



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky a psychologie

Bakalářská práce

Gender role v Armádě České republiky

Vypracovala: Jana Kárníková

Vedoucí práce: PhDr. Marta Franclová, Ph.D.

České Budějovice 2019

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že se v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Dále souhlasím s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly, v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátu.

.....

.....

V Českých Budějovicích

Jana Kárníková

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá tématem gender role v Armádě České republiky, je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je vypracována na základě odborné literatury, kdy se zabývá pojmy genderu v obecné psychologické rovině, genderovými rolemi, genderovou identitou a jejími teoriemi, genderovými stereotypy. Věnuje se tématu rovnosti mužů a žen v Evropské unii a v České republice. Následně popisuje genderovou diskriminaci. V závěru teoretické práce se zabývá tématem rovnosti mužů a žen v Armádě České republiky. Praktická část je zpracována pomocí kvalitativně orientovaného šetření, které je založené na hloubkových rozhovorech s příslušníky Armády České republiky, a přináší tak vhled do problematiky gender role a také na postavení mužů a žen uvnitř Armády České republiky.

KLÍČOVÁ SLOVA

gender, gender role, genderová identita, genderová diskriminace, genderové stereotypy, rovné příležitosti mužů a žen, armáda

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis is gender role in Czech Army. It is divided to theoretical and practical part. Theoretical part is based on professional literature, where it deals with concepts of gender on basic psychological level, gender roles, gender identity and its theory and gender stereotypes. It deals with equality of men and women in European Union and Czech Republic. It also describes gender discrimination. In the end of theoretical part, it deals with equality of men and women in Czech Army. Practical part is made by qualitatively oriented investigation, which is based on comprehensive interviews with military personal, which brings insight to problematice of gender role and also situation of men and women of Czech Army.

KEY WORDS

gender, gender role, gender identity, gender discrimination, gender stereotypes, equal opportunities men and women, army

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Martě Franclové, Ph.D. za její ochotu a cenné rady. Děkuji také všem účastníkům výzkumného šetření za jejich důvěru a v neposlední řadě děkuji své rodině za trpělivost, kterou se mnou při psaní práce měli.

Obsah

Úvod	7
I. Teoretická část práce	9
1. Gender	9
2. Genderové role.....	10
3. Genderová identita	13
3.1. Teorie genderové identity	13
3.1.1. Psychoanalytická teorie	13
3.1.2. Teorie sociálního učení.....	15
3.1.3. Kognitivně-vývojové teorie	16
3.1.4. Teorie genderových schémat	17
4. Genderové stereotypy.....	18
4.1. Genderové stereotypy v jazyce	22
4.2. Genderové stereotypy v médiích.....	23
4.3. Genderové stereotypy v rodině	23
5. Genderová rovnost	24
5.1. Rovnost mužů a žen v Evropské unii.....	25
5.2. Rovnost mužů a žen v České republice.....	26
6. Genderová diskriminace	28
6.1. Přímá diskriminace.....	29
6.2. Nepřímá diskriminace	29
6.3. Obtěžování	30
6.4. Sexuální obtěžování	30
7. Rovné příležitosti mužů a žen v Armádě České republiky.....	30
II. Praktická část práce	34
8. Cíle výzkumného šetření.....	34
9. Výzkumné otázky	34

10. Výzkumný design a metodologie	35
10.1. Hlubkový rozhovor	35
11. Výzkumný soubor	36
11.1. Charakteristika účastníků	36
12. Etika výzkumného šetření	42
13. Realizace výzkumu	42
13.1. Metoda zpracování dat	43
14. Výsledky výzkumného šetření	45
15. Shrnutí dat	52
16. Limity výzkumu	59
17. Závěr	61
18. Seznam literatury	63
Seznam použitých zkratk	68
Seznam příloh.....	69

Úvod

Společnost, ve které žijeme, lze považovat za moderní a pokrokovou. Stále však dochází k tomu, že se rozdílně pohlíží na postavení a vnímání rolí mužů a žen. Toto postavení se samozřejmě v průběhu let postupně mění, ale ještě pořád jsou v nás zakořeněny stereotypy gender rolí, které rozdílně připisujeme podle určitého pohlaví. A právě rozdělení a vnímání genderových rolí je dle mého názoru stále aktuální téma, které se neustále vyvíjí, a proto jsem se rozhodla, že se mu budu ve své práci věnovat.

Motivací, která mě vedla k výběru daného tématu pro bakalářskou práci, byl zájem zjistit, jaké jsou genderové role uvnitř Armády České republiky a především, jak je vnímají samotní vojáci a vojákyně z povolání. Jelikož pracuji jako občanský zaměstnanec u mechanizovaného praporu, je mi vojenské prostředí velmi blízké, tudíž z něho mohu čerpat. Pohybuji se v něm již 3 roky.

Cílem mé bakalářské práce bude popsat a zároveň se pokusím shrnout, jaké jsou genderové role uvnitř Armády České republiky. Pokusím se zhodnotit, jaké postavení zastávají muži a jaké zastávají ženy ve vojenské společnosti, konkrétně u mnou vybraného mechanizovaného praporu.

Samotná práce bude rozdělena na část teoretickou, která bude obsahovat šest kapitol a část praktickou. V první kapitole se budu věnovat pojmu gender v obecné rovině, následně budu postupovat konkrétněji. Tématem druhé kapitoly budou genderové role, kde objasním, jak se jim učí dívky a chlapci, co jejich osvojování ovlivňuje. S touto kapitolou bude souviset následující kapitola, ve které se budu zabývat samotnou genderovou identitou, a aby byla tato kapitola úplná, zmíním nejznámější teorie, díky kterým genderová identita vzniká. Čtvrtá kapitola je věnována genderovým stereotypům, jelikož jsme genderovým stereotypy obklopeni ve značné míře, zabývám se i konkrétními oblastmi, kde se vyskytují. Pátá kapitola se týká rovných příležitostí mužů a žen v Evropské unii a také u nás v České republice. V těchto kapitolách budu zmiňovat dokumenty, které napomáhají tomu, aby byly rovné příležitosti pro obě pohlaví dodržovány.

Druhou částí mé práce, tedy praktickou, bude část, která se bude zabývat kvalitativním šetřením, které budu provádět formou hloubkových rozhovorů, které povedu s příslušníky Armády České republiky. Rozhovory budou provedeny se čtyřmi vojáky z povolání a čtyřmi vojákyněmi z povolání. Hlavním cílem praktické části bude získat hlubší vhled do problematiky genderových rolí v Armádě České republiky. Dále se pokusím ukázat, jak vnímají své postavení muži, a jak ho vnímají ženy ve vojenské společnosti.

I. Teoretická část práce

1. Gender

Pojem gender je v dnešní době hojně užíván. Autoři Psychologického slovníku uvádějí, že tento pojem pochází z angličtiny, většinou se nepřekládá. Přisuzuje se mu více významů například, že se jedná o soubor socio-kulturně vytvořených sociálních rolí, které se vážou k příslušnému biologickému pohlaví. Druhý možný význam tohoto slova, který se příliš nevyužívá, je že se jedná o vnitřní identitu jedince vůči jeho anatomickému pohlaví.¹

Rozdíl mezi pohlavím a genderem je zásadní. Pohlaví je biologická kategorie, váže se k fyziologickým rozdílům lidského těla muže a ženy. Gender se vztahuje k psychologickým, sociálním a kulturním rozdílům, mezi mužem a ženou. Gender odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou kulturně podmíněné, mohou se v průběhu času změnit. Jsou různé v rámci jedné i každé jiné kultury, stávají se předmětem socializace. Nejsou tedy stabilní a neměnné, ale postupně se vyvíjejí v rámci sociálních vztahů mezi muži a ženami.²

Oklayová upozorňuje ve své knize, že: *V různých kulturách tedy lze vedle sebe najít stejnou biologickou distinkci mezi mužem a ženou v různých variantách genderových rolí. Lze najít i jednotlivce, jejichž gender vymezený kulturou není podložen vyhraněným pohlavím. Jsou to intersexuálové a britské a americké studie, které se těmito lidmi zabývaly, ukázaly, že člověk, který není biologicky muž ani žena, může mít mužský nebo ženský gender – stejně maskulinní nebo stejně femininní jako biologicky normální muž nebo žena. Je-li třeba dokázat, že pohlaví a gender jsou dvě různé věci, toto je důkazem.*³

Curran a Renzetti uvádějí, že z hlediska pohlaví, lidé velmi často rozlišují, zda se jedná o muže nebo o ženu. Pohlaví je dáno biologicky. Rozlišuje pouze anatomický popis těla muže a ženy, a zároveň vzbuzuje i představy určitých souborů vlastností a vzorců chování, které se jich týkají. Například, když žena bude mít namalované rty rtěnkou, nikoho to nepřekvapí. Je pravděpodobné, že okolí bude očekávat, že bude spíše citově založená

¹ HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.

² *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2000 [cit.2019-01-25]. IBSN 1213-0028. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/cs/issue/15-rocnik-1-cislo-1-2000/189>

³ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

nebo, že se snadněji rozpláče než muž. Kdyby však situace byla opačná, a muž by měl namalované rty rtěnkou, někdo by se nad tím určitě pozastavoval. Lidské pohlaví je biologickou daností, která slouží jako základ, na kterém lidé staví společenskou kategorii gender (maskulinita a feminita). Je, ale možné, že mnohdy jednotlivce nevystihuje společensky daná definice charakteristiky jeho genderu.⁴

Ve stručnosti by se dalo říci, že se pojmu gender užívá k pojmenování rozdílů mezi muži a ženami, které jsou způsobeny výchovou v rámci určité společnosti a její kultury. Zkoumají se především rozdíly sociální a psychické, které se postupem času proměňují, a mohou se i s ohledem na kulturu v jiných zemích lišit, jsou tedy utvářeny získaným chováním příslušné společnosti.⁵

2. Genderové role

Pokud hovoříme o genderových rolích, pak budeme mít na mysli očekávaný způsob chování jedince, kdy bude brán ohled na jeho pohlavní příslušnost.⁶

Genderové role si každý člen společnosti osvojuje v rámci procesu socializace, která probíhá od prvních týdnů od narození dítěte. Genderové role představují typické druhy chování, které jsou připisovány pouze ženám nebo naopak pouze mužům. V každé společnosti jsou nastaveny jinak, a jsou časově proměnlivé. Pokud dojde ke změnám v genderových rolích, bývá to důsledkem například ekonomických změn nebo také politických okolností.⁷

Předpoklad, že pokud žena nastoupí na mateřskou dovolenou, tím pádem by se měla vzdát práce, nebo že mateřství a domácí práce jsou víceméně usedlými činnostmi a v neposlední

⁴ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

⁵ PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.

⁶ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

⁷ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [elektronický zdroj]. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 1 CD-ROM. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-86708-69-0.

řadě, že žena nemá fyzickou sílu a energii jako muž, podporují teorie nezbytnosti dělení sociálních rolí mezi mužem a ženou, které jsou nutné k přežití.⁸

Malé děti si genderovou roli osvojují motoricky, Ruth Hartleyová přisuzuje důležitost při vývoji genderových rolí procesu socializace, která probíhá manipulací. Matka ovlivňuje svou dceru svým chováním, například tak, že jí opakuje, jak je krásná, tento způsob jednání způsobuje, že se dítě samo začne vnímat tak, jak ho vidí jeho matka. Dále může na dítě působit, pokud budeme zaměřovat jeho pozornost na určité objekty, například matka může s dcerou sdílet radost při hře s panenkami, a přitom se jí samotné mohou vybavit pozitivní pocity, které sama prožívala, když si s panenkami hrála. Dalším aspektem při socializaci dítěte je, že ho učíme verbálnímu pojmenování věcí nebo osob. Pokud dítěti říkáme, věty typu, že je zlobivý kluk nebo hodná holčička, přispíváme tím k utváření jeho identity, její součástí je i pohlaví. Samotné dítě na sebe nahlíží jako na muže nebo ženu a ztotožňuje se s ostatními jedinci svého pohlaví. A nakonec posledním procesem je přímé vystavení konkrétní činnosti, tedy aktivitou. Dívky jsou směřovány spíše k domácím pracím, rodiče je k těmto činnostem podněcují, chlapci jsou k domácím pracím orientováni spíše krátkodobě, jejich zapojení se nevnímá jako trvalý aspekt jejich genderové role. Řada studií dokládá, že si dítě přibližně od svých čtyř let uvědomuje identitu svého pohlaví a mimo jiné, že také již vnímá rozdíly mezi genderovými rolími. Meyer Rabban ve své studii Identifikace role pohlaví u malých dětí zjistil, že nejen, že tyto děti identifikují své pohlaví, ale že jsou schopné si i samy vybírat hračky s ohledem na své pohlaví. Pokud je toho dítě schopné, je pravděpodobné, že si vytvořilo základ pevné genderové role. Tento proces neprobíhá u obou pohlaví stejně, u chlapců probíhá obtížněji, to opět potvrzuje tvrzení, že genderové role jsou podmíněny kulturou a reflektují skutečnost, že jsou chlapci vychovávaní ženami, a proto je pro ně obtížnější dospět v muže. Chlapci jsou od raného dětství více stabilně maskulinní ve své genderové roli než dívky, a to i z toho důvodu, že jsou ve své genderové roli více podporováni.⁹

Při samotném osvojování genderové role se dítě identifikuje s rodičem, který má v jeho očích silnější postavení v rodině, tedy má větší pravomoc při rozhodování a celkově má větší autoritu. Tento rodič je pro ně právě vzorem, který se snaží imitovat. Dítě bude spíše

⁸ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

⁹ Tamtéž.

imitovat rodiče, který uděluje tresty a jeho chování je mu nepříjemné, než druhého rodiče, který sice trestá stejně jako ten první, ale dítě u něj nespátuje onu větší pravomoc. Nahlížení dítěte na rodiče je velmi často ovlivněno ekonomickými faktory, dítě si dobře všimá, kdo je živitelem rodiny nebo naopak, kdo peníze utrácí. Je nutné, ale zmínit, že děti napodobují více model chování rodiče, se kterým jsou si více podobné, proto dcery více napodobují své matky, ale zároveň bylo zjištěno, že imitují i dominantní otce, důležitým faktorem při jejich volbě hraje věk.¹⁰

Dalším faktorem, který rozhoduje při učení se genderovým rolím, je vřelý a láskyplný vztah dítěte a rodiče. Chlapci se snadněji identifikují s mužskou genderovou rolí, pokud mají láskyplný vztah s otcem. Podle studie, kterou uskutečnil Andry, bylo prokázáno, že mladiství delikventi často prožívali citovou deprivaci, protože jim otcové odepírali svou lásku, a nemohli si osvojit dobře svou genderovou roli, a to mohlo být i jednou z příčin jejich delikvence.¹¹

Dle Karsten dostávají děti od svého okolí a společnosti, ve které žijí různé předlohy, podle kterých zpracovávají svou roli. Velký vliv na chování dětí má to, že se k nim rozdílně přistupuje a mnohdy jsou v tomto chování ještě upevňováni a nejen to, jsou na ně kladeny i různé nároky. Rozdílně k dětem přistupují i samotní rodiče. Je biologicky dokázáno, že dívky jsou již od narození vyspělejší než chlapci, je u nich menší pravděpodobnost infekčního onemocnění, a jelikož jsou i více obezřetnější, než kluci je u nich menší pravděpodobnost zranění. I přes všechny tyto faktory je prokázáno, že rodiče své syny vnímají, jako více odolné a hrají s nimi i hry, které jsou více zaměřené na motoriku a pohyb. Výsledky výzkumů také ukazují, že rodiče, respektive se jedná spíše o otce, v předškolním věku kladou větší nároky na chlapce než na dívky, především od nich očekávají, že se budou chovat jako „správní chlapci“, tedy s ohledem na své pohlaví. Rozdíly nalezneme i ve výchovných cílech, které jsou pro každé pohlaví jiné, i když v dnešní době dochází v jisté míře k vyrovnávání těchto rolí, sociologové označují tento posun jako modernizaci.¹²

¹⁰ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

¹¹ Tamtéž.

¹² KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. Spektrum, 48. ISBN 80-7367-145-X.

Janošová nahlíží na genderovou roli, jako na projevy a zájmy, které jsou společné pro ženy a muže. Představují vnější projevy genderové identity. Rozdíl je ovšem v tom, že u genderové identity jedinec vyjadřuje, kým se cítí být, ale u genderové role ukazuje, jak chce být vnímán svým okolím. Projevy genderové role nemusejí být spojené jen s prožíváním jedince, který se bude vnímat jako muž či jako žena, ale může být ovlivněn i mírou konformity jedince s jeho prostředím.¹³

3. Genderová identita

Jedná se o vnitřní pocit, psychickou identifikaci a vnímání sebe samého, nemůže být nikým přisouzena. Vytváří se jako osobní zkušenost jedince s mužskou nebo ženskou existencí, souvisí s vnitřním prožíváním. Genderová identita se nemusí projevovat navenek.¹⁴ Volbu genderové identity ovlivňují také společenská očekávání a jistý vliv mají i postihy za jejich nedodržování.¹⁵ Neexistuje od narození, ale postupem času se vyvíjí. Je spojená s vlastním sebeuvědomováním.¹⁶

Genderovou identitu, stejně jako genderové role, si dítě osvojuje podle svých rodičů, identifikuje se s jejich způsoby chování. Jeho motivací se stává potřeba podobat se jim. Pomocí identifikace nebo imitace se snaží opakovat jejich postoje, aktivity i emocionální reakce.

3.1. Teorie genderové identity

Z psychologického hlediska existují vědecké teorie, které se snaží vysvětlit, jakým způsobem si v dětském věku získáváme svou genderovou identitu.

3.1.1. Psychoanalytická teorie

Nejnámější psychoanalytickou teorií vývoje genderové identity je identifikační teorie, jejímž autorem byl lékař Sigmund Freud, který byl přesvědčen, že děti procházejí za svého

¹³ JANOŠOVÁ, Pavlína. *Divčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2008. Psyché. ISBN 978-80-247-2284-9.

¹⁴ STRNADLOVÁ, Alice. *Problematika genderu v základních školách: studijní text*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2012. ISBN 978-80-7464-198-5.

¹⁵ *Genderově citlivá výchova: kde začít?: příručka pro vyučující základních a středních škol, vydaná v rámci projektu Rovné příležitosti v pedagogické praxi*. Praha: Žába na prameni, 2007. ISBN 978-80-239-8798-0.

¹⁶ STRNADLOVÁ, Alice. *Problematika genderu v základních školách: studijní text*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2012. ISBN 978-80-7464-198-5.

vývoje několika stádií. Během stádií orálního a análního se dle jeho názoru od sebe dívky a chlapci příliš neliší. Rozdíly spatřoval ve věku kolem čtyř let, kdy se děti dostávají do tzv. falického období. V tomto období si samy uvědomují své vlastní genitálie a jejich rozdíl vůči opačnému pohlaví. Dochází k identifikaci, dítě si utváří vlastní chování podle vzoru rodiče svého pohlaví. Tato fáze probíhá u každého pohlaví odlišně.

U chlapců je identifikace motivována tzv. kastrální úzkostí, chlapec začíná pohlížet na svého otce jako na soka ve vztahu k matce, jeho žárlivost ho ovšem brzy opouští, a začne se snažit naopak otci více podobat, vstřebávat jeho vlastnosti i způsoby chování.¹⁷

U dívek probíhá identifikace s matkou a taky si samy uvědomují, že jim chybí pohlavní orgán, který mají chlapci. Vytváří se u nich tzv. závist na penisu a dle Freudovy teorie pak dívky trpí celý zbytek života pocitem méněcennosti vůči mužům, ale dochází k uvědomění, že mužský pohlavní orgán mohou získat i jiným způsobem, a to pohlavním stykem nebo porozením potomka mužského pohlaví.¹⁸

Aby se muži dokázali vyrovnat s pocitem strachu ze ztráty penisu a ženy z jeho absence, musejí být schopni sociálních interakcí a to v rámci společenského řádu, a zároveň by si měli osvojit genderové role dané kultury. Teorie identifikace byla podrobena řadě kritik a nepochopení. Samotná identifikace probíhá podvědomě, takže není možné ji objektivně ověřit.¹⁹

Ve Freudově pojetí byl kladen důraz na asymetrii mezi femininitou a maskulinitou. Byl kladen důraz na tělesné rozdíly a nedostatek výzkumných důkazů, tyto skutečnosti se staly náplní kritik jeho teorie. Velká část autorů od poslední třetiny 20. století, kteří navazovali na psychoanalýzu, vnímali Freudovo pojetí jako přinejmenším problematické. Více zdůrazňují především kulturní podmínky a jejich potenciální změnu, které vnímají jako ovlivňující teorii. Nancy Chodorová, která svou teorií navazuje na teorii identifikace, podle ní je vývoj dívek a chlapců ovlivněn tím, že v prvních letech života dítěte jsou hlavními pečujícími osobami převážně ženy, tím pádem děti pak postrádají kontakt s otci

¹⁷ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

¹⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

¹⁹ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

a to se na nich pak podepisuje při vstupu do falického období. Chlapcům chybějí vzory v podobě otců pro identifikaci jejich chování, zároveň odmítají matky pro jejich ženství, a tak jim chybí potřebný vzor, ke kterému by mohli vzhlížet. Dívky mohou na druhou stranu trpět soustavným spojením s matkami, které pak může vést až k nedostatečnému osamostatnění.²⁰

3.1.2. Teorie sociálního učení

Teorie sociálního učení směřují svoji pozornost na empiricky pozorované události a jejich důsledky. Pomocí sociálního učení se jedinec učí novým vzorcům chování a způsobům reakcí na svět a to prostřednictvím vzájemného vztahu s vnějším prostředím. Rozlišují se dva základní typy sociálního učení. Těmi jsou posilování a identifikace.²¹ Posilování je utvrzováno, pokud po určitém typu chování následuje odměna, a tím se i zvyšuje pravděpodobnost jeho opakování. Opakem je situace, pokud bude po určitém typu chování následovat trest, pravděpodobnost opakování se snižuje. Je tedy velká pravděpodobnost, že například při učení psa novým dovednostem, dosáhneme většího úspěchu, pokud ho budeme odměňovat, než kdybychom ho trestali. Behavioristé zastávají názor, že stejný princip posilování, lze uplatnit i například při procesu učení genderovým rolím. Podle teorie sociálního učení děti získávají genderové identity, protože pokud se začnou chovat odpovídajícím způsobem, respektive dle jejich genderu, a jsou za toto chování od svého okolí odměňovány a naopak, pokud se chovají v rozporu s jejich genderovou identitou jsou za své chování trestány.²²

Pomocí druhého typu sociálního učení, tedy přesněji identifikací a nápodobou, dochází k tomu, že jedinec vhlíží k druhé osobě, vidí v ní vzor. Pokud dochází k identifikaci, jedinec se se svým vzorem zcela ztotožní a přeje si mu být ve všech ohledech, co nejvíce podobný. Při nápodobě jedinec oceňuje pouze některé stránky osoby, ke které vhlíží. Velkou roli při těchto procesech učení hrají emoce a zároveň bývá vzorem většinou osoba, ke které má člověk pozitivní vztah. Tvůrci této teorie také předpokládají, že děti více

²⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

²¹ Tamtéž.

²² RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

napodobují osoby, které jsou jim podobné. Takovou osobou může být rodič stejného pohlaví nebo starší sourozenec, učitel.²³

Výsledky výzkumů nápodoby prokázaly, že děti spíše napodobují osoby opačného pohlaví než pohlaví stejného. Dívky častěji napodobují osoby mužského pohlaví, pravděpodobně i z toho důvodu, že je pokládají za mocnější než ženy. Pokud jde o chlapce, ti by zase nápodobou ženského pohlaví mohli mnoho ztratit. Začali by být vnímání například jako moc zženštilí. Díky těmto zjištěním je pravděpodobné, že děti mají určité vědomí genderu v sobě uložené a nemusejí ho získávat modelováním. Děti jsou z pohledu teorie sociálního učení vnímány jako pasivní příjemci socializačních signálů. Ovšem i toto tvrzení je nepřesné. Prokázalo se totiž, že děti samy aktivně vyhledávají a vyhodnocují informace v rámci svého sociálního prostředí.²⁴

3.1.3. Kognitivně-vývojové teorie

Tato teorie má svou předlohu v dílech psychologů Jeana Piageta a Lawrence Kohlberga, kteří se zabývali studiem mentálních procesů, díky kterým děti rozumějí svým prožitkům a poznávání.²⁵

Klíčovou roli v kognitivně-vývojové teorii hraje iniciativa jedince, který se učí poznávat a interpretovat svět. Hlavním cílem je pochopit realitu, která ho obklopuje, naleznout v ní vhodné místo a zvolit si své chování. Podle této teorie je základní lidskou potřebou dávat realitě určitý smysl a význam. Děti jsou při vnímání genderu aktivní a jejich proces poznávání je již předem ovlivněn podle skutečností a představ, které si v poznávání genderových rozdílů osvojily, dochází pak k tomu, že samy vyhledávají skutečnosti, které to potvrzují. Toto poznávání je spojeno s utvářením své identity, která se začíná formovat v tzv. předoperačním období. To už jsou děti schopné rozeznávat muže a ženy a zároveň jsou schopné přiřadit samy sebe k jednomu z těchto pohlaví.²⁶ Existují i jiné osobní kategorie, u kterých bychom snadno rozpoznali fyzické znaky, ale děti přikládají největší význam pohlaví. Nejednájí tak, protože jde o přirozenou kategorii,

²³ SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

²⁴ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

²⁵ Tamtéž.

²⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

ale proto, že u této kategorie jsou v rámci dané kultury a její společnosti pohlavní rozdíly zdůrazňovány.²⁷

Vztah identity a poznání na sebe vzájemně navazuje. Pokud dojde k tomu, že si dítě uvědomuje svoji identitu, začíná si poté formovat genderovou identitu a tato identita je následně motivuje k dalšímu poznávání, samozřejmě jsou děti omezovány svými aktuálními kognitivními schopnostmi.²⁸ Podle kognitivní teorie chlapec nebo dívka vnímají sebe samé jako chlapce nebo dívku, a to je motivuje k tomu, že chtějí dělat věci podle svého určujícího pohlaví a intuitivně tuší, že za své chování budou odměněni, toto tvrzení nelze dokázat.²⁹

I k této teorii byly vyjádřeny určité kritiky. Kohlberg měl představu o pevných stádiích genderového vývoje, ale tyto návaznosti se neprokázaly, dále bylo této teorii vyčítáno velké soustředění na vnitřní procesy, díky kterým docházelo k přehlížení vnějších procesů a také k ignorování sociální povahy poznání.

3.1.4. Teorie genderových schémat

V průběhu 80. let 20. století představila Sandra Bem nový kognitivně-vývojový přístup teorii genderových schémat.³⁰ Do Kohlbergovi teorie kognitivní analýzy pohlaví zahrnula i dospělé jedince.

Podle ní se lidé na základě své kultury učí složitým sítím konceptů, které souvisejí s jejich genderem. Na základě toho tvrdila, že jakmile si lidé osvojí genderová schémata, utřídí znalosti a také názory na pohlaví, dochází pak tomu, že své vlastní chování a i chování druhých začnou chápat pomocí těchto schémat. Tyto schémata ovšem dle Bemové nejsou hnacím motorem k tomu, aby se ženy nebo muži chovali pouze dle svého vlastního pohlaví i oni sami se podílejí na způsobu, jakým vnímají své vlastní chování i chování druhých. Lidé se silnými genderovými schématy mají sklony vnímat svět jako mužský nebo ženský, snaží se o udržení svého chování v souladu se stereotypními normami, které se vztahují

²⁷ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

²⁸ SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

²⁹ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

³⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

k jejich pohlaví. Genderová schémata získáváme v dané kultuře, ve které žijeme nebo v rodině, ve které vyrůstáme a vliv mají i vrstevníci, mezi kterými se pohybujeme. Pokud budeme žít ve společnosti, která podporuje rozdíly mezi muži a ženami, pravděpodobně budeme silně schematictí. Naopak, pokud vyrosteme v prostředí, kde tyto rozdíly budou minimální, stane se z nás neschematický člověk.³¹

Sandra Bem vyzdvihuje genderově aschematické jedince, protože jsou schopni maximalizace myšlenkového potenciálu, lépe se vyrovnávají s nejistotou nebo mají kladnější sebehodnocení a jiné další výhody, zároveň ale přiznává, že je těžké takovou genderovou aschematicnost získat. Hlavním důvodem je to, že genderový vývoj dítěte se odehrává pomocí kognitivních zákonitostí, které v určité fázi směřují k vyhledávání jednoduchých struktur, probíhají v širším socio-kulturním kontextu, který podléhá genderové struktuře.³²

Teorie genderového schématu se zakládá především na názorech na gender a způsobech, kterými označujeme své vlastní chování, ale i chování jiných lidí. Názory a identity, které máme, vycházejí z pohlavních a individuálních rozdílů v maskulinitě a femininitě.³³

4. Genderové stereotypy

Jedná se o stereotypní souhrnné popisy, předsudky, představy a pravidla určené pro chování a posuzování jedinců na základě jejich pohlaví. Velmi často dochází k tomu, že se nezapomínáme tím, co tito jedinci ze svého chování mají vrozené, a co získali výchovou nebo jaké jsou jejich individuální schopnosti, názory a také představy o životě.

V naší společnosti jsou již od dětství dívky a chlapci vychováváni odlišně. U dívek se podporují činnosti spojené s péčí o rodinu, ruční práce. Automaticky od žen očekáváme nadšení z malých dětí, zájem o domácí práce. Tento špatný předpoklad může vést i k tomu, že ženy nemají stejné možnosti dokázat své schopnosti i v jiných, nepříliš tradičních, oborech. Od chlapců se naopak očekává, že budou oplývat vlastnostmi, které jsou důležité pro uplatnění ve veřejné sféře a pro jejich fungování ve světě. Předpokládáme, že budou

³¹ LIPPA, Richard. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

³² SMETÁČKOVÁ, Irena *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

³³ LIPPA, Richard. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

spíše soutěživí, dostatečně průbojní, racionálně uvažující. Je pravda, že postupem času se tyto genderové stereotypy usměrňují, ale rozhodně nevymizely.³⁴

Hrdličková ve své publikaci zmiňuje zjednodušené chápání tzv. pasti genderových stereotypů, které v sobě skrývá dva problémy. Jedním z nich je radikální rozdělení ženských a mužských znaků, kdy je předpokladem, že muži nevykazují ženské rysy a naopak ženy neoplývají těmi mužskými. A tím druhým problémem je, že předpokládáme, že příslušníci nebo příslušnice daného pohlaví mají stejné zájmy, hodnoty a potřeby.³⁵

Stereotypy ovlivněná představa průměrné ženy a průměrného muže představuje průměr celé populace, kde je odchylka od celku vnímána jako malá. Rozdíly mezi osobami jedné sociální kategorie jsou bagatelizovány, a tak vzniká dojem, že různé ženy a různí muži jsou si vzájemně podobní, ale zároveň se rozdíly mezi muži a ženami zvětšují, a tím vzniká představa, že jsou mezi nimi velké rozdíly, ta je však mylná. Rozdíly mezi konkrétními ženami jsou velké a stejně je tak nahlíženo i na jejich vzdálenost od tzv. „průměrné ženy“, to samé platí i o mužích. Dokonce bylo zjištěno, že rozdílnost „průměrné ženy“ a „průměrného muže“ je v některých případech menší než se stejným pohlavím.³⁶ Genderové stereotypy, se kterými souvisejí role žen a mužů, mohou mít za následek, že ženy i muži mají těžší příležitost ukázat své schopnosti v jiných rolích, než které jim společnost tradičně přisuzuje. Tyto stereotypy se objevují ve vzájemné komunikaci mezi jednotlivci, ale i v celé společnosti.³⁷

Charakteristicky tvořící genderový stereotyp daného pohlaví sdílí všichni, ale ve skutečnosti se někteří lidé ženského nebo mužského pohlaví stereotypním obrazům vymykají. Mnohdy se na takového jedince, který vybočuje, nenahlíží příznivě. Každá společnost připisuje svým členům určité vlastnosti, způsoby chování, které jsou zakotveny

³⁴ PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.

³⁵ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [elektronický zdroj]. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 1 CD-ROM. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-86708-69-0.

³⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena. *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

³⁷ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [elektronický zdroj]. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 1 CD-ROM. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-86708-69-0.

ve společenských institucích, kterými jsou hospodářství, politický systém nebo rodinné uspořádání.³⁸

Genderové stereotypy ovlivňují naše chování, a to tak, že se snažíme podle nich chovat. V některých případech i například ovlivňujeme své okolí, aby se našim stereotypům přizpůsobilo. Zažití stereotypy o pohlavních rozdílech ve schopnostech, mohou vést ke zhoršení výkonů a výsledků mužů a žen. A to například pokud budeme tvrdit, že ženy nevykávají v matematice nebo, že se muži neumějí postarat o své potomky. Studií bylo prokázáno, že se studentky vysoké školy chovají femininněji, když mluví se svým partnerem, než když komunikují s muži, o které nejeví zájem. Další výzkum zase ukázal, že pokud byly ženy pozorovány a věděly o tom, nevykazovaly agresivitu, protože ta je totiž všeobecně považována za maskulinní vlastnost.³⁹

I muži se přizpůsobují genderových stereotypům, a to hlavně v případě, že je někdo při činnosti sleduje, tak hrají maskulinní roli. Při pozorování byli více nápomocní při nehodách, a to především v situacích, když ženy potřebovaly pomoc. Další výzkumy také ukázaly, že si muži za svými názory a rozhodnutími stojí více na veřejnosti, tedy pokud je může někdo vidět a soudit, než doma v soukromí. Snaží se dokázat svému okolí, že se rozhodně nenechají nikým ovlivňovat. Platí tedy, že se obě pohlaví přizpůsobují genderovým stereotypům, pokud je někdo pozoruje. Genderové stereotypy se mohou uplatňovat i v jiných situacích. Pokud je například skupina osob a žena nebo muž jsou jediným zástupcem svého pohlaví v dané skupině, stávají se právě oni symbolem. Tato pozice je nutí, podněcuje se zamýšlet nad tím, jak se s danou situací mají vyrovnat, jestli jako muž či jako žena. Člověk, který se nachází na pracovní pozici, kterou dle genderových stereotypů zastává spíše opačné pohlaví, takovým příkladem může být jediný učitel v mateřské škole, kdy zbytek kolektivu budou tvořit ženy, může řešit, zda bude tyto stereotypy zastávat a bude se podle nich chovat, nebo je bude odmítat.

O tom jak genderové stereotypy ovlivňují naše chování a myšlení nemusíme přemýšlet vědomě, protože mohou být uvnitř nás hluboce zakotveny a můžeme je začít uplatňovat na základě nenápadných podnětů, které si nemusíme uvědomovat. Výzkum ukázal,

³⁸ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

³⁹ Tamtéž.

že pokud si genderové stereotypy uvědomujeme, více se jim bráníme, než když jsou spouštěny podvědomě, to je naopak více potvrzujeme.⁴⁰

Veřejné vystupování, přítomnost atraktivní osoby opačného pohlaví, pozice člověka jako symbolu, porušování genderových rolí všechny tyto faktory se mohou stát nevědomými spouštěči genderových stereotypů. Pokud se dostanou do naší mysli, genderový gyroskop nás směřuje tak, abychom jim začali podléhat. Dalšími možnými spouštěči může být sexistický jazyk, sexistické vtipy, anebo genderově stereotypní obsah médií.⁴¹

Bylo zjištěno, že ženy se snadněji nechají ovlivnit od mužů než muži od žen, a pak se snadněji chovají podle genderových stereotypů. Je, ale důležité zmínit, že pokud se muž začne chovat žensky nebo vykonávat profesi, která je spíše zastoupena ženami, může být okolím zpochybňována jeho maskulinita. Celkově by se dalo říci, že pokud žena vykazuje maskulinní chování nebo muž femininní jejich okolí se nad tím pozastavuje. Vystává tedy otázka, zda by nás mělo překvapit, že se pak muži uchylují k maskulinnímu chování a ženy naopak k femininnímu?⁴²

Eva Ferrarová, která je koordinátorkou problematiky rovnosti mužů a žen v resortu Ministra vnitra ČR, když se vrátila po dvaceti letech v roce 1994 do Čech, si uvědomila, jaké zde převládají stereotypy. A na toto téma řekla: *Doba se sice změnila, změnily se hodnoty, způsob života, ale strach z feminismu a obecně boje za ženská práva u nás bohužel ještě přežívá. Myslím si, že musíme bojovat hlavně proti genderovým stereotypům, které už od doby kamenné jsou stále tytéž a nic na tom nezměnil vynález kola, kamenných staveb, lety do vesmíru, práce žen a podobně.*⁴³ O jedenáct let později, uznává, že se situace ohledně genderové rovnosti vyvíjí pomalu, ale i přesto už nějaké výsledky vidí. Zvyšují se počty žen, které se pohybují v politice a i v rozhodujících pozicích.

⁴⁰ LIPPA, Richard. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

⁴¹ PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.

⁴² LIPPA, Richard. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

⁴³ FERRAROVÁ, Eva. *Jak je to s genderovou demokracií v České republice?: 20 let od Pekingské akční platformy*. První vydání. Praha: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., 2015. ISBN 978-80-260-8258-3. s. 23

Důležitým momentem, který způsobil změnu v otázce rovnosti žen a mužů byl dle Ferrarové vstup do Evropské unie.⁴⁴

Dle Křížové a Pavlici genderové stereotypy a s nimi spojená konformita společně se sociální závislostí způsobují překážku v individuálním rozvoji člověka a jeho osobnosti. Zastávají názor, že je více než vhodné s mužem i se ženou jednat od narození jako s individuem. Děti by měly být vychovávány ne na základě biologického pohlaví, ale s ohledem na jejich schopnosti, možnosti a měly by vyrůstat s představou, že odlišnosti pohlaví mají především biologický význam.⁴⁵

4.1. Genderové stereotypy v jazyce

Genderové stereotypy se objevují již v základním komunikačním prostředku, tedy v jazyce, kde můžeme nerovné postavení žen názorně vidět. Česká gramatika obsahuje řadu genderově nekorektních pravidel a to v podobě měkkého a tvrdého i/y. Pokud budeme provádět jazykový rozbor, kde ve větě budeme zmiňovat skupinu žen a mezi nimi bude jen jeden muž, vždy použijeme ve tvaru slovesa ve shodě přísudku s podmětem měkké i, podle mužského rodu. Dalším příkladem je užití generického maskulina, které označuje podstatná jména množného čísla, které jsou rodu mužského, přestože by měly označovat jak muže, tak ženy. Všechna tato podstatná jména mají i svůj ženský protějšek, ale stále více se používají mužské rody.⁴⁶

Pokud se zamyslíme nad konotací slov parton – matrona, běh – běhna, starý mládenec – stará panna, všimneme si, že zmíněná maskulina představují moc, autoritu a jsou spíše pozitivně hodnoceny naopak feminina, mají sexuální, hanlivé konotace. Slova patron a matrona znamenaly ve středověké angličtině otec a matka. Dnes je význam slova patron vykládán jako příznivec, dobrodinec. Matrona představuje stárnoucí nepříliš hezkou ženu. Maskulinum také ve většině případů slouží k vytvoření odvozených slov (král – královna - království). Pokud jazyk prezentuje jedno pohlaví, většinou ženy, jako méněcenné mluvíme o jazykovém sexismu. Ten je patrný při určování pozice žen ve společnosti. Muž

⁴⁴ FRÝDLOVÁ, Pavla, ed. *Jak je to s genderovou demokracií v České republice?: 20 let od Pekingské akční platformy*. První vydání. Praha: Heinrich-Böll-Stiftung e.V, 2015. ISBN 978-80-260-8258-3.

⁴⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

⁴⁶ PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.

je osloven titulem pane, ženu oslovujeme ve vztahu k muži, tedy pokud je žena svobodná, oslovíme ji slečno, pokud se žena provdá, přísluší jí titul paní. Někteří lidé, si myslí, že je kladen příliš velký důraz na genderové stereotypy v jazyce, ale pouze reformou sexistického jazyka můžeme docílit jeho odstranění.⁴⁷

4.2. Genderové stereotypy v médiích

Média mají velký vliv na psychiku jedince a obklopují nás téměř na každém kroku, proto jejich zobrazování rolí mužů a žen, které obsahuje genderové stereotypy, může mít na jedince velký vliv. V reklamních spotech na různé výrobky jsou to převážně ženy, které je prezentují, mívají role matek, hospodyň jen velmi výjimečně jsou v rolích odbornic. Pokud moderátor nebo moderátorka vedou rozhovor s úspěšnou manažerkou, lékařkou nebo političkou, většinou se zajímají o to, jak zvládá rodina jejich úspěch, a zdali to nemá vliv na její fungování.⁴⁸

4.3. Genderové stereotypy v rodině

Představa pozice muže a ženy v rodině je protkána stále mnoha genderovými stereotypy. Ženě je automaticky přisuzována role pečovatelky, hospodyně, ale možnost zůstat na rodičovské dovolené mají oba rodiče. Většinou však zůstává doma žena, která mívá menší finanční příjem ze zaměstnání, než její partner. S tradičními rolemi mužů a žen v rodině, souvisí i domácí práce, které automaticky přecházejí na ženy, které zůstanou doma s dítětem.⁴⁹

„Ženské“ domácí práce jsou rutinní, neustále se opakující, které nikdy nekončí, nejsou dostatečně ceněny někdy, jsou i opomíjeny ostatními členy rodiny. Naopak práce, které vykonávají v domácnosti muži, jsou nepravidelné, je k nim potřeba jistá dávka kreativity, někdy i síly a mohou být i odkládány. Arlie Hochschild nazvala práci v domácnosti, kterou vykonávají ženy po skončení svého zaměstnání jako „druhou

⁴⁷ RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

⁴⁸ PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.

⁴⁹ Tamtéž.

směnu“. Když ženy zajišťují chod domácnosti, přispívají k plné pracovní aktivitě svého partnera.⁵⁰

5. Genderová rovnost

*Jedním z předpokladů fungující demokratické společnosti jsou rovné příležitosti všech osob v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci bez rozdílu pohlaví, rasy, sexuální orientace, náboženského nebo politického smýšlení.*⁵¹

Pojem rovné příležitosti znamená rovné, a tím pádem nediskriminační podmínky pro všechny osoby. V širší rovině objasňování tohoto termínu obsahuje i možnosti přijímat a činit opatření, která poskytují zvláštní výhody pro ulehčení odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo předcházejí náhradě nevýhod v jeho pracovní kariéře. Součástí teorie rovnosti mužů a žen je i právo na dosažení životního uspokojení, kterého může dosáhnout každé pohlaví vlivem jiných preferencí životních hodnot.⁵²

Genderová rovnost se tedy zabývá rovností práv, povinností a příležitostí mužů a žen. Cílem rozhodně není dokázat, že muži a ženy jsou stejní, ale že mají stejná práva, povinnosti a příležitosti bez ohledu na to, zda se narodili jako muž či jako žena.⁵³ Užívání pojmu genderová rovnost je vhodnější, než používání pojmu rovné příležitosti mužů a žen, protože tento pojem není zcela vyčerpávající. Genderová rovnost zahrnuje jak rovné příležitosti, tak i výsledné rovné postavení. V praxi se gender používá jako třídící společenský princip a kombinuje se s dalšími pojmy jako je například věk, sociální vrstva a jiné další.⁵⁴

⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

⁵¹ PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. s. 17 ISBN 80-903228-7-5.

⁵² SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR: II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech; III. Odměňování manažerů: dílčí studie*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-870-0712-3.

⁵³ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [elektronický zdroj]. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 1 CD-ROM. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-86708-69-0.

⁵⁴ SMETÁČKOVÁ, Irena, ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015. ISBN 978-80-260-9160-8.

5.1. Rovnost mužů a žen v Evropské unii

Jedním z principů a kritérií základních lidských práv je rovnost mužů a žen. V Evropské unii je tomuto tématu věnována velká pozornost. Již v roce 1957 byla ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství (tzv. Římské smlouvy) ve článku 119 (dnes článek 141) stanovena zásada stejné odměny za stejnou práci. Původně měla tato zásada zabránit ekonomické konkurenci, která spočívala v rozdílných mzdách mužů a žen za odvedenou práci. Postupem času se tato myšlenka rozšířila a nabrala sociálních rozměrů, kdy se zaměřila i na respektování základních lidských práv.⁵⁵

V roce 1997 byla sepsána Amsterodamská smlouva, která měnila ujednání Římské smlouvy a v článku 2 ukládá Evropskému společenství na celém jeho území podporovat rovnoprávnost mužů a žen. Článek 3 je zacílen na odstraňování nerovného postavení obou pohlaví a například ve článku 13 umožňuje přijímat opatření, která budou pomáhat k odstranění diskriminace.⁵⁶

Na zasedání Evropské rady, které se konalo v Nice v roce 2000, byla přijata Charta základních práv Evropské unie, která byla současně začleněna do ústavní smlouvy Evropské unie. Součástí této charty bylo stanovení občanských, politických, ekonomických a sociálních práv občanů Evropy. Charta se zabývá i rovností mužů a žen a stanovuje, že jejich rovnost musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně pracovní oblasti.

Dalším významným dokumentem byl v roce 2006 Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010. V tomto plánu bylo obsaženo šest základních oblastí, mezi kterými byly stejná ekonomická závislost pro obě pohlaví, sladění soukromého a profesního života, stejné zastoupení v rozhodovacích procesech, odstraňování forem násilí zakládajícím se na pohlaví, stejně tak odbourávání stereotypů v oblasti pohlaví a poslední cílem bylo podpořit rovné postavení žen a mužů v zahraničním a rozvojové politice.

⁵⁵ SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR: II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech; III. Odměňování manažerů: dílčí studie*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-870-0712-3.

⁵⁶ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i, 2000 [cit.2019-03-25]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/2bacf1db99079832e79b1562745da8db7d4dcde6_rocnik01-1-2000.pdf

Jedním z možných nástrojů k odstraňování nerovností mezi muži a ženami je tzv. gender mainstreaming. Klíčovým bodem této metody je zajistit, aby v každé veřejně správní činnosti, která probíhá, byl vkládán i požadavek na vytváření a zachování rovných příležitostí pro obě pohlaví. V rámci této metody se provádí genderové analýzy, které zahrnují vyhodnocení stavu z hlediska bilance, s ohledem na to, zda bude mít konečný výsledek vliv na stav rovných příležitostí mužů a žen.⁵⁷ Tato strategie se zaměřuje i na vhodná opatření, která případné zjištěné nerovnosti eliminuje. Měla by sloužit k tomu, aby zájem o muže i ženy v politické, ekonomické a sociální sféře byl rozdělen srovnatelným dílem.⁵⁸

5.2. Rovnost mužů a žen v České republice

Jedním z nejvýznamnějších dokumentů zabývajících se rovností všech žen a mužů v České republice je Listina základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR. Ve článku číslo 3 odstavec 1 je napsáno, že: *Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*⁵⁹

Rovnost žen a mužů byla také ošetřena vládním usnesením č. 236/1998, hlavními principy tohoto usnesení bylo prosazování principu rovnosti žen a mužů, které mělo být součástí politiky vlády. Dalším bodem bylo právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí této oblasti, tak i v přístupu k ekonomické aktivitě. Mělo být vyrovnáno sociální postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny, ženy měly být respektovány z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických

⁵⁷ SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR; II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech; III. Odměňování manažerů: dílčí studie.* Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-870-0712-3.

⁵⁸ HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [elektronický zdroj]. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 1 CD-ROM. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-86708-69-0.

⁵⁹ *Ústava ČR: Listina základních práv a svobod; Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů: změny volebních zákonů - prezident, Parlament ČR: redakční uzávěrka.* Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. ISBN 978-80-7488-289-0. dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

odlišností, mělo dojít k potlačování násilí na ženách a mělo být sledováno vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.⁶⁰

V roce 1998 byl zpracován národní akční plán, který nesl název Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (dále jen Priority). Každý rok byl tento plán aktualizován a byla také zpracována tzv. Souhrnná zpráva o jeho plnění. Byly v něm obsaženy oblasti, které byly součástí také Pekingské deklarace a Platformy pro akci. Tento plán zahrnoval úkoly pro vládu, ale i pro jednotlivá ministerstva, aby bylo dosaženo prosazení rovnosti mezi muži a ženami. Priority i souhrnné zprávy byly shledávány často jako nevyhovující ze strany neziskových organizací, kterým se nelíbilo, že nedochází k dostatečnému naplňování gender mainstreamingu, tato strategie je hlavní součástí Priorit.⁶¹

Stěžejním zákonem, který byl schválen v roce 2009, byl antidiskriminační zákon, přesněji zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Navazuje na Listinu základních práv a svobod, zpracovává předpisy Evropských společenství, ukládá právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v různých oblastech.⁶²

V roce 2014 byl Vládou České republiky schválen dokument, který nesl název Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jen Strategie). Strategie je systematizovaným dokumentem vlády České republiky a vymezuje genderovou politiku vlády ČR, jejím hlavním cílem je formulovat rámec pro opatření veřejné správy, díky kterému by se přispívalo k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR. Otázku rovnosti žen a mužů definuje jako celospolečenskou prioritu, je rozpracována až do roku 2020. Hlavním jejím cílem je stanovovat rámec opatření veřejné správy, který by byl nápomocný k dosažení zmiňované rovnosti obou pohlaví, přesněji, aby byla nastolena spravedlivá a vyrovnaná účast žen a mužů ve všech sférách a úrovních společenského života. Ženy i muži by měli dosahovat stejné viditelnosti, důstojnosti a mít

⁶⁰ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2000 [cit.2019-03-25]. ISSN 1213-0028. Dostupné z:

<http://www.genderonline.cz/cs/issue/15-rocnik-1-cislo-1-2000/189>

⁶¹ *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Praha: Otevřená společnost, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.

⁶² Zákon č. 198/2009 Sb.: *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*.

také stejné uznání ve společnosti. Strategie se snaží, aby rovnost, která představuje základní lidské právo, byla v České republice naplněna a nebyla tak pouhým ideálem, ale skutečností. Ze Strategie vychází každoročně aktualizovaný dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, a to především v oblasti opatření strategických cílů, které je potřeba uskutečnit.⁶³

6. Genderová diskriminace

Pokud dojde k porušení rovnosti či rovnoprávnosti muže nebo ženy, dochází k jejich diskriminaci, na diskriminaci lze nahlížet ze dvou hledisek. Tím prvním je, že při ní dochází k porušení rovnosti, která je zakotvena právem. A tím druhým, že se jedná o takové chování nebo opomenutí, které spočívá v neoprávněném rozlišování či znevýhodňování konkrétní skupiny ve vztahu k jiné skupině, které může vést k újmě jedince nebo celé skupiny a může mít charakter peněžité či morální povahy.

Pod pojmem diskriminace se skrývá široká škála forem aktivity nebo naopak pasivity, které mohou být důsledkem preferencí nebo mohou vést až k vyloučení jedince nebo skupiny. Lze rozlišovat diskriminaci pozitivní a negativní. Za pozitivní diskriminaci budeme považovat takové chování, při kterém budeme preferovat určitou skupinu nebo jedince na úkor jiných. Jedná se tedy, o vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné jedince nebo skupiny osob, ale i takto vnímaná pozitivní diskriminace může mít negativní vliv na rovnost mužů a žen. A to v případě, pokud je preferování určitého jedince nebo skupiny nežádoucí. Pokud nejde o znevýhodněnou skupinu a nesnažíme se vyrovnat příležitosti, jde o porušení rovnoprávnosti. Negativní diskriminací se zabývá právo, protože jejím následkem bývá omezování nebo vylučování některých jedinců, skupin, a tímto chováním dochází k narušování rovnosti mužů a žen.⁶⁴

Pokud dochází ke genderové diskriminaci, jsou poškozována práva, příležitosti a svoboda jedince, a toto poškozování je spojené s jeho biologickým pohlavím. Vymezení diskriminace je velmi obtížné, proto byly definovány různé varianty. Mezi nejčastější

⁶³ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. Vláda České republiky [online]. Úřad vlády ČR, 2014, [cit. 2019-11-03]. Dostupné z:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/archiv/zprava_2005.pdf

⁶⁴ SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. [Praha]: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

diskriminační důvody patří, včetně jiných dalších: diskriminace na základě pohlaví, věku, zdravotního stavu, sexuální orientace, sociálního nebo rasového původu. Diskriminace se také dopouští osoby nebo skupina osob, která dává pokyn k diskriminaci, tedy přímo k ní navádí.⁶⁵

6.1. Přímá diskriminace

Za přímou diskriminaci se považuje takové chování, včetně opomenutí, kdy bylo jednáno s jednou osobou ve stejné situaci jako s jinou osobou méně vhodným až nevhodným způsobem. Důvodem proč k ní dochází, je hned několik. Motivací k tomuto jednání by mohla být rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení nebo náboženství, tedy vyznávání určité víry. Ale jsou i další důvody, které vedou k přímé diskriminaci například, pokud jedinec hovoří jiným jazykem, má jiné politické smýšlení, jinou národnost, je členem politické strany nebo se aktivně účastní politických hnutí. I sociální původ může být podnětem pro diskriminaci nebo manželský či rodinný stav. Důvodů je celá řada. Pokud je důvodem pro rozdílné zacházení s jedincem například účel volby výběru a je ho dosaženo přiměřenými prostředky, nejedná se o přímou diskriminaci.

Za přímou diskriminaci, lze považovat, pokud zaměstnavatel při přijímacím pohovoru žádá po kandidátkách ženského pohlaví, aby splnily obtížnější kritéria, než které požadoval po mužích na stejné pracovní místo.

6.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace se odlišuje od přímé tím, že se jedná o takové chování, kdy se na základně neutrálního rozhodnutí, kritéria, anebo praxe znevýhodňuje osoba či větší počet osob oproti ostatním. Nepřímá diskriminace bývá častěji skrytá. V případě, že by takové opatření bylo nezbytné, nebo by mohlo být ospravedlněno, nepovažuje se za nepřímou diskriminaci.⁶⁶

⁶⁵ FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, o. p. s.: 2007. ISBN: 976-80-86520-03-2.

⁶⁶ SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. [Praha]: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

Příkladem nepřímé diskriminace by mohl být požadavek zaměstnavatele na bezchybnou znalost českého jazyka například na pozici uklízečky, kde je pravděpodobné, že tento požadavek nebudou splňovat příslušníci jiného, než českého etnika, a zároveň, že při výkonu této profese není tato znalost rozhodující.

6.3. Obtěžování

Obtěžování je takové chování, které je dotčenou osobou pocíťované jako nevítané, nevhodné nebo dokonce urážlivé. Jedná se o takového chování, které má za následek snížení důstojnosti jedince nebo vytvoření nepřátelského, neklidného prostředí. Může být také vnímané jako podmínka pro volbu, která ovlivní výkon práv a povinností, které vyplývají z právních vztahů.

6.4. Sexuální obtěžování

I toto chování má svá specifika, jedná se o chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené jednání, které má negativní vliv na důstojnost žen a mužů. Osobě, která je mu vystavena, je nevítané, nevhodné a v mnoho případech i urážlivé.⁶⁷

7. Rovné příležitosti mužů a žen v Armádě České republiky

Rovným příležitostem žen a mužů se vedení resortu Ministerstvo obrany (dále jen MO) věnuje od roku 2000, ještě větší pozornost se tomuto tématu dostalo od roku 2002. Dne 31. prosince 2001 byly schváleny ministrem obrany dokument Priority a postupy resortu MO při prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Tento dokument obsahoval pět stěžejních bodů, které měly být naplňovány. Jednalo se o prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády, dále měly být zabezpečeny právní předpoklady rovnosti mužů a žen a zároveň měla být posilována úroveň právního vědomí, měl být zajišťován rovný přístup k ekonomické aktivitě pro obě pohlaví. Důležitým bodem bylo také vyrovnání sociálního postavení žen a mužů, kteří pečují o děti a potřebné členy rodiny. U žen měl být brán ohled na jejich reprodukční funkce, fyziologické odlišnosti

⁶⁷ FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 9788086520209.

a také mělo být potlačováno násilí na ženách. A posledním bodem bylo sledovat a vyhodnocovat účinnost uplatňování principů rovného postavení žen a mužů.⁶⁸

Od 1. ledna 2002 bylo v resortu MO zřízeno pracovní místo rezortního koordinátora/koordinátorky rovnosti žen a mužů na základě usnesení vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456, které ukládalo zřídit alespoň jedno pracovní místo nejméně na poloviční úvazek. Usnesením ze dne 20. dubna 2005 č. 464 již bylo doporučeno, aby byl tento pracovní úvazek rozšířen na jeden plný. Usnesením vlády ČR č. 813 ze dne 12. září 2018 již bylo uloženo tuto pracovní pozici zřídit na plný pracovní úvazek. V roce 2017 byl usnesením ze dne 31. Května 2017 č. 414 stanoven požadavek na jeden nebo částečný pracovní nebo služební úvazek pro osobu, která měla zajišťovat rovnost žen a mužů uvnitř i mimo úřad a zároveň s touto pozicí počítat i v rámci plánování pro rok 2018.⁶⁹

V roce 2002 byl vydán rozkaz ministra obrany (dále jen RMO) č. 29/2002, který nesl název Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany. RMO jasně stanovuje, kdo je vedoucím zaměstnancem a zároveň stanovuje, že vedoucí zaměstnanec nesmí zneužívat svých práv a povinností, nesmí ponižovat jiné zaměstnance, měl by vytvářet takové pracovní podmínky, aby nedocházelo k přímé či nepřímé diskriminaci například z důvodu pohlaví, rodinného stavu. Svě podřízené by měli vedoucí zaměstnanci informovat o formách obtěžování na pracovišti a i o možnosti podat stížnost, pokud k takovému chování dojde. Mají za úkol sledovat dodržování rovných příležitostí mužů a žen, zároveň by měli odstraňovat překážky, které by tomu mohly zabraňovat. RMO se zabývá také vzdělávacími aktivitami zaměstnanců MO v oblasti rovného přístupu zacházení s muži a ženami. Zaměřuje se na rovnost mužů a žen při přijímání do pracovního nebo služebního poměru, rovný přístup k odbornému vzdělání, rovné pracovní podmínky s ohledem na zabraňování zneužívání práv a také postavení vedoucích zaměstnanců a ochranu důstojnosti mužů a žen na pracovišti.⁷⁰

⁶⁸ Priority a postupy resortu Ministerstva obrany při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen. In: *dílčí/pracovní dokument k vnitřnímu předpisu RMO č. 29*. 2014.

⁶⁹ JONITOVÁ, Bronislava. *Rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 5. dubna 2019 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

⁷⁰ Rozkaz MO ČR *k prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO*. Praha: MO ČR 2002, 2003, 2005, 2013, 2014, 2016, 20109.

A zároveň k tomuto rozkazu byla zveřejněna služební pomůcka Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami, jejímž cílem je být oporou v realizaci ustanoveních, které jsou uvedeny v RMO č. 29/2002, a to především v oblastech prevence, postupech při zjištění diskriminace a taky se zabývá otázkami práv postižené osoby a případnými sankcemi, které mohou být uloženy.⁷¹ Dokument, který rozvádí ustanovení vnitřního předpisu RMO č. 29/2002, jehož cíle vycházejí z Akčního plánu rezortu MO, se jmenuje Priority a postupy rezortu MO při prosazování rovnosti mužů a žen na daný výcvikový rok (dále jen Priority VR). Jak už je z názvu dokumentu patrné, je aktualizován a vydáván na každý rok. V roce 2018 bylo cílem Priorit VR zabývat se právními předpoklady rovných příležitostí mužů a žen v resortu MO, a to i za pomoci spolupráce i s nevládními organizacemi. Dále bylo úkolem spolupracovat s Úřadem vlády v možnostech proškolení a hodnocení dopadů na nerovnost žen a mužů. Měla být zvyšována úroveň právního vědomí v oblasti genderové rovnosti. To mělo být zajišťováno především přednáškovými cykly pro všechny zaměstnance MO. Dalším bodem Priorit pro rok 2018 bylo zajišťovat rovné příležitosti pro obě pohlaví v přístupu k profesní kariéře a sledovat mimo jiné i vyhodnocování uplatňování principu rovných příležitostí.⁷²

Na základě RMO č. 29/2002 byla zřízena pracovní skupina k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami v resortu Ministerstva obrany (dále jen pracovní skupina). Tato skupina je iniciačním a poradním orgánem státního tajemníka MO. Má řadu úkolů, mezi které patří například hodnotit uplatňování RMO č. 29/2002, vydává doporučení, které vedou k aktualizaci rezortních opatření, spolupracuje s Rezortní komisí pro prevenci rizikového chování a zároveň může i sama navrhopvat různá řešení, které by vedly k odstranění nerovností mezi muži a ženami.⁷³

Dalším dokumentem, který se zabývá rovnými příležitostmi mužů a žen je Akční plán resortu MO k implementaci Rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti (dále jen Akční plán) jedná o dokument, který vychází z Rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325 o ženách, míru a bezpečnosti (dále jen Rezoluce 1325), která usilovala o posílení role a účasti žen zejména v rozhodovacích procesech a také jejich

⁷¹ MINISTERSTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, 23 s.

⁷² Priority a postupy rezortu Ministerstva obrany při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen. In: *dílčí/pracovní dokument k vnitřnímu předpisu RMO č. 29*. 2014.

⁷³ JONITOVÁ, Bronislava. *Rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 5. dubna 2019 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

zapojení do řešení konfliktů a zabránění porušování jejich práv s důrazem na prevenci sexuálního chování. Je zavazující pro všechny členské státy Organizace spojených národů a i spojenců NATO při respektování a braní ohledů na genderové hledisko při bezpečnostních operacích. Úkolem Akčního plánu je plnit závazky této rezoluce a informovat zájmové organizace i odbornou veřejnost o naplňování principů rezoluce, zabývá se otázkami diskriminace, rovných příležitostí mužů a žen a genderovým hlediskem v ozbrojených konfliktech.⁷⁴

⁷⁴ *Akční plán rezortu ministerstva obrany: k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti* [online]. 12. června 2015, [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/akcni-plan-rezortu-mo-k-implemantaci-rezoluce-rb-osn-1325-zeny--mir-a-bezpecnosti.pdf>

II. Praktická část práce

Ve vojenském prostředí se pohybuji již tři roky, a tak jsem měla možnost slyšet mnoho rozhovorů a také názorů na téma muži versus ženy v armádě, proto jsem si řekla, že by bylo zajímavé provést výzkumné šetření s vojáky a vojákyněmi a dozvědět od nich, jak oni samotní vnímají svou gender roli v armádě, a také mě zajímalo, jaké mají pocity z jejich profesionální služby v Armádě České republiky.

8. Cíle výzkumného šetření

Hlavním cílem mého šetření bude zprostředkovat vhled do problematiky gender role v Armádě České republiky. Dále se pokusím ukázat, jak vnímají své postavení muži, a jak ho vnímají ženy ve vojenské společnosti. Klíčovou metodou budou hloubkové rozhovory vedené s příslušnými vojáky a vojákyněmi z povolání.

9. Výzkumné otázky

Výzkumné otázky jsou jádrem výzkumného projektu. Musejí korespondovat se stanovenými cíli i výzkumným problémem.⁷⁵ Pro lepší a efektivnější výsledky hloubkových rozhovorů jsem si vymezila několik otázek, které budu příslušníkům Armády České republiky během rozhovoru pokládat. S ohledem na konkrétní odpovědi účastníků šetření budou další otázky přidávány a rozšiřovány s ohledem na jejich vlastní zkušenosti.

Formulace hlavní výzkumné otázky:

Jaké jsou genderové role v Armádě České republiky?

Formulace dílčích výzkumných otázek:

Jak vnímají vojáci a vojákyně z povolání své postavení v Armádě České republiky?

Jsou na ženy kladeny odlišné požadavky v rámci jejich vojenské služby než na muže?

Jak vnímají vojáci a vojákyně fyzické přezkoušení z tělesné přípravy?

⁷⁵ MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

10. Výzkumný design a metodologie

Pro praktickou část své práce, jsem si zvolila kvalitativní šetření, u kterého v samotném středu stojí výzkumník, aby byl tento přístup úspěšný, je důležité porozumět lidem a událostem v jejich životě. Kvalitativní šetření se využívá při zkoumání jevů v autentickém prostředí, jeho cílem je zjistit stav těchto jevů, které jsou závislé na hloubkových datech a také na vztahu mezi badatelem a účastníkem šetření. Provádí se pomocí různých metod a postupů. Jeho snahou je rozkrýt a analyzovat, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí si sociální realitu. Badatel při kvalitativním šetření pracuje induktivně, až po získání dostatečného množství informací, probíhá zkoumání pravidelností, které se v těchto nasbíraných datech objevují, a až poté stanovuje předběžné závěry, které si pomocí těchto získaných dat ověřuje. Výsledky kvalitativního šetření nelze zobecňovat, ale vztahují se pouze na vzorek účastníků, od kterých byla data získána.⁷⁶

Jak již bylo zmíněno výše, rozhodla jsem se využít metody kvalitativního šetření. Šetření jsem prováděla pomocí hloubkových rozhovorů s příslušníky Armády České republiky. Zvolila jsem polostrukturovaný rozhovor, který se mi zdál jako nejvhodnější, protože je částečně řízený, a tím pádem umožňuje badateli, si předem připravit některé otázky.

10.1. Hloubkový rozhovor

Hloubkový rozhovor je nejčastěji využívanou metodou v kvalitativním výzkumu ke sběru dat. Jeho prostřednictvím jsou zkoumáni členové určitého prostředí s cílem pochopit jejich jednání a také chápání určitých skutečností. Zpravidla se jeden badatel dotazuje jednoho účastníka výzkumu, pomocí několika otevřených otázek. Dalo by se tedy říci, že hloubkový rozhovor umožňuje hlubší pochopení a porozumění jiných lidí. Pomocí otevřených otázek má badatel možnost, pochopit pohled jiných lidí, aniž by je omezoval výběrem položek dotazníku.

Mezi hlavní typy hloubkového rozhovoru patří polostrukturovaný rozhovor a nestrukturalizovaný, známý také jako narativní rozhovor. Polostrukturovaný rozhovor se skládá z předem připravených otázek a témat.⁷⁷

⁷⁶ ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

⁷⁷ MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

11. Výzkumný soubor

Výzkumným vzorkem byli příslušníci vojenského mechanizovaného praporu. Jednalo o 4 vojáky z povolání a 4 vojákyně z povolání, které jsem všechny osobně znala.

Pro výběr výzkumného souboru jsem zvolila metodu záměrného výběru. Tato metoda je velmi často použita u kvalitativního přístupu. Při výběru výzkumného souboru hledáme cíleně účastníky s určitými vlastnostmi, kteří vyhovují určeným kritériím a chtějí se zapojit do výzkumu.⁷⁸

Oslovila jsem celkem patnáct potencionálních probandů k účasti na výzkumném šetření, více méně všichni souhlasili, ale v průběhu času, kdy jsem chtěla rozhovory uskutečňovat, tak jich část musela odjet na povinné vojenské cvičení, a já si nemohla dovolit na ně čekat. Nakonec mi zbyli 4 vojáci a 4 vojákyně, se kterými jsem rozhovory uskutečnila. Kritériem pro výběr účastníků byla aktivní služba v Armádě České republiky, která trvá minimálně 5 let. Dalším požadavkem bylo, že jsem si vybírala vojáky a vojákyně s nejnižší hodností četař/četařka, protože jsem chtěla provést rozhovory s účastníky, kteří už mají nějaké zkušenosti a jsou schopni nějaké sebereflexe, a jelikož pracuji přímo na štábu vojenského útvaru, tak vybraní vojáci a vojákyně byli také štábními pracovníky.

11.1. Charakteristika účastníků

V této kapitole krátce charakterizuji jednotlivé účastníky kvalitativního šetření. Z důvodu zachování jejich anonymity jsou jednotliví vojáci a vojákyně z povolání označeni zkratkou VZP a trvale jsem jim přiřadila i čísla, kterými jsou rozlišováni. Neuvádím ani příliš podrobné informace, a to z důvodu aby případně nedošlo k identifikaci osob.

⁷⁸ ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Voják z povolání č. 1

hodnost: četař

délka služby: 14 let

věk: 46 let

Voják z povolání č. 1 je velmi milý, usměvavý, komunikativní a srdečný člověk, působí tak již při prvním setkání. Je ženatý, v manželství je 23 let a společně se ženou mají 3 děti, žije v místě výkonu služby.

Známe se spolu tři roky, byl jedním z prvních vojáků, se kterými jsem začala pracovat. Pracovně se vidáme pravidelně, protože naše práce je vzájemně provázaná. Při samotném rozhovoru mě překvapil, jak byl nervózní, protože vždy na mě působil velmi sebevědomě a neuměla jsem si představit, že by to byl takový trémista, jak mi při rozhovoru ukázal.

V Armádě České republiky slouží jako profesionální voják více než 15 let. Začínal na pozici kulometníka, o rok později se z něj stal střelec, následovala služební pozice střelec operátor BVP-2. Později přišel přechod na jinou rotu, kde působil jako elektromechanik družstva oprav a nyní je pracovníkem štábu a je zařazen na pozici staršího řidiče. Za svou profesionální kariéru vojáka se účastnil dvou zahraničních misí.

Voják z povolání č. 2

hodnost: rotmistr

délka služby: 23 let

věk: 43

Dalším účastníkem byl voják z povolání č. 2 i on na mě působí velmi příjemně a navíc byl při rozhovoru z mužů i nejvíce komunikativní, což jsem velmi ocenila. I on je ženatý. Letos se ženou oslavili dvacetileté výročí. Vychovávají spolu dvě děti a žije nedaleko místa výkonu služby.

Společně jsme se seznámili asi po roce mého působení u vojenského praporu. Můj první dojem, který jsem si na něj udělala, nebyl úplně dobrý, ale musím uznat, že časem jsem svůj pohled zcela přehodnotila. Je pravda, že nyní již spolu neřešíme téměř vůbec pracovní věci, ale musím uznat, že to velmi schopný, milý a zábavný člověk.

Vojákem z povolání se stal ihned po ukončení základní vojenské služby. Jako profesionální voják začal také na pozici kulometníka, poté byl velitelem roje. Následovaly roky, kdy velel jednotlivým družstvům, poté působil na pozici výkonného praporčíka a v současné době je pracovníkem štábu personální skupiny. Za svou vojenskou kariéru se účastnil třech zahraničních misí.

Voják z povolání č. 3

hodnost: rotmistr

délka služby: 17 let

věk: 42

Voják z povolání č. 3 je spíše málomluvný člověk, který mluví tiše. Při přepisování hloubkového rozhovoru jsem měla problém některé jeho odpovědi rozklíčovat. V manželství je 11 let a má dvě děti. Žije přibližně 300 kilometrů od místa výkonu služby, proto přes týden bydlí v místě výkonu služby a na víkend odjíždí za rodinou.

S VZP3 se znám přibližně rok a půl, vídáme se každý den, protože pracujeme na stejné pracovní skupině. Musím přiznat, že jsme ještě neměli možnost se příliš poznat, protože každý sedíme v jiné kanceláři a ani v rámci skupiny spolu neřešíme pracovní věci.

Jeho cesta armádou je velmi pestrá. Začínal na pozici řidiče, na které působil několik let. Poté přešel na jinou rotu, kde působil jako spojař, následně byl opět řidičem. Poté byl převelen na štáb, kde pracoval na oddělení logistiky a nyní je členem ekonomické skupiny štábu. Za svou kariéru se účastnil pěti zahraničních misí.

Voják z povolání č. 4

hodnost: nadrotmistr

délka služby: 17 let

věk: 41

Dalším účastníkem výzkumného šetření je voják z povolání č. 4. Tento muž je velmi soustředěný, spolehlivý a má velmi dobré pracovní výsledky. Ženatý je 11 let a společně s manželkou vychovává dvě malé děti. S rodinou žije nedaleko místa výkonu služby.

S VZP4 pravidelně řešíme pracovní záležitosti, také se vídáme skoro každý den. Je velmi komunikativní, ale musím uznat, že při samotném rozhovoru, se příliš rozpovídat nechtěl.

Profesionálním vojákem se stal po ukončení základní vojenské služby. Jeho prvním služebním působištěm se stala logistika, kde pracoval na různých pozicích, a tak měl možnost poznat detailně různé oblasti. Nyní působí na pozici náčelníka informačních a logistických služeb. Za dobu své kariéry se účastnil dvou zahraničních misí.

Vojákyň z povolání č. 5

hodnost: četařka

délka služby: 11 let

věk: 35 let

Pátou účastnicí v pořadí je vojákyně, které jsem přiřadila číslo 5. Je to velmi milá a komunikativní žena, která si umí stát za svými názory. Žije 9 let se svým partnerem v místě výkonu služby, ve společné domácnosti, děti zatím nemají.

Společně se známe téměř dva roky a vídáme se každý den v práci, protože pracujeme na stejné skupině. Naše vztahy jsou velmi dobré, navštěvujeme se i ve volném čase.

Aby se stala profesionální vojákyní z povolání, musela úspěšně absolvovat tři měsíční kurz ve Vyškově, poté ji ještě čekal tříměsíční odborný kurz. Na prvním úvaru, sloužila na pozici spojařky. Poté přestoupila na jiný útvar, kde byla na funkci řidič – průzkumník družstva radiačního a chemického průzkumu, později se jí změnila funkce a byla pouze řidičem, pak se stala skladníkem. V současné době je rok a půl na stáži na ekonomické skupině štábu. Za dobu své vojenské kariéry nebyla ani jednou v zahraniční misi.

Vojákyňě č. 6

hodnost: rotmistryně

délka služby: 17 let

věk: 37

Vojákyňě z povolání č. 6 je příjemná, přímá, mluví spíše zkratkovitě, příliš nerozvádí věty. Je vdaná 5 let, s manželem mají jedno malé dítě. Žije nedaleko místa výkonu služby.

Naše setkání proběhlo poprvé asi před dvěma lety, kdy musím uznat, jsem o VZP6 hodně slyšela. Kolegové ji velmi chválili, za její pracovitost a výborné schopnosti. Je pravda, že může působit na okolí přísněji a nedostupně, ale já osobně si myslím, že je to pouze pozlátka, kterým se před okolím brání.

Vojákyň z povolání se také stala po absolvování tříměsíčního kurzu ve Vyškově. Na praporu, kam byla přidělena, začala pracovat na pozici počítaře. Poté pracovala na štábu na ekonomické skupině. Následně otěhotněla a po roce a půl se opět vrátila zpět do služby. Začala pracovat na pozici staršího strojníka. Nyní zastává pozici mladšího technika štábu. Za svou vojenskou kariéru se účastnila jedné zahraniční operace.

Vojákyňě č. 7

hodnost: nadporučice

délka služby: 10 let

věk: 29

Další účastnicí kvalitativního šetření je vojákyňě č. 8. Tato žena je velmi výraznou osobností, je velmi temperamentní, rozhodně je těžko přehlédnutelná. Je veselá, milá a někdy dost hlasitá. V současné době je svobodná. Děti nemá žádné. Kvůli svému zaměstnání se přestěhovala do místa výkonu služby. Trvalé bydliště má vzdálené přibližně 250 kilometrů od místa praporu, kde slouží.

Známe se společně od začátku, kdy jsem nastoupila na prapor, tedy 3 roky. Přišly jsme dokonce ve stejnou dobu, takže jsme obě byly nováčky, i když samozřejmě každá trochu někde jinde. Věkově je mi VZP7 ze všech účastníků nejbliže, vídáme se spolu každý den.

Po ukončení střední školy začala studovat na Univerzitě obrany v Brně obor ekonomika a management, po úspěšném ukončení studia, získala titul Bc. Poté nastoupila na pozici náčelnice logistického zabezpečení personálu a nemovité infrastruktury. Následně přešla na jiný prapor, kde působila jako důstojnice logistické skupiny zabezpečení personálu. V současné době slouží u třetího vojenského praporu na pozici náčelnice ekonomické skupiny. Za svou profesionální kariéru se účastnila jedné zahraniční mise.

Vojákyně č. 8

hodnost: poručice

délka služby: 20 let

věk: 43

Poslední účastnicí kvalitativního šetření byla vojákyně č. 8. Je to velmi veselá a komunikativní žena. Je vdaná již téměř 18 let, má dvě skoro dospělé děti. Žije nedaleko místa výkonu služby.

Seznámili jsme se spolu před 3 lety, kdy mi VZP8 vysvětlovala část práce, kterou jsem po ní přebírala. Má tu vlastnost, že se snaží, aby každý úkol, který jí je přidělen, plnila okamžitě, a pokud se jí tak nedaří, podepíše se to na její náladě. Nyní se vídáme každý den.

Po absolvování střední školy nastoupila na Univerzitu obrany v Brně, kde získala po úspěšném ukončení oboru vojenská geodézie a kartografie titul Ing. Poté nastoupila jako důstojnice na skupinu redakce na oddělení kartoreprodukce. Pak následovaly dvě rodičovské dovolené, po návratu do služby pracovala jako náčelnice oddělení reprografie a polygrafie. Později působila krátce jako zástupce velitele vojenské hudby, která však později byla zrušena, a tak začala pracovat na pozici důstojníka zpravodajské služby. V současné době je důstojnicí ekonomické skupiny štábu. Za svou vojenskou kariéru se neúčastnila žádné zahraniční mise.

12. Etika výzkumného šetření

Každý výzkumník by se měl zabývat i etickými otázkami, samotný výzkum by měl probíhat v souladu s etickými zásadami chování. Nejdůležitější je zásada důvěrnosti dat⁷⁹, proto jsem účastníky před každým začátkem rozhovoru ujistila, že se bude jednat o anonymní rozhovor, kdy nebude zveřejněna jejich identita, tedy že ve výzkumu nebudou použita jejich jména a zjištěné údaje budou výhradně použity pro účely mé bakalářské práce. Dva z účastníků, se i přesto znovu ujišťovali, že to tak skutečně bude, a tak jsem jim znovu potvrdila, že opravdu nepoužiji ve své práci jejich skutečná jména, ale pouze zkratky s přiděleným číslem.

Mezi další důležité principy výzkumného šetření patří získání souhlasu od účastníků výzkumu,⁸⁰ a tak jsem se před zahájením každého jednotlivého rozhovoru zeptala, zda s rozhovorem a účastí na výzkumném šetření účastníci souhlasí, všichni účastníci odpověděli shodně ano.

A v neposlední řadě, jsem také všechny zúčastněné seznámila s tím, že pokud se budou kdykoli při rozhovoru cítit nepříjemně, mají možnost rozhovor okamžitě ukončit.

13. Realizace výzkumu

Hlubkové rozhovory probíhaly s účastníky kvalitativního šetření individuálně, po pracovní době, přímo ve vojenském útvaru, ve kterém slouží, a to v období od března do května 2019. Dříve než se samotné rozhovory s účastníky uskutečnily, připravila jsem si otevřené otázky, které jsem si dala za úkol, že každému z nich položím. Otázky jsem zapsala na zvláštní papír a následně vytiskla několik kopií. Při každém rozhovoru jsem je měla před sebou, abych na některou z nich nezapomněla, ale zároveň jsem si k nim psala i různé poznámky, které mne při rozhovoru napadaly, a později jsem se k nim i vracela. Na začátku rozhovoru byli účastníci seznámeni s tématem bakalářské práce, a také jsem jim sdělila cíle práce, kterých bych chtěla dosáhnout. Každý rozhovor jsem si nahrávala na diktafon, k nahrávání jsem od každého účastníka výzkumného šetření získala souhlas.

⁷⁹ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

⁸⁰ ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Následně jsem rozhovory doslovně přepisovala do písemné formy, použila jsem metodu doslovné transkripce.⁸¹ Následně jsem rozhovory vytiskla a analyzovala. Každý měl dostatek času, aby se mohl svobodně vyjádřit, a také měl dostatek času na odpověď. Musím uznat, že pro mě bylo velkou výhodou, že jsem s účastníky téměř denně v kontaktu, a tak při nejasnostech nebo i případné potřebě doplnění rozhovorů nebyl nejmenší problém si znovu k danému tématu promluvit a určité myšlenky si i ujasnit nebo rozvinout.

Rozhovory jsem vždy začínala úvodními odlehčenými otázkami, a to se mi, jak jsem zjistila, vyplatilo, protože nejen já, ale i samotní účastníci byli trochu nervózní, protože jak mi později sdělili, většina z nich se žádného šetření nikdy neúčastnila, a tak nevěděli, co mají přesně očekávat, a také jak bude rozhovor probíhat. Celkem jsem provedla osm hloubkových rozhovorů. Rozhovory měly různou délku trvání, jejich délka se přibližně pohybovala v časovém rozpětí 45 až 60 minut.

13.1. Metoda zpracování dat

Pro zpracování nasbíraných dat jsem si zvolila metodu otevřeného kódování, která vychází z analytického aparátu zakotvené teorie. Metoda otevřeného kódování je sice jednoduchou analytickou metodou, přesto poměrně pracnou, ale jelikož směřuje k detailní a hloubkové práci s textem,⁸² zdála se mi jako nejvhodnější, a rozhodla jsem se ji ve své práci použít.

Nejprve jsem si všechny rozhovory poslechla z nahrávky pořízené diktafonem, poté došlo jejich k doslovnému přepisu, následně jsem si všechny rozhovory postupně znovu a znovu pročítala, a hledala jsem v nich určitá témata, která jsem vyhodnotila jako významná. Rozebírala jsem odpovědi účastníků na jednotlivé jednotky, které představovaly slova nebo sekvence slov a těmto jednotkám jsem pak přiřazovala kódy,⁸³ které jsem si přímo do vytisknutých rozhovorů vpisovala, užila jsem přitom metody nazvané papír a tužka.⁸⁴

⁸¹ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

⁸² ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

⁸³ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

⁸⁴ ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Příklad: „*Přesně tak, hlavně ti lidé, kteří vstoupí do armády, by si měli uvědomit, že mnohdy vstoupí i za svoji komfortní zónu. A musí si uvědomit, že armáda není demokratická společnost. Voják dostane rozkaz a ten musí splnit, i když se mu třeba nelíbí, tady není na výběr.*“ Toto téma jsem označila kódem respekt k autoritám. Jakmile jsem při čtení rozhovorů objevila téma s podobným obsahem, tak jsem ho označila stejným kódem. Tímto způsobem jsem pracovala se všemi přepsanými rozhovory a výsledkem byla řada kódů. Z těchto kódů jsem pak vytvořila seznam.

Jakmile má výzkumník vytvořený seznam kódů, může přistoupit k jejich systematické kategorizaci, začíná budovat hierarchický systém, kdy jednotlivé kódy začínají příslušet ke stejnému jevu.⁸⁵ Ze seznamu kódů jsem pak podle významu v rámci analýzy určila obecnější kategorie, které byly společné pro všechny rozhovory, a následně jsem vybrala pět dominantních kategorií, které se mi během práce rozkryly a souvisely s hlavní výzkumnou otázkou a i s dílčími výzkumnými otázkami.

Zjištěné kategorie byly:

Kategorie č. 1: Výhoda pohlaví

Kódy: diskriminace na základě pohlaví, rozdílný přístup, genderové stereotypy, služební výhody, využití sex-appealu

Kategorie č. 2: Autorita

Kódy: síla hodnosti, schopnost velet, respekt k autoritám

Kategorie č. 3: Fyzické přezkoušení v armádě

Kódy: rozdílné požadavky v rámci služby, zvýhodnění na základě pohlaví, stejné požadavky v rámci služby

Kategorie č. 4: Kariéra

Kódy: vhodná služební pozice, plnění rozkazu, vlastnosti vojáka/vojákyne

Kategorie č. 5: Rodina

Kódy: vliv na výchovu dětí, vliv vojenské služby na rodinný život, role otce, role matky

⁸⁵ ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

14. Výsledky výzkumného šetření

V následující kapitole uvádím přehled pěti kategorií. Ke každé z těchto kategorií přísluší jednotlivé kódy, které jsem přehledně zpracovala do tabulek a přidala jsem k nim příklady jednotlivých výpovědí účastníků šetření.

Kategorie č. 1: Výhoda pohlaví	
Kódy:	Příklady jednotlivých odpovědí:
diskriminace na základě pohlaví	<p>VZP2: „<i>Samozřejmě někdy to hraničilo, protože ženy musely snášet mužské narážky, bez kterých se to někdy neobešlo, ale musím uznat, že to zvládaly.</i>“</p> <p>VZP5: „<i>Bylo to v situaci, kdy mě nechtěli poslat na řídičský kurz skupiny C, protože se domnívali, že bych si nebyla schopná vyměnit kolo u tatry...</i>“</p> <p>VZP7: „<i>...hodně krát jsem v armádě pocítila situaci, že nejsem třeba vhodným kandidátem, protože jsem žena, na některé věci...</i>“</p> <p>VZP8: „<i>...jedním z mých velitelů jsme si nesedli, i když já ten pocit dlouho neměla... Od kolegů jsem se později dozvěděla, že nechtěl mít na své skupině ženu, aby mu nerozhazovala kolektiv, přitom jediný, kdo dělal v kanceláři dusno, byl on.</i>“</p>
rozdílný přístup	<p>VZP2: „<i>Dokud jsem byl na pracovišti, kde se mnou byli sami muži, a občas jsem musel být někde, kde byla i žena, tak to samozřejmě asi ano, protože tě to nutí brát nějaké ohledy...nyní se pohybují více mezi ženami, než když jsem sloužil na bojové jednotce, a to si pak myslím, že se člověk naučí to nevnímat, ale ze začátku, musím uznat, že to rozdíl pro mě byl.</i>“</p> <p>VZP3: „<i>Dokonce bych řekl, že na ženu je pohlíženo trochu hůře, protože pořád mám pocit, že si nejsme tak úplně všichni rovni.</i>“</p> <p>VZP7: „<i>...ale za mě, i přesto že jsem žena, tak si myslím, že žena na bojovou jednotku nepatří. Myslím si, že může být velice schopná velitelka, organizačně si vydobýt nějaký respekt, znám takové, ale pořád je to žena, a ty muži jí tak budou vnímat...</i>“</p>

<p>rozdílný přístup</p>	<p>VZP2: „<i>Asi první, co mě napadne, že například ženám dříve nebyla ulehčována výstroj a ani výzbroj, neřešilo se, zda spí ve stanu s mužem.</i>“</p> <p>VZP6: „<i>Tak třeba, že dotyčná nemusela dělat, to co musely ostatní. Třeba, když jsme byli na cvičení...</i>“</p>
<p>genderové stereotypy</p>	<p>VZP7: „<i>...ale za mě, i přesto že jsem žena, tak si myslím, že žena na bojovou jednotku nepatří. Myslím si, že může být velice schopná velitelka, organizačně si vydobýt nějaký respekt, znám takové, ale pořád je to žena, a ty muži jí tak budou vnímat...</i>“</p> <p>VZP3: „<i>Již jsem se setkal i s tím, že pokud má na nějaké místo nastoupit žena, tak se už předem začne říkat, že je neschopná, i když s ní ještě nikdo osobní zkušenosti třeba ani nemá.</i>“</p> <p>VZP7: „<i>...mé funkci jako ženě najevo, že ten, kdo to dělal přede mnou, byl muž, a proto to dělal lépe...</i>“</p> <p>VZP8: „<i>Na mě to osobně působí tak, že pokud například žena nastoupí na pozici, ve které byl před ní muž, tak jsou na ní klady vyšší požadavky.</i>“</p>
<p>služební výhody</p>	<p>VZP2: „<i>Asi jsem to slyšel u žen, když byly u přezkoušení z tělesné přípravy...ale nakonec plnily.</i>“</p> <p>VZP3: „<i>Setkal jsem se s tím, a bylo to většinou u mužů. Třeba, že nechtěl nebo dokonce nešel na tělocvik.</i>“</p> <p>VZP7: „<i>...já dávám svému okolí dost jasně najevo, že já ty výhody nechci. Myslím, že by ženy měly dělat to, co dělají muži, když už na tom cvičení jsou.</i>“</p> <p>VZP8: „<i>Ženy se snažily například, aby nemusely jít na povinný tělocvik a muži zase odmítali účast na střelbách, protože měli odstříleno a měli tam fungovat pouze jako zabezpečovací prvek.</i>“</p>
<p>využití sex-appealu</p>	<p>VZP3: „<i>Ale slyšel jsem, že někdy to mají ženy jednoduší, když se například snaží dostat do zahraniční operace. Na základě vztahů, myslím tím, že třeba, když dojde na situaci, že s někým udržují milostný poměr.</i>“</p> <p>VZP4: „<i>Jak bych to řekl, třeba ve smyslu toho, že pěkná žena, dosáhla něčeho, aniž by to musela skutečně splnit. Má na mysli, že dokázala využít svých ženských předností.</i>“</p>

využití sex-appealu	<p>VZP5: „...když se třeba instruktorům nějaká slečna líbila, tak ji protěžovali, alespoň to na mě tak působilo.“</p> <p>VZP7: „Ale zažila jsem to, že hodně holek, které se účastní tohoto výcviku, využívají nějakého svého ženského kouzla a schopností flirtovat s různými instruktory a využívat to ve svůj prospěch.“</p>
----------------------------	---

Kategorie č. 2: Autorita	
Kódy:	Příklady jednotlivých odpovědí:
síla hodnosti	<p>VZP2: „První věc, které je, že v armádě zdravíš hodnost, takže máš respekt k hodnosti. Druhá věc, že máš respekt před člověkem, a musím říct, že těch zase tolik není.“</p> <p>VZP4: „Tak samozřejmě desátnice se bude muset poručíkovi zahlásit a odejít. Tady to funguje ve stylu podřízený je odpovědný svému nadřízenému.“</p> <p>VZP7: „Ta armáda tě k tomu už od základního výcviku vede, k nějakému respektu vůči vyšším hodnostem.“</p>
schopnost velet	<p>VZP1: „Pokud nastane situace, že bude muset žena velet čtyřiceti mužům, tak podle mě musí mít určité vlastnosti, aby byla schopná muže řídit.“</p> <p>VZP2: „Ano moje poslední velitelka na rotě toho byla důkazem, a pokud ji budu srovnávat s předchozím velitelem, kterého jsem měl, tak se jí nemohl absolutně rovnat. Ona měla zkušenosti, se kterými dokázala pracovat. On měl pouze vědomosti, které se snažil na rotě aplikovat, ale to vůbec nefungovalo.“</p> <p>VZP3: „...v souhrnu, žena není schopná velet 110 mužům...“</p> <p>VZP4: „Záleží podle mě především na tom, jaké k tomu mají předpoklady jak třeba fyzické, tak myslím i mentální. Chci tím říct, že konkrétní muž bude schopný perfektně zastávat pozici kuchaře a žena může být profesionální střelkyně z kulometu.“... „Určitě, protože si myslím, že schopnost velet lidem, není o pohlaví.“</p> <p>VZP6: „...Myslím, že potenciál být velitelem nebo velitelkou může být na obou stranách...“</p>

respekt k autoritám	<p>VZP2: „Voják dostane rozkaz a ten musí splnit, i když se mu třeba nelíbil, tady není na výběr. Musí plně respektovat autority.“</p> <p>VZP5: „Myslím, že tady je to dané přirozenou autoritou, pokud je to správný člověk nebo má nějakou autoritu, tak i v tom civilním životě, se pak k němu budu chovat slušně.“</p> <p>VZP5: „Myslím si, že být odhodlaný, musí respektovat autoritu to především.“</p> <p>VZP6: „Sportovní nadání je základ, musí mít nastaveno, že budou poslouchat nadřízeného a musí asi vědět, že je to bude bavit.“</p> <p>VZP8: „...není důležité, jestli je velitel muž nebo žena, ale to jak ty lidi řídí, a jaký má u nich respekt, protože to je v armádě rozhodující...“</p>
--------------------------------	---

Kategorie č. 3: Fyzické přezkoušení v armádě	
Kódy:	Příklady jednotlivých odpovědí:
rozdílné požadavky v rámci služby	<p>VZP2: „Jsou. Ze začátku ani tolik ne, ale s přibývajícím věkem to má rychlý spád.“</p> <p>VZP3: „...zde chybí rovnoprávnost, protože jsme si všichni rovni ve všem a vlastně tady musím říct, že jsou ty kategorie hodně posunuté...“</p> <p>VZP4: „...první věc, která se mi nelíbí, že ženy začínají spadat do vyšších skupin, což pro ně znamená, že se jim začínají dávat úlevy, již od 26 let, zatímco muži od 35 let. A k tomu tedy nevidím, žádný důvod...“</p> <p>VZP6: „Muži jsou více zatěžováni, než ženy.“</p> <p>VZP8: „Když vím, co všechno musí splnit kluci, aby prošli, a co musím splnit já, abych prošla, tak se nedivím, že jsou pak naštvaní.“</p>
zvýhodnění na základě pohlaví	<p>VZP1: „Pokud běžíme ve tvaru, a vidím, že má některá z holek problém, tak se jí snažím táhnout, aby to doběhla“</p>

<p>zvýhodnění na základě pohlaví</p>	<p>VZP5: „někdy to mají ženy jednoduší, protože muži na ně pohlíží jinak, než na muže jako na vojáka.“</p> <p>VZP6: „...byly tam ženy, které prosazovaly, že jsou ženy. Nechtěly dělat určité věci, určité přezkoušení, a našly si cestu jak, se tomu vyhnout...“</p> <p>VZP7: „ženy, nechci úplně říct, že mají nějaké úlevy, ale ten mužský kolektiv je vnímá jako slabší pohlaví, snaží se jim pomáhat. To neříkám, že je špatně, ale určitě je to výhoda.“</p>
<p>stejně požadavky v rámci služby</p>	<p>VZP2: „U profesního přezkoušení je to právě ta sranda, že najednou máme všichni stejné požadavky.“</p> <p>VZP4: „U profesního přezkoušení jsou na všechny kladeny stejné požadavky. Tam je to v pořádku.“</p> <p>VZP5: „Profesní přezkoušení máme všichni stejné.“</p>

<p>Kategorie č. 4: Kariéra</p>	
<p>Kódy:</p>	<p>Příklady jednotlivých odpovědí:</p>
<p>vhodná služební pozice</p>	<p>VZP1: „...ale prioritně ženy jako velitelky na bojových jednotkách nevidím...“</p> <p>VZP2: „Určitě bych ženy nedával na bojovou rotu.“</p> <p>VZP3: „Řekl bych, že existují výjimky, kdy žena dokáže velet mechanizované rotě nebo zabezpečovací rotě, ale vesměs se 90% žen hodí spíše na spojařky nebo na spisovou službu nebo také logistické zabezpečení, když to shrnu na štábní práce.“</p> <p>VZP4: „...chci tím říct, že konkrétní muž bude schopný perfektně zastávat pozici kuchaře a žena může být profesionální střelkyně z kulometu...“</p> <p>VZP5: „Žena se naopak nehodí podle mě na mechanizované rotě na pozice odstřelovačů, průzkumníků.“</p> <p>VZP7: Já si nemyslím, že jsou ideální funkce pro ženy a muže v armádě...žena na bojovou jednotku nepatří. Myslím si, že může být velice schopná velitelka, organizačně si vydobýt nějaký respekt, znám takové, ale pořád je to žena, a ty muži jí tak budou vnímat.“</p>

<p>plnění rozkazu</p>	<p>VZP1: „Nesetkal jsem se s tím, že by někdo měl výjimku. Každý musel plnit stejně.“</p> <p>VZP4: „Ne, musím říct, že absolutně nevidím. Musíme všichni plnit stejné povinnosti.“</p> <p>VZP8: „Každý má v popisu práce, co má plnit, to je po něm i vyžadováno a prostor rozlišovat pohlaví asi úplně na cvičení není.“</p> <p>VZP1: „Je to stejné, stejně musí splnit všechny úkoly, mají to zapsané i ve funkční náplni, kterou musí splňovat a neřeší se zda, je to voják či vojákyně z povolání.“</p>
<p>vlastnosti vojáka/vojákyně</p>	<p>VZP4: „Myslím si, že jeden z požadavků je, aby byl případný zájemce sportovec, byl psychicky odolný, protože jak mám své zkušenosti, ne všichni vojenský výcvik, ale i prostředí ustojí a taky si myslím, že je důležité, aby byl pečlivý a zodpovědný.“</p> <p>VZP7: „Myslím, že každý člověk, který vstupuje do armády, by měl mít v sobě dostatečnou míru pokory, a měl by být trpělivý.“</p> <p>VZP8: „Pro mě je to jednoznačně odvaha, bojovnost, síla, a také stabilita, armáda potřebuje jedince, kteří budou mít zdravé sebevědomí a budou sami sobě věřit.“</p>

<p>Kategorie č. 5: Rodina</p>	
<p>Kódy:</p>	<p>Příklady jednotlivých odpovědí:</p>
<p>vliv na výchovu dětí</p>	<p>VZP3: „Ano, proto jsem se třeba i rozhodl, že již, pokud mi to nebude nařízeno, na misi dobrovolně nepojedu, protože vidím, že starší syn potřebuje vedení, potřebuje mít mužský vzor vedle sebe a taky trošku pevnější ruku.“</p> <p>VZP4: „Nejsem direktivní otec, snažím se spíše víc domluvit, s mladší dcerou se učím, když potřebuje například pomoci s něčím do školy.“</p> <p>VZP6: „Musím uznat, že armádní prostředí má asi i určitý vliv na výchovu našeho syna, protože je člověk přísnější, a chci po něm, aby když mu něco řeknu, tak abych to udělat hned a já to nemusela opakovat.“</p>

<p>vliv vojenské služby na rodinný život</p>	<p>VZP2: „... když jsem byl na bojové jednotce nebo jsem byl například na misi, tak nás to ovlivňovalo tím způsobem, že pokud jsem měl čas, tak z 99% jsem ho trávil s dětmi a manželkou...“</p> <p>VZP3: „Ovlivňuje, protože já za práci musím dojíždět, ne každý má to štěstí, že může pracovat poblíž svého bydliště. A ten muž chodí do práce, aby se ta rodina měla líp. Útrapy tam jsou, protože ta žena je sama na děti do toho musí řešit školu, kroužky, doktory.“</p> <p>VZP4: „...musím říct, že rodiny se má práce dotýká hlavně v tom ohledu, že aktuálně je nejistá situace, člověk neví, kdy a kam bude převelený...“</p> <p>VZP6: „...manžel je také voják, a tak když přijdeme domů z práce, tak probereme asi nejdříve, co dělo v práci, což si myslím, že je špatně, protože práci bychom si domu nosit neměli, ale bohužel, to tak u nás funguje.“</p> <p>VZP8: „Asi nejvíce nás ovlivnilo, když manžel odjel do mise, tenkrát jel na devět měsíců a v té době jsme stavěli dům a měli dvě malé děti. Bylo to opravdu náročné...“</p>
<p>role otce</p>	<p>VZP2: „To ti asi rovnou můžu říct, že to asi nebylo úplně ideální. Já mám totiž trochu pocit, že když to vezmu zpětně, opravdu jako kriticky, tak mám pocit, že děti vystudovaly díky manželce a já vlastně ani pořádně nevím, že studovaly.“ „...„ Uvědomuji si, že má žena musela více fungovat jako rodič, než já.“</p> <p>VZP3: „Musím říct, že jsem spíše přísnější, protože samozřejmě ten straší syn je takový zlobivější, když nejsem doma, ale když přijedu, je vidět, že má ze mě určitý respekt.“</p> <p>VZP4: „Nejsem direktivní otec, snažím se spíše víc domluvit, s mladší dcerou se učím, když potřebuje například pomoci s něčím do školy.“</p>
<p>role matky</p>	<p>VZP6: „Chci, aby víc poslouchal, než ostatní děti, aby to splnil hned, nechci mu to opakovat třikrát. V práci mi zadají úkol, a já ho musí plnit hned, neexistuje, že by mi to někdo třikrát opakoval.“</p> <p>VZP8: „Manžel je jednoznačně direktivní otec. Chce, aby děti fungovali na 100% a je k nim někdy až dost přísný, já se snažím spíše vše vyrovnávat, ale někdy je to u nás dost veselé.“</p>

15. Shrnutí dat

Z provedeného výzkumného šetření, které jsem uskutečnila pomocí metody otevřeného kódování, vzniklo pět kategorií. Výsledky rozhovorů zprostředkovaly zkušenosti a pocity vojáků a vojaček z povolání na řadu oblastí, které se týkají nejen jejich služební kariéry, ale například i rodinného života.

Použití metody otevřeného kódování se ukázalo, jako správná volba, protože díky této metodě jsem získala potřebné informace od vojáků a vojaček z povolání, díky kterým jsem získala odpovědi na výzkumné otázky, které jsem si stanovila, a posloužily mi k naplnění cílů mé bakalářské práce.

Dle zjištěných kategorií jsem dospěla k tomuto shrnutí:

Kategorie č. 1: Výhoda pohlaví

Tato kategorie představuje subjektivní pocity vojáků vojaček k případnému zvýhodňování osob na základě pohlaví. Otázky byly směřovány na samotnou službu vojáků nebo například na odborně vzdělávací kurzy. Jednotlivé kódy ukazují na dílčí varianty zvýhodňování, které se v rámci jejich služby objevují.

Kód: diskriminace na základě pohlaví

Z oslovených vojáků z povolání mi v průběhu rozhovoru VZP2 přiznal, že na bojové rotě, kde sloužil, tak s ním sloužily i dvě vojačky a z jeho zkušeností vyplynulo, že to ženy na jejich jednotce neměly vůbec snadné. Byly terčem mužských narážek, které byly, jak sám přiznal někdy dost na hraně slušného chování. VZP5 mi sdělila, že se dozvěděla, že důvodem k její neúčasti na odborném kurzu byly obavy, ze strany muže, že by nedokázala vyměnit pneumatiku. Další vojačka, konkrétně VZP7 diskriminaci na základě pohlaví přímo potvrdila: „...*hodně krát jsem v armádě pocítila situaci, že nejsem třeba vhodným kandidátem, protože jsem žena...*“

Kód: rozdílný přístup

Každý z dotazovaných vojáků a vojaček se setkal s rozdílným přístupem v různých situacích. VZP2 sám rozdílně přistupoval k vojákům a k vojačkám, protože byl převážně v mužském kolektivu, a tak pro něj byl pak nezvyk spolupracovat se ženami. Toto tvrzení

potvrzuje VZP3, podle svých služebních zkušeností připustil, že na ženy je stále pohlíženo jinak, než na muže. VZP7 sama pocituje, že vojáci nepřijímají vojákyň rovnocenně.

Kód: genderové stereotypy

Dotazovaní vojáci z povolání, i když možná nevědomě zastávají genderové stereotypy nebo je pozorují ve svém okolí. VZP3 řekl: *„Již jsem se setkal i s tím, že pokud má na nějaké místo nastoupit žena, tak se už předem začne říkat, že je neschopná, i když s ní ještě nikdo osobní zkušenosti třeba ani nemá.“* VZP7 má dokonce osobní zkušenost, kdy jí samotné bylo sděleno, že pozice, kterou vykonávala, tak před ní vykonával muž a proto, že to byl muž, pracoval dle jiných lépe.

Kód: služební výhody

VZP2 má tu zkušenost, že se ženy snažily vyhýbat přezkoušení z tělesné přípravy, ale nakonec jak sám dodal, ho stejně musely absolvovat. VZP3 měl překvapivě opačný příklad, kdy se vymlouvali nebo dokonce neúčastnili povinné tělesné přípravy muži.

Kód: využití sexappealu

Vojáci a vojákyň se za dobu své služby setkali s využitím ženského sexappealu v rámci služby. VZP4 se vyjádřil takto: *„Jak bych to řekl, třeba ve smyslu toho, že pěkná žena, dosáhla něčeho, aniž by to musela skutečně splnit. Má na mysli, že dokázala využít svých ženských předností.“* I například VZP7 má s takovým chováním zkušenosti: *„Ale zažila jsem to, že hodně holek, které se účastní tohoto výcviku, využívají nějakého svého ženského kouzla a schopností flirtovat s různými instruktory a využívat to ve svůj prospěch.“*

Kategorie č. 2: Autorita

Další kategorie přináší zkušenosti a pocity vojáků a vojákyň, které v nich vyvolávají hodnosti, dále co jim evokuje velitelské vlastnosti nebo jakou mají představu o tom, kdo je schopný velet.

Kód: síla hodnosti

Vojáci i vojákyň shodně v rozhovorech přiznávali, že hodnosti jsou pro ně v armádě rozhodující a platné. VZP4 se vyjádřil takto: *„Tak samozřejmě desátnice se bude muset poručíkovi zahlásit a odejít. Tady to funguje ve stylu podřízený je odpovědný svému*

nadřízenému.“ I vojákyně č. 7 má jasný názor: *„Ta armáda tě k tomu už od základního výcviku vede, k nějakému respektu vůči vyšším hodnostem.“*

Kód: schopnost velet

Při odpovědích se vojáci z povolání rozcházel. Dva z nich shodně tvrdili, že žena, dle jejich názoru, nebude dobrou velitelkou, pokud bude mít velet více vojákům a naopak jejich kolega tvrdil, že dle svých zkušeností, musí uznat, že žena mu byla lepší velitelkou, než předchozí velitel. Poslední z dotazovaných vojáků má takový názor, kdy říká, že schopnost velet lidem, není o pohlaví. Tři vojákyně zastávají názor, že se obě pohlaví hodí na velitelskou pozici, ale zmiňují, že záleží také na schopnostech a vlastnostech, které konkrétní jedinec má. Pouze jedna z dotazovaných vojákyně si myslí, že se žena na velitelskou pozici nehodí, problém vidí především v tom, že ji muži budou stále vnímat jako ženu a také vyslovila obavu, že pokud by se žena dostala do zahraniční mise, a musela by například vyjet na patrolu, tak tam podle ní už vůbec nepatří.

Kód: respekt k autoritám

Respekt k autoritám je předpokladem pro to, stát se dobrým vojákem nebo vojákyní z povolání, jakmile má člověk problém s respektováním autorit a také přijímání rozkazů, nemůže dobře vykonávat vojenskou službu. A s tímto se shoduje i odpověď VZP2: *„Voják dostane rozkaz a ten musí splnit, i když se mu třeba nelíbí, tady není na výběr. Musí plně respektovat autority.“* VZP8 mi sdělila, že není důležité, kdo je velitelem, jestli se jedná o muže nebo ženu, ale že rozhodující je to, zda je ten člověk respektován. I VZP6 shodně tvrdí, že je důležité mimo jiné i poslouchat svého nadřízeného.

Kategorie č. 3: Fyzické přezkoušení v armádě

U této kategorie se překvapivě vojáci i vojákyně shodli na svých odpovědích.

Kód: rozdílné požadavky v rámci služby

VZP2 nesouhlasí s nastavenými kategoriemi, které jsou určeny pro ženy při přezkoušení z tělesné přípravy: *„Zkrátka si nemyslím, že u žen tak rychle klesá výkonnost, podle toho jak mají nastavené tabulky.“* S jeho názorem se shoduje i jedna z vojákyní, konkrétně VZP6: *„Nebo třeba asi i u plnění fyzických úkolů, si myslím, že jsou na ženy brány větší ohledy než na muže.“* „...„*Muži jsou více zatěžováni, než ženy.“* VZP8, také považuje fyzické kategorie, které musejí splnit vojáci a vojákyně za nerovnoměrné.

Kód: zvýhodnění na základě pohlaví

VZP1 přiznal, že i když mu zvýhodňování na základě pohlaví, konkrétně pro ženy, vadí, tak i přesto se při přezkoušení z tělesné přípravy snaží ženám pomoci: „*Pokud běžíme ve tvaru, a vidím, že má některá z holek problém, tak se jí snažím táhnout, aby to doběhla.*“ VZP7 mi sdělila, že je sice muži mohou vnímat jako něžné pohlaví a to je samozřejmě pro ženy výhoda. V této souvislosti VZP6 si vzpomněla na situaci, kdy: „*...byly tam ženy, které prosazovaly, že jsou ženy. Nechtěly dělat určité věci, určité přezkoušení, a našly si cestu jak, se tomu vyhnout...*“

Kód: stejné požadavky v rámci služby

Tímto kódem jsem označila odpovědi, ve kterých mi vojáci i vojákyně vyprávěli o profesním přezkoušení, které je pro vojáky i vojákyně naprosto stejné. Na všechny jsou kladeny stejné podmínky a požadavky pro splnění. VZP4: „*U profesního přezkoušení jsou na všechny kladeny stejné požadavky. Tam je to v pořádku.*“ Vojákyně č. 5 to také potvrzuje: VZP5: „*Profesní přezkoušení máme všichni stejné.*“

Kategorie č. 4: Kariéra

Vstup do armády se u jednotlivých účastníků lišil, muži většinou nastoupili do armády po absolvování základní vojenské služby a ženy absolvovaly přípravný výcvikový kurz ve Vyškově, po kterém se z nich staly vojákyně z povolání, dvě z nich vystudovaly Univerzitu obrany v Brně.

Kód: vhodná služební pozice

Dle názorů VZP1, VZP2 a VZP3 se ženy nehodí na bojové jednotky opačný názor má VZP4 ten říká, že: „*...chci tím říct, že konkrétní muž bude schopný perfektně zastávat pozici kuchaře a žena může být profesionální střelkyně z kulometu...*“ VZP7 také nevidí uplatnění žen na bojových rotách, ale ne z důvodu, že by to snad neměly zvládnout, ale především proto, že sama cítí uje, že by na bojové rotě, jako žena nebyla vítána.

Kód: plnění rozkazu

Plnění rozkazů platí pro všechny bez výjimek, jak mi potvrdili dotazovaní účastníci. VZP1: *„Je to stejné, stejně musí splnit všechny úkoly, mají to zapsané i ve funkční náplni, kterou musí splňovat a neřeší se zda, je to voják či vojákyně z povolání.“* VZP4 se vyjádřil takto: *„Ne, musím říct, že absolutně nevidím. Musíme všichni plnit stejné povinnosti.“* Vojákyně č. 8 to vnímá stejně: *„Každý má v popisu práce, co má plnit, to je po něm i vyžadováno...“*

Kód: vlastnosti vojáka/vojákyně

O vlastnostech, kterými by měl voják, anebo vojákyně z povolání disponovat mají účastníci šetření každý svou představu. VZP4: *„Myslím si, že jeden z požadavků je, aby byl případný zájemce sportovec, byl psychicky odolný, protože jak mám své zkušenosti, ne všichni vojenský výcvik, ale i prostředí ustojí a taky si myslím, že je důležité, aby byl pečlivý a zodpovědný.“* VZP8 si myslí: *„Pro mě je to jednoznačně odvaha, bojovnost, síla, a také stabilita, armáda potřebuje jedince, kteří budou mít zdravé sebevědomí a budou sami sobě věřit.“*

Kategorie č. 6: Rodina

Otázkami, které se týkaly rodiny, jsem zjišťovala, jaký rodinný život mají vojáci a vojákyně z povolání a především jakým způsobem je vojenská služba ovlivňuje.

Kód: vliv na výchovu dětí

VZP3 si uvědomuje dopady vojenské služby na výchovu svých dětí: *„Ano, proto jsem se třeba i rozhodl, že již, pokud mi to nebude nařízeno, na misi dobrovolně nepojedu, protože vidím, že starší syn potřebuje vedení, potřebuje mít mužský vzor vedle sebe a taky trochu pevnější ruku.“* Dvě z dotazovaných vojáků mají manžela a děti. Obě dvě se provdaly za vojáky z povolání. I ony zmiňují, že jejich výchova je spíše direktivní. První dotazovaná přiznala, že od syna požaduje, aby ji poslouchal a nemusela mu nic opakovat, druhá zase zmínila, že u nich roli toho přísnějšího a tvrdšího, co se týká výchovy, zastává manžel. VZP2 přiznal, že se na výchově svých dětí příliš nepodílel, a zmínil, že je své ženě velmi vděčný, za to, jak se o děti starala.

Kód: vliv vojenské služby na rodinný život

Dva z dotazovaných vojáků shodně řekli, že si nemyslí, že by vojenská služba příliš ovlivňovala jejich rodinný život, jak sami tvrdí, snaží se být tolerantními otci a zapojují se do výchovy dětí. Další z vojáků, který byl dlouhá léta na bojové jednotce, tím pádem se často účastnil vojenských cvičení a i zahraničních operací, přiznal, že vojenská služba jeho život ovlivnila. Posledního z dotazovaných vojáků, vojenská služba také ovlivňuje, i když si to sám příliš nepřipouští. Přes týden s rodinou není a jezdí domů pouze na víkendy. Obě vojákyně mi sdělily, že si uvědomují, že vojenská služba ovlivňuje jejich rodinný život, nepřikládají to pouze vojenským výcvikům a služební náplni, ale také vztahům, protože jak již bylo zmíněno, obě provdané ženy, mají za manžely vojáky z povolání.

Kód: role otce

VZP2 přiznává, že jeho role otce nebyla úplně ideální, jak sám říká: „*Já mám totiž trochu pocit, že když to vezmu zpětně, opravdu jako kriticky, tak mám pocit, že děti vystudovaly díky manželce a já vlastně ani pořádně nevím, že studovaly. „...„Uvědomuji si, že má žena musela více fungovat jako rodič, než já.“* VZP1 a VZP4 se ve svých odpovědích shodly, že nejsou direktivními otci, že se snaží se svými dětmi na všem domluvit. VZP3 se ke své roli otce vyjadřuje takto: „*Musím říct, že jsem spíše přísnější, protože samozřejmě ten straší syn je takový zlobivější, když nejsem doma, ale když přijedu, je vidět, že má ze mě určitý respekt.“*

Kód: role matky

Ze čtyř účastnic výzkumu mají potomky zatím pouze dvě. Obě si vzaly za manžela vojáka z povolání. U VZP6 je patrné, že vojenská služba ovlivňuje její roli matky. O svém synovi říká: „*Chci, aby víc poslouchal, než ostatní děti, aby to splnil hned, nechci mu to opakovat třikrát. V práci mi zadají úkol, a já ho musí plnit hned, neexistuje, že by mi to někdo třikrát opakoval.“* VZP8 přiznává, že ve výchově svých dětí je také důsledná, ale zároveň říká: „*Manžel je jednoznačně direktivní otec. Chce, aby děti fungovali na 100% a je k nim někdy až dost přísný, já se snažím spíše vše vyrovnávat, ale někdy je to u nás dost veselé.“*

Odpovědi se odvíjejí od předchozí analýzy dat. Jejich řešení se vztahuje pouze na vybrané účastníky výzkumného šetření a nedá se zobecnit na celou Armádu České republiky.

Výzkumná otázka č. 1: Jaké jsou genderové role v Armádě České republiky?

Z mého pohledu, který jsem získala po rozhovorech s vybranými příslušníky armády ČR, tak na mne působí, že ženy přijímají spíše maskulinní gender roli. Z rozhovorů vyšlo najevo, že se ženy snaží svým mužským kolegům vyrovnat a zapadnout mezi ně. Pokud měly některé z nich možnost, využít různých výhod, které jim byly nabízeny, například v rámci vojenského cvičení, tak je odmítaly, protože jak samy řekly, chtěly to zvládnout samy a také si tím chtěli projít. I jeden z dotazovaných vojáků, který sloužil řadu let na bojové jednotce, přiznal, že měli svého času na rotě dvě vojákyně, a že to neměly vůbec jednoduché. Jak jsem pochopila, není snadné z pohledu vojáků zapadnout do mužského kolektivu. Ženy mi v rozhovorech sdělily, že musejí neustále něco dokazovat mužům, že si své místo na rotě, a vlastně i v armádě zaslouží.

Výzkumná otázka č. 2: Jak vnímají vojáci a vojákyně z povolání své postavení v Armádě České republiky.

Výzkumné šetření poukázalo na skutečnost, že se účastníci šetření při své práci stále setkávají s genderovými stereotypy, a to například z pohledu uplatnění muže a ženy na stejné služební funkci. Záměrně jsem položila vojákům i vojákyním otázku: Na které funkci v armádě vidíte ideálně ženy, a na které muže? Odpovědi od mužů nebyly překvapivé, shodně tvrdili, že ženy vidí spíše na administrativních funkcích, nejlépe na štábu a rozhodně je nevidí na bojové jednotce. Co mě, ale samotnou překvapilo, bylo, že se tak vnímají i téměř všechny dotazované vojákyně. Nemyslí si, že by to snad na bojové jednotce nezvládaly, ale mají v sobě zakořeněný pocit, že by to nemuselo dobře fungovat a i ony samy cítí, že na takové rotě nejsou vítány.

Výzkumná otázka č. 3: Jsou na ženy kladeny odlišné požadavky v rámci jejich vojenské služby než na muže?

U této otázky musím odpovědět, že ne, protože jak jsem sama z hloubkových rozhovorů zjistila, každý z dotazovaných, ať se jedná o vojáka nebo vojákyni, má svoji funkční náplň, kterou si musí plnit. Voják nebo vojákyně dostanou rozkaz od svého velitele, a musí ho bezpodmínečně splnit. Jak vyplynulo z rozhovorů, armáda není demokratická společnost, pokud člověk není schopen se podřizovat autoritám a plnit rozkazy, pravděpodobně jeho

kariéra v armádě nebude dlouhá, anebo by v nejlepším případě, neměl ani do armády vstupovat. Jeden z účastníků šetření mi při rozhovoru řekl, že je třeba při vstupu do armády, počítat s tím, že mnohdy se voják při výkonu služby dostane za svou komfortní zónu, potvrdil mi, že představy, se kterými vstupují jedinci do armády, jsou mnohdy odlišné, než samotná realita vojenské služby.

Výzkumná otázka č. 4: Jak vnímají vojáci a vojákyně fyzické přezkoušení z tělesné přípravy?

Velké téma odlišných požadavků skrývá výroční tělesné přezkoušení, při kterém musejí vojáci a vojákyně splnit předepsané fyzické testy, které jsou odlišné v hodnotících kritériích pro muže a ženy. Výroční tělesné přezkoušení vnímají dotazovaní vojáci a vojákyně negativně. Všichni dotazovaní vojáci z povolání se shodli na tom, že jim přijde výroční tělesné přezkoušení nespravedlivé, protože rozdíly mezi kategoriemi jsou značné. I samotné vojákyně uznávají, že rozdíly by neměly být tak velké. Výroční tělesné přezkoušení vnímají dotazovaní vojáci a vojákyně negativně. Pravdou je, dle mého názoru, že fyzické rozdíly mezi muži a ženami jsou dané a těžko popíratelné, ale na druhou stranu je Armádě České republiky zavedeno profesní přezkoušení, které je pro muže a ženy stejné včetně hodnotících kritérií a to už je trochu k zamyšlení, proč u výročního tělesného přezkoušení jsou nastaveny takové rozdíly, když u profesního přezkoušení nejsou žádné.

16. Limity výzkumu

Jedním z možných limitů, které se mohly objevit při samotném šetření, byla obava, že účastníci nebudou chtít odpovídat na otázky, které jim při rozhovoru budu pokládat. I když bylo patrné, že u některých otázek účastníci s odpovědí zaváhali, i přesto jsem dostala odpovědi na všechny otázky, které jsem jim během rozhovoru položila.

Další možnou nevýhodou mohlo být, že jsem se s účastníky šetření znala, a tím pádem hrozilo riziko, že si neponechám případný odstup a budou mě ovlivňovat například případné sympatie k dotazovaným. To, že jsem všechny účastníky osobně znala, ale považuji spíše za výhodu, se kterou se dalo pracovat. Ať už se jednalo o případné doplňování rozhovoru, tak i velkou výhodou vidím v tom, že tím, že je znám, vím, jaké jsou osobnosti, a díky tomu si myslím, mi byly jejich odpovědi v některých případech jasnější.

Možnou komplikací mohlo být, pokud by se některý z účastníků rozhodl, že rozhovor nechce nahrávat, to by jistě mohlo zkomplikovat samotný průběh rozhovoru, to se ale v mém případě nestalo.

17. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zprostředkovat vhled na problematiku gender role v armádě České republiky, pomocí hloubkových rozhovorů, které byly prováděny s příslušníky mechanizovaného praporu. A také jsem se zaměřila na postavení mužů a žen v armádním prostředí.

Teoretickou část jsem zpracovala pomocí odborné literatury. Ze začátku práce jsem se zabývala pojmem genderu v obecné rovině. Následně jsem se zabývala genderovými rolemi, a to především tím, kdy a jak vznikají, jak se jim učíme, a co nás při jejich vzniku ovlivňuje. Další navazující kapitolou byla genderová identita, kterou jsem se zabývala z pohledu různých teorií, které jsem následně popsala. Poté jsem popisovala genderové stereotypy a oblasti, ve kterých se vyskytují. Pátou kapitolou byla genderová rovnost, na kterou navazovaly podkapitoly, ve kterých jsem popisovala dokumenty, které zajišťují genderovou rovnost v Evropské unii a i v České republice. Opakem genderové rovnosti je genderová diskriminace, a ta byla také tématem následující kapitoly. Poslední kapitola teoretické části se věnovala tématu rovných příležitostí mužů a žen v Armádě České republiky.

V praktické části jsem se rozhodla použít metody kvalitativního šetření, konkrétně jsem si vybrala metodu otevřeného kódování, které bylo založeno na analýze hloubkových rozhovorů, které jsem provedla s příslušníky armády. Účastníkům výzkumného šetření byly položeny předem připravené otázky, na které odpovídali. Všechny naplánované rozhovory se uskutečnily a zvolená metoda hloubkových rozhovorů se ukázala jako přínosná, protože během samotného rozhovoru se stalo, že účastníci nejdříve váhali s některými odpověďmi, ale osobní rozhovor a věřím i navázaná důvěra, přispěly k tomu, že jsem nakonec od nich dostala všechny odpovědi, které jsem potřebovala. Z analýzy odpovědí vzešla řada kódů a z nich poté pět kategorií, které jsem následně postupně shrnula.

Z výsledků svého šetření, jsem došla k závěru, že dotazovaní vojáci a vojákyně nemají tradičně rozděleny genderové role. Ženy přijímají spíše maskulinní gender roli, snaží se mezi muže zapadnout a mnohdy jsou armádním prostředím a svými kolegy nuceny popírat svoji femininitu, a to právě z důvodu, aby byly od mužů respektovány.

Dále lze na základě rozhovorů konstatovat, že ženy jsou mnohdy terčem nevybíravých poznámek a také jsou vystavovány předsudkům z jejich fungování ve službě. Potvrdilo se mi, že se na praporu stále vyskytují genderové stereotypy. Pokud například má žena nastoupit na nějakou pozici, jak mi sami účastníci šetření potvrdili, je již předem podceňována, jak bude danou funkci zvládat. Je, ale potřeba zmínit, že i některé ženy využívají svého pohlaví, snaží se vyhýbat výcvikům, a to samozřejmě není pro ostatní ženy, které se snaží výcvik plnit dobře, a má to také vliv na jejich postavení mezi muži.

Z provedené analýzy hloubkových rozhovorů jsem mimo jiné zjistila, že nejen vojáci, ale i vojákyně z povolání vnímají negativně nerovnoměrné požadavky při výročním tělesném přezkoušení, protože pocítují, že rozdíly mezi mužskými a ženskými kategoriemi jsou velké. Je ale třeba si také připustit, že fyzické rozdíly mezi muži a ženami jsou dané. Dle mého názoru by měly být kategorie hodnocení pro každé pohlaví různé, ale rozdíly by neměly být tak velké, protože si myslím, že současné rozdělení kategorií, má vliv i na samotné vztahy mezi vojáky a vojákyněmi, protože se muži cítí vůči ženám znevýhodňováni.

Při vedení rozhovorů jsem narazila na genderové stereotypy, kdy si někteří muži myslí, že ženy nepatří na bojovou jednotku. Na druhou stranu, ale musím říct, že se i ženy dostávají do velitelských pozic, já osobně znám několik žen v hodnosti kapitánek, což dříve nebyvalo běžné. Myslím si, že postavení žen se za poslední roky vyvíjí k lepšímu, a že jsou přínosem pro Armádu České republiky.

Při analýze výzkumného šetření mě napadaly další náměty, kterými by bylo lákavé se dále zabývat. Z mého pohledu by bylo zajímavé ještě více zkoumat, jak se vojenská služba podepisuje na vztazích nejen v rodině, ale i na nejbližším okolí vojáků. Závěrem bych chtěla zmínit, že pro mě samotnou byla práce velmi přínosná, protože jsem se dozvěděla od svých kolegů a kolegyně nové poznatky, které mi umožnily lépe porozumět jejich chování, ale i pocitům, které během vojenské služby zažívají.

18. Seznam literatury

BERGER, Peter. *Sociální konstrukce reality: pojednání o sociologii vědění. 1. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 1999. ISBN 80-85959-46-1.*

BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů. Překlad Věra DVOŘÁKOVÁ. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5.*

Česko. *Armáda a lidský faktor. 1. vyd. Praha: Magnet-Press, 1993. V-profil. ISBN 80-85469-42-1.*

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, o. p. s.: 2007. ISBN: 976-80-86520-03-2.*

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 9788086520209.*

FRÝDLOVÁ, Pavla. *Jak je to s genderovou demokracií v České republice?: 20 let od Pekingské akční platformy. První vydání. Praha: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., 2015. ISBN 978-80-260-8258-3.*

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6.*

Genderově citlivá výchova: kde začít?: příručka pro vyučující základních a středních škol, vydaná v rámci projektu Rovné příležitosti v pedagogické praxi. Praha: Žába na prameni, 2007. ISBN 978-80-239-8798-0.

HARTL, Pavel. *Psychologický slovník. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.*

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies* [elektronický zdroj]. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 1 CD-ROM. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-86708-69-0.

JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2008. Psyché. ISBN 978-80-247-2284-9.

KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. Spektrum, ISBN 80-7367-145-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

MINISTESTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-013-3.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2. aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-7-5.

Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-83-1.

Priority a postupy rezortu Ministerstva obrany při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen. In: dílčí/pracovní dokument k vnitřnímu předpisu RMO č. 29. 2014.

RENZETTI, Claire a Daniel CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

Rozkaz MO ČR k prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO. Praha: MO ČR 2002, 2003, 2005.

SKÁLOVÁ, Helena, ed. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. [Praha]: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Na cestě k vlastní rodině: kapitoly z rodinné výchovy*. Vyd. 1. Praha: Otevřená společnost, 2008. ISBN 978-80-87110-12-6.

SMETÁČKOVÁ, Irena. ed. *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015. ISBN 978-80-260-9160-8.

STRNADLOVÁ, Alice. *Problematika genderu v základních školách: studijní text*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2012. ISBN 978-80-7464-198-5.

SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. 2006. I. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR: II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích*

procesech; III. Odměňování manažerů: dílčí studie. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 26, 5 s. ISBN 80-870-0712-3.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.* Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

ZÁBRODSKÁ, Kateřina. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita.* Vyd. 1. Praha: Academia, 2009. Průhledy, sv. 7. ISBN 978-80-200-1752-9.

Elektronické zdroje

Akční plán rezortu ministerstva obrany: k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti [online]. 12. června 2015, [cit. 2019-06-24]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/akcni-plan-resortu-mo-k-implemantaci-rezoluce-rb-osn-1325-zeny--mir-a-bezpecnosti.pdf>

Gender, rovné příležitosti, výzkum [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2000 [cit.2019-03-25]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/cs/issue/15-rocnik-1-cislo-1-2000/189>

JONITOVÁ, Bronislava. *Rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 5. dubna 2019 [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

ŠMAUSOVÁ, G. *Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví* [online]. Gender 2-3/2004, [cit. 2019-20-04]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz>

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Vláda České republiky [online]. Úřad vlády ČR, 2014, [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/archiv/zprava_2005.pdf

Seznam použitých zkratek

AČR – Armáda České republiky

ČR – Česká republika

MO – Ministerstvo obrany

RMO – Rozkaz ministra obrany

EU – Evropská unie

NATO – Severoatlantická aliance

Seznam příloh

Příloha č. 1: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 2: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 3: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 4: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 5: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 6: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 7: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 8: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Příloha č. 1: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 1

Jméno: VZP1

Hodnost: četař

Délka služby: 15 let

Délka rozhovoru: 45 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP1 (voják z povolání č. 1): Na tuto otázku, bohužel nemohu odpovídat, protože, v době kdy jsem já vstupoval do Armády České republiky, tak jsem žádný přijímač plnit nemusel.

T: Žádný přijímač jsi tedy neabsolvoval, tak já byla tedy tvoje cesta k uniformě?

VZP1: Ano, to je pravda. Žádný přijímač jsem neměl (úsměv). U mě ten příběh byl trochu jiný. Já měl za sebou základní vojenskou službu a hned po jejím ukončení se ze mě stal profesionální voják.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínal/a, a jak jsi dál postupoval/a?

VZP1: Tak úplně první pozice, na které jsem začínal, byl kulometník, poté se ze mě stal střelec operátor BVP II, to je pásové vozidlo pro upřesnění. Pak jsem fungoval na rotě jako písař, ano tato funkce oficiálně neexistuje.

T: Co si pod funkcí písař mám představit?

VZP1: Je to taková ta pozice, u které nevíš, co dřív hlídat a hlavně vyřizovat. Snažíš se zabezpečit, převážně administrativní věci, spojené s docházkou VZP, ale nejen to, staráš se i o doklady, které se přikládají veliteli roty na podpis a jiné další věci s tím spojené. A nyní aktuálně jsem na pozici správce štábu, konkrétně na pozici - starší řidič specialista.

T: Jsi nyní na své pozici spokojen?

VZP1: Já (smích)? Já ano.

T: Účastnil ses pravidelných vojenských cvičení?

VZP1: Ano, všech.

T: Měl jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Mám na mysli na stejných pozicích?

VZP1: Mám pocit, že ke všem bylo přístupováno stejně. Pokud se například jednalo o řidiče nebo řidičky, tak obě pohlaví musela splnit, co po nich bylo požadováno bez rozdílu. Nesetkal jsem se s tím, že by někdo měl výjimku. Každý musel plnit stejně.

T: Úlevy jsi tedy nezaznamenal? A když se zkusíš ještě více zamyslet nad jinými pozicemi, než konkrétně nad řidiči?

VZP1: Tak samozřejmě pokud půjdu hodně do hloubky, když tam s námi byli jako velitelé družstev holky, což my konkrétně jsme měli, protože jsem a také sloužím na mechanizované rotě, tak samozřejmě, když měly „své dny“, tak měly jisté úlevy, ale to je dle mého názoru snad normální.

T: A pokud taková situace nastala, že ženy měly, jak ty říkáš „své dny“ vnímal jsi to jako určitou nespravedlnost?

VZP1: Ne, to určitě ne, a dokonce jsi ani nemyslím, že by to tak někdo z roty bral. Tohle jsou situace, které známe z civilního života a samozřejmě se prolínají i s tím pracovním.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP1: Ne, vůbec ne. Podle mě v tomhle ohledu pohlaví absolutně nerozhoduje, moje pocity jsou stejné, pokud spolupracuji s mužem i s ženou.

T: Byl jsi někdy upřednostněn nebo vybrán na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkal ses s takovou situací u někoho jiného?

VZP1: I v tomto případě, ti musím říct ne, protože odborné kurzy se vážnou k pozici, na které sloužíš. Jak byl volný termín, tak se jelo bez rozdílu. Jedině v situaci, kdy jsme se sami mezi sebou dohodli, že třeba pojedou nejdříve ten a pak zase ten, ale ne z důvodu pohlaví, spíše v tom zase byla organizace roty, aby ji to příliš nenarušilo a mohlo se zase pokračovat ve výcviku nebo v jiných úkolech, které byly nutné splnit.

T: Jaké typické vlastnosti podle vás spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP1: Tak prioritně muži se dle mého názoru hodí do pole, do bojových akcí a podobných situací. Naopak ženy vidím na místech zdravotnic nebo na jiných štábních pozicích. Myslím tím, štábní práce, spíše administrativního rázu.

T: Vidíš tam tedy rozdíl?

VZP1: To ano, určitě. V tomhle ohledu určitě. Když se budeme spolu bavit o náplni štábního pracovníka, tak na těchto pozicích vidím jednoznačně ženy. U žen vidím i větší potenciál, co se týče komunikace s nadřízenými, tak si myslím, že ženy se na to hodí víc s ohledem i na to, že většinou jsou velitelé muži.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP1: Je to stejné, stejně musí splnit všechny úkoly, mají to zapsané i ve funkční náplni, kterou musí splňovat a neřeší se zda, je to voják či vojákyně z povolání.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodněte své stanovisko.

VZP1: Tak tato otázka, už je dle mého názoru trochu složitější. Pokud nastane situace, že bude muset žena velet 40 mužům, tak musí podle mě mít určité vlastnosti, aby byla schopná muže řídit.

T: Jaké vlastnosti si ty konkrétně představuješ?

VZP1: Měla by být rozhodně rázná, přímá, nesmí být měkká a hlavně si je připustit k tělu, to je asi základ úspěchu, jak říkám za určitých podmínek určitě ano, ale prioritně ženy jako velitelky na bojových jednotkách nevidím.

T: A tedy na jakých velitelských pozicích ženy vidíš?

VZP1: Třeba náčelnice určitých pracovišť na štábu, tam myslím i pár žen máme a vidíme, že to funguje, ale je to samozřejmě zase o konkrétních osobách.

T: Setkal ses s tím, že by muž nebo žena, využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP1: Ne, ne vůbec ne. Jsou výjimky, ale nic takového, abych na to měl výraznou vzpomínku, si nevybavím, samozřejmě, že pokud jsem čtrnáct dní na cvičení, tak jsme zničení všichni, ale rozhodně se nesnažil nikdo v mém okolí využívat svého pohlaví k tomu, aby se snažil například vyhnout služebním úkolům.

T: Setkal ses za svoji vojenskou kariéru s tím, že by tvůj velitel nebo velitelka přistupoval odlišně k muži a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP1: Ne, nesetkal, vždy s námi jednali bez rozdílu. Nikdy, a to musím uznat, že jsem prošel za svou kariéru tři roty, takže si myslím, že určitě zkušenosti za sebou již mám.

T: Jak vnímáš požadavky na roční tělesné přezkoušení vojáků a vojákůň.

VZP1: No...nemyslím si, že by byly nastaveny správně. Víš jak to je, ne? Chlapi jsou kolikrát na dno svých sil a holky se skoro ani nezapotí u svých kategorií.

T: Přijde ti to nespravedlivé?

VZP1: Tak jasně, že je to nespravedlivé. Tady nikdo nechce, aby ty holky dřely tak, že by je ta armáda zničila, ale s ohledem na to, co chtějí po nás, je to spíš směšné. Ale musím narovinu říct, že pokud běžíme ve tvaru, a vidím, že má některá z holek problém, tak se jí snažím táhnout, aby to doběhla.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP1: No, to překvapivě musíme plnit stejně a tady mi chybí ta logika.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi ženatý? Máš potomky? Jak funguje?

VZP1: Ano jsem ženatý a mám tři děti.

T: Jak dlouho jsi v manželském svazku?

VZP1: Tak to ti řeknu přesně, je to dvacet tři let.

T: Jakým způsobem ji ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP1: Tak myslím si, že aktuálně, už asi tolik ne, jako dříve. Protože třeba ještě před třemi lety jsem se účastnil vojenských cvičení daleko více než teď. A to se pak na rodině podepíše. Nebyl jsem doma, manželka musela řešit věci, které bych normálně dělal já. Jako třeba různé drobné opravy a bylo toho samozřejmě víc, ale vždycky se na to horší nějak rychle zapomene.

T: Jak plníš svou roli otce? Podílíš se stejně na výchově jako třeba tvá žena?

VZP1: Jsem asi spíš klidnější a rozvážnější, snažil jsem se s dětmi vždy nějak domluvit, je pravda, že dnes už má děti skoro dospělé, ale když byli menší, tak jsem se jim snažil vynahrazovat ten čas, když jsem musel být mimo domov. Zvládli jsme i mise, je pravda, že když se pak po půl roce vrátíš, tak na ten vztah s dětmi to má částečně vliv a musíš pak zase znova získávat jejich důvěru.

Příloha č. 2: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 2

Jméno: VZP2

Hodnost: rotmistr

Délka služby: 23 let

Délka rozhovoru: 60 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP2: (voják z povolání č. 2): Myslím, že tě zklamou, protože já jsem žádný přijímač neabsolvoval. Voják z povolání se ze mě stal ihned po ukončení základní vojenské služby. Dokonce, když se zamyslím, tak musím říct, že v době, kdy jsem já začínal v Armádě České republiky sloužit, tak žen zde bylo minimálně. Na našem praporu téměř žádné. Později, když byly, tak si vzpomínám, že podmínky byly jiné než, které mají dnes.

T: Čím byly podmínky pro ženy jiné, než jsou dnes? Napadá tě nějaký konkrétní případ?

VZP2: Asi první, co mě napadne, že například ženám dříve nebyla ulehčována výstroj a ani výzbroj, neřešilo se, zda spí ve stanu s mužem. Neměly samostatné sociální zařízení jako dnes. Těch příkladů by bylo jistě více. Dnes se tyto věci hodně řeší a je v tom obrovský rozdíl.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínal, a jak jsi dál postupoval?

VZP2: Začínal jsem jako kulometník na mechanizovaném družstvu, následně se ze mě stal velitel roje, v této době jsem měl nad sebou tři vojáky z povolání a velel jsem šesti vojákům v základní službě. Pak skončila vojenská základní služba, stal se ze mě velitel družstva, poté zástupce velitele čtyři. Pak přišlo první vyslání do mise, kde jsem byl jako vedoucí praporčík, po návratu z mise, tak jsem se stal výkonným praporčík na rotě, pak přišla další mise, kam už jsem odjel jako příslušník štábu, konkrétně jsem byl na operační skupině. V současné době je ze mě pracovník štábu a aktuálně jsem na personální skupině.

T: Jsi nyní na své pozici spokojen?

VZP2: Asi ano, byla to pro mě velká změna z bojové roty odejít a přijít na štáb, ale zvykl jsem si celkem rychle na jiné působišťe.

T: Účastnil/a jste se pravidelných vojenských cvičení?

VZP2: Ano, všech.

T: Měl/a jste pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Mám na mysli na stejných pozicích?

VZP2: Musím uznat, že většinu své služby v Armádě ČR jsem sloužil na bojové rotě, kde se ke všem bez rozdílu přistupovalo stejně. Samozřejmě někdy to hraničilo, protože ženy musely snášet mužské narážky, bez kterých se to někdy neobešlo, ale musím uznat, že to zvládaly.

T: Kolik žen s tebou sloužilo na rotě?

VZP2: My jsme tedy konkrétně na rotě měly dvě. A jak už jsem říkal, ty byly dost odolné.

T: Setkal ses někdy se situací, že by to právě ty ženy nezvládaly?

VZP2: Ne, ale mluvím za své okolí.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP2: Asi ne teď už ne.

T: Můžeš to prosím nějak rozvést?

VZP2: Dokud jsem byl na pracovišti, kde se mnou byli samí muži, a občas jsem musel být někde, kde byla i žena, tak to samozřejmě asi ano, protože tě to nutí brát nějaké ohledy. Dáváš si větší pozor na to, co říkáš, nejsi tak uvolněný. Ale nyní se pohybuji více mezi ženami, než když jsem sloužil na bojové jednotce, a to si pak myslím, že se člověk naučí to nevnímat, ale ze začátku, musím uznat, že to rozdíl pro mě byl.

T: Byl jsi někdy upřednostněn nebo vybrán na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkal ses s tím u někoho jiného?

VZP2: Musím říct, že jsem se s tím nesetkal, ani teď při mojí aktuální práci, kdy jsem na pozici personalisty, tak se mi nestalo, že by mi nadřízený doporučoval, koho mám přihlásit na jaký kurz.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR? A jaké jsou ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví.

VZP2: (smích) Kvalifikační požadavky? Asi by to nesměla být generace Z, která je teď. Pokud chce někdo vstoupit do armády, tak první co je, že by se měl umět kousnout. Myslím tím, že ten člověk, nedělá vždy, to co ho baví. Někoho bude bavit střílet a bude mít kladný vztah ke zbraním, ale na druhou stranu musí umět snést i to, že pak při výcviku bude ležet tři hodiny na louce v dešti, sněhu, chci tím říct za jakýchkoli podmínek. A to hodně lidí odradí. Ve filmu vidí, že si něco odstřílí a jdou domů, tak to rozhodně nefunguje.

T: Takže si myslíš, že ten člověk musí být zvyklý něco vydržet.

VZP2: Přesně tak, hlavně ti lidé, kteří vstoupí do armády, by si měli uvědomit, že mnohdy vstoupí i za svoji komfortní zónu. A musí si uvědomit, že armáda není demokratická společnost. Voják dostane rozkaz a ten musí splnit, i když se mu třeba nelíbí, tady není na výběr. Musí plně respektovat autority.

T: A ty ideální funkce pro muže a pro ženu, co tě napadá?

VZP2: Určitě bych ženy nedával na bojovou rotu.

T: Z jakého důvodu?

VZP2: Už jenom, když si to vezmu z pohledu, co všechno musejí zvládat jako muži, bez rozdílu. Zase pro příklad bereme batohy, které mají 30 kg a samozřejmě, ta žena může být silná, ale spíše to beru obecně, že geneticky na to tělo ženy stavěné není. A dělá to i podle mě zle na té jednotce. Trend to samozřejmě asi je, ale já si myslím, že to není dobré.

T: A jak to naopak vidíš u mužů? Jsou pozice, které pro ně nevidíš jako ideální?

VZP2: Já nevím, je pravda, že se říká, že při administrativní práci převažují ženy nad muži, protože jsou daleko pečlivější. Pokud se zamyslím nad pozicí vojenský

psycholog versus vojenská psycholožka, asi bych se za sebe lépe svěřil ženě, pokud bych měl problém, než muži.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP2: Myslím si, že jsou. Vidím v tom rozdíly. Zase dám konkrétní příklad, a tím je aktuální přezkoušení z tělesné přípravy, tam jsou v dnešní době obrovské rozdíly, které musí a nemusí zvládat. A potom ti řeknou, že je žena schopná jít na družstvo a být na stejné funkci, jako je muž, jako fyzickou a zátěžovou i když jsou mezi nimi takové rozdíly. Tak to je potom divné. Když potom limity má úplně jiné, tak to mi přijde zvláštní.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodněte své stanovisko.

VZP2: Jsou určitě.

T: Máš s tím konkrétní zkušenost.

VZP2: Ano moje poslední velitelka na rotě toho byla důkazem, a pokud ji budu srovnávat s předchozím velitelem, kterého jsem měl, tak se jí nemohl absolutně rovnat. Ona měla zkušenosti, se kterými dokázala pracovat. On měl pouze vědomosti, které se snažil na rotě aplikovat, ale to vůbec nefungovalo. Vojákovi je většinou jedno, podle kterého nařízení má postupovat, voják vnímá více osobnost velitele a jeho schopnost velet. Pozice velitele je rozhodně o schopnostech a ne o pohlaví.

T: Jako VZP dostáváš od velitele/velitelky rozkaz, který musíš splnit. Jak funguje podle tebe respekt k velitelům a velitelkám v civilním životě?

VZP2: Funguje, ale musím říct, že je to spíše o konkrétních lidech. První věc, která je, že v armádě zdravíš hodnost, takže máš respekt k hodnosti. Druhá věc, že máš respekt před člověkem, a musím říct, že těch zase tolik není. A myslím, že když takové lidi, pak potkáš v civilním životě, tak se k nim samozřejmě chováš s respektem, ale mám i tu zkušenost, že někdo hraje jen na hodnosti, tak toho nemám potřebu ani v civilním životě zdravit.

T: Setkal jste se s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP2: Hm (pomlka) asi ano.

T: Vzpomeneš si na nějakou konkrétní situaci?

VZP2: Asi jsem to slýchal u žen, když byly u přezkoušení z tělesné přípravy u Musada nebo při lezení, ale musím zase objektivně říct, že sice tam určité poznámky byly, ale nakonec plnily.

T: Setkal ses za tvoji vojenskou kariéru s tím, že by váš velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k mužům a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP2: Musím uznat, že ano, setkal.

T: V jaké situaci to bylo?

VZP2: To jsou taková zlomová období, kdy se v armádě začne řešit nějaká šikana. Nebo že žena udá svého velitele roty, že ji třeba řekl, nějaké sprosté slovo. A jak to samozřejmě plyne a vyšetřuje se to, tak to samozřejmě dosahuje takových absurdností, že si pak každý dává velký pozor, co řekne, aby se nedostal, do podobné situace. A tak právě pak nastane to, že se ostatní bojí a radši třeba nic neříkají, i když by měli, například pokud si žena neplní své povinnosti. A taková situace už tady na praporu

také probíhala, že žena udala svého nadřízeného nebo kolegu, netuším už, kdo byl přesně tím aktérem, ale bylo podáno trestní oznámení. No a pak přišly takové období (pomlka), no tak tady dáme někoho jiného, protože měli strach, aby se nedostali do problémů, i když neudělali nic špatného, ale než se něco vyšetří tak to trvá třeba rok, a všichni kolem na tebe pak koukají skrz prsty. A v tomto konkrétním případě, i když se vina neprokázala, tak vždy, když pak velitel se svou podřízenou jednal, tak chtěl, aby u toho minimálně jeden další člověk byl.

T: Jak vnímáš požadavky na výroční tělesné přezkoušení vojáků a vojákyní?

VZP2: Nemám s tím problém, já myslím, že ty normy jsou postavené dobře. Akorát si teda, myslím, že...no jsou dobře postavené.

T: Řekni mi, u výročního tělesného přezkoušení jsou stejné požadavky pro muže i pro ženy na splnění?

VZP2: (úsměv) Nejsou. Dobře, já s tím tedy úplně nesouhlasím. Já tedy samozřejmě neznám důvody, proč to tak někdo rozhodl.

T: A řekni mi, proč s nimi ty nesouhlasíš? Jak to cítíš ty?

VZP2: Zkrátka si nemyslím, že u žen tak rychle klesá výkonnost, podle toho jak mají nastavené tabulky. Na druhou stranu, že možná, ten kdo ty tabulky sestavoval, by mi to vysvětlil, pak bych pochopil, že má třeba pravdu. Možná, že když žena už má, pak nějaké děti, tak to může být opodstatněné, ale jinak si myslím, že takhle klesající křivka mi nepřijde odpovídající.

T: Jsou ty propasti mezi muži a ženami velké?

VZP2: Jsou. Ze začátku ani tolik ne, ale s přibývajícím věkem to má rychlý spád.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP2: U profesního přezkoušení je to právě ta sranda, že najednou máme všichni stejné požadavky.

T: A jak to bylo třeba se zátěží, když se šlo na pochod?

VZP2: Dříve se to řešilo, dokonce pak došlo i k nějakému snižování pro ženy

T: A ty vojákyně toho využívaly? Myslím, toho zvýhodňování?

VZP2: Spíše ne, nechtěly být pak terčem nějakých útoků. A hlavně pak i nastává to, že je problém se třeba do předepsaných 15 kg vejít, když si sbalíš všechny věci, které s sebou potřebuješ.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi ženatý? Máš potomky? Jak funguje?

VZP2: Mám ženu, a máme společně dvě děti, dcery.

T: Jak dlouho jsi v manželském svazku?

VZP2: Dvacet let.

T: Jakým způsobem ji ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP2: Myslím, že obrovským způsobem. Asi musím uznat, že teď poslední dva roky, už to tedy není takové, protože jsem přestoupil z bojové jednotky na štáb, ale když jsem byl na bojové jednotce nebo jsem byl například na misi, tak nás to ovlivňovalo tím způsobem, že pokud jsem měl čas, tak z 99% jsem ho trávil s dětmi a manželkou.

Rozhodně to není takové, jako když máš povolání, že jsi každý den doma, tak pak se třeba snaží člověk, některé koníčky plnit sám, ale já tyhle potřeby nemám. Myslím, že jsem se to i naučil, že pokud jsem byl doma, tak jsem se snažil, abychom dělali všechny věci společně, pokud to šlo, abychom se vzájemně užili.

T: Vznikaly v rodině konflikty kvůli tvému vojenskému cvičení?

VZP2: Tak samozřejmě, že vznikaly, to nemůžu popírat. Protože většinou, když jsem vyjel na cvičení, tak se něco doma třeba pokazilo, nebo jedno z dětí onemocnělo a já jsem byl v tu chvíli, když jsem měl být doma s nimi na cvičení.

T: Tak jsi pocítil, že tvé povolání ovlivňuje tvůj rodinný život?

VZP2: Samozřejmě, je to takový zákon schválnosti. Vyjdeš a něco se stane.

T: Jak plníš svou roli otce? Podílíš se stejně na výchově jako třeba tvá žena?

VZP2: To ti asi rovnou můžu říct, že to asi nebylo úplně ideální. Já mám totiž trochu pocit, že když to vezmu zpětně, opravdu jako kriticky, tak mám pocit, že děti vystudovaly díky manželce a já vlastně ani pořádně nevím, že studovaly. Tak samozřejmě vím, že chodily do školy, ale že bych byl ten, kdo by je zkoušel nebo, že bych byl vyloženě u toho, když se učily, tak to musím říct, že nebyl. Uvědomuji si, že má žena musela více fungovat jako rodič, než já. Tady pocítuju tu druhou stranu mince u práce, která mě baví, ale žena tím mohla částečně při výchově našich dětí trpět.

Příloha č. 3: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 3

Jméno: VZP3

Hodnost: rotmistr

Délka služby: 17 let

Délka rozhovoru: 50 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP3 (voják z povolání č. 3): Ano absolvoval jsem přijímač. Tehdy se mnou přijímač vykonávali jenom muži. Trval celých sedm dní, účastnili se ho lidé z celé republiky. Absolvovali jsme ho v Bechyni, kde probíhali zrychlené přesuny, kolektivní práce, kde se prověřovala hlavně spolehlivost nebo také schopnost důvěřovat jeden druhému a nakonec nás čekaly běžné fyzické testy, které se vykonávají i v dnešní době. Musím uznat, že podmínky byly nastaveny pro všechny stejně bez rozdílu.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínal, a jak jsi dál postupoval?

VZP3: Prošel jsem si základními funkcemi na útvaru, kde jsem začínal na 1. mechanizované rotě na pozici řidiče za nějaký čas, jsem přešel na velitelskou rotu, kde jsem působil jako spojař. Poté jsem šel na rotu logistiky jako řidič a po delší době jsem šel na logistiku přímo na štáb, kde jsem vykonával funkci odborného pracovníka majetkového uskupení 2.2. A má nynější pozice je na ekonomické skupině, kde především zpracovávám agendu zakázek.

T: Jsi nyní na své pozici spokojen?

VZP3: Ano, moje práce s sebou nese velkou odpovědnost, ale v momentě, kdy vše probíhá, tak jak má, jsem spokojený.

T: Účastnil ses pravidelných vojenských cvičení?

VZP3: Do roku 2014 jsem se pravidelně účastnil všech cvičení. Po přechodu na štábní pracoviště mé účasti na vojenských cvičeních ubylo.

T: Měl jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Mám na mysli na stejných pozicích?

VZP3: Ono se dá v podstatě říci, že již ta struktura obsazenosti systematizovaných míst ženami je dána tak, že ženy nejsou účastnicemi přímého aktu cvičení, ale spíše jsou v roli zabezpečovacích jednotek. To znamená, že přibližně 90% žen, které se účastní cvičení, jsou spojačky, poté zabezpečují štábní práce například plánování.

T: Pokud jsi tedy zmínil pozici spojař a spojačka, zaznamenal jsi za dobu svého působení na cvičení, že by tuto pozici jinak vykonával muž a jinak žena?

VZP3: Určitě ne, protože cvičení se pravidelně skládá ze 14 dnů, kdy v prvním týdnu bývá u každé jednotky nějaký výcvik, který je samozřejmě v gesci té dané jednotky. A musím říct, že podmínky jsou pro obě pohlaví nastaveny stejně. Dokonce tedy, ženy mají možnost spát odděleně v jiných stanech, než spí muži, pokud si to přejí, ale většinou toho žádná vojákyně nevyužívá, protože se ve stanu potkávají všichni, až večer, kdy je tma a spí ve spacákách v teplákách, ale zázemí mají. Mají své samostatné sprchy, mají nárok na denní sprchy na rozdíl od mužů.

T: Když zmiňuješ, že mají ženy nárok na denní sprchy. Přijde ti to oproti mužům nespravedlivé?

VZP3: Ne, nepřijde. Pro tohle mám pochopení, protože ženy mají jiné vlastnosti a stavbu těla, než muži, ale to je upraveno vnitřními předpisy a nejedná se o žádné zvýhodňování.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP3: Osobně musím říci, že cítím rozdíl. A to převážně v tom, že pokud sloužím se ženou, tak mám pocit, že ta žena je více důsledná při plnění úkolů, než muž. Vesměs, co jsem měl možnost se setkat, tak chlapi byli spíše flegmatici a bylo jim vše víceméně jedno, naopak ženy naopak nespěchají a třeba si nechají poradit nebo se rády naučí něco nového, přeci jenom pracují v kolektivu, kde je 90% mužů, tak musím uznat, že jsou důslednější.

T: Byl jsi někdy upřednostněn nebo vybrán na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkal ses s tím u někoho jiného?

VZP3: Určitě ne, protože do praporčického sboru nejsou takové odborné kurzy, obzvláště u našeho praporu. Pokud má žena například vyšší jazykové vzdělání, tak se nebere ohled na pohlaví, ale právě na to zmiňované vzdělání a na základě toho jsou vysíláni vojáci a vojačky z povolání do odborných kurzů. Ani jsem nikdy o tom neslyšel.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP3: Typické vlastnosti v současné době, záleží samozřejmě, pro který druh vojska, a na který stupeň.

T: Zkus to říci obecně, jakou ty máš představu?

VZP3: Tak pokud se budeme bavit například o vojákově, který bude sloužit na základní funkci, není samostatně myslící člověk, bude mu stačit středoškolské vzdělání nebo vzdělání s výučním listem, musí být fyzicky zdatný, ale musí být kamarádský, aby mohl dobře zapadnout do kolektivu, kdy nezapadl do kolektivu, tak pak bude vyloučen. A samozřejmě tyto vlastnosti by měl mít jak muž, tak žena.

T: A jaké jsou podle tebe ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví?

VZP3: Řekl bych, že existují výjimky, kdy žena dokáže velet mechanizované rotě nebo zabezpečovací rotě, ale ve směřu se 90% žen hodí spíše na spojačky nebo na spisovou službu nebo také logistické zabezpečení, když to shrnu na štábní práce.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP3: Myslím, že nejsou. Dokonce bych řekl, že na ženu je pohlíženo trochu hůře, protože pořád mám pocit, že si nejsme tak úplně všichni rovni. Již jsem se setkal i s tím, že pokud má na nějaké místo nastoupit žena, tak se už předem začne říkat, že je neschopná, i když s ní ještě nikdo osobní zkušenosti třeba ani nemá.

T: Myslíš, že v tomto případě fungují genderové stereotypy?

VZP3: Asi záleží, kdo je tím nadřízeným, pokud se jedná například o mladého důstojníka, tak si myslím, že ten pohled je jiný, než když nadřízeným je člověk, který se v armádě pohybuje už déle, tak může být nějakým způsobem vyhořelý, možná i nějakým způsobem zaujatý. A není to tím, že by ženy neměl rád, ale spíš, že je třeba zvyklý, že muži může vynadat, třeba použít i ostřejší výrazy, ale před ženou se musí ovládat, protože stačí sebemenší problém a může nastat nařknutí ze sexuálního harašení.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodni své stanovisko.

VZP3: Asi záleží, o jaké velitelské pozici se budeme bavit. Pokud budeme mluvit například o zabezpečovací rotě, tak si myslím, že tady budou dobře fungovat obě pohlaví v pozici velitele roty. Věřím, že třeba jedna žena ze sta povede mechanizovanou rotu, jinak si ale myslím, že v souhrnu, žena není schopna zvládnout velet 110 mužům. Myslím si, že by ani žena nezvládla velet celému praporu, to by musela být velmi odolná. A co se týká kariérních postupů, tak ženy vidím třeba na ekonomické skupině nebo na personálních skupinách.

T: Jako VZP dostáváš od velitele/ velitelky rozkaz, který musíš splnit. Jak funguje podle tebe respekt k velitelům a velitelkám v civilním životě?

VZP3: Tak záleží, o jaký stupeň velitele se jedná. Například pokud se v civilním životě setkáš s velitelem družstva, tak si myslím, že s ním mají většinou vojáci kamarádský vztah, stejně tak s velitelem čety. S velitelem roty je tam už jistý odstup a to i v civilním životě a samozřejmě, čím je pozice velitele větší, tím se odstup zvedá.

T: Setkal ses s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP3: Setkal jsem se s tím a bylo to většinou u mužů.

T: A můžeš mi říci v jakých situacích, ses s tím setkal?

VZP3: Třeba, že nechtěl nebo dokonce nešel na tělocvik. Naopak musím uznat, že pokud jsme třeba na střelbách, tak jsou ženy z toho nadšené.

T: Setkal se za tvoji vojenskou kariéru s tím, že by váš velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k mužům a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP3: V rámci služby určitě ne. Ale slyšel jsem, že někdy to mají ženy jednoduší, když se například snaží dostat do zahraniční operace.

T: V čem to mají jednoduší?

VZP3: Na základě vztahů, myslím tím, že třeba, když dojde na situaci, že s někým udržují milostný poměr.

T: Jak vnímáš požadavky na výroční tělesné přezkoušení vojáků a vojáků?

VZP3: Mám na to názor takový, že zde chybí rovnoprávnost, protože jsme si všichni rovni ve všem a vlastně tady musím říct, že jsou ty kategorie hodně posunuté. Chci tím říct, že když je někomu 40 let, tak muž je ve třetí kategorii a žena už je v šesté a muž je 46 let a má udělat dvakrát takový výkon, jako žena v jeho věku. Je to možná tím, že muži nerodí, ale tohle mi nepřijde férové. Ženy jsou zde hodně zvýhodněny.

T: Přijde ti to nespravedlivé?

VZP3: Ženy jsou zde hodně zvýhodněny. Tady ta rovnoprávnost zkrátka není.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP3: Tady mají všichni stejné normy.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi ženatý? Máš potomky? Jak funguje?

VZP3: Jsem ženatý, mám dvě děti. Dva syny.

T: Jak dlouho jsi v manželském svazku?

VZP3: Se ženou jsem 21 let a ženatý jsem 11 let.

T: Jakým způsobem tvoji rodinu ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP3: Ovlivňuje, protože já za prací musím dojíždět, ne každý má to štěstí, že může pracovat poblíž svého bydliště. A ten muž chodí do práce, aby se ta rodina měla líp. Útrapy tam jsou, protože ta žena je sama na děti do toho musí řešit školu, kroužky, doktory.

T: Jak vypadá váš volný čas, když přijdeš domu na víkend za rodinou?

VZP3: Volný čas většinou trávím, se starším synem, kterému je 7 let a hraje aktivně fotbal, takže ho vozím na zápasy. Nebo jedeme někde na výlet na kole, někdy i celá rodina.

T: Jak plníš svou roli otce? A jaký seš otec?

VZP3: Musím říct, že jsem spíše přísnější, protože samozřejmě ten straší syn je takový zlobivější, když nejsem doma, ale když přijedu, je vidět, že má ze mě určitý respekt.

T: Pociťoval si někdy, za dobu vašeho manželství, že by pro svou rodinu bylo překážkou, že doma v týdnu nejsi? Co se týká výchovy?

VZP3: Ano, proto jsem se třeba i rozhodl, že již, pokud mi to nebude nařízeno, na misi dobrovolně nepojedu, protože vidím, že starší syn potřebuje vedení, potřebuje mít mužský vzor vedle sebe a taky trochu pevnější ruku.

T: Když to tedy vezmeš celkově, pociťuješ tedy vliv svého povolání na rodinný život?

VZP3: Je to velká nevýhoda, že každý týden odjíždím, ta výchova by neměla být jenom o víkendech i ta žena si potřebuje toho muže vedle sebe a potřebuje se i odpočinout, být sama. Zase musím uznat, že nás to ale i v mnoha ohledech stmeluje a náš vzájemný vztah je hodně o důvěře.

Příloha č. 4: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 4

Jméno: VZP4

Hodnost: nadrotmistr

Délka služby: 19 let

Délka rozhovoru: 60 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP4 (voják z povolání č. 3): Já jsem absolvoval základní vojenskou službu. Po jejím ukončení jsem se stal profesionálním vojákem z povolání.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínal, a jak jsi dál postupoval?

VZP4: V základní službě jsem začínal jako štábní pracovník na operační skupině, kde jsem se staral o rozkazy. Jako profesionální voják jsem nastoupil na logistiku, kde jsem prošel různými funkcemi, ať už se jednalo o materialistu, opraváře a nyní jsem pozici náčelníka informačních logistických služeb.

T: Jsi nyní na své pozici spokojen?

VZP4: Jsem, ale chtěl bych se někam posunout.

T: Účastnil jste se pravidelných vojenských cvičení?

VZP4: Účastnil.

T: Měl jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Mám na mysli na stejných pozicích?

VZP4: No zkusím ti odpověď trochu jinak. Pokud například byla na cvičení velká zima, tak ženy šly třeba do tepla a dělaly pozorovatelky na střelbách.

T: Takže jste na ně braly ohledy?

VZP4: Přesně tak. V tom pozitivním smyslu, myslím, že ano.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP4: Ne, musím říct, že absolutně nevidím. Musíme všichni plnit stejné povinnosti.

T: Byl jsi někdy upřednostněn nebo vybrán na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkal ses s tím u někoho jiného?

VZP4: Ne, nesetkal. Nejsem si toho vědomý.

T: Nikdy?

VZP4: Ne.

T: Řeknu ti situaci. Pokud se potká poručík s desátnicí před dveřmi, jak to bude vypadat?

VZP4: Tak samozřejmě desátnice se bude muset poručíkovi zahlásit a odejít. Tady to funguje ve stylu podřízený je odpovědný svému nadřízenému.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP4: Myslím si, že jeden z požadavků je, aby byl případný zájemce sportovec, byl psychicky odolný, protože jak mám své zkušenosti, ne všichni vojenský výcvik, ale i prostředí ustojí a taky si myslím, že je důležité, aby byl pečlivý a zodpovědný.

T: A jaké jsou podle tebe ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví? A na jakých pozicích je například naopak nevidíš?

VZP4: Tohle je těžká otázka, protože já si myslím, že muži i ženy jsou schopní vesměs všeho. Záleží podle mě především na tom, jaké k tomu mají předpoklady jak třeba fyzické, tak myslím i mentální. Chci tím říct, že konkrétní muž bude schopný perfektně zastávat pozici kuchaře a žena může být profesionální střelkyně z kulometu.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny stejné požadavky, když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP4: Ne nejsou.

T: A mohl bys říct prosím nějaký příklad?

VZP4: Mám na mysli především fyzickou přípravu.

T: Tady vidíš rozdíly?

VZP4: Ano

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodni své stanovisko.

VZP4: Určitě, protože si myslím, že schopnost velet lidem, není o pohlaví.

T: Jako VZP dostáváš od velitele/ velitelky rozkaz, který musíš splnit. Jak funguje podle tebe respekt k velitelům a velitelkám v civilním životě?

VZP4: Když má člověk respekt, ať už se jedná o přirozený nebo vynucený, tak ty osoby to dle mého názoru budou přejímat i do civilního života. Zatímco, když ten velitel bude bez respektu a nebude si ho schopný získat, tak už ho vůbec nezíská v civilním životě.

T: Setkal ses s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP4: Řekl bych, že ženy občas využívají doslova svého pohlaví (smích).

T: A nějakou situaci si ty konkrétně vybavíš?

VZP4: Jak bych to řekl, třeba ve smyslu toho, že pěkná žena, dosáhla něčeho, aniž by to musela skutečně splnit. Má na mysli, že dokázala využít svých ženských předností.

T: Setkal ses s tím za dobu tvé vojenské kariéry, že by tvůj velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k muži a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP4: Jediné, co mě k této otázce napadá je, že bylo asi zohledňováno, jestli má žena dítě, a v jakém je věku.

T: A připadalo ti to spravedlivé?

VZP4: Ne.

T: Jak vnímáš požadavky na roční tělesné přezkoušení vojáků a vojačkyň.

VZP4: Tak předem je třeba říci, že jsou dost rozdílné. A musím říct, že už je divné, a to je první věc, která se mi nelíbí, že ženy začínají spadat do vyšších skupin, což pro ně znamená, že se jim začínají dávat úlevy, již od 26 let, zatímco muži od 35 let. A k tomu tedy nevím, žádný důvod.

T: Přijde ti to nespravedlivé?

VZP4: To rozhodně ano. A nehledě na to, že všichni bereme stejné platy, tak si myslím, že bychom měli mít tu fyzickou stejnou. Je jasné, že ženy neuběhnou tolik jako muži nebo nebudou stejně silní silově, ale měli by dle mého názory plnit podobné přezkoušení jako my.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP4: U profesního přezkoušení jsou na všechny kladeny stejné požadavky. Tam je to v pořádku.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi ženatý? Máš potomky? Jak funguje?

VZP4: Jsem ženatý a mám dvě děti.

T: Jak dlouho jsi v manželském svazku?

VZP4: (úsměv) Je to jedenáct let.

T: Jakým způsobem ji ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP4: No musím říct, že rodiny se má práce dotýká hlavně v tom ohledu, že aktuálně je nejistá situace, člověk neví, kdy a kam bude převelený. Jinak si myslím, že s tím, že jsem voják, rodina problém nemá.

T: A co když jezdil třeba na již zmiňovaná vojenská cvičení? Nedotýkalo se rodiny a trávení vašeho společného času?

VZP4: Je pravda, že jsem jezdil na cvičení, ale nebyl s tím asi nikdy žádný větší problém, a hlavně tedy musím říct, že od doby, co jsem ženatý, jsem byl v armádě na pozicích, kdy jsem vyjížděl na cvičení maximálně dvakrát do roka a to do rodinného soužití nijak zvlášť nezasahovalo.

T: Jak plníš svou roli otce? Podílíš se stejně na výchově jako třeba tvá žena?

VZP4: Já si myslím, že dobře. Hm, nevím, jestli stejně nebo víc, to asi nemůžu posoudit. Jak to jde, tak to řešíme. Nemůžu říct, že bych svoje děti zanedbával.

T: A jaký seš otec?

VZP4: Nejsem direktivní otec, snažím se spíše víc domluvit, s mladší dcerou se učím, když potřebuje například pomoci s něčím do školy

Příloha č. 5: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 5

Jméno: VZP5

Hodnost: četařka

Délka služby: 11 let

Délka rozhovoru: 60 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP5 (voják z povolání č. 5): Tak já jsem absolvovala tříměsíční přípravný kurz ve Vyškově, a pak jsem absolvovala tříměsíční odborný kurz.

T: Pocítila jsi nějaký rozdílný přístup k pohlaví během tvého přijímače?

VZP5: Ano. U mě konkrétně ne, protože já jsem si tím vším chtěla projít a neviděla jsem ten důvod, ale když se třeba instruktorům nějaká slečna líbila, tak ji protěžovali, alespoň to na mě tak působilo.

T: V jakých situacích?

VZP5: Třeba tak, že šla instruktorovi s něčím pomoci, a tím pádem nemusela plnit, to co jsme plnili my ostatní.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínala, a jak jsi dál postupovala?

VZP5: Začínala jsem jako spojařka, byla jsem na kabelovém družstvu a měla jsem na starosti rozvinutí sítě na záložním místě velení, když se vyjíždí někam do pole. Pak jsem přešla na jiný úvar a šla jsem na pozici chemika, takže jsem byla průzkumník specialista na chemickém družstvu. Po pěti letech jsem šla na pozici zástupce výkonného praporčíka. A aktuálně jsem přibližně rok a půl na stáži na ekonomické skupině.

T: Jsi nyní na své pozici spokojena?

VZP5: Ano.

T: Účastnila ses pravidelných vojenských cvičení?

VZP5: Ano.

T: Měla jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Mám na mysli na stejných pozicích?

VZP5: Řekla bych, že v rámci cvičení to opět závisí na konkrétních jedincích. Pokud bude chtít být někdo zvýhodňován nebo třeba vyvíjet menší aktivitu, tak to tam bude dělat. Je to všechno o lidech.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP5: Ne, je mi to jedno. Co se pohlaví týká, tak určitě ne, spíš se jedná o konkrétní jedince, kteří mi třeba vyhovují více či naopak méně.

T: Byla jsi někdy upřednostněna nebo vybrána na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkala ses s tím u někoho jiného?

VZP5: Ano, dřív ano.

T: Vybavíš si konkrétní situaci?

VZP5: Bylo to v situaci, kdy mě nechtěli poslat na řídičský kurz skupiny C, protože se domnívali, že bych si nebyla schopná vyměnit kolo u tetry, ale pak si vzpomínám, že se vyměnili osoby, které měli rozdělování do kurzů na starosti, a už tam ten problém nebyl a byla jsem vyslána.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP5: Myslím si, že být odhodlaný, musí respektovat autoritu to především.

T: A jaké jsou podle tebe ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví?

VZP5: Jsou pozice, na které se žena asi spíš nehodí. Muž podle mě může být asi na všech pozicích, pokud k tomu bude mít vztah, žena se naopak nehodí podle mě na mechanizované roty na pozice odstřelovačů, průzkumníků.

T: Proč na výše zmiňovaných pozicích, ženy nevidíš?

VZP5: Nejde o to, že by to ty ženy podle mě nezvládaly, ale vyloženě jsou to pánské kolektivy a já na to koukám tak, že kdyby byli posláni do nějaké zahraniční operace, tak v momentě, kdyby došlo na příklad na bojový útok, a ženě by se třeba něco stalo, tak věřím tomu, že to tu skupinu oslabí a muži by se podle mě snažili té ženě za každou cenu pomoci, což by byla chyba. Když by postřelili muže, tak mu taky někdo půjde pomoci, ale věřím tomu, že to tu jednotku nerozhodí tolik, jako kdyby se jednalo o ženu.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP5: Myslím si, že tam je to stejné. Nemyslím si, že by po každém pohlaví bylo vyžadováno něco jiného, alespoň jsem se s tím nesetkala.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodni své stanovisko.

VZP5: Myslím si, že určitě jsou. Ideálně, když ten člověk má přirozenou autoritu, tak pak si myslím, že je to pro obě pohlaví ideální.

T: Jaké máš zkušenosti s tím, že jako voják z povolání musíš poslouchat svého velitele, ale funguje tento respekt i pak v civilním životě?

VZP5: Myslím, že tady je to dané přirozenou autoritou, pokud je to správný člověk nebo má nějakou autoritu, tak i v tom civilním životě, se pak k němu budu chovat slušně. Pokud to bude osobnost typu: „mouchy snězte si mě“, tak ho budu poslouchat ve službě, protože je to můj nadřízený, ale v civilním životě k němu ten respekt mít nebudu.

T: Setkala ses s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP5: Určitě. Řekla bych, že někdy to mají ženy jednoduší, protože muži na ně pohlížejí jinak, než na muže jako na vojáka. Myslím, že když třeba máš nějaký zdravotní problém, tak na to koukají asi trochu jinak, u vojáků bych spíš čekala odpověď ve stylu: „Nevymýšlej si!“ Nebo třeba asi i u plnění fyzických úkolů, si myslím, že jsou na ženy brány větší ohledy než na muže.

T: Setkala ses s tím za dobu tvé vojenské kariéry, že by tvůj velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k muži a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP5: To asi ne.

T: Jak vnímáš požadavky na výroční tělesné přezkoušení vojáků a vojačkyň?

VZP5: A tady je to upravené. Jiné požadavky jsou na muže a jiné jsou na ženy. A pak se to dále upravuje podle věku.

T: Přijde ti to nespravedlivé?

VZP5: Ne, myslím si, že se toho po mužích chce hodně, aby ty limity, které se po nich požadují, mohli splnit, musejí mít dobrou fyzickou kondici. A pro ženy mi přijde, že je to s ohledem na muže, až nepřiměřeně nízké. Myslím, že by se to mělo pro ženy zpřísnit.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP5: Profesní přezkoušení máme všichni stejné. Maximálně, a to je dané ze zákona, tak je zátěž, kterou já jako žena můžu nést. Žena může 15 kilo maximálně.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi vdaná? Máš potomky? Jak funguje tvoje rodina?

VZP5: Vdaná nejsem, ale s partnerem spolu žijeme již 9 let.

T: Jakým způsobem ji ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP5: Musím říct, že negativně, protože má blízká rodina se celý můj život potýká s finančními problémy, a díky svému platu, jsem jim schopná finančně pomáhat, a oni o tom samozřejmě vědí, takže tím trpím.

T: A co třeba to, že jezdíš na cvičení? To neovlivňuje tvůj partnerský život?

VZP5: Asi musím uznat, že pro náš vztah je výhodou, že jsme oba dva vojáci z povolání. Partner slouží u jiné složky a na cvičení nejedí, ale i tak to u mě akceptuje a za ty roky nevznikaly mezi námi kvůli cvičení problémy.

Příloha č. 6: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 6

Jméno: VZP6

Hodnost: rotmistryně

Délka služby: 17 let

Délka rozhovoru: 45 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP6 (voják z povolání č. 6): Přijímač jsem absolvovala a můj pocit byl asi jedno velké rozčarování, protože najednou po tobě chtějí něco, co jsi nikdy nedělala. Během třech měsíců, jsem se musela rychle vypracovat, abych splnila všechny podmínky, které po mně byly požadovány. Je to hodně rychlé, myslím si, že by příprava mohla trvat klidně půl roku.

T: V rámci přijímače jsi měla pocit, že by bylo jinak přistupováno k mužům nebo k ženám?

VZP6: Měla. Byly tam ženy, které prosazovaly, že jsou ženy. Nechtěly dělat určité věci, určité přezkoušení, a našly si cestu jak, se tomu vyhnout, ale v tomto konkrétním případě, jsme si stěžovala a ta dotyčná žena přípravný kurz nedokončila.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínala, a jak jsi dál postupovala?

VZP6: Byla jsem počtář na minometné baterii, kde jsem byla sedm let, pak jsem byla na ekonomické skupině, poté jsem šla na pozici staršího strojníka a teď jsem mladší technik na prvku posádkové podpory.

T: Jsi nyní na své pozici spokojena?

VZP6: Jsem.

T: Účastnila ses pravidelných vojenských cvičení?

VZP6: Ano.

T: Měla jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Máš na mysli na stejných pozicích?

VZP6: Ne nebyl. Ale tedy nezmiňuji to, že jsme měli zvlášť sprchy a jiné, co je povinné ze zákona, ale co se týká pracovní náplně tak nebyl.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP6: Ne, absolutně žádný.

T: Byla jsi někdy upřednostněna nebo vybrána na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkala ses s tím u někoho jiného?

VZP6: Myslím si, že taková situace nastala, ale nebylo to o pohlaví. Bylo to o známostech, které zafungovaly velice dobře.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP6: Sportovní nadání je základ, musí mít nastaveno, že budou poslouchat nadřízeného a musí asi vědět, že je to bude bavit.

T: A jaké jsou podle tebe ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví?

VZP6: Jako ideální vidím ženy na pozici výkonného praporčíka.

T: A proč?

VZP6: Protože si myslím, že mají lepší vnímání pro pořádek, a to se hodí například ve skladech, že mají přehled o rozmístění materiálu. Samozřejmě také na štábu, kde je potká papírová práce, tisková mluvčí, spojačky.

T: A jsou pozice, kde je nevidíš?

VZP6: Nevidím je na bojových jednotkách.

T: A proč?

VZP6: Ale samozřejmě bys mě teď mohla chytit za slovo, na takové rotě, je taky pozice výkonného praporčíka, ale celkově je tam nevidím, protože si myslím, že jednou budou chtít mít rodinu, a myslím si, že na takových jednotkách, je to tak fyzicky náročné, že by toho mohly jednou litovat.

T: A jak vnímáš pracovní pozice pro muže?

VZP6: Přesně naopak, tam kde vidím ženy, nevím muže.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP6: Ne, všichni máme stejnou funkční náplň.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodni své stanovisko.

VZP6: Ano.

T: A proč si to myslíš?

VZP6: Protože jsou stejně naladěni. Chtějí sloužit vlasti, a proto si myslím, že ano. Myslím, že potenciál být velitelem nebo velitelkou může být na obou stranách.

T: Jako VZP dostáváš od velitele/ velitelky rozkaz, který musíš splnit. Jak funguje podle tebe respekt k velitelům a velitelkám v civilním životě?

VZP6: Myslím, že to funguje tak, že si pak ten respekt přenášíš i do civilního života.

T: Setkala ses s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP6: Ano.

T: A v jaké situaci?

VZP6: Tak třeba, že dotyčná nemusela dělat, to co musely ostatní. Třeba, když jsme byli na cvičení, ale i tady na praporu.

T: Čím si myslíš, že to bylo způsobeno.

VZP6: Příkladám to lepším vztahům, už jsem zase u známostí.

T: Setkala ses s tím za dobu tvé vojenské kariéry, že by tvůj velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k muži a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP6: Ne to ne, nesměly hrát hlavní roli známosti, jinak bylo ke všem přistupováno vždy stejně.

T: Jak vnímáš požadavky na výroční tělesné přezkoušení vojáků a vojákyně.

VZP6: Požadavky jsou rozdílné, jiné máme my ženy a jiné mají muži.

T: Přijde ti to spravedlivé?

VZP6: Já si myslím, že asi ne. Muži jsou více zatěžováni, než ženy.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP6: Profesní přezkoušení máme všichni stejné.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi vdaná? Máš potomky? Jak funguje tvoje rodina?

VZP6: Jsem vdaná. A mám zatím jednoho syna.

T: Jak dlouho jsi v manželském svazku?

VZP6: 5 let.

T: Jakým způsobem tvou rodinu ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP6: Podle mě nás ovlivňuje naše povolání. Manžel je také voják, a tak když přijdeme domů z práce, tak probereme asi nejdříve, co dělo v práci, což si myslím, že je špatně, protože práci bychom si domu nosit neměli, ale bohužel, to tak u nás funguje. A taky se

samozřejmě v určitých názorech, co se týká, práce neshodujeme, takže se pak dostáváme do konfliktů. Pak se samozřejmě věnujeme malému.

T: Jak plníš svou roli matky?

VZP6: Po roce půl jsem šla zpátky do služby. Musím uznat, že armádní prostředí má asi i určitý vliv na výchovu našeho syna, protože je člověk přísnější, a chci po něm, aby když mu něco řeknu, tak abych to udělat hned a já to nemusela opakovat. Chci, aby víc poslouchal, než ostatní děti, aby to splnil hned, nechci mu to opakovat třikrát. V práci mi zadají úkol, a já ho musí plnit hned, neexistuje, že by mi to někdo třikrát opakoval.

T: Myslíš si, že je to tím, že jsi zvyklá na vojenský výcvik?

VZP6: Ano. Dokonce i moje rodina si myslí, že od té doby, co jsem v armádě, že mluvím krátkými větami a rozkazem.

Příloha č. 7: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 7

Jméno: VZP7

Hodnost: nadporučice

Délka služby: 10 let

Délka rozhovoru: 60 minut

T (tazatel): Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínala, a jak jsi dál postupovala?

VZP7 (voják z povolání č. 7): Já jsem se do armády dostala prostřednictvím studia na vysoké škole, ale předtím, než jsi na vysokou školu, po přijímacích zkouškách přijata, tak musíš projít přijímacím výcvikem. Asi bych to shrnula jako nutné zlo. Věděla jsem, že chci jít na tu školu, že chci být vojákem. Ten přijímač nebyl vůbec příjemný a v ten moment, jsem ho vnímala negativně.

T: Jak dlouho trval tvůj přijímač?

VZP7: Dva měsíce.

T: V rámci přijímače, kterým jsi prošla, jsi pocítovala nějaké rozdíly v přístupu pro muže nebo ženy?

VZP7: Já na sobě konkrétně ne. Ale zažila jsem to, že hodně holek, které se účastní tohoto výcviku, využívají nějakého svého ženského kouzla a schopností flirtovat s různými instruktory a využívat to ve svůj prospěch.

T: Myslíš, že to u nich zafungovalo?

VZP7: Určitě.

T: Můžeš mi říct tvůj dosavadní průběh služby?

VZP7: Po ukončení vysoké školy, jsem dostala hodnost poručíka. Dostala jsem se na prapor, kde jsem pracovala jako náčelnice logistického zabezpečení personálu a nemovité infrastruktury. V rámci reorganizace se má pozice rušila, a tak jsem přestoupila na jiné místo do hodnosti nadporučice a tam jsem pokračovala ve stejné funkci a odtud jsem odešla na nynější prapor, kde jsem na pozici náčelnice ekonomické skupiny.

T: Jsi nyní na své pozici spokojena?

VZP7: Ne, asi už bych potřebovala změnu.

T: Účastnila ses pravidelných vojenských cvičení?

VZP7: Dříve ano, nyní už ve své funkci ne.

T: Měla jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Mám na mysli na stejných pozicích?

VZP7: Ne, nikdy. Vůči mně ne, ale já dávám svému okolí dost jasně najevo, že já ty výhody nechci. Myslím, že by ženy měly dělat to, co dělají muži, když už na tom cvičení jsou.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP7: Já osobně nevnímám rozdíly v tom, jestli sloužím s mužem nebo s ženou. Má hodnost na praporu je konkrétně tady, dost vysoká, já nevnímám žádné negativní vjemy a je mi tedy jedno, jestli je ve službě se mnou muž nebo žena.

T: Byla jsi někdy upřednostněna nebo vybrána na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkala ses s tím u někoho jiného?

VZP7: Určitě se netýká kurzu, ale hodně krát jsem v armádě pocítila situaci, že nejsem třeba vhodným kandidátem, protože jsem žena, na některé věci.

T: A vzpomeneš si na nějakou konkrétní situaci?

VZP7: Bylo to určitě ve spojitosti se zahraniční misí.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP7: Myslím, že každý člověk, který vstupuje do armády, by měl mít v sobě dostatečnou míru pokory, a měl by být trpělivý. Ať se ten člověk dostane na jakoukoli pozici, vždy bude v pozici, že mu bude někdo něco vytýkat nebo na tebe bude nepříjemný, bude na tebe křičet. A mít dostatečnou pokoru přijmout ty výtku, ať už jsou oprávněné nebo neoprávněné, protože jsem v armádě, kde platí pravidlo nižších a vyšších hodností. Zdravá dávka sebereflexe a sebevědomí, vztah k vlasti, odvaha, hrdost, disciplína. A ta mi chybí v armádě nejvíc.

T: A jaké jsou podle tebe ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví?

VZP7: Já si nemyslím, že jsou ideální funkce pro ženy a muže v armádě. Znáám hodně mužů v armádě, kteří jsou důstojníky, jsou inteligentní, mají pokoru, zkrátka mají všechno, ale v životě, ten člověk nebude velitel, protože není velitelský typ. A to je další chyba, na kterou narážíme v armádě, jenom proto, že člověk dostuduje vysokou školu, tak ho dáme velet mechanizované četě, jde o to, že on třeba nemá předpoklady, aby byl dobrý velitel. A naopak, protože mám tady ženu, které je poručík, splňuje nějaké kvalifikační předpoklady a požadavky, tak ji dáme třeba na finanční, ale ona by třeba bylo zrovna dobrá velitelka.

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP7: To asi nejde, takhle zevšeobecnit. Myslím si, že jsou pozici, na které jsou ženy zvýhodňovány a nejsou na ně kladeny takové požadavky.

T: Co tě napadá?

VZP7: Když je to v rámci některé jednotky, když je žena součástí některé roty, tak se určitě setkávám s tím, že ty ženy, nechci úplně říct, že mají nějaké úlevy, ale ten mužský kolektiv je vnímá jako slabší pohlaví, snaží se jim pomáhat. To neříkám, že je špatně, ale určitě je to výhoda. A naopak, se najde hodně odborností, kde se dávají, třeba i mně na mé funkci jako ženě najevo, že ten, kdo to dělal přede mnou, byl muž, a proto to dělal lépe. A očekává se, že budu v té práci ještě lepší, než byl on, nebo bych tu práci neměla dělat.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodni své stanovisko.

VZP7: Myslím si, že může být perfektní velitelka například zabezpečovací roty, ale za mě, i přesto že jsem žena, tak si myslím, že žena na bojovou jednotku nepatří. Myslím si, že může být velice schopná velitelka, organizačně si vydobýt nějaký respekt, znám takové, ale pořád je to žena, a ty muži jí tak budou vnímat. A rozhodně, když se pak dostane na tak vysokou pozici, je tady to riziko, když vyjede do zahraniční operace, tak by se mohla dostat i ven, vyjet na nějakou patrolu, a tam ta žena nemá co dělat.

T: Jaké máš zkušenosti s tím, že jako voják z povolání musíš poslouchat svého velitele, ale funguje tento respekt i pak v civilním životě?

VZP7: Za mě určitě. Pro mě je můj velitel mým velitelem a jedno, jestli jsem v civilu nebo v uniformě. Pořád je to pro mě můj nadřízený, a myslím si, že ani v civilní firmě to nekončí za branou té firmy. A tak jak to vnímám já, tak si myslím, že to tak má 99,9% vojáků. Ta armáda tě k tomu už od základního výcviku vede, k nějakému respektu vůči vyšším hodnostem.

T: Setkala ses s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP7: Ano, ale bylo to spíše s ohledem na jedince.

T: Setkala ses s tím za dobu tvé vojenské kariéry, že by tvůj velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k muži a odlišně k ženě v rámci služby?

VZP7: Ano.

T: A vybavíš si tu situaci?

VZP7: Nestalo se mi to tady, ale stalo se mi, asi tím, že jsem vždy pracovala převážně v mužském kolektivu, tak mi nadřízený dával návrhy, přistupoval ke mně jinak než k ostatním. V momentě, kdy moje odpověď byla negativní nebo můj přístup, tak se mi snažil tu práci znepríjemnit.

T: Jak vnímáš požadavky na výroční tělesné přezkoušení vojáků a vojákyně.

VZP7: Ty rozdíly jsou hodně velké, myslím si, že to není správné. Pořád se snažíme tvářit, že žijeme v době, kde je velká emancipace a i ty ženy, tak v armádě vystupují nebo se snaží, tak vystupovat. Je pro mě velmi příjemné, když jdu já výroční přezkoušení, tak pro mě v mé kategorii stačí zaběhnout nějakých 2 400 metrů a mám jedničku, ale muž, který je stejně starý jako já, se ještě nedostal ani do druhé věkové kategorie. Jeho limit je tuším 3 500 metrů. Ten rozdíl je obrovský. Ano zanechejme nějaké rozdíly, ale ne takhle velké nebo se tedy netvaříme, že ženy patří na bojovou jednotku.

T: Přejde ti to nespravedlivé?

VZP7: Ten systém je nastavený nespravedlivě.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP7: Podle mě by mělo být profesní přezkoušení uzpůsobeno tomu, na jakou jednotku patříš. Za mě, já tady přeplavu řeku, polezu skálu, budu dělat dvacet uzlů a nevím, co vše dalšího, vždyť já sedím celý den v kanceláři a i kdybych měla jít do boje, tak pro mě jsou nejdůležitější střelby. Zase narážíme na to, že profesní přezkoušení je pro všechny stejné, protože jsme všichni vojáci, ale tak proč výroční přezkoušení je pro ženy a muže jiné? A v tom vidí zase chybovost toho systému, který nereflektuje odbornosti, pohlaví. Co tedy budeme zohledňovat pohlaví nebo odbornosti nebo jsme všichni vojáci? Nebo jsme vojáci a vojákyně?

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi vdaná? Máš potomky? Jak funguje tvoje rodina?

VZP7: Já jsem svobodná, děti ještě nemám.

T: Jakým způsobem tvoji rodinu ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP7: Já určitě zpětnou vazbu od své rodiny mám, protože v naší rodině není žádná vojenská tradice, nikdo nikdy vojákem z pování nebyl. Vnímání mojí osoby v rodinném nebo civilním kolektivu je jiné. V momentě, kdy se o mě lidé dozvedí, že pracuji jako voják z povolání, tak to vnímání těch lidí se změní. Nejvíce jsem to pocítila, když jsem se vrátila z mise, protože sedmiměsíční odloučení, byť to není od manžela nebo od dětí, je to od rodičů a sourozenců, tak je hodně znát. Hlavně je to také tím, že nikdy z rodiny v armádě nepracuje, nemají ty zkušenosti jako já. Nechci říct, že by to neuměli pochopit, oni se o to jistě snaží, ale po té misi, jsem si připadala jako cizí člověk mezi lidmi, kteří by mi měli být nejbližší a připadala jsem si najednou jako cizinec ve vlastní rodině. A pokud se zamyslím nad samotnou službou, tak moje rodina ze začátku vůbec pozitivně nevnímala, že chci do armády vstoupit, ale časem se to změnilo a nyní jsou na mě hrdí a dávají mi to najevo.

T: Ovlivňuje nějakým způsobem tvůj volný čas, to že jsi vojákyně z povolání? U

VZP7: Určitě, čím déle sloužím, tak mám méně civilních přátel. Mám tu potřebu, že pokud mám nějaký volný čas, tak ho trávím s přáteli, kteří jsou převážně z práce nebo třeba i partnery si vybírám z armádního prostředí, protože cítím od těch lidí porozumění.

Příloha č. 8: přepis hloubkového rozhovoru s účastníkem

Rozhovor č. 8

Jméno: VZP8

Hodnost: poručice

Délka služby: 20 let

Délka rozhovoru: 60 minut

T (tazatel): Jaký byl tvůj přijímač? Jaké jsou podle tebe vstupní podmínky pro uchazeče pro vstup do AČR?

VZP8 (voják z povolání č. 8): Po ukončení zemědělské školy jsem se rozhodla, že začnu studovat na Univerzitě obrany v Brně. Vždy jsem měla kladný vztah ke sportu, a tak jsem se rozhodla, že se zkusím přihlásit a ono mi to vyšlo.

T: Jaký je tvůj dosavadní průběh služby? Na jaké pozici jsi v AČR začínala, a jak jsi dál postupovala?

VZP8: Tak kde začít, po ukončení střední školy jsem nastoupila na Univerzitu obrany v Brně, kde jsem získala po úspěšném ukončení oboru vojenská geodézie a kartografie titul Ing. Pak jsem nastoupila jako důstojnice na skupinu redakce na oddělení kartoreprodukce. Pak přišlo mateřství. Měla jsem krátce po sobě dvě děti. Po rodičovské dovolené, kdy jsem se vrátila do služby, jsem pracovala jako náčelnice oddělení reprografie a polygrafie. Později jsem působila krátce jako zástupce velitele vojenské hudby, která však později byla zrušena, a tak jsem začala pracovat na pozici důstojníka zpravodajské služby. V současné době je důstojnicí ekonomické skupiny štábu.

T: Jsi nyní na své pozici spokojena?

VZP8: Po tom všem, čím jsem si v armádě prošla, tak si myslím, že ano. Nejhezčí období pro mne bylo, když jsem mohla sloužit u vojenské hudby, tam se mi líbilo velmi, ale i na ekonomické skupině je to fajn.

T: Účastnila ses pravidelných vojenských cvičení?

VZP8: Dříve ano, nyní už ne. Na štábu, už tolik vojenských cvičení není.

T: Měla jsi pocit, že při samotném vojenském cvičení byl brán ohled na pohlaví? Máš na mysli na stejných pozicích?

VZP8: Z mého pohledu si myslím, že ano. Každý má v popisu práce, co má plnit, to je po něm i vyžadováno a prostor rozlišovat pohlaví asi úplně na cvičení není.

T: Vnímáš nějaké rozdíly, pokud jsi ve službě s mužem nebo ženou?

VZP8: Vnímám rozdíly, ale je to spíše o jedincích, poznám, když se mohu na toho druhého spolehnout, všímám si, pokud je roztržitý, nedůsledný naopak velmi oceňuji pečlivost a preciznost, se kterou se u svých kolegů setkávám.

T: Byla jsi někdy upřednostněna nebo vybrána na odborně vzdělávací kurz z důvodu svého pohlaví? Setkala ses s tím u někoho jiného?

VZP8: Musím říct, že asi ne. Po pravdě, něco se ke mně doneslo, ale já nemám žádnou osobní zkušenost, a tak se snažím to nehodnotit, protože mám pocit, že velmi dobře zde funguje závist, a to pak jsou schopní lidé tvrdit cokoli, aby si obhájili, proč zrovna oni nebyli vybráni nebo proč se nemohli účastnit.

T: Jaké typické vlastnosti podle tebe spojené s mužským a ženským pohlavím kvalifikují konkrétního uchazeče pro službu v AČR?

VZP8: Pro mě je to jednoznačně odvaha, bojovnost, síla, a také stabilita, armáda potřebuje jedince, kteří budou mít zdravé sebevědomí a budou sami sobě věřit. Nemluvím teď o drzosti, ale o osobní síle a jedna z důležitých vlastností, kterou by měli uchazeči disponovat, je respekt k autoritám.

T: A jaké jsou podle tebe ideální funkce pro mužské a ženské pohlaví?

VZP8: Ideální funkce bude podle mě taková, která bude konkrétního jedince bavit a on se pak bude snažit v té funkci fungovat na 100%, ale je pravda, že když půjdu více do hloubky, tak jsou podle mne ženy pečlivější, a důslednější, proto se hodí na funkce, kde je hodně administrativní práce nebo také kontakt s veřejností. Muži mi sedí, když slouží na bojových jednotkách na pozicích střelců a jim podobným

T: Myslíš si, že jsou na muže a ženy kladeny různé požadavky, i když slouží na stejné pracovní pozici v AČR?

VZP8: Někde ano.

T: Vysvětlíš mi, jak tohle myslíš?

VZP8: Na mě to osobně působí tak, že pokud například žena nastoupí na pozici, ve které byl před ní muž, tak jsou na ní klady vyšší požadavky. Chci tím říct, že musí dokázat, že si tu pozici zaslouží. Nevím proč to tak je, ale takovou situaci jsem zažila zblízka. Už dopředu vznikají pochyby, jak žena bude zvládat pozici, na které je většinou muž.

T: Jsou podle tebe obě pohlaví schopná sloužit v AČR na velitelské pozici? Odůvodni své stanovisko.

VZP8: Já si myslím, že ano, že jsou. A to z toho důvodu, že není důležité, jestli je velitel muž nebo žena, ale to jak ty lidi řídí, a jaký má u nich respekt, protože to je v armádě rozhodující. Pokud nemáš respekt, sice tě voják poslouchá, protože musí plnit tvoje rozkazy, ale ty to stejně vycítíš.

T: Setkala ses s tím, že by muž nebo žena využívali svého pohlaví jako výhodu?

VZP8: Setkala. A bylo to u obou pohlaví. Ženy se snažily například, aby nemusely jít na povinný tělocvik a muži zase odmítali účast na střelbách, protože měli odstříleno a měli tam fungovat pouze jako zabezpečovací prvek.

T: Setkala ses s tím za dobu tvé vojenské kariéry, že by tvůj velitel nebo velitelka přistupoval/a odlišně k mužům a odlišně k ženám v rámci služby?

VZP8: Tady ti taky musím odpovědět, že ano. Dokonce jsem to pocítila na své vlastní osobě. S jedním z mých velitelů jsme si nesedli, i když já ten pocit dlouho neměla, ale později mi to došlo. Dostávala jsem od něj pravidelně úkoly, které mi zadával před koncem pracovní doby a snažil se mi všemožně práci znechutit, to jsem pochopila až později. Od kolegů jsem se později dozvěděla, že nechtěl mít na své skupině ženu, aby mu nerozhazovala kolektiv, přitom jediný, kdo dělal v kanceláři dusno, byl on.

T: Jak vnímáš požadavky na roční tělesné přezkoušení vojáků a vojákůň.

VZP8: Pro mě jsou samozřejmě požadavky příznivé, protože už nejsem v první kategorii, tak se samozřejmě požadavky snižují a já je pořád plním.

T: Přijde ti výroční přezkoušení spravedlivé?

VZP8: Tak asi úplně ne. Když vím, co všechno musí splnit kluci, aby prošli, a co musím splnit já, abych prošla, tak se nedivím, že jsou pak našťvaní.

T: A jak je to u profesního přezkoušení?

VZP8: Tam to máme všichni nastavené stejně. Bez nějakých rozdílů.

T: Řekni mi něco o své rodině? Jsi vdaná? Máš potomky? Jak funguje tvoje rodina?

VZP8: Ano jsem vdaná. Má dvě krásné děti. Bydlím s rodinou v rodinném domě nedaleko.

T: Jak dlouho jsi v manželském svazku?

VZP8: Teď jsi mě trochu zaskočila. Nedávno jsme měli výročí, je to už 19 let.

T: Jakým způsobem ji ovlivňuje, že jsi VZP?

VZP8: úsměv...Musím říct, že naši rodinu samozřejmě ovlivňuje, že jsem vojákyně z povolání, protože i můj manžel je voják z povolání. Slouží v nadřízené složce, a tak se spolu o práci doma samozřejmě bavíme. On má svůj názor a já také a někdy se neshodujeme, ale je pravda, že prací oba tak trochu žijeme. Asi nejvíce nás ovlivnilo, když manžel odjel do mise, tenkrát jel na devět měsíců a v té době jsme stavěli dům a měli dvě malé děti. Bylo to opravdu náročné, ale musím říct, že nás to asi ve finále hodně semklo dohromady.

T: Jak plníš svou roli matky? Podílíš se stejně na výchově jako tvůj muž?

VZP8: Manžel je jednoznačně direktivní otec. Chce, aby děti fungovali na 100% a je k nim někdy až dost přísný, já se snažím spíše vše vyrovnávat, ale někdy je to u nás dost veselé.