

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA MEDZINÁRODNÝCH VZŤAHOV

Evidenčné číslo: 105003/I/2021/36100138878646788

RODOVÉ VÝZVY V OBSE
Diplomová práca

2021

Bc. Tamara Kušnírová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA MEDZINÁRODNÝCH VZŤAHOV

RODOVÉ VÝZVY V OBSE
Diplomová práca

Študijný program: Hospodárska diplomacia

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra medzinárodných politických vzťahov

Vedúci záverečnej práce: Mgr. Samuel Goda, PhD.

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som diplomovú prácu vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:2021

.....

Bc. Tamara Kušnírová

Pod'akovanie

Týmto sa chcem poďakovať vedúcemu diplomovej práce Mgr. Samuelovi Godovi, PhD. za odborné vedenie, usmernenie, pomoc a čas pri spracovaní diplomovej práce.

ABSTRAKT

KUŠNÍROVÁ, Tamara: *Rodové výzvy v OBSE*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta medzinárodných vzťahov; Katedra medzinárodných politických vzťahov. – Mgr. Samuel Goda, PhD. – Bratislava: FMV EU, 2021, 81 s.

Rodová rovnosť je v súčasnosti veľmi diskutovanou témou nielen v spoločnosti, ale aj v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE. Hlavným cieľom záverečnej práce je identifikovať na ktorých pozíciách v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE prevláda rodová nerovnosť. Preukázalo sa, že vyššie pozície sú zvyčajne obsadzované mužmi. Z toho vyplýva, že na jednotlivých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE prevláda rodová nerovnosť. Existuje množstvo bariér a stereotypov, ktorým musia ženy čeliť, aby získali prácu na vyššej pozícii. Už samotný prijímací proces môže ženu znevýhodňovať. Na mnohé pozície nominuje kandidátov a kandidátky účastnícky štát OBSE. Niektoré krajiny v rámci svojej patriarchálnej spoločnosti nenominujú ženy a preto náborári OBSE nemajú širšiu škálu kandidátok, z ktorých by mohli vybrať ženu na vyššiu pozíciu. Častokrát sú znevýhodnené ženy s deťmi, pretože sa predpokladá, že daná žena sa nebude plnohodnotne venovať svojej práci. Ide o stereotyp, ktorý nie je racionálny. Uprednostňované sú ženy, ktoré sú sebavedomé, vedia sa presadiť, vyjadriť svoj názor. No často sa to vníma ako porušenie jej rodovej roly, čo je opäť iracionálnym stereotypom.

Záverečná práca sa venuje rodovej rovnosti v rámci inštitúcií OBSE. Zaoberá sa právnou stránkou tejto problematiky, teóriami rodovej rovnosti a následne sa venuje výsledkom výskumu. Na záver je vysvetlená súčasná situácia v oblasti rodovej rovnosti v OBSE, vrátane odporúčaní do budúcnosti.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, rodová nerovnosť, OBSE, uplatňovanie rodového hľadiska, ženy v OBSE

ABSTRACT

KUŠNÍROVÁ, Tamara: *Challenges to gender equality in the OSCE*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of international relations; Department of international political relations. – Mgr. Samuel Goda, PhD. – Bratislava: FMV EU, 2021, 81 p.

Gender equality is currently a much-discussed topic not only in society but also within the individual OSCE institutions. The main goal of the final work is to identify in which positions within the individual OSCE institutions gender inequality prevails. It has been shown that higher positions are usually filled by men. It follows that gender inequality prevails in individual positions within the OSCE institutions. There are a number of barriers and stereotypes that women have to face in order to get a job in a higher position. The admission process itself can put a woman at a disadvantage. In many positions, the OSCE participating state nominates female and male candidates. Some countries do not nominate women within their patriarchal society, and therefore OSCE recruiters do not have a broader candidate effectiveness from which to elect a woman for a higher position. Women with children are often disadvantaged because it is assumed that the woman will not devote herself fully to her work. It is a stereotype that is not rational. Preference is given to women who are confident, able to assert themselves, to express their opinion. But it is often perceived as a violation of her gender role, which is again an irrational stereotype.

The final work deals with gender equality within the OSCE institutions. It deals with the legal aspects of this issue, the theory of gender equality and then deals with the results of the research. Finally, the current situation in the field of gender equality in the OSCE is explained, including recommendations for the future.

Key words: gender equality, gender inequality, OSCE, gender mainstreaming, women in the OSCE

OBSAH

	str.
Úvod	11
1 Genéza právneho rámca rodovej výzvy	14
1.1 Genéza právneho rámca rodovej výzvy OSN	14
1.2 Genéza právneho rámca rodovej výzvy OBSE	16
2 Teórie rodových organizácií	27
1.1 Teória rodovej rovnosti v organizácií	28
1.2 Model rodovej rovnosti - „sklenený strop“	35
3 Cieľ a metódy práce	43
4 Výsledky práce	45
4.1 Pracovné pozície a ich požiadavky	45
4.2 Výsledky	48
5 Súčasná situácie v oblasti rodovej rovnosti v OBSE	54
5.1 Súčasná situácia v oblasti rodovej rovnosti a odporúčania pri presadzovaní rodovej rovnosti v OBSE	55
5.2 Predsedníctvo Švédska v OBSE v kontexte rodovej výzvy OBSE	60
Záver	64
Prílohy	66
Zoznam použitej literatúry	71

Zoznam skratiek

BR OSN	Bezpečnostná rada Organizácie spojených národov
CEDAW	Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien
HCNM	Vysoký komisár pre národnostné menšiny
KBSE	Konferencia o bezpečnosti a spolupráci v Európe
OBSE	Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe
ODIHR	Úrad pre demokratické inštitúcie a ľudské práva
OSN	Organizácia spojených národov
RoFM	Predstaviteľ OBSE pre slobodu médií
UNSCR	Rezolúcia bezpečnostného výboru Organizácie spojených národov

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G1 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 2 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G2 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 3 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G3 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 4 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G4 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 5 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G5 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 6 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G6 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 7 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G7 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 8 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P1 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 9 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P2 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 10 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P3 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 11 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P4 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 12 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P5 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 13 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii D1 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 14 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii D2 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Tabuľka 15 - Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii hlava inštitúcie na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Úvod

Rovnosť medzi ženami a mužmi na pracovisku nie je stále samozrejmosťou. Ženy sú častokrát znevýhodňované a diskriminované na základe zaužívaných stereotypov. Prevláda nerovné finančné ohodnotenie, nespravodlivé delenie povinností medzi ženy a mužov, nerovnaký prístup k ženám počas výberového procesu na jednotlivé pozície, znevýhodňovanie žien s deťmi. Na ženy a mužov sa stále pozerá prostredníctvom historicky vybudovaných stereotypov. Tento stereotypný pohľad na pohlavia bráni v dosahovaní úplnej rodovej rovnosti.

Rodová rovnosť znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Môže to znamenať rovnaké zaobchádzanie, ale aj rozdielne zaobchádzanie, ktoré je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Ide o princíp, ktorý hovorí, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vybrať si z možností bez obmedzení rodovými rolami.¹ S pojmom rodová rovnosť súvisí aj pojem uplatňovanie rodového hľadiska. Ide o reorganizáciu, o zlepšenie, rozvoj a vyhodnocovanie politických procesov takým spôsobom, ktorý včleňuje rodovú rovnosť do všetkých opatrení na všetkých úrovniach.²

Záverečná práca je venovaná rodovej rovnosti v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE. Cieľom práce je zistiť, na ktorých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE prevláda rodová nerovnosť. Práca pracuje so štatistickými údajmi, ktoré hovoria o percentuálnom rozložení mužov a žien na jednotlivých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE. Zaujímá nás, na ktorých pozíciách prevláda rodová nerovnosť a prečo je tomu tak.

OBSE je najväčšia regionálna bezpečnostná organizácia, ktorá združuje 57 účastníckych štátov. OBSE pokrýva tri dimenzie, a to politicko-vojenskú, hospodársku a environmentálnu a ľudskú dimenziu. Vytvára fórum pre politický dialóg a prostredníctvom praktickej spolupráce sa usiluje o stabilitu, mier, bezpečnosť a demokraciu.³

Záverečná práca používa kvalitatívne a kvantitatívne metódy skúmania. Z kvalitatívnych metód skúmania sú použité obsahová analýza, porovnávací metóda

¹ Rodová rovnosť [online] <https://www.gender.gov.sk/aktivita/temy/zakladne-pojmy/rodova-rovnost/> [dostupné dňa 3.4.2021].

² Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Council of Europe. Strasbourg, 1998. [online] <https://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> [dostupné dňa 3.4.2021].

³ Čo je OBSE? [online] https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/408347_0.pdf [dostupné dňa 3.4.2021].

a polo-štruktúrované interview. Obsahová analýza sa týka predovšetkým analýzy právnych dokumentov OSN a OBSE. Porovnáva, ktoré právne dokumenty v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie na základe pohlavia prebralo OBSE do svojej právnej úpravy od právnej úpravy OSN. Polo-štruktúrované interview súvisí s výsledkami práce, kedy boli oslovené expertky OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií, ktoré ochotne odpovedali na otázky týkajúce sa rodovej nerovnosti na vyšších pozíciách v rámci inštitúcií OBSE. Jednotlivé interview sa konali kvôli pandemickej situácii Covid-19, online, prostredníctvom platforiem Skype a WhatsApp.

Z kvantitatívnych metód skúmania sa použili štatistické metódy, ako zber, spracovanie, triedenie a interpretácia získaných dát. Štatistické dáta sa zozbierali z dostupných ročných reportov OBSE, vytvorili sa prehľadné tabuľky, ktoré obsahovali rôzne pozície a príslušné roky skúmania 2006 až 2017. Po roztriedení dát do tabuliek sa jednotlivé dáta analyzovali a interpretovali. Zaujímalo nás, na ktorých pozíciách v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE prevláda rodová nerovnosť.

Prvým krokom k prejdenu k samotnej analýze výsledkov je identifikovať právny základ týkajúci sa presadzovania rodovej rovnosti a nediskriminácie. OBSE ako organizácia vychádza z právnych dokumentov OSN. V prvej kapitole sa práce venuje práve tejto právnej stránke. Pri identifikácii právnych dokumentov OSN v oblasti rodovej rovnosti sa môžu odvodiť právne dokumenty prijaté OBSE, ktoré majú právny základ v právnych dokumentoch OSN.

Na porozumenie prečo sa v spoločnosti vyskytuje rodová rovnosť, aké sú možné dôvody, stereotypy, tendencie, vysvetľuje druhá kapitola, ktorá je venovaná teórii rodovej rovnosti v organizácií a modelu rodovej rovnosti - „sklenený strop“. Teória rodovej rovnosti v organizácií vníma samotné organizácie patriarchálnym pohľadom. Skúma štruktúru organizácie a kde sú v nej postavené ženy. Dôležitým prvkom tejto teórie je organizačná rola. Táto organizačná rola charakterizuje rôzne vlastnosti, ktoré by mala mať žena a ktoré muž. Na základe týchto stereotypných vlastností sa prisudzuje žene alebo mužovi istá pozícia.

Model rodovej rovnosti „sklenený strop“ sa zaoberá bariérami, ktoré bránia ženám postupovať vyššie v kariérnom rebríčku. Hoci ide o iracionálnu diskrimináciu žien, „sklenený strop“ predpokladá, že táto diskriminácia môže byť opatreniami danej organizácie prekonaná. Súčasťou tohto modelu sú dve sociálne teórie, a teória sociálnych rolí a teória stavov očakávania. Teórie sa zaoberajú rodovou rolou, ktorá prisudzuje ženám a mužom isté pravidlá, ako by sa mali správať a tým pádom aj aké pozície by mali obsadzovať.

Pod vysvetlení genézy právneho rámca a teoretického základu, sa práca v tretej kapitole venuje analýze zistených výsledkov. Práca vychádza z dostupných dát jednotlivých ročných reportov OBSE. Na základe vlastného spracovania tabuliek, môžeme vidieť na ktorých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE je aké percentuálne obsadenie žien a mužov. Dôvody, prečo je tomu tak nám objasnili online rozhovory so zamestnankyňami OBSE venujúcimi sa problematike rodovej rovnosti. Práca analyzuje dáta od roku 2006 po rok 2017. OBSE prešla dlhou cestou v oblasti presadzovania rodovej rovnosti. Tretia podkapitola sa venuje súčasnej situácii a odporúčaniam pri presadzovaní rodovej rovnosti. Aj keď úplná rovnosť dosiahnutá nie je, OBSE je na správnej ceste a neustále hľadá nové spôsoby ako by mohla rodovú rovnosť presadzovať efektívnejšie. Súčasnú predsedníctvo Švédska v OBSE na základe svojich priorít vie poskytnúť OBSE nové spôsoby pri presadzovaní rodovej rovnosti.

Práca prechádza postupne od právneho základu, cez teoretické koncepcie až po samotné výsledky. Práca je obohatená o súčasnú situáciu v oblasti rodovej rovnosti v OBSE a o odporúčania do budúcnosti.

1 Genéza právneho rámca rodovej výzvy

Genéza právneho rámca OBSE je založená na dohovoroch, deklaráciách a rezolúciách OSN týkajúcich sa rodovej rovnosti. Samotná rovnosť všetkých ľudí je zakotvená už v samotnej všeobecnej deklarácii ľudských práv z roku 1948.⁴ Právne dokumenty OSN definujú čo znamená diskriminácia proti ženám a pokladajú základ na realizáciu rovnosti medzi ženami a mužmi. Hlavným cieľom, je odstránenie rozdielov medzi ženami a mužmi, poskytnutie rovnakých príležitostí pre ženy ako aj pre mužov a posilnenie postavenie žien v spoločnosti.

Právne dokumenty OSN tvoria základ pre právny rámec rodovej výzvy OBSE. Cieľom týchto dokumentov je zabezpečiť rodovú rovnosť v rámci OBSE a taktiež v rámci jednotlivých účastníckych štátov OBSE. Snahou OBSE je zaviesť rovnaké príležitosti na rovnú participáciu žien a mužov.

1. 1 Genéza právneho rámca rodovej výzvy OSN

Na pôde OSN bolo prijatých niekoľko právnych dokumentov, ktoré sa zaoberajú otázkou rodovej rovnosti. Už v samotnej Charte OSN z roku 1945 sa zdôrazňuje viera v základné ľudské práva, v dôstojnosť a hodnotu ľudskej osobnosti, v rovnaké práva mužov a žien.⁵

Vo všeobecnej deklarácii ľudských práv z roku 1948 sa v článku 1 píše, že „všetci ľudia sa rodia slobodní a sebe rovní, v ich dôstojnosti a právach.“⁶ Hneď článok 2 uvádza, že „každý má všetky práva a všetky slobody, bez ohľadu na rasu, farbu, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie“.⁷

V roku 1979 bol prijatý Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie proti ženám. Tento dohovor sa často označuje ako medzinárodná listina práv žien. Definuje, čo predstavuje diskrimináciu žien a stanovuje program vnútroštátnych opatrení na ukončenie takejto diskriminácie. Dohovor definuje diskrimináciu proti ženám ako: „akýkoľvek rozdiel, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktoré má za účinok narušenie

⁴ Všeobecná deklarácia ľudských práv 1948.

⁵ Všeobecná deklarácia ľudských práv 1948.

⁶ Všeobecná deklarácia ľudských práv 1948.

⁷ Všeobecná deklarácia ľudských práv 1948.

alebo zrušenie uznania alebo výkon ženy, bez ohľadu na jej rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, ekonomickej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti.“⁸

Dohovor poskytuje základ pre realizáciu rovnosti medzi ženami a mužmi, zabezpečenie rovnakého prístupu žien a rovnaké príležitosti v politickom a verejnom živote, vrátane práva voliť a kandidovať, ako aj právo na vzdelanie, zdravotníctvo a zamestnanie.⁹

V septembri 1995 sa konala „Štvrtá svetová konferencie žien: kroky k rovnosti, rozvoju a mieru“ v Pekingu. Hlavnými témami konferencie boli pokrok a posilnenie žien vo vzťahu k ľudským právam žien, ženy a chudoba, ženy a rozhodovanie, dievčatá, násilie proti ženám. Konferencia vyústila do dvoch kľúčových dokumentov, a to 1) Pekinskej deklarácie a 2) platformy pre akciu. Hlavnou myšlienkou štvrtej svetovej konferencie žien bolo, že otázky adresované v platforme pre akciu sú globálneho a univerzálneho charakteru. Implementácia si vyžaduje zmeny v hodnotách, postojoch, zvykoch a priorit, na všetkých úrovniach.¹⁰

Hlavnou myšlienkou deklarácie v Pekingu z roku 1995 bolo posilnenie postavenia žien, ktoré je zamerané na odstránenie všetkých prekážok k aktívnej účasti žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života a je to záruka žien na plnú a rovnakú účasť v hospodárskej, sociálnej, kultúrnej a politickej oblasti.¹¹

Keď jednotlivé vlády podpísali Pekinskú platformu pre akciu v roku 1995, súhlasili s politikou, ktorá podporuje rodovú rovnosť a posilňuje ženy. Uplatňovanie rodového hľadiska bolo identifikované ako najdôležitejší mechanizmus pre dosiahnutie ambiciózných cieľov. V roku 1997, OSN prijala uplatňovanie rodového hľadiska ako prístup, ktorý má byť použitý vo všetkých politikách a programoch v rámci systému OSN.¹²

Ďalej, v roku 2000, bola prijatá rezolúcia BR OSN 1325, ktorá je prvým tematickým uznesením o ženách, mieri a bezpečnosti, ktoré zdôrazňuje dôležitú úlohu žien pri prevencii a riešení konfliktov, pri budovaní mieru a význam rovnosti účasti žien a ich plného zapojenia do všetkých snáh o udržanie a podporu mieru a bezpečnosti. Dokument UNSCR 1325 povzbudzuje štáty, aby zvýšili účasť žien na rozhodovaní o mieri a pri predchádzaní

⁸ Gender matters in the OSCE. 2010. ISBN 978-92-9234-533-4 [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/a/0/71259.pdf> [dostupné dňa 22.9.2020].

⁹ Gender matters in the OSCE. 2010. ISBN 978-92-9234-533-4 [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/a/0/71259.pdf> [dostupné dňa 22.9.2020].

¹⁰ WATSON, Nicole. 2006. OSCE Yearbook 2006. Yearbook on the Organization for Security and Co-operation in Europe. Institute for Peace Research and Security Policy at the University of Hamburg.

¹¹ Deklarácia Beijing 1995.

¹² MOSER, Caroline. 2005. Has Gender Mainstreaming Failed?. In: International Feminist Journal of Politics.

konfliktov a násiliu páchanému na ženách a dievčatách, aby posilnili ochranu a práva žien a dievčat a aby integrovali rodovú perspektívu.¹³

Nasledujúca rezolúcia BR OSN 1889 z roku 2009 sa zaoberá úlohou žien v postkonfliktných situáciách. Vyzýva aktérov na rôznych úrovniach, aby zabezpečili lepšie zastúpenie žien v riešení konfliktov a mierových procesoch.¹⁴

Ďalšia rezolúcia BR OSN 2122 z roku 2013 opakuje záväzky prijaté v uznesení 1325 z roku 2000. Zameriava sa na prístup žien k spravodlivosti v prechodnom období po skončení konfliktu vrátane odškodnenia obetí. Zdôrazňuje posilnenie postavenia žien a účasť na všetkých aspektoch rozhodovania o konflikte.¹⁵

Jednotlivé právne dokumenty OSN položili základ pre postupné dosiahnutie rodovej rovnosti. Dôležité bolo identifikovanie uplatňovania rodového hľadiska ako najdôležitejšieho mechanizmu pre dosiahnutie rodovej rovnosti.

1. 2 Genéza právneho rámca rodovej výzvy OBSE

Účastnícke štáty OBSE prijali niekoľko dokumentov a záväzkov, ktorých cieľom je dosiahnutie rodovej rovnosti v rámci OBSE a takisto podporovať rodovú rovnosť v jednotlivých účastníckych štátoch OBSE.

Záverečný akt Konferencie o bezpečnosti a spolupráci v Európe, ktorý bol podpísaný 1. augusta 1975 v Helsinkách, obsahuje deklaráciu princípov, ktorými sa riadia vzťahy medzi účastníckymi štátmi. Bod VII hovorí o dodržiavaní ľudských práv a základných slobôd vrátane slobody zmýšľania, svedomia, náboženstva alebo presvedčenia pre všetkých bez ohľadu na rasu, pohlavie, jazyk alebo náboženstvo. Účastnícke štáty budú podporovať účinné vykonávanie občianskych, politických, ekonomických, sociálnych, kultúrnych a iných práv a slobôd, ktoré vyplývajú z prirodzenej dôstojnosti ľudskej osoby a sú nevyhnutné pre jeho slobodný a úplný rozvoj.¹⁶

Konferencia ľudskoprávnej dimenzie KBSE sa konala v Moskve 4. októbra 1991 na ktorej bol podpísaný dokument, v ktorom článok 40 hovorí, že účastnícke štáty priznávajú úplnú rovnosť medzi mužom a ženou. Ide o fundamentálny aspekt právnej a demokratickej

¹³ Gender matters in the OSCE. 2010. ISBN 978-92-9234-533-4 [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/a/0/71259.pdf> [dostupné dňa 22.9.2020].

¹⁴ Gender matters in the OSCE. 2010. ISBN 978-92-9234-533-4 [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/a/0/71259.pdf> [dostupné dňa 22.9.2020].

¹⁵ Gender matters in the OSCE. 2010. ISBN 978-92-9234-533-4 [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/a/0/71259.pdf> [dostupné dňa 22.9.2020].

¹⁶ Záverečný akt Konferencie o bezpečnosti a spolupráci v Európe, Helsinki 1975.

spoločnosti, ktorá je založená na právnom princípe. Ďalej účastnícke štáty uznávajú, že plný rozvoj spoločnosti a blahobyť jej členov si vyžaduje rovnaké príležitosti na úplnú a rovnú participáciu mužov a žien.¹⁷

V tejto súvislosti, účastnícke štáty budú: (40.1) zaistiť, aby všetky záväzky KBSE v súvislosti s ochranou a podporou ľudských práv a fundamentálnych slobôd, boli plne aplikované bez diskriminácie pohlavia; (40.2) v zhode s Konvenciou odstránenia všetkých foriem diskriminácie proti ženám (CEDAW), ak sú stranami a ak nie sú, tak by mali zvážiť ratifikovanie alebo pristúpenie k tejto Konvencii; (40.3) efektívne implementovať povinnosti vyplývajúce z medzinárodných nástrojov ktorými sú členmi a uskutočniť vhodné opatrenia na implementovanie progresívnej Nairobi stratégie OSN na podporu žien (FLS); (40.4) potvrdiť, že ich cieľom je nielen de jure, ale aj de facto, dosiahnuť rovnosť príležitostí medzi mužom a ženou a podporovať efektívne opatrenia na dosiahnutie tohto cieľa; (40.5) založiť alebo posilniť národné nástroje, ktoré podporujú ženy, s cieľom, aby programy a politiky podporovali ženy; (40.6) podporiť efektívne nástroje, aby sa zabezpečili úplné ekonomické príležitosti pre ženy, vrátane nediskriminačnej politiky a postupov na pracovisku, rovnaký prístup ku vzdelaniu, nástroje ktoré by uľahčili prepojenie práce s rodinou pre ženy a mužov; a účastnícke štáty zabezpečia, že žiadne štrukturálne politiky a programy nemajú diskriminačný dopad na ženy; (40.7) usilovať sa o odstránenie všetkých foriem násilia páchaného na ženách a všetky formy obchodovania so ženami a vystavenie prostitúcii, ktoré sa zabezpečí primeranými právnymi zákazmi proti takýmto činom a zavedú sa iné vhodné opatrenia; (40.8) podporovať a presadzovať rovnaké príležitosti na plnú účasť žien vo všetkých aspektoch politického a verejného života, v rozhodovacích procesoch a vo všeobecnej medzinárodnej spolupráci; (40.9) uznať zásadnú úlohu, ktorú zohrávajú ženy a ženské organizácie v národnom a medzinárodnom prostredí, podporiť a posilniť práva žien poskytnutím priamych služieb a podpory pre ženy a povzbudiť zmysluplné partnerstvo medzi vládami a tými organizáciami, ktoré podporujú rovnoprávnosť žien; (40.10) uznať významný pohľad žien vo všetkých aspektoch politického, kultúrneho, sociálneho a ekonomického života; (40.11) prijať opatrenia na podporu týchto informácií týkajúcich sa žien a práv žien podľa medzinárodného a vnútroštátneho práva; (40.12) rozvíjať vzdelávacie politiky v súlade s ústavou účastníckych štátov, podporovať účasť žien vo všetkých oblastiach štúdia a práce;

¹⁷ Dokument zo stretnutia Konferencie ľudskoprávnej dimenzie KBSE, 10.9. až 4.10.1991.

(40.13) zabezpečiť zber a analýzu údajov na primerané posúdenie, monitorovanie a zlepšenie situácie žien; tieto údaje nesmú obsahovať žiadne osobné informácie.¹⁸

Ďalší dokument zaoberajúci sa rodovou výzvou je deklarácia parlamentného zhromaždenia KBSE podpísaná v Budapešti 5. júla 1992. Tretia kapitola, ktorá sa venuje ľudskoprávnej dimenzii, v článku 4 hovorí, že parlamentné zhromaždenie KBSE podporuje cenný prínos seminára žien KBSE v Helsinkách, ktorý sa konal 4. a 5. júna 1992 a zdôrazňuje význam aktívnej účasti žien v práci KBSE, vrátane jej inštitúcií. Článok 8 žiada Radu ministrov, aby poverila úrad pre demokratické inštitúcie a ľudské práva na zorganizovanie seminárov o rozvoji demokratických inštitúcií, migrácii a úlohe žien v politickom procese.¹⁹

Následne Viedenská deklarácia parlamentného zhromaždenia KBSE 8. júla 1994 v kapitole III hovorí o demokracii, ľudských právach a humanitárnych otázkach. V článku 13 berie do úvahy osobitnú úlohu žien pri propagácii vzdelávacích programov na podporu mieru, implementovanie hodnôt tolerancie, ľudskosti a práva, ktoré sú zásadné pre mierové spolužitie v oblasti KBSE.²⁰

O rok neskôr, Ottawská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE 8. júla 1995 v kapitole II v článku 25 naliehavo žiada OBSE, aby podporovala krajiny v hospodárskej transformácii, aby dokumentovala sociálne ťažkosti, ktorým čelia, najmä pri monitorovaní zdravotnej situácie ako aj situáciu žien, detí a starších osôb. Následne článok 27 hovorí, že pri hospodárskej transformácii sa musí zohľadniť právne, ekonomické a politické postavenie žien v spoločnosti.²¹

Nasledujúci rok, 18. a 19. decembra 1997, sa konalo šieste stretnutie Rady ministrov v Kodani. Účastnícke štáty preskúmali, ako môže OBSE prispieť k zlepšeniu implementácie ľudských práv a základných slobôd - vrátane rovnakých práv žien a mužov. Takisto sa hľadali spôsoby, akými OBSE pri riešení otázok týkajúcich sa osôb patriacich k národnostným menšinám, môže posilniť svoju podporu medzietnického dialógu a propagovať plnenie záväzkov týkajúcich sa práv osôb patriacich k národnostným menšinám. Cieľom bolo vylepšiť nástroje OBSE a zvýšiť ich akceptovanie účastníckymi štátmi.²²

¹⁸ Dokument zo stretnutia Konferencie ľudskoprávnej dimenzie KBSE, 10.9. až 4.10.1991.

¹⁹ Deklarácia parlamentného zhromaždenia KBSE, Budapešť 5.7.1992.

²⁰ Viedenská deklarácia parlamentného zhromaždenia KBSE 8.7.1994.

²¹ Ottawská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE 8.7.1995.

²² Šieste stretnutie Rady ministrov v Kodani, 18.12. až 19.12.1997.

O rok neskôr, 10. júla 1998 bola podpísaná deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE v Kodani. V kapitole I sa hovorí o politických záležitostiach a bezpečnosti. V článku 51.14 sa píše, že podpora misií OBSE by sa mala posilniť prostredníctvom zavedenia režimu prijímania zamestnancov na službu misie. Pri prijímaní zamestnancov na misie by sa mali brať do úvahy rodové hľadiská a mala by sa podporovať účasť väčšieho počtu žien. Všetci členovia misie by mali byť primerane vyškolení, aby boli pripravení na službu v poli, vrátane pokynov zameraných na existujúce záväzky OBSE. Školiaci tím bude pomáhať uľahčiť túto nevyhnutú prácu. Ženy by mali byť zastúpené v takýchto školiacich tímoch, aby sa zabezpečilo, že skúsenosti žien ako aj mužov sa berú do úvahy. Okrem toho, OBSE zdôrazňuje, že je potrebné, aby účastnícke štáty vyškolili odborníkov v oblasti predchádzania krízy a nabáda účastnícke štáty, aby založili Civilné mierové služby pre medzinárodné mierové misie. Článok 51.22 hovorí, že OBSE by sa mala vo väčšej miere zaoberať zásadami a povinnosťami obsiahnuté v Moskovskom dokumente z roku 1991 o rovnosti medzi mužmi a ženami a lepšie využívať potenciál žien vo vzťahu k predchádzaniu konfliktom a ich riešenie a demokratizáciu. Účastnícke štáty by mali pri prijímaní do OBSE vo väčšej miere prijať ženy takisto viac nominovať žebý na pozíciu vedúcich misií.²³

Kapitola III deklarácie parlamentného zhromaždenia OBSE z 10. júla 1998 hovorí o demokracii, ľudských právach a humanitárnych otázkach. Článok 96 výrazne podporuje prácu žien a mužov, ktorí sa zúčastňujú na misiách a v úradoch OBSE a na iných činnostiach týkajúcich sa oblasti ľudskoprávnej dimenzie. Článok 104 pripomína záväzky OBSE týkajúcich sa rovnosti medzi mužmi a ženami, ako sa uvádza v dokumente z Moskvy z roku 1991 a Platforma prijatá na svetovej konferencii žien, ktorá sa konala v Pekingu. Nasledujúci článok 105 vyjadruje podporu odporúčaniam seminára ODIHR z októbra 1997 o úlohe žien v spoločnosti. Článok 106 zdôrazňuje dôležitosť účasti a príspevku žien v oblasti demokratizácie a prevencie a riešenia konfliktov.²⁴

V tom istom roku, 2. a 3. decembra 1998, sa konalo siedme stretnutie Rady ministrov v Osle. Na tomto stretnutí si ministri pripomenuli záväzky OBSE týkajúce sa rovnakých príležitostí pre mužov a ženy. Dohodli sa, že budú naďalej sledovať cieľ úplnej a skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami ako základný aspekt spravodlivej a demokratickej spoločnosti.²⁵

²³ Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Kodaň 10.7.1998.

²⁴ Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Kodaň 10.7.1998.

²⁵ Siedme stretnutie Rady ministrov v Osle, 2.12. až 3.12.1998.

Nasledujúci rok, 10. júla 1999 v Petrohrade, bola prijatá deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE. V kapitole III, ktorá sa venuje demokracii, ľudským právam a humanitárnym otázkam, parlamentné zhromaždenie OBSE v článku 87 vyzýva vlády a parlamenty účastníckych štátov OBSE, aby presadzovali dodržiavanie práv žien a detí v súlade s príslušnými medzinárodnými dohovormi a aby podporovali účasť žien v politickom živote. V článku 113 ďalej naliehavo žiada misie v poli, aby venovali pozornosť ženám, ako aj úlohu, ktorú môžu ženy zohrávať pri zlepšovaní ľudských práv a pri predchádzaní konfliktov. Viac žien by malo byť zapojených do každodennej práce misií.²⁶

Na hodnotiacej konferencii OBSE vo Viedni, ktorá sa konala 20. septembra až 1. októbra 1999 sa preskúmalo implementovanie všetkých princípov a záväzkov OBSE. Mnoho štátov zdôraznilo, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť vnímaná ako cieľ, ktorý ovplyvní všetky politiky a činnosti účastníckych štátov a OBSE v každodennej práci. Jedna skupina štátov vysvetlila, že uplatňovanie rodového hľadiska znamená poskytovanie rovnakých príležitostí, spoločnej zodpovednosti a úsilia a je nevyhnutné, aby sa dosiahla viac mierová, stabilnejšia a demokratická Európa. Zistilo sa, že práca na dosiahnutie de facto rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v OBSE má dôsledky ovplyvňujúce všetky dimenzie OBSE. Mnoho účastníckych štátov uviedlo, že úloha pramení zo záväzkov, ktoré sa prijali v dokumente z Moskvy z roku 1991, zo záväzkoch zo štvrtej svetovej konferencie žien OSN v Pekingu v roku 1995, a zo záväzkov vyplývajúcich z právnych dohovorov v oblasti ľudských práv. Zistilo sa, že uplatňovanie rodového hľadiska v rámci OBSE ovplyvnilo externú a internú prácu organizácie. Mnoho rečníkov účastníckych štátov aj mimovládnych organizácií zdôraznilo, že OBSE by mala byť aktívnejšia v propagácii a ochrane ľudských práv žien účastníckych štátov.²⁷

Mnoho účastníckych štátov a mimovládnych organizácií zdôraznilo, že súčasná rodová nerovnováha medzi zamestnancami OBSE nesmie ďalej pokračovať, či už v inštitúciách OBSE alebo na misiách v poli. Zodpovednosťou účastníckych štátov je vynaložiť väčšie úsilie zamestnať väčší počet žien aj na vyšších pozíciách.²⁸

V novembri 1999 bola prijatá Charta pre európsku bezpečnosť - Istanbulska deklarácia. V ľudskoprávnej dimenzii v článku 23 sa hovorí, že zásadný význam má plné a rovnaké uplatňovanie ľudských práv žien, aby sa dosiahla mierovejšia, prosperujúcejšia

²⁶ Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Petrohrad 10.7.1999.

²⁷ Hodnotiaca konferencia OBSE, Viedeň 20.9. až 1.10.1999.

²⁸ Hodnotiaca konferencia OBSE, Viedeň 20.9. až 1.10.1999.

a demokratickejšia oblasť OBSE. Účastnícke štáty sa zaviazali urobiť z rovnosti mužov a žien neoddeliteľnú súčasť politiky na úrovni štátov a v rámci organizácie. Nasledujúci článok 24 hovorí, že sa prijmu opatrenia na odstránenie všetkých foriem diskriminácie proti ženám a na ukončenie násilia páchaného na ženách a deťoch, ako aj sexuálne obťažovanie a všetky formy obchodovania s ľuďmi. Za účelom predchádzať takýmto zločinom, sa podporí prijatie alebo sa posilní legislatíva.²⁹

Istanbulská deklarácia v článku 32 hovorí, že v súlade so záväzkami sa zabezpečí úplná rovnosť medzi ženami a mužmi. Očakáva sa skoré schválenie a implementácia rodového akčného plánu OBSE. Nadväzujúci článok 33 hovorí, že v rámci záväzku je potrebné posilňovať operačné kapacity sekretariátu OBSE, zlepšiť podmienky zamestnania, aby bola lepšia súťaživosť a aby sa udržal kvalifikovaný personál, ktorý umožní sekretariátu vykonávať a plniť svoje úlohy. Zohľadní sa geografická rozmanitosť a rodová vyváženosť pri nábore zamestnancov do inštitúcie OBSE a na operácie v poli.³⁰

Nasledujúci rok, 10. júla 2000, bola prijatá Bukurešťská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE. Kapitola III sa venuje demokracii, ľudským právam a humanitárnym otázkam. Parlamentné zhromaždenia OBSE v článku 71 uznáva, že rovnosť žien a mužov a ochrana a podpora ľudských práv žien je nevyhnutná pre udržateľnú demokraciu, bezpečnosť a stabilitu v oblasti OBSE. V článku 92 parlamentné zhromaždenia OBSE navrhuje, aby všetky účastnícke štáty zabezpečili plnú a rovnakú účasť žien v politickom živote s cieľom dosiahnuť viac mierovú, prosperujúcejšiu a viac demokratickú oblasť OBSE. Hneď v nasledujúcom článku 93 parlamentné zhromaždenia OBSE prijíma akčný plán pre rodové otázky OBSE a vyzýva inštitúcie OBSE a účastnícke štáty, aby podporovali a čo najskôr implementovali akčný plán.³¹ Akčný plán pre rodové záležitosti hovorí o zvýšenej snahe dosiahnuť rovné zaobchádzanie so ženami a mužmi v rámci OBSE vo všetkých oblastiach, vrátane zamestnancov, prijímania zamestnancov a inklúziu rodovej perspektívy do aktivít OBSE. V akčnom pláne pre rodové záležitosti z roku 2000 bolo niekoľko nedostatkov v implementácii, predovšetkým v oblasti školenia, manažmentu, nábore zamestnancov a v celkovej praxi uplatňovania rodového hľadiska v rámci OBSE, ako aj v rámci účastníckych štátov.³²

²⁹ Charta pre európsku bezpečnosť, Istanbulská deklarácia, november 1999.

³⁰ Charta pre európsku bezpečnosť, Istanbulská deklarácia, november 1999.

³¹ Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Bukurešť 10.7.2000.

³² OBSE, Twelfth Meeting of the Ministerial Council, Sofia, 6. a 7.12. 2004, MC.DOC/1/04, 7.12.2004, Rozhodnutie číslo 14/04, 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality, MC.DEC/14/04 of 7.12.2004, strany 38-53.

O rok neskôr, 10. júla 2001, bola prijatá Parížska deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE. V kapitole II článku 71 parlamentné zhromaždenie OBSE vyzýva účastnícke štáty OBSE, aby vytvorili nové rámce, ktoré umožnia ženám stať sa súčasťou pracovného trhu. V nasledujúcom článku 72 parlamentné zhromaždenie OBSE navrhuje, aby účastnícke štáty spolupracovali so ženskými organizáciami a ponúkali školenia a poradenstvo ženám, s cieľom zlepšiť ich zamestnanosť a príjem. V článku 78 parlamentné zhromaždenie OBSE vyzýva ODIHR a misie v poli, aby začali špeciálne školenia pre ženy zamerané na podporu ich ekonomických zručností v spolupráci s miestnymi úradmi.³³

V tom istom roku sa 3. a 4. decembra 2001 konalo deviate stretnutie Rady ministrov v Bukurešti. Rada ministrov uznáva, že rovnosť žien a mužov je nevyhnutná pre udržateľnú demokraciu a stabilitu v regióne OBSE. Ďalej je Rada ministrov presvedčená o potenciály žien prispieť k predchádzaniu konfliktov, procesov zmierenia a budovania mieru. Rada ministrov potvrdzuje záväzok chrániť a presadzovať práva žien a uvedomuje si zraniteľnosť žien, najmä počas konfliktu a po konflikte a zároveň vyzýva k implementácii akčného plánu v oblasti rodovej rovnosti.³⁴

Nasledujúci rok, 10. júla 2002 bola prijatá berlínska deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE. Kapitola II sa venuje demokracii, ľudským právam a humanitárnym otázkam. Článok 75 zdôrazňuje dôležitosť mandátu obsiahnutého v rezolúcii Bezpečnostnej rady OSN 1325: zabezpečiť rovnaké zastúpenie a plné zapojenie žien do všetkých úsilií na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti. Článok 81 zdôrazňuje význam úplnej rodovej rovnosti, posilňovanie úlohy žien v delegácii parlamentného zhromaždenia, ako aj v boji proti násiliu a sexuálnemu obťažovaniu žien a zdôrazňuje dôležitosť aktívne sa usilovať o zapojenie žien do budovania mieru, riešenia konfliktov a v boji proti terorizmu. Nasledujúci článok 82 naliehavo žiada národné parlamenty účastníckych štátov, aby zabezpečili vyvážené zastúpenie žien a mužov v parlamentných delegáciách.³⁵

O dva roky neskôr, 5. júla až 9. júla 2004 bola prijatá Edinburgská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE. V kapitole II článku 19 parlamentné zhromaždenie OBSE vyjadruje poľutovanie nad nedostatočným zastúpením žien na vyšších pozíciách v rámci OBSE, vrátane misií v poli, na základe ročných štatistík vydávaných sekretariátom OBSE. V článku 88 parlamentné zhromaždenie OBSE zdôrazňuje význam ďalších krokov

³³ Parížska deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, 10.7.2001.

³⁴ Rozhodnutie Rady ministrov č. 8, deviate stretnutie Rady ministrov, Bukurešť 3.12. a 4.12.2001.

³⁵ Berlínska deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, 10.7.2002.

na zabezpečenie rovnováhy medzi mužmi a ženami a vyzýva účastnícke štáty, aby prijali konkrétne opatrenia na podporu menovania žien na pozície v OBSE.³⁶

V tom istom roku sa konala Ministerská konferencia v Sofii, 6. až 7. decembra 2004, na ktorej bol prijatý akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti. OBSE kriticky poukázalo, že „rodové záležitosti“ nie sú len externou záležitosťou v rámci účastníckych štátov, ale že rodové záležitosti prenikajú samotnou organizáciou. Inými slovami, uplatňovanie rodového hľadiska je procesom zvnútra von.³⁷

Zatiaľ čo prejavy rodovej nerovnosti sú v rámci priestoru OBSE pomerne časté, OBSE sa snaží túto rodovú nerovnosť adresovať prostredníctvom politiky OBSE o uplatňovaní rodového hľadiska, programov, aktivít a taktiež prostredníctvom účastníckych štátov. V súvislosti s prijímaním nových zamestnancov, OBSE nemôže prebrať samostatnú zodpovednosť za štatistiky v rodovej rovnováhe. OBSE sa spolieha na účastnícke štáty, ktoré nominujú kandidátov na vyslané pozície. Akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 hovorí, že účastnícke štáty sú povzbudzované k nominácii kvalifikovaných žien na jednotlivé pozície OBSE, konkrétne pre vyššie pozície.³⁸

Akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 definuje uplatňovanie rodového hľadiska ako: „proces ohodnotenia implikácií pre ženy a mužov pre akúkoľvek plánovanú akciu, vrátane legislatívy, politiky alebo programov, v každej oblasti a na všetkých úrovniach. Ide o stratégiu, ktorá pre záležitosti a skúsenosti žien a mužov vytvára ucelenú dimenziu návrhu, implementácie, monitorovania a zhodnotenia politík a programov vo všetkých politických, ekonomických a sociálnych sférach, aby ženy a muži boli zvýhodnení rovnako a aby sa nerovnosť vytratila. Konečným cieľom je dosiahnuť rodovú rovnosť.“³⁹

Výraz „uplatňovanie rodového hľadiska“ sa v medzinárodných inštitúciách stal technikou na odpoveď nerovnosti medzi ženami a mužmi. Myšlienka uplatňovania rodového hľadiska je, že otázky ohľadom rodu, musia byť brané vážne v hlavných, mainstreamových, „bežných“ inštitucionálnych aktivitách a nie ponechané na okrajové špeciálne ženské inštitúcie.⁴⁰

³⁶ Edinburská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, 5.7. až 9.7.2004.

³⁷ OSCE Yearbook 2006. Yearbook on the Organization for Security and Co-operation in Europe. Institute for Peace Research and Security Policy at the University of Hamburg. ISBN 978-3-8452-0174-0.

³⁸ OSCE Yearbook 2006. Yearbook on the Organization for Security and Co-operation in Europe. Institute for Peace Research and Security Policy at the University of Hamburg. ISBN 978-3-8452-0174-0.

³⁹ Official Records of the General Assembly, Fifty-Second Session, Supplement No. 3 (A/52/3/Rev.1), kapitola IV, paragraf 4.

⁴⁰ CHARLESWORTH, Hilary. 2005. Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations, in: Harvard Human Rights Journal, Spring. ISSN 1057-5057.

Koncept je jednoduchý, ale proces implementácie je náročný. Aj keď definícia uplatňovania rodového hľadiska nám hovorí čo máme urobiť a taktiež existuje množstvo literatúry, ktoré odôvodňujú jej potrebu, neexistuje žiadny, univerzálny súbor ukazovateľov, ktoré by zmerali úspešnosť v tejto oblasti. Podľa Caroline Moserovej, pokrok v otázke uplatňovania rodového hľadiska môže byť úspešný na základe štyroch stupňov: 1.) obsahovo uchopiť terminológiu rodovej rovnosti a uplatňovania rodového hľadiska; 2.) poskytnúť uplatňovaniu rodového hľadiska adekvátnu politiku; 3.) implementovať uplatňovanie rodového hľadiska do praxe; 4.) ohodnocovať alebo kontrolovať prax uplatňovania rodového hľadiska.⁴¹

Na otázku ako je na tom OBSE, by sa dalo odpovedať slovami „dobré“ aj „zle“. Čo sa týka terminológie a politiky, tie sú vyhovujúce, ale v praktických výsledkoch boli ohrozené. Možné dôvody sú nedostatok ľudských a finančných zdrojov, nedostatok skúseností, nedostatok politickej vôle.⁴²

V skutočnosti, prax uplatňovania rodového hľadiska ukázala jej obmedzený vplyv. Hoci prevzatie terminológie uplatňovania rodového hľadiska nebolo náročné, existuje len málo dôkazov ohľadom monitorovania. Ustavičným problémom pre všetky organizácie, ktoré prijali uplatňovanie rodového hľadiska, je uvedenie záväzkov do praxe.⁴³

Ďalšou otázkou súvisiacou s uplatňovaním rodového hľadiska je, ako sa bude merať jeho pokrok. Rozšírenie terminológie uplatňovania rodového hľadiska do oblasti ľudských práv sa môže javiť ako úspešné, ale len veľmi málo skutkov sa vykonalo v súvislosti s meraním pokroku.⁴⁴

Akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 zdôraznil tri kľúčové problematické oblasti pre OBSE ako organizáciu: (i) reprezentácia žien v OBSE je aj naďalej nízka, konkrétne na seniorských úrovniach a na úrovniach, kde sa tvorí politika. Štatistiky naznačujú, že ženské kandidátky majú nižšiu šancu byť zamestnané organizáciou než muži; (ii) školenie a citlivosť manažérov na rodové otázky a zodpovednosť všetkých zamestnancov za ich úlohy a predmet ich oblasti, nevykazoval očakávané výsledky; (iii) hoci akčný plán z roku 2000 sa zaviazal, že sa vytvorí komplexný rámec projektov pre

⁴¹ MOSER, Caroline. 2005. Has Gender Mainstreaming Failed?. In: International Feminist Journal of Politics. ISSN 1468-4470.

⁴² MOSER, Caroline. 2005. Has Gender Mainstreaming Failed?. In: International Feminist Journal of Politics. ISSN 1468-4470.

⁴³ CHARLESWORTH, Hilary. 2005. Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations, in: Harvard Human Rights Journal, Spring. ISSN 1057-5057.

⁴⁴ CHARLESWORTH, Hilary. 2005. Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations, in: Harvard Human Rights Journal, Spring. ISSN 1057-5057.

uplatňovanie rodového hľadiska, a že budú analyzované dáta a výskumné materiály v súvislosti s rodovými otázkami a tie budú použité ako vzor pre nové programy, tento proces sa vôbec nerozvinul.⁴⁵

Akčný plán z roku 2004 je podporovaný Implementačným plánom, ktorým je strategický dokument, pre dosiahnutie rodovej rovnosti. Vysvetľuje niekoľko priorít, vrátane (i) špeciálneho školenia pre zamestnancov OBSE na rodové povedomie a citlivosť na rodovú rovnosť v ich každodennej práci; (ii) podpory kultúry manažmentu profesionálnej a rodovej citlivosti a podpory pracovného prostredia; (iii) posilnenia a inovovania stratégie náboru zamestnancov, aby sa zaistilo, že budú identifikované a motivované kvalifikované kandidátky, s cieľom zvýšiť počet žien na seniorských pozíciách v OBSE; (iv) efektívneho uplatňovania rodového hľadiska vo všetkých aktivitách a politikách OBSE, ako aj v aktivitách a politikách účastníckych štátov.⁴⁶

Nasledujúci rok, v roku 2005, sa prijalo rozhodnutie ministerskej rady o ženách v oblasti predchádzania konfliktom, krízového manažmentu a obnovy po skončení konfliktu. Toto rozhodnutie zdôrazňuje význam úplnej a rovnocennej účasti žien vo všetkých fázach a na všetkých úrovniach predchádzania konfliktom, riešenie problémov a budovanie mieru. Nalieha na štáty, aby do bezpečnostných politík a činností OBSE začlenili rodové otázky a príspevok žien a aby implementovali rezolúciu Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti.⁴⁷

O štyri roky neskôr, v roku 2009, bolo prijaté rozhodnutie ministerskej rady o účasti žien na politickom a verejnom živote. Toto rozhodnutie bolo prijaté ako reakcia na pokračujúce nedostatočné zastúpenie žien v regióne OBSE v rozhodovacích štruktúrach, v legislatívnych, výkonných a súdnych odboroch, vrátane bezpečnostných služieb. Rozhodnutie vyzýva účastnícke štáty, aby zvážili legislatívne opatrenia, ktoré by mohli viesť k vyváženejšej účasti žien a mužov na politickom a verejnom živote, a nabáda všetky politické subjekty, aby podporovali rovnocennú účasť žien a mužov v politických stranách.⁴⁸

Neskôr, v roku 2011 bolo prijaté rozhodnutie ministerskej rady o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti. Toto rozhodnutie formálne uznáva, že rovnaká účasť žien v hospodárskej oblasti významne prispieva k hospodárskej obnove, udržateľnému rastu a vytváraniu súdržných spoločností, ktoré sú nevyhnutné pre bezpečnosť

⁴⁵ Action Plan for Promotion of Gender Equality. 2004 OSCE. Annex to Decision No. 14/04.

⁴⁶ Action Plan for Promotion of Gender Equality. 2004 OSCE. Annex to Decision No. 14/04.

⁴⁷ Rozhodnutie ministerskej rady o ženách v oblasti predchádzania konfliktom, krízového manažmentu a obnovy po skončení konfliktu. 2005.

⁴⁸ Rozhodnutie ministerskej rady o účasti žien na politickom a verejnom živote. 2009.

a stabilitu regiónu OBSE. Vyzýva štáty, aby prijali konkrétne opatrenia na odstránenie prekážok a na uľahčenie rovnakých príležitostí pre ženy na trhu práce.⁴⁹

V rokoch 2005, 2014 a 2018 sa prijímali rozhodnutia ministerskej rady o predchádzaní a boji proti násiliu na ženách. Ministerská rada uznala, že násilie páchané na ženách pretrváva v celom regióne OBSE a podkopáva ľudskú bezpečnosť. Tieto rozhodnutia naliehajú na štáty, aby prijali opatrenia na predchádzanie rodovo podmienenému násiliu za všetkých okolností a to aj počas a po ozbrojených konfliktov a mimoriadnych udalostí. Vyzývajú účastnícke štáty, aby vytvorili právne rámce a partnerstvá, predchádzali násiliu na ženách a stíhali ho, chránili obeť a zhromažďovali a analyzovali údaje. Rozhodnutie z roku 2018 prináša pridanú hodnotu tým, že sa osobitne odvoláva na základné príčiny násillia a potrebu riešenia sexuálneho obťažovania a online násillia, ako aj na úlohu mužov a chlapcov v boji proti násiliu páchanom na ženách.⁵⁰

OBSE si uvedomuje dôležitosť rovnosti medzi ženami a mužmi, čo sa odzrkadľuje aj v právnom rámci OBSE. Významný je akčný plán na podporu rodovej rovnosti z roku 2004, ktorý prostredníctvom politiky uplatňovania rodovej rovnosti sa snaží o dosiahnutie rodovej rovnosti v rámci OBSE. V súčasnosti ide o posledný akčný plán v oblasti rodovej rovnosti, ktorý obsahuje priority OBSE na podporu rodovej výzvy.

⁴⁹ Rozhodnutie ministerskej rady o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti. 2011.

⁵⁰ Rozhodnutia ministerskej rady o predchádzaní a boji proti násiliu na ženách. 2005. 2014. 2018.

2 Teórie rodových organizácií

Aby sme porozumeli problematike rodovej výzvy, je dôležité si vysvetliť teoretické koncepcie, ktoré sa rodovej rovnosti venujú. Prvá podkapitola sa venuje teórii rodovej rovnosti v organizácií a druhá podkapitola sa venuje modelu rodovej rovnosti - „sklenenému stropu“.

Teórie rodovej rovnosti chápu organizácie ako rodovo neutrálne, tým pádom otázka rodovej rovnosti ani neprichádzala do úvahy. Neskôr, boli organizácie vnímané patriarchálnym pohľadom. Teória rodovej rovnosti sa zaoberá štruktúrou organizácie a kde v tejto štruktúre sú umiestnené ženy. Dôležitá je organizačná rola, ktorá predstavuje rôzne charakteristiky podľa toho, či ide o ženu alebo muža. Prevláda stereotypné posudzovanie vlastností, ktoré by žena alebo muž mali mať, aby danú pozíciu v organizácii mohli obsadiť. Nové prístupy k teórii rodovej rovnosti začali pracovať s pojmom rod a organizáciu začali považovať nie za rodovo neutrálnu, ale za rodovú.

Ďalej sa teória rodovej rovnosti venuje ohodnoteniu pracovnej pozície. Pri hodnotení sa hodnotia pracovné pozície ako také, nie osoby, ktoré danú pracovnú pozíciu obsadili. Pri ohodnotení práce by sa organizácia mala pozeráť na obsahovú stránku danej pozície a nie na to, či danú pozíciu obsadila žena alebo muž.

Model rodovej rovnosti - „sklenený strop“ hovorí o bariérach, ktoré bránia ženám dostať sa na vyššie pracovné pozície. Ide o iracionálnu diskrimináciu voči ženám, ale model „skleneného stropu“ predpokladá, že diskriminácia žien môže byť prekonaná opatreniami danej organizácie. Súčasťou modelu „skleneného stropu“ sú sociálne teórie, a to teória sociálnych rolí a teória stavov očakávania. Ženám a mužom sú v týchto teóriách pridelené roly na základe ich pohlavia. Ide o stereotypy, ktoré bránia ženám postúpiť v kariérnom rebríčku vyššie. Teórie hovoria, že na základne rodovej roly sa očakáva ako sa žena alebo muž bude správať. Takéto očakávania sa preklenu do organizácie a ovplyvňujú očakávané úlohy ženy alebo muža v organizácii. Na základe stereotypu, by na vedúcich pozíciách mali byť zamestnaní muži, pretože vodcovský potenciál sa prisudzuje mužom. Ak sa na vedúcu pozíciu dostane žena, predpokladá sa, že sa nespráva na základe svojej rodovej roly a preto sa stretáva s negatívnymi následkami.

1. 1 Teória rodovej rovnosti v organizácií

Väčšina ľudí pracuje v organizáciách kde takmer vždy dominujú muži. Najvyššie pozície v danej organizácii sú obsadzované takmer výhradne mužmi.⁵¹ Moc na národnej a svetovej úrovni sa nachádza v mužských enklávach na vrchole veľkých štátnych a hospodárskych organizácií.⁵² Autori, ktorí sa zaoberajú organizáciami a teóriami organizácií, zahrňujú určité úvahy o ženách a pohlaví⁵³, ale ich zaobchádzanie je zvyčajne povrchné a mužská dominancia celkovo nie je analyzovaná ani vysvetlená.⁵⁴

Systematická teória o pohlaví a organizáciách je dôležitá a potrebná z niekoľkých dôvodov. Prvým dôvodom je, že rodová segregácia práce, vrátane rozdielov medzi platenou a neplatenou prácou, sa čiastočne vytvára prostredníctvom postupov organizácie. Druhým dôvodom je, že príjmová a statusová nerovnosť medzi ženami a mužmi sa čiastočne tiež vytvára v procesoch organizácie. Porozumenie týchto procesov je nevyhnutné na porozumenie rodovej nerovnosti. Ďalším dôvodom je, že organizácia predstavuje arénu, v ktorej sa vytvárajú a reprodukovujú široko rozšírené kultúrne obrazy pohlavia.⁵⁵ Štvrtým dôvodom je, že niektoré aspekty individuálnej rodovej identity, možno práve maskulinita, sú tiež produktami procesov a tlakov organizácie. Ďalším dôvodom je, že cieľom feministických projektov je dosiahnuť, aby boli organizácie demokratickejšie a aby viac podporovali ľudské ciele.⁵⁶

Radikálna feministická kritika sexizmu odsudzovala byrokráciu a hierarchiu, ktorá bola vytvorená mužmi a odsudzovala štruktúry, kde dominovali muži, a ktoré utláčali ženy. Najjednoduchšou odpoveďou na otázku, prečo sa o tom tak málo hovorí je, že spojenie medzi mužskosťou a mocou organizácie bolo také zrejmé, že nebolo potrebné o tom hovoriť.⁵⁷ Súčasťou feministického projektu bolo vytvorenie nehierarchických, egalitárnych

⁵¹ SORENSON, Bjorg Aase. 1984. The organizational woman and the Trojan horse effect. In *Patriarchy in a welfare society*, upravené Herriet Holter. Oslo: Universitetsforlaget.

⁵² ACKER, Joan a VAN HOUTEN, Donald. 1974. Differential recruitment and control: The sex structuring of organizations. *Administrative Science Quarterly*.

⁵³ CLEGG, Stewart a DUNKERLEY, David. 1980. *Organization, class and control*. Londýn: Routledge & Kegan Paul.

⁵⁴ HEARN, Jeff a PARKIN, P. Wendy. 1983. *Gender and organizations: A selective review and critique of a neglected area*.

⁵⁵ HEARN, Jeff a PARKIN, P. Wendy. 1987. *Sex at work*. Brighton: Wheatsheaf.

⁵⁶ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.

⁵⁷ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.

organizácií, ktoré by ukazovali možnosti nepatriarchálnych spôsobov práce.⁵⁸ Hoci mnoho feministických organizácií prežilo, len málo si zachovalo radikálno-demokratickú formu.⁵⁹ Iné podľahli rôznym tlakom, nenasledovali debaty o uskutočniteľnosti nepatriarchálnej, nehierarchickej organizácii alebo vzťahu organizácie a pohlavia. Jedným z možných dôvodom bolo, že ženy, ktoré nespolupracovali, prevzali moc a využívali ju represívnym spôsobom, vytvárali vlastné štruktúry postavenia a odmien.⁶⁰

Ďalším dôvodom slabej pozornosti feministickým teoretičkám na konceptualizáciu organizácií je pravdepodobne povaha použitých modelov a konceptov. Ako tvrdí Dorothy Smithová, dostupné diskurzy o organizáciách, spôsob, akým je organizačná sociológia definovaná, že ide o oblasť, ktorá vychádza z pracovných svetov a vzťahov mužov, ktorých skúsenosti a záujmy vznikajú v priebehu a vo vzťahu k účasti na vládnucom aparáte tejto spoločnosti.⁶¹ Koncepty vyvinuté na zodpovedanie manažérskych otázok, napríklad ako dosiahnuť efektívnosť organizácie, boli pre feministické otázky irelevantné, napríklad prečo sú ženy vždy na spodku organizačných štruktúr.⁶²

Empirický výskum pracovnej demokracie nevenoval pozornosť ženám a pohlaviu. Napríklad v 80. rokoch 20. storočia mnohí švédski vedci mužského pohlavia videli malý vzťah medzi otázkami demokracie a rodovej rovnosti. Absencia žien a pohlavia v teoretických a empirických štúdiách o pracovnej demokracii poskytla málo materiálu pre feministické teoretizovanie.⁶³

Ďalšou prekážkou feministického teoretizovania je, že dostupné diskurzy chápu organizácie ako rodovo neutrálne. Tradičné aj kritické prístupy k organizáciám vychádzajú z mužského abstraktného intelektuálneho okruhu a realitu sveta chápu z tohto pohľadu.⁶⁴ Ako relačný jav, je rod ťažko viditeľný, keď je prítomný iba muž. Keďže muži v organizáciách svojim správaním a perspektívami reprezentujú človeka, organizačné štruktúry a procesy sú teoreticky rodovo neutrálne. Ak sa uzná, že ženy a muži sú

⁵⁸ GOULD, Meredith. 1979. When women create an organization: The ideological imperatives of feminism. In *The international yearbook of women's studies 1979*, upravené D. Dunkerley a G. Salaman. Londýn: Routledge & Kegan Paul.

⁵⁹ MARTIN, Patricia Yancey. 1990. Rethinking feminist organizations. *Gender and Society*.

⁶⁰ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.

⁶¹ SMITH, Dorothy E. 1979. A sociology for women. In *The prism of sex: Essays in the sociology of knowledge*. University of Wisconsin Press.

⁶² ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.

⁶³ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.

⁶⁴ SMITH, Dorothy E. 1988. *The everyday world as problematic*. Boston: Northeastern University Press.

organizáciou ovplyvňovaní odlišne, argumentuje sa tým, že rodové postoje a správanie sa vnáša do zásadne rodovo neutrálnej štruktúry. Takýto pohľad na organizáciu oddeľuje štruktúry od ľudí v nich.⁶⁵

Teórie organizácie nevenujú pozornosť sexualite. Rodovo neutrálne štruktúra je taktiež asexuálnou. Ak je sexualita základnou zložkou produkcie rodovej identity, rodového vnímania a rodovej nerovnosti, organizačná teória, ktorá je slepá voči sexualite, neponúka spôsoby porozumenia rodovej dominancie.⁶⁶

Rosabeth Moss Kanterová poukazuje na to, že rodové rozdiely v organizačnom správaní sú skôr dôsledkom štruktúry než charakteristík žien a mužov ako jednotlivcov.⁶⁷ Tvrdí, že problémy, ktoré majú ženy vo veľkých organizáciách sú dôsledky ich štrukturálneho umiestnenia. Pohlavie vstupuje do obrazu prostredníctvom organizačných rol, ktoré nesú charakteristické obrazy ľudí, ktorí by mali dané miesta obsadzovať. Kanterová uznáva prítomnosť rodu v raných modeloch organizácií. Mužskú etiku racionality a rozumu možno identifikovať v ranom obraze manažérov. Táto mužská etika hovorí o vlastnostiach, o ktorých sa predpokladá že patria mužom a sú dôležité pre efektívny chod organizácie. Takýmito vlastnosťami sú tvrdý prístup k problémom, analytické schopnosti, schopnosť abstrahovať a plánovať, schopnosť vylúčiť osobné a emočné aspekty v prospech záujmu splnenia danej úlohy, kognitívna prevaha pri riešení problémov a pri rozhodovaní.⁶⁸

Ďalším prístupom je argument, že organizácie majú dvojitú štruktúru, a to byrokráciu a patriarchát.⁶⁹ Ulla Resnerová tvrdí, že byrokracia má svoju vlastnú dynamiku a pohlavie vstupuje cez patriarchát, ktorý je viac-menej autonómnou štruktúrou a existuje popri byrokratickej štruktúre. Analýza dvoch hierarchií uľahčuje a objasňuje diskusiu o skúsenostiach žien s diskrimináciou, vylúčením, segregáciou a nízkymi mzdami. Tento prístup má však problémy systémových teórií útlaku žien. Ústredná teória byrokratickej alebo organizačnej štruktúry nie je preskúmaná a patriarchát je iba pridaný, aby umožnil teoretikom zaoberať sa ženami. Tento prístup implicitne prijíma predpoklad hlavnej teórie organizácie, podľa ktorej sú organizácie rodovo neutrálne.⁷⁰

⁶⁵ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

⁶⁶ HEARN, Jeff a PARKIN, P. Wendy. 1983. Gender and organizations: A selective review and critique of a neglected area.

⁶⁷ KANTER, Rosabeth Moss. 1977. Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

⁶⁸ KANTER, Rosabeth Moss. 1975. Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior. In Another voice. New York.

⁶⁹ RESSNER, Ulla. 1987. The hidden hierarchy. Aldershot.

⁷⁰ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

Myšlienka, že sociálna štruktúra a sociálne procesy sú rodové sa začala objavovať v rôznych oblastiach feministického diskurzu. Feministky vypracovali rod ako koncept, ktorý znamená viac než len sociálne konštruovaná binárna identita a obraz. Tento obrat k rodu ako analytickej kategórii bol pokusom nájsť nové cesty vysvetľovania problému podriadenosti žien v dejinách naprieč spoločnosťami. Joan Scottová definuje rod ako integrálne prepojenie dvoch propozícií. Rod je konštruktívnym prvkom sociálnych vzťahov, založený na vnímaných rozdieloch medzi pohlaviami a rod je primárny spôsob akým možno prejavíť mocenské vzťahy.⁷¹

Nové prístupy k štúdiu platenej práce, najmä štúdie pracovného procesu, vidia organizácie ako rodové, nie ako rodovo neutrálne a koncepciu organizácií považujú za jedno z oblastí, ktoré je nerozlučne prepojené rodovými a triednymi vzťahmi. Pri skúmaní triedy a rodu, Joann Ackerová tvrdila, že trieda je konštruovaná prostredníctvom rodu a že triedne vzťahy sú vždy rodové. Štruktúra trhu práce, vzťahy na pracovisku, kontrola pracovného procesu a základný mzdový vzťah sú vždy ovplyvnené symbolmi pohlavia, procesmi rodovej identity a materiálovými nerovnosťami medzi ženami a mužmi.⁷²

Tvrdenie, že organizácia alebo akákoľvek iná analytická jednotka je rodovo založená, znamená, že výhody a nevýhody, využívanie, kontrola, činnosť, emócie, identita sú formované prostredníctvom rozdielov medzi ženami a mužmi. Pohlavie nie je doplnkom prebiehajúcich procesov, koncipovaných ako rodovo neutrálne. Skôr ide o neoddeliteľnú súčasť týchto procesov, ktorým nemožno správne porozumieť bez analýzy pohlavia.⁷³

Rod sa vyskytuje v najmenej piatich ovplyvňujúcich sa procesoch.⁷⁴

Prvým procesom je konštrukcia rozdelenia pozdĺž línií. Ide o rodové rozdelenie práce, dovolené správanie, umiestnenie vo fyzickom priestore, moc, vrátane inštitucionalizovaných prostriedkov na zachovanie rozdelenia v štruktúrach trhov práce, rodiny, štátu. Aj keď existujú veľké rozdiely v štruktúre a rozsahu rozdelenia pohlaví, muži sú takmer vždy umiestnení na najvyšších pozíciách danej organizácie. Rozhodnutia manažérov sú často iniciované rodovým rozdelením a postupy organizácie ich naďalej udržiavajú, aj keď do pracovného procesu sú zapájané nové formy a zmeny technológií.⁷⁵ Napríklad Cynthia Cockburnová poukázala na to, ako zavedenie nových technológií

⁷¹ SCOTT, Joan. 1986. Gender: A useful category of historical analysis. *American Historical Review*.

⁷² ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.

⁷³ CONNELL, R.W. 1987. *Gender and power*. Stanford, CA: Stanford University Press.

⁷⁴ SCOTT, Joan. 1986. Gender: A useful category of historical analysis. *American Historical Review*.

⁷⁵ COHN, Samuel. 1985. *The process of occupational sex-typing*. Philadelphia: Temple University Press.

v mnohým priemyselných odvetviach je sprevádzané reorganizáciou, ale nie je sprevádzané zrušením rodovej deľby práce, ktorá ponechala túto technológiu pod kontrolou mužov a zachovala definíciu kvalifikovanej práce ako mužskej práce a nekvalifikovanej práce ako ženskej práce.⁷⁶

Druhým procesom je konštrukcia symbolov a obrazov, ktoré vysvetľujú, posilňujú, vyjadrujú a bránia takéto rodové rozdelenie. Tieto symboly a obrazy majú mnoho zdrojov a foriem v jazyku, ideológii, populárnej a vysokej kultúre, spôsobe obliekania, tlači, televízii. Napríklad Rosabeth Moss Kanterová poznamenala, že obraz vrcholového manažéra alebo obchodného lídra je obrazom úspešnej a silnej mužnosti.⁷⁷ Štúdiá Cynthie Cockburnovej spájali obraz mužskosti pracovníka s jeho technickými zručnosťami. Možnosť, že ženy môžu taktiež získať takého technické zručnosti predstavovala hrozbu pre mužnosť mužov.⁷⁸

Tretím procesom, ktorý vytvára rodové sociálne štruktúry, vrátane organizácií, sú interakcie medzi ženami a mužmi, ženami a ženami, mužmi a mužmi. Napríklad analýzy rozhovorov ukazujú ako rozdiely medzi pohlaviami v prerušovaní, striedaní a navrhovaní témy diskusie vytvárajú rodovú nerovnosť v priebehu bežných rozhovorov.⁷⁹ Experiment zaznamenal opakujúci sa jav, a to že muži sú aktérmi a ženy sú emocionálnou podporou.⁸⁰

Štvrtými procesmi, sú procesy, ktoré pomáhajú produkovať rodové komponenty individuálnej identity, ktoré môžu zahrňovať vedomie existencie ďalších troch aspektov rodu, ako napríklad v organizáciách je výber vhodnej práce, používanie jazyka, oblečenie a prezentácia samého seba.⁸¹

Posledným, piatym procesom je rod, ktorý je zapojený do základných prebiehajúcich procesov vytvárania sociálnych štruktúr. Pohlavie je základným prvkom v logike organizácie a je základným predpokladom a postupom, ktorý vytvára väčšinu pracovných organizácií.⁸² Logika organizácie sa javí byť rodovo neutrálna. Avšak akademické teórie

⁷⁶ COCKBURN, Cynthia. 1983. *Brothers: Male dominance and technological change*. Londýn: Pluto Press.

⁷⁷ KANTER, Rosabeth Moss. 1975. *Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior*. In *Another voice*. New York.

⁷⁸ ACKER, Joan. 1990. *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*. In *Gender and society*. Sage Publications.

⁷⁹ WEST, Candace a ZIMMERMAN, Don H. 1983. *Small insults: A study of interruptions in conversations between unacquainted persons*. In *Language, gender and society*. Newbury House.

⁸⁰ HOCHSCHILD, Arlie R. 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

⁸¹ RESKIN, Barbara F. a ROOS, Patricia. 1987. *Status hierarchies and sex segregation*. In *Ingredients for women's employment policy*. Albany: SUNY Press.

⁸² CLEGG, Stewart a DUNKERLEY, David. 1980. *Organization, class and control*. Londýn: Routledge & Kegan Paul.

a praktické príručky pre manažérov majú rodovú podštruktúru, ktorá sa každodenne vytvára pri praktických pracovných činnostiach.⁸³

Logika organizácie obsahuje materiálne formy v podobe písomných pracovných pravidiel, pracovných zmlúv, manažérskych smerníc a iných dokumentov, ktoré riadia veľké organizácie, vrátane systému pracovného ohodnotenia. Pracovné ohodnotenie je realizované na základe použitia a interpretácie dokumentov, ktoré popisujú danú prácu a ako má byť táto práca ohodnotená.⁸⁴ Pracovné ohodnotenie je nástrojom riadenia, ktorý sa používa v každej priemyselnej krajine na racionalizáciu organizačnej hierarchie a na pomoc pri stanovení spravodlivých miezd.⁸⁵ Pri hodnotení pracovných pozícií je popísaný obsah danej práce a jednotlivé pracovné pozície sa porovnávajú na základe kritérií vedomostí, zručností, zložitosti, úsilia a pracovných podmienok. Pravidlá pracovného ohodnotenia, ktoré pomáhajú určiť rozdiely pri odmeňovaní medzi pracovnými pozíciami, nie sú iba súborom hodnôt alebo presvedčení manažérov, ale sú logikou alebo organizáciou, ktorá poskytuje aspoň časť koncepcie svojej štruktúry.⁸⁶

Pri hodnotení pracovných pozícií sa hodnotia pracovné pozície ako také, nie osoby, ktoré danú prácu vykonávajú. Pracovná pozícia je základnou jednotkou v hierarchii organizácie, je opisom súboru úloh, kompetencií a zodpovedností predstavovaných ako pozícia v organizačnej schéme. Práca je od ľudí oddelená, je to prázdne miesto, ktoré je potrebné neustále rekonštruovať, pretože pozície existujú dovtedy, pokiaľ ich nezaplnia ľudia. Dôvody ohodnotenia pracovných miest bez skutočných pracovníkov odhaľujú logiku organizácie, ktorej zámerom je posúdiť charakteristiky práce a nie zamestnancov, ktorí sa môžu líšiť v zručnostiach, pracovitosti a nasadení. Ľudia majú byť motivovaní, riadení a vyberaní tak, aby zodpovedali danej práci.⁸⁷

Logika organizácie predpokladá zhodu medzi zodpovednosťou, zložitnosťou práce a hierarchickou pozíciou. Napríklad pozície na nižšej úrovni sú väčšinou obsadzované ženami, tým pádom tieto nižšie pozície musia mať rovnako nízku úroveň zložitosti a zodpovednosti. Zložitosť a zodpovednosť sú definované z hľadiska manažérskych a odborných úloh. Táto logika tvrdí, že dve úlohy na rôznych hierarchických úrovniach

⁸³ SMITH, Dorothy E. 1988. The everyday world as problematic. Boston: Northeastern University Press.

⁸⁴ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

⁸⁵ International Labour Office. 1986. Job evaluation. Geneva: ILO.

⁸⁶ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

⁸⁷ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

nemôžu byť zodpovedné za rovnaký výsledok. Napríklad úlohy delegované na tajomníka manažérom nezvýšia tajomníkovu hierarchickú úroveň, pretože za tieto úlohy stále zodpovedá manažér, aj keď už je tajomník zodpovedný za ich praktické splnenie. Úrovne zručností, zložitosti a zodpovednosti, ktorá sa používajú pri vytváraní hierarchie sa koncipujú nezávisle od konkrétneho pracovníka.⁸⁸

V logike organizácie sú pracovné miesta a hierarchie abstraktnými kategóriami, ktoré nemajú žiadneho obyvateľa, žiadne ľudské telo, ani pohlavie. Takáto abstraktná pracovná pozícia môže existovať a transformovať sa do konkrétnej inštancie, iba ak ju obsadí pracovník. V logike organizácie je obsadenie abstraktnej pozície pracovníkom, ktorý existuje iba pre danú prácu. Takýto hypotetický pracovník nemôže mať iné povinnosti v živote, ktoré by mu do zamestnania zasahovali. Keby mal ďalšie povinnosti mimo danej práce, takýto pracovník by sa stal nevhodným pre danú pracovnú pozíciu. Takýmto skutočným pracovníkom je muž, ktorého život je zameraný iba na prácu na plný úväzok, ktorá je na celý život, zatiaľ čo jeho manželka alebo iná žena sa stará o jeho osobné potreby a deti. Žena, o ktorej sa predpokladalo že má aj iné povinnosti okrem práce, nebola vhodným kandidátom na pracovnú pozíciu. Pojem práca je teda implicitne rodovým pojmom, aj keď ho logika organizácie predstavuje ako rodovo neutrálny. Pracovné miesto už obsahuje rodovú deľbu práce a oddelenie medzi verejnou a súkromnou sférou.⁸⁹

Teória rodovej rovnosti v organizácii chápala organizáciu ako rodovo neutrálnu, neskôr ako patriarchálnu a nakoniec ako rodovú. Teória analyzuje štruktúru organizácie a popisuje, že nižšie pozície sú väčšinou obsadzované ženami a tie vyššie pozície sú obsadzované mužmi. Ideálnym pracovníkom by bol muž, ktorý nemá iné povinnosti a zodpovednosti okrem svojho zamestnania. Ženy, ktoré sa museli starať o domácnosť a deti, neboli vhodnými kandidátkami na obsadenie pracovnej pozície. Organizácia vyžadovala stopercentné venovanie sa zamestnaniu. Teória popisuje vlastnosti, ktoré by muž mal mať, aby naplnil svoju rolu v danej organizácii. Charakteristiky, ktoré patria mužom sú tvrdý prístup k problémom, analytické schopnosti, schopnosť plánovať a abstrahovať, schopnosť vylúčiť osobné a emočné aspekty v prospech splnenia danej úlohy. Dôležitým poznatkom tejto teórie je, že organizácia by mala pracovnú pozíciu vo svojej štruktúre hodnotiť ako takú, nie na základe toho, či túto pozíciu obsadila žena alebo muž.

⁸⁸ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

⁸⁹ ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In Gender and society. Sage Publications.

1.2 Model rodovej rovnosti - „sklenený strop“

Druhou teóriou ktorej sa práca venuje, je model rovnosti - „sklenený strop“. Ide o metaforu „skleneného stropu“, ktorý predstavuje neviditeľné bariéry pre ženy a menšinové skupiny, ktoré im bránia postupovať vyššie v kariérnom živote. Takýmito bariérami sú postupy a štruktúry danej organizácie, kultúrne a behaviorálne bariéry. Pri modeli „skleneného stropu“ si je veľmi dôležité uvedomiť, že ku diskriminácii žien dochádza. Táto diskriminácia je však iracionálna a vedie k nedostatočnému využitiu potenciálu ženy. Pozitívnym je, že model „skleneného stropu“ hovorí, že táto diskriminácia žien môže byť prekonaná opatreniami danej organizácie, ktoré túto bariéru odstránia.

Všeobecným cieľom verejnej správy je v súčasnosti rodová rovnosť. Princíp rovnakých práv pre ženy a mužov je zakotvený v medzinárodnom práve a v spoločných administratívnych postupoch, ako napríklad rovnaké príležitosti pri povýšení a vyznamenaní.⁹⁰

Od 70. rokov 20. storočia je „sklenený strop“ nepretržite provokovaný škálou rovnakých príležitostí a antidiskriminačných opatrení. Jedným z hlavných cieľov západného feminizmu bolo otvoriť najvyššie úrovne verejnej správy a politiky ženám. Zmeny určite nastali, ale výsledky boli skromné.⁹¹ Zmeny v poslednom desaťročí boli prírastkové a nerovnomerné kvôli medzinárodnému trendu uplatňovania rodového hľadiska, pričom táto otázka je zabudovaná do všetkých politík a administratívnych postupov.⁹² Vo väčšine sfér verejného sektora sú ženy vážne nedostatočne zastúpené na pozíciách politických a správnych orgánov.⁹³

Duerst-Lahti a Kelly poznamenali, že to, ako uvažujeme o pohlaví, je kľúčom k tomu, ako konáme o rodovej reforme. Metafory „bariéry“, „skla“ a „sklenenej steny“ vznikajú osobitným spôsobom uvažovania o rodovej nerovnosti vo verejnej sfére.⁹⁴ Sklenený strop predstavuje neviditeľnú bariéru pre ženy a menšinové skupiny, ktorá im

⁹⁰ CONNELL, Raewyn. 2006. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. University of Sydney.

⁹¹ CONNELL, Raewyn. 2006. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. University of Sydney.

⁹² MACKAY, Fiona a BILTON, Kate. 2000. Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities. Edinburgh, Veľká Británia: Governance of Scotland forum.

⁹³ CONNELL, Raewyn. 2006. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. University of Sydney.

⁹⁴ DUERST-LAHTI, Georgia a KELLY, Rita M. 1995. Gender Power, Leadership and Governance. Ann Arbor: University of Michigan Press.

bráni postupovať smerom nahor v kariérnom živote.^{95 96 97} Existujú tri bariéry, ktoré vedú k vzniku „skleneného stropu“. Prvou bariérou sú postupy organizácie ako je nábor zamestnancov, udržiavanie a povýšenie zamestnancov. Ďalšou bariérou sú behaviorálne a kultúrne príčiny, ako sú stereotypy a preferované vedenie a štýl. Treťou bariérou sú štrukturálne a kultúrne vysvetlenia, ktoré sú zakorenené vo feministickej teórii.⁹⁸

V prístupe „skleneného stropu“ sú tri kľúčové body. Prvým bodom skleneného stropu je, že dochádzalo ku diskriminácii žien, čo dokazujú štatistiky nerovného prístupu ku ženám. Odráža to tradičné stereotypy a predsudky voči ženám v autorite. Ďalším bodom skleneného stropu je, že táto diskriminácia je iracionálna a vedie k nedostatočnému využitiu talentov žien. Tretím kľúčovým bodom skleneného stropu je, že tieto predsudky a diskriminácia môže byť prekonané opatreniami organizácie, ktoré odstránia prekážky brániace postupu žien, ako napríklad odstránenie predsudkov a presadzovanie rovnakých možností zamestnania a rovnaké príležitosti pri povýšení.⁹⁹

Veľkým prínosom tohto prístupu je, že poskytuje verejným organizáciám spôsob, ako samy študovať a monitorovať pokrok. Zbieranie štatistík rovnakých príležitostí, najmä pokiaľ ide o percentuálny podiel žien na vyšších pozíciách, je v súčasnosti neoddeliteľnou rutinou a kvalita týchto údajov narastá.¹⁰⁰

Teórie, ktoré sú zodpovedné za vznik rodovo podmieneného správania v organizáciách a teda vytvorenie samotného „skleneného stropu“ spadajú do troch kategórií. Prvou kategóriou je biologické vysvetlenie. Ďalšou kategóriou je vysvetlenie socializácie a treťou kategóriou sú štrukturálne a kultúrne vysvetlenia.¹⁰¹

Biologické modely chápu pohlavie ako dve fixné kategórie osôb a to ako muži a ženy, ktorí sú definovaní biológiou. Biologické rozdiely sa považujú za dôsledok evolučného modelu. Rozdiely medzi pohlaviami sú založené na genetických vzoroch a vyvinuli sa z adaptácie na odlišné reprodukčné problémy raných mužov a žien. Z psychologického hľadiska, biologické modely vysvetľujú biologické rozdiely medzi

⁹⁵ CARLI, L. L. - Eagly, A. H. 2001. Sex, hierarchy, and leadership: an introduction. *Journal of Social Issues*.

⁹⁶ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*.

⁹⁷ TOWNSEND, B. 1997. Breaking through: the glass ceiling revisited. *Equal Opportunities International*.

⁹⁸ OAKLEY, J. G. 2000. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*.

⁹⁹ CONNELL, Raewyn. 2006. *Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites*. University of Sydney.

¹⁰⁰ CONNELL, Raewyn. 2006. *Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites*. University of Sydney.

¹⁰¹ LUEPTOW, L. B. - Garovich-Szabo, L.-Lueptow, M. B. 2001. Social change and the persistence of sex typing: 1974-1997. *Social Forces*.

pohlaviami v dôsledku psychologických predispozícií.¹⁰² V rodových výskumoch sa ukazuje, že takýto prístup kategorizovania pohlavia je neadekvátny. Pohlavie je dynamický systém. Samotné kategórie nie sú jednoduché ani stabilné, na rozdiel od bežných zmyslov. Stále viac sa prejavuje, že rodové vzorce ovplyvňujú vzťahy medzi mužmi a ženami ako aj vzťahy medzi nimi.^{103 104 105}

Na rozdiel od biologického modelu, sa viac pozornosti dostáva druhej a tretej kategórii modelov, a to vysvetlenie socializácie a štrukturálne a kultúrne vysvetlenia. Taktiež sú často v teóriách označované za najviac akceptované vysvetlenia rodových rozdielov.¹⁰⁶ Oba modely sú sociálnymi teóriami, ktoré sa venujú rozdielom medzi pohlaviami. Sociálne teórie tvrdia, že biologické rozdiely nie sú pevne dané naprieč kultúrami. Tvrdia, že sú vytvárané a udržiavané spoločenskými očakávaniami nerovnosti medzi pohlaviami.¹⁰⁷ Teoretici tvrdia, že rodová identita a rozdiely sa získavajú prostredníctvom rôznych vývojových procesov, ktoré sú spojené s etapami života, ako je napríklad školská dochádzka a pracovný život.¹⁰⁸

V rámci modelu štrukturálneho a kultúrneho vysvetlenia existujú dve teórie a to teória sociálnych rolí¹⁰⁹ a teória stavov očakávania.¹¹⁰ Jadrom obidvoch teórií je koncept, v ktorom sú mužom a ženám pridelované rôzne úlohy v spoločnosti na základe ich pohlavia. Predpokladá sa, že muži a ženy disponujú vlastnosťami na základe pohlavia, ktoré ich predurčujú na rôzne roly v spoločnosti.¹¹¹ V organizačnom prostredí vodcovia zastávajú úlohy, ktoré sú definované v zmysle hierarchie. Zároveň je vedúci organizácie viazaný rolami, ktoré súvisia s jeho pohlavím. Tieto roly sa rozvíjajú na základe konsenzuálnych presvedčení v spoločnosti o atribútoch žien a mužov a sú založené výlučne na pohlaví.

¹⁰² LUEPTOW, L. B. - Garovich-Szabo, L.-Lueptow, M. B. 2001. Social change and the persistence of sex typing: 1974-1997. Social Forces.

¹⁰³ ALSOP, Rachel - Fitzsimons, Annette - Lennon, Kathleen. 2002. Theorizing Gender. Cambridge, Veľká Británia: Polity Press.

¹⁰⁴ CONNELL, R. W. 2002. Gender. Cambridge, Veľká Británia: Polity Press.

¹⁰⁵ LORBER, Judith. 1994. Paradoxes of Gender. New Haven, CT: Yale University Press.

¹⁰⁶ LUEPTOW, L. B. - Garovich-Szabo, L.-Lueptow, M. B. 2001. Social change and the persistence of sex typing: 1974-1997. Social Forces.

¹⁰⁷ WOOD, W. - Eagly, A. H. 2002. A cross-cultural analysis of the behaviour of women and men: implications for the origins of sex differences. Psychological Bulletin.

¹⁰⁸ BARTOL, K. M. - Martin, D. C. - Kromkowski, J. A. 2003. Leadership and the glass ceiling: gender and ethnic group influences on leader behaviours at middle and executive managerial levels. Journal of Leadership & Organizational Studies.

¹⁰⁹ EAGLY, A. H. 1987. Sex Differences in Social Behaviour: A Social-role Interpretation. Erlbaum. Hillsdale.

¹¹⁰ BERGER, J. - Rosenholtz, S. J. - Zelditch, M. Jr. 1980. Status organizing processes. Sociology.

¹¹¹ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. Journal of Personality and Social Psychology.

Teória sociálnej roly tvrdí, že ženy a muži ako vodcovia sa správajú trochu odlišne, pretože rodové roly majú určitý vplyv na vodcovské úlohy z hľadiska očakávaní spoločnosti.¹¹²

Teória stavov očakávania predpovedá podobné účinky správania a hodnotenie ako teória sociálnej roly. Teória stavov očakávania rozširuje teóriu sociálnej roly a hovorí, že stavový prvok stereotypov rodu spôsobuje, že tieto stereotypy pôsobia ako výrazne silné prekážky na dosiahnutie autoritných, vodcovských a mocenských pozícií ženami. Ridgeway predpokladal, že jednoduché štrukturálne podmienky sú príčinou, že pohlavia získavajú nezávislú hodnotu stavu v našej spoločnosti. Hodnota stavu sa vytvorí, keď konsenzuálne kultúrne viery naznačujú, že osoby ktoré majú jednu charakteristiku stavu, napríklad bieli alebo muži, sú v spoločnosti hodnejší ako tí, ktorí majú iný stav charakteristiky, ako napríklad černosť alebo ženy. Takéto stavy charakteristík zahŕňajú vek, pohlavie, rasu, etnickú príslušnosť, vzdelanie, zamestnanie a fyzickú príťažlivosť. Teória stavov očakávania rozlišuje medzi nominálnymi charakteristikami, akými sú pohlavie, rasa a jednotlivci sú vnímaní kategorickým spôsobom a ďalej teória stavov očakávania rozlišuje medzi bežnými vlastnosťami, ako je napríklad bohatstvo, vzdelanie.¹¹³

Teória sociálnej roly a teória stavov očakávania rozlišuje medzi atribútmi zameranými na úspech alebo agentickými atribútmi a rozlišuje medzi atribútmi zameranými na sociálne služby alebo komunálnymi atribútmi. Agentickými vlastnosťami a správaním sú asertivita, ambície, súťaženie o pozornosť a zameranie sa na problém. Komunálne správanie je správanie ktoré je opatrné, upokojuje a podporuje ostatných, poskytuje pomoc a súcitiť.¹¹⁴ Všeobecne sa agentické vlastnosti pripisujú mužom a komunálne správanie sa pripisuje ženám.¹¹⁵ Podľa biologickej identity je každému pohlaviu priradený určitý spôsob správania, ktorý sa od neho očakáva. Roly, ktoré spoločnosť určuje podľa pohlavia, sa nazývajú rodové roly.¹¹⁶ Ženská rodová rola je obsahovo výrazne spoločenská a mužská rodová rola je

¹¹² EAGLY, A. H. 1987. Sex Differences in Social Behaviour: A Social-role Interpretation. Erlbaum. Hillsdale.

¹¹³ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. Journal of Social Issues.

¹¹⁴ WEYER, Birgit. 2007. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women. Women in Management Review.

¹¹⁵ EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. 2001. The leadership styles of women and men. Journal of Social Issues.

¹¹⁶ JOLLY, S. 2000. Queering development: exploring the links between same-sex sexualities, gender, and development. Gender and Development.

obsahovo výrazne agentická.¹¹⁷ Rodové role majú teda stereotypnú povahu a sú zaujaté.¹¹⁸

119 120

Existujú určité očakávania na základe sociálnej a rodovej role, ako by sa mal jednotlivec konkrétneho pohlavia správať.¹²¹ Podľa očakávaní spoločnosti majú ženy tendenciu sa špecializovať na sociálne služby, zatiaľ čo muži majú tendenciu sa viac orientovať na výsledky v súlade s komunálnym a agentickým správaním.¹²² Rozdiely v očakávaniach týkajúcich sa rolí založených na pohlaví môžu viesť k predsudkom voči ženám ako lídrom aj ako potenciálnym lídrom.¹²³

Teória sociálnej roly ukázala, že rodové roly sa prenášajú na role danej organizácie a môžu tak ovplyvňovať očakávané úlohy organizácie. Teória sociálnej roly tvrdí, že vodcovské

úlohy by mali mať v prostredí organizácie prvoradý význam, pretože tieto role prepožičiavajú svojim držiteľom legitímnu autoritu a sú zvyčajne regulované jasnými pravidlami, ktoré sa týkajú vhodného správania.¹²⁴ Na druhej strane teória stavov očakávania tvrdí, že rod a príbuzné rodové roly sa považujú za implicitnú identitu pozadia.¹²⁵ Podľa tejto teórie majú rodové roly obrovský vplyv na pracovisko. V prostredí organizácie majú ženy tendenciu sa správať viac komunálne, najmä pri styku s mužmi.¹²⁶

Podobne ako v prípade rodových rolí sa vedenie spája so špecifickými charakteristikami. Vodcovská rola sa dlhé roky vnímala ako výrazne mužská úloha.¹²⁷ Z tohto vnímania vyplývajú možné nevýhody pre ženy, ktoré sú spôsobené deskriptívnymi

¹¹⁷ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹¹⁸ EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. 2001. The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*.

¹¹⁹ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹²⁰ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*.

¹²¹ KARAKOWSKY, L. - Siegel, J. P. 1999. The effects of proportional representation and gender orientation of the task on emergent leadership behavior in mixed-gender work groups. *Journal of Applied Psychology*.

¹²² EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹²³ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 2002. Congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.

¹²⁴ EAGLY, A. H. - Johnson, B. T. 1990. Gender and leadership style: a mety-analysis. *Psychological Bulletin*.

¹²⁵ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*.

¹²⁶ MOSKOWITZ, D. S. - Suh, E. J. - Desaulniers, J. 1994. Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹²⁷ ALIMO-METCALFE, B. 1998. 360 degree feedback and leadership development. *International Journal of Selection and Assessment*.

alebo normatívnymi normami rodových rolí.¹²⁸ Teória sociálnej roly tvrdí, že vodcovský potenciál žien sa hodnotí negatívnejšie ako potenciál mužov, pretože vodcovská schopnosť sa považuje všeobecne za typicky mužskú úlohu. Deskriptívne popisovanie ženských vlastností a správania sa odlišujú od očakávaného správania lídra. Normatívne popisovanie ženských vlastností a správania vedie k menej priaznivému hodnoteniu ženy, pretože viac agentický typ správania sa neočakáva od ženy, ale od muža.¹²⁹ Vyhovenie rodovej roly môže spôsobiť nesplnenie požiadaviek vodcovskej roly a naopak, vyhovenie vodcovskej roly môže spôsobiť zlyhanie pri plnení požiadaviek rodovej roly.¹³⁰ Vodcovské roly, v ktorých dominujú muži alebo sa všeobecne považuje, že sú nevyhnutné mužské kvality, vedie k následku, že ženy ako líderky sú viac diskriminované.¹³¹

Je prirodzené, že muži majú tendenciu vystupovať ako vodcovia skupín. Boli odhalené premenné, ktoré ovplyvňujú pravdepodobnosť aby sa muži stali vodcami. Medzi tieto premenné patria sociálna zložitosť úloh, stereotypizácia úloh medzi pohlaviami a množstvo interakcie medzi členmi skupiny. Tendencia výberu mužov ako vodcov by sa nemala interpretovať ako slepá tendencia si vybrať muža namiesto ženy, a to aj napriek rovnocennosti pohlaví. Tendencia výberu muža by mala odrážať definíciu vedenia z hľadiska príspevku k plneniu úloh. Vodcovia sú väčšinou muži preto, pretože vodcovská úloha sa označuje za prácu, ktorá si vyžaduje mužské správanie.¹³² Medzi takéto správanie patrí tón hlasu, asertívne gestá, účasť a návrhy úloh.¹³³ Na druhej strane ak sa do vodcovskej úlohy dostane žena, predpokladá sa, že sa nespráva podľa stereotypu jej rodovej roly a preto sa často ženy stretávajú s negatívnymi dôsledkami.¹³⁴

Existujú dva myšlienkové smery čo sa týka prejavovania štýlu vedenia a správania mužov a žien na vodcovskej pozícii. Prvým myšlienkovým smerom sú výskumníci, ktorí navrhujú minimalizáciu rozdielov. Druhým myšlienkovým smerom sú výskumníci, ktorí

¹²⁸ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*.

¹²⁹ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 2002. Congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.

¹³⁰ EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. 2001. The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*.

¹³¹ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 2002. Congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.

¹³² EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹³³ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*.

¹³⁴ EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*.

podporujú stabilné rozdiely medzi pohlaviami.¹³⁵ ¹³⁶ Panuje obava, že minimalizácia rozdielov môže viesť k nedostatočnému uznaniu potenciálu vynikajúceho výkonu žien ako vodkýň. Na druhej strane zvýraznenie rozdielov v štýle vedenia môže viesť k diskriminácii žien na vedúcich pozíciách.¹³⁷ Z hľadiska teórie sociálnej roly sú podobnosti vo vodcovskom správaní pozorované u mužov a žien dôsledkom vodcovských rolí, ktoré poskytujú normy na vedenie a plnenie úloh.¹³⁸ Na základe teórie sociálnej roly, rodové roly a vodcovské roly ovplyvňujú štýly vodcovstva žien a mužov. Jednotlivci majú tendenciu sa správať podľa rodových a vodcovských rolí, ktoré sú im pridelené. Preto sa medzi pohlaviami objavujú značné rozdiely v štýle vedenia.¹³⁹

V prostredí organizácie teória sociálnej roly očakáva od jednotlivcov vhodné správanie, ktoré je spojené s ich vodcovskou funkciou. Očakávania týkajúce sa správania rodovej roly majú všeobecnejšiu povahu. Očakávania týkajúce sa vodcovského správania sú špecifické pre jednotlivé úlohy. Teória sociálnej roly tvrdí, že lídri sú vnímaní súčasne aj na základe pohlavia aj na základe ich roly v organizácii. Preto pri hodnotení ženy ako líderky sú vnímané o niečo menej priaznivejšie než muži ako lídri, pretože pridelená rodová rola a vodcovská rola sa jednoducho nezhodujú.¹⁴⁰

Predpovede, ktoré sú odvodzované z teórie stavov očakávania sú podobné s teóriou sociálnej roly. Jednotlivé pohlavia majú odlišné výkonnostné očakávania nielen jeden od druhého, ale aj samy pre seba. Výsledkom toho je zaujatosť v sebahodnotení a v hodnotení ostatných. Teória stavov očakávania zdôrazňuje dôležitosť úlohy pri hodnotení. Keď je daná úloha špecificky spojená s mužmi, výkonnosť žien býva častokrát hodnotená menej pozitívne.¹⁴¹ Podľa teórie sociálnej roly aj podľa teórie stavov očakávania pohlavie ovplyvňuje spôsob, akým sú jednotlivci vnímaní ostatnými, ako vnímajú ostatných a ako vnímajú samých seba.¹⁴²

¹³⁵ DEAUX, K. - Major, B. 1987. Putting gender into context: an interactive model of gender-related behaviour. *Psychological review*.

¹³⁶ EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. 2001. The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*.

¹³⁷ EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. 2001. The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*.

¹³⁸ MOSKOWITZ, D. S. - Suh, E. J. - Desaulniers, J. 1994. Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹³⁹ EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. - van Engen, M. L. 2003. Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*.

¹⁴⁰ EAGLY, A. H. - Makhijani, M. G. - Klonsky, B. C. 1992. Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*.

¹⁴¹ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*.

¹⁴² KORABIK, K. 1997. Applied gender issues. *Applied Social Psychology*.

Model rodovej rovnosti - „sklenený strop“ hovorí o diskriminácii žien v pracovnom prostredí. „Sklenený strop“ predstavuje bariéry, ktoré ženám bránia postupovať v kariérnom rebríčku smerom nahor. Ide najmä o postupy a štruktúry v organizácii, kultúrne a behaviorálne bariéry. Tento „sklenený strop“ je možné odstrániť prostredníctvom opatrení danej organizácie. Sociálne teórie tvrdia že rozdiely medzi pohlaviami sú vytvárané na základne spoločenských očakávaní. Medzi sociálne teórie patria teória sociálnych rolí a teória stavov očakávania. Teória sociálnej roly zdôrazňuje, že rozdiely vo vodcovskom správaní sú výsledkom rodovej roly a z toho súvisiace rodové správanie.¹⁴³ Teória stavov očakávania tvrdí, že rozdiely vo vodcovskom správaní súvisia s výkonnostnými očakávaniami lídra.¹⁴⁴ Obe teórie naznačujú, že prvky sociálnej štruktúry sú príčinou existencie „skleného stropu“, ktorý ženám bráni v postupe na vedúce pozície na najvyššej úrovni. Teória sociálnej roly aj teória stavov očakávania predpokladajú, že primárnou príčinou „skleného stropu“ je rodová zaujatosť pri hodnotení a preto je obmedzený počet žien na najvyšších vedúcich pozíciách.¹⁴⁵

¹⁴³ EAGLY, A. H. 1987. Sex Differences in Social Behaviour: A Social-role Interpretation. Erlbaum. Hillsdale.

¹⁴⁴ RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. Journal of Social Issues.

¹⁴⁵ HEILMAN, M. E. 2001. Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. Journal of Social Issues.

3 Cieľ a metódy práce

Cieľom diplomovej práce je zistiť, na ktorých pozíciách v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE prevláda rodová nerovnosť a vysvetliť príčiny rodovej nerovnosti na týchto pozíciách.

V práci sú použité kvalitatívne a kvantitatívne metódy skúmania.

Z kvalitatívnych metód skúmania sú použité obsahová analýza, porovnávacia metóda a interview. Práca sa v prvej kapitole zaoberá obsahovou analýzou jednotlivých právnych dokumentov OSN a OBSE. Hľadá jednotlivé právne úpravy OSN, ktoré sa zaoberajú problematikou rodovej rovnosti a nediskriminácie na základe pohlavia. Následne porovnáva, ktoré právne dokumenty prebrala právna úprava OBSE a implementovala ich do svojich právnych dokumentov.

Práca pri interpretácii výsledkov použila metódu interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícii. Kvôli pandémie Covid-19 sa jednotlivé interview odohrali online, prostredníctvom video rozhovorov cez platformu Skype a WhatsApp. Obsahom interview bolo vopred pripravených päť otázok súvisiacich s rodovou nerovnosť na jednotlivých pozíciách v OBSE. Jeden rozhovor trval približne jednu hodinu. Prvou otázkou interview bolo: Keď sa pozrieme na údaje o rozdelení zamestnancov OBSE podľa jednotlivých kategórií (pomocný personál, odborný personál a manažment), môžeme povedať, že na riadiacej pozícii je zamestnaných podstatne viac mužov ako žien. Aký je dôvod? Prečo je na riadiacej pozícii zamestnaných viac mužov než žien? Druhá položená otázka znela: Z dostupných údajov vidíme, že celkovo došlo k poklesu počtu zamestnancov. Aký je dôvod tohto poklesu? Tretia položená otázka bola: Keď sa pozrieme na údaje o rozdelení zamestnancov OBSE na sekretariáte a inštitúciách OBSE (ODIHR, HCNM, RFoM), dá sa povedať, že je vyššie percento zamestnaných žien na pozícii G1 až G7 ako zamestnaných mužov. Na druhej strane, na vyšších pozíciách P1 až P5, D1, D2 je vyššie percento zamestnaných mužov než žien. Aký je dôvod? Prečo je zamestnaných viac žien na pozíciách G1 až G7 a viac mužov na pozíciách P1 až P5, D1, D2? Štvrtá položená otázka znela: Čo sa týka pozície „vedúci inštitúcie“, z dostupných údajov môžeme vidieť, že na tejto pozícii sú zvyčajne zamestnaní muži. Aký je dôvod? Prečo sú na pozícii „vedúci inštitúcie“ zvyčajne zamestnaní muži a nie ženy? Posledná, piata otázka sa týkala osobného názoru a znela nasledovne: Čo si myslíte, čo by pomohlo v rámci OBSE, aby bolo na vyšších pozíciách zamestnaných viac žien? Myslí si, že existuje možnosť dosiahnuť rodovú rovnosť?

Z kvantitatívnych metód skúmania sú použité štatistické metódy, a to zber, spracovanie, triedenie a interpretácia získaných dát. Prvým krokom bol zber štatistických dát z dostupných ročných reportov OBSE od roku 2006 do roku 2017. Pozornosť bola venovaná jednotlivým pozíciám v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE. Jednotlivé dáta sa spracovali a triedili do prehľadných tabuliek podľa jednotlivých inštitúcií a pozícií v rokoch 2006 až 2017. Následne sa analyzovali jednotlivé dáta tým, že sa sledovalo, v ktorých inštitúciách a na ktorých pozíciách prevláda rodová nerovnosť.

Záverečná práca pracovala s právnymi dokumentmi, odbornou literatúrou, odbornými článkami zahraničných autorov z oblasti rodovej rovnosti. Taktiež významným zdrojom boli dokumenty publikované organizáciou OBSE a samotná oficiálna stránka OBSE.

4 Výsledky práce

Cieľom práce bolo identifikovať, na ktorých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE je zamestnaných menej žien než mužov a na ktorých je naopak, zamestnaných viac mužov než žien. Cieľom práce bolo taktiež vysvetliť príčiny nerovnosti na daných pozíciách. Kapitola sa najprv venuje krátkemu rozdeleniu jednotlivých pozícií a taktiež požiadavkám a výberovému procesu. Ďalej vo výsledkovej časti sa práca venuje výskumu, kde boli sledované roky 2006 až 2017. Práca hodnotí, na ktorých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE bolo percentuálne zastúpenie viac žien a kde viac mužov. Podkapitola sa taktiež venuje dôvodom tohto nerovnomerného zastúpenia žien na vyšších pozíciách.

Prvým krokom k získaniu výsledkov bolo zozbieranie dostupných dát z ročných reportov OBSE, ohľadom percentuálneho a hodnotového zastúpenia žien a mužov na jednotlivých pozíciách v rámci jednotlivých inštitúcií OBSE. Z pracovných pozícií sa pozornosť venovala všeobecnej službe s označením G1 až G7, junior profesionálom so stupňami P1 a P2, stredne postaveným profesionálom so stupňami P3 a P4 a odborníkom na manažment s označením P5 a D1, D2 a hlava inštitúcie. Kľúčovým bolo správne zostaviť tabuľky a roztriediť jednotlivé dáta. Sledované časové obdobie bolo od roku 2006 do roku 2017. Dáta z rokov 2011, 2013 a 2015 neboli dostupné verejnosti. Po prehľadnom zostavení tabuliek sa analyzovali jednotlivé údaje. Pozornosť sa venovala najmä tým údajom, kde prevažovala rodová nerovnosť. Následne sa zostavili otázky pre expertky z OBSE na interview. Po oslovení expertiek a po dohode termínu interview, sa konali dva rozhovory, jeden sa konal s expertkou na juniorskej pozícii - medzinárodná konzultantka, prostredníctvom platformy Skype a druhý rozhovor sa konal s expertkou na seniorskej pozícii - stála zástupkyňa Európskej únie pri OBSE, prostredníctvom platformy WhatsApp. Jednotlivé rozhovory trvali približne jednu hodinu a používaným jazykom bol anglický jazyk. Získané poznatky z interview vysvetľovali zistenú nerovnosť na daných pozíciách v inštitúciách OBSE.

4.1 Pracovné pozície a ich požiadavky

OBSE ponúka niekoľko pozícií na dobu určitú, ktorých podmienky o prijatie do zamestnania sú podobné podmienkam systému OSN. OBSE rozlišuje štyri kategórie pracovných miest. V jednotlivých kategóriách sú rôzne požiadavky na prijatie do zamestnania, napríklad ukončené vysokoškolské vzdelanie, počet rokov nadobudnutých

pracovných skúseností, jazykové znalosti, oprávnenosť viesť motorové vozidlo. Niekoľko vybraných uchádzačov je po splnení základných požiadaviek pozvaní na osobný rozhovor. Niektoré pracovné pozície okrem osobného rozhovoru požadujú aj vyplnenie testu súvisiaceho s danou pracovnou pozíciou.

OBSE ponúka pracovné zmluvy na dobu určitú na sekretariáte, inštitúciách a v obmedzenom rozsahu, najmä v administratívnej oblasti na misiách OBSE. Podmienky zamestnania sú podobné podmienkam spoločného systému OSN. Jednotlivé pozície sú rozdelené do štyroch kategórií: všeobecná služba s označením GS, junior profesionáli so stupňami P1 a P2, stredne postavení profesionáli so stupňami P3 a P4, odborníci na manažment so stupňami P5 a D.¹⁴⁶ V kategórii junior profesionáli si pozícia P1 nevyžaduje žiadne skúsenosti, pozícia P2 si vyžaduje dvojročné pracovné skúsenosti. V kategórii stredne postavení profesionáli si pozícia P3 vyžaduje päť rokov pracovných skúseností a pozícia P4 si vyžaduje sedem ročnú pracovnú skúsenosť. V kategórii odborníci na manažment si pozícia P5 vyžaduje desať rokov pracovných skúseností a pozícia D si vyžaduje 15 rokov pracovných skúseností.¹⁴⁷

Čo sa týka požiadaviek, uchádzači, ktorí sa hlásia na pozíciu v kategórii profesionál (P) a riaditeľ (D), musia mať ukončené vysokoškolské vzdelanie a niekoľko ročnú prax v danom odbore na národnej alebo medzinárodnej úrovni. Postgraduálna špecializácia je pri mnohých pozíciách nevyhnutná. Uchádzači, ktorí sa hlásia v kategórii všeobecná služba (GS) musia mať úspešne ukončené stredoškolské vzdelanie, musia mať absolvované doplnkové kurzy súvisiace s danou pozíciou a niekoľko rokov pracovnej praxe.¹⁴⁸

Náborová sekcia spolu s personálnym oddelením kontroluje všetky prijaté žiadosti a zostavuje krátky zoznam zo štyroch až piatich kvalifikovaných uchádzačov, ktorí budú následne pozvaní na pohovor. Výber sa uskutoční po rozhovore s porotou, ktorá je zložená z troch alebo štyroch členov rady z rôznych odborov OBSE. Pre niektoré pozície je povinný test s otázkami, ktoré sú špecifické pre danú pozíciu. O výsledku výborového konania sú uchádzači informovaní do troch týždňov.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Contracted positions. [online] <https://jobs.osce.org/employment-types/contracted-positions> [dostupné dňa 29.11.2020].

¹⁴⁷ Job Levels At International Human Rights Organizations. [online] <https://www.humanrightscareers.com/magazine/job-levels-at-international-human-rights-organizations-un-osce-iom-icrc/> [dostupné dňa 29.11.2020].

¹⁴⁸ Contracted positions. [online] <https://jobs.osce.org/employment-types/contracted-positions> [dostupné dňa 29.11.2020].

¹⁴⁹ Contracted positions. [online] <https://jobs.osce.org/employment-types/contracted-positions> [dostupné dňa 29.11.2020].

Okrem pracovných zmlúv na dobu určitú OBSE ponúka aj možnosť zamestnať sa na dočasných pozíciách. Väčšina pozícií na operáciách v poli je obsadzovaná dočasne, čo znamená, že jednotlivci sú nominovaní príslušným účastníckym štátom OBSE. Táto možnosť zamestnania je možná v nasledujúcich oblastiach: podpora a administratíva, civilná polícia, demokratizácia, ekonomické a environmentálne záležitosti, vzdelanie, voľby, hlavný personál, monitorovacie funkcie, ľudské práva, mediálne záležitosti, vojenské záležitosti, politické záležitosti a právny poriadok. Okrem konkrétnych požiadaviek na konkrétnu pozíciu, musia uchádzači spĺňať všeobecné minimálne požiadavky OBSE na členov misie. Na stredných a vyšších riadiacich pozíciách, musia uchádzači disponovať manažérskymi schopnosťami a požadovanými skúsenosťami.¹⁵⁰

K všeobecným minimálnym požiadavkám patria povinné, vysoko žiadané a žiadané kritéria. K povinným kritériám na prijatie patrí schopnosť hovoriť anglickým jazykom, overená vynikajúca fyzická kondícia, vlastníctvo platného vodičského preukazu a schopnosť viesť motorové vozidlo s manuálnou prevodovkou, schopnosť zvládať fyzické ťažkosti a ochota pracovať nadčas v prostredí s obmedzenou infraštruktúrou. K vysoko žiadaným kritériám patrí schopnosť ovládať aplikácia systému Windows, vrátane spracovania textu a emailov, schopnosť a ochota pracovať v tíme, ktorého členovia sú z rozdielneho kultúrneho a náboženského pôvodu, rôzneho pohlavia, rôznych politických názorov, je dôležité si zachovať objektivitu a nestrannosť, ďalej sa vyžaduje kultúrna citlivosť a úsudok, flexibilita a schopnosť pracovať pod tlakom s obmedzenými časovými rámcami. K žiadaným kritériám patria predchádzajúce medzinárodné pracovné skúsenosti alebo skúsenosti z misií v poli, znalosť iných cudzích jazykov, skúsenosti s riadením a dohľadom, skúsenosti s rokovaním a sprostredkovaním.¹⁵¹

OBSE rozlišuje štyri kategórie pracovných pozícií, a to všeobecnú službu, junior profesionáli, stredne postavení profesionáli a odborníci na manažment. Každá pozícia sa líši svojimi požiadavkami o prijatie do zamestnania. Rozlišujú sa všeobecné minimálne požiadavky, povinné kritéria a vysoko žiadané kritéria na prijatie do zamestnania. S aplikovaných uchádzačov sa zostaví užší zoznam uchádzačov, ktorí sú následne pozvaní na osobný rozhovor, prípadne test súvisiaci s danou pozíciou. Vhodného uchádzača vyberie porota, ktorá je zložená z troch alebo štyroch členov rady z rôznych odborov OBSE.

¹⁵⁰ Contracted positions. [online] <https://jobs.osce.org/employment-types/contracted-positions> [dostupné dňa 29.11.2020].

¹⁵¹ General minimum requirements. [online] <https://jobs.osce.org/general-minimum-requirements> [dostupné dňa 29.11.2020].

4.2 Výsledky

Cieľom práce bolo zistiť na ktorých pozíciách je v rámci inštitúcií OBSE zamestnaných percentuálne menej žien než mužov. Použité dáta boli spracované z ročných reportov OBSE od roku 2006 do roku 2017. Pozornosť sa venovala jednotlivým pozíciám, konkrétne nižším pozíciám, ako sú G1 až G7 a vyšším pozíciám, ako sú P1 až P5, D1, D2 a hlava danej inštitúcie. Inštitúcie, ktorým sa venuje výskum sú Sekretariát OBSE, vrátane Úradu v Prahe, Úrad pre demokratické inštitúcie a ľudské práva, Vysoký komisár pre národnostné menšiny a Predstavitel' OBSE pre slobodu médií.

Zo spracovaných dát o počte zamestnaných žien a mužov na jednotlivých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE, medzi rokmi 2006 a 2017 vyplýva, že na nižších pozíciách, ako sú G1 až G7, je zamestnaných výrazne viac žien než mužov. Na druhej strane na vyšších pozíciách, ako sú P1 až P5, D1, D2 a hlava danej inštitúcie, je zamestnaných viac mužov než žien.

Keď sa pozrieme na rozloženie pracovných miest na Sekretariáte OBSE a jeho inštitúciách, pozícia G1 je od roku 2006 do roku 2017 plne obsadená ženami, a to konkrétne 100% v každom roku sledovaného obdobia. (Tabuľka 1) Čo sa týka pozície G2, tak môžeme zhodnotiť, že na tejto pozícii je v priemere zamestnaných viac mužov než žien. V priemere je za sledované obdobie zamestnaných 24% žien a 76% mužov. (Tabuľka 2) Pozícia G3 je viac menej rodovo vyrovnaná, v priemere za sledované obdobie je na pozícii G3 zamestnaných 55% žien a 45% mužov. (Tabuľka 3) Pozície G4 a G5 sú na tom veľmi podobne, za sledované obdobie je na pozícii G4 v priemere zamestnaných 79% žien a 21% mužov a na pozícii G5 je zamestnaných v priemere 74% žien a 26% mužov. (Tabuľka 4 a 5) Za sledované obdobie je na pozícii G6 zamestnaných v priemere 60% žien a 40% mužov. (Tabuľka 6) Pozícia G7 je za sledované obdobie v priemere rodovo vyrovnaná, 52% zamestnaných žien a 48% zamestnaných mužov. (Tabuľka 7)

Z týchto štatistických údajov môžeme zhodnotiť, že na pozíciách G1, G4, G5 a G6 je v priemere viac zamestnaných žien než mužov. Na druhej strane na pozícii G2 je zamestnaných viac mužov než žien za sledované obdobie. Pozície G3 a G7 možno považovať za rodovo vyrovnané.

Rozloženie pracovných miest na Sekretariáte OBSE a jeho inštitúciách na vyšších pozíciách P1 až P5, D1, D2 a hlava danej inštitúcie je za dané sledované obdobie priemerne viac obsadzované mužmi než ženami. (Tabuľky 8 až 15)

Dôvodov, prečo je na nižších pozíciách viac zamestnaných žien a na vyšších pozíciách je zamestnaných viac mužov, je niekoľko. Na základe interview sme sa dozvedeli, že seniorské pozície v poli sú väčšinou vyslanými pozíciami, čo znamená, že kandidáti na tieto pozície sú nominovaní svojim účastníckym štátom a následne sú vybraní OBSE. Účastnícke štáty majú vo zvyku nominovať väčšinou mužov než ženy. Tým pádom má OBSE málo kandidátok, z ktorých si môže vybrať svoje zamestnankyne. Nízka miera nominácie žien účastníckymi štátmi je pravdepodobne odrazom mužskej dominancie v občianskej službe daného účastníckeho štátu.¹⁵²

Tento prijímací systém je taktiež veľmi náročný pre ženy s deťmi. Vysielajúci orgán účastníckeho štátu neposkytuje žiadnu kompenzáciu svojim vyslaným zamestnancom a OBSE im taktiež neposkytuje žiadnu mzdu alebo iné finančné benefity. Ako jedínú odmenu, ktorú títo zamestnanci dostanú, je príspevok na ubytovanie. Prežiť iba s týmto príspevkom pre rodinu s deťmi, žiaľ, nie je možné, keďže je potrebné zabezpečiť základné potreby nie len zamestnanca, ale aj dieťaťa, či už v podobe výdavkov na stravu, školného alebo výdavkov na zdravotnú starostlivosť. Tento príspevok je vhodnejší pre zamestnancov vojenskej a policajnej civilnej služby. Ide predovšetkým o mužov, ktorí nie sú závislí od tohto príspevku na ubytovanie ako jediného zdroja príjmu.¹⁵³

Ďalším dôvodom, prečo je na nižších pozíciách zamestnaných viac žien a na vyšších pozíciách je zamestnaných viac mužov, je náborový systém OBSE. Podľa neoficiálnych dôkazov, súčasný náborový systém znevýhodňuje kandidátky ženského pohlavia. Súčasťou náborového systému OBSE je rozhovor založený na kompetenciách, kde sú kandidáti požiadaní, aby uviedli niekoľko príkladom zo svojej profesnej minulosti, aby si náborári z týchto skúseností mohli urobiť obraz o budúcom správaní daného kandidáta alebo kandidátky. Náborári sa prikláňajú viac ku kandidátom, ktorí sú extroverti a vedia „sa predat“ než ku kandidátom, ktorí sú introverti, sú zdržanliví a skromní. Jedna štúdia o rodových rozdieloch sa ukázala, že ženám je menej prirodzené seba presadzovanie než u mužov. Ženy majú sklon podhodnocovať svoje úspechy. Užší výber kandidátov si musí prejsť písaným testom, ale náborári majú tendenciu dávať väčšiu váhu vystúpeniu pri rozhovore daného kandidáta či kandidátky než výsledkom písaného testu. Ženám je často vytýkané ich sebavedomie. Na jednej strane je ženám vytýkané, že sú príliš málo sebavedomé, lenže na druhej strane sa od nich očakáva, že budú dodržiavať akési predpisy

¹⁵² Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.

¹⁵³ Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.

a keď má žena väčšie sebavedomie a dokáže sa obhájiť, je hneď označovaná za príliš ctižiadostivú.¹⁵⁴

Oddelenie ľudských zdrojov už začalo podnikať niekoľko krokov, aby sa tieto predsudky a zaujatosť voči ženám eliminovali. Príkladom je zavedenie povinných školení venovaných zaujatosti voči ženám.¹⁵⁵

Ďalším dôvodom, prečo je na vyšších pozíciách zamestnaných viac mužov a na nižších pozíciách je zamestnaných viac žien, je historické rozdelenie niektorých vyšších pozícií v OBSE medzi mužov a ženy. Napríklad pred rokom 2020, pozícia riaditeľa centra na predchádzanie konfliktu bola vždy obsadená mužom, zatiaľ čo pozícia osobitného zástupcu a koordinátora pre boj proti obchodovaniu s ľuďmi, bola vždy obsadená ženou. Toto sa však zmenilo v roku 2020, keď generálny tajomník sa rozhodol nominovať prvú ženu na pozíciu riaditeľa centra na predchádzanie konfliktu a prvého muža na pozíciu osobitného zástupcu a koordinátora pre boj proti obchodovaniu s ľuďmi. Historickým stereotypom je, že ženy na seniorských pozíciách sú vnímané tak, že sú lepšie v úlohách orientovaných na efektívnosť a organizáciu, napr. právne služby, ľudské zdroje, financie, zatiaľ čo muži sú stereotypne považovaní, že sú lepší v stratégii a vytváraní politiky. V rámci OBSE vládne istá rodová hierarchia, kde muži sú zvyčajne vedúcimi a ženy sú asistentky a reportérky.¹⁵⁶

Výsledkom výskumu bolo zistenie, že medzi rokmi 2006 a 2017 bolo na nižších pozíciách zamestnaných percentuálne viac žien než mužov. Na vyšších pozíciách bolo zamestnaných percentuálne viac mužov než žien. Možných dôvodov takéhoto nepomeru je niekoľko. Mnohých kandidátov na seniorské pozície nominuje konkrétny účastnícky štát. Účastnícky štát väčšinou nominuje muža než ženu, čo je odrazom mužskej dominancie v občianskej službe daného účastníckeho štátu. Ďalšou prekážkou môžu byť ženy s deťmi. Po finančnej stránke je to náročné, keďže OBSE poskytuje iba príspevok na ubytovanie. Ďalším dôvodom je samotný náborový systém OBSE, ktorý často znevýhodňuje kandidátky ženského pohlavia. Uprednostňovaní sú extroverti. Keď je žena sebavedomá a vie sa presadiť, je to považované za akési porušenie jej rodovej role, ktoré vyplýva zo stereotypu ako by sa žena mala správať. OBSE si je vedomé danej situácie a začalo podnikať náležité kroky v podobe povinných školení, ktoré sú venované zaujatosti voči ženám.

¹⁵⁴ Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.

¹⁵⁵ Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.

¹⁵⁶ Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.

Pozícia Svätej stolice

Svätá stolica zohráva v oblasti rodovej rovnosti významnú úlohu. Svätá stolica podporuje záväzky prijaté OBSE v oblasti rodovej rovnosti, najmä Akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004.

Stretnutie implementácie ľudskej dimenzie sa konalo 28. septembra 2016 a týkalo sa tolerancie a nediskriminácie, zabezpečenia rovnakých príležitostí pre ženy a mužov vo všetkých oblastiach života, implementácie Akčného plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti. Pápež František vo svojej posynodálnej apoštolskej exhortácii „O láske v rodine“ poznamenal významný pokrok v uznávaní ľudských práv žien a ich účasti vo verejnom živote. Avšak podotkol, že pokrok v tejto oblasti je stále potrebný a poukázal najmä na neúctivé a zlé zaobchádzanie, ktorému sú ženy často vystavené, napríklad ako je domáce násilie, rôzne formy otroctva, nerovnaký prístup k dôstojnej práci a úlohám rozhodovania.¹⁵⁷

Pápež František podotkol, že história je zaťažená excesmi patriarchálnych kultúr, ktoré ženy považujú za menejcenné. Svätá stolica uznáva veľmi významnú úlohu žien v kontexte konfliktov, predovšetkým ako sprostredkovateľky a dôležité prispievateľky k ich predchádzaniu a riešeniu. Delegácia Svätej stolice je presvedčená, že existuje dostatočný priestor na väčšie zapojenie žien, najmä s ohľadom na predchádzanie vojnám, na zmierenie, rehabilitáciu a rekonštrukciu spoločností v povojnových situáciách a na predchádzanie ozbrojených konfliktov.¹⁵⁸

Hľadanie autentickej a skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami stále predstavuje záležitosť konkrétnych, praktických a každodenných záležitostí. Svätý Ján Pavol II. napísal vo svojom liste pre ženy v roku 1995, že existuje naliehavá potreba dosiahnuť skutočnú rovnosť v každej oblasti, či už ide o rovnakú mzdu za rovnakú prácu, ochranu pracujúcich matiek, spravodlivosť v kariérnom postupe, rovnosť manželov v oblasti rodinných práv a uznanie všetkého, čo je súčasťou práv a povinností občanov v demokratickom štáte.¹⁵⁹

Svätá stolica plne podporuje politickú, ekonomickú, sociálnu a kultúrnu účasť žien spolu s mužmi na rovnakej úrovni v súlade s dohodnutými záväzkami OBSE, najmä s Akčným plánom OBSE na podporu rodovej rovnosti, ku ktorej pripojila svoj konsenzus, pretože predstavuje sprievodcu ako môže organizácia napredovať v úplnej a skutočnej

¹⁵⁷ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

¹⁵⁸ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

¹⁵⁹ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

rovnosti medzi mužmi a ženami ako základnom aspekte spravodlivej a demokratickej spoločnosti založenej na právnom poriadku.¹⁶⁰

Svätá stolica by privítala úvahy o tom, čo OBSE ako regionálna bezpečnostná organizácia potrebuje v súčasnosti: viac záväzkov v oblasti rovnosti mužov a žien alebo obnovené a intenzívnejšie zameranie na implementovanie už existujúcich záväzkov, ako je akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 ako aj rozhodnutie o prevencii násilia páchaného na ženách z roku 2014. Takáto úvaha bola vyjadrená počas predsedníctva o násilí páchanom na ženách, ktoré sa konalo v Hofburgu 22. júla 2016. Prebiehali rokovania o dodatku k akčnému plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004. Malo by sa prehodnotiť, či dodatok k akčnému plánu na podporu rodovej rovnosti z roku 2004, ktorý bol implementovaný v plnom rozsahu, nebude vzbudzovať dojem, že akčný plán na podporu rodovej rovnosti z roku 2004, jednoducho nie je pravdivý.¹⁶¹

O zjavnom nedostatku implementácie akčného plánu na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 Svätá stolica opakovane upozorňovala. Prejavuje sa nedostatočný skutočný záujem pomáhať ženám v regióne OBSE, pri presadzovaní politickej, hospodárskej a kultúrnej účasti žien na rovnakej úrovni ako mužov, ako aj existuje nedostatočný záujem riešenia problému otázky diskriminácie na základe pohlavia.¹⁶²

Vzhľadom na aktuálnu situáciu, Svätá stolica opakuje tieto nasledujúce body. Prvým bodom je, že Svätá stolica jednoducho nemôže podporovať prístupy, ktoré na jednej strane tvrdia že hľadajú rovnosť, nediskrimináciu, eliminovanie rozdielov na základe pohlavia a na druhej strane zlyhávajú v rešpektovaní prirodzenej dôstojnosti a integrity človeka. Ideológie, ktoré sa snažia vymazať rozdiely medzi mužom a ženou dospievajú k takzvanému spoločnému menovateľovi, ktorý vlastne nemá pohlavie. V konečnom dôsledku sa tak znižuje hodnota ženy, ako aj muža. Takýto prístup si nesprávne vysvetľuje pojem ľudské práva, ktorý vylučuje osobitosť muža a ženy, ich rovnosť a komplementárnosť.¹⁶³

Druhým bodom Svätej stolice je, že nemôže prijať popretie nemenných rozdielov medzi mužom a ženou ako Božím stvorením. Takáto identita nepodlieha kultúrnym zmenám alebo interpretáciám a nemôže byť spoločensky konštruovaná. Je to naopak, dané prírodou.

¹⁶⁰ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

¹⁶¹ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

¹⁶² The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

¹⁶³ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

Interpretácie založené na názoroch, ktoré tvrdia, že sexuálnu identitu možno prijať ako neurčitú, Svätá stolica nemôže akceptovať. Zahrnutie pojmov „sexuálna orientácia“ a „rodová identita“ do práce na presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami Svätá stolica vníma ako kontraproduktívne.¹⁶⁴

Ďalšie stretnutie implementácie ľudskej dimenzie sa konalo 20. septembra 2019 vo Varšave a týkalo sa tolerancie a nediskriminácie, rovnakých príležitostí pre ženy a mužov, implementácie Akčného plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti, násilia páchaného na ženách. Svätá stolica na tomto stretnutí navrhla niekoľko odporúčaní. Svätá stolica poznamenala, že účastnícke štáty OBSE by sa mali viac zamerať na to, ako práca organizácie súvisí s rovnosťou žien a mužov a ako podporuje mier a bezpečnosť v rámci a medzi 57 účastníckymi štátmi. Ďalej by účastnícke štáty OBSE podľa Svätej stolice mali zabezpečiť, aby práca organizácie súvisiaca s rovnosťou medzi ženami a mužmi zabraňovala zdvojeniu práce ostatných medzinárodných organizácií a že táto práca je vhodná pre špecifickosť svojho mandátu. Ďalším odporúčaním Svätej stolice je, aby účastnícke štáty OBSE vyvíjali úsilie v rámci organizácie na využitie primeraného a jasného jazyka, pokiaľ ide o rodovú rovnosť, ktorý je v súlade so spoločným, bežným a všeobecne akceptovaným chápaním výrazu. Posledným odporúčaním Svätej stolice zo stretnutia vo Varšave bolo, že Úrad pre demokratické inštitúcie a ľudské práva vo svojej ďalšej publikácii o násilí na ženách alebo diskriminácii žien, by mal venovať osobitnú pozornosť škodlivým dopadom, ktoré dnes hypersexualizuje kultúra na ženy, najmä mladé ženy a dievčatá.¹⁶⁵

Stanovisko Svätej stolice je, že nie je potrebný žiadny dodatok k akčnému plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti, ale je dôležité intenzívnejšie zameranie a implementovanie už existujúcich záväzkov.

¹⁶⁴ The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

¹⁶⁵ Statement of the Holy see, 2019 Human Dimension Implementation Meeting, Varšava [online] https://www.osce.org/files/f/documents/1/d/431534_1.pdf [dostupné dňa 10.12.2020].

5 Súčasná situácia v oblasti rodovej rovnosti v OBSE

Aj napriek súčasnej pandemickej situácii Covid-19 sa konala online tretie konferencia rodovej rovnosti v októbri 2020. Hlavným bodom konferencie bolo meranie implementácie akčného plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004. Stratégia rodovej parity pre roky 2019 až 2026 predstavuje stratégiu, ktorej cieľom je do roku 2026 dosiahnuť paritu vo všetkých kategóriách zamestnancov. Stratégia postupne zavádza dôkladnejšie výberové procesy zamerané na rodovú rovnosť. OBSE sa neustále snaží prilákať vyšší počet ženských kandidátok na jednotlivé pozície, kde ženy nie sú dostatočne zastúpené.

V roku 2019 sa konala štúdia, ktorá skúmala príčiny poklesu zastúpenia žien na vyšších manažérskych pozíciách. Hlavným dôvodom sa ukázala byť zaujatosť. OBSE na základe tohto zistenia zaviedla školenia ohľadom zaujatosti.

Medzi odporúčania v oblasti dosahovania rodovej rovnosti v OBSE patrí zvýšenie rodovej parity medzi zamestnancami, školenia zamerané na zvýšenie povedomia ohľadom rodovej rovnosti, zabezpečiť, aby pracovné podmienky podporovali rovnosť všetkých zamestnancov, zvýšiť úroveň uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v politikách, programov a projektoch. Ďalšími odporúčaniami pri presadzovaní rodovej rovnosti je posilnenie vedenia a zodpovednosti, zvyšovanie kapacity pre uplatňovanie rodového hľadiska, zlepšiť monitorovanie a hodnotenie implementácie rodového akčného plánu, celkové zlepšenie rodovej analýzy a posilňovanie inštitucionálnych politík a postupov vo výkonných štruktúrach s cieľom dosiahnuť rodovú rovnosť.

Od 1. januára 2021 predsedníctvo OBSE prebralo Švédsko. V rámci niekoľkých priorít predsedníctva, Švédsko identifikovalo podporu rodovej rovnosti za kľúčovú prioritu. Švédsko sa zameria na implementovanie agendy žien, mieru a bezpečnosti, bude venovať osobitnú pozornosť právam žien vo vnútri organizácie a zameria sa na posilnenie postavenia žien v ekonomike. Švédsko bude vychádzať pri dosahovaní svojich priorít z rozhodnutia prijatého vo Vilniuse v roku 2011, ktoré hovorí o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti.

5.1 Súčasná situácia v oblasti rodovej rovnosti a odporúčania pri presadzovaní rodovej rovnosti v OBSE

OBSE sa neustále snaží o dosiahnutie rodovej rovnosti v rámci organizácie. Stratégia rodovej parity pre roky 2019 až 2026 určila ciele na dosiahnutie rodovej rovnosti. Oddelenie ľudských zdrojov zvýšilo svoju aktivitu a snaží sa prilákať vyšší počet žien na stredné a vyššie pozície. V roku 2019 sa konala štúdia, ktorá skúmala príčiny poklesu na pozíciách P3 a P4. Dôvodom tohto poklesu bola predovšetkým zaujatosť. OBSE zavádza mnoho prvkov, aby sa rodová nerovnosť v rámci organizácie znižovala. OBSE identifikovala niekoľko odporúčaní, aby sa v budúcnosti dosiahla rodová rovnosť.

Tretiu konferenciu rodovej rovnosti zorganizovalo albánske predsedníctvo OBSE, Úrad OBSE pre demokratické inštitúcie a ľudské práva a Sekretariát OBSE. Tretia konferencia rodovej rovnosti sa konala vzhľadom na aktuálnu situáciu pandémie COVID-19, online, 27. až 28. októbra 2020. Hlavným zameraním konferencie bolo meranie implementácie Akčného plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004.¹⁶⁶

Akčný plán na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 stanovil rodovú rovnosť ako inštitucionálny cieľ a určil uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti ako hlavnú stratégiu na dosiahnutie tohto cieľa. Zdôraznili sa tri kľúčové úspechy výkonných štruktúr OBSE, a to zlepšenie rovnováhy medzi ženami a mužmi, viac výskumu a väčšia dostupnosť údajov, a silnejšie vnútorné kapacity na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti.¹⁶⁷

Pokiaľ ide o personálne obsadenie, oddelenie ľudských zdrojov sa považuje za hybnú silu stratégie rodovej parity pre roky 2019 až 2026.¹⁶⁸ Cieľom stratégie je zabezpečiť, aby OBSE do roku 2026 dosiahla paritu vo všetkých kategóriách zamestnancov.¹⁶⁹ Stratégia stanovuje jasné ciele pokrývajúce celú organizáciu a zameriava sa na podporu inkluzívneho pracovného prostredia a pracovnej kultúry s cieľom posilniť riadenie talentov a zvýšiť vedenie a zodpovednosť pri vzájomnom presadzovaní pracovných tokov. Stratégia zavádza dôkladnejšie výberové procesy, ktoré zohľadňujú rodovú rovnosť a poskytuje systematické monitorovanie s cieľom zaistiť zodpovednosť za prijímanie manažérov. Počiatočné

¹⁶⁶ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁶⁷ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁶⁸ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁶⁹ Special Progress Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2017-2019). Towards Gender Equality in the OSCE. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/457870.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

výsledky boli pozitívne, ale počet žien na vyšších riadiacich pozíciách, ako sú pozície P5 a vyššie, zostáva nízky.¹⁷⁰ Opatrenia a spravodlivejšie výberové procesy viedli k nárastu počtu žien zaradených do užšieho výberu pre profesionálne a riaditeľské pozície zo 48% v roku 2017 na 52% v roku 2019.¹⁷¹

Oddelenie ľudských zdrojov zvýšilo svoju aktivitu s cieľom prilákať vyšší počet kandidátov zo skupín, ktoré sú nedostatočne zastúpené. Od ich zavedenia v roku 2018 sa dosiahlo zvýšenie o viac ako 3500 potenciálnych kandidátov v rámci účastníckych štátov s priemerom žien 55%. Oznámenia o voľných pracovných miestach pre zmluvných pracovníkov sa systematickejšie prehodnocujú pre rodovo citlivý jazyk a zahŕňajú iba profesionálne špecifikované skutočne požadované kritéria pre danú pracovnú pozíciu, aby sa získala rozmanitejšia skupina kandidátov. Oddelenie ľudských zdrojov zaviedlo postup, pri ktorom každé oznámenie o voľnom pracovnom mieste, ktorého výsledkom nie je najmenej 20% žiadostí žien alebo mužov sa automaticky predlžuje. OBSE sa snaží prilákať kvalifikované ženy pre stredné a vyššie pozície. Oddelenie ľudských zdrojov preto zaviedlo mentoringový program pre ženy. Tento program podporuje ženy v príprave na vyššie seniorské pozície tým, že im pomáha spravovať ich kariéry a povzbudzuje ich v ich osobnom rozvoji. Od pilotného projektu v roku 2016 sa tohto programu zúčastnilo 145 žien.¹⁷²

Od roku 2017 oddelenie ľudských zdrojov obnovilo svoje úsilie, aby sa výberové procesy zamestnancov stali viac rodovo spravodlivými. Patria medzi nich rodovo vyvážené náborové panely, ako aj opatrenia na zlepšenie zodpovednosti tým, že sa vyžaduje písomné odôvodnenie, keď sa pri prijímaní vyžaduje odporúčanie manažérov vo fázach užšieho výberu.¹⁷³

Súčasťou stratégie rodovej parity pre roky 2019 až 2026 a spojenie výrazného poklesu zastúpenia žien na úrovniach P3 až P4, oddelenie ľudských zdrojov v roku 2019 pripravilo štúdiu, aby sa preskúmali základné dôvody tohto poklesu. Ako jednu z najvýznamnejších prekážok kariérneho postupu štúdia identifikovala zaujatosť. Na základe tohto zistenia boli rozšírené školenia ohľadom zaujatosti, vrátane kampane na

¹⁷⁰ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁷¹ Special Progress Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2017-2019). Towards Gender Equality in the OSCE. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/457870.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁷² Special Progress Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2017-2019). Towards Gender Equality in the OSCE. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/457870.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁷³ Special Progress Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2017-2019). Towards Gender Equality in the OSCE. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/457870.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

Sekretariáte OBSE v roku 2020. Proces prijímania zamestnancov do vyšších riadiacich funkcií na Sekretariáte OBSE bol posilnený zavedením psychometrických hodnotení kandidátov do užšieho výberu externým poskytovateľom služieb. Na základe štúdie P3/P4 musia členovia panelov prijímajúcich pohovorov na Sekretariáte OBSE absolvovať školenie týkajúce sa zručností pohovoru. Od júla 2019 bolo uzavretých 35 medzinárodných zmluvných úradníkov, z ktorých tvorili 51% žien a 49% mužov. V kategórii vrcholového manažmentu sa uskutočnilo 11 vymenovaní, z toho 65% boli ženy a 35% muži. Percento žien vo vrcholovom manažmente na konci roku 2019 bol iba na 29%. Na konci prvého štvrťroku 2020 došlo k zvýšeniu na 36%. Počet žien nominovaných účastníckymi štátmi na pridelené pozície sa zvýšil z 24% v roku 2018 na 31% v roku 2019.¹⁷⁴

OBSE vykonala hodnotenie približne 1500 zamestnancov s cieľom získať základné údaje o ich znalostiach a schopnostiach začleniť rodovú otázku do ich každodennej práce, politík, programov, projektov, činností s externými stranami, interných procesov ako sú komunikácia, ľudské zdroje a výkonné riadenie. Posúdenie preukázalo, že je potrebné osobitné školenie na budovanie povedomia, vedomostí a zručností zamestnancov v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti, ako aj na riešenie podvedomia a rodových stereotypov.¹⁷⁵

OBSE zároveň dosiahla pokrok v schopnosti merať uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v práci organizácie. Príkladom je rodová parita na paneloch na konferenciách a podujatiach, ktorá slúži ako jeden z indikátorov schopnosti merať uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti. Hodnotenie v roku 2018 určilo, že ženy predstavovali na konferenciách a podujatiach OBSE iba jednu tretinu všetkých prednášajúcich. Celkovo bolo 36 panelov určených iba pre mužov a 9 panelov určených pre ženy. Podujatia v ľudskej dimenzii mali v roku 2019 najvyšší počet prednášajúcich žien a to 50,7%, zatiaľ čo v politicko-vojenskej dimenzii tvorili ženy iba 29%. V ekonomickej a environmentálnej dimenzii tvorili prednášajúce ženy 34%.¹⁷⁶

Medzi odporúčania pre výkonné štruktúry OBSE patrí zvýšenie rodovej parity medzi zamestnancami; transformovanie organizačnej kultúry, ktorá podporuje rodovú rovnosť, školenia zamerané na zvýšenie povedomia a vodcovské akcie; zabezpečenie, aby pracovné

¹⁷⁴ Special Progress Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2017-2019). Towards Gender Equality in the OSCE. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/457870.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁷⁵ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁷⁶ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

podmienky vo všetkých výkonných štruktúrach podporovali rovnosť všetkých zamestnancov; zvýšenie zodpovednosti manažérov za podporu rodovej rovnosti; zvýšenie úrovne uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v politikách, programoch a projektoch naprieč výkonnými štruktúrami.¹⁷⁷

Aj keď OBSE dosiahla v oblasti rodovej rovnosti niekoľko úspechov, stále čelí mnohým výzvam pri presadzovaní rodovej rovnosti.¹⁷⁸

Jedným z odporúčaní pri presadzovaní rodovej rovnosti je posilnenie vedenia a zodpovednosti. Pokiaľ ide o uplatňovanie rodového hľadiska, je potrebné silnejšie vedenie. Manažéri OBSE by mali zodpovedne pristupovať k rodovým cieľom a tým by mali vytvoriť medzi jednotlivými zamestnancami OBSE silný zmysel zodpovednosti a vedenia. Novo zavedené ciele v oblasti rodovej rovnosti by mali byť pravidelne sledované a ich dopad by sa mal pravidelne merať.¹⁷⁹

Ďalším dôležitým odporúčaním je zvyšovanie kapacity pre uplatňovanie rodového hľadiska. Je skutočne potrebné systematickejšie a na mieru šité školenie pre zamestnancov OBSE, ktoré sa týka uplatňovania rodového hľadiska. Takéto školenia sú obzvlášť dôležité pre zamestnancov pracujúcich v prvej a druhej dimenzii. V roku 2019 sa mal výkonný program na rodový tréning rozšíriť pre všetky operácie v poli. Je nevyhnutné systematicky a interne budovať kapacity na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a takisto je potrebné zvýšiť kapacity na uskutočňovanie takéhoto školenia.¹⁸⁰

Zlepšenie monitorovania a hodnotenia implementácie rodového akčného plánu je ďalším odporúčaním OBSE. Je potrebné zlepšiť spôsob činností, projektov a programov OBSE v oblasti rodovej rovnosti. Väčší dôraz by sa mal klásť na to, ako rodová rovnosť ovplyvňuje predchádzanie konfliktov. Mali by sa zaviesť a následne propagovať praktické nástroje a postupy riadenia, ktoré budú zamerané na výsledky.¹⁸¹

¹⁷⁷ OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

¹⁷⁸ Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

¹⁷⁹ Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

¹⁸⁰ Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

¹⁸¹ Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

Nasledujúcim odporúčaním je plošné zlepšenie rodovej analýzy. Na dosiahnutie komplexnej bezpečnosti je potrebná rodová analýza vo všetkých aspektoch a dimenziách OBSE. Ťažiskom by malo byť vytvorenie jednotnejšieho prístupu na vytvorenie väzby medzi rodovou rovnosťou a komplexnou bezpečnosťou. Je nevyhnutné vykonať hodnotenia a poučiť sa zo systematickejšej integrácie rodových otázok vzťahujúcich sa na analýzu konfliktov.¹⁸²

Predposledným odporúčaním je posilňovanie inštitucionálnych politík a postupov vo výkonných štruktúrach s cieľom dosiahnuť rodovú rovnosť. Je nevyhnutné vynaložiť väčšie úsilie na zabezpečenie väčšej rodovej rovnosti vo vrcholovom manažmente (P5+/S4+), ako aj na pridelených pozíciách.¹⁸³

Posledným odporúčaním je transformácia organizačnej kultúry na boj proti sexuálnemu obťažovaniu. Aby sa OBSE stala skutočne rodovo citlivou organizáciou, je nevyhnutná transformácia organizačnej kultúry. Vedenie OBSE musí prijať prístup nulovej tolerancie k sexuálnemu obťažovaniu a sexuálnemu vykorisťovaniu a zneužívaniu. Vedenie OBSE by malo zaviesť účinné inštitucionálne mechanizmy. OBSE musí vypracovať účinné politiky a mechanizmy nápravy na zabránenie sexuálnemu obťažovaniu a sexuálnemu vykorisťovaniu a zneužívaniu, vrátane prístupu zameraného na obeť a OBSE musí zvyšovať informovanosť medzi zamestnancami OBSE.¹⁸⁴

OBSE intenzívne pracuje na podpore rodovej rovnosti aj v súčasnosti, napriek pandemickej situácii. V októbri 2020 sa online konala tretia konferencia rodovej rovnosti, ktorej hlavným cieľom bolo meranie implementácie akčného plánu OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004. Cieľom stratégie rodovej parity pre roky 2019 až 2026 je dosiahnutie rodovej parity vo všetkých kategóriách zamestnancov. Stratégia zaviedla dôkladnejšie výberové procesy a monitorovanie cieľov. Na prilákanie vyššieho počtu žien na stredné a vyššie pozície, OBSE zaviedla mentoringový program pre ženy. Keďže jedným z dôvodov nízkeho počtu žien na stredných a vyšších pozíciách bola identifikovaná zaujatosť, v rámci OBSE sa rozšírili školenia ohľadom zaujatosti. OBSE identifikovala niekoľko odporúčaní v oblasti rodovej rovnosti, a to posilnenie vedenia a zodpovednosti,

¹⁸² Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

¹⁸³ Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

¹⁸⁴ Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].

zvyšovanie kapacity pre uplatňovanie rodového hľadiska, zlepšenie monitorovania a hodnotenia implementácie rodového akčného plánu, plošné zlepšenie rodovej analýzy, posilňovanie inštitucionálnych politík a postupov vo výkonných štruktúrach a transformácia organizačnej kultúry na boj proti sexuálnemu obťažovaniu.

5.2 Predsedníctvo Švédska v OBSE v kontexte rodovej výzvy OBSE

Švédsko je od 1. januára 2021 predsedníckou krajinou OBSE. Medzi prioritami predsedníctva, Švédsko určilo podporu rodovej rovnosti za kľúčovú prioritu. Švédsko sa zameria predovšetkým na postavenie žien v ekonomike a na ich zmysluplnú účasť, pričom bude vychádzať z rozhodnutia prijatého vo Vilniuse v roku 2011.

Základnou ústavnou normou a politickým cieľom Švédska je rovnosť medzi ženami a mužmi. Už na začiatku 70. rokov sa otázka rodovej rovnosti stala samostatnou politickou oblasťou. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je kľúčovou stratégiou švédskej politiky rodovej rovnosti od roku 1994. Konečným cieľom politiky rodovej rovnosti vo Švédsku je, aby ženy a muži mali rovnaké príležitosti, práva a povinnosti vo všetkých oblastiach života.¹⁸⁵

Všeobecným cieľom politiky rodovej rovnosti Švédska je, aby ženy a muži mali rovnakú príležitosť formovať spoločnosť a svoj vlastný život. Existuje šesť čiastkových cieľov a to 1) rovnaké rodové rozdelenie moci a vplyvu, ženy a muži majú disponovať rovnakými právami a príležitosťami byť aktívnymi občanmi a formovať podmienky pre rozhodovanie; 2) ekonomická rodová rovnosť, ženy a muži musia mať rovnaké príležitosti a podmienky čo sa týka platenej práce; 3) rodová rovnosť pri poskytovaní vzdelania, ženy, muži, dievčatá a chlapci musia mať rovnaké príležitosti a podmienky čo sa týka vzdelania, možnosti štúdia a osobného rozvoja; 4) rovnoprávne zastúpenie mužov a žien v neplatených domácich prácach a v poskytovaní starostlivosti. Ženy a muži musia mať rovnakú zodpovednosť za domáce práce a musia mať možnosť dostávať a poskytovať starostlivosť za rovnakých podmienok; 5) rovnosť pohlaví pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ženy a muži musia mať rovnaké podmienky pre dobré zdravie a musí im byť poskytnutá zdravotná starostlivosť za rovnakých podmienok; 6) násilie mužov voči ženám sa musí zastaviť, ženy aj muži musia mať rovnaké právo a prístup k fyzickej integrite.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Sweden's gender equality policy. 2018. [online] <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-gender-equality/swedens-gender-equality-policy> [dostupné dňa 21.2.2021].

¹⁸⁶ Sweden's gender equality policy. 2018. [online] <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-gender-equality/swedens-gender-equality-policy> [dostupné dňa 21.2.2021].

Na základe rozhodnutia OBSE číslo 1/19¹⁸⁷ od 1. januára 2021 predsedníctvo OBSE prevzalo Švédsko. Ann Lindeová, švédska ministerka zahraničných vecí a nová predsedníčka OBSE povedala, že prioritou švédskeho predsedníctva bude zdôraznenie základných úloh OBSE, obrana európskeho bezpečnostného poriadku, presadzovanie koncepcie komplexnej bezpečnosti OBSE, prispievanie k riešeniu konfliktov v regióne OBSE, podpora demokracie a rodovej rovnosti. Rodová rovnosť bude počas švédskeho predsedníctva kľúčovou prioritou.¹⁸⁸

Ann Lindeová predstavila 14. januára podrobne priority švédskeho predsedníctva OBSE. Jednou z kľúčových priorít je podpora rodovej rovnosti. Švédsko počas svojho predsedníctva bude uprednostňovať implementovanie agendy žien, mieru a bezpečnosti a bude venovať osobitnú pozornosť právam žien vo vnútri organizácie. Spoločnosti, ktoré sú založené na rodovej rovnosti, kde všetci využívajú plne svoje ľudské práva, sú bezpečnejšie a majú lepšie vyhliadky na udržateľný, odolný a prosperujúci rozvoj. Ženy sú neprimerane vystavené ekonomickým zraniteľnostiam a bezpečnosti, ktorá vyplýva z rovnakej účasti na hospodárskom živote. Na dosiahnutie úplnej efektívnej politickej účasti žien na predchádzaní a riešení konfliktov je potrebné ekonomické posilnenie. Švédsko sa počas predsedníctva zameria na posilnenie postavenia žien v ekonomike a ich zmysluplnú účasť, pričom bude vychádzať z rozhodnutia prijatého vo Vilniuse v roku 2011.¹⁸⁹

Ôsme stretnutie ministerskej rady sa konalo 6. a 7. decembra 2011 v hlavnom meste Litvy, vo Vilniuse. Na tomto stretnutí sa prijalo rozhodnutie číslo 10/11 o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti. Toto rozhodnutie uznáva, že účasť žien v hospodárskej oblasti prispieva k hospodárskemu oživeniu, udržateľnému rastu a vytvára súdržnosť spoločenských. Rozhodnutie vníma pretrvávajúce nerovnosti, ktorým čelia ženy v regióne OBSE na trhu práce, vrátane segregácie pracovných miest, rozdielnom prístupe k sociálnej ochrane, ako aj kvalitné zamestnanie na plný úväzok. Pomalý pokrok sa uskutočnil v snahe o prekonanie rozdielov odmeňovania za rovnakú prácu. Nerovnosť v odmeňovaní žien vedie k zníženiu celkového zárobku a dôchodku a zvyšuje sa chudoba žien. Ďalší problém, ktorý rozhodnutie vidí, je pretrvávajúce nedostatočné zastúpenie žien v ekonomike a v rozhodovacích procesoch vo verejnom sektore. Rozhodnutie uznáva

¹⁸⁷ Decision No. 1/19 OSCE Chairmanship in the years 2021 and 2022. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/f/e/441308.pdf> [dostupné dňa 18.2.2021].

¹⁸⁸ WENNERGREN, Tove. Sweden takes over OSCE Chair. 2021. Communication and Media Relations Section. [online] <https://www.osce.org/chairmanship/474992> [dostupné dňa 18.2.2021].

¹⁸⁹ Programme of the Swedish OSCE Chairpersonship. 2021. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/2/f/476278_2.pdf [dostupné dňa 19.2.2021].

potrebu lepšieho a systematického zhromažďovania dát podľa pohlavia a taktiež uznáva potrebu štúdií o rovnakých príležitostiach v hospodárskej oblasti. Je dôležité a nevyhnutné pokračovať v monitorovaní implementácie existujúcich záväzkov týkajúcich sa eliminácie diskriminácie žien a podpory rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti.¹⁹⁰

Od decembra 2020 je na trojročné funkčné obdobie generálnou tajomníčkou OBSE Helga Maria Schmidová.¹⁹¹ Vo februári 2021 Helga Maria Schmidová navštívila Švédsko a viedla diskusie s predsedníčkou OBSE Anne Lindovou. Obe sa zhodli na tom, že pre komplexné budovanie bezpečnosti je nevyhnutné ďalšie zapojenie občianskej spoločnosti, mládeže a podpora rodovej rovnosti, najmä podpora agendy žien, mieru a bezpečnosti a posilnenie ekonomického postavenia žien. Helga Maria Schmidová sa taktiež stretla s členmi švédskej siete sprostredkovania žien a diskutovali o tom, ako posilniť úlohy žien v mierových procesoch v praxi a ako podporiť úlohu žien v sieti sprostredkovania.¹⁹²

Hlavnými prioritami Švédska v rámci agendy žien, mieru a bezpečnosti sú vedenie, podpora implementácie a zabezpečenie zodpovednosti. Na dosiahnutie úplnej integrácie a udržanie dynamiky je kľúčové odvážne a silné vedenie. Je dôležité bojovať za práva a účasť žien. Je potrebné zaistiť, aby agenda žien, mieru a bezpečnosti bola súčasťou strategických dokumentov, operačného plánovania a kompaktov vodcovských schopností. Všetky medzinárodné organizácie na mier a bezpečnosť by mali uplatňovať rodové rozpočtovanie. V rámci implementácie je dôležité zaistiť, aby program agendy žien, mieru a bezpečnosti bol zahrnutý v navrhovaných plánoch, vyslaných hliadkach, vykonávaných školeniach, vytvorených analýzach a pri dohodách. Je potrebné zabezpečiť kritéria účasti žien na rokovaníach a aplikovať rodové hľadisko v mierových dohodách. Ďalej je nevyhnutné zaistiť, aby reformy a rozvoj mierových a bezpečnostných sektorov mali v sebe zahrnutú rodovú perspektívu. Takisto je veľmi podstatné zahrňovať do všetkých hlásení členenie podľa pohlavia. Nevyhnutným je zabezpečenie jasne definovaných zodpovedností za úplnú implementáciu, komunikáciu a sledovanie agendy žien, mieru a bezpečnosti. Musí sa ubezpečiť, že všetko o čom sa rozhodne, sa stane realitou prostredníctvom realizovaným

¹⁹⁰ Rozhodnutie ministerskej rady o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti. 2011. Vilnius. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/2/8/86085.pdf> [dostupné dňa 20.2.2021].

¹⁹¹ SCHMIDT, Helga Maria. 2021. OSCE Secretary General. [online] <https://www.osce.org/sg> [dostupné dňa 20.2.2021].

¹⁹² OSCE Secretary General Helga Maria Schmidt concludes visit to Sweden, meeting with OSCE Chairperson-in-Office Ann Lince. 2021. Stockholm. [online] <https://www.osce.org/secretary-general/477853> [dostupné dňa 20.2.2021].

odporúčaní. Dôležité sú pravidelné konzultácie na miestnej, národnej a medzinárodnej úrovni.¹⁹³

Počas predsedníctva švédskej ministerky zahraničných vecí Ann Lindeovej v OBSE v roku 2021 bude agenda žien, mieru a bezpečnosti ústredným bodom pri práci a posilňovaní spoločnej bezpečnosti v rámci európskeho bezpečnostného poriadku. Zahrnutie perspektívy žien, mieru a bezpečnosti je nevyhnutnou a neoddeliteľnou súčasťou koncepcie komplexnej bezpečnosti OBSE. Ann Lindeová má v úmysle pracovať na integrovanej perspektívne agendy žien, mieru a bezpečnosti vo všetkých dimenziách OBSE. V politicko-vojenskej dimenzii pôjde napríklad o začlenenie agendy žien, mieru a bezpečnosti do každodennej práce, pôjde o témy súvisiace s vojenskou a nevojenskou bezpečnosťou. Takisto sa agenda žien, mieru a bezpečnosti aplikuje pri práci s misiami v poli a pri regionálnej prítomnosti OBSE. V ekonomickej dimenzii pôjde o posilnenie ekonomického postavenia žien, čo je nevyhnutné pri schopnosti podieľať sa na politických procesoch a zmierňovaní konfliktov. V ľudskej dimenzii pôjde o podporu propagácie slobody slova a novinárov.¹⁹⁴

¹⁹³ Sweden and Women, Peace and Security. 20-year anniversary of the adoption of UN Security Council resolution 1325 on Women, Peace and Security. 2020. Government Offices of Sweden. Ministry for Foreign Affairs. [online]

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKqaHWx_vuAhVjx4sKHUuuCE0QFjAAegQIARAD&url=https%3A%2F%2Fwww.swedenabroad.se%2Fglobalassets%2Fambassador%2Fnederlanderna-haag%2Fdocuments%2Fsweden-wps-brief_2020.docx&usg=AOvVaw2Bsl5uYXTWFT_8JLejUSgn [dostupné dňa 21.2.2021].

¹⁹⁴ Sweden and Women, Peace and Security. 20-year anniversary of the adoption of UN Security Council resolution 1325 on Women, Peace and Security. 2020. Government Offices of Sweden. Ministry for Foreign Affairs. [online]

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKqaHWx_vuAhVjx4sKHUuuCE0QFjAAegQIARAD&url=https%3A%2F%2Fwww.swedenabroad.se%2Fglobalassets%2Fambassador%2Fnederlanderna-haag%2Fdocuments%2Fsweden-wps-brief_2020.docx&usg=AOvVaw2Bsl5uYXTWFT_8JLejUSgn [dostupné dňa 21.2.2021].

Záver

Cieľom práce bolo zistiť, na ktorých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE prevláda nerovnosť a vysvetliť príčiny, prečo je tomu tak. Práca použila kvalitatívne a kvantitatívne metódy skúmania. Obsahová analýza, porovnávacia metóda a polo-štruktúrované interview sa použili v rámci kvalitatívnej metódy skúmania. Z kvalitatívnych metód skúmania sa použili štatistické metódy, ako zber, spracovanie, triedenie a interpretácia získaných dát.

Prvým krokom bolo identifikovanie právneho základu problematiky rodovej rovnosti. OBSE ako organizácia stavia svoj právny rámec na právnej úprave OSN. V prvej kapitole bolo dôležité identifikovať genézu právneho rámca OSN a OBSE. Z právneho rámca OSN je dôležité zdôrazniť rezolúciu BR OSN 1325 z roku 2000, ktorá je prvým tematickým uznesením o ženách, mieri a bezpečnosti, ktoré zdôrazňuje dôležitú úlohu žien pri prevencii a riešení konfliktov, pri budovaní mieru a význam rovnosti účasti žien a ich plného zapojenia do všetkých snáh o udržanie a podporu mieru a bezpečnosti. Z právneho rámca OBSE je veľmi dôležitý akčný plán OBSE na podporu rodovej rovnosti z roku 2004. Tento akčný plán na podporu rodovej rovnosti definoval uplatňovanie rodového hľadiska, ktorého cieľom je dosiahnutie rodovej rovnosti. Bol vytvorený strategický dokument k akčnému plánu na podporu rodovej rovnosti, ktorí vysvetľuje priority na dosiahnutie rodovej rovnosti v rámci OBSE. Akčný plán na podporu rodovej rovnosti z roku 2004 je v súčasnosti posledným akčným plánom v tejto oblasti.

Po identifikovaní právneho rámca sa práca v druhej kapitole venovala teóriám v oblasti rodovej rovnosti, ktoré teoreticky vysvetľujú situáciu v organizácii čo sa týka rodovej nerovnosti, jej príčiny, dôvody, tendencie a stereotypy. Teória rodovej rovnosti v organizácii vnímala organizácie patriarchálnym pohľadom, skúmala štruktúru organizácie a postavenie žien v tejto štruktúre. Zistilo sa, že ženy sú v organizačnej štruktúre väčšinou na nižších pozíciách a muži sú na vyšších pozíciách. Muž bol vnímaný ako ideálny pracovník, pretože nemal ďalšie povinnosti na rozdiel od ženy, ktorá sa musela starať o dieťa a domácnosť. Kritériom organizácie bolo, aby muž sa plne venoval zamestnaniu.

Druhou teóriou bol model rovnosti „sklenený strop“, ktorý hovorí o bariérach, ktorým ženy čelia a ktoré im bránia postupovať smerom nahor v kariérnom rebríčku. Dôležitým zistením je, že tieto bariéry, tento „sklenený strop“, je možné odstrániť prostredníctvom vhodných opatrení danej organizácie. Súčasťou modelu sú sociálne teórie, ktoré hovoria o rodovej roly, na základe ktorej sa odvodzuje vhodné vodcovské správanie.

Primárnou príčinou „skleneného stropu“ je podľa týchto sociálnych teórií rodová zaujatosť a to je príčinou nedostatočného počtu žien na vyšších pozíciách.

Štvrtá kapitola sa venovala samotným výsledkom výskumu. Na interpretovanie výsledkov bolo použité polo-štruktúrované interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícii. Kvôli súčasnej pandemickej situácii Covid-19, sa rozhovory s expertkami konali online, prostredníctvom platforiem Skype a WhatsApp. Jeden rozhovor trval približne jednu hodinu a expertky z OBSE boli ochotné odpovedať na každú otázku.

Cieľom bolo zistiť, na ktorých pozíciách v rámci inštitúcií OBSE je nedostatočné zastúpenie žien a vysvetliť príčiny prečo je tomu tak. Výskum sa venoval časovému obdobiu od roku 2006 do roku 2017. Na základe dostupných dát z ročných reportov za jednotlivé roky sa zostavili tabuľky, ktoré poskytli prehľad jednotlivých pozícií za dané sledované obdobie. Z tabuliek vyplýva, že nižšie pozície sú väčšinou zastúpené ženami a tie vyššie pozície sú zastúpené mužmi. Dôvodov je niekoľko. Kandidátov na seniorské pozície nominujú účastnícke štáty. Niektoré účastnícke štáty majú vo zvyku na základe mužskej dominancie v občianskej službe, nominovať mužov a nie ženy. OBSE potom nemá dostatok kandidátok z ktorých by mohla vyberať. Ďalšou príčinou je, že práce je pre ženy s deťmi finančne náročná. Poskytovať mzdu by mal daný vysielajúci účastnícky štát. OBSE poskytuje príspevok na ubytovanie, čo je pre ženu s deťmi finančne náročné. Nasledujúcim dôvodom je náborový systém OBSE, ktorý je veľmi náročný a taktiež znevýhodňuje ženy. Súčasťou výberového procesu je osobný pohovor a pri niektorých pozíciách aj písomný test. Náborári majú tendenciu vybrať výrečnejších, extrovertných kandidátov a písomný test berú do úvahy menej. Na predchádzanie znevýhodnení boli vykonané isté kroky, ktorými sú aj povinné školenia, ktoré sú tejto problematike venované. Je dôležité spomenúť aj stereotyp OBSE, ktorý vychádza z historického rozdelenia niektorých vyšších pozícií medzi mužov a ženy.¹⁹⁵

OBSE spustila stratégiu rodovej parity pre roky 2019 až 2026, ktorej cieľom je zabezpečiť, aby OBSE dosiahla do roku 2026 paritu vo všetkých kategóriách zamestnancov. Medzi všeobecné odporúčania pre OBSE v oblasti rodovej rovnosti sú posilnenie vedenia a zodpovednosti, školenia pre zamestnancov v oblasti uplatňovania rodového hľadiska, zlepšenie monitorovania a hodnotenia implementácie rodového akčného plánu, plošné zlepšenie rodovej analýzy, posilňovanie inštitucionálnych politík a postupov vo všetkých výkonných štruktúrach.

¹⁹⁵ Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.

Prílohy

Tabuľka 1 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G1 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G1													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	7	7	6	8	8		8		7		7	7	65
Muži	0	0	0	0	0		0		0		0	0	0
Celkom	7	7	6	8	8		8		7		7	7	65
% žien	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%		100.00%		100.00%		100.00%	100.00%	100%
% mužov	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%		0.00%		0.00%		0.00%	0.00%	0%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 2 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G2 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G2													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	2	1	1	1	1		1		1		1	1	10
Muži	4	4	3	4	4		4		3		3	3	32
Celkom	6	5	4	5	5		5		4		4	4	42
% žien	33%	20%	25%	20%	20%		20%		25%		25%	25%	24%
% mužov	67%	80%	75%	80%	80%		80%		75%		75%	75%	76%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 3 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G3 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G3													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	14	13	8	10	11		8		11		7	6	88
Muži	8	7	6	6	10		10		9		8	7	71
Celkom	22	20	14	16	21		18		20		15	13	159
% žien	64%	65%	57%	63%	52%		44%		55%		47%	46%	55%
% mužov	36%	35%	43%	38%	48%		56%		45%		53%	54%	45%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 4 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G4 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G4													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	44	44	44	42	44		39		38		35	35	365
Muži	9	9	11	10	10		11		13		12	11	96
Celkom	53	53	55	52	54		50		51		47	46	461
% žien	83%	83%	80%	81%	81%		78%		75%		74%	76%	79%
% mužov	17%	17%	20%	19%	19%		22%		25%		26%	24%	21%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 5 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G5 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G5													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	70	62	62	62	63		68		64		65	65	581
Muži	20	22	21	19	20		20		25		27	27	201
Celkom	90	84	83	81	83		88		89		92	92	782
% žien	78%	74%	75%	77%	76%		77%		72%		71%	71%	74%
% mužov	22%	26%	25%	23%	24%		23%		28%		29%	29%	26%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 6 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G6 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G6													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	28	31	36	39	44		44		43		49	49	363
Muži	28	26	27	26	26		29		30		27	27	246
Celkom	56	57	63	65	70		73		73		76	76	609
% žien	50%	54%	57%	60%	63%		60%		59%		64%	64%	60%
% mužov	50%	46%	43%	40%	37%		40%		41%		36%	36%	40%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 7 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii G7 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

G7													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	7	9	9	9	9		9		11		9	9	81
Muži	6	6	5	9	10		10		9		10	10	75
Celkom	13	15	14	18	19		19		20		19	19	156
% žien	54%	60%	64%	50%	47%		47%		55%		47%	47%	52%
% mužov	46%	40%	36%	50%	53%		53%		45%		53%	53%	48%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 8 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P1 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

P1													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	2	2	2	0	0		0		3		3	3	15
Muži	4	6	6	5	5		6		1		3	3	39
Celkom	6	8	8	5	5		6		4		6	6	54
% žien	33%	25%	25%	0%	0%		0%		75%		50%	50%	28%
% mužov	67%	75%	75%	100%	100%		100%		25%		50%	50%	72%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 9 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P2 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

P2													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	13	13	9	13	13		13		8		11	9	102
Muži	15	13	10	13	13		14		17		22	20	137
Celkom	28	26	19	26	26		27		25		33	29	239
% žien	46%	50%	47%	50%	50%		48%		32%		33%	31%	43%
% mužov	54%	50%	53%	50%	50%		52%		68%		67%	69%	57%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 10 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P3 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

P3													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	22	29	28	30	28		35		42		43	41	298
Muži	37	38	46	48	48		47		32		37	34	367
Celkom	59	67	74	78	76		82		74		80	75	665
% žien	37%	43%	38%	38%	37%		43%		57%		54%	55%	45%
% mužov	63%	57%	62%	62%	63%		57%		43%		46%	45%	55%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 11 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P4 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

P4													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	11	12	13	14	20		26		23		18	16	153
Muži	35	43	39	40	38		39		40		43	43	360
Celkom	46	55	52	54	58		65		63		61	59	513
% žien	24%	22%	25%	26%	34%		40%		37%		30%	27%	30%
% mužov	76%	78%	75%	74%	66%		60%		63%		70%	73%	70%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 12 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii P5 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

P5													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	4	5	5	7	9		11		9		8	9	67
Muži	17	17	16	18	15		13		10		14	14	134
Celkom	21	22	21	25	24		24		19		22	23	201
% žien	19%	23%	24%	28%	38%		46%		47%		36%	39%	33%
% mužov	81%	77%	76%	72%	63%		54%		53%		64%	61%	67%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 13 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii D1 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

D1													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	0	0	0	0	0		1		1		2	3	7
Muži	3	4	4	4	4		4		4		3	3	33
Celkom	3	4	4	4	4		5		5		5	6	40
% žien	0%	0%	0%	0%	0%		20%		20%		40%	50%	18%
% mužov	100%	100%	100%	100%	100%		80%		80%		60%	50%	83%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 14 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii D2 na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

D2													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	2	0	2	2	2		2		0		1	0	11
Muži	4	5	4	4	3		4		5		4	3	36
Celkom	6	5	6	6	5		6		5		5	3	47
% žien	33%	0%	33%	33%	40%		33%		0%		20%	0%	23%
% mužov	67%	100%	67%	67%	60%		67%		100%		80%	100%	77%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Tabuľka 15 Rozmiestnenie pracovných miest na pozícii hlava inštitúcie na Sekretariáte OBSE a inštitúciách OBSE

Hlava inštitúcie													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Celkom
Ženy	0	0	0	0	1		1		2		1	1	6
Muži	4	4	4	4	3		3		2		2	3	29
Celkom	4	4	4	4	4		4		4		3	4	35
% žien	0%	0%	0%	0%	25%		25%		50%		33%	25%	17%
% mužov	100%	100%	100%	100%	75%		75%		50%		67%	75%	83%

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov získaných z ročných reportov Annual progress reports 2006 až 2017 (okrem 2011, 2013, 2015 z dôvodu nedostupnosti dát verejnosti), OSCE

Zoznam použitej literatúry

- 1.) ACKER, Joan a VAN HOUTEN, Donald. 1974. Differential recruitment and control: The sex structuring of organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- 2.) ACKER, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In *Gender and society*. Sage Publications.
- 3.) Action Plan for Promotion of Gender Equality. 2004 OSCE. Annex to Decision No. 14/04.
- 4.) ALIMO-METCALFE, B. 1998. 360 degree feedback and leadership development. *International Journal of Selection and Assessment*.
- 5.) ALSOP, Rachel - Fitzsimons, Annette - Lennon, Kathleen. 2002. *Theorizing Gender*. Cambridge, Veľká Británia: Polity Press.
- 6.) Annual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2007. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/b/f/26071.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].
- 7.) Annual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2008. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/9/33458.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].
- 8.) Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2016. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/0/5/347241.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].
- 9.) Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2017. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/2/2/387014.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].

- 10.) Annual Progress Report on the Implementation of the OSCE 2004 Action Plan on the Promotion of Gender Equality. 2018. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/425687_0.pdf [dostupné dňa 11.12.2020].
- 11.) BARTOL, K. M. - Martin, D. C. - Kromkowski, J. A. 2003. Leadership and the glass ceiling: gender and ethnic group influences on leader behaviours at middle and executive managerial levels. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- 12.) BERGER, J. - Rosenholtz, S. J. - Zelditch, M. Jr. 1980. Status organizing processes. *Sociology*.
- 13.) Berlínska deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, 10.7.2002.
- 14.) CARLI, L. L. - Eagly, A. H. 2001. Sex, hierarchy, and leadership: an introduction. *Journal of Social Issues*.
- 15.) CLEGG, Stewart a DUNKERLEY, David. 1980. Organization, class and control. Londýn: Routledge & Kegan Paul.
- 16.) COCKBURN, Cynthia. 1983. Brothers: Male dominance and technological change. Londýn: Pluto Press.
- 17.) COHN, Samuel. 1985. The process of occupational sexotyping. Philadelphia: Temple University Press.
- 18.) CONNELL, R.W. 1987. Gender and power. Standford, CA: Stanford University Press.
- 19.) CONNELL, R. W. 2002. Gender. Cambridge, Veľká Británia: Polity Press.
- 20.) CONNELL, Raewyn. 2006. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. University of Sydney.
- 21.) Contracted positions. [online] <https://jobs.osce.org/employment-types/contracted-positions> [dostupné dňa 29.11.2020].

- 22.) Čo je OBSE? [online] https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/408347_0.pdf [dostupné dňa 3.4.2021].
- 23.) DEAUX, K. - Major, B. 1987. Putting gender into context: an interactive model of gender-related behaviour. Psychological review.
- 24.) Decision No. 1/19 OSCE Chairmanship in the years 2021 and 2022. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/f/e/441308.pdf> [dostupné dňa 18.2.2021].
- 25.) Deklarácia Beijing 1995.
- 26.) Deklarácia parlamentného zhromaždenia KBSE, Budapešť 5.7.1992.
- 27.) Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Bukurešť 10.7.2000.
- 28.) Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Kodaň 10.7.1998.
- 29.) Deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, Petrohrad 10.7.1999.
- 30.) Dokument zo stretnutia Konferencie ľudskoprávnej dimenzie KBSE, 10.9. až 4.10.1991.
- 31.) DUERST-LAHTI, Georgia a KELLY, Rita M. 1995. Gender Power, Leadership and Governance. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- 32.) EAGLY, A. H. 1987. Sex Differences in Social Behaviour: A Social-role Interpretation. Erlbaum. Hillsdale.
- 33.) EAGLY, A. H. - Johnson, B. T. 1990. Gender and leadership style: a mety-analysis. Psychological Bulletin.
- 34.) EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 1991. Gender and the emergence of leaders: a meta-analysis. Journal of Personality and Social Psychology.

- 35.) EAGLY, A. H. - Makhijani, M. G. - Klonsky, B. C. 1992. Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*.
- 36.) EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. 2001. The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*.
- 37.) EAGLY, A. H. - Karau, S. J. 2002. Congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*.
- 38.) EAGLY, A. H. - Johannesen-Schmidt, M. C. - van Engen, M. L. 2003. Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*.
- 39.) Edinburgská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, 5.7. až 9.7.2004.
- 40.) Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Council of Europe. Strasbourg. 1998. [online]
<https://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf> [dostupné dňa 3.4.2021].
- 41.) Gender matters in the OSCE. 2010. ISBN 978-92-9234-533-4 [online]
<https://www.osce.org/files/f/documents/a/0/71259.pdf> [dostupné dňa 22.9.2020].
- 42.) General minimum requirements. [online] <https://jobs.osce.org/general-minimum-requirements> [dostupné dňa 29.11.2020].
- 43.) GOULD, Meredith. 1979. When women create an organization: The ideological imperatives of feminism. In *The international yearbook of women's studies 1979*, upravené D. Dunkerley a G. Salaman. Londýn: Routledge & Kegan Paul.
- 44.) HEARN, Jeff a PARKIN, P. Wendy. 1983. Gender and organizations: A selective review and critique of a neglected area.
- 45.) HEARN, Jeff a PARKIN, P. Wendy. 1987. Sex at work. Brighton: Wheatsheaf.

- 46.) HEILMAN, M. E. 2001. Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*.
- 47.) HOCHSCHILD, Arlie R. 1983. *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- 48.) Hodnotiaca konferencia OBSE, Viedeň 20.9. až 1.10.1999.
- 49.) CHARLESWORTH, Hilary. 2005. Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations, in: *Harvard Human Rights Journal*, Spring. ISSN 1057-5057.
- 50.) Charta pre európsku bezpečnosť, Istanbulská deklarácia, november 1999.
- 51.) Informácie získané z interview s expertkami z OBSE na seniorskej a juniorskej pozícií.
- 52.) International Labour Office. 1986. *Job evaluation*. Geneva: ILO.
- 53.) Job Levels At International Human Rights Organizations. [online] <https://www.humanrightscareers.com/magazine/job-levels-at-international-human-rights-organizations-un-osce-iom-icrc/> [dostupné dňa 29.11.2020].
- 54.) JOLLY, S. 2000. Queering development: exploring the links between same-sex sexualities, gender, and development. *Gender and Development*.
- 55.) KANTER, Rosabeth Moss. 1975. *Women and the structure of organizations: Explorations in theory and behavior*. In *Another voice*. New York.
- 56.) KANTER, Rosabeth Moss. 1977. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

- 57.) KARAKOWSKY, L. - Siegel, J. P. 1999. The effects of proportional representation and gender orientation of the task on emergent leadership behavior in mixed-gender work groups. *Journal of Applied Psychology*.
- 58.) KORABIK, K. 1997. Applied gender issues. *Applied Social Psychology*.
- 59.) LORBER, Judith. 1994. *Paradoxes of Gender*. New Haven, CT: Yale University Press.
- 60.) LUEPTOW, L. B. - Garovich-Szabo, L.-Lueptow, M. B. 2001. Social change and the persistence of sex typing: 1974-1997. *Social Forces*.
- 61.) MACKAY, Fiona a BILTON, Kate. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities*. Edinburgh, Veľká Británia: Governance of Scotland forum.
- 62.) MARTIN, Patricia Yancey. 1990. Rethinking feminist organizations. *Gender and Society*.
- 63.) MOSER, Caroline. 2005. Has Gender Mainstreaming Failed?. In: *International Feminist Journal of Politics*. ISSN 1468-4470.
- 64.) MOSKOWITZ, D. S. - Suh, E. J. - Desaulniers, J. 1994. Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- 65.) OAKLEY, J. G. 2000. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*.
- 66.) OBSE, Twelfth Meeting of the Ministerial Council, Sofia, 6. a 7.12. 2004, MC.DOC/1/04, 7.12.2004, Rozhodnutie číslo 14/04, 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality, MC.DEC/14/04 of 7.12.2004, strany 38-53.
- 67.) Official Records of the General Assembly, Fifty-Second Session, Supplement No. 3 (A/52/3/Rev.1), kapitola IV, paragraf 4.

68.) OSCE Secretary General Helga Maria Schmidt concludes visit to Sweden, meeting with OSCE Chairperson-in-Office Ann Linde. 2021. Stockholm. [online] <https://www.osce.org/secretary-general/477853> [dostupné dňa 20.2.2021].

69.) OSCE Third Gender Equality Review Conference. Final Report. 27. až 28.10.2020. OSCE Secretariat. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/475580.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

70.) OSCE Yearbook 2006. Yearbook on the Organization for Security and Co-operation in Europe. Institute for Peace Research and Security Policy at the University of Hamburg. ISBN 978-3-8452-0174-0.

71.) Ottawská deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE 8.7.1995.

72.) Parížska deklarácia parlamentného zhromaždenia OBSE, 10.7.2001.

73.) Programme of the Swedish OSCE Chairpersonship. 2021. [online] https://www.osce.org/files/f/documents/2/f/476278_2.pdf [dostupné dňa 19.2.2021].

74.) RESKIN, Barbara F. a ROOS, Patricia. 1987. Status hierarchies and sex segregation. In Ingredients for women's employment policy. Albany: SUNY Press.

75.) RESSNER, Ulla. 1987. The hidden hierarchy. Aldershot.

76.) RIDGEWAY, C. L. 2001. Sex, status, and leadership. Journal of Social Issues.

77.) Rodová rovnosť [online] <https://www.gender.gov.sk/aktivita/temy/zakladne-pojmy/rodova-rovnost/> [dostupné dňa 3.4.2021].

78.) Rozhodnutie Rady ministrov č. 8, deviate stretnutie Rady ministrov, Bukurešť 3.12. a 4.12.2001.

79.) Rozhodnutie ministerskej rady o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti. 2011.

80.) Rozhodnutia ministerskej rady o predchádzaní a boji proti násiliu na ženách. 2005. 2014. 2018.

81.) Rozhodnutie ministerskej rady o účasti žien na politickom a verejnom živote. 2009.

82.) Rozhodnutie ministerskej rady o ženách v oblasti predchádzania konfliktom, krízového manažmentu a obnovy po skončení konfliktu. 2005.

83.) Rozhodnutie ministerskej rady o podpore rovnakých príležitostí pre ženy v hospodárskej oblasti. 2011. Vilnius. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/2/8/86085.pdf> [dostupné dňa 20.2.2021].

84.) Siedme stretnutie Rady ministrov v Osle, 2.12. až 3.12.1998.

85.) SCHMIDT, Helga Maria. 2021. OSCE Secretary General. [online] <https://www.osce.org/sg> [dostupné dňa 20.2.2021].

86.) SCOTT, Joan. 1986. Gender: A useful category of historical analysis. American Historical Review.

87.) SMITH, Dorothy E. 1979. A sociology for women. In The prism of sex: Essays in the sociology of knowledge. University of Wisconsin Press.

88.) SMITH, Dorothy E. 1988. The everyday world as problematic. Boston: Northeastern University Press.

89.) SORENSON, Bjorg Aase. 1984. The organizational woman and the Trojan horse effect. In Patriarchy in a welfare society, upravené Herriet Holter. Oslo: Universitetsforlaget.

90.) Special Progress Report on the Implementation of the 2004 Action Plan for the Promotion of Gender Equality (2017-2019). Towards Gender Equality in the OSCE. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/457870.pdf> [dostupné dňa 3.2.2021].

91.) Statement of the Holy see, 2019 Human Dimension Implementation Meeting, Varšava [online] https://www.osce.org/files/f/documents/1/d/431534_1.pdf [dostupné dňa 10.12.2020].

92.) Sweden and Women, Peace and Security. 20-year anniversary of the adoption of UN Security Council resolution 1325 on Women, Peace and Security. 2020. Government Offices of Sweden. Ministry for Foreign Affairs. [online] https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKqaHWx_vuAhVjx4sKHUuuCE0QFjAAegQIARAD&url=https%3A%2F%2Fwww.swedenabroad.se%2Fglobalassets%2Fambassador%2Fnederlanderna-haag%2Fdocuments%2Fsweden-wps-brief_2020.docx&usg=AOvVaw2Bsl5uYXTWFT_8JLejUSgn [dostupné dňa 21.2.2021].

93.) Šieste stretnutie Rady ministrov v Kodani, 18.12. až 19.12.1997.

94.) The Holy see, 2016 Human Dimension Implementation Meeting [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/5/7/269516.pdf> [dostupné dňa 10.12.2020].

95.) The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implmentation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2006. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/0/6/20063.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].

96.) The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implmentation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2009. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/7/f/38710.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].

97.) The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implmentation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2010. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/6/8/71281.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].

98.) The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implmentation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2012. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/2/f/71201.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].

- 99.) The Secretary General's Annual Evaluation Report on the Implementation of the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality. 2014. [online] <https://www.osce.org/files/f/documents/f/d/181366.pdf> [dostupné dňa 18.9.2020].
- 100.) Sweden's gender equality policy. 2018. [online] <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-gender-equality/swedens-gender-equality-policy> [dostupné dňa 21.2.2021].
- 101.) TOWNSEND, B. 1997. Breaking through: the glass ceiling revisited. Equal Opportunities International.
- 102.) Viedenská deklarácia parlamentného zhromaždenia KBSE 8.7.1994.
- 103.) Všeobecná deklarácia ľudských práv 1948.
- 104.) WENNERGREN, Tove. Sweden takes over OSCE Chair. 2021. Communication and Media Relations Section. [online] <https://www.osce.org/chairmanship/474992> [dostupné dňa 18.2.2021].
- 105.) WATSON, Nicole. From the Inside Out: The Role of Organizational Change and Capacity Building in the Promotion of Gender Equality in the OSCE. 2006. OSCE Yearbook 2006. Yearbook on the Organization for Security and Co-operation in Europe. Institute for Peace Research and Security Policy at the University of Hamburg. ISBN 978-3-8452-0174-0.
- 106.) WEST, Candace a ZIMMERMAN, Don H. 1983. Small insults: A study of interruptions in conversations between unacquainted persons. In Language, gender and society. Newbury House.
- 107.) WEYER, Birgit. 2007. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women. Women in Management Review.
- 108.) WOOD, W. - Eagly, A. H. 2002. A cross-cultural analysis of the behaviour of women and men: implications for the origins of sex differences. Psychological Bulletin.

109.) Závěrečný akt Konference o bezpečnosti a spolupráci v Evropě, Helsinky 1975.