké si obhájit, že péči o děti zastávají oni. Mohou pak čelit genderovým předsudkům „zženštilosti“ a slabosti.

Právě předsudek toho, že péče o děti je „slabá a zženštilá“ se však může podvědomě projevovat i na změně chování žen, které mají děti, v pracovním prostředí, a to zejména tak maskulinním jako je diplomacie – tento fenomén byl nepřímě potvrzen i jednou z respondentek.

## DĚTI A RODINA JAKO FAKTOR OVLIVŇUJÍCÍ ROZHODOVÁNÍ ŽEN V DIPLOMACII

Se vstupem žen do diplomacie se proměnila i dynamika doprovodu diplomata. Muži jsou však mnohem méně ochotni obětovat svou kariéru pro své partnerky diplomatky či celou rodinu (pokud mají děti) a nedoprovází v takové míře své protějšky při jejich pracovních výjezdech do zahraničí. O tomto fenoménu se respondenty jako ženy v diplomacii okrajově v rozhovorech zmiňovaly jak z osobní zkušenosti, tak i z pozorování pracovního okolí.

Z tohoto fenoménu ochoty či neochoty doprovodu však při průzkumu vyvstal i jeden další. Ženy diplomatky jsou totiž ovlivněny nejen svými partnery, ale i dětmi, a to ve větší míře než mužští diplomaté.

Jedna z respondentek vyzorovala rozdíly, že ženy jsou dětmi mnohem více ovlivněny a omezeny ve výběru destinace než muži. To se dle ní projevuje tak, že pokud muž diplomat vyrazí do země vyslání a není tam například dobrá škola a další zajištění pro dítě, manželka či partnerka s dítětem zůstávají doma a muž sám pokračuje do destinace, kde se věnuje práci. Pokud má však žena diplomatka vyrazit do země vyslání při stejném problému zajištění dítěte ve škole apod., žena spíše nevyjede, protože nezvolí odloučení od dítěte na takovou dobu a místo toho je vyslána do jiné země či zůstane v ústředí. Ženy tedy zcela výrazným způsobem adaptují svá rozhodnutí rodinné situaci narozdíl od mužů a jsou rovněž obecně stavěny díky dětem do jiných rozhodovacích situací, typu „dítě nebo kariéra“, do kterých muži nejsou stavěni vůbec, nebo stále jen výjimečně.

Další uvedla, že se při své kariérní cestě několikrát rozhodovala s ohledem na své dítě a byla v situacích, kdy odmítla nabízené posty, protože si vybrala raději více času věnovat jemu. I přes to, že s manželem dobře kooperovali na výchově a střídání budování kariér, i tak byla stavěna do pozice jisté oběti „kariéra nebo rodina“. Podotkla, že ženy obecně více ovlivňuje rodinná situace a její rozdělování při cestování a že zároveň muži často se ženou



diplomatkou nevydrží, nedoprovází ji a nejsou tolik ochotni obětovat.

Další diplomatka rovněž zmínila ovlivňující faktor rozdělování rodiny a rovněž přizpůsobuje svou kariéru tak, aby vyhověla dítěti a celkové rodinné situaci.

Z těchto výpovědí může vyplývat, že ženy nejsou ochotny obětovat pro svou kariéru tolik, co muži, z rodinného hlediska. Důvodů pro tento fenomén může být mnoho a jistě jsou velmi individuální a subjektivní, avšak jako možný objektivní, vnější důvod autorka vidí předsudky společnosti vůči ženám a jejich mateřství na základě genderových stereotypů a pocit větší odpovědnosti žen za dítě, péči o něj a jeho komfort, které je s mateřskou rolí mnohem úžeji spojené než s otcovstvím. V mužském protipólu pak autorka diplomové práce rovněž vidí problém v genderových předsudcích, jak uvedla jedna z respondentek, a to že je na muže kladen velký tlak stereotypu „živitele rodiny“ a je pro ně těžké si obhájit, že jsou to oni, kdo následují svou ženu a nejsou „vůdčími, zajišťujícími hlavami rodiny“.

Tento mužský stereotyp však může přímo dopadat i na ženy, a to konkrétně v jejich finančním ohodnocení na stejné pozici vůči mužským kolegům. Studie totiž zkoumala i systémové fenomény jako je i genderovou příjmovou nerovnost. Jedna z respondentek potvrdila, že v době (cca 2006 až 2010), kdy pracovala na MZV ČR a byl udělán platový audit, bylo zjištěno, že ženy měly v průměru o 5 až 10 tisíc Kč nižší platy než muži a jako zdůvodnění mzdového úseku tehdy byl právě narativ „muži živí rodiny, tak dostávají více“. Tento argument autorka hodnotí jako praktickou ukázkou toho, jak genderové stereotypy a kulturní nastavení mohou ovlivňovat a promítat se i přímo do finančního ohodnocení žen, které se také rovněž později promítá do jejich důchodu.

## KULTURNÍ A SPOLEČENSKÁ PROMĚNA

Aby bylo dosaženo skutečné rovnosti žen s muži na všech systémových úrovních, je nutná i celková změna zaběhnutého, stereotypního myšlení společnosti ohledně rolí ženy a muže. Té může být dosaženo osvětou a vzděláváním o genderových nerovnostech, uměle vytvořených stereotypech, předsudcích a nekolidanásobné diskriminaci na základě nich. Je důležité narovnat dosavadní vzorec rolí „žena pečovatelka“ a „muž finanční zajišťitel“, neboť právě toto rozvržení klade neadekvátní tlak na obě pohlaví.

Jelikož genderové stereotypy jsou vžité již od výchovy v mládí a následně podvědomě ovlivňují i životní rozhodnutí jedinců, je nutné začít se vzděláváním již v rámci školství.

Jak uvedla Krišová (2019), jedním z prvních možných pozorovatelných důsledků ovlivnění rozhodnutí jedinců genderovými stereotypy je odlišný výběr studijních a následně pracovních cest chlapců a dívek, kdy ve velké míře směřují do genderově segregovaných oborů, což se později projevuje i na jejich finančním zajištění.

Je tedy zapotřebí prosazovat genderově citlivé vzdělávání do českého vzdělávacího systému. Jde o takový způsob vzdělání, které vytváří podmínky k rozvoji individuálního potenciálu všech studentů bez ohledu na jejich gender a předsudky o něm. Vzdělávat by se měli i samotní pedagogové a pedagožky v genderově citlivém přístupu. Měla by být podpořena genderová témata ve výuce, a to ve všech směrech projevů genderových stereotypů na uspořádání společnosti.

Je zároveň důležité nastolovat témata genderové rovnosti i ve veřejné debatě a v rámci politiky. Je třeba je prosazovat, zdůrazňovat jejich váhu a vzít si je za své i v rámci zvažování jejich faktorů při tvorbě legislativy. V úplném základu by pak jednotlivé politické strany měly vyváženěji obsazovat své kandidátské listiny, případně i místa ve vládě tak, aby bylo vidět i na konkrétních činech dané strany, že je pro ně téma rovnosti a inkluze žen důležité.

## ZÁVĚR

Kultura a společenské smýšlení má velký vliv na vnímání a postavení žen v rámci mocenských hierarchií, a to konkrétně i v diplomacii.

Nejsignifikantnějším faktorem v nerovnosti příležitostí se stále ukazuje být otázka mateřství i přes to, že jsou již v české diplomacii zavedeny alespoň základní nástroje sladění mateřství s výkonem služby. V průzkumu případové studie se v rámci problematiky mateřství projeví i další fenomény jako kariévní zbrzdění, dvojitá břemena žen, nedostatečné institucionální zajištění péče o malé děti, fenomén žen, které se spíše ohlíží na rodinnou situaci a do vyšších pater diplomacie se neprosazují, tlak na roli „dobré matky“ a další.

Péče o dítě a domácnost stále v rodinách padá zejména na ženy a v kombinaci s výkonem náročné profese, jíž diplomacie bezesporu je, se pak přenáší jako dvojitá břemena právě i na ženy působící v diplomacii. Možností flexibility práce a sladovacích nástrojů pak využívají zejména ženy, které zároveň takový multitasking může přetěžovat nebo se rozhodnou diplomacii kariéru úplně odsunout na období po výchově dětí, čímž jsou v kariévním růstu zbrzděny, vysokých pozic dosahují pomaleji než mužští kolegové či bezdětné ženy, což souvisí i s jejich finančními příjmy a později nižším důchodem. V rámci finančního ohodnocení bylo také

zjištěno, že se GPG promítá i do české diplomacie a rozdíly panují ve složce osobního ohodnocení či příplatku za vedení zejména na vyšších pozicích. Na ženy diplomatky pak také obecně více doléhá rodinná situace a situace jejich doprovodu při vyslání, která je může kariéru ovlivňovat až omezovat mnohem výrazněji než mužské kolegy.

Bylo zjištěno, že kromě systémových prvků, ženy v diplomacii mohou stále během kariéry čelit předsudkům na základě pohlaví nebo i věku a jako osoby mohou být respektovány do různé míry v různých zemích.

Pokud má být ženám jako celku umožněno plně, rovně, nerušeně a bez vnějších faktorů participovat s muži na zahraniční politice v rámci diplomacie a ve vyšších mocenských strukturách obecně, musí dojít nejen k zavedení adekvátních opatření, ale k holistické změně myšlení, kulturního nastavení a stereotypních genderových vzorců.

Je třeba také vytvářet sítě žen v české diplomacii a zároveň zapojovat a edukovat i muže ohledně postavení žen obecně a v tomto oboru, neboť muži jsou důležitými spojenci v rámci prosazování genderové rovnosti, která je přínosná i pro ně samotné.

## LITERATURA

- Albright, M. (2010). *On being a woman and a diplomat*. In: *TEDWomen* [online], [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: [https://www.ted.com/talks/madeleine\\_albright\\_on\\_being\\_a\\_woman\\_and\\_a\\_diplomat](https://www.ted.com/talks/madeleine_albright_on_being_a_woman_and_a_diplomat)
- Bahenská, M., Heczková, L. & Musilová, D. (2011). *Iluze spásy: české feministické myšlení 19. a 20. století*. České Budějovice: Veduta.
- Barnes, D. T., Lee, K. B. & O'Brie, Z. D. (2022). *Even after Albright, foreign policy leaders are still mostly men* [online]. Washington, D. C.: The Washington Post, 28. 3. 2022 [cit. 30. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.washingtonpost.com/politics/2022/03/28/madeleine-albright-remembered/>
- Beard, M. (2020). *Ženy a moc: manifest*. Praha: Argo.
- Borčany, V. (2017). *Ženy v české evropské, zahraniční a bezpečnostní politice* [online]. Praha: Asociace pro mezinárodní otázky, 2017 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: [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)
- Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy* [online]. Praha: Český statistický úřad, 29. 2. 2016 [cit. 5. 9. 2022]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)
- Čmurchálková, A. (2022). *Módní policie Anny Čmurchálkové: Půvabná prezidentka Moldavska i nmoderní Finka* [online]. *Extra.cz*, 7. 10. 2022 [cit. 5. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.extra.cz/modni-policie-anny-cmurchalkove-puvabna-prezidentka-moldavska-i-nmoderni-finka-013b0>
- Dopita, T. et al. (2020). *Uvnitř diplomacie: jak na genderovou nerovnost v diplomatické službě*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Fellegi, Z., Kočí, K. & Benešová, K. (2021). *Work and Family Balance in Top Diplomacy: The Case of the Czech Republic* [online]. Praha: Cambridge University Press, 17. 8. 2021 [cit. 24. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.cambridge.org/core/journals/politics-and-gender/article/abs/work-and-family-balance-in-top-diplomacy-the-case-of-the-czech-republic/CA79AA24B75D006C2D0A601966A65F32>
- Halfarová, H. (2022). *Dana Huňátová o Madeleine Albright, ženách v diplomacii i o své rodině* [online]. *VLASTA.CZ*, 24. 3. 2022 [cit. 28. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.vlasta.cz/clanek/dana-hunatova-o-madeleine-albright-zenach-v-diplomacii-i-o-sve-rodine-20220324.html>
- Hubinger, V. (2006). *Encyklopedie diplomacie*. Praha: Libri.
- Janebová, P. (2020). *Ženy v české zahraniční politice 2020: optimismus do budoucna?* [online]. Praha: Asociace pro mezinárodní otázky, 2020 [cit. 1. 11. 2022]. Dostupné z: [https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2021/03/AMO\\_Zeny\\_v\\_ceske\\_zahranicni\\_politice\\_2020-2.pdf](https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2021/03/AMO_Zeny_v_ceske_zahranicni_politice_2020-2.pdf)
- Jíčovská, D. (2019). „*Rudá Nasta a česká matřjoška*.“ *Dostálová to schytala za model k Čaputové* [online]. *Blesk.cz*, 16. 11. 2019 [cit. 5. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.blesk.cz/clanek/zpravy-svet/625859/ruda-nasta-a-ceska-matrsjotka-dostalova-to-schytala-za-model-k-caputove.html>
- Křišová, D. (2019). *Genderově citlivé vzdělávání jako prostředek k vytvoření inkluzivního školního prostředí: porovnání situace v České republice, Rakousku a Maďarsku*. *Sociální pedagogika* 7(2), 32–46.
- Křížková, A. & Pavlica, K. (2004). *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- Křížková, A. et al. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).