

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra společenských věd

Diplomová práce

Ivana Hefková

Genderová problematika v Armádě České republiky

Olomouc 2023

Vedoucí práce: Mgr. Tomáš Hubálek, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Genderová problematika v Armádě České republiky“ vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Olomouci dne

.....

podpis autora práce

Ráda bych zde poděkovala vedoucímu diplomové práce Mgr. Tomášovi Hubálkovi, Ph.D. za jeho podnětné rady, odborný dohled, vstřícnost při konzultacích a čas, který mi věnoval při řešení dané problematiky. V neposlední řadě také děkuji všem respondentům, kteří mi poskytli potřebné informace.

Obsah

ÚVOD	6
1 OBECNÝ PŘEHLED STUDIA GENDERU	9
1.2 Gender z pohledu sociologie.....	10
1.2.2 Strukturální funkcionalismus	11
1.2.3 Paradigmatická revoluce	13
1.2.4 Feministická sociologie genderu	13
1.3 Genderová socializace v období raného dětství.....	15
1.4 Mýtus „přirozenosti“ v rozdílech postavení mužů a žen	19
1.5 Mýtus rovnosti založený na svobodné vůli a individuálních schopnostech	20
1.6 Mýty a předsudky spojené s feminismem a feministkami.....	21
1.7 Genderový mainstreaming	22
2 SEXUAL HARASSMENT	25
2.1 Genderová hierarchie v organizacích a rizika s ní spojená.....	25
2.1.1 Sexuální obtěžování na pracovištích	26
3 GENDEROVÁ INTEGRACE ŽEN A MUŽŮ V ORGANIZACI	29
3.1 Proměna genderových vztahů a teorie sociálního učení	29
3.1.1 Základní dimenze teorie sociálního učení	29
4 ŽENY A MUŽI V ARMÁDĚ	32
5 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY	35
5.1 Historie a kořeny Armády České republiky	35
5.2 Slavnostní vojenská přísaha.....	36
5.3 Rovné příležitosti žen a mužů, právní dokumenty, předpisy, judikatura a změny Smluv	37
5.3.1 Rada vlády pro rovnost žen a mužů	38
5.3.1.2 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+).....	39
5.3.2 Evropský parlament jako zastávce rovnosti žen a mužů.....	42
5.4 Genderová problematika v resortu ministerstva obrany	43
5.4.1 Ženy v uniformách a jejich zařazení do vojenské služby	44
5.4.1.1 Česká vojákyně.....	45
5.5 Tělesná zdatnost vojáků Armády České republiky.....	47

6 VYMEZENÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI	50
6.1 Stanovení cíle a výzkumu předpokladů	50
6.2 Cílová skupina	52
6.3 Metody výzkumného šetření	52
6.3.2 Základní terminologie	54
6.4 Charakter a průběh výzkumného šetření.....	54
6.5 Vlastní šetření	55
6.6 Vyhodnocení výsledků výzkumného šetření vztahující se k daným předpokladům	63
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	70
SEZNAM TABULEK	76
SEZNAM GRAFŮ	77
SEZNAM ZKRATEK	78
PŘÍLOHY	80

ÚVOD

S genderovou problematikou se setkáváme v takřka každé profesi. Stále se ve společnosti vyskytují mnozí, jež tuto problematiku přehlíží či se o ni nezajímají. Do jisté míry jim to nemůžeme mít za zlé, protože po mnoho staletí zde byl velmi silně zakořeněný prototyp ženy a muže – patriarchální společnost. Jinak řečeno, společnost od ženy očekávala jisté chování ve smyslu péče o rodinu či děti. Od muže bylo očekáváno zejména finanční zabezpečení, případně kariéerní postup v zaměstnání. Avšak zmíněný model již dávno neplatí. Konvence týkající se postavení ženy či muže se neustále posouvají. Máme tím na mysli, že v mnoha případech již nerozlišujeme, zda je muž či žena technik, technička či manažer, manažerka. Pro toto téma jsem se rozhodla z důvodu, že k němu mám velmi blízko, jelikož jsem profesí voják z povolání. Konkrétněji se pohybuji v prostředí kybernetických a informačních sil, kdy k 1. lednu 2020 došlo k reorganizaci celého vojenského útvaru, jež se začlenil do organizační struktury nově vzniklého Velitelství kybernetických sil a informačních operací a pozměnil tak název na Skupinu kybernetických sil a informačních operací. Tato jednotka nadále nese schopnosti jak informačních, tak psychologických operací v kybernetickém prostoru (CIMIC/PSYOPS), podílející se na civilně-vojenské spolupráci. V rámci reorganizace, této skupině nově přináleží především informační operace, informační podpora, kybernetická ochrana a informační operace v kybernetickém prostoru. Specialisté Skupiny kybernetických a informačních sil jsou v současné době nasazováni zejména do zahraničních operací na území Mali (European Union Training Mission), Iráku (Operation Inherent Resolve) či Litvy (Enhanced Forward Presence).¹

Tuto problematiku jsem se rozhodla zpracovat proto, že v armádním prostředí, obzvláště ve společnosti, se lze velmi často setkat s názory, jež jsou spojeny až s údivem, že žena do ryze mužského prostředí nepatří. Armáda České republiky je symbolem demokracie a státní suverenity. Hlavní složka ozbrojených sil České republiky dbá na vzdělávání a přijímání dostatečně kvalifikovaných příslušníků, a tudíž je vzdělávací systém s touto složkou velmi úzce spjatý. Důkazem propojení systému vzdělávání s touto oblastí, může být např. Vojenská střední škola a Vyšší odborná škola Ministerstva obrany v Moravské Třebové, Univerzita obrany v Brně nebo Vojenský obor při fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy v Praze.

¹ Skupina kybernetických a informačních sil. *Www.skkytio.army.cz* [online]. Olomouc [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://skkytio.army.cz/o-nas>

Domnívám se, že problematika genderu je více než aktuální, a pro někoho může být spojena, v krajním případě, až s nepřijatelností, vyplývající z její nekonvenčnosti. Spousta jedinců nemá ani povědomí, že se ženy v armádním prostředí pohybovaly např. i v první světové válce. Níže v kapitolách se proto dozvíme více o tom, jaké postavení měly ženy v armádě v době mezi světovými válkami.

V první kapitole se budu věnovat obecnému přehledu studia genderu. Jelikož je gender záležitostí společenskou, v jejích podkapitolách se zaměřím na gender z pohledu sociologie a přiblížím paradigmata, jež se v průběhu let, stejně jako společnost a pohled na ni, proměňovala. Následně v podkapitole 1.3 nastíním pohledy genderové socializace v období dětství, jelikož narození se do tohoto světa, poznávání a osvojování si různých rolí, považuji za stěžejní, a právě v tomto období je dítě nejvíce ovlivnitelné názory a postoji z okolního světa. Přes období dětství navážeme podkapitolami, v nichž se více věnujeme teoriím, na základě nich se odvíjí myšlení či směřování postoje k problematice genderu. V podkapitole 1.4 a následujících dvou podkapitolách, se budu zabývat mýty, jež jsou ve společnosti podmíněny a ovlivněny zejména historií a tradičním, mnohdy konzervativním pohledem na svět. Druhá kapitola bude věnována fenoménu, jenž se v souvislosti s genderem a mnohými institucemi může objevit, a sice „Sexual harassment.“ Ve třetí kapitole se budu zabývat možnostmi začlenění procesu učení do kontextu každodenní spolupráce žen a mužů v organizacích. V návaznosti na téma se zaměřím i na mechanismy a prostředky systematické změny genderových vztahů v organizacích. Ve čtvrté kapitole nastíním z obecného hlediska vývoj žen a mužů v armádě, včetně jejich práv. Pátá kapitola je věnována Armádě České republiky. V podkapitolách se dotknu její historie, představím, co musí voják z povolání absolvovat při vstupu k ozbrojeným silám, včetně fyzické zdatnosti. Představíme si také vládní orgány, zabývající se problematikou rovnosti žen a mužů. Nastíníme také studii, konkrétněji Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+), jež je nedílným dokumentem týkající se genderové problematiky. Nahlédneme také do oblasti resortu Ministerstva obrany, kde genderová problematika není taktéž opomenuta. Nahlédneme do „světa“ žen v uniformách a představíme, co všechno musí česká vojákyně zvládnout a čemu musí čelit, aby mohla sloužit jako vojákyně z povolání.

Šestá kapitola se zabývá vymezením praktické části. Budou zde popsány cíle a výzkumné metody, jež jsem v průběhu výzkumného šetření využila. Seznámíme se se základní terminologií, a v podkapitole 6.5 se budu věnovat vlastnímu šetření, ve které

budou prezentovány výsledky z dotazníku. Následně proběhne vyhodnocení výsledků výzkumného šetření, včetně představení předpokladů.

1 OBECNÝ PŘEHLED STUDIA GENDERU

Gender můžeme naléznout taktéž pod jiným termínem, a sice sociální pohlaví. Nejedná se jen a pouze o pojem pohlaví, chápající se pouze v biologickém rozsahu. Do tohoto pojmu je zahrnována i kulturní charakteristika a modely, jež jsou zpravidla přiřazovány ženskému nebo mužskému biologickému pohlaví, s nímž jsou velmi často spojovány právě rozdíly mezi těmito dvěma pohlavími. Rozdíly, potažmo role, jsou závislé na čase, tedy s proměnou v čase se mění i role. Podmiňující je také kultura národa či dané etapy historického vývoje společnosti. Můžeme konstatovat, že diferenciaci mezi mužem a ženou lze vnímat jako dočasný vývojový stupeň sociálních vztahů.² Lidské pohlaví je jako danost biologická (být mužem či ženou) a slouží jako základ, na němž společnost konstruuje kategorii, nazývané se onen gender (maskulinita či feminita). Nutno podotknout, že předpoklady, vztahující se k problematice genderu, většina lidí přijímá za obecně platné nebo správné a na nich staví svůj rozdílný přístup a postoj k osobám mužského a ženského pohlaví.³ Spousta lidí v jednání vychází z tzv. genderových stereotypů. Stereotyp označujeme jako zjednodušující celiství popis vybrané společenské skupiny. Může mít jak pozitivní, tak negativní charakter. Genderové stereotypy zjednodušeně popisují, jak by měl vypadat „maskulinní muž“ či „maskulinní žena.“ V převážné většině se setkáme s bipolárním vnímáním. Bipolární vnímání je takové vnímání, kdy „normální muž“ nenesé žádné rysy ženskosti a naopak.⁴ Genderové stereotypy jsou vnímány jako univerzálně platné, jelikož se předpokládá, že vybrané charakteristiky, které tvoří genderový stereotyp, sdílejí všichni členové onoho pohlaví. Na nekonformní jedince, jež se vymykají stereotypním představám, se pohlíží a jsou označovány jako „*deviantní, abnormální či zkažení*“,“⁵ a podle toho se s nimi také jedná. Velmi podstatné je uvědomování si, v jakých a za jakých podmínek se rozlišování odehrává. Odehrává se nejen na úrovni vzájemné interakce a komunikace mezi jedinci, ale je patrné také na strukturální úrovni společnosti, ve které žijí. Je důležité si uvědomit, že každá společnost je jiná a svým členům předepisuje specifické vlastnosti, způsoby

² Gender: Základní pojmy. Český statistický úřad [online]. ČSÚ, 2016 [cit. 2022-07-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

³ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 20.

⁴ Kite, M. E., & Deaux, K. (1987). Gender belief systems: Homosexuality and the implicit inversion theory. *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x>

⁵ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 20.

chování a vzorce vzájemné interakce, jež jsou závislé na jejich pohlaví. Tyto předpisy můžeme nalézt i ve společenských institucích, a sice v hospodářském, politickém či vzdělávacím systému. Dále v náboženství či rodinném uspořádání. Pro tyto institucionalizované vzorce genderové diference existuje termín, a to *pohlavně genderový systém společnosti*. Pohlavně genderový systém má hluboký dopad na životy žen i mužů, včetně jejich životní volby. I přes to, že v průběhu posledních dvaceti let vstoupily ženy ve většině zemí světa na pracovní trh, jejich mzdy ve většině zemích a ekonomických odvětvích a na všech úrovních kvalifikace, velmi výrazně zaostávají za platy mužů, a zároveň s prací primárně nesou ženy stále zodpovědnost za chod domácnosti. Příčinou toho je, že většina žen a mužů stále žijí ve společnosti s tzv. patriarchálním pohlavně-genderovým systémem. Patriarchát je definován jako pohlavně-genderový systém, v němž muži zaujímají nadřazené postavení vůči ženám. Jakékoliv vlastnosti nebo činnosti jsou v tomto systému vnímány hodnotově výše než ty, jež jsou vnímány jako ženské.⁶

Je třeba podotknout, že ne všichni sociologové se shodují, jak by měl být gender studován. Rozdíly jsou patrné také ve vnímání aspektů pohlavně-genderových systémů. V následující kapitole proto nastíníme teoretická východiska, která oblast genderu formovala.⁷

1.2 Gender z pohledu sociologie

Z pohledu nejširší definice je sociologie vymezena jako „*vědecké zkoumání lidských společností a kultur a společenského chování*.“⁸ Jde o vědu multiparadigmatickou. Nutno proto podotknout, že ne všichni sociologové sdílí totožné názory. To se týká také problematiky genderu. Různí sociologové mohou odlišně zkoumat a vysvětlovat stejný společenský jev. Většina vědeckých pracovníků pracuje v rámci daného paradigmatu. Paradigmatem nazýváme „*určitý model myšlení, řídící vědceovu volbu relevantního výzkumného problému a metod vhodných pro jeho zkoumání a způsobu jeho vysvětlení*.“⁹ Je také třeba brát v potaz, že výsledek z výzkumu, který se odehrává výše zmíněným způsobem, je do určité míry předurčen. Pozornost vědců je tak soustředěna na určitý typ problémů a je zastíněno paradigma potenciálního významu

⁶ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 21.

⁷ Tamtéž, s. 22.

⁸ Tamtéž

⁹ Tamtéž

ostatních problémů a specifickým způsobem je ovlivněn vědcův pohled na celý sociální svět. Jelikož v období 40. – 60. let ovlivnilo výzkum v oblasti genderu zejména paradigma strukturální funkcionalismus, v následující podkapitole se o něm zmíníme.

1.2.2 Strukturální funkcionalismus

Toto paradigma vyobrazuje a vnímá společnost jako stabilní a uspořádaný systém. Jedinci ve společnosti ve valné většině sdílí převážně stejný soubor hodnot, přesvědčení a očekávání. Sdílejí mezi sebou tzv. *společenský konsensus*. Pokud má systém podstoupit změnu, musí se odehrát pozvolna a evolučním procesem. Rychlá společenská změna jakékoliv části struktury by celkově působila rozvratně, a tudíž dysfunkčně. Co se týče problematiky genderu, v analýze strukturální funkcionalisté vychází z konstatování základní skutečnosti, a to takové, že se ženy a muži tělesně diferencují. Na genderové rozdíly pohlížejí jako na přirozené jevy, které jsou odvozené z lidských biologických daností. Zastávají názor, že muži jsou větší a silnější a ženy jsou zde od toho, aby rodily děti a kojily je. A právě na těchto odlišnostech staví funkcionalisti svůj vznik teorie odlišných genderových rolí.¹⁰

Parson, jeden z předních teoretiků funkcionalismu, zastává tuto teorii taktéž. Tvrdí, že je pro ženu přirozené rodit a kojit své děti, a posléze s nimi trávit čas doma, včetně ujmoutí se domácích úkolů. Muže vnímá vzhledem k jeho biologické konstituci jako živitele a ochránce rodiny.¹¹ Funkcionalisté tedy pohlížejí na genderové rozdíly jako na přirozené jevy, jež jsou odvozené z lidských biologických konkrétností. Celé pojetí je vnímáno jako implicitní sdělení. To znamená, že jakékoliv snahy o proměnu společenských vymezení ženského pohlaví či mužského, mohou mít na reálné projevy a chování jen velmi malý nebo vůbec žádný dopad. Čili v případě, jak myslí nebo jedná žena, anebo muž, nemohou samotní nic změnit, protože se jedná o jejich přirozenost.¹²

Teorii, kterou zastávají funkcionalisté, je též známá pod názvem teorie člověka-louvce. Je založena na evolučním procesu, jenž měl proběhnout před 12-28 miliony lety. Velmi suché klima zapříčinilo mizení subtropické vegetace, a tak lidoopičtí předci byli nuceni sestoupit z korun stromů na zemskou půdu. S tím souviseli i změny, jimž se museli předci přizpůsobit, a k těm nejdůležitějším změnám patřila bipedie neboli schopnost

¹⁰ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 23-24.

¹¹ Parsons, T., & Bales, R. F. (Eds.) (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.

¹² RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 25.

vzpřímené chůze po dvou končetinách. Vedle výlučně genderových rolí se postupem času vyvinuly i genderově specifické osobností rysy. V ženám se probouzela větší a silnější empatie, byla více starostlivá, pečující a vyznačovala se také nesamostatností, až závislostí na protějšku. Muži se naopak vyvíjeli jako odvážní, otrlí a měli velmi často sklony k agresivitě.¹³

Conkey a Gero nastoluje důležité otázky v rámci tohoto přístupu, a které strukturálně funkcionalistické paradigma přechází bez povšimnutí. „*Existovala dělba práce podle pohlaví odjakživa? Existovalo odjakživa to, co nazýváme gender? Jaké odlišné formy dělby práce by mohly existovat? A jaký by taková dělba práce měla vliv na utváření genderu?*“¹⁴

V tomto přístupu je stěžejním důsledkem deskripce genderových rozdílů jako přirozených. Tento postoj bývá zneužíván k ospravedlnění nerovnosti a diskriminace, jež je založeno na základě pohlaví. Již v 5. století př. n. l. čínský filosof Konfucius zastával a prohlašoval, že i když jsou ženy lidské bytosti, stojí na nižším stupni než muži.¹⁵

Stacey a Thorn shrnuly pohledy strukturálně funkcionalistického pohledu. Genderovou roli zaměřují na jedince jako jednotlivce a jsou si vzájemně komplementární neboli jiné, avšak měli by si být vzájemně rovné. Klíčovým aspektem je moc, jíž můžeme vysvětlit jako schopnost vnucující druhým lidem vlastní vůli. Nejvlivnějšími členy ve společnosti jsou vnímáni zpravidla ti, jež mohou ovládat největší část společenských prostředků, jako jsou např. peníze, majetek či nástroje fyzického donucování. Ve společnosti, jež je hierarchicky strukturovaná, bývá nerovnost v rámci těchto prostředků závislá na individuálních vlastnostech, které jedinec nemůže ovlivnit, jako je rasová nebo etnická příslušnost, věk či pohlaví. Strukturální funkcionalismus však přehlídí jeden ze stěžejních rozměrů genderu, a sice strukturální příčiny genderové nerovnosti ve společnosti a její důsledky pro obě pohlaví.¹⁶

¹³ Robert P. Mensforth, C. Owen Lovejoy, Anatomical, physiological, and epidemiological correlates of the aging process: A confirmation of multifactorial age determination in the Libben skeletal population, *American Journal of Physical Anthropology*, 10.1002/ajpa.1330680109, **68**, 1, (87-106), (2005).

¹⁴ GERO, Joan M. a Margaret Wright CONKEY. *Engendering archaeology: women and prehistory*. Cambridge, Mass., USA: B. Blackwell, 1991. ISBN 0631165053.

¹⁵ PECK, M. Scott. *People of the lie: the hope for healing human evil*. New York: Simon and Schuster, c1983. ISBN 0671454927.

¹⁶ STACEY, Judith; THORNE, Barrie. The Missing Feminist Revolution in Sociology. *Social Problems*. 1985, č. 3, s. 307. ISSN 00377791.

1.2.3 Paradigmatická revoluce

K paradigmatické revoluci muselo dojít z podstaty věci, a sice z důvodu neschopnosti dále uspokojivě vysvětlit stav společnosti a její problémy. Pohled na společnost musela projít podstatnou revizí.¹⁷ V šedesátých letech se promítly masové společenské protesty a politický aktivismus, jenž byl desetiletím prosazován. Za symbol společenských protestů bývá označován odpor proti válce ve Vietnamu, a také společenské problémy, jejichž příčinou byla enormní nerovnost, jež prostupovala celou americkou společností. Týkalo se to například nerovnosti bíd a hladu v americké společnosti a protesty se snažili upozornit na to, že hospodářský blahobyt není sdílený celou společností, jak se prvně předpokládalo. Afroameričani se dožadovali občanských práv, jelikož jim byla upírána účast na životě společnosti, neměli rovnoprávný přístup ke statkům, byli nuceni k segregaci kvůli rasové příslušnosti. V tomto období se zájem sociologů, na základě privilegované a neprivilegované vrstvy společnosti, posunul k tématu mocenských vztahů. Z těchto konfliktů ve společnosti vznikla řada paradigmat, jež měly stěžejní význam pro sociologické studium genderu. Z tohoto období vzniklo například paradigma feministické, o němž se zmíníme v následující podkapitole.¹⁸

1.2.4 Feministická sociologie genderu

Delmar poukazuje na to, že feminismus není jediným úhlem pohledu, ale klade důraz na to, aby se o uvažovalo a bylo pojímáno o „pluralitě feminismů.“ Jedině tehdy, když jsou názory na toto téma rozmanité, poté jsou i měřítkem jeho rozvoje a zralosti.¹⁹ Zmíníme několik principů deklarující feministická stanoviska.

Nejprve se zmíníme o *feministickém paradigmatu*. Paradigma zastává stanovisko, že „*při procesu osvojování genderu hraje roli jak biologická predispozice, tak i učení.*“ Zaměřuje se na komplexní provázanost jak biologických, tak kulturních faktorů. Přirovnává geny ke kódům, které se mohou rozvinout do jakýchkoliv podob, na základě vlivu vnějších podmínek. Vlivem prostředí se může pozměnit určitá vlastnost, i když se již ustavila na hmotné úrovni.²⁰ Z feministického hlediska je názor zastáván takový, že gender je záležitostí utvářenou společensky, nikoli vrozeně. Zabývá se také problémem

¹⁷ Harding, Sandra G. “THE SOCIAL FUNCTION OF THE EMPIRICIST CONCEPTION OF MIND.” *Metaphilosophy*, vol. 10, no. 1, 1979, pp. 38–47. *JSTOR*. <http://www.jstor.org/stable/24435600>. Accessed 23 Jul. 2022.

¹⁸ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 29-30.

¹⁹ Delmar, R. (1986). What is feminism? In J. Mitchell & A. Oakley (Eds.), What is feminism? New York: Pantheon Books. p. 9.

²⁰ Gould, S. J. (1981). The mismeasure of man. New York: W. W. Norton. p. 156.

inherentní zaujatosti či sexistických postojem, jež tradiční sociologie zaujímá. Sexismem rozumíme hodnocení jednoho pohlaví v nadřazeném pojetí a vnímání jako cennějšího, v tomto případě pohlaví mužského. Feministický přístup se snaží zahrnout problematiku genderu jako jednu ze stěžejních analytických kategorií, jelikož porozumění genderovým vztahům považuje za klíč k porozumění jiným společenským vztahům. Feministický výzkum usiluje čistě o holistický pohled zaměřený na způsoby, kterými se ženy a muži vypořádávají s mnohočetnými volbami a omezeními, jimž jsou vystavováni důsledkem odlišného postavení ve struktuře společnosti. Předmětem zkoumání feminismu jsou jak diferenciální důsledky společenského uspořádání žen či mužů, tak i role, jež jsou mnohdy příčinou a považovány za hybatele společenských změn. Nevylučuje a nesnaží se odstranit mužskou zkušenost či jejich hlediska, ale trvá na zakomponování zkušeností a hledisek ženských. Badatelé, jež jsou zastánci feminismu, se snaží prosadit hlas ženy v oblastech vědeckého zkoumání tam, kde byl dosud umlčován či opomíjen.²¹

Feminismus je ze sociologického hlediska pojímán jako dualistický. To znamená, že má jak objektivní, tak subjektivní rozměry. Pro sociologický výzkum je dualismus náročným úkolem už jen z toho hlediska, že svůj osobní, intimní postoj ke studovanému předmětu má každý člověk. Jedním z nejpodstatnějších témat, čím se feministická sociologie zabývá, je společenská konstrukce genderu odrážející se v životě žen a mužů. V mnohých případech si lze povšimnout, že sexistické názory jsou devalvujícím prvkem kvality ženské práce a slouží jako nástroj pro vyplácení nižších mezd oproti mužům.²² Výzkum v rámci feminismu se do svého bádání snaží zahrnout genderově zakotvené zkušenosti, týkající se co největšího počtu odlišných společensky vymezených skupin žen a mužů. Zahrnuty jsou také kombinované formy diskriminace, v nichž může hrát svoji roli již zmíněný „*sexismus, rasismus či diskriminace na základě společenské třídy, věku, sexuální orientace či fyzické zdatnosti*.“²³ Feministické sociology můžeme označit za přímé zastánce, snažící se o společenskou změnu jejich hledáním účinných prostředků k odstranění genderové nerovnosti a změně znepokojujících nebo destruktivních aspektů společenských genderových modelů. Důležitým krokem v tomto procesu je zrození tzv.

²¹ England, P., & McCreary, L. (1987). Gender inequality in paid employment. In B. B. Hess & M. M. Ferree (Eds.), *Analyzing gender: A handbook of social science research* (pp. 286–320). Sage Publications, Inc.

²² RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 34.

²³ Crenshaw, K. (2005). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color (1994). In R. K. Bergen, J. L. Edleson, & C. M. Renzetti, *Violence against women: Classic papers* (pp. 282–313). Pearson Education New Zealand.

skupinového vědomí. Lidé by si měli uvědomit, že problémy, s kterými se potýkají, nejsou jen a pouze jejich osobní problémy, ale lidé mají obdobné problémy a jsou schopni a ochotni je sdílet společně. Když skupinové vědomí nenastává, úroveň se posouvá na izolované jedince.²⁴

Feministický výzkum slouží k uvědomění si a posílení našeho povědomí o genderové nerovnosti ve společnosti a již nyní mnoho lidí přivádí alespoň k myšlence a rozhodnutí o společné usilování o sociální změnu. Takové kolektivní úsilí již lze považovat a označovat jako *feministické*²⁵ nebo *ženské hnutí*.²⁶

1.3 Genderová socializace v období raného dětství

V této podkapitole se budeme zabývat genderovou podmíněností a očekáváním, přenášejícím na děti skrze socializaci. *Socializací* označujeme proces, skrze něj si lidé předávají a osvojují si společenské hodnoty a normy, včetně genderu. Jedná se o celoživotní proces, avšak v této podkapitole se zaměříme zejména na období raného dětství.

Genderová socializace je mnohdy pojímána jako vědomé úsilí, posilující genderová očekávání přímo vyjádřenými odměnami či tresty. Především na chlapce jsou kladeny nároky a jsou podrobováni přímým negativním sankcím, nechovají-li se způsobem, jakou společnost očekává. Genderová socializace může probíhat i skrytě, kdy dítě vnímá způsob jednání mezi dospělými a dětmi nebo například i to, jaké dětské oblečení, dětské knížky nebo hračky dospělí dětem pořízují. Mezi dětmi vzájemnou interakcí probíhá jak explicitní, tak implicitní socializace. Z výzkumů je patrné, že děti upřednostňují určité typy hraček, na základě genderových stereotypů, již kolem 18. měsíce. Dvouleté děti již vnímají vlastní gender i gender ostatních a v průběhu třetího roku života začínají hodnotit vybrané vlastnosti a typy chování genderově stereotypním způsobem.²⁷ Ve stručnosti nastíníme některé vědecké teorie, pokoušející se vysvětlit, za jakých okolností a jakým způsobem děti získávají své genderové identity.²⁸

²⁴ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 35.

²⁵ Pozn. *Feministické* (či *ženské*) *hnutí* = sociální hnutí, které má v USA a Evropě za sebou již více než stoletou historii a dnes má své zastoupení i ve většině zemí rozvojového světa skládá se z mnoha různých proudů, jejichž společným cílem je zrušení genderového útisku i jiných nerovností

²⁶ Tamtéž

²⁷ Golombok, S., & Fivush, R. (1994). *Gender Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

²⁸ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 93.

Psychoanalytická teorie

Nejnámějším autorem psychoanalytické teorie týkající se genderové identity je bezesporu rakouský lékař-neurolog, psycholog a zakladatel psychoanalýzy, Sigmund Freud (1856-1939). Jeho teorie a koncepce je též známá pod názvem *teorie identifikace*. Podle jeho teorie prochází dítě během svého života několika stádií osobnostního vývoje. Nejprve se jedná o stádium orální a anální, přičemž obě pohlaví své city v těchto stádiích soustřeďují zejména na matku, jelikož v převážné většině zastává jejich péči a uspokojuje jejich potřeby. Až kolem třetího až čtvrtého roku života se začíná vývoj dívek a chlapců poměrně lišit. Začínají si všimnout a uvědomovat zejména odlišnosti genitálií opačného pohlaví. O tomto stádiu hovoříme jako o stádiu *falickém*. Právě během tohoto stádia dochází u dítěte k takzvané *identifikaci*. Identifikací rozumíme, že dítě přejímá, vytváří a osvojuje si vlastní chování na základě vzoru rodiče stejného pohlaví, a tím ho učí chovat se způsobem, jež přísluší jeho genderu. Freud však podotýká, že identifikace u dívek a chlapců se značně liší.²⁹

U chlapců dochází ke stavu, jež Freud definuje jako *kastrační úzkost*. Spočívá v tom, že chlapec je v tomto věku více fixovaný na matku a má více sexuální povahy, přičemž může vlastního otce vnímat jako konkurenci. Tento stav je mnohdy přirovnáván k oidipovskému komplexu. Chlapec prozře v momentě, kdy uvidí druhé pohlaví a nabyde dojmu, že byli díky z nějakého důvodu kastrovány a přepadne ho pocit bezmoci, že může dopadnout stejně, pokud bude se svým otcem soupeřit. V tomto okamžiku dochází v mysli chlapců ke změně postoje a začne otce vnímat jako někoho, komu se snaží připodobnit.³⁰

U dívek je podle Freuda identifikace s matkou identifikována tzv. *závistí penisu*. Tato závist se u dívek objeví, když spatří pohlavní ústroj muže. Stejně jako u muže, dívky napadne myšlenka, že byla kastrována a přepadá ji pocit nedokonalosti, žárlivosti vůči opačnému pohlaví a převládá pocit opovrženosti vůči matce, obecně i vůči ženám. Pozornost poté více upírá směrem k otcovi, jakožto na vlastníka penisu. Snahou získat otce pro sebe, svolí poté k tomu, že se s matkou ztotožní. U dívky dochází k prozření, že může mužské pohlavní ústrojí získat dvěma způsoby, a sice na kratší dobu pohlavním stykem

²⁹ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 93.

³⁰ Tamtéž, s. 94-95.

nebo symbolicky porožením potomka mužského pohlaví. U dívky touha po mužském pohlavním ústrojí probouzí zároveň i lásku k opačnému pohlaví.³¹

Proti Freudově teorii se postavilo několik teoretiků uvažující v teoretickém rámci psychoanalýzy a navrhli podstatné revize a reinterpretace původní teorie. Freudovi oponovali např. Karen Horney, Erik Erikson nebo Melanie Klein E. Vytýkají enormní „falocentrismus“,³² v rámci jeho teorie a pozornost nadále směřují na otázku jakým způsobem se rozdíl, jež jsou pojímány jako vrozené, promítají do odlišného psychického vývoje obou pohlaví.³³

Teorie sociálního učení

Teorie sociálního učení je oproti předchozí teorii jednodušší a více empiricky pozorovatelná na události a jejich důsledky. Vychází z několika společných základních znaků, čerpajících z psychologického směru, a sice *behaviorismu*. Zásadní myšlenkou je myšlenka *posilování*. Staví na způsobu chování, po kterém následuje odměna, že se chování dotyčného bude opakovat. Pokud-li následuje na určité chování trest, pravděpodobnost opakování rapidně klesá. Behavioristé zastávají názor, že na stejném principu je postaveno i učení genderových rolí. Zejména teorie sociálního učení tvrdí, že děti získávají jim přizpůsobené genderové identity z důvodu odměňování či trestání jejich chování v závislosti na jejich genderu.

Druhým stěžejním principem teorie sociálního učení je *nápodoba* či *modelování* lidí z jejich okolí. Děti si jako vzor často vybírají dospělé jedince, které jsou v jejich očích vnímány jako vlídné, přátelské a mocné. Děti také nejvíce napodobují ty, ve kterých se vzhlíží a kterým se nejvíce podobají. Mezi ně můžeme řadit např. rodiče totožného pohlaví, staršího sourozence či vrstevníky.³⁴ Na základě pozorování v rámci sociálního učení, zastánci naznačují a popisují, že děti mají povědomí o genderu, aniž by muselo být závislé na nápodobě či modelování.³⁵

³¹ FRIEZE, Irene H. *Women and sex roles: a social psychological perspective*. New York: Norton, c1978. ISBN 0393011631.

³² pozn. falocentrismus = jednostranná orientace na maskulinní hodnoty a preferování mužské dominance

³³ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 97-98.

³⁴ Bussey, K., & Bandura, A. (1984). Influence of gender constancy and social power on sex-linked modeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1292–1302. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.6.1292>

³⁵ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 100.

Kognitivně vývojové teorie

Tato teorie vychází z děl psychologů Jeana Piageta a Lawrence Kohlberga. Oba svoji pozornost věnovali studiu mentálních procesů, díky nimž děti více rozumí svým prožitkům a pozorováním. Co je pro tuto teorii jednotící, že se děti učí genderu, včetně genderových stereotypů a snaží se dle svého rozumu nalézt jakýsi řád v sociálním světě. Děti dle těchto autorů mají k objevování vzorců přirozený sklon, a jakmile naleznou určité kategorie, přirozeně si vytvoří představu o vlastním já a vytvoří si pomyslný soubor sociálních rolí.³⁶ Kategorie, jež jsme zmínili výše, se nazývají *schémata* a jedním z takových schémat u malých dětí je i pohlaví. Piaget tuto teorii vysvětluje následovně. V rané fázi života, konkrétněji mezi osmnácti měsíci a sedmi lety, dítě přemýšlí konkrétně a jsou pro něj co nejsrozumitelnější jednoduché a stručné vodítka. Když se dítě nachází podle Piageta v tzv. *předoperačním stadiu*, vymezujícím se od dvou do šesti let, mají děti tendence pohlížet na pravidelnosti, jež kolem sebe zpozorují.³⁷

Proti této teorii se staví i kritikové, kteří se proti určitým tezím vyhrazují. Jedna z nich se staví proti věku, ve kterém si děti vytvářejí genderovou identitu. Kognitivně vývojová teoretikové vymezují tuto fázi od 3 do 5 let. Na základě výzkumu se však vznesli námitky, že toto období nastává dříve, s velkou pravděpodobností již ve 2. roku života.³⁸ Velmi podstatný význam dichotomie muž-žena dítě vnímá a prožívá spíše než z přirozené povahy, že jedinci pohybující se ve světě dítěte integrují právě k jednomu nebo druhému pohlaví, a tím dítě vedou a utváří mu obraz o tom, jak si uspořádat schéma své identity, potažmo svůj subjektivní svět.³⁹

Z výzkumů také vyplývá, že pokud je dítě pod silným vlivem genderových schémat a jejich rodiče je vystavují pozitivnímu či negativnímu posilování v souvislosti s genderově specifickými aktivitami, děti se skrze toto posilování učí genderově typizovanému chování, ale zároveň je jejich pozornost směřována k problematice genderu jako zásadní kategorii sociálního řádu.⁴⁰

³⁶ Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. Yale University Press. p. 112.

³⁷ Tamtéž

³⁸ Cowan, G., & Hoffman, C. D. (1986). Gender Stereotyping in Young Children: Evidence to Support a Concept-Learning Approach. *Sex Roles*, 14, 211-224.

³⁹ DAVIES, M. (1989). *The Body in Child Analysis*. The Society of Analytical Psychology.

⁴⁰ Golombok, S., & Fivush, R. (1994). *Gender Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

1.4 Mýtus „přirozenosti“ v rozdílech postavení mužů a žen

Jedním z nerozšířenějších mýtů ve společnosti je situace, kdy muž zastává rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco žena se věnuje především „doplňkovým“ aktivitám jako je vytváření sociálního zázemí či výchova potomků, jež je ve společnosti vnímána jako přirozená a v souladu s přírodou. Mužům zpravidla bývají připisovány vlastnosti „přirozené“ povahy bojovníka a lovce – „*aktivní, dominantní, silný, racionální, rozhodný*“, zatímco ženám jsou připisovány vlastnosti spojené s mateřstvím a laskavou péčí – „*pasivní, podřízená, emotivní, empatická*.“ Je nutné si položit otázku, zda tomu tak opravdu je, nebo tyto rysy odpovídají kulturně-podmíněným zkušenostem a zažitému způsobu vnímání světa.⁴¹

Jak historické, tak antropologické poznatky naznačují, zavržení druhé možnosti by bylo velmi neuvážené a nesprávné. Historie poukazuje i na matriarchální zřízení, jež je postaveno na dominantním postavení žen ve společnosti. Žena je v tomto zřízení hlavou rodiny, smí mít více manželů a majetek se dědí po ženské linii. S matriarchálním uspořádáním se můžeme setkat ještě dnes, např. v jižním Pacifiku, střední Africe či některých severoamerických indiánských kmenech.⁴²

Nakonečný, český psycholog, ve své studii popisuje poznatky, v nichž se odkazuje na světoznámou kulturní antropoložku Margaret Mead, v jejíž studii je zkoumán kmen Tschambuli z oblasti nové Guineje. Nakonečný vychází z koncepce, ve které dochází k naprostému převrácení funkcí obou rolí. Ženy se starají o obdělávání půdy, řeší důležité a podstatné úkoly či problémy, vedou obchod, zatímco muži se stávají vůči ženám nejistí a věnují se různým uměním – tanec, malování, vyřezávání do dřeva a z hlediska ekonomické stránky jsou na ženách závislí. V roce 1997 proběhl výzkum, jenž uskutečnil Goody, ve kterém zjistil, že přechod k patriarchálnímu uspořádání společnosti se liší napříč různými kulturami. Nastolení vlády mužů je podporováno jako správný krok, jenž vnesl do společnosti určitý řád a ženy jsou vnímány jako bytosti, náchylné k „d'ábelským“ svodům, a proto je vykázal téměř na okraj společnosti jako druhořadé.⁴³

Cílem však není upřednostňování či prosazování matriarchátu jako alternativa současného uspořádání společnosti, nýbrž poukázání existence matriarchátu a kultur, v nichž jsou vlastnosti a rysy muže či ženy uspořádané na principech, jež jsme si zvykli

⁴¹ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 12.

⁴² Tamtéž, s. 13.

⁴³ Beeman, W. O. (1997). Review of Goody, Esther, ed., *Social intelligence and interaction: Expressions and implications of the social bias in human intelligence*. *Language and Society*, 26, 556-558.

považovat za „normální.“ Chceme poukázat na jeden z mnoha argumentů, jež dokáže zpochybnit, dokonce i vyvrátit „teorii přirozenosti“ v rozdílech. Na základě mnoha poznatků a studií lze konstatovat, že být ženou nebo mužem se jedinec učí skrze osvojování si specifických vzorců chování, o nichž jsme se již výše zmínili. Tyto vzorce jsou ovlivněny rozmanitou společností a jejich kulturami.⁴⁴

1.5 Mýtus rovnosti založený na svobodné vůli a individuálních schopnostech

Předešlý mýtus vládnoucí ve společnosti odkazovat zejména na inspiraci v oblasti přírodních věd. Tento mýtus je založený na svobodě názoru a individuálních schopnostech jednotlivého člena společnosti, jenž je součástí moderních politických názorů vůči občanské společnosti. Tento mýtus vnímá nynější občanskou společnost jako názorovou platformu, v níž si každý jedinec nastaví podmínky tak, jak je v souladu s jeho vůlí a schopnostmi a záleží jenom na něm, jaké postavení ve společnosti získá. Zde je diskriminace žen nebo jiných skupin dosti zavádějící, jelikož podmínky jsou rovnocenné. V závislosti na stejné podmínky pro všechny, někteří představitelé tohoto názoru zpochybňují studium otázek genderu a hovoří o ní jako o pseudovědě. Mýtus nepopírá existenci sociálních nerovností, avšak jejich výskyt si vysvětlují buď nedostatkem vůle a chuti daných jedinců se prosadit či uplatnit nebo z individuálních rozdílů každého jedince. Mýtus se snaží poukázat, stejně jako předešlý, na vytrhávání člověka z kontextu sociálních vztahů, ve kterých žije a které se významným způsobem podílejí na tom, kým se stane či se může stát. Pro představu představíme několik otázek, jež jsou diskutovány a ani „antigenderová“ pozice je nedokáže přesně definovat a přesvědčivě odpovědět.

„Psychologické průzkumy ukazují, že ve srovnání s muži projevují ženy mnohem častěji tendenci k sebepodceňování a nižšímu sebehodnocení. Dá se tato skutečnost vysvětlit pouhým odvoláním na vrozené předpoklady, anebo zde hraje „svoji“ roli sociální prostředí, v němž doposud bývají ženy a jejich (zejména rozumové) schopnosti často terčem podceňování až zesměšňování? V oblasti vrcholového managementu se české ženy

⁴⁴ KRŮŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 13-14.

objevují pouze výjimečně. Lze tuto skutečnost vysvětlit pouhým odkazem na jejich nižší schopnosti a/nebo vůli řídit? “⁴⁵

1.6 Mýty a předsudky spojené s feminismem a feministkami

Již od počátků problematiky, týkající se genderu, je toto studium jak teoreticky, tak prakticky spjato s termínem feminismus. Zde narážíme na stěžejní problém, a sice na řadu falešných představ a mýtů spojených s tímto termínem. V mnoha případech si společnost pod tímto termínem představí spoustu společensky nezařazených, mnohdy zakomplexovaných a nevhledných žen, jež spojuje negativní postoj vůči mužům, případně žárlivost vůči úspěšnějším jedincům stejného pohlaví.

Je nutno podotknout, že studium genderových otázek a feminismus nejsou totožné. Termín feminismus se vztahuje k ženskému hnutí (*women's movement*) a k jeho rozmanitým historickým formám a různorodým projevům. Z obecného hlediska představuje ženské hnutí kampaň, jež zastává a bojuje za práva žen, jejichž počátky a první zmínky se dají v Evropě datovat od 17. století. V tehdejší době šlo především o prosazování obecného práva žen, které se týkalo vlastnictví majetku a zpřístupňování vyššího vzdělávání pro ženy. Až v 19. století se ženské hnutí začalo zaměřovat na získání volebního práva.

Z této doby známe např. známé anglické hnutí sufražetek. Ve 20. století, kdy ženy získaly volební právo, se ženské hnutí zaměřilo na prosazování rovných sociálních a ekonomických příležitostí žen a mužů. Až na přelomu 60. a 70. let 20. století, související s nástupem tzv. druhé vlny feminismu, se na pojem „gender“ začalo nahlížet jako na pohled vztahů žen a mužů. Již zmíněný boj za práva žen nebyl ve společnosti přijímán pozitivně a setkával se často s tvrdým odporem a nesouhlasem, díky němuž se spousta feministek dostalo do pozice projevující militantní postoj. Ten se projevoval právě negativním až nenávisným postojem vůči všemu „mužskému“ a převládala touha po „spravedlivé“ odvetě. Tyto tendence však nikdy nereprezentovaly podstatu ani většinové mínění ženského hnutí. Mnohdy byly přemrštěnou reakcí na pocity, jež ženy v té době zmítaly, a to pocity bezradnosti a bezmoci.

Mýtus převládající ve společnosti, že feminismus sahá svými kořeny do Ameriky, souvisí se skutečností, že právě Spojené státy americké ženské hnutí prosadilo

⁴⁵ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 14-15.

a rozvinulo, zejména po stránce rozmanitých názorových uskupení, jež byly orientovány na různé problémy a otázky. Rozvoj ženského hnutí ve Spojených státech amerických souvisí také s tím, že ve srovnání s Evropou zde začaly ženy uplatňovat své práva v pracovní sféře mnohem dříve a ve větším pojetí. Ve Spojených státech amerických došlo k výraznému propojení ženského hnutí s bojem proti rasismu a útlaku minoritních skupin obyvatelstva, včetně homosexuálních jedinců, potažmo párů. Chceme poukázat na skutečnost, že vzhledem k bohatší a rozmanitější historii ženského hnutí, můžeme ve Spojených státech amerických najít mnoho pestrých a zajímavých inspirací či námětů, zahrnující např. i nežádoucí až extrémní projevy. Ze Spojených států amerických také přicházelo mnoho progresivních názorů a nápadů, související s prosazováním ženských práv a stejných příležitostí, včetně termínu, jemuž se budeme věnovat v následující kapitole, a který je v české populaci stále podceňovaný a do jisté míry zesměšňovaný, a to „*sexual harassment*“, neboli sexuální obtěžování.⁴⁶

1.7 Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming, v překladu *hlavní proud*, znamená systematické zakomponování priorit a potřeb žen a mužů, zahrnující všechny organizační postupy a opatření. Za genderový mainstreaming lze označit specifickou formu strategií a metod, snažící se dosáhnout rovnosti, prevence diskriminace a vzniku nerovností v praxi. První zmínka o mainstreamingu byla na světové konferenci Spojených národů v Nairobi v roce 1985. O rok později bylo Spojenými národy oficiálně schváleno, že genderová perspektiva má být zakomponována do každého rozvojového plánování. Poté v průběhu světové ženské konference v Pekingu r. 1995 bylo stanoveno, jak by měla být práce na globálním zajištění rovnosti financována a organizována. Finální smlouvou se stala smlouva Amsterodamská, jež byla ratifikována r. 1977, v níž se stanovovala povinnost všech zemí EU začlenit strategii genderového mainstreamingu jako jednu ze zásad rozvojových priorit a zásad.⁴⁷

Je třeba brát na zřetel, že možné genderové důsledky veškerých rozhodnutí a změn jsou pojímány v úvaze již při samotném plánování. Posléze v souvislosti dochází k monitorování a vyhodnocování reálných dopadů každého opatření týkajících se jak žen, tak mužů. Slouží jako nástroj a strategie reflektuje biologické odlišnosti žen a mužů

⁴⁶ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 15-17.

⁴⁷ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 103-104.

a jejich diferenciální společenské a životní podmínky. V současné době se snaží vyhnout stereotypizaci a zjednodušování ženských a mužských rolí. V zemích EU se začala genderová práva ukotvovat od 60. let 20. století.⁴⁸

Gender ve škole

Škola má vedle primárního úkolu, jímž je výchova a vzdělávání, také celou řadu dalších funkcí. Hovoříme např. o funkci ochranné, prognostické či selektivní. Prognostická a selektivní funkce slouží k tomu, aby žáky směřovala ve vzdělávací a pracovní dráze. Tyto dráhy, na jejíž cestě nás škola doprovází, jsou mnohdy genderované. Máme tím na mysli např. „typické“ zaměření pro ženy (např. základní škola, střední škola zaměřena na zdravotnictví, a následně vyšší odborná škola zaměřená na pečovatelský). Pro muže je „typická“ dráha např. základní škola, střední průmyslová škola a následně vysoká škola s technickým zaměřením). Tyto zmíněné funkce chápeme jako součást socializační funkce školy. Škola by nám měla vytvářet takové podmínky, aby osvojování kultury probíhalo co nejefektivněji a nejrychleji. Součástí socializace ve škole, je i socializace genderová. Ta má za úkol, aby si žáci jako lidé, uvědomovali své role, a zároveň rozuměli nárokům, jež jsou na ně od okolí kladeny, a jsou ochotni a schopni je plnit. Z toho vyplývá, že socializace se zaměřuje na dva aspekty, a sice zaměření se na jedince a zaměření se na společnost jako celek. Cílem obou aspektů je vytvářet hodnotu a podporovat její plynulý vývoj.⁴⁹

Tato instituce má ve své podstatě tendenci obhajovat společenský status quo. Nejmladší generaci předává poznatky o společnosti spíše takové, jež jsou zavedené, namísto jakých by měla či mohla být. To se týká i genderové socializace, probíhající ve školních zařízeních. Ta vede dívky a chlapce k osvojování si spíše tradičních genderových představ a očekávání. Projevuje se to např. tím, že u dívek se obvykle podporuje pasivita, orientace na vztahy a nižší aspirace – charakteristiky, jež jsou spojovány s ženami. Oproti tomu, chlapci jsou podporováni a vedeni k aktivitě, racionalitě a vyššímu sebevědomí. I ve škole se, zejména na rovině symbolické

⁴⁸ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 103-104.

⁴⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903331-5-x.

a institucionální, připravuje na jejich vstup do světa, jenž je založený na klasickém genderovém dělení činností, osob aj.⁵⁰

V r. 2017 byla provedena empirická studie, zabývající se genderově netradičního oboru střední školy. Většina žáků se na konci základní školy potýká s následujícím rozhodnutím o volbě povolání. Z výzkumu vyplynulo, že jen malá část pokračuje ve studiu v oboru, jenž je tradičně spojován s opačným pohlavím. Z výsledků také vyplynulo, že u chlapců a dívek se liší i motivace, podpora okolí a přijetí kolektivem. Dívky se častěji potýkaly s nesouhlasem rodičů či vyučujících, a dokonce i se zesměšňováním ve vrstevnických skupinách.⁵¹

⁵⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903331-5-x.

⁵¹ SMETÁČKOVÁ, I., PAVLÍK, P. 2017. Studium genderově netradičního oboru střední školy: důvody, volby a hodnocení zkušenosti. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 7, č. 3, s. 46-66. ISSN 1804-526X.

2 SEXUAL HARASSMENT

Jelikož je téma věnované genderové problematice v Armádě České republiky, jedním z uvádějících problémů postavení ženy, nejen v AČR, ale i na vyšších manažerských postech, bývá uváděn problém *sexual harassment*, který mnohdy bývá označován za to, že ženy vyvolávají např. sexuální napětí na pracovištích, a v důsledku toho narušují soustředění na pracovní výkon. Blíže se tomu budeme věnovat v jedné z položek v praktické části. Ve druhé kapitole se seznámíme s termínem *sexual harassment*, a blíže specifikujeme.

Sexual harassment neboli sexuální obtěžování můžeme definovat jako nevhodné, nepatřičné a nevítané chování se sexuálním podtextem. Podstatou sexuálního obtěžování (obdobně jako u ostatních forem obtěžování) bývá snaha získat, zvýšit nebo si potvrdit svoji převahu nad jiným jedincem. Sexuální obtěžování lze rozčlenit do dvou kategorií, a to na kategorii nevítané sexuální pozornosti a kategorii sexuálního vydírání a nátlaku. Všechny tyto charakteristiky mohou znepríjemnit studijní nebo pracovní atmosféru a prostředí, vzájemně mezi studujícími, vyučujícími, zaměstnanci a nadřízenými, popřípadě mezi studujícími či zaměstnanci navzájem.⁵² Zatímco ve Spojených státech amerických tuto problematiku nepřehlíží a věnují se jí, včetně návrhů možných opatření, česká společnost se k této problematice staví poněkud laxněji. Nejen českou veřejností, ale i odborníky je sexual harassment vnímán jako značně kontroverzní téma. Společnost zastává několik názorů, přičemž jeden z nich je zveličovaný problém, jenž je záměrně zkreslován, a ve kterém se nepočítá s presumpcí nevinny, zatímco ve společnosti panují i názory, že tato problematika je důležitá, je nutné jí věnovat pozornost a je potřeba ji specifickým způsobem řešit. Specifickým způsobem řešení máme na mysli proces od opatření „oběti“ až po potrestání „viníka.“)

2.1 Genderová hierarchie v organizacích a rizika s ní spojená

Genderová hierarchie v organizacích neboli též nazývané pravidlo, kdy ženy mnohem častěji zastávají horší pozice, anebo mají často horší podmínky (mzda, kariérní postup etc.) oproti mužům, je mnohdy argumentována názory, jež jsou založené na stereotypch, které si společnost vůči ženám vytváří. Vesměs se jedná o názory a představy, vztahující se k reprodukci, emocionalitě a sexualitě. Sociologové se zabývali

⁵² *Sexuální obtěžování* [online]. In.: Univerzita Karlova, s. 1 [cit. 2022-08-01]. Dostupné z: https://htf.cuni.cz/HTF-543-version1-htf_web_sexualni_obtezovani.pdf

způsoby, jakými jsou uvedené názory a představy vytěsněny z oblasti zájmu organizací. Ženy jsou vnímány jako matky, jejichž povinností je mateřství, péče o děti a domácí chod života. V důsledku tohoto pojetí se postavení ženy v organizacích hodnotí níže než muži, protože jsou vnímány za nevyhovující splnit požadavky odtělesněného, abstraktního pracovního místa.⁵³ Mnohé ženy, které se snaží v organizacích uspět, jsou poté až nuceny svoji ženskost skrývat různými způsoby. Mills a Tancred tvrdí, že zatímco jsou ženy organizacemi rozmanitými způsoby vyřazována, sexualizována či objektivizována, mužská těla tomu čelit nemusí.⁵⁴ Connell stanovil koncept hegemonické maskulinity, která staví na dominanci nad ženami a zaujímá ofenzivní postoj k jiným typům maskulinit. Příkladem může být např. „*zženštělý muž, homosexuálně orientovaný nebo muž na rodičovské dovolené*.“ Connell popisuje hegemonickou maskulinitu jako prototyp silného, technicky kompetentního, autoritativního vůdčího muže, má predispozice k rozmnožování, je atraktivní, brání svoji rodinu a má pod kontrolou své emoce. Tento obraz se poté profiluje do představ „správného manažera.“ Žena tyto kritéria nesplňuje, a proto podle Connella se ženy snaží přiblížit, na manažerských pozicích, alespoň mužskému ideálu.⁵⁵

2.1.1 Sexuální obtěžování na pracovištích

V této podkapitole se budeme opírat o analýzu odborových svazů zastoupených v největší odborářské konfederaci u nás, a sice Českomoravskou konfederací odborových svazů (dále ČMKOS) za podpory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Z analýzy vyplynulo, že téma sexuálního obtěžování na pracovištích je opředeno mnohočetnými stereotypními názory a postoji, ba dokonce lze konstatovat, že i mýty.⁵⁶

Jak se nad touto problematikou zamýšlí Křížková, a jak se o tématu ve společnosti zpravidla uvažuje, si uvedeme níže:

⁵³ Cousins, C. (1987). J. Hearn and W. Parkin, 'Sex' at 'Work'. The Power and Paradox of Organizational Sexuality, Wheatsheaf Books, Brighton, 1987. Journal of Social Policy, 16(4), 607-608.

⁵⁴ Albert J. Mills and Peta Tancred (EDS). *Gendering Organizational Analysis*. Sage publications, Newbury Park, CA, 1992.

⁵⁵ Connell W. R. *Gender (Polity Key Concepts in the Social Sciences series)*. Wiley, 2002. ISBN 9780745627168

⁵⁶ KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. s. 86.

- „Ze skutečnosti, že se o sexuální obtěžování na pracovištích dovidáme zřídka (tzn. proto, že jev je málo manifestní), se vyvozuje, že problém neexistuje nebo téměř neexistuje. Neuvažuje se o latentnosti tohoto jevu (obdobně jako tomu bylo a mnohdy stále ještě bývá v případě domácího násilí).“
- „Ze skutečnosti, že sexuální obtěžování se neobjevuje často, se usuzuje, že jeho závažnost je malá. Neuvažuje se o dopadu jevu na postiženou osobu, na její možné poškození (psychické, sociální...).“
- „Samotná latentnost a netransparentnost jevu významně přispívá k neochotě „všech“ (společnosti, veřejnosti, kompetentních institucí) se tímto jevem či problémem vůbec zabývat a řešit jej.“
- „Celkově převládá spíše nízká míra senzitivity k danému problému a téma samo vyvolává emoce („naštvaní“, rozčilení, ironii apod.).“
- „Senzitivitu vůči tématu neprojevovaly/neprojevovaly příliš ani ženy, které mnohdy dokonce zastávaly/zastávají spíše útočnou pozici a o této problematice nechtěly/nechtějí hovořit. Téma někdy ironizovaly/ironizují, jindy bagatelizovaly/bagatelizují (obdobně jako muži).“
- „V důsledku nízké genderové citlivosti vůči tomuto tématu bývá dopad na postiženou osobu pravděpodobně ještě horší, než by tomu bylo, pokud by se jednalo o manifestní záležitost podléhající sociální kontrole.“⁵⁷

Sexuální obtěžování na pracovištích je jednou z diskriminačních mechanismů, jež je možné v zaměstnání zpozorovat. Z obecného hlediska ovlivňuje tato skutečnost postavení jak ženy, tak muže, jejich kariérní růst, finanční ohodnocení či pracovní komfort. Z individuálního hlediska postiženého touto nepříjemností, se jedinec potýká z mnoha negativních zkušeností, a sice dlouhotrvající stres, velmi slabé až žádné uspokojení z vykonávané práce, jež může vyústit až v syndrom vyhoření, nutkání opustit vykonávanou práci až, v krajním případě, rozvázání pracovního poměru. Ze zahraničních výzkumů vyplývá, že nejčastěji bývají postiženy ženy, tedy k sexuálnímu obtěžování dochází ze strany mužů.⁵⁸ Ze sociologických analýz zabývajících se soudními případy vyplývá, že ženy jsou ochotny tolerovat obtěžování z důvodu obavy o ztrátu pracovního

⁵⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. s. 86.

⁵⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 97.

místa. Rozlišujeme dva druhy sexuálního obtěžování, a sice „*obtěžování pro něco*“ a „*nepřátelské prostředí*“. ⁵⁹

„*Obtěžování pro něco*“ je forma jistého nátlaku, při níž je sexuální „služba“ vnímána jako úplatek (např. dosažení vyšší pracovní pozice) nebo jako „cena“ za udržení nynějšího stavu (setrvání v určitých výhodách či udržení pracovního místa). ⁶⁰

„*Nepřátelské prostředí*“ se vyznačuje všemi typy chování a projevy sexuální povahy, jež znepríjemňují a znesnadňují výkon v pracovním prostředí nebo se vytváří prostředí, ve kterém se objevují urážky, zastrašování a vyznačuje se zejména ofenzivními podmínkami na pracovišti. ⁶¹

Ze studií docházíme k závěru, že k sexuálnímu obtěžování dochází zpravidla v takovém pracovním prostředí, kde se nachází a převažuje mužský kolektiv nebo v zaměstnáních, oborech či sektorech, jež jsou považovány za tradičně mužské. V prostředích, kde jsou zastoupené obě pohlaví téměř vyrovnaně, dochází k tomuto problému méně často. ⁶²

⁵⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 98.

⁶⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 98.

⁶¹ Tamtéž

⁶² Tamtéž

3 GENDEROVÁ INTEGRACE ŽEN A MUŽŮ V ORGANIZACI

Podstatou genderové integrace žen a mužů je bezesporu učení. Učení vnímáme jako jeden ze základních předpokladů, a zároveň mechanismů odstraňování genderových nerovností. V této kapitole se budeme zabývat možnostmi začlenění procesu učení do kontextu každodenní spolupráce žen a mužů v organizacích.⁶³

3.1 Proměna genderových vztahů a teorie sociálního učení

Pokud se na otázku žen a mužů v organizacích podíváme systémově, je třeba vytvořit takové podmínky, jež povedou pracovníky k postupné změně a znovu definici jejich genderové identity a rolí. Pokud chceme dosáhnout jisté změny, je potřeba, aby se v organizacích zapojili všichni pracovníci, a nejenom ti nespokojení či diskriminovaní. Metodologickým základem se opíráme o směr teorie sociálního učení, francouzského sociologa, Etiennema Wengera. Jeho ústřední myšlenkou je koncepce pojetí učení jako integrální součásti našeho běžného každodenního života a práce. Jak bylo zmíněno výše, učení je jeden ze základních předpokladů a prostředkem umožňující smysluplné či alespoň užitečné zapojení člověka do aktivit diferenciatních skupin a společenství (např. organizace, instituce). Během těchto sociálních aktivit se rozvíjí nejen lidské schopnosti a dovednosti, ale rozvíjí se také osobnost člověka a jeho identita.⁶⁴

3.1.1 Základní dimenze teorie sociálního učení

Jakým způsobem je pojata definice procesu učení, jsou posléze ovlivněny nejen způsoby, ale i techniky intencionálního ovlivňování. Jestliže se však zabýváme problematikou učení lidí v organizacích a změnou genderové identity žen a mužů, je žádoucí se snažit podchytit pokud možno všechny stěžejní sociální rozměry tohoto procesu. Je však nutné se na učení podívat z několika různých společenských přístupů, a sice filosofických, antropologických, sociologických, pedagogických, psychologických či manažerských). Wenger definuje 4 koncepce základní dimenze učení, jež chápe jako sociální proces. Dimenze členíme na *společnost-situační zkušenost*, *sociální praxe-identita*, *kolektivita-subjektivita*, *moc-význam*.⁶⁵

⁶³ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 111.

⁶⁴ Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. ISBN 052143017.

⁶⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 119.

Společnost-situační zkušenost je dimenze, podle níž probíhá učení jako proces, ve kterém „proti sobě“ stojí společnosti a jedinec. Společnost má ve své nabídce mnoho kulturních struktur a institucí (normy, pravidla, vzory chování, hodnoty, vzdělávací systém etc.). Nastává situace, kdy jedinec je kulturou silně ovlivňován a determinován, zatímco na straně druhé je činným jedincem ten, jenž na své okolí působí v souladu se svými potřebami a zájmy. Z pohledu činného jedince je učení vnímáno jako série různých interakcí s okolím, jež vede k získávání nových zkušeností. Společnost a jedinec se navzájem potřebují, doplňují a dochází mezi nimi k vzájemné interakci. Proto není žádoucí označovat jednu z těchto stran za „důležitější.“⁶⁶ *Sociální praxe-identita* a činnost různých skupin jsou jedním ze základních mechanismů utváření a reprodukce společenských a kulturních sfér. Sociální praxi lze vysvětlit jako systém, v němž se vzájemně propojují aktivity, díky nimž daná skupina, komunita nebo společnost vytváří svoji existenci v okolním světě, včetně vnitřní soudržnosti a integrity. Participace na skupinových činnostech nebo aktivitách je zároveň stěžejním prostředkem k utváření identity člověka neboli představa o tom, za koho je jedinec v rámci skupiny i mimo ni považován, potažmo očekávání od jedince a uvědomění si hodnoty a místa v životě. Tuto dimenzi lze chápat jako nástroj k postupnému vývoji a změně sociálních praktík, jež je součástí utváření identity člověka. Toto učení snadno aplikovat na gender, jenž představuje společensky a kulturně nejzávažnější rozměry, i z hlediska identity jedince, jelikož je protkána napříč různými skupinami a situacemi. V rámci této dimenze je třeba poukázat na to, že genderová identita je přímo ovlivňována praktikami a aktivitami, na nichž ve společnosti participují muži a ženy. Z hlediska systémového je patrné, že pokud budeme rozlišovat „mužské a „ženské“ činnosti, zůstanou tyto světy (jak pracovní, tak osobní) odděleny, a to vytváří prostor pro různé nerovnosti, potažmo diskriminaci. Jestliže si mají obě pohlaví osvojit genderovou identitu, jež má odpovídat myšlence genderové rovnosti, je potřebné až nutné se naučit vzájemně kooperovat na všech důležitých oblastech společenského života.⁶⁷ *Kolektivita-subjektivita*. Obecně lze kolektiv vymezit jako celek, jenž je složený z určitého množství jedinců. Vytváří také prostředí, ve kterém se jedinci či individuální subjekty mohou projevit a realizovat. Nutno podotknout, že nelze o kolektivech přemýšlet bez ohledu na jednotlivce, stejně tak

⁶⁶ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 120.

⁶⁷ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 120.

jako nelze přemýšlet o lidských subjektech mimo kolektivy či skupiny. Pokud se na to podíváme z hlediska psychologického a sociologického, tyto hlediska zastávají postoj, v němž vnímají kolektiv jako systém, v němž je existence zajišťována různými mechanismy (loajalitou, solidaritou, zájmy). V této dimenzi je potřebné zajišťovat učení ve smyslu rozvoje skupin jako celků, včetně jejich individuálních členů. Zajišťování vnitřní soudržnosti mnohdy bývá mylně vykládána jako potřeba zamezování vzniku konfliktů a nedorozumění ve skupině. Učení s konflikty a nedorozuměním počítá. Situace, v nichž dochází ke konfliktům či nedorozuměním jsou důležitým zdrojem a stimulem učení. Díky nim totiž dochází k hledání a budování si cest vzájemného soužití a kooperace. Jestliže se konflikty potlačují, zpomaluje se nejen učení celé skupiny, ale zároveň graduje napětí mezi členy ve skupině a ohrožuje tak její existenci. Z dlouhodobého hlediska se jedná o to, aby konflikty a nedorozumění byly vnímány jako nástroj k revizi či redefinaci skupinových norem či zájmů. V návaznosti na genderové vztahy to znamená, že ve společenstvích, ani lidských kolektivech nemá docházet k maskování nebo k přehlížení nerovností mezi pohlavími. Je potřeba vnímat všechny názory, včetně kritických, díky nimž mohou vzniknout podněty k diskuzi. Nepřátelské, ba dokonce odmítavé postoje se zastánci genderové rovnosti omezuje rozvojový potenciál lidských kolektivů.⁶⁸ *Moc-význam* spolu velmi úzce souvisejí. Tím, jakým způsobem si jedinci osvojují poznatky a názory, učí se tak interpretovat svět způsobem, jenž je určující potřebám a zájmům vládnoucích a mocenských struktur – jednotlivci, skupiny, instituce. Zastánce alternativních či protichůdných představ a názorů bývá zpravidla přehlížen nebo „tiše“ ignorován. V druhém případě jsou jeho představy či názory napadány nebo kritizovány jako nesprávné, směšné či nebezpečné. Organizace, jež jsou zaměřeny na genderovou integraci, se podrobují analýze a diskuzi v rámci mocenských vztahů. Nejedná se pouze o kritiku skutečnosti, že nynější systém dělby práce a interpretace světa zvýhodňují muže. Jedná se o východisko a hlavní důvod snah o změnu situace. V rámci společného učení – formální, neformální, pracovní či mimopracovní aktivity nabízí různé názory na nové uspořádání genderových vztahů. Pozornost by měla být směřována především na dopady na uspořádání genderových vztahů a otázku, jaké může mít určitá představa dopady a zda opravdu zajišťuje mužům a ženám rovné možnosti a přístup k nejrůznějším podstatným zdrojům.⁶⁹

⁶⁸ KRŽÍKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8. s. 121-122.

⁶⁹ Tamtéž, s. 122.

4 ŽENY A MUŽI V ARMÁDĚ

Ve společnosti se po mnohá staletí traduje, že ženy jsou více mírumilovnější než muži ve sféře ozbrojených sil. Je však nutno podotknout, že se tento pohled nevztahuje a nikdy nevztahoval na všechny ženy. Pokud se podíváme na výzkum z historického a mezikulturního pohledu, ukazuje, že ženy ve skutečnosti velmi často podporovaly militarismus, a dokonce byly součástí bojových akcí a jiných vojenských činností. Např. v Kazachstánu, nedaleko ruských hranic, archeologové odkryli hroby a našli ostatky válečných žen, jež s velkou pravděpodobností bránily svoji rodinu, půdu či dobytek. Z výzkumu je také patrné, že při obraně jezdily na koni, střílely šípy z luku a nebály se použít i dýky.⁷⁰

Během 19. století v západoafrickém společenství rozprostírající se ve státě Dahome (dnes Benin) měl král součástí stálé armády ryze ženskou bojovou jednotku, jež čítala asi 4 000 až 10 000 bojovnic. Nelze opomenout např. ani „sovětské ženy,“ jež se během 2. světové války účastnily bojových akcí, a sice jako ostřelovačky, kulometčice či se s muži zapojovaly do boje a zastávaly funkce v rámci dělostřelectva či tankistických posádek. Ve 30. a 40. letech se Izraelské ženy zase účastnily válečných akcí i přes to, že se tehdy jejich bojové role neuznávaly. V následujících letech a v průběhu 80. let se se k mužům připojilo 20 000 eritrejských žen, které zastávaly funkce jako řidičky tanků nebo střílely z těžkých děl jako součást povstalecké armády, jež v r. 1991 osvobodila Eritreu z jihoafrické etiopské nadvlády.⁷¹ Ve Spojených státech se dochovaly záznamy o ženách, jež v přestrojení bojovaly s muži v první linii, bok po boku manželů či jejich bratrů. I když se ženy oficiálně nesměly ve Spojených státech účastnit bojových akcí, za 2. světové války měly funkci jako sabotérky či participovaly za nepřátelskými liniemi jako špionáž.⁷²

V prosinci roku 1986 se Dánsko jako první země stala součástí Severoatlantické aliance neboli NATO, jež se stala prvním krokem k tomu, aby měli ženy povolený vstup k bojovým jednotkám, vyjma leteckých. V nynější době mohou ženy zastávat jakékoliv

⁷⁰ KIMBALL, Davis. Warrior Women of Eurasia. *Archeology archiv* [online]. Archaeological Institute of America, 1997, 1 [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://archive.archaeology.org/9701/abstracts/sarmatians.html>

⁷¹ McKinley, N. M., & Hyde, J. S. (1996). The objectified body consciousness scale: Development and validation. *Psychology of Women Quarterly*, 20(2), 181–215. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00467.x>

⁷² QUESTER GH. United States. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 1982;459(1):180-181. p. 226-229.

funkce a pozice ve složkách ozbrojených sil v těchto zemích – Kanada, Británie, Nizozemí nebo Norsko.⁷³

„Role žen nebyla nepodstatná a rozhodně nebyla v žádném smyslu jen symbolická. Tato ženská role vskutku vystavovala ženy riziku smrti nebo mučení, stejnému, jaké podstupovali muži... Skrovná svědectví, která o jednání žen při špionážích a sabotážích máme, naznačují, že ženy dokážou být stejně statečné a zabíjet stejně chladnokrevně jako muži, kdykoliv to jejich vlastenecký cit vyžaduje.“⁷⁴

Lze tyto americké ženy vnímat jako výjimku potvrzující pravidlo. Můžeme si povšimnout, že ve Spojených státech válčení bylo a je vesměs stále mužskou záležitostí. V armádě jako instituci vládne většina mužů. Jak uvádí ve své publikaci, *Gendering War Talk*, Cooke a Woollacott, armáda i válka jsou dle nich genderově podmíněny a jejich gender je spíše maskulinní. Není tedy překvapením, že věcem, jež jsou femininní, jsou v této armádě bagatelizovány.⁷⁵ Odpor v integraci žen do ozbrojených sil Ve Spojených státech vyplývá z jejich tvrzení, že ženy nemají to, čím musí disponovat bojeschopný voják a v neposlední řadě argumentují tím, že jsou slabé. Příkladem může být Josiah Bunting III., jenž odmítal přijmout ženy, proto v r. 1996 došlo rozhodnutím Nejvyššího soudu Spojených států k „prolomení“ této problematiky. Bunting III. na to však reagoval ofenzivním postojem a prohlásil, že vojenský výcvik není pro „zbabělce.“ Podotkl, že se všichni budou učit mužským ctnostem, a sice odhodlaností, sebejistotě, sebekontrolou a odvazou. Toho dosáhnout prostřednictvím tréninku duševního stresu, fyzické námahy, dodržování pravidel s přesností na minutu, překonávání nebezpečných překážek a psychologických vazeb. O tom se Bunting III. domníval, že jen málo žen výše zmíněné podmínky dokážou vydržet.⁷⁶ Během 1. světové války byly sice ženy přijímány do vojenské služby, avšak jen na vymezené místa do zdravotnictví nebo na úřednické práce, jež neposkytovaly plný armádní status, a s tím souvisely i výhody, na které kvůli plnému statusu, oproti mužskému vojenskému personálu, neměly nárok.⁷⁷

⁷³ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 405

⁷⁴ Tamtéž

⁷⁵ Christiansen, A. E. (1994). [Review of *Gendering War Talk*, by M. Cooke & A. Woollacott]. *Hypatia*, 9(2), 206–212. <http://www.jstor.org/stable/3810179>

⁷⁶ Allen, N. and Meyer, J. (1996) Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. p. 18.

⁷⁷ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 406.

Během 2. světové války poté ženy zřídily tzv. Ženské armádní sbory (Women's Army Corps, WAC), díky nimž ženám zajistili plný vojenský status. Působnost žen v armádě se rozšiřoval a začaly vznikat i jiné vojenské sbory pro ženy, např. Ženský záložní sbor pro námořnictvo (Women's Reserve of the Navy, WAVES) nebo Ženský záložní sbor pro námořnictvo (Women's Air Force Service Pilots, WASPS). I přesto však byly upřednostňovány ministerstvem války dříve muži bez ohledu na jejich kvalifikaci či kompetenci. Až do konce 60. let byly ženy vnímány spíše jako záložní sbor či levný zdroj pracovní síly. Jestliže byl nedostatek zaměstnanců a byli k dispozici muži, ženy byly ihned propuštěny. Jen krátce po 2. světové válce bylo 98 % Ženských armádních sborů zlikvidováno.⁷⁸ Ženy nebyly vždy brány jako rovnocenné. Pokud se rozhodly vstoupit do armády, musely vyhovět vyšším standardům než muži. Bylo jim také přiznáno méně privilegií, a co se postupu kariéry týče, vztahovaly se na ně přísnější předpisy. Jako příklad můžeme uvést např. Zákon o integraci žen do vojenských služeb (Women's Armed Services Integration Act). Tento zákon byl ratifikován r. 1948, ve kterém měl zajistit ženám právo působit v ozbrojených silách. Pravdou ale bylo, že zde bylo uvedeno 98 % funkcí, jež byly určeny přímo pro muže. Zároveň zde byla stanovena jak maximální časová hranice služebního období žen, tak počet žen, jež mohly být povýšeny do řádné plukovnické hodnosti nebo hodnosti námořní kapitánky. V téže době bylo nereálné, aby se žena stala generálkou či admirálkou. Na konci 60. a 70. let se stalo několik převratných událostí, které způsobily rozšíření ženského personálu. V r. 1967 byl vydán Kongresem zákon, který zajistil zrušení omezení počtu žen přijatých do vojenské služby a zrušil také omezený počet povýšených žen na důstojnické pozice. Zlom nastal v r. 1972, kdy Kongres přijal tzv. Dodatek k Zákonu o rovných právech (Equal Rights Amendment). Vznikala doporučení pro ministerstvo obrany, aby přijímaly ženy i muže, a aby se ženám udělovaly rovnoprávnější úkoly.⁷⁹ K významným změnám se řadí bezpochyby zrušení nařízení ministerstvem obrany v r. 1975, v němž stálo, že ženy nemohly mít dosud v armádě dítě. Na základě tohoto zrušení jim bylo ponecháno právo odchodu na základě jejich vlastního uvážení.⁸⁰ Jestliže se podíváme na ženy, které jsou v aktivní vojenské službě dnes (Spojené státy), tvoří cca 13,7 % personálu.⁸¹

⁷⁸ RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. s. 406.

⁷⁹ Tamtéž, 408.

⁸⁰ Tamtéž

⁸¹ U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census. (1997). *Statistical abstract of the United States, 1997*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

5 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

Armáda České republiky je jednou z hlavních složek ozbrojených sil České republiky. Součástí je Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. V rámci organizační struktury celé armády je nadřizen generální štáb, v jehož čele je od 1. července 2022 generálmajor Karel Řehka. Armáda České republiky představuje několik svazků a útvarů mnoha druhů sil. Ty jsou rozčleněny podle jejich předpokládaného způsobu nasazení. Jedná se o síly: pozemní síly, vzdušné, speciální síly a kybernetické. Řadíme sem i teritoriální síly, kam spadá tzv. Aktivní záloha. Vytyčené úkoly představuje zákon č. 219/1999 Sb. o ozbrojených silách České republiky. Zajišťuje obranu České republiky proti vnějšímu napadení a zavazuje se plnit úkoly na základě mezinárodních smluvních závazků, jež se týkají společné obrany nebo operací, které mají jednotný cíl, a sice podporu udržení míru a bezpečnosti. Primárním úkolem Armády České republiky je příprava obrany území státu či kooperace se spojenci v rámci kolektivní obrany NATO, jenž je právně zakotveno v článku 5 Severoatlantické smlouvy, též známá jako Washingtonská úmluva. Tato úmluva obsahuje 14 článků, avšak nejzásadnější je již zmíněný článek 5. Úmluva je základním dokumentem NATO, a právě podle tohoto článku členské státy považují ozbrojený konflikt a útok proti jednomu či několika z nich, ať v Evropě nebo Severní Americe za útok proti všem, a v tomto případě jsou vázáni povinností pomoci napadeným členům, včetně užití ozbrojených sil. Nasazení českých profesionálních vojáků vychází také z členství OSN, OBSE či V4.⁸²

5.1 Historie a kořeny Armády České republiky

Nezávislost nebyla vybojována jednou či dvěma událostmi. O nezávislost bojovaly již jednotky tvořené českými a slovenskými dobrovolníky, jež vytvářely zahraniční vojenský odboj a kteří jsou známí pod názvem „Československé legie.“ Ty se začaly objevovat kolem r. 1914. Tyto vojska nevznikaly jen na území republiky, ale sahají až do Francie, Ruska a od r. 1917 také do Itálie. Pro zajímavost lze uvést, že vzniklá jednotka v Rusku se nazývala „Česká družina.“ Ve Francii se legionářům přezdívalo jako „rota Nazdar.“

⁸² Armáda České republiky. *Www.acr.army.cz* [online]. Praha 6: Ministerstvo obrany České republiky [cit. 2022-08-24]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/>

V době vzniku nezávislého Československa vznikla tzv. „Československá armáda.“ Ta byla velmi důležitou součástí tzv. československé branné moci. Tak byly dříve označovány ozbrojené síly. Tento název přetrval až do r. 1954. Kvůli zřízení a Německé okupaci Protektorátu Čechy a Morava, během něhož došlo k anexi Čech, Moravy a Slezska, armáda od 15. března 1939 do 8. května 1945 de facto neexistovala. V r. 1954 došlo opět k přejmenování armády na „Československou lidovou armádu“ (ČSLA). Po Sametové revoluci v roce 1989, získání nezávislosti a nabytí svobody, byl 14. března vydán zákon č. 74/1990 Sb., jímž se armáda znovu přejmenovala na „Československou armádu“ (ČsA). Nynější název, jak ho zná většina, tedy „Armáda české republiky,“ sahá svými kořeny, co se pojmenování týče, do období vzniku samostatné České republiky.

Od roku 2002 se na základě rozhodnutí prezidenta České republiky slaví 30. června Den ozbrojených sil. Stalo se tak v návaznosti na vzpomínku přehlídky ve francouzském městě Darney. Zde totiž složily r. 1918 dva střelecké pluky československých legionářů přísahu směřující k věrnosti budoucí republiky. Vznikl také základ pro československou armádu, která byla budována v duchu tradic Československých legií. Vznik Armády České republiky datujeme od 1. ledna 1993, kdy vznikla samostatná Česká republika. Navazuje tak na vznik nezávislého Československa, datujícího od 28. října 1918.

5.2 Slavnostní vojenská přísaha

Slavnostní vojenská přísaha nebo také vojenský slib, se již od r. 1914 traduje až dodnes. Jedná se o slavnostní závazek, při kterém každý voják z povolání přijímá zodpovědnost k plnění vojenských povinností při obraně státu. Vždy vycházela, a doposud se opírá o Ústavu, zákony a vojenské řády daného státu. Jejím složením jde o vyjádření projevu závazného právního a morálního aktu.

Tato přísaha se pro každého vojáka stává zákonem. Obsah přísahy, způsob jejího provedení reflektují podstatu státu, ozbrojených sil, historické či národní tradice. Je nutno podotknout, že k tomuto aktu se každý voják z povolání rozhoduje dobrovolně, nikoliv povinně jako tomu bylo v předešlých desetiletích. Vyřčením přísahy voják z povolání veřejně přijímá odhodlání sloužit své zemi. Jde o akt, ve kterém se voják ztotožní a sepne

se s vojáky, jež mají identické zájmy o osud národa. V daný okamžik dochází také k semknutí armády a útvarů jak se svým velitelem, tak s ostatními jednotkami.⁸³

Je nutno podotknout, že obsah přísahy se v průběhu let několikrát pozměnil. Dnes je známá a platná přísaha vojáků ozbrojených sil ČR od 1. července 2016, kterou uvádíme níže pod textem.

"Já, voják, vědom si svých občanských a vlasteneckých povinností, slavnostně prohlašuji, že budu věrný České republice.

Budu vojákem statečným a ukázněným, budu plnit úkoly ozbrojených sil a budu dodržovat právní a vojenské předpisy.

Svědomitě se budu učit ovládat vojenskou techniku a zbraně, připravovat se k obraně České republiky a budu ji bránit proti vnějšímu napadení.

Pro obranu vlasti jsem připraven nasadit i svůj život.

*Tak přísahám!*⁸⁴

5.3 Rovné příležitosti žen a mužů, právní dokumenty, předpisy, judikatura a změny Smluv

V této podkapitole se budeme zabývat jak vládními dokumenty, tak předpisy, judikaturou či změnami Smluv na celostátní úrovni, a sice v rámci Evropského parlamentu, jenž je jeden ze sedmi orgánů Evropské unie a spolu s Radou Evropské unie přijímá legislativní akty. Jelikož se však práce primárně nezabývá právním usnesením, vybrali jsme proto státní orgány a dokumenty, jež považujeme za stěžejní i v rámci historického vývoje, a zároveň aktuálního.

⁸³ LÁNÍK, Jaroslav. HISTORIE VOJENSKÝCH PŘÍSAH A SOUČASNÝ TEXT VOJENSKÉ PŘÍSAHY. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2019 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/scripts/detail.php?id=10111>

⁸⁴ LÁNÍK, Jaroslav. HISTORIE VOJENSKÝCH PŘÍSAH A SOUČASNÝ TEXT VOJENSKÉ PŘÍSAHY. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2019 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/scripts/detail.php?id=10111>

5.3.1 Rada vlády pro rovnost žen a mužů

Rada vlády pro rovnost žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády ve sféře vytváření rovných příležitostí jak pro muže, tak pro ženy. Tato rada byla ustanovena 10. října 2001 usnesením vlády ČR pod číslem 1033. Rada vlády připravuje koncepty, které směřují k prosazování a dosažení rovnosti práv obou pohlaví. Jejím úkolem je sledovat plnění vnitrostátních a mezinárodních plnění závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů, zejména především závazků, jež vyplývají z Úmluvy OSN o odstranění veškerých forem diskriminace žen a dalších. Dalším úkolem Rady vlády je identifikace problému ve společnosti v rámci rovnosti žen a mužů. Jejím úkolem je také projednávat a doporučovat Vládě ČR základní koncepční směry postupu v rámci prosazování rovnosti obou pohlaví. Hodnotí také efektivitu naplňování principu rovnosti obou pohlaví. Podílí se na koordinaci základních směrů resortních koncepcí v oblasti rovnosti obou pohlaví a reprezentuje okruh priorit pro projekty resortů v návaznosti na podporu rovnosti žen a mužů. Úzce také kooperuje s nevládními neziskovými organizacemi, jež jsou zaměřené na oblast rovnosti obou pohlaví, včetně orgánů územní samosprávy.⁸⁵

Rada vlády zasedá zpravidla čtyřikrát ročně, mnohdy se však zasedání koná podle potřeby. Veškerá agenda a činnost vlády jsou přístupné každému občanovi na webových stránkách Úřadu vlády. V tomto období je předsedou Rady předseda vlády ČR prof. PhDr. Petr Fiala, Ph.D., LL.M.⁸⁶

5.3.1.1 Pekingská deklarace

Od ratifikace Pekingské deklarace uběhlo již 28 let a její cíle jsou stále aktuální. Tato deklarace je výstupem 4. Světové konference OSN o ženách. K této deklaraci se připojila velká řádka nevládních ženských organizací, a také 189 vlád z celého světa, včetně ČR. Tento dokument stále představuje jeden z nejkompexnějších a nejprogresivnějších zpracovaných studií OSN v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů. Obsahem i cílem dokumentu je odstranění diskriminace a řady překážek účastnění se žen ve všech oblastech veřejného či soukromého života. Je zde stanovená 12 oblastí zájmů, v nichž jsou představeny i cíle a doporučení pro zlepšení celkového přístupu žen k právům v těchto oblastech. Zejména na základě mnoha doporučení přijala ČR v r. 1998 vnitrostátní akční plán, nazývaný se „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti

⁸⁵ Rada vlády pro rovnost žen a mužů. *Www.vlada.cz* [online]. Praha 1 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>

⁸⁶ Tamtéž

mužů a žen.“ Právě tento akční plán se stal základním koncepčním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR.⁸⁷

„Rovnost žen a mužů pokládám za jeden ze stěžejních pilířů demokratické společnosti a důležitou otázku lidských práv. Přestože se za posledních 20 let i díky Pekingské deklaraci podařilo dosáhnout řady úspěchů, stále na mezinárodní i české úrovni čelíme řadám výzev. Jedná se především o rozdíly v odměňování žen a mužů, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, diskriminaci na trhu práce, nízké zapojení mužů do péče o děti či vysoký výskyt domácího násilí. Podle údajů Světového ekonomického fóra z loňského roku je Česká republika v žebříčku hodnocení rovnosti žen a mužů na 96. místě z celkových 142 zkoumaných zemí. To pro nás samozřejmě nevyplývá pozitivně.“⁸⁸
(Jiří Dienstbier ml. – Ministr pro lidská práva rovné příležitosti a legislativu 2014-2016)

Na základě výše zmíněného dokumentu resort obrany podává zprávu, ve kterém jsou výsledky vyhodnocení činnosti, vyplývající z Aktualizovaných opatření. Vnitřní předpis ukládá povinnosti všem zaměstnancům na vedoucích pozicích obsahující úkoly, které souvisí s tvorbou právních předpokladů a vyzdvihováním právních předpisů (výchova, vzdělávání, medializace). Při tvorbě vnitřních předpisů jsou brány v potaz a zkoumány možné rozdílné dopady na obě pohlaví neboli gender mainstreaming. V kooperaci s jinými orgány či organizacemi přetrvává dlouhodobá činnost delegátky Armády České republiky ve Výboru NATO pro oblast Genderové perspektivy. Obsahem této kooperace je poskytování statistických informací, poradenství, podílení se na tvorbě odborných dokumentů a vzájemné sdílení zkušeností v dané problematice.

5.3.1.2 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (Strategie 2021+)

Dnes již rovnost žen a mužů patří k důležitým hodnotám ČR, jež je po dlouhá léta prosazována Listinou základních práv a svobod. Avšak i přesto se ve společnosti stále objevují genderové nerovnosti. Na základě mezinárodního a evropského srovnání lze konstatovat, že v rámci EU Česká republika patří z pohledu úrovně obou pohlaví k podprůměrným zemím. Ke stěžejním problémům se řadí nerovnosti na trhu práce,

⁸⁷ Pekingská deklarace a akční platforma – i po dvaceti letech jsou její cíle stále aktuální. *Www.vlada.cz* [online]. 2015 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/pekingska-deklarace-a-akcni-platforma-_i-po-dvaceti-letech-jsou-jeji-cile-stale-aktualni-134637/

⁸⁸ Pekingská deklarace a akční platforma – i po dvaceti letech jsou její cíle stále aktuální. *Www.vlada.cz* [online]. 2015 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/pekingska-deklarace-a-akcni-platforma-_i-po-dvaceti-letech-jsou-jeji-cile-stale-aktualni-134637/

kam lze zařadit i vysoký rozdíl průměrných příjmů žen a mužů, dále ekonomické nerovnosti spjaté s vyšší pravděpodobností ohrožení chudobou žen. K problémům také řadíme nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, tedy zastávající manažerské pozice či se potýkáme s horizontální genderovou segregací v rámci školství nebo stereotypním rozdělením rolí muže a ženy v péči o domácnost a rodinu. Specifickou oblastí, jež souvisí s nerovností muže a ženy je sexuální či domácí násilí. Ze studií následně vyplývá, že tyto nerovnosti mají negativní dopad zejména na postavení žen v české společnosti. Nerovnosti se dotýkají i mužů, jež negativně ovlivňují jejich životy, zejména v oblasti zdraví či genderových stereotypů týkajících se rolí muže. Nerovnosti v České republice stále přetrvávají a jsou na ně již upozorňovány nejen organizacemi, ale i Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi či akademickými pracovníky. Výše zmíněné nerovnosti patří k dlouhodobým prioritám vlády ČR.⁸⁹

Jako první dokument na podporu rovnosti mužů a žen považujeme již zmíněné „Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,“ jenž byl přijat r. 1998. Postupy a priority v něm stanovené, byly vládou ČR každoročně přijímány a následně zajišťovaly rámec pro uplatňování politiky rovnosti obou pohlaví. Jak jsme se zmínili v předešlé podkapitole, v r. 2001 byla ustanovena Rada vlády pro rovnost žen a mužů jako specifický poradní orgán zaměřující se právě na tuto oblast. Klíčovým a účinným dokumentem na prosazování rovnosti žen a mužů bylo přijetí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020. Jednalo se o první střednědobý rámcový dokument vlády ČR pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů.⁹⁰

Strategie 2021+ je navazujícím dokumentem na Vládní strategii, která však musela projít mnohačetnými změnami, souvisejícími s čerpáním finančních prostředků v rámci příštího období EU fondů. Strategie 2021+ musela přijmout jednu ze základních podmínek „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů,“ tzv. enabling conditions. Vnitrostátní strategický rámec pro rovnost žen a mužů usiluje o větší specifikaci překážek pro rovnost žen a mužů podloženou důkazy. Zvýšený zájem na řešení genderových rozdílů v zaměstnanosti, mzdách či důchodech, zájem podpory rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem aj. Stěžejním bodem strategického

⁸⁹ *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. In: . Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

⁹⁰ *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. In: . Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

rámce je zajištění monitorování, hodnocení a případného přezkumu strategického rámce politiky, včetně metod věnujících se sběru údajů založených na údajích rozdělených dle pohlaví. Náplní je také opatření, že stanovená koncepce, provádění, monitorování a přezkum jsou prováděny v úzké spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami, kam řadíme i orgány pro rovnost, sociální partnery a organizace občanské společnosti. Strategie reaguje na podněty z usnesení Senátu č. 369 ze dne 4. dubna 2018, kdy Senát vyzval vládu ČR, aby se zaměřila na vypracování komplexnější dlouhodobé strategie zaměřené na postupné snižování nerovnosti příjmů žen a mužů v produktivním a důchodovém věku.⁹¹

Jako do všech rozpracovaných koncepcí či strategií, tak i do této strategie zasáhla pandemie onemocnění SARS-CoV-2, včetně s ní spojené hospodářské krize. Opatření, jež Vláda stanovila během pandemie, poznamenala život nejednoho jedince žijícího na území ČR i mimo ni. Pandemie ovlivnila život spousty lidí a stále má dopad na zdraví, hospodářství, interpersonální vztahy, školství, trh práce, včetně jiných oblastí lidského života. Dopad pandemie však zaznamenal i fenomén rovnosti žen a mužů. Ze zdravotního hlediska můžeme konstatovat, že větší zdravotní následky se projevily u mužů. Onemocněním SARS-CoV-2 byli ženy a muži postiženi stejnou měrou, avšak muži vykazovali větší míru vážnějšího průběhu, včetně větší míry smrtelnosti. Jestliže se podíváme na oblast socioekonomickou, s jistotou konstatovat, že v první vlně byly zasáhnuty zejména feminizované obory a uzavřením škol, v nichž pracují zejména ženy, bylo toto pohlaví ve značné nevýhodě.⁹² Dle některých výzkumů a studií vyplývá, že v průběhu nařízení omezeného volného pohybu vzrostl též výskyt domácího násilí.⁹³

Strategie 2021+ si vymezuje cíl formulovat rámec tak, aby sloužila k opatření státní správy přispívající k dosažení rovnosti žen a mužů v České republice. Účelem vymezených opatření je nadále přispívat a podporovat rozvíjení pozitivních změn,

⁹¹ *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. In: . Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

⁹² MENZEL, Andreas a Martina MIOTTO. *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku* [online]. In: . www.idea.cerge-ei.cz, 2020 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.pdf

⁹³ NYKLOVÁ, Blanka. *Domácí násilí za COVID-19: Když z pasti není úniku. Sociologický ústav Akademie věd ČR* [online]. 2020, 2020 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/domaci-nasili-za-covid-19-kdyz-z-pasti-neni-uniku-pomoc-funguje-jen-nekdy>

a naopak vyvracení negativních trendů. Je úzce spjata s lidskoprávními závazky, které vyplývají z mezinárodních úmluv a příslušných orgánů sloužících k monitorování.⁹⁴

5.3.2 Evropský parlament jako zastávce rovnosti žen a mužů

Rovnost obou pohlaví je jedním z mnoha stěžejních cílů Evropské unie. Zastávání tohoto názoru a jeho uplatňování v rámci Evropské unie postupně pomáhaly posilovat a realizovat právní předpisy, judikatury a změny Smluv. Evropský parlament byl vždy odhodlán hájit zásady rovnosti obou pohlaví. Evropská unie se opírá o soubor hodnot, mezi kterými nalezneme např. rovnost či onu rovnost mezi ženami a muži. Toto stanovisko nalezneme v čl. 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii. Cíle, týkající se této problematiky, nalezneme v článku 21 Listiny základních práv. V článku 8 SFEU EU prosazuje a zároveň stanovuje povinnost odstraňovat nerovnosti a propagovat rovnost žen a mužů ve veškerých činnostech (označujeme jako „mainstreaming“). V prohlášení č. 19 se EU a další členské státy zavazují k „*boji proti veškerým formám domácího násilí*.“⁹⁵

Hlavními právními předpisy Evropské unie, přijatými řádným legislativním postupem jsou směrnice Rady 79/7/EHS, jež byla přijata r. 1978, v níž se stanovovalo zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Směrnice Rady 92/85/EHS, jež byla přijata r. 1992, se týkala zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti ochrany zdraví při práci těhotných žen či žen krátce po porodu či žen kojících. Směrnice Rady 97/81/ES, přijata r. 1997 pojednává o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Směrnice Rady 2000/43/ES, schválená r. 2000, představuje zavedení zásady rovného zacházení s osobami bez rasové diskriminace či etnického původu. Diskriminace se zakazuje v mnoha sférách, zahrnující např. sféru zaměstnání, sociální ochranu a výhody, vzdělávání, zboží služby příslušné veřejnosti, a sice bydlení. Směrnice Rady 2000/78/ES, též z r. 2000, stanovuje obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice Rady 2004/113/ES, přijatou v r. 2004, se zavádí zásada rovného

⁹⁴ *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. In: . Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

⁹⁵ SCHONARD, Martina. Rovnost žen a mužů. *Www.europarl.europa.eu* [online]. 2022 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

zacházení s ženami i muži v rámci přístupu ke zboží a službám, včetně jejich poskytování.⁹⁶

Během r. 2006 se několik legislativních aktů zrušilo a byly nahrazeny. Byly to např. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES z r. 2006, zajišťující zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení jak pro muže, tak pro ženy ve sféře zaměstnání a povolání. Směrnice rady 2010/18/EU z r. 2010, již se provedla revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené a ruší směrnici 96/34/ES. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU taktéž z r. 2010 pojednávající o uplatnění zásady rovného zacházení pro muže a ženy, jež jsou samostatně výdělečně činné, a zároveň ruší směrnici Rady 86/613/EHS. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/36/EU z r. 2011 pojednávající o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a ochraně obětí, jímž se zastupuje rámcové rozhodnutí Rady 2002/629/SVV. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/99/EU z r. 2011 usiluje o evropský ochranný příkaz. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU z r. 2012, díky níž se byla zavedena minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu a zastupuje rámcové rozhodnutí Rady 2001/220/SVV. Poslední směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 z r. 2019 se stanovuje rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a ruší směrnici Rady 2010/18/EU.⁹⁷

5.4 Genderová problematika v resortu ministerstva obrany

Vývojem společnosti a postupnou demokratizací, jež se začala formovat od počátku devadesátých let, se mnohé změnilo, včetně vnímání rovných či rovnějších příležitostí mužů a žen. Tato problematika začala být diskutována zejména ve sférah politiky, státních správách a ozbrojených složkách České republiky. Rovnější příležitosti se taky odehrály v rámci Armády České republiky. Od 1. ledna 2005, kdy se stala Armáda plně profesionalizovaná, zvýšil se také podíl možného profesního uplatnění žen v AČR. Rovnými příležitostmi jak pro vojáky, tak vojákyně se začal resort Ministerstva zabývat počátkem r. 2000. Napomohl k tomu dokument s názvem „Priority a postupy resortu

⁹⁶ SCHONARD, Martina. Rovnost žen a mužů. *Www.europarl.europa.eu* [online]. 2022 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

⁹⁷ SCHONARD, Martina. Rovnost žen a mužů. *Www.europarl.europa.eu* [online]. 2022 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

Ministerstva obrany při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen,“ jenž schválil v r. 2001 ministr obrany.⁹⁸

5.4.1 Ženy v uniformách a jejich zařazení do vojenské služby

Ještě dnes se u mnohých jedinců setkáváme ve společnosti s údivem nad povoláním „žen v uniformě.“ S rostoucí povědomostí, roste rok od roku i počet žen v armádním prostředí. Ač je prostředí armády prvoplánově spojováno s muži, v posledních letech, i po vzoru zahraničních armád demokratických států, procentuálně ženy v Armádě České republiky vzrůstají.⁹⁹

Pokud nahlédneme do historie, nejen světové, jak jsme se zmínili ve výše zmíněné kapitole, i české prostředí má své bohaté dějiny týkající se tohoto fenoménu. Již v době husitských válek bojovaly ženy bok po boku s muži. Zastávaly funkce jako sanitářky, ba dokonce byly i v osádkách vozových hradeb. Vojenské předpisy, vydané v době ČSR r. 1918, neschvalovaly vojenskou službu žen. Svůj podíl na oficiální uvedení žen do tohoto prostředí má podplukovník Ludvík Svoboda, jenž na vlastní zodpovědnost rozhodl přijmout ženy do vojenských útvarů. Ženy, jež byly mladší, procházely identickým výcvikem jako muži. Za první dokument, jehož přijetím bylo potvrzení zařazení žen do vojenské služby, se stal praporeční rozkaz č. 41, čl. 2, dle něhož žena získala poprvé v historii hodnost vojína.¹⁰⁰

Boje u obce Sokolova se zúčastnilo 38 žen a 11 z nich bylo vyznamenáno. Když se v r. 1943 nasadili na druhou frontu vojáci, byly mezi nimi ženy, zejména ve funkcích zdravotnic, radistek, telefonistek, či obsluh protiletadlových děl. Prokázání kvalit žen bylo potvrzeno také nasazení v československých jednotkách v Jugoslávii, kde sloužily a kooperovaly s britskou armádou na Středním východě či ženských pomocných silách britského letectva (WAAF – Womens Auxiliary Air Force). V období po válce se ženy staly součástí struktury mírových armád za mírových podmínek a zároveň se vytvořil model součinnosti žen a mužů v armádě.¹⁰¹

⁹⁸ JONITOVÁ, Bronislava. Rovné příležitosti mužů a žen. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. Praha [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

⁹⁹ HŘEBÍČEK, Miroslav. [online]. In: . 2006 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Ivana/Downloads/hrebicek_1_06%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ivana/Downloads/hrebicek_1_06%20(1).pdf), s. 91-93.

¹⁰⁰ Tamtéž.

¹⁰¹ Tamtéž

Tímto fenoménem se výzkumné pracoviště Ministerstva obrany České republiky zabývá od r. 1995. Ženy se tak staly integrální součástí českých ozbrojených sil, a zejména v oblasti letectva prokázaly svoji nepostradatelnost.¹⁰²

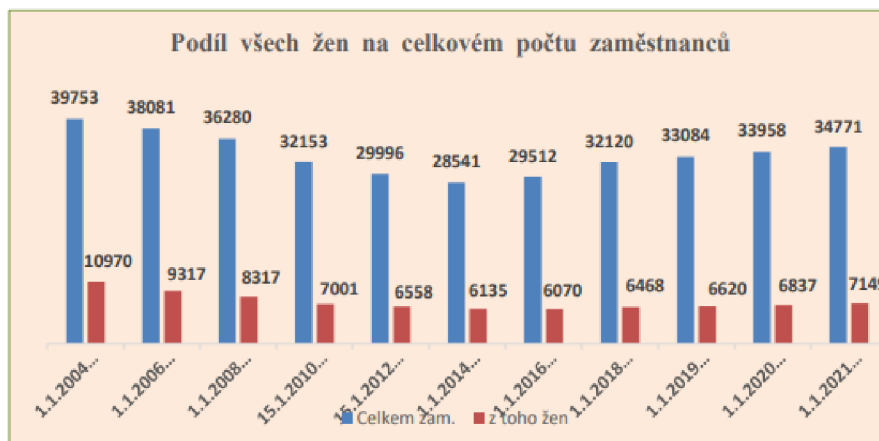
Nutno podotknout, že aktuálně máme v českých ozbrojených silách dvě armádní generálky. Od r. 2017 se stala brigádní generálkou Lenka Šmerdová a od r. 2021 ji doplnila, rektorka Univerzity obrany, Zuzana Kročová.

5.4.1.1 Česká vojákyně

Jeden z mnoha fenoménů společnosti, a sice česká vojákyně aneb ženy v ozbrojených silách. Kdybychom měli charakterizovat českou vojákyni, nejenom že jsou vzdělané, odvážné, ale nedílnou součástí je také disciplína. V mužském kolektivu si svoji práci odvádí zodpovědně, a dnes již není překvapením, že se jim dostává i uznání, včetně povýšení do vyšších sborů. V dnešní době vojákyně zastávají širokou škálu funkcí od logistiky, přes zdravotnice až např. po pilotky bojových vrtulníků. I když se ženy objevují téměř napříč všemi funkcemi, vyskytují se však speciální jednotky, k nimž je vstup extrémně náročný, obsahující i velmi tvrdý výcvik. Zde se objevují ženy ojedinele. Sloužit vlasti je pro ženy výsledkem mnoha motivů. Jedním z nich může být např. potřeba seberealizace v zaměstnání, zajímavá a užitečná práce, sociální jistoty a benefity, plat, vzdělání nebo potřeba diferencovat se od ostatních žen. Jelikož je v Armádě České republiky právně zakotvena rovnost pro obě pohlaví, respektují se i některé genderové rozdíly a prosazuje větší rovnost vykonávat funkce na velitelských postech, dosahovat vyšších vojenských hodností či účastnit se na zahraničních operacích. I když je profese vojáka z povolání náročná, vykonávání práce založení rodiny a mateřství nevyklučuje. V návaznosti na reformu ozbrojených sil České republiky je naplňován i předpoklad většího zastoupení ve služebním poměru v rámci Armády České republiky.¹⁰³ Níže uvedeme graficky znázornění vývoj podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců v resortu Ministerstva obrany od r. 2004 a dále vybraných let.

¹⁰² HŘEBÍČEK, Miroslav. [online]. In: . 2006 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Ivana/Downloads/hrebicek_1_06%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ivana/Downloads/hrebicek_1_06%20(1).pdf), s. 91-93.

¹⁰³ Tamtéž



Personál ve služebním poměru a pracovním vztahu – vývoj od r. 2004 (vybrané roky)¹⁰⁴

stav k 1. 1. 2021	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	26621	23058	3563	13,4
Státní zaměstnanci	1133	568	535	45,2
Občanští zaměstnanci	7017	3966	3051	43,5
Rezort MO celkem	34771	27622	7149	20,6

stav k 1. 1. 2020	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	25899	22542	3357	12,96
Státní zaměstnanci	1163	634	529	45,49
Občanští zaměstnanci	6896	3945	2951	42,79
Rezort MO celkem	33084	26464	6620	20,13

stav k 1. 1. 2019	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	25105	21934	3171	12,63
Státní zaměstnanci	1183	643	540	45,65
Občanští zaměstnanci	6796	3887	2909	42,80
Rezort MO celkem	33084	26464	6620	20,01

stav k 1. 1. 2018	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	24251	21163	3088	12,73
Státní zaměstnanci	1178	650	528	44,82
Občanští zaměstnanci	6691	3839	2852	42,62
Rezort MO celkem	32120	25652	6468	20,14

stav k 1. 1. 2017	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	23184	20232	2952	12,73
Státní zaměstnanci	1148	671	477	41,55
Občanští zaměstnanci	6515	3752	2763	42,41
Rezort MO celkem	30847	24655	6192	20,07

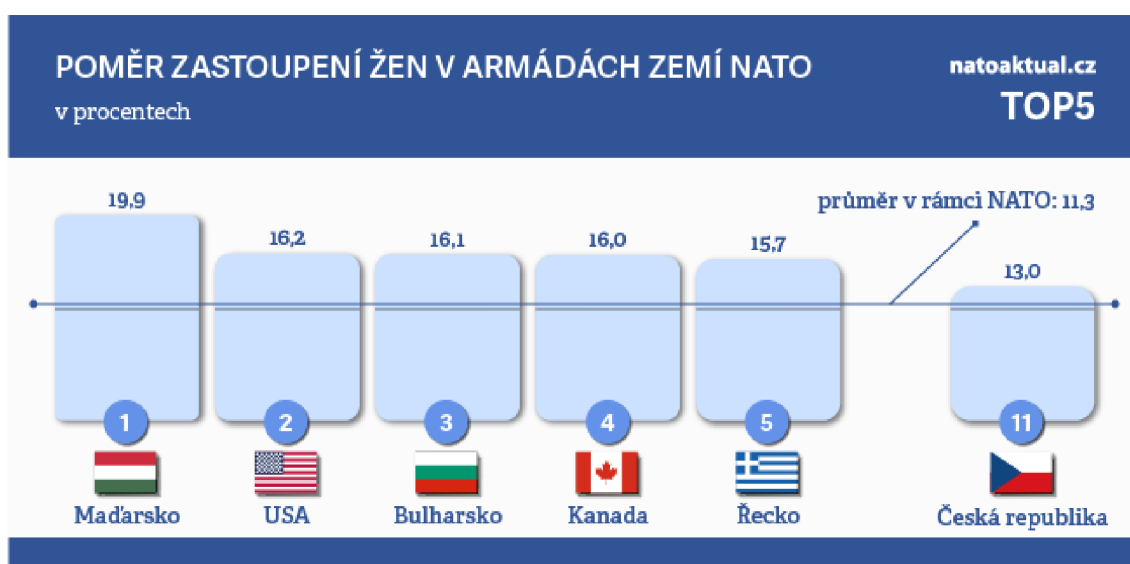
Počty mužů a žen od r. 2017¹⁰⁵

¹⁰⁴ Kvantitativní genderová analýza [online]. In: . Praha 6: Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany, 2021, 2021, s. 34 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2021.pdf>. s. 2.

¹⁰⁵ Kvantitativní genderová analýza [online]. In: . Praha 6: Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany, 2021, 2021, s. 34 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2021.pdf>. s. 3



Podíl mužů a žen ve služebním poměru k 1. 1. 2021¹⁰⁶



Poměr zastoupení žen v armádách zemí NATO k 1. 1. 2020

5.5 Tělesná zdatnost vojáků Armády České republiky

Fyzická kondice a dobrý zdravotní stav je jeden z mnoha předpokladů každého vojáka z povolání pro vstup do Armády České republiky. Služební systém tělesné výchovy v celém resortu Ministerstva obrany řídí náčelníků tělovýchovy tohoto resortu skrze pracovníky či pověřené jedince tělovýchovy. Tělesná výchovy probíhá vždy ve stanoveném čase, místě a rozsahu. Odlišujeme termín „tělesná příprava,“ jež je povinnou formou služební tělesné výchovy a provádí se v průběhu výcviku či různé výuky vojáků. Tato forma tělesné výchovy spočívá v přípravě každého vojáka z hlediska

¹⁰⁶ *Kvantitativní genderová analýza* [online]. In: . Praha 6: Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany, 2021, 2021, s. 34 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2021.pdf>, s. 4.

fyzické stránky zdatnosti a odolnosti. Cílem je příprava vojáka na všechny jeho úkoly, jež vyplývají z jeho služebního zařazení. Tělesnou výchovu v tomto prostředí ještě dělíme na tělesnou přípravu a výběrovou tělesnou výchovu. V rámci služební tělesné výchovy je ošetřena tzv. kontrolní činností. Jedná se o formu výročního přezkoušení z tělesné přípravy, včetně profesního přezkoušení, konající se taktéž jednou za rok. Výroční přezkoušení se řídí podle hodnocení závisejících na věkové kategorii. Přezkoušení se řídí dle baterií testů, složené ze souborných silových cvičení (sedy-lehy a kliky) a běhu stanovené pro muže, přičemž ženy jsou přezkušovány ze sedů-lehů a běhu trvajících 12 minut.¹⁰⁷ V rámci hodnocení výsledků u přezkoušení z tělesné přípravy se vychází z věku a pohlaví vojáka (tabulka viz níže)

¹⁰⁷ LAŠÁK, Petr, Vladimír PAVLÍK, Jana FAJFROVÁ, Václav ŠAFKA, Lucie PRAVDOVÁ a Marek KULICH. *PRAVIDELNÁ POHYBOVÁ AKTIVITA V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY*. Hradec Králové: Katedra vojenského vnitřního lékařství a vojenské hygieny, Fakulta vojenského zdravotnictví, Univerzita obrany, 2018. ISSN 0372-7025. s. 127-128.

Číslo testu	1			2		
Název cvičení	Souborné silové cvičení (leh - sed/klik - vzpor)			Běh na 12 minut		
Hodnocení	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující
Měřicí jednotka	Počet			Metry		
I. do 30 let	52/32	46/28	42/22	3 000	2 800	2 600
II. 31 - 35 let	51/30	45/27	39/22	2 950	2 700	2 500
III. 36 - 40 let	44/27	40/24	34/19	2 850	2 600	2 400
IV. 41 - 45 let	41/25	39/22	32/16	2 750	2 500	2 200
V. 46 - 50 let	38/23	34/19	29/13	2 650	2 300	2 000
VI. 51 let a starší				2 400	2 100	1 800

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

Normy a hodnocení kontrolních testů přezkoušení fyzické zdatnosti vojáků¹⁰⁸

Číslo testu	1			2		
Název cvičení	Leh - sed			Běh na 12 minut		
Hodnocení	Výtečné	Dobré	Vyhovující	Výtečné	Dobré	Vyhovující
Měřicí jednotka	Počet			Metry		
I. do 25 let	45	40	35	2 550	2300	2 100
II. 26 - 30 let	40	33	28	2 400	2 200	2 000
III. 31 -35 let	35	30	26	2 300	2100	1 900
IV. 36-40 let	30	25	23	2 200	2 000	1 800
V. 41 - 45 let	25	22	20	2 100	1900	1 600
VI. 46 let a starší				1 900	1 800	1 500

Normy a hodnocení kontrolních testů přezkoušení fyzické zdatnosti vojáků¹⁰⁹

¹⁰⁸ Normy a hodnocení kontrolních testů přezkoušení fyzické zdatnosti [online]. In: . VA Vyškov [cit. 2022-08-24]. Dostupné z: https://www.vavyskov.cz/sites/default/files/field/media/normy_tv.pdf

¹⁰⁹ Tamtéž

6 VYMEZENÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

V rámci empirického šetření jsme zrealizovali několik teoretických poznatků. Prostřednictvím sběru dat a zejména díky kvantitativnímu výzkumu jsme zkoumali, jaký postoj zaujímá společnost vůči problematice genderu v armádním prostředí. Do výzkumného vzorku jsme zahrnuli dospělé jedince, tedy věkovou kategorii 18+. Pozornost je věnována relačnímu problému, a sice postoji dospělých k problematice genderu ve specifickém prostředí, konkrétně v Armádě České republiky. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda ve společnosti převládají stále spíše stereotypní vzorce chování, včetně rolí či společnost od zaběhnutých stereotypů, potažmo předsudků vlivem neustále se rozvíjejícího společenského vývoje a progresu, od zaběhnutých vzorců opouští. Nejprve se zaměříme na hlavní a dílčí cíle průzkumu a stanovíme předpoklady. Představíme metody šetření a jeho průběh. Na závěr představíme výsledky výzkumného šetření. Nakonec vyvodíme závěr.

6.1 Stanovení cíle a výzkumu předpokladů

Cílem diplomové práce bylo zjistit aktuální stav postoje a názorů společnosti týkající se genderové problematiky v Armádě České republiky. Dotazník byl koncipován tak, abychom zjistili, zda společnost zastává spíše stereotypní vzorce chování nebo zda vlivem neustále se vyvíjející společnosti, a sice i postojů a názorů, se lidé v globálu staví k této problematice již více s progresivnějším názorem, pohledem. K dílčím cílům jsme vytvořili následující předpoklady:

Cíl 1: Zjistit, zda respondenti zastávají názor, že žena do armády ne/patří a zda názor respondentů je/není podmíněn stereotypním pohledem na problematiku zastoupení žen v Ozbrojených silách České republiky.

Předpoklad 1: Předpokládáme, že většina respondentů zastává názor, že žena do armády patří

Předpoklad 2: Předpokládáme, že respondenti zastávají tradiční názor, že „žena má být matkou“ a muž „má živit rodinu“

Cíl 2: Zjistit, zda by žena měla pracovat v armádním prostředí, i přes to, že nedisponuje stejnou fyzickou zdatností jako muž

Pozn. stejnou fyzickou zdatností chápe autorka: z pohledu fyziologického i fyziognomického. Nejedná se o znehodnocení či diskriminaci.

Předpoklad 3: Předpokládáme, že respondenti zastávají názor, že by žena měla pracovat v armádním prostředí, i přes to, že nedisponují stejnou fyzickou zdatností jako muži

Cíl 3: Zjistit, zda muži pod vedením/velením ženou, podávají stejný plnohodnotný výkon

Předpoklad 4: Předpokládáme, že respondenti zastávají názor, že muži podávají stejný plnohodnotný výkon i pod vedením/velením ženy

Cíl 4: Zjistit, zda by respondenti respektovali ženu nebo muže jako velitelku/nadřízenou

Předpoklad 5: Předpokládáme, že respondenti zastávají názor respektování ženy jako velitelky/nadřízené

Předpoklad 6: Předpokládáme, že respondenti zastávají názor respektování muže jako velitele/nadřízeného

Cíl 5: Zjistit, zda respondenti vnímají ženy nebo muže na vyšších pozicích jako „kariéristky“

Pozn. „kariéristku“ chápe autorka jako ctižádostivého jedince, jenž podřizuje vše vlastní kariéře

Předpoklad 7: Předpokládáme, že respondenti vnímají ženy na vyšších pozicích jako „kariéristky“

Předpoklad 8: Předpokládáme, že respondenti vnímají muže na vyšších pozicích jako „kariéristy“

Cíl 6: Zjistit, zda respondenti totožně vnímají povolání vojáka stejně jak u ženy, tak u muže

Předpoklad 9: Předpokládáme, že respondenti vnímají totožně povolání vojáka jak u ženy, tak u muže

6.2 Cílová skupina

Výzkumné šetření bylo zaměřeno na cílovou skupinu, a to specificky na skupinu dospělých, jež se vymezuje věkovou kategorií od 18 let a výše. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 150 respondentů. V následujících podkapitolách budeme podrobněji analyzovat dílčí cíle.

6.3 Metody výzkumného šetření

Kvantitativním výzkumem rozumíme systematickou tvůrčí práci, jež rozšiřuje poznání o základní příčiny jevu, včetně pozorovatelných skutečností, do kterých se zahrnuje i poznání člověka, kultury, či společnosti. Do výzkumu se řadí i metody, které umožňují potvrzení, vyvrácení či doplnění získaných poznatků. Kvantitativní výzkum je prováděn za účelem získání samotných poznatků a zájmu rozvoje poznání, přičemž se nesnažíme o aplikaci výsledků na řešení praktických poměrů. Podle Hendla tento výzkum označujeme jako výzkum základní, jenž je v opozici k výzkumu aplikovanému.¹¹⁰ Kvantitativní výzkum neboli objektivní paradigma, je zpravidla založen na sběru dat, jež jsou posléze analyzována různými statistickými technikami. Slouží k získání relativně malého množství informací od velkého počtu respondentů. Součástí kvantitativního výzkumu je precizní proces hypotetické formulace, sběr dat a jejich analýza a v neposlední řadě akceptace či vyvrácení stanovených předpokladů.¹¹¹ Výzkum lze tedy označit jako verifikační. Tento typ výzkumu můžeme rozdělit na dva typy, a sice výzkum experimentální, v němž se manipuluje s vybraným vzorkem, a následně měříme dopady. Tato metoda se obvykle využívá v přírodních vědách či medicíně). Druhý typ je tzv. šetření neboli observace, v němž výzkumník realitu nijak aktivně neovlivňuje, ale je pouhým pozorovatelem (např. statistické šetření). Jako vše má své kladné či záporné stránky, kvantitativní výzkum tomu není výjimkou. Mezi výhody

¹¹⁰ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 9788026202196, s. 24.

¹¹¹ WEAVER, David Bruce a Laura J. LAWTON. Article Overnight Ecotourist Market Segmentation in the Gold Coast Hinterland of Australia. *Journal of Travel Research* 40(3):270-280. 2002.

tohoto výzkumu, konkrétněji dotazník, patří velké množství responsí od respondentů, na které jsme cílili. Je snadno proveditelná, finančně nenáročná a zvládnutelná i jednotlivci např. v on-line prostředí. Mezi nevýhody řadíme obecnost, jež se týká výsledků z kvantitativního výzkumu. Výzkumník snadno opomene důležité vlastnosti zkoumaného vzorku, jelikož je soustředěn na daný výzkumný problém a nemusí počítat s širším okruhem problémů týkající se dotazovaných respondentů.¹¹²

V diplomové práci jsme zvolili jako jednu z metod kvantitativního výzkumu dotazník. Patří k nejrozšířenějším formám pro sběr dat. Lze ho charakterizovat jako soubor s předem připravenými, logicky uspořádanými položkami, jež jsou cílené na dotazované, tedy respondenty.

Pavlica a kol.,¹¹³ popisuje několik charakteristických rysů kvantitativního výzkumu

- 1) *„nezávislost – výzkumník je nezávislý na zkoumaných jevech;*
- 2) *hodnotová svoboda a autonomie vědy – výběr a volba toho, co a jakým způsobem bude studováno, by měly být determinovány objektivními kritérii (např. výsledky předchozích výzkumů, poukazující na určité problémy);*
- 3) *kauzalita – cílem sociální vědy by měla být identifikace kauzálních vztahů a zákonitostí, které objasňují pravidelnost lidských projevů;*
- 4) *hypoteticko-deduktivní přístup – věda se rozvíjí prostřednictvím procesu formulace a testování hypotéz, týkajících se obecných pravidel a zákonitostí;*
- 5) *operacionalizace – vědecké pojmy by měly být operacionalizovány (tj. převedeny do řeči konkrétních projevů a faktů), aby tak bylo umožněno kvantitativní měření skutečností, ke kterým se vztahují a které charakterizují;*
- 6) *redukcionismus – problémům lze celkově lépe porozumět tehdy, jsou-li redukovány na co nejjednodušší elementy (s tímto předpokladem však všichni pozitivisté nesouhlasí);*
- 7) *generalizace – možnost zobecnění zjištěných zákonitostí lidského a sociálního chování je nutno zajistit především dostatečně velkými vzorky zkoumaných osob;*

¹¹² HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 9788026202196, s. 24.

¹¹³ PAVLICA, Karel. *Sociální výzkum, podnik a management: průvodce manažera v oblasti výzkumu hospodářských organizací*. Praha: Ekopress, 2000. ISBN 80-86119-25-4, s. 27-28.

- 8) *průřezová analýza – obecná pravidla a zákonitosti lze nejlépe identifikovat prostřednictvím srovnávání variací napříč různými vzorky.*“

6.3.2 Základní terminologie

V této podkapitole se seznámíme s termíny týkající se zvolené metody kvantitativního výzkumu v diplomové práci. Jedinec, jenž se podílí svým vyplněním dotazníku na výzkumu, se označuje jako *respondent*. Za jednotlivé prvky v dotazníku považujeme *otázky*. Pokud se jedná o určité tvrzení, nikoliv otázku, označujeme toto tvrzení jako *položku*. Máme tím na mysli, že otázka nemá typický charakter, kdy věta je zakončena interpunkcí otazníku, ale je položena spíše jako věta oznamovací. Celý proces zadávání dotazníku označujeme jako *administrace*.

6.4 Charakter a průběh výzkumného šetření

Výzkumné šetření bylo zrealizováno prostřednictvím elektronických on-line dotazníků. Tento dotazník byl rozčleněn do dvou pasáží. V první pasáži jsme respondenty seznámili s tématem, záměrem a pokyny, týkající se vyplnění dotazníku a vztahující se k diplomové práci, přičemž druhou pasáž reprezentovalo 10 otázek, jež měli respondenti vyplnit co nejpřesněji, a především aby se odpověď přibližovala co nejvíce jejich názoru či pohledu na danou skutečnost. K dispozici byly jak uzavřené otázky, jež nazýváme též dichotomické, tak otázky polouzavřené, v nichž měli možnost respondenti vyjádřit, zdůvodnit či objasnit svůj názor či postoj. Díky polouzavřeným otázkám, ve kterých se respondenti měli možnost vyjádřit, nám bylo umožněno nahlédnout a utvořit si určitý obrázek, jak na danou skutečnost lidé či společnost pohlíží a jaký mají na danou skutečnost názor. Výzkumného šetření se zúčastnilo 150 respondentů. Výzkumné šetření prostřednictvím on-line dotazníků jsme zvolili z toho důvodu, že je určeno k rychlému sběru dat a získání relativně vysokého počtu odpovědí od respondentů, včetně svých názorů. Dotazník byl určen respondentům, jež dosáhli věkové kategorie 18+. Výsledky, jež nám dotazník poskytne, budou demonstrovány skrze grafy či tabulky. Po zveřejnění na sociálních sítích, měl k výzkumnému šetření přístup kdokoliv, dotazník tedy nebyl rozeslán cíleným skupinám. Návratnost dotazníků činila 83,4 %. Výzkumnému šetření se podrobněji budeme věnovat v následující podkapitole, v níž se zaměříme na dílčí cíle a předpoklady. Nutno však podotknout, že na výsledky je potřeba nahlížet s rezervou, jelikož někteří respondenti nezodpověděli všechny

položené otázky. Proto se u některých otázek můžeme setkat s menším počtem vzorku respondentů, než je uvedeno výše.

6.5 Vlastní šetření

Tato podkapitola je zaměřena na zpracované a vyhodnocené výsledky, jež jsme získali v průběhu výzkumného šetření. Níže pod textem se budeme blíže zabývat jednotlivými otázkami a odpověďmi. K dané otázce zpracujeme buď tabulku relativních a absolutních četností, nebo výsledky z výzkumného šetření znázorníme na příslušném grafu. U každé otázky s výsledky bude zpracován vlastní komentář. Sestavený dotazník obsahoval 10 otázek, jež se vztahují k stanoveným předpokladům, jež jsou uvedeny v kapitole 6.1. Stanovené předpoklady budou v kapitole 6.6 potvrzeny či vyvráceny. Dotazník, jenž byl sestaven, je k dispozici k náhledu v přílohách.

Otázka č. 1: Jste žena nebo muž?

V této otázce jsme se věnovali průzkumu, v jakém poměru odpovídali ženy, muži či jiné pohlaví při vyplňování dotazníků. Odpovědi budeme demonstrovat v tabulce č. 1.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	102	68 %
Muž	47	31,33 %
Nebinární	1	0,67 %

Tabulka 1 - poměr zastoupení mužů, žen a jiného pohlaví při vyplňování

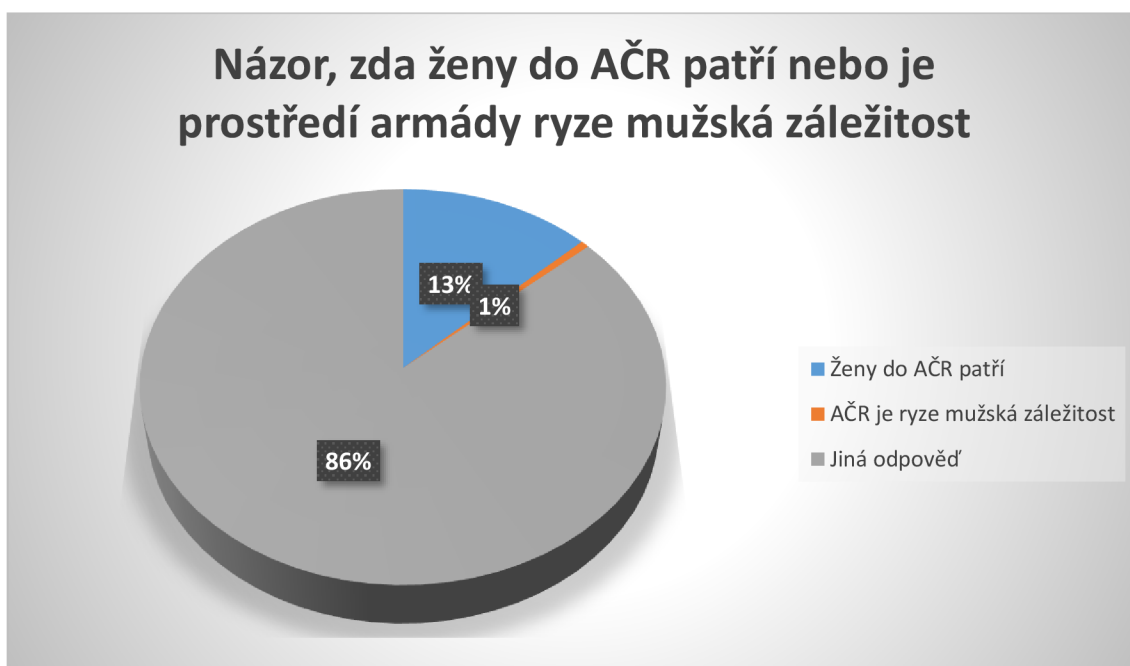
V tabulce si můžeme povšimnout, že výzkumného šetření se zúčastnilo více žen (102 %) než mužů (31,33 %). 0,67 % tvořila odpověď jednoho respondenta, jenž odpověděl, že jeho pohlaví je nebinární. V následující otázce si představíme, jaký názor zastávají respondenti na problematiku působení žen v armádě České republiky, a zda jsou či nejsou zastáncem názoru, že je prostředí armády ryze mužská záležitost.

Otázka č. 2: Zastáváte názor, že žena do Armády České republiky patří nebo jste zastáncem toho, že je prostředí armády ryze mužská záležitost?

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ženy do AČR patří	135	90 %
AČR je ryze mužská záležitost	6	4 %
Jiný názor	9	6 %

Tabulka 2 - názor, že žena do Armády České republiky patří nebo je prostředí armády ryze mužská záležitost

Velmi pozitivně hodnotíme pokročilý názor společnosti, kdy v převážné většině (90 %) respondenti zastávají názor, že žena do Armády České republiky patří. 4 % respondentů zastává názor, že Armáda je ryze mužská záležitost a 6 % respondentů se v otevřené odpovědi vyjádřilo takto: „*nepatří do přímého boje a obrany státu,*“ „*na některé pozice se ženy hodí více, na některé méně,*“ „*na pohlaví by nemělo záležet,*“ „*je mi to jedno, pokud žena dělá práci dobře, proč by v armádě nemohla být,*“ „*do AČR ano, na bojovku ne,*“ „*ženy mají v armádě své místo, pouze ale na určitých pozicích, zejména pak na těch týlových,*“ „*je mi to jedno,*“ „*záleží na fyzické kondici.*“



Graf 1 - názor, zda ženy do AČR patří nebo je prostředí armády ryze mužská záležitost

Otázka č. 3: Žena by neměla pracovat v AČR, protože nedisponuje stejnou fyzickou zdatností jako muž

V této otázce jsme využili uzavřený typ, tzv. dichotomickou otázku, ve které se respondenti měli vyjádřit, zda si myslí, že by žena neměla pracovat v AČR už jen z toho důvodu, že nedisponuje stejnou fyzickou silou. K dispozici byla i možnost vlastního vyjádření názoru, jenž si představíme níže pod tabulkou.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	17	11, 33 %
Ne	124	82, 67 %
Jiná odpověď	9	6 %

Tabulka 3 - žena by neměla pracovat v AČR, protože nedisponuje stejnou fyzickou zdatností jako muž

Respondenti se v převážné většině shodli (82, 67 %), že není určující stejná fyzická zdatnost jako u mužů jakožto podmínka pro práci v AČR. 11, 33 % však zastává názor, že by žena měla disponovat stejnou fyzickou zdatností v prostředí AČR jako muži. 6 % respondentů se v možnosti pro vlastní odpověď vyjádřili takto: „záleží na funkci, kterou bude žena zastávat,“, „může zastávat pozici, na kterou se vzděláním/výcvikem hodí, pokud to chce,“, „to není pravda, kolikrát žena vydrží více než muž,“, „na některých funkcích by to určitě fyzicky nezvládla,“, „znám spoustu holek, co jsou na to fyzicky lépe než já,“, „ženy by měly pracovat v AČR, avšak pouze na méně náročných pozicích, avšak pokud disponují stejnou úrovní fyzických zdatností, pak nevidím problém, aby působily např. i na mechanizovaných jednotkách,“, „žena má určitě své uplatnění v AČR. Samozřejmě pouze na některých pozicích,“, „podle jejich schopností zařadit na určenou pozici,“, „ne na všechny pozice v armádě je potřeba fyzická síla.“

Otázka č. 4: Muži, jež jsou vedení ženami, nejsou schopni podávat plnohodnotný výkon

Tato otázka se zaměřuje na efektivitu práce, již jsme blíže specifikovali výše v kapitole 3, zaměřující se na genderovou integraci žen a mužů v organizacích. Respondenti odpověděli následovně:

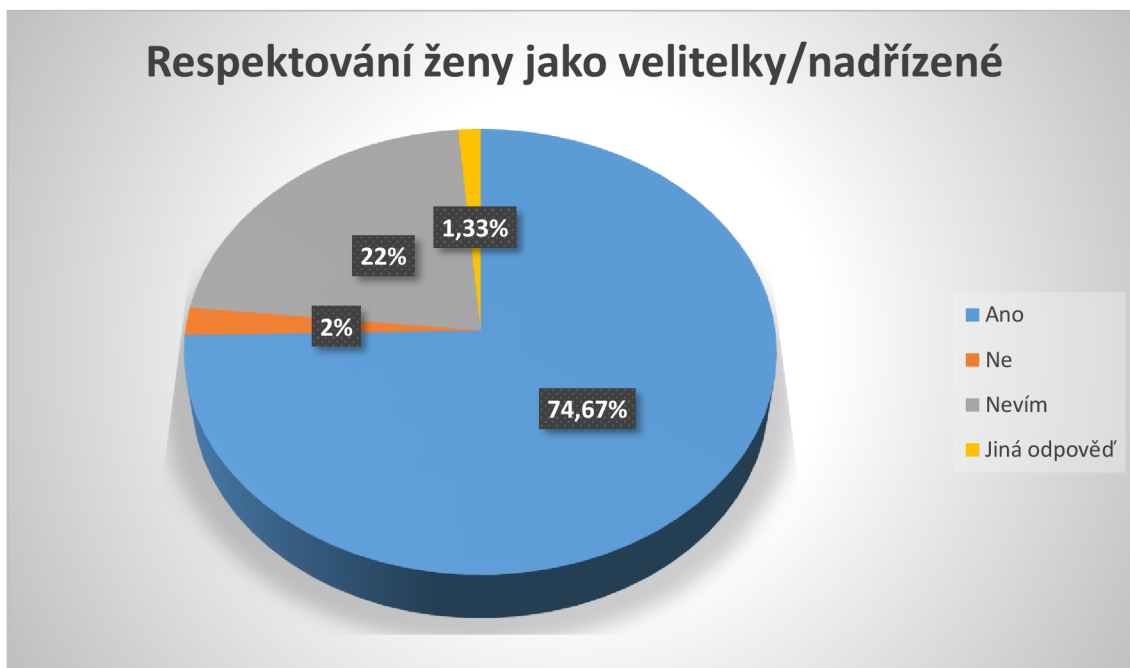
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	14	9,33 %
Ne	128	85,33 %
Jiná odpověď	8	5,34 %

Tabulka 4 - muži, jež jsou vedení ženami, nejsou schopni podávat plnohodnotný výkon

Respondenti se k problematice integrace vyjádřili nad očekávání velmi pozitivně. 85,33 % popírá, že by se muži nedokázaly odvést plnohodnotný výkon, když by byli vedení ženami. 9,33 % se domnívá, že by se mohl vyskytnout problém a 5,34 % vyjádřilo svůj vlastní názor takto: „*To samé platí, i když jsou muži vedení muži. Jde o to, jaký je vztah mezi pracovníky,*“ „*dle mě pouze ti, kteří jako jediný problém vidí to, že se jedná o ženu,*“ „*nechápu, kam otázkou směřujete,*“ „*muži vedení ženami mohou dle mého názoru dokonce vykazovat i lepší výsledky, záleží ovšem na tom, zda si tato žena dokáže mezi vojáky sjednat respekt, což může být velmi obtížné,*“ „*záleží na druhu práce, u „bigo“ bych řekla, že budou mít muži problém,*“ „*nevím,*“ „*leadra nedělá pohlaví, ale schopnosti,*“ „*myslím, že je to především mužská pýcha, co jim brání.*“

Otázka č. 5: Respektoval/a byste ženu jako velitelku/nadřízenou?

Tato otázka úzce souvisí a je provázaná s předešlou otázkou, v níž se věnujeme problematice integrace žen v organizacích, v našem případě specificky v prostředí AČR.

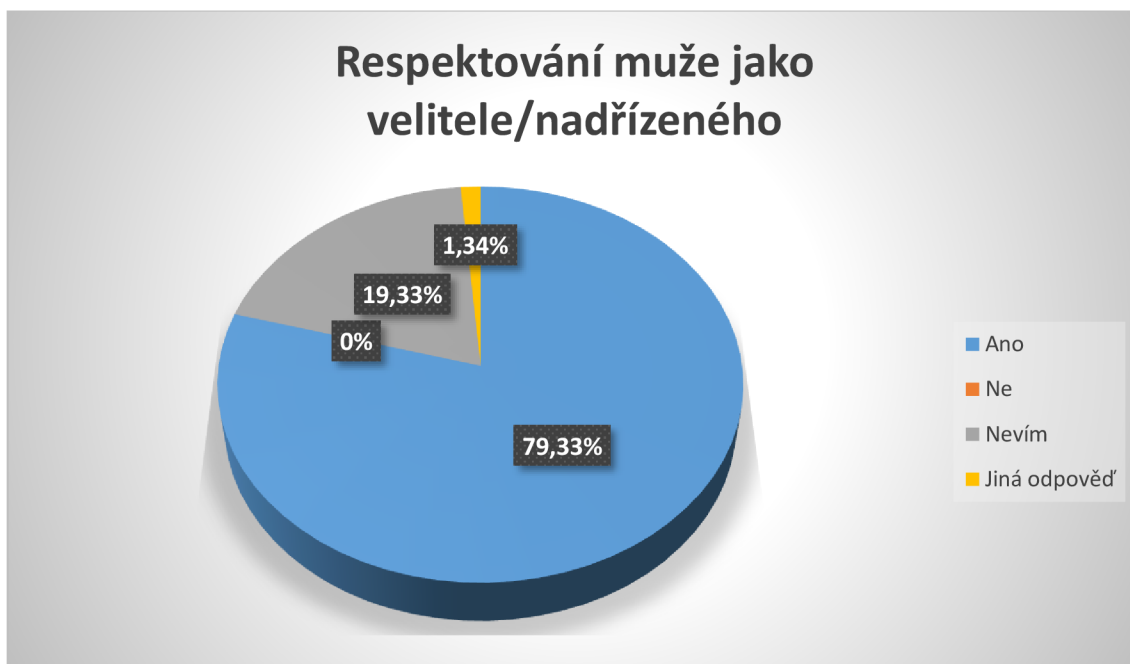


Graf 2 - *respektování ženy jako velitelky/nadřízené*

Respondenti k této problematice vyjádřili i svůj názor – „*spíše by záleželo, zda má respekt u podřízených,*“ „*záleží na osobnosti.*“

Otázka č. 6: Respektoval/a byste muže jako velitele/nadřízeného?

Stejně jako v předešlé otázce, jsme se zaměřovali na to, zda respondenti, společnost vnímají totožně či odlišně muže na pozici velitele/nadřízeného.



Graf 3 - *respektování muže jako velitele/nadřízeného*

Z výsledků je patrné (79,33 %), že pro respondenty je přece jen „přirozenější,“ když muž zastává pozici velitele/nadřízeného než žena (74,67 %). 19,33 % se vyjádřilo, že neví či nedokáže stanovit svůj pohled, názor na danou skutečnost. Překvapující však bylo, že žádný z respondentů neodpověděl negativně, zatímco u ženy jako velitelky jsme si mohli povšimnout 2 % striktního odmítnutí této skutečnosti. 1,34 % respondentů se vyjádřilo identicky jako u předešlé otázky takto – „*spíše by záleželo, zda má respekt u podřízených,*“ „*záleží na osobnosti.*“

Otázka č. 7: Vnímáte ženy na vyšších pozicích jako „kariéristky?“

Zde se dotýkáme ve společnosti velmi citlivého tématu, a sice vnímání žen na vyšších pozicích jako „kariéristky.“ Níže zveřejňujeme výsledky, jak se respondenti k této problematice staví, a jak ji vnímají.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	12	8 %
Spíše ano	74	49, 33 %
Ne	41	27, 33 %
Spíše ne	21	14 %
Jiná odpověď	2	1, 34 %

Tabulka 5 - vnímání ženy na vyšší pozici jako „kariéristky“

Můžeme si povšimnout, že respondenti ve většině případů zvolením odpovědi „spíše ano“ (49,33 %) jsou nakloněny k názoru, že ženy zastávající funkce na vyšších pozicích vnímají jako „kariéristky.“ Pevný názor ohledně tohoto názoru má pouhých 8 %. 27, 33 % se přiklání k odpovědi „ne“ a 14 % zvolilo odpověď „spíše ne.“ 1, 34 % se vyjádřilo následovně – *„spíše ano, ale v kladném slova smyslu. Mít ambice a jít si za nimi, na tom není nic špatného,“ „v dobrém slova smyslu.“*

Otázka č. 8: Vnímáte muže na vyšších pozicích jako „kariéristy?“

Pro srovnání jsme položili obdobnou otázku, jako byla otázka předešlá. S tím, že otázku jsme zaměřili na maskulinní pohlaví.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	9	6 %
Spíše ano	70	46, 67 %
Ne	49	32, 67 %
Spíše ne	21	14 %
Jiná odpověď	1	0, 67 %

Tabulka 6 - vnímání muže na vyšší pozici jako „kariéristy“

Z výsledků si můžeme povšimnout, že pro respondenty, potažmo společnost, je zastávání vyšší funkce u muže, přirozenější. Jen 6 % se vyjádřilo, že muže vnímá jako „kariéristy.“ 46, 67 % zvolilo odpověď „spíše ano.“ 32, 67 % nesouhlasí, že by muži zastávající vyšší funkci měli být vnímáni jako „kariéristi.“ 14 % zvolilo odpověď „spíše ne“ a s podobnými názory jako u otázky předešlé, jsme se setkali i zde – *„spíše ano, ale v kladném slova smyslu. Mít ambice a jít si za nimi, na tom není nic špatného.“*

Otázka č. 9: Vnímáte totožně povolání vojáka jak u ženy, tak u muže? Pokud ne, proč tomu tak je?

U této otázky jsme zjišťovali, zda respondenti vnímají totožně povolání vojáka jak u ženy, tak u muže.



Graf 4 – totožné vnímání povolání vojáka jak u ženy, tak u muže

Oproti předpokladu jsme z responsí zjistili, že respondenti vnímají totožně povolání jak u ženy, tak u muže (61 %). 39 % respondentů se vyjádřilo k odpovědi „ne.“ Vyjádřili také svůj vlastní názor – „ne, většinou očekávám, že ženy se neúčastní nebezpečných akcí, jsou spíše v zázemí,“ „muže vojáka si představuji, jakožto bojovníka a ženu vojákyni si představuji jako někde v týlu,“ „nechápu, proč žena do armády vůbec jde,“ „nejde o to, že je voják. Některé pozice a funkce se v podání mužů a žen výrazně liší. Každý se chová a prožívá jinak, a proto to nejde vnímat totožně. Ale o tom, zda může být žena stejně schopným vojákem jako muž, není pochyb. Když se jedinec rozhodne, že chce tuto práci opravdu dělat a má k ní fyzické předpoklady, poté na pohlaví nezáleží,“ „muž má více síly,“ „ženy v AČR vnímám spíše jako vhodné adeptky pro fyzicky méně náročné pozice (např. zdravotnice, logistika...),“ „Ne, pokud je voják v bojišti, testosteron hraje roli,“ „převážná většina vojáků na bojových jednotkách tvoří převážně muži.“

Otázka č. 10: Jste zastáncem tradičního názoru, že žena „má být matkou“ a muž „má živit rodinu?“

Nahlédneme do problematiky, s níž se můžeme ve společnosti setkat a v rámci této problematiky již dnes, v 21. století, dochází k intenzivnímu progresu oproti předešlým stoletím a desetiletím.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zcela souhlasím	9	6 %
Částečně souhlasím	66	44 %
Nejsem zastáncem ani jednoho názoru	34	23 %
Nesouhlasím	40	26,67 %
Jiný názor	1	0,33 %

Tabulka 7 – *Zastávce tradičního názoru, že žena „má být matkou“ a muž „má živit rodinu.“*

Z odpovědí můžeme zpozorovat, že respondenti odpověděli ve většině případů (44 %) tak, že částečně souhlasí se stanovenými úlohami rolí muže a ženy ve společnosti. 6 % se vyjádřilo k úplnému ztotožnění. 23 % respondentů, není zastáncem ani jednoho názoru, a značná část (26,67 %) se staví do opozice k tomuto stereotypnímu vnímání rolí ve společnosti. Jeden z respondentů se vyjádřil takto – „*je to každého rozhodnutí, které by měli respektovat.*“

6.6 Vyhodnocení výsledků výzkumného šetření vztahující se k daným předpokladům

V této podkapitole si představíme a vyhodnotíme výsledky výzkumné šetření v návaznosti na stanovené předpoklady. Tyto předpoklady potvrdíme nebo vyvrátíme.

První předpoklad (*Předpokládáme, že většina respondentů zastává názor, že žena do armády patří*) byl potvrzen. Respondenti v 68 % zodpověděli, že žena do armády patří. Ze studií sociologického výzkumu se jedná pozitivní zjištění, že více jak polovina respondentů opouští konzervativní názory, a můžeme si povšimnout, že společnost prochází neustálým progresivním vývojem. Tento předpoklad nám potvrdila otázka č. 1.

Druhý předpoklad (*„Předpokládáme, že respondenti zastávají tradiční názor, že „žena má být matkou“ a muž „má živit rodinu“*) byl potvrzen. Zde však musíme podotknout, že se jedná o částečné potvrzení, jelikož 44 % respondentů se vyjádřilo, že souhlasí částečně. Zajímavým údajem také bylo zaznamenání názoru, že 26,67 % s tímto tvrzením vůbec nesouhlasí, a tím opouští již výše zmíněný tradiční vzorec společnosti. Předpoklad odkazuje k otázce č. 10.

Třetí předpoklad (*Předpokládáme, že respondenti zastávají názor, že by žena měla pracovat v armádním prostředí, i přes to, že nedisponují stejnou fyzickou zdatností jako muži*) byl potvrzen. 82,67 % respondentů se shodlo na tom, že i přes to, že žena z biologického hlediska nedisponuje stejnou fyzickou silou jako muž, do armádního prostředí patří. Zde znovu podotýkáme, že stejnou fyzickou zdatností autorka chápe z pohledu fyziologického a fyziognomického a nejedná se o znehodnocení či diskriminaci. K tomuto předpokladu nám posloužila otázka č. 3.

Čtvrtý předpoklad (*Předpokládáme, že respondenti zastávají názor, že muži podávají stejný plnohodnotný výkon i pod vedením/velením ženy*) byl potvrzen. 85,33 % respondentů se vyjádřilo, že žena jako nadřízená nemá vliv na podávání, případně znehodnocování plnohodnotného výkonu. Předpoklad se vztahuje k otázce č. 4.

Pátý předpoklad (*Předpokládáme, že respondenti zastávají názor respektování ženy jako velitelky/nadřízené*) byl potvrzen. Respondenti se ve valné většině (74,67 %) vyjádřili k názoru, že by ženu jako svoji velitelku/nadřízenou respektovali. V otevřené odpovědi se jeden z respondentů vyjádřil následovně – „spíše by záleželo, zda má respekt u podřízených,“ „záleží na osobnosti.“ Zastáváme pohled, že dobrého velitele/nadřízeného nečiní pohlaví, ale schopnosti, vlastnosti, znalosti a dovednosti, potažmo osobnost. Předpoklad se vztahuje k otázce č. 5.

Šestý předpoklad (*Předpokládáme, že respondenti zastávají názor respektování muže jako velitele/nadřízeného*) byl potvrzen. 79,33 % respondentů zastává názor respektování muže jako velitele, což je o 4,66 % více než u předešlého předpokladu, tj. týkající se respektování ženy jako velitelky/nadřízené. Předpoklad se vztahuje k otázce č. 6.

Sedmý předpoklad (*Předpokládáme, že respondenti vnímají ženy na vyšších pozicích jako „kariéristky“*) byl potvrzen. 49,33 % respondentů se vyjádřilo, že ženu na vyšších pozicích vnímají spíše jako „kariéristku.“ Vzhledem k tomu, že ve společnosti převládá jako dominující prvek maskulinum, jsme tento typ odpovědi předpokládali. Předpoklad se vztahuje k otázce č. 7.

Osmý předpoklad (*Předpokládáme, že respondenti vnímají muže na vyšších pozicích jako „kariéristy“*) byl potvrzen. Velmi obdobně jako k předešlému předpokladu, se 46, 67 % respondentů vyjádřilo, že muže na vyšších pozicích vnímají jako „kariéristky.“ Je to však menší procento vnímání než u žen. Předpoklad se vztahuje k otázce č. 7.

Devátý předpoklad (*„Předpokládáme, že respondenti vnímají totožně povolání vojáka jak u ženy, tak u muže“*) byl potvrzen. Více jako polovina respondentů (61 %) vyjádřilo totožné vnímání povolání vojáka jak u ženy, tak u muže. Předpoklad se vztahuje k otázce č. 9.

ZÁVĚR

Pokud bychom se ze sociologického hlediska měli opřít o studie evolucionistů, jejímž předním představitelem byl např. Herbert Spencer, zastávající názor, že každá společnost se vyvíjí, z naší studie musíme dát tomuto myšlení za pravdu. Žádná změna se nevyznačuje rychlostí, ale jedná se o plynulý a pozvolný vývoj, což je z našich prezentovaných výsledků patrné. Ač ze zodpovězených responsí je patrné, že respondenti již nezastávají tradiční konzervativní názory, je však třeba podotknout, že se stále objevují zastánci tradičního modelu fungování společnosti. Tradičním modelem fungování společnosti máme v tomto případě na mysli genderově stereotypní vzorce chování.

V teoretické části jsme se seznámili s obecným přehledem studia genderu. Nastínili jsme si gender z pohledu sociologie a následně jsme si vymezili několik směrů, jež problematiku genderu sociologie studuje. A protože se domníváme, že se formování osobnosti uskutečňuje již v raném dětství, zařadili jsme i podkapitolu týkající se genderové socializace v období raného dětství. Pro naši práci, zásadními podkapitolami, byly právě „mýty,“ v rozdílech postavení žen a mužů, jež ve společnosti stále panují. Naproti tomu jsme představili prioritní strategii EU, jež prosazuje dosažení rovného postavení žen a mužů, a sice genderový mainstreaming. Další kapitolu jsme věnovali, domníváme se, že ve společnosti stále tabu tématu Sexual harrasment, jež se může na jakémkoliv pracovišti, ve smíšeném kolektivu, objevit. Tento termín zahrnuje spoustu akcí od verbálních přestupků, sexuální zneužívání až např. k fyzickému napadení. Další kapitolou jsme navázali právě genderovou integrací feminina a maskulina v organizacích. Následující kapitolou jsme přešly k tématu žen a mužů v armádě. Další kapitolu jsme věnovali Armádě České republiky a v podkapitolách jsme se zmínili o její historii, kořenech a neopomenuli jsme ani zásadní právní dokumenty, předpisy či judikatury. Zabývali jsme se také genderovou problematikou v resortu ministerstva obrany a zpracovali jsme také zásadní část naší práce, a sice zařazení žen do vojenské služby, a co musí česká vojákyně zvládnout, aby mohla sloužit české vlasti.

V praktické části jsme vycházeli z výsledků dotazníkové šetření. Otázky byly průřezově sestaveny tak, abychom z výsledků dokázali stanovit, zda respondenti ve společnosti stále zastávají tradiční stereotypní vzorce chování nebo lze u nich zpozorovat v rámci společenského vývoje progres v myšlení, názorech či postoji v souvislosti na armádní prostředí.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zjistit aktuální stav postoje a názorů společnosti týkající se genderové problematiky v Armádě České republiky a navržení jiného pohledu na tuto skutečnost. Výzkumné šetření bylo koncipováno tak, abychom zjistili, zda společnost zastává spíše stereotypní vzorce chování nebo zda vlivem neustále se vyvíjející společnosti se společnost k této problematice staví progresivnějším postojem. Skrze dotazníkové šetření jsme měli možnost si toto stanovisko objasnit. S překvapením konstatujeme, že respondenti vykazují známky progresivnějšího postoje namísto zastávání stereotypních vzorců chování. Ač po stránce demografické společnost stárne, názory a postoje respondentů vykazují známky zájmu o aktuální dění, včetně progresivnějšího postoje ve společnosti. Domníváme se, že právě zde může být cesta, jak lidem či společnosti nabídnout jiné smýšlení. S tím se pojí i důraz na pedagogy ve školství, aby nejen v rámci občanské výchovy či základů společenských věd reflektovali a vnímali aktuálnost společenského dění, ale aby žákům nabídli cenné podněty, úhly pohledu, nad kterými mohou nadále spekulovat, přemýšlet a o problematiku se nadále zajímat.

Na základě demografických dat se můžeme opřít o plánování budoucího vývoje. Nutno podotknout, že každá generace X, Y, Z, zpracovává informace odlišným způsobem, načež by se měl brát zřetel a též ke každé generaci přistupovat „individuálně, psychologicky.“ Každá generace je specifická, má jiné hodnoty, motivaci či očekávání. Proto se domníváme, že je třeba nabídnout názory, jež budou pro každou generaci svým způsobem zpracovatelné a přijatelné. Optimalizaci této problematiky spatřujeme také v zavedení větší četnosti přednášek či besed na toto téma. Jako dalším návrhem na zlepšení a prozření do této problematiky je zpracování videí nebo brožur jako podpůrných materiálů. V návaznosti na tyto návrhy by bylo vhodné využít, v dnešním digitálním světě, sociální sítě k tomu, aby se tato problematika dostala do podvědomí co nejširšímu okruhu společnosti. Myslíme si, že touto cestou lze dosáhnout větší progresivity nejen v armádním prostředí, ale také v celé společnosti.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Ivana Hefková
Katedra:	Katedra společenských věd
Vedoucí práce:	Mgr. Tomáš Hubálek, Ph. D.
Rok obhajoby:	2022/2023

Název práce:	Genderová problematika v Armádě České republiky
Název v angličtině:	Gender issues in the Army of the Czech Republic
Anotace práce:	Diplomová práce se zabývá genderovou problematikou v Armádě České republiky. V teoretické části jsou vymezeny základní termíny související s tématem a nastínění několika přístupů, jak lze k této problematice přistupovat. V praktické části bylo použito dotazníkové šetření, zaměřující se na aktuální stav postoje a názorů společnosti týkající se genderové problematiky v Armádě České republiky. Výsledky, k nimž jsme dospěli pomocí dotazníkového šetření, jsou v diplomové práci prezentovány, včetně vyvození jejich závěrů.
Klíčová slova:	Gender, genderová problematika, genderová integrace, genderový mainstreaming, Armáda České republiky, sexual harassment, rovnost žen a mužů
Anotace v angličtině:	The thesis deals with Gender issues in the Army of the Czech Republic. The theoretical part defines the main terms related to the topic of this thesis and outlining several approaches to how this issue can be approached. The practical part is carried out through questionnaires and shows the attitudes of Gender issues in the Army of the Czech Republic. There are public results of the research that we detected using the questionnaires and a conclusion is formed based on these results.
Klíčová slova v angličtině:	Gender, gender issues, gender integration, gender mainstreaming, Army of the Czech Republic, sexual harassment, gender equality
Rozsah práce:	81 stran

Přílohy vázané k práci	1 příloha vázána k práci
Počet znaků	148 738
Jazyk práce:	Český jazyk

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Allen, N. and Meyer, J. (1996) Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.

Beeman, W. O. (1997). Review of Goody, Esther, ed., *Social intelligence and interaction: Expressions and implications of the social bias in human intelligence*. *Language and Society*, 26.

Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. Yale University Press.

Connell W. R. *Gender (Polity Key Concepts in the Social Sciences series)*. Wiley, 2002. ISBN 9780745627168

Cowan, G., & Hoffman, C. D. (1986). Gender Stereotyping in Young Children: Evidence to Support a Concept-Learning Approach. *Sex Roles*, 14.

DAVIES, M. (1989). *The Body in Child Analysis*. The Society of Analytical Psychology.

Delmar, R. (1986). What is feminism? In J. Mitchell & A. Oakley (Eds.), *What is feminism?* New York: Pantheon Books.

FRIEZE, Irene H. *Women and sex roles: a social psychological perspective*. New York: Norton, c1978. ISBN 0393011631.

GERO, Joan M. a Margaret Wright CONKEY. *Engendering archaeology: women and prehistory*. Cambridge, Mass., USA: B. Blackwell, 1991. ISBN 0631165053.

Golombok, S., & Fivush, R. (1994). *Gender Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gould, S. J. (1981). *The mismeasure of man*. New York: W. W. Norton.

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

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005.

PECK, M. Scott. *People of the lie: the hope for healing human evil*. New York: Simon and Schuster, c1983. ISBN 0671454927.

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

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. ISBN 052143017.

SEZNAM ČASOPISŮ

Bussey, K., & Bandura, A. (1984). Influence of gender constancy and social power on sex-linked modeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1292–1302. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.6.1292>

Cousins, C. (1987). J. Hearn and W. Parkin, 'Sex' at 'Work'. The Power and Paradox of Organizational Sexuality, Wheatsheaf Books, Brighton, 1987. *Journal of Social Policy*, 16(4), 607-608.

Harding, Sandra G. "THE SOCIAL FUNCTION OF THE EMPIRICIST CONCEPTION OF MIND." *Metaphilosophy*, vol. 10, no. 1, 1979. *JSTOR*. <http://www.jstor.org/stable/24435600>. Accessed 23 Jul. 2022.

Christiansen, A. E. (1994). [Review of *Gendering War Talk*, by M. Cooke & A. Woollacott]. *Hypatia*, 9(2), 206–212. <http://www.jstor.org/stable/3810179>

LAŠÁK, Petr, Vladimír PAVLÍK, Jana FAJFROVÁ, Václav ŠAFKA, Lucie PRAVDOVÁ a Marek KULICH. *PRAVIDELNÁ POHYBOVÁ AKTIVITA V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY*. Hradec Králové: Katedra vojenského vnitřního lékařství a

vojenské hygieny, Fakulta vojenského zdravotnictví, Univerzita obrany, 2018. ISSN 0372-7025.

McKinley, N. M., & Hyde, J. S. (1996). The objectified body consciousness scale: Development and validation. *Psychology of Women Quarterly*, 20(2), 181–215. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00467.x>

QUESTER GH. United States. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 1982;459(1):180-181.

Robert P. Mensforth, C. Owen Lovejoy, Anatomical, physiological, and epidemiological correlates of the aging process: A confirmation of multifactorial age determination in the Libben skeletal population, *American Journal of Physical Anthropology*, 10.1002/ajpa.1330680109, **68**, 1, (87-106), (2005).

SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 80-903331-5-x.

SMETÁČKOVÁ, I., PAVLÍK, P. 2017. Studium genderově netradičního oboru střední školy: důvody, volby a hodnocení zkušenosti. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 7, č. 3, s. 46-66. ISSN 1804-526X.

STACEY, Judith; THORNE, Barrie. The Missing Feminist Revolution in Sociology. *Social Problems*. 1985, č. 3, s. 307. ISSN 00377791.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Armáda České republiky. *Www.acr.army.cz* [online]. Praha 6: Ministerstvo obrany České republiky [cit. 2022-08-24]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/>

Crenshaw, K. (2005). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color (1994). In R. K. Bergen, J. L. Edleson, & C. M.

Renzetti, *Violence against women: Classic papers* (pp. 282–313). Pearson Education New Zealand.

Gender: Základní pojmy. *Český statistický úřad* [online]. ČSÚ, 2016 [cit. 2022-07-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

HŘEBÍČEK, Miroslav. [online]. In: . 2006 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Ivana/Downloads/hrebicek_1_06%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ivana/Downloads/hrebicek_1_06%20(1).pdf)

JONITOVÁ, Bronislava. Rovné příležitosti mužů a žen. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. Praha [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>

KIMBALL, Davis. Warrior Women of Eurasia. *Archeology archiv* [online]. Archaeological Institute of America, 1997, 1 [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://archive.archaeology.org/9701/abstracts/sarmatians.html>

Kite, M. E., & Deaux, K. (1987). Gender belief systems: Homosexuality and the implicit inversion theory. *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x>

Kvantitativní genderová analýza [online]. In: . Praha 6: Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany, 2021, 2021, s. 34 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2021.pdf>

LÁNÍK, Jaroslav. HISTORIE VOJENSKÝCH PŘÍSAH A SOUČASNÝ TEXT VOJENSKÉ PŘÍSAHY. *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. 2019 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://acr.army.cz/scripts/detail.php?id=10111>

MENZEL, Andreas a Martina MIOTTO. *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku* [online]. In: . www.idea.cerge-ei.cz, 2020 [cit. 2022-08-19].

Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.pdf

Normy a hodnocení kontrolních testů přezkoušení fyzické zdatnosti [online]. In: . VA Vyškov [cit. 2022-08-24]. Dostupné z: https://www.vavyskov.cz/sites/default/files/field/media/normy_tv.pdf

NYKLOVÁ, Blanka. Domácí násilí za COVID-19: Když z pasti není úniku. *Sociologický ústav Akademie věd ČR* [online]. 2020, 2020 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/domaci-nasili-za-covid-19-kdyz-z-pasti-neni-uniku-pomoc-funguje-jen-nekdy>

Pekingská deklarace a akční platforma – i po dvaceti letech jsou její cíle stále aktuální. *Www.vlada.cz* [online]. 2015 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/pekingska-deklarace-a-akcni-platforma--i-po-dvaceti-letech-jsou-jeji-cile-stale-aktualni-134637/>

Rada vlády pro rovnost žen a mužů. *Www.vlada.cz* [online]. Praha 1 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>

Sexuální obtěžování [online]. In: . Univerzita Karlova, s. 1 [cit. 2022-08-01]. Dostupné z: https://htf.cuni.cz/HTF-543-version1-htf_web_sexualni_obtezovani.pdf

SCHONARD, Martina. Rovnost žen a mužů. *Www.europarl.europa.eu* [online]. 2022 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 [online]. In: . Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census. (1997). *Statistical abstract of the United States, 1997*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

SBORNÍK

Parsons, T., & Bales, R. F. (Eds.) (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.

England, P., & McCreary, L. (1987). Gender inequality in paid employment. In B. B. Hess & M. M. Ferree (Eds.), *Analyzing gender: A handbook of social science research* (pp. 286–320). Sage Publications, Inc.

Albert J. Mills and Peta Tancred (Eds.). *Gendering Organizational Analysis*. Sage publications, Newbury Park, CA, 1992.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - poměr zastoupení mužů, žen a jiného pohlaví při vyplňování	55
Tabulka 2 - názor, že žena do Armády České republiky patří nebo je prostředí armády ryze mužská záležitost	56
Tabulka 3 - žena by neměla pracovat v AČR, protože nedisponuje stejnou fyzickou zdatností jako muž.....	57
Tabulka 4 - muži, jež jsou vedení ženami, nejsou schopni podávat plnohodnotný výkon	58
Tabulka 5 - vnímání ženy na vyšší pozici jako „kariéristky“	61
Tabulka 6 - vnímání muže na vyšší pozici jako „kariéristy“	61
Tabulka 7 – Zastánce tradičního názoru, že žena „má být matkou“ a muž „má živit rodinu.“	63

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - názor, zda ženy do AČR patří nebo je prostředí armády ryze mužská záležitost	56
Graf 2 - respektování ženy jako velitelky/nadřízené	59
Graf 3 - respektování muže jako velitele/nadřízeného	60
Graf 4 – totožné vnímání povolání vojáka jak u ženy, tak u muže	62

SEZNAM ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
CEEP	Evropské středisko veřejných podniků
CIMIC	Civil-Military Cooperation (civilně-vojenská spolupráce)
ČMKOS	Českomoravskou konfederací odborových svazů
ČR	Česká republika
ČsA	Československá armáda
ČSLA	Československá lidová armáda
EHS	Evropské hospodářské společenství
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
ES	Evropské společenství
OBSE	Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě
OSN	Organizace spojených národů
PSYOPS	Psychological Operations (psychologické operace)
NATO	Severoatlantická aliance/Severoatlantický pakt
SARS-CoV-2	Onemocnění COVID-19/infekční nemoc vyvolaná koronavirem
SFEU	Smlouva o fungování Evropské Unie

SVV	Označení pro směrnici Evropského parlamentu a Rady
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
V4	Visegrádská skupina/Visegrádská čtyřka
WAAF	Womens Auxiliary Air Force/ Ženské pomocné síly britského letectva
WAC	Women's Army Corpsy/ Ženské armádní sbory
WASPS	Women's Air Force Service Pilots/ Ženský záložní sbor pro námořnictvo
WAVES	Women's Reserve of the Navy/ Ženský záložní sbor pro námořnictvo

PŘÍLOHY

Příloha 1

Dotazník

Vážené respondentky, vážení respondenti,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jenž je součástí mé diplomové práce na téma „Genderová problematika v Armádě České republiky.“ Dotazník je určen věkové kategorii 18+. Vaše odpovědi a postřehy jsou pro mne velmi cenné a poslouží jako podklady k mé diplomové práci. Dovoluji si Vás rovněž požádat o co nejpřesnější a skutečnosti odpovídající vyplnění otázek v dotazníku. Účast v tomto výzkumu je anonymní a dobrovolná. V tomto dotazníku je Vaším úkolem zodpovědět či zaznamenat odpovědi na předložené otázky. U většiny otázek jsou uvedeny varianty typu „ano“, spíše ano, ne, spíše ne,“ a proto Vás prosím, abyste zaznačili tu odpověď, která co nejpravdivěji vystihuje nebo se co nejvíce přibližuje Vašemu názoru či pohledu na danou skutečnost. U varianty "jiná odpověď" lze vyjádřit i svůj názor.

Předem moc děkuji za Vaši spolupráci, čas a ochotu.

Ivana Hefková, studentka Pedagogické fakulty UP v Olomouci.

- 1) Jste žena nebo muž?
 - Žena
 - Muž
 - Jiné

- 2) Jste příkloněn/a k názoru, že žena do armády patří nebo jste zastáncem toho, že je prostředí armády ryze mužská záležitost?
 - ženy do AČR patří
 - armáda je ryze mužská záležitost
 - jiná odpověď

- 3) Žena by neměla pracovat v AČR, protože nedisponuje stejnou fyzickou zdatností jako muž.
 - Ano
 - Ne
 - Jiná odpověď

- 4) Muži, jež jsou vedení ženami, nejsou schopní podávat plnohodnotný výkon.
- Ano
 - Ne
- 5) Respektoval/a byste ženu jako velitelku/nadřízenou?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
 - Jiná odpověď
- 6) Respektoval/a byste muže jako velitele/nadřízeného?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
 - Jiná odpověď
- 7) Vnímáte ženy na vyšších pozicích jako „kariéristky“?
- Ano
 - Spíše ano
 - Ne
 - Spíše ne
- 8) Vnímáte muže na vyšších pozicích jako „kariéristy“?
- Ano
 - Spíše ano
 - Ne
 - Spíše ne
- 9) Vnímáte totožně povolání vojáka jak u ženy, tak u muže?
- Ano
 - Ne (proč)
- 10) Jste zastáncem tradičního názoru, že žena „má být matkou“ a muž „má živit rodinu“?
- Zcela souhlasím
 - Částečně souhlasím
 - Nejsem zastáncem ani jednoho názoru
 - Jiný názor