

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

**SOUČANÁ ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY
Z POHLEDU GENDER**

Vedoucí práce: Mgr. Michaela Svobodová, Ph.D.

Autoru práce: Lucie Šujanová, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 4.

Forma studia: Prezenční

2012

Prohlášení

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

Prohlašuji, že, 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. Souhlasím dále 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 kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 31. března 2012

.....
Lucie Šujanová

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Michaelle Svobodové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH:

ÚVOD	5
1 GENDER A RODINNÁ POLITIKA.....	8
1.1 Genderová rovnost v rodinné politice	8
2 GENDER, RODOVÉ STEREOTYPY A TRH PRÁCE	10
2.1 Feminismus a gender	10
2.1.1 Odlíšnosti vztahů mužů a žen v profesní segregaci.....	11
2.1.2 Gender mainstreaming a stereotypy genderových rolí	12
2.2 Limity v prosazování rovnosti mužů a žen	14
2.2.1 Ženy a muži na trhu práce	17
3 GENDER V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY	20
3.1 Právní úprava k prosazování rovnosti mužů a žen v AČR	20
3.2 Uplatnění rovných hledisek při výkonu služby v AČR	23
3.2.1 Psychologické hledisko služby mužů a žen v AČR.....	24
3.2.2 Fyziologické hledisko služby mužů a žen v AČR.....	26
3.3 Zastoupení žen v AČR	26
4 PRAKTICKÁ ČÁST	29
4.1 Cíl průzkumu.....	29
4.2 Stanovení hypotéz.....	29
4.3 Metodika průzkumu	29
4.4 Cílová skupina.....	30
4.5 Vyhodnocení a interpretace získaných dat.....	31
4.5.1 Výsledky identifikačních otázek	31
4.5.2 Výsledky ostatních otázek	33
4.6 Ověřování hypotéz	48
5 ZÁVĚR	51
6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	53
7 SEZNAM PŘÍLOH.....	55
8 PŘÍLOHY	56
9 ABSTRAKT	63
10 ABSTRACT	64

ÚVOD

Řešení vztahu a úlohy muže a ženy ve společnosti je spojeno se vznikem společnosti samé. Problematika rovného přístupu k člověku jednoho i druhého pohlaví zaujímala ve vývoji každé společnosti více či méně důležité místo ve studiu člověka a jeho vzájemných vztahů bez ohledu na pohlaví, ale s neméně významnými závěry i v oblasti vztahů mezi úlohami muže a ženy v rodině, v pracovních procesech a samozřejmě také ve společenském uspořádání dané etapy vývoje lidstva. Pochopení významu generové problematiky a řešení jejího dopadu na současnou společnost není snadnou záležitostí ani pro odborníky, kteří se gendrem jako takovým zabývají. Neméně složitým je realizace rovného přístupu k oběma pohlavím i v současném rodinném, pracovním, ale i společenském prostředí. Tato složitost spočívá již v rozdílném způsobu výchovy muže a ženy od jejich útlého dětství. Ve svém osobnostním vývoji každý člověk vědomě či nevědomě přijímá určité genderové stereotypy, které jsou ovlivňovány nemalou mírou také vnímáním vlivů sociálního prostředí, ve kterém muž či žena vyrůstá, žije a také pracuje.

K potvrzení uvedených skutečností lze použít řadu příkladů ze Starého i Nového zákona. V těchto knihách lze spatřovat nejen náboženskou literaturu s úzce vymezenými ideovými základy, ale také literaturu historickou, danou sociálně-politickou strukturou v době svého vzniku. Jak ve svém díle *Pojetí ženy a muže v bibli* uvádí autor Milan Balabán, v bibli se v sociálně-politické a kulticko-náboženské rovině „objevuje zcela nebyvalá úcta muže k ženě a ženy k muži, a to v tak jakostním provedení, že by to mohlo modelově posloužit i ženám a mužům dneška.“ V další části svého díla uvádí „Hodnoty, jichž má lidská dvojice dosahovat v procesu své životní cesty, mají mít charakter konkrétní a vsřícné personalit.“¹

Žena v armádě? Toto téma se objevuje nejen v centru personálního marketingu Armády České republiky. Je to téma, které voní jemností, šarmem, dovednostmi, ale také dobrodružstvím. Ženy zde mají právo a možnost uspět i tam, kde dodnes působili převážně jen muži.

„Není jich mnoho, i když jejich počet rok od roku stoupá. Nezastávají vysoké posty, i když se prosazují do funkcí, které až doposud zastávali pouze muži. Ženy a uniforma. Fenomén starý jako lidstvo samo. A přesto je vojenské prostředí prvoplánově spojováno

¹ BALABÁN, M. *Pojetí ženy a muže v bibli*. In: Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Fund, 1998, s. 107.

*s muži. V poslední době, snad po vzoru zahraničních armád demokratických států, procento žen v Armádě České republiky vzrůstá.*²

S rostoucím počtem žen v naší armádě také rostou možnosti jejich uplatnění. Armáda České republiky, respektive Ministerstvo obrany České republiky jako centrálně řízený organismus naší společnosti k problematice gender přistupuje s plnou vážností a podle možností využívá i moderní přístupy k jejímu řešení. V sociálním zabezpečení vojáků a vojákyn z povolání nejsou v tomto rezortu žádné rozdíly, muži a ženy ve vojenských uniformách si jsou rovni. Tato skutečnost vyplývá i z platné legislativy a je podporována i vnitrozorními předpisy.

Tématem mé bakalářské práce je Současná armáda České republiky z pohledu gender. Tuto tematiku jsem si zvolila zejména proto, že mě problematika gender zajímá nejen v souvislosti s mým studiem. Zastávám názor, že profesionální voják a vojákyně v řadě případů plní roli sociálního pracovníka. Jedná se konkrétně o situace, při kterých poskytují humanitární pomoc v domácím prostředí i v zahraničí. Prostor Armády České republiky jsem zvolila zcela záměrně. Jedná se o prostředí, které je mi blízké, které je v běžné, ale i odborné literatuře málo frekventované. Je to mimo jiné prostředí, jehož problematiku mi umožnili blíže poznat známí a přátelé z řad aktivně sloužících vojáků a vojákyn z povolání. Po odborné stránce v oblasti armády, mi umožnil přístup k řešené problematice můj konzultant. Domnívám se, že právě v Armádě České republiky jsou vytvářeny nejen z centrální úrovně, ale i na nižších stupních velení příznivé podmínky pro reálné řešení rovných příležitostí mužů a žen.

Cílem této práce je poodhalit jaký je skutečný stav řešení této problematiky v Armádě České republiky. Současně se touto prací snažím ověřit skutečnost, že ve specifických podmínkách Armády České republiky skutečně existují podmínky pro rovný přístup k vojákům i vojákyním s ohledem na jejich psychickou a fyzickou připravenost. V teoretické části práce jsem se snažila nastínit souvislosti genderu a rodinné politiky a poodhalit podstatu problematiky gender především v obecnější rovině. Velmi zajímavý je již pohled na uvedené téma z hlediska historického vývoje odlišného chápání mužské a ženské role ve společnosti. I v dnešní době je studium stereotypů pohlavních rolí z různých úhlů pohledů aktuální. Ve výběru respondentů pro provedení výzkumu a při stanovení okruhu dotazů jsem se zaměřila na problematiku uvedeného vztahu ve specifickém prostředí, které představuje mimo jiné také profesní

² PAJER, J. *Každý osmý je žena*. Areport 2006, č. 1, s. 14.

vztahy mužů a žen v Armádě České republiky. Zaměřila jsem se nejen na vztahy mezi muži vojáky z povolání a ženami vojákyněmi z povolání, ale také na stav jejich sociálního zabezpečení. Zájmovou otázkou byla také záležitost potvrzení či vyvrácení zažitého stereotypu typicky mužského a typicky ženského povolání.

Problematika gender je řešena v každé demokratické zemi, v každé oblasti jejího života. S vyšší úrovní vyspělosti společnosti je dáván problému rovnosti mužů a žen větší význam. Řešení problematiky gender se tak posunuje na mnohem rozsáhlejší a vyšší úroveň než byla úroveň prapůvodního boje feministek na počátku 19. století. Základní pojmy rodina-práce-trh práce- rodinné a společenské uplatnění-gender-sociální zabezpečení považuji za vzájemně se prolínající i ve smyslu řešení tohoto tématu.

Řešení této problematiky z pohledu gender se nemůže vyhnout žádnému společenskému uspořádání, ani profesnímu uskupení. V prostředí, které je velmi specifické, určitým způsobem profesně vyhraněné, jako je například profese vojáka a vojákyně z povolání, je o to více nevyhnutelné realizovat opatření vedoucím k posilování rovných příležitostí pro obě pohlaví.

1 GENDER A RODINNÁ POLITIKA

Na Evropské úrovni došlo v 90. letech 20. století k významné kritice koncepcí sociálních států, které reprodukovat genderové nerovnosti a neberou v úvahu genderovou rovnost. Následně došlo jednak k významnému obratu v teoretickém zarámování a promýšlení současných režimů sociálního státu, ale také i na politické úrovni v prioritách Evropského společenství.³

Ženská zaměstnanost a politiky zaměřené na kombinaci pracovního a rodinného života pracujících rodičů patří pro pracovníky sociálních států 21. století mezi základní priority. Stejně tak dochází na evropské úrovni k poznání, že dopady demografických změn, jako je nízká porodnost a stárnutí populace, je třeba zmírňovat politikami, které jsou založené na genderové rovnosti a rovnosti příležitostí ve vztahu k zakládání rodiny a vytváření rovnocenných strategií pro kombinaci práce a péče. Teorie sociálního státu, které jsou postavené na demokratických hodnotách, včetně genderové rovnosti v příležitostech a v zacházení, konstruují model dospělé/ho pracující/ho či model pracujícího rodiče, který by neměl být zatížen genderovými stereotypy. Každému jedinci by měl umožnit zvolit si vlastní strategie kombinace práce a péče a nepenalizovat určitý typ volby. Proto, aby si pečující rodiče i ostatní pečující, ženy i muži mohli rovnocenně zvolit míru svého zapojení do placené a neplacené práce i péče, je nutný mix politik týkajících se času (pracovní doby, času na práci, času na péči, času na odpočinek atd.), peněz (pro nákup péče a na podporu těch, co osobně pečují, pro regeneraci sil atd) a služeb (pro děti a pro staré a nemocné).⁴

„Pokud jde o výše jmenované dimenze času, peněz a služeb a jejich potenciál vytvářet a podporovat generovou rovnost v míře zapojení do práce a péče, český sociální stát bohužel nedosahuje evropských standardů.“⁵

1.1 Genderová rovnost v rodinné politice

Genderová rovnost je zásadním principem rodinné politiky, která má být vystavěna na hodnotách demokracie. Taková rodinná politika by neměla vytvářet ani konzervovat či reprodukovat genderové stereotypy, zejména týkající se přisouzení sféry péče a práce

³ ESPING-ANDERSE, G. *„A welfare state for the 21st century.“* 2000, s. 2 -3.

⁴ LEITNER, S. *Varieties of familism.* European Societies, 2003, s. 353.

⁵ KRÍŽOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.* Sociologický časopis/Czech Sociological Review 2009, č. 1, s. 32.

v domácnosti ženám a placené práce mužům. Žádná z politik či opatření by neměla upřednostňovat určitý typ uspořádání genderových vztahů v rodině.

Politika genderové rovnosti se snaží odstranit existující nevyváženost nebo nerovnosti v přístupu.⁶

Současný evropský trend klade důraz na aktivitu na pracovním trhu, kde je třeba také brát zřetel a v úvahu i politiku zaměstnanosti a další související politiky, které mohou způsobovat generovou nerovnováhu v rodině. Rodinná politika by měla být schopna reagovat na ohrožení sociálním vyloučením, ale také by měla být citlivá na různorodost sociálních situací, které v rodině mohou nastat. Kvalitně nastavená rodinná politika by měla mít systém, který by zabraňoval ohrožení chudobou a sociálního vyloučení. Jedním z kroků, tímto směrem je např. zavedení bezplatného posledního roku v předškolních zařízeních, ale ještě výraznější efekt by mělo zavedení povinné tříleté docházky do předškolního zařízení pro děti z rodin ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Toto opatření by mohlo mít i širší efekt na zaměstnanost žen resp. na genderovou rovnost v těchto rodinách.⁷

⁶ Saxonberg, S. *Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku*. In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. ... *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON, 2008, s. 25 -26.

⁷ KŘÍŽOVÁ, A. *Rodinná politika*. Praha: Gender studies, 2010, s. 25.

2 GENDER, RODOVÉ STEREOTYPY A TRH PRÁCE

2.1 Feminismus a gender

Pojem gender a jeho problematika historicky souvisí s feminismem. V první vlně feminismu bojovaly ženy za právo volit, za prosazení rovných sociálních a ekonomických možností. Boj za práva žen této vlny feminismu je datován do konce 19. století. Přestože již probíhala první vlna feminismu, společnost pramálo věnovala pozornost ženám. Na tuto skutečnost upozorňuje sociolog Parsen. Pojal roli muže a ženy jako role společensky dané a očekávané. Personsova teorie rolí upozorňuje na společensky podmíněné chování, kdy role muže je spojena s oblastí pracovní a ekonomickou, kdežto role ženy je spojena s domácností a výchovou dětí. Zcela nezbytné je, aby si jedinec tyto rozložené role osvojil. ⁸

Teprve s druhou vlnou feminismu se objevuje i pojem gender. V té době byl často feminismus oklešťován pouze na jeden proud, a to na feminismus radikální. Problematika byla bagatelizována (zesměšňována, zjednodušována). Často se psalo v tisku o „ukřičených ženských“. Proto s druhou vlnou feminismu na přelomu 60. a 70. let 20. století se objevuje nový pojem, pojem gender. Gender, který se vymezuje jako pohled, který sleduje sociální rozdíly mezi muži a ženami. To znamená, že se prezentují už ne jako biologická či fyziologická problematika, ale jako sociologický problém. Tato skutečnost odkazuje pohlaví na psychosomatické rozdíly lidského těla mezi muži a ženami, zatímco gender označuje jako sociální kategorie mužství (maskulinitu) a ženství (feminitu).⁹

Právě gender vyjadřuje, že pokud jde o sociální chování, lidé se jako muži a ženy nerodí, ale musí se naučit jako muži a ženy jednat. Existují celé řady vzorců chování, které jsou společností považovány za typicky mužské, nebo ženské. Z tohoto důvodu se v současné době v oblasti sociologie, gender studií a feminismu se studuje, jaké chování je biologicky podmíněno a co je výsledkem kulturního vývoje společnosti.¹⁰

⁸ KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management press, 2004, s. 9.

⁹ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 121 - 130.

¹⁰ JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, 2003, s. 109.

2.1.1 Odlišnosti vztahů mužů a žen v profesní segregaci

Vztahy mezi mužem a ženou se formovaly od pradávna pod vlivem prostředí, zejména pak v závislosti na podmínkách získávání potravy v dané geografické oblasti. S tím je nepřímo spojen náboženský a kulturní vývoj jednotlivých civilizací. Genderové stereotypy, vycházející z historických tradic, jsou většinou společností vysvětlovány biologickými předpoklady ženy k zachování rodu jako matky. Na počátku bylo chování lidí silně ovlivněno hierarchickým uspořádáním mezi mužem a ženou postaveném na fyzické síle spojené s ochranou životního prostoru a lovu. Společenské zvyklosti se pak přenášely na další generace. Mnozí dnešní odpůrci rovných příležitostí mužů a žen se odvolávají na historické tradice včetně argumentu, že stav dominance mužů je v běžném životě dán biologicky, tedy od přírody v samé podstatě lidského rodu.¹¹

Vztah mezi pohlavími a jejich vývoj je v různých kulturách chápán rozdílně. Stejně tak nejsou přijímány zvyky jiných národů naší evropskou kulturou, jelikož v různých tradičních modelech byly a jsou vztahy mužů a žen rozdílné. To je jeden z důvodů, proč nelze v době moderních technologií plně přijmout tradiční model vztahů mezi oběma pohlavími jako biologickou zákonitost. Nelze objektivně říci, že ta či ona kultura je pro lidstvo méně pokroková či naopak. Každý společenský model má své klady a zápory.¹²

Odlišnost mužského a ženského pohlaví je složitě rozpracováno do sociálních rozdílů mezi feminitou a maskulinitou. Hovoří-li se o profesní segregaci podle pohlaví, je tím míněna skutečnost, že v jedněch profesích jsou zastoupeni převážně muži a v jiných povážně ženy. Něco jiného je však generová segregace profesí, jež označuje fakt, že některé profese jsou vnímány jako mužské (maskulinita) a jiné jako ženské (feminita). Někdy je obtížné zjistit, kdy jde o genderovou nebo pohlavní segregaci. O generové segregaci se hovoří tehdy, když nejde o střet mužů a žen jako skupin, ale o střet mužů a žen jako zástupců maskulinity a feminity. Posilování genderové segregace nemá důvod v obavě z ženské konkurence respektující maskulinní pravidla, ale z přeměny povolání, oborů, v něco, co se může spojit se ztrátou společenské prestiže, mužnosti, výlučnosti apod. Situace může být i opačná. Ženy brání mužům vstoupit do femininní profese, protože muži mohou skrze svoji maskulinitu ohrozit dosavadní styl práce.¹³

¹¹ SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001, s. 9 – 12.

¹² Tamtéž, s. 12 -13.

¹³ HÁJEK, M. Praha: SÚ AV ČR, 1997, s 11.

V posledních letech hojněji muži vstupují do zaměstnání tradičně vykonávaných ženami (ve školství, zdravotnictví). Ale také se koncentrují v pozicích vykonávajících dohled, a to u profesí jako jsou prodavačky či úřednice. Díky tomu v těchto oborech dochází k mírnému snížení segregace podle pohlaví. Z dlouhodobých studií se také zjistilo, že se ženám do určité míry podařilo proniknout do malého počtu zaměstnání tradičně vykonávaných muži (armáda, policie,...).¹⁴

2.1.2 Gender mainstreaming a stereotypy genderových rolí

Podle usnesení Komise EU ve věci mainstreamingu je pojem mainstreaming definován jako „*usilování o to, aby se ve všech oblastech politiky a v příslušných opatřeních promítala snaha o dosažení rovnosti.*“¹⁵

Strategická rozhodnutí, která se mohou zdát genderově neutrální, mohou při podrobnějším zkoumání vykazovat rozdílné dopady na muže a ženy. V životě mužů a žen existují v mnoha oblastech podstatné rozdíly, které jsou způsobeny právě dopadem zdánlivě neutrálních opatření, které existující rozdíly ještě prohlubují a jsou tedy ve větší či menší míře genderově relevantní. Otázkou může být také nutnost odstranění skryté segregace v zaměstnávání mužů v tradičně ženských oborech, například v sektoru sociálních služeb (péče, o staré a hendikepované osoby, o děti). Současné demografické trendy zrušení náhradní vojenské služby a stárnutí populace jsou předpokladem toho, že počet pracovních míst v oblasti sociálních služeb poroste a rozšíření zaměstnanosti mužů v těchto oborech bude velmi žádoucí.¹⁶

Gender mainstreaming je tedy organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou ve všech stádiích a na všech úrovních využívat hledisko genderové rovnosti. Je to nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Prvním krokem procesu gender mainstreamingu musí tedy být zjištění, zda příslušné strategické rozhodnutí má stejný dopad na obě pohlaví. Příslušné orgány musí před přijetím jakéhokoliv strategického rozhodnutí prostudovat data, která jsou členěna podle pohlaví s návazností na danou problematiku. Zde je nutné si zodpovědět na otázku, zda se daný návrh týká jen jedné oblasti či více cílových skupin, a na druhé straně takový návrh ovlivní život příslušné

¹⁴ RENZETI, C. M., CURRAN, D.J., *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005, s. 404 – 410.

¹⁵ NOVÁKOVÁ, J. *Rovná práva a příležitost pro ženy a muže v Evropské unii*. Praha: MPSV ČR, 2002, s. 18. 1 vydání

¹⁶ Tamtéž, s. 11 -15.

části populace. Důležitá je také otázka, zda existují rozdíly mezi ženami a muži v oblasti zkoumaného strategického rozhodnutí z hlediska hodnot, zastoupení, norem, zdrojů a práva s ohledem na gender. Zjistí-li se zda jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí se podniknout kroky k tomu, aby minimalizovali nebo odstranili škodlivé účinky příslušného rozhodnutí.¹⁷

Stereotyp je pak definován jako „jednotvárný, ustálený, navyklý vzorec chování.“¹⁸

Ve spojení s rodovými (genderovými) stereotypy lze hovořit o zjednodušujícím popisu toho, jak má vypadat muž či žena. Oba rody jsou vnímány bipolárně, kdy žena nese rysy mužskosti a muž nese rysy ženskosti. Gendervou rovností se myslí skutečnost, že všechny lidské bytosti mají právo svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a činit volbu bez ohledu na rodové (genderové) stereotypy. Znamená to vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách soukromého i veřejného života. Genderové rozdíly mohou být ovlivněny dalšími strukturálními rozdíly, jako je sociální, rasový či etnický původ. Tato dimenze, tak jako i ostatní charakteristiky osoby, jakou je věk, zdravotní stav, rodinný stav, sexuální orientace.¹⁹

Stereotypy genderových rolí vycházejí z psychosomatických rozdílů lidského těla mezi muži a ženami.²⁰

Stereotypy genderových rolí je určitý fakt, který jedincům usnadňuje nebo ztěžuje přístup k vykonávání určitých povolání, práci s určitým zařízením a skupinám společností. Dodnes nalezneme ženy, které vykonávají „typicky ženské“ profese, kde nemají problém se stereotypy. Postupem času se hojněji setkáváme i s ženami, které pracují v oblastech, které bývaly „typicky mužskou“ - vykonávají i vedoucí funkce, pracují v politice, kultuře a hospodářství.²¹

Podle psychologa Karstena jsou:

„muži: agresivní, aktivní, autoritativní, bojovní, ctizádostiví, dobrodruzi, dominantní, neohroženi, nepadno zranitelní, nezávislí, objektivní a věcní, odhodlaní, odolní, odvážní až opovážliví, panovační, podnikaví, přímí, racionální, realističtí, rozhodní, rozvážní, sebejistí, sebevědomí, schopní sebeovládání, silní a energičtí,

¹⁷ NOVÁKOVÁ, J. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. Praha: MPSV, 2002, s. 12 - 15. 1 vydání.

¹⁸ ČERMÁKOVÁ, M., aj. *Proměny současné rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s.13.

¹⁹ Tamtéž, s. 66-69.

²⁰ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 125.

²¹ KARSTEN, H. *Ženy – muži: generové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, s. 3 – 24.

soutěživí, spolehliví, stateční a smělí, tvrdí, velcí a silní, vůdci, vyrovnaní, zodpovědní a muži nepláčou,

ženy: bezmocné, citově založené, emocionální, empatické, jemné parádnice, milovnice dětí, mírné, náladové, nelogické, nerozhodné, nesamostatné, něžné, ohleduplné, pasivní, pečlivé a opatrné, plné rozhodování, poslušné, povolné, přitažlivé a dráždivé, příjemné, přívětivé, senzibilní, slabé, soucitné, šarmantní, taktní, toužící po jistotě, úzkostné, vyžadující ochranu, zaměřené na rodinu, závislé a žárlivé.“²²

Mužské a ženské rodové normy identity se utvářejí ze stereotypů pohlavních rolí. Antifeminní element, kdy se muži nesmějí chovat žensky a musí vystupovat racionálně a nezávisle patří k mužské rodové identitě. Od muže se také očekává element úspěchu, který je potvrzením mužské role, jež bývá spojena s úspěchem ve sportu, v práci, v boji. V dnešní době se tento prvek projevuje jako demonstrace úspěchu muže pro okolí například: větším autem, větší kanceláří, chlupci na diskotékách, značkovým oblečením a dostatkem financí. Řada mužů přijímá za svůj rovněž element agrese, podle kterého preferuje řešení společenských konfliktů silou a nenásilná forma je považována za ženskou. Sexuální dobývání je u mužů nejsilnějším důkazem jejich maskulinity a lze zde hovořit také o sexuálním elementu. V neposlední řadě se od muže vyžaduje chladné jednání a sebekontrola bez projevu emocí.²³

Ženská rodová identita je především charakterizována jako mateřský mandát. Za jádro ženské identity je považováno být dobrou matkou. Proto výchova dětí a péče o spokojené manželství má být tradičními ambicemi ženy, a vše ostatní je podle přijatých norem pro ženu druhořadé. Ženy, které se nechtějí vdát, nebo které nechtějí děti, jsou společností považovány za podivínské. Každá dívka je od dětství vychovávána k tradiční roli ženy, a za tu se považuje závislost na mužích, zvláště pak na partnerech a nutnost zalíbit se jim.²⁴

2.2 Limity v prosazování rovnosti mužů a žen

Mezi základní principy demokratického státu patří požadavek vytvářet všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních cílů bez ohledu na skutečnosti, zda je občan mužem nebo ženou. Rozdíly, které mezi oběma pohlavími v současné společnosti existují, jsou nejen záležitostí fyzickou, ale i kulturní a sociální. Odlišnost

²² KARSTEN, H. *Ženy – muži: generové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, s. 24.

²³ SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001, s. 73 – 74.

²⁴ Tamtéž, s. 74.

se projevuje zejména v tradici zafixovaných životních rolí jednotlivých pohlaví, kdy se role v prostoru a čase různě proměňují, nicméně v zásadě pořád platí. Rozdíly mohou ženám i mužům komplikovat život, výkon povolání, nebo dokonce znamenat jejich diskriminaci.²⁵

Slovo diskriminace se začalo ve společnosti poprvé objevovat v romské menšině. Hned za ní však následuje diskriminace z důvodu pohlaví. Současné statistiky ukazují rozdíly ve mzdách mužů a žen a z toho plynoucí různé funkční postavení v zaměstnání. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i státní správě jsou vyšší, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. Jako za jeden z důsledků takových rozdílů platů v ČR můžeme považovat i to, že ženy jsou více na pracovní neschopnosti než muži. To se děje pravděpodobně také proto, že rodina díky nemocenským dávkám, odvíjejícím se od výše mzdy, méně ztrácí u ženy než v případě muže. Rozdíly jsou patrné i v personální politice náborů mužů a žen do zaměstnání a prosazování žen do vedoucích pozic, které je součástí evropské strategie zaměstnanosti.²⁶

Diskriminace na základě pohlaví se může v praxi projevovat přímo, kdy se s danou osobou zachází hůře jen na základě její příslušnosti k určitému pohlaví (například, když je uchazečka při přijímacím pohovoru řečeno, že se na pozici nehodí, protože jako žena nemá dostatečné fyzické schopnosti a bude zanedlouho na mateřské či rodičovské dovolené, nebo naopak je na práci osobního asistenta manažera odmítnut muž, absolvent ekonomické školy s tím, že se pro něj nehodí vařit kávu). Méně mužů je snad i díky těmto genderovým stereotypům zastoupeno na pozicích středního zdravotního personálu, v mateřských školách, jeslích, ale i na školách základních. Podobně lze vysledovat menší zastoupení žen v profesích spojených s bezpečností. Z praxe je známa také nepřímá diskriminace. Nejrůznější opatření, která se jeví jako neutrální, mohou mít negativní dopad na jedno z pohlaví.²⁷

Zmíněné diskriminační stereotypy v myšlení vznikají dlouhodobě již výchovou, kdy jsou přisuzovány dané či vrozené vlastnosti určitým skupinám obyvatel a pohlaví. Jde většinou o tradiční, často nelogické představy o lidech, nebo o roli muže a ženy v rodině. Mezi nejrozšířenější diskriminační představy patří v případě žen a mužů to, že se hovoří o těchto představách jako o tzv. genderových stereotypech. U mužů většina

²⁵ NOVÁKOVÁ, J. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. Praha: MPSV, 2002, s. 20 – 21.

²⁶ Tamtéž, s. 22

²⁷ BOBEK, M. aj. *Rovnost a diskriminace*, C.H. Beck. Praha 2007, s. 226-227

společnosti předpokládá, že jsou racionálně myslícími hrdiny bez zábran s agresivními sklony, usilujícími po kariéře. Nikdy nepláčou, to by bylo ostudné a mají přirozený talent na technické obory, kutilství a válečnictví. Standardně muž nevykonává domácí a ruční práce, a když ano, pak jen z přinucení a musí být u toho nešikovný a nepraktický. Neumí stejně kvalitně jako ženy nakupovat potraviny, textil a kosmetiku, či se postarat o děti. Žena je podle společenského vzorce slabá, pečující ošetrovatelka, submisivní a jejím největším zájmem mají být děti, vaření a domácí práce. Dle genderového stereotypu má žena sklony k slzám, hysterii a logické myšlení není její doménou. Nemá se starat o kariéru a boj. Pokud muž živí ženu, jedná se o standard, opačný vzorec může být okolím považován za ponižující.²⁸

Vštěpování výše uvedených modelů vnímání světa vzniká od dětství. Návody nalézají děti již v dětských časopisech, školních učebnicích, filmech a literatuře. Nejsou užívány ženské koncovky u profesí, které vykonávají i ženy, například u vojenských hodností se hovoří o ženě převážně jako o plukovníkovi, nikoliv jako o plukovnici. V naší společnosti je slangově obecně zažitým názvem „baba“ pro toho, kdo se bojí, naopak, kdo má odvalu, je „chlapák“ a podobně. Bez logického podkladu je zafixováno, že muži mají více odvahy než ženy. Z toho plyne napodobování mužských vzorů i mladými ženami například v oblékání, v tzv. tvrdém vyjadřování, chůzi. Podvědomě jsou pak tyto takzvaně mužské nebo ženské vlastnosti přisuzovány jednotlivcům i při zařazování mužů a žen pro výkon povolání. Z praxe je evidentní, že ženské vlastnosti jsou vhodné pro obsazování pracovních míst spojených s pečováním a výchovou dětí, se starostí o nemocné a staré občany, obslužnou činností a šitím oděvů, učitelstvím v jeslích, mateřské škole. Prestižní, rozhodovací a bezpečnostní funkce jsou spojovány s mužskou rolí. Jsou zde často zaměňovány rodinné role muže a ženy i ve výkonu povolání, přestože zaměstnání s náplní rodinného a osobního života nesouvisí.²⁹

Ženy pozvolna pronikají do profesí, které byly doménou mužů, a nelze tvrdit, že by se v nich uplatnily hůře. V armádě od roku 1952 do roku 1962 sloužila jako pilotka jediná žena, podplukovnice Stanislava Vojtíková (nar. 1933), která byla ze zdravotních důvodů převelena do funkce operačního důstojníka vojenského letectva, ve kterém sloužila až do roku 1989. V současnosti slouží několik absolventek

²⁸ ŠČŮREK, R. *Prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen ve složkách*. Ostrava: VŠB – TUO, ..., s. 431 – 435.

²⁹ ŠČŮREK, R. *Gender mainstreaming ve státní správě, armádách, bezpečnostních a záchranných útvarech*. Vojenské rozhledy, 2004, č. 1, s. 94 – 95.

bakalářského studijního programu z Univerzity obrany v Brně jako pilotky vrtulníku. Ženy fungují také v bojových jednotkách a není výjimkou nalézt ženu při obsluze těžké ženijní techniky a na velitelských pozicích směrem k mužům. Aktivní a úspěšné ženy jsou také u složek bezpečnostních a záchranných sborů.³⁰

2.2.1 Ženy a muži na trhu práce

Zákony České republiky jsou sice stejné jak pro muže, tak i pro ženy, ale skutečnost je jiná. Sejdou-li se tři ženy a jeden muž, tak ten muž bude vedoucí. Sejdou-li se tři muži a jedna žena, tak žena uvaří kávu a umyje nádobí. Tak to prostě je. Ženy si na to zvyknou a počítají s tím. Od žen se očekává, že budou pracovat v týmu a vytvářet zázeví.

Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenají garantování rovných podmínek. Tak jako právo volit ženám nezabezpečuje, že budou pokládány za politicky kompetentní či žádoucí na kandidátkách politických stran. Pracovní systém v mnoha aspektech vytváří generové rozdíly, nerovnost či diskriminaci, které svědčí o tom, že rovnost mužů a žen je v praxi pouze abstraktní. Z mnoha příčin tvoří ženy ve většině zemí pracovní síly pro sekundární trh práce a jen obtížně se prosazují na trhu práce primárním.³¹

„Primární trh práce disponuje s pracovními místy, kterými jsou:

- *relativně jistá*
- *dobře placená*
- *perspektivní*
- *dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení apod.*
- *s možností pracovního postupu*

Sekundární trh práce disponuje místy s přesně opačnou charakteristikou:

- *méně stabilní či přímo nejistá*
- *špatně placená*
- *ohrožena propouštěním*
- *bez možnosti kvalifikačního růstu*
- *bez dalších sociálních či platových výhod³².*

³⁰ GAJDA, J. *O ženách kolem nás*. Areport. Praha: A VIS, 2003, č. 7, s. 14 - 15.

³¹ ČERMÁKOVÁ, M., aj. *Proměny současné rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 50 – 51.

³² Tamtéž, s. 52.

Touha po uplatňování na pracovním trhu, vlastní finanční a sociální nezávislosti u žen se ve většině zemí nepředpokládá. Na ženskou práci se často pohlíží jako na pouhou doplňující podporu rodiny, pouhou podporu kariéry manžela, zajištění „kapesného“ a sekundární, méně významnou nahodilou záležitost.³³

V České republice tomu tak naštěstí není. Většina žen v České republice zajišťuje standard rodiny a bez nich by to nešlo. Většina rodin by byla závislá na sociálních dávkách a stala by se sociálně slabou rodinou.³⁴

V našem hospodářství ženská pracovní síla převládá v sociální činnosti a zdravotnictví, školství, peněžnictví a pojišťovnictví. Ženy tedy dominují v profesích, jako je například zdravotní sestra, učitelka a vychovatelka, ale také kuchařka a uklízečka apod. Jejich práce většinou souvisí s péčí a starostmi o druhé.³⁵

Ženy jsou segregovány na trhu práce do určitých zaměstnání, tím pádem dochází k feminizaci určitých oborů, odvětví s důsledky nižších platových tříd a ztráta prestiže. Navíc se ženy umísťovány do nižších statusových pozic, což znamená, že pokud se ve feminizovaném pracovním prostoru objeví zajímavé místo nebo vedoucí pozice, je obsazeno mužem.³⁶

V porovnání s mužskou pracovní silou je ženská pracovní síla vnímána jako druhořadá. Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnanec-muž a zaměstnankyně-žena. Ženská pracovní síla je považována za méně kompetentní, za méně stabilní, málo perspektivní až zcela neperspektivní i za méně výkonnou v porovnání s mužskou pracovní silou. Muži jsou obvykle považováni za lepší pracovníky než ženy bez ohledu na dovednosti, schopnosti a předpoklady pro výkon daného povolání či profese, pro zvládnutí konkrétní profese.³⁷

Trh práce v České republice spíše funguje podle stereotypních představ a názorů než podle skutečného výkonu a schopností konkrétního jedince. To poukazuje zkušenosti mnoha žen při přijímacím řízení do zaměstnání. Na rozdíl od svých protějšků jsou ženy dotazovány na zcela „soukromé záležitosti“, a to zejména týkající se jejich

³³ ČERMÁKOVÁ, M., aj. *Proměny současné rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s.55.

³⁴ Tamtéž, s. 55.

³⁵ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Slon, 2003, s. 55.

³⁶ ČERMÁKOVÁ, M., aj. *Proměny současné rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 56.

³⁷ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Slon, 2003, s. 56.

rodinného stavu a počtu dětí. Také ženy, které jsou svobodné, jsou pro zaměstnavatele neperspektivní z důvodu založení rodiny.³⁸

³⁸ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Slon, 2003, s. 56.

3 GENDER V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY

S demokratizací naší společnosti od počátku 90. let minulého století přece jen došlo k posunu v chápání rovných příležitostí mužů a žen. K postupnému zlepšování stavu chápání této problematiky dochází především v komunální politice, ve státní správě a také v ozbrojených složkách České republiky. Rovné možnosti uplatnění žen se výrazně změnily také v prostředí Armády České republiky. S postupnou profesionalizací naší armády se tak zvýšily možnosti profesního uplatnění žen vojáků.

Ženy působily v armádách již v dávné historii lidstva. Jednalo se však vždy o pomocné profese. Určitým zlomem byla účast žen v bojích 2. světové války. Zde již ženy působily v uniformách a v profesích, které jim byly dříve zapovídány. Za světové války bylo zařazování žen do armádních složek podmíněno výjimečnou situací. V regulérních armádách v mírových podmínkách se začaly ženy ve větší míře uplatňovat počátkem 60. let 20. století.

3.1 Právní úprava k prosazování rovnosti mužů a žen v AČR

Usnesením vlády č. 236 v dubnu 1998 vláda přijala první programový dokument pro prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy - „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. A v návaznosti Usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 vláda uložila s účinností od roku 2002 všem ministerstvům zpracovat vlastní resortní postupy pro prosazování rovnosti žen a mužů. Zpracovávání vlastních souborů opatření k prosazování rovnosti mužů a žen v rámci jednotlivých resortů vychází z aktuální celosvětové tendence, která potvrzuje, že pro účinné prosazování rovnosti mužů a žen v praxi se musí vytváření rovných příležitostí stát úkolem pro státní orgány na všech stupních řízení. Jednotlivé resorty jsou vzhledem k podrobnější znalosti konkrétní problematiky schopny adekvátněji stanovit vlastní priority a z nich plynoucí opatření, a samy následně dbát na jejich plnění.³⁹

V předpisech upravujících věci služebních poměrů jsou obsaženy antidiskriminační klauzule, které vycházejí z Listiny základních práv a svobod. Schválením zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, který je základním legislativním dokumentem a je účinný od 1. 12. 1999, byly upraveny právní poměry fyzických osob, které v armádě České republiky vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech

³⁹ Priority a postupy MPSV při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2005. Praha: MO ČR, 2005, s. 15.

služebního poměru a organizačních věcí služby. Tento zákon upravuje vznik, změnu, zánik a obsah služebních poměrů vojáků z povolání. Vojákem z povolání je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.⁴⁰

V Armádě ČR byl k uvedené problematice vydán Rozkaz ministra obrany České republiky číslo 29 ze 4. srpna 2002 (ve znění RMO č. 43/2003 -1. změna a ve znění RMO č. 27/2005) -2. Změna. Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany. Mimo jiné řeší například zvyšování počtu vojáků z povolání na významných systemizovaných místech na všech velitelských stupních. Inspekce ministra obrany a další služební orgány sledují při svých kontrolách také dodržování zásad rovnosti mužů a žen v resortu. Je sledováno, zda přidělování úkolů na jednotlivých stupních řízení není ovlivněno jinými než služebními zájmy.⁴¹

Služební poměr vojáků z povolání v Armádě České republiky se od 1. 12. 1999 řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Zde je v § 2 odst. 3 uvedeno, že je zakázána jakákoliv diskriminace vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i jednání vojenských služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.⁴²

Problém rovného zacházení ve vztahu k věcem služebních poměrů v bezpečnostních složkách (zařazení žen do přímého výkonu služby) může nastat s ohledem na to, že výjimky vtahující se na ochranu žen jsou stanoveny velmi obecně. Vycházejí z čl. 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož *„ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“*⁴³

V Listině základních práv a svobod však nelze nalézt podklad pro tvrzení, že by ústavodárce „právem na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky“ zamýšlel vylučovat ženy z výkonu určených druhů činností.

⁴⁰ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ Rozkaz MO ČR 2002 – 2005.

⁴² Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

⁴³ Ústavní zákon č. 2/1997 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání prošel řadou změn a některé se týkají i problému péče o rodinu. Je zde ustanovení, že nadřízený nemůže určit čerpání řádné dovolené na dobu, kdy je vojákyně na mateřské nebo rodičovské dovolené či voják na rodičovské dovolené, a pokud žádají o řádnou dovolenou v návaznosti na ni, je povinností nadřízeného jim vyhovět. Je-li voják na rodičovské dovolené, za níž mu není poskytována peněžitá pomoc. Důležitou změnou je i fakt, že doba rodičovské dovolené se nezapočítává do doby trvání služebního poměru vojáka.⁴⁴

Jednoznačně kladným posunem je prosazování rovného přístupu k mužům i ženám, kteří jsou příslušníky Armády České republiky. Je třeba ale stále mít na paměti, že odedávna existují fyzické rozdíly mezi mužem a ženou, které jsou přirozené a determinují jisté rozdíly určující některé odlišnosti ve služebním poměru.⁴⁵

„Zvláštnosti průběhu služby vojákůň spočívají zejména v tom, že:

- *těhotná vojákyně nesmí být určována do služeb, jejichž výkon podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství; to platí rovněž pro vojákyni do konce devátého měsíce po porodu*

- *těhotná vojákyně a vojákyně pečující o dítě mladší než jeden rok může být určována do nočních služeb, do služeb konaných nad základní týdenní dobu služby a do služební pohotovosti jen s jejím souhlasem*

- *těhotná vojákyně a vojákyně pečující o dítě mladší 8 let může být odvelena do jiného místa služebního zařazení, přeložena a vyslána na služební cestu nad základní dobu služby jen s jejím souhlasem*

- *na těhotnou vojákyni a vojákyni pečující o dítě mladší 3 let se vztahuje zákaz propuštění ze služebního poměru*

- *pokud těhotná vojákyně nemůže z důvodu těhotenství vykonávat službu ve svém služebním zařazení, určí se do dispozice, kdy plní služební úkoly dle rozkazu nadřízeného*

- *po mateřské dovolené, která trvá 28 týdnů, se vrací vojákyně zpět do původního služebního zařazení*

- *pokud vojákyně požádá o rodičovskou dovolenou musí jí být poskytnuta, a to až do tří let věku dítěte, ale po jejím ukončení už může být služebně zařazena podle potřeb ozbrojených sil*

⁴⁴ JANDOVÁ, J., PA VLÍKOVÁ, E. *Ženy armády České republiky*. Praha: MO ČR, 2002, s 55.

⁴⁵ Tamtéž, s. 55.

• *osamělí muži - vojáci z povolání, kteří pečují o dítě, mají ze zákona nárok na stejnou ochranu jako vojákyně - matky.*⁴⁶

Z legislativy je patrný důraz na zohlednění potřeb rodiny ve výchově dětí, která je jasně záležitostí obou rodičů. Ochrana těhotných žen, žen na mateřské dovolené a matek s malými dětmi je zaručena zákoníkem práce, tedy civilní legislativou, nový zákon však poskytuje velitelům větší možnosti při řízení kariéry vojáků, což se projeví zejména poté, co se vojákyně vrací do služby z mateřské dovolené.⁴⁷

3.2 Uplatnění rovných hledisek při výkonu služby v AČR

Podmínkou přijetí mužů a žen do služebního poměru profesionálního vojáka je nutné i prokázání dobrého psychického stavu a tělesného stavu, odpovídající tělesné výšky a fyzické kondice, což je mimo přijímacího řízení zkoumáno ještě ve zkušební době po nástupu do služebního poměru, a pokud voják či vojákyně AČR požadavkům nevyhoví, jsou v rámci přijímače, to znamená v rámci základní přípravy propouštěni. Problematika bývá také řešena tím, že se s vojákem/vojákyní uzavře pracovní smlouva na dobu určitou (zpravidla na 3 měsíce) a při nedostatečné psychické a fyzické kondici není pak smlouva dále prodloužena. Další smlouva, tzv. kontrakt, se uzavírá na 2 až 10 let, nikdy však na dobu neurčitou, jak tomu bylo do konce roku 2004 u ostatních bezpečnostních sborů po uplynutí roční zkušební doby.⁴⁸

Zařazování příslušníků do AČR doprovází ještě vyšší nároky a mimo nezbytnou psychickou kondici a vysokou zručnost při práci s technickými a bojovými prostředky jsou uchazeči testováni i na zvýšené fyzické zatížení při působení stresu. Do profesionálních jednotek jsou přednostně přijímáni uchazeči, kteří jsou způsobilí při manipulaci s nebezpečnými látkami, výbuchy, umějí se potápět nebo se zabývají lezením po kolmých stěnách, či ovládají bojová umění, střelbu, nebo mají vzdělání v oboru zdravotnictví a psychologie. Přijímání do vojenské odbornosti a ke konkrétní složce se děje zpravidla až v dalším výběrovém kole, pokud uchazeč projde základními vstupními testy a je již přijat a nastoupí do Armády ČR.⁴⁹

Z genderových stereotypů vyplývá, že schopnosti příslušníků vojenských složek v přímém zásahu jsou ve střední Evropě prisuzovány více maskulinní roli, a proto je na ženu, ucházející se o službu v přímém výkonu, pohlíženo více kriticky a jsou důkladně

⁴⁶ JANDOVÁ, J., PAVLÍKOVÁ, E. *Ženy armády České republik*. Praha: MO ČR, s. 55-56.

⁴⁷ Tamtéž, s. 57.

⁴⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisu

⁴⁹ Tamtéž.

prověřeny její schopnosti. Odpovídajícími schopnostmi je však díky výchově nadáno více mužů. U žen zajímavých se o toto povolání je proto nutná vysoká připravenost a adaptabilita na převážně mužské prostředí. Ženy jsou v akcích také kritičtěji sledovány. Muži se v krizových situacích více spoléhají vzájemně na sebe než na své kolegyně. Spoustu žen proto náročná služba odrazuje z důvodu těžší akceptovatelnosti po odborné a fyzické stránce ze strany kolegů a nadřízených.⁵⁰

3.2.1 Psychologické hledisko služby mužů a žen v AČR

Jak bylo již dříve uvedeno, z hlediska budování služební kariéry se mužům obecně připisují vlastnosti, jako jsou tvrdost, neústupnost, soutěživost, přisvojení si výsledku úsilí druhých, analytické schopnosti, racionalita a charisma. Ženám se při budování služební kariéry přisuzuje intuice, takt, schopnost vidět širší souvislosti, emocionalita, spoléhání na vlastní půvab, vzhled a šarm.

Ve své profesi je česká vojákyně etablovaná a nechce svoji profesní kariéru omezovat, projevuje přání sloužit v armádě co nejdéle. Rozhodnutí ženy sloužit v armádě je výsledkem související se specifickými znaky jednotlivých skupin žen a různorodých motivů. Mezi nejdůležitější patří potřeba seberealizace v zaměstnání, sociální jistoty a výhody, zajímavá a užitečná práce, pragmatické aspekty vojenské služby, plat, vzdělání, potřeba odlišit se od ostatních žen a formální znaky vojenské instituce. Její očekávání spojená s profesním uplatněním, se jí většinou splnily. Oproti svým mužským kolegům je žena vojákyně tolerantnější k reálnému stavu většiny pracovních podmínek. Kritičtěji však vnímá své podmínky pro služební postup, výši celkového výdělku a interpersonální vztahy na pracovišti, zvláště pak některé, pro ni nepřijatelné projevy chování mužů. Přesto v sociálním okolí preferuje mužskou dominanci. Je citlivější k veřejnému mínění souvisejícímu s prestiží vojenské profese a výrazně vnímá podporu svého blízkého sociálního prostředí. Je minimálně zastoupena ve vyšších hodnostech a funkcích, i když směrem k nižším velitelským funkcím je její zapojení do určité míry patrné. Pokud slouží ve speciálních vojenských odbornostech, vnímá větší nároky na výkon své funkce, ale zároveň se cítí být odborně připravena bojovému nasazení. Ta, která slouží v podpůrných funkcích, tolik nezaznamenává

⁵⁰ MAREK, V. *Bosenské vzpomínky*. A report 2002, č.1, s. 16.

zvýšenou náročnost své práce, je však s činností ve své funkci nespokojená a necítí se odborně připravena k bojovému nasazení a povolání do války.⁵¹

Je převážně uznávána a její uplatnění ve vojenském povolání je srovnatelné s muži. Perspektivně má všestrannou podporu k vyššímu zastoupení v armádě. Ženě vyhovuje právně zakotvená rovnost pro muže a ženy v armádě, existenci zvláštních opatření ve prospěch žen v armádě většinou nevyžaduje, s výjimkou rovných možností pracovat i v tradičně „mužských“ profesích. Respektuje některé existující genderové rozdíly, avšak prosazuje větší rovnost, pokud jde o stejné možnosti vykonávat „mužskou“ vojenskou profesi, velitelské funkce, dosahovat vojenských hodností a účastnit se zahraničních misí.⁵²

Žena vojákyně je plně zapojena v pracovní i rodinné sféře, více než její mužští kolegové zvládá soulad mezi povinnostmi v práci a rodině. Přijala by však, aby se muž více podílel na životě rodiny. Je přesvědčena, že vykonává práci, která nevyklučuje založení rodiny a mateřství. Je přesvědčena, že její schopnosti participace v managementu a podnikání se od mužů v zásadě neliší. S mužem se cítí být ve všech ohledech rovná, i když v důsledku nerovného ohodnocení žen ve společnosti a nerovného rozdělení rolí v rodině vnímá jeho postavení jako výhodnější.⁵³

U příslušníků AČR jako u ostatních pomáhajících profesí je nutno počítat s tzv. syndromem profesionálního vyhoření. Jedná se o stav tělesného, emočního a duševního vyčerpání způsobených dlouhodobým angažováním se v emočně náročných situacích. Tento syndrom se projevuje zejména u lidí vysoce motivovaných, kteří přestanou zvládat neúspěchy ve své práci. Tyto osoby pak nezvládají objektivní a čistě profesionální přístup resp. odstup, v důsledku čehož u nich dochází ke zvýšeným emočním tlakům. Zvýšenému riziku popisovaného syndromu jsou v AČR vystaveny právě ženy, které věnují vyšší pozornost tomu, aby obstály v náročném výkonu služby v převážně mužském kolektivu bezpečnostních složek.⁵⁴

Nastanou-li u příslušníka AČR problémy, které přesahují individuální možnosti řešení, měl by vyhledat ihned odbornou pomoc. Svým pasivním postojem, který utlumuje nebo způsobuje nepředvídatelné reakce při zásahu, může ohrozit životy a zdraví svých kolegů. Řešení takového problému je nejlepší možnost návštěva psychologa nebo psychiatra. V Armádě ČR se u bojových jednotek snaží řešit problém

⁵¹ JANDOVIČ, J., PAVLÍKOVÁ, E. *Ženy armády České republiky*. Praha: MO ČR, 2002, s. 3.

⁵² Tamtéž, s. 4 – 5.

⁵³ Tamtéž, s. 5.

⁵⁴ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisu

mimo jiné přítomností vojenských duchovních, kteří mohou pomoci již samotným vyslechnutím problému se zárukou diskrétnosti s ohledem na zpovědní tajemství a odlehčit tak emočnímu napětí radou či vysvětlením situace. Vzniklé problémy je nutno řešit jako velmi aktuální.⁵⁵

3.2.2 Fyziologické hledisko služby mužů a žen v AČR

Při výběru uchazečů do výkonu služby je nutno brát v úvahu doložené energetické rozdíly mezi muži a ženami. Je podstatné poukázat rovněž na sekundární rozdíly mezi organismem muže a ženy, což jsou například rozdíly ve stavbě kostí, ve svalstvu a jeho rozložení, v množství podkožního tuku, v krevním tlaku či ve spotřebě kyslíku. Pro menší tělesné parametry a rozdílné anabolické působení androgenu mají ženy průměrně malou svalovou hmotu a působením estrogenu nabývají vyššího tělesného tukového podílu. Přes vyšší tělesný tukový podíl nemusí být ženy méně výkonné než muži, kteří zejména v kategorii nad 50 let trpí nadváhou častěji než ženy.⁵⁶

Ohled je nutno brát také na hormonální jevy, resp. menstruační cykly u žen, které mohou způsobovat změny krevního tlaku, svalové síly a psychomotorických schopností. Komplikace mohou nastat v období klimakteria od 40. do 58. roku biologického věku žen, kdy se individuálně dostávají návaly horka, pocení, závratě a evidentně vznikají kolísavé nálady, které mívají přímý vliv na fyzickou výkonnost ženy.⁵⁷

3.3 Zastoupení žen v AČR

Od 1. 1. 1999, kdy se genderová problematika v Armádě ČR podrobně sleduje, lze zaznamenat mírný, ale trvalý nárůst počtu vojáků ve služebním poměru. Pro další porovnání jsem zvolila vývoj zastoupení žen vojáků z povolání v AČR v letech 2000 až 2007 podle hodnotí v hodnostních sborech. Absolutní čísla jsem nahradila procentuálním vyjádřením. Pro zajímavost níže uvádím porovnání počtů v roce 2000 s počty v roce 2007.

⁵⁵ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisu

⁵⁶ JANSONOVÁ, I. *Možnost uplatnění žen u jednotek HSZ v ČR*. Ostrava: VSB – TU, 2001, s. 46

⁵⁷ Tamtéž, s. 46.

Tabulka č. 1 Vývoj počtů vojáků z povolání v letech 2000 až 2007

Kalendářní rok/ hodnosti a hodnostní sbory	Čekatelé praporčící v %	Čekatelé důstojníci v %	Rotmistři v %	Praporčící v %	Nižší Důstojníci v %	Vyšší důstojníci v %	Celkem v %
2000	16,91	20,22	0,45	19,04	7,09	0,36	9,03
2001	38,83	21,42	0,74	18,80	8,20	0,44	10,03
2002	47,06	24,30	1,76	19,08	9,54	0,65	10,73
2003	61,82	25,94	5,61	19,28	11,67	1,33	12,29
2004	100	27,68	7,12	19,09	13,35	1,67	12,40
2005	2,88	29,96	6,74	18,86	15,54	2,16	12,26
2006	Zanikla	31,14	6,65	19,19	17,02	2,16	12,39
2007	Zanikla	30,44	6,18	19,25	18,11	2,43	12,59

Zdroj: upraveno autorkou podle zdroje dat: Informační systém o službě a personálu MO, 2006.

Pro objasnění pojmu hodnosti a hodnostní sbory cituji ze zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání následující: **§ 7 Vojenské hodnosti a hodnostní sbory**

„(1) Podle splněných kvalifikačních předpokladů je voják zařazen do hodnostního sboru a je jmenován do vojenské hodnosti (dále jen "hodnost").

(2) V hodnostních sborech se stanovují tyto hodnosti:

- a) v hodnostním sboru čekatelů - praporčíků rotný, rotmistr, nadrotmistr,
- b) v hodnostním sboru čekatelů - důstojníků podpraporčík, praporčík, nadpraporčík,
- c) v hodnostním sboru rotmistřů rotný, rotmistr, nadrotmistr, štábní rotmistr,
- d) v hodnostním sboru praporčíků podpraporčík, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík,
- e) v hodnostním sboru nižších důstojníků podporučík, poručík, nadporučík, kapitán,
- f) v hodnostním sboru vyšších důstojníků major, podplukovník, plukovník,
- g) v hodnostním sboru generálů brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál“.⁵⁸

Z uvedeného přehledu vyplývá, že jediným hodnostním sborem v naší armádě bez zastoupení žen je hodnostní sbor generálů. V rámci řešení problematiky gender by tato skutečnost stála za samostatné téma. Počty žen v ostatních hodnostních sborech jsou v jednotlivých letech odrazem vzrůstajícího zájmu žen o službu v armádě. Postupný nárůst počtu žen ve vyšších hodnostech souvisí s kariérovým postupem žen od roku 2000. Porovnáme-li počet žen ve služebním poměru vojáka z povolání z roku 2000 se stavem v roce 2006, lze konstatovat následující skutečnosti:

⁵⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

- zastoupení žen v AČR vzrostlo o 3,56%, v absolutním čísle to představuje nárůst o 1010 žen
- k nejvyššímu nárůstu počtu žen došli u hodnostních sborů rotmistři a nižší důstojníci
- k nejnižšímu nárůstu počtu žen došlo u hodnostních sbor vyšší důstojníci
- k nejvyššímu nárůstu počtu žen oproti stavu z roku 2000 došlo v roce 2001 a 2003, od roku 2003 došlo k určité stabilizaci ročního nárůstu počtu žen
- přes procentní nárůst počtu žen v hodnostním sboru čekatel - důstojník došlo roce 2006 v souvislosti s postupným naplňováním potřebného počtu osob pro potřeby armády ke snížení počtu žen v absolutních číslech, z celkového počtu osob 623 v tomto sboru bylo 194 žen
- nárůst počtu žen ve služebním poměru vojáka z povolání má mírně vzrůstající tendenci.⁵⁹

Také z tohoto přehledu a porovnání vyplývá, že počet žen ve služebním poměru vojáka z povolání v naší armádě stále roste. Nejen z tohoto důvodu tak vzrůstá význam komplexního řešení problematiky rovnosti mužů a žen ve specifických podmínkách Armády České republiky.

⁵⁹ Vnitřní elektronický systém Ministerstva obrany – informační systém o službě a personálu MO.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V rámci své bakalářské práce jsem realizovala průzkum, ve kterém jsem se zabývala tím, jak profesionální vojáci a vojákyně nahlíží na své kolegy a kolegyně. Armáda České republiky (dále jen „AČR“).

4.1 Cíl průzkumu

V praktické části jsem si stanovila následující cíle:

Cíl 1.: Zjistit, zda jsou podmínky v pracovním procesu pro ženy a muže v prostředí AČR shodné.

Cíl 2.: Zjistit, jak je žena vnímána jako vojákyně v AČR svými kolegy a kolegyněmi, nadřízenými a podřízenými.

4.2 Stanovení hypotéz

Pro svůj průzkum jsem si stanovila 2 hypotézy, které budu následně ověřovat:

Hypotéza č. 1.: Předpokládám, že podmínky v pracovním procesu pro ženy a muže v AČR budou shodné.

Hypotéza č. 2.: Předpokládám, že vojáci i vojákyně budou inklinovat k tradičním rodovým stereotypům.

4.3 Metodika průzkumu

Ke zpracování průzkumu jsem použila matematicko-statistickou metodu, kterou jsem uskutečnila pomocí kvantitativní techniky dotazníku. Dotazníky byly anonymní a dobrovolné.

„Dotazník je vysoce efektivní technika, která může postihnout velký počet jedinců při relativně malých nákladech a v poměrně krátkém čase. Dotazník klade nároky na ochotu dotazovaných.“⁶⁰ „Jedná se o písemný doklad, formulář, předem připravený a standardizovaný ve smyslu jednotného použití, sloužící k záznamům o vyjádřeních dotázaných osob k nejrůznějším otázkám.“⁶¹

Dotazník (viz Příloha X.) obsahuje 15 otázek, které jsou sestaveny tak, aby získané informace byly nápomocné k potvrzení či vyvrácení hypotéz. Byly kladeny otevřené,

⁶⁰ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost, příručka pro uživatele*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1993, s. 141.

⁶¹ MIŠOVIČ, J. *Od A do Z ve výzkumech veřejného mínění*. 1. vyd. [Divišov]: OREGO, 2010, s. 18.

polozavřené a uzavřené otázky. Na začátku dotazníku byly použity identifikační otázky, zaměřené na pohlaví, věk a vzdělání. Celkem bylo rozdáno 50 dotazníků a z toho bylo 25 profesionálním vojákům a 25 vojákyním. Všechny dotazníky byly řádně vyplněny a jejich návratnost a správné vyplnění bylo 100%.

Data, která byla sebrána, jsou zpracována graficky, ve formě tabulek a grafů v počítačových programech Microsoft Office Word a Microsoft Office Excel.

4.4 Cílová skupina

Cílová skupina, na kterou jsem se zaměřila, byli profesionální vojáci a vojákyně. Dotazníky byly rozdány v obci Strašice, Jince a na Ministerstvu obrany České republiky.

Obec Strašice byla záměrně vybrána, protože je to bývalá posádková obec. Obec Strašice leží v Plzeňském kraji, nachází se na jihovýchodě Rokycanska, na úpatí pohoří Brdy, v těsném sousedství vojenského výcvikového prostoru. Obec je vzdálená 15 kilometrů od Rokycan a ve stejné vzdálenosti od Hořovic. Žije zde přibližně 2500 obyvatel. Průměrný věk obyvatel je 33,3 let. Přestože byla v roce 2003 vojenská posádka zrušena, žije zde velké množství rodin vojáků a vojákyní z povolání, kteří byli zařazeni k výkonu služby v jiných vojenských posádkách.

V Jincích je dislokovaná vojenská základna dělostřelectva AČR. Tato základna je podle současné etapy transformace naší armády perspektivní posádkou. Městys Jince leží ve Středočeském kraji, v severozápadní části okresu Příbram, 11 kilometrů severně od Příbrami a 50 kilometrů jihozápadně od Prahy. Jince těsně sousedí s vojenským výcvikovým prostorem. Žije zde přibližně 2300 obyvatel, z nichž značnou část tvoří příslušníci a příslušnice základny se svými rodinami. Průměrný věk obyvatel je 32,8 let.

Ministerstvo obrany České republiky je ústředním orgánem státní správy pro zabezpečování obrany České republiky, řídí Armádu České republiky a spravuje vojenské újezdy. Je dislokováno v Praze 6 Dejvicích. V čele tohoto ministerstva je v současné době RNDr. Alexandr Vondra.

4.5 Vyhodnocení a interpretace získaných dat

Údaje získané z dotazníků jsem rozčlenila z hlediska pohlavní na dvě části. Získaná data jsem pro lepší orientaci převedla na procenta. Procenta jsou zaokrouhlena na celá čísla. Výsledky jsem znázornila pomocí tabulek a grafů a následně jsem je interpretovala.

4.5.1 Výsledky identifikačních otázek

AB = absolutní počet

% = procenta jsou zaokrouhlena na celá čísla

Tabulka č. 2 Dle pohlaví

	AB	%
Celkem	50	100
Ženy	25	50
Muži	25	50

Zdroj: vlastní průzkum

Tabulka č. 3 Dle věku

	Celkem		Ženy		Muži	
20 – 25 let	6	12%	4	16%	2	8%
26 – 31 let	14	28%	7	28%	7	28%
32 – 37 let	9	18%	7	28%	2	8%
38 – 43 let	11	22%	3	12%	8	32%
44 a více let	10	20%	4	16%	6	24%

Zdroj: vlastní průzkum

Nejpočetnější skupinu tvořili respondenti ve věkové skupině 26 – 31 let. Na druhém místě jsou respondenti ve věkové kategorii 38 – 43 let a na třetím místě respondenti ve věku mezi 32 – 37 lety.

Tento údaj ukazuje na to, že respondenti se pohybují ve věkové kategorii mezi 26 – 43 lety, což můžeme jednoznačně považovat za produktivní věk.

U vojáků převažovala věková skupina 26 – 37 let a nejpočetnější skupinou vojáků byli vojáci mezi 38 – 44 lety, dále pak ve věku 26 – 31 let.

Tabulka č. 4 Dle absolvovaného vzdělání

	Celkem		Ženy		Muži	
Na civilních školách	21	42%	14	56%	7	28%
Po civilní škole, absolvování speciálního vojenského kurzu	6	12%	5	20%	1	4%
Na civilní škole, následovalo vyšší vojenské studium	6	12%	4	16%	2	8%
Sřední i vyšší vojenské studium	17	17%	2	8%	15	60%

Zdroj: vlastní průzkum

Respondenti nejčastěji absolvovali vzdělání na civilních školách. Pouze 17% uvedlo, že studium absolvovali střední a vyšší vojenské studium. Stejný počet respondentů uvedlo, že po civilní škole absolvovali na speciální vojenský výcvik a po civilní střední škole následovalo vyšší vojenské studium.

Většina žen uvedla, že vzdělání absolvovaly na civilních školách, 1/5 má speciální vojenský kurz, 16% po civilní škole absolvovalo vyšší vojenské studium.

Toto zjištění koresponduje s vývojem zastoupení žen v AČR. Vzhledem ke krátké době profesionalizace armády a postupnému zvyšování počtu žen studujících vojenské obory vysokoškolského studia mají dosud nižší vzdělání než jejich mužští kolegové.

Většina mužů vystudovala na střední a vyšší vojenské škole. 28% absolvovalo studium na civilních školách. I zde je vidět, že muži – vojáci mají vyšší vzdělání než jejich kolegyně – vojákyně.

4.5.2 Výsledky ostatních otázek

Tabulka č. 5 Názor na uplatnění vojáků

	Celkem		Ženy		Muži	
Lékařka	24	48%	11	44%	13	52%
Pilotka	2	4%	1	4%	1	4%
Zdravotní sestra	34	62%	14	56%	20	80%
Velitelka	2	4%	1	4%	1	4%
Štábní pracovnice	33	66%	13	52%	20	80%
Administrativní pracovnice	40	80%	20	80%	20	80%
Vojenská specialista	8	16%	4	16%	4	16%
Řidička vojenské techniky	1	2%	—	—	1	4%
Skladová hospodářka	23	46%	11	44%	12	48%
Příslušnice bojové jednotky	2	4%	1	4%	1	4%

Zdroj: vlastní průzkum

Většina respondentů je přesvědčena o tom, že se nejvíce žena (vojákyň) uplatní v AČR jako administrativní pracovnice, štábní pracovnice, zdravotní sestra, lékařka, skladová hospodářka.

Tyto odpovědi jsem očekávala. Jak u vojáků, tak i u vojáků přetrvávají rodové stereotypy.

Většina žen – vojáků se domnívá, že se vojákyně nejvíce uplatní v AČR jako administrativní pracovnice, zdravotní sestra, štábní pracovnice, lékařka a skladová hospodářka. Pouze minimální procento žen by vojákyni vidělo v profesi jako je vojenská specialista, pilotka, velitelka a příslušnice bojové jednotky.

Je zajímavé, že ani jedna z žen nezvolila možnost uplatnění vojáků v profesi řidička vojenské techniky. Z vlastní zkušenosti znám řadu žen, které vykonávají tuto funkci. Z mého výzkumu vyplývá i další potvrzení určitého rodového stereotypu. Toto tvrzení mohu opřít o skutečnost, že nejméně žen uvedla profesi pilotka, velitelka a příslušnice bojové jednotky jako profesi vhodnou pro ženu v AČR.

Obě pohlaví se shodla, že nejvhodnější profese v AČR je administrativní pracovnice. Daleko více mužů než žen se domnívá, že nejvhodnější profese pro ženy – vojákyně je zdravotní sestra a štábní pracovnice. Také minimální procento mužů považuje uplatnění vojáků v profesi jako je vojenská specialista, pilotka, velitelka, řidička vojenské techniky a příslušnice bojové jednotky.

Tabulka č. 6 Názor na uplatnění vojáků

	Celkem		Ženy		Muži	
Lékař	18	36%	9	36%	9	36%
Pilot	27	54%	11	44%	16	64%
Zdravotní bratr	4	8%	1	4%	3	12%
Velitel	33	66%	16	64%	17	68%
Štábní pracovník	13	26%	7	28%	6	24%
Administrativní pracovník	4	8%	2	8%	2	8%
Vojenský specialista	26	52%	11	44%	15	60%
Řidič vojenské techniky	30	60%	14	56%	16	64%
Skladník	11	22%	5	20%	6	24%
Příslušník bojové jednotky	24	48%	14	56%	20	80%

Zdroj: vlastní průzkum

Většina respondentů uvedla, že muž – voják se nejvíce uplatní v AČR v profesi jako velitele, řidiče vojenské techniky, pilota, vojenský specialista, příslušník bojové jednotky a lékař.

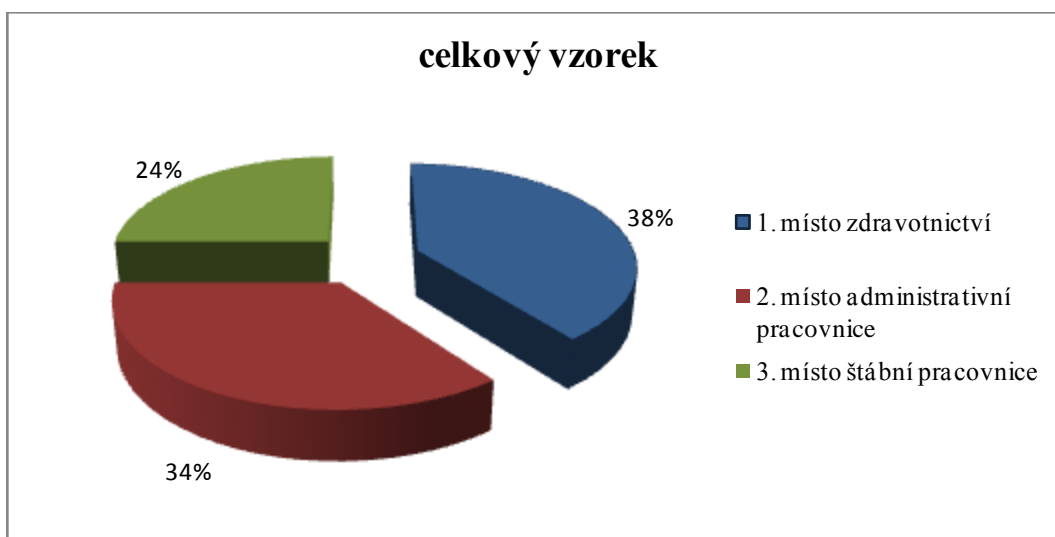
Tyto profese jsou přesně ty, které většina lidí považuje za typicky mužské. I zde je vidět rodový stereotyp.

Podle většiny žen se voják uplatní v profesi jako velitel, řidič vojenské techniky, příslušník bojové jednotky, dále pak jako vojenský specialista, pilot a lékař. Jako minimální procento je zde uvedena profese zdravotní bratr a administrativní pracovník.

Většina respondentů uváděla, že voják se uplatní nejvíce v profesi příslušník bojové jednotky, velitel, řidič vojenské techniky, pilot, dále vojenský specialista a v neposlední řadě i jako lékař.

Srovnáme-li muže a ženy, mnoho více mužů než žen se domnívá, že nejvhodnější profese pro muže je příslušník bojové jednotky. Muži uváděli profese, které považují za typicky mužské. Na druhou stranu se však domnívám, že se ženy do určité míry podceňují a připisují si jen profese typické pro ženy. U mužů se projevuje větší míra sebedůvěry v tom, že se dokážou uplatnit v každé profesi v AČR, přestože se může jednat o profesi pro muže méně obvyklou. I zde přetrvávají více rodové stereotypy u mužů než u žen v oblasti profesí pro ženy v AČR.

Graf č. 1 Uplatnění ženských vlastnosti v AČR v %

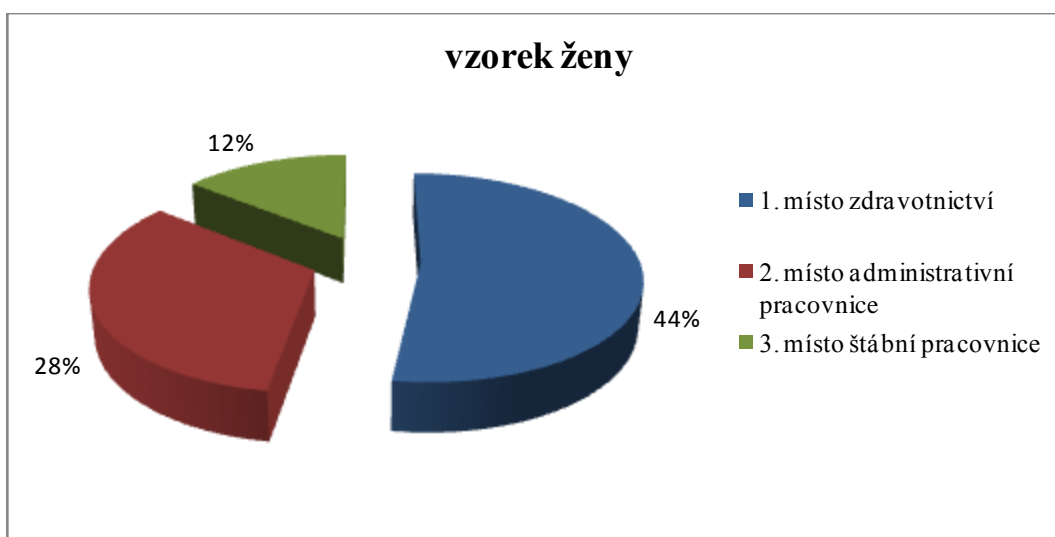


Zdroj: vlastní průzkum

Podle celkového počtu odpovědí respondentů se umístily profese, kde se nejlépe uplatní ženské vlastnosti v tomto pořadí: 1. zdravotnictví, 2. administrativní pracovníce, 3. štábní pracovníce.

Respondenti mimo výše uvedené profese také uvedli profesi skladnice. Většina respondentů svůj názor zdůvodňovala, že ženy jsou pečlivější, důslednější, trpělivější, mají smysl pro pořádek., jsou zodpovědnější, opatrnější, preciznější a empatičtější.

Graf č. 2 Uplatnění ženských vlastnosti v AČR v %

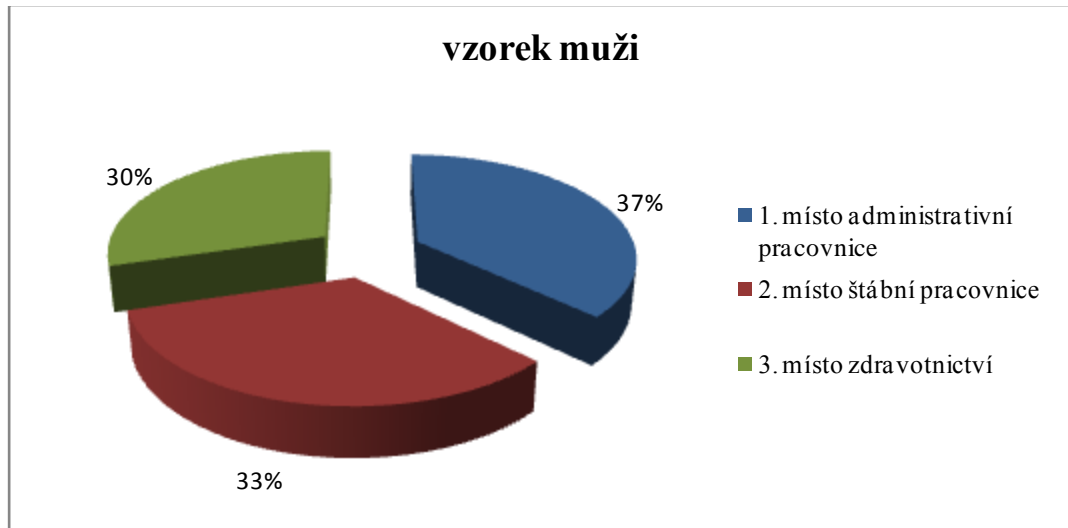


Zdroj: vlastní průzkum

Ženy stejně jako celkový vzorek respondentů uvedly profese, kde se nejlépe uplatní ženské vlastnosti v následujícím pořadí: 1. zdravotnictví, 2. administrativní pracovníce, 3. štábní pracovníce.

Ženy své názory zdůvodňovaly argumenty, že ženy jsou pečlivější, důslednější, trpělivější a mají smysl pro pořádek. Zde můžeme také vidět rodový stereotyp. Jsou to typické vlastnosti přisuzované ženám.

Graf č. 3 Uplatnění ženských vlastnosti v AČR v %

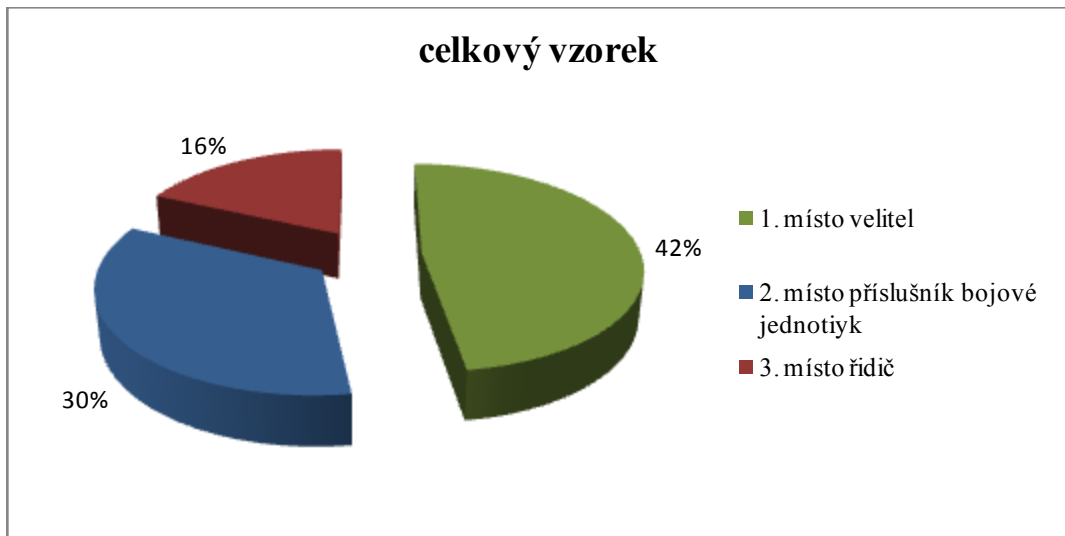


Zdroj: vlastní průzkum

Mužští respondenti na rozdíl od žen se umístili na prvním místě profesi, v níž ženy nejlépe uplatní svoje vlastnosti administrativní pracovníci, kdežto ženy uváděli na první místo zdravotnictví.

Muži své názory zdůvodňovali tak, že ženy jsou pečlivější, zodpovědnější, empatictější, opatrnější a preciznější.

Graf č. 4 Uplatnění mužských vlastností v AČR v %

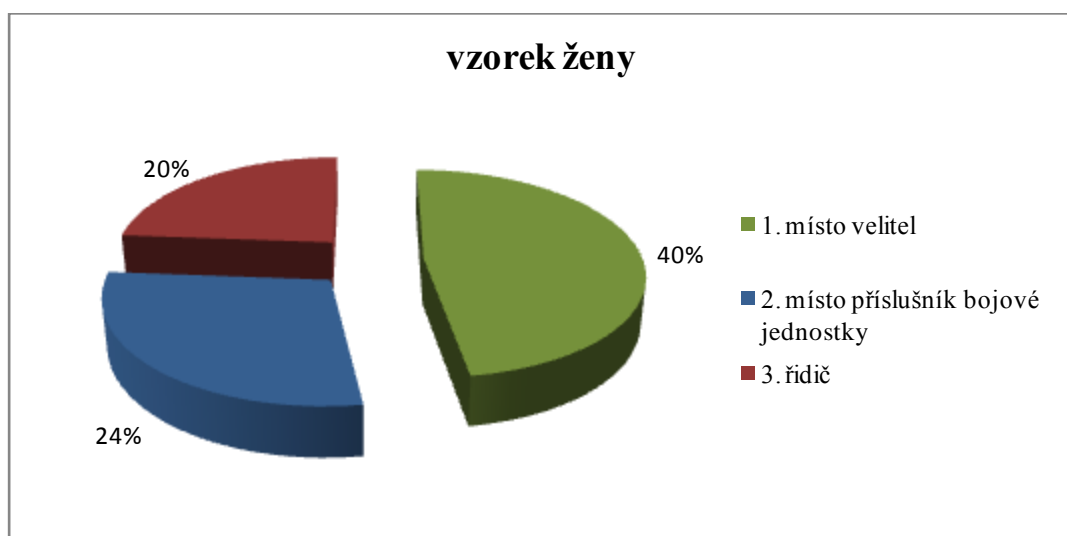


Zdroj: vlastní průzkum

Na prvním místě se objevila pro uplatnění mužských vlastností jako nejvhodnější profese velitele. Objevily se zcela odlišné názory na profesi, v níž muž uplatní své mužské vlastnosti v AČR, ale oboje názory (na muže i ženy) jsou v souladu s rodovými stereotypy.

Respondenti mimo výše uvedené profese uváděli také: mechanik, vojenský specialista, skladník, technik. Své názory argumentovali tím, že muži jsou: autoritativní, vytrvalí, bojovní, rozhodní, vyrovnaní, stateční, technicky vybavenější, psychicky a fyzicky odolnější, zdatnější.

Graf č. 5 Uplatnění mužských vlastností v AČR v %

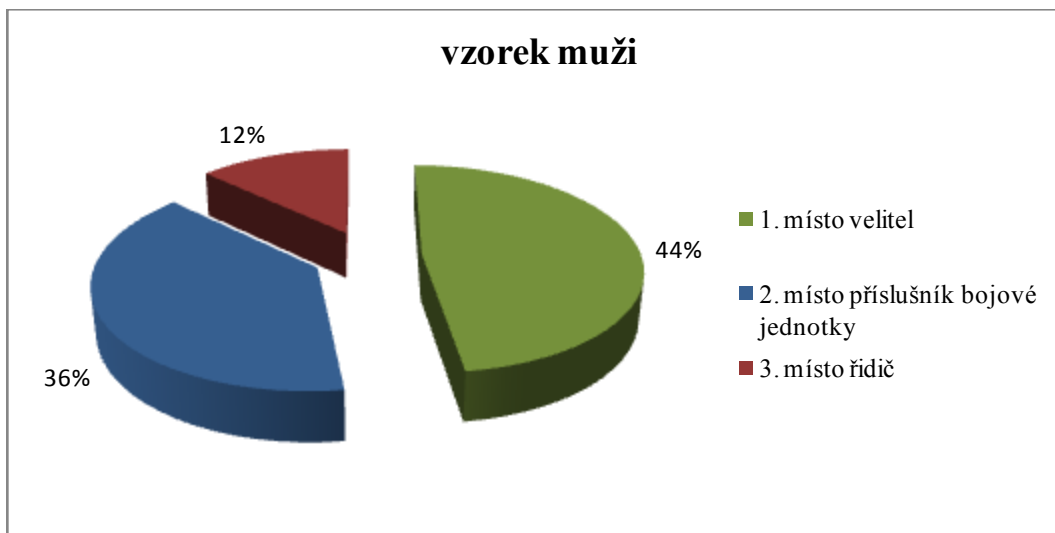


Zdroj: vlastní průzkum

Ženy stejně jako muži uvedly stejné profese, v níž muži uplatní své vlastnosti, typicky mužské.

Respondentky své názory argumentovaly tím, že muži jsou technicky vybavení, vyrovnaní, rozhodní, autoritativní. I zde se potvrzuje, že ženy připisovaly typicky mužské vlastnosti.

Graf č. 6 Uplatnění mužských vlastností v AČR v %



Zdroj: vlastní průzkum

V této otázce se muži shodli s názorem žen. Jen více mužů než žen uvedlo profesi příslušníka bojové jednotky, více žen než mužů uvedlo řidiče.

Respondenti své názory zdůvodňovali argumenty tak, že muži jsou: psychicky a fyzicky zdatnější, autoritativnější, vytrvalejší, rozhodnější, bojovnější. I zde muži uváděli typicky mužské vlastnosti.

Tabulka č. 7 Zastoupení žen v misích AČR

	Celkem		Ženy		Muži	
	1	4%	—	—	1	4%
Špatné zkušenosti, ženy neobstály	1	4%	—	—	1	4%
Ženy o mise nestojí, tak jako muži	25	100%	14	56%	11	44%
Danost, že muži jsou odolnější	9	36%	3	12%	6	24%
Jiná možnost	15	30%	8	32%	7	28%

Zdroj: vlastní průzkum

Polovina respondentů uvedlo, že ženy o mise nestojí tak jako ženy.

Téměř polovina žen uvedla, že ženy o mise nestojí. Ani jedna žena neuvvedla, že by ženy v misi neobstály.

Ženy vypisovaly jiné možnosti, např.: že jsou vždy závislé na rodině, musí se starat o děti a domácnost, jejich absence může po návratu vést k negativním následkům, že ženy nejsou tak vytrvalé k dané situaci jako muži, některé respondentky také uváděly, že do zahraničních misí jezdí dost žen, že procento žen v zahraničních misích odpovídá počtu žen v AČR.

Muži se shodli jak s celkovým počtem respondentů, tak i s respondentkami. Většina považuje možnost, že ženy o zahraniční mise nestojí tak jako muži, za převládající.

Muži vypisovali do jiných možností, např.: že žena je spojována s rodinou, že na ženě je závislá celá rodina, nejsou odolné k tahání břemene, výbroji a materiálu, že počet žen v misi odpovídá počtu žen v AČR. Opět zapůsobil rodový stereotyp spojování žen s rodinou, proto nechtějí ženy do misí.

Tabulka č. 8 Možnost zúčastnit se mise AČR

	Celkem		Ženy		Muži	
Rozhodně bych se zúčastnil/a	19	38%	6	24%	13	52%
Spíše bych se zúčastnil/a	14	28%	9	36%	5	20%
Spíše bych se nezúčastnil/a	9	18%	4	16%	5	20%
Rozhodně bych se nezúčastnil/a	8	16%	6	24%	2	8%

Zdroj: vlastní průzkum

Většina respondentů by se zúčastnila zahraniční mise.

Většina respondentek, kdyby jim byla nabídnuta možnost zúčastnit se zahraniční mise, by se mise zúčastnila. I když více uvedlo, že by se spíše zúčastnila než, rozhodně zúčastnila.

Domnívám se, že ženy nepsaly - rozhodně bych se zúčastnila zahraniční mise, protože je jejich rodina vázána na ně, jak je zřetelné z předchozí tabulky č. 6.

Většina mužů by se zahraniční mise zúčastnila rozhodně než spíše.

Obě pohlaví by se většinou zahraniční mise zúčastnila, i když více žen než mužů by se nezúčastnilo mise.

Tabulka č. 9 Proč jste si vybral/a povolání v profesionální armádě ČR

	Celkem		Ženy		Muži	
Vystudoval/a jsem vojenskou školu	17	34%	4	16%	13	52%
Je zde lepší finanční ohodnocení, než v civilním sektoru	15	30%	9	36%	6	24%
Vyhovuje mi pracovní doba	8	16%	5	20%	3	12%
Mám rád/a vojenskou techniku, zbraně	12	24%	2	8%	10	40%
Můj partner/ka je také voják/vojákyne z povolání	4	8%	3	12%	1	4%
Z práce v armádě má výhody celá rodina	9	18%	4	16%	5	20%
Je to rodinná tradice	2	4%	1	4%	1	4%

Zdroj: vlastní průzkum

Nejvíce respondentů se pro povolání v AČR rozhodlo, protože mají vzdělání na vojenských školách, dále pro lepší finanční ohodnocení a dále, že mají rádi vojenskou techniku.

Ženy si zvolily pozici v AČR pro lepší finanční ohodnocení, pro vyhovující pracovní dobu, protože má rodina výhody a vystudovaly vojenskou školu.

Polovina mužů uváděla skutečnost, že absolvovali vojenskou školu, že mají rádi vojenskou techniku a zbraně, že je zde lepší finanční ohodnocení než v civilním sektoru.

Více mužů než žen absolvovali vojenské školy. Více žen než mužů vidí přednost práce v AČR v oblasti finančního ocenění. Více žen než mužů uvedlo jako přednost vyhovující pracovní dobu. Více mužů než žen uvedlo lásku k vojenské technice. Více žen než mužů má partnera také vojáka.

Tabulka č. 10 Podmínky pro vstup žen do AČR jsou stejné jako pro muže

	Celkem		Ženy		Muži	
Rozhodně ano	30	60%	17	68%	13	52%
Spíše ano	13	26%	7	28%	6	24%
Spíše ne	5	10%	1	4%	4	16%
Rozhodně ne	2	4%	—	—	2	8%

Zdroj: vlastní průzkum

Většina respondentů souhlasí s tím, že pro vstup žen do AČR jsou stejné podmínky jako pro muže.

Domnívám se, že v této oblasti musí většina respondentů souhlasit, protože podmínky pro vstup žen a mužů do armády jsou skutečně stejné. Praxe zřejmě potvrzuje uplatňování zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání a rozkazu ministra obrany 29/2002.

Většina žen – vojákyň potvrdila, že jsou podmínky pro vstup do AČR stejné jak pro ženy, tak pro muže.

Muži také souhlasí s tím, že podmínky pro vstup do AČR jsou stejné pro muže i pro ženy. Více mužů než žen se domnívá, že podmínky pro vstup žen do AČR nejsou stejné.

Tabulka č. 11 Podmínky pro práci žen do AČR jsou stejné jako pro muže

	Celkem		Ženy		Muži	
Rozhodně ano	19	38%	10	40%	9	36%
Spíše	20	40%	12	48%	8	32%
Spíše ne	9	18%	3	12%	6	24%
Rozhodně ne	2	4%	—	—	2	8%

Zdroj: vlastní průzkum

Většina respondentů se domnívá, že mají vojáci i vojákyně stejné podmínky pro práci v AČR.

Většina žen se domnívá, že mají shodné podmínky s muži pro práci v AČR.

Většina mužů si myslí, že mají muži stejné pracovní podmínky pro práci v AČR. Více žen si myslí, že mají i v armádě stejné pracovní podmínky. Více mužů než žen uvedlo, že nemají ženy stejné pracovní podmínky.

Legenda k tabulce č. 12.

Každý výrok je posuzován samostatně, tvoří 100%.

- A) Ženy nemají zájem o práci v AČR, protože je to mužské prostředí
- B) Ženy nemají zájem o práci v AČR, protože jsou příliš citlivé a jemné
- C) Ženy nemají zájem o práci v AČR, protože nejsou tak technicky vybaveny, aby obsluhovaly vojenskou techniku
- D) Ženy nedosahují takové vojenské vzdělání jako muži, aby mohly zastávat vysoké funkce v AČR
- E) Ženy nejsou schopny pracovat v AČR, protože nejsou fyzicky zdatné
- F) Ženy nechtějí pracovat v AČR, protože se muži spoléhají sami na sebe nebo na své mužské kolegy
- G) Muži práce v AČR vyhovuje, protože je to tradičně mužská profese
- H) Muži práce v AČR vyhovuje, protože je fyzicky zdatný a svoji fyzickou zdatnost může vhodně uplatnit
- CH) Muži práce v AČR vyhovuje, protože ho zajímá technika
- I) Muži získávají již tradičně vzdělání na vojenských školách
- J) Muži jsou psychicky a fyzicky odolnější a řeší vše rozumem

Tabulka č. 12 Vyjádření se k následujícím výrokům

	Celkem				Ženy				Muži			
	souhlasím		nesouhlasím		souhlasím		nesouhlasím		souhlasím		nesouhlasím	
A	9	18%	41	82%	4	16%	21	84%	5	20%	20	80%
B	3	26%	37	74%	6	24%	19	76%	7	28%	18	62%
C	16	32%	34	68%	7	28%	118	72%	9	36%	16	64%
D	11	22%	39	78%	4	16%	21	84%	7	28%	18	72%
E	9	18%	41	82%	3	12%	22	88%	6	24%	19	76%
F	13	26%	37	74%	5	20%	20	80%	8	32%	17	68%
G	34	68%	16	32%	15	60%	10	40%	19	76%	6	24%
H	40	80%	10	20%	19	76%	6	24%	21	88%	4	16%
CH	44	88%	6	12%	20	80%	5	20%	24	96%	1	4%
I	28	56%	22	44%	11	44%	15	56%	17	68%	8	32%
J	25	50%	25	50%	8	32%	14	68%	17	68%	8	32%

Zdroj: vlastní průzkum

Většina respondentů nesouhlasí s tím, že ženy nemají zájem o práci v AČR. Nesouhlasí, že ženy nemají zájem o práci v AČR, protože jsou příliš citlivé. Stejně tak nesouhlasí s tím, že by jim dělalo problém obsluhování vojenské techniky, že by nebyly schopny fyzické námahy, ani s tím, že by nedosahovaly takové vzdělání jako muži, ani názor, že by se jejich partneři - vojáci na ně nemohli spolehnout. Souhlasí, že muži vyhovuje z tradice prostředí armády, protože je to tradičně mužská profese, protože je zdatný, protože jej zajímá technika. Nerozhodné odpovědi, že muži získávají tradičně vzdělání na vysokých školách, že jsou fyzicky i psychicky odolnější a řeší vše rozumem.

Většina žen nesouhlasí s tím, že ženy nemají zájem o práci v AČR, z důvodu že je to mužské prostředí, ani že by měl být důvodem jejich citlivost, ani proto, že by nebyly schopny obsluhovat vojenskou techniku, ani proto, že by nedosáhly vzdělání pro vysoké funkce, ani proto, že by nebyly fyzicky zdatné a že by se na ně kolegové nemohli spolehnout. Většina žen se domnívá, že mužům práce v AČR vyhovuje, protože je to pro ně tradiční prostředí, že jsou fyzicky zdatní, že je zajímá vojenská technika. Nesouhlasí, že získávají tradičně vzdělání na vojenských školách, ani že jsou psychicky a fyzicky odolnější.

Názory mužů a žen se shodly ve výrazech na práci žen v AČR i na to, že muži vyhovuje práce v armádě, protože je to tradiční profese a že ho zajímá vojenská technika a že je fyzicky zdatný. Většina mužů na rozdíl od žen se domnívala, že získávají tradičně vzdělání na vojenských školách a že jsou fyzicky a psychicky odolnější a řeší vše rozumem.

O něco více žen než mužů nesouhlasilo s tím, že ženy nemají zájem o práci v AČR, protože jsou citlivé a nejsou tak technicky vybavené, že by nemohly zastávat vysoké funkce, že by nebyly fyzicky zdatné, že by se na ně vojáci nemohli spolehnout. Méně žen než mužů souhlasilo s tím, že by muži práce v AČR vyhovovala, protože je to tradičně mužské prostředí, dále také menší souhlas s názorem, že jsou zdatné a odolné pro práci v AČR, menší souhlas než muži s názorem, že jim vyhovuje prostředí AČR, protože je zajímá technika.

Legenda k tabulce č. 13

Každý výrok je posuzován samostatně, tvoří 100%

A) Muži nepláčou

B) Žena v armádě je mužatka

C) Muž je na domácí práce nepraktický

D) Žena se nemá starat o kariéru

E) Muž má více odvahy než žena, protože je fyzicky silnější

F) Muž má živit rodinu

G) Muži si vždy vědí rady

H) Úděl ženy je být matkou

CH) Ženinou předností není logické myšlení

I) Ženy napodobují muže v oblékání

Tabulka č. 13 Vyjádření se k následujícím výrokům

	Celkem				Ženy				Muži			
	souhlasím		nesouhlasím		souhlasím		nesouhlasím		souhlasím		nesouhlasím	
A	18	36%	31	62%	9	36%	16	64%	9	36%	16	65%
B	1	2%	49	98%	—	—	25	100%	1	4%	24	96%
C	13	26%	37	74%	5	20%	20	80%	8	32%	17	68%
D	2	4%	48	96%	1	4%	24	96%	1	4%	24	96%
E	17	34%	33	66%	10	40%	15	60%	7	28%	18	72%
F	33	66%	17	34%	15	60%	10	40%	18	72%	7	28%
G	19	38%	29	58%	6	24%	19	76%	13	52%	12	48%
H	37	74%	13	26%	18	72%	7	28%	19	76%	6	24%
CH	1	22%	39	78%	2	8%	23	92%	9	36%	16	64%
I	4	8%	46	82%	2	8%	23	92%	2	8%	23	92%

Zdroj: vlastní průzkum

Respondenti nesouhlasili s rodovým stereotypem, že muži nepláčou, že žena v armádě je mužatka, že muž je nepraktický na domácí práce, že žena by se neměla starat o kariéru, že má muž více odvahy než žena. Naopak souhlasili s rodovým stereotypem, že má muž živit rodinu a že úděl ženy je být matkou. Proti rodovému stereotypu, že si muž ví vždy rady, že ženinou předností by nebylo logické myšlení.

Ženy nesouhlasí s rodovým stereotypem, že muži nepláčou. Ani jedna žena nesouhlasila s tím, že by žena v armádě měla být mužatkou. Nesouhlasily, že je muž nepraktický na domácí práce, že se žena nemá starat o kariéru, že by měl být muž odolnější než žena. Nesouhlasí, že si muži vědí vždy rady, že ženinou předností není logické myšlení, že ženy napodobují muže v oblékání. V zajetí rodového stereotypu: muž má živit rodin, úděl ženy je být matkou.

Odpovědi mužů byly shodné s odpověďmi žen. Daleko přesvědčivější byli muži než ženy v názoru, že má muž živit rodinu. O něco více mužů než žen se domnívalo, že úděl žen je být matkou. Muži jsou stereotypnější. Objevil se názor, že žena v armádě je mužatka. Více mužů než žen se domnívalo, že jsou muži nepraktičtí na domácí práce. Více žen než mužů se domnívalo, že má muž více odvahy než žena. Více mužů než žen se domnívá, že si muž vždy ví rady. Více mužů než žen připustilo, že ženinou předností není logické myšlení.

Muži jsou stereotypnější jak v názoru na ženy, tak na muže. Ženy se více distancují od rodových stereotypů.

Legenda k tabulce č. 14

1 – agresivita	11 – závislost	21 – povolnost
2 – jemnost	12 – něžnost	22 – odvážnost
3 – aktivita	13 – schopnost	23 – dominantnost
4 – nesamostatnost	14 – poslušnost	24 – pasivita
5 – šarmanost	15 – bojovnost	25 – energetičnost
6 – autoritativnost	16 – statečnost	26 – slabost
7 – vůdcovství	17 – vyrovnanost	27 – sebejistota
8 – odolnost	18 – odhodlanost	28 – podnikavost
9 – empaticnost	19 – emocionálnost	29 – pečlivost
10 – náladovost	20 – tvrdost	30 – opatrnost

Tabulka č. 14 Vyjádření se k následujícím výročkům

	Celkem				Ženy				Muži			
	M		Z		M		Z		M		Z	
1	50	100%	1	2%	25	100%	—	—	25	100%	1	4%
2	—	—	50	100%	—	—	25	100%	—	—	25	100%
3	28	56%	29	58%	11	44%	16	64%	17	68%	13	52%
4	27	54%	26	52%	14	56%	11	44%	13	52%	15	60%
5	18	36%	36	72%	10	40%	15	60%	8	32%	21	84%
6	46	52%	5	10%	24	96%	1	4%	22	88%	4	16%
7	50	100%	1	2%	25	100%	—	—	25	100%	1	4%
8	38	76%	16	32%	15	60%	11	44%	23	92%	5	20%
9	19	38%	33	66%	7	28%	18	72%	12	48%	15	60%
10	15	30%	35	70%	11	44%	14	56%	4	16%	21	84%
11	33	66%	21	42%	17	68%	10	40%	16	64%	11	44%
12	—	—	50	100%	—	—	25	100%	—	—	25	100%
13	31	62%	21	42%	12	48%	13	52%	19	76%	8	32%
14	13	26%	38	76%	3	12%	22	88%	10	40%	16	64%
15	48	56%	2	4%	24	96%	1	4%	24	96%	1	4%
16	46	52%	9	18%	21	84%	6	24%	25	100%	3	12%
17	29	58%	23	46%	13	52%	13	52%	16	64%	10	40%
18	38	76%	15	30%	13	52%	13	52%	25	100%	2	8%
19	15	30%	37	74%	7	28%	18	72%	8	32%	19	76%
20	47	94%	4	8%	23	92%	2	8%	24	96%	2	8%
21	17	34%	35	70%	12	48%	14	56%	5	20%	21	84%
22	46	92%	7	14%	23	92%	2	8%	23	92%	5	20%
23	40	80%	11	22%	22	88%	3	12%	18	72%	8	32%
24	29	58%	21	42%	15	60%	10	40%	14	56%	11	44%
25	32	64%	21	42%	15	60%	11	44%	17	68%	10	40%
26	8	16%	45	90%	5	20%	20	80%	3	12%	25	100%
27	41	82	11	22%	20	80%	6	24%	21	84%	5	20%
28	24	48	18	36%	14	56%	12	48%	20	80%	6	24%
29	3	6	48	98%	—	—	25	100%	3	12%	23	92%
30	4	8	47	94%	—	—	25	100%	4	16%	22	88%

Zdroj: vlastní průzkum

Nejtypičtější pro muže je agresivita a vůdcovství, pro ženu jemnost a něžnost. Jako typickou vlastností muže nebyla uvedena jemnost a něžnost. Nejmenší hodnotu u typicky ženské vlastnosti vykazuje agresivita a vůdcovství.

Ženy za typicky mužské vlastnosti považují 100% agresivitu a vůdčovství. Dále uváděly vlastnosti, jako jsou např.: autoritativnost, bojovnost, tvrdost, odvážnost, dominantnost, statečnost, sebejistota. Do většiny respondentky zařazují vlastnosti jako je: závislost, odolnost, pasivita, energičnost, nesamostatnost, podnikavost.

Ženy za typicky ženské vlastnosti považují 100% jemnost, něžnost, pečlivost, opatrnost. Další vlastnosti: poslušnost, slabost, emocionálnost. Za většinu považují typicky ženské: aktivitu, šarmantnost, náladovost, povolnost.

Respondenti za typicky mužské vlastnosti považují 100% agresivitu, vůdčovství, statečnost a odhodlanost. Dále uváděli bojovnost, tvrdost, odvážnost, odolnost, autoritativnost, sebejistota a podnikavost. Do většiny zařazují: schopnost sebeovládání, dominantnost, energičnost, vyrovnanost, závislost, pasivita.

Muži za typicky ženské vlastnosti považují 100% jemnost, něžnost, slabost. Dále uváděli pečlivost, opatrnost, povolnost, náladovost a šarmantnost. Většina považuje další vlastnosti: emocionálnost, poslušnost, empatičnost, nesamostatnost a typicky ženské.

Aktivitu považuje více mužů než žen za projev mužský. Šarmantnost považuje více mužů než žen za projev ženský. Muži více než ženy se považují za odolné. Empatičnost považuje více mužů než žen za ženský projev, stejně tak náladovost. Muži se domnívají, že se umí lépe ovládat, než se o nich domnívají ženy, ženy se domnívají též, že se umí lépe ovládat než muži. Více žen než mužů uvedlo poslušnost za vlastnost ženy. Muži se domnívají více než ženy, že jsou muži statečnější. Ženy považují muže za vyrovnanější, za odhodlanější, povolnější. Muži se vidí jako dominantnější. Muži vidí ženy jako slabší. Muži se vidí jako podnikavější. Ženy se vidí jako pečlivější a opatrnější.

4.6 Ověřování hypotéz

Hypotéza č. 1

V první hypotéze jsem předpokládala, že podmínky v pracovním procesu pro ženy a muže v prostředí AČR budou shodné. Tato hypotéze se potvrdil a to otázkami č. 2, 3, 9, 10, 11, 12, 13 - celkový vzorek, 14 – celkový vzorek. Většina respondentů v oblasti podmínek pro vstup do AČR souhlasí s tím, že jsou podmínky pro přijetí a vstup do AČR stejné jak pro muže - vojáky tak pro ženy - vojákyně. V praxi to zřejmě potvrzuje uplatnění ustanovení zákona č. 221/1999 a rozkazu ministra 29/2002.

Většina respondentů se domnívá, že mají vojáci i vojákyně stejné pracovní podmínky pro práci v AČR.

AČR se (na základě Usnesení vlády ČR č. 236 z roku 1998) snaží zpracováním vlastních opatření prosazovat rovnost mužů a žen v rámci jednotlivých resortů v souladu s Listinou lidských práv.

Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání zohledňuje zákaz jakoukoli diskriminaci vojáků a předpisy i rodičovství a potřebu rodin ve výchově dětí. Podmínky přijetí mužů i žen do služebního poměru profesionálního vojáka/vojákyně jsou stejně náročné pro muže i ženu, a to jak z pohledu fyzické kondice, tak z pohledu psychického stavu. Pokud zájemce/zájemkyně nevyhoví v rámci základní přípravy, jsou propuštěny. Obě pohlaví musí prokázat fyzickou zdatnost, psychickou odolnost, vysokou zručnost při práci s bojovými a technickými prostředky. V důsledku rodových stereotypů je na ženu ucházející se o službu v armádě pohlíženo více kriticky a jsou důkladně prověřeny její schopnosti, jsou v akcích také kritičtěji sledovány ze strany svých kolegů. Pokud se už žena stane vojákyní je ve srovnání s mužskými kolegy tolerantnější k racionálnímu stavu pracovních podmínek, ale na druhé straně kritičtěji vnímá své podmínky pro pracovní postup, interpersonální vztahy, vyšší výdělků i některé nevhodné projevy svých mužských kolegů. Ve speciálních vojenských odbornostech vnímá větší nároky na výkon své funkce, ale cítí se odborně připravena k bojovému nasazení. Pokud naopak slouží v podpůrných funkcích, necítí se odborně připravena k bojovému nasazení.

Ženě vyhovuje právně zakotvená rovnost pro muže a ženy v armádě, existence zvláštních opatření ve prospěch žen v armádě pak nevyžaduje.

I když je zapojena v pracovní sféře, zvládá soulad mezi prací a rodinou. Je přesvědčena, že práce v armádě nevylučuje mateřství a péči o dítě.

Hypotéza č. 2

V hypotéze č. 2 jsem předpokládala, že vojáci i vojákyně budou inklinovat k tradičním rodovým stereotypům. I druhá hypotéza se mi potvrdila a to otázkami č. 4, 5, 6, 7, 8, 13 – vzorek ženy, 13 – vzorek muži, 14 – vzorek ženy, 14 – vzorek muži.

Mnoho rodových stereotypů vychází z psychologických odlišností mužů a žen, jež jsou bez racionálních důvodů přenášeny i do sfér veřejných a soukromých, do sociálních rolí, do očekávaného chování mužů a žen. Stereotypy pak v důsledku mohou

komplikovat život jak ženám, tak i mužům, a to jak v osobních vztazích, tak v pracovním procesu. Mohou znamenat i diskriminaci.

Jak u žen - vojákyň, tak i u mužů - vojáků převážně přetrvávají rodové stereotypy. Většina respondentů i respondentek připisovala profese, které většina lidí považuje k danému pohlaví buď za typicky ženské, nebo za typicky mužské. U žen převládaly postoje zařazující je do nižších pozic a do profesí typicky ženských. U mužů se projevuje větší míra sebedůvěry v tom, že se dokáží uplatnit v každé profesi v armádě České republiky, přestože se může jednat o profesi pro muže méně obvyklou. Vlivem stereotypů se muži domnívají, že ženy se nemají starat o kariéru, nýbrž být především matkami, pečovat o děti a domácnost. Z výzkumu vychází to, že jsou muži stereotypnější jak v názorech na ženy, tak na muže. Ženy se více distancují od rodových stereotypů.

5 ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce je Současná armáda České republiky z pohledu gender. Cílem této práce bylo poodhalit pohled a shrnout názory na službu žen v Armádě České republiky. Pro tuto práci byla zvolena kategorie žen vojáků a mužů vojáků z povolání z různých úrovní organizační struktury armády. Není zde zahrnuta kategorie civilních zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří také vykonávají své zaměstnání ve složkách a útvech Armády České republiky.

Tato práce se zabývá rovností mezi mužem a ženou ve velice specifických podmínkách. Teoretická část je zaměřena na podstatu problematiky gender, především v obecnější rovině. Velmi zajímavý je pohled na uvedené téma z hlediska vývoje odlišného chápání mužské a ženské role ve společnosti a v rodině. Prostředí armády České republiky je vybráno pro tuto práci především proto, že jde o jedno z velice ojedinělých prostředí naší společnosti. Samotné řešení otázek gender oproti jiným prostředím, v němž po celá staletí převládal mýtus, že se jedná výhradně o mužskou sféru působení. Z tohoto důvodu je dodnes ve společnosti považována profese vojáka za především mužskou profesi. Vzhledem k trendům vývoje moderních armád jsou stále více vytvářeny podmínky pro uplatnění žen v dříve tak typickém mužském prostředí. Současný rozvoj technologií, vývoj technických prostředků a výpočetní techniky umožňuje nasazení žen bez nutnosti vést takzvaný „boj muže proti muži“. Z toho důvodu se objevila i nutnost řešit rovnost mužů a žen v profesi profesionálního vojáka a vojákyně. Protože je armáda místem, kde je stále nejméně žen ze všech povolání, domnívám se, a práce to naznačuje, že má paradoxně toto prostředí jako relativně nové pro ženy největší šanci vyrovnat se s jakoukoli diskriminací dle pohlaví.

Uplatnění žen vedle mužů v Armádě České republiky z hlediska gender má vzrůstající tendenci. Profesionální služba vojáka z povolání se pro současnou populaci žen stává atraktivní. Svou roli hraje jednak lepší veřejné mínění na toto povolání, ale zejména, materiální výhody plynoucí ze služebního zákona (například příspěvek na bydlení, rovné finanční ohodnocení, možnosti k regeneraci sil a podobně). Přetrvává však problém, jež musí většina žen i mužů v armádě vyřešit, a tím je jak vhodně skloubit péči o rodinu a vojenskou kariéru. V armádě je služba časově, psychicky i fyzicky obtížnější než u civilních povolání. Rovnosti mužů a žen je v armádě věnována systematická a všestranná pozornost. Stav sice není ani v současné době ideální, ale ve srovnání

s civilním prostředím se v armádě prvky genderové rovnosti daří díky direktivnímu řízení a vojenské organizační struktuře realizovat snadněji a rychleji.

K řešení problematiky gender není v resortu Ministerstva obrany České republiky ustanoven žádný stálý organizační prvek. V souladu s platnou legislativou a interními normativními akty je řešení problematiky rovnosti mužů a žen součástí práce každého vedoucího pracovníka, každého velitelského orgánu. Na základě příslušného nařízení vlády České republiky je také u Ministerstva obrany ČR zřízen takzvaný „gender focal point“, zodpovědný za rovné příležitosti. V resortu obrany je současné době za koordinaci opatření k rovným příležitostem odpovědná Mgr. Bronislava Jonitová, správní rada pro nediskriminaci Odboru organizace a pracovního práva Sekce personální Ministerstva obrany ČR.

Rovnost mezi muži a ženami je otázkou rovnosti v právech, rovnosti v povinnostech a rovnosti v příležitostech. To neznamená, že ženy a muži jsou stejní. Je to záležitostí lidských práv.

Při zpracovávání této práce se objevovaly další náměty, které by byly vhodné pro další zkoumání. Velice zajímavé by bylo například zkoumat vliv plnění úkolů vojáků a vojáků v zahraniční misi na vztahy v rodinném prostředí a na jejich následné zapojení do běžné práce a života. Domnívám se, že v tomto ohledu lze v prostředí armády nalézt řadu dalších inovativních podnětů. Předpokládám, že jsem svojí prací přispěla k dalším možným úvahám nad otázkami, spojenými s výkonem povolání profesionálních vojáků a vojáků.

Nepopsaným výsledkem praktického řešení výzkumu v rámci této práce je skutečnost, že se mi podařilo u respondentů vyprovokovat hlubší zamyšlení nad řešení rovností mužů a žen v daném prostředí. Posunutí pojmu gender, z abstraktní, teoretické roviny do běžného reálného života a jeho pochopení širokou veřejností by mělo být výsledkem každé podobné práce.

6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura:

- BALABÁN, M. *Pojetí ženy a mužů v bibli. In: Společnost žen a mužů z aspektu gender.* Praha: Open Society Fund, 1998.
- BOBEK, M. a kol: *Rovnost a diskriminace.* Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- ČERMÁKOVÁ, M., aj. *Proměny současné rodiny.* Praha: Sociologické nakladatelství. 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost, příručka pro uživatele.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 1993. ISBN 80-7184-141-2.
- HÁJEK, M. Praha: *SÚ AV ČR.* 1997.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník.* Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
- JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie.* Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-749-3.
- KARSTEN, H. *Ženy – muži: generové role, jejich původ a vývoj.* Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-8.
- KŘÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci.* Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- MIŠOVIČ, J. *Od A do Z ve výzkumech veřejného mínění.* 1.vyd. [Divišov]: OREGO, 2010. ISBN 978-80-86741-94-9.
- NOVÁKOVÁ, J. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii.* 1.vyd. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-12-8.
- OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- RENZETI, C. M., CURRAN, D.J. *Ženy, muži a společnost.* Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0525-2.
- SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny.* Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-559-8.
- SAXONBERG, S. *Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku. In Práce a péče :proměny „ rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha: SLON, 2008.
- ŠČŮREK, R. *Prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen ve složkách hasičských záchranných sborů.* Sborník přednášek z mezinárodní konference požární ochrany 2003. Ostrava: VŠB- TUO, SPBI a HSZ Moravskoslezského kraje. 2003. ISBN 80-86634-17-5.

VODÁKOVÁ, A., VODÁKAVÁ, O. *Rod ženský*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

Časopisy a jiné zdroje:

ESPING-ANDERSEN, G. „*A welfare state for the 21st century*. 2000.

GAJDA, J. *O ženách kolem nás*. A report .Praha: AVIS, 2003, č. 7, s.14 -15.

KŘÍŽOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, č. 1, s. 32.

KŘÍŽOVÁ, A. *Rodinná politika*. Praha: Gender studies, 2010, s. 25.

JANDOVÁ, J., PAVLÍKOVÁ, E. *Ženy armády České republik*. Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu. 1.vydání, Praha: MO ČR, Personální odbor, Personální sekce, 2002.

JANSONOVÁ, I. *Možnost uplatnění žen u jednotek HSZ v ČR*. Ostrava: VŠB – TU, 2001.

LEITNER, s. *Varieties of familialism*. European Societies, 2003, s. 353

MAREK, V. *Bosenské vzpomínky* . Areport. Praha: AVIS, 2002, č.1, s. 16.

PAJER, J. *Každý osmý je žena*. Areport. Praha: AVIS, 2006, č. 1. S. 14.

Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen vyhodnocení roku 2006. Praha: MO ČR, 2006.

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

ŠČŮREK, R. *Gender mainstreaming ve státní správě, armádách, bezpečnostních a záchranných útvech*. Vojenské rozhledy, 2004., č.1, s. 94 – 95.

Ústavní zákon č. 2/1997 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisu.

7 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I.	Dotazník
Příloha II.	Slovníček pojmů

8 PŘÍLOHY

Příloha I.

Dobrý den,

jmenuji se Lucie Šujanová a čtvrtým ročníkem studuji na Teologické fakultě Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích.

Obracíme se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který se vztahuje k problematice gender v armádě České republiky. Dotazník je anonymní a výsledky budou použity pro zpracování mé bakalářské práce.

U otázek zaškrtněte jednu zvolenou možnost, pokud není uvedeno jinak. Popřípadě charakterizujte svůj názor několika slovy.

Děkuji Vám za spolupráci.

Lucie Šujanová

e-mail: sujanova.lucie@seznam.cz

1. Pohlaví

- žena
- muž

2. Váš věk

- 20 – 25 let
- 26 – 31 let
- 32 – 37 let
- 38 – 43 let
- 44 let a více

3. Vzdělání jsem absolvoval/a

- na civilních školách
- po civilní škole jsem absolvoval/a speciální vojenský kurz
- na střední civilní škole, následovalo vyšší vojenské studium
- střední i vyšší vojenské studium
- jiná možnost (vypište).....

4. V jakých profesích se v AČR podle Vás nejvíce uplatní ženy (vojákyňe):

- lékařka
- pilotka
- zdravotní sestra
- velitelka
- štábní pracovnice
- administrativní pracovnice
- vojenská specialista
- řidička vojenské techniky
- skladová hospodářka
- příslušnice bojové jednotky

5. V jakých profesích se v AČR podle Vás nejvíce uplatní muži (vojáci):

- lékař
- pilot
- zdravotní bratr
- velitel
- štábní pracovník
- administrativní pracovník
- vojenský specialista
- řidič vojenské profese
- skladník
- příslušník bojové jednotky

6. Ženy nejlépe uplatní svoje ženské vlastnosti v AČR v profesi. (Vypíšte a svůj názor popřípadě zdůvodněte)

.....

7. Muži nejlépe uplatní své mužské vlastnosti v AČR v profesi. (Vypíšte a svůj názor popřípadě zdůvodněte)

.....

8. Proč je podle Vás tak malé zastoupení žen v zahraničních misích AČR:

- špatná zkušenost, ženy neobstály
- ženy o mise nestojí tak jako muži
- danost, že muži jsou odolnější
- jiná možnost (vypíšte).....

9. Kdyby Vám byla nabídnuta možnost zúčastnit se zahraniční mise AČR:

- rozhodně bych se zúčastnil/a
- spíše bych se zúčastnil/a
- spíše bych se nezúčastnil/a
- rozhodně bych se nezúčastnil/a

10. Proč jste si vybral/a povolání v profesionální armádě ČR:

- vystudoval/a jsem vojenskou školu
- je zde lepší finanční ohodnocení než v civilním sektoru
- vyhovuje mi pracovní doba
- mám rád/a vojenskou techniku, zbraně
- můj partner/ka je také voják/vojákyne z povolání
- z práce v armádě má výhody celá rodina (především hmotné zajištění)
- je to rodinná tradice
- jiná možnost (vypište)

11. Podmínky pro vstup žen do AČR jsou stejné jako pro muže:

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

12. Podmínky pro práci žen v AČR jsou stejné jako pro muže:

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

13. U každého z následujících výroků zaškrtněte jednu možnost x

VÝROK	Souhlasím	Nesouhlasím
Ženy nemají zájem o práci v AČR, protože je to mužské prostředí		
Ženy nemají zájem o práci v AČR, protože jsou příliš citlivé a jemné		
Ženy nemají zájem o práci v AČR, protože nejsou tak technicky vybaveny, aby mohly obsluhovat vojenskou techniku		
Ženy nedosahují takové vojenské vzdělání jako muži, aby mohly zastávat vysoké funkce v AČR		
Ženy nejsou schopny pracovat v AČR protože nejsou fyzicky zdatné		
Ženy nechtějí pracovat v AČR, protože se muži spoléhají sami na sebe nebo na své mužské kolegy		
Muži práce v AČR vyhovuje, protože je to tradičně mužská profese		
Muži práce v AČR vyhovuje, protože je fyzicky zdatný a svoji fyzickou zdatnost může vhodně uplatnit		
Muži práce v AČR vyhovuje, protože ho zajímá technika		
Muži získávají již tradičně vzdělání na vojenských školách		
Muži jsou psychicky a fyzicky odolnější a řeší vše rozumem		

14. Posud'te, následují výroky

U výroků prosím zakřížkujte pouze jednu odpověď x

VÝROK	Souhlasím	Nesouhlasím
Muži nepláčou		
Žena v armádě je mužatka		
Muž je na domácí práce nepraktický		
Žena se nemá starat o kariéru		
Muž má více odvahy než žena, protože je fyzicky silnější.		
Muž má živit rodinu		
Muži si vždy vědí rady		
Úděl ženy je být matkou		
Ženinou předností není logické myšlení		
Ženy napodobují muže v oblékání		

15. Co je podle Vás typické pro muže a co typické pro ženu?U každé vlastnosti prosím napište písmeno **M**, nebo **Ž** podle toho, zda je to podle Vás typicky mužská vlastnost nebo typicky ženská vlastnost.

Agresivita		Závislost		Povolnost	
Jemnost		Něžnost		Odvážnost	
Aktivita		Schopnost sebeovládání		Dominantnost	
Nesamostatnost		Poslušnost		Pasivita	
Šarmantnost		Bojovnost		Energičnost	
Autoritativnost		Statečnost		Slabost	
Vůdcovství		Vyrovnanost		Sebejistota	
Odolnost		Odhodlanost		Podnikavost	
Empatičnost		Emocionálnost		Pečlivost	
Náladovost		Tvrdost		Opatrnost	

Příloha II.

Diskriminace

*„Postoje a způsoby chování, kterými jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik, např. jeho rasy, pohlaví, věk, sociálního původu“.*⁶²

Feminismus

*„Ženské hnutí usilující o překonání útisku a marginalizace žen a změnu doposud mužsky utvářených společenských struktur a způsobu života“.*⁶³

Feminita

*„Charakteristické chování očekávané od nositelky ženského biologického pohlaví v dané kultuře. Protipól maskulinity“.*⁶⁴

Gender

*„Pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami“.*⁶⁵

Maskulinita

*„Charakteristická forma chování očekávaná v dané kultuře od mužů. Psychologické a kulturní představy spojované obvykle s mužským pohlavím, které však nejsou biologickým pohlavním deterministicky určeny“.*⁶⁶

Meinstreaming (integrace)

*„Popisuje skutečnost, že později nastupující stadia transformují chování odpovídající dříve dosaženým stádiím do nových prvků struktury, nejde o prosté přidávání nových typů chování nebo uvažování, ale podřízení nebo zahrnutí již zvládnutých operací do nových, vyšších vzorců chování“.*⁶⁷

⁶² JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001, s. 63.

⁶³ Tamtéž, s. 83.

⁶⁴ Tamtéž, s. 83.

⁶⁵ Tamtéž, s. 90.

⁶⁶ Tamtéž, s. 151.

⁶⁷ Tamtéž, s. 109.

Následné vysvětlení pojmů je z rozhovoru s konzultantem

Příslušník/ce bojové jednotky

Příslušník/ce družstva, čety, roty, baterie, praporu, oddílu, letky a bojové skupiny vojenského bojového útvaru, předurčeného v systému bojové pohotovosti armády k přímému bojovému nasazení.

Systemizované místo

Přesně stanovená funkce příslušníka/ce armády, daná závazně tabulkami mírových počtů vojenského útvaru nebo vojenského zařízení.

Štábní pracovník/ce

Voják/kyně pracující na systemizovaném místě štábu vojenského útvaru, nebo štábu vojenského zařízení, například náčelník/ce štábu, pracovník/ce štábu, asistent/ka náčelníka štábu, odborný náčelník/ce štábu, důstojník/ce štábu.

Vojenský specialista/stka

Vojenský odborník/ce speciálně vyškolený/á a cvičený/á v určité specifické vojenské odbornosti, která není v armádě všeobecně rozšířena, například vojenský záchranář, vojenský pyrotechnik, vojenský psod, vojenský potápěč, instruktor speciálního výcviku a podobně.

9 ABSTRAKT

ŠUJANOVÁ, L. *Současná armáda České republiky z pohledu gender*. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Michaela Svobodová, Ph.D.

Klíčová slova: Gender, feminismus, vztahy mužů a žen v profesní segregaci, gender mainstreaming, stereotypy genderových rolí, ženy a muži na trhu práce, právní úprava, psychologické a fyziologické hledisko služby mužů a žen v AČR. Kvantitativní průzkum, dotazník.

Bakalářská práce „*Současná armáda České republiky*“ se zabývá problematikou genderu v armádě České republiky. Cílem práce je zjistit, zda jsou podmínky v pracovním procesu pro ženy a muže v prostředí Armády České republiky shodné. Dále také zjistit, jak je žena vnímána jako vojákyně v Armádě České republiky svými kolegy a kolegyněmi, nadřízenými a podřízenými. Teoretická část je rozdělena na 3 hlavní kapitoly a to gender a rodinná politika, gender, rodové stereotypy a trh práce. Zde se zaměřuji na pojem feminismu, gender, věnuji zde pozornost odlišnostem vztahů mužů a žen v profesní segregaci, genderu mainstreamingu a stereotypům genderových rolí. V druhé kapitole teoretické části věnuji pozornost uplatňování genderu v Armádě České republiky. Vycházím zde především z právní úpravy k prosazování rovnosti mužů a žen. Dále zde věnuji pozornost psychologickému a fyziologickému hledisku služby mužů a žen v Armádě České republiky. Závěr kapitoly je věnován zastoupení žen dle hodnot. Praktická část bakalářské práce je provedena kvantitativní průzkumem pomocí techniky dotazníku. Po zhodnocení výstupu mého průzkumu mohu říci, že se obě dvě hypotézy potvrdily.

10 ABSTRACT

keywords: Gender, feminism, relations of men and women in profession segregation, gender mainstreaming, stereotypes gender roles, men and women on the labor market, legislation, psychological and physiological aspect of service men and women in the Armed forces of Czech Republic, quantitative prospecting, questionnaire

Bachelor thesis " The current Army of the Czech Republic from the perspective of gender. The main task is find how much is reflected the representation of women in male surrounding in Armed forces of Czech Republic and how will express tendency to rejecting of women joining into Armed forces of Czech Republic. Next task is find how is women seen like a soldier by her colleagues and on the other side how she seen her men colleague. Teoretical part is devided for three main chapters, gender and family policy gender stereotypes and labor market. Here I focus on the term feminism, gender, the main attention is on difference of relationship men and women in profession segregation, gender mainstreaming and stereotypes gender roles. In second chapter of the teoretical part is attention is application of gender in Armed forces of Czech Republic. Here I came out from legislation of equality of men and women. Further I devote the attention to psychological and physiological aspect of service men and women in the Armed forces of Czech Republic. The end of chapter is about representation of women by ranks. Practical part of bachelor thesis is made by quantitative prospecting by the questionnaire. After calculating my prospecting I can say, that my both hypothesis is confirmed.