Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Ústav sociálních studií

Genderové předsudky a stereotypy v Armádě České republiky a možnosti jejich prevence

Bakalářská práce

Autor: Jakub Kindl
Studijní program: Sociální patologie a prevence
Vedoucí práce: PhDr. Josef Kasal, Ph.D., MBA
Oponent práce: doc. PhDr. Marek Jakoubek, Ph.D. et Ph.D.

Hradec Králové 2025

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Zadání bakalářské práce

Autor:	**Jakub Kindl**
Studium:	P22K0143
Studijní program:	B0923A190001 Sociální patologie a prevence
Studijní obor:	Sociální patologie a prevence
Název bakalářské práce:	**Genderové předsudky a stereotypy v Armádě České republiky a možnosti jejich prevence**
Název bakalářské práce AJ:	Gender prejudices and stereotypes in the Armed Forces of the Czech Republic and the possibilities of their prevention

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se zabývá předsudky a stereotypy v oblasti genderu u příslušníků Armády České republiky (dále jen AČR). Práce má teoreticko-empirický charakter. Ve své teoretické části se zabývá vymezením stěžejních pojmů, jako jsou předsudky, stereotypy, gender, diskriminace, ale také přibližuje AČR a zaměřuje se na možnosti prevence genderových předsudků a stereotypů. Zároveň práce poukazuje na mýty spjaté s otázkami genderu v kontextu vnímání samotných příslušníků AČR. Empirické šetření je založeno na polostrukturovaných rozhovorech s vojáky a vojákyněmi zařazenými na různých pozicích s rozdílnou délkou služebního poměru. Cílem práce je zjistit, jak respondenti subjektivně vnímají genderovou vyváženost v AČR u své jednotky.

ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Praha: Prostor, 2004. 574 s. Obzor; sv. 58. ISBN 80-7260-125-3.

BAROCH, Pavel. *Devět generálů: 30 let armády České republiky pohledem náčelníků Generálního štábu Armády České republiky*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - VHÚ Praha, 2022. 159 stran. ISBN 978-80-7278-850-7.

KRAUSE, Danica. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu: moderní společnost a její proměny: gender v managementu: dílčí studie*. Praha: VÚPSV, 2005. 37, 7 s. ISBN 80-239-6822-X.

NOVOTNÁ, Hedvika, ed., ŠPAČEK, Ondřej, ed. a ŠŤOVÍČKOVÁ, Magdaléna, ed. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Vydání první. Praha: FHS UK, 2019. 495 stran. ISBN 978-80-7571-025-3.

Zadávající pracoviště:	Ústav sociálních studií, Pedagogická fakulta
Vedoucí práce:	PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.
Oponent:	doc. PhDr. Marek Jakoubek, Ph.D. et Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 1.3.2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci *Genderové předsudky a stereotypy v Armádě České republiky a možnosti jejich prevence* vypracoval pod vedením vedoucího práce PhDr. Josefa Kasala, Ph.D., MBA, samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 20. 4. 2025

_____

Jakub Kindl

Poděkování

Chtěl bych poděkovat PhDr. Josefovi Kasalovi, Ph.D., MBA, za odborné vedení práce, vstřícný přístup a cenné připomínky. Dále děkuji informantům, kteří přispěli k výzkumnému šetření. V neposlední řadě patří poděkování i mým blízkým za podporu.

Anotace

KINDL, Jakub. *Genderové předsudky a stereotypy v Armádě České republiky a možnosti jejich prevence*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec králové, 2025. 42 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zabývá předsudky a stereotypy v oblasti genderu u příslušníků Armády České republiky (dále jen AČR). Práce má teoreticko-empirický charakter. Ve své teoretické části se zabývá vymezením stěžejních pojmů, jako jsou předsudky, stereotypy, mýtem v kontextu genderové problematiky, ale také se zaměřuje na možnosti prevence genderových předsudků a stereotypů se zaměřením na AČR. Zároveň práce poukazuje na problematiku genderu v armádách vybraných koaličních partnerů, čímž poskytuje určité porovnání českého prostředí se zahraničím. Empirické šetření je založeno na polostrukturovaných rozhovorech s vojáky a vojákyněmi zařazenými na různých pozicích s rozdílnou délkou služebního poměru. Cílem práce je zjistit, jak informanti subjektivně vnímají genderové předsudky a stereotypy v AČR po dobu trvání služebního poměru.

Klíčová slova: AČR, gender, předsudek, stereotyp, prevence, mýtus

Annotation

KINDL, Jakub. *Gender prejudices and stereotypes in the Armed Forces of the Czech Republic and the possibilities of their prevention*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2025. 42 pp. Bachelor Thesis.

The bachelor's thesis deals with prejudices and stereotypes in the area of gender among members of the Army of the Czech Republic (hereinafter referred to as the ACR). The thesis has a theoretical-empirical character. In its theoretical part, it deals with the definition of key concepts such as prejudices, stereotypes, myths in the context of gender issues, but also focuses on the possibilities of preventing gender prejudices and stereotypes with a focus on the ACR. At the same time, the thesis points out the issue of gender in the armies of selected coalition partners, thereby providing a certain comparison of the Czech environment with foreign countries. The empirical investigation is based on semi-structured interviews with soldiers and soldiers assigned to various positions with different lengths of service. The aim of the thesis is to determine how informants subjectively perceive gender prejudices and stereotypes in the ACR during the duration of their service.

Keywords: Army of The Czech Republic, gender, prejudice, stereotype, prevention, myth

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářská práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 2/2023 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, disertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum: …… Podpis studenta: ……..

Obsah

Úvod **9**

1 Genderové otázky dnešní doby **10**

2 Reflexe genderové problematiky v dokumentech AČR **12**

3 Problematika genderu v armádách vybraných koaličních partnerů **16**

3.1 Armáda Spojených států amerických 16

3.2 Ozbrojené síly Norska 17

3.3 Rumunská armáda 18

4 Předsudky, stereotypy, genderové mýty a možnosti prevence ve vztahu danému tématu **19**

4.1 Vymezení předsudků a stereotypů 19

4.2 Mýtus v kontextu genderové problematiky 21

4.3 Možnosti prevence genderových předsudků a stereotypů 21

5 Shrnutí teoretického backgroundu **23**

6 Výzkumné šetření zaměřené na genderové předsudky a stereotypy u příslušníků AČR **24**

6.1 Cíl šetření a výzkumné otázky 24

6.2 Zvolená metoda zkoumání a popis průběhu sběru dat 24

6.3 Charakteristika výzkumného prostředí 25

6.4 Výzkumný vzorek 26

6.5 Analýza získaných dat 27

6.6 Diskuse a výsledky průzkumného šetření 36

Závěr **38**

Zdroje **39**

Příloha 1 – Struktura otázek pro rozhovory **43**

Příloha 2 – Ukázka z přepisu rozhovoru s informantem 1 ..... **44**

Příloha 3 – Ukázka z přepisu rozhovoru s informantkou 4 ..... **49**

Úvod

Práce se zabývá tématem genderových předsudků a stereotypů u příslušníků Armády České republiky (dále jen AČR). Zvolené téma genderu je v dnešní době velice diskutované a přináší řadu zajímavých příležitostí ke zkoumání a uchopení v rámci tak specifického prostředí, jako je to vojenské. Motivací pro toto téma je i moje vlastní mnoholetá zkušenost s výkonem služby u AČR. Cílem práce je představit, jak s tématem genderu kooperují nejen vybrané armády a jak do tohoto tématu mohou vstupovat společenské předsudky a stereotypy týkající se genderu, ale také vůči příslušníkům a příslušnicím AČR. Teoretická část práce se nejprve zabývá vybranými genderovými otázkami dnešní doby a reflexí problematiky týkající se genderu ve zvolených dokumentech AČR. Pozornost je také upřena k tomu, jak jednotlivé vojenské předpisy a dokumenty reflektují genderovou otázku. Dále práce poukazuje na různé přístupy k problematice genderu vycházející ze sociokulturních specifik v armádách vybraných koaličních partnerů se zaměřením na Armádu Spojených států amerických, Ozbrojené síly Norska a Rumunskou armádu. Samostatnou kapitolu představuje vymezení pojmů předsudky, stereotypy, genderové mýty, která se však věnuje také možnostem prevence genderových předsudků. Kapitola shrnující teoretické poznatky je jakýmsi přemostěním do empirické části založené na výzkumném šetření. V empirické části je uvedena metodologie, ale především jsou zde představeny a diskutovány výsledky z provedeného průzkumného šetření formou polostrukturovaných rozhovorů s informanty, jenž jsou ve služebním poměru v AČR, a kteří mají nejen různé zkušenosti se službou v rámci AČR, ale také se zastáváním různých systematizovaných míst na různých útvarech, kde s ohledem na zachování anonymity informantů tyto útvary nejsou jmenovány. Práce se tak nejen zamýšlí nad zvolenou problematikou v kontextu specifického prostředí, ale také na základě svých zjištění přináší i návrhy na případné možnosti prevence genderových předsudků a stereotypů v prostředí AČR.

1 Genderové otázky dnešní doby

Gender jako takový je dnes velice diskutované téma. A to jak z pohledu genderové teorie a jejich zastánců viz Judith Butlerová, případně aktivistů bojujících za rovnost pohlaví, a to za každou cenu. Genderová teorie dle Sharon Jamesové (2022, s. 14) říká, že máme „genderovou totožnost“, která je nezávislá na našem biologickém pohlaví. Můžeme se cítit jako muži, ženy, jako nic z toho nebo jako něco jiného. V rámci konkurence pohlaví, které to má těžší a které ne, se můžeme například dočíst v článku „Španělští vojáci si úředně mění pohlaví, aby dosáhli na benefity pro ženy“ (Novinky.cz, online), kde je napsáno, že jedním z důvodu motivace pro změnu pohlaví, i když jen úředně, jsou benefity pouze pro ženy, jako je vyšší plat, lepší ubytování atd. Problematiky genderové otázky se promítají do dnešní společnosti a do pracovního trhu zrychlujícím se tempem. Každý milník, který překoná společnost v rámci rovnosti pohlaví, a to nejen toho biologického, je oslavován. V České republice rozhodně stojí za zmínku vznik Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů v roce 2001 (Vláda České republiky, online), která dohlíží, aby vládní politika neprohlubovala stávající genderové nerovnosti a sleduje naplňování mezinárodních závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů. Dále rok 2002 kdy na každém ministerstvu byla zřízena pozice „gender focal point“. Tedy tzv. resortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, jejichž prací je koordinovat uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v politikách jednotlivých ministerstev a v neposlední řadě vznik strategií a plánů na rovnost pohlaví nejen v politice, ale i na vedoucích funkcích a rozhodovacích pozicích, a to od roku 2014 s výhledem do roku 2030.

Dle dokumentu Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 je gender charakterizován konstruovanými rozdíly na základě pohlaví, které společnost a daná kultura přisuzuje mužům, ženám, chlapcům a dívkám a genderové role jako naučené a lišící se napříč kulturami, společnostmi a měnící se v čase. Jsou tedy nepřirozenou charakteristikou mužů a žen, odrážející stav sociálních vztahů, na jejichž základě dochází k diskriminaci.

Díky těmto, a i dalším institucím vznikajících na úrovni vlády, má být zajištěna nejen co největší rovnost mezi ženami a muži, ale také rovné příležitosti, zabezpečující pro ženy i ty nejvyšší posty napříč celorepublikovou pracovní hierarchií.

Problematika je však zkoumána v kontextu konkrétního prostředí a sice AČR, proto následující kapitola představuje, jak je gender reflektován v dokumentech AČR.

2 Reflexe genderové problematiky v dokumentech AČR

V rámci služby u této organizace se lze setkat s jistými omezeními, které nemohou ženy vykonávat, a to právě kvůli tomu, že AČR stejně jako jakýkoliv jiný zaměstnavatel se musí řídit zákoníkem práce a nařízeními vlády. Např. nařízení vlády č. 361 ze dne 12. prosince 2007, § 29, odst. 4. stanovuje přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného ženou při občasném zvedání a přenášení, které je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg. Z toho vyplývá, že ženám není nabízena pracovní pozice např. na systematizovaném místě nosič raněných, neboť se počítá s vyšší váhou raněného, než je uvedených 20 kg v daném paragrafu.

V rámci genderové rovnosti je AČR jako zaměstnavatel „svázán“ nejen zákony, ale také vlastními vnitřními předpisy.

Armáda České republiky vnímá gender zatím pouze jako biologické pohlaví, nikoliv jako sociální konstrukt, jak je v současné době na gender pohlíženo. Dokumenty, které se zabývají touto problematikou, jsou z části interní a slouží nejen jako pomůcka k rovnému zacházení s muži a ženami, ale i jako metodika ke vzdělávání zaměstnanců resortu Ministerstva obrany. Z obsahu těchto pomůcek je patrné, že rovné neznamená totéž, co stejné. Jedna z pomůcek je pomůcka *Rovné zacházení s muži a ženami, Pers-51-1* z roku 2011 a další pomůcka se stejným názvem z roku 2024. V těchto dokumentech je v úvodní části vysvětlení základních pojmů, například co je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, gender aj. Gender AČR chápe jako koncept, který odkazuje na rozdíly mezi muži a ženami v protikladu k pohlaví, jež vymezuje fyziologické rozdíly, zejména rozdíly týkajících se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Tyto rozdíly jsou kulturně a sociálně podmíněny a konstruovány a mohou se v čase měnit. Z tohoto vysvětlení vyplývá, že AČR ve svých dokumentech rozumí slovem gender pouze jako rozlišení biologických pohlaví vztažených k reprodukčním orgánům a které nemusí zůstat neměnné v čase. Dále tento dokument přibližuje další pojmy, jako například genderové stereotypy, genderovou rovnost, což je rovnost v právech, povinnostech a příležitostech, ale také popisuje, co je afirmativní opatření. V další části se tento dokument zabývá prevencí, kde se odkazuje na další vnitřní předpis a tím je *Rozkaz Ministra obrany České republiky číslo 29 z roku 2002 (dále jen RMO č. 29/2002)*, který je samozřejmě postupem času měněn a novelizován. Dokument o rovném zacházení s muži a ženami Pers-51-1,

musí být v souladu s RMO č. 29/2002, na což je v úvodu upozorněno a následně vysvětleno, že k dané problematice se musí organizovat vzdělávací a výchovné aktivity, které zajišťují vedoucí zaměstnanci v pravidelných intervalech. Dále se v tomto dokumentu vysvětlují možné postupy při zjištění případů diskriminace a možné důsledky porušení práv a povinností zaměstnanců resortu.

RMO č. 29/2002 přibližuje opatření stanovená k dodržování rovných příležitostí mužů a žen a rovným pracovním podmínkám, včetně přístupu ke vzdělávání, povyšování, odměňování atd. Tento rozkaz zároveň řeší i vzdělávací aktivity (viz také Pers-51-1), které se mají zaměřovat zejména na rovnost mužů a žen při přijímání do pracovního nebo služebního poměru, rovný přístup k odbornému vzdělávání a rovným pracovním podmínkám s důrazem na zamezení zneužívání práv a postavení vedoucích zaměstnanců a na ochranu důstojnosti mužů a žen na pracovišti. Vzdělávání u organizačních útvarů Ministerstva obrany ČR (dále jen MO) dle tohoto rozkazu musí probíhat nejméně jednou ročně. Součástí tohoto dokumentu jsou i Programové cíle, kde je stanoven i resortní výzkum k účelnému prosazování a zabezpečování principu rovného přístupu a analýzy k podílu průměrného platu a podílu mužů a žen v pracovním a služebním poměru dostupné online na stránkách Ministerstva obrany. Z této analýzy vyplývá, že ačkoliv být vojákem je převážně mužská záležitost, podíl žen pomalu narůstá. V profesionální armádě je přibližně 14 % vojákyň z povolání, z toho obsazenost vedoucích systemizovaných míst vojákyň ve služebním poměru je 12 % mimo MO – ÚSÚ (Ústřední správní úřad) a 17 % v resortu MO (Rovné příležitosti mužů a žen, online).

Dalším důležitým dokumentem, kterým se řídí nejen vojáci, kteří zabezpečují přezkoušení z tělesné přípravy pro útvary napříč celou AČR a které musí vojáci absolvovat každý rok, ale i profesní přezkoušení a zabezpečují téměř vše okolo tělesné přípravy, tzv. pracovníci, kteří zabezpečují služební tělesnou výchovu a kteří jsou definováni tímto dokumentem je 12 NVMO (normativní výnos ministerstva obrany) ze dne 15. března 2011, Služební tělesná výchova v rezortu Ministerstva obrany (12 Normativní výnos ministerstva obrany, online). Ačkoliv je několik dokumentů, metodik a pomůcek ohledně rovného přístupu a rovného zacházení (zmiňovaných výše), tento dokument jasně ukazuje jinakost v různém přístupu k přezkoušení (viz Tabulka 1 a 2) a rozdílným limitům pro úspěšné absolvování jak pro muže, tak pro ženy (Výroční tělesné přezkoušení, online).

Tabulka 1 - Příloha 1 k NVMO č. 12/2011 Věstníku

Normy a hodnocení kontrolních testů výročního přezkoušení vojákyň z tělesné přípravy

Číslo testu	1			3a			18			19		
Název cvičení	Leh – sed			Výdrž ve shybu nadhmatem			Běh na 12 minut			Plavání na 300 m		
Hodnocení	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující
Měřicí jednotka	Počet			Minuty			Metry			Minuty		
I. do 25 let	45	40	35	0:50	0:30	0:10	2 550	2 300	2 100	4:50	5:50	6:20
II. 26 – 30 let	40	33	28	0:46	0:28	0:10	2 400	2 200	2 000	5:10	6:10	6:40
III. 31 – 35 let	35	30	26	0:34	0:22	0:08	2 300	2 100	1 900	5:20	6:50	7:20
IV. 36 – 40 let	30	25	23	0:20	0:14	0:07	2 200	2 000	1 800	5:40	7:20	8:00
V. 41 – 45 let	25	22	20	0:18	0:10	0:05	2 100	1 900	1 600	6:10	7:40	8:50
VI. 46 let a starší							1 900	1 800	1 500	6:35	8:10	9:40

Tabulka 2- Příloha 1 k NVMO č. 12/2011 Věstníku

Normy a hodnocení kontrolních testů výročního přezkoušení vojáků z tělesné přípravy

Číslo testu	1/2			3			18			19		
Název cvičení	Souborné silové cvičení (leh – sed/klik – vzpor)			Shyb na hrazdě			Běh na 12 minut			Plavání na 300 m		
Hodnocení	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující
Měřicí jednotka	Počet			Počet			Metry			Minuty		
I. do 30 let	52/32	46/28	42/22	12	10	8	3 000	2 800	2 600	4:20	5:20	6:00
II. 31 – 35 let	51/30	45/27	39/22	11	9	7	2 950	2 700	2 500	4:30	5:30	6:20
III. 36 – 40 let	44/27	40/24	34/19	10	8	6	2 850	2 600	2 400	4:40	5:50	6:40
IV. 41 – 45 let	41/25	39/22	32/16	9	7	5	2 750	2 500	2 200	4:55	6:10	7:20
V. 46 – 50 let	38/23	34/19	29/13	8	6	4	2 650	2 300	2 000	5:10	6:30	7:50
VI. 51 let a starší							2 400	2 100	1 800	5:20	6:50	9:00

Poznámka: Souborné silové cvičení se hodnotí podle testu, ve kterém dosáhl voják horší výsledek.

Dále dle tohoto normativního výnosu, je vedoucí výcviku při výcviku v tělesné přípravě vojákyň povinen respektovat zvláštnosti ženského organismu a přiměřenost jejich tělesné námahy v souladu s právní úpravou a také že při hodnocení výsledků výročního přezkoušení z tělesné přípravy dosažených v jednotlivých testech se přihlíží k věku a pohlaví vojáka.

Z tabulek výše, je patrné, že ačkoliv finanční ohodnocení vychází z hodnosti bez ohledu na pohlaví (Kolik si vydělám, online), jsou podmínky služby, a tedy i splnění přezkoušení z tělesné přípravy rozdílné. Výroční přezkoušení z tělesné přípravy je také navázáno na služební hodnocení (Příloha k Vyhlášce č. 150/2024 Sb.), které rovněž má podstatný vliv na službu vojáka z povolaní, finanční ohodnocení a může mít i vliv na další setrvání ve služebním poměru. Toto hodnocení se skládá ze sedmi částí. V první části jsou osobní údaje vojáka, v druhé, zda splnil úkoly z minulého služebního hodnocení a ve třetí mimo

jiných skutečností se bere v potaz, zda je voják schopný pracovat v kolektivu, zda plní základní vojenské povinnosti, samostatnost, spolehlivost a hodnocení tělesné přípravy, které má poměrně velký vliv na konečný procentuální výsledek. AČR není jediná armáda, která se potýká s genderovou problematikou a otázkami, jak ideálně nastavit rovné podmínky a příležitosti pro všechny. I další spojenecké armády napříč kontinenty se potýkají s obdobnými tématy a otázkami. Rozdíl je nejen v přístupu jednotlivých armád napříč světem, ale i v nastavených pravidlech a vnímání samotných vojáků, ale také v kulturních odlišnostech daného státu a vnímání majoritní společností, v rámci čehož lze na ozbrojené síly nahlížet jako na určitou subkulturu.

3 Problematika genderu v armádách vybraných koaličních partnerů

Armáda, ať už jakákoliv, se dá vnímat jako jakýsi obraz společnosti, neboť právě do armády přicházejí lidé, z různých částí země, z různých důvodů, z různých vrstev a s různým vzděláním, a i když je problematika genderu téměř stejná napříč celou společností, vnímání a přístup se liší. Dle Elin Gustavsen (Rovné zacházení nebo rovné příležitosti) je armáda založena na ideji maskulinity a odvozuje z ní svou identitu a po většinu zaznamenané historie bylo válčení čistě mužskou záležitostí. Je překvapivé, že ženy chtějí být toho všeho co armáda představuje součástí.

Podkapitoly této části se věnují zkoumané problematice ve vybraných zemích, které se řadí k našim koaličním partnerům NATO. Nejprve je přiblížena situace v Armádě Spojených států amerických, následně na příkladu Norska a poslední část kapitoly se zaměřuje na rumunské prostředí.

3.1 Armáda Spojených států amerických

Služba v americké armádě pro ženy, byla omezena především na nebojové a dobrovolnické jednotky a teprve od 90. let 20. století bylo umožněno větší zastoupení žen napříč celou armádou (Moore, 2017), a to nejen díky rozsáhlým společenským změnám, jako byla akceptace práce žen mimo domov, ale i díky ukončení odvodů a možnosti studovat na hlavních vojenských akademií. Další krok k náboru žen do americké armády pomohl i přijatý zákon, který rušil zákony o jmenování důstojnic, povyšování či propouštění ze služby jiným způsobem, než tak bylo činěno s muži. Začínala se otevírat možnost letecké služby na nebojových letounech a nebojových lodí, a až od roku 1992, mohly konat službu i na bojových letounech. Ačkoliv nebylo ženám povoleno sloužit u bojových jednotek, tak i přesto při nasazení v Perském zálivu bylo zabito 15 žen a 2 padly do válečného zajetí (z cca 40 000 nasazených). Díky těmto zkušenostem s nasazením žen, kdy byly ženy čím dál častěji posílány do zahraničních operací, kde právě povaha a charakter plnění úkolů, kdy bylo ženské biologické pohlaví výhodou, jim bylo umožněno, aby sloužily prakticky kdekoliv napříč celou americkou armádou. Díky čím dál větší integraci, je zastoupení žen v americké armádě přibližně 14 % a to hlavně díky profesionalizaci armády a tzv. přerodu v postmoderní armádu.

Vzhledem k poměrně vysokému podílu žen v armádě, zde vyvstává několik otázek, například jak přítomnost žen v jednotkách, kde dominují muži ovlivňuje jejich soudržnost, ale taky psychická odolnost nejen vůči stresu, ale i vůči posttraumatické stresové poruše, kdy studie prokázaly větší náchylnost žen k PTSD a po návratu do civilního života řada problémů (Posttraumatic stress disorder, online), jako například poruchy příjmu potravy atd. Další okolnost, který sebou nese začlenění žen do armády, bylo zvýšení sexuálních napadení v rámci celé armády. Z těchto důvodů zavedla americká armáda legislativu od 90. let 20. stol. která se touto skutečností zabývá a v roce 2005 zřídilo ministerstvo obrany Úřad pro prevenci a reakci na sexuální útoky (SAPRO – Sexual assault prevention and response office).

3.2 Ozbrojené síly Norska

Norsko se dá označit jako průkopník v začlenění žen do svých ozbrojených sil, kdy roku 1984 zrušilo veškerá omezení týkajících se vojenských rolí žen a pokud splňovaly požadavky, mohly nastoupit na kteroukoliv pozici. Jedním z možného důvodu, proč mohou jít na kteroukoliv pozici je, že Norsko je v otázkách genderové rovnosti velice pokrokové. To dokazuje i to, že je první zemí NATO, které má povinnou vojenskou službu (Přehledně, online) i pro ženy , a to od roku 2015 (Universal Conscription, online). Je možné, že právě díky povinné vojenské službě se ženy v Norsku lépe integrovali do armády a muži je vnímají jako pozitivní přínos armádě. Právě díky tomuto rozhodnutí, můžeme Norsko vnímat, že udělalo obrovský krok na cestě k rovnosti mezi pohlavími.

Ozbrojené síly Norska mají vlastní akční plány a metodiky pro rovnost pohlaví a zvýšení rovnosti žen a mužů. Zároveň se opírají o rovnost, rozmanitost a nediskriminaci jako klíčové základní demokratické hodnoty v norské společnosti, které mají ozbrojené síly hájit. Podle tohoto dokumentu musí žít v souladu s hodnotami, které se odhodlali bránit. Z těchto dokumentů vyplývá, že ozbrojené síly Norska mají mít takové personální složení, které odráží rozmanitost obyvatelstva a touto rozmanitostí nevnímají jen věk, zkušenosti a pohlaví, ale také genderovou identitu, sexuální orientaci a další (Likestilling og mangfold, online). Tímto rozhodnutím chtějí docílit zajímavosti povolání, konkurenceschopnosti a nejlepších podmínek pro plnění misí.

3.3 Rumunská armáda

Stejně jako Ozbrojené síly Norska i Rumunská armáda se musí řídit předpisy, které byly schváleny na úrovni Evropské unie ohledně rovnosti pohlaví a rovných příležitostí (Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů) tak i na úrovni OSN (rezoluce Rady bezpečnosti – Ženy, mír a bezpečnost na období 2020-2023). Řízení a monitorování implementace genderového hlediska na úrovni Ministerstva národní obrany zajišťuje prostřednictvím Úřadu pro genderový management. Armáda na základě Národní strategie a Národního akčního plánu, velitelé vojenských struktur, určí na jednotku genderového poradce, obvykle z řad důstojníků (Biroul managementul problematicii de gen, online). Tato pozice má na starost prakticky veškeré genderové otázky v rámci dané jednotky, a to od vzdělávání personálu, zabezpečování rovnosti až po podporu iniciativy v oblasti provádění agendy *pro Ženy, mír a bezpečnost* a propagaci významu účasti žen ve vojenských nebo civilních sdělovacích prostředcích (Istoricul biroului managementul problematicii de gen, online).

Jak je patrné z textu této třetí kapitoly, přístup k problematice v otázce rovnosti pohlaví a rovného přístupu je rozdílný závislosti na zemi, kde tuto problematiku řeší. V Armádě Spojených států přistupují k danému tématu pohledem rovných příležitostí a v evropských ozbrojených silách pohledem rovného zacházení. Ačkoliv to vypadá jako to samé, tak přístupy to jsou rozdílné. Ve Spojených státech se v dnešní době může kdokoliv pokusit projít výběrovým řízením kamkoliv, bez ohledu na pohlaví, kdežto v evropských ozbrojených silách rezonuje otázka rovného zacházení a porovnávání služby pro muže a ženy.

4 Předsudky, stereotypy, genderové mýty a možnosti prevence ve vztahu danému tématu

Na základě rešerše literatury a výše zmíněných odkazů a výzkumů je patrné, že gender vyvolává nejen ve společnosti, ale také i mezi samotnými příslušníky AČR řadu předsudků a stereotypů. Z toho důvodu je nutno v rámci teoretického ukotvení zvoleného tématu ještě vymezit tyto a související pojmy.

4.1 Vymezení předsudků a stereotypů

Předsudek v širším významu je většinou chápán jako uzavřený postoj k čemukoliv (k vlastní životní situaci, k chování jiné osoby či osob, k události apod.), který se utváří jednou, nezávisí na okamžité situaci, neopírá se o porozumění. Termín má pejorativní konotaci, v běžném pojetí jde často o labelling negativně hodnocené (nesympatické, obtěžující) „zásadovosti“, charakterizované jako předpojatost, názorová strnulost (Sociologická encyklopedie, 2017, online).

Nejkratší definice předsudku říká, že mít předsudek, znamená smýšlet o ostatních špatně bez náležitého opodstatnění. V této definici vnímáme citové zabarvení a z toho vyplývá, že zrovna tato definice se vztahuje k předsudku odmítavého charakteru (Allport, 2004). Další definice vnímá předsudek jako jednu z forem postojů, a to buď iracionálně založené anebo afektivně zdůrazněné, avšak i tato definice od Nováka vnímá předsudek jako něco s negativním nábojem, tedy s prvky averze a hostility (Novák, 2002), kdy postoj je dispozice jednat vůči dané osobě nebo skutečnosti daným způsobem (Kosek, 2011). Tato definice ohledně postoje vyjadřuje, že postoj se vyznačuje silným emocionálním nábojem a vyjadřuje hodnoty, které jsou pro jednotlivce podstatné (Kosek, 2011).

Předsudek můžeme tedy vnímat jako model nepřátelství vedený proti celé skupině, nebo proti jejím jednotlivým příslušníkům, a proto předsudky vůči jednotlivci máme z důvodu jeho příslušnosti k určité skupině právě kvůli tomu, že jedinec může mít nežádoucí vlastnosti připisované celé této skupině (Allport, 2004). Zajímavý pohled nám přináší Kosek v knize Právo (n)a předsudek, kde zmiňuje filozofický pohled na bojovníky proti předsudkům, kdy sami tito bojovníci vidí svět značně předsudečně. Zásadní důvod k předsudkům bývá v jinakosti lidí, např. vzhledové, charakterové, majetkové nebo inteligenční, protože kdyby byli všichni stejní, tak by nebylo možné mít vůči někomu předsudky, aniž bychom neměli předsudky vůči sobě samým. Předsudek nemusíme

vnímat ale pouze jako něco negativního, neboť předsudek může sehrávat i kladnou roli, kdy může ochránit danou osobu před zklamáním, a to takovým způsobem, že má-li někdo předsudek vůči někomu, nehrozí mu z případné špatné zkušenosti zklamání. V případě, kdy se potvrdí, že předsudek obsahoval alespoň tzv. zrnko pravdy, je velice pravděpodobné, že díky tomu dojde k názorovému a postojovému posunu (Kosek, 2011). Předsudek můžeme také vnímat jako motivaci z pohledu příslušníka menšiny, a to jakékoliv, neboť jedinec znevýhodněný příslušností k dané menšinové skupině, může být motivován ke zvýšené snaze o vyniknutí a překonání určitých překážek (Kosek, 2011).

Vezmeme-li v potaz míru předsudku, Allport uvádí pět stupňů projevů. Osočování, vyhýbání se, diskriminace, fyzické napadání a vyhlazování (Allport, s. 46–47, 2004). U míry předsudků může hrát velkou roli vzdělání, a to jak negativně, tak i pozitivně. Allport odkazuje na výzkumy, kdy obecně vzdělanější lidé jsou tolerantnější, konkrétněji s vysokoškolským vzděláním více než například se středoškolským či základním vzděláním, ale vzdělání samo o sobě může také předsudky prohloubit, nebo i probudit (Kosek, 2011). Řada empirických studií dokazuje, že např. předsudkem ve formě xenofobie trpí ve větší míře lidé, kteří patří ve své vlastní společnosti mezi méně úspěšné. Druhotné šíření předsudku pomocí socializace, v rodině pomocí kulturního přenosu a učení se nápodobou či ve skupinách vrstevníků, ale také pomocí tisku, filmu, ve škole apod. (Sociologická encyklopedie, 2017, online). Předsudky obecně pomáhají obhájit jakoukoliv zjevnou či skrytou diskriminaci (Novák, 2002). Extrémní opak diskriminace, kterou samu o sobě vnímáme jako velice negativní projev, je diskriminace pozitivní (Novák, 2002).

Stereotyp poprvé uvedl jako pojem roku 1922 W. Lippmann v díle Public Opinion (Novák, 2002). Kde při úvaze o veřejném mínění upozornil na nebezpečí, které mnohdy vyplývá z toho, že na členy určitých skupin nahlížíme často velmi stereotypním způsobem, tj. tak, jako kdyby všichni členové skupiny byli v hlavních rysech stejní a dokonce neměnní O jakékoli větší skupině lidí, bud stejných profesí, nebo příslušníků rozmanitých národů, se příslušníci jiných skupin domnívají, že jsou v nich pevně zakořeněné vlastnosti, které se projevují v chování, jednání, vystupování nebo ve způsobu života a práce. Mnohdy se tyto vlastnosti už změnily, přetvořily v jiné, ale původní představy přetrvávají, protože jsme se konkrétně nepřesvědčili o změně (Sociologická encyklopedie, 2018, online). Stereotyp je tedy příliš silné přesvědčení a jeho funkce spočívá v ospravedlnění naše chování a postoj vůči této kategorii (Allport, 2004).

Stereotyp na rozdíl od předsudku nemusí mít pouze negativní složku, avšak má tendence připisovat určité vlastnosti členům celé skupiny, a tehdy vznikají klišé, které jsou charakteristická pro stereotyp (Novák, 2002). Jedním z druhů stereotypu je i například sexismus, zaměřený na diskriminaci z důvodů pohlaví (Novák, s. 40, 2002).

4.2 Mýtus v kontextu genderové problematiky

„Líčení, o němž víme že je nepravdivé, a jehož se přidržujeme, jako by pravdivé bylo.“

J. M. Bocheński

Mýtus dle Nováka znamená neskutečný, byť v mnohém inspirující příběh mnohdy prezentující extrémní situace, názory a postupy řešení. Tedy se jedná vesměs o kategorické soudy, v nichž se za normu považuje smyšlenka, názor či hlas veřejného mínění (Novák, 2002).

S ohledem na výše popsanou problematiku, jsme stále svázáni s tzv. mýtem „přirozenosti“ rozdílů v postavení žen a mužů. Tzn. že vnímáme ženu jako osobu pasivní, podřízenou, emotivní, empatickou a muže jako osobu aktivní, dominantní, silnou a racionální. Tomuto pohledu se věnuje např. Carole Pateman ve své knize *The Sexual Contract* z roku 1988. V této knize se poukazuje na problematiku tzv. Genderového kontraktu, který obsahuje soubor nepsaných pravidel připisující ženám a mužům různou práci a různou hodnotu, jiné povinnosti a odpovědnosti. Podle tohoto kontraktu mají být ženy hůře hodnoceny a považovány za méně schopné, což vede k jejich znevýhodňování, ale i muži jsou znevýhodňováni, a to za angažovanost v rodinných vztazích.

4.3 Možnosti prevence genderových předsudků a stereotypů

Dle Kapra (Sociologická encyklopedie, online), je prevence chápána jako předcházení škodlivým vlivům, nebo jako soustavu opatření, která mají předcházet nějakému společensky nežádoucímu jevu (Slovník sociální patologie, 2017). Jde tedy o zabránění vzniku a o šíření jevu a jeho negativních důsledků, Jelikož předcházení negativním důsledkům některých nežádoucích jevů je z hledisek sociálních, ekonomických, etických, zdravotních apod. výhodnější než zákroky proti již vzniklým defektům. Za optimální

strategii se považuje posilování a podpora pozitivních podmínek daného systému jako celku.

Hayesová píše o předsudku jako o fixovaném, předem zformovaném postoji k nějakému objektu projevujícímu se bez ohledu na individualitu povahu daného objektu a dopředu určeném interpersonálně hodnoceném výsledku.

Dle Kellera (Sociologická encyklopedie, online), je předsudek uzavřený postoj k čemukoliv, nezávisí na okamžité situaci, v běžném pojetí jde často o labelling (nálepkování), charakterizované jako předpojatost, názorová strnulost. V sociologii je předsudek negativní postoj vůči určité skupině či skupinám lidí, který má ospravedlnit a posílit jejich diskriminaci. Je druhem stereotypu, podle něhož určitá kategorie lidí má kvalitu nižší než my sami. Mohou se vázat na rozdíly věku, pohlaví apod. Druhotně se předsudek šíří socializací, a to v rodině, ve skupinách vrstevníků, ale též tiskem, filmem, ve škole apod.

Z definice předsudku a prevence, je velmi důležité pomocí prevence předcházet předsudkům, neboť předsudek v dnešní společnosti je chápán jako negativní společenský jev, který může bránit obsazování vedoucích pozic kvalifikovaným personálem, právě na základě vnitřních přesvědčení o kvalitách určitých příslušníků genderu. Díky prevenci, kterou zabezpečuje Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která je od roku 2014 přesunuta z gesce Ministerstva práce a sociálních věcí na Úřad vlády ČR (Rovnost žen a mužů, online), může docházet k lepšímu uchopení rovnosti mužů a žen a rovným příležitostem pro obě pohlaví. Prevenci tato Rada provádí nejen ve spolupráci s neziskovými organizacemi, ale přímo projednává a doporučuje vládě ČR základní koncepční směry postupu vlády ČR při prosazování rovnosti žen a mužů atd.

V AČR probíhá prevence genderové rovnosti a rovného přístupu právě v ohledu na biologické pohlaví, a to formou školení v rámci každoročních povinných mandatorních školení. Jsou zpracovávány dokumenty, které prochází aktualizací a novelizací a určitým způsobem reflektují potřeby armády v návaznosti na dokumenty vydanými Vládou ČR, jako je například již výše zmiňovaná pomůcka *Pers-51-1* a *Rozkaz Ministra obrany České republiky číslo 29 z roku 2002.*

5 Shrnutí teoretického backgroundu

Teoretická část práce se pokusila přiblížit genderovou problematiku v dnešní společnosti, se zaměřením na ozbrojené síly a jak tuto problematiku reflektují ve svých předpisech. Byli zde popsáni koaliční partneři Norska, Rumunska a Spojených států amerických a jejich náhled na rovnost a rovné příležitosti v rámci služby, neboť jejich kultura a společnost je rozdílná. Norsko nahlíží na rovnost ve službě v ozbrojených silách jako na reflektování nastavení společnosti a přenesení jejich hodnot v rámci tolerance i do ozbrojených sil. V Americké armádě nahlížejí na rovnost pohledem rovných příležitostí, kdy každý má mít možnost pracovat na jakékoliv pozici v armádě, pokud splňuje předpoklady, oproti tomu v Norských ozbrojených silách jsou ženy součástí základní vojenské služby, a proto se spolu s muži ve vojenském prostředí setkávají poměrně často. Reakce norských mužů na tuto skutečnost je vcelku pozitivní, jen by uvítali vůči ženám stejné vojenské zacházení. Rumunská armáda se snaží implementovat do svých předpisů předpisy Evropské unie a předpisy OSN, kdy založili i oddělení pro správu pohlaví, které má dohlížet na dodržování rovnosti mezi muži a ženami a rovných příležitostí.

V rámci definic pojmů předsudku, stereotypu a mýtů byla přiblížena škodlivost těchto jevů ve společnosti, jako možná brzda obsazování kvalifikovaných pozic bez ohledu na pohlaví a posouvání se vpřed jako tolerantní společnost.

Důležitost prevence předsudků a stereotypů napříč celou společností byla rovněž nastíněna, neboť přenos těchto jevů probíhá i v rámci socializace jedince již od útlého věku a je pak těžké pracovat na prevenci u dospělých osob, které mají toto chování již zažité. Nicméně prevence u AČR probíhá na úrovni plnění nařízení, zpracovávání dokumentů a analýz a také každoročních povinných školení na téma rovnosti mužů a žen a rovných příležitostí, což reflektuje politiku ČR ohledně rovnosti pohlaví a Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, což je dokument schválený Vládou ČR.

V empirické části nahlédneme na danou problematiku optikou samotných vojáků AČR.

6 Výzkumné šetření zaměřené na genderové předsudky a stereotypy u příslušníků AČR

Pro účely této práce bylo realizováno výzkumné šetření s příslušníky AČR, v rámci kterého byl zkoumán jejich subjektivní pohled na genderové předsudky a stereotypy, se kterými se setkali v rámci své služby u AČR, a možnosti, jak vnímají případnou prevenci v tomto kontextu.

Výzkumná část se snaží přiblížit vnímání předsudků nejen vůči ženskému pohlaví samotnými vojáky, ale také jak vnímají předsudky a stereotypy samotní vojáci a vojákyně vůči sobě z řad civilistů a jejich možná snaha vymanit se z rámce stereotypů.

6.1 Cíl šetření a výzkumné otázky

Cílem realizovaného empirického šetření **je analyzovat genderové předsudky a stereotypy pohledem příslušníků AČR**,

Pro účely naplnění cíle byla stanovena **hlavní výzkumná otázka** (dále označovaná jako HVO), která zní: **„Jaké jsou genderové předsudky a stereotypy v AČR?“**. Tu doplnilo několik dílčích výzkumných otázek:

DVO1: S jakými genderovými předsudky a stereotypy se v průběhu svého působení u AČR setkáváte?

DVO2: V čem konkrétně se tyto předsudky a stereotypy u zvolené cílové skupiny odrážejí?

DVO3: Jakým způsobem je realizovaná prevence těchto předsudků a stereotypů?

Uvedené výzkumné otázky jsou zodpovězeny na základě připravených tazatelských otázek, které jsou k nahlédnutí v příloze 1.

6.2 Zvolená metoda zkoumání a popis průběhu sběru dat

Byla zvolena kvalitativní strategie realizovaná skrze polostrukturované rozhovory. Dle Gavory (2000, s. 142) patří mezi hlavní rysy kvalitativního výzkumu dlouhodobost, intenzivnost a podrobný zápis. Výhody této metody zkoumání spatřuji hlavně v tom, že lze udržet určitou míru strukturovanosti, a přehlednosti a podobná struktura usnadňuje následnou analýzu (Novotná, 2019, s. 322).

Rozhovor je výzkumnou metodou, která se vyznačuje interpersonálním kontaktem a dle které je výrazem toho, jak ten, kdo hovoří dané realitě rozumí a jak se k ní vztahuje a jde nám o to porozumět perspektivě dotazovaných (Novotná, 2019). Všechny rozhovory byly uskutečněny formou osobního setkání na pracovišti, kdy samotné vojenské prostředí může mít vliv, a i to že byli informanti v uniformách, na reakce informantů a zodpovězení otázek. S ohledem na mé povolání nebylo těžké získat relevantní výzkumný vzorek a znalost daného prostředí mohlo vést i k větší otevřenosti informantů, neboť dle Novotné (Novotná, 2019) lze díky sdílení alespoň části zkušenosti, na kterou se lze odvolávat a získat i prvotní důvěru, což může být výhodou.

Zároveň jsem si vědom i jistých nevýhod a rizik, které z toho naopak mohou vyplývat. Sám jsem do „terénu“ vstupoval s řadou očekávání ve vztahu k výpovědím mých informantů a musím konstatovat, že jsem se v průběhu sběru dat musel leckdy ovládat, abych se oprostil z role vojáka a zaměřoval se nezaujatě na pokládání otázek, a abych nepředjímal, neboť sám mám v kontextu zkoumané problematiky řadu postojů včetně předsudků. Přesto se mi podařilo získat dle mého názoru relevantní data a s těmito limity se nakonec popasoval.

Data formou polostrukturovaných rozhovorů byla sbírána od začátku roku 2025 až po konec měsíce březen téhož roku. Rozhovory probíhali na pracovišti v kancelářích u samotných vojáků.

6.3 Charakteristika výzkumného prostředí

Představení výzkumného prostředí je důležité, neboť ozbrojené síly jsou poměrně specifická organizace, jejichž působení je definováno nejen zákony, ale i vnitřními předpisy a nařízeními. Definici Armády České republiky, co představuje a jaké jsou její úkoly, stanovuje zákon č. 219/1999 Sb. O ozbrojených silách České republiky, konkrétněji v části třetí, Hlava I, § 13. Armáda je základem ozbrojených sil a organizačně se člení na vojenské útvary, vojenská zařízení a vojenské záchranné útvary, které se mohou slučovat do větších organizačních celků, Hlava III, Úkoly ozbrojených sil § 9 a § 10.

Armáda České republiky (dále jen AČR) vznikla po rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky k 1. lednu 1993. Generální štáb AČR v té době řešil úkoly spojené s rozdělením bývalé federativní armády a vytvářel armádu zabezpečující územní integritu

nově vzniklé České republiky. Generální štáb Armády České republiky, jako orgán pro přímé řízení a velení vojskům, připravil a řídil rozsáhlou reorganizaci armády, která započala 1. července 1993 a vycházela z Koncepce výstavby AČR do roku 1996. Během reorganizace a restrukturalizace došlo ke snížení mírových počtů armády, techniky a svazků, k přechodu z divizního na brigádní systém a v roce 2005 ji zakončila plná profesionalizace armády. V těchto letech se Generální štáb významně podílel na přípravě a vysílání českých kontingentů do mírových operací (GENERÁLNÍ ŠTÁB 1919–2019, online).

Vrchním velitelem je prezident republiky. Hlavní složku představuje Armáda České republiky, která společně s Vojenskou policií a Vojenským zpravodajstvím spadá pod Ministerstvo obrany. Oproti tomu Hradní stráž má specifické postavení dané tím, že je podřízena Vojenské kanceláři prezidenta republiky. Příslušníci Hradní stráže tak plní úkoly přímo pro prezidenta republiky, pokud ten nestanoví jinak.

Armáda České republiky se dělí na Pozemní síly, Vzdušné síly, Síly pro operace, Speciální síly, Kybernetické síly, Teritoriální síly, Útvary a zařízení v podřízenosti Generálního štábu AČR, Výcvikové útvary a zařízení. Další dělení jednotlivých sil a útvarů je veřejně dostupné na internetu (Doarmady, online).

6.4 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek pro účely této bakalářské práce představuje 6 osob. Jedná se o informanty a informantky, kteří jsou ve služebním poměru rozdílnou dobu a na různých pozicích. S ohledem na dodržení anonymity informantů a vzhledem k počtu vojáků v AČR, jsem se rozhodl neuvádět hodnosti a ani hodnostní sbor. Kariéra vojáků začíná vstupem do Vojenské akademie ve Vyškově, kde po splnění základního kurzu nastupují vojáci ke svým jednotkám. Jedná se o vojáky, kteří nenastupují na Univerzitu obrany v Brně, ti totiž po splnění kratšího kurzu nastupují na Univerzitu, kde po úspěšném absolvování bakalářského studijního programu nastupují k jednotkám jako nižší důstojníci, nebo mohou pokračovat dále ve studiu. Pro snadnější orientaci v jednotlivých informantech slouží následující tabulka:

Tabulka 3 Přehled informantů

	Délka služebního poměru (v letech)	Zkratka (v textu)
Informant 1	7	I1
Informant 2	22	I2
Informant 3	25	I3
Informantka 4	20	I4
Informantka 5	32	I5
Informantka 6	1,5	I6

6.5 Analýza získaných dat

Tato část textu se zabývá analýzou dat získaných prostřednictvím avizované metody polostrukturovaných rozhovorů s vybranými informanty. Výsledky šetření jsou níže prezentovány skrze prostou analýzu textu. Všemi rozhovory rezonuje, že téma genderové problematiky je velmi aktuální a diskutované. Předsudky vůči vojákům a vojákyním jsou nejen mezi samotnými vojáky, ale i z řad civilistů, kdy má většina informantů podobné zkušenosti. V oblasti prevence se informanti shodují, že snaha o zlepšení přístupu v rovnosti vůči pohlavím udělala společnost, a hlavně armáda, obrovský krok kupředu, kdy v této době je znevýhodňování určitého pohlaví ojedinělé. Neshodují se ale v četnosti a v diskutovaných tématech, které v rámci prevence probíhá.

Oblast rozhovorů zaměřující se na DVO1 („*S jakými genderovými předsudky a stereotypy se v průběhu svého působení u AČR setkáváte?*“):

Informanti byli nejprve dotazováni na všeobecnou problematiku genderu a vnímání předsudků a stereotypů v genderové oblasti. Podle některých je samotné genderové problematice věnováno zbytečně moc prostoru. I4 a I5 toto téma srovnávají s dobou, kdy vstoupily do služebního poměru:

„Myslím si, že v dnešní době se to zbytečně moc řeší. Třeba, když já jsem šla do armády, tak se o nějakým genderu nějak extra vůbec prostě nemluvilo.“(I4)

„Dřív se to tolik neřešilo, vždycky byli na prvním místě chlapi, ženský byly za nima a stejně takhle to bylo v těch pozicích, kdy ve velení byly čistě mužská populace, a ženská byla spíš na ty služby a zabezpečení. Takže jsem ráda, že se tohle téma otevřelo, protože si myslím, že všichni lidi bez ohledu na to, jaký máme pohlaví, máme právo k tomu, abysme se prosadili, pokud na to máme.“(I5)

Někteří informanti na otázku o genderové problematice odpovídali s ohledem na dobu trvání služebního poměru a získávání informací z veřejného sektoru takto:

Myslím si, že naštěstí se neřeší tak moc, jako se v poslední době řeší ve veřejném prostoru, ale určitě se nedá říct, že by se dalo to téma přehlížet, takže se řeší v armádě relativně přiměřeně.“(I1)

„Tak já si myslím, že to je hodně citlivý téma, ...takže myslím si, že je to tak jako citlivá otázka, že kdo se tím vyloženě nezabývá tak má problém na to jako těžko odpovědět, no určitě je to složitá věc konkrétně u armády, protože je rozdíl mezi muži a ženami v armádě určitě velký a zvlášť na bojových a základních jednotkách.“(I3)

„Co si myslím o genderové problematice? Upřímně si myslím, že se to strašně přeceňuje a je z toho v dnešní době obrovská bublina. Já tím, že je to věc, kterou osobně u lidí neřeším, tak ani neřeším gender v práci nebo ve svým životě se na to neohlížím. Nečtu si o tom zprávy, protože už jsem přehlcená všema těma informacema. Vyloženě mě to už nebaví. Přijde mi, že se to zbytečně nafukuje.“(I6)

„Ano, jednoznačně do nedávné doby to bylo velmi okatý téma. Než se na to začal někdo soustředit, nevím kolik let, to let zpátky, pár let, sto procent, někdy se začaly prosazovat ženský na vyšších pozicích.“(I5)

Informanti akcentovali citlivost tohoto tématu, s nímž vlastně ani sami nedovedou potřebně zacházet. V průběhu rozhovorů bylo znát, že jelikož se toto téma neprobírá v průběhu služebního poměru do hloubky a nikdo se neptá vojáků a vojákyň na jejich názor (viz dále otázky s ohledem na prevenci), tak nad tímto tématem ani do doby vyřčení mé otázky nepřemýšleli. Genderovou problematiku vnímají hlavně díky veřejným informačním kanálům, ale v průběhu rozhovoru bylo znát, že si někteří svůj názor vytvářeli až v průběhu vyřčení otázky.

Konkrétní předsudky a stereotypy, se kterými se informanti setkali, se týkaly hlavně pohlavních dispozic u ženského genderu, kdy bylo i zodpovězeno, že to může plynout nejen z neznalosti prostředí nezainteresovanými pozorovateli, ale že některé vojákyně toho dokonce i využívaly ke svému prospěchu.

„…jako jsou tady předsudky o tom, že ženský jsou v podstatě jenom matrace pro vojáky, že jo, takový určitě v armádě jsou, ale znám taky takový, který určitě nejsou.“(I1)

„Asi já jsem tady s tímhle osobně problém neměla, ale určitě se stávalo, že asi je to ale typ člověk od člověka, kdy některé ženský si to uměly zařídit, ať už svým přístupem, chováním anebo prostě svýma službama, když si chtěli něco prosadit a ty, který nechtěli nebo nemohli anebo prostě nebyli dostatečně atraktivní pro ty chlapy, tak prostě ty si to nezařídily. I kdyby byly stokrát chytrý, tak prostě neměly tyhle příležitosti. Teď už to takhle není, ale dřív to takhle bývalo. Dřív to takhle bývalo určitě.“(I5)

„…ale mýtem je, že ženský mají ten kariérní postup vždycky jenom přes nějaké fyzické sblížení. Jestli s tím souhlasím? Určitě protože řekla bych, že jsou dvě skupiny žen. Ty, o kterých tohle platí, a ty, který nechtějí, aby na ně bylo takhle pohlíženo. Ale vím, že jsou i ženský, který to dělají tím mýtem, takže za mě je to rozhodně pravdivý. Je, to bohužel smutný, ale je to tak… .“(I6)

Informantka I5 zde službami myslí konkrétně pohlavní styk s vidinou získání výhod a informantka I6 to samé označila za fyzické sblížení.

Rozhovory týkající se DVO2 (*„V čem konkrétně se tyto předsudky a stereotypy u zvolené cílové skupiny odrážejí?“*):

Pozornost byla dále v rozhovorech věnována tomu, jak informanti vůbec reflektují problematiku předsudků a stereotypů v rámci genderu a služby v armádě, ale také je zkusit pojmenovat. Z pozice informantky I4 bylo vysvětleno, jak je těžké, když mladá žena bez zkušeností jde do velící funkce a neví co od toho čekat zrovna v době, kdy problematice ohledně rovnosti a rovného přístupu nebylo věnováno tolik času a energie. Informantka I4 zde dále také popisuje, jak na ní nahlíželi a jak ona se s tím prala:

„No některý, zažila jsem i osobně že prostě velitel roty zaujímal ten názor, že velitel čety, který přišel … jakožto „bojař“, tak musí mít vždycky lepší hodnocení než já, mladá holka, která zrovna přišla jakoby ze školy a nezkušená, byť já jsem dělala mnohem víc práce pro

tu četu, než on a jemu to tam všechno dělali velitelé družstev. Takže už jenom z jeho principu prostě já jsem nemohla mít lepší hodnocení, byť jako ta odvedená práce tam byla naprosto jiná. A vzhledem k tomu, že jsem přišla jakoby mladá, nezkušená ze školy, tak mě nenapadlo v tý době nějak jako nesouhlasit se služebním hodnocením a takovýhle věci, takže to prostě člověk jako neznal.“(I4)

„Už v současný době je spousta podplukovnic, některý plukovnice, pár generálek. Takže ty předsudky tam stoprocentně byly, ale začíná se to zlepšovat a vypadá to, že to je cesta k dobrému cíli.“(I5)

Z těchto odpovědí je patrné, že předsudek s ohledem na pohlaví se týká právě velících funkcí, které měly zastávat ženy. Důvod, který zmínila právě informantka I5, byl pohled na ženu jako osobu nekompetentní velet a také pocitu mužské nadřazenosti:

„… vždycky byli na prvním místě chlapi, ženský byly za nima a stejně takhle to bylo v těch pozicích, kdy ve velení byly čistě mužská populace, a ženská byla spíš na ty služby a zabezpečení.“(I5)

Další oblast rozhovorů směřovala k tomu, že ženy mohou být vnímány jako slabší, méně fyzicky zdatné, ale v reálu jsou i odlišné zkušenosti, což popisoval I1:

„Určitě tady je spousta těch předsudků. Některý jsou potvrzený mýma zkušenostma. . Jeden z těch předsudků, že by ženský neměly být na bojových jednotkách? Nebo že jakoby že chlapi jsou obecně zdatnější. Dá se říct, že statisticky většinou to tak možná je, ale já mám osobní zkušenost, že existujou ženský, který strčej do kapsy většinu chlapů.“(I1)

Na ženy dále bývá nahlíženo s nedůvěrou, že tak dlouho nevydrží nějaký tlak díky fyziologii a fyzické konstituci oproti mužům, nicméně i jak zmínil informant I1, existují výjimky, viz odpověď informanta I3:

„Já jsem se setkal u bojového útvaru, hlavně s těmi přesudkama a stereotypama, kdy první žena začala sloužit u průzkumné jednotky. Bylo to takový, jako že každej říkal že tam dlouho nevydrží, že žena na to nemá, že prostě ženy jsou jako odjakživa, slabší pohlaví a zvládla to, takže asi ten předsudek, jako že ty ženy nemůžou sloužit na všech místech a na všech pozicích si myslím, že nejsou úplně pravda.“(I3)

Informanti dále byli dotazováni na zvýhodňování nebo naopak znevýhodňování jednotlivých pohlaví v rámci služby, s nimiž se eventuálně setkali osobně během své

kariéry u AČR. Někteří informanti vnímají tendenci ve zvýhodňování žen pomocí rozdílných podmínek ke splnění výročního přezkoušení z tělesné přípravy, ačkoliv profesní přezkoušení musejí splnit stejně jako muži.

„Maximálně akorát ten tělocvik. S tím, že vlastně maj možná to jakoby lehčí, že vlastně když to srovnáme, třeba že oni maj ten vis (myšleno výdrž ve shybu, viz *Tabulka 1*)*, tak to třeba občas někdo jako by takhle říkal, že jo, nebo i ten běh, že když se srovná těch 12 minut našich a 12 minut, takže to maj jakoby lehčí… "*(I2)

„Tak nejvýraznější to je, nejvýrazněji to je vidět třeba u fyzických testů a fyzického přezkoušení, kde prostě jsou rozdílné kategorie pro ženy a pro muže, což je prostě jasné zvýhodnění, když je ta kategorie má jednodušší. Na jednu stranu chápu, že se snaží jakoby. Aby měli, když to tak řeknu ženy stejný stejnou šanci, v které má jako muži na druhou stranu se prostě nedá říkat rovnej přístup, protože z úplně jiný výkony dostávají stejný bodový ohodnocení. "(I1)

Informanti dále odpovídali na konkrétní zvýhodňování nebo znevýhodňování určitého genderu, kdy informanta I1 nejvíce trápí úlevy ve vzhledu, neboť dříve bylo striktně nastaveno, že ženy musí mít vlasy upravené a stažené a použitý lak na nehtech pouze průhledný. Rtěnky byly povoleny pouze v nevýrazných barvách. U mužů jsou nastaveny normy ohledně vzhledu, a to v délce vlasů i vousů. Nyní s ohledem na rovný přístup a snahu přiblížení se veřejnému sektoru, není u žen striktně vyžadována úprava vzhledu tak jako tomu bylo dříve, kdežto u mužů toto rozvolnění pravidel nenastalo, což reflektuje ve své odpovědi informant I1:

„Další věc je to jsou třeba prostě, co se týče vzhledu, kde teďka zrovna se bude uvádět v platnost jako nařízení že ženský, už si můžou barvit nehty barevně jak chtěj vlastně nosit účesy, jaký chtějí nemusej mít, prostě jenom v tom culíku, zatímco vojáci prostě účes na „mohawka" udělat jako chlap nemůže… "(I1)

Informantka I4 vzpomínala na minulost, kdy se ucházela o místo na jiném útvaru. Zmínila zde zkušenost, která je v dnešní společnosti takřka nemyslitelná a tou je otázka u pohovoru ohledně mateřství a výchovy dětí.

„Já osobně jsem se s tím zas jako tolik nesetkala v rámci toho služebního poměru a samozřejmě jako, byť by se to nemělo, tak i mně se stalo, že když jsem šla na pohovor na

nový místo, tak když věděli, že mám dvě děti, tak se mě ptali, jako jestli ještě plánuju ještě třeba třetí a jak mám zajištěný hlídání v době, kdyby byly děti nemocný a tak.“(I4)

Shoda ovšem panuje v oblasti mateřství a nástupu na rodičovskou, na kterou může nastoupit kdokoliv, bez ohledu na pohlaví, za stejných podmínek. Nejen že informantka I5 poukázala, že je v pořádku a nemá problém ani s tím, aby na rodičovskou dovolenou nastoupil muž, ale všeobecná shoda byla u odchodu na mateřskou a také tím, že je v pořádku, že se ženě drží místo u AČR, ačkoliv práci za tu ženu musí vykonávat někdo jiný. S tímto souhlasili všichni informanti.

„Jo upřímně jsem zastáncem toho jakoby, že by stát obecně měl podporovat rodinnou politiku, takže chápu, že to je pro armádu komplikace, že to místo musí držet, ale myslím si, že jako nevidím žádný problém, takže to je dobře, že to ty příslušnice díky tomu mají větší motivaci rodinu zakládat, protože vědí, že ta armáda se o ně postará, že když prostě z mateřský se vrátí, tak mají prostě svoje místo jistý.“(I1)

„Asi bych to bral tak, že to je jak v tom civilu. To jim musej držet to místo, … . Jo. Myslím si že jo, …“(I2)

„Já bych s tím asi jako smyslem souhlasil, protože žena odejde na mateřskou, ty roky se jí nepočítají do odsloužených let, takže si myslím, že jako taková ta kompenzace za to, že stejně není na dovolený, že jo vychovává to dítě stará se o něj. Takže si myslím, že určitě ano, místo by se jí mělo držet.“(I3)

„No tak místo se drží jakoby rok, oficiálně to konkrétní a pak se zbytek let se to drží v rámci armády jasně, roky se za to nepočítají a na druhou stranu jako plusovej bod že člověk už alespoň měl ten příspěvek na bydlení, takže člověk měl za to, že se může do tý armády vrátit, …“(I4)

„To už je na tom partnerském páru, jak se domluví na pozici pracovní, jak to v té rodině mají, jestli půjde muž anebo žena na rodičovskou dovolenou. Mně osobně je to v celku úplně jedno, jestli jde muž nebo žena na rodičovskou dovolenou. … To znamená, že když je příležitost nechat jí to místo, na kterým sloužila a odešla na mateřskou a dál rodičovskou, tak super. Ale když to prostě místo je obsazené, tak se musí té ženě nabídnout jakákoliv funkce té hodnosti a toho postavení, jak měla předtím v rámci armády. To znamená, že prostě vůbec nemusí jít na stejnou pozici, ale může jít kamkoliv jinam. Protože voják slouží podle potřeb armády. A podle mě to je naprosto v pořádku.“(I5)

„Já jsem ženská, takže mě se to týká pravděpodobně. Tak určitě budu ráda, když tady budu mít držené místo, že se budu mít kam vrátit, budu mít tu jistotu, že nebudu prostě řešit, že jsem bez práce.“(I6)

Oblast rozhovorů zaměřující se na DVO3 (*„Jakým způsobem je realizovaná prevence těchto předsudků a stereotypů?“*):

Otázky v rámci prevence těchto předsudků a stereotypů, vnímání rovnosti a rovného přístupu, byly pokládány všem informantům a informantkám, kdy se odpovědi shodovaly pouze v jednom bodě, a to v tom, že prevence u AČR určitým způsobem probíhá především formou různých odborných přednášek, které se realizují každoročně vždy na začátku roku v rámci tzv. mandatorních školeních, které na každé jednotce musí absolvovat každý voják, a jejichž součástí je i přednáška o rovnosti pohlaví. Dále, jak bylo zmíněno informantkou I5, školení ohledně rovnosti pohlaví probíhá i v rámci přednášky pro nově příchozí ve Vyškově při absolvování základního kurzu.

„Tak obecně existujou v rámci mandatorních zaměstnání, tak jsou tam různý semináře, prostě zaměstnání přímo na téma, rizikovýho chování a podobně, kde bývá součástí právě to, jak se mezi sebou mají chovat prostě příslušníci a semináře na téma rovnosti mužů a žen, takže tohleto je jako obecně pro mě existuje, …“(I1)

„*To je v tom rámci toho prchu* (prevence rizikového chování). *Vlastně, když to vezmu, že vlastně máme. Nějaký prezentace o tom, že jo někdo nám k tomu řekne, pak už asi záleží taky na každým jednotlivci, jak to pojme, jak to pobere.“*(I2)

„*No samozřejmě jsou, k tomu jsou k tomu nějaké, nějaké předpisy, který si můžeme přečíst, občas chodíme na nějaká školení, co se týče rovného přístupu a prevence.“*(I3)

„*…až v dnešní době v posledních pár letech vnímám, že jsou ty přednášky, co dělala … tu genderovou rovnoprávnost.“*(I4)

„Myslím si, že tady tahle tématika se řeší už ve Vyškově nějakým způsobem. Že určitě jsou tam nějaké psychologické přednášky, které tady tohle řeší, protože je potřeba o tom pořád mluvit. Je potřeba o tom mluvit nejen na úrovni žen, aby věděly, že chlapi si nemůžou dovolit úplně všechno, ale je potřeba o tom mluvit i na úrovni mužů, aby věděli, že se prostě k těm ženám nemají co dovolovat, že jsou na stejný úrovni, že nejsme žádný podřadný druh. A podle mě se tohle řeší stoprocentně, když už ne na nějakých

psychologických přednáškách ve Vyškově, tak v rámci preventivně patologických jevů prchu. Takže určitě se to řeší.“(I5)

„Ano, přečetli si tu prezentaci, ale nikdo se neptá na tvůj názor.“(I6)

Zda je to dostatečné, nebo že by nějakou osvětu v otázce rovnosti informanti doplnili, v tom už shoda nepanuje. Někomu přijde, že je to dostatečné, jinému, že by bylo potřeba řešit toto téma více do hloubky, a klidně se ptát na názor přímo těch vojáků, co si o tom tématu myslí, rozproudit diskusi. Dle odpovědí informantů je jasně patrné, že se již zrealizoval obrovský krok v oblasti rovnosti, jenž započal už tím, že byly obsazovány ženy do vedoucích pozic. Ale jakým způsobem, jakou formou a kým zabezpečit informovanost vojáků a aktuálnost problému rovnosti a rovného přístupu, na to není jednotná odpověď.

Dle informantů I1 a I2 je četnost i způsob dostatečný. Informantky I4 a I5 jsou spokojeny kam se to posunulo a informovanost jim připadá dostatečná.

„Jinak jako co se týče seminářů na mandatorních zaměstnání, tak si myslím, že jednoznačně je to dostatečná četnost. Nemyslím si, že by bylo potřeba v tomhle směru něco měnit.“(I1)

„Tak jako určitě mluvit se o tom může, že jako pro mě je to dostatečný aspoň z mýho hlediska. Ano, řekne se to popřípadě, pokud jsou nějaký novinky nebo nějaký věci, nový poznatky, OK, ale asi spíš podle mě záleží na každým, jestli jim to stačí, nebo nestačí si taky myslím. Že prostě mně to třeba stačí tak jako.“(I2)

„…a až v dnešní době v posledních pár letech vnímám, že jsou ty přednášky, co dělala tu genderovou rovnoprávnost. Ale když jsem třeba já přišla na rotu, tak si myslím, že nikdo nic takovýho neřešil tady před 17 lety.“(I4)

„Já tady s tímhle konkrétně už vůbec žádný problém nemám x let, takže já si myslím, že to je dostatečné. Ale protože už jsem v armádě tak dlouho a něco už mám za sebou, tak to vidím samozřejmě jinak než žena, která třeba je v armádě pár let a měla zrovna nějakého špatného, nadřízeného a řešila se tam nějaká genderová problematika, tak ti by možná ocenily větší četnost anebo větší informovanost. Za mě, jako za mě člověka, jako ženy, si myslím, že je ta informovanost dostatečná.“(I5)

Informant I3 by ocenil individuálněji zaměřenou informovanost a debatu o genderové problematice nejen pro lepší uchopení daného tématu.

„No, možná bych možná by bylo dobrý, kdyby na útvaru třeba ten vrchní praporčík, nebo než kdo má na starosti, prostě tu práci za ty lidi, aby třeba v rámci těhletěch školení, prostě se to snažil udělat nějak pestrý, zajímavý trošku do toho ty lidi zapojit, aby měli vůbec nějakou chuť se o to zajímat.“(I3)

Informantka I6 ve své výpovědi reflektuje důležitost tématu a navrhuje pro lepší uchopení problematiky menší diskusní skupiny a šetření mezi vojáky, aby bylo jasně patrné, co koho trápí, na co konkrétně se zaměřit, aby prevence nebyla jen všeobecná, ale opravdu cílená pro co největší efekt. Jako eventuální riziko špatně cílené prevence uvedla riziko odchodu do civilu. Jedna z možností neindividuální prevence je možnost skrytí osobních problémů schovaných za diskriminaci.

„A doba se posouvá, i když jsme vojáci, máme poslouchat, na druhou stranu jsme na štábu a za mě je důležitý i vědět, jaký názor mají ty lidi. Ve chvíli, kdy bychom se udělali třeba tady nějaké šetření, zjistili jsme, že většina to bere tak, takže ženský, jsou absolutně zvýhodňovaný a my se cítíme jako diskriminovaný, tak už víme, že ta situace tady, názor na to je špatný. A už se s tím dá nějak pracovat aktivně. Ať už, že by se tady udělalo nějaké přednášky na tohle téma, nebo by se udělali sezení menších skupin, ne jako anonymní, ale že se to prostě zůstane v tom klubu těch lidí. Aby se o tom aktivně debatovalo, aby se to ty lidi vyříkali, řeklo by se jim pro a proti těch situací, který by třeba uváděli, proč si myslí, že to je tak a tak, to tady nic se neděje. Já vím, že je to ne asi úplně trend, za mě je potřeba tato do budoucna zavést. Protože ty lidi ve chvíli, kdy budou cítit, že jsou znevýhodňovaný a už je tady nedrží další ty benefity, tak je to jen další věc, která se bude nabalovat tato nespokojenost a povede je prostě do civilu. Takže myslím si, že tohle ta prevence, která je nedostatečná, bohužel. To, že tady je přednáška jednou za rok, a ani nebyla na téma rovnosti, že si to přečteš v prezentaci, to je pasivní přijímání těch informací. Potřebuješ ty lidi do toho vtáhnout, aby aktivně nad tím přemýšleli, aktivně to řešili, to tady prostě chybí. Měli jsme přednášku na aktivního střelce, ale co se týče rovnosti gendru, který teďka hýbe světem, bych řekla, že se to řeší, tak tady ta aktivní prevence není.“(I6)

Z rozhovorů bylo patrné, že téma genderových předsudků a stereotypů představuje důležitou oblast, která je hodna nejen vědecko-výzkumného řešení, ale také rovněž velmi

ovlivňuje samotnou praxi a výkon služby mých informantů. U některých bylo z rozhovoru poznat, že jsou rádi, že doba, kdy žena nebyla plnohodnotnou součástí týmu v armádě už je dávno pryč, nicméně pořád je patrné, že rovnost a rovný přístup ještě není plně zaimplementován. Ještě jsou stále oblasti, kdy žena bohužel bude vystrkována z kolektivu a je to nejen z důvodu fyzických predispozic. Na otázku prevence, četnost a možné změny v obsahu, nebyla jednoznačná odpověď.

6.6 Diskuse a výsledky průzkumného šetření

Cílem empirického šetření bylo analyzovat genderové předsudky a stereotypy pohledem příslušníků AČR. Lze konstatovat, že došlo k jeho naplnění. Na základě realizovaných rozhovorů lze zodpovědět jednotlivé dílčí výzkumné otázky následovně.

DVO1: S jakými genderovými předsudky a stereotypy se v průběhu svého působení u AČR setkávají?

Moji informanti se setkávají s genderovými předsudky, které jsou spjaty s lepší fyzickou zdatností a slabší mentální vybaveností u mužů. Dále byly vyjadřovány různé stereotypy týkající se nejen toho, že pokud má vstoupit do armády osoba ženského genderu, tak na ni je nahlíženo podle toho, na jakou pozici a případně na jaký útvar bude nastupovat. Ale také že toto pramení z nedostatečné informovanosti veřejnosti, co dané pozice obnáší a co na nich bude žena vykonávat a co se od ní očekává. Lze tedy vnímat faktory spjaté s konkrétním výkonem dané pozice, kdy ovšem s ohledem na dobu trvání řešení problematiky rovnosti a rovného přístupu, je nynější doba více nakloněna rovným příležitostem pro osoby ženského genderu.

DVO2: V čem konkrétně se tyto předsudky a stereotypy u zvolené cílové skupiny odrážejí?

Předsudky a stereotypy se u cílové skupiny odrážejí v přístupu k jednotlivým biologickým genderům na pracovišti, neboť jak vyplynulo z rozhovorů, ženský gender je spjat v rámci AČR s určitými systémovými výhodami. Jako příklad byly uváděny nižší požadavky na přezkoušení z tělesné přípravy, které je nutno každý rok absolvovat, ale také úlevy v ustrojovací kázni, což u mužů neplatí. Skutečnost sexualizace žen se projevila u rozhovorů s déle sloužícími informanty a informantkami, kdy potvrdili jasné znevýhodňování a podhodnocování ženského genderu v minulosti, pokud některé

nepřijaly „roli sexuálního objektu“. Přestože nelze výsledky z provedeného šetření zobecňovat a je potřeba znovu zopakovat, že rozhovory byly realizovány pouze s 6 informanty, tak bych v souvislosti s některými individuálními výpověďmi informantů a danou dílčí výzkumnou otázkou zde uvedl, že někteří na základě vlastních zkušeností uvedli, že na některé pozice se ženy reálně nehodí, neboť příchod ženy do čistě mužského kolektivu zapříčinil v některých případech i rozklad jednotky.

DVO3: Jakým způsobem je realizovaná prevence těchto předsudků a stereotypů?

Prevence je realizována v každoročním školení a při nástupu rekrutů do Vojenské akademie ve Vyškově, během něhož jsou všichni příslušníci seznamováni o rovném zacházení a v případě nerovného zacházení také rovnou možnosti nápravy a řešení. Rozpor u informantů vyvolala doplňující otázka nejen na četnost a možnost změn témat, kdy někteří informanti by uvítali hlubší probírání daného tématu a oproti nim si někteří informanti myslí, že četnost a témata jsou dostatečná a naproti tomu někteří informanti vyslovili názor v neefektivní prevenci, která sice je, ale absolutně nedostatečná, necílená a bez efektivních výsledků. Z toho se dá usoudit, že ačkoliv AČR pracuje na rovnosti pohlaví a rovných příležitostí pro muže a ženy, může se zdát, že daleko větší práci zde odvedl veřejný sektor, který svým působením na společnost si vlastně „vynutil“ rovné zacházení ve všech sektorech společnosti.

Díky těmto dílčím výzkumným otázkám lze zodpovědět i hlavní výzkumnou otázku, která byla stanovena následovně: **„Jaké jsou genderové předsudky a stereotypy v AČR?“** Tyto předsudky a stereotypy jsou jasně nadefinované a vnímané informanty. Panují především předsudky vůči ženám s ohledem na jejich pracovní zařazení na bojové útvary, kdy každým rozhovorem rezonoval názor, že při zařazení osoby ženského genderu na jednotku složenou výhradně z mužů, je veliká pravděpodobnost, že daná osoba tuto jednotku rozklíží. Vůči mužům jsou pak patrné předsudky v ohledu na jejich smýšlení o světě, a nejen u základních funkcí v úrovni způsobů jejich myšlení kdy do jisté míry chybí schopnost dialektického myšlení a citlivěji posuzovat své podřízené a kolegy jako komplexní osobnosti (viz „gumy“). Zároveň panují stereotypy v kontextu mužské maskulinity a ženské feminity ve vztahu k fyzické i emoční zdatnosti a díky tomu i plnění některých úkolů.

Závěr

Cílem této práce bylo zjistit, jestli se nachází genderové předsudky a stereotypy u příslušníků AČR. Práce se v teoretických kapitolách zabývala genderovými otázkami dnešní doby a reflexí genderové problematiky v dokumentech AČR. Dále jak na danou problematiku nahlíží vybraní koaliční partneři, konkrétně Armáda Spojených států amerických a Ozbrojené síly Norska a Rumunska. Mimo jiné jsou v práci vyjasněny pojmy, jako je předsudek, stereotyp a genderové mýty. Stěžejní část této práce vycházela z výzkumného šetření, které bylo realizováno formou polostrukturovaných rozhovorů.

S ohledem na provedené rozhovory a zodpovězené výzkumné otázky bylo zjištěno, že předsudky a stereotypy rezonují na pracovištích v AČR. Jeden z možných důvodů, proč tomu tak je, je nedostatečná informovanost veřejného sektoru o práci, kterou na některých pozicích ženy vykonávají. Informanti ve svých výpovědích reflektovali pozitivní diskriminaci ženského genderu například skrze nerovným potřebným výsledkům v rámci každoročního přezkoušení z tělesné přípravy, a také v kontextu rozvolňování pravidel pro dodržování vojenského vzhledu. Nicméně díky nastavenému systému v rovnosti pohlaví a rovným příležitostem bylo déle sloužícími informanty reflektován obrovský posun oproti minulosti v přístupu k ženskému genderu, kde se prakticky ukazuje užitečnost genderové teorie a její začlenění do běžného chodu organizací. Jednou z možných budoucích otázek je, zda je to výsledek preventivních opatření v rámci AČR, kdy informanti v této oblasti nenalezli shodu, anebo díky tlakům pocházejícím z veřejného sektoru, vlivu nadnárodních společenství či v důsledku celospolečenských proměn. Preventivní opatření nastavené aktuálně AČR v této oblasti někteří informanti vnímají jako dostatečné právě díky tlaku sociokulturnímu tlaku sektoru. Genderové předsudky a stereotypy se promítají v různých oblastech a informanti je v řadě ohledů hodnotí jednotně (např. v souvislosti s avizovanou fyzickou zdatností), ale také leckdy velmi individuálně v návaznosti nejen na dobu jejich působení, ale také zkušenosti v rámci jiných organizačních jednotek AČR.

Práce přináší multioborové obohacení a poukazuje na to, že AČR urazila velký kus cesty v nastavení rovnosti pohlaví a rovných příležitostí, a zároveň její téma poskytuje potenciál pro další bádání. Například se nabízí zkoumat, jak nahlíží jednotlivé hodnostní sbory na genderové předsudky a stereotypy, zda se od sebe liší, a také jak ovlivňuje doba služby pohled příslušníků na implementaci žen napříč kompletním spektrem pozic AČR.

Zdroje

12 NORMATIVNÍ VÝNOS MINISTERSTVA OBRANY. Online. NORMATIVNÍ VÝNOS MINISTERSTVA OBRANY. ze dne 15. března 2011 ČÁST PRVNÍ ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ. Hlava I Vymezení některých pojmů. 2011. Dostupné z: https://adoc.pub/normativni-vynos-ministerstva-obrany-ze-dne-15-bezna-2011-as.html. [cit. 2025-03-29].

ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. *Obzor*. Praha: Prostor, 2004. ISBN 80-7260-125-3.

BĚLÍK, Václav; SVOBODA HOFERKOVÁ, Stanislava a KRAUS, Blahoslav. *Slovník sociální patologie*. Pedagogika. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0599-1.

BIROUL MANAGEMENTUL PROBLEMATICII DE GEN. Online. BIROUL MANAGEMENTUL PROBLEMATICII DE GEN. 2016. Dostupné z: https://gendermanagement.mapn.ro/. [cit. 2025-03-29].

Forsvarets likestillings- og mangfoldspolicy. Online. Forsvarssjefen, 2022. Dostupné z: https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/likestilling-og-mangfold/likestillings-mangfoldspolicy.pdf/_/attachment/inline/204ee475-db19-4681-b194-c97953c56b9c:57fe2b866fe74cea05e6ec4f096c6c48d607372b/Forsvarets%20likestillings-%20og%20mangfoldspolicy.pdf. [cit. 2025-03-29].

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. s. 207. ISBN 80-85931-79-6.

GENERÁLNÍ ŠTÁB 1919–2019. Online. Army.cz. 2024. Dostupné z: https://acr.army.cz/struktura/historie/generalni-stab/generalni-stab-1919---2019-216104/. [cit. 2024-04-23].

GUSTAVSEN, Elin. Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US armed forces. Online. *Acta Sociologica*. 2013, roč. 56, č. 4,s. 361-374. ISSN 0001-6993. Dostupné z: https://doi.org/10.1177/0001699313480513. [cit. 2025-04-13].

ISTORICUL BIROULUI MANAGEMENTUL PROBLEMATICII DE GEN. Online. BIROUL MANAGEMENTUL PROBLEMATICII DE GEN. 2020. Dostupné z: https://gendermanagement.mapn.ro/pages/istoric. [cit. 2025-03-29].

JAMES, Sharon. *Genderová ideologie: co všichni potřebují vědět?* Přeložil Julie PETRECKÁ. Žandov: Poutníkova četba, 2022. ISBN 978-80-87606-51-3.

Kolik si vydělám. Online. Vaše cesta do armády. 2025. Dostupné z: https://doarmady.mo.gov.cz/o-armade/uplatneni-v-armade/vojak-z-povolani/platova-kalkulacka. [cit. 2025-03-29].

KOSEK, Jan. *Právo (n)a předsudek: historické, filozofické, sociálně psychologické, kulturní a právnické souvislosti stereotypů a předsudků*. *Bod*. Praha: Dokořán, 2011. ISBN 978-80-7363-312-7.

Likestilling og mangfold. Online. Forsvaret. Dostupné z: https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/likestilling-og-mangfold. [cit. 2025-03-29].

MOORE, Brenda L. Introduction to Armed Forces & Society. Online. *Armed Forces & Society*. 2017, roč. 43, č. 2, s. 191-201. ISSN 0095-327X. Dostupné z: https://doi.org/10.1177/0095327X17694909. [cit. 2025-04-01].

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Online. Zákony pro lidi. 2010–2025. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361/zneni-20250215. [cit. 2025-03-29].

NOVÁK, Tomáš. *O předsudcích*. V Brně: Doplněk, 2002. ISBN 80-7239-121-6.

NOVOTNÁ, Hedvika; ŠPAČEK, Ondřej a ŠŤOVÍČKOVÁ, Magdaléna (ed.). *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019. ISBN 978-80-7571-025-3.

Přehledně: které země Evropy mají stále povinnou „vojnu“? Moc jich není, což je dle některých špatně; někde ji mohou i odmítnout. Online. Armádní zpravodaj. 2023. Dostupné z: https://armadnizpravodaj.cz/udalosti/zeme-evropy-povinna-vojna/. [cit. 2025-03-29].

Posttraumatic stress disorder in female veterans with military and civilian sexual trauma. Online. National Library of Medicine. 2006. Dostupné z: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17195980/. [cit. 2025-03-29].

Rovné příležitosti mužů a žen. Online. Ministerstvo obrany České republiky. 2025. Dostupné z: https://mocr.mo.gov.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-247169/. [cit. 2025-03-29].

Rovnost žen a mužů. Online. Vláda České republiky. 2014. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/. [cit. 2025-04-16].

Sociologická encyklopedie. Online. KELLER, Jan. Sociologická encyklopedie, předsudek. 2017, 11. 12. 2017. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/. [cit. 2024-05-09].

Sociologická encyklopedie. Online. TOMEK, Ivan. Sociologická encyklopedie, stereotyp. 2017, 10. 11. 2018. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/. [cit. 2024-05-09].

Sociologická encyklopedie. Online. ČERMÁKOVÁ, Marie. Sociologická encyklopedie, gender. 2017, 11. 1. 2018. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/. [cit. 2024-05-09].

Sociologická encyklopedie. Online. KAPR, Jaroslav. Sociologická encyklopedie, prevence. 2017, 11. 12. 2017. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Prevence. [cit. 2024-05-09].

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030. Online. Vláda České republiky. 2021. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/#. [cit. 2025-03-29].

Španělští vojáci si úředně mění pohlaví, aby dosáhli na benefity pro ženy. Online. 2024. Dostupné z: https://www.novinky.cz/clanek/koktejl-spanelsti-vojaci-si-uredne-meni-pohlavi-aby-dosahli-na-benefity-pro-zeny-40463389. [cit. 2025-03-29].

Universal Conscription. Online. Norwegian Armed Forces. 2015, Updated 11. Sep 2020 10:49. Dostupné z: https://www.forsvaret.no/en/news/archive/universal-conscription?q=gender. [cit. 2025-03-29].

Vaše cesta do armády. Online. AGENTURA PERSONALISTIKY AČR, ODBOR DOPLŇOVÁNÍ PERSONÁLU. AGENTURA VOJENSKÉHO ZDRAVOTNICTVÍ. 2024. Dostupné z: www.doarmady.cz. [cit. 2024-05-09].

Výroční tělesné přezkoušení. Online. Vaše cesta do armády. 2025. Dostupné z: https://doarmady.mo.gov.cz/priprava/vyrocni-telesne-prezkouseni. [cit. 2025-03-29].

Zákony pro lidi. Online. AION CS, S.R.O. Vyhláška č. 150/2024. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/. [cit. 2024-05-09].

Zákony pro lidi. Online. AION CS, S.R.O. Zákon č. 219/1999 Sb. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/. [cit. 2024-05-09].

Příloha 1 – Struktura otázek pro rozhovory

TO1: Co si myslíte o genderové problematice?

TO2: Jak vnímáte předsudky a stereotypy v rámci genderu a služby v armádě?

TO3: Jaké mýty jsou podle vás spojeny s příslušníky AČR?

TO4: S jakými předsudky a stereotypy jste se během služby setkal/a?

TO5: V rámci služebního poměru všiml/a sis, že by daná pohlaví byly nějakým způsobem (zne)výhodňována?

TO6: Cítíte se vy osobně diskriminován/a v nějaké oblasti ať už pozitivně nebo negativně?

TO7: Vnímáte předsudky a stereotypy vůči některým konkrétním zastávaným funkcím v rámci armády?

TO8: Můžete mi říct, jak vnímáte ženy a muže na konkrétních pozicích v armádě? Například žena na bojové jednotce, muž zdravotní bratr.

TO9: Setkal/a jsi se s tím, že by žena/muž využívala v kolektivu svou genderovou roli?

TO10: Můžete mi sdělit svůj názor na odchod na mateřskou pro příslušnice, kdy se jim to nepočítá do odsloužených let, ale místo se ji držet musí?

TO11: Existuje nějaká prevence, nebo seznámení se s pravidly, při nástupu nové/ho příslušníka/příslušnice na jednotku, jak se k této osobě chovat s ohledem na rovný přístup?

TO12: Co byste změnil/a v prevenci ohledně rovného přístupu vůči pohlavím?

Příloha 2 – Ukázka z přepisu rozhovoru s informantem 1

Jak dlouho sloužíš u armády?

Něco přes 7 let.

Prosím tě, co si myslíš o genderové problematice v Armádě České republiky?

Myslím si, že je to problematika, která se v armádě určitě do jistý míry řeší. V tom smyslu jakoby rovnosti mužů a žen hlavně. Myslím si, že naštěstí se neřeší tak moc, jako se v poslední době řeší ve veřejném prostoru, ale určitě se nedá říct, že by se dalo to téma přehlížet, takže se řeší v armádě relativně přiměřeně.

Jak vnímáš předsudky a stereotypy v rámci genderu a služby v armádě?

Určitě tady je spousta těch předsudků. Některý jsou podobných zkušeností potvrzený, takhle jsou potvrzený mýma zkušenostma, že jako to není jako jenom předsudek, ale že prostě na každý, jak se říká na každém šprochu pravdy trochu některé jsou jako mimo, ale vždycky je to člověk od člověka, jako jsou tady předsudky o tom, že ženský jsou v podstatě jenom matrace pro vojáky, že jo, takový určitě v armádě jsou, ale znám taky takový, který určitě nejsou. Zároveň o spoustu vojácích se říká, že jsou to prostě gumy vygumované, že jo, což u většiny si taky můžu říct, že není pravda. I když se takové gumy určitě u nás najdou, v armádě že jo? Ještě něco k tomu?

Ne, setkal jsi se osobně s nějakými předsudky a stereotypy v rámci služby?

Ano. Opakovaně. Jeden z těch předsudků, že by ženský neměly být na bojových jednotkách? Nebo že jakoby že chlapi jsou obecně zdatnější. Dá se říct, že statisticky většinou to tak možná je, ale já mám osobní zkušenost, že existujou ženský, který strčej do kapsy většinu chlapů. Takže nikdy to nejde vzít jako stoprocentně.

V rámci služebního poměru všiml sis, že by některé z pohlavích byly nějakým způsobem zvýhodňovány nebo znevýhodňovány?

Tak nejvýraznější to je, nejvýrazněji to je vidět třeba u fyzických testů a fyzického přezkoušení, kde prostě jsou rozdílné kategorie pro ženy a pro muže, což je prostě jasné zvýhodnění, když je ta kategorie má jednodušší. Na jednu stranu chápu, že se snaží jakoby. Aby měli, když to tak řeknu ženy stejný stejnou šanci, v které má jako muži na druhou stranu se prostě nedá říkat rovnej přístup, protože z úplně jiný výkony dostávají stejný

bodový ohodnocení. Další věc je to jsou třeba prostě, co se týče vzhledu, kde teďka zrovna se bude uvádět v platnost jako nařízení že ženský, už si můžou barvit nehty barevně jak chtěj vlastně nosit účesy, jaký chtějí nemusej mít, prostě jenom v tom culíku, zatímco vojáci prostě účes na „mohawka“ udělat jako chlap nemůže, protože to prostě odporuje tomu vojenskýmu výnosu. Jestli se nepletu.

Cítíš se ty nějak osobně diskriminovaný v nějaký oblasti pozitivně nebo negativně? Kromě teda toho přezkoušení z toho tělocviku.

Hlavně se cítím diskriminovaný tím, že si nemůžu udělat toho mohawka. Ne jako myslím si, že v armádě ta diskriminace pozitivní i negativní je malá, že jako není to něco, kvůli čemu by bylo potřeba tady dělat bůh ví jaký protesty, ale rozhodně jako to existuje v nějaké omezený míře. To jsou ty věty, které jsem teďka vyjmenoval víc věcí mě ani moc nenapadá.

Co se týče další otázky předsudky a stereotypy vůči některým konkrétním zastávaným funkcím v rámci armády, tak to jsi právě zmínil ohledně služby těch žen na těch bojových jednotkách. Všimnul sis ještě něčeho dalšího?

Ještě třeba jako spousta vojáků má problém s tím, když by měla být ženská a na velitelský funkci. Pak jsou různý takový, že jo stereotypy ohledně různých příslušníků u různých typů jednotek.

Vnímáš nějaké předsudky a stereotypy vůči některým konkrétně zastávaným funkcím v rámci armády?

Zmiňoval jsem tady ty ženský na bojovkách anebo ve vedoucích funkcích. A pak jsou ještě takový ty klasiky, jakože k různým typům jednotek, jakože třeba „chrudimáci“ jsou vypatlaný idioti, piloti, že jsou pankáči, který v podstatě se chovají většinou nezodpovědně a nedisciplinovaně a podobný předsudky.

Můžeš mi prosím říct tvůj osobní názor, jak vnímáš ženy a muže na konkrétních pozicích v armádě? Například žena na bojový jednotce, muž zdravotní bratr, my jsme to směřovali hlavně vůči těm ženám, ale co si právě myslíš třeba o tom, že, je to vlastně v uvozovkách, že ten chlap vlastně vnímanej jako bojovník a je teďka i vlastně jako „zdravoťák“?

Jo je to jako by můj osobní názor a přijde mi to nepřirozený, protože jako jak jsem sám řekl, tak není pravda, že všichni muži jsou vždycky silnější než všechny ženy a obráceně,

že všechny ženy jsou slabší než všichni muži. Existujou ženský, který fyzicky bez problémů zvládli tu bojovku, ale tam je třeba právě problém, že nejenom to, že tam není měřící problém to, že to ty ženy nezvládají fyzicky, i když to samozřejmě u spousty problém je. Problém je, že to prostě rozbije soudržnost té jednotky, protože ona prostě narušuje, protože prostě je tam, když to řeknu, nevím, jak to mám říct jinak, než že je tam devadesát nadržených chlapů a jedna ženská prostě, když jsou dva týdny na cvičení, nebo celkově to soužití na tý jednotce, začínají někteří ulevujou, protože se ji chtějí zalíbit, tím prostě ostatní víc zadíraj. Ty se s ostatníma hádají, protože nechtějí být zadíraný, proč nedělají stejnou práci jako vůbec? Takže v tomhle směru. Co se týče toho chlapa jako zdravotního bratra, tak tam to vnímám z toho z té pozice, že i když není pravda, že většina chlapů je silnější než většina žen, tak statisticky víc chlapů je silnějších než ženských a tohle je prostě pozice, kde tu svoji výhodu ten chlap neuplatní. Jestli to je prostě nějaký nerd, který tady má šedesát kilo i s postelí tak stejně jakoby proč ne?

Jako zřejmě by na jinou pozici v armádě neměl, jestli tam je prospěch jakoby účinný funkcí dělá svojí práci dobře. Nemám s tím nejmenší problém, ale myslím si, že primárně by chlap měl směřovat na jiný funkce v armádě.

A setkal jsi se s tím, že by žena nebo muž využíval v kolektivu svou genderovou roli?

Jo jednou jsem se s tím setkal v Chrudimi, že běžně nějaký kariérní postup to trvá prostě roky, tam člověk přijde jako svobodní desátník a v podstatě si nemůžu pomalu ani otevřít pusu, ale byla tam jedna příslušnice, která nastoupila jako desátnice a hned druhej tejden, to byla to nějaká jako teambuildingová akce na konci roku tak ona prostě, protože nevím, jestli chyběla jakákoliv nějaká disciplína. Jo, prostě zašla rovnou za náčelníkem štábu a prostě na férovku se ho zeptala, jestli by nemohla jít prostě na štáb a za další dva týdny to byla na štábu rotmistryně, takže.

A setkal jsi se s tím, že by to bylo někde někdy obráceně?

Jakože by chlapi využívali toho, že jsou chlapi?

No tak, pokud by třeba teoreticky byla ženská velitel, tak i to obrácený využívání.

No s tímhle mám zkušenosti jenom tady z agentury tady jsem to rozhodně jako nezažil. Nemám s tím tuhle zkušenost, takže neříkám, že to není možný. Určitě to možný je, ale já jsem to nikdy nezažil.

Můžeš mi sdělit svůj názor na odchod na mateřskou pro příslušnice, kdy se jim to nepočítá do odsloužených let, ale místo se jí stejně drží?

Jo upřímně jsem zastáncem toho jakoby, že by stát obecně měl podporovat rodinnou politiku, takže chápu, že to je pro armádu komplikace, že to místo musí držet, ale myslím si, že jako nevidím žádný problém, takže to je dobře, že to ty příslušnice díky tomu mají větší motivaci rodinu zakládat, protože vědí, že ta armáda se o ně postará, že když prostě z mateřský se vrátí, tak mají prostě svoje místo jistý.

I to, že se jim to nepočítá do odsloužených let, to ti zas přijde v pořádku?

Mně to přijde v pořádku, protože i když prostě je de facto zaměstnancem ozbrojených sil i když je na mateřský, tak ale nepracuje pro armádu, takže to mi přijde spravedlivý. Jako takhle, kdyby jim to započítali. Mně to vadit nebude. Já si myslím, že zase by to mohl třeba motivovat víc, ale už by mi to přišlo možná trošku moc, ale žádné protesty by kvůli tomu jako nevyvolával. Takhle mi to připadá správný.

Existuje nějaká prevence, nebo seznámení se s pravidly při nástupu nového příslušníka nebo příslušnice na jednotku? Jak se k této osobě chovat? S ohledem na ten rovný přístup?

Tak obecně existujou v rámci mandatorních zaměstnání, tak jsou tam různý semináře, prostě zaměstnání přímo na téma, rizikovýho chování a podobně, kde bývá součástí právě to, jak se mezi sebou mají chovat prostě příslušníci a semináře na téma rovnosti mužů a žen, takže tohleto je jako obecně pro mě existuje, a když se děje něco jako neobvyklýho, jako právě že na tu bojovou rotu plnou chlapů přichází jedna ženská, tak většinou si to vezme na starost přímo ten velitel, kterej k tomu jako něco řekne. Svým lidem, co s tím mají dělat. Jak se s tím mají popasovat.

Změnil bys něco v prevenci ohledně rovného přístupu vůči pohlavím? Třeba nějaký zaměření, četnost, cokoliv?

Já si myslím, že v tomhle směru bych asi toho jediný, co tak bych se zaměřil spíš na to narovnání těch pravidel nějak jako když chtějí, když chcete tady mít armádu, ve které má být prostředí, kde je to skutečně rovný prostředí, tak bych se zaměřil spíš od vrchu, aby se pravidla udělali tak, aby to bylo rovný, aby prostě, co můžou jedni to můžou druzí a co musejí jedni to musejí druzí. Jinak jako co se týče seminářů na mandatorních zaměstnání,

tak si myslím, že jednoznačně je to dostatečná četnost. Nemyslím si, že by bylo potřeba v tomhle směru něco měnit.

Tak jo mockrát děkuju za rozhovor.

Není za co.

Příloha 3 – Ukázka z přepisu rozhovoru s informantkou 4

Rád bych se tě zeptal, jak dlouho sloužíš v armádě?

Asi 20 let.

Co si myslíš o genderové problematice?

Myslím si, že v dnešní době se to zbytečně moc řeší. Třeba, když já jsem šla do armády, tak se o nějakým genderu nějak extra vůbec prostě nemluvilo. A ani se nijak nerozlišovalo, když jako na škole byli prostě jako jedny záchody. To jsme všichni chodili najednou a bylo jedno že tam jako nejsou kluci holky, nikdo to neřešil.

Jak vnímáš předsudky a stereotypy v rámci genderu a služby v armádě.

No někteří, zažila jsem i osobně, že prostě velitel roty zaujímal ten názor, že velitel čety, který přišel z bojové jednotky jakožto „bojař", tak musí mít vždycky lepší hodnocení než já, mladá holka, která zrovna přišla jakoby ze školy a nezkušená, byť já jsem dělala mnohem víc práce pro tu četu, než on a jemu to tam všechno dělali velitelé družstev. Takže už jenom z jeho principu prostě já jsem nemohla mít lepší hodnocení, byť jako ta odvedená práce tam byla naprosto jiná. A vzhledem k tomu, že jsem přišla jakoby mladá, nezkušená ze školy, tak mě nenapadlo v tý době nějak jako nesouhlasit se služebním hodnocením a takovýhle věci, takže to prostě člověk jako neznal.

Jaké mýty jsou podle tebe spojeny s příslušníky AČR?

No tak dost se o vojácích, o některých mluví, že to jsou jako dutý zelené mozky. A od spousty lidí, že jezdí na mise jenom pro peníze, a to že se občas o holkách říká, to jsou vojenský matračky, tak jako to se jako proslýchá, ale řekla bych, že to tak rozhodně není.

S jakými předsudky a stereotypy jsi se ty osobně setkala? Kromě teda toho, jak jsi před chvilkou zmínila, že seš jako mladá velitelka tak jsi přišla ze školy a seš jako nezkušená. Setkala jsi se ty osobně ještě s něčím i dalším?

Asi nějak extra, akorát, že na některé funkce jsou prostě samozřejmě podstatně jako lepší chlapi, ale na některých funkcích to rozhodně nevadí hlavně na štábu, když prostě jako seděj holky. Že jo holky jsou zase v něčem jako třeba jakoby důslednější a pečlivější. Ale co se týče nějakejch bojovek a tady toho, tak to jsem rozhodně za to, aby tam byli prostě chlapi.

Všimla sis, že by v rámci služebního poměru, aby některý pohlaví bylo nějakým způsobem zvýhodňovaný nebo znevýhodňovaný?

Já osobně jsem se s tím zas jako tolik nesetkala v rámci toho služebního poměru a samozřejmě jako, byť by se to nemělo, tak i mně se stalo, že když jsem šla na pohovor na nový místo, tak když věděli, že mám dvě děti, tak se mě ptali, jako jestli ještě plánuju ještě třeba třetí a jak mám zajištěný hlídání v době, kdyby byly děti nemocný a tak.

Cítíš se nějak osobně diskriminovaná v některý oblasti, ať už pozitivně nebo negativně?

Já si myslím, že ne. Rozhodně na pozici, na který teďka sedím, tak nevnímám diskriminaci ani pozitivní ani negativní.

A vnímáš předsudky a stereotypy vůči některým konkrétně zastávaným funkcím v armádě?

Nemyslím si, neshledávám to nějak.

A jak vnímáš některý určitý pozice třeba ty? V rámci té armády, u některých zastávaných funkcí, třeba že chlap je jako zdravotní bratr. Nebo žena třeba na nějakým bojovým místě v jednotce?

Myslím si, že celkově v armádě jako asi není problém, jako aby byl kluk zdravotní bratr na to všichni koukali dost jakoby normálně, ale myslím si, že holky na ty bojovky nejsou úplně ideální, jako když určitě jdou tam většinou nabušený holky, který na to prostě fyzicky nějakým způsobem maj a pak některý kluci těžce nesou, když ta holka to zvládne líp a zas na druhou stranu chápu, že jedna holka v totálně mužském kolektivu ať chce nebo nechce, tak ho nějakým způsobem jakoby rozloží, protože pak kluci to občas berou, že jako je víc kohoutů na jednom smetišti a ona, i když by se ráda zařadila do kolektivu jako prostě jedna z nich, tak se to nemusí prostě úplně povést a může to tam dělat prostě neplechu.

A setkal se s tím, že by někdo v rámci třeba tý jednotky, že by někdo využíval z té své zastávané genderové role? Jak muž nebo žena, že by využíval k prospěchu nějakým způsobem?

Já jsem se s tím osobně nesetkala. Tím, co jsem si prošla. Nesloužila jsem třeba na bojovkách, takže nemám osobní zkušenosti. Co by to prostě jak to konkrétně působí, když je tam hozená ta holka mezi ty chlapy.

A obráceně přece jenom bylo a byla jsi i velitelka.

No, když jsem přišla takhle ze školy, tak nebylo úplně jednoduchý. V těch tři a dvaceti letech si stoupnout přes čtyřicetiletý chlapy a velet jim. Některý to jako kousali jako dosti těžce. Rozhodně to kolikrát nebylo příjemný a byť velitel roty byl o pár let starší, ale prostě měl totální genderový předsudky. A s ním pak jako nebylo úplně jednoduchý vyjít. Vlastně už jsem přišla tak „zvčák", si tam vládnul všechno po svým a já jsem některý věci chtěla dělat jinak, ale vzhledem k tomu, že on byl zkušený letitý voják, tak jsem pak přišlo na to, že nemá smysl s ním bojovat, protože stejně nevyhraju. Obzvlášť proto, že byl dost jako spřátelenej s velitelem roty. Takže já jsem se uklidila do té pozice, že když tam prostě „zvčák" nebyl, tak jsem si to jela po svém. Když tam byl, tak si to šéfoval on a já jsem si dělala papíry.

A nebylo tam třeba i nějaký zvýhodňování jakoby třeba některejch chlapů? Z tvýho pohledu?

Zvýhodňování si myslím že ne, ale spíš šlo o to hlídat takový ty vyjebávače, jestli to můžu říct. A na ně si dát pozor.

Jaký máš názor při odchodu na mateřskou? Že se to nepočítá do těch odsloužených let a že se vlastně drží místo.

No tak místo se drží jakoby rok, oficiálně to konkrétní a pak se zbytek let se to drží v rámci armády jasně, roky se za to nepočítají a na druhou stranu jako plusovej bod že člověk už alespoň měl ten příspěvek na bydlení, takže člověk měl za to, že se může do tý armády vrátit, ale někteří toho využili, že když se jim ta holka nehodila tu pozici, co byla tak jí prostě řekli, že se nemá kam vrátit a ať si najde místo u jinýho útvaru. Na druhou stranu ještě třeba že když řekneš, že se do roka vrátíš, tak oni to místo musí držet. Protože třeba já jsem to udělal tak, že já jsem odcházela z tý tiskovky, tak mě po půl roce volala personalistka, jestli se chci vrátit na tiskovku anebo že by pro mě měla místo na plánovačce, takže jsem řekla jo klidně tu tiskovku pusťte, já si pak sednu na plánovačku do kolektivu několika lidí, že když bych tam náhodou nebyla, tak bude někdo, kdo tu mojí práci zastane. A vím, že byly i takový holky, ty vždycky řekly do roka, že přijdou, a pak to

místo prostě bylo blokovaný, fakt tam nikdo prostě rok neseděl a pak poslední den řekli a já přijdu až za rok, takže zbytečně někomu, kdo mohl na ty funkci už sedět oficiálně, tak mu blokovali místo, s čímž teda já zase nesouhlasím s takovýmhle postupem.

Takže by se dalo říct, že se to vlastně využívá z obou dvou stran, podle toho, jak se to, komu hodí.

Jo.

Existuje nějaká prevence, nebo seznámení se s pravidly? Při nástupu nového příslušníků příslušnice na jednotku, jak se k té osobě dané chovat?

Nemyslím si, že nějaký takové seznamování neprobíhá a až v dnešní době v posledních pár letech vnímám, že jsou ty přednášky, co dělala tu genderovou rovnoprávnost. Ale když jsem třeba já přišla na rotu, tak si myslím, že nikdo nic takovýho neřešil tady před 17 lety.

Takže nikdo třeba na tý škole ani nic takovýho ve smyslu, třeba i pro ty holky jako nový velitelky, že by třeba někdo řekl, budete velet chlapům a bude to třeba vypadat jako takhle takhle připravte se na tohle nic takovýho neproběhlo?

Ne vůbec.

Vůbec prostě, já se seřadili nás jo, jste logisti máme pro vás tyhle tyhle tyhle pozice. Akorát jsem věděla, jak se to místo jmenuje. A když jsem se ptala, co to vlastně jakoby bude obnášet, tak mi bylo řečeno, že vzhledem k tomu že jsem šla na velitelskou rotu v rámci praporu a byla jsem velitelka čety, velení a obsluh. Měla jsem pod sebou nějaké řidiče, nějaké chemiky, tak mně bylo řečeno, tak to ta vaše četa bude taková jako holka pro všechny, a to bylo všechno, co mi k tomu řekli. Nikdo mě neřekl, prostě jo, budete tam mít tolik a tolik lidí je dobrý prostě k tomu velení se postavit takhlenc. Třeba se všemi prostě si netikat, domluvit se prostě s velitelema družstev, dát úkoly pouze velitelům družstev a zbytek, ať už si řídí oni nikdo nic takovýho nepřipravoval, což si myslím, že je taky chyba, že třeba v rámci aspoň toho důstojnického kurzu, a když věděli, že v té školy člověk pak půjde na velitele čety, tak prostě základní týdenní kurz, prostě jak jednat s těma lidma, obzvlášť když prostě člověk ví, že jde velet lidem, který jsou z 90% starší než on a zkušený, tak by to chtělo aspoň dát tomu člověku aspoň nějaký „know how" a připravit ho na to.

Změnila bys něco ohledně prevence a ohledně rovného přístupu vůči pohlaví? Třeba teďka, co se zmínilo třeba co bys udělala jinak? A to v přípravě třeba při nástupu těch nových příslušníků. Právě třeba ze školy. Udělala bys něco třeba i tady takhle v práci? Tak třeba, dávám příklady, tak prostě je to voják a je jedno vlastně, jestli to je chlap nebo žena? Rovné zacházení rovný přístup. Nějakou osvětu?

V dnešní době už se o ten rovný přístup snaží, ale je to udělaný i tou strukturou toho platu, že třeba osobní, když já jsem vlastně byla na rotě, tak bylo naprosto jinde, jako by tam bylo znát to, že já jsem byla ta mladá holka a pak byly tydleti odsloužilí vojáci a že to, že to byli chlapi, že prostě ty třeba ty osobní příplatky byly třeba v rozdílu 10000, protože já jsem měla sotva 2000 a tydleti lidi měli třeba od 10 do 15000 jenom osobní. A já jsem jako, i když jsem se snažila dělat tu práci dobře, ale v rámci těch prvek jako předsudků ne mladá holka ze školy taky jako nebudem ji dávat nějaký velký to osobní. Takže pak to bylo i na jednu stranu jako demotivující dělat tu práci na 100 % a dobře, když člověk věděl, že za to stejně nebude jako víc ohodnocenej za to, že se bere prostě nic snažit.

A myslíš si, že se to aspoň změnilo k lepšímu?

No vzhledem k tomu, jak se přestrukturalizovali ten plat a že to osobní není, že jako jo ty seš můj kámoš, tak já ti nasypu větší osobní, což už dneska není možný, takže to jakoby je spravedlivější.

Myslíš i v rámci toho přístupu?

Myslíš jako ženský chlapi?

Ano, jestli se to jako změnilo a zlepšilo se to od tý doby, co jsi nastoupila?

Já si myslím, že jako pro nás jakožto pro ženský, určitě, hlavně i na těch jakoby štábech a vzhledem k tomu, že to pramení z toho hodnocení, takže to pro nás to spravedlivější prostě trošku je.

Tak jo, perfektní, mockrát děkuju.