

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**GENDEROVÉ STEREOTYPY V ARMÁDĚ
ČESKÉ REPUBLIKY**

Bakalářská práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: David Baršč

Vedoucí práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2016

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu, kterou jsem v ní použil.

V Olomouci dne 30. listopadu 2016

Poděkování:

Děkuji vedoucímu své práce, panu Mgr. Martinu Fafejtovi, Ph.D. za cenné připomínky k jejímu obsahu, vstřícnost a trpělivost při celém procesu.

Dále děkuji svým blízkým za jejich podporu při celém studiu.

V Olomouci dne 30. listopadu 2016

Anotace

Jméno a příjmení:	David Baršč
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Genderové stereotypy v Armádě České republiky
Anotace práce:	Práce poskytuje náhled na stav rovnosti a vzájemné postavení žen a mužů v Armádě České republiky. Ke zjištění současného stavu byla použita analýza dokumentů Ministerstva obrany, věnujících se dané problematice. Bylo zjištěno, že přes specifika armádního sektoru a dobrou právní úpravu, se v něm vyskytují různé druhy a úrovně diskriminace u obou pohlaví. Díky zjištěným konkrétním nerovnostem může být v budoucnu snazší zaměřit prostředky k jejímu odstranění.
Klíčová slova:	gender, feminismus, pohlaví, rovnost, diskriminace, armáda, voják
Title of Thesis:	Gender stereotypes in Army of the Czech republic
Annotation:	The work provides insight into the equality of rights and mutual equality between women and men in the Czech Army. To determine the current state the analysis of the documents was used. Mainly the ones provided by the Ministry of Defence, dedicated to this issue. It was found that through the specifics of military sector and good legislation, there are different types and levels of discrimination between both sexes. Thanks to identified specific inequalities, it may be easier in the future, to focus on the means to eliminate it.
Keywords:	gender, feminism, sex, equality, discrimination, military, soldier
Počet literatury a zdrojů:	37
Rozsah práce:	58s. (80622 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod	6
1 Rozdíly mezi mužem a ženou.....	8
1.1. Genderové stereotypy a role	9
1.2. Učení se genderu a rolím	10
1.3. Vývoj feminizmu	11
2 Diskriminace a rovné příležitosti	14
2.1. Diskriminace	14
2.1.1. <i>Diskriminace na základě pohlaví</i>	15
2.2. Politika rovných příležitostí Evropské unie a České republiky	16
2.2.1. <i>Rovnost žen a mužů v Evropské unii a jejich dokumentech</i>	17
2.2.2. <i>Zásada rovnosti v právu Evropské unie</i>	18
2.2.3. <i>Rovnost žen a mužů v dokumentech České republiky</i>	18
2.2.4. <i>Institucionální zastoupení v České republice</i>	20
2.3. Diskriminace na trhu práce	22
2.3.1. <i>Diskriminace před vstupem do zaměstnání</i>	22
2.3.2. <i>Diskriminace v zaměstnání</i>	23
2.3.3. <i>Genderová segregace na trhu práce</i>	25
2.3.4. <i>Ženy ve vedoucích pozicích</i>	26
3 Muži a ženy v Armádě České republiky.....	28
3.1. Prosazování principu rovnosti žen a mužů v rezortu MO.....	28
3.2. Ženy v historii ozbrojených sil	30
3.3. Zastoupení žen v armádě	32
3.3.1. <i>Ženy sloužící v armádě</i>	32
3.3.2. <i>Nábor vojáků a vojákůň</i>	33
3.3.3. <i>Tělesná schopnost mužů a žen v armádě</i>	37
3.3.4. <i>Vojenské vysoké školství</i>	39
3.3.5. <i>Vzdělání žen ve služebním poměru</i>	41
3.3.6. <i>Ženy v hodnostech AČR</i>	43
3.3.7. <i>Platové podmínky vojáků a vojákůň</i>	47
Závěr.....	50
Použité zdroje	52
Seznam použitých zkratk.....	56
Seznam grafů	57
Seznam tabulek	58

Úvod

Pokud se někomu zdá, že se v armádě na rozdílnost pohlaví příliš nehraje, nemůže se více mýlit. Rozdílnost žen a mužů v ní, už z podstaty vojenství, nabývá odlišných rozměrů, než tomu bývá v civilním sektoru. Nedožvíte se, jaké je chování vojáků vůči vojákyním, nebo jaké všechny výhody vojákyně oproti vojákům mají. Poznání, které tato práce nabízí, Vám poskytne náhled na situaci žen v armádě. Jejich zastoupení v různých oborech a funkcích, a jakými prostředky se rezort Ministerstva obrany snaží zmírňovat nerovnosti plynoucí ze stereotypních představ o rolích mužů a žen.

Ačkoli je v dnešní době legislativa upravující rovnost pohlaví na dobré úrovni, chybí způsoby a iniciativa k jejímu svědomitému uplatňování. Právě nedostatek iniciativy umožňuje existenci nerovného zacházení. Vzhledem k tomu, že je mi armádní prostředí blízké, vybral jsem si téma pro zpracování bakalářské práce právě z této oblasti. V armádě se, stejně jako jinde, kde spolu pracují muži a ženy, objevují projevy nerovného zacházení kvůli pohlaví. Cílem práce je tedy poskytnout náhled na přístup rezortu Ministerstva obrany k dané problematice a stav rovnoprávnosti mezi muži a ženami v Armádě České republiky.

K tomu abychom mohli hovořit o rozdílnosti žen a mužů, je nutné vědět, odkud tyto rozdíly pramení. O tomto pojednává první a nejkratší ze tří kapitol. Mimo základních odlišností mezi pohlavími, se v ní dozvíte, jak se vyvíjely jejich role s rozvojem společnosti, a jak se pohled na tyto role často bouřlivě měnil během několika významných období.

Druhá kapitola poskytuje přehled nejdůležitější legislativy zabývající se touto problematikou, a to od nejvyšší mezinárodní úrovně, až po vnitrostátní. Výjimkou nejsou ani instituce, které se věnují rovnoprávnosti už svojí podstatou a takové, které s ní mohou bojovat přímo. Dále vás seznámí s druhy diskriminace, pramenící právě z rozdílů mezi muži a ženami, a jakými způsoby jsou ženy diskriminovány. Například při ucházení se o zaměstnání, při zaměstnání, při pečování o dítě a podobně.

Závěrečná kapitola je již celá věnována armádnímu sektoru. Na začátku nahlíží na způsoby, jakými se rezort Ministerstva obrany snaží bojovat s nerovností a diskriminací v oblasti své působnosti, tedy hlavně v armádě. Svou větší část ale věnuje zastoupení a postavení žen v Armádě České republiky oproti mužům.

Po krátkém náhledu na historii žen v armádě, se věnuje oblastem, ve kterých bývá výskyt diskriminace nejčastější. Jsou to možnosti vstupu do armády, vzdělání vojáků, hodnostní umístění a finančního ohodnocení.

1 Rozdíly mezi mužem a ženou

Nejjednodušeji rozpoznatelnými rozdíly mezi mužem a ženou jsou jejich fyziologické rysy. Díky nim, až na výjimky, dokáží lidé jednoznačně rozdělit sami sebe na muže a ženu. Poznání pramenící z tohoto jednoduchého rozdělení se však neomezuje jen na fyzické rozdíly. Pohlaví s sebou nese i jakousi stereotypní představu o určitém souboru vlastností a vzorů chování, které lidé jeden u druhého předpokládají, nezávisle na tom zda se znají.

Jako příklad uvádí Renzetti a Curran ženu, která nosí kalhoty. V dnešní době se nejedná o neobvyklý jev. Ženy mohou nosit sukně jako typicky ženský oděv nebo kalhoty jako více mužský oděv, který se u nich díky emancipaci stal naprosto běžným. Dále se u žen předpokládá, že jsou více emočně založené, snadněji se rozpláčou, jsou starostlivé, romantické, pečlivější a většinou tráví více času péčí o svůj zevnějšek než muži. Naopak většinou bývají méně zdatné v technických oblastech.

U mužů jsou kalhoty považovány za nejtypičtější oděv. Pokud se ve společnosti objeví muž v sukni, obvykle na sebe strhne pozornost a způsobí přinejmenším pobavení. Dále se u mužů předpokládá, že jsou více nezávislí než ženy, dobře ovládají své emoce, jsou ambiciózní a technicky zdatní.¹

V současné době stále převládá názor, že žena je svou biologickou predispozicí rodit děti v péči o ně nenahraditelná. Podobné názory panují i o práci v domácnosti. Tento genderový stereotyp způsobuje rozdělení domácích prací na typicky ženské a typicky mužské. Žena vykonává většinu práce týkající se chodu domácnosti, jako je uklízení, praní a nakupování stále dokola a nevyžadují se po ní složitější úkoly. Tím se tyto činnosti jeví jako automatické a samozřejmé. Naopak mužské práce v domácnosti jsou považovány za složitější, nepravidelné a odložitelné na neurčito. Tento názor je v moderní společnosti stále posilován výraznějším oddělováním soukromého a pracovního života.²

Jak uvádí Křížková, francouzský sociolog Françoise de Singly tvrdí, že s rostoucí individualizací společnosti se čím dál více prosazovaly zájmy jednotlivců. Prvně byli těmito jednotlivci hlavně muži. Ženy stále zůstávaly v domácnosti, o kterou se staraly stejně jako o děti a manžela. V další vývojové fázi společnosti začaly o individualizaci usilovat i ženy. Problémem bylo, že jejich zájmy

¹ Renzetti a Curran 2003, s. 20

² Křížková 2004, s. 69.

se nemusely shodovat se zájmem rodiny, což vedlo k obviňování žen ze sobectví a rostoucímu napětí v rodině. Pokud totiž jeden z partnerů upřednostňoval své zájmy, vždy to bylo na úkor někoho druhého. Pokud tak činili oba rodiče, bylo to na úkor dětí. Singly dokazuje, že tomu tak nemusí být a individualizace se dá využít pozitivně ve výchově dětí. Moderní rodina se totiž už nesnaží o tradiční výchovu, ale o individuální rozvoj osobnosti dětí. Právě k tomu napomáhá pracující žena.³

1.1. Genderové stereotypy a role

Během vývoje lidstva se postupně ustalovaly představy o typických rolích a postaveních mužů a žen ve společnosti, které se předávaly z generace na generaci. V každé kultuře byly tyto představy jiné. Tradiční společnost přisuzovala ženám role starostlivých matek a manželek a mužům zase role ochránců rodiny. Tento zažitý stereotyp má u žen původ v biologických předpokladech rodit děti, který je v období těhotenství činí zranitelnější. U mužů zase v jejich silnější stavbě těla a tím i lepším předpokladům sehnat obživu. Samozřejmě že v tradiční společnosti se muž snažil ochraňovat rodinu především obstaráváním financí, a ne lovem.

Existují ale i společnosti, kde muž a žena vykonávají stejnou činnost a nejsou rozdělováni dle žádných predispozic. Obě pohlaví se angažují v pro nás typicky ženských nebo mužských činnostech stejnou měrou ať už se jedná o zajišťování obživy nebo o domácí práce.

Tyto dva přístupy k rozdělení činností mužů a žen můžeme chápat jako dva extrémy. Tradiční pohled na postavení muže a ženy převládá nejvíce v industriálních společnostech, tedy i v naší. Například v Anglii existovalo typicky ženské zaměstnání „žena v domácnosti“. Muži se věnovali převážně prestižnějším oborům, jako bylo finančnictví, výroba nebo obchod.⁴

Tím, že existují dva rozdílné pohledy na úlohy mužů a žen napříč společnostmi, je nutné brát v úvahu i to, že za takovým rozdělením nestojí jen samotné pohlaví, jako biologický znak. Neméně důležitý je proces socializace, který na jedince každého pohlaví působí z vnějšku a vštěpuje mu představy o jeho místě a roli ve společnosti. Ve vztahu k rozdílům mezi pohlavími jde tedy o naučené rozdíly mezi muži a ženami, které nejsou dány biologicky, ale výchovou v prostředí určité společnosti a kultury. Těmto získaným rozdílům byl dán název

³ Křížková 2004, s. 69.

⁴ Oakleyová 2000, s. 99-120.

„gender“.⁵ Od slova gender se odvozuje další pojem „genderové role“, popisující společenské role, které jsou připisovány jedincům na základě jejich pohlaví. Zjednodušeně jde o způsob chování, jakým se člověk projevuje jako muž a žena. Stejně jako utváření genderu, jsou i role ovlivňovány společností a kulturou v jaké jedinec žije.⁶

1.2. Učení se genderu a rolím

Ačkoli člověk bezprostředně po narození nedokáže plně vnímat své okolí, je společností, do které se narodil, okamžitě zařazen k určitému genderu podle jeho pohlaví. Příkladem může být zavinování chlapečků do modrých a holčiček do růžových zavinovaček. Jak je zmíněno výše, samotné pohlaví nemá tak významný vliv na utváření společenských rolí, jako proces socializace, který je považován za hlavní způsob získávání vzorů genderového chování. Tento proces probíhá v různých kulturách rozdílně, což vede k tomu, že role, které v nich jedinci zastávají, se omezují pouze na jejich společenství a ve srovnání s jinými kulturami mohou být zcela odlišné.

Genderové chování se v kulturách průběhem času mění. Získává trvalost, jednotnost a jakousi správnost. To se děje nejčastěji prostřednictvím metody sociální kontroly, která určuje, jaké jednání je mezi lidmi správné a žádoucí a naopak, které je deviantní a je třeba jej postihnout sankcemi. Tím směřuje k odstranění nežádoucích jevů ze společnosti a udržení společenského řádu.

Utváření struktury genderu ve společnosti vysvětluje Křížková pomocí tří základních teorií. Jsou to: **teorie nápodoby, kognitivní vývojová teorie a psychoanalytická teorie socializace.**

Teorie nápodoby je teorie založená na napodobování chování, které člověka nějakým způsobem obohatí. Dítě se snaží chovat tak jako se chovají jeho rodiče. Zaměstnanec se snaží chovat tak, aby dosáhl v organizaci ocenění. Správné a špatné chování bývá v obou případech upevňováno metodou pozitivních a negativních sankcí.

Kognitivní vývojová teorie tvrdí, že chápání genderových rolí se u člověka mění s tím, jak se rozvíjejí jeho poznávací funkce. Dítě postupně objevuje

⁵ Renzetti a Curran 2003, s. 93.

⁶ Plesková 2005, s. 4-5.

mechanismy fungování společnosti a tím si postupně tvoří kognitivní mapu, podle které řídí své vlastní sociální chování.

Psychoanalytická teorie socializace, nazývaná také teorií identifikace, staví na psychosexuálním vývoji člověka, který si uvědomuje svoji rozdílnost vůči druhému pohlaví. Nejznámější je verze teorie Sigmunda Freuda, kterou staví na přejímání vzorů chování od rodiče stejného pohlaví.⁷

Pokud je genderové chování dětí tolik ovlivňováno a utvářeno prostředím, ve kterém vyrůstají, vlivem rodičů a tlakem společnosti, je pravděpodobné, že se z větší části jedná o produkt dané kultury, než o vrozené dispozice. Lze tedy říci, že gender není striktně spojen s pohlavím, ale je možné jej považovat za produkt socializace.⁸

1.3. Vývoj feminismu

„Emancipace ženy je měřítkem emancipace celé společnosti.“

Alexandre Dumas starší

Feministické hnutí, souvisí s emancipací žen a tím i snahou o změnu stereotypního nahlížení na ženské role ve společnosti od počátku 18. století až po současnost. Je tedy nutné jej zmínit, protože jde o hnutí, které mělo mimo ekonomických a politických změn, velký vliv na proměny genderových rolí napříč společnostmi.

Když se řekne feminismus, někteří lidé si představí kariéru budující ženu v kalhotách. Jiní dokonce nepěkné ženy, které nenávidí muže. Tento převládající stereotyp je způsoben některými vyhraněnými názory žen na muže, které samy sebe nazývají feministkami. Mají s nimi však pramálo společného, neboť feminismus je hnutí za práva žen, které respektuje muže a snaží se dokázat, že ženy jsou stejně schopné jako muži a ne je nenávidět. Feminismus se začal formovat v první třetině 18. století jako ženské hnutí za dosažení rovnoprávnosti mezi mužskými a ženskými právy a to v několika vlnách.

Od první čtvrtiny 18. století probíhala takzvaná **první vlna feminismu**, která byla spojena s přechodem od tradiční společnosti k moderní. Vznikem moderní společnosti byly přijaty i nové práva a svobody vztahující se oficiálně na všechny, prakticky však jen muže. Rozdílly se počátkem 19. století ještě prohlubovaly

⁷ Křížková 2004, s. 62-66.

⁸ Oakleyová 2000, s. 141.

například tím, že ženy byly čím dál více vytlačovány z veřejného dění do soukromé domácí sféry. Nemohly získat certifikát o profesi, nemohly vlastnit majetek, musely mít mužského zástupce na úřadech a podobně. Proto se začaly domáhat toho, aby jim byla přiznána vlastní práva a svobody, které by jim umožňovaly rozhodovat o svém životě a existenci jako svobodných bytostí. Hlavní snahou bylo dosažení volebního práva, práva na vzdělání a práva vlastnit majetek.

První veřejný výstup ve formě masového hnutí proběhl na konci 18. století za Velké francouzské revoluce. Druhý, který na něj navázal, o 100 let později v Anglii. Výsledkem bylo odstranění legislativních bariér pro studium žen, vlastnění majetku a právo účastnit se voleb.

První vlna feminismu měla své výsledky. Přibývalo vysokoškolsky vzdělaných žen a do spousty, do té doby ryze mužských oblastí, jich pronikalo stále více. Nedalo se však mluvit o faktické rovnosti. Po druhé světové válce, docházelo díky hospodářskému rozmachu k opětovnému posilování postavení mužů coby živitelů rodiny a navracení názoru na tradiční roli ženy jako opatrovatelky domácnosti. Ženy si uvědomovaly, že se situace horší a tak začala v 60. letech 20. století **druhá vlna feminismu**, která se projevovala zejména v USA, kde byla spojena například s hnutím Hippies, či osobou Betty Friedan, která byla spoluzakladatelkou organizace National Organization for Women a její první prezidentkou. Feminismus se později z různých dobových hnutí vyčlenil a zformuloval své nové požadavky, které měly dát ženám větší kontrolu nad svým tělem. Došlo k uznání práv žen na přerušení těhotenství a přístup ke všem profesím co vykonávají muži.

Feministické hnutí se dostalo i na akademickou půdu, kde se začalo věnovat výzkumu různých témat a nejenom snaze o uznání práv. Největší pozornost se věnovala původu nerovnosti mezi pohlavími a zpochybňování tradiční (přirozené) role ženy v mužském světě. Zkoumaly se i pohledy na ženy ve všech možných oblastech jako byly instituce, jazyk a psychologie. Ze samostatného výzkumu formování ženské a mužské identity vznikl později samostatný vědní obor s názvem „gender studies“.

Druhá vlna se týkala hlavně USA a pouze západní Evropy, protože východní část se v té době nacházela pod nadvládou komunistického režimu. V komunistických zemích sice byly přijímány opatření ke zvýšení rovnoprávnosti, ale feministické hnutí jako takové kvůli omezení práva projevu nemohlo vzniknout.

Za **třetí vlnu feminismu** je považovaná současnost. Dochází k rozčleňování feministických snah a uvědomění, že nabytá práva vybojovaná předchozími generacemi nemusí být samozřejmostí a je třeba o ně pečovat. Dnešní feministky se snaží spíše o optimalizaci soužití mužů a žen v jedné společnosti, než o splnění vyžadovaných požadavků. Účelem těchto snah jsou například stejné mzdy za stejnou práci, rovné příležitosti ve vzdělávání, ochrana žen před jakýmkoli druhem násilí, rovné zastoupení mužů a žen v politice a jiné.

V naší republice může být feminismus vykládán nepřesně, a to zejména z důvodu absence přirozeného vývoje myšlenek feminismu z 60. let, zapříčiněné obdobím okupace. Situace se ale zlepšuje díky snahám o splnění požadavků Evropské unie usilujícím o narovnání práv mezi pohlavími.

Feministické hnutí dneška má za hlavní cíl odstranění všech forem diskriminace žen, čehož se snaží dosáhnout změnou všeobecně přijímaných genderových představ nejen o ženách ale i o mužích. Například v oblasti svěřování dětí do péče otců, stejného ocenění práce nebo stejných možností vzdělání.⁹

⁹ Plesková 2005, s. 7-10.

2 Diskriminace a rovné příležitosti

Jedním ze základních předpokladů fungující demokratické společnosti jsou rovné příležitosti osob a to především v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci bez rozdílu pohlaví, rasy, sexuální orientace a náboženského nebo politického smýšlení. Chápeme je jako rovné, tedy nediskriminační, podmínky pro všechny. Pokud neexistuje tato rovnost, dochází k diskriminaci. Tu můžeme popsat jako odepření nebo omezení práv dané kategorii obyvatel právě pro její pohlaví, rasu, náboženské vyznání, národnostní, třídní nebo politickou příslušnost. Jde tedy o rozlišování, které někoho poškozují, neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhým a omezování nebo popírání práv určité skupiny obyvatel.¹⁰

2.1. Diskriminace

Diskriminace bývá definována v právních předpisech většiny států. Nejinak tomu je i v České republice. Dělí se na přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování. Za diskriminaci se považuje i pokyn nebo navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání kdy je úmyslně, s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou a to přímo kvůli pohlaví, rase, náboženství, atd. Příkladem můžeme uvést pracovní inzeráty ve formě: „hledáme servírku, hledáme kuchaře, apod.“

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě genderově zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je některým, způsobem osoba nebo skupina osob znevýhodněna oproti ostatním. Například úplný zákaz vstupu psů do restaurace se zdánlivě může jevit neškodně a ovlivní občany jen v tom, že nechají své psy doma. Avšak nevidomým osobám, závislým na pomoci vodícího psa, je tímto vstup do restaurace zamezen.¹¹

Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

¹⁰ Plesková 2005, s. 17.

¹¹ Fialová 2007, s. 4-5.

Sexuálním obtěžováním se rozumí obtěžování, které má sexuální povahu. V poslední době se začíná vyskytovat i pojem sexuální obtěžování na pracovišti, které nesouvisí přímo s deviantním chováním jedince, ale například jen s nošením příliš krátkých sukní, odhalování ramen u žen a podobně. V podstatě jde o to, že pokud je žena příliš vyzývavě oblečena, může to na její mužské kolegy působit rušivě, nebo si mohou takové oblékání, doplněné o případné slovní poznámky vykládat tak, že o ně žena má zájem, což nemusí být pravda.

Pronásledování lze chápat jako reakci na to, že se nějaká osoba dožadovala svých práv ochrany před diskriminací a za to je s ní nepříznivě zacházeno.¹²

V zákoně není opomenut ani pokyn či navádění k diskriminaci. Pokynem se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby, naváděním pak takové chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k tomu, aby diskriminoval třetí osobu.

Naopak v přístupu k zaměstnání se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému termínu odchodu osoby, ucházející se o zaměstnání, do důchodu. Diskriminací není ani rozdílné zacházení v oblasti práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Dále dochází-li k zacházení uplatňované kvůli ochraně žen kvůli jejich fyziologické přirozenosti a mateřskému poslání, osob mladších 18 let nebo osob se zdravotním postižením.¹³

2.1.1. Diskriminace na základě pohlaví

V běžném životě se bohužel diskriminace na základě pohlaví objevuje poměrně často. Týká se především znevýhodňování žen vůči mužům, ale i naopak. Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje

¹² Ferrarová 2007, s. 8

¹³ Fialová 2007, s. 4.

i diskriminace kvůli těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace, neboli to zda člověk sám sebe vidí jako muže či ženu.¹⁴

Hlavní formy diskriminace, se kterými se především ženy, ale i muži setkávají, jsou:

- nerovný přístup ke vzdělání,
- nerovné rozdělení práv a povinností v rodině,
- nerovný podíl účasti v politice,
- diskriminace před vstupem do zaměstnání (diskriminační inzeráty a přijímací řízení, atd.),
- diskriminace v zaměstnání (rozdílné pracovní podmínky, výše platu, sexuální obtěžování, atd.).

Jednou z největších oblastí diskriminace žen je nerovnoměrně rozdělená péče o dítě. Zažitý stereotypní předpoklad, že se žena odebere na rodičovskou dovolenou, ji na pracovním trhu značně znevýhodňuje. Naproti tomu jsou muži také diskriminováni, neboť opět panuje zažitý stereotyp, že na nich leží hlavně úkol v podobě finančního zabezpečení rodiny a ne starání se o děti. Současná situace je pro muže komplikovaná, už jen kvůli obavám z posměchu a diskriminace v zaměstnání. Mužům na rodičovské dovolené, může být ztěžován kariérní postup nebo odpírány různé výhody.

V České republice byla rodičovská dovolená pro obě pohlaví zavedena teprve v roce 2001. Jde tedy o poměrně novou záležitost, která je podrobněji upravena v zákoníku práce.¹⁵

2.2. Politika rovných příležitostí Evropské unie a České republiky

Rovnost mužů a žen je základním právem všech občanů a základní hodnotou každé demokracie. Aby jí bylo dosaženo, musí být toto právo nejen právně uznáno, ale hlavně účinně uplatňováno ve všech oblastech života, tedy v politické, sociální, ekonomické a kulturní.

Přes množství formálně uznávaných případů a přes dosažený pokrok, není rovnost mužů a žen dosud skutečností běžného každodenního života. Muži a ženy se v praxi netěší stejným právům. Politické, sociální, ekonomické a kulturní

¹⁴ Fialová 2007, s. 4-5.

¹⁵ Plesková 2005, s. 17 a 24.

nerovnosti přetrvávají. Příkladem může být malé zastoupení žen v politice nebo nerovnost platů.

Tyto nerovnosti jsou z velké části produktem sociálního chápání zakládajícím se na četných stereotypech v kultuře, rodině, médiích, organizaci společnosti ve školách, ve světě práce, atd. Existuje tedy mnoho oblastí, kde je možné jednat, přijímat nové přístupy a provádět strukturální změny, které by vedly ke snižování nerovností.

2.2.1. Rovnost žen a mužů v Evropské unii a jejich dokumentech

Zásada rovnosti žen a mužů tvoří jedno z kritérií základních lidských práv. V Evropské unii patří problematika rovnosti žen a mužů k tématům, kterým se věnuje velká pozornost. Zásada rovnosti má v členských zemích Evropské unie letitou tradici a představuje jeden z jejich hlavních principů práva. Jde o legislativu, společnou pro všechny členské státy, která má přednost před jejich vnitrostátním právem. A proto i Česká republika, musí princip rovnosti ve svém právním řádu důsledně uplatňovat.

Již **Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství** z roku 1957 hovoří v článku 119 (dnes článek 141) o zásadě stejné odměny za vykonanou stejnou práci pro všechny osoby. Začlenění této zásady mělo ze začátku za cíl hlavně vypořádání se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda pramenila z rozdílu ve mzdách vyplácených mužům a ženám. Z původně ekonomicky motivovaných závazků, se otázka rovného zacházení a rovných příležitostí postupně stávala sociální záležitostí a otázkou respektování jednoho ze základních lidských práv a to zákazu diskriminace. Vznik této smlouvy mohl souviset s druhou vlnou feminismu, která právě v 60. letech nabývala na síle.

Důležitým přelomem v této oblasti byla **Amsterodamská smlouva** pocházející z r. 1997, kterou byla zařazena rovnost žen a mužů mezi základní principy Společenství a začlenila tento aspekt do koncepcí všech oblastí Evropské politiky.¹⁶ Jde o takzvaný gender mainstreaming. Ten zajišťuje, aby v každém rozhodnutí na úřednické nebo až politické úrovni, byl zvážen jeho dopad na muže a ženy.¹⁷

¹⁶ Suchomelová 2006, s. 5.

¹⁷ Ferrarová 2007, s. 5

2.2.2. Zásada rovnosti v právu Evropské unie

Původním zdrojem práva týkajícího se rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání je v kontextu evropského práva již zmíněný článek 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957, se zakotvenou zásadou stejné odměny za stejnou práci.

V roce 2004 přijala Evropská komise návrh nové směrnice Evropského parlamentu a Rady týkající se zavedení principu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v oblasti povolání a zaměstnanosti (2004/0084/COD). Návrh slučuje v jeden jediný soudržný nástroj šest dosavadních směrnic o dané problematice. Jsou to směrnice 75/117, 76/207, 2002/73, 86/378, 96/97 a 97/80, které stanovují stejnou odměnu za práci, rovné zacházení v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, právu a sociálnímu zabezpečení pracovníků.¹⁸

Význam těchto směrnic se může pro českou praxi zdát minimální. Evropské právo¹⁹ je ale součástí českého práva a je mu nadřazeno a může mít za určitých okolností i konkrétní účinky ve vnitrostátních vztazích. Například některé články Smlouvy o založení Evropského společenství mají takzvaný přímý účinek. Což znamená, že danou normu musí národní orgán aplikovat, i když není provedena aktem národního práva. Konkrétní přímý účinek má například zmíněný článek 119 dané smlouvy. Pokud by došlo k platové diskriminaci, tento článek by se v České republice uplatnil, i kdyby jej české právo vůbec neprovedlo.²⁰

2.2.3. Rovnost žen a mužů v dokumentech České republiky

Nejdůležitějším a prvním dokumentem ČR hovořícím o rovnoprávnosti je **Listina základních práv a svobod**, která je součástí Ústavy ČR. Ta v hlavě první článku 1 a 3 říká, že lidé jsou si rovni v důstojnosti i v právech a že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.²¹ I když se jedná o dokument nejvyšší síly, lze jeho vymezení rovnoprávnosti jen stěží považovat za dostatečné, protože je velmi obecné a nehovoří o konkrétním způsobu zajištění rovnoprávnosti.

¹⁸ Suchomelová 2006, s. 6-7.

¹⁹ V tomto případě se jedná o právo Evropských společenství a Evropské unie.

²⁰ Fialová 2007, s. 7.

²¹ Předpis č. 2/1993 Sb. o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Problematikou rovnosti žen a mužů se vláda ČR začala podrobněji zabývat až v letech 1997 a 1998, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo dokument pod názvem **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**, následně schváleném usnesením vlády České republiky ze dne 8. dubna 1998 číslo 236. Priority, které byly v tomto koncepčním dokumentu od roku 1998 pravidelně aktualizovány, tvořily hlavní linii, po které byla rovnost žen a mužů v ČR prosazována. Inspirací pro vznik tohoto dokumentu byla tzv. **Pekingská akční platforma**, která určila 12 stěžejních oblastí zájmu (vymýcení chudoby, vzdělávání, zdraví, násilí, ozbrojené konflikty, ekonomická nerovnost, rozhodovací a mocenské pozice, institucionální zabezpečení, lidská práva, média, životní prostředí a dívka-dítě), stanovila cíle a doporučila kroky pro zlepšení přístupu žen k právům právě v těchto oblastech. Z ní se vyčlenily hlavní body pro Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, kterými na roky 2014-2015 jsou například institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, jejich vyrovnané zastoupení na rozhodovacích pozicích, rovnost na trhu práce, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, potírání genderových stereotypů (zejména soudní činnost), atd.²²

Nelze nezmínit dokument, který se zabývá diskriminací přímo. Je to **zákon číslo 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů**, takzvaný antidiskriminační zákon. Ten zapracovává dané předpisy Evropských společenství v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v různých oblastech. Například právo na zaměstnání a přístup k němu, sociální zabezpečení, přístup ke zdravotní péči, přístup ke vzdělání atd.²³

V listopadu 2014 vláda projednala a schválila dokument s názvem **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020** (dále jen „Strategie“). Strategie je prvním vládním rámcovým dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice, ve kterém jsou definovány cíle a priority až do roku 2020. Tvoří tak základní osнову pro každoročně aktualizované Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jen „Priority“) a to hlavně v podobě opatření a strategických cílů, kterých je třeba v daném období

²² *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. Vláda České republiky [online]. Úřad vlády ČR, 2014, 26.11.2014 [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/>

²³ Zákon č. 198/2009 Sb.: *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*.

dosáhnout. Jelikož je téma genderové rovnosti průřezovým tématem, počítá se s tím, že Strategie bude do budoucna působit také jako základní rámec pro další vznikající koncepční dokumenty na vládní, případně i jiné úrovni.²⁴

2.2.4. Institucionální zastoupení v České republice

Institucionální struktura je nutnou podmínkou pro prosazení skutečné rovnosti žen a mužů na všech úrovních a ve všech oblastech společnosti. Institucionální mechanismy pro prosazování, uplatňování a kontrolu rovného zacházení s ženami a muži v České republice však stále nefungují na takové úrovni jako v některých jiných zemích Evropské unie (Finsko, Švédsko, Dánsko, atd.).²⁵ V současnosti se o zajišťování rovnosti žen a mužů snaží tyto instituce:

- Rada vlády pro lidská práva
- Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
- Státní úřad inspekce práce
- Veřejný ochránce práv

Rada vlády pro lidská práva (dále jen „Rada“) zřízena usnesením vlády číslo 809 v roce 1998, jako její stálý poradní orgán pro oblast ochrany lidských práv a základních svobod. Vedle monitorování dodržování Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod a jiných legislativních norem aplikovaných na tuto oblast, také dohlíží na vnitrostátní plnění mezinárodních závazků České republiky v oblasti ochrany lidských práv, plynoucích z různých Evropských úmluv a nařízení.

V roce 1998 bylo pod patronátem Ministerstva práce a sociálních věcí, založeno **Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů** (dále jen „Oddělení“), jenž bylo pověřeno koordinací vnitrostátní politiky prosazování rovnosti žen a mužů a sladění české legislativy s legislativou Evropské unie. Toto oddělení by pomocí koordinačních opatření mělo vést jednotlivá ministerstva k cílenému a efektivnímu prosazování rovných příležitostí v rámci jejich věcné politiky.

Bohužel, tomuto oddělení nebyly dány téměř žádné kompetence k zadávání úkolů, vydávání nařízení nebo kontrolování činností jednotlivých správních prvků. Jeho odpovědností zůstalo „pouze“ tvoření a sestavování Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů a následné zpracovávání zpráv o jejich plnění.

²⁴ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. Vláda České republiky [online]. Úřad vlády ČR, 2014, 26.11.2014 [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/>

²⁵ *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 200-*, s. 25-27.

Oddělení zároveň plní i funkci sekretariátu pro další vládní orgán a to Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.²⁶

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jen „Rada vlády“) je důležitým článkem stávajícího institucionálního mechanismu sdružujícím pracovnice a pracovníky na nejvyšší úrovni státní správy. Byla zřízena v roce 2001 usnesením vlády číslo 1033 a stala se jejím stálým poradním orgánem v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada vlády připravuje návrhy, které směřují k prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže a například:

- projednává a doporučuje hlavní směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí,
- koordinuje směry rezortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí,
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí,
- a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Jak již může být z výčtu těchto bodů patrné, Rada vlády stejně jako Oddělení pro rovné příležitosti nedisponuje žádnými výkonnými či kontrolními pravomocemi. Vládě může jen doporučovat a předkládat návrhy, ale nemůže vyžadovat jejich dodržování. Směrem k rezortům může působit pouze skrze své členy figurující ve státní správě.²⁷

Proto bylo usnesením vlády číslo 456 z roku 2001 všem rezortům nařízeno vytvořit nejméně jedno pracovní místo, alespoň na poloviční úvazek, na kterém by se zaměstnanec pověřený jeho zastáváním věnoval odstraňování genderově nekorektních projevů v činnosti daného rezortu a celkově dohlížel na tuto problematiku. Touto funkcí však naneštěstí bývají pověřováni lidé, kteří s danou problematikou mají minimální zkušenosti nebo s ní nepřišli nikdy do styku.²⁸

Většina ze zmíněných institucí bohužel nedisponuje žádnou výkonnou mocí. Za instituce, disponující výkonnou mocí v oblasti rovných příležitostí lze zmínit snad jen Státní úřad inspekce práce a úřad Veřejného ochránce práv.

Státní úřad inspekce práce s pomocí osmi (Praha, Středočeský, Jihočeský, Zlínský, Moravskoslezský a Olomoucký kraj) oblastních inspektorátů práce, přispívá ke snižování, či odstraňování diskriminace v pracovněprávních vztazích. Jeho

²⁶ Ferrarová 2007, s. 10.

²⁷ Boučková 200-, s. 21-22.

²⁸ Boučková200-, s. 24

hlavním úkolem je totiž kontrola dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Mimo jiné je oprávněn provádět kontroly dodržování povinnosti nediskriminace a rovného zacházení.²⁹

Veřejný ochránce práv působí v České republice k ochraně osob před nezákonným jednáním úřadů a jiných institucí, vykonávajících veřejnou správu. Od roku 2009 se po schválení antidiskriminačního zákona stal také orgánem pomáhajícím osobám, které se staly obětí diskriminace.³⁰

2.3. Diskriminace na trhu práce

Přesto, že genderová rovnost na trhu práce představuje dlouhodobou agendu vlády, ke změnám v oblasti postavení žen a mužů dochází pozvolně.³¹ Trh práce je oblastí, kde se v rovnosti postavení obou pohlaví vyskytuje snad nejvíce rozdílů. Nerovné odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné, nerovný přístup k zaměstnání a nerovný je i přístup žen k vedoucím funkcím.

Všeobecně lze tvrdit, že výrazným rysem českého trhu práce je vysoká ekonomická aktivita žen (2014: ženy 51%, muži 68%). Procentuální rozdíl v ekonomické aktivitě je však převážně jednostranně zkreslen tím, že část ekonomicky neaktivních žen je tvořena těmi, které se starají o rodinu a domácnost (až 15 % žen oproti 0,2 % mužů). Toto poukazuje na další strukturální charakteristiku postavení žen v České republice a to, že ženy kromě pracovních povinností nesou i břemeno těch rodinných, což ve výsledku znevýhodňuje jejich pozici na trhu práce. Obecná míra nezaměstnanosti³² žen (2016: 5,6 %) je tedy setrvale vyšší, než obecná míra nezaměstnanosti mužů (2016: 3,8%). Ženy jsou také v případě nezaměstnanosti více znevýhodněny z pohledu hmotného zabezpečení, protože jeho výše je vypočítávána z výše jejich příjmů, které často bývají nižší než příjmy mužů.³³

2.3.1. Diskriminace před vstupem do zaměstnání

Ze statistických údajů poskytovaných Českým statistickým úřadem, ale i průzkumy trhu prováděnými různými, převážně neziskovými organizacemi, vyplývá, že v oblasti zaměstnání jsou nejvíce diskriminovány právě ženy.

²⁹ Státní úřad inspekce práce [online]. 2016 [cit. 2016-11-28]. Dostupné z: <http://www.suip.cz>

³⁰ Působnost veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv* [online]. 1999 [cit. 2015-11-26]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>

³¹ Šmetáčková 2015, s. 77.

³² Obecná míra nezaměstnanosti je vyjádřena jako podíl počtu uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 65 let, evidovaných na úřadu práce a všech obyvatel ve věkové skupině 15 až 65 let.

³³ Boučková 200-, s. 57.

Bohužel tato diskriminace začíná ještě před samotným vstupem do pracovního poměru a to už při hledání zaměstnání.

I přes zákon o zaměstnanosti se můžeme často setkat s inzeráty nabízející práci, které jsou však napsané tak, že přímo či nepřímo diskriminují určitou část populace. Ať už jde o záměr nebo pouhou náhodu, rozhodně se jedná o formu diskriminace.³⁴ Těmito **diskriminačními inzeráty** nejenže jsou některá pracovní místa prisuzována pouze mužům a jiná zase ženám, ale zvolenými formulacemi také skrytě diskriminují určité skupiny obyvatel. Například starší nebo naopak mladé, ženy s dětmi atd. Příkladem takových inzerátů může být: „Hledáme ředitele... manažera... asistentku... sekretářku... absolventa...zkušené...“ atd. Podobné formulace tedy dávají jasně najevo, pro jaké pohlaví, případně jakou skupinu lidí je pozice zamýšlena. Mimo jiné, bývají ženám častěji nabízeny pozice s nižší rozhodovací pravomocí a nižším finančním ohodnocením.

Inzerátem však trnitá cesta k získání zaměstnání teprve začíná, neboť pokud člověk splňuje inzerované nároky, většinou přichází na řadu **přijímací pohovor**. V praxi se ukazuje, že zaměstnavatele často u žen - uchazeček o zaměstnání nezajímá odborná kvalifikace, dosažená úroveň vzdělání či praxe a podobně. Ale spíše odpovědi na otázky týkající se jejich věku, případně věku dětí pokud nějaké mají, rodinného stavu, plánů v životě a další. Pokud si ženy všechny tyto jasně diskriminační otázky nechají líbit a odpoví na ně, stává se, že po sdělení počtu dětí a jejich věku, jsou z výběrového řízení vyloučeny, aniž byly zaměstnavatelem dotázány na cokoli jiného. Z právního hlediska je vyžadování informací týkajících se osobních a rodinných poměrů až na výjimky nezákonné. V hodnocení uchazeče či uchazečky by tedy fráze typu: „*Máte někoho, kdo se Vám stará o děti?*“ a podobně, neměly vůbec padnout. Výjimka nastává, pokud uchazeč či uchazečka chtějí využívat některý ze zákonem přiznaných nároků, například úpravu pracovní doby či přestávky na kojení. Tuto oblast dále upravuje zákoník práce.³⁵

2.3.2. Diskriminace v zaměstnání

I když v zaměstnání dochází k diskriminaci obou pohlaví, nejčastěji jsou diskriminovány právě ženy. Pravděpodobně nejvýraznější diskriminací je **nerovnost v odměňování za práci**. Průměrná mzda žen se pohybuje kolem 81% průměrné

³⁴ Plesková 2005, s. 21.

³⁵ Zákon č. 262/2006 Sb.: *zákoník práce*.

mzdy mužů.³⁶ S touto nerovností obou pohlaví bohužel souvisí i nerovnost v oblasti sociálního zabezpečení, protože dávky z něho vyplácené jsou vypočítávány z výše mzdy. Stejně jako odměna za práci ovlivňuje životní úroveň toho, kdo je pobírá, včetně jeho rodiny. I přesto, že zaměstnavateli hrozí za neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty pokuta, je praxe stále neuspokojivá.³⁷

Krom rozdílů ve finančním ohodnocení mužů a žen na stejných pracovních pozicích se diskriminace projevuje i v podobě **přidělování takzvaných pracovních bonusů**, jako jsou například služební vůz, služební telefon a podobně.

Dalšími rozdíly v zaměstnání jsou i **rozdíly v pracovních podmínkách** poskytovaných jednotlivým pohlavím. Do této kategorie spadá například rozdílná pracovní doba a pracovní režimy, práce přesčas, poskytování dovolené, pracovní pohotovost, péče o kvalifikaci a bezpečnost práce ale i porušování práva na informace a rozdílné pracovní podmínky a v dnešní době již spíše kuriózní absence oddělených toalet. Rozdílné pracovní podmínky blíže ošetřuje přímo zákoník práce.

Mužům, ale ve větší míře ženám, bývá v zaměstnání úmyslně znemožňován i kariéerní postup. Množství vedoucích pracovníků či pracovnic totiž chová nedůvěru v pracovní schopnosti, výkony a zodpovědnost svých podřízených, kteří jsou opačného pohlaví. Takovéto předsudky bývají často nepodložené a neoprávněné. Odsuzování člověka na základě jeho pohlaví je označováno jako **sexismus**.³⁸

K sexismu se spíše podobou slova než významem váže i **sexuální obtěžování** na pracovišti. Pod tímto pojmem si můžeme představit sexuální návrhy, jejichž odmítnutí mívá pro zaměstnance nebo zaměstnankyni negativní dopady v zaměstnání. Obětí takového jednání se může tedy stát kdokoli. Původcem většinou bývá osoba, mající nad daným člověkem na pracovišti moc, kterou na něj tímto způsobem uplatňuje. Vzhledem k tomu že se nejčastěji jedná o nadřízeného nebo zaměstnavatele, je pro postiženou osobu těžké se bránit a to převážně kvůli obavám ze ztráty zaměstnání. Sexuální obtěžování mívá velké dopady na psychickou pohodu jedince a s tím související pracovní výkon. V české společnosti však přetrvává názor, že občasný nevinný flirt není na závadu a musí se brát s nadhledem.

³⁶ Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

³⁷ Fialová 2007, s. 20

³⁸ Plesková 2005, s. 23.

Paradoxně ti, jejichž psychika a důstojnost takovým jednáním trpí nejvíce, daleko hůře hledají odvahu se mu vzepřít než ti, kteří ho do jisté míry berou s humorem.³⁹

2.3.3. Genderová segregace na trhu práce

Pracovní segregace dle pohlaví ukazuje, v jaké míře jsou ženy a muži zastoupeni v zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho nebo druhého pohlaví. Koncentrace žen ve specifických oborech (služby, zdravotnictví, školství a podobně) na převážně nižších pozicích s menší prestiží a koncentrace mužů v oborech zcela jiných (zemědělství, průmysl a jiné), ale zpravidla s vyšším finančním ohodnocením, prestiží a řídicí odpovědností se označuje jako **genderová segregace**. Tu můžeme dále rozlišit na segregaci horizontální a vertikální. Horizontální segregace označuje zastoupení žen a mužů v rozdílných zaměstnáních, oborech a sektorech pracovního trhu. Kdežto vertikální segregace souvisí se zastoupením jednotlivých pohlaví na různých stupních organizačních hierarchií. Důvody k tomu, proč existují obory s typickým zastoupením jednoho nebo druhého pohlaví lze najít již v raném dětství, kdy se jedinec dostává do procesu socializace a dále ve vzdělávacím procesu, který je u nás již od základního vzdělávání, silně stereotypně zatížen.

Výrazným projevem genderové segregace trhu práce je takzvaná **feminizace** některých pozic, či dokonce odvětví. Jako feminizované jsou považovány ty pracovní pozice a obory, kde je více jak 70 % zastoupení žen. Na základě toho jim bývají přisuzovány i stereotypně ženské charakteristiky, jako je například citlivost, empatie, obětavost a podobně. S feminizací bývají spojeny i další charakteristiky, které ovlivňují postavení žen na trhu práce a to například nižší mzdy, menší prestiž povolání, méně výhod, menší jistota a podobně. Feminizace určitých oborů (zdravotnictví) a pozic (sekretářka) má několik negativních důsledků.

- Okolí se na muže pracující ve feminizovaných oborech může dívat jako na zženštilé. Takoví muži se totiž liší od obecně přijímaného stereotypního požadavku, že typický muž má dělat mužskou práci a držet se od té ženské.
- Pokud muž přeci jen vstoupí do feminizovaného oboru, je to většinou na nějakou vedoucí funkci. V některých takových oborech totiž bývají muži velmi ceněni a tak se stává, že mívají výrazně vyšší finanční ohodnocení, než kdyby na stejné pozici pracovala žena.

³⁹ Huňková 2003, s. 10.

- Muž na pozici sekretářky z pravidla nebude vykonávat stejnou práci, jakou by na dané pozici dělala žena, ale pravděpodobně bude dostávat závažnější a odpovědnější úkoly.
- S typicky ženskou prací se také pojí takzvaná emoční práce. Od žen v některých feminizovaných oborech, bývá vyžadováno vyjadřování emocí a pocitů jako součást práce. Dobrým příkladem je pozice letušky, která svým vzhledem, chováním a úsměvem má vytvářet pozitivní a klidnou atmosféru. Od mužů na podobných pozicích toto vyžadováno není, protože to není součástí jejich tradičně vymezených rolí.

Segregace oborů dle pohlaví není možné považovat za projev svobodné vůle žen a mužů, ale spíše za produkt genderově orientované socializace na straně jedné a generové diskriminace na straně druhé.⁴⁰

2.3.4. Ženy ve vedoucích pozicích

Žen je v různých správních a dozorčích radách, stejně jako mezi generálními řediteli a jiných vysokých manažerských výrazně méně než mužů. Ale proč je tomu tak? Nedostatek žen na pozicích s rozhodovací pravomocí je spjat s množstvím aspektů, ať už více či méně očividných, ale nejčastějším a velmi těžko odstranitelným důvodem je pravděpodobně stereotypní nahlížení na ženské a mužské role napříč společnostmi. Pokud se v této oblasti má něco změnit, je třeba se na danou problematiku dívat ze strany současného, převážně muži zastoupeného vedení.

České ženy se v evropském měřítku řadí mezi státy, které disponují vysokou zaměstnaností žen (více jak 50% žen pracuje).⁴¹ Z celkového počtu lidí pracujících na vedoucích pozicích je jen třetina žen oproti dvěma třetinám mužů. S tím do velké míry souvisí efekt takzvaného **skleněného stropu**. Pod tímto označením se skrývá existence neviditelných strukturálních překážek, jejichž reálnost si žena většinou uvědomí, až když se dostane do určitého bodu ve své kariéře. Tyto překážky pramení například ze segregace pracovního trhu, diskriminace na základě pohlaví, sexuálního obtěžování, zažitých genderových stereotypů, nedostatků v antidiskriminačních zákonech a dalších formách diskriminace.

S počtem žen v managementu souvisí také výskyt sociálního jevu, kterému se říká **tokenismus** (z anglického slova token – symbol či znamení). To je situace, kdy je člověk jediným představitelem určité skupiny (pohlaví, náboženství,

⁴⁰ Křížková 2004, s. 71-73.

a podobně) v kolektivu. Stává se tak tím nejvíce viditelným článkem. V prostředí zejména vrcholového managementu, kde je malé zastoupení žen, se právě taková žena stává oním tokenem (symbolem). Prakticky se to projevuje tím, že i když se žena snaží chovat a jednat v souladu s mužským chováním v kolektivu, stejně jí jsou jejími kolegy přisuzovány všechny vlastnosti stereotypně spojené s postavením žen v dané společnosti. Upozorňování na tyto vlastnosti má negativní dopady na případný kariérní postup žen.⁴²

⁴² Sokačová 2005, s. 7, 11, 15-16,

3 Muži a ženy v Armádě České republiky

Není jich mnoho, i když jejich počet každým rokem stoupá. Neobjevují se na příliš specializovaných funkcích, ale pronikají i tam, kde doposud vládli jen muži. Řeč je o nekonečném fenoménu. Ženy v uniformách. Ačkoli je vojenské prostředí, nejenom v České republice, právem a dlouhodobě spojováno hlavně s muži, nalézá v něm uplatnění stále vzrůstající počet žen.⁴³

3.1. Prosazování principu rovnosti žen a mužů v rezortu MO

Ministerstvo obrany (dále jen „MO“) České republiky se začalo problematikou žen v armádě zabývat pravidelně až od roku 1995, kdy se ženy po pádu komunismu začínaly stávat přirozenou součástí ozbrojených sil i na odborných pozicích. Spolu s tím jdou ruku v ruce i stoupající nároky na právní úpravu a praktickou aplikaci principů rovnosti mužů a žen uvnitř rezortu MO.

Nejvýše postaveným dokumentem, který se zabývá právy žen ve vojenské sféře a který musí Česká republika, potažmo Ministerstvo obrany respektovat je **Rezoluce Rady bezpečnosti Organizace spojených národů o ženách, míru a bezpečnosti (dále jen „Rezoluce“)**.⁴⁴ Jedná se o první dokument, vyžadující po všech stranách ozbrojených konfliktů, respektování práv žen. Zároveň zavazuje všechny členské státy OSN, EU a spojence NATO, aby zohledňovaly genderové hledisko při bezpečnostních operacích.

Rezort MO jako reakci na tuto Rezoluci vytvořil **Akční plán rezortu MO k implementaci dané rezoluce (dále jen „Akční plán“)**, který stanovuje kroky ke zlepšení genderové rovnováhy. Cílem tohoto dokumentu je i doložení snahy MO o plnění závazků, vyplývajících z Rezoluce a informování o přijatých opatřeních k naplnění jejich principů.

Rozpracování opatření stanovených v Akčním plánu je nařízeno přímo **Rozkazem Ministra obrany č. 29/2002 s názvem Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO**⁴⁵ (dále jen „RMO“). V tomto dokumentu je stanoveno několik zásad a nařízení:

⁴³ Hřebíček 2006, s. 91

⁴⁴ Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. In: Ministerstvo Obrany ČR [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

⁴⁵ Vnitřní předpis - RMO č. 29/2002 Věstníku - Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO - aktuální znění po 6. novele. In: Ministerstvo obrany ČR [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

- Povinnosti vedoucích zaměstnanců dodržovat zásady rovného zacházení se svými podřízenými, poučit je o jejich právech a odstraňovat překážky na pracovišti, které by bránily rovným pracovním podmínkám.
- Udržovat aktuální právní rámec a vnitřní předpisy zabývající se diskriminací a rovnými příležitostmi a uplatňovat v nich zásadu gender mainstreamingu.
- Vzdělávat zaměstnance v oblasti rovného zacházení a přístupu s muži a ženami.

V neposlední řadě také nařizuje spolupráci s dalšími celky zabývajícími se problematikou rovnoprávnosti jako je například Rada vlády pro lidská práva. Důležitým nařízením pro sekci státního tajemníka MO je také vytváření každoroční Kvantitativní genderové analýzy, poskytující podrobné informace o podílu mužů a žen napříč celým rezortem.

RMO je dále rozpracován v dokumentu s názvem **Priority a postupy rezortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen**⁴⁶, (dále jen „Priority MO“) který stanovuje konkrétním orgánům MO, či dokonce jednotlivcům, termínované i trvalé cíle a nastiňuje cestu k jejich dosažení. Například cestou ke zvýšení právního vědomí v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy je provádět přednášky zaměřené na oblast lidských práv a rovnost příležitostí. Tímto úkolem trvalého charakteru je pověřen státní tajemník MO ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci rezortu.

Aby byly tyto nařízení a cíle jednotně splněny, byla vydána služební pomůcka **Rovné zacházení s muži a ženami**⁴⁷, označována také jako „Pers 51-1“. Tato pomůcka je určena pro všechny příslušníky a příslušnice rezortu MO, kterým je k dispozici jak v tištěné podobě tak v elektronické na intranetu MO. Je tedy bez problémů dostupná všem. Zaměřena je především na informování a objasnění práv vojáků a vojačkyň nebýt diskriminován. Pokud má někdo pocit, že k takovému jednání došlo a není si jistý, nabízí tato příručka návod v podobě několika otázek, na které si dotčený může odpovědět. Například. Bylo semnou jednáno hůře než s jinou osobou ve stejné situaci? Byla takovým jednáním poškozena moje důstojnost? Pokud je odpověď na jakoukoli z otázek pozitivní, obsahuje příručka možnosti jednání v takových situacích a seznam osob, na které se poškozená osoba

⁴⁶ Priority a postupy resortu MO při prosazování rovných příležitostí žen a mužů na rok 2016. In: Ministerstvo Obrany ČR [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

⁴⁷ Nová služební pomůcka Pers-51-1 - Rovné zacházení s muži a ženami. In: Ministerstvo Obrany ČR [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

při jejich řešení může obrátit. Součástí jsou i vybrané právní normy týkající se této problematiky, které usnadňují orientaci a mohou pomoci s řešením konkrétního problému.

Všechna tato opatření reflektují cíle Vládní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014 – 2020 a stanovují více než minimální standard pro rovnost žen a mužů v celém rezortu obrany.

Výkonným orgánem Ministerstva obrany, který se zabývá problematikou rovného zacházení, je **Pracovní skupina k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami v rezortu MO**⁴⁸ (dále jen „Pracovní skupina MO“). Tato skupina byla zřízena RMO a funguje zároveň jako poradní orgán ředitele sekce personální MO. Jejím úkolem je vyhodnocovat aplikaci RMO v praxi a na základě zjištěných skutečností aktualizovat jednotlivá ustanovení Priority a postupů rezortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen. Zároveň však musí respektovat i nadřazený národní dokument Priority a postupy vlády ČR při prosazování rovnosti mužů a žen. Při své činnosti spolupracuje s rezortní komisí pro prevenci sociálně nežádoucích jevů, která se ale primárně zaměřuje na prevenci návykových látek a kriminality, takže oblast rovnosti žen a mužů přenechává spíše Pracovní skupině MO.

V této kapitole lze vidět, jak je mnoho dokumentů týkajících se problematiky rovnoprávnosti spolu propojeno, nebo vycházejí jeden z druhého a přidávají akorát specifika pro svoji oblast zájmu. Můžeme tedy tvrdit, že spolupráce různých organizačních celků je konzistentní nejen na mezinárodní, ale i na vnitrostátní úrovni.

3.2. Ženy v historii ozbrojených sil

Válčení a vojenství vždy bylo a ve velké míře stále zůstává mužskou záležitostí. Ženy jsou totiž všeobecně považovány za mírumilovnější stvoření než muži a proti ozbrojeným zásahům mívají větší výhrady. To však neplatí ani zdaleka o všech. Některé z nich aktivně podporovaly vojenství nebo se dokonce zúčastňovaly vojenských operací a jiných vševojskových činností.⁴⁹ Po boku mužů bojovaly ženy již v dobách husitských válek, kde sice zastávaly hlavně pomocné a sanitářské funkce bez přímé účasti v boji, ale stále se jednalo o součást válečného tažení.

⁴⁸ Statut a jednací řád pracovní skupiny k řešení problematiky rovného zacházení s muži a ženami v rezortu Ministerstva obrany. In: Ministerstvo obrany ČR [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

⁴⁹ Renzetti a Curran 2003, s. 404-405

V době Československé republiky po roce 1918, kdy vojenské předpisy nepovolovaly službu ženám, se podplukovník Ludvík Svoboda na vlastní odpovědnost rozhodl o přijetí prvních žen do vojenských útvarů. Mladší z nich byly dokonce přiřazeny k jednotkám, kde podstupovaly stejný základní výcvik jako muži. Toto rozhodnutí bylo realizováno praporním rozkazem číslo 41, kde se ve článku 2 objevilo zařazení žen do jednotky v hodnosti vojína.⁵⁰ Nelze si nepovšimnout, že slovo (hodnost) „vojín“ je mužského rodu a dá se považovat za přímo diskriminační. Tato hodnost totiž do dnešní doby stále nemá svůj oficiální ženský ekvivalent. Nicméně rozkaz 41 lze považovat za vůbec první dokument v historii naší armády, který potvrzuje zařazení žen do vojenské služby.⁵¹

V době dvou světových válek se ženy objevovaly v rámci československých jednotek v různých zemích na rozličných pozicích od administrativních, až po přímo bojové. Bylo to především díky jejich vlastní iniciativně bojovat za něco, čemu věří a svou vlast.

V poválečném mírovém období a následujícím totalitním zřízení však „trend“ žen v ozbrojených silách začal ustupovat, a i když se mluvilo o rovnoprávnosti, byly ženy začleňovány do struktur armády na pomocné a administrativní pozice.⁵²

V 90. porevolučních letech, kdy se měnil pohled veřejnosti na službu v ozbrojených silách, znovu rostl zájem žen o vojenskou službu. Ženy se začaly objevovat na nižších velitelských pozicích a dokonce v průzkumných, či výsadkových jednotkách. Spolu s tím, stoupala i jejich účast na mírových a pozorovatelských zahraničních misích. V roce 1999 vešel v platnost zákon č. 221/1999 sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů,⁵³ který upřesnil podmínky služby a kariéry žen v armádě. Spolu s ním došlo k odstranění omezení pro studium žen na vojenských školách a byla umožněna služba žen v kterékoli vojenské odbornosti.

Za posledních 20 let se AČR prakticky změnila od základů. V roce 1999 se stala součástí aliančních sil NATO a v roce 2005 došlo k její úplné profesionalizaci. Čímž se armáda sice zmenšila, ale o to více odborně specializovala.⁵⁴

⁵⁰ Hřebíček 2006, s. 91

⁵¹ Hřebíček 2006, s. 92

⁵² Hřebíček 2006, s. 92

⁵³ ZÁKON č. 221/1999 Sb.: *o vojácích z povolání*.

⁵⁴ Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. In: Ministerstvo obrany ČR [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

3.3. Zastoupení žen v armádě

V současnosti slouží u armády mnoho žen a další se každý rok uchází přímo o službu, nebo o studium na vysoké vojenské škole.⁵⁵ Ministerstvo obrany zpracovává k prvnímu lednu každého roku komplexní kvantitativní genderovou analýzu,⁵⁶ poskytující údaje o počtech všech jeho zaměstnanců včetně vojáků a vojáků dle pohlaví, typu pracovního či služebního poměru a dalších podrobnějších ukazatelů. Z této analýzy budu nyní vycházet v dalším textu.

3.3.1. Ženy sloužící v armádě

Dle genderové analýzy Ministerstva obrany, se počet žen, které slouží v AČR od roku 1999, téměř zdvojnásobil. V tomto roce sloužilo 1695 žen, které tím tvořily 7,4% podíl žen v celé armádě. V současnosti slouží u armády 2874 žen, což je zvýšení o 1179 žen, které tím tvoří 13,1% podíl. Nezdá se to příliš, ale vzhledem k velikosti naší armády jde o významný nárůst o 6% bodů v zastoupení vojáků proti vojákům. Zvláštností je, že počet žen rostl i mezi léty 2003 až 2005, kdy byly snižovány počty vojáků v základní vojenské službě kvůli jejímu plánovanému konci v prosinci 2004. Do roku 2003 klesá počet mužů, protože byly zmenšovány kvóty pro povinnou vojenskou službu, která byla povinná pouze pro muže.⁵⁷ Mnoho vojáků, kteří měli na starost jejich výcvik, proto odcházelo. Tato skutečnost se promítá i v grafu číslo 1.

V roce 2003 sloužilo v armádě 21247 vojáků a vojáků, z toho bylo 2277 žen, které měly 10,7% podíl. V roce 2005 lze naopak vidět nárůst, který byl způsoben velkou náborovou snahou Ministerstva obrany. Počty vojáků se v té době pohybovaly na hranici bojeschopnosti, a proto bylo potřeba rychle doplnit stavy. Uchazeči o službu v profesionální armádě byli tak nabíráni hromadně. Při výběru se kladl důraz zejména na kvantitu a počet vojáků a vojáků proto rostl. Počet vojáků a vojáků vzrostl a to na celkových 22811. Z toho bylo 2786 žen, které tak zvýšily svůj podíl na 12,2%.

Obrat nastal až v roce 2009, kdy byl kvůli ekonomicko-politické situaci omezen nábor pouze na pozice specialistů a to až do roku 2015. Více vojáků

⁵⁵ *Armáda České republiky: vaše kariéra v ozbrojených silách* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz>

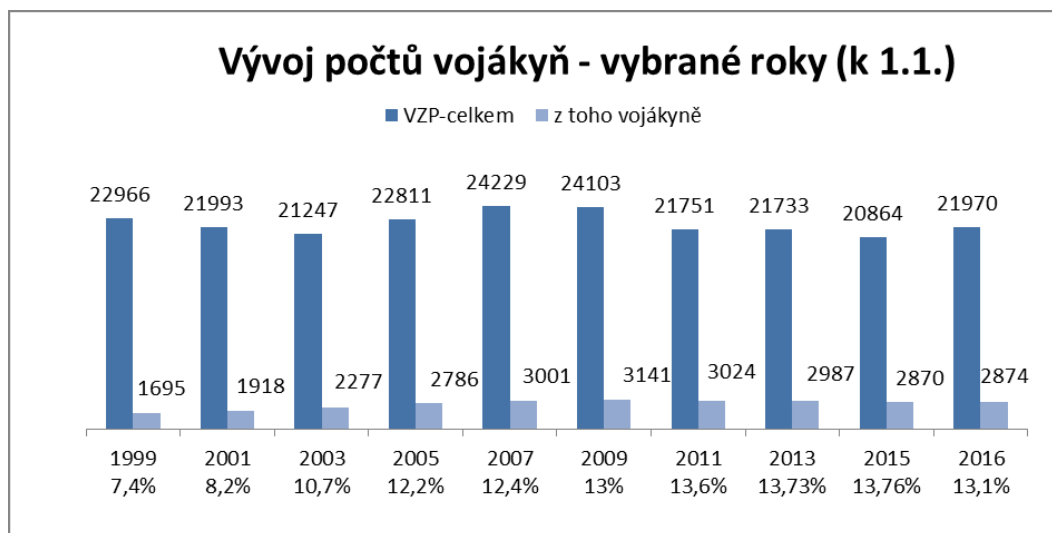
⁵⁶ Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

⁵⁷ Vojenská základní služba se stává minulostí. In: *Ministerstvo obrany a Armáda české republiky* [online]. Praha, 2004 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/scripts/detail.php?id=3893>

a vojákyň do té doby odešlo, než přišlo. Jak je vidět v grafu číslo 1, počet mužů i žen pozvolně klesal až do roku 2016, kdy byl obnoven masivní nábor uchazečů.

K 1. lednu tohoto roku v armádě sloužilo 21970 vojáků, z toho ženy tvořily 13,1% (2874) část. Oproti minulému roku jejich zastoupení mírně pokleslo, což bylo zapříčiněno přijetím většího množství mužů. Celkově se však podíl žen od roku 2009 držel na podobné hodnotě kolem 13%.

Graf 1 Vývoj počtu vojáků ve vybraných letech



Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/>

Od roku 1999 se Česká armáda potýkala s různě velkými problémy. Ať už šlo o profesionalizaci a s ní spojený odliv personálu nebo pozastavení náboru kvůli ekonomické situaci. Jak jsem již zmínil výše, je zajímavé, že i přes to počet vojáků konstantně rostl až do roku 2009. Jejich zastoupení se od tohoto roku začalo pohybovat na přibližné hranici 13%. Takový konstantní růst mohl být způsoben, v další podkapitole zmíněném, záměru Ministerstva obrany, díky kterému se mohly naplňovat místa vhodná spíše pro ženy. Dalším důvodem mohl být zažitý a stále převládající odpor mladých mužů vůči armádě, která pro ně bývala povinná. Tato hodnota kolem 13% žen v armádě je ovlivněna spíše zastavením náborů mezi léty 2011 až 2014 než poklesem jejich zájmu o službu.

3.3.2. Nábor vojáků a vojáků

Ministerstvo obrany plánuje do roku 2025 dosáhnout počtu 29000 profesionálních vojáků a z toho alespoň 20% žen⁵⁸. Zájem o službu mezi veřejností

⁵⁸Komárek 2014, s. 75.

přesahuje toto číslo, ale vzhledem k tomu, že přijímacím řízením neprojde téměř polovina zájemců, není jisté, jestli se jej podaří naplnit. Až 44% z nich selhává při lékařské prohlídce, přičemž větší část z nich neprojde psychologickým vyšetřením.⁵⁹

Pokud nepočítáme studenty vojenských škol, tak v roce 2008 se do armády hlásilo celkem 2508 osob, z toho 275 žen. Přijato bylo 890 osob, z toho 119 žen, které tím tvořily 13% všech přijatých. To byl nejvyšší procentuální podíl přijatých žen mezi lety 2007 až 2015. Od roku 2009 totiž začal klesat až do současnosti.

V roce 2015, se o službu v armádě ucházelo 3017 lidí, z toho 90 žen, to jsou necelé 3%. Přijato bylo 1566 osob, z toho 57 žen, což jsou necelé 4% všech nových profesionálů. Bohužel z výše uvedeného není jasné, proč se od profesionalizace armády v roce 2004 hlásilo do vojenské služby čím dál méně žen. Roli zde mohly hrát i jiné faktory, které nábor v období let 2007 až 2015 ovlivnily, jako byla například zmíněná ekonomická nestabilita a s ní spojený tzv. náborový „stop stav“.

Ženy jsou na tom však lépe s úspěšností při snaze se do armády dostat. Pokud vezmeme poměr přijatých žen a mužů ve vztahu k počtu uchazeček a uchazečů, tak zjistíme, že v roce 2015, byly ženy úspěšné z 63%, kdežto muži pouze z 52%. Tento poměr byl v období od roku 2008 až 2015, vždy větší na straně žen.⁶⁰ Jednou z možností, proč tomu tak je, mohou být i tlaky na dodržení náborového plánu zmíněného na začátku této podkapitoly v podobě 20% podílu žen v AČR do roku 2025.

⁵⁹ ŠVEC, Pavel. □ *“Rozmazlená“ generace chce do armády. Nezvládá psychotesty ani dřinu*[online]. 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/armada-odmita-polovinu-zajemcu-psychotesty-fz8-domaci.aspx?c=A160404_142355_domaci_jj

⁶⁰ Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Tabulka 1 Přehled počtu uchazečů o službu v AČR

Přehled – nábor do AČR od roku 2007				
		Zájemce	Uchazeč	Přijat
Rok 2015	muž	6129	2927	1509
	žena	132	90	57
	celkem	6261	3017	1566
Rok 2014	muž	3327	1727	306
	žena	45	23	18
	Celkem	3372	1750	324
Rok 2013	muž	475	539	263
	žena	13	15	17
	celkem	488	554	280
Rok 2012	muž	1 137	1 092	608
	žena	32	29	26
	celkem	1 169	1 121	634
Rok 2011	muž	1 439	1 300	199
	žena	49	47	17
	celkem	1 488	1 347	216
Rok 2010	muž	2 154	1 678	758
	žena	251	192	89
	celkem	2 405	1 870	847
Rok 2009	muž	2 154	1 678	758
	žena	251	192	89
	celkem	2 405	1 870	847
Rok 2008	muž	2 601	2 233	771
	žena	316	275	119
	celkem	2 917	2 508	890
Rok 2007	muž	6 352	3 752	861
	žena	934	441	74
	celkem	7 286	4 193	935

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Druhou možností může být to, že podle armádních měřítek, jsou ženy po zdravotní a fyzické stránce připravenější na službu než muži. U fyzických požadavků může hrát roli i to, že pro každé pohlaví jsou nastaveny rozdílně. Aby mohli muži vstoupit do armády, musí splnit čtyři disciplíny. Jsou to leh-sed, skok daleký z místa, sálový test⁶¹ a klik-vzpor. Ženy musí splnit jen první tři vyjmenované a s o něco nižšími požadavky. Například u cviku leh-sed musí muži dosáhnout minimálně 33 opakování za minutu, ženy méně a to 28 opakování. U skoku dalekého z místa musí muži skočit alespoň 173 centimetrů, ženám stačí 144 centimetrů. Minimální normy jsou také rozděleny do dvou věkových kategorií a to do 30 let a nad 30 let, kde se rozdíly ještě mírně zvětšují. Fyzické požadavky jsou však nastaveny s ohledem na různou stavbu těla u každého pohlaví. Vzhledem ke specifičnosti vojenského povolání se může toto rozdělení zdát zvláštní. Vždyť kde jinde je kladen

⁶¹ Jedná se o výkonnostní test na rotopedu, kde podle váhy a pohlaví uchazeče je stanoven minimální výkon, který musí po určité době při dané tepové frekvenci vytvořit.

takový důraz na jednotnost a nerozdílnost než právě v armádě. Z hlediska diskriminace v přístupu k zaměstnání se zde dá hovořit o zvýhodnění žen oproti mužům. Mám za to, že vstupní požadavky by měly být, kvůli zvláštní povaze vojenského povolání, nastaveny rovně. V AČR totiž nejsou místa, které by ženám byly oproti mužům zakázány, i když svými fyzickými nároky mohou přesahovat jejich možnosti. Ovšem pokud se podíváme na vstupní požadavky z hlediska fyziologické přirozenosti, je popsané nastavení vstupních norem vcelku logické.

Tabulka 2 Fyzické požadavky na uchazeče

Cvik	Pohlaví	Věková kategorie	Úroveň normy
Sed-leh	muž	do 30 let	33
		nad 30 let	31
	žena	do 30 let	28
		nad 30 let	23
Skok daleký z místa	muž	do 30 let	182
		nad 30 let	173
	žena	do 30 let	144
		nad 30 let	134
Sálový test	muž	do 30 let	1,8
		nad 30 let	1,6
	žena	do 30 let	1,3
		nad 30 let	1,1
Klik-vzpor	muž	do 30 let	19
		nad 30 let	16

Zdroj: *Armáda České republiky: vaše kariéra v ozbrojených silách* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz>

Pokud se chtějí zájemci či zájemkyně stát profesionálními vojáky nebo vojákyněmi, v dnešní době nejčastěji zamíří na internetové stránky Armády České republiky. Zde jim jsou k dispozici základní informace o událostech v armádě, o struktuře ozbrojených sil, technice, ale hlavně o tom jak se přihlásit a jaká systemizovaná místa jsou momentálně obsazovaná. Právě zde se leží velký kámen úrazu, existující i přes všechnu legislativu a snahu o nediskriminační přístup. První co uchazečky jistě překvapí je znění inzerovaných volných míst. Řidič, operátor, lékař, mechanik, technik a tak dále. V žádném názvu těchto systemizovaných míst není jeho ženský ekvivalent. Jedná se o jasný příklad diskriminačního inzerátu, jehož znění pravděpodobně vychází z dlouholeté praxe v tom, že většinu uchazečů o službu je tvořena muži. Jak je možné, že takové elementární formě diskriminace není věnována v rezortu obrany pozornost? Možná právě proto, že jde o tak běžnou věc.⁶²

⁶² *Armáda České republiky: vaše kariéra v ozbrojených silách* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz>

3.3.3. Tělesná schopnost mužů a žen v armádě

Může se zdát, že v armádním sektoru narovnání rozdílů mezi vojáky a vojákyněmi brání méně věcí než je tomu v jiných oblastech. Opak je pravdou. Vzhledem k tomu, že v armádě existuje obrovské množství různých systemizovaných míst od podpůrných až po speciální bojové, je třeba myslet na specifika každého z nich. A právě proto, zde hrají fyziologické rozdíly ve stavbě těla žen a mužů daleko větší roli než u jiných povolání.

Spornou oblastí jsou stanovené výkonnostní normy vojáků. Jak pro každoroční přezkušování, které je zaměřeno na bazální⁶³ úroveň schopností, tak pro profesní přezkoušení zaměřující se podle potřeb armády na specifitější činnosti. Ty obecně vyžadují vyšší tělesnou připravenost. Pro každé pohlaví jsou tyto normy nastaveny dosti odlišně. Nejde ale o galantnost vůči ženám nebo snahu o jejich zvýhodňování vůči mužům, ale o výzkumy a praxí ověřená fakta, na které tyto normy berou ohled.

Kritika o zvýhodňování mužů oproti ženám se v armádě vyskytuje jako v běžném civilním zaměstnání. Zajímavostí je, že se objevila i opačná nespokojenost žen zaměřená na jejich vlastní zvýhodnění oproti mužům při tělesném přezkoušení. Jak ukazuje tabulka číslo 3 fyzická výkonnost obou pohlaví je rozdílná a v žádných základních tělesných schopnostech není ani stejná. Pokud vezmeme muže jako výkonový základ, přesahuje jejich výkonost významně tu ženskou. Pouze v obratnosti jsou ženy o pár procent lepší než muži.⁶⁴

Tabulka 3 Srovnání výkonnosti mužského a ženského organismu

Základní tělesná schopnost	Muž	Žena
Obecná síla	100%	50-70%
Obratnost	100%	106%
Vytrvalost a rychlost	100%	60-85%

Zdroj: Konrád 2007, s. 148-152.

Výroční přezkoušení vojáků a vojákyně z povolání se skládá z několika disciplín, rozdělených na silové a vytrvalostní. Povinnost, je absolvovat a splnit vždy alespoň jednu z každé kategorie. Minimální normy jsou dále rozděleny na tři

⁶³ Metabolický výdej energie člověka.

⁶⁴ Konrád 2007, s. 148-152.

výkonové stupně a do věkových kategorií, které jsou pro každé pohlaví rozdílné. První věková kategorie u mužů je do 30 let, kdežto u žen jen do 25 let. Ve vyšších kategoriích postupně klesá požadavek na minimální normu.

V silové části se muži mohou rozhodnout, zda podstoupí lehy-sedy a klik-vzpor nebo shyby na hrazdě. Ženy mají v silové části na výběr mezi lehy-sedy nebo výdrží ve shybu. Nemusí tedy vůbec absolvovat kliky nebo shyby. Při srovnání lehů-sedů v první věkové kategorie pro každé pohlaví zjistíme, že ženy musí pro splnění zvládnout 35 leh-sedů, což je o sedm méně než 42 leh-sedů, které musí zvládnout muži, kteří ještě navíc musí absolvovat kliky.

Ve vytrvalostní části jsou již disciplíny stejné a liší se pouze v minimální normě. Aby ji muži v první věkové kategorii splnili, musí v čase dvanácti minut uběhnout minimálně 2600 metrů nebo uplavat 300 metrů do šesti minut. Ženám stačí ve stejném čase uběhnout 2100 metrů a uplavat 300 metrů do šesti minut a dvaceti vteřin.

Nastavené normy jsou s ohledem na již zmíněnou rozdílnou stavbu těla rozumné. V první věkové kategorii nejsou rozdíly tak velké, pomineme-li různorodost disciplín. Ve vyšších kategoriích se ale už dosti zvětšují. Nemůžeme tvrdit, že neexistují ženy, které by nedokázaly splnit i mužské normy, to bychom jim křivdili. Ale takových žen je ve společnosti spíše menšina.⁶⁵

Tabulka 4 Normy výročního přezkoušení vojáků

Test	SSC (L-S/klik-vzpor)			Shyb na hrazdě			Běh na 12 minut			Plavání na 300 m		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
H												
VK\MJ	počet			počet			metry			minuty		
I	52/32	46/28	42/22	12	10	8	3000	2800	2600	4:20	5:20	6:00
II	51/30	45/27	39/22	11	9	7	2950	2700	2500	4:30	5:30	6:20
III	44/27	40/24	34/19	10	8	6	2850	2600	2400	4:40	5:50	6:40
IV	41/25	39/22	32/16	9	7	5	2750	2500	2200	4:55	6:10	7:20
V	38/23	34/19	29/13	8	6	4	2650	2300	2000	5:10	6:30	7:50
VI							2400	2100	1800	5:20	6:50	9:00

Zdroj: Přivětivý 2011, s. 144.

⁶⁵ Konrád 2007, s. 149.

Tabulka 5 Normy výročního přezkoušení vojáků

Test	Leh-sed			Výdrž ve shybu nadhmatem			Běh na 12 minut			Plavání na 300 m		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
VK\MJ	počet			minuty			metry			minuty		
I	45	40	35	0:50	0:30	0:10	2550	2300	2100	4:50	5:50	6:20
II	40	33	28	0:46	0:28	0:10	2400	2200	2000	5:10	6:10	6:40
III	35	30	26	0:34	0:22	0:08	2300	2100	1900	5:20	6:50	7:20
IV	30	25	23	0:20	0:14	0:07	2200	2000	1800	5:40	7:20	8:00
V	25	22	20	0:18	0:10	0:05	2100	1900	1600	6:10	7:20	8:50
VI							1900	1800	1500	6:35	8:10	9:40

Zdroj: Přivětivý 2011, s. 144.

Jak je to tedy s diskriminací v takovém případě? Mimo všeobecné úpravy zákoníku práce o diskriminaci v zaměstnání (viz kapitola 2.3.2.), je pro vojáky a vojákyně ve služebním poměru platná úprava dle paragrafu dva, odstavce tři až šest, zákona 221/1999 sb. o vojácích z povolání, kde je napsáno, že služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby. A dále že za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.⁶⁶ Vzhledem k tomu že mnoho systemizovaných míst mohou zastávat a zastávají jak ženy, tak muži, neospravedlňuje znění tohoto zákona významnou odlišnost v nastavených výkonnostních normách. V tomto případě jsou tedy znevýhodňováni muži.

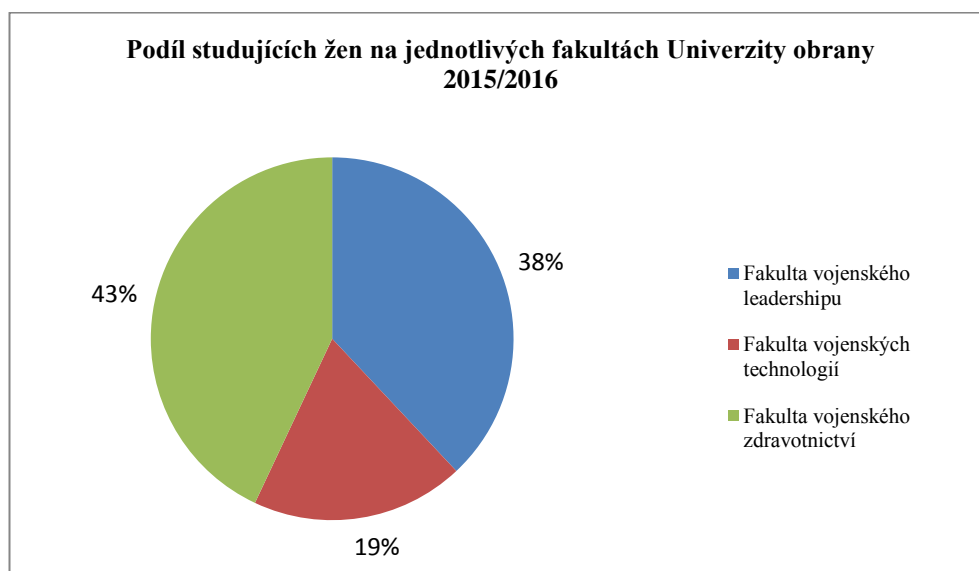
3.3.4. Vojenské vysoké školství

Studium na Univerzitě obrany, je pro ženy pravděpodobně velkým lákadlem. Jen za minulý rok se jich ke studiu přihlásilo 778, což je oproti 90 ženám hlásících se přímo k útvarům značné množství. Velkou motivací může být možnost studovat a zajistit si jak vzdělání, tak i dobré finanční ohodnocení. Tradičně nejvíce je zájem o studium na Fakultě ekonomiky a managementu (Fakulta vojenského leadershipu) a Fakultě vojenského zdravotnictví. Ale zvyšuje se i počet žen hlásících se na Fakultu vojenských technologií. V akademickém roce 2008/2009 tvořily ženy 12% studentů této fakulty, v roce 2012/2013 již 16% a v roce 2015/2016 dokonce 19%. Na celé Univerzitě obrany, z celkového počtu 2125 studentů, v současnosti studuje 632 žen, které tím tvoří 30% podíl. Ženy tedy postupně pronikají nejen do vojenství jako takového, ale i do oborů na vojenských vysokých školách, které bývaly

⁶⁶ Zákon č. 221/1999 Sb.: o vojácích z povolání.

výhradně výsadou mužů. To může být způsobeno tím, že v období komunismu, se společnost vracela k „tradičním“ rolím žen v domácnosti a mužů jako živitelů. Od konce poslední světové války, se tehdy zase začala zvětšovat pracovní genderová segregace. Ženám nebylo umožňováno vstupovat do řady odvětví, i když propaganda na venek tvrdila opak. Po pádu komunistického režimu se ve společnosti otevřely možnosti vybrat si své zaměstnání a studovat dle svých schopností a ne podle sympatizování s komunistickými stranami. Ženy se tak začaly dostávat i do ryze mužských oborů, které jim byly předtím upírány a svými schopnostmi a vědomostmi se v dnešní době bez rozdílu vyrovnají mužům. Lze tedy říci, že se zastoupení žen a mužů napříč pracovním trhem, alespoň velmi pomalu srovnává na horizontální i vertikální úrovni.

Graf 2 Podíl žen na fakultách Univerzity obrany



Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: Ministerstvo obrany České republiky [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Co se týká úspěšnosti v přijímacím řízení oproti mužům, panuje zde opačná bilance než při nástupu přímo k jednotkám. Ke studiu v akademickém roce 2015/2016 bylo přijato 290 žen ze 778 přihlášených, což dává 37% úspěšnost u přijímacího řízení. Mužů se přihlásilo celkem 1466 a přijato bylo 763, což znamená 52% úspěšnost. Ženy jsou tedy méně úspěšné v přijímacím řízení na Univerzitu obrany než muži. Tento údaj je ale zatížen tím, že je možné podat více přihlášek na různé vysoké školy a uchazeči se mohou rozhodnout, na které škole se zúčastní přijímacích testů a na kterou školu nakonec nastoupí. I tak je zájem žen o studium na Univerzitě obrany vysoký. Všechny přihlášené ženy (778) tvoří více než polovinu

přihlášených mužů a osminásobek těch, které se hlásí přímo na útvary. Důvody mohou být různé, finanční nezávislost je v tomto případě velkým lákadlem, protože Univerzita obrany je v současnosti jediná vysoká škola u nás, na které vojenští „studenti“ (čekatelé) dostávají každý měsíc výplatu a ještě jim je poskytováno ubytování zdarma. Po ukončení studia mají jistotu práce a ještě jsou nadprůměrně platově ohodnoceni, což jsou v dnešní době hodně důležité sociální jistoty pro mnoho lidí.

3.3.5. Vzdělání žen ve služebním poměru

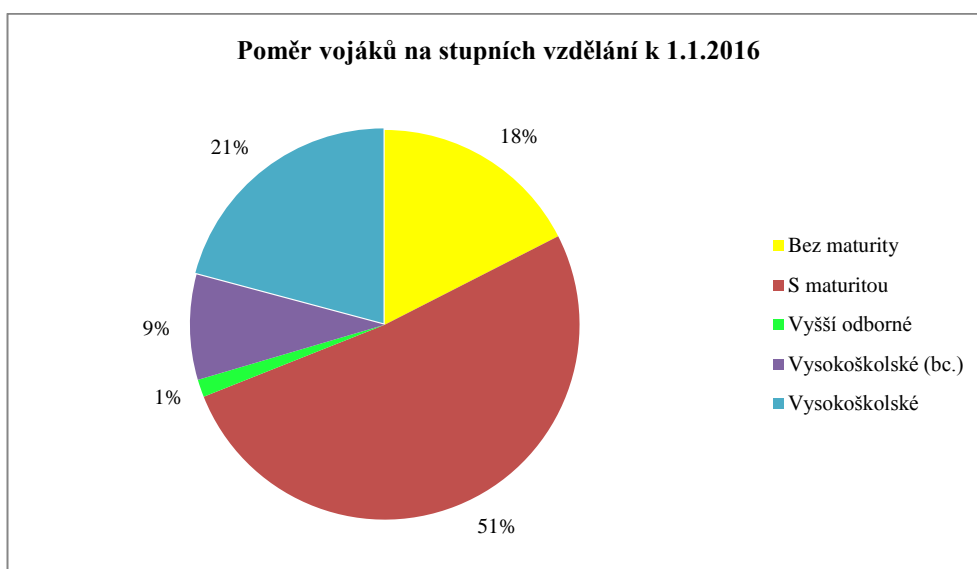
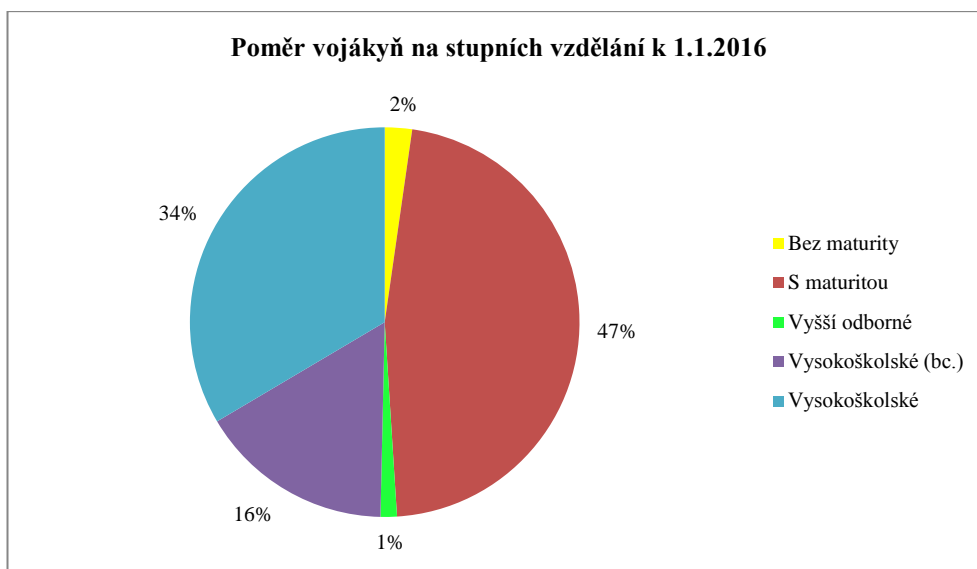
Vojáci či vojákyně, kteří se připravují k výkonu služby, mají přiřazen status čekatele. U studentů vysoké vojenské školy se jedná o statut „čekatel – důstojník“, pro střední školu „čekatel – praporčík“. ⁶⁷ Tím že se vojáci/čekatelé, připravují na výkon služby, je u nich předpokládáno, jaké místa budou zastávat. U studentů Univerzity obrany se očekává, že budou obsazovat důstojnická, převážně velitelská místa. Kdežto Střední vojenská škola nabízí jen střední a vyšší odborné vzdělání, a proto jsou jejím absolventům blokována poddůstojnická místa. Nic jim však nebrání jít studovat dále na vysokou školu.

I když je žen oproti mužům v armádě podstatně méně, můžeme říci, že jsou vzdělanější. Ve srovnání s minulým rokem se podíl vojákyn s magisterským vzděláním zvýšil o 10% a s bakalářským o 9%. Naopak se o 12% snížil podíl těch s maturitou a částečně i těch vyučených. Co se týče vojáků, tak počet těch s magisterským vzděláním klesl o 22% (kvůli náboru nových uchazečů), s bakalářským stoupl o 6% a s maturitou narostl o 22% (viz nábor nových uchazečů). Podíl vojáků s výučním listem a vyšším odborným vzděláním zůstává podobný jako v předchozím roce. ⁶⁸ Z níže uvedených grafů vyplývá, že vzděláním bez maturity disponovalo k 1.1.2016 18% mužů, oproti pouhým 2% žen. Středoškolského vzdělání ukončeného maturitou dosáhlo naopak více mužů než žen a to 51% oproti 47%. Vyššího odborného vzdělání dosáhlo shodné procento žen i mužů a to 1%. Co se týče vysokoškolského vzdělání, tak zde vedou jednoznačně ženy. Nižšího vysokoškolského vzdělání s titulem bakalář (bc.) dosahuje 16 % žen a jenom 9% mužů. S ukončeným magisterským vzděláním sloužilo 34% žen, oproti 21% mužů.

⁶⁷ Zákon č. 221/1999 Sb.: *o vojácích z povolání*.

⁶⁸ Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Graf 3 Poměr vojáků a vojáků na stupních vzdělání



Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Dominance žen s vysokoškolským vzděláním nemusí nutně znamenat, že ženy v armádě jsou chytřejší než muži. Spíše se jedná o poptávku po různých odbornostech, které armáda potřebuje. Příkladem mohou být technické učňovské obory, studované převážně muži, jako jsou automechanik, klempíř, elektrikář, atd. Takové odbornosti jsou v AČR žádané, a proto tvoří značné procento vojáků právě ti s výučním listem. Nebýt tohoto markantního rozdílu, je možné, že by procento vysokoškolsky vzdělaných vojáků konkurovalo vojákyním.

3.3.6. Ženy v hodnostech AČR

To, že v armádách slouží lidé na různých hodnostech je všeobecně známé. Ať už se v různých zemích hodnosti označují jinak, vždy existuje jejich ekvivalent v armádě jiné země. V Česku jsou to hodnosti od vojína po armádního generála. V AČR v současnosti neslouží žádná žena v hodnosti generála (generálky). Dosud nejvyšší ženou dosaženou hodností je plukovnice.

Všeobecně v armádě platí, že lidé bez vysokoškolského vzdělání mohou být jmenováni nejvýše do hodnosti nadpraporčíka/nadpraporčice. S bakalářským vzděláním až do hodnosti kapitána/kapitánky a s úplným vysokoškolským do jakékoli hodnosti.

Jak bylo zmíněno výše, pro čerstvé absolventy vysoké vojenské školy, jsou vyhrazena místa ve sboru nižších důstojníků v hodnosti poručík/poručice. Jak jde vidět v tabulce číslo 6, vztahující se k 1.1.2016, v této hodnosti příliš žen s vysokoškolským vzděláním nezůstává (189). Mnohem více jich dosahuje na hodnosti vyšší a to nejčastěji nadporučice (379) a kapitánky (288). Nižším a nejpočetnějším hodnostním sborem jsou praporčíci/praporčice. V hodnosti rotmistryň sloužilo k danému datu 352 žen. V hodnosti nadrotmistryň, která je jen o stupeň vyšší, sloužilo nejvíce žen ze všech ostatních hodností a to 463. Ve srovnání s rokem 2014 je úbytek a nárůst žen v různých hodnostech velmi dynamický a nelze z něj tvořit přesné závěry. Jasně je však to, že k 1. lednu letošního roku sloužilo až 38% všech žen v důstojnických hodnostech. Pokud vezmeme v úvahu vzdělanostní složení armády, můžeme předpokládat, že podíl mužů v důstojnické hodnosti je výrazně nižší. Až 50% žen má totiž vysokoškolské vzdělání. Mužů jen 30%, takže jich ani nemůže být takové množství jmenováno do důstojnické hodnosti. Pomineme-li faktické počty, lze říci, že podílově je zastoupení žen na důstojnických pozicích větší než u mužů.

Tabulka 6 Ženy v hodnostech AČR od nejvyšší ženou dosažené hodnosti

Hodnost	k 1. 1. 2016	Průměrný věk	k 1. 1. 2014	Průměrný věk
plukovnice	4	52	6	46,2
podplukovnice	69	42	45	43,8
majorka	153	40	144	39,5
kapitánka	288	34	239	36,8
nadporučice	379	34	362	33,5
poručice	189	33	244	32,2
nadpraporčice	61	44	55	42,4
praporčice	298	41	311	40,0
nadrotmistryně	463	39	455	38,7
rotmistryně	352	38	410	35,7
rotná	104	36	96	34,5
četařka	171	36	165	35,5
desátnice	121	33	143	34,4
svobodnice	42	32	67	31,4
nadrotmistryně-čekatelka	6	26	9	26,1
rotmistryně-čekatelka	27	25	30	25,3
rotná-čekatelka	24	24	22	23,7
četařka-čekatelka	26	23	34	23,2
desátnice-čekatelka	35	22	36	22,1
svobodnice-čekatelka	47	22	36	21,0
vojinka-čekatelka	15	28	1	22,0

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Zajímavý je však údaj průměrného věku žen. Ten se ve srovnání s rokem 2014 zvýšil o téměř rok, což je vzhledem k masivním náborům v posledním roce výrazné zvýšení. Ženy v armádě stárnou. V roce 2011 byl průměrný věk žen v AČR 35,4 roku, kdežto v současnosti to je 38,1 let. Jedním z důvodů, proč tomu tak může být je to, že se ženám v armádě líbí. Kariéra v profesionální armádě nabízí naprosto jiné podmínky či zážitky než většina zaměstnání v civilním sektoru, což může být v dnešní, relativně rychle se měnící společnosti, velkým lákadlem. Z pragmatického hlediska je kariéra v armádě pro ženy výhodná. Sociální jistota, možnost výsluhového příspěvku a v neposlední řadě nadprůměrné finanční ohodnocení, zjednodušující finanční nezávislost, jsou v ČR cennou „komoditou“.

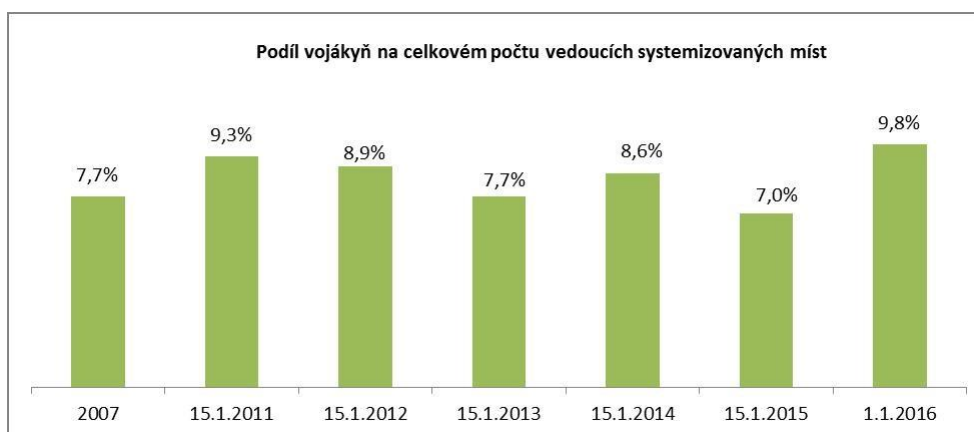
Tabulka 7 Počty vojákyně v různých věkových kategoriích

Vojákyňe ve věkových kategoriích	do 25	25-29 r.	30-34 r.	35-44 r.	45 r. a více
k 1. 1. 2016	184	324	667	1131	568
k 1. 1. 2015	183	356	746	1089	496
k 1. 1. 2014	194	405	797	1101	413
k 15. 1. 2012	231	581	871	1032	278
k 15. 1. 2011	329	816	768	984	202

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

S hodnotami na kterých vojákyně slouží a se zvyšujícím se průměrným věkem, se může pojit i zvýšení podílu žen ve velitelských funkcích. Zvyšující průměrný věk znamená, že ženy zůstávají v armádě čím dál déle, což často vede k povyšování do vyšších a tím i vedoucích hodností. Proto je možné že nárůst podílu žen ve vedoucích funkcích k 1.1.2016 o 2,8% bodů na celkových 9,8%, má právě tuto příčinu. Lze tedy říci, že i přes skokové zvýšení počtu vojáků v armádě se vojákyním daří zvyšovat svůj podíl na významnějších pozicích.

Graf 4 Podíl vojákyně na vedoucích místech



Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Z celkových 2374 žen, které jsou umístěny na systemizovaném místě, jich 569 slouží na vedoucí funkci, což je celá čtvrtina. Pokud vezmeme, o jaké zaměstnání jde, je tato hodnota úctyhodná, protože mužů slouží na vedoucích místech jen o necelé 3% více. Důvodem proč tomu tak je, může být i v současnosti vyskytující se stereotyp v umístování žen spíše na podpůrná místa, kde jich, jak je možné vidět v tabulce číslo 9, slouží nejvíce. V nepočtenějších hodnostech rotmistryň, nadrotmistryň, poručic a nadporučic se totiž vyskytuje mnoho štábních vedoucích míst, jako jsou různé vedoucí účtárny, vedoucí pracoviště ochrany

informací, vedoucí personální skupiny a podobně. Co se týče vedoucích míst přímo u jednotek, tak zde najdeme nejvíce žen rovněž u podpůrných vojsk, jako jsou spojovací, logistická, zdravotní a jiné.

Pokud se zaměříme na možnou diskriminaci, můžeme se na ni dívat z více pohledů jak mužů, tak žen. Ženy mohou být na jednu stranu rády, že jsou jim nabízeny „bezpečnější“, méně bojem ohrožené pozice. Na druhou stranu existují i takové, které by chtěly sloužit u bojových vojsk a tento historický stereotyp jim vadí. Dále se zde může projevovat efekt skleněného stropu s nevyslovenou diskriminací žen jako potencionálních matek. U menších vojenských útvarů je s ohledem na jejich plynulý chod totiž umístování žen na důležité vyšší pozice, kde je vyžadována delší doba na zapracování nebo na vyšší velitelské funkce, poměrně vzácné. Co se týče mužů, tak těm může vadit, že jsou jim ony „bezpečné“ pozice nabízeny méně než ženám. Na druhou stranu se u mužů prakticky nevyskytují zmíněné kariérní překážky.

Tabulka 8 Počty vojáků na vedoucích místech

k 1. 1. 2016	Ostatní SM⁶⁹	Vedoucí SM	Celkem⁷⁰
muži	13392	5268	18660
ženy	1805	569	2374
Celkem	15197	5837	21034

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

⁶⁹ Systemizované místo

⁷⁰ Počty vojáků a vojáků neodpovídají celkovému počtu těch ve služebním poměru, protože zde nejsou zahrnuti ti, kteří jsou v dispozici Vojáci či vojákyně nacházející se v dispozici nejsou zařazeni na konkrétním systemizovaném místě. Jedná se například o ty, co jsou ve výpovědní lhůtě, čekají na přeložení nebo jsou na mateřské či rodičovské dovolené.

Tabulka 9 Počty vojáků sloužících u vybraných podpůrných vojsk

Odbornost	k 15.1.2013	k 15.1.2015	k 15.1.2016
Logistická	226	222	234
Spojovací	166	159	164
Ochrana utajovaných skutečností	184	173	181
Zdravotnická služba	357	351	374
Lidské zdroje	163	151	162
Ekonomická služba	81	98	94
Chemická	64	54	65
Informatizace	51	55	59
Celkem	1292	1263	1333

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

3.3.7. Platové podmínky vojáků a vojáků

V posledních dvou letech se odehrálo mnoho změn, upravujících platové ohodnocení vojáků a vojáků. Tou největší byl přechod od klasických platových tříd vázaných na vykonávanou činnost, k pevně daným mzdám vázaných na vojenskou hodnost.

Až do června 2015 byli lidé ve služebním poměru zařazováni do platových tříd dle náročnosti vykonávané práce. Ať se to může zdát podivné, i když se jedná o státní sektor a ještě k tomu vojenský, byly zde markantní rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů. Například v 6. platové třídě kde se celkem nacházelo 3189 mužů a 150 žen byl rozdíl průměrné mzdy v neprospěch žen 363Kč. V 10. platové třídě byl mezi 1401 muži a 356 ženami opět rozdíl v neprospěch žen 2365 Kč. S rostoucí platovou třídou se rozdíly ještě více rozevíraly. V některých třídách ale existuje i opačná bilance, byť s daleko menšími rozdíly. Například v 7. platové třídě mezi 2935 muži a 152 ženami, vydělávaly ženy v průměru o 453 Kč více než muži. Tyto rozdíly byly pravděpodobně způsobeny tím, že ve starých platových podmínkách existovalo více pohyblivých položek mzdy, než je tomu v současných. Platové třídy měly pro obě pohlaví stejnou výši, ale po přičtení různých osobních příplatků, prémie a podobně se finální platy mohly dosti lišit.

Tabulka 10 Vybrané platové třídy vojáků a vojaček do 1.7.2015

Platová třída	M/Ž	Počty sob	Průměrná mzda
6	Celkem	3 339	16 173
	Muž	3 189	16 189
	Žena	150	15 826
7	Celkem	3 087	19 130
	Muž	2 935	19 107
	Žena	152	19 560
10	Celkem	1 757	28 894
	Muž	1 401	29 374
	Žena	356	27 009

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Od 1.7.2015 vešla v platnost novela zákona č. 221/1999 sb., o vojácích z povolání, která přinesla nový kariérní a platový řád. Novela propojila funkci, na které voják či vojačka slouží s vojenskou hodností. Hlavním důvodem bylo odstranění rozdílů výše platů, jehož výše se u stejných hodností často výrazně lišily.⁷¹ Plat byl upraven zvláště vojákům a vojačským připravujícím se k výkonu služby (čekatelé) a zvláště těm, kteří již slouží. Například vojáci a vojačky sloužící v hodnosti rotný, rotná měli průměrnou mzdu 28784 Kč. Průměr mužů činil 28832 Kč a žen 27968 Kč. I zde zůstaly po novelizaci zákona platové rozdíly ovlivněné výkonnostními příplatky, ale došlo k jejich podstatnému zmírnění. Podobný trend je bohužel stále přítomen ve všech ostatních hodnostech. Nelze však tvrdit že se nejednalo o správný krok. Novela napomohla ke zmírnění genderových rozdílů v platech vojáků a vojaček, ale nedokázala je odstranit.

⁷¹ Novela zákona o vojácích z povolání přináší pro všechny stejná pravidla. In: *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-11-11]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/novela-zakona-o-vojacich-z-povolani-prinasi-pro-vsechny-stejna-pravidla--112436/>

Tabulka 11 Vybrané platové třídy vojáků a vojaček dle hodnosti od 1.7.2015

Platová třída/hodnost	M/Ž	Počty osob	Průměrná mzda
desátník	Celkem	2 603	22 572
	Muž	2 519	22 599
	Žena	84	21 749
rotný	Celkem	1 477	28 784
	Muž	1 395	28 832
	Žena	82	27 969
poručík	Celkem	733	33 306
	Muž	591	33 491
	Žena	142	32 540

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz>

Když vezmeme v úvahu specifika vojenské profese, na jednu stranu je jasné, proč v armádě pracuje tolik mužů. Pokud by poměr žen a mužů v armádě byl obrácený, nejspíše by nebyla schopna plnit své úkoly na takové úrovni jako dnes. Armádu lze bez pochyby označit jako obor mužský. Avšak stále více žen do něj nachází svoji cestu. Jedním z důvodů může být i to, že armáda nabízí práci i studium v oborech, které bývají v civilním sektoru často spojovány se ženami. Příkladem může být lékařství, kde se ke studiu hlásí téměř třikrát více žen než mužů.⁷² Armáda nabízí studium tohoto oboru bez zatížení stereotypními představami o ženách ve zdravotnictví. Mimo armádu to zpravidla bývají nižší mzdy, menší prestiž zastávaných pozic atd. Ženy, které slouží u zdravotnických vojsk, však podstupují výcvik spolu s muži, slouží na stejných pozicích, jezdí i do zahraničních misí a platové podmínky mají rovné. I když v praxi mohou existovat i odchylky (viz. tabulka číslo 11).

⁷² ŠRAJBROVÁ, Markéta. *Medicínu studuje třikrát víc žen než mužů. Hrozí nedostatek lékařů v oborech, jako je ortopedie* [online]. [cit. 2016-11-26]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/zeny-maji-v-medicine-pocetni-prevahu-kdo-bude-delat-fyzicky/r~d1d985d0fb3e11e583c1002590604f2e/?redirected=1480159166>

Závěr

Rovnost, nebo můžeme říct i nerovnost mužů a žen lze považovat za jedno z nejstarších témat v lidské historii. Ženám byla často odpírána různá práva, kterými disponovali pouze muži. Až průběhem času, zhruba od konce 18. století se začala situace zlepšovat a ženám bylo přiznáváno stále více práv. V současnosti, kdy je rovnoprávnost zajišťována množstvím legislativních dokumentů a institucí, se však ženy stále setkávají s nerovným zacházením. Pravděpodobně nejvíce jsou nerovnosti viditelné na trhu práce a v péči o dítě. I proto existují ženy, které se nebojí vrhnout do kdysi ryze mužských oborů. Příkladem mohou být ty, které se ucházejí o zaměstnání nebo studium v Armádě České republiky.

Téma žen v armádě bylo, je a pravděpodobně vždy bude aktuálním tématem. V moderní armádě je však postavení žen zcela jiné, než tomu bylo v historii a válečných konfliktech, kde byly ženy zařazovány jen do podpůrných jednotek. Dnešní vojákyně jsou, i když jich není mnoho, plnohodnotnou součástí ozbrojených sil většiny světových států, včetně České republiky. Armádní sektor je ale oproti civilnímu specifický. Může se zdát, že na rozdíl pohlaví, zde nebudou brány takové ohledy. Skutečnost však může překvapit.

V konkrétních poměrech vojáků a vojákyně, lze najít množství rozdílů. Už v procesu ucházení se o nástup do služebního poměru se vyskytuje diskriminace v různých podobách. Inzerovaná volná systemizovaná místa jsou svým zněním orientována pouze na muže. Vstupní a i každoroční fyzické požadavky jsou pro ženy, s ohledem na fyziologické odlišnosti, stanoveny níže než pro muže. I když je ženám umožněno zastávat stejně náročné pozice, jako mužům.

Proč tedy ženy v dnešní době vstupují do armády, pomineme-li vlastenecké pohnutky? O přímý nástup k jednotkám velký zájem nemají. Naopak mnoho se jich hlásí ke studiu na vysoké vojenské škole. Ta jim nabízí možnost studovat zajímavé obory, finanční nezávislost již při studiu a po ukončení i jistotu práce. Tento zájem se také projevuje v tom, že více žen než mužů v armádě disponuje vysokoškolským vzděláním. To jim umožňuje zastávat vyšší a finančně i lépe ohodnocené důstojnické pozice. S tím souvisí i vysoké zastoupení žen na vedoucích pozicích. Celá čtvrtina všech žen v armádě je umístěna na vedoucím systemizovaném místě. Tento poměr je téměř totožný i u mužů. Toto je jeden z mála případů, kdy je dosaženo téměř stejné rovnosti obou pohlaví v armádě.

I když je podíl žen na vedoucích pozicích s muži vyrovnaný, ve skutečnosti jich na nich neslouží mnoho. Ze všech vojáků tvoří ženy jen 13% podíl. V tomto případě lze těžko věřit ve vyrovnání. Ano nerovnost je jasná, ale jak by armáda asi vypadala, kdyby bylo zastoupení pohlaví vyvážené? To už však není záležitostí této práce. Dobrou zprávou je, že množství vojáků v čase s drobnými výkyvy spíše roste. Druhou stranou mince ale může být jejich zvyšující se průměrný věk. Důvodů k tomu je několik. Ženy nejčastěji zastávají spíše méně ohrožená, podpůrná místa v logistice, zdravotnictví, personalistice, a podobně. Nemají tedy důvod odcházet, protože práce u těchto vojsk není tak vyčerpávající jako u bojových jednotek.

Dalším důvodem, proč se ženám v armádě líbí, může být i velmi slušné finanční ohodnocení zejména na důstojnických pozicích. Oficiálně rozdíly v platech mužů a žen neexistují. Prakticky zde však stále převládají drobné rozdíly ve prospěch mužů.

Ministerstvo obrany České republiky se snaží o zajišťování rovných podmínek vojáků a vojáků skrze několik interních norem a nařízení. Jejich dodržování se snaží dosáhnout především prevencí. Tato prevence má podobu preventivních školení, přednášek a vydávání informačních materiálů. Ty jsou určeny všem vedoucím zaměstnancům, kteří s nimi mají dále seznamovat své podřízené a zároveň dohlížet na jejich dodržování.

Jak bylo zmíněno v úvodu. Legislativní rámec rovnosti pohlaví je dobrý a to jak na úrovni evropské, vnitrostátní, tak i rezortní úrovni. Tato skutečnost však nedokáže bez vůle a snahy jednotlivců zajistit stoprocentní vyrovnání vztahů a poměrů, které existují mezi muži a ženami. I když byla armáda prakticky ještě do nedávna výsadou pouze mužů, ženy si do ní rychle nacházejí své cesty. Nerovnosti, které začaly vznikat vstupováním žen do mužského oboru, byly relativně brzo a poměrně úspěšně podchyceny. Prakticky však stále existují a dle mého názoru, už jen z podstaty fyziologických rysů existovat budou. Myslím si, že význam žen v ozbrojených složkách ještě nedosáhl svého nejvyššího bodu. Z historie víme, že největší konflikty byly vždy vedeny muži. Můžeme pouze spekulovat, jak by se historie vyvíjela, kdyby v takových případech muži více naslouchali ženám.

Použité zdroje

- 1) Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. In: *Ministerstvo obrany ČR* [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>
- 2) *Armáda České republiky: vaše kariéra v ozbrojených silách* [online]. Praha, 2013 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: <http://kariera.army.cz/>
- 3) BOUČKOVÁ, Pavla et al. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. 1. Praha: Gender Studies, [200-], 120 s. ISBN 80-865-2004-8.
- 4) Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m
- 5) FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007, 26 s. ISBN 978-80-86520-26-1.
- 6) FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva]*. Praha: Gender Studies, 2007, 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.
- 7) HREBÍČEK, M. *Ženy v armádě české republiky*. Obrana a strategie, 2006, roč. 1, č. 1, s. 91 - 110.
- 8) HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. V Brně: Nesehnutí Brno, 2003. ISBN 80-903228-1-6.
- 9) KOMÁREK, Jaroslav, Úskalí profesionalizace armády České republiky, *Vojenské rozhledy*, 2014, roč. 23 (55), č. 4, s. 75-87, ISSN 1210-3292 (tištěná verze), ISSN 2336-2995 (on line), dostupné z www.vojenskerozhledy.cz
- 10) KONRÁD, Antonín. Úvaha k (ne)rovnosti žen v armádě. *Vojenské rozhledy*. 2007, **2007**(1), 148-152.
- 11) KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management , 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8.

- 12) Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2016. In: *Ministerstvo obrany České republiky*[online]. Praha, 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova_analyza_k_1_1_2016.pdf
- 13) Ministerstvo Práce a Sociálních věcí. *Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích* [online]. 24.2.2012 [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12339>
- 14) Nová služební pomůcka Pers-51-1 - Rovné zacházení s muži a ženami. In: *Ministerstvo obrany ČR* [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>
- 15) Novela zákona o vojácích z povolání přináší pro všechny stejná pravidla. In: *Ministerstvo obrany České republiky* [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-11-11]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/novela-zakona-o-vojacich-z-povolani-prinasi-pro-vsechny-stejna-pravidla--112436/>
- 16) OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-717-8403-6.
- 17) PLESKOVÁ, Kateřina., et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: pracovní sešit*. 2. vyd. Brno: NESEHNUTÍ Brno, 2005. ISBN 80-903228-7-5.
- 18) Priority a postupy resortu MO při prosazování rovných příležitostí žen a mužů na rok 2016. In: *Ministerstvo obrany ČR* [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>
- 19) Předpis č. 2/1993 Sb. *o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky*. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
- 20) PŘÍVĚTIVÝ, Lubomír, Služební tělesná výchova v resortu Ministerstva obrany (Nový normativní výnos MO), *Vojenské rozhledy*, 2011, roč. 20 (52), č. 2, s. 142–147, ISSN 1210-3292
- 21) Působnost veřejného ochránce práv. *Veřejný ochránce práv* [online]. 1999 [cit. 2015-11-26]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>

- 22) RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- 23) SMETÁČKOVÁ, Irena (ed.). *Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015*. Praha: Česká ženská lobby, 2015. ISBN 978-80-260-9118-9.
- 24) SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN 80-86520-13-7.
- 25) *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2016 [cit. 2016-11-28]. Dostupné z: <http://www.suip.cz>
- 26) SUCHOMELOVÁ, Miriam a Drahomíra ZAJÍČKOVÁ. 2006. *I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR: II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech; III. Odměňování manažerů: dílčí studie*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 26, 5 s. ISBN 80-870-0712-3.
- 27) ŠRAJBROVÁ, Markéta. *Medicínu studuje třikrát víc žen než mužů. Hrozí nedostatek lékařů v oborech, jako je ortopedie* [online]. [cit. 2016-11-26]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/zeny-maji-v-medicine-pocetni-prevahu-kdo-bude-delat-fyzicky/r~d1d985d0fb3e11e583c1002590604f2e/?redirected=1480159166>
- 28) ŠVEC, Pavel. □ *“Rozmazlená“ generace chce do armády. Nezvládá psychotesty ani dřinu* [online]. 2016 [cit. 2016-10-31]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/armada-odmita-polovinu-zajemcu-psychotesty-fz8-domaci.aspx?c=A160404_142355_domaci_jj
- 29) Vláda České republiky. *Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů* [online]. 2009, 22.8.2014 [cit. 2015-11-26]. Dostupné z: www.vlada.cz
- 30) *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. Vláda České republiky [online]. Úřad vlády ČR, 2014, 26.11.2014 [cit. 2015-11-04]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-vladni-strategii-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014---2020-124855/>

- 31) Vnitřní předpis - RMO č. 29/2002 Věstníku - Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO - aktuální znění po 6. novele. In: *Ministerstvo obrany ČR* [online]. Praha, 2015 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>
- 32) Vojenská základní služba se stává minulostí. In: *Ministerstvo obrany a Armáda české republiky* [online]. Praha, 2004 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/scripts/detail.php?id=3893>
- 33) Zákon č. 198/2009 Sb.: *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*.
- 34) Zákon č. 221/1999 Sb.: *o vojácích z povolání*.
- 35) Zákon č. 262/2006 Sb.: *zákoník práce*.
- 36) Zákon č. 435/2004 Sb.: *zákon o zaměstnanosti*.
- 37) Zaměření činnosti Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů. *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. 2013 [cit. 2015-11-26]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu>

Seznam použitých zkratk

AČR – Armáda České republiky

ČR – Česká republika

EHS – Evropské hospodářské společenství

EU – Evropská unie

MO – Ministerstvo obrany

NATO – North Atlantic Treaty Organization (Severoatlantická aliance)

OSN – Organizace spojených národů

RMO – Rozkaz ministra obrany

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu vojáků ve vybraných letech	33
Graf 2 Podíl žen na fakultách Univerzity obrany.....	40
Graf 3 Poměr vojáků a vojaček na stupních vzdělání.....	42
Graf 4 Podíl vojáků na vedoucích místech	45

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled počtu uchazečů o službu v AČR	35
Tabulka 2 Fyzické požadavky na uchazeče	36
Tabulka 3 Srovnání výkonnosti mužského a ženského organismu	37
Tabulka 4 Normy výročního přezkoušení vojáků	38
Tabulka 5 Normy výročního přezkoušení vojáků	39
Tabulka 6 Ženy v hodnostech AČR od nejvyšší ženou dosažené hodnosti	44
Tabulka 7 Počty vojáků v různých věkových kategoriích	45
Tabulka 8 Počty vojáků na vedoucích místech	46
Tabulka 9 Počty vojáků sloužících u vybraných podpůrných vojsk	47
Tabulka 10 Vybrané platové třídy vojáků a vojáků do 1.7.2015	48
Tabulka 11 Vybrané platové třídy vojáků a vojáků dle hodnosti od 1.7.2015	49