



Diverzitní přístupy a gender mainstreaming

V posledních letech se mezinárodně používaný pojem „diversity“ dostává v různých kontextech stále více také do genderově politické debaty. „Jednotně definovat nebo pochopit pojem diversity je v mnoha ohledech téměř nemožné. Ani vědečtí pracovníci či pracovnice nebo politici a političky se dodnes neshodli na žádném komplexním [společném, pozn. autora] pojetí diversity a managing diversity (...) Vzhledem k rozmanitosti zájmových skupin a zúčastněných stran se diskuse o diverzitě stala velmi komplikovanou a nepřehlednou změť názorů a pohledů.“¹ Pro lidi, kteří se gender mainstreamingem zabývají, je však důležité, aby si mohli k diverzitě vytvořit jasnou pozici, protože managing diversity je vnímána jako alternativa k gender mainstreamingu, zvláště v privátní hospodářské oblasti.

Pod pojmem diverzita chápeme rozmanitost toho, v čem se lidé odlišují nebo v čem si jsou podobní, tedy souhrn rozdílů a společných rysů. Individuální rozdíly lidí se přitom stávají středem pozornosti. Stupeň této rozmanitosti může obsahovat nejrůznější dimenze, například věk, etnický původ, sexuální orientaci, náboženství a tělesné schopnosti. Pokud se má diverzita ekonomicky a personálně-politicky využívat v podnicích, je nutné vytvořit odpovídající koncepci vedení podniku týkající se toho, jak s touto rozmanitostí zacházet. Jde o to „vnímat existující rozmanitost a potenciální společné rysy, chápat je, respektovat a také je optimálně využívat.“²

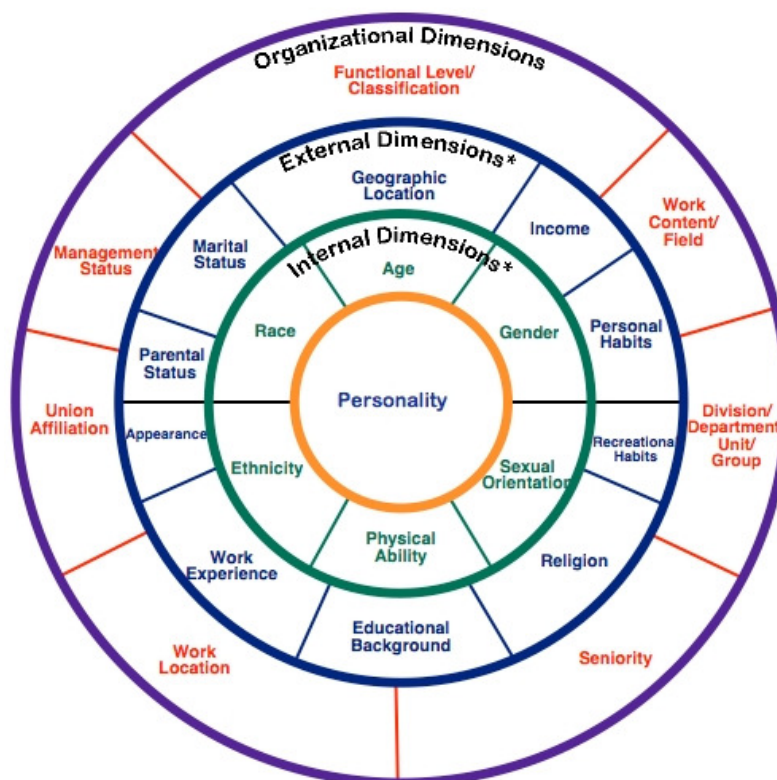
Managing diversity proto pracuje s velmi široce pojatým pojmem multikulturnosti, který zahrnuje dimenze jako je například etnický původ, barva pleti, pohlaví, náboženství, věk, tělesné schopnosti nebo sexuální orientaci (viz obrázek na následující straně).

¹ Srov. Sepehri/Wagner 2002.

² tamtéž



Čtyři roviny diversity



Gardenswartz/Rowe 2003: Diverse Teams at Work, SHRM, Alexandria, Virginia, USA³

Jednotlivé osoby nejsou izolovány, ale vnímány v jejich sociálním kontextu. Tento pojem multikulturnosti také zahrnuje, že členové/členky nějaké sociální skupiny sdílí vlastní společné hodnoty a vytvářejí si odpovídající komunikační a interakční vzory, které je spojují. Cílem přístupu managing diversity je změna perspektivy: členové/členky různých skupin by si měli představit, že jsou v jiné skupině a vcítit se do ní. Toho je možné docílit pomocí zvyšování povědomí o druhých, respektu a otevřenosti pro rozmanitost postojů a životních způsobů.

Managementový princip „diversity“ neznamená jen rovnoprávně zohledňovat doposud nedostatečně zastoupené nebo znevýhodňované skupiny jako jsou například ženy, starší lidé, lidé s postižením, migranti/migrantky apod. v personální a podnikové politice, ale aktivně je zapojovat. Nejdůležitějším požadavkem je otevřenost a důsledné zohledňování rozmanitosti. V Německu si mnoho lidí myslí, že rovnost a rovné zacházení vedou ke spravedlnosti. Diverzitní přístup je však založen na tom, že lidé jsou různí, a proto by se s nimi mělo i

³ My bychom v tomto grafu do středu umístili místo „personality“ „gender“, protože podle našeho názoru je gender strukturně účinnější kategorií.



Materiály > gender mainstreaming > diverzitivní přístupy a gender mainstreaming

odpovídajícím způsobem zacházet, bez toho, aniž by se upevňovaly hierarchie nebo nerovnosti.

Managing diversity chce do profesního života integrovat rozmanitost životních a profesních zkušeností, postojů a hodnot. Jako strategie personálního rozvoje má za cíl tuto rozmanitost systematicky vnímat, vědomě respektovat a využívat v zájmu daného podniku: například na personální úrovni, ale také při prodeji produktů, který je přizpůsoben specifikům zákaznic a zákazníků. V našem poradenském pojetí se managing diversity přiřazuje k personální úrovni a ovlivňuje zvláště odborný kontext.

Managing diversity a gender mainstreaming je možné smysluplně spojit, protože mají výrazné společné rysy:

- Oba přístupy pracují s diferencovaným vnímáním, ale „gender“ pojmenovává pohlaví jako strukturně účinnou kategorii a teprve potom diferencuje podle etnické příslušnosti nebo původu, sexuální orientace, sociální pozice nebo fyzických schopností či postižení.
- Oba přístupy pojmenovávají sociální struktury, které ovlivňují lidi.
- Oba přístupy mohou být použity proti diskriminaci.

Z dosavadní praxe jsou však vidět i významné rozdíly:

- Gender mainstreaming nesměřuje pouze k modernizaci, nýbrž především k rovnému postavení žen a mužů v jejich rozmanitosti. Managing diversity staví oproti tomu do popředí ekonomický užitek.
- Managing diversity není oproti gender mainstreamingu vždy zaměřena jednoznačně proti diskriminaci.
- Managing diversity se většinou primárně orientuje na požadavky ekonomie a cíle daného podniku, zatímco gender mainstreaming může tyto cíle ovlivnit a měnit.
- Managing diversity se většinou nechápe jako úkol na úrovni celorepublikové a celospolečenské, zatímco gender mainstreaming pojímá systematické respektování rozmanitosti i orientaci na rovné postavení žen a mužů jako úkol všech.⁴

Pro nás nepředstavují gender mainstreaming a managing diversity žádné protiklady. Společné rysy lze nalézt především v okamžiku, kdy je zohledněna (sociálně) politická dimenze a kdy se spojí antidiskriminační perspektivy managing diversity s genderovou kritikou hegemoniálních struktur a konstrukčních mechanismů vlády a dominance. „Pokud

⁴ Srov. www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/ziele,did=16586.html (dotazování 30.9.2005)



Materiály > gender mainstreaming > diverzitní přístupy a gender mainstreaming

není sociální kategorie genderu vnímána exkluzivně, ale relativně ve vztahu k jiným kategoriím sociální diferenciaci (věk, třída, náboženství apod.), pak je možné vnímat muže a ženy v různých konstelacích rovnosti a nerovnosti.⁵ Tomu odpovídá naše definice genderu v jeho rozmanitosti (gender diversity) a přiřazení k různým úrovním poradenství. Pro nás je důležité zdůraznit, že vnímáme gender jako nejdůležitější strukturně účinnou kategorii. Pohled na diverzitu, který nezohledňuje gender nebo ho dostatečně nerespektuje, nikdy nestačí.

⁵ Srov. www.migration-boell.de/web/diversity/48_282.htm