

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2013–2016**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Aneta Kolmačková**

**Genderová problematika v české armádě**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Ladislav Kožíšek

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

**2013–2016**

**BACHELOR THESIS**

**Aneta Kolmačková**

**Gender issues in the Czech army**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Ladislav Kožíšek

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

*Aneta Kolmačková*

### **Poděkování**

Děkuji Ing. Ladislavu Kožíškovi za vedení bakalářské práce. Za odbornou pomoc a cenné rady při její zpracování děkuji též Ing. Juraji Eiselovi, PhD.

## **Anotace**

Práce se ve svém úvodu teoreticky zabývá problematikou ženství a mužství v evropské vědě a kulturní tradici. Popisuje také současné názory na utváření genderu při socializaci jedince a vysvětluje související společenské stereotypy. V tomto ohledu se práce soustředí především na specifika armádního prostředí.

V další části jsou shromážděny dostupné údaje o genderových poměrech a stavu rovných příležitostí žen a mužů v Armádě České republiky. Ty popisují také výsledky pilotního šetření, zaměřeného na totožnou problematiku. Soubor shromážděných teoretických i praktických poznatků je nakonec porovnán s oficiálními záměry a stanovisky rezortu Ministerstva obrany k dané problematice.

V závěru práce jsou také stanovena doporučení pro případný navazující výzkum.

## **Klíčová slova**

Armáda, feminismus, gender, genderové stereotypy, mainstreaming, ozbrojené síly, rovné příležitosti, sexuální obtěžování, token, vojáci, vojákyně.

## **Annotation**

Initial part of the Thesis is focused on the issue of masculinity and femininity in European science and cultural heritage. The Thesis also explains contemporary theories of gender development within period of the human socialisation. It focuses on social stereotyping as well, with particular concern for the situation in the military environment.

Second part of the Thesis offers the collection of data on contemporary gender relations in the Czech Army and information on equality of opportunities for servicemen and servicewomen in mentioned Corps. With the same issue deals the pilot research, described in following part of the Thesis. Theoretical and practical findings are finally compared with official statements and aims of the Czech MOD, addressing the abovementioned topics.

Several suggestions for possible following research are included in the final part of the Thesis.

## **Keywords**

Armed forces, equal opportunities, feminism, gender, gender stereotypes, mainstreaming, military, servicemen, servicewomen, sexual harassment, token.

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÚVOD</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>1 ŽENY, MUŽI A SPOLEČNOST</b> .....  | <b>11</b> |
| 1.1 Ženství a mužství v evropské vědě a kulturní tradici .....                          | 11        |
| 1.2 Vznik a obsah pojmu gender .....  | 12        |
| 1.3 Socializace jedince a vědecké názory na utváření genderu .....                      | 14        |
| 1.4 Genderové stereotypy ve společnosti .....   | 17        |
| 1.5 Pohlavně-genderový systém společnosti .....   | 18        |
| <b>2 ŽENY VE VOJENSKÉM PROSTŘEDÍ</b> .....  | <b>20</b> |
| 2.1 Genderové stereotypy a genderový systém ve vojenském prostředí .....                | 20        |
| 2.2 Status tokenu, tokenismus .....   | 23        |
| 2.3 Gender mainstreaming .....  | 25        |
| <b>3 ŽENY V ČESKÝCH OZBROJENÝCH SILÁCH</b> .....  | <b>27</b> |
| 3.1 Historické pozadí .....   | 27        |
| 3.2 Současný přístup rezortu obrany ke genderovým otázkám .....                         | 27        |
| 3.2.1 Rezortní úroveň .....   | 28        |
| 3.2.2 Národní úroveň .....  | 29        |
| 3.2.3 Mezinárodní úroveň .....  | 30        |
| 3.3 Zastoupení žen mezi českými vojáky z povolání .....                                 | 31        |
| 3.3.1 Srovnání českých a zahr. OS v oblasti zastoupení žen a rovných příležitostí ..... | 33        |
| 3.4 Rekrutace a vzdělávání vojáků z genderové perspektivy .....                         | 34        |
| 3.4.1 Zájem žen o službu v armádě .....   | 34        |
| 3.4.2 Ženy na vojenských školách .....  | 35        |
| 3.5 Aspekty služby vojákyně v rezortu MO .....  | 37        |
| 3.5.1 Vzdělání vojákyně z povolání .....  | 37        |
| 3.5.2 Plnění kvalifikačních předpokladů vojákyněmi z povolání .....                     | 38        |
| 3.5.3 Zastoupení žen v jednotlivých vojenských odbornostech .....                       | 39        |
| 3.5.4 Zastoupení vojákyně v jednotlivých hodnostních stupních .....                     | 40        |
| 3.5.5 Analýza rozdílů v platech mužů a žen .....  | 43        |
| 3.6 České vojákyně v zahraničních aktivitách .....                                      | 44        |
| 3.6.1 Zahraniční operace .....  | 44        |
| 3.6.2 Struktury NATO a EU .....   | 46        |
| <b>KOMPENDIUM TEORETICKÉ ČÁSTI</b> .....  | <b>47</b> |
| <b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....   | <b>48</b> |

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>4</b> | <b>CÍLE A POUŽITÁ METODA .....</b>                            | <b>48</b> |
| 4.1      | Vymezení výzkumného cíle.....                                 | 48        |
| 4.2      | Otázky a pracovní hypotéza .....                              | 48        |
| 4.3      | Charakteristika výzkumného vzorku.....                        | 49        |
| 4.4      | Metodika šetření .....  | 49        |
| 4.5      | Časová organizace šetření.....                                | 50        |
| <b>5</b> | <b>VÝSLEDKY .....</b>   | <b>51</b> |
| 5.1      | Výsledky dotazníkového šetření.....                           | 51        |
| 5.2      | Interpretace výsledků a diskuse .....                         | 51        |
| 5.2.1    | Obecné otázky služby z perspektivy vojáků a vojákyně .....    | 51        |
| 5.2.2    | Pracovní vztahy mezi vojáky a vojákyněmi.....                 | 52        |
| 5.2.3    | Genderové stereotypy ve vojenském kolektivu.....              | 54        |
| 5.2.4    | Současný stav v AČR – problematika rovných příležitostí ..... | 56        |
| 5.2.5    | Současný stav v AČR – sexuální obtěžování .....               | 59        |
| <b>6</b> | <b>DOPORUČENÍ PRO NAVAZUJÍCÍ VÝZKUM .....</b>                 | <b>61</b> |
|          | <b>ZÁVĚR .....</b>  | <b>63</b> |
|          | <b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>                           | <b>65</b> |
|          | <b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>                                    | <b>70</b> |
|          | <b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>                  | <b>72</b> |
|          | <b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>                                    | <b>73</b> |



## ÚVOD

Ozbrojené síly (OS) naší republiky prošly, zejména v uplynulém čtvrtstoletí, poměrně zásadní proměnou. Jedním z viditelných aspektů zmíněného vývoje byly změny genderové podstaty. Jejich hloubku ilustrují již základní fakta: zatímco ještě na počátku devadesátých let se ženy ve službě u bojových útvarů vyskytovaly velmi sporadicky, momentálně je téměř každým osmým českým vojákem právě žena. Armáda navíc deklaruje genderovou rovnost při služebním zařazování žen, dokonce i v rámci bojového nasazení (Akční plán resortu MO, s. 6)

Tato práce si dává za cíl především zjistit, jaká je současná armádní realita v genderových vztazích a odpovídá-li skutečný stav u vojsk oficiální politice resortu ministerstva obrany (MO) v oblasti rovných příležitostí.

První část práce obsahuje teoretická východiska, o něž se autorka při zpracování tématu opírala. Je zde rozebrána historie přístupu k ženství a mužství v evropské vědě i kultuře. Nastíněny jsou snahy a cíle feministického hnutí, které lidstvu dalo nový pojem „gender“. Feministky následně otázky genderu prosadili do vědecké diskuse a iniciovaly hlubší zkoumání jejich obsahu. S vědeckým bádáním v této oblasti jsou úzce spojeny sociologické teorie, a proto jim je v teoretické části rovněž věnován prostor.

Druhá kapitola, rovněž teoretická, rozšiřuje obecný teoretický základ první části práce a popisuje vědecký výzkum předmětné problematiky učiněný v oblasti vojenství, případně ve vojenské sféře aplikovatelný.

Třetí kapitola opouští pole teorie i vědeckého poznání a pokouší se objasnit soudobý přístup resortu MO ke genderovým otázkám. Nejprve se zabývá analýzou oficiálního postoje jeho představitelů, který je dohledatelný v rezortních materiálech, normativních aktech a dokumentech o praktických opatřeních ministerstva v předmětné oblasti. Především z těchto základů totiž vychází stav genderových poměrů a problematiky rovných příležitostí v českých ozbrojených silách.

Analýza formálních pokynů a směrnic nejvyššího armádního velení autorce následně umožnila provést jejich komparaci s reálným stavem problematiky, zjištěným u vojsk. Skutečný stav bude doložen dvojím způsobem. Jednak budou shromážděny a analyzovány dostupné oficiální statistické údaje MO, popisující řadu aspektů fungování českých ozbrojených sil z genderového pohledu. Takto bude sledována

aktuální míra zastoupení žen mezi vojáky z povolání a tempo i okolnosti růstu tohoto ukazatele v posledních patnácti letech, jenž uplynuly od vstupu České republiky (ČR) do Severoatlantické aliance (NATO). Pozornost bude věnována také např. výcviku a vzdělávání, kariérnímu růstu, finančnímu odměňování, apod. Autorka následně srovná genderové poměry v českých ozbrojených silách se stavem u zahraničních armád, zejména těch aliančních.

Druhou metodou komparace oficiální rezortní politiky s reálným stavem u vojsk bude porovnání oficiálních postojů MO s výsledky průzkumu, provedeného v rámci praktické části práce metodou pilotního šetření. To bude zaměřeno zejména na oblast rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám a mužům. Dotazování však bude směřováno i na zjištění přítomnosti genderových stereotypů, také na oblast reálného soužití českých vojáků a vojáků v domácích posádkách, při výcviku i zahraničním nasazení.

..

## TEORETICKÁ ČÁST

### 1 ŽENY, MUŽI A SPOLEČNOST

#### 1.1 Ženství a mužství v evropské vědě a kulturní tradici

Pojmy žena a muž jsou v novodobé racionální tradici utvářeny a vykládány jako univerzální pojmy mající obecně platný význam a zároveň jako pojmy binární – vzájemně se vylučující a protikladné, které se navzájem doplňují a společně vytvářejí celek. (Gjuričová 1999, s. 69-70). S těmito pojmy pracují různé vědní obory, zkoumající vzájemné odlišnosti žen a mužů z vlastních perspektiv.

V užší medicínské tradici pojmy žena a muž vyjadřují jasně určené přírodní jevy či biologické fakty, které jsou evidentní, a které již nevyžadují další vysvětlení. Odlišnost životů mužů a žen, tedy feminita a maskulinita se vztahuje jednak k tzv. pohlavním znakům a také biologickým změnám v životě lidí v souvislosti s jejich reprodukčním cyklem. U žen se jedná především o péči o potomky, jejíž samozřejmost bývá argumentována instinktivním charakterem této péče. U mužů bývá uváděna hormonálně podmíněná pohotovost k agresivitě. Díky vysoké společenské prestiži medicíny je uvedené bio logizující pojetí široce přijímané.

Argumentace z oblasti sociobiologie má také určitý vliv na všeobecný diskurz k danému tématu. Tento obor se snaží dokázat genetický základ mnoha stránek našeho sociálního života. Argumentuje například, že sociální odlišnost muže a ženy má svůj genetický základ v prehistorii: aby lidský rod přežil, muž bojoval a lovil a žena zajišťovala péči o potomky, přičemž síla této genetické informace působí dodnes. Teorie hovoří také o odlišné „reproduktivní strategii“ mužů a žen. Údajné mužské sklony k promiskuitě a ženská tendence k péči o potomky mají být produktem evolučního výběru, který zvýhodňoval šance na přežití mláďat. Jak lze předpokládat, názory na tuto interpretaci se liší: překvapivě je blízká některým psychologům a naopak je odmítána sociology i antropology. (Gjuričová 1999, s. 69-70)

Antropologie dle autorky Ann Oakley (2000, s. 121) proti výše uvedeným pohledům sociobiologů argumentuje zjištěním, že způsob jakým různé kultury vymezují feminitu a maskulinitu je velmi proměnlivý. Každá společnost vychází z biologického

pohlaví jako ze základního kritéria, ale za tímto výchozím bodem už se žádné dvě kultury zcela neshodnou na tom, co odlišuje příslušníky jednoho pohlaví od druhého.

V psychologické tradici, ale i v praxi jiných tzv. pomáhajících profesí, bývá pojetí muže a ženy, eventuálně maskulinity a feminity, formováno vlivem psychoanalytické teorie a řady dalších teorií, jejichž stručný obsah je předmětem kapitoly věnované socializaci a utváření genderu.

## 1.2 Vznik a obsah pojmu gender

V sedmdesátých a osmdesátých letech 20. století se objevila řada kritických prací, které si, kromě kritiky tradičního rodinného uspořádání, všímaly také nedostatků tehdejších vývojových teorií osobnosti. Poukazovaly mimo jiné na jejich jednostrannost v tom smyslu, že používaly mužského vývoje jako normy pro všechny děti obou pohlaví (Gjuričová 1999, s. 72). Autorkami těchto prací byla celá řada představitelk feministického vědeckého a kulturního proudu.

*Fenomén feminismu* lze charakterizovat například tím, že zpochybňuje přirozenost obecného společenského chápání mužských a ženských vlastností, rolí. Snaží se dekonstruovat dualitní schémata tvrdící odlišnost a vzájemnou komplementaritu „kategorií“ žen a mužů. Hned ve druhém sledu představitelky tohoto proudu usilují o změnu uspořádání vztahů mezi pohlavími. Za nejdůležitější úspěch feministické teorie, alespoň v prvních dekádách její existence, byla považována samotná problematizace vztahů mezi pohlavími a iniciace veřejného diskursu k tomuto tématu. (Flaxová 1994, s. 598 -609 a 745-761).

Feminismus, jeho formy a směry byly v bývalém Československu a doposud stále jsou v České republice poměrně málo známé. Důvodem je především izolace našeho státu od západních vlivů v době studené války. V rámci tzv. „reálného socialismu“ byl feminismus ideologií československého vládnoucího aparátu odmítán, jako filosofie jdoucí proti společnému boji žen a mužů za vítězství dělnické třídy. Feminismus se mezitím (již od šedesátých let 20. století) bouřlivě vyvíjel zejména v USA. Zde byl úzce spojen s bojem za práva černochů a minorit, k němuž se připojily studentky, uvědomující si, že i ženy jsou v tehdejších USA společensky znevýhodněny.

Proces požadující zrovnoprávnění žen však vzplál již v době Velké francouzské revoluce na konci 18. století a pokračoval v 19. století bojem žen (tzv. sufražetek) za

volební právo a za právo na vzdělání. V našich zemích byl jedním z čelných protagonistů boje za řešení „ženské otázky“ T. G. Masaryk. Šedesátá léta 20. století v USA tak byla již druhou vlnou feministického hnutí, která se později rozšířila i do západoevropských demokratických států. Česká republika se dnes pokouší dohnat řadu oblastí „zanedbaných“ v předlistopadové éře a seznamuje se se spektrem záležitostí, které v Evropské unii a na Západě zdomácněly. Jednou z nich je i požadavek rovnoprávného postavení ženy a muže a zařazení genderové tematiky do výuky. Tyto procesy popsané Šiklovou (1999, s. 11-12) úzce souvisejí s tématem této bakalářské práce, jelikož jak bude nastíněno dále, Armáda České republiky je, zejména pro své členství v NATO, jednou z nejvíce exponovaných součástí státní správy, od níž je požadována urychlená adaptace principů genderové rovnosti.

Prvotně právě v rámci feministického zkoumání se objevuje pojem gender. Jedná se o původem řecké slovo znamenající rod. Vzhledem k nejednoznačnosti jeho překladu se v této podobě ujal v řadě jazyků (Šnýdrová 2006, s. 11). Pojem se v rámci feministické teorie odvolává zejména k tomu, že muž a žena nejsou jednoznačné, biologicky či anatomicky určené kategorie, že se nejedná o jednoduše dichotomické pojmy. Současně se nejedná ani o pojmy univerzální, jelikož se jejich význam proměňuje podle konkrétního kontextu života, a sice vždy ve vzájemné vazbě. Pojem gender se však od osmdesátých let 20. století postupně dostával do teoretického i empirického výzkumu řady dalších oborů v jichž je nyní užíván v širším smyslu, nežli byl význam původní, který je možno vyjádřit jako sociální pohlaví (Gjuričová 1999, s. 72).

Způsob, jakým na gender nahlíží sociologie, se však od výše uvedeného v zásadě neliší. Renzetti a Curran (2005, s. 20) uvádí, že pohlaví coby biologická danost (bytí mužem či ženou) je základem, na němž lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender (maskulinitu či feminitu). Obdobně gender definují i čeští autoři, Šiklová (1999, s. 10) jej vnímá jako „sociálně a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen“. Gender chápe rovněž jako konstrukt, konkrétně pak moderní a postmoderní organizace společnosti. Také jako sociální kategorii, která umožňuje sledovat a interpretovat jak rozdíly z hlediska mužů a žen v nejrůznějších sociokulturních kontextech, tak porušování lidských práv v demokratických státech. Šnýdrová (2006, s. 11) ztotožňující se s uvedenou definicí nabízí k výrazu gender možný český ekvivalent v termínu „sociální rod“, avšak připouští jeho neúplnou výstižnost. Martin Fafejta (2004, s. 30) dodává, že gender, jakožto sociální konstrukt, není pevný a je závazný pouze na základě

sociálních norem. Ze sociologického pohledu je tedy podstatné, že jej lze měnit. Jinými slovy jde o roli, ke které každý může přidávat vlastní obsah a není dopředu dáno, jaká jeho podoba je správná nebo špatná. Přitom je nám vštěpován již od narození a stává se součástí naší identity. Jde zkráceně o určité sociální ženství a mužství.

### 1.3 Socializace jedince a vědecké názory na utváření genderu

Současná věda sdílí určitou míru nejistoty ohledně počátků utváření mužského a ženského genderu. Shoduje se však na tom, že k jeho formování dochází při procesu jedincovy socializace. Socializace je dle Nakonečného (2009, s. 101-104) proces, v jehož rámci se člověk přicházející na svět jako biologické individuum svého druhu stává společenskou bytostí se specificky lidskou psychikou, byť v různých kulturách víceméně odlišnou. Jedná se v podstatě o proces učení z interakce s okolím, zpočátku zejména s rodiči. Toto učení je ovšem ovlivňováno vrozenou konstitucí jednotlivce, specifickými druhovými lidskými vlohami a dědičností. K vrozené konstituci patří nejen stavba a funkce mozku i smyslových orgánů, ale také před programované způsoby chování, jimiž jsou vrozené reflexy a instinkty. Mezi nedůležitější základní produkty socializace u dítěte raného věku, které se ovšem jeho dalším vývojem rozvíjejí, patří nejen způsobilost k mluvené řeči, sebeovládání a orientace v systému kulturních návyků, ale také role vlastního pohlaví a věku. Šnýdrová (2006, s. 11-12) vystihuje socializaci jako postupné vrůstání lidského jedince do společnosti prostřednictvím předávaných a vstřebávaných hodnot a norem, včetně těch, které se týkají genderu.

Produkt socializace podle Nakonečného (2009, s. 104-106) v obecnější rovině vyjadřuje také pojem *sociální role*, tedy způsob chování, které sociální okolí od jedince očekává z hlediska jeho věku, pohlaví, společenského statusu, a také situace, v níž se jedinec nachází. V převzetí a realizaci rolí je vyjádřen vztah jedince k rolím, který může být velmi diferencovaný a v sociální psychologii je předmětem *teorie rolí* (věnuje se například postojům jednotlivce k jiným lidem, společenským institucím, či událostem, v nichž je vyjádřen poměr jeho osobnosti k převzatým rolím).

V rámci sociálních rolí, zúžených na soubor neformálních pravidel společnosti připisujících určitý typ chování jednomu nebo druhému pohlaví hovoříme o pojmu *genderové role*. Tyto role nejsou stejné ve všech společnostech světa. Dokonce nejsou stejné ani v jednotlivých vrstvách jedné společnosti, nicméně platí, že vybočení

z těchto pravidel bývá chápáno problematicky a jako odklon od normy. (Šnýdrová 2006, s. 12)

Dle vývojových psychologů je sociální vývoj jedince zpočátku formován systémem vnější kontroly jeho chování prostřednictvím odměn a trestů udělovaných okolím jedince a vedoucím k jeho adaptaci. Vývoj postupně směřuje k jedincovu vlastnímu vnitřnímu sebezpevňování a autoregulaci (svědomím, vůlí) a tedy k nahrazení externích sankcí interní kontrolou. Vytváří se totiž očekávání, že určité způsoby chování budou odměněny, jiné ignorovány nebo potrestány. Očekávání odměny tak aktivuje chování, které vede k odměně a anticipace trestu vede k útlumu jednání, které by k potrestání vedlo. (Nakonečný, 2009, s. 105-106)

To, jakým způsobem se na děti v rámci socializačního procesu přenáší genderově podmíněná očekávání a jak se tvoří, jejich genderové identity zastřešuje pojem *genderová socializace*. Ta má dle Renzetti a Curran (2005, s. 93) někdy podobu vědomého úsilí, které posiluje genderová očekávání právě explicitními odměnami a tresty. Zejména chlapci jsou podrobováni přímým negativním sankcím, chovají-li se způsobem vnímaným jako nepřiměřený jejich genderu. Genderová socializace však může probíhat i prostřednictvím jemnějších a skrytějších signálů, například dětským oblečením, hračkami, či knížkami.

Výzkumy ukazují, že děti začínají dávat přednost určitým hračkám v souladu s genderovými stereotypy již ve věku kolem osmnácti měsíců. Dvouleté děti jsou si již vědomy vlastního genderu i genderu jiných lidí a ve třetím roce života začínají hodnotit určité vlastnosti a typy chování genderově stereotypním způsobem. Odpověď na otázku jak se děti obou pohlaví naučí, že „mužské“ věci dělají jen chlapci a ty „ženské“ jen dívky, se snaží poskytnout řada teorií. Třemi obecnými typy těchto teorií jsou teorie psychoanalytické, teorie sociálního učení a teorie kognitivně vývojové.

*Psychoanalytické teorie* vycházejí větší či menší měrou z díla rakouského lékaře narozeného na Moravě - Sigmunda Freuda (1856-1939). Ten je autorem bezesporu nejznámější psychoanalytické teorie genderové identity. Jeho koncepce vyvinutá na počátku dvacátého století je známá pod názvem *teorie identifikace*. Podle Freuda děti ve svém osobnostním vývoji procházejí řadou stádií. Zhruba do věku čtyř let prožívají dívky a chlapci tento vývoj podobně. Počínaje tímto věkem však začínají svým chováním nevědomě napodobovat chování rodiče shodného pohlaví a učí se tak chovat přijímaným genderově specifickým způsobem. Chlapci jsou k identifikaci s otcem motivováni tzv. kastráční úzkostí, dívky závistí penisu.

Freudovy teorie se postupně staly cílem kritiky, obviňující jeho dílo zejména z tendenčnosti a protiženského vyznění. Freudovi raní následovníci i pozdější autoři uvažující v teoretickém rámci psychoanalýzy proto navrhli podstatné revize či reinterpretace původního Freudova výkladu. Již někteří Freudovi současníci<sup>1</sup> poukazovali na přílišný „falocentrismus“ jeho výkladu a nabídli různé obměny téhož základního tématu fyzické pohlavní rozdílnosti. Jiní autoři<sup>2</sup> zase vsazují původní koncept závislosti penisu do společenského kontextu a vykládají jej jako ženskou žárlivost na mužskou moc a privilegia v patriarchální společnosti. (Bem 1993 s. 56-62, Renzetti, Curran, 2005, s. 94-98, Šnýdrová 2006, s. 13)

*Teorie sociálního učení* jsou oproti teoriím psychoanalytickým snáze pochopitelné v tom smyslu, že se zaměřují na empiricky pozorované události a jejich důsledky, nikoliv na nevědomé pohnutky a pudy. Přestože těchto teorií existuje celá řada, sdílejí několik společných základních principů, které čerpají z psychologického směru zvaného *behaviorismus* (poznámka: anglicky znamená slovo *behave* chovat se, též chovat se slušně). Ten pracuje například s myšlenkou *posilování*, která tvrdí, že následuje-li po určitém chování odměna, zvyšuje se pravděpodobnost jeho opakování ze strany jedince. Naopak je tomu s pravděpodobností repetice nepřiměřeného chování, pokud mu následuje trest.

Děti se však učí nejen posilováním, ale také nápodobou či modelováním osob v jejich okolí. Stoupenci teorie sociálního učení konstatují, že děti si za vzor při napodobování nejčastěji berou ty dospělé osoby, které vnímají jako vlídné, přátelské a zároveň mocné, tedy disponujícími statky a výsadami, kterých si dítě cení. (Renzetti, Curran 2005, s. 98-100, Šnýdrová 2006, s. 13)

*Kognitivněvývojové teorie* sdílejí jednotící princip, že se děti učí genderu (a genderovým stereotypům) v rámci svých rozumových snah nalézt řád v sociálním světě, který je obklopuje. Velmi malé děti tento úkol řeší tak, že v okolním hmotném a sociálním světě objevují vzorce, kategorie a schémata, k jejichž hledání mají údajně přirozený sklon. (Bem 1993 s. 112). Jedním ze zvláště užitečných schémat malých dětí je pohlaví, jelikož představuje stabilní a snadno rozpoznatelnou záležitost nejen díky jasně patrným fyzickým příznakům, ale také přidruženým jevům (ženy a muži mají jiné

---

<sup>1</sup> Například Karen Horney, Erik Erikson a Melanie Klein.

<sup>2</sup> Clara Thomson, Jaques Lacan nebo Juliet Mitchell



účesy, jinak se oblékají, vykonávají jiné práce, atd.). (Renzetti, Curran 2005, s. 101, Šnýdrová 2006, s. 14)

Významným příspěvkem kognitivněvývojových teorií je dílo nedávno zemřelé (2014) psycholožky Sandry Bem, která zformulovala alternativní teorii procesu nabývání genderu zvanou „Optická skla<sup>3</sup> kultury“. Tato zahrnuje i některé rysy teorie sociálního učení a tvrdí, že děti jsou socializovány tak, aby přijali genderové náhledy vládnoucí v jejich společnosti. K tomu slouží široce přítomné institucionalizované sociální praktiky a nepřetržité skryté signály (tzv. meta-sdělení) o hodnotách a relevantních rozdílech mezi lidmi. V krátkém čase se pak člověk stává v dané kultuře „domorodcem“, neschopným rozlišovat mezi realitou a tím, jak jeho kultura realitu konstruuje. (Bem 1993, kapitoly 5 a 6)

#### 1.4 Genderové stereotypy ve společnosti

Dle psycholožek Susan Golombok a Robyn Fivush (1994, s. 17) je *stereotypem* organizovaný soubor domněnek a předpokladů o charakteristikách všech členů konkrétní skupiny. *Genderovým stereotypem* je potom soubor názorů o tom, co to znamená být mužem, respektive ženou. Tyto stereotypy zahrnují informace o fyzickém vzhledu, postojích a zájmech, psychologických rysech, sociálních vztazích a zaměstnání. Důležitým rysem genderových stereotypů je skutečnost, že jednotlivé popisné atributy jsou vzájemně propojeny. Jako praktická ukázka může sloužit následující zjednodušený příklad: vědomost o tom, že příslušný jedinec je žena implikuje, že dotyčná osoba bude mít určité fyzické charakteristiky (například měkký hlas, případně pohlednost, ladnost), jisté psychologické rysy (třeba starostlivost, závislost, emocionalitu) a bude se angažovat ve specifickém druhu aktivit (starost o děti, vaření a péči o zahradu).

Renzetti a Curran (2005, s. 20) shrnuje genderové stereotypy jako zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „feminní žena“ s tím, že o takových stereotypích lidé obvykle uvažují bipolárně. Tedy tak, že normální muž nenese žádné rysy ženskosti a naopak. Autorky však ve své práci dokládají, že mnozí

---

<sup>3</sup> Optická skla jsou překladem anglického výrazu „lenses“, označujícího optické čočky.

lidé obou pohlaví se ve skutečnosti oněm stereotypním obrazům vymykají. Na tyto případy společnost kupodivu někdy pohlíží příznivě, častěji je však nekonformní jedinec označován jako deviantní, abnormální či zkažený a podle toho je s ním nakládáno.

Obsahu genderových stereotypů se věnovala celá řada vědeckých výzkumů, spočívajících nejčastěji v práci se vzorkem populace, jehož členové hodnotí jednotlivé předkládané psychologické rysy jako „typicky ženské“, nebo „typicky mužské“ na škále možností od „vůbec ne“ až po „zcela určitě“.

Výzkumy prokázaly extrémně vysokou shodu mezi příslušníky stejné kultury ohledně toho, co je „typicky mužské“ a „typicky ženské“. Ukázalo se též, že výsledky dotazníku se shodují, pokud je respondent dotazován na typické vlastnosti jeho genderu a pokud hodnotí sám sebe. Toto zjištění indikuje, že genderové stereotypy hrají důležitou roli při formování genderové identity jednotlivce. (Golombok, Fivush, 1994, s. 18)

## 1.5 Pohlavně-genderový systém společnosti

Autorky Renzetti a Curran (2005, s. 21) navazují na svůj výše citovaný výklad genderových stereotypů upozorněním, že stereotypní rozlišování se neodehrává pouze na úrovni vzájemné komunikace mezi jednotlivci. Dochází k němu v plné šíři i na strukturální úrovni společnosti. Předpisy způsobů chování a vzájemné interakce příslušníků jednotlivých pohlaví jsou pevně zakotveny ve společenských institucích všeho druhu (hospodářství, vzdělávání, náboženství, politika, atd.). Tyto institucionalizované vzorce genderové diferenciaci jsou souhrnně označovány jako *pohlavně-genderový systém společnosti*, *genderový řád společnosti*, *genderový režim*, atp. Tento systém či řád je odlišný pro různé kultury i historická období. Každý systém však zahrnuje přinejmenším tyto tři vzájemně provázané prvky:

1. sociální konstrukci genderových kategorií na základě biologického pohlaví,
2. dělbu práce na základě pohlaví, tedy skutečnost, že jednotlivcům jsou svěřovány určité úkoly v závislosti na jejich pohlaví,
3. společenskou regulaci sexuality, v jejímž rámci jsou některé formy vyjadřování sexuality odměňovány a jiné trestány.

K podobným kategoriím došli ve svém výzkumu i jiní badatelé. Například Sandra Harding (podle Maříková, 2007, s 15-16) nazývá první rovinu jako symbolickou či genderovou, druhou rovinu charakterizuje rovněž jako dělbu práce, podobně jako Pierre Bourdieu (2000, s. 25). Třetí rovinu vnímá Harding poněkud odlišně a širěji než Renzetti a Curran a nazývá ji rovinou sociálních rolí.

Zvláštním předmětem zájmu výzkumu na poli genderového společenského systému jsou způsoby, jimiž tento řád funguje jako systém *společenské stratifikace* (rozvrstvení), tedy nakolik jsou ženy a muži (a vlastnosti s nimi spojené) společností oceňovány v nestejně míře. Bourdieu i Harding se shodují, že společnost přiřazuje mužům funkce v oblasti tzv. materiální produkce, ženám v oblasti tzv. přirozené reprodukce. To ztěžuje přístup žen do oblastí a oborů na trhu práce, které jsou výhodnější s odkazem na zdánlivě nezastupitelnou funkci žen v přirozené reprodukci. Podstatné v této souvislosti je to, že trh práce je oblastí, kde dochází k rozdělování zdrojů (Maříková, 2007, s 15-16).

## 2 ŽENY VE VOJENSKÉM PROSTŘEDÍ

### 2.1 Genderové stereotypy a genderový systém ve vojenském prostředí

Dle genderových stereotypů se ženy a muži liší v řadě psychologických aspektů, které jsou relevantní pro výkon vojenské služby (Boldry, Wood, Kashy, 2001, s. 690). Ženám je společností (oběma pohlavími) přisuzována menší míra nezávislosti, schopnosti rychle rozhodovat, objektivnosti a logického úsudku. Muži jsou naopak vnímáni jako více nezávislí a objektivní, proaktivní, soutěživí, snáze a logičtěji se rozhodující i více vůdcovsky jednající. I mimo kontext vojenské služby vnímá většinová společnost zmíněné vlastnosti, přisuzované, mužům jako sociálně žádoucí (Broverman I., Vogel, Broverman D., Clarkson, Rosenkatz, 1972, s. 66-69; 75). Analýza dat, opakovaně sbíraných ve 25 zemích Evropy, Asie, Afriky, Oceánie a amerického kontinentu prokázala vysoký stupeň pankulturní podobnosti ve vzorcích charakteristik spojovaných s muži a ženami. (Williams, Satterwhite, Best, 1999, s. 513, 519-524)

Boyce a Herd (2003, s. 366), čerpající z Norris a Wylie (1995) potvrzují, že tendence přisuzovat určité charakteristické atributy genderovým skupinám je platná také v oblasti zaměstnání, přičemž některé obory jsou společensky chápány jako vhodnější pro muže, jiné pro ženy. Jelikož je vojenství tradičně považováno za mužskou doménu, velitelé tak, dle autorů, mohou při výběru a povyšování vojáků vyhledávat osobnostní rysy, které jsou považovány za více mužské, než ženské. Muži tak více než ženy mohou být pokládáni za držitele vůdčího potenciálu a může jim být poskytnuto více příležitostí k jeho zužitkování. Taková perceptuální dynamika pak může vést k posilování stereotypů považujících ženy za méně kvalifikované pro velitelské pozice s možnými implikacemi v oblasti rekrutace, výběru, zařazování, hodnocení a povyšování vojáků.

Eagly (1987, s. 16) tvrdí, že studie genderových rolí prokázaly, že většina výše zmíněných názorů, které lidé zastávají ohledně rozdílnosti psychologických aspektů žen a mužů mohou být sumarizovány do dvou základních směrů chování (v obou případech definovaného výhradně pozitivními osobnostními vlastnostmi). Je jimi *zprostředkující (agentic)* a *komunitní (communal)* soubor chování. Genderově-stereotypní názory dle této teorie spojují komunitní množinu primárně s péčí o druhé, s upozaděním vlastní osoby na úkor potřeb druhých a snahou o shodu

v rámci komunity. Ženám je přisuzováno, že projevují tento zájem intenzivněji, než muži. Zprostředkující chování je popisováno množinou osobnostních kvalit, zahrnující především asertivitu a tendence k vedoucí roli, které jsou přisuzovány mužům. Z uvedených stereotypních charakteristik je zřejmé, proč společnost, která se s nimi ztotožňuje, následně považuje muže za vhodnější adepty pro vojenské prostředí.

Eagly a Karau (2002, s. 573; 576) tvrdí, že ženy, které buď aspirují na vedoucí pracovní (tedy i velitelskou) pozici, nebo ji už aktivně zastávají, se setkávají s předpojatostí společnosti, která je apriori znevýhodňuje. Znevýhodnění v prvním jmenovaném případě vyplývá z výše popsané domněnky společnosti, že ženy jsou v porovnání s muži méně obdařeny vůdčími schopnostmi. Znevýhodnění žen v druhém jmenovaném případě pramení z méně příznivého hodnocení takového chování žen, které sice naplňuje požadavky na vedoucí roli, ale pokud je přítomno právě u ženy, je chápáno jako nepatřičné a kolidující s očekávaným projevem a vlastnostmi tohoto pohlaví. Je-li však totožný model chování spatřován u muže, je hodnocen pozitivněji.

Právě reálný vůdčí, respektive velitelský, potenciál je ve vojenském prostředí velmi relevantní vlastností. Ozbrojené síly jsou silně hierarchickou organizací, jejíž příslušníci jsou z naprosté většiny buď někomu přímo nadřizeni, či mají alespoň vyšší hodnost, než část jejich kolegů. Uvedené neplatí pouze pro nejnižší hodnosti, kterých v Armádě České republiky aktuálně slouží přibližně jedno procento (viz. Odůvodnění k návrhu Nařízení vlády, o platových poměrech vojáků z povolání, 2014). Rozdíly ve způsobu vedení pracovního kolektivu ženami a muži zkoumaly Eagly a Johnson (1990) v první ze čtyř známých meta-analýz těchto autorů, zaměřených na genderové aspekty vedení lidí. Výsledky práce potvrdily reálný základ genderových stereotypů tvrdících, že ženy mají tendenci spíše k *demokratickému způsobu řízení kolektivu* (Eagly a Johnson, 1990, s. 233, 247), tedy že akceptují tendence podřízených k podílení se na rozhodovacím procesu. (Worell, 2001, s. 647) Naopak muži častěji uplatňují *autokratický a direktivní styl vedení* (Eagly a Johnson, 1990, s. 233, 247), tedy takový, který podřízené odrazuje od participace na rozhodovacím procesu (Worell, 2001, s. 647). Uvedených zjištění bylo dosaženo ve všech typech provedených studií (v laboratorních podmínkách, v rámci organizací, i při tzv. assessment studies).

Méně jednoznačné byly výsledky té části zkoumání, v němž Eagly a Johnson (1990) ověřovali stereotypní názor přisuzující ženám styl *vedení orientovaný na mezilidské vztahy*, charakterizovaný poskytováním pomoci a projevováním přízně podřízeným, péčí o jejich spokojenost, ochotou vysvětlovat procedury a děje v rámci

organizace, laskavostí a přístupností. (Worell, 2001, s. 647). Druhou stranou téhož stereotypu je spojování mužů se způsobem *vedení orientovaným primárně na plnění úkolu*. Při něm jsou podřízení směřováni k dodržování stanovených pravidel a procedur, je sledováno udržení vysokého standardu pracovního výkonu a explicitně oddělována role vedoucího od role podřízených (Worell, 2001, s. 647). Eagly a Johnson (1990, s. 233, 247) neodhalili podstatnější rozdíly v preferenci některého ze dvou stylů v závislosti na pohlaví vedoucího, avšak došli k zajímavému zjištění, že vedoucí pracovníci jednotlivých pohlaví kladli větší důraz na splnění úkolu, pokud zastávali vedoucí pozici v oblasti, považované za odpovídající/vhodnou pro jejich pohlaví. Muži tedy častěji než ženy uplatňovali manažerský styl orientovaný na splnění úkolu, pokud byla daná vedoucí pozice považovaná za více vhodnou pro mužské pohlaví. U žen pak analogicky převažovala tendence k vedení podřízených s důrazem na splnění úkolu, pokud se jejich vedoucí role týkala oblasti považované za ženskou doménu. Vezmeme-li v úvahu, že vojenství je tradičně chápáno, jako „mužský“ obor, můžeme z výsledků výzkumu dovozovat, že ženy na pozicích velitelek mohou mít tendenci odklánět se od vedení jednotky orientovaného primárně na plnění úkolu a orientovat se spíše na postupy mající dopad na pozitivní mezilidské vztahy ve svěřeném tělese.

Zjištění popsaná v předchozím odstavci naznačují, že zařazení vedoucích pracovníků takzvaně mimo jejich genderovou roli má na ně záporný vliv v tom smyslu, že dochází k určitému propadu jejich nasazení při organizaci aktivit, majících vést ke splnění relevantních úkolů. Autoři sice neprovedli primární výzkum této problematiky, nicméně se domnívají, že vedoucí pracovníci, kteří se nachází, mimo svoji genderovou roli postrádají (nebo jsou vnímáni, že postrádají) dovednosti, nezbytné k organizování jednotlivých aspektů daného prostředí. Tito vedoucí mohou být poněkud nedostatečně vybaveni znalostmi a autoritou, potřebnou k řízení lidí, kteří jsou důležití pro úspěšné splnění úkolu.

Míra, kterou muži tradičně početně dominují, konkrétním vedoucím pozicím rovněž souvisí s odlišnostmi ve stylu vedení v závislosti na tom, zastává-li je muž nebo žena. Konkrétně bylo zjištěno, že tendence žen zastávat demokratický způsob řízení i vést podřízené s ohledem na mezilidské vztahy slábne v případech, kdy je daná pozice tradičně obsazována převážně muži. Proto v situacích, kdy byly ženy v příslušné pozici v rámci organizace či skupiny spíše raritní (status tokenu – viz níže) opouštěly „ženský“ styl vedení charakterizovaný zájmem o náladu a spokojenost pracovníků a zvažováním jejich názorů při rozhodovacím procesu. Tyto zjištění

naznačují možnou ztrátu autority žen, pokud uplatňují výrazně ženský styl vedení v rámci rolí s výraznou převahou mužů. Ženy pro udržení se v těchto pozicích pravděpodobně musí adoptovat styly typické pro jejich mužské kolegy.

## 2.2 Status tokenu, tokenismus

Zastoupení jednotlivkyň či výrazně minoritních skupin žen v rámci specifických odborností či jednotek, nebo při speciálním výcviku, který tradičně obsazují, výhradně muži s sebou nese určitá specifika. Tyto ženy, mající například dokládat genderovou inkluzivitu všech součástí armády se stávají specifikem, v zahraniční literatuře označovaným jako *token* (v překladu doklad; důkaz). Pro chybějící vhodný český ekvivalent bude termín použit v této práci v originálním znění. Zmíněný pojem platí obecně, nikoliv jen ve vztahu k vojenskému prostředí. Pojem *tokenismus* potom odkazuje na výjimečnost v rámci homogenní skupiny. Dle Kanterové (1977, s. 207) a její uznávané případové studie Muži a ženy v korporaci je proporcionalní ojedinelost tokenů spojena s třemi perceptuálními tendencemi jejich okolí: viditelností, kontrastem a asimilací.

Graf 1: Typy skupin, definované proporcionalním zastoupením dvou sociálních kategorií jejich členů.

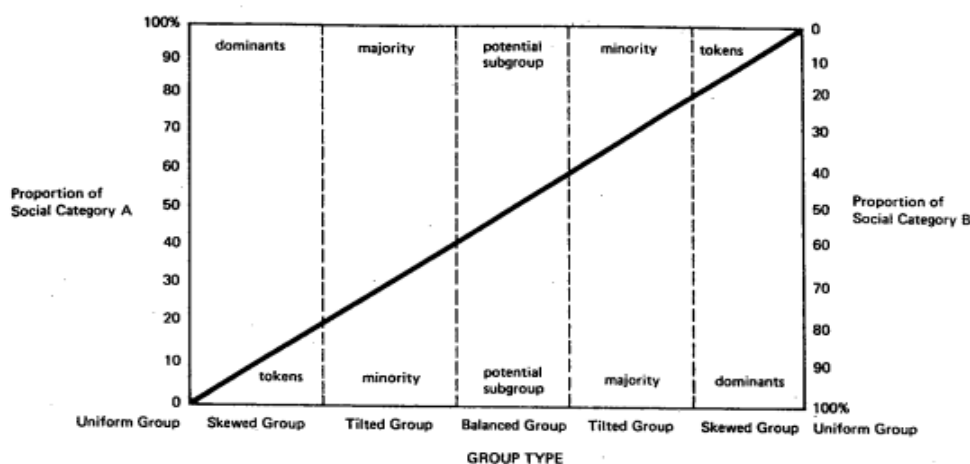


Figure 28.1. Group Types as Defined by Proportional Representation of Two Social Categories in the Membership

Zdroj: Kanter, R. M. Men & Women of the Corporation.

**Viditelnost** je dána tím, že tokenové poutají pozornost. Každý z nich je viditelnější a sdílí vyšší poměr pozornosti než jednotlivci dominantní skupiny, i pokud je na všechny nahlíženo individuálně. Průměrné povědomí o členu skupiny ze strany ostatních příslušníků jeho sociální kategorie se snižuje s rostoucím podílem, jakým je daná sociální kategorie zastoupena v rámci skupiny. Každý jednatel se stává méně překvapující, unikátní a pozoruhodný. Avšak v případě tokenů platí pravidlo popsané tzv. *zákonem rostoucích výnosů*, a přestože představují malou početní část celé skupiny, každý z nich získává v jejím rámci vysoký podíl povědomí.

**Kontrast**, jinými slovy také polarizace a zdůraznění vzájemných rozdílů, se projevuje tím, že členové homogenních skupin (ani jejich vnější pozorovatelé) nemají důvod pochybovat o profilu skupiny a její vnitřní kultuře, které jsou samozřejmé a implicitní. Avšak přítomnost jednotlivců nesoucích rozdílnou sadu sociálních charakteristik zasévá v početně dominantní skupině nejistotu. Přítomnost odlišného jedince ve skupině také poskytuje vnějšímu pozorovateli příležitost zřetelně identifikovat atributy, které jsou pro skupinu jednotné a typické. Členové skupiny si více uvědomují svoje společné vlastnosti a rozdíly, kterými se liší od tokenů a snaží se je uchovat. Proto se pokouší vytěsnit token mírně mimo skupinu a zajistit sobě (dominujícím) existenci pomyslné hranice. Existuje také obecná tendence zveličovat rozsah odlišností mezi tokeny a většinou, jelikož tokenové jsou příliš málo početní na to, aby mohli vyvrátit zobecnění týkající se jejich profilu. Je jednodušší definovat společné rysy dominantní skupiny a vkládat je do kontrastu s profilem tokenu, než je tomu ve skupinách vyrovnaných, či ve společenstvích, kde není genderový poměr takto jednoznačný. Token může být vnímán izolovaně a považován za odštěpek od skupiny více, než příslušník většiny, který se skupinou sdílí společné rysy jen velmi podprůměrně.

**Asimilace**, třetí perceptuální tendence, plyne z použití stereotypů, nebo familiárního zobecňování sociálního profilu cílové osoby. Existuje tendence zkreslovat charakteristiky tokenu tak, aby vyhovovaly zobecnění. Stereotypy týkající se tokenů vznikají jednodušeji než v případě osob, zastoupených ve skupině ve větším měřítku. Kanterová (1977, s. 207) ve své studii uvádí, že pokud se ve zkoumaném kolektivu nacházel dostatek lidí typu tokena, na nichž vynikla rozporuplnost zobecnění, došlo k případům, kdy se zobecnění upravilo tak, že odpovídalo množině všech sledovaných jednotlivců. Nicméně v nevyrovnaných skupinách je jednodušší generalizaci ponechat a zkreslit vnímání tokena tak, aby jí odpovídal. Pro tokeny je též jednodušší zaujmout instantní identitu adaptováním existujících stereotypů. Tokenové tak ironicky zůstávají



současně velmi nápadní, jakožto lidé odlišní, avšak paralelně jim není dovoleno projevovat individualitu jejich vlastních nestereotypních charakterů.

Viditelnost, kontrast a asimilace jsou v rámci kolektivů spojeny s určitou dynamikou, ústící v konkrétní tlaky na tokeny. Viditelnost zpravidla způsobuje tlak na výkon, kontrast vede ke zpevnování hranic dominantní skupiny včetně izolování tokenu. Představy majority o tom, jací by tokenové měli být a snahy o jejich asimilaci vedou k jejich zapouzdření v omezených rolích, které jsou pro ně bezpečné a pro okolí pohodlné. Uvedené tlaky generují typické odezvy.

### 2.3 Gender mainstreaming

Při prosazování rovnosti mužů a žen se uplatňuje metoda tzv. *gender mainstreamingu*, tj. postupu, kdy jsou organizační procesy podřízeny integraci rovnosti žen a mužů. Gender mainstreaming byl v roce 1997 rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip. Mezi jeho postupy patří především:

**Rovnost při náboru zaměstnanců**, která by měla být prezentována již v nabídkách zaměstnání a při přijímacím pohovoru, kdy by se zaměstnavatel měl vyhnout jakýmkoli diskriminujícím otázkám a výběr by měl probíhat podle jasně vymezených kritérií.

**Rovnost odměňování a kariérního postupu**, jehož základem je určení kritérií, podle kterých bude určeno odměňování a naplánována kariérní dráha a to bez ohledu na pohlaví zaměstnanců.

**Odstraňování stereotypního rozdělení**, které znamená narušení rozdělování pracovního trhu na ženské a mužské obory a pozice;

**Možnosti vzdělávání** - stejné možnosti a podpora dalšího vzdělávání v organizaci pro muže i ženy;

**Mentoring** - mentorem by měla být zkušenější a služebně starší žena, která nové zaměstnankyni předává své zkušenosti a pomáhá jí s počáteční orientací na pracovišti;

**Individuální přístup** - možnost konzultování a plánování kariéry s nadřízeným či personálním oddělením pomáhá vytvářet dobré pracovní vztahy a zamezuje případným nedorozuměním;

**Supervize** - účinný prostředek, jak usnadnit rychlé zapracování a tím „zapadnutí“ zaměstnance do kolektivu.

Cíle a předpokládané výhody politik a přístupu pro podporu rovnosti se značně různí. Společnosti zpravidla spatřují zlepšení v několika oblastech: ve změně firemní kultury, ve zvýšení míry různorodosti pracovníků a jejich multikulturního složení, v posílení pozice na trhu, v lepším renomé a image firmy.

Na závěr lze konstatovat, že MO svojí politikou rovných příležitostí fakticky deklaruje dodržování prvních čtyř bodů (rovnost při náboru zaměstnanců, při odměňování a kariérním postupu, při odstraňování stereotypního rozdělení a v oblasti vzdělávání). O zjištění reálného stavu se pokusí praktická část této práce.

V oblasti mentoringu, individuálního přístupu a supervize je situace dána specifiky jednotlivých organizačních celků resortu a záleží na tamních podmínkách a zvyklostech.

## **3 ŽENY V ČESKÝCH OZBROJENÝCH SILÁCH**

### **3.1 Historické pozadí**

Historie československé armády se začíná psát současně se vznikem první republiky. Vojenské předpisy z tohoto období službu žen neumožňovaly. Až ve 2. světové válce velitel československé jednotky v Sovětském svazu podplukovník Ludvík Svoboda přijímal ženy do vojenské služby. Činil tak však pouze na vlastní zodpovědnost. Po válce se většina těchto žen vrátila do civilního života, nebo byly jako civilní zaměstnankyně zařazeny do struktur čs. armády (Hřebíček, 2006, s. 101)

V 80. letech 20. století, vzhledem k nedostatku mužských rekrutů a dlouholeté zkušenosti se zaměstnáváním žen v civilním sektoru, se Československá lidová armáda otevřela většímu počtu žen a počty vojáků se postupně začaly zvyšovat.

V porevolučních 90. letech 20. století, s novým pohledem společnosti na službu v ozbrojených silách, výrazně vzrostl zájem žen o vojenskou službu. Vojákyně se účastnily pozorovatelských i mírových misí v zahraničí. První z nich začaly obsazovat nižší velitelské funkce a sloužit ve výsadkových a průzkumných jednotkách. Nový zákon o profesionální službě vojáků z povolání (č. 221/1999 Sb.) zpřesnil podmínky služby žen i pravidla jejich kariéry. Byly odstraněny limity pro vstup žen na vojenské školy a zanikly omezení, týkající se jejich zařazení do některých vojenských odborností. (Akční plán MO 2015, s. 6)

### **3.2 Současný přístup rezortu obrany ke genderovým otázkám**

Na postoje českého Ministerstva obrany vůči genderové problematice mají v posledních přibližně sedmnácti letech nesporný vliv mezinárodní souvislosti. Jedná se zejména o dění na půdě OSN (organizace spojených národů) a NATO do níž Česká republika vstoupila roku 1999.

Dne 31. října 2000 byla totiž přijata Rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti (dále jen „Rezoluce 1325“). Uvedený akt, kromě ochrany práv žen a dětí při ozbrojených konfliktech požaduje, aby byl v mírových operacích

kladen větší důraz na genderové aspekty a byl navýšen počet žen v různých fázích operací (před, v průběhu a po ozbrojeném konfliktu). V souvislosti s přijetím jmenované rezoluce byl v rámci NATO rozšířen mandát Výboru žen v ozbrojených silách NATO<sup>4</sup>. Ten se do té doby, jako poradní orgán generálního tajemníka NATO, zabýval postavením žen a mírou jejich zastoupení v ozbrojených silách členských států Aliance. Výbor byl nově pověřen zohledněním genderové problematiky v operacích NATO a přejmenován na Výbor NATO pro genderové perspektivy<sup>5</sup> (Obradovic, 2014, s. 52). Plnění závazků Rezoluce 1325 je společným úkolem a odpovědností každého státu OSN, členských států NATO, Partnerství pro mír a Evropské unie, což iniciovalo implementaci zmíněných požadavků v rámci resortu Ministerstva obrany (Akční plán MO 2015, s. 5).

### 3.2.1 Rezortní úroveň

Právě od zmíněného přelomového roku 2000 věnuje resort MO, dle svého oficiálního vyjádření, pozornost rovným příležitostem žen a mužů. Systematicky tak činí od roku 2002 tím, že tvoří systém vnitřních předpisů, odborných pomůcek, vzdělávacích a výchovných aktivit (Akční plán MO 2015, s. 4). Výzkumné pracoviště MO se problematikou žen v armádě pravidelně zabývá dokonce již od roku 1995 (Hřebíček, 2006, s. 92).

Ze dne 4. srpna 2002 pochází koncepční opatření, jimž je vnitřní předpis - dosud platný a několikrát aktualizovaný rozkaz ministra obrany (RMO) č. 29/2002 „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“. Nedílnou součástí předpisu je dílčí/pracovní dokument „Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen“, který je RMO zastřešen a je každoročně operativně aktualizován.

Zmíněný RMO stanovil řadu zásad, jimiž mělo být zabezpečeno plnění úkolů, uložených v tehdejší vládním programovém dokumentu, týkajícím se genderové

---

<sup>4</sup> CWINF - Committee on Women in NATO Forces (výbor žen v ozbrojených silách NATO)

<sup>5</sup> NCGP - NATO Committee on Gender Perspectives (výbor NATO pro genderové perspektivy)

problematiky<sup>6</sup>. Rozkaz mj. vytváří rámec pro zabezpečení spolupráce s Výborem NATO pro genderové perspektivy (viz výše) zřízením pozice národní delegátky, která na mezinárodní úrovni prezentuje stanoviska MO, zajišťuje spolupráci v rámci členských států NATO a Partnerství pro mír a zpětně informuje české armádní velení o aktuálních trendech v oblasti rovných příležitostí mužů a žen a genderové perspektivě NATO.

Na základě ustanovení čl. 4 uvedeného RMO byla v rámci MO zřízena Pracovní skupina k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami. Pracovní skupinu vede žena na pozici tzv. „Gender Focal Point“ (GFP)<sup>7</sup>, která agendu rovných příležitostí pro muže a ženy v rezortu MO koordinuje. Její místo bylo zřízeno dne 1. ledna 2002 usnesením vlády<sup>8</sup>. Tím se Česká republika stala první evropskou zemí, která zavedla institut GFP na svých ministerstvech (Kotková, s. 11).

K praktické a jednotné realizaci přijatých opatření byla vydána služební pomůcka „Rovné zacházení s muži a ženami“ (kód Pers-51-1) dostupná všem vojákům jak na pracovištích, tak na rezortním intranetu. Zaměřuje se především na objasnění práv zaměstnanců, informuje o možných důsledcích jejich porušení. Dále vysvětluje práva a možnosti případně diskriminovaných i přehled kontaktních orgánů. Rozpracovává možnost neformálního, formálního řešení problému a poradenství.

### 3.2.2 Národní úroveň

Problematiku rovnosti žen a mužů na národní úrovni řeší Usnesení vlády č. 931<sup>9</sup> z roku 2014 a příloha k Usnesení vlády č. 930<sup>10</sup> vydané ve stejný den. Vláda jimi rezortu MO stanovila úkol (č. 34) zpracovat akční plán rezortu k implementaci Rezoluce č. 1325<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> Bylo jím Usnesení vlády České republiky č. 486 z 15. května 2002 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2001.

<sup>7</sup> V organizační struktuře začleněna v sekci Státního tajemníka MO, v odboru řízení státní služby.

<sup>8</sup> Bylo jím Usnesení vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000.

<sup>9</sup> Usnesení vlády č. 931 ze dne 12. listopadu 2014 k „Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020“.

<sup>10</sup> Usnesení vlády č. 930 ze dne 12. listopadu 2014 „Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“

<sup>11</sup> Akční plány jsou důležitým nástrojem pro implementaci rezoluce a ČR je dlouhou dobu neměla zpracovány, čímž zaostávala za řadou zemí nejen Evropská unie (EU) - Dánsko (2004), Švédsko (2005,

Další část uvedeného úkolu ukládá ministru obrany „Konkrétními opatřeními podporovat účast žen v zahraničních operacích“, přičemž stanovuje ukazatel plnění úkolu takto: „Zařazení problematiky rovnosti žen a mužů do přípravy vojenského personálu“. Tento úkol stanovený Vládou se promítnul do rezortního dokumentu s názvem „Priority a postupy rezortu Ministerstva obrany (MO) při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen na rok 2015“, v němž byl vydán pokyn „Konkrétními opatřeními podporovat účast žen v zahraničních operacích.“ Tato problematika již částečně koreluje s přístupem rezortu MO na mezinárodní úrovni, která je předmětem následující kapitoly. Současně se této problematice věnuje také kapitola „Ženy v misích“.

### **3.2.3 Mezinárodní úroveň**

Jak již bylo uvedeno výše, na mezinárodní úrovni je genderová problematika ozbrojených sil a v ozbrojených konfliktech řešena Rezolucí 1325. Ta na ni nahlíží jak z externího pohledu (vztah armád vůči ochraně konfliktem postižených žen) tak z perspektivy interní (důraz na genderové aspekty v mírových operacích a navýšení počtu žen v různých fázích operací). Proto i působení rezortu MO na mezinárodní úrovni je třeba hodnotit právě z těchto dvou pohledů.

Rezort MO, a specificky pak Armáda České republiky (AČR), plní úkoly stanovené mandátem dané zahraniční operace legalizované rezolucí rada bezpečnosti OSN (RB OSN) příslušnou k této operaci. Neúčastní se vyjednávání mírových dohod a účast na postkonfliktním uspořádání je omezena mandátem pro danou operaci. Dodržování ustanovení mezinárodního humanitárního práva a ochrana žen a dětí před násilím jsou úkoly trvale platné v zadání každé zahraniční operace.

Problematika rezoluce 1325 je dle oficiálního vyjádření MO zahrnuta do přípravy vojáků a vojáků do vojenských zahraničních operací a to jak teoreticky (v kombinované podobě s další tematikou), tak při praktických cvičeních v terénu, v rámci tzv. cultural awareness či vyjednávání. Formou bývá zpravidla předávání

---

2009), Velká Británie (2006), Rakousko (2007), Nizozemí (2007), Španělsko (2007), Finsko (2008), Belgie (2009), Portugalsko (2009) - členové EU, ostatní země – Norsko (2006), Švýcarsko (2007), Island (2008), Uganda (2008), Čile (2009), Côte d'Ivoire (2008), Libérie (2009).

tzv. „lessons learned“ a „best practices“ které příslušníci předchozích jednotek předávají jednotkám nově vyjíždějícím do mise, vždy v rámci svých vojenských odborností.

V rámci operačního plánování je genderové hledisko využíváno v praxi v řadě směrů. Například při plánování struktury úkolového uskupení<sup>12</sup>, jeho logistického vybavení, v operačním prostředí například ve složení patrol, kontrolních stanovišť apod. Také například při plánování projektů a personálního obsazení skupiny Civil-Military Cooperation (CIMIC). (Akční plán MO 2015, s. 9)

Následující kapitoly budou stěžejní pro posouzení reálného stavu genderové problematiky jak přímo u vojsk, tak i při rekrutaci a vzdělávání vojenského personálu. Autorka v ní shromáždila dostupné statistické údaje, věnující se řadě aspektů vojenského života, hodnocených právě z genderové perspektivy. Zjištěné údaje budou porovnány s oficiálními postoji vedení MO s cílem zjistit, zda se realita od zamýšleného stavu liší a případně jakým způsobem. Níže uvedené poznatky budou sloužit také jako východisko pro vlastní pilotní šetření, které bude směřovat k jejich ověření a doplnění.

### 3.3 Zastoupení žen mezi českými vojáky z povolání

K počátku roku 2015 sloužilo v resortu MO<sup>13</sup> 20864 vojáků z povolání (VZP), z čehož bylo 2870 žen. Jejich procentuální zastoupení tedy odpovídalo 13,76 %. Z Grafu 2 je zřejmé, že se výše tohoto ukazatele od vstupu České republiky do NATO v březnu roku 1999 téměř zdvojnásobila. Růst poměrného zastoupení žen v řadách vojáků z povolání však nebyl zapříčiněn pouze navýšením celkového počtu vojáků, ale také znatelným úbytkem mužů ve služebním poměru. V období let 2010 – 2014 dokonce nastala paradoxní situace, kdy absolutní počet vojáků z povolání dlouhodobě

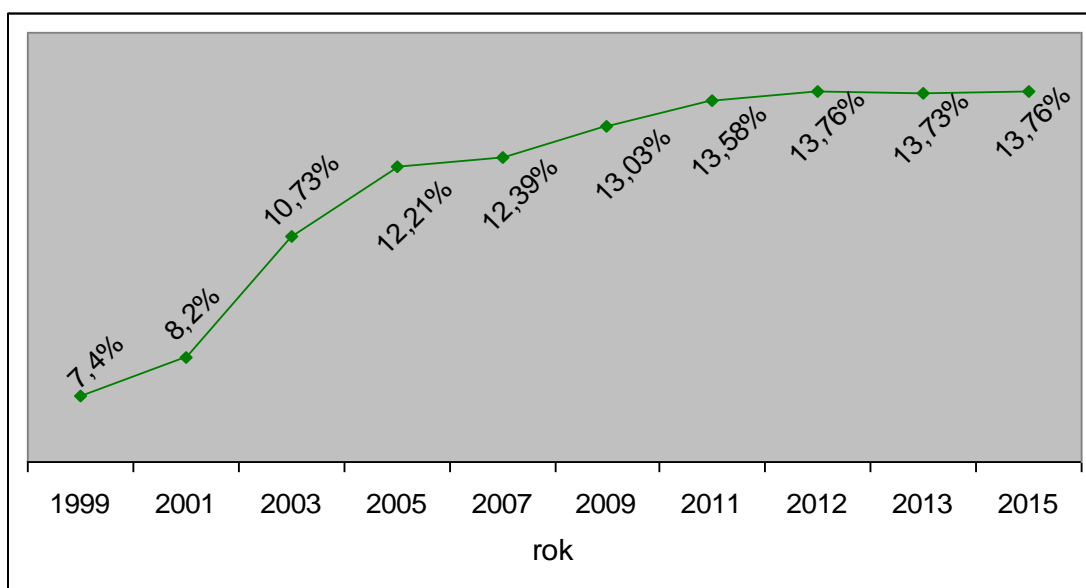
---

<sup>12</sup> Úkolové uskupení AČR organizačně zastřešuje všechny jednotky a prvky Armády České republiky působící v rámci dané operace s cílem racionalizace a centralizace systému komplexní podpory všech českých jednotek nasazených ve prospěch operace.

<sup>13</sup> Naprostá většina českých vojáků z povolání slouží v rámci Armády České republiky, nicméně součástí ozbrojených sil je i Hradní stráž a Vojenská kancelář prezidenta republiky (viz zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách ČR). V rámci resortu Ministerstva obrany však působí řada organizačních prvků, které nejsou součástí ozbrojených sil, nicméně jsou řízeny Ministerstvem obrany a slouží v nich vojáci z povolání. Příkladem může být Vojenské zpravodajství (VZ), které je ve smyslu zákona č. 153/1994 Sb., o zpravodajských službách ČR součástí MO. VZ však není součástí ozbrojených sil resp. armády a vojáci vykonávají službu ve VZ ve smyslu ustanovení § 6 odst. 1 písm. b) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

klesal, zatímco procento žen mezi vojáky z povolání setrvale narůstalo. Podrobnější analýza uvedeného vývoje je uvedena v Příloze A. Ta mimo jiné ukazuje, že vývoj počtu vojáků z povolání v rámci rezortu nekoreluje s celoarmádními trendy (vývojem početní síly v rámci zeštíhlování armády).

Graf 2. Vývoj procentuálního zastoupení žen mezi českými vojáky z povolání v období let 1999-2015



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

*Poznámka:* Pro úplnost je nutno uvést, že výčtem poměru mezi vojáky a vojákyněmi z povolání není genderový obraz MO úplný. V rámci předmětného rezortu jsou totiž zaměstnány také občanské zaměstnankyně, a to v celkovém počtu, převyšují počet vojáků z povolání. Tyto ženy sdílejí s vojáky a vojákyněmi z povolání společné pracovní prostředí a mnohdy i podobnou pracovní náplň. Naprosto stejná situace platí i pro občanské zaměstnance – muže. Současné poměrné zastoupení jednotlivých zmíněných skupin zaměstnanců MO i jeho historický vývoj dokumentuje Graf 14 v Příloze B.



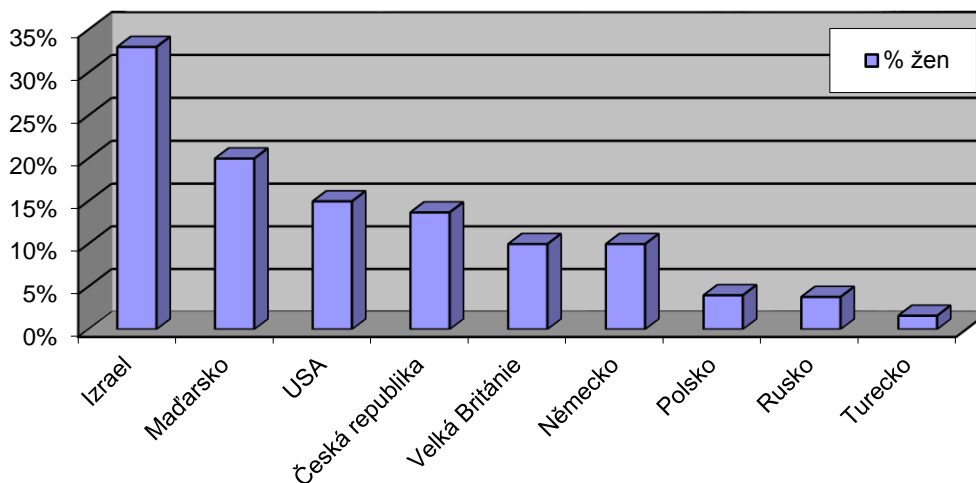
### 3.3.1 Srovnání českých a zahraničních OS v oblasti zastoupení žen a rovných příležitostí

Porovnání přístupu k ženám v českých OS s genderovou realitou ve vojscích zemí srovnatelného kulturního a geografického okruhu je v mnohém vypovídající. V kontextu určitého českého „zpoždění“ v oblasti rovných příležitostí, rozebraného v Kapitole 1, může být výsledek až překvapivý. Ukazuje, že Česká republika je svým zcela rovným přístupem k ženám v armádě poměrně pokrokovou zemí a předstihuje i některé západní státy, v nichž se o zavedení takového stavu teprve diskutuje. Nejedná se přitom pouze o základní ukazatel poměrného zastoupení vojáků v ozbrojených silách, ale také o restrikce, týkající se služebního zařazování vojáků. Pro příklad lze uvést, že Česká republika se co do procentuálního zastoupení vojáků umístila (v rámci sledovaných protějšků) mezi USA a Velkou Británií. V ozbrojených silách obou partnerských členských států NATO jsou však ženám dosud zapovězena některá služební zařazení, spojená s vedením bojové činnosti v přímém dotyku s protivníkem.

Nelze však přehlédnout, že právě tyto armády, které si zachovávají specifická omezení týkající se žen, mají v moderní historii téměř nepřetržitou zkušenost s vedením bojových operací. Zachování limitů pro ženy tedy nemusí být ovlivněno konzervativními tradicemi a předsudky a může být výsledkem praktických potřeb reálného válečnictví.

Podrobnější analýza situace v armádách, které jsou uvedeny v Grafu 3, a je uvedena v Příloze C.

Graf 3: Porovnání procentuálního zastoupení vojáků v OS vybraných států



Zdroj: autorka práce, viz data v Příloze C.

### 3.4 Rekrutace a vzdělávání vojáků z genderové perspektivy

#### 3.4.1 Zájem žen o službu v armádě

Ze zveřejněných statistických údajů o rekrutaci personálu do AČR<sup>14</sup> v letech 2005-2014 vyplývá, že neexistují dlouhodobé trendy, týkající se zájmu žen o službu v AČR. Stejně tak je značně proměnná úspěšnost žen v přijímacím řízení. Z dat lze vysledovat určitá charakteristická časová období, která vykazují společné rysy. Zájem žen je zřejmě značně závislý na požadavcích AČR v jednotlivých obdobích, které se promítají do náborové kampaně. Kampaň samotná vždy určitý objem zájemců generuje. Z Tabulky 2 v Příloze D je patrné, že v letech 2005-2007 bylo procento žen přijatých do AČR podstatně nižší, než jejich poměr mezi zájemci. V letech 2008 až

<sup>14</sup> Naprostá většina vojáků z povolání slouží v rámci rezortu MO v Armádě České republiky. Na uvedenou skupinu se v této kapitole omezíme a k ní se budou vztahovat zkoumané statistické údaje. Nepoměrně menší skupina osob, které jsou ve služebním poměru u jiných rezortních složek, bude ze zkoumání vyloučena. Důvodem je skutečnost, že o ní (částečně z důvodu utajení) nejsou dostupné statistické údaje, nebo se jedná o specifický vzorek, jehož genderové zkoumání postrádá smysl kvůli specifickým, například tělesným, požadavkům (Hradní stráž).

2010 se tento poměr přibližně vyrovnal a v letech 2012 – 2014 by poměr přijatých žen již podstatně vyšší, než jejich zastoupení mezi zájemci.

Uvedené skutečnosti nenasvědčují diskriminačnímu chování náborových středisek vůči ženám v posledních letech, spíše naopak. Při meziročním porovnání údajů o rekrutaci je však třeba vzít v úvahu škálu proměnných aspektů, které konečný statistický údaj způsobují. Z těch základních lze uvést proměnná demografická situace v ČR, měnící se politické zadání na podobu a funkci ozbrojených sil, zhoršující se operační prostředí v zahraničních operacích i vyvíjející se prestiž OS ve společnosti. Tyto okolnosti způsobují proměnu zájmu na obou stranách: armáda průběžně upravuje míru doplňování žen v závislosti na vzniklých, či uvolněných tabulkových místech. Zájemkyně lákají nové možnosti a benefity, které armáda představuje či je naopak odrazuje rostoucí náročnost tohoto povolání.

Hřebíček (2006, s. 101-102) uvádí ve výsledcích sociologického výzkumu z roku 2003, že při výběru vojenského povolání byly vojákyně častěji než muži ovlivněny předpokládanými sociálními jistotami (plat, zdravotní péče, sociální zabezpečení). Mezi dalšími důvody, které u žen oproti mužům výrazně převyšovaly, patřilo zalíbení vojákyn ve vojenských uniformách a fakt, že jejich partneři pracovali v armádě. Pro muže byly tyto důvody méně důležité nebo zcela podružné, častěji však chtěli být vojáky již od dětství. Dle stejného výzkumu se očekávání vojákyn v souvislosti s vojenskou kariérou ve srovnání s muži nesplnila především v možnosti podívat se do zahraničí. (I zde lze však do určité míry předpokládat finanční motivy). Tento pocit byl v dané době oprávněný minimálně ve vztahu k zahraničním misím. Těch se účastnili výrazně častěji muži.

### **3.4.2 Ženy na vojenských školách**

Rezort MO pro přípravu vlastního personálu provozuje jednu vysokou školu (Univerzita obrany, Brno) a jednu střední školu (Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany, Moravská Třebová)<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Příprava vojenských profesionálů je prováděna také v rámci vojenského oboru při Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy, Praha (v akademickém roce 2014/2015 jej studovalo celkem 21 osob). Do těchto škol vstupují buď civilisté, kteří se zde stanou vojáky z povolání a připravují se zde na

Statistické údaje uvedené v (Tabulka 4 v Příloze E) ukazují, že zájemkyně o studium na Univerzitě obrany tvoří v posledních osmi letech téměř přesnou třetinu všech uchazečů. Zájem žen o studium vojenské střední školy je celkově poněkud nižší, což je patrně dáno jejím technickým zaměřením.

Z oficiálních údajů MO vyplývá, že ženy, ucházející se o studium na vojenských školách, jsou u přijímacího řízení poněkud méně úspěšné, než jejich mužští protějšci. Tento stav byl sledován jak v případě střední, tak i vysoké vojenské školy. Situaci částečně dokumentují Tabulky 5 a 6 v Příloze E, z nichž je patrné, že procentuální zastoupení žen mezi uchazečkami o studium vojenských škol je vyšší, než jejich poměr mezi úspěšně přijatými studenty. Ve všech sledovaných případech na střední i vysoké vojenské škole byla mezi ženami zdokumentována nižší úspěšnost plnění kritérií přijímacího řízení, než v případě mužů. V této souvislosti je třeba uvést, že obsah přijímacího řízení je společný pro ženy i muže, přičemž pouze přezkoušení fyzické připravenosti je upraveno tak, že bere v potaz specifika ženské tělesné konstituce.

Autorka této práce v dostupných informacích a referencích neshledává žádné indikátory znevýhodnění uchazeček o studium na vojenských školách. Ani genderová kvantitativní analýza za rok 2014 zadaná Ministerstvem obrany neshledává, že by docházelo k diskriminačním přístupům v rámci diskutovaného přijímacího řízení.

Lze se tedy oprávněně dotazovat, co způsobuje uvedený stav nižší úspěšnosti uchazeček. V této souvislosti se může nabízet řada hypotéz. Nelze například vyloučit, že studium vojenské školy volí větší procento mužů jako svoji první volbu, zatímco vyšší poměr žen podává žádost až po nesplnění přijímacích podmínek na jiné školy. Pro objasnění skutečného stavu a případné potvrzení možných hypotéz by však bylo nezbytné podchytit zejména vzorek neúspěšných uchazečů a provést patřičné šetření. Tento úkol je však organizační náročností nad rámec této bakalářské práce a proto nebude proveden.

Z Tabulky 7 vyplývá, že počet studentek na vojenských školách odpovídá jejich průměrné úspěšnosti u přijímacího řízení. Evidentně tedy nedochází k vyšší, než průměrné, odchodovosti žen ze studia před jeho dokončením.

---

budoucí povolání, nebo jsou sem odveleni vojáci od svých útvarů k doplnění vzdělání. Specifickým rezortním vzdělávacím a výcvikovým zařízením je Velitelství výcviku – Vojenská akademie Vyškov, které je, mimo jiné, předurčeno k provádění základní, odborné a speciální přípravy, kariérového vojenského vzdělávání a výcviku důstojníků, praporčíků a rotmistrů a přípravy příslušníků aktivní zálohy.

Graf 15 dokumentuje, že bez ohledu na měnící se počet studentů vojenských škol v posledních deseti letech, se procentuální zastoupení studentek téměř nemění a zůstává přibližně třetinové.

Z Grafu 16 je zřejmé, že zájemkyně o studium vojenských škol inklinují ke zdravotnickým a logistickým a manažerským odbornostem, než k technickým směrům. Fakulta vojenského leadershipu nabízí různé obory ve studijním programu ekonomika a management. Fakulta vojenského zdravotnictví vyučuje obory zdravotnický záchranář, vojenská farmacie, vojenské všeobecné lékařství a vojenské zubní lékařství. Na fakultě vojenských technologií lze studovat široké spektrum úzce specializovaných oborů (např. zbraně a munice, raketová technika, speciální komunikační systémy, radiolokace, chemie, letecké obory a řadu dalších.)

### **3.5 Aspekty služby vojáků v rezortu MO**

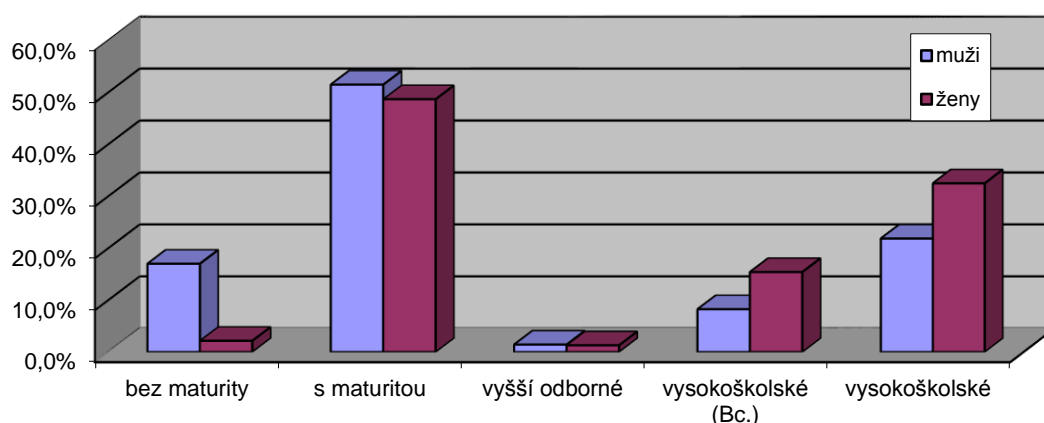
#### **3.5.1 Vzdělání vojáků z povolání**

Jak je patrné z kapitol o rekrutaci a o vzdělávání, vojáci z povolání vstupují do služebního poměru buď již kvalifikováni na požadované úrovni, nebo zahajují svoji kariéru studiem na vojenských školách. Případně si vzdělání zvyšují v rámci kariéry a to jak na vojenských školách, tak v civilním sektoru. Celková míra klasifikace personálu, z níž resort MO těží, je pak součtem jednotlivých přístupů.

Ve skupině vojáků z povolání je patrné proporcionálně nižší zastoupení osob s vyššími stupni vzdělání (bakalářské, magisterské), než je tomu v případě jejich mužských protějšků. Uvedený stav zachycuje Graf 4. V této skutečnosti se promítá zejména tradiční inklinace vojáků ke specifickým druhům vojenských odborností tak, jak bylo konstatováno v předchozí kapitole. Vojákyň na rozdíl od vojáků slouží v mnohem menší míře na základních pozicích u bojových útvarů (kde je požadováno vyučení či střední vzdělání) a častěji obsazují administrativní a odborné pozice s vyšším požadovaným stupněm vzdělání. Uvedená skutečnost koreluje s proporcionálně vyšším zastoupením žen na vojenských středních a zejména vysokých školách, v poměru k jejich zastoupení v armádě.

Dostupné statistiky však nedokumentují objem ostatních kvalifikačních předpokladů, které jsou požadovány pro jednotlivé pozice, obsazované tradičně převážně jedním či druhým pohlavím. Jedná se především o fakt, že řada tabulkových míst, zejména u bojových útvarů, vyžaduje obsáhlou a dlouhodobou kvalifikaci vojáků, která se však zpravidla neposkytuje v rámci středního či vysokého vzdělávání, ale spíše v rámci struktur Velitelství výcviku ve Vyškově, případně v jiných kurzech (například jazyková příprava, ostřelovačské, potápěčské, výsadkářské a jiné dovednosti), prováděných i v zahraničí. Pro obsazení řady administrativních a logistických pozic je naopak mnohdy dostatečné absolvování požadovaného stupně vzdělání, nejlépe v příslušném oboru.

Graf 4: Vzdělání mužů a žen ve služebním poměru vojáků z povolání



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

### 3.5.2 Plnění kvalifikačních předpokladů vojákyněmi z povolání

Plnění jednotlivých kvalifikačních požadavků je samostatnou otázkou v rámci posouzení vzdělání a připravenosti vojenských profesionálů. Pro naprostou většinu vojáků z povolání jsou stanoveny základní kvalifikační předpoklady<sup>16</sup>. Veřejně

<sup>16</sup> V podobě požadovaného vzdělání, požadované dosažené jazykové úrovně (testováno dle standardu NATO 6001 SLP), fyzické zdatnosti (přezkoušováno dle rezortních norem v rámci ročního přezkoušení), zdravotní klasifikace (prověřováno v rámci roční lékařské prohlídky), předepsané bezpečnosti

dostupné statistiky bohužel nedokumentují míru plnění kvalifikačních předpokladů vojáky z povolání. K dispozici jsou pouze údaje o plnění kvalifikačních předpokladů osobami v pracovním poměru k MO (tedy občanskými zaměstnanci), týkající se předepsaného vzdělání. Zmíněné podklady odhalují podstatně větší míru neplnění stanovených požadavků ze strany žen. Jak ukazuje Graf 17 a Graf 18 v Příloze F, tento jev je navíc chronický a platí jak pro MO – ústřední správní úřad tak pro součásti mimo něj. Jaká je skutečnost v případě mužů a žen ve služebním poměru se nepodařilo zjistit. Vzhledem k paralelám a podobnostem mezi sbory občanských zaměstnanců a vojáků v řadě jiných oblastí, nelze vyloučit, že je situace podobná i v otázce plnění kvalifikačních předpokladů.

### **3.5.3 Zastoupení žen v jednotlivých vojenských odbornostech**

Jak vyplývá z Tabulky 6, české vojákyně jsou v rámci struktur rezortu MO zařazeny nejčastěji na zdravotnických, logistických a administrativních pozicích. Kompletní výčet procentuálního zastoupení žen ve vojenských odbornostech je uveden v Příloze G. Velmi obdobná situace byla identifikována i v ozbrojených silách vybraných zemí (viz Kapitola 3). Česko se tedy euro-atlantickým zvyklostem nikterak nevymyká. O důvodech tohoto stavu lze uvažovat a nabízí se celý soubor možných příčin (historické a kulturní důvody a z nich plynoucí společenské stereotypy, výkonnostní predispozice jednotlivých pohlaví, atd.). Například Hřebíček (2006, s. 92) uvádí pouze, že české vojákyně prokázaly ve složkách letectva svoji nepostradatelnost.

Problematice zastoupení žen v jednotlivých vojenských odbornostech se bude okrajově věnovat také praktická část této bakalářské práce.

Tabulka 1: Nejčastější zařazení vojáků z povolání v rámci vojenských odborností

| Podíl z celkového počtu vojáků  | vojenská odbornost |
|---------------------------------|--------------------|
| Zdravotnická služba             | 11,4%              |
| Všeobecná logistika             | 7,2%               |
| Ochrana utajovaných skutečností | 5,6%               |
| Spojovací vojsko                | 5,2%               |
| Lidské zdroje                   | 4,9%               |
| Ekonomická služba               | 3,2%               |

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

### 3.5.4 Zastoupení vojáků v jednotlivých hodnostních stupních

Nejaktuálnější informace o obsazení jednotlivých hodnostních sborů a stupňů vojákyněmi z povolání poskytlo MO k počátku roku 2015 (viz Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015). Tato data však postrádají hlubší vypovídací hodnotu o genderových poměrech v hodnostních sborech, protože nezahrnují údaje o celkových počtech vojáků na jednotlivých stupních. Autorka této práce tedy pro srovnání použila statistické údaje o počtech personálu v konkrétní hodnosti z téměř shodného časového období, avšak z jiného rezortního zdroje<sup>17</sup>. Případná míra nepřesnosti je proto zcela zanedbatelná. Následně komentované údaje jsou zaneseny v Grafu 5.

Zcela podprůměrné zastoupení žen v mužstvu a poddůstojnických hodnostech je dáno skutečností, že tyto hodnosti odpovídají základním vojenským funkcím, hojně zastoupeným především u bojových útvarů (střelec, pancéřovník, kulometčík, atd.). K zařazení na tyto pozice ženy příliš neinklinují. Důvodů je celá řada a vyplývají

<sup>17</sup> Použity počty VZP v jednotlivých hodnostech, uvedené v podkladovém materiálu (odůvodnění) k Návrhu Nařízení vlády o platových poměrech vojáků z povolání z roku 2014.

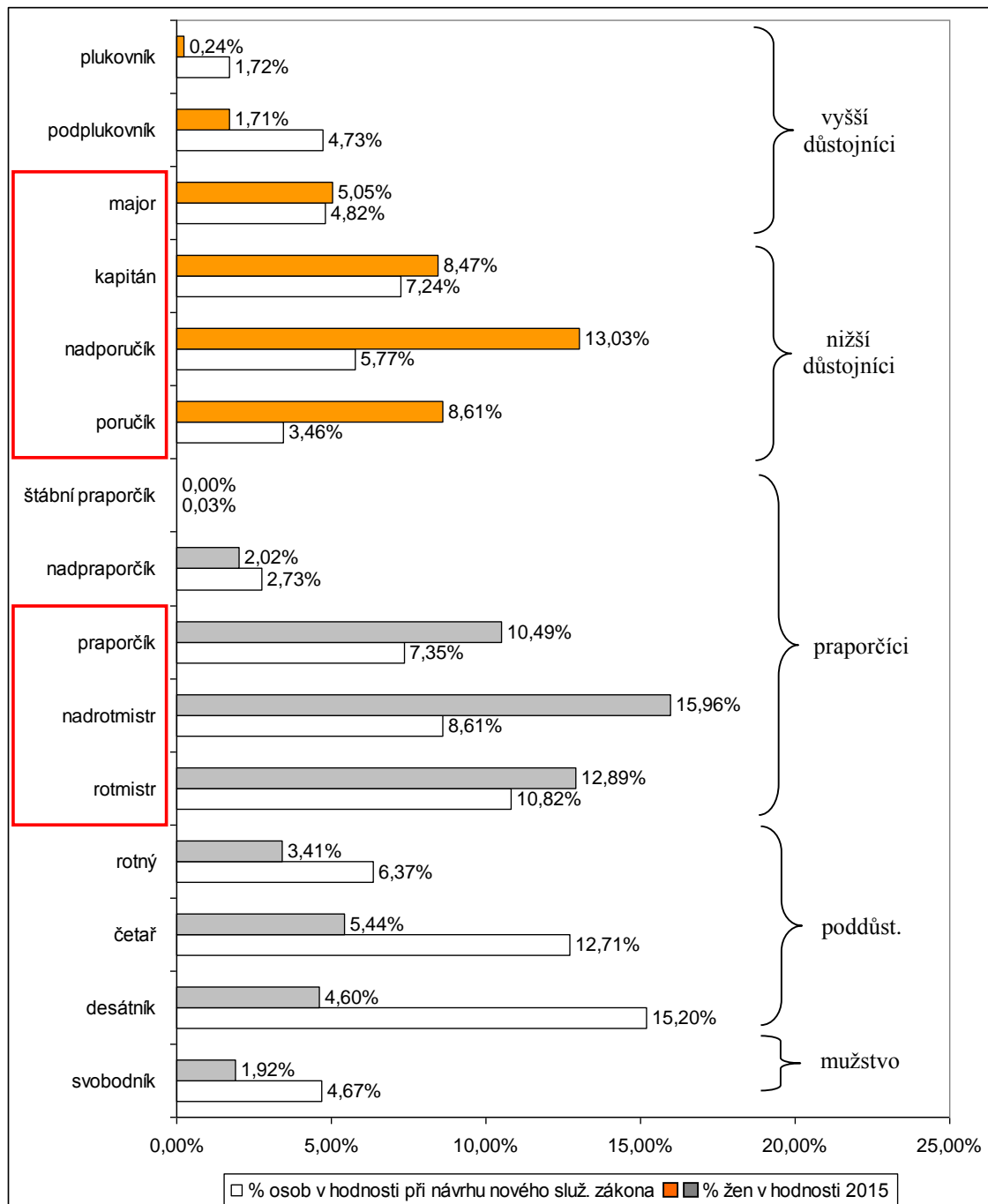


zejména z profilu příslušné pracovní náplně. Ta je obecně spojena s enormní fyzickou zátěží, vyšším rizikem zranění či zabití v boji při zahraničním nasazení, atd. Podstatný je také vysoký počet dnů v roce strávený mimo rodinu při cvičeních. To ženám, které již mají rodinu, pochopitelně nevyhovuje. Cvičení jsou spojena také s velmi specifickými hygienickými, stravovacími a celkově životními podmínkami. Plat přitom není v porovnání s civilní sférou příliš motivační (před novelizací služebního zákona v roce 2015 mnohdy pod 20 000,- Kč čistého, po novelizaci přes 20 000,- Kč čistého, avšak bez náhrad části hotovostí, atd.).

Vojákyň jsou naopak nadprůměrně zastoupeny v prvních třech praporčických hodnostech, ve všech hodnostech sboru nižších důstojníků a v první vyšší důstojnické hodnosti. Praporčické a nižší důstojnické hodnosti v případě žen odpovídají převážně zařazení ve štábních, logistických a zdravotnických funkcích. Graf 19 v Příloze H totiž dokládá, že ženy téměř nezastávají velitelské funkce (např. velitel roty, praporu, pluku, atd.). Jejich zastoupení ve velitelských funkcích navíc v posledních třech letech mírně klesá. Graf 21, rovněž v Příloze H potvrzuje, že počet žen na vedoucích systemizovaných místech (např. vedoucí ekonomického oddělení, vedoucí pracoviště ochrany utajovaných skutečností, vedoucí lékařka, atd.) je podstatně vyšší, než jejich počet na zmíněných velitelských postech. Avšak i zmíněné zastoupení žen na vedoucích funkcích (průměrně pod 10%) je proporcionálně nižší, než jejich poměr mezi vojáky z povolání. Nicméně tento poměr se setrvale zvyšuje.

Graf 5: Distribuce vojáků a vojaček v jednotlivých hodnostních stupních (vyjádřeno procentuálním zastoupením hodnosti v rámci ženské, respektive mužské části vojáků.

Červeně jsou vyznačeny hodnosti s vyšším poměrným zastoupením žen)



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, vláda ČR

### 3.5.5 Analýza rozdílů v platech mužů a žen

Distribuce žen a mužů v jednotlivých hodnostech je jedním z hlavních aspektů, který ovlivňuje jejich průměrné platy. Až do června roku 2015 jednotlivá vojenská hodnost odpovídala vždy určité užší skupině platových tříd, do nichž byl voják zařazen na základě své pracovní náplně. Novelizace zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, která nabyla účinnosti 1. července 2015, zavedla kariérní řád a změnila systém odměňování příslušníků ozbrojených sil. Plat vojáků je nyní přímo závislý na vojenské hodnosti, což znamená, že každému hodnostnímu stupni je přiřazena pevná výše platu. Změnou legislativy se tak odstranila teoretická možnost diskriminačního odměňování vojáků (tedy i žen), například výší tzv. osobního příplatku.

Stav rozdělení žen a mužů do platových tříd v rámci rezortu MO před novelizací zmíněného zákona popisuje Graf 22 v Příloze I. V něm jsou zahrnuti i občanští zaměstnanci, proto je spíše orientační. Je z něj patrné, že ženy obsazovaly zejména vyšší platové třídy, což v případě vojáků odpovídá profilu jejich obvyklého služebního a hodnostního zařazení, vysvětleného v předchozích podkapitolách. Nutno podotknout, že například 13. platová třída je již poměrně vysokým stupněm s vysokými nároky na odbornost vojáka, na níž nebyli zařazeni ani mnozí podplukovníci. Vyšší platové třídy (14., 15., a 16.) jsou již vyhrazeny pro vysoký management ministerstva, plukovníké a generálské hodnosti.

Vývoj průměrných platů, naznačený v Grafu 23 Přílohy I ukazuje, že se rozdíl mezi ženami a muži vyrovnal až v roce 2014. Dřívější vyšší příjmy mužů do značné míry objasňuje vývoj průměrného věku žen a mužů v rezortu. Průběh vývoje průměrného věku v čase nápadně koreluje s křivkou průměrné výše příjmů. To lze jednoduše vysvětlit tím, že výše platu se odvozuje převážně od platového tarifu, který byl v rámci každé platové třídy odstupňován podle počtu odsloužených let. Ani v oblast služebních platů tedy autorka neshledala náznaky diskriminace žen na úkor mužů.

## 3.6 České vojákyně v zahraničních aktivitách

### 3.6.1 Zahraniční operace

Ve vládním dokumentu „Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020“ Úřad vlády konstatuje, že:

„Ve vztahu k vývoji zastoupení žen v zahraničních operacích nadále přetrvává stagnující vývoj (viz Graf 6). Nejvyšší účast žen-vojákyně v zahraničních operacích s účastí ČR dosáhla Armáda ČR v roce 2007 (9,8 %). V roce 2013 činilo zastoupení žen-vojákyně v zahraničních operacích 5,5 %. V této souvislosti MO doplňuje, že vojákyně jsou do zahraničních operací vysílány převážně jako součást vybraného útvaru a jejich účast v průběhu let musí být vnímána vždy v kontextu s plněnými operačními úkoly kontingentů AČR v daném kalendářním roce. Charakter úkolů, které příslušníci a příslušnice kontingentů AČR plní, se každoročně mění a s tím se mění i reálné uplatnění vojákyně.“

Situaci více osvětluje výše již zmíněný Akční plán MO, v němž autor konstatuje:

„Poměr vojákyně v zahraničních operacích se mění podle charakteru operace vysílané jednotky, která tvoří základ úkolového uskupení. V období let 2005 – 2008 účast vojákyně na zahraničních operacích procentuálně rostla. V roce 2008, kdy kulminovalo nasazení českých vojáků v zahraniční mírové operaci Kosovo Force (KFOR), dosáhla účast vojákyně téměř 10%. V dalších letech, kdy začala sílit angažovanost AČR v zahraniční operaci ISAF v Afghánistánu, statisticky balancuje na účasti kolem 6%.“

Na tomto místě považuje autorka této bakalářské práce za vhodné přiblížit realitu odlišných podmínek při misích v různých kulturních a bezpečnostních prostředích, k nimž se MO výše uvedeným způsobem vyjádřilo (dle názoru autorky objektivně).

Mise KFOR v Kosovu byla svými podmínkami, úkolem a složením českého kontingentu diametrálně odlišná od misí v Afghánistánu (ISAF<sup>18</sup>, později RS<sup>19</sup>). V Kosovu byl dislokován početný český kontingent na vlastní základně, což si vyžádalo určitý objem personálu v logistickém zabezpečení. Na tyto pozice nezdědaly ženy. Jednotky mimo základnu plnily operační úkol převážně v lehkých neobrněných vozidlech a nebyly vystaveny téměř žádným intenzivním útokům za použití střelných zbraní či výbušných zařízení. Nebyly tudíž zaznamenávány ztráty vlastní živé síly vlivem přímé činnosti vzbouřenců. Rovněž místní obyvatelstvo, složené převážně z umírněných muslimů, bylo kulturně blízké středoevropským poměrům a ženy v uniformách plně akceptovaly.

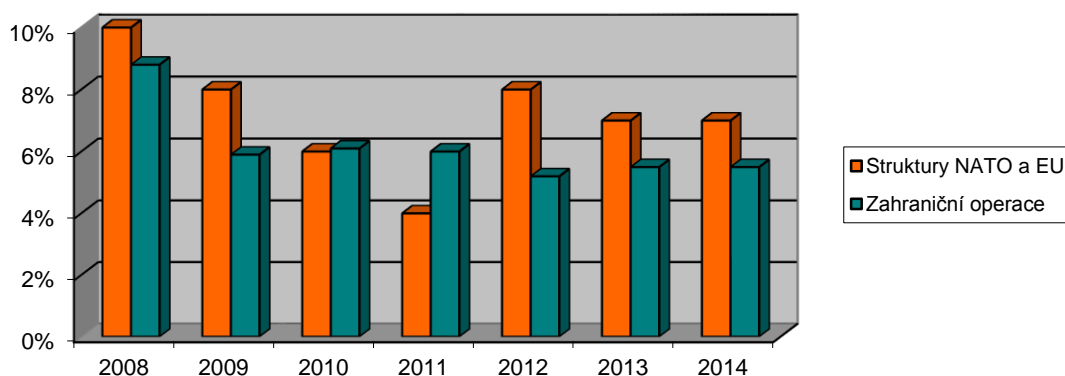
Jednotky v Afghánistánu se pohybují v kulturně odlišném prostředí, které vnímá přítomnost žen v uniformě obecně negativně. Logistický komponent, kde bývá uplatnění žen tradičně větší, je podstatně méně početný než v případě mise KFOR a těžiště tvoří spíše bojové jednotky. Plnění operačního úkolu v klimaticky náročném prostředí s vysokou zátěží nesené balistické ochrany a veškerého vybavení jednotlivce je velmi fyzicky náročné. Operační tempo je vysoké a převažují noční operace. České týmy plní svůj úkol tak, že provádí ochranu koaličních partnerů tím, že působí mimo základnu na teritoriu, ve kterém operují vzbouřenci. Opoziční ozbrojence mj. aktivně vyhledávají. Týmy jsou tedy vystaveny poměrně častým útokům různého profilu, včetně léček. Do jednotek tohoto typu se ženy hlásí jen ojediněle a proto je jejich procentuální zastoupení v Afghánské misi podstatně nižší, než dříve v balkánské misi KFOR.

---

<sup>18</sup> International Security Assistance Force (mezinárodní bezpečnostní podpůrné síly)

<sup>19</sup> Resolute Support (rozhodná podpora)

Graf 6: Procentuální zastoupení vojáků z povolání v zahraničních operacích a na zahraničních pracovištích ve strukturách NATO a Evropské unie (EU)



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

### 3.6.2 Struktury NATO a EU

Z Grafu 6 je patrné, že procentuální zastoupení vojáků na zahraničních pracovištích ve strukturách NATO a EU je aktuálně přibližně poloviční, než je jejich poměrné zastoupení v rezortu MO. Byť se to tak na první pohled nemusí jevit, autorka této práce považuje uvedenou skutečnost za poměrně pozitivní z pohledu žen. Je totiž nutno vzít v úvahu skutečnost, že do struktur NATO a EU jsou zpravidla vysíláni vojáci, kteří zastávají vedoucí pozice v rámci struktur jednotlivých domovských útvarů či zařízení rezortu MO. Jestliže zastoupení vojáků na vedoucích systemizovaných místech tvoří 7% v rámci MO - ústředního správního úřadu, respektive 10% v rámci MO – mimo ústřední správní úřad (viz Graf 6), lze konstatovat, že aktuální 7% účast vojáků proporcionalně přibližně odpovídá poměru vojáků na vedoucích systemizovaných místech ve struktuře domovských útvarů a zařízení.

## KOMPENDIUM TEORETICKÉ ČÁSTI

První částí práce byla předložena teorie, týkající se genderové problematiky, a to se zaměřením na vojenské prostředí. Ve druhé části byly shromážděny informace o přístupu Ministerstva obrany ke genderové problematice a otázce rovných příležitostí. Oficiální stanoviska MO byla porovnána s dostupnými rezortními statistickými údaji, podávajícími obraz o některých oblastech vojenského života.

V oblastech náboru personálu do armády a studia na vojenských školách se nepodařilo identifikovat skutečnosti, které by porušovaly pravidlo rovného přístupu ke genderovým skupinám. Ke stejnému závěru autora došla také v oblasti ustanovování žen a mužů do jednotlivých hodností a v souvisejícím platovém ohodnocení. Určitá disproporce mezi počtem mužů a žen byla zjištěna pouze při vysílání personálu do zahraničních operací. Nižší zastoupení žen v posledním období resort MO zdůvodňuje nedostatkem žen v odbornostech, působících v Afghánistánu. Tento argument odpovídá zjištěním této práce, že ženy obecně neinklinují k obsazování základních, nejhůře placených pozic u bojových jednotek. Proto jej lze považovat za oprávněný.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 CÍLE A POUŽITÁ METODA

### 4.1 Vymezení výzkumného cíle

Hlavní cíle praktické části tak, jak byly opakovaně zmíněny v předchozích částech práce, lze stručně shrnout takto:

- shromáždit poznatky o současné armádní realitě v oblasti genderových vztahů;
- zjistit, odpovídá-li stav u vojsk oficiální politice rovných příležitostí resortu MO;
- získat poznatky a podklady pro případné směřování dalšího zkoumání předemné problematiky (například v rámci navazující diplomové práce) a pro optimalizaci dosavadní metody, použité při dotazování účastníků výzkumu (autorka předpokládala, že výsledky šetření odhalí nutnost optimalizovat použité sady nástrojů - dotazník, způsob dotazování, atd.).

### 4.2 Otázky a pracovní hypotéza

Základní pracovní hypotéza, kterou autorka ověřovala dotazníkovým šetřením, byla stanovena takto: *„Politika rovných příležitostí žen a mužů v resortu MO se dotýká většiny vojenského personálu, kterému bylo její plnění velitelskou cestou nařízeno.“* Politikou je v tomto případě myšlen oficiální přístup vedení MO k danému problému a způsoby jeho naplňování. Tento přístup a metody jsou popsány v resortních dokumentech tak, jak je vysvětleno v teoretické části.

Šetření však zjišťovalo odpovědi na řadu dílčích otázek, jejichž soubor by měl poskytnout detailnější obraz stavu genderových vztahů v cílovém resortu.



Základní tematické okruhy, k nimž se jednotlivé otázky vztahovaly, byly tyto:

- a. Základní otázky služby z perspektivy vojáků a vojákyní (motivace, spokojenost).
- b. Pracovní vztahy mezi vojáky a vojákyněmi.
- c. Genderové stereotypy ve vojenském kolektivu a jejich dopady.
- d. Současný stav problematiky rovných příležitostí v AČR.
- e. Současný výskyt sexuálního obtěžování v AČR.

### **4.3 Charakteristika výzkumného vzorku**

Šetření se zúčastnilo celkem 124 respondentů, z čehož 64,5% tvořili muži s průměrnou dobou služby 13 roků. Ženy tvořily 35,5% dotazovaných a jejich průměrná doba služby dosahovala 10 roků. Nižší zastoupení žen bylo dáno skutečností, že v armádě aktuálně slouží 13,76% vojákyní a získání i třetinového vzorku bylo tedy poměrně obtížné. Účastníci byli příslušníky řady útvarů, byli zařazeni v různých hodnostních sborech a zastávali různá služební zařazení. Další charakteristiky souboru respondentů jsou uvedeny v Příloze J.

### **4.4 Metodika šetření**

K dosažení vytyčených cílů bylo provedeno pilotní šetření dotazníkovou metodou. Pilotní šetření je technikou, obecně využívanou k prvotnímu sběru informací o cílové části populace, kterou hodláme později zkoumat rozsáhlejším výzkumem, případně detailněji. Například může sloužit k ověření, zda se jevy, k nimž hodláme sbírat poznatky, v dané společnosti vůbec vyskytují.

Na rozdíl od výzkumu, prováděného na širokém vzorku cílové populace, je pilotní šetření realizováno pouze na malé části vybrané společnosti. Při šetření mohou být využity také kvalitativní postupy (např. nestandardizovaný rozhovor). Pokud nemáme dostatečně hlubokou znalost o cílové populaci, pilotní studie může být značně přínosná. Na jejím základě můžeme například zavčas iniciovat změny výzkumného cíle či metody a snížit tak riziko plýtvání času i financí za výzkumnou akci, neoptimálně nastavenou a směřovanou špatným směrem.

Metoda pilotního šetření byla tedy autorkou zvolena ze dvou hlavních důvodů. Především, velikost AČR s početním stavem dvaceti tisíc osob a celorepublikovou působností autorce neumožňuje, vzhledem k dostupným silám a prostředkům, provést plnohodnotný výzkum, tedy dotazovat se velmi početného vzorku vojáků. Druhým důvodem zmíněné volby byla skutečnost, že pilotní šetření může poskytnout cennou výchozí charakteristiku zkoumaného prostředí a tematické podněty pro případný navazující a obsáhlejší výzkum.

Vlastní šetření bylo realizováno následujícím způsobem: dotazníky byly respondentům rozesílány převážně elektronickou formou přímo, nebo přes prostředníky. Část dotazníků byla distribuována také v tištěné formě. V případě, že to podmínky dovolily, autorka provedla s účastníky šetření také krátký pohovor. V jeho rámci zájemci ústně doplnili své poznatky ke zkoumané problematice, přesahující rámec dotazníku. Některé takto získané poznatky jsou zmíněny v kapitole, věnující se interpretaci výsledků.

Návratnost rozeslaných dotazníků nelze přesně určit, vzhledem k elektronické formě jejich distribuce. Na základě určitého referenčního vzorku lze odhadovat, že její výše nepřesahovala 70% a celkově byla spíše na úrovni 50%. Část tištěných dotazníků (do 10%) se navrátila vyplněná pouze neúplně či chybně a proto musela být vyřazena.

#### **4.5 Časová organizace šetření**

Pilotní šetření, bylo realizováno počátkem roku 2016. Jeho jednotlivé fáze se řídily následujícím časovým schématem:

- Vypracování návrhu dotazníku: 5. - 10. 1. 2016
- Testování dotazníku na zkušebních respondentech: 10. – 12. 1. 2016
- Konzultace dotazníku a schválení vedoucím práce: 13. – 14. 1. 2016
- Distribuce dotazníků: od 19. 1. 2016
- Ukončení sběru vyplněných dotazníků: 5. 2. 2016
- Fáze zpracování a vyhodnocení: 5. – 9. 2. 2016

## 5 VÝSLEDKY

### 5.1 Výsledky dotazníkového šetření

Graficky zpracované odpovědi dotazníkového šetření jsou obsaženy v Příloze J. Čtyři z vyhodnocených dotazníkových otázek jsou také zpracovány v grafech, jenž jsou součástí následující kapitoly, která jednotlivé výsledky interpretuje.

### 5.2 Interpretace výsledků a diskuse

#### 5.2.1 Obecné otázky služby z perspektivy vojáků a vojákůň

##### *Spokojenost s povoláním*

Před uvedením skutečností, zjištěných v rámci pilotního šetření je vhodné zmínit, že všechny ženy (100%) ve zkoumaném vzorku vojákůň uvedly, že jsou ve svém zaměstnání vojáka celkově spokojeny, či převážně spokojeny. Stejný postoj byl zjištěn u drtivé většiny mužů (92,5%). I přesto, že autorka na základě vlastní zkušenosti z vojenského prostředí očekávala, že počet spokojených bude převažovat, takto jednoznačný výsledek poněkud překvapil. Nebyl přítom identifikován důvod, proč výsledek považovat za nepravdivý, či zkreslený.

Lze předpokládat, že zjištěná spokojenost vojáků v jejich povolání do určité míry působí ve prospěch objektivitu dotazníkového šetření. A to v tom smyslu, že není třeba se zamýšlet, zda objektivitu šetření nenarušily přehnaně skeptické postoje respondentů, frustrovaných celkovou nespokojeností se svým zaměstnáním.

Z genderového hlediska lze na základě výsledku suše konstatovat, že ženy jsou v armádě celkově o několik procent spokojenější než muži. Je však vhodné dodat, že všichni ze 7,5% nespokojených vojáků jsou společně zařazeni na nejnižších služebních pozicích v rámci jednoho konkrétního útvaru Sil bojové podpory AČR, který se momentálně nenachází v příliš dobré kondici. Mezi vojáky nemají tamní služební podmínky, zejména v posledních letech, valnou pověst. Tyto skutečnosti patrně

významně přispívají k jejich nespokojenosti. Jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce, podobně služebně zařazených žen je v AČR minimum.

### *Důvody služby*

Odpovědi respondentů odhalily dílčí odchylky v důvodech, které o výběru povolání rozhodly u vojáků a těch, které byly rozhodující u vojákyně. Vojákyně byly při vstupu do armády častěji ovlivněny předpokládanými sociálními jistotami (platem, zdravotní péčí, sociálním zabezpečením). Přibližně dvakrát častěji než muži se také chtěly vyhnout nezaměstnanosti či dosáhnout vzdělání bez finančních nákladů. Na rozdíl od mužů ženy nemotivoval řád vojenské organizace. Muži chtěli být oproti ženám mnohem častěji vojáky už od dětství, častěji je oslovovala společenská atraktivita vojenského povolání či možnost dokázat svoje schopnosti a odlišit se od ostatních.

Zjištění pilotního šetření do určité míry korespondují s výsledky sociologického výzkumu provedeného v Armádě České republiky v roce 2003 (Hřebíček 2006, s. 101), který uvádí, že při výběru vojenského povolání byly vojákyně častěji ovlivněny očekávanými sociálními jistotami, zatímco pro muže byly tyto důvody méně důležité, častěji však chtěli být vojáky již od dětství.

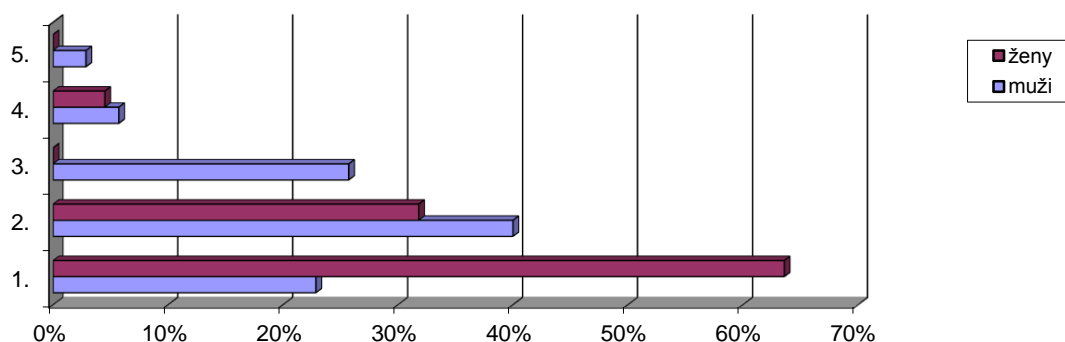
Obecně lze konstatovat, že v obsahu uvedených souborů motivů žen a mužů pro vstup do armády lze identifikovat přibližnou shodu s tím, co o preferencích, sklonech a rolích žen a mužů říkají genderové stereotypy popsané v teoretické části této práce.

### **5.2.2 Pracovní vztahy mezi vojáky a vojákyněmi**

Odpovědi respondentů poukázaly na zásadní rozdíly ve vnímání kvality pracovního soužití s kolegy opačného pohlaví ze strany žen a mužů. Vojákyně totiž, oproti vojákům, chápou spolupráci s opačným pohlavím téměř třikrát častěji (!) kladně. Konkrétně, muže vnímají jako „dobré kolegy“, s nimiž „vychází někdy lépe“, než s kolegyněmi. Naopak, celkově bezmála třetina mužů uvádí, že vyjít s vojákyněmi je obtížnější, než vyjít s vojáky. Drtivá část mužů to přesto, dle svých slov, „zvládá dobře“ (25,7%) a jen 5,7 % mužů s vojákyněmi vychází jednoduše hůře než s kolegy vojáky.

Vzhledem k výše uvedenému je poměrně paradoxní, že vliv celkového působení ženského prvku na pracovní kolektiv dotazované ženy přesto nakonec hodnotily o poznání méně kriticky, než muži. Jinými slovy, stanoviska mužů se zdají být konzistentní v tom smyslu, že deklarují určité problémy v pracovních vztazích s ženami a tito muži jsou pak logicky poněkud rezervovaní při hodnocení vlivu ženského prvku na kolektiv. Oproti tomu významná většina žen na jednu stranu uvádí, že s kolegyněmi vychází hůře než s muži, avšak na druhou stranu si každá čtvrtá vojákyně stojí za pozitivními dopady ženského prvku na kolektiv. Přestože si lze představit celou řadu argumentů, které by vyvrátily přímou kontradikci těchto vyjádření, vkrádá se otázka, zda ženy nejsou určitým způsobem neobjektivní a předpojaté při odpovídání na určitý typ otázek. Že zkrátka obecně odmítají „střílet do vlastních řad“ určitým obecným přiznáním komplikací, které do vojenských kolektivů přinášejí. Avšak pokud jsou ženy přímo dotázány na zkušenosti s vlastními kolegyněmi, již se nezdráhají připustit vyšší míru problémů ve spolupráci s nimi, oproti součinnosti s muži. Tedy nakonec zmíněné komplikace vlastně přiznávají.

Graf 7: Jaké pracovní vztahy s vojáky opačného pohlaví pociťujete Vy osobně?



**Legenda:**

1. Jsou/byli mi dobrými kolegy a vycházím s nimi někdy lépe, než se spolupracovníky shodného pohlaví.
2. Nepociťuji rozdíl mezi kolegy obou pohlaví.
3. Vyjít s nimi je/bylo obtížnější, než s kolegy mého pohlaví, ale zvládám to dobře.
4. Vycházím/vycházel/a jsem s nimi hůře, než se spolupracovníky mého pohlaví.
5. Opačné pohlaví mi v armádě dosti vadí.
6. Nemám žádné kolegy opačného pohlaví.

Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

### 5.2.3 Genderové stereotypy ve vojenském kolektivu

Šetření potvrdilo, že české vojenské prostředí není společenskou výjimkou a je zatíženo genderovými stereotypy. Všichni dotazovaní vojáci, bez ohledu na pohlaví věří, že muži a ženy jsou obecně vybaveni rozdílnými sadami osobnostních vlastností. Polovina žen a tři čtvrtiny mužů se domnívají, že muži jsou svými typickými vlastnostmi vhodnější pro výkon vojenského povolání.

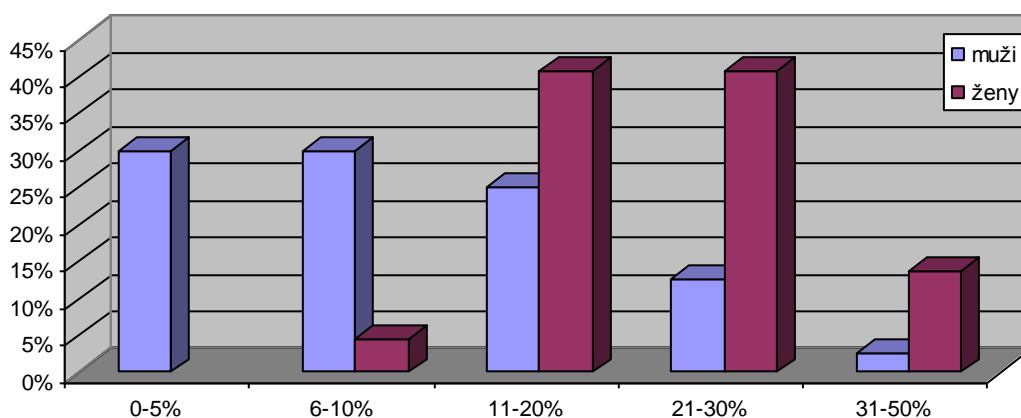
#### *Stereotypy ve vztahu k rovnosti příležitostí*

Šetřením byla zjištěna určitá nejednoznačnost v názorech jednotlivých pohlaví na dodržování genderové rovnosti při služebním zařazování (v AČR je oficiálně zavedena). Celá polovina žen na jednu stranu plně souhlasí se službou žen na veškerých pozicích (z mužů souhlasí pouze čtvrtina), při konkrétnějším dotazování se však ženy naprosto shodli s muži v tom, že nepovažují za vhodné zařazovat ženy do bojových jednotek působících v přímém dotyku s protivníkem.

V rámci šetření se jednalo o další zjištění jevu, který se v jeho průběhu několikrát opakoval. Spočíval ve skutečnosti, že deklarované postoje žen k určitému problému se jeví do jisté míry nekonzistentní v závislosti na způsobu, jakým byly dotázány. Ženy při obecných otázkách inklinovaly k obhajobě „proženských“ stanovisek, avšak při otázkách podstatně konkrétnějších se jejich odpovědi stávaly vůči ženám rezervovanější, genderově stereotypnější a blízké odpovědím mužů. Toto zjištění je přínosem pilotního šetření a prokázalo, že pro případné navazující zkoumání je třeba pokusit se aplikovat dotazníkové metody používané při vědeckém výzkumu (viz praktická část např. autoři Eagly, Karau, Williams, Satterwhite, Best, aj.) a nepoužívat otázky, v nichž případná předpojatost, či zaujatost snižuje objektivitu odpovědi.

Mezi vojákyněmi a vojáky jinak panuje značná shoda v chápání optimálního služebního zařazování žen. Mezi vhodné pozice obě pohlaví shodně řadí především, zdravotnické, štábní, administrativní a logistické posty. Dle mužů se optimální procento žen pohybuje průměrně kolem 13%. Jinými slovy lze říci, že muži považují současný stav v průměru za optimální. Ženy se vyslovovaly pro vyšší zastoupení žen, v průměru kolem 26%.

Graf 8: Jaké procentuální zastoupení žen mezi příslušníky AČR považujete za optimální?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

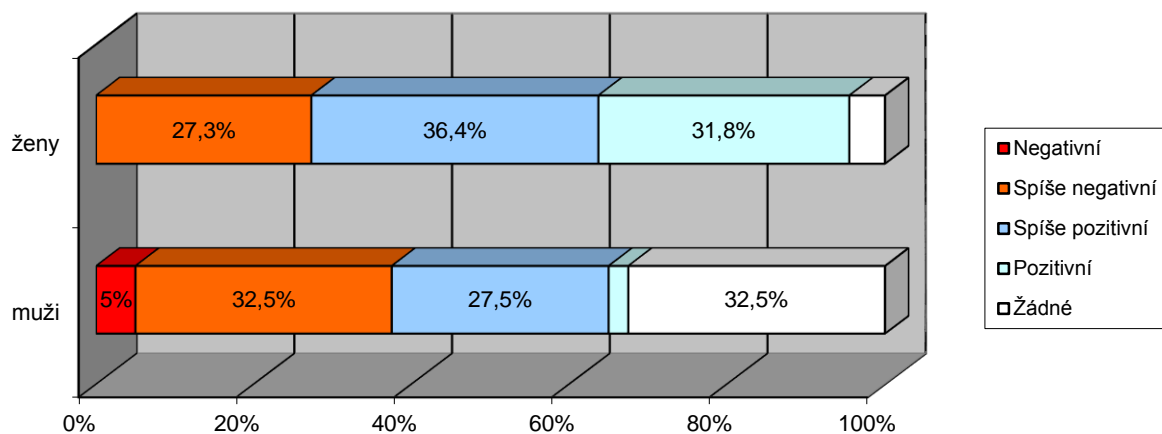
#### *Stereotypy ve vztahu k ženám na velitelských pozicích*

Šetření potvrdilo určité znevýhodnění žen na velitelských pozicích vlivem společenských stereotypů. Ženy se díky jejich existenci automaticky ocitají takzvaně mimo vlastní genderovou roli (tato problematika je teoreticky rozpracována v Kapitole 2.). Celkem 80% mužů (kteří jako genderová skupina současně tvoří 86% personálu AČR) v dotazníku uvedlo, že vlastní genderovou skupinu považují za více obdařenou velitelskými schopnostmi. Přestože se vojákyně s tímto obecným názorem shodují podstatně méně, v konkrétních názorech na působení ženy v roli velitelky s muži již téměř plně souhlasí. Čtyřem z deseti vojáků a stejnému počtu vojákýň by vadilo, pokud by velitelka uplatňovala výrazně ženský styl vedení v pozici, kterou zpravidla zastávají muži a uplatňují v ní tradiční mužské velitelské metody. Stejnému počtu vojáků, a dokonce celé polovině vojákýň, přijde nepatřičné, pokud velitelka na jakékoliv pozici aplikuje metody používané obvykle mužskými kolegy (takzvaně "kopíruje muže"). Vojákyně na velitelských pozicích se tak ocitají v paradoxní situaci, kdy se velké skupině vojáků a vojákýň nezavděčí bez ohledu na to, zda adaptují ženský styl, nebo způsob řízení považovaný za tradičně mužský.

Třetina žen dále nepovažuje za vhodné, aby žena velela jednotce s významnou převahou mužů, kterých je však dle výše uvedených statistik v armádě většina. Přibližně stejný počet vojákýň odmítá názor, že by na vysokých velitelských pozicích

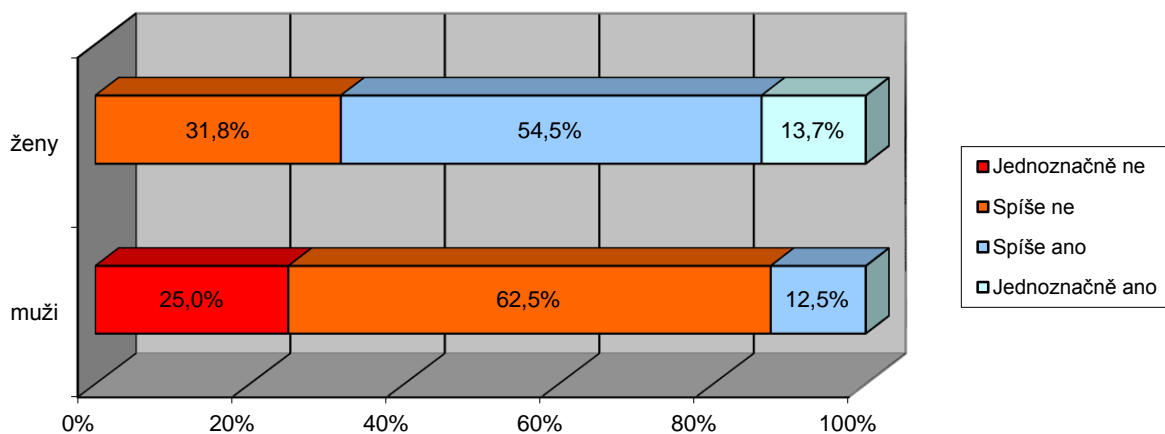
mělo sloužit více žen. Tyto postoje mohou souviset se skutečností, že přibližně třetina vojáků i vojáků uvádí vlastní negativní zkušenosti s ženami na velitelských pozicích.

Graf 9: Jaké jsou Vaše zkušenosti se ženami na velitelských pozicích?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 10: Domníváte se, že by na vysokých velitelských pozicích mělo sloužit více žen?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

#### 5.2.4 Současný stav v AČR – problematika rovných příležitostí

Ta část pilotního šetření, zaměřená na problematiku současného stavu rovných příležitostí v AČR, byla zamýšlena jako stěžejní část praktické části této bakalářské práce. Jejím úkolem bylo doplnit oficiální statistické údaje MO ke genderovým



poměrům v AČR (viz Kapitola 3) o „svědectví“ vojáků, sloužících v reálných podmínkách soudobé armády. Finálním cílem pak bylo provést komparaci oficiálních stanovisek MO ke genderové problematice se zmíněnými statistickými údaji i s výsledky pilotního šetření.

Autorka předpokládala, že pro uvedenou komparaci využije zejména ty odpovědi respondentů, u nichž by korelace mezi názory ženské a mužské části účastníků šetření dosahovala významnější úrovně. U jednoho tématu byla tato korelace skutečně nalezena a je možno konstatovat následující:

Potvrdila se pravdivost oficiálního stanoviska MO, že rezort věnuje pozornost rovným příležitostem žen a mužů tím, že systematicky tvoří systém vnitřních předpisů, odborných pomůcek, vzdělávacích a výchovných aktivit (Akční plán MO 2015, s. 4 a oficiální web MO), jelikož:

- a) Celkem 67,5% vojáků a 59,1% vojáků v dotazníku uvedlo, že byli v rámci výuky či velitelské přípravy seznámeni s problematikou rovných příležitostí (část zbývajících si nevzpomíná a pouze přibližně 20% odpovědělo negativně). Hypotéza *„Politika rovných příležitostí žen a mužů v resortu MO se dotýká většiny vojenského personálu, kterému bylo její plnění velitelskou cestou nařízeno.“* se tedy šetřením potvrdila.
- b) Celkem 97,5% vojáků a 81,8% vojáků se domnívá, že resort MO věnuje dostatečnou pozornost rovnosti příležitostí žen a mužů i rovnému přístupu k těmto pohlavím, případně že pozornost MO vůči tématu je vyšší, než přiměřená.

Druhým zjištěním, tentokrát negativním, bylo vysoké procento žen (72,7%), uvádějících zkušenost s diskriminačním přístupem k vojákyním z důvodu jejich předpokládané budoucí role matky či z důvodu aktuálního mateřství. V tomto konkrétním případě nelze zjištění oponovat tím, že podobnou zkušenost uvádí „pouze“ 10% vojáků mužského pohlaví. Tento ukazatel je ve skutečnosti taktéž poměrně znepokojující vezmeme-li v úvahu, že mužů se předmětný problém týká dosti okrajově a přesto s ním každý desátý voják přišel do kontaktu.

Autorka v této souvislosti přiznává možnost vlastní předpojatosti při analýze a následném hodnocení dané otázky. Sama má totiž s touto oblastí opakovaně negativní zkušenosti. Jejich stručný popis může na tomto místě ilustrovat mechanismy

předmětného závadového jednání: V rámci konkurzů na služební místo bylo autorce u dvou útvarů shodně oznámeno, že přestože se služební orgán oficiálně nemůže dotazovat na její plány na případné mateřství, činí tak neoficiálně a zajímá jej pravdivá odpověď. U domovského útvaru byla v téže době vyřazena ze seznamu kandidátů na vyšší služební zařazení s tím, že se dostává do věku, kdy lze očekávat její odchod na mateřskou dovolenou. Na druhou stranu je však nutno uvést, že později (již u nového útvaru) autorka zaznamenala velmi vstřícný přístup ze strany nadřízených v otázkách souvisejících právě s kariérou ve vztahu k mateřské a rodičovské dovolené.

Ve věci dalších zkoumaných aspektů genderově rovných příležitostí v armádě lze konstatovat značný nesoulad mezi odpověďmi mužů a žen. Například při hodnocení nároků na jednotlivá pohlaví v průběhu vojenského vzdělávání a vojenské služby naprostá většina žen deklarovala rovný přístup ze strany systému, přičemž přibližně polovina mužů tvrdí v obou případech opak (snížené nároky na ženy). Podobné výsledky byly zjištěny v názorech na genderovou vyváženost fyzického přezkušování žen a mužů a na šance zajistit si účast v zahraniční misi. Možnosti nalezení směřovanějšího výsledku v případném následném zkoumání jsou diskutovány v následující kapitole.

Co se týče údajné genderové nerovnosti při vzdělávání, někteří respondenti doplnili ústně svá svědectví ze studia Vojenské akademie v době bezprostředně následující vstupu ČR do NATO a přijetí Rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, které resort MO označuje za přelomové ve vlastní orientaci na rovné příležitosti žen a mužů. Tvrzení studentů o stanovených směrných číslech na počty absolventek, zajišťující ženám mnohé úlevy, jsou dnes již těžko ověřitelná. Prověření soudobé reality ve vojenském školství však může být vhodným subtématem pro případný další výzkum.

Poměrně nekonzistentní se jeví přístup žen v některých otázkách rovných příležitostí. Jak již bylo uvedeno, výrazná většina žen na jednu stranu uvedla, že nároky na muže i ženy byly při jejich výcviku i službě srovnatelné. Přes 60% žen však v jiné části dotazníku deklarovala, že se při své praxi setkala s aplikací dvojích norem logistického zabezpečení vojáků a vojačkyň (rozdíly ve způsobu ubytování, dostupnosti umýváren a prádelen při výcviku, v misi, atd.). Více než třetina všech dotazovaných dokonce uvedla, že je zastáncem tohoto dvojího přístupu. Pouze pro doplnění je možno uvést, že devět z deseti vojačkyň odmítá zavedení jednotných norem fyzické výkonnosti pro obě pohlaví.

### 5.2.5 Současný stav v AČR – sexuální obtěžování

Po vyhodnocení části dotazníku, týkající se problematiky nevhodného chování se sexuálním podtextem je zřejmé, že tento negativní jev je ve vojenském prostředí nadále přítomen a v uplynulé dekádě se jeho atributy v podstatě nezměnily. Podobnost výsledků pilotního šetření se zjištěními sociologických výzkumů prováděných v AČR přibližně před deseti lety (Hřebíček 2006, s. 106) je totiž až překvapivě vysoká – závěry jsou v podstatě totožné, stejně jako zjištěná intenzita některých dílčích jevů.

Hned na úvod je třeba zdůraznit, že respondenti šetření ani v jediném případě nevedli, že by se v armádě setkali se sexuálním násilím. Pokud jim nějaké chování se sexuálním podtextem vadilo, byly to v případě poloviny žen zejména verbální projevy (narážky, komentáře, nevhodné dvojsmysly), v menší míře pak přímo sexuální návrhy (9,1%).

Je zajímavé, že pokud opustíme oblast verbálních projevů a zaměříme se na fyzické pokusy, realizované formou doteků a osahávání, zde již byli srovnatelně aktivní „pachatelé“ obou pohlaví. Na problém si stěžovalo přibližně 5% mužů a 5% žen. Stejně jako před deseti lety se 59% žen domnívalo, že resort obrany problému věnuje pozornost přiměřenou důležitosti tématu.

Pro celkové zhodnocení problému a především jeho zasazení do kontextu situace ve zbytku české společnosti bohužel chybí srovnatelné podklady, získané v civilním sektoru, například v úřadech státní správy. Klíčovou otázkou zůstává, jakým způsobem může vedení MO či velení armády přispět k dalšímu omezení předmětného problému v situaci, kdy se, přes všechna opatření, situace v posledních deseti letech stabilizovala na výše popsaném stavu. Každá čtvrtá žena se domnívala, že problém sexuálního obtěžování je resortem MO podceňován a většina případů zůstává utajena. Žádná z nich však naštěstí neměla osobní zkušenosti se sexuálním násilím a tedy možná pouze předpokládala, že k němu dochází a následně zůstává utajeno. Nicméně v celém vzorku respondentek se nenašla jediná oběť, která by tuto domněnku potvrzovala.

Potom je otázkou, jak věnovat problému vyšší pozornost, když přítomnost sexuálního násilí v AČR ani zmíněné výzkumy ani toto pilotní šetření nepotvrzuje. Teoreticky je tedy možno pozornost zaměřit na zjištěné projevy nevhodného chování verbálního charakteru. To je však poměrně složitý úkol, jelikož čím více je nevhodné

chování svým obsahem vzdáleno definici trestného činu či přestupku, tím složitější je přijetí příslušných protiopatření. Pro tento účel se nabízí možnost adaptace přístupů, používaných například v ozbrojených silách USA či v misích NATO. Tyto přístupy jsou však poměrně razantní. Autorka se na základě osobní zahraniční skutečnosti s americkými armádními programy SHARP (Sexual Harassment / Assault Response & Prevention) domnívá, že při jejich implementaci hrozí riziko závažných vedlejších účinků v podobě růstu napětí a odtazitosti mezi ženskou a mužskou částí armády. Ta může finálně vést i k určitému odosobnění a rozdělení pracovních kolektivů na základě pohlaví, které v české kultuře naštěstí nemá tradici.

Jak již bylo zmíněno, problém nevhodných verbálních projevů sexuálního charakteru byl šetřením identifikován v podstatě jako jediný rozšířenější problém tohoto typu v AČR, jemuž byly výrazně častěji vystaveny ženy. Autorka se domnívá, že mechanismy vedoucí ke vzniku tohoto chování jsou v podmínkách AČR poněkud složitější, než se může na první pohled jevit. Jeho objektivní zhodnocení proto může být vhodným tématem pro další šetření a zkoumání. Jako jeden z příkladů komplexnosti zmíněné otázky může sloužit svědectví některých účastníků dotazníkového šetření, doplněné ústně nad rámec písemné odpovědi. Vojíci popisovali zkušenost z dlouhodobého působení v zahraniční misi takto: ženy nasazené v misi po několikaměsíčním odloučení od svých partnerů doma v republice vykazovaly (častěji než muži) tendence k hledání jakési „vrby“ či „důvěrníka“ pro ventilaci napětí, plynoucího ze stresujícího a nebezpečného prostředí. Jindy hledaly jednoduše teplé lidské slovo, které jim v hierarchické organizaci plné rozkazů chybělo. Je pochopitelné, že taková situace představovala náročný úkol pro vzájemné „vykomunikování“ skutečných záměrů ženy a nastavení mantinelů. Pouhý dotaz vojáka, směřující tímto směrem pak mohl být ženou chápán jako vyjádření obsahující nevhodný sexuální podtext. Otázka viny je pak spíše otázkou filozofickou, stejně jako míra skutečné společenské závažnosti tohoto chování. Například v americké armádě jsou podobné aktivity žen i přešlapy mužů tvrdě potírány a trestány, avšak její příslušníci rozhodně nejsou jednotní v názoru na jejich vhodnost a přiměřenost.

## 6 DOPORUČENÍ PRO NAVAZUJÍCÍ VÝZKUM

Pilotní šetření prokázalo, že pro případné navazující zkoumání předmětné problematiky je třeba revidovat použitou formu dotazníkového šetření. V podkapitolách *Pracovní vztahy mezi vojáky a vojákyněmi*, *Genderové stereotypy ve vojenském kolektivu* i v části *Současný stav v AČR – problematika rovných příležitostí* jsou diskutovány poněkud rozporuplná vyjádření žen při opakovaném dotazování na určitou problematiku, v závislosti na míře konkrétnosti položené otázky a patrně také na jejím vyznění.

Za příklad zcela nevhodně zvolené otázky může sloužit také bod dotazníku, tázající se „*Které pohlaví má v AČR snazší karierní růst?*“. Otázka měla směřovat ke zjištění, zda respondenti na základě své praxe v AČR vnímají, že jsou příslušníci některého pohlaví systematicky upřednostňováni při povyšování, a dalších záležitostech spojených s kariérou. Tři čtvrtiny žen vyjádřilo domněnku, že muži mají snazší karierní růst. Nicméně při diskusi autorky s některými respondentkami vyšlo najevo, že brali v potaz skutečnosti jako „mužů slouží v armádě větší množství, proto je šance na povýšení někoho z mužů vyšší“, zaznělo také stereotypní tvrzení „muži mají častěji vojenské vlohky, proto mají patrně snazší karierní růst“, případně „ženskou kariéru ničí mateřská dovolená“. Všechna tato stanoviska jsou vůči původnímu smyslu otázky víceméně irelevantní, jelikož nikterak přímo nesouvisí s tím, zda velitel ze dvou rovnocenných kandidátů vybere povýšeného zpravidla na základě jeho pohlaví či ne.

Autorka se domnívá, že pro odstranění negativní projekce zmíněných nepochopení, nejednoznačností a patrně také genderové předpojatosti do výsledků výzkumu je třeba aplikovat dotazníkové metody, používané při vědeckém výzkumu (viz praktická část např. autoři Eagly, Karau, Williams, Satterwhite, Best, aj.) Tyto pracují s technikami, vedoucími k potlačení popsanych negativních jevů.

Při šetření některých aspektů armádní praxe, týkajících se míry rovnosti přístupu ke genderovým skupinám a rovných příležitostí žen a mužů v AČR, lze konstatovat značný nesoulad mezi odpověďmi vojáků a vojákyně. Analýza odpovědí proto nepřinesla žádné vypovídající a využitelné závěry, vhodné jako podklad pro posouzení stavu dané problematiky. Pro nalezení směrodatnějšího výsledku při následném zkoumání je tedy opět nutné uvažovat o úpravách použité metody dotazování respondentů. Vodítkem pro úpravu dotazníku může být soubor určitých

indicií, naznačujících možné motivy uvedených mužských postojů. Indicie je z části třeba shromáždit, z části však pouze analyzovat. Některé jsou totiž již nyní k dispozici - příkladem lze uvést informaci o chronicky sledované vyšší míře neplnění stanovených kvalifikačních požadavků ze strany žen, v porovnání s muži (případ osob v pracovním poměru k MO – rozebráno v Kapitole 3). Tyto oblasti, na něž indicie upozorní, by pak měly být přetransformovány do neutrální sady otázek, která by neposkytla tolik prostoru pro ovlivnění odpovědí respondentů jejich vlastní předpojatostí.

## ZÁVĚR

### *Možný přínos práce pro sociologické zkoumání prostředí AČR*

Problematika současné armádní reality v genderových vztazích dosud nebyla zpracována ani odbornou literaturou, ani veřejně dostupnými studii. Tématu se částečně věnovaly některé bakalářské práce různého zaměření a odlišné kvality. Samotný resort MO uvolnil k této záležitosti pouze dílčí statistická data a část výsledků sociologických výzkumů, starších deseti let. Genderová situace v AČR tedy zůstává tématem pro veřejnost poněkud mlhavým. Pro vedení MO je současně také tématem do jisté míry citlivým, vezmeme-li v úvahu závazky resortu vůči nadnárodním subjektům a také povinnost splnit specifické ukazatele, stanovené vládou (viz rozbor v Kapitole 3).

Autorčin zájem o zmapování dané problematiky byl motivován skutečností, že část své desetileté kariéry v AČR strávila v pozici jediné ženy, zařazené v několika výlučně mužských jednotkách průzkumného charakteru. Specifika tamních genderových relací následně srovnávala s prostředím nebojového útvaru i s předchozí zkušeností z civilních zaměstnání. Značná rozmanitost zaznamenaných vztahů a zejména chybějící celkový náhled na předmětnou problematiku v AČR pak iniciovaly zahájení tvorby této práce. Zámyslem bylo touto bakalářskou prací vytvořit solidní odrazový můstek k provedení širšího výzkumu v cílovém prostředí v rámci předpokládané diplomové práce.

### *Možný přínos pro veřejnost i AČR*

V současné době armáda zahájila širší náborovou kampaň a dle prvních indicií v Češích sílí zájem o službu v ozbrojených silách. Ukázalo se, že některé zájemkyně o službu v AČR intenzivně hledají jakékoliv informace o situaci a postavení žen v AČR, které by překračovaly rámec oficiálního stanoviska MO o dodržování genderové rovnosti. Autorka byla několika zájemkyněmi ze svého okolí kontaktována a v rozhovorech s nimi došla k závěru, že problematika reálného postavení žen v AČR hraje nemalou roli při rozhodování uchazeček o vstupu do armády. Pro ty z uchazeček, které budou odpovědi na své otázky hledat na Internetu, může tato práce sloužit jako prostředek k získání základní orientace v problematice. Jelikož práce vyznívá (z ženského pohledu) spíše pozitivně, může uchazečky v jejich vstupu do armády spíše podpořit.

### *Výsledky a splnění cílů*

První cíl práce, spočívající ve zjištění a popisu současné armádní reality v genderových vztazích byl v plánovaném rozsahu splněn shromážděním dostupných statistik a zejména provedením pilotního šetření. Uvedené úkony poskytly průřezový náhled na situaci v AČR z předmětného hlediska. Ve zkratce lze konstatovat, že muži i ženy vstupovali do české armády z mírně odlišných důvodů. Přesto je naprostá většina z nich je ve svém povolání spokojena a vojenskou kariéru chápe jako celoživotní poslání. Vojákyňe překvapivě přiznávají, že se jim výrazně lépe spolupracuje s mužskými kolegy, než s kolegyněmi. Některé ženy se přesto cítí být obecně poněkud znevýhodněné, oproti mužům. Ukázalo se však, že v řadě oblastí vojenského života není tento názor opodstatněný, spíše naopak:

Vojákyňe v porovnání s mužskými protějšky zastávají častěji odborné a lépe placené pozice, i s nimi související vyšší hodnosti. V určitých situacích mají při službě zajištěny i vyšší standardy, například v oblasti ubytování. Dle veškerých zjištění se potvrdilo, že v AČR je zajištěn rovný přístup ke genderovým skupinám při náboru, vzdělávání, povyšování i platovém ohodnocení. Tím byl v podstatě splněn druhý cíl této práce - zjistit, zda skutečný stav u vojsk odpovídá oficiální politice resortu MO v oblasti rovných příležitostí. Potvrdilo se, že ano a drtivá většina vojáků i vojáků se navíc domnívá, že resort MO věnuje problematice dostatečnou pozornost. Ve výše uvedených aspektech jsou na tom české vojákyně lépe, než jejich kolegyně z řady koaličních armád, včetně těch západních. Na druhou stranu však byly zjištěny také některé negativní skutečnosti. Například, že vysoké procento žen uvádí zkušenost s diskriminačním jednáním z důvodů souvisejících s mateřstvím.

Ve věci dalších zkoumaných aspektů genderově rovných příležitostí v armádě lze konstatovat značný nesoulad mezi odpověďmi mužů a žen. Právě i do této oblasti by mělo být zaměřeno pokračování průzkumu v navazující diplomové práci. Pilotní šetření pro tento úkol zajistilo určitá vodítka a celkově vzato, zejména nezbytnou charakteristiku zkoumaného prostředí. Tím byl naplněn třetí cíl práce.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-775-5

FAFEJTA, M. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Věrovany: Jan Piszkiwicz, 2004, ISBN 80-86768-06-6

FLAXOVÁ, J. Postmodernismus a vztahy mezi pohlavími ve feministické teorii. *Filosofický časopis*. 1994, Ročník 42, číslo 4, s. 599-608 a číslo 5 s. 745-761. ISSN 0015-1831

GJURIČOVÁ Š., Konstrukce gender: maskulinita a feminita z odlišných perspektiv. In: E. VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999, s. 69-83. ISBN: 80-238-4770-8

MAŘÍKOVÁ, H. Teoreticko-metodologický úvod: gender, rodina a jejich zkoumání. In: H. MAŘÍKOVÁ (ed.) a M. VOHLÍDALOVÁ. *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 13–32. ISBN 978-80-7330-135-4

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-

OAKLAY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha, Portál, 2000, ISBN 80-7178-403-6

RENZETTI, C. M., CURRAN D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2

ŠIKLOVÁ, J. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v České republice. In: E. VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999, s. 9-17. ISBN: 80-238-4770-8

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1272-5

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

BEM, S. *The lenses of gender: transforming the debate on sexual inequality*, New Haven: Yale University Press, 1993. ISBN 0-300-06163-3.

BOLDRY J., WOOD W., KASHY D. A. Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training. *Journal of Social Issues*, 2001, Vol. 57, No. 4, s. 689-705

BOYCE, L. A., HERD, A. M. The relationship between gender role stereotypes and requisite military leadership characteristics. *Sex Roles*. 2003. Vol. 49. ISSN 1573-2762

BROVERMAN I., VOGEL S. R., BROVERMAN D. M., CLARKSON F. E., ROSENKATZ P. S. Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*. 1972. Vol. 28. No. 2. ISSN 0022-4537.

EAGLY A. H., JOHNSON B. T. Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 1990, Vol. 108, No. 2, s. 233-256. ISSN 0033-2909

EAGLY A. H., KARAU S. J. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*. 2002, Vol. 109, No. 3, s. 573–598. ISSN 0033-295X

EAGLY A. H., *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1987. ISBN 0-89859-804-4

GOLOMBOK S., FIVUSH R. *Gender Development*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994. ISBN 9780521408622

KANTER, R. M. *Men & Women of the Corporation*. Basic Books, 1977. ISBN 0465044530.

NORRIS, J. M., WYLIE, A. M. Gender stereotyping of the managerial role among students in Canada and the United States. *Group & Organization Management*. č. 20, 1995. s. 167–182. ISSN: 1059-6011.

OBRADOVIC, L. *Gender Integration in NATO Military Forces: Cross-national Analysis*. University of Nebraska, 2014. ISBN 978-1-4094-6476-1

WILLIAMS J. E., SATTERWHITE R. C., BEST D. L. Pancultural Gender Stereotypes Revisited: The Five Factor Model. *Sex Roles*. Vol. 40, Nos. 7/8, 1999. ISSN: 0360-0025

WORELL, J. *Encyclopedia of Women and Gender, Two-Volume Set: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender*. Cambridge, Massachusetts: Academic Press, 2001. ISBN 0122272455

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

DE BRUYNE, N. F., LELAND, A. *American War and Military Operations Casualties: Lists and Statistics* [online]. © 2. 1. 2015 [cit. 2015-10-09] Dostupné na: <https://www.fas.org/sqp/crs/natsec/RL32492.pdf>

GURCAN, M. *Turkey's women expand role in military* [online]. © 1. 12. 2014 [cit. 2015-11-09] Dostupné z: <http://www.al-monitor.com/pulse/originals/2014/12/turkey-military-woman-power-personnel-increasing.html>

HŘEBÍČEK, M. *Ženy v armádě české republiky*. Obrana a strategie [online]. Brno: Univerzita Obrany, 1/2006, č. 1. s. 91 - 110 © 9. 7. 2007, [cit. 2015-11-11]. ISSN 1214-6463. Dostupné z: [http://www.obranaastrategie.cz/cs/archiv/rocnik-2006/1-2006/zeny-v-armade-ceske-republiky.html#.VrjMn\\_nhDnA](http://www.obranaastrategie.cz/cs/archiv/rocnik-2006/1-2006/zeny-v-armade-ceske-republiky.html#.VrjMn_nhDnA)

IDF. *More female soldiers in more positions in the IDF* [online]. © 30. 11. 2011 [cit. 2015-11-09] Dostupné na: <http://www.idf.il/1086-14000-EN/Dover.aspx>

KOTKOVÁ, A. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice – aktuální situace* [online]. GENDER STUDIES, o.p.s. [cit. 2016-01-08] Dostupné na: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

KÜMMEL, G. *The Bundeswehr and Female Soldiers: The Integration of Women into the Armed Forces (2000-2015)* [online]. © 2015 [cit. 2015-10-05] Dostupné na: [http://connections-qj.org/system/files/14.3.05\\_kummel\\_0.pdf](http://connections-qj.org/system/files/14.3.05_kummel_0.pdf)

McDERMOTT, R. *The Role of Women in Russia's Armed Forces* [online]. © 26. 11.

2013 [cit. 2015-10-09] Dostupné na:

[http://www.jamestown.org/programs/edm/single/?tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=41680&cHash=13e9b22c6dd68d2039c9c209553c88f0#.VkJNdLcvfIU](http://www.jamestown.org/programs/edm/single/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=41680&cHash=13e9b22c6dd68d2039c9c209553c88f0#.VkJNdLcvfIU)

MO ČR, *Akční plán rezortu Ministerstva obrany k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti* [online]. [cit. 2015-10-07]

Dostupné na: [http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/3\\_a1n\\_rezortu\\_mo\\_k\\_implemantaci\\_rezolu\\_-ce-rb-osn-1325--zeny--mir-a-bezpecnosti.pdf](http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/3_a1n_rezortu_mo_k_implemantaci_rezolu_-ce-rb-osn-1325--zeny--mir-a-bezpecnosti.pdf)

MO ČR, *Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015* [online]. [cit. 2015-10-07]

Dostupné na: [http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2015-\\_2\\_.pdf](http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2015-_2_.pdf)

MO POLSKA. *Stan na dzień 01. 10. 2015 r* [online]. [cit. 2015-10-09] Dostupné na:

<http://www.wojsko-polskie.pl/pl/sily-zbrojne-rp/wojskowa-sluzba-kobiet/statystyki/31669,statystyki.html>

MO USA, *Defense Manpower Research Demographics of Active Duty U. S. Military*

[online]. © 12. 11. 2015 [cit. 2015-10-09] Dostupné na:

<http://www.statisticbrain.com/demographics-of-active-duty-u-s-military/>

NATO. *Gender balance and diversity in NATO* [online]. [cit. 2015-11-16] Dostupné z:

[http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_64099.htm?selectedLocale=en](http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_64099.htm?selectedLocale=en)

NATO. *National report – Hungary* [online]. [cit. 19. 11. 2015] Dostupné na:

<http://www.nato.int/ims/2008/win/reports/hungary-2008.pdf>

PARLAMENT VELKÉ BRITÁNIE. *Defence personnel statistics. Standard Note:*

*SN/SG/02183* [online]. © 26. 9. 2014, House of Commons Library. [cit. 2015-10-07]

Dostupné na:

<http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN02183/SN02183.pdf>

THE COLONIAL WILLIAMSBURG FOUNDATION. *Time Line: Women in the U.S.*

*Military* [online]. © 2008 [cit. 14. 11. 2015] Dostupné z:

[http://www.history.org/history/teaching/enewsletter/volume7/images/nov/women\\_military\\_timeline.pdf](http://www.history.org/history/teaching/enewsletter/volume7/images/nov/women_military_timeline.pdf)

ZBOŘIL, J. *Ženy v izraelské armádě jsou 3x větší vojenskou silou než Armáda ČR* [online]. © 22. 5. 2015 [cit. 2015-11-10] Dostupné na: <http://zboril.blog.ihned.cz/c1-64048240-zeny-v-izraelske-armade-jsou-3x-vetsi-vojenskou-silou-nez-armada-cr>

### **Seznam použitých ostatních zdrojů**

ČESKO. Usnesení vlády České republiky č. 456 ze dne 9. května 2001 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12361/UV456P\\_2001.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12361/UV456P_2001.pdf)

ČESKO. Usnesení vlády České republiky č. 486 z 15. května 2002 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2001.

Dostupné z:

[http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/0/20020F1A4680A9D5C12571B6006D28C3](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/20020F1A4680A9D5C12571B6006D28C3)

ČESKO. Usnesení vlády České republiky č. 930 ze dne 12. listopadu 2014 „Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“. Dostupné na: [http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2015-2\\_.pdf](http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2015-2_.pdf)

ČESKO. Usnesení vlády České republiky č. 931 ze dne 12. listopadu 2014 k „Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020“. Dostupné na: [http://dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/vpra9r9bdto0.pdf](http://dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/vpra9r9bdto0.pdf)

ČESKO. Odůvodnění k návrhu Nařízení vlády, o platových poměrech vojáků z povolání. 2014.

## SEZNAM ZKRATEK

|        |   |
|--------|---|
| AČR    | Armáda České republiky  |
| CIMIC  | Civil-Military Cooperation (civilně-vojenská spolupráce)  |
| CWINF  | Committee on Women in NATO Forces (Výbor žen v ozbrojených silách NATO)                                 |
| ČR     | Česká republika   |
| EU     | Evropská unie   |
| GFP    | Gender Focal Point (koordinátorka rovných příležitostí žen a mužů)                                      |
| IDF    | Israel Defense Forces (Izraelské obranné síly)  |
| IMS    | International Military Staff (Mezinárodní vojenský štáb)  |
| ISAF   | International Security Assistance Force (Mezinárodní bezpečnostní podpůrné síly)                        |
| KFOR   | Kosovo Force (Síly pro Kosovo)  |
| MO     | Ministerstvo obrany   |
| NATO   | North Atlantic Treaty Organization (Severoatlantická aliance)   |
| NCGP   | NATO Committee on Gender Perspectives (Výbor NATO pro genderové perspektivy)                            |
| OS     | Ozbrojené síly  |
| OSN    | Organizace spojených národů   |
| PKK    | Partiya Karkerên Kurdistan (Strana kurdských pracujících)   |
| RB OSN | Rada bezpečnosti OSN  |
| RMO    | Rozkaz ministra obrany  |
| RS     | Resolute Support (Rozhodná podpora) – název mise  |
| SHARP  | Sexual Harassment / Assault Response & Prevention (Prevence sexuálního obtěžování a reakce na napadení) |
| ÚSÚ    | Ústřední správní úřad   |

VO FTVS UK Vojenský obor na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity  
Karlovy

|     |                        |
|-----|------------------------|
| VOŠ | Vyšší odborní škola    |
| VŠŠ | Vojenská střední škola |
| VŠ  | Vysoká škola           |
| VZ  | Vojenské zpravodajství |
| VZP | Voják z povolání       |

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

### Seznam tabulek

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabulka 1: | Nejčastější zařazení vojáků z povolání v rámci vojenských odborností..... | 40 |
|------------|---|----|

### Seznam grafů

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Graf 1:  | Typy skupin, definované proporcionálním zastoupením dvou sociálních kategorií jejích členů.....   | 23 |
| Graf 2:  | Vývoj procentuálního zastoupení žen mezi českými vojáky z povolání v období let 1999-2015.....  | 32 |
| Graf 3:  | Porovnání procentuálního zastoupení vojáků v OS vybraných států.....  | 34 |
| Graf 4:  | Vzdělání mužů a žen ve služebním poměru vojáků z povolání.....  | 38 |
| Graf 5:  | Distribuce vojáků a vojáků v jednotlivých hodnostních stupních.....   | 42 |
| Graf 6:  | Procentuální zastoupení vojáků z povolání v zahraničních operacích a na zahraničních pracovištích ve strukturách NATO a Evropské unie (EU)..... | 46 |
| Graf 7:  | Jaké pracovní vztahy s vojáky opačného pohlaví považujete za osobně?.....   | 53 |
| Graf 8:  | Jaké procentuální zastoupení žen mezi příslušníky AČR považujete za optimální?.....   | 55 |
| Graf 9:  | Jaké jsou Vaše zkušenosti se ženami na velitelských pozicích?.....  | 56 |
| Graf 10: | Domníváte se, že by na vysokých velitelských pozicích mělo sloužit více žen?.....   | 56 |



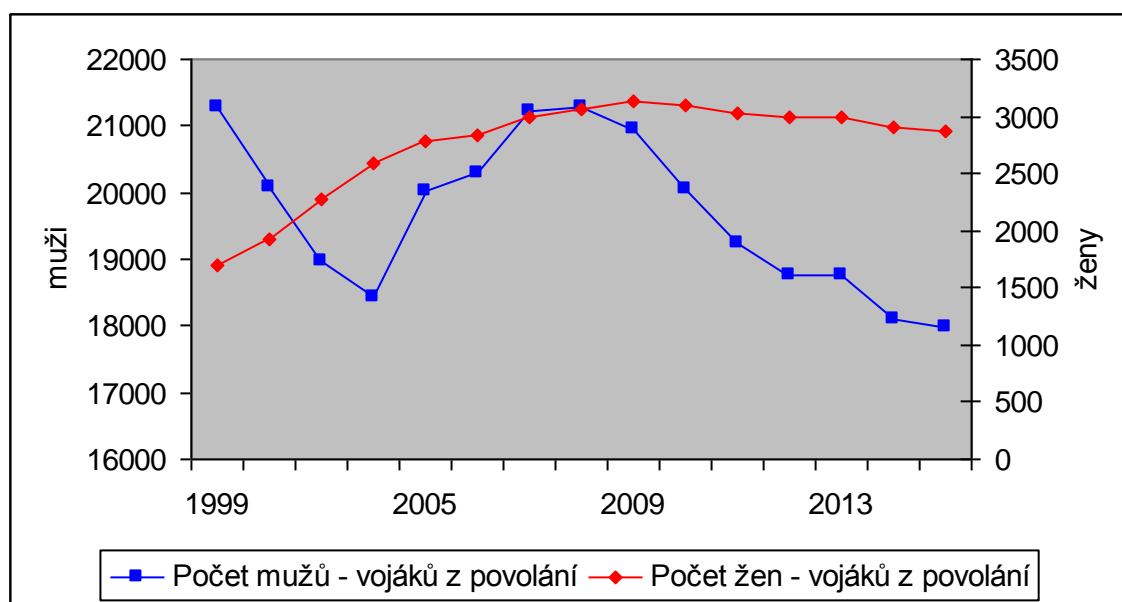
## SEZNAM PŘÍLOH

|   |      |
|---|------|
| Příloha A – Vývoj poměru mužů a žen ve sboru VZP.....                       | I    |
| Příloha B – Kompletní genderové složení zaměstnanců resortu MO.....         | IV   |
| Příloha C – Přístup ke genderovým otázkám v OS vybraných zemí.....          | V    |
| Příloha D – Údaje o rekrutaci žen do AČR.....                               | X    |
| Příloha E – Vojenské vzdělání z genderového pohledu .....                   | XI   |
| Příloha F – Plnění kvalifikačních předpokladů v prac. poměru k resortu..... | XV   |
| Příloha G – Počet žen v jednotlivých vojenských odbornostech.....           | XVI  |
| Příloha H – Zastoupení vojáků ve velitelských funkcích.....                 | XVII |
| Příloha I – Zařazení mužů a žen v rámci MO v platových třídách.....         | XIX  |
| Příloha J – Praktická část, grafické vyhodnocení dotazníků.....             | XX   |

## Příloha A – Vývoj poměru mužů a žen ve sboru VZP

Růst poměrného zastoupení žen v řadách vojáků z povolání od vstupu České republiky do NATO, tak jak jej dokumentuje Graf 2 v Kapitole 3., nebyl zapříčiněn pouze navýšením celkového počtu vojáků, ale také zdatelným úbytkem mužů ve služebním poměru. Situaci dokumentuje Graf 11.

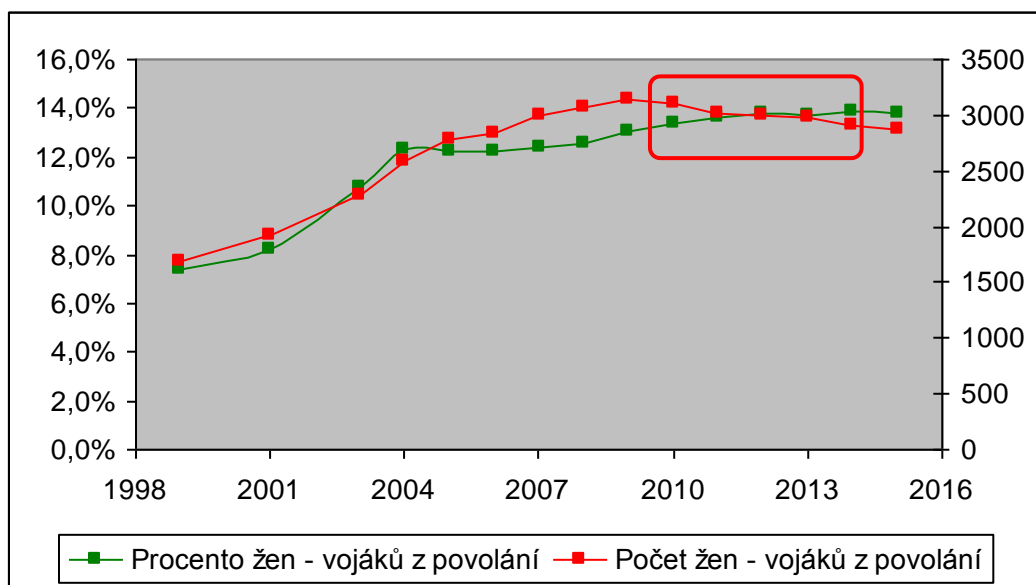
Graf 11: Vývoj počtů mužů a žen v rámci sboru vojáků z povolání v období let 1999-2015



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Dopad úbytku mužů - vojáků z povolání v resortu MO na růst procentuálního zastoupení žen názorně popisuje Graf 12. V něm je červeným ohraničením vyznačeno období let 2010 – 2014, ve kterém procento žen mezi vojáky z povolání paradoxně setrvalo narůstalo, zatímco jejich absolutní počet dlouhodobě klesal.

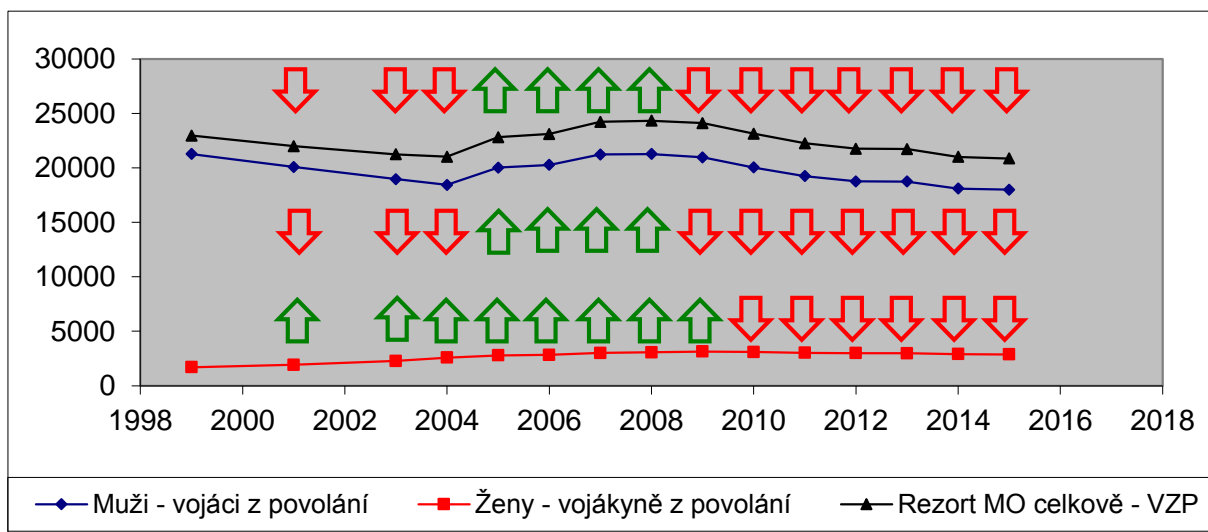
Graf 12: Vývoj celkového počtu žen – vojáků z povolání v porovnání s jejich procentním zastoupením v tomto sboru (období let 1999-2015)



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Od zmíněného roku 1999 přibyl v resortu MO přibližně jeden tisíc vojáků z povolání a více než tři tisícovky mužů ze služebního odešly. Celková bilance resortu tak v daném období představovala úbytek více než dvou tisíc osob ve služebním poměru vojáka z povolání. Z Grafu 13 je patrné, že po vstupu ČR do NATO počty VZP klesaly až do roku 2004, který byl posledním rokem existence základní vojenské služby v ČR. (Prvním lednem 2005 se ozbrojené síly ČR staly plně profesionálními.) Poté následovalo období posilování početního stavu armády, který v roce 2009 vystřídal opačný trend, trvajícím doposud. Z Grafu 4. je rovněž patrné, že vývoj počtu vojáků z povolání v rámci resortu nekoreluje s celoarmádními trendy. Počet žen se totiž začal snižovat až poté, kdy byla (v roce 2009) dosažena 13%ní hranice zastoupení žen mezi VZP. Snižování počtu žen tak nastalo později, než snižování počtu mužů a následně bylo proporcionální k celkovému zeštíhlování armády. Jak již bylo zmíněno výše, bylo pozvolnější než propouštění mužů, takže se procentuální zastoupení žen nadále nepatrně zvyšovalo. Z dostupných materiálů nebylo zjištěno, zdali bylo dosažení uvedené 13%ní hranice pevně stanoveno ministerstvem obrany, či zda jí bylo dosaženo přirozeně, následkem více příčin.

Graf 13: Trendy vývoje personálního obsazení sboru vojáků z povolání v období let 1999-2015

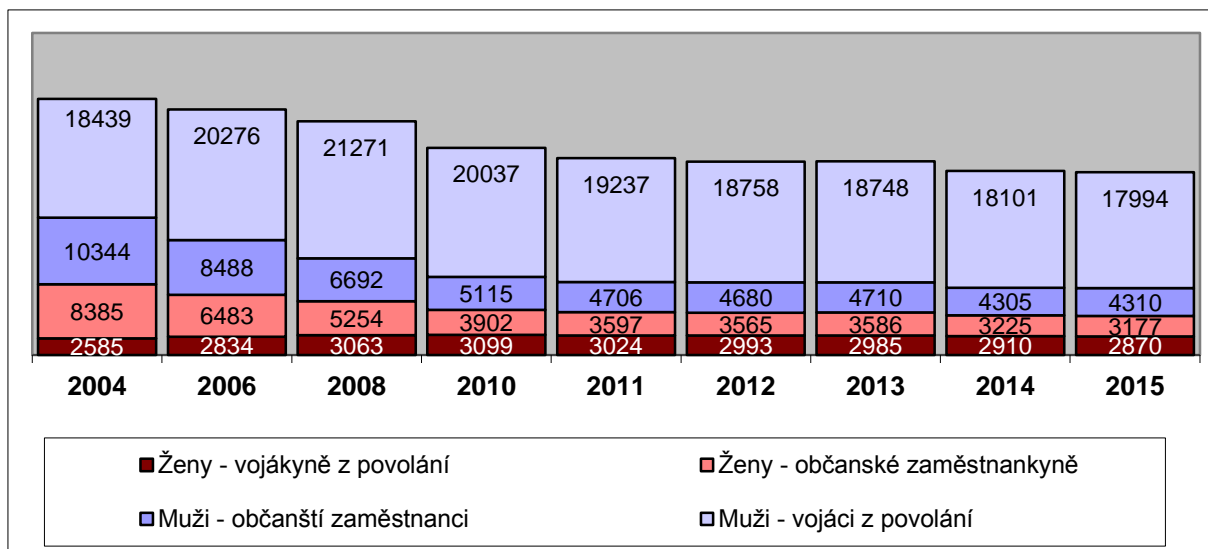


Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

## Příloha B – Kompletní genderové složení zaměstnanců resortu MO

Graf 14 podává základní informaci o celkovém obrazu genderové struktury MO. Genderová politika resortu MO je obecně platná pro veškeré jeho složky a v tomto ohledu nerozlišuje mezi skupinou občanských zaměstnanců a sborem vojáků z povolání.

Graf 14: Kompletní genderové složení zaměstnanců resortu MO



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

## Příloha C – Přístup ke genderovým otázkám v OS vybraných zemí

### 1. USA

Podobně jako v celé americké společnosti, i v ozbrojených silách USA je téma rovnosti žen dlouhodobě citlivé a prochází postupným vývojem. Ženy zde mají dlouhodobě své místo, avšak historicky výhradně na nebojových (a spíše podpůrných) pozicích. Nicméně již v korejské válce sloužilo přímo v bojové zóně přibližně 500 zdravotních sester. Za války ve Vietnamu sloužilo u armády, námořní pěchoty, námořnictva, letectva i pobřežní strážce celkově na 7000 žen. Všechny byly dobrovolnicemi a v naprosté většině zdravotními sestrami. V roce 1973 byly v USA zrušeny odvody zaměřené výhradně na muže a vznikla tak univerzální příležitost pro službu žen-vojákyň. O tři roky později bylo prvním ženám povoleno studovat vojenské akademie. Roku 1991 kongres povolil účast pilotek v bojových misích. O dva roky později povolil jejich přítomnost na bojových plavidlech (The Colonial Williamsburg Foundation, 2008).

Genderová politika je v OS USA nadále živá, což vedlo v roce 2013 tehdejšího ministra obrany Leona Panettu k oznámení přípravy legislativy, která umožní službu žen v pozemních bojových jednotkách. USA plánují od roku 2016 zcela otevřít ozbrojené síly ženám, včetně jednotek operujících v přímém kontaktu s protivníkem. (Akční plán MO, s. 7)

Ozbrojené síly USA měly ve svém stavu k dubnu 2015 15,3 % žen v důstojnických hodnostech a 14% žen v hodnostech ostatních. Nejnižší zastoupení měla tradičně námořní pěchota (5,8%), opakem pak bylo letectvo (18,3%), (MO USA, 2015). Vysoký počet žen (nejen) v americkém letectvu je dán proporcionálně vyšším zastoupením administrativních a kancelářských pracovních pozic v poměru k létajícímu personálu, respektive k bojovým tabulkovým místům. Mimochodem statní složky amerických ozbrojených sil proto letectvu (Air Force) posměšně přezdívají „Chair Force“.

O způsobu a intenzitě zapojení žen do válečných operací OS USA částečně vypovídají počty padlých. V rámci Operace Enduring Freedom padlo k prosinci 2014 celkem 4704 příslušníků OS USA, z čehož bylo 2,2 % žen. V rámci operace Iraqi Freedom tvořily ženy 2,5% z celkového počtu 8824 padlých. (De Bruyne, Leland, 2015) Po roce 2016, tedy po výše uvedeném odstranění restrikcí ohledně účasti žen v bojích lze očekávat značný nárůst bojových ztrát žen. Společnost tak zřejmě bude nucena překonat určitá tabu a v té souvislosti můžeme očekávat nárůst veřejné diskuse na toto téma.

## **2. Velká Británie**

K červnu 2014 tvořilo stavy ozbrojených sil Velké Británie 10,0% žen<sup>20</sup>. Jejich celkové zastoupení bylo, obdobně jako v USA, vyšší mezi důstojníky (12,7%) v porovnání k ostatním hodnostem (9,4%). Britská armáda deklaruje rovné příležitosti mužů a žen v oblasti platu, výcviku a služebního růstu, avšak současně dodává, že ženám nejsou přístupna některá služební zařazení, spojená s vedením bojové činnosti v přímém dotyku s nepřítelem. Podobně se k otázce příležitostí žen staví Královské námořnictvo s tím, že ženám není umožňován výkon služby v námořních speciálních silách (Parlament Velké Británie).

## **3. Německo**

Příchod nového tisíciletí představoval pro Bundeswehr (německé ozbrojené síly) významný mezník. Personální složení sboru se muselo radikálně změnit na základě verdiktu Evropského soudního dvora. Ten požadoval významné navýšení pracovních příležitostí pro ženy-vojáky, oproti předchozímu stavu, kdy pro ně byly vyhrazeny pouze zdravotnické pozice a místa v armádních hudebních tělesech. Kauzu započala mediálně známá žaloba Tanji Kreil, neúspěšné žadatelky o zaměstnání v Bundeswehru. V letech, které následovaly po rozsudku se zastoupení žen zvýšilo z přibližně 2% na 10% (počátek roku 2015), (Kümmel, 2015)

## **4. Polsko**

Polsko věnuje rozvoji svých ozbrojených sil dlouhodobě vysokou pozornost. S přibližně stotisícovým vojskem a aktivní obrannou politikou je významnou členskou zemí NATO. Při budování vojenských schopností má jasné priority (zejména na východním strategickém směru) a s určitou mírou zjednodušení lze konstatovat, že vedlejším okolnostem nevěnuje tolik pozornosti. Mezi ně zřejmě řadí i genderové otázky, jelikož v porovnání se standardy armád NATO je Polsko v této oblasti poměrně výjimečné. Ještě k lednu roku 2005 sloužilo v polských OS pouze 0,2% žen. Tlak na členské státy, vyvíjený ze strany orgánů NATO, postupně vedl k určité úpravě uvedeného stavu. Nicméně k lednu 2015 sloužila v polských OS (armádě, námořnictvu a letectvu) celkem pouze cca 4% žen. Jejich distribuce napříč jednotlivými vojenskými odbornostmi je podobná, jako v české armádě.

---

<sup>20</sup> Pozemní síly 8,9%, Královské námořnictvo 9,1 %, Královské letectvo 13,9 %

Převažují pozice ve zdravotnictví, logistice, ve spojovacím vojsku a letectvu. (Obradovic, 2014, s. 125-145 a Ministerstvo obrany Polska).

## **5. Maďarsko**

Maďarská vojenská historie není ověněna vítěznými vavříny a není dávana za příklad úspěšného strategického myšlení. Tato země stála v obou světových válkách na straně poražených a v rámci Varšavské smlouvy měla nejslabší armádu. Ani účastníci soudobých zahraničních vojenských misí nepovažují své maďarské kolegy za výraznou oporu vojenských štábů, či bojových uskupení. Maďarské OS jsou však jednou charakteristikou typické – zahrnují nejvyšší procento žen ze všech států NATO a s poměrem přibližně 20% dominují i armádám mimo Alianci. Ženy zde požívají naprosto stejných práv, jako muži a neplatí pro ně restrikce ohledně zařazení. Dominují však rovněž především administrativě, personalistice a zejména zdravotnictví, kde se jejich zastoupení pohybuje kolem 60%. (Obradovic, 2014, s. 136 a NATO, National report – Hungary).

## **6. Turecko**

Turecko je jedním ze dvou členských států NATO, jehož obyvatelstvo je převážně muslimského vyznání (společně s Albánií). Jak známo, muslimská kultura chápe roli ženy poněkud odlišným způsobem, než západní společnost, vyrůstající z křesťanských kořenů. Je tedy zajímavé sledovat genderové trendy v armádě muslimské země, jejíž politická reprezentace se snaží Turecko přetvořit v dominantní mocnost blízkovýchodního regionu, známého svým specifickým přístupem k ženám. Tento fakt je ve stále zřetelnější kontradikci se skutečností, že turecké ozbrojené síly jsou strategicky významnou součástí jižního křídla NATO, které v rámci členských států apeluje na vytváření rovných příležitostí obou genderových skupin. Situace je o to pikantnější, že se v turecké armádě, i přes formální zákaz, dosud používají fyzické tresty ke zvýšení kázně, což se prakticky může dotýkat i žen. Vrchní velení by však svým ozbrojeným silám rádo zachovalo nálepku předního modernizátora a nositele pokroku v zemi. Operační nasazení v misích NATO i v boji proti bojovníkům Kurdské strany pracujících (PKK) si však stále více vyžaduje specifické ženské pozice (zejména při kontaktu s místním obyvatelstvem, prohledávacích operacích, apod.)

Výsledkem korelace výše uvedených vlivů jsou množící se změny personální politiky tureckých OS v posledních přibližně čtyřech letech. Ty vedou k navyšování počtu důstojnic a poddůstojnic a jejich zařazování i k bojovým jednotkám, namísto administrativy. Dle neoficiálních údajů generálního štábu sloužilo v Tureckých OS ke konci roku 2014



celkem 3.3% důstojnic a 0,9% poddůstojnic (celkově 1,6% žen v rámci profesionální části OS, tedy mimo vojáky základní služby). Záměrem nejvyššího velení je obě tato čísla navýšit na 5% do konce roku 2018 (Gurcan, 2014).

## **7. NATO**

Téma rovných příležitostí a generové vyrovnanosti se do reálných opatření velitelství NATO systematicky prosadilo v roce 2002 (tedy stejně jako v OS ČR). Poslední oficiální údaje NATO z roku 2012 uvádějí, že ze 1178 příslušníků Mezinárodního štábu (civilní těleso) je 37,2% žen. V rámci manažerských pozic (tzv. A-grade) v celém velitelství NATO působí 31% žen, v rámci seniorního managementu NATO pak 22,5% žen. V civilní části Mezinárodního vojenského štábu (IMS) působí 43,9% žen. (viz NATO, Gender balance and diversity in NATO)

## **8. Rusko**

Ruské ozbrojené síly, které jsou, strategickým protějškem Severoatlantické aliance dodnes z velké části stojí na vojácích základní služby. Tristní demografická situace v zemi a chabý zdravotní stav mužů dorůstajících do vojenského věku vedl státní dumu k úvahám o pravidelných odvodech určitého procenta žen. Toto téma dosud nebylo rozhodnuto, což není s podivem, pokud pohlédneme na roli žen v ruské armádě, o níž částečně vypovídají statistiky. Z přibližně 774 000 ruských vojáků (k roku 2013) je pouze asi 29 000 žen. Žádná z nich nepřekročila hodnost plukovníka a pouze asi tři ze sta slouží ve velitelských pozicích. Zbytek je zařazen na štábních funkcích, ve zdravotnictví, ve finančním zabezpečení a spojovacím vojsku. Statistiky navíc ukazují, že jejich počet postupně klesá (McDermott, 2013).

## **9. Izrael**

Příklad Izraele představuje světově specifickou armádu státu, který je po celou dobu své existence vystaven přímému vojenskému ohrožení nejen ze strany svých sousedů (včetně nestátních aktérů), ale i regionálních mocností. Většina regionálních muslimských zemí neuznává legitimitu Izraele a například představitelé Íránu přímo deklarovali touhu židovský stát zničit. Osmimilionový Izrael však má omezené lidské zdroje a v zajištění vlastní obrany se tak musí spolehnout do značné míry i na ženy (v roli profesionálních vojáků i vojáků základní služby).

Ženy, i přes svoji kratší dobu předeepsané služby, tvoří 33% Izraelských obranných sil (IDF). Jejich zastoupení ve sboru aktivních a rezervních důstojníků se přibližně rovná jejich zastoupení v populaci (51%). Celkový počet izraelských vojáků je tak bezmála trojnásobně větší, než početní síla České armády (Zbořil, 2015 a IDF 2011).

## Příloha D – Údaje o rekrutaci žen do AČR

Tabulka 2: Údaje o rekrutaci žen do AČR v letech 2005 – 2014

| <b>Rok</b> | <b>% žen mezi zájemci</b> | <b>% žen mezi uchazeči</b> | <b>% žen mezi přijatými</b> |
|------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 2014       | 1,3%                      | 1,3%                       | 5,6%                        |
| 2013       | 2,7%                      | 2,7%                       | 6,1%                        |
| 2012       | 2,7%                      | 2,6%                       | 4,1%                        |
| 2011       | 3,3%                      | 3,5%                       | 7,9%                        |
| 2010*      | 10,4%                     | 10,3%                      | 10,5%                       |
| 2009*      | 10,4%                     | 10,3%                      | 10,5%                       |
| 2008       | 10,8%                     | 11,0%                      | 13,4%                       |
| 2007       | 12,8%                     | 10,5%                      | 7,9%                        |
| 2006       | 10,8%                     | 9,0%                       | 9,2%                        |
| 2005       | 9,2%                      | 8,5%                       | 6,0%                        |

\*) Ve zdrojových datech MO jsou uvedena shodná data pro roky 2009 a 2010. Pravděpodobně se tedy jedná o chybu.

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Zájemcem je osoba, která projevila prvotní zájem podstoupit výběrové řízení k AČR. Uchazečem je osoba, která již navíc o přijetí zažádala a podstoupila řadu úkonů, které příslušné náborové středisko požaduje pro účely výběrového řízení.

## Příloha E – Přístup ke genderovým otázkám v OS vybraných zemí

### Zájem žen o studium na vojenských školách

Tabulka 3: Poměr přijatých mužů a žen ke studiu na VSS a VOŠ MO v Moravské Třebové ve vztahu k počtu uchazečů a uchazeček

| Obor             | Přihlášených uchazečů |       | Úspěšně přijatých uchazečů |       |
|------------------|-----------------------|-------|----------------------------|-------|
|                  | ženy                  | muži  | ženy                       | muži  |
| Technické lyceum | 32,2%                 | 67,8% | 30,1%                      | 69,9% |
| Elektrotechnika  | 21,0%                 | 79,0% | 9,7%                       | 90,3% |
| Průměr           | <b>26,6%</b>          | 74,4% | <b>19,9%</b>               | 80,1% |

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Tabulka 4: Poměr přijatých mužů a žen ke studiu na Univerzitě obrany v Brně ve vztahu k počtu přihlášených uchazečů a uchazeček

| Akademický rok | Přihlášených uchazečů |       | Úspěšně přijatých uchazečů |       |
|----------------|-----------------------|-------|----------------------------|-------|
|                | ženy                  | muži  | ženy                       | muži  |
| 2014/2015      | 37,2%                 | 62,8% | 31,3%                      | 68,7% |
| 2013/2014      | 36,2%                 | 63,8% | 30,9%                      | 69,1% |
| 2012/2013      | 34,1%                 | 65,9% | 31,2%                      | 68,8% |
| 2010/2011      | 32,4%                 | 67,6% | 26,8%                      | 73,2% |
| 2008/2009      | 28,9%                 | 71,1% | 24,7%                      | 75,3% |
| Průměr         | <b>33,8%</b>          | 66,2% | <b>29,0%</b>               | 71,0% |

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Tabulka 5: Úspěšnost uchazečů o studium VSS a VOŠ MO v Moravské Třebové v rámci genderových skupin

| Obor             |      | Úspěšnost v rámci genderové skupiny |
|------------------|------|-------------------------------------|
| Technické lyceum | muži | 36%                                 |
|                  | ženy | 33%                                 |
| Elektrotechnika  | muži | 57%                                 |
|                  | Ženy | 23%                                 |

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Tabulka 6: Úspěšnost uchazečů o studium na Univerzitě obrany v rámci genderových skupin

| Akademický rok |      | Úspěšnost v rámci genderové skupiny |
|----------------|------|-------------------------------------|
| 2014/2015      | muži | 37%                                 |
|                | ženy | 28%                                 |
| 2013/2014      | muži | 41%                                 |
|                | Ženy | 32 %                                |
| 2012/2013      | muži | 44 %                                |
|                | Ženy | 38,5 %                              |
| 2010/2011      | muži | 52%                                 |
|                | Ženy | 40%                                 |
| 2008/2009      | muži | 65,8%                               |
|                | Ženy | 53,1%                               |

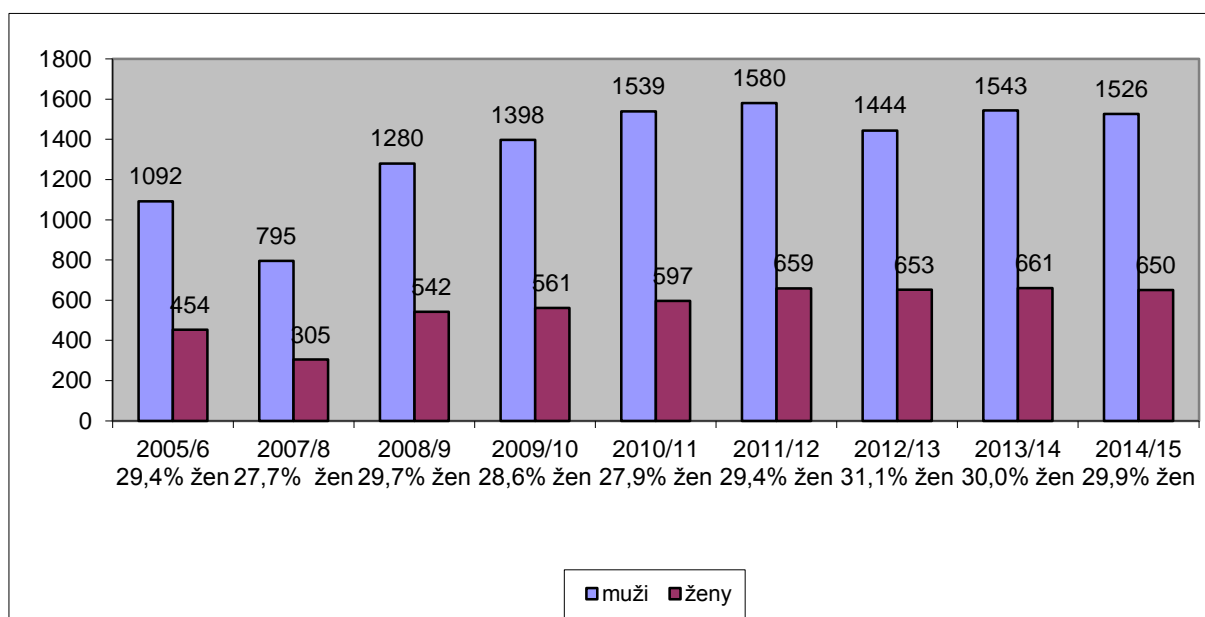
Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Tabulka 7: Muži a ženy studující na vojenských školách (školní/akademický rok 2014/2015)

| Škola  | studentů    | ženy       | podíl žen  |
|--|-------------|------------|------------|
| Univerzita obrany v Brně   | 1776        | 569        | 32%        |
| VO FTVS UK v Praze   | 21          | 0          | 0%         |
| Celkem VŠ <sup>21</sup>  | 1797        | 569        | 32%        |
| VSS <sup>22</sup> a VOŠ <sup>23</sup> v Moravské Třebové <sup>24</sup> | 379         | 81         | 21%        |
| <b>Celkem vojenské školy</b>   | <b>2176</b> | <b>650</b> | <b>30%</b> |

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Graf 15: Vývoj početního zastoupení žen na vojenských školách



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

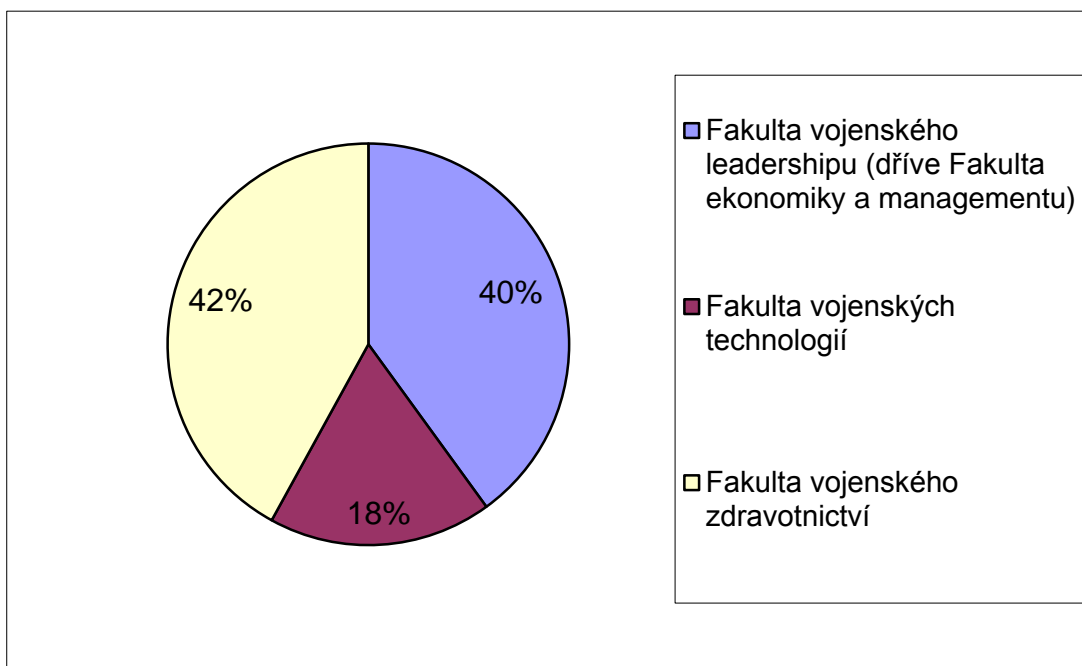
<sup>21</sup> VŠ-vysoká škola

<sup>22</sup> VSŠ-vojenská střední škola

<sup>23</sup> VOŠ-vyšší odborná škola

<sup>24</sup> Bez dálkového studia

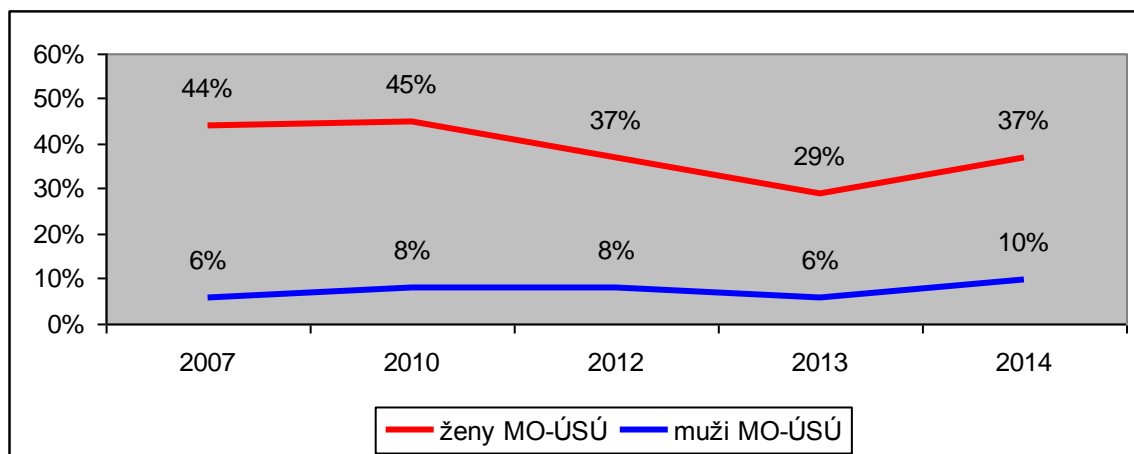
Graf 16: Podíl žen studujících na jednotlivých fakultách Univerzity obrany 2014/15



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

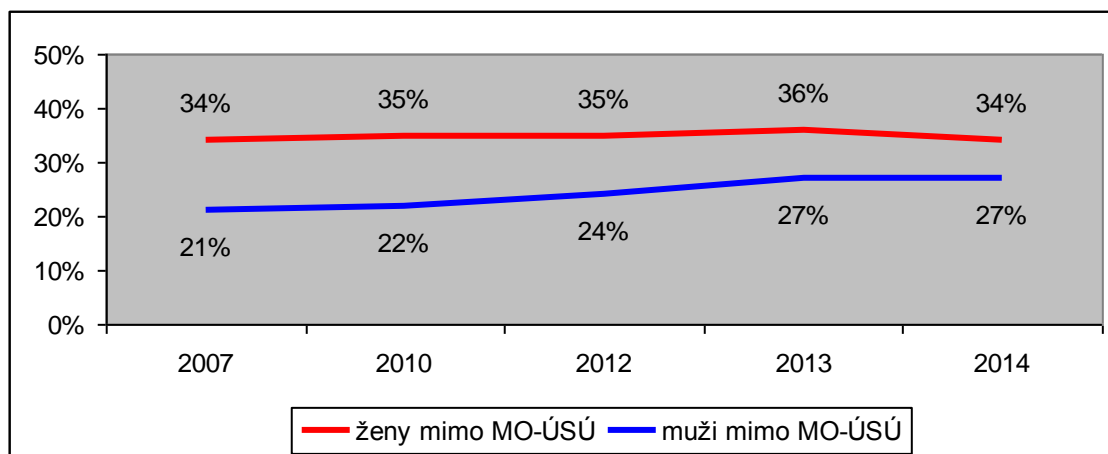
## Příloha F – Plnění kvalifikačních předpokladů muži a ženami v pracovním poměru k resortu MO

Graf 17: Plnění kvalifikačních předpokladů muži a ženami v pracovním poměru na MO – ústředním správním úřadě (ÚSÚ)



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Graf 18: Plnění kvalifikačních předpokladů muži a ženami v pracovním poměru u součástí mimo MO - ÚSÚ



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.



## Příloha G – Počet žen v jednotlivých vojenských odbornostech

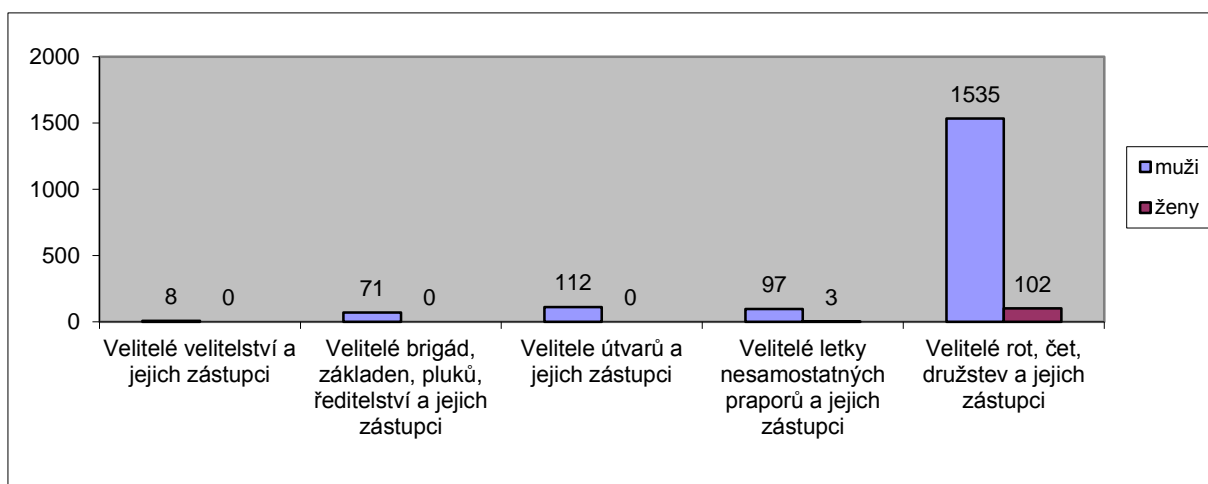
Tabulka 8: Počet žen v jednotlivých vojenských odbornostech

|     | K 15. 1. 2011 | K 15. 1. 2013 | K 15. 1. 2015 | odbornost                                     |
|-----|---------------|---------------|---------------|---|
| 1.  | 819           | 899           | 866           | nestanoveno /nelze stanovit vojenský obor     |
| 2.  | 355           | 357           | 351           | zdravotnická služba                           |
| 3.  | 225           | 226           | 222           | všeobecná lojstika                            |
| 4.  | 192           | 184           | 173           | ochrana utajovaných skutečností               |
| 5.  | 175           | 166           | 159           | spojovací vojsko                              |
| 6.  | 155           | 163           | 151           | lidské zdroje                                 |
| 7.  | 76            | 81            | 98            | ekonomická služba                             |
| 8.  | 80            | 82            | 78            | mechanizovaná                                 |
| 9.  | 88            | 88            | 74            | odbornost leteckých provozních služeb         |
| 10. | 47            | 51            | 55            | informatizace                                 |
| 11. | 69            | 64            | 54            | chemická                                      |
| 12. | 55            | 56            | 53            | proviantní zabezpečení                        |
| 13. | 36            | 38            | 50            | dopravně pořádková a ochranná služba          |
| 14. | 0             | 39            | 49            | vzdušné síly                                  |
| 15. | 41            | 40            | 49            | radiolok. přehledu/ řízení ve vzduš. prostoru |
| 16. | 40            | 40            | 49            | hydrometeorologická služba                    |
| 17. | 0             | 45            | 45            | bojová pohotovost, mobilizační plánování      |
| 18. | 39            | 41            | 38            | inženýrská letecká služba                     |
| 19. | 40            | 43            | 38            | odbornost dopravy                             |
| 20. | 38            | 39            | 32            | ženiiní                                       |
| 21. | 29            | 30            | 29            | geografická služba                            |
| 22. | 28            | 30            | 28            | dělostřelecká                                 |
| 23. | 39            | 42            | 28            | technická strojí                              |
| 24. | 27            | 26            | 26            | sport a tělovýchova                           |
| 25. | 27            | 29            | 25            | veterinární služba                            |
| 26. | 25            | 25            | 25            | elektronický boj                              |
| 27. | 22            | 29            | 23            | zbrojí  |
| 28. | 18            | 20            | 18            | odbornost vševojskového operačního směru      |
| 29. | 12            | 13            | 17            | zpravodaiské zabezpečení AČR                  |
| 30. | 16            | 13            | 16            | odbornost výkoného vojského letectva          |
| 31. | 14            | 14            | 16            | komunikace a vztahy s veřejností              |
| 32. | 14            | 13            | 14            | ubytovací a stavební                          |
| 33. | 17            | 18            | 14            | zabezpečení PHM                               |
| 34. | 8             | 10            | 14            | psychologická služba                          |
| 35. | 21            | 21            | 13            | protiletadlová                                |
| 36. | 23            | 23            | 12            | výstrojí zabezpečení                          |
| 37. | 18            | 17            | 12            | právní služba                                 |
| 38. | 33            | 28            | 10            | Vojenská policie                              |
| 39. | 7             | 7             | 9             | technická radionavigační                      |
| 40. | 5             | 6             | 8             | průzkumná                                     |
| 41. | 2             | 3             | 7             | vojsko-civilní spolupráce (CIMIC)             |
| 42. | 9             | 10            | 7             | humanitní služba                              |
| 43. | 7             | 4             | 4             | odhalování a dokumentace trestné činnosti     |
| 44. | 4             | 4             | 3             | letecké technické a provozní zabezpečení      |
| 45. | 14            | 15            | 3             | elektrotechnická                              |
| 46. | 2             | 2             | 2             | tanková                                       |
| 47. | 0             | 1             | 2             | výsadková a záchranná                         |
| 48. | 3             | 2             | 2             | speciální síly                                |
| 49. | 2             | 2             | 1             | letištní zabezpečení                          |
| 50. | 0             | 0             | 1             | duchovní služba                               |

Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015

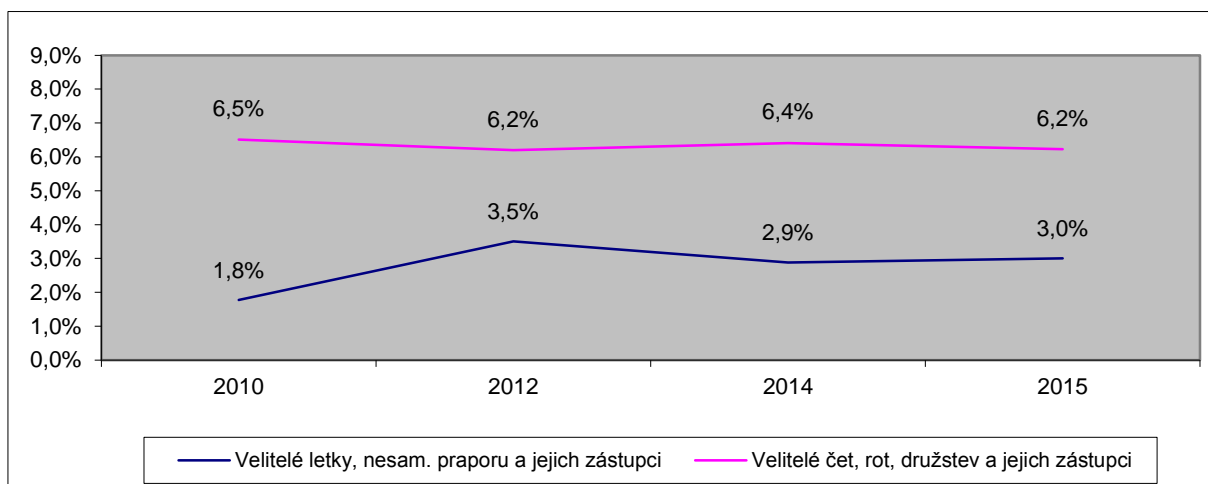
## Příloha H – Zastoupení vojákyň na velitelských funkcích

Graf 19: Zastoupení vojákyň na velitelských funkcích



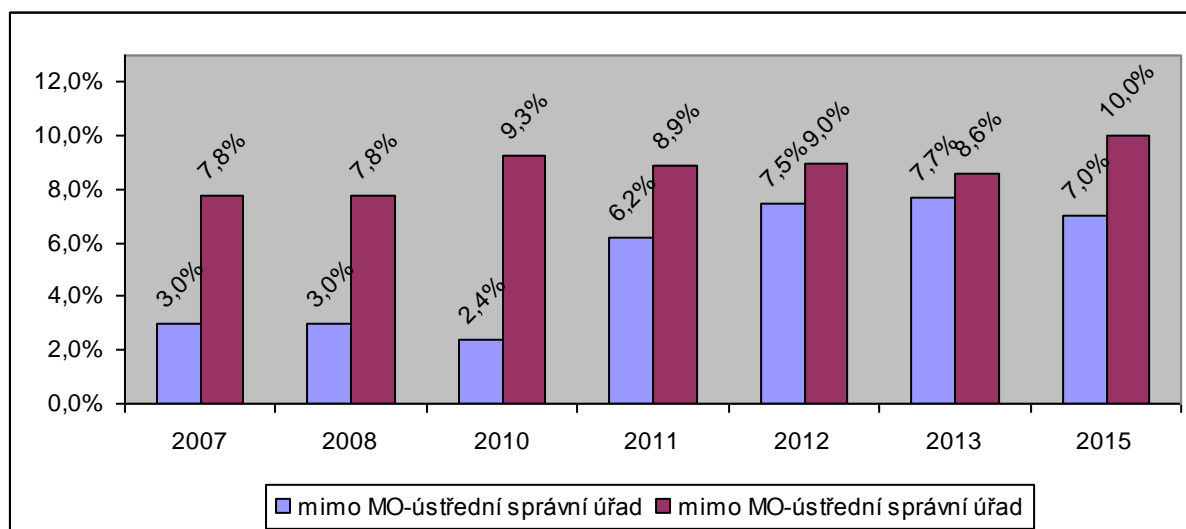
Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Graf 20: Vývoj zastoupení vojákyň na velitelských funkcích od roku 2010



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

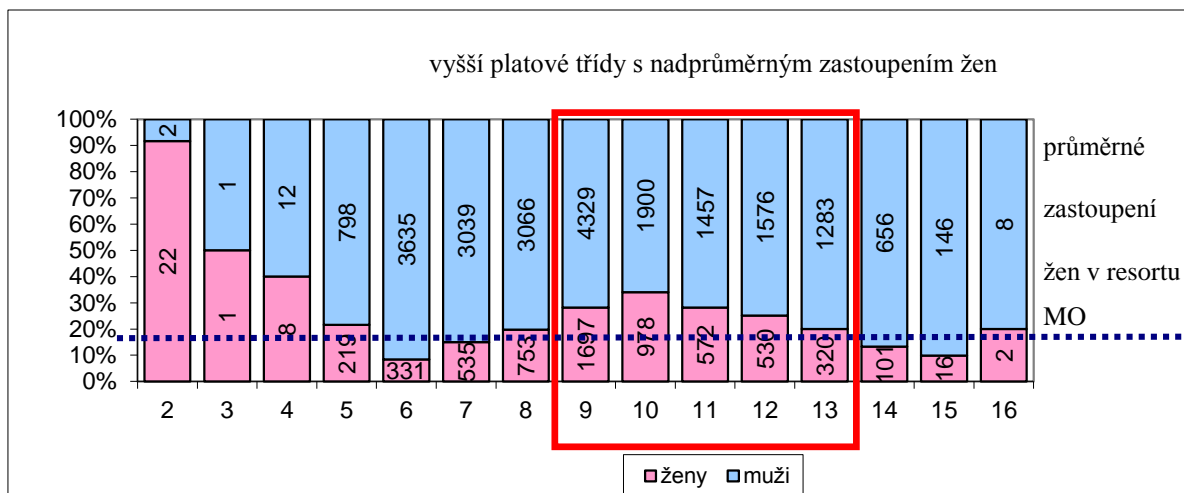
Graf 21: Zastoupení vojáků na vedoucích systemizovaných místech v rámci rezortu MO  
(situace v rámci MO - ÚSÚ i mimo něj)



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

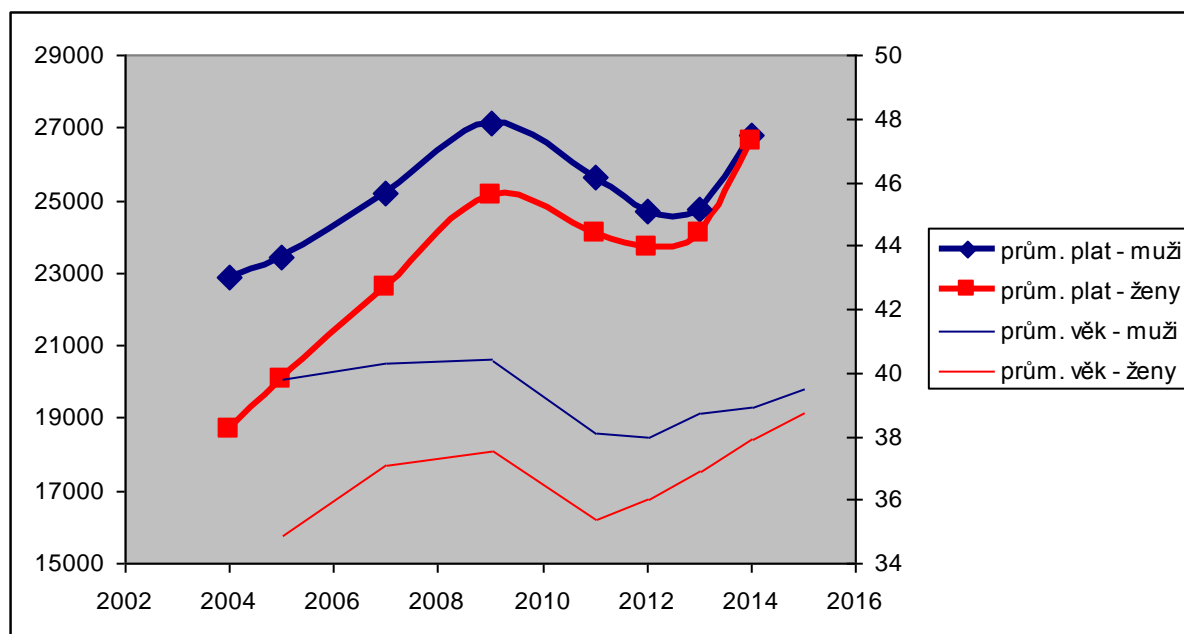
## Příloha I – Zařazení mužů a žen v MO v platových třídách

Graf 22: Počty mužů a žen, zařazených v rámci MO v jednotlivých platových třídách



Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

Graf 23: Výše průměrných platů mužů a žen v rámci MO v korelaci s jejich věkem

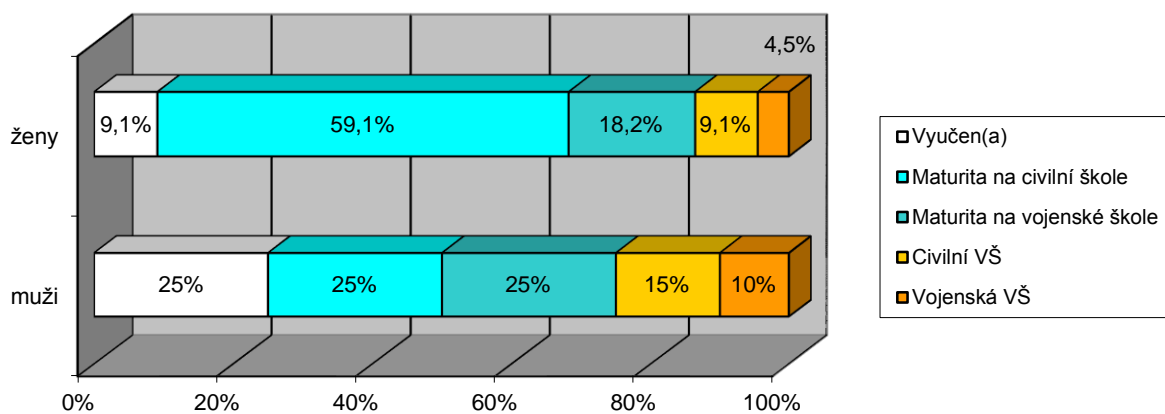


Zdroj: Ministerstvo obrany ČR, Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2015.

## Příloha J – Praktická část, grafické vyhodnocení dotazníků

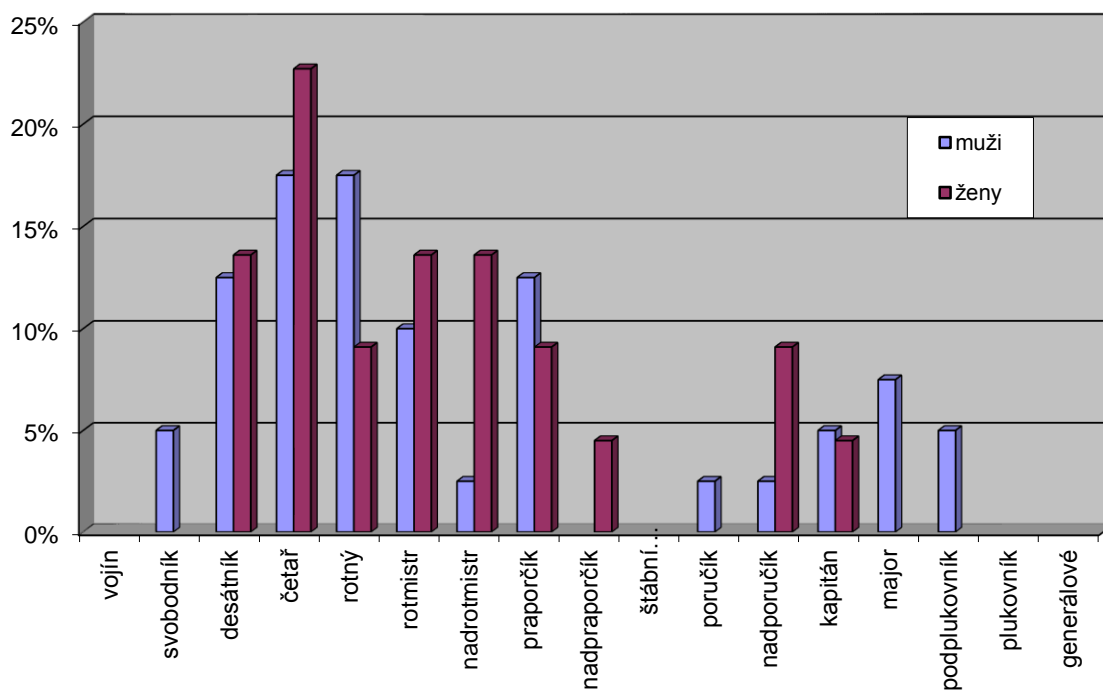
### Charakteristiky účastníků pilotního šetření

Graf 24: Charakteristika zkoumaného vzorku - vzdělání



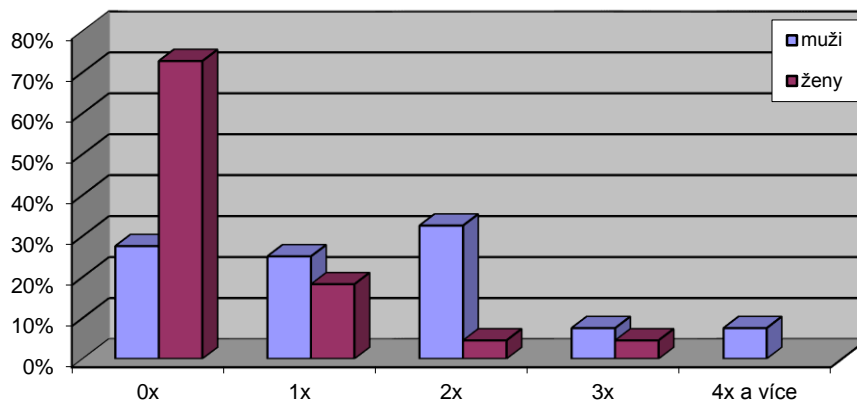
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 25: Charakteristika zkoumaného vzorku - hodnosti



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

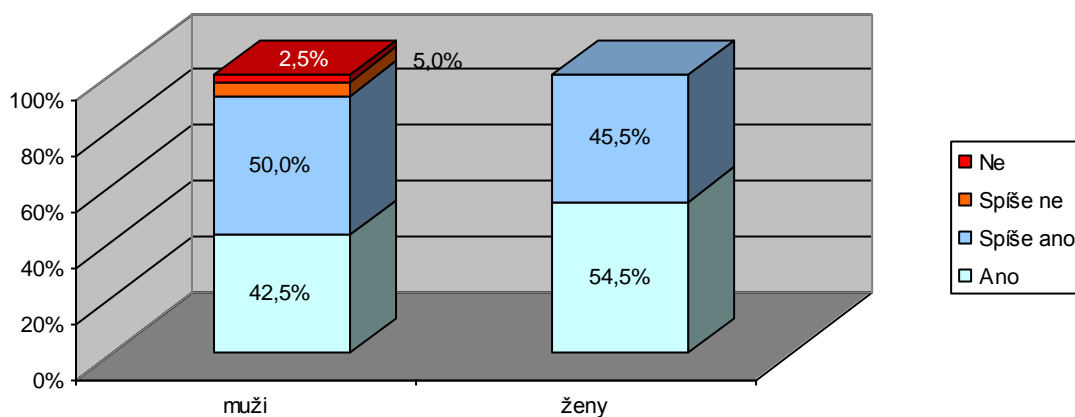
Graf 26: Charakteristika zkoumaného vzorku – účast v zahraničních operacích



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

### Obecné otázky služby z perspektivy vojáků a vojačkyň

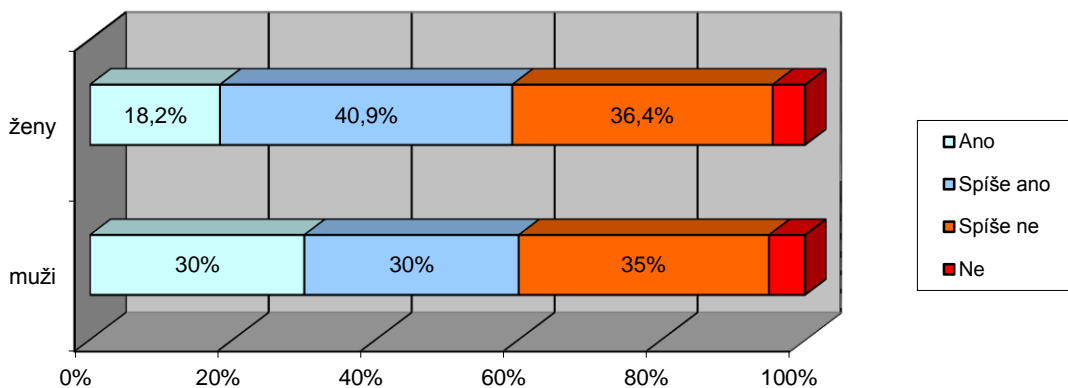
Graf 27: Jste v povolání vojáka celkově spokojen/a?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

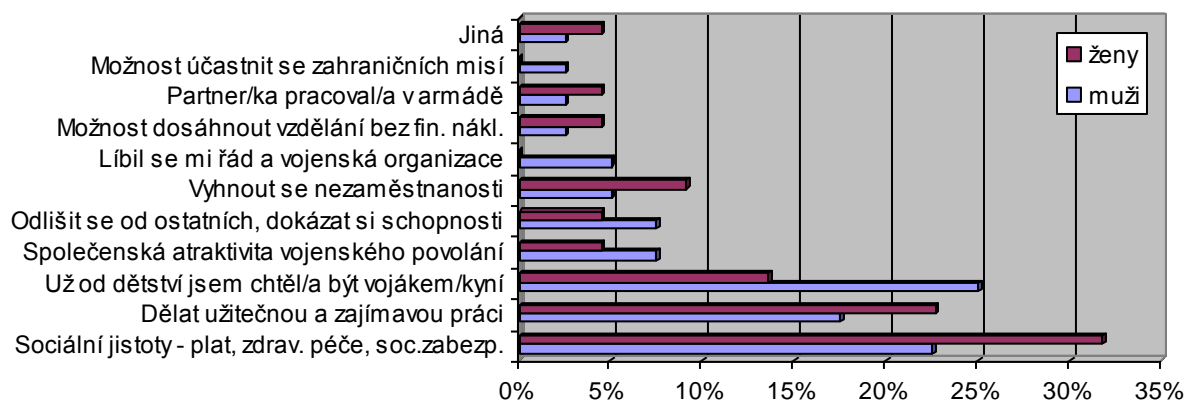
Většina momentálně sloužících vojáků chápe svoji vojenskou kariéru jako celoživotní poslání. V tomto ohledu se stanoviska mužů a žen téměř vůbec neliší (muži 60%, ženy 59,1%).

Graf 28: Plánujete svoji vojenskou kariéru jako celoživotní poslání?



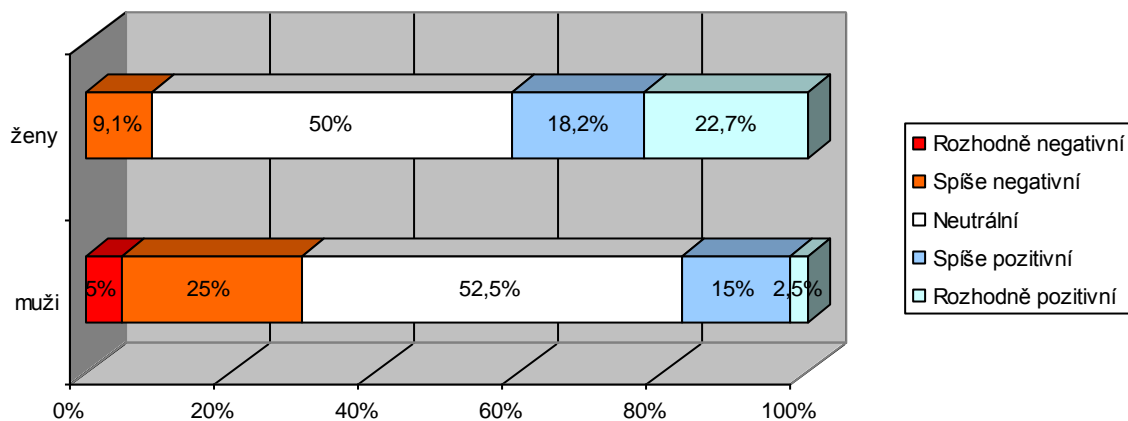
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 29: Které důvody u Vás rozhodly o výběru vojenské profese?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

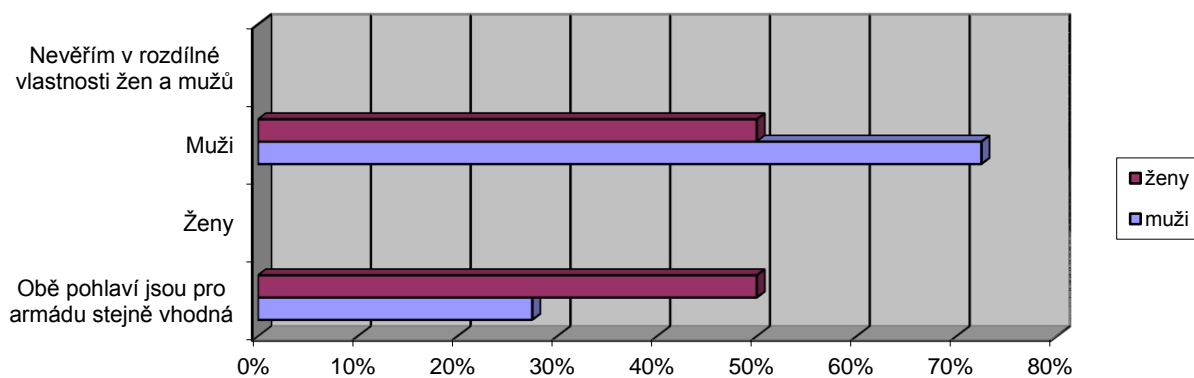
Graf 30: Jste si vědom/a, že by ženský prvek měl nějaké dopady na Váš současný/předchozí pracovní kolektiv?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

### Genderové stereotypy mezi vojáky z povolání

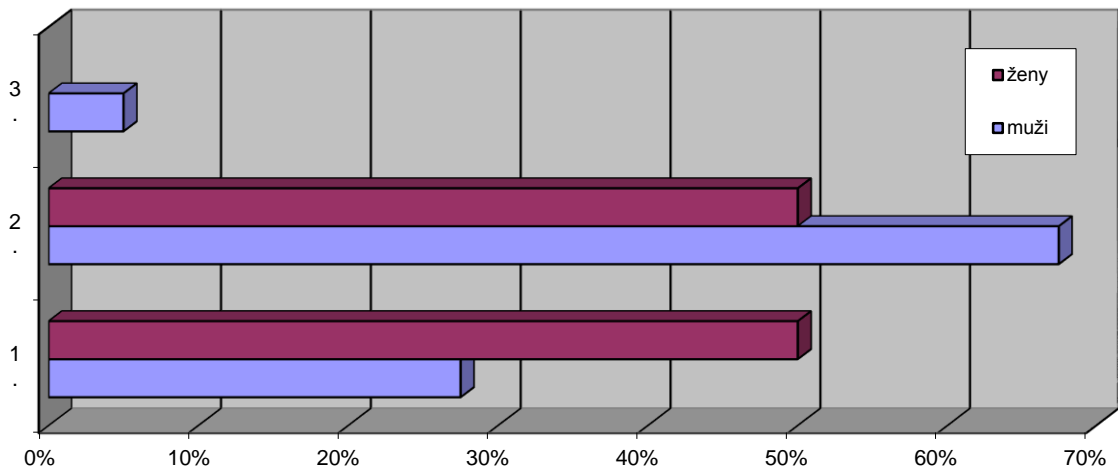
Graf 31: Které pohlaví je svými typickými vlastnostmi vhodnější pro výkon vojenského povolání?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)



Graf 32: Jaký je Váš názor na službu žen v ozbrojených silách?

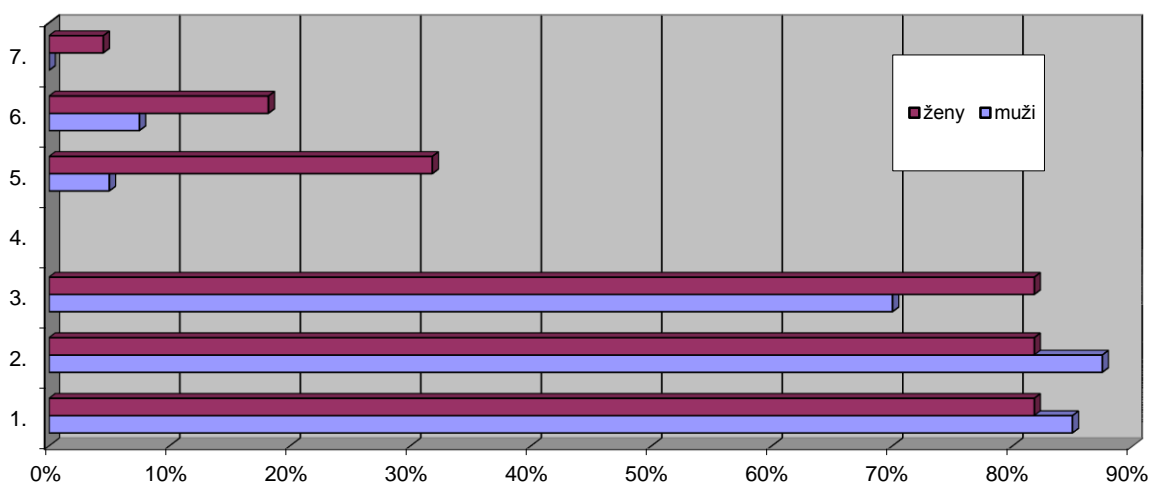


**Legenda:**

1. Plně souhlasím se službou žen ve veškerých služebních zařízeních.
2. Ženy by neměly být zařazovány na některé specifické pozice (např. bojové jednotky, speciální síly,...)
3. Nesouhlasím se službou žen v armádě

Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 33: Která služební zařazení chápete jako vhodná pro ženy (lze označit více možností)

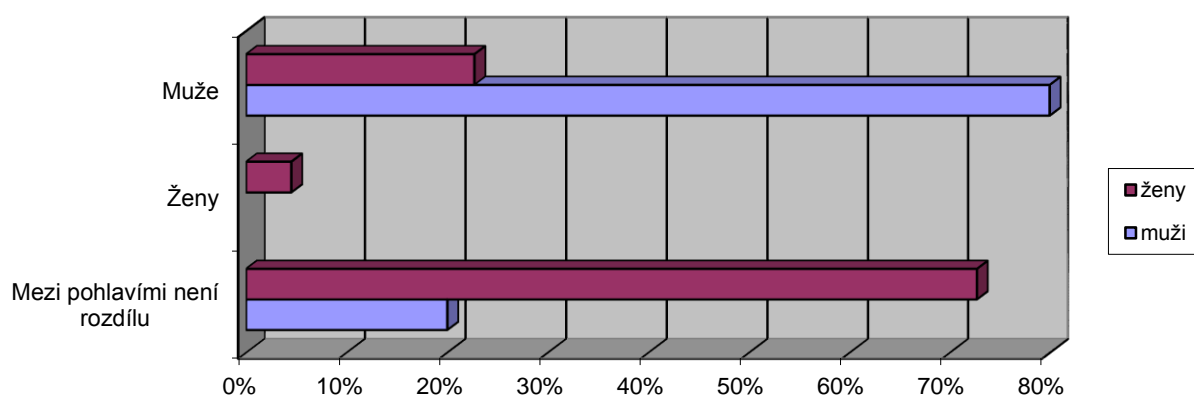


**Legenda:**

1. Zdravotnické
2. Štábní a administrativní
3. Logistika a zabezpečení
4. Jednotky v přímém dotyku s protivníkem
5. Velitelské (obecně)
6. Nevěřím na rozdíly ve vhodnosti pro služební zařazení
7. Jiná

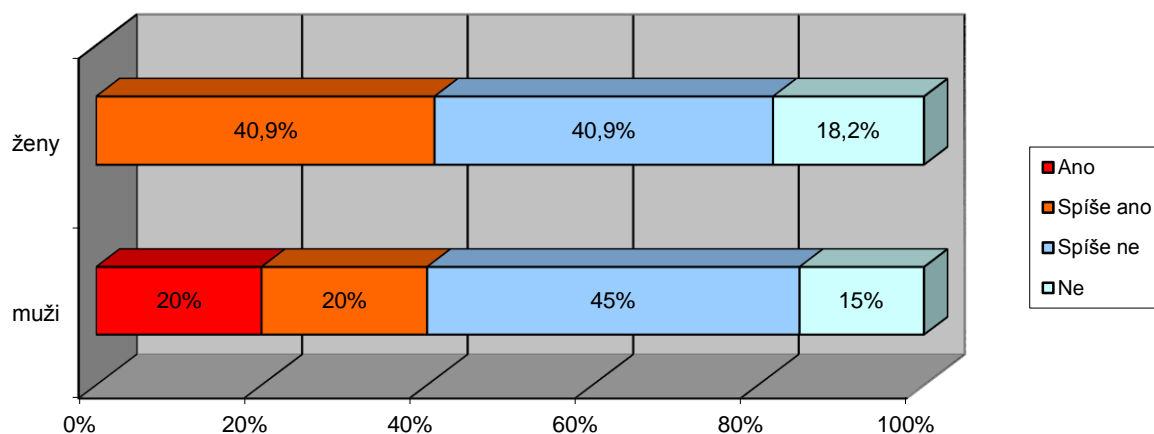
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 34: Které pohlaví považujete za více obdařené "vůdčími schopnostmi"?



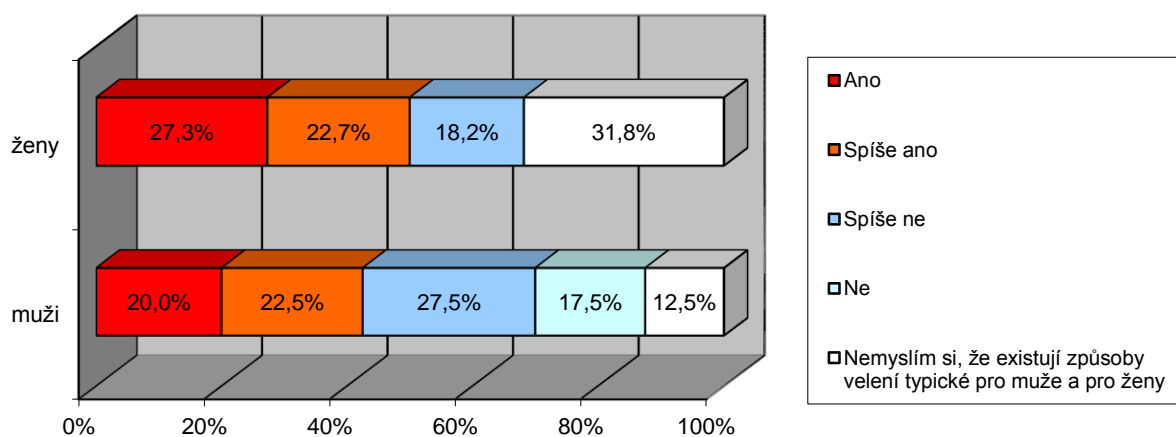
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 35: Vadilo by Vám, pokud by velitelka uplatňovala výrazně ženský styl vedení v pozici, kterou zpravidla zastávají muži a uplatňují v ní tradiční mužské velitelské metody.



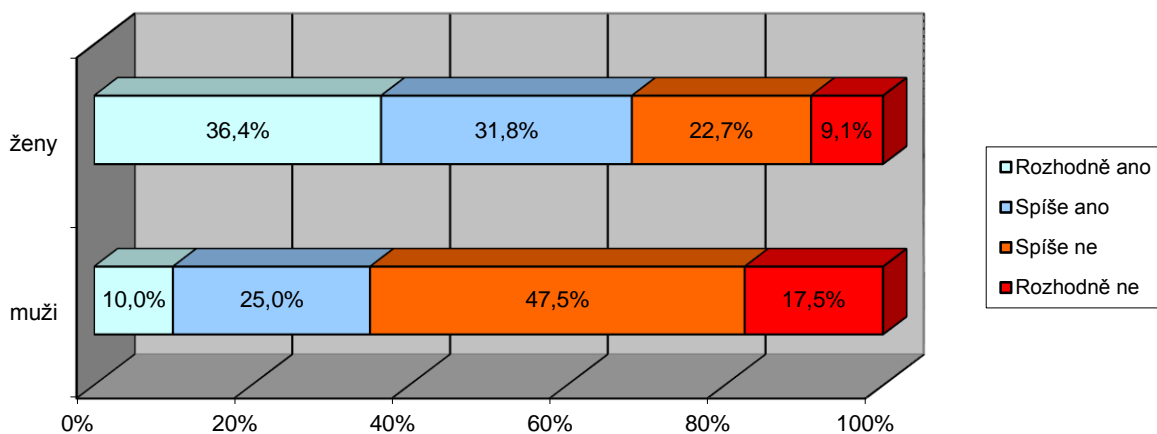
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 36: Přijde Vám nepatřičné, pokud velitelka na jakékoliv pozici aplikuje metody používané obvykle mužskými kolegy (takzvaně "kopíruje muže")?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

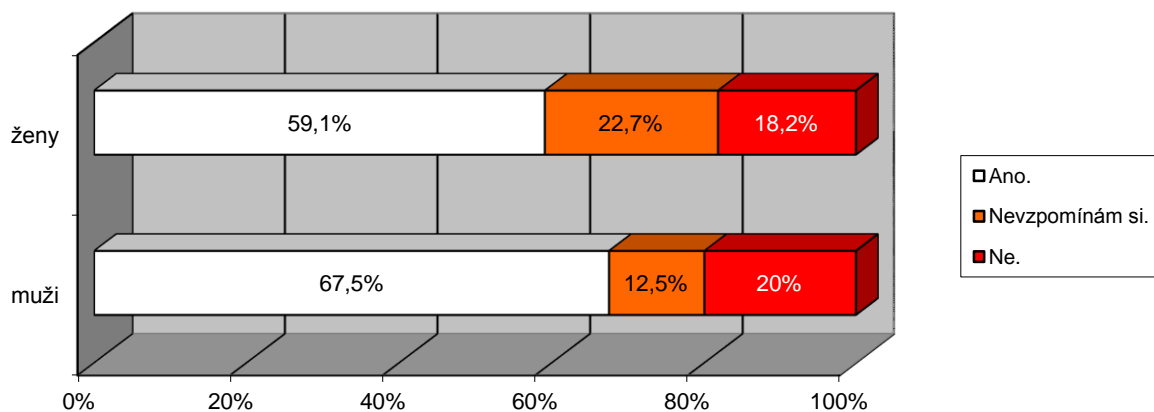
Graf 37: Myslíte si, že je vhodné, aby žena velela jednotce s významnou převahou mužů?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

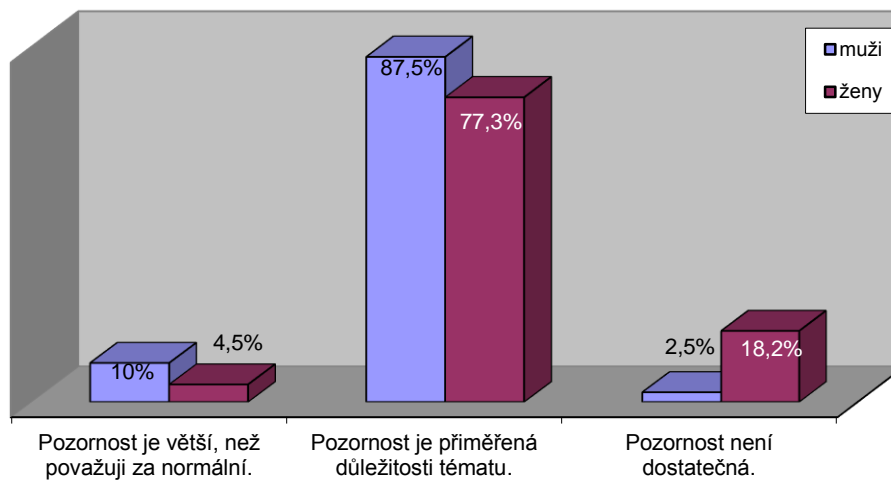
### Současný stav v AČR – problematika rovných příležitostí

Graf 38: Byl/a jste v rámci výuky či velitelské přípravy seznámena s problematikou rovných příležitostí?



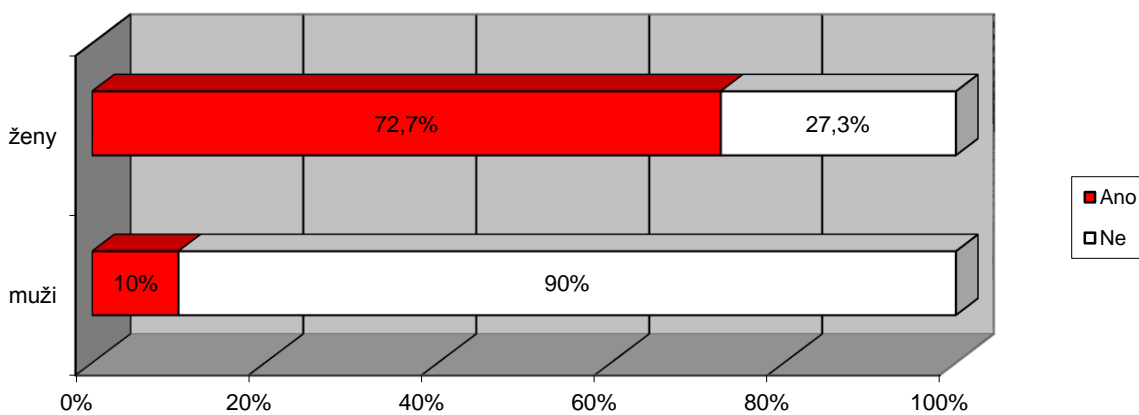
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 39: Je v resortu MO věnována dostatečná pozornost rovnosti příležitostí žen a mužů i rovnému přístupu k těmto pohlavím?



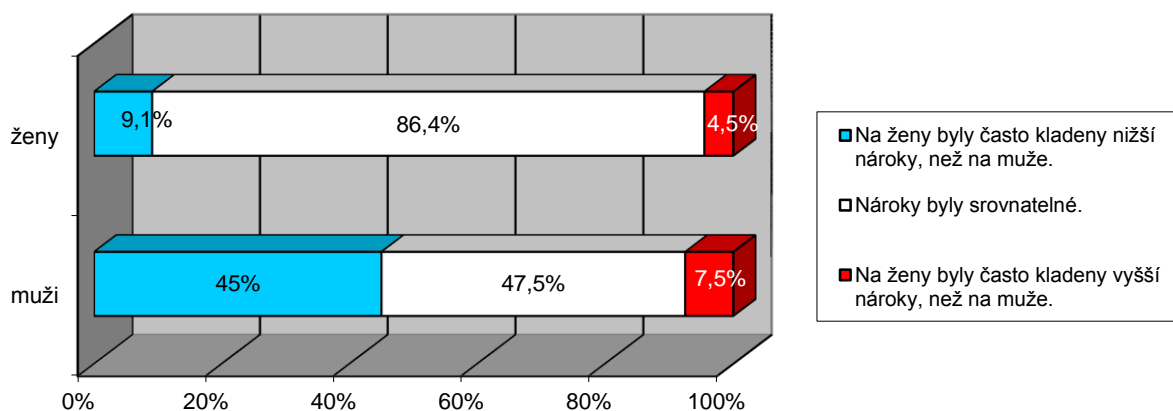
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 40: Setkal/a jste se s diskriminačním přístupem k vojákyňám z důvodu jejich předpokládané budoucí roli matky či z důvodu aktuálního mateřství?



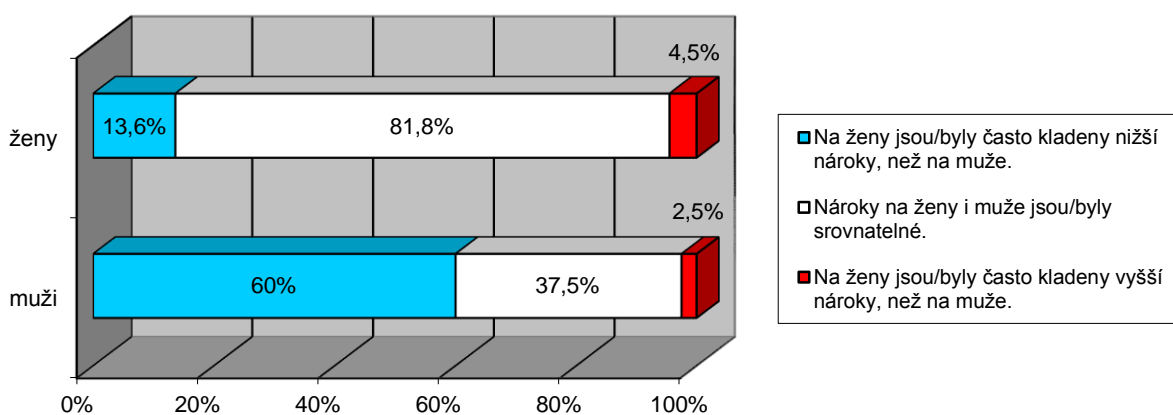
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 41: Jaké nároky byly kladeny na jednotlivá pohlaví v průběhu Vašeho vojenského vzdělávání (školy, kurzy)?



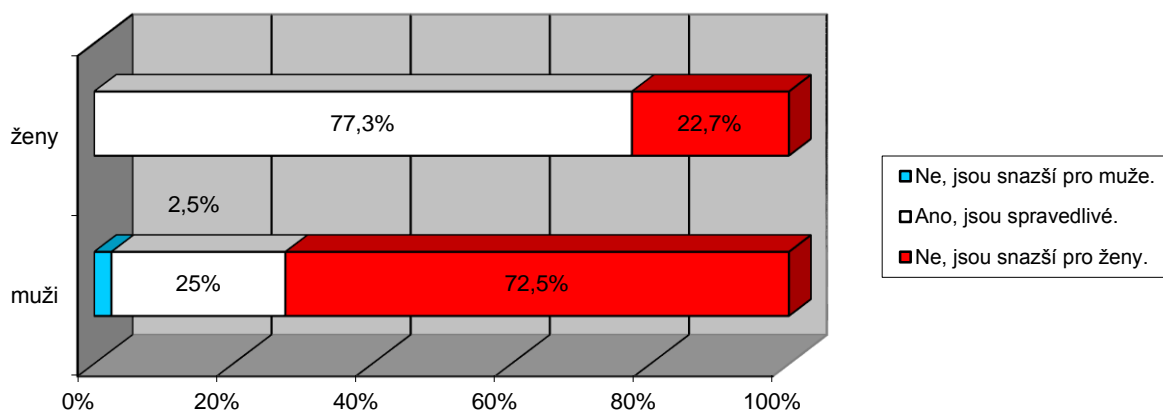
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 42: Jaké nároky jsou/byly kladeny na jednotlivá pohlaví v průběhu Vaší vojenské služby?



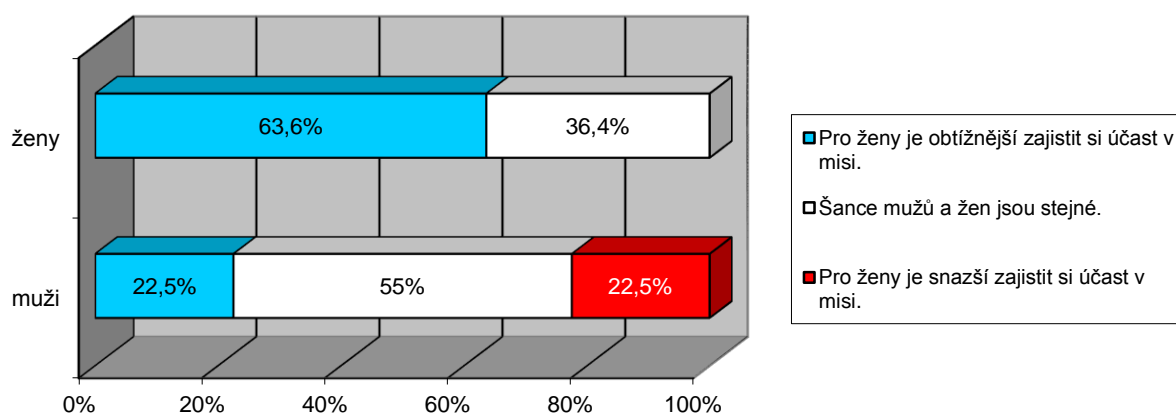
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 43: Domníváte se, že jsou nároky při fyzickém přezkoušení nastaveny spravedlivě pro ženy i muže?



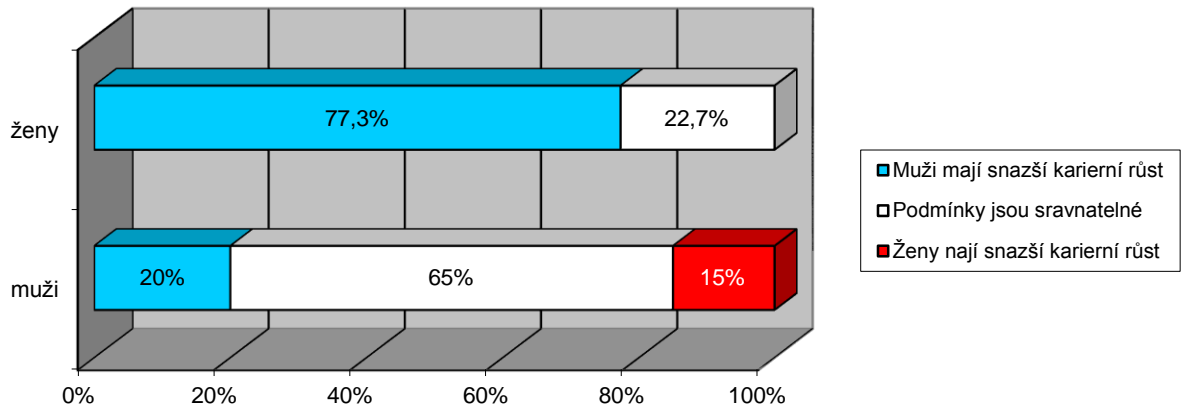
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 44: Co si myslíte o šancích žen na účast v zahraniční misi?



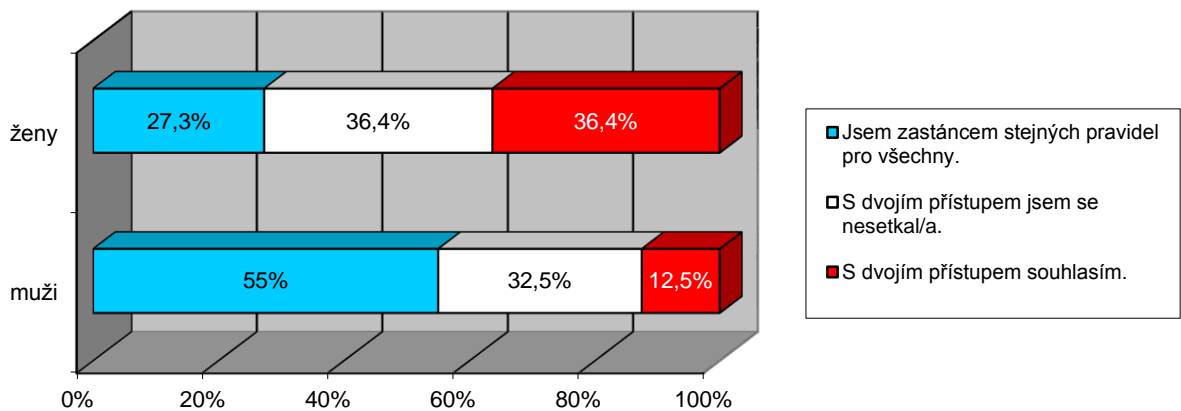
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 45: Které pohlaví má v AČR snazší karierní růst?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

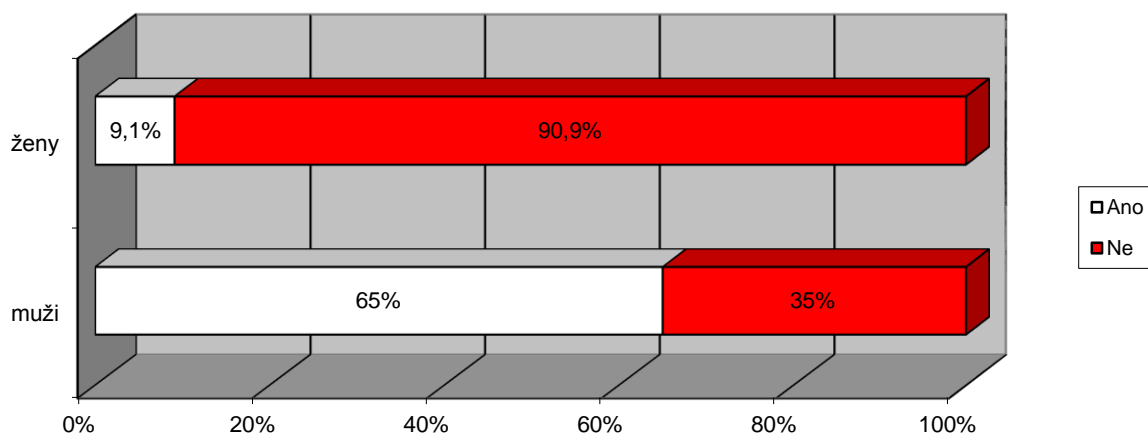
Graf 46: Jak se stavíte k dvojím normám logistického zabezpečení vojáků a vojáků (rozdíly ve způsobu ubytování, dostupnosti umývacích a prádelních při výcviku, v misi, atd.)?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)



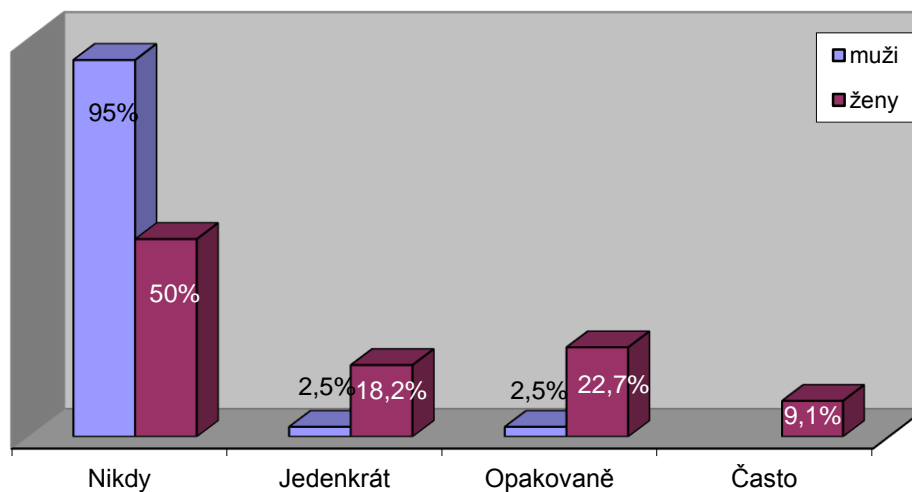
Graf 47: Domníváte se, že by měly platit jednotné normy přezkoušení fyzické výkonnosti pro ženy i muže?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

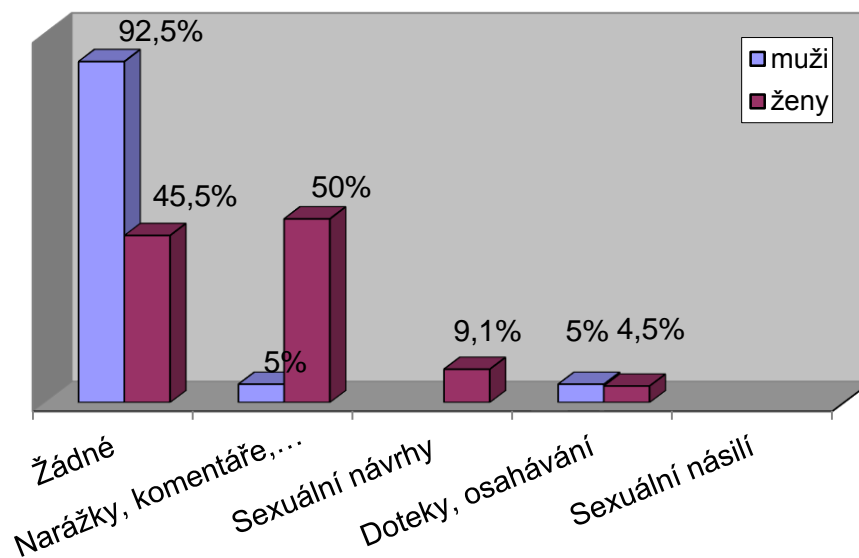
### Současný stav v AČR– sexuální obtěžování

Graf 48: Byl/a jste někdy cílem sexuálního obtěžování ze strany vojáka opačného pohlaví, které by vám vyloženě vadilo?



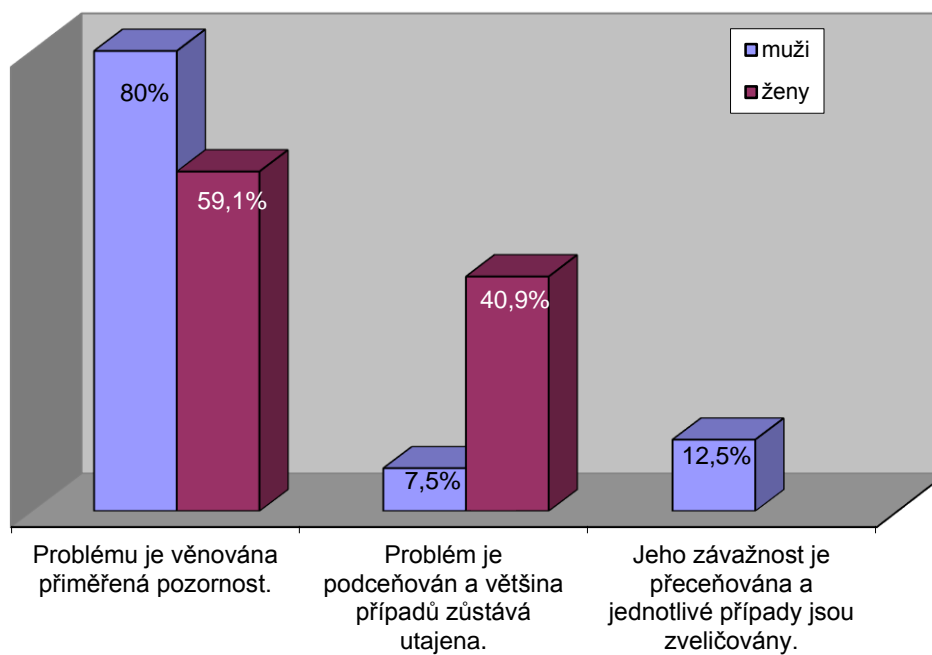
Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 49: Jaké formě sexuálního obtěžování jste byl/a vystaven/a?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Graf 50: Je v resortu MO věnována přiměřená pozornost problému sexuálního obtěžování?



Zdroj: autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Aneta Kolmačková**

**Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Genderová problematika v české armádě**

**Rok: 2016**

**Počet stran textu bez příloh: 55**

**Celkový počet stran příloh: 33**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 10**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 13**

**Počet internetových zdrojů: 16**

**Vedoucí práce: Ing. Ladislav Kožíšek**