



Obsah

Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě?	2
1 Rovnost a práva diplomatů a diplomatek	5
1.1 Afirmativní opatření	5
1.2 Flexibilita práce	8
1.2 Právo na mateřství.....	10
2 Práva a potřeby doprovázejících osob.....	13
2.1 Právní status.....	13
2.2 Důchodové pojištění.....	14
2.3 Zdravotní péče	17
2.4 Pracovní život	18
2.5 Vzdělávání a péče o děti.....	20
3 Systém zahraniční služby	23
3.1 Institucionalizace principu rovnosti	24
3.2 Spolupráce se sdruženími rodinných příslušníků.....	27
3.3 Rozvíjení rodinné politiky	28
3.4 Přizpůsobení personální politiky.....	30
Závěr	31
Literatura	34
Dokumenty	37
Seznam použitých rozhovorů a komunikace	38
Vybrané odborné či veřejné události s účastí autorského týmu.....	40
Složení českého MZV 2016	41
Přehled zastoupení 1988-2016.....	42
Ženy a muži na vedoucích pozicích ministerstev zahraničních věcí Československa a České republiky	42



Délky mateřských a rodičovských dovolených45

Uvnitř diplomacie: Jak na genderovou nerovnost v zahraniční službě?

Diplomacie je tradičně nástrojem vnější politiky významných subjektů mezinárodních vztahů. Často ale bývá zapomínáno, že i vnější vztahy mají svoji vnitřní dimenzi. Kvůli tomuto zapomínání mohou různé formy nerovnosti či diskriminace uvnitř zahraniční služby procházet bez povšimnutí a ovlivňovat kvalitu diplomacie jako takové. Před rozšířením modelu moderního státu ženy často měly diplomatický vliv a zastávaly významné vyjednávací pozice. S nástupem státních ministerstev a byrokratizací diplomacie v 19. století však byly ženy z výkonu diplomacie na dlouhou dobu formálně vyloučeny (Aggestam a Towns 2018: 279-283). Situace se začala pomalu měnit až po roce 1918 a v roce 1933 ženy působily ve 13 diplomatických sborech, včetně Nikaragui či Turecka. Je zajímavé, že tradiční velmoci byly v té době ženám uzavřenější než nově vzniklé státy (Bloch 2004: 93). Silnější vzestup žen do vyšších pater diplomacie započal až po 2. světové válce, přičemž to byly zejména levicově laděné vlády, za jejichž působení docházelo k vyrovnávání zastoupení mužů a žen.ⁱ V současnosti je diplomacie obvykle formálně otevřená ženám stejně jako mužům, a ve vícero zahraničních službách je poměr mužů a žen již víceméně vyrovnaný. Obecně se ženy mnohem méně prosazují do vedoucích a prestižních pozic.

Trendu mužské dominance odpovídá i situace v české zahraniční službě. Žena ještě nikdy na českém či československém ministerstvu zahraničních věcí nezastávala ministerskou pozici. Pohled do záznamů o obsazení nejvyšších pozic na ministerstvu ukazuje, že po téměř nulovém zastoupení v roce 1988 docházelo k postupnému nárůstu počtu žen v řídicích pozicích. V roce 2007 jsme tak na českém ministerstvu mohli potkat čtyři náměstkyně a v roce 2008 šestnáct žen-ředitelek odborů. S rokem 2008 však trend zvyšování počtu žen ve vedoucích pozicích skončil a následoval mírný pokles relativního zastoupení žen. V květnu 2016 byla na českém Ministerstvu zahraničních věcí jedna náměstkyně mezi devíti kolegy na stejné úrovni hierarchie. Na pozici vedoucí oddělení pracovalo 33 % žen, ředitelek odborů bylo 30 % a



nejvyšší pozice zastupitelských úřadů byly obsazeny ženami jen z 18 % (Přehled zastoupení 1988-2016). Ženy a muži jsou na českém ministerstvu zahraničních věcí rozděleni i horizontálně. Data platná k 1. červnu 2016 ukazují, že pozice účetní, asistent/ka a konzulární referent/ka jsou zastávány převážně ženami, zatímco pozice hospodáře, řidiče, domovníka či kuchaře vykonávají především muži (Složení českého MZV 2016). Česká zahraniční služba není v tomto ohledu výjimkou. Podobné trendy vertikálního a horizontálního rozdělení mužů a žen je možné sledovat i v dalších zahraničních službách.ⁱⁱ

Právy a postavením žen či mocenskými vztahy mužů a žen se doposud zabývalo velké množství odborné literatury. Na mezinárodní úrovni byla pozornost zaměřena zejména na oblasti rozvoje (Boserup 1970/2007), bezpečnosti (O'Sullivan 2019) či na postkoloniální reflexi a kritiku (Spivak 1988). Na vnitrostátní úrovni pak šlo zejména o otázky ekonomické a politické participace žen ve společnosti (bell hooks 2000, Kobová 2015). Genderovým otázkám v diplomacii či zahraniční službě byla doposud věnována pozornost zejména z historického hlediska. Existuje množství studií zabývajících se životem a významnými činy jednotlivých žen (Daybell 2011), rolí žen v neformální diplomacii (Costigliola 2012), nebo historií otevírání diplomacie ženám na jednotlivých ministerstvech (McCarthy 2009, 2014). Některé ženy-diplomátky také publikovaly autobiografická pojednání o své diplomatické kariéře, ve kterých se mimo jiné věnovaly i otázce, proč ženy nejsou v diplomacii tak úspěšné jako muži (Bloch 2004, Rahman 2011). V tomto ohledu stojí za povšimnutí publikace McGlen a Sarkees, která v roce 1993 představila analýzu některých stereotypů, kulturních norem a diskriminačních postupů vedoucích k vylučování žen z účasti na řešení otázek zahraniční politiky. Podobně i studie Levinson a Baker (1998) a Linse (2004) identifikovaly některé základní trendy v kariéře a kariéřním postupu žen-diplomatek. Zajímavým, i když metodologicky a stylisticky fragmentovaným příspěvkem k výzkumu postavení žen a mužů v diplomacii byla editovaná kniha o rovných příležitostech ve slovinské diplomacii (Jazbec et al. 2011). Za rámec čistě historického výzkumu jdou nedávná práce Bashevkin (2018) a publikace editovaná Cassidy a Robinson (2017), které se zabývají vlivem žen na diplomacii, respektive rolí žen v současné diplomacii. Důležitým příspěvkem je i nedávno vydaná kniha editovaná Aggestam a Towns (2018), která se zaměřuje na genderované rozdělení práce a pozic v současné diplomacii a mezinárodním vyjednávání. Ve vztahu k české diplomacii se nedávno k počtům mužů a žen v české diplomacii vyjádřil Borčany (2017).ⁱⁱⁱ



Výše představená literatura chápe genderové nerovnosti v současné diplomacii jako důsledek dlouhodobé mužské dominance v této oblasti lidské činnosti. I když jsou formální zákazy v současnosti povětšinou odstraněné, přesto je sociální a mocenské tkanivo zahraničních služeb stále utkáno zejména z mužské zkušenosti, což nadále ovlivňuje to, jak se zahraniční služba dělá a co je v ní možné. Tato studie na výše představená zjištění navazuje, chce však jít za úroveň identifikace historických příčin a současných projevů genderové nerovnosti. Ambicí této publikace je identifikovat aktivity, iniciativy a opatření, které doposud byly proti genderové nerovnosti v zahraniční službě využity nebo by využity být mohly. Jako základní zdroj informací pro naši analýzu nám sloužila praxe zahraničních služeb jednotlivých států a Evropské služby pro vnější činnost, se kterou jsme se seznamovali prostřednictvím dlouhodobého výzkumu zahrnujícího sběr dokumentů, rozhovory s jednotlivci i skupinami, dotazníková šetření a účast na odborných i veřejných akcích, jakož i pořádání těchto akcí.

Pozornost zaměřená na odstraňování mužské dominance v diplomacii se promítá i do struktury této publikace. Sledovaná genderová nerovnost je pro nás odrazovým můstkem pro vykreslení jednotlivých iniciativ, které pro odstraňování nerovnosti byly či případně mohou být použity. Začínáme s kapitolou zaměřující se na *rovnost a práva diplomatů a diplomatek*, ve které se konkrétně věnujeme afirmativním opatřením, flexibilitě práce a právu na mateřství v zahraniční službě. Druhou kapitolu věnujeme *právním a potřebám doprovázejících osob*, specificky otázkám právního statusu, důchodového pojištění, zdravotní péče a pracovního života doprovázejících osob, jakož i zajištění zdravotní péče a vzdělávání dětí. Třetí kapitola se pohybuje *na systémové úrovni*, přičemž tematizuje institucionalizaci principu rovnosti, spolupráci se sdruženími rodinných příslušníků, rozvíjení alternativní rodinné politiky a přizpůsobení personální politiky specifickým zahraniční služby.

Postavení diplomatek a diplomatů, doprovázejících osob, jakož i systémové nastavení zahraniční služby zde chápeme jako tři hlavní bitevní pole, na kterých se odehrávají každodenní souboje o genderovou (ne)rovnost a kvalitu zahraniční služby jako takové. Věříme, že zohledňování principů genderové rovnosti a spravedlnosti uvnitř administrativního soukolí zahraniční služby je přímo propojené s dlouhodobým zvyšováním kvality diplomacie a zahraniční politiky, jakož i s obecným zvyšováním spravedlnosti, sociální soudržnosti a blahobytu společnosti. Odstraňování genderové nerovnosti v zahraniční službě je plně v souladu s principy lidské důstojnosti a lidských práv ukotvenými jak v českém ústavním



pořádku, tak v mezinárodních úmluvách, ke kterým Česká republika přistoupila.¹ Tři kapitoly rozdělené do celkem dvanácti podkapitol nabízí podrobné představení jednotlivých problémů, ale také konkrétní návrhy pro řešení těchto problémů. Jako taková může být tato publikace doporučena jak odborné veřejnosti zabývající se genderovými otázkami či zahraniční politikou, tak diplomatické komunitě jako takové. Velmi praktický význam může tato studie mít pro mladé začínající diplomaty a diplomatky, kteří či které usilují sladit začínající diplomatickou kariéru se svým osobním a rodinným životem.

1 Rovnost a práva diplomatů a diplomatek

Dlouhodobá mužská dominance moderní diplomacii se v současnosti nejviditelněji projevuje nerovným zastoupením žen ve vedoucích pozicích. Její projevy však můžeme sledovat i v neschopnosti diplomacie respektovat a naplňovat taková práva, která jsou ze sociálních, kulturních a biologických důvodů zejména či výhradně právy ženskými. Tato kapitola podrobně představuje tři možnosti podpory naplňování principu rovnosti uvnitř diplomacie: afirmativní opatření, flexibilitu práce a uznání práva na mateřství při diplomatické misi. Žádná z těchto tří cest neposkytuje absolutní řešení problému genderové nerovnosti v diplomacii a jejich úspěšnost se vždy bude odvíjet zejména od citlivosti jejich aplikace v konkrétním diplomatickém sboru.

1.1 Afirmativní opatření

Afirmativní opatření řeší nízké zastoupení jedné skupiny prostřednictvím rozhodnutí, které může být diskriminační vůči příslušníkům více zastoupené skupiny, kteří by jinak na danou pozici mohli dosáhnout. Možnost omezení práv jednotlivce kvůli naplňování ideálu spravedlivé společnosti často vyvolává politické kontroverze. Příkladem budiž debata o genderových kvótách v České republice. Přesto tento druh opatření má v mnohých společenských a sociálních kontextech dlouhou tradici, když je na základě širokého konsenzu využíván jako dočasný nástroj pro posílení zastoupení málo zastoupené skupiny. Využívání afirmativních opatření, jmenovitě dočasných pozitivních opatření pro podporu méně zastoupené skupiny, je

¹ Jde zejména o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Všeobecnou deklaraci lidských práv, Evropskou Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod a Pekingskou deklaraci a Akční platformu.



kodifikováno i v Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), ke které přistoupilo již tehdejší socialistické Československo a později i samostatná Česká republika. V zahraničních službách začala být afirmativní opatření používána poměrně nedávno.

Příklad nedávného zavedení afirmativních opatření nám poskytuje francouzská zahraniční služba. V roce 2012 byl v této zemi přijat služební zákon, který zavedl princip genderové parity do procesu jmenování úředníků do vysokých veřejných funkcí (Vie Publique 2012). Tento zákon zavedl kvóty, jež měly garantovat 20% zastoupení žen v roce 2013, 30% zastoupení v roce 2015 a 40% zastoupení v roce 2018. V tomto případě afirmace funguje tak, že v rámci procesu schvalování vnitřního postupu úředníků operují komise, které vedle klasických konkurzů a profesních zkoušek posuzují situaci z hlediska cíle genderové parity. U zahraniční služby tato komise v poslední době pracuje zejména na zvyšování zastoupení diplomatek na vedoucích pozicích, přičemž od roku 2013 bylo jmenováno na tyto pozice vždy 50 % žen a 50 % mužů (France Diplomatie 2014).

Kromě Francie byly afirmativní akce nedávno zavedeny i v rakouské diplomacii. Roku 1993 určil spolkový zákon o rovném zacházení žádoucí podíl žen na jednotlivých ministerstvech na 40 %. Kvóta byla zvýšena v roce 2010 na 45 % a v roce 2012 na 50 % na všechny pozice. Tento cíl je reflektován i v posledním vydání nařízení pro posílení postavení žen na rakouském ministerstvu zahraničí z roku 2018. Pro dosažení 50% cíle nařízení nastavuje dílčí cíle pro jednotlivé diplomatické úrovně, které by měly být dosaženy do roku 2021. Kupříkladu na nejvyšší úrovni rakouské diplomacie v roce 2015 nebyla žena ani jedna, ale v roce 2021 by zde dle nařízení mělo pracovat nejméně 35 % žen (Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich 2018). Jako aktivní afirmativní mechanismus pro dosažení vyššího zastoupení žen byla zavedena možnost při obsazování konkrétní pozice upřednostnit příslušníka skupiny s nižším zastoupením na dané úrovni diplomatické hierarchie. Jako podpůrné nástroje pro zvýšení zastoupení pak rakouská diplomacie využívá *mentoring*, pravidelné sledování zastoupení žen a mužů ze strany personálního oddělení či formální povinnost vedoucích pracovníků dohlížet na plnění opatření vyplývajících z výše uvedeného nařízení (Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich 2018, 1. Abschnitt).

Existují i zahraniční služby, kde afirmativní opatření existují pouze na symbolické rovině, tedy jako kvantitativní cíle bez autoritativních nástrojů pro jejich naplnění. Kupříkladu podle aktuální strategie Evropské komise pro léta 2016-2019 by mělo do konce tohoto období být



obsazeno ženami 40 % řídicích pozic a pozic v oblasti středního managementu (European Commission 2015). Nikde ale není stanoveno, jak přesně bude tohoto cíle dosaženo. Je zajímavé, že i bez autoritativních nástrojů afirmace můžeme v Evropské službě pro vnější činnost (ESVČ) sledovat postupné zvyšování zastoupení žen, když v roce 2014 na pozici vedoucí delegace pracovalo 17 % žen, o 7 % více nežli v roce 2011 (srovnej European Commission 2010, 2015). I ve Velké Británii se v roce 1993 ministerstvo zahraničních věcí symbolicky zavázalo k dosažení 15% zastoupení žen ve vedoucích pozicích (Rahman 2011: 11). Autoritativní afirmativní nástroje zavedeny nebyly, přesto tento cíl byl časem naplněn a ženy dnes na vedoucích pozicích v britské zahraniční službě tvoří přibližně 21,8 % (Rahman 2011: 11). Podobně i pracovní skupina pro rovné příležitosti na slovinském ministerstvu zahraničních věcí přišla v roce 2010 s návrhy pro vyrovnání řídicí struktury ministerstva na vedoucích pozicích. Mezi navrženými opatřeními byly 40% kvóty pro vedoucí pozice, ale i pro příjem do diplomatických služeb a pro obsazení ministerských výborů (Ministrstvo za zunanje zadeve 2010). Ve Slovinské zahraniční službě však kvóty zůstaly jen na úrovni návrhů a prozatím naplněny nebyly.

Zavedení afirmativních opatření pro vyrovnání zastoupení mužů a žen v zahraniční službě je do velké míry závislé na celkové domácí politické a společenské situaci. Jak ukazují příklady z Francie a Rakouska, pokud jsou afirmativní opatření závazně zavedena, pak jsou zavedena pro celý státní aparát, ne pouze pro zahraniční službu. Jednotlivá ministerstva mají prostor ovlivňovat pouze specifický způsob aplikace afirmativních opatření. Případ rakouské zahraniční služby ukazuje, že zavedení afirmativních opatření v zahraniční službě s sebou nese i potřebu zavedení specifických podpůrných opatření, která umožní naplnění vytyčených cílů bez podrývání akceschopnosti zahraniční služby. Příklady z britské zahraniční služby či ESVČ dále ukazují, že kvantitativní cíle mohou být použity i samostatně, tedy pouze v rámci zahraniční služby samotné. Afirmace pak ale funguje pouze na symbolické úrovni, bez autoritativních mechanismů pro naplňování kvót. I symbolická afirmace může naznačit směr, kterým by se dotčení aktéři měli vydat, což v konečném důsledku může přispět k dosahování rovnosti. V české zahraniční službě prozatím otázka afirmativní podpory zvyšování zastoupení žen otevřena nebyla, což odpovídá obecnému odmítání afirmativních opatření, pozitivních akcí či genderových kvót, které prozatím převažuje v české společnosti i politice.



1.2 Flexibilita práce

Zahraniční služba zahrnuje dlouhodobé pobyty mimo domovskou zemi a reprezentaci daného mezinárodního subjektu na diplomatických a společenských událostech. Tyto pracovní aktivity jsou často organizovány mimo klasickou pracovní dobu, mnohdy o víkendech či ve večerních hodinách. Navíc, diplomat i jeho či její rodina se musí opakovaně sžívat s novou kulturou, hledat nové bydlení či školu nebo školku pro své děti. Situace může být obzvláště složitá pro rodiče samoživitele, kteří jsou při pobytu v zahraničí nuceni platit hlídání dětí nebo jinou pomoc v domácnosti. Sladění pracovního života s osobním a rodinným životem diplomata proto může být komplikované. Pracovní náročnost zahraniční služby je do jisté míry zmírnitelná prostřednictvím nástrojů flexibility práce. Pokud jsou ženy častěji než muži stavěny do pečovatelské role, pak jim mohou nástroje flexibility práce pomoci dobře zvládat jejich osobní život i pracovní povinnosti, a přitom plynule pokračovat v rozvoji kariéry. Stinnou stránkou flexibility práce může být výsledné přetěžování žen-diplomatek.

Jedním z hlavních nástrojů flexibility práce jsou částečné úvazky. Částečné úvazky umožňují snadnější skloubení práce s péčí o děti či rodinné příslušníky, udržení znalostí a dovedností, a také hladší postupný návrat do práce na plný úvazek. V zahraniční službě mohou být částečné úvazky hypoteticky používány jak na ústředí, tak při vyslání. Na misích čítajících hrstku zaměstnanců jsou ale možnosti flexibility úvazků poměrně omezené. V praxi možnost využívání částečných úvazků často záleží na konkrétních nadřízených. To je případ i Evropské služby pro vnější činnost (ESVČ), ve které je práce na zkrácený úvazek při vyslání umožňována po domluvě přímo na zahraniční misi. Možná je i kombinace s čerpáním rodičovské dovolené (rozhovor s diplomatkou v ESVČ, Praha, 1. 6. 2015). Dalším v evropské zahraniční službě často užívaným nástrojem flexibility práce je klouzavá či pružná pracovní doba, takzvaná *flexitime*, která diplomatům a diplomatkám umožňuje odvést či vyzvednout děti ze škol a školek, případně jinak pomoci v péči o rodinu a domácnost. Nepřítomnost na pracovišti si napracovávají brzo ráno nebo odpoledne, přičemž důležitá jednání se odehrávají v předem stanovené jádrové pracovní době, která pracovníka neomezuje ve starosti o blízké.

Další flexibilní formou práce v zahraniční službě je práce z domova, takzvaný *home office* či *teleworking*. S tímto druhem flexibility se setkáváme spíše na nižších pozicích, na specifických pracovních místech (například v informačních technologiích) a ve větších delegacích. Práce z domova v současnosti funguje v ústředí zahraniční služby EU a je zkoušena i v ústředí



rakouské zahraniční služby, kde v roce 2015 byla práce z domova povolena na dva dny v týdnu a podmíněna plnou dostupností daného zaměstnance. Obdobně jako v evropské službě však ani v rakouské vnější službě není možnost částečných úvazků a práce na dálku povolena při vyslání do zahraničí (rozhovor s pracovnící personálního oddělení, Spolkové ministerstva pro Evropu, integraci a zahraniční věci, Rakousko, Praha, 3. 6. 2015). Účinná práce na dálku je v zahraniční službě podmíněna mobilním přístupem k elektronickým pracovním systémům, důležitým informačním sítím a databázím. Těmto nárokům musí být technicky a bezpečnostně přizpůsobeny pracovní pomůcky, tedy zejména přenosné počítače a telefony.

Dalším svébytným nástrojem flexibility práce je takzvaný *job sharing*, který jako jeden z prvních v Evropě zavedlo švýcarské ministerstvo zahraničí. Opatření umožňuje manželskému páru, v němž jsou oba partneři diplomaté, aby společně zastávali jednu pracovní pozici (Lazarová 2012: 23). Oba jsou tedy zaměstnání na částečný úvazek a mají více času věnovat se výchově dětí. *Job sharing* funguje na švýcarském ministerstvu pro zahraniční záležitosti už bezmála 15 let (Lazarová 2012: 14). Je zajímavé, že ve Švýcarsku je na zahraničním postu částečný pracovní úvazek umožňován právě a pouze jen manželským párům. Specifikem tohoto opatření je, že partneři při *job sharingu* obvykle pracují každý na 60% úvazek. Nižší kombinace úvazků, například 50% - 50%, je zřídka (Lazarová 2012: 14). Vychází se z toho, že přibližně 10 % svého úvazku stráví partneři vzájemnou koordinací a výměnou informací. Ekonomická náročnost spojená s tím, že dva pracovníci při vyslání zastávají pouze jedno pracovní místo s osobními náklady rovnajícími se 120 % klasického úvazku, je vyvážena tím, že vznikají pouze jedny náklady na stěhování a bydlení (Lazarová 2012: 14). Mocenské vztahy mezi partnery sdílejícími jedno pracovní místo jsou regulovány tím, že oba musí splňovat předepsanou kvalifikaci a mít stejnou diplomatickou hodnost. Sdílení pracovní pozice pro manžele-diplomaty funguje nyní též ve Velké Británii či Rakousku (Konference EUFASA 2018).

Nástroje flexibility práce poskytují nemalý prostor pro zlepšování pracovního prostředí a zvyšování efektivity využívání lidských zdrojů. Lidem, kteří zastávají náročné povinnosti v nepracovním světě, tyto nástroje poskytují příležitost úspěšně sladit své osobní a pracovní role. Na flexibilitu práce se však můžeme dívat i kriticky, a to i kvůli tomu, že náročné osobní role spojené s péčí o blízké jsou obvykle vykonávány ženami. Ženám se s flexibilitou práce otevírá možnost více pracovat, ale také více pečovat. Ve výsledku tak flexibilita práce může přispívat k udržování patriarchálního obrazu ženy jako pečovatelky, jen přitom ženy mají kromě péče o



blízké navíc i starost o kariéru. Tato dvojitá zátěž může vést k osobnímu přetížení a s tím spojeným psychologickým a zdravotním problémům. K řešení tohoto problému může přispět rozvíjení genderově citlivé rodinné politiky a otcovské péče. V české zahraniční službě jsou nástroje flexibility práce v omezené míře využívány. Kupříkladu v červnu 2016 pracovalo na českém ministerstvu na částečný úvazek 73 žen a 22 mužů z celkového počtu 1944 zaměstnanců MZV (Složení MZV 2016). Některým zaměstnancům bylo také umožněno využívat pružnou pracovní dobu nebo kombinaci práce z domova a práce z kanceláře. Pravidla využívání nástrojů flexibility práce ale zatím nebyla ze strany českého ministerstva formalizována a nejsou aktivně nabízena.

1.2 Právo na mateřství

Mateřství je biologicky spojené se ženami, ale obvykle má dalekosáhlé společenské a ekonomické důsledky i pro otce a širší rodinu. Z hlediska pracovního života jde o náročné období a liberálně-demokratické společnosti se obvykle snaží vytvářet co nejlepší podmínky pro bezproblémové zvládnutí narození potomka a plynulý návrat matky na pracovní trh. Diplomatská služba se ale z velké části odehrává v zahraničí, přičemž nastavení sociální a zdravotní péče se liší stát od státu. Těhotenství, porod a péče o novorozence se tak může odehrávat ve zvláštních podmínkách. Zahraniční služby v minulosti porody a mateřství otevřeně vytěsňovaly ze své práce, například prostřednictvím zákazu výkonu diplomacie vdaným ženám. V současnosti jsou tyto zákazy většinou odstraněny, ale přesto se v zahraničních službách stále můžeme setkat s tendencí chápat výkon služby a porod jako vzájemně se vylučující fenomény. Přístup k těhotenství, porodu a mateřství tak může být ovlivněn tím, nakolik daná zahraniční služba překonala chápání diplomacie jako výlučně mužské záležitosti. Pokud se toto nepodařilo, pak mohou matkám, a tedy i jejich partnerům a rodinám, vzniknout velké problémy.

Snadno se může stát, že těhotenství a porod vyjdou diplomatce právě na čas výjezdu. Při nepřátelském postoji k mateřství v rámci zahraniční služby však diplomatky mohou být kvůli porodu vykázány ze služebního bytu či dokonce staženy ze zahraničních pozic. Stažení těhotné diplomatky vede k přestěhování celé rodiny se všemi důsledky s tím spojenými, jako je zásah do školní docházky dětí, jejich přeřazení do školy v zemi původu, zajištění převozu věcí, vyklizení a předání bytu. To vše ve vysokém stupni těhotenství nebo s právě narozeným potomkem. Těhotenství, porod, a péče o novorozence se také úzce váže na rozsah zdravotní



péče, která je hrazena z pojištění či jinak. V některých zemích vyslání, například ve Švédsku, narozením dítěte vzniká právo na zdravotní pojištění (Sdružení rodinných příslušníků 2013: 5-6). Tato situace je však výjimečná. Pokud není právo na mateřství během výjezdu uznáno a materiálně zajištěno ze strany vysílací instituce, pak se dotčená diplomatka a její rodina může dostat do ekonomicky a logisticky náročné situace.

Odmítavý přístup k těhotenství byl ještě nedávno zřejmý například v zahraniční službě Maďarska a Chorvatska, kde dle informací z roku 2013 byly těhotné diplomatky z výjezdu stahovány zpět do ústředí. Až do roku 2014 byla praxe obdobná i v české zahraniční službě. Těhotná zaměstnankyně MZV musela nejpozději v 7. měsíci těhotenství odcestovat do České republiky a nastoupit na pozici v ústředí. Z této pozice odcházela následně na mateřskou dovolenou, a právě tuto pozici, nikoliv pozici v zahraničí, měla garantovanou pro návrat po ukončení mateřské (Sdružení rodinných příslušníků 2013: 5-6). Pokud těhotná zaměstnankyně přeci jen zůstala na pozici v zahraničí, pak jí nebyly hrazeny náklady preventivní péče v těhotenství, ani náklady porodu v zahraničí nad cenu letenky zpět do vlasti, ani náhrady životních nákladů v zahraničí. Zaměstnankyně též musela po dobu spojenou s porodem a poporodním obdobím do návratu do práce přestat užívat služební byt. Praxe zahraničních služeb však ukazuje, že v současnosti je přinejmenším v EU odmítání mateřství v zahraniční službě na ústupu.² Z informací EUFASA plyne, že v současnosti téměř všechny evropské země hradí porod v zemi vyslání (Sdružení rodinných příslušníků 2013: 5-6). Poměrně nově je tomu tak i v České republice (Zákon o zahraniční službě 2017: 1449 (17), odst. 51(1)). A vskutku, finanční náročnost zajištění porodů i poporodní péče v zemích vyslání není vysoká, zejména pokud tyto náklady porovnáme s náklady spojenými se stahováním diplomatky zpět do ústředí a hledáním adekvátní náhrady.

Kariéru žen v diplomacii ovlivňuje i nastavení délek a možností čerpání mateřských a rodičovských dovolených, jakož i možnosti práce při rodičovské dovolené. Dlouhá doba mateřské a rodičovské dovolené může vést k výraznému výpadku z pracovního života. Tento problém lze řešit brzkým návratem nebo flexibilním zapojením do pracovního procesu při mateřské a rodičovské dovolené. Délka mateřské a navazující rodičovské dovolené na výjezdu

² Státy Evropské unie jsou vázány Směrnicí Rady 92/85/EHS o ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, která nastavuje základní právní rámec pro nastavení mateřských a rodičovských dovolených.



se v jednotlivých zahraničních službách výrazně liší. Například v rakouské zahraniční službě je mateřská či rodičovská dovolená během vyslání pouhých osm týdnů, v české je to nyní 14 týdnů, ale ve slovinské je to jeden rok. V litevské zahraniční službě může žena zůstat na výjezdu, pokud její rodičovská dovolená po porodu nepřesáhne čtyři měsíce. V případě využití delšího čerpání dovolené je diplomatka stažena zpět na ústředí. Naopak v případě Velké Británie čerpání dovolené delší než předepsaných šest měsíců nevede ke stažení do ústředí, ubytování na misi je diplomatce nadále hrazeno, rodičovský příspěvek za toto delší období však matka již nepobírá. Ve švédské zahraniční službě je délka rodičovské při výjezdu šest měsíců, přičemž zbylý nárok na rodičovskou dovolenou do zákonné výše 420 dní je možné vyčerpat v ústředí. V případě diplomatek z USA pak má rodičovská dovolená formu 12 týdnů neplacené dovolené (viz Délky mateřských a rodičovských dovolených). Přinejmenším v zahraničních službách států EU mají zaměstnankyně-matky při návratu z mateřské dovolené nárok na návrat na stejnou pracovní pozici, jakož i na zápočet období péče do doby pro výpočet důchodu.

Možnosti práce při rodičovské dovolené jsou u zahraničních služeb poměrně variabilní, přičemž záleží nejen na vůli rodičů, ale i na nastavení vnitřní politiky ministerstva. Kupříkladu v české zahraniční službě nejsou v tomto ohledu podmínky nastaveny úplně ideálně. Osoby na rodičovské nelze dohledat ve vnitřní databázi zaměstnanců a během mateřské a rodičovské tito lidé nemají přístup k pracovnímu mobilu či notebooku. Nemají ani externí přístup do pracovní emailové schránky či vnitřní informační sítě ministerstva. Ženy i muži na rodičovské či dlouhodobě pečující jsou tak odříznuti od zpráv z ministerstva, mimo možnosti získávat důležité vnitřní informace, například ty o vypisovaných výběrových řízeních. Úspěšný návrat do pracovního života v české zahraniční službě neusnadňuje ani fakt, že pro osoby vracející se z rodičovské či mateřské dovolené nebo z dlouhodobého pečování nefungují žádné adaptační či podpůrné programy (Elektronická komunikace s osobou z českého MZV, 7. 2. 2019).

Uznání práva na mateřství při diplomatické misi má pozitivní vliv na kvalitu diplomacie jako takové. Zahraniční služba neztrácí dovednosti zkušených a zapracovaných pracovníků, které mohou pokračovat v budování kariéry. Diplomacie také tímto způsobem demonstruje vnitřní dodržování principu rovnosti, který liberálně-demokratické státy ve vnějších vztazích označují za klíčový. Přitom možnost uskutečnění porodu v zemi vyslání neznámá, že tuto možnost těhotná diplomatka nutně musí využít. Různé ženy preferují rozdílné přístupy, čemuž by zahraniční služba měla být otevřená. Uznání práva na mateřství se ale netýká pouze samotných



diplomatek a dalších vyslaných zaměstnankyň ministerstev zahraničí, ale i partnerek vyslaných zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících v ústředí, přičemž tato dimenze vnitřních poměrů zahraniční služby je doposud málo probádaná.

2 Práva a potřeby doprovázejících osob

Genderová nerovnost v diplomacii byla doposud v odborné literatuře spojována téměř výhradně se situací diplomatů a diplomatek. Zahraniční služba však neovlivňuje pouze život příslušníků diplomatického sboru, ale i osudy rodinných příslušníků doprovázejících diplomaty a diplomatky na jejich misích v zahraničí. Možnosti naplňování práv a potřeb členů této doposud značně opomíjené skupiny, skládající se v současnosti zejména z žen a dětí, jsou středem zájmu této kapitoly. Konkrétně se zde zaměříme na otázky uznání právního statusu, zabezpečení důchodového pojištění, zajištění zdravotní péče a podporu pracovního života doprovázejících osob, jakož i na zajištění vzdělávání dětí, které se kvůli zahraniční službě musí vyrovnávat nejen se změnou školy, ale i celkového jazykového, kulturního a sociálního prostředí. Právě tato dlouhodobě opomíjená témata jsou v současnosti předmětem každodenních bojů se zjevně zastaralým, ale stále vlivným ztotožňováním diplomacie se solitérní postavou muže-diplomata.

2.1 Právní status

Vztah vysílací instituce a doprovázejících osob je v zahraniční službě značně neukotvený. Přestože ministerstva zahraničí problémy partnerů svých zaměstnanců řeší v celé řadě vnitřních předpisů, v drtivé většině zahraničních služeb neexistuje mezi ministerstvem a těmito lidmi žádný přímý smluvní vztah. Vychází se z toho, že zaměstnanec je ve vztahu k ministerstvu zároveň neoficiálním právním zástupcem svého partnera. Doprovázející osoby jsou tak stavěny do nevýhodného a zranitelného postavení.

Co se týče statusu doprovázejících osob, pak v rámci EU má v tomto směru nejpokrokovější právní úpravu Estonsko. V souladu se Zákonem o zahraniční službě uzavírá estonské MZV s každou doprovázející osobou (manželem či manželkou) smlouvu, která jasně definuje práva a povinnosti obou smluvních stran (Foreign Service Act 2007: 20, odst. 67 (4)). Na základě této smlouvy jsou kromě příspěvku manželce nebo manželovi diplomata hrazeny náklady na stěhování a bydlení, zdravotní pojištění (viz níže) a proplácena je rovněž jednou ročně cesta zpět do Estonska. Dosažení právního statutu pro doprovázející osoby je jedním z hlavních



požadavků evropského sdružení EUFASA (European Union Foreign Affairs Spouses Association) a jejich členských asociací (Sdružení rodinných příslušníků 2013: 18).

I Sdružení rodinných příslušníků v České republice se estonským řešením inspirovalo a navrhlo zavést praxi uzavírání smluv mezi ministerstvem a doprovázejícími osobami před odjezdem diplomatů na zahraniční post. V současnosti však je v české zahraniční službě status doprovázejících osob stále navázán na status osob vysílaných, když ministerstvo náhrady životních nákladů na doprovázející osoby vyplácí osobám vyslaným. I ostatní zahraniční služby řeší situaci podobným způsobem. Kupříkladu finské ministerstvo vyslaným diplomatům při pobytu v zahraničí vyplácí měsíční příplatek na doprovázejícího partnera, a to pokud roční příjmy partnera nepřesahují 18 000 EUR v průběhu jednoho kalendářního roku. Pokud jsou příjmy vyšší, je příplatek na partnera ve finské zahraniční službě adekvátně snížen, v každém případě jsou však platby posílány diplomatům (Lazarová 2013: 26).

Právně slabé postavení doprovázejících osob je samo o sobě genderově neutrální. V kontextu obecně silného zastoupení mužů na diplomatických pozicích je však zřejmé, že se neexistence právního statusu doprovázejících osob přenáší zejména na ženy, partnerky diplomatů, které jsou tak v mnoha ohledech odkázané na dobrou vůli svých manželů. Navíc, neexistence právního statusu může být jedním z důvodů, proč je ochota mužů doprovázet své ženy na diplomatických misích obecně velmi nízká. Uznání právního statusu doprovázejících osob je proto dalším opatřením, které může pomoci zmírňovat projevy mužské dominance v zahraniční službě. Uznání právního statusu doprovázejících osob posiluje i postavení dětí vyjíždějících s vyslanými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, zejména ve smyslu přístupu ke vzdělání a zdravotní péči.

2.2 Důchodové pojištění

Neukotvené postavení doprovázejících osob se silně projevuje i v otázce důchodového pojištění. Přestože v Evropě i mimo ni existují zcela odlišné sociální systémy, ve většině platí, že část výdělků je zaměstnavatelem nebo přímo podnikatelem či zaměstnancem odváděna ve formě důchodového pojištění. Znamená to, že osoby zaměstnané nebo samostatně výdělečně činné mají později nárok na důchod. V případě partnerů či partnerek diplomatů je však možnost pracovat omezená častými výjezdy do zahraničí, přičemž tyto osoby jsou si v řadě zemí nuceny



hradit důchodové pojištění samy. Přitom nemusí platit jen částku, kterou by odvedly jako zaměstnanci, ale i to, co by za ně zaplatil zaměstnavatel. V některých zahraničních službách ministerstvo na důchodové pojištění doprovázejících osob přispívá nebo ho hradí celé, avšak tato platba je často součástí platu diplomata či diplomatky. Při proplácení důchodového pojištění doprovázejících osob se navíc obvykle vychází z minimálního vyměřovacího základu, což slibuje pouze minimální výši důchodu. Takové nastavení dále posiluje závislost doprovázející osoby na diplomatovi či diplomatce.

Přístup k úhradám důchodového pojištění doprovázejících osob se mezi zahraničními službami výrazně liší. Kupříkladu rumunské ministerstvo partnerům svých zaměstnanců po dobu vyslání přímo hradí odvody do penzijního systému a estonské ministerstvo vyplácí každému doprovázejícímu partnerovi (pouze manželovi nebo manželce), který nepracuje, po dobu pobytu v zahraničí dvojnásobek minimálního platu (Sdružení rodinných příslušníků 2012: 13). Tyto příspěvky jsou zdaněné a příslušná částka tedy putuje do prvního (státního) pilíře penzijního pojištění. Partneri si dále mohou sami platit příspěvky do druhého (individuálního) pilíře. V každém případě se jim doba strávená v zahraničí plně započítává do penze (Foreign Service Act 2007: 20, odst. 67). Ve Finsku platí, že pro partnery zaměstnanců ministerstva existuje od dosažení 63. roku života speciální měsíční náhrada penze. Tato kompenzace je stanovena sečtením měsíců strávených v zahraničí jako doprovázející osoba. Partner, který strávil v zahraničí 17 let, začne od dovršení 63 roku života dostávat měsíčně částku 561 EUR. Tato suma podléhá zdanění a je vyplácena po zbytek života. Ve Finsku tuto kompenzaci za ušlý nárok na penzi dostávají i rozvedení partneri (Lazarová 2011a: 17). Jiné státy refundují partnerům svých zaměstnanců příspěvky zaplacené do veřejného penzijního systému po dobu pobytu na zahraničním postu. V Rakousku je tomu tak do výše 200 euro za měsíc, ve Velké Británii do 3 250 euro ročně, ve Švýcarsku do 3 950 euro ročně při pobytu doma i v zahraničí. Další ministerstva poskytují zaměstnancům příplatky pro partnery, které jsou náhradou za ušlý nárok na penzi. V Německu je to 5 % z platu zaměstnance, což činí od 150 do 624 euro za měsíc (Sieglová 2013: 18). I v České republice došlo od roku 2017 k pozitivní změně, kdy MZV nově hradí rodinným příslušníkům příspěvek na dobrovolné důchodové pojištění. Jedná se o refundaci nákladů, které si musí primárně hradit doprovázející osoba sama.

Proplácení důchodového pojištění je v některých zahraničních službách limitováno i povinností být nepracující a bez jakéhokoli příjmu. Tento fakt je na jednu stranu pochopitelný a do velké



míry logický, nicméně neodpovídá zkušenostem s prací v zahraničí. Rodinný příslušník může být v zahraničí zaměstnán na částečný úvazek či na smlouvu. Jeho výdělek může být tak nízký, že se mu pracovat v zahraničí za takovýchto podmínek ani nevyplatí. Navíc ne všechny země spolu mají uzavřeny dohody o vzájemném započtení důchodů. Proto, i když daný pracovník odvádí daně a pojištění dle legislativy dané země, stejně není jisté, že mu tyto finance budou následně opravdu započítány pro výpočet důchodu.

Ve výsledku se doprovázející osoby mohou snadno dostat do nevýhodného postavení, protože později budou mít nárok jen na velmi nízký důchod. Kupříkladu v České republice platí, že partneři diplomatů, kteří nastoupili na ministerstvo po roce 1989 a dnes pomalu dosahují důchodového věku, dostávají důchodový výměr ve výši 4 500 Kč (Sdružení rodinných příslušníků 2013:18). Přitom výše minimální mzdy byla v lednu 2018 stanovena na 12 200 Kč, životní minimum je 3410 Kč (E.15 2018) a průměrná mzda činí 30 265 Kč (I. čtvrtletí 2018) (Mečířová 2017). Partneři, kteří strávili většinu svého života podporou české diplomacie, se tak dostávají na dno sociálního systému. Situace se může ještě více zkomplikovat v případě rozvodu či smrti partnera. I v případě společného důchodu bývalého českého diplomata či diplomatky a jejich partnera není jejich finanční situace buhvíjak růžová. Penze českých diplomatů a diplomatek reflektují pouze jejich základní plat, a nikoliv náhrady zvýšených životních nákladů, které se nedaní ani nezapočítávají do výpočtu důchodů. V tomto ohledu jsou na tom lépe slovenští diplomaté a diplomatky, kterým se náhrady zvýšených životních nákladů za práci v zahraničí daní, což se později promítne do výše jejich důchodů.

Zajištění důchodového pojištění doprovázejících osob má potencionálně dalekosáhlé důsledky pro narovnání mocenských vztahů uvnitř vysílaných rodin. Dle našich výzkumných rozhovorů jsou to v současnosti především ženy, kdo doprovází své partnery-diplomaty na zahraničních misích. Doprovázející osoby se při výjezdech stávají formálně závislé na svých partnerech, přičemž často obětují možnost se materiálně zajistit na stáří. Dost možná i z tohoto důvodu jsou muži ochotni přijmout roli doprovodu poměrně zřídka. Zajištění důchodového pojištění proto může přispět nejen k větší samostatnosti a důstojnosti doprovázejících osob, může také pomoci přimět muže, partnery diplomatek, aby se se svou ženou vydali na misi do zahraničí.



2.3 Zdravotní péče

S neexistencí právního statusu doprovázejících osob úzce souvisí i problémy se zdravotním pojištěním a zdravotní péčí. V zemích EU a některých dalších evropských zemích, například ve Švýcarsku, jsou doprovázející osoby ošetřovány recipročně na základě zdravotního pojištění v zemi vyslání, tedy na základě Evropského průkazu zdravotního pojištění. V některých zahraničních službách ale nastává problém u diplomatů a jejich rodin vyslaných mimo EU. V těchto zemích si často musí vyslaný pracovník a jeho rodina hradit všechny léčebné výdaje sami, a teprve po předložení úředně ověřeného překladu lékařské zprávy ministerstvo usoudí, do jaké výše budou zaměstnanci a jeho rodině léčebné výdaje proplaceny (Konference EUFASA 2018). Praxe zpětného proplácení je zdrojem nejistoty a většinou vede k tomu, že se nejen zaměstnanci, ale i jejich rodinní příslušníci připojišťují na vlastní náklady. Pokud dojde k úrazu, tak je málokdy čas vyjednávat s ústředím a domlouvat možnosti ošetření v dané destinaci. Doprovázející osoby jsou proto pod tlakem či jsou vydány na milost rozhodování místních autorit či úředníků v ústředí.

V některých státech platí ministerstvo doprovázejícím osobám zdravotní pojištění alespoň částečně, a to doma i v zahraničí. Ve Francii je to 90 %, v Německu 70-80 %, v Maďarsku platí 85 % zdravotní pojišťovna a 15 % refunduje ministerstvo (Sieglová 2013: 18). Výše úhrady může být rovněž závislá na výši platu partnera či partnerky, jak je tomu v ESVC, Rakousku a Slovinsku. Zvláštními případy jsou Slovensko a Estonsko³, kde je pojištění hrazeno jen manželům či manželkám, a Francie, kde je zdravotní pojištění partnerů a partnerek diplomatů i jejich dětí hrazeno z pojištění diplomata. Partnerům či partnerkám diplomatů ESVC je hrazeno i doplňkové nemocenské pojištění. A pokud je úředník vyslán mimo země EU, pak je jim také hrazeno i pojištění na vzniklé škody (rozhovor s Family Officerem MZV Estonska, Tallinn, 14.5.2018). Úrazové pojištění je partnerům a partnerkám diplomatů hrazeno v Rakousku.

V České republice doprovázející osoby, jakož i diplomaté samotní, do nedávna neměli po dobu zahraničního výjezdu speciální zdravotní ani úrazové připojištění. Proplácena byla pouze nutná a nezbytná léčba akutních onemocnění a úrazů vzniklých v zemi místa výkonu práce. Toto se změnilo v roce 2017 se zavedením Zákona o zahraniční službě, který umožnil ministerstvu uzavřít ve prospěch diplomatického, administrativního nebo technického pracovníka, ale i

³ V Estonsku zdravotní pojištění zahrnuje rovněž očkování (rozhovor s Family Officerem MZV Estonska, Tallinn, 14.5.2018)



doprovázejícího člena rodiny, zdravotní připojištění za účelem krytí výdajů vzniklých v souvislosti s nemocí, úrazem, těhotenstvím nebo porodem v zahraničí. Zákon také stanovuje, že pokud zdravotní připojištění úhradu zdravotních výdajů v přijímajícím státě neumožňuje, pak mají vyslané i doprovázející osoby nárok na hrazení nutných zdravotních výdajů spojených s poskytnutím zdravotní péče v přijímajícím státě (Zákon o zahraniční službě 2017: 1451 (17), odst. 53). Zákon o české zahraniční službě zavedl i celou řadu dalších opatření, která uznávají právo na zdravotní péči všech vyslaných i doprovázejících osob. Přesto je vhodné poznamenat, že česká zahraniční služba doposud rodičům nehradí preventivní péči o děti ani očkování dětí v místě vyslání. Pokud jsou pracovníci vysláni na pozice mimo Evropský hospodářský prostor či Švýcarsko, Makedonii a Srbsko, kde je daná péče zajištěna díky platným mezinárodním smlouvám, pak musí hradit náklady na očkování a preventivní prohlídky ze svých zdrojů, nebo je zajišťovat při svých pravidelných pobytech v ČR.

Zajištění zdravotní péče o doprovázející osoby, v současnosti většinou ženy a děti, je dalším dílkem v mozaice genderových poměrů uvnitř zahraniční služby, který má vazbu na kvalitu a efektivitu diplomacie jako takové. Čím komplikovanější přístup ke zdravotní péči doprovázející osoby mají, tím více starostí na ně padá, což se přenáší i na jejich partnery-diplomaty a má přímý dopad na schopnosti diplomata zastupovat zájmy vysílacího státu. Zajištění zdravotní péče tak je další příležitostí pro posílení vztahů se zaměstnanými i zkvalitnění zahraniční služby jako takové.

2.4 Pracovní život

Mezi významná témata zahraniční služby patří v současnosti i otázka pracovního života partnerek doprovázejících osob. Doprovázející osoby musí před výjezdem zpravidla podat výpověď a po návratu znovu hledat zaměstnání, a to i pokud pracují ve státní a veřejné správě. Dát v zaměstnání výpověď a pak po návratu znovu obtížně hledat práci, to není radostná perspektiva. Také proto je v současnosti stále méně partnerů a partnerek ochotných své protějšky na zahraničních výjezdech doprovázet, přičemž počet doprovázejících mužů je výrazně nižší než počet doprovázejících žen (Konference EUFASA 2018). Dlouhodobé odloučení může vést k partnerským a rodinným krizím, a pokud krize vyústí v rozvod, pak se bývalí partneři a partnerky diplomatů mohou ocitnout v nezáviděníhodné životní situaci. Tito lidé věnovali velkou část svého života podpoře svého partnera, který reprezentoval daný stát, ale po rozvodu musí začít od nuly a s omezenou pracovní zkušeností či dlouhodobými pobyty



v zahraničí oslabenými osobními vazbami a kontakty v České republice. Právo na vlastní seberealizaci, ekonomická potřeba práce obou partnerů, ale i vysoká rozvodovost způsobují, že se pracovní život doprovázejících osob stává v zahraniční službě stále akcentovanějším tématem.

Pro mnoho partnerů je jedinou reálnou možností zaměstnání v zahraničí práce na zastupitelském úřadu. Při obsazování pozic na zastupitelských úřadech většina ministerstev upřednostňuje partnery vyslaných pracovníků. Tato podpora je zakotvena i v nedávno přijatém Zákoně o zahraniční službě České republiky (Zákon o zahraniční službě 2017, § 41). Demotivujícím faktorem však může být, že rodina spolu s prací doprovázející osoby na zastupitelském úřadě přichází o náhrady zvýšených životních nákladů na tuto osobu, které činí zhruba 5-15 % náhrad vyslané osoby (Sdružení rodinných příslušníků 2014b: 9-10). Při zaměstnání mimo zastupitelský úřad ztrácí partner i diplomatickou imunitu a veškeré, byť skromné, výhody doprovázející osoby. Zaměstnávání na zastupitelském úřadě je obecně komplikovanější pro partnery a partnerky vedoucích pracovníků, protože v řadě zemí (včetně ČR nebo Slovenska) panuje přesvědčení, že rodinní příslušníci by neměli být v pozici nadřízený – podřízený. Spíše je vnímáno jako vhodnější, aby se manželky či manželé nejvyšších představitelů zastupitelských úřadů věnovali reprezentační, charitativní či osvětové činnosti (rozhovor se zástupkyní Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV ČR, Tallinn, 14.5.2018).

Některá ministerstva podporují pracovní život doprovázejících osob i dalšími způsoby. Jde o vedení a sdílení databází volných pracovních míst (Německo, Nizozemí) či poskytování odborných konzultací (Nizozemí, Švédsko). Jinde poskytují pomoc a poradenství asociace partnerů za finanční podpory ministerstva (Itálie, Rakousko, Švýcarsko) (Kočí – Dopita 2015: 29-39). Švýcarsko nedávno představilo projekt Portable Careers and Global Careers, který propaguje zaměstnání, která umožňují rychlý a bezproblémový přesun do cizích zemí. Například práce v IT, konzultant/ka, učitel/ka, kouč nebo fyzioterapeut/ka (rozhovor se zaměstnankyní na pozici Family Officer MZV Švýcarska, Tallinn, 15. 5. 2018). Německo zase zaměstnává několik doprovázejících osob jako styčné úředníky, jejichž náplní práce je komunikace s rodinami osob na zahraniční misi. Řada z nich pracuje na částečný úvazek. V současnosti jich je již téměř 20 (rozhovor s Family Officer, MZV Německo, Tallinn, 15. 5. 2018). Poměrně rozšířená je také praxe uzavírání bilaterálních dohod, jež by měly



výrazně zjednodušit podmínky zaměstnávání partnerů v zahraničí. Například ve Francii bylo v současnosti podepsáno již 14 takových dohod, jednání ještě probíhají v dalších 20 zemích. Ministerstvo se též ústně dohodlo na podobných podmínkách s Jižní Afrikou, Kolumbií, Izraelem, Indií a Salvadorem. Velká Británie těchto dohod podepsala již více než 50. Česká republika již uzavřela dohody s Argentinou, Brazílií, Chile, Nizozemím, Velkou Británií, Kanadou a USA (Sdružení rodinných příslušníků 2015: 18).

Ve vztahu k privátní sféře je zajímavý estonský systém, kdy se pověřený zástupce ministerstva před vysláním jednotlivých rodin obrací dopisem na zaměstnavatele partnera vysílaného diplomata. Vysvětlí v něm roli doprovázející osoby a doporučí udělení neplaceného volna po dobu vyslání (Sdružení rodinných příslušníků 2012: 13). Ve Švýcarsku udržují kontakty s obchodními komorami, ve zprávě o misi pak existuje zvláštní kapitola věnovaná možnosti zaměstnání doprovázejících osob v dané destinaci. Dalším případem dobré praxe je aktivita francouzského ministerstva, která podepsala konvence s CINDEX (*Center Inter-Enterprises of Expatriation*), jež aktuálně sdružuje 32 nadnárodních společností (Lazarová 2013: 26). Tyto společnosti se zavázaly, že budou ochotny partnerům a partnerkám diplomatů, kteří vycestují a opustí tak svoji pozici, tuto pozici po dobu pěti let držet a stejně tak budou garantovat i výši jejich původního platu. V některých zemích včetně ČR mají partneři pracující ve státní správě po dobu pobytu v zahraničí garantováno neplacené volno, a tedy i návrat do původní či srovnatelné pozice (Zákon o zahraniční službě 2017, § 50).

Podpora pracovního života doprovázejících osob je důležitou součástí vnitřní dimenze zahraniční služby. Opatření tohoto druhu pomáhají ekonomické stabilitě vyslaných rodin, podporují soužití partnerů a přispívají k vyrovnávání jejich mocenských pozic v domácnosti. Úspěšný pracovní život partnera poskytuje dobrý základ pro úspěšný pracovní život diplomata, což se nutně projeví i na jeho či jejich schopnostech vystupovat na mezinárodní scéně.

2.5 Vzdělávání a péče o děti

Práce rodičů v diplomatické službě může znamenat, že jejich děti musí opustit pracně vytvořené sociální vazby, změnit školku nebo školu, učit se nový jazyk a zapojit se do nového kolektivu. A po několika letech se tento koloběh může znovu opakovat. Periodická změna země, školy, kamarádů a kulturního prostředí jsou faktory, které mohou negativně ovlivnit psychiku dítěte i



rozvoj jeho společenských dovedností. Adaptace na nové prostředí se liší i v závislosti na věku. Zatímco nemluvně si změny prostředí ani nemusí všimnout, pak u starších dětí může odpor ke změně trvat i několik měsíců. Děti, které tráví dlouhou dobu mimo původní kulturu svých rodičů, mohou mít problém se později v této kultuře orientovat, osamostatnit se a plně rozvinout svůj potenciál.

Většina ministerstev při výjezdu svých zaměstnanců a zaměstnankyň hradí dětem školné v celé nebo alespoň částečné výši. Například na Slovensku je propláceno školné ve výši 70 % nákladů a v České republice ministerstvo proplácí školné do výše 100 % školného takzvané referenční školy (Sdružení rodinných příslušníků 2014a). Pokud je školné nižší než tento limit, rodič nedoplácí nic. Naopak, pokud je školné vyšší než u referenční školy, doplácí rodič rozdíl mezi limitem a školným. V určitých případech tak může platba za školné značně narůst, a v případě platby doplatků za více dětí mohou tyto platby znamenat silný zásah do rodinného rozpočtu. Agenda spojená s určováním doplatku za školné a uznatelnost jednotlivých nákladů spojených se vzděláváním dětí pro rodiče pracující v české zahraniční službě představuje výraznou administrativní zátěž.

V některých zahraničních službách je platba školného spojena s podmínkou, aby, je-li to možné, žáci v zahraničí navštěvovali školy s výukou v mateřském jazyce (například Polsko, Německo, Rakousko, Švýcarsko, Francie). Pokud to možné není, jsou některá ministerstva ochotna financovat větší část nebo i veškeré náklady na vzdělání v jiném jazyce. Tak se tomu děje v Belgii, Švédsku, Estonsku, Německu, Polsku, Velké Británii, Rakousku, Nizozemí i Švýcarsku. Některá ministerstva hradí roční adaptační jazykový kurz v dané zemi (například Belgie) a další zase kurzy mateřského jazyka v místě vyslání anebo korespondenčně (například Švédsko) (Sdružení rodinných příslušníků 2014b: 17).

Důležitou otázkou ve vzdělávání dětí pracovníků v zahraniční službě je kontinuita vzdělávání. První komplikace může být, když se děti v zahraničí musí učit v jiném než mateřském jazyce. Ne všechny děti jsou schopné se rychle naučit jiný jazyk a zapojit se do kolektivu v cizím kulturním prostředí. Další komplikace však může nastat při návratu domů nebo při dalším přesunu do nového jazykového a kulturního prostředí. V místě bydliště nemusí existovat velký výběr mezinárodních škol a ty, které jsou k dispozici, jsou většinou soukromé a poměrně nákladné. Může se tak stát, že dítě dlouhou dobu studovalo v zahraničním vzdělávacím systému, ale při změně prostředí musí přejít na úplně nový systém i nový jazyk. Jazyková



kontinuita vzdělávání je systematicky podporována jen v některých zahraničních službách, například v Rakousku, Nizozemí a částečně i Švýcarsku. Jazykovou kontinuitou se zabývá i směrnice o náhradě výdajů spojených se školní docházkou platná v české zahraniční službě. Toto ustanovení je ale interpretováno poměrně úzce, když umožňuje zajistit kontinuitu vzdělávání pouze v jazyce, ve kterém dítě již dříve studovalo. Je tak opomíjena možnost, že dítě může ovládat i jiný jazyk a mohlo by v něm tedy i studovat (Elektronická komunikace s osobou z českého MZV, 7. 2. 2019). Řada ministerstev se nikterak neangažuje ve vzdělávání dětí po návratu z misí a rodiče jsou tak odkázáni sami na sebe. Určitou pomocí může být vzájemné sdílení informací, a to i prostřednictvím asociací rodinných příslušníků, které při ministerstvech v mnohých evropských zemích fungují.

Další svébytnou otázkou, která je důležitá nejen pro kariéru žen-diplomatek, je institucionální zajištění péče o děti v předškolním věku během vyslání. Podpora pro umístování dětí do institucionálních zařízení je v zahraničních službách cílena především na školský systém. Předškolní vzdělávání často nebývá vůbec bráno na vědomí. V levnějších zemích se nabízí možnost využívat místní chůvy a au-pair, ale v dražších lokalitách se tato služba stává finančně nedostupnou. Zajištění péče o malé děti se tak může stát neřešitelným problémem, což dále komplikuje návrat z rodičovské dovolené i postup v kariéře. Najdeme však i příklady, které ukazují, že otázku předškolního vzdělávání je možné aktivně řešit. Přístupy jednotlivých ministerstev můžeme rozdělit do tří skupin.

Některé státy předškolní péči v zahraničí proplácejí v plné výši nebo dorovnávají tak, aby náklady byly stejné jako v domovském státě. Do této skupiny patří například Finsko či Rakousko, které proplácí náklady na poslední rok předškolní docházky v plné výši, a Švédsko, kde ministerstvo hradí všechny náklady nad sumu 120 EUR za měsíc už od 1 roku věku dítěte. V Nizozemí je zas možné uplatnit stejný systém daňových odpočtů jako během pobytu doma. V estonské zahraniční službě jsou nejen hrazeny náklady na předškolní docházku, ale je možné na základě zákona o zahraniční službě poskytovat příspěvek na au-pair do výše 50 % (Foreign Service Act 2007: 19, odst. 65). Druhým přístupem je částečné hrazení nákladů. Kupříkladu litevské ministerstvo proplácí 70 % nákladů, Belgičtí rodiče mohou využít proplacení letenky pro chůvu, proplacení nákladů do výše 1000 EUR nebo až 50 % pokrytí nákladů na zahraniční školku (rozhovor s Family Officerem, MZV Belgie, Tallinn, 15. 5. 2018). Ve Velké Británii ministerstvo proplácí náklady v plné výši za péči do 15 hodin týdně. Třetí cestou pak je



vyplácení zvláštních náhrad na dítě, z kterých si zaměstnanec organizuje péči o dítě podle vlastního výběru. Tento systém uplatňují například Itálie či Francie.

Důležitým faktorem v předškolním vzdělávání je otevření školek či dětských skupin na jednotlivých ministerstvech. Tyto školky stěhujícím se rodinám značně ulehčují proces návratu a péči o předškolní vzdělávání obecně. V roce 2013 byla dětská skupina otevřena i pro zaměstnance českého ministerstva zahraničních věcí, čímž se Česká republika zařadila po bok Belgie, Německa, Itálie či Velké Británie. Fungování dětské skupiny při českém ministerstvu zahraničních věcí zlepšuje možnosti pracovníků a pracovnic sladit pracovní povinnosti s předškolní péčí o své potomky. Není to však levná záležitost. Dětská skupina v současnosti přijímá jedno dítě za měsíční školné 3 000 korun a dvě děti za 4 000 korun, přičemž je nutno dále hradit stravné 1 500 na dítě. Zařízení navíc požaduje platbu za školné na celých 12 měsíců, a to i když některé z měsíců dítě do školky nedochází. V současnosti je dětská skupina provozována ministerstvem a přijímá děti od dvou let věku, i když na počátku byla skupina provozována externí firmou a hranice pro umístění dítěte byla jeden rok.

Zajištění školního a předškolního vzdělávání dětí pracovníků zahraniční služby zlepšuje nejen pracovní podmínky samotných rodičů, ale zejména podmínky dětí pro osvojení nového jazyka, osobnostní rozvoj i plynulý návrat do vysílající země. Tyto služby jsou poměrně nákladné a organizačně náročné, poskytují však příležitost pro rozvíjení zvláštního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

3 Systém zahraniční služby

Genderová dimenze systémového nastavení zahraniční služby je doposud neprobádaným teritoriem. Jestliže dvě předchozí kapitoly se zaměřovaly na rovnost, práva a potřeby diplomatického personálu a doprovázejících osob jako jednotlivců, pak tato kapitola usiluje o otevření diskuse o možnostech dlouhodobého a systematického zlepšování genderových poměrů uvnitř zahraniční služby jako celku. První část se zabývá problematikou institucionalizace principu rovnosti v zahraniční službě, druhá se týká možností spolupráce se sdruženími rodinných příslušníků, třetí diskutuje otázky rodinné politiky a čtvrtá část se zaměřuje na přizpůsobení personální politiky specifickým zahraniční služby.



3.1 Institucionalizace principu rovnosti

Jako institucionalizaci principu rovnosti v zahraniční službě můžeme chápat sérii politických, legislativních, právních a administrativních rozhodnutí, které vedou k aplikaci principu rovnosti mužů a žen v zahraniční službě jako celku. V zásadě můžeme rozlišit dvě hlavní cesty institucionalizace. Jde jednak o institucionalizaci reagující na společensko-politickou poptávku, ale také o institucionalizaci založenou na aktivitě vycházející zevnitř zahraniční služby. Oba způsoby institucionalizace se odvíjí od sdíleného přesvědčení, že muži a ženy, jakož i další společenské skupiny, by měli mít srovnatelné šance pro vstup do státního aparátu a kariéru v něm, a že jejich základní práva by neměla být porušována. Dynamika institucionální změny však je u obou cest odlišná. První reaguje na impulzy z vnějšku a druhá na impulzy vlastní zahraniční službě jako takové.

Příkladem institucionalizace tažené z vnějšku je nedávno zavedený komplexní systém sledování a vyhodnocování postavení mužů a žen ve francouzské státní správě, kde se po roce 2012 rovnost mužů a žen stala poměrně důležitým tématem na všech ministerstvech.⁴ V reakci na tento postup vlády každé ministerstvo zřídilo v rámci svých personálních odborů pozice, jež se částečně nebo zcela věnují otázkám rovnosti mužů a žen. Francouzské ministerstvo zahraničních věcí následně vypracovalo tříletý plán (2013-2015) pro zavedení účinných opatření pro prosazování rovnosti mužů a žen i opatření proti diskriminaci (Ministère des Affaires étrangères 2012). Hlavní závazky ministerstva v tomto akčním plánu směřovaly k podpoře žen v nominaci do vedoucích pozic, kariéernímu poradenství, posílení ochrany důstojnosti osob na pracovišti a sledování i vyhodnocování rovnosti žen a mužů v rámci ministerstva.

Také v rakouské zahraniční službě byly rovné příležitosti nedávno institucionalizovány, a to zejména na základě spolkových zákonů a nařízení o rovném zacházení (Das Rechtsinformationssystem des Bundes 2015). Tento vnější impuls vedl v roce 2014 k ustavení pracovní skupiny skládající se z představitelů administrativního, úřednického a diplomatického

⁴ Jde zejména o důsledek přijetí zákona o jmenování úředníků, zlepšení podmínek pro zaměstnávání smluvních zaměstnanců ve státní službě a o boji proti diskriminaci v zaměstnání z roku 2012, který byl doprovázen podpisem Charty na podporu rovnosti a boje proti diskriminaci ve veřejné službě (Vie Publique 2012). Dále bylo důležité přijetí zákona o rovnosti mužů a žen, který vstoupil v platnost v roce 2014 (Vie Publique 2014).



personálu (rozhovor s 2. tajemníkem rakouského velvyslanectví v Praze). Členové pracovní skupiny jsou do funkce jmenováni, nemusí být zaměstnanci ministerstva a každých 4 - 5 let se obměňují. Jejich úkolem je sbírat otázky, stížnosti a návrhy jednotlivých zaměstnanců a podněty následně diskutovat v rámci pracovní skupiny. V případě konkrétních důkazů nerovného zacházení nebo nedodržování zákona o rovném zacházení informuje pracovní skupina vedení ministerstva. Ministr pak může požádat Federální komisi pro rovné příležitosti, aby zaujala stanovisko (rozhovor s pracovnící personálního oddělení, Spolkové ministerstvo pro Evropu, integraci a zahraniční věci, Rakousko).

Podobně i v britské zahraniční službě došlo k formální institucionalizaci rovných příležitostí poté, co Ministerstvo zahraničí a Commonwealthu, stejně jako i další orgány státní správy, přijalo v roce 2006 strategii *gender mainstreaming*. V roce 2007 se tato strategie projevila i v rámci koncepčních dokumentů týkajících se vnitřních záležitostí zahraniční služby, když vzniklo takzvané Schéma rovnosti a rozmanitosti (*Diversity Equality Scheme*) (Foreign & Commonwealth Office 2014).

O z vnějšku přivozené institucionalizaci rovnosti mužů a žen můžeme hovořit i v případech České republiky, Slovinska a Slovenska, jejichž státní aparáty v souvislosti se vstupem do EU v roce 2004 zaváděly unijní lidsko-právní, pracovně-právní a sociální standardy do svých zákonodárství a institucí. Například v České republice byla v roce 2001 rozhodnutím vlády ustavena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Následně vláda uložila každému ministerstvu povinnost vytvořit k 1. lednu 2002 jednu pracovní pozici nejméně na poloviční pracovní úvazek, jejímž účelem bude věnovat se agendě rovných příležitostí pro muže a ženy (Vláda 2001). Tato pozice také bývá často nazývána jako *Gender Focal Point*. Na českém ministerstvu zahraničních věcí však byla tato pozice většinou obsazována juniorními pracovníky či pracovnícemi, kteří danou agendu řešili spolu s dalšími časově náročnými úkoly v rámci odlišné agendy v personálním odboru nebo v kabinetu státního tajemníka. Pozice *Gender Focal Point* tak obvykle nebyla aktivně využívána. Smysluplné využití a náležité institucionální ukotvení této pozice v současnosti představuje klíčovou výzvu pro všechny, kdo si přejí aktivní politiku rovných příležitostí uvnitř české zahraniční služby.

Příkladem institucionalizace principu rovnosti tažené z vnitřku zahraniční služby je reakce na výsledek soudního sporu Palmer versus Baker. Po čtrnácti letech soudního procesu v roce 1990 soud rozhodl, že ministerstvo porušilo zákon o občanských právech z roku 1964, když



v důsledku nastavených pravidel docházelo k rozsáhlé diskriminaci žen na pracovišti z hlediska přijímacích zkoušek, způsobu vysílání, povyšování i ohodnocení. Rozsudek také poznamenal, že počet žen v zahraničních službách je nepřiměřeně nízký, přičemž pracují zejména na nižších pozicích (Foreign & Commonwealth Office 2014). Soudní rozhodnutí mělo velkou váhu a vedlo k přípravě nových opatření, jako je mentoringový program pro diplomatky na juniorních pozicích či podpora rodin vyslaných diplomatů. Vedle případu Palmer versus Baker můžeme jako další projev vnitřního hnutí k institucionalizaci rovnosti chápat nedávnou iniciativu v rámci slovinského ministerstva zahraničních věcí. Toto ministerstvo v letech 2008-2010 financovalo výzkum, který vedl k návrhu specifických opatření pro naplňování rovných příležitostí v zahraniční službě. Změna slovinské politické reprezentace a priorit po roce 2010 však vedla k tomu, že žádný z návrhů nebyl implementován (rozhovor s velvyslancem Slovinska v Turecku, Praha, 7. 7. 2015). I přes neúspěch je zřejmé, že tato iniciativa nereagovala na vnější impulsy, ale zrodila se uvnitř slovinské zahraniční služby.

Vnější a vnitřní institucionalizace rovnosti mají odlišnou dynamiku, ale pro úspěšné prosazování principů rovnosti je třeba tyto dvě cesty vhodně kombinovat. Zahraniční služba je specifickou sférou lidské činnosti, ve které mechanické zavádění obecných principů a opatření nemá velkou naději na úspěch. Ba naopak, z vnějšku vnucená opatření mohou sklouznout do irelevantnosti, což může vést k diskreditaci agendy rovnosti jako takové, jak se tomu do určité míry stalo s pozicí pro koordinaci agendy rovných příležitostí na českém MZV. Tato pozice sice formálně existuje, ale její funkce je téměř úplně odpojená od agendy spojené s platnou vládní strategií (Vláda 2014), každoročně aktualizovanými vládními opatřeními (Vláda 2018) či akčním plánem pro vyrovnané zastoupení (Úřad vlády 2016). Na druhou stranu, slovinská zkušenost ukazuje, že pokusy o institucionalizaci rovnosti tažené z vnitřku zahraniční služby daleko nedorazí, pokud nemají širší společenskou a politickou podporu. Proto pokud si přejeme úspěšně rozvíjet agendu rovnosti uvnitř diplomacie, pak bychom měli soustavně navazovat a rozvíjet spolupráci na tomto tématu mezi vnitřkem a vnějškem zahraniční služby, a to na všech myslitelných úrovních. Současně by také mělo docházet k vytváření a posilování nástrojů pro převod vnějších impulsů dovnitř a vnitřních impulsů ven. Jen tak může zahraniční služba úspěšně aplikovat obecná pravidla a doufat ve vnější politické přijetí svých vlastních iniciativ.



3.2 Spolupráce se sdruženími rodinných příslušníků

Specifický druh tlaku na institucionalizaci principu rovnosti v zahraniční službě představuje práce sdružení rodinných příslušníků. Tato sdružení v současnosti existují při mnohých ministerstvech zahraničních věcí. V Evropské unii dokonce došlo k ustavení zastřešující asociace *European Union Foreign Affairs Spouses, Partners and Families Association* (EUFASA), která v současnosti sdružuje organizace spojené s 19 zahraničními službami. Činnost EUFASA je založena na spolupráci v rámci pracovních skupin, sdílení informací a advokacii. Každoročně na tato témata pořádá konferenci, což je tradice sahající až do roku 1985.

V českém prostředí došlo v září 2004 k ustavení neformálního klubu a posléze v únoru 2006 k oficiálnímu založení sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců ministerstva zahraničních věcí ČR. Za nejpalcivější problémy toto sdružení označuje otázky spojené s hrazením a proplácením zdravotní péče, sociálním pojištěním doprovázejících partnerů a problematiku školní docházky dětí v ČR i zahraničí. Od 1. února 2008 působí v rámci personálního odboru MZV osoba pověřená koordinací vztahů mezi ministerstvem a sdružením (SRP 2017). V některých evropských státech, například ve Slovinsku nebo na Slovensku, taková sdružení doposud nevznikla.

Jednotlivá sdružení rodinných příslušníků jsou často alespoň částečně finančně podporována příslušným ministerstvem. V některých zemích, například v Rakousku, fungují na dobrovolnické bázi. Vedle prosazování nových legislativních aktů či interních pravidel je hlavním cílem těchto sdružení poskytovat partnerům a partnerkám pracovníků v zahraniční službě informace o konkrétní zahraniční misi a o pracovních možnostech v zahraničí nebo po návratu. Činí tak zejména formou seminářů nebo přípravou brožur a publikací. Sdružení také zajišťují jazykové kurzy a pomáhají rozděleným rodinám v případě, že je diplomat/ka vyslána na misi, kam ostatní rodinní příslušníci nemohou. Některá sdružení nabízejí rodinným příslušníkům i další služby, jako je *coaching* přes Skype ve Velké Británii či aktualizovaný průvodce pobytom ve Francii (Lazarová 2011a: 18).

Vícero ministerstev reagovalo na činnost sdružení ustavením pozic koordinátorů rodinné politiky (*family officer*) či styčných osob pro rodinné záležitosti na jednotlivých ambasádách (*liaison officer*). Koordinátoři rodinné politiky (například v zahraničních službách Německa,



Švýcarska, Belgie, Francie, Estonska) se věnují dlouhodobé práci v ústředí a styčné osoby (například v zahraničních službách Rakouska, USA, Německa) pomáhají rodinným příslušníkům v různých situacích, jež nastávají před, během nebo po vyslání. Styčné osoby také aktualizují informace o misích či organizují setkání rodin na místě.

Sdružení rodinných příslušníků poskytují cenný zdroj podnětů pro úpravu a přizpůsobování vnitřních poměrů zahraniční služby. Na druhou stranu, EUFASA jako zastřešující instituce v rámci EU poskytuje prostor pro sdílení informací a vytváření vnějšího tlaku na změny uvnitř jednotlivých zahraničních služeb. Tato kombinace vnitřního a vnějšího tlaku na institucionalizaci principu rovnosti může fungovat jako motor pro vyrovnávání genderových nerovností v zahraniční službě. Proto by se při naší snaze o odbourávání patriarchálních struktur uvnitř diplomacie měla spolupráce se sdruženími rodinných příslušníků stát každodenní samozřejmostí.

3.3 Rozvíjení rodinné politiky

Rodina, jako jedna ze základních jednotek moderní společnosti, je v současné éře globalizace a digitalizace pod mnohačetným tlakem. Z tohoto důvodu státy, ministerstva i další instituce přicházejí s ucelenými plány, koncepcemi a politikami, které by měly napomoci rodinám fungovat co nejlépe. Zahraniční služba pak kvůli častým změnám místa a kulturního prostředí připravuje rodinám obzvláště těžké podmínky. Situace se může ještě víc zkomplikovat, pokud je rodinná politika na daném ministerstvu svázána konzervativním chápáním rodiny jako formálního svazku muže a ženy nebo redukována na sladování pracovního a rodinného života prostřednictvím nástrojů flexibility práce.

Například estonský zákon o zahraniční službě jasně vymezuje práva a povinnosti manželů a manželek diplomatických pracovníků, vylučuje však ostatní možné doprovázející osoby z přístupu k jednotlivým právům (Foreign Service Act 2007). Na pomyslném protilehlém pólu chápání rodiny v zahraniční službě je možno vidět přístup zjevný v nedávno přijatém českém Zákoně o zahraniční službě, který definuje termín *doprovázející osoba* velmi široce. Může se jednat o manžela, partnera podle zákona o registrovaném partnerství, vlastní rodiče, nebo o osobu, která žije se státním zaměstnancem ve společné domácnosti (Zákon o zahraniční



službě 2017: 1435 (2), odst. 2). Taková zákonná definice doprovázející osoby poskytuje dobrý základ pro rozvíjení inkluzivní rodinné politiky.

Dalším prvkem, který může ovlivnit rodinnou politiku v zahraniční službě, je tendence chápat rodinnou politiku zejména v kontextu nástrojů flexibility práce, které jsou určeny zejména pro ženy. Taková opatření sice otevírají ženám cestu na trh práce, nicméně neřeší, že ženám často kromě práce zůstává i starost o rodinu. Ženy se tak v podstatě nezastaví. Jak v práci, tak doma pracují na plné obrátky. Výzkumy dále ukazují, že nástroje flexibility práce jsou většinou používány jen u níže postavených pozic. Nejvyšší pozice s vysokou mírou odpovědnosti bývají naopak doprovázené vysokou mírou časové náročnosti a nízkou flexibilitou (Křížková 2003: 448). Ani aktivní rodinná politika s rozvinutými nástroji flexibility práce tak nemusí ženám pomoci při prosazování se do vyšších pozic.

Možnou odpovědí na výše naznačené problémy je zavádění takových prvků rodinné politiky, které jdou nad rámec patriarchálních představ o ženě-pečovatelce či rodině jako formálním svazku muže a ženy. Jedním z možných opatření pro rozvíjení post-patriarchální rodinné politiky je podpora otcovské péče. V EU je otcovská péče právně ukotvená ve směrnici Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, jež umožňuje střídání obou rodičů v poskytování péče a zároveň zdůrazňuje péči otců (European Trade Union Confederation 2010). V českém právu je otcovská dovolená v rozsahu jednoho týdne nový institut, který vešel v platnost v únoru 2018.⁵ Využívání otcovského volna v praxi české zahraniční služby ještě není ukotveno, ale v některých zemích jde o již zavedené opatření. Konkrétním příkladem může být Švédsko, kde část rodičovské dovolené ve výši 60 dní musí být vyčerpána druhým z rodičů, jinak propadá (rozhovor se švédským diplomatem, Praha, 16. 2. 2018). Obdobně i Polsko nabízí otcům dva týdny placené otcovské dovolené během výjezdu (Sieglová 2013: 5). Nárok na otcovské volno je také ve Francii, a to jak na výjezdu, tak v ústředí (rozhovor s vedoucí konzulární sekce, velvyslanectví Francie, Praha, 26. 5. 2015). Turecko stanovuje nárok na otcovskou dovolenou ve výši 10 dní (rozhovor s tureckým diplomatem, Praha, 28. 7. 2015). Využívání otcovské péče však může někdy být i sankcionováno. Kupříkladu v rakouské zahraniční službě údajně může být využití otcovské dovolené důvodem pro stažení diplomata zpět na ústředí (rozhovor s

⁵ Zároveň v případě státní služby příloha k nařízení vlády č. 135/2015 Sb. stanovila služební volno k péči o matku a dítě státnímu zaměstnanci, který se stane otcem, v rozsahu 2 dnů. Toto volno je uplatnitelné do 6 týdnů od porodu a lze jej přičíst k nároku na otcovskou dovolenou (Vláda 2015).



pracovníci personálního oddělení, Spolkové ministerstvo pro Evropu, integraci a zahraniční věci v Rakousku, Praha, 3. 6. 2015).

Konečně je v tomto oddílu na místě krátce zmínit složitost situace, v jaké se v zahraniční službě nachází skupina diplomatů, kteří o děti pečují sami, tedy rodiče samoživitelé. Při pobytu v zahraničí jsou tito rodiče často nuceni platit chůvy nebo jiné pomocníky či pomocnice v domácnosti, které jim se starostí o děti pomáhají. Kupříkladu v české zahraniční službě, ve které rodičům na děti nejsou propláceny žádné náhrady zvýšených životních nákladů, představuje zajišťování tohoto druhu péče značnou finanční zátěž. Situace rodičů-samoživitelů při pobytu a práci v zahraničí je v řadě zemí vnímána jako jeden z nejpálčivějších problémů diplomatické služby. Při rozhovorech se zástupci ministerstev je patrné, že se jedná o velmi citlivé téma, na něž v mnoha zemích nebylo nalezeno adekvátní řešení. Stejně jako u otcovské péče, takové řešení musí jít za rámec konzervativního chápání rodiny jako formálního svazku muže a ženy, ve kterém muž chodí do práce a žena se stará o potomky.

3.4 Přizpůsobení personální politiky

Zahraněční služba je zvláštní sférou lidské činnosti, která je v nebývalé míře poznamenána politizací a fragmentací své činnosti. Politizace je spojená s tím, že do zahraniční služby bývají často umístováni zasloužilí politici a političky. Fragmentace vychází z toho, že vysoký počet zaměstnaných každý rok cirkuluje mezi různými pozicemi. V evropských zahraničních službách diplomatická mise obvykle trvá tři až čtyři roky, načež se diplomat přesouvá na pozici do ústředí nebo na novou misi v zahraničí. Politizace a fragmentace způsobují, že zahraniční služba je tvrdým oříškem pro personální řízení. Na druhou stranu, personální politika je klíčovým nástrojem pro vyrovnávání genderových nerovností v jakékoli instituci, a proto bychom i v zahraniční službě měli věnovat náležitou pozornost jejímu rozvoji a přizpůsobení.

Nástroji, které mohou při rozvoji genderově citlivé personální politiky v zahraniční službě pomoci, jsou zejména transparentnost výběrových řízení a jejich kritérií, systematický sběr a vyhodnocování genderově rozdělených statistik o náborech, obsazení jednotlivých pozic, složení výběrových komisí či personálních rad, udělování diplomatických hodností, ale i odchodech ze zahraniční služby a dalších relevantních událostech uvnitř zahraniční služby. Prospěšné také může být průběžné vyhodnocování spravedlnosti odměňování mužů a žen, k čemuž je možné využít analytický systém LOGIB (Rovná odměna 2019). Další nástroje aktivní personalistické



politiky, které mohou pomoci při odstraňování genderových nerovností v zahraniční službě, jsou takzvané koučování (*couching*), tedy poradenství pro maximalizaci osobního a profesního potenciálu, a mentorování (*mentoring*), tedy předávání profesních zkušeností. Důležité je také zapojování ženské zkušenosti do rozhodovacích procesů v personálním řízení. Ryze mužská výběrová komise či personální rada logicky staví na mužské zkušenosti, přičemž může, byť nechtěně, znevýhodňovat ženské kandidátky. Pro-mužské předpojatosti může být zamezeno právě zapojením žen do příslušných rozhodovacích orgánů.

Vlivu nastavení správy lidských zdrojů na genderový režim v zahraniční službě doposud nebyla věnována náležitá odborná pozornost. Personální management přitom může poskytnout přehled o klíčových trendech a otevřít příležitosti pro vyrovnávání se s důsledky historicky vzniklé mužské dominance v zahraniční službě. Personální politika by se proto měla dostat do centra pozornosti všech aktérů, kteří chtějí v zahraniční službě sledovat princip rovnosti a dlouhodobě zvyšovat kvalitu diplomacie daného mezinárodního subjektu.

Závěr

Feministicky laděná odborná literatura se shoduje, že genderová nerovnost je jedním z hlavních problémů současné diplomacie. Náš výzkum bral feministickou kritiku jako svůj výchozí bod, ale zároveň usiloval o analýzu, která jde za úroveň kritického zhodnocení současného stavu. Proto jsme se zde nezaměřovali na životy a činy jednotlivých žen-diplomatek (Daybell 2011) či na roli žen v neformální diplomacii (Costigliola 2012) nebo na nedávnou historii uvádění žen do jednotlivých zahraničních služeb (McCarthy 2009, 2014). Nešlo nám ani o vliv žen na diplomacii samotnou (Bashevkin 2018, Cassidy a Robinson 2017) nebo o genderované rozdělení rolí, práce a pozic v diplomacii (Aggestam a Towns (2018)). V centru naší pozornosti stály zejména dosavadní snahy genderovou nerovnost v jednotlivých zahraničních službách oslabovat a odstraňovat. V tomto našem pátrání jsme sledovali tři hlavní oblasti, které daly základ třem kapitolám této knihy.

První kapitola je svým zaměřením nejbližší výše naznačené obvyklé tematizaci genderové nerovnosti v diplomacii. Zaměřuje se na tři cesty naplňování práv a ideálu rovnosti mužů a žen v diplomacii. U dosavadního užití afirmativních opatření pro posílení zastoupení žen si všímáme zejména specifických afirmativních mechanismů ve francouzské a rakouské zahraniční službě, jakož i symbolického užívání kvót v Evropské službě pro vnější činnost a



britské a slovinské zahraniční službě. Docházíme k závěru, že snahy o vyrovnávání zastoupení žen a mužů v diplomacii musí být navázané na konkrétní podpůrná opatření, která umožní naplňovat vytyčené cíle bez ohrožení akceschopnosti dané zahraniční služby. V druhé části první kapitoly si všímáme možností využívání klasických forem flexibility práce, jako jsou částečné úvazky, klouzavá pracovní doba či práce z domova. Věnujeme se zde i sdílení diplomatické pozice manželským párem, což je zcela unikátní nástroj flexibility práce užívaný ve švýcarské, britské a rakouské zahraniční službě. V závěrečné části první kapitoly pak řešíme, jak různé zahraniční služby překonaly chápání diplomacie jako výlučně mužské záležitosti, a tedy uznaly právo žen diplomatů na těhotenství, porod a mateřství během diplomatické mise. Hlavním motivem první kapitoly je, že citlivé naplňování ideálu rovnosti mužů a žen v zahraniční službě je nejen normativně a eticky vhodné, ale také umožňuje naplno využít lidský a odborný potenciál diplomatického personálu, a tím zásadně přispět ke zkvalitňování výkonu zahraniční politiky.

Druhá kapitola se zaměřuje na naplňování práv a potřeb osob doprovázejících diplomatický personál na zahraničních misích. V odborné literatuře tyto otázky doposud byly řešeny jen okrajově, zejména co se týče žen-manželek diplomatů (Costigliola 2012). Na pracovní úrovni zahraničních služeb však jde o mnohem více; tato kapitola se zaměřuje na pět specifických oblastí. V první části jde o otázku uznání právního statusu doprovázejících osob, ve které si nelze nepovšimnout pokročilé úpravy platné v Estonsku, které jako jediná země přiznává manželkám či manželům vyslaných osob samostatný právní status. Druhá a třetí část představují otázky nad zabezpečením důchodového pojištění, respektive zajištěním zdravotní péče o doprovázející osoby. Pokud tyto otázky nejsou aktivně řešeny, pak jsou doprovázející osoby systematicky stavěny do zranitelného postavení, ve kterém jsou odkázány na vůli svých manželů či manželek nebo na nahodilost byrokratického rozhodování. Čtvrtá část druhé kapitoly se zabývá možnostmi podpory pracovního života doprovázejících osob, které se musí vyrovnávat s opakovaným přerušováním kariéry a změnou místa pobytu. V páté sekci pak je představena dosavadní praxe zajišťování vzdělání a péče o děti vyslaných pracovníků, která obecně klade hlavní důraz na školní vzdělávání během výjezdu, ale opomíjí otázky předškolního vzdělávání a kontinuity vzdělávání při opakované změně jazykového prostředí. Druhá kapitola se celkově snaží upozornit, že náležité zajišťování práv a potřeb doprovázejících osob může zahraniční službě přinést přinejmenším tři pozitivní efekty. Prvním důsledkem je stabilizace domácností vyslaných osob, což představuje jednu ze základních podmínek pro



kvalitní práci diplomata či diplomatky. Druhým možným důsledkem je zvrát v doposud dominantní tendenci, kdy muži, daleko častěji nežli ženy, raději zůstávají doma, než aby jeli jako doprovod do cizí země, ve které nebudou mít náležitě zajištěné důchodové pojištění a zdravotní péči, natož aby mohli pokračovat v kariéře. Můžeme předpokládat, že zvýšená ochota mužů doprovázet své partnerky zvýší i motivaci a reálnou schopnost žen ucházet se o prestižní diplomatické pozice v zahraničí. Třetím efektem zajištění práv a potřeb doprovázejících osob je rozvíjení zvláštního vztahu mezi zahraniční službou a rodinami vyslaných osob. Čím více se se pracovník v zahraniční službě může i v rodinných otázkách spolehnout na pochopení a podporu svého zaměstnavatele, tím spíše bude odolávat lukrativním pracovním nabídkám z jiných oblastí.

Třetí kapitola, která se zaměřuje na systémovou úroveň zahraniční služby, je svým pojetím poměrně vzdálená od hlavního proudu současné odborné literatury o genderových aspektech diplomacie. První část této kapitoly si všímá rozdílu mezi institucionalizací principu rovnosti taženou z vnějšku a institucionalizací uskutečňovanou zevnitř zahraniční služby. Tyto dvě cesty institucionalizace jsou dosti odlišné, ale pro úspěšné prosazení systémové změny je potřeba obě cesty co nejefektivněji kombinovat a vytvářet nástroje pro převod vnějších impulsů dovnitř a vnitřních impulsů ven. Efektivní komunikaci mezi vnitřkem a vnějškem zahraniční služby lze kultivovat prostřednictvím periodických genderových auditů a akčních plánů, průběžným vyhodnocováním klíčových genderových indikátorů, ale i vhodným fungováním doposud pouze formálně existujících institucí. Tedy například pracovní skupiny či pozice pro koordinaci agendy rovných příležitostí uvnitř ministerstva. Druhá část třetí kapitoly se zabývá přínosy spolupráce se sdruženími rodinných příslušníků, přičemž zdůrazňuje roli Asociace sdružení rodinných příslušníků EU (EUFASA). Kombinace národních a nadnárodních sdružení může pomoci synergicky propojovat vnitřní a vnější tlak na změnu systémového nastavení jednotlivých zahraničních služeb. Třetí část třetí kapitoly formuluje argument pro rozvíjení takové rodinné politiky, která by umožnila překonávat konzervativní chápání rodiny jako formálního svazku muže a ženy, ve kterém žena pečuje o své blízké a muž obstarává obživu. Složitost současného světa a náročnost zahraniční služby volají po rodinné politice, která bude schopná podpořit i rodiny, které neodpovídají jednoduchému konzervativnímu vzorci. Proto by měla být institucionálně podporována otcovská péče a řešena palčivá otázka rodičů samoživitelů, kteří představují jednu z nejvíce znevýhodněných sociálních skupin v zahraniční službě. Konečně, čtvrtá část uzavírá třetí kapitolu výzvou k přizpůsobení personální politiky



specifikám systému zahraniční služby, zejména její vysoké fragmentaci a politizaci. Personální politika je klíčovým prostředkem pro realizaci jakýchkoli systémových změn, a proto bychom při prosazování genderové rovnosti v zahraniční službě měli personální politice věnovat náležitou pozornost. Mělo by se tak dít prostřednictvím důrazu na transparentnost výběrových řízení, genderově vyvážené složení výběrových komisí a systematický sběr a vyhodnocování genderově relevantních personalistických informací. Progresivní personalistická politika v zahraniční službě by také měla umět zprostředkovat účinné koučování a mentorování, které bude akcelarovat odborný růst žen i mužů pracujících v zahraniční službě. Tyto nástroje otevírají možnost pozitivní podpory kariérního růstu žen pracujících v zahraniční službě, ale bez politických kontroverzí spojených s autoritativnějšími formami afirmativní akce, jako jsou genderové kvóty či upřednostňování ženských kandidátek při rovnosti kvalifikace. Celkově třetí kapitola zdůrazňuje, že zahraniční služba je komplexní a značně specifickou oblastí státní správy, a že systémové snahy o oslabování patriarchální tradice by měly zvláštnosti zahraniční služby vzít náležitě v potaz.

Tato kniha poskytuje komplexní přehled o možnostech oslabování stále ještě značně maskulinizovaného charakteru současné diplomacie, přičemž kombinuje diskusi akademického výzkumu s řešením praktických otázek zahraniční služby. Zásadním přínosem publikace je propojení genderových otázek týkajících se diplomatického sboru a postavení doprovázejících osob s diskusí systémové úrovně zahraniční služby. Hlavním argumentem je, že kultivace vnitřní dimenze zahraniční služby poskytuje ohromný potenciál pro zvyšování kvality a efektivity diplomacie příslušných států či mezinárodních organizací. Tato kniha v tomto ohledu představuje široké spektrum možných iniciativ a konkrétních opatření.

Literatura

Bashevkin, Sylvia (2018): *Women as Foreign Policy Leaders: National Security and Gender Politics in Superpower America*. Oxford: Oxford University Press.

Bloch, Julia Ch. (2004): Women in Diplomacy. *The Ambassadors Review*, Fall 2004.

Borčany, Vít (2017): *Ženy v české evropské, zahraniční a bezpečnostní politice*. AMO. Dostupné na: https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2017/09/AMO_zeny-v-ceske-evropske-zahranicni-a-bezpecnostni-politice.pdf.

Boserup, Ester (1970/2007): *Woman's Role in Economic Development*. London Sterling, Virginia: Earthscan Publications.



Cassidy, Jennifer A. - Robinson, Mary (2017): *Gender and Diplomacy*. Routledge.

Churchill, Pamela (2012): Wartime London, and the Making of the Special Relationship. *Diplomatic History*, Vol. 36, No. 4, pp. 753-762.

Costigliola, Frank - Pamela Churchill (2012): Wartime London, and the Making of the Special Relationship. *Diplomatic History* 36 (4): 753–761.

Daybell, James (2011): Gender, Politics and Diplomacy; Women, News and Intelligence Networks in Elizabethan England. In *Diplomacy and Early Modern Culture*, ed. Robyn Adams and Rosanna Cox, 101–119. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

E.15 (2018): *Od životního minima se odvíjí leccos. Jeho hodnota se přitom šest let nezvedla*. 6.2.2018 Dostupné na: <https://www.e15.cz/zivotni-minimum-2018>.

Hooks, Bell (2000): *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*, South End Press.

Intercultural Communication and Diplomacy.
<https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/IC%20and%20Diplomacy%20%28FINAL%29_Part16.pdf>

Jazbec, Milan - Lukšič-Hacin, Marina - Pirnat, Žiga - Stefanovič Kajzer, Milena (2011): *Equal Opportunities in Slovenian Diplomacy*. Slovenian Migration Institute: Založba ZRC

Aggestam, Karin – Towns, Ann E. (2018): *Gendering Diplomacy and International Negotiation*. Palgrave Macmillan.

Kobová, Ľubica (2015): On the notion of the political in feminist theory. *Human Affairs*, Vol 25, Issue 2, s. 164 - 172).

Dopita, Tomáš - Kočí, Kateřina (2015): Rovné příležitosti a sladování pracovního a rodinného života ve vybraných zahraničních službách. Výzkumná zpráva Pro účely Ministerstva zahraničních věcí České republiky, zadavatel Technologická agentura České republiky, číslo projektu TB040MZV003, Praha: Ústav mezinárodních vztahů.

Čmolíková-Cozlová, Klára - Dopita, Tomáš – Jahodová, Dita (2016): Rovné příležitosti a sladování pracovního a rodinného života v české zahraniční službě. Výzkumná zpráva pro účely Ministerstva zahraničních věcí České republiky, zadavatel Technologická agentura České republiky, číslo projektu TB040MZV003, Praha: Ústav mezinárodních vztahů.

Křížková, Alena (2003): Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 39 (4): 447-469. ISSN 0038-0288.

Lazarová, Martina (2011a): Budapešťská konference EUFASA, Zpravodaj Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV č. 5, červen 2011.

Lazarová, Martina (2011b): Okénko do Evropy - Německo, Zpravodaj Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV č. 6, prosinec 2011.

Lazarová, Markéta (2012): *Okénko do Evropy – Švýcarsko*, Zpravodaj Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV č. 7, září 2012.

Lazarová, Martina (2013): Job sharing – fakta, Zpravodaj Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV č. 8, březen 2013.



Lazarová, Martina (2013): Okénko do Evropy – Finsko, Zpravodaj Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV č. 8, březen 2013.

Levinson, Nanette S. - Baker, Pauline H. (1998): *Leading by example : U.S. women leaders in international affairs*: 1998 study report, executive summary. Washington DC: Women's Foreign Policy Group. Dostupné na: <http://www.worldcat.org/title/leading-by-example-us-women-leaders-in-international-affairs-1998-study-report-executive-summary/oclc/42677176>.

Linse, Caroline (2004): Challenges Facing Women in Overseas Diplomatic Positions. In: Slavik, H (2004):

McCarthy, Helen (2009): Petticoat Diplomacy: The Admission of Women to the British Foreign Service, c.1919–1946. *Twentieth Century British History*, Vol. 20, Issue 3, pp. 285–321.

McCarthy, Helen (2014): *Women of the World. The Rise of the Female Diplomat*. London: Bloomsbury.

McGlen, Nancy E. - Sarkees Meredith R. (1993): *Women in Foreign Policy: The Insiders*. London: Routledge.

Mečířová, Lucie (2017): Proč průměrná mzda neodpovídá reálným platům. *Finance.cz*. 3: 10. 2017.

O'Sullivan, Míla (2019): Forthcomming, to be specified.

Rahman, Talyn (2011): *Women in Diplomacy, An Assessment of British Female Ambassadors in Overcoming Gender Hierarchy*. Dostupné na: http://www.unc.edu/depts/diplomat/item/2011/0104/comm/rahman_women.html.

Rovná odměna 2019. Dostupné na: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=291.

Sdružení rodinných příslušníků (2012): Zpravodaj č. 7: Česká škola bez hranic, září 2012.

Sdružení rodinných příslušníků (2013): Zpravodaj, 8, březen 2013.

Sdružení rodinných příslušníků (2014a): Zpravodaj č. 9, Směrnice o náhradě výdajů spojených se školní docházkou mimo území ČR, únor 2014.

Sdružení rodinných příslušníků (2014b): Zpravodaj č. 10, září 2014.

Sdružení rodinných příslušníků (2015): Zpravodaj č. 11. Zaměstnání v zahraničí, 2. díl. duben 2015.

Sieglová, Karolína (2013): Situace rodinných příslušníků zaměstnanců MZV při dlouhodobém pobytu v zahraničí, Zpravodaj Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV č. 8, březen 2013.

Sieglová, Karolína (2013). Mateřská zaměstnankyně MZV v zahraničí. Zpravodaj sdružení rodinných příslušníků č. 8. březen 2013.

Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture* (pp. 271–313). University of Illinois Press.



Dokumenty

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2018): *Verordnung der Bundesministerin für Europa, Integration und Äußeres betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres*, Frauenförderungsplan BMEIA, 29. 8. 2018.

<https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_217/BGBLA_2018_II_217.html>

Das Rechtsinformationssystem des Bundes (2015): Bundesrecht konsolidiert, Gesamte Rechtsvorschrift für Frauenförderungsplan BMEIA. Dostupné na: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008928>

European Commission (2010): Communication to the Commission on the strategy on equal opportunities for women and men within the European Commission (2010 – 2014). Dostupné na: http://ec.europa.eu/civil_service/docs/equal_opp/strategie_1554_en.pdf

European Commission (2015): Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné na: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

European Trade Union Confederation (2010): Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Výkladová příručka EKOS. Směrnice 2010/18/UE.

Foreign & Commonwealth Office (2014): Diversity and Equality Report 2014. Foreign and Commonwealth Office Diversity and Equality Report 2014 in response to the Equality Act 2010. Dostupné na: <https://www.gov.uk/government/publications/diversity-and-equality-report-2014>

Foreign Service Act (2007). Estonia. Dostupné na: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520122016002/consolide>

France Diplomatie (2014): Gender equality at the Ministry of Foreign Affairs and International Development: where are we? Dostupné na: https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/parite_ministere_accessible_en_ia_20170309_cle871869.pdf

Ministère des Affaires étrangères (2012): Comité interministeriel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Feuille de route du ministère. Dostupné na: <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/12/CIDF-FeuilledeRoute-MAE.pdf>

Rapport de stratégie (2018): Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2022). Dostupné na: https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_internationale_egalite_femmes-hommes_web_cle089345.pdf

Ministrstvo za zunanje zadeve (2010): Identifikacija problemov in predlogi ukrepov. Delovna skupina za enake možnosti. Ljubljana.

Směrnice Rady EU (1992): 92/85/EHS, 19. 10. 1992



SRP (2017): Webová stránka Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců Ministerstva zahraničních věcí ČR, aktualizováno 30. 7. 2017. Dostupné na: <https://www.mzv.cz/jnp/cz/srp/index.html>.

Technologická agentura České republiky (2015): Výzva v poptávkovém řízení na služby v aplikovaném výzkumu, vývoji nebo inovacích zadávané mimo režim zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, č. j.: TACR/2533/2015.

Úřad vlády (2014): Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Dostupné na: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

Úřad vlády (2016): Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016-2018.doc>.

Vie Publique (2012): Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Dostupné na: <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-relatif-acces-emploi-titulaire-amelioration-conditions-emploi-agents-contractuels-fonction-publique-lutte-contre-discriminations-portant-diverses-dispositions-relatives-fonction-publique.html>.

Vie Publique (2014): Loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Dostupné na: <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-pour-egalite-entre-femmes-hommes.html>.

Vláda (2001): Usnesení vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456.

Vláda (2015): Nařízení vlády o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. 1. 07. 2015. Dostupné na: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-135>

Zákon o zahraniční službě o změně některých zákonů (2017): *Sbírka zákonů*, č. 150 / 2017, částka 52, 19. 4. 2017, strana 1434-1454. Dostupné na: https://www.mzv.cz/file/2543545/1.Zakon_o_zahranicni_sluzbe.pdf.

Seznam použitých rozhovorů a komunikace

Pozice	Politické společenství	Místo konání, forma	Datum
--------	------------------------	---------------------	-------



Diplomatka ESVČ	ESVČ	Praha, rozhovor	1. 6. 2015
Pracovnice personálního oddělení, Spolkové ministerstvu pro Evropu, integraci a zahraniční věci	Rakousko	Praha, rozhovor	3. 6. 2015
Family officer MZV	Estonsko	Tallinn, rozhovor	14. 5. 2018
Zástupce Sdružení rodinných příslušníků MZV	Česká republika	Tallinn, rozhovor	14. 5. 2018
Family Officer MZV	Švýcarsko	Tallinn, rozhovor	15. 5. 2018
Family Officer, MZV	Německo	Tallinn, rozhovor	15. 5. 2018
Family Officer, MZV	Belgie	Tallinn, rozhovor	15. 5. 2018
2. tajemník Rakouského velvyslanectví v Praze	Rakousko	Praha, rozhovor	22. 5. 2015
Velvyslanec Slovinska v Turecku, autor publikace	Slovinsko	Praha, rozhovor	7. 7. 2015



Equal opportunities in Slovenian diplomacy			
Vedoucí konzulární sekce, velvyslanectví Francie	Francie	Praha, rozhovor	26. 5. 2015
Turecký diplomat	Turecko	Praha, rozhovor	28. 7. 2015
Švédský diplomat	Švédsko	Praha, rozhovor	16. 2. 2018
Zástupce MZV	Česká republika	Praha, elektronická komunikace	7. 2. 2019

Vybrané odborné či veřejné události s účastí autorského týmu

Název akce	Země konání	Místo konání	Datum konání
Gender in Development and Post-Conflict Peace-Building	Česká republika	Great Conference Hall, Institute of International Relations in Prague	5. 12. 2013



Rovnost, rodina a diplomacie. Rovné příležitosti a sladování rodinného života v diplomatické službě	Česká republika	Great Conference Hall, Institute of International Relations in Prague	5. 12. 2013.
Gender and NATO: From Military Operations to Defence in the Baltics	Česká republika	Library of the Institute of International Relations in Prague	25.06.2018
Konference EUFASA	Estonsko	Tallinn	13.-15.5.2018
10th International Symposium "Czech Foreign Policy" Gender Issues in Czech External Relations and International Relations, four presentations and discussion	Česká republika	Praha	20.9.2018

Složení českého MZV 2016

Data o zaměstnancích Ministerstva zahraničních věcí ČR k 1. červnu 2016

Pracovní pozice	Muži	Ženy	Celkem
Zaměstnanci MZV	997	947	1944
Zaměstnanci pracující na ZÚ	592	460	1052
Zaměstnanci pracující v ústředí	370	360	730



Zaměstnanci pracující podle zákona o státní službě	842	831	1673
Zaměstnanci pracující podle zákonníku práce	156	120	276
Zaměstnanci na úrovni diplomatů/diplomatek	517	300	817
Zaměstnanci - nediplomati/nediplomatky	462	638	1100
Zaměstnanci na částečný úvazek	22	73	95
Zaměstnanci na nejvyšších místech ZU	95	21	116
Vedoucí oddělení	79	39	118
Zástupce ředitele odborů	24	15	39
Pozice asistenta	9	161	170
Pozice hospodáře	81	33	114
Pozice konzulárního referenta	55	120	175
Pozice účetního	11	48	59
Pozice domovníka	71	1	72
Pozice kuchaře	20	0	20
Pozice řidiče	50	0	50
Mateřská dovolená	0	16	16
Zaměstnanci na rodičovské dovolené	1	67	68

Zdroj: MZV ČR.

Přehled zastoupení 1988-2016

Ženy a muži na vedoucích pozicích ministerstev zahraničních věcí Československa a České republiky

Období	Úroveň I. (ministr)	Úroveň II.		Úroveň III.	
		Náměstkyně	Náměstci	Ředitelky odborů	Ředitelé odborů



únor 2016	muž	1	9	15	35
duben 2016	muž	1	9	16	33
únor 2015	muž	2	14	15	29
červenec 2015	muž	1	9	16	37
březen 2014	muž	2	11	14	28
srpen 2014	muž	2	11	14	29
únor 2013	muž	2	9	13	32
srpen 2013	muž	1	11	13	32
leden 2012	muž	2	10	13	33
září 2012	muž	2	10	13	31
leden 2011	muž	2	10	15	31
srpen 2011	muž	2	10	16	31
únor 2010	muž	2	12	15	36
květen 2010	muž	2	12	15	36
listopad 2010	muž	1	10	14	31
únor 2009	muž	2	13	16	32
květen 2009	muž	2	11	14	37
červenec 2009	muž	2	11	15	37
leden 2008	muž	2	11	15	31
srpen 2008	muž	2	12	16	34
leden 2007	muž	4	8	12	33
srpen 2007	muž	3	9	11	32
leden 2006	muž	4	10	10	37
říjen 2006	muž	4	8	11	33
září 2005	muž	3	11	11	32



leden 2004	muž	1	13	12	29
červenec 2004	muž	1	13	12	34
říjen 2004	muž	2	11	12	32
květen 2003	muž	1	9	9	33
září 2002	muž	0	10	9	34
srpen 2001	muž	2	9	6	33
listopad 2001	muž	2	9	6	33
únor 2000	muž	2	10	9	30
květen 2000	muž	2	11	7	24
srpen 2000	muž	4	8	5	31
leden 1999	muž	2	9	7	31
březen 1999	muž	2	10	6	33
květen 1999	muž	2	10	6	33
červenec 1999	muž	2	10	6	33
říjen 1999	muž	2	12	8	29
únor 1998	muž	1	9	4	28
duben 1998	muž	1	9	4	30
srpen 1998	muž	2	9	4	30
říjen 1998	muž	2	9	5	33
srpen 1997	muž	1	8	5	27
listopad 1997	muž	1	8	5	29
únor 1995	muž	2	8	10	26
duben 1995	muž	2	8	7	29
červenec 1995	muž	2	8	5	31
listopad 1995	muž	2	8	6	31



prosinec 1994	muž	2	8	10	25
leden 1993	muž	2	9	6	25
leden 1993 (a)	muž	2	10	6	25
září 1993	muž	1	8	9	27
březen 1991	muž	2	6	9	23
prosinec 1989	muž	0	9	2	22
leden 1988	muž	0	12	1	31

Zdroj: Organigramy MZV.

Délky mateřských a rodičovských dovolených

Porovnání 23 zahraničních služeb

Česká republika	14 týdnů během vyslání
Polsko	20 týdnů (+ 4 týdny na žádost navíc)
Francie	4 měsíce
Mexiko	Max. 3 měsíce
Rumunsko	Max. 4 měsíce
Dánsko	Max. 6 měsíců
Slovenská republika	28 týdnů
Slovnísko	12 měsíců
Turecko	16 týdnů
USA	12 týdnů
Kanada	Max. 6 měsíců
Rakousko	8 týdnů
Švédsko	6 měsíců
Maďarsko	Stahují
Peru	Max. 3 měsíce
Jižní Afrika	Max. 4 měsíce
Litva	Max. 4 měsíce, případně stažení do ústředí
Srbsko	Délka stanovena dle země vyslání
Portugalsko	4 měsíce
Chorvatsko	Stahují
Velká Británie	6 měsíců
Řecko	Povinně 5 měsíců
EEAS	20 týdnů

Zdroj: informace sebrané autorským týmem.

ⁱ Toto byl případ USA po nástupu prezidenta Kennedyho, Rakouska se sociálně-demokratickou vládou Bruna Kreiskyho v letech 1970-1983, Velké Británie po nástupu labouristů v roce 1997, Francie s vládou socialistů po roce 2012. Naopak, politika rovných příležitostí byla viditelně oslabena s nástupem vlády Janese Janši ve Slovinsku v roce 2012, či s nástupem konzervativců ve Velké Británii



v roce 2010. Kromě domácí politiky byl dlouhodobě důležitý i vliv mezinárodních organizací, především OSN a EU. Aktivita vedené prostřednictvím institucí OSN tvoří základní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů na mezinárodní úrovni, a politika rovných příležitostí vedená v rámci institucí EU dlouhodobě ovlivňuje tuto politiku v rámci členských států. Jde zejména o Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen přijatou Valným shromážděním v roce 1979, o Pekingskou deklaraci a akční platformu přijatou v roce 1995 na čtvrté světové konferenci OSN o ženách, a o Rezoluci Rady bezpečnosti č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti přijatou v roce 2000, která byla v roce 2008 doplněna rezolucí č. 1820 a v roce 2009 rezolucemi č. 1888 a č. 1889.

ⁱⁱ Kupříkladu v rakouské zahraniční službě je na nižších pozicích zastoupení mužů a žen vyrovnané, v jedné z devíti kategorií (A1/2) dokonce ženy převažují – tvoří 66,67 %. S vyššími pozicemi ale zastoupení žen klesá. Přestože na pozici A1/8 je zaměstnána ještě třetina žen (4 ženy z 12 osob), pak v nejvyšší kategorii A1/9 pracují výhradně muži. Obdobná situace je dnes i ve Slovinsku. Ve slovinské diplomacii jsou základní diplomatické pozice v současnosti silně feminizované. Rovněž na střední úrovni v hierarchii ministerstva existuje relativní rovnost. Výrazně nižší zastoupení žen je však ve vedoucích pozicích. V ESVČ, která fakticky započala svou činnost v roce 2011, bylo na počátku zastoupení mužů a žen značně nevyrovnané. Původně pracovalo na pozici vedoucí delegace pouze 10 % žen, v roce 2014 se jejich počet zvýšil, a to na 17 %. V ústředí ESVČ dnes pracuje 22 žen na vedoucích pozicích, což představuje přibližně 18 %. Na francouzském ministerstvu zahraničních věcí dnes v důsledku reformy a podpory parity představují ženy většinu. Podle statistik uvedených na webových stránkách bylo v roce 2013 zaměstnáno na ministerstvu 53 % žen v diplomatických pozicích. Rozdělili se však pozice do jednotlivých kategorií (A – vedoucí pozice, B – vedoucí administrativní pozice, C – administrativní pozice), pak je obrázek odlišný. Na administrativních pozicích v rámci kategorie C je žen až 68 %. Naopak ve vedoucích pozicích A a B ženy dosahují pouze 30% zastoupení (data k roku 2012). Statistiky však ukazují zlepšující se trend. V roce 2006 bylo zastoupení žen ve vedoucích pozicích pouze 14 %, ale v roce 2012 již 22 % a v roce 2018 došlo k nárůstu na 28 % (Rapport de stratégie 2018). Podobné trendy lze sledovat i v zastoupení žen na vedoucích pozicích velvyslanectví. V roce 2014 bylo z celkového počtu 180 velvyslanců 31 žen, ale v roce 2018 se toto číslo navýšilo o dalších 19 (France Diplomatie 2014). V USA se ženy na misích začaly objevovat až ve 30. letech (více po roce 1933), přičemž první velvyslankyní se stala až Eugenie Anderson v Dánsku v roce 1949. Od té doby bylo jmenováno 184 velvyslankyň. Ještě v 70. letech tvořily ženy pouhých 4,8 % zahraničního sboru USA, v roce 2003 v nich pracovalo 33 %, a to většinou na nižších postech, nikoliv na postech řídicích. V současnosti je mezi vyslanými diplomaty 35 % žen, přičemž velvyslankyně tvoří přibližně 18 % z celkového počtu 167 velvyslanců. Zajímavá je také skutečnost, že 40 % zaměstnanců pracujících v amerických diplomatických službách je svobodných. U žen toto procento roste až na 57 %. Ve Velké Británii je celkový počet žen a mužů pracujících na zahraničních misích ministerstva v současnosti poměrně vyrovnaný. Z 14 400 diplomatů vyslaných na mise tvoří 44 % ženy. I počet kandidátů či kandidátek, kteří se do diplomatických služeb hlásí, je vyrovnaný. Z celkového počtu 4070 v roce 2009 jich 2013 bylo ženského pohlaví. Počet žen ve vedoucích pozicích je však i v současnosti stále nízký. Ženy v těchto pozicích tvoří přibližně 21,8 %, a to z celkového počtu 260 zahraničních misí. V roce 1999 bylo 11 žen vedoucích misí, v roce 2010 jejich počet stoupl na 30 (pokud není odkazováno jinak, pak jsou data prezentována v tomto odstavci čerpána z Dopita - Kočí 2015).

ⁱⁱⁱ Také stojí za zmínku, že řešitelský tým z Ústavu mezinárodních vztahů v letech 2015-2016 spolupracoval s ministerstvem zahraničních věcí České republiky na realizaci osmnáctiměsíčního výzkumného projektu o rovných příležitostech v zahraniční službě (Technologická agentura České republiky 2015). Tato kniha na daný výzkumný projekt volně navazuje.