

# Pohled společnosti na postavení muže a ženy v AČR

Barbora Bulová

---

Bakalářská práce  
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Barbora Bulová**  
Osobní číslo: **H128279**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Pohled společnosti na postavení muže a ženy v AČR**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů.

Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na pohled společnosti na postavení muže a ženy v AČR;
- na pohled postavení muže a ženy v AČR z pohledu vojáků a vojákůň.

Součástí práce bude realizovaný kvantitativní výzkum zaměřený na zhodnocení postavení muže a ženy v AČR.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**JANDOVÁ, J., PAVLÍKOVÁ, E. Ženy Armády České republiky. Praha 2002.**

**JONITOVÁ, B., Rovné zacházení s muži a ženami. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2011.**

**MINISTERSTVO OBRANY, Ozbrojené síly České republiky, Praha 2000.**

**MINISTERSTVO VNITRA, Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha 2005.**

**RENZETTI, C. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003.**

**Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.**

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.**  
Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2014

  
doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
děkanka



  
doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
ředitel ústavu

### Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně

15. 4. 2015

Barbora Bulová' Bulová

Jméno, příjmení a podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato práce se zabývá zkoumáním rovného postavení mužů a žen ve služebním poměru v Armádě České republiky. V teoretické části je shrnuta současná úroveň poznání v dané oblasti, na základech existující odborné literatury. V praktické části jsou zkoumány názory civilního obyvatelstva a vojáků z povolání na problematiku genderové rovnoprávnosti. Závěrem práce je grafické zpracování výsledku dotazníku.

Klíčová slova: ženy, armáda, motivace, gender, rovnoprávnost.

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis depicts equality between man and woman in service duty in Army of Czech republic. In theoretic part, the current level of knowledge on this topic is summarized, based on existing scientific literature. In practical part, civilian and military views on gender equality are examined. The conclusion of this thesis is graphical summarization of questionnaire answers.

Keywords: women, army, motivation, gender, equality.

Ráda bych poděkovala panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc., za odborné vedení, cenné připomínky a rady, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 24. 4. 2015

.....

Barbora Bulová

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>11</b>
1.1 HISTORICKÝ VZNIK AČR .....	11
1.2 ZÁKLADNÍ VOJENSKÁ SLUŽBA.....	13
1.3 MOTIVACE MUŽŮ KE VSTUPU DO AČR.....	14
1.4 PROFESIONALIZACE ARMÁDY – VOJÁCI DNES .....	17
<b>2 ŽENY V OZBROJENÝCH SLOŽKÁCH</b> .....	<b>19</b>
2.1 MOTIVACE ŽEN KE VSTUPU DO AČR.....	19
2.2 HISTORIE VSTUPU ŽEN DO AČR .....	20
2.3 VOJÁKYNĚ DNES .....	21
<b>3 VOJÁCI A VOJÁKYNĚ</b> .....	<b>24</b>
3.1 GENDEROVÉ ROLE .....	24
3.2 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI.....	25
3.3 POSTAVENÍ V AČR NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ.....	28
3.4 KARIÉROVÉ POSTUPY .....	30
3.5 VZDĚLÁVÁNÍ VOJÁKŮ A VOJÁKYNĚ .....	31
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>33</b>
<b>4 POSOUZENÍ POHLEDU NA POSTAVENÍ MUŽE A ŽENY V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>34</b>
4.1 METODA VÝZKUMU.....	34
4.2 VÝBĚR RESPONDENTŮ VÝZKUMU .....	34
4.3 STANOVENÍ HYPOTÉZY .....	35
4.4 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU .....	35
4.5 ZHODNOCENÍ VÝZKUMU .....	50
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>51</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>52</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>54</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>55</b>

## ÚVOD

Společnost jako taková pohlíží rozdílně na postavení muže a ženy už od nepaměti. Spousta lidí dokonce zastává názor, že žena patří pouze do domácnosti a její hlavní činností je pouze výchova dětí. Naproti tomu hlavním úkolem muže je být zaměstnán a finančně zabezpečit rodinu. V moderní společnosti se však tyto zavedené zvyky začínají pomalu měnit a ženy se stávají rovnoprávným členem společnosti. Chtějí mít větší pocit nezávislosti a mít své vlastní finanční prostředky. Ženy se začínají čím dál více prosazovat do míst a funkcí, které byli přístupné pouze mužům. Jako příklad nám může sloužit Armáda České republiky (dále jen AČR), kde v posledních dvaceti letech došlo k podstatným změnám v této oblasti a armáda už není pouze mužskou záležitostí. V poslední době se stává trendem, že i ženy začínají mít zájem o službu v ozbrojených složkách a procento jejich zastoupení se zvyšuje. I přes to jsou však přijímány jen na specifická pracovní místa a slouží většinou jako administrativní pracovnice v oblasti logistické podpory. Kvůli extrémně psychicky i fyzicky náročnému bojovému výcviku však neslouží ve speciálních jednotkách, kde je zastoupení mužů nenahraditelné.

Po listopadové revoluci se veřejný názor na armádu jako celek radikálně změnil a to směrem k horšímu. Jedním z důvodů byly špatné zkušenosti občanů se základní vojenskou službou, která se zdála většině sloužících vojáků zbytečná. K dobrému obrazu armády nepřispěla ani média, která se často zabývají jen negativními záležitostmi a pozitivní věci jsou pro ně nezajímavé. Popravdě je však třeba říci, že časté politické a armádní aféry nepřispívají k dobrému obrazu této instituce u veřejnosti. V posledních měsících se situace v Evropě radikálně změnila aktuálním děním na Ukrajině a většina veřejnosti si začíná uvědomovat, že i Česká republika se může ocitnout v ohrožení. Pohled společnosti na armádu se začíná z tohoto důvodu měnit a i řada politiků volá o zvýšení počtu vojáků, který je značně pod stanovenou hranicí Severoatlantické aliance.

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké je postavení mužů a žen v AČR a o různých pohledech na toto postavení. Zkoumání tohoto postavení bude prováděno jak z pohledu samotných vojáků a vojáků, tak i civilních osob mimo resort.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí. V teoretické části budou vysvětleny pojmy, které souvisí s daným tématem, vymezení pojmu AČR, popsán historický vývoj AČR až po vznik profesionální AČR. Dále zde bude popsána motivace, vstup a fungování žen v armádě a v neposlední řadě se zaměřím na rovné příležitosti mužů a žen, jejich zařazení



a možnou diskriminaci na základě pohlaví. V praktické části bude proveden kvantitativní výzkum, vymezení výzkumného vzorku a provedeno dotazníkové šetření. Výsledky šetření budou prezentovány pomocí grafů a popisu. Výběrový vzorek bude ze sta respondentů, přičemž padesát respondentů bude složeno z vojáků a vojačky a druhou polovinu respondentů budou zastupovat muži a ženy z civilního sektoru.

Václav Havel ve své řeči z roku 1996 uvedl *„Rád bych připomněl určité procesy, jimiž naše armáda prošla v polistopadové době. Jde o to, že se začala měnit sama funkce armády. Už nejde o ochranu totálního režimu, nejde o nástroj hegemonie Sovětského svazu, jde o nástroj obrany samostatného, nezávislého, demokratického státu. Tato proměna kladla nesmírné nároky na naši armádu. Nejen, že se musela proměnit celá vojenská doktrína, strategie, dislokace vojsk, organizační struktura, především se muselo změnit myšlení v armádě, povědomí o jejím smyslu, o její funkci, styl její práce. Stejně nároky klade i nutnost proměnit vztah veřejnosti k armádě. Vždyť léta na vojně byla chápána jako ztracená léta života, ve společnosti neexistovalo hlubší povědomí o smyslu armády. Proměnit vztah veřejnosti k armádě nebylo nikterak jednoduché, např. získat armádě náležitou autoritu. Mám dojem, že sice pomaloučku, ale přesto se to daří.“*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MAJER, Petr. *Vojna do kapsy aneb průvodce vojenskou službou*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky AVIS, 2000. ISBN 80-86049-34-5, s. 2.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 ARMÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

*„Česká republika a její armáda, to jsou pojmy, které k sobě nerozlučně patří. Země v srdci Evropy a základní instituce k obraně jejího území a ochraně obyvatel. V minulosti i v současnosti...“<sup>2</sup>*

## 1.1 Historický vznik AČR

První světová válka znamenala pro český a slovenský národ především novou situaci. Vyskytla se naděje dostat se z 300letého područí habsburské monarchie a konečně splnit ty nejmělejší touhy po vytvoření samostatného státu. T. G. Masaryk se společně s M. R. Štefánikem a E. Benešem do akce pustili a trvali na úplném rozložení Rakousko-Uherska a založení jednotného českého a slovenského státu, který byl důsledkem vojenské porážky centrálních mocností, kde by dopomohli spojencům i zahraniční jednotky budoucího Československa.

Na straně Spojenců vznikly z českých krajanů žijících ve Francii a v carském Rusku první vojenské oddíly. Již na sklonu roku 1914 byla vytvořena jednotka ve francouzské armádě, která měla téměř 300 vojáků. Naše první zahraniční jednotka na území carského Ruska, tzv. Česká družina, přísahala dne 11. října 1914. Skládala se z krajanů žijících na Ukrajině a v Rusku a činila přes 1100 mužů. Širší nábor do československé armády byl uskutečněn po únorové revoluci roku 1917 v Rusku. Tisíce zajatců a krajanů přicházeli do náborových středisek a díky tomu bylo na konci roku 1917 v československých jednotkách téměř 40000 mužů.<sup>3</sup> Během roku 1918 početní stav vystoupal na téměř 61000 vojáků. Za dobu svého působení na frontě svedli Českoslovenští legionáři mnoho urputných bojů. Českoslovenští legionáři se snažili nevměšovat do ruských sporů a udržovat neutralitu. Části z nich se podařilo přemístit do Francie na západní frontu a zbylá část musela absolvovat strastiplnou bojovou cestu do Vladivostoku, odkud se vraceli do samostatného Československa lodními transporty do konce září 1920. V boji za samostatnou republiku padlo více než 4000 legionářů. Ve složkách francouzské armády sloužilo v prvních třech letech kolem šesti set Čechů. Početní stav dobrovolníků se rozrostl na československou

---

<sup>2</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *The Czech Republic professional armed forces*. Prague: Ministry of Defence of the Czech Republic, 2006. ISBN 80-727-8312-2, s. 3.

<sup>3</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *Ozbrojené síly České republiky*. Praha: AVIS, 2000. ISBN 80-7278-069-7, s. 11.

brigádu ve Francii až na přelomu roku 1917 a 1918. Bylo to zásluhou především příchodu amerických krajanů, legionářů z Ruska, zajatců z Rumunska a Rakousko-Uherska a českých důstojníků ze srbské armády. Českoslovenští legionáři úspěšně bojovali, v Argonách u Terronu je zastihl konec války. V roce 1919 se 9600 dobrovolníků vrátilo do své vlasti. Několik tisíc našich vojáků bylo nasazeno do bojů v Dobrudži, odkud byli Československou národní radou v Paříži přesunuti do Francie a Itálie. Italská vláda pro takový přesun neměla přílišné pochopení. Teprve v lednu 1917 vznikaly první výzvědné oddíly a následující rok byla vytvořena československá divize a armádní sbor. Početní stav dosahoval okolo 20000 vojáků a českoslovenští legionáři působili jako rozvědčící u italské armády. Zde se zúčastnili tvrdých bojů na řece Piavě a u Doss Alto. Na italské frontě zemřelo 350 legionářů.

Nesmírně odvážným a statečným činem českých a slovenských vlastenců bylo rozhodnutí vstoupit do legií. Všichni se vystavovali nebezpečí, že padnou do zajetí jako velezrádci nebo budou nuceni k trvalé emigraci v případě porážky spojenců. Několik desítek tisíc mužů se i přes toto nebezpečí rozhodlo vstoupit do legií a více než 5000 jich položilo životy za to, aby vznikla samostatná Československá republika.<sup>4</sup>

Vznikem Československé republiky, dne 28. října 1918, byla armáda hlavní částí tzv. československé branné moci, jak se tenkrát označovaly ozbrojené síly. Armáda neexistujícího státu zanikla v důsledku anexe Čech, Moravy a Slezska nacistickým Německem a odtržením Slovenského státu, což probíhalo od 15. března 1939 do 8. května 1945. Armáda se po druhé světové válce vrátila k dřívějšímu názvu Československá armáda a to do roku 1954, kdy byla přejmenována na Československou lidovou armádu. V roce 1990 se v tehdejší České a Slovenské Federativní Republice změnil název na Československou armádu. 1. ledna 1993 vznikl samostatný stát České republiky a s ním je spojen nový název ozbrojených sil a to Armáda České republiky.<sup>5</sup>

*„The Armed Forces of the Czech Republic have gone a difficult but essential way of transformation and structural changes since 1 January 1993. As a result of the implementation of these changes, a reduction of personnel and major weapon systems, and*

---

<sup>4</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *The Czech Republic professional armed forces*. Prague: Ministry of Defence of the Czech Republic, 2006. ISBN 80-727-8312-2, s. 27.

<sup>5</sup> *Armáda České republiky: symbol demokracie a státní suverenity : 1993-2012*. 2., dopl. vyd. Praha: Ministerstvo obrany ČR, odbor komunikace a propagace (OKP MO), 2013. ISBN 978-807-2786-145, s. 7.

*more balanced deployment of garrisons across the territory of the country have been achieved. Responsibility and role of national authorities in meeting the conditions of the integration into European security structures have been strengthened.*<sup>6</sup>

## 1.2 Základní vojenská služba

Základní vojenská služba byla od dob První republiky až do roku 2004. K výkonu základní vojenské služby byl povinen nastoupit každý zdravotně způsobilý muž, který dovršil plnoletosti. Studentům střední nebo vysoké školy bylo umožněno dodělat vzdělání a nastoupit do služby s odkladem. Neodvedení muži dostali tzv. modrou knížku a byli osvobozeni od branné povinnosti. Místo vojny tak mohli žít naprosto běžný civilní život. Pro vojáky základní služby byla knížka šedá a vojáci z povolání měli služební průkazy červené barvy.

Obvodní povinnost obsahovala povinnost přijít k zápisu a odvodu a každý se musel podrobit lékařské prohlídce. Brancem byla nazývána osoba, na kterou se váže odvodní povinnost. Odvody se rozdělovaly na pravidelné, dobrovolné nebo mimořádné. Od roku 1993 trvala základní služba 12 měsíců počínaje dnem jejího skutečného nastoupení. Jestliže se branec dostal do celodenního vězení a nebyl mu tento trest později zahrazen, tak se mu pobyt u útvaru v rámci základní vojenské služby o tyto dny strávené ve vězení prodloužil. Pokud muž dostal povolávací rozkaz, byl v první řadě nucen oznámit skutečnosti zaměstnavateli a vyřešit s ním vyplacení mzdy či udělení volna před odchodem na vojnu.<sup>7</sup>

Branec mohl požádat o vykonání náhradní vojenské služby ze sociálních důvodů – živitel rodiny, otec pečující alespoň o dvě děti. Náhradní vojenská služba trvala v délce pěti měsíců a mohli ji vykonávat i vybraní zaměstnanci. Po roce 1989 mohli branci vykonávat i náhradní civilní službu, kde pomáhali především v sociální oblasti, jako výpomoc v nemocnicích, v domovech seniorů nebo na obecním úřadě. Službu vykonávali ti branci,

---

<sup>6</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *Ozbrojené síly České republiky = The armed forces of the Czech Republic*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2000. ISBN 80-727-8069-7, s. 4.

<sup>7</sup> MAJER, Petr. *Vojna do kapsy aneb průvodce vojenskou službou*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky AVIS, 2000. ISBN 80-86049-34-5, s. 5-9.

kteří z důvodu svědomí nebo náboženského přesvědčení nechtěli nastoupit základní vojenskou službu.

Pokud chtěl branec po ukončení základní vojenské služby vstoupit do Armády ČR, musel požádat o přijetí do služebního poměru. Podle dosaženého vzdělání a odbornosti jim byla nabízena místa z velitelských, odborných, technických, logistických nebo jiných funkcí v hodnosti poddůstojníka, rotmistra či praporčíka a důstojníka.

Tehdejší ministr obrany Jaroslav Tvrdík předložil vládě návrh zrušit základní vojenskou službu k poslednímu dni roku 2004. Vláda reformu armády schválila a k 30. březnu 2004 nastoupilo na základní vojenskou službu posledních 878 branců, i přesto se v poslední době opět hovoří o znovuzavedení základní vojenské služby.

### 1.3 Motivace mužů ke vstupu do AČR

Pokud studujeme motivaci, jde nám především o to, zjistit proč se lidé chovají určitým způsobem. Motivace je charakterizována jako směr a trvání činnosti. Každý člověk je jedinečnou osobností, proto je motivace individuální záležitostí. Motivace bývá pod kontrolou vlastní osoby a jeho chování. Důležité faktory pro motivaci jsou především ty, které v lidech probudí zájem a také sám jedinec, který se chce zapojit do určitého jednání. Chování lidí je podmíněno tím, co je motivuje. Manažer se musí soustředit na úroveň motivace pracovníků, pokud chce zlepšit práci organizace. Musí zajišťovat, aby pracovníci směřovali své síly k úspěšnému plnění cílů a úkolů firmy.

Motivaci rozdělujeme na vnější a vnitřní. Vnější motivace se vztahuje k hmotnému ohodnocení. Tím je například plat, sociální výhody, pracovní smlouva a s ním spojené podmínky práce, pracovní prostředí, ale i zajištění či podpora. Vnitřní motivace souvisí s odměnami psychologickými. Pracovník zde má možnost předvést svoje schopnosti, projevit snahu ve vyhledávání úkolů a jejich plnění. Patří zde i patřičné ocenění, ale i to zda je s pracovníky jednáno patřičným způsobem.<sup>8</sup>

*„Lidé tvoří nejvyšší hodnotu a jsou klíčovým činitelem pro naplňování požadovaných schopností ozbrojených sil i organizací v působnosti MO ČR. Nábor, vzdělávání, výchova*

---

<sup>8</sup> DĚDINA, Jiří. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. ISBN 80-247-1300-4, s. 142.

*kvalitních vojáků a civilního personálu a péče o ně je na prvním místě. Ministerstvo obrany musí být vnímáno jako odpovědný, spolehlivý a atraktivní zaměstnavatel a musí být schopno uspět v konkurenci na trhu práce.“<sup>9</sup>*

Mezi motivační prvky, které vyplývají ze služebního poměru Armády ČR, můžeme řadit:

- náborový příspěvek,
- příspěvek na bydlení,
- bezplatná a pravidelná zdravotní péče,
- 37 kalendářních dnů řádné dovolené,
- smlouva na dobu určitou s možností prodloužení,
- výstrojní náležitosti,
- tělesná příprava v rámci pracovní doby,
- při zániku služebního poměru výsluhové náležitosti,
- preventivní rehabilitace,
- příspěvek z Fondu kulturních a sociálních potřeb,
- je možno studovat v rámci zaměstnání, možnost jazykových kurzů i v zahraničí,
- zahraniční mise.<sup>10</sup>

Náborový příspěvek lze přiznat, pokud voják povoláný do služebního poměru neabsolvoval vojenskou nebo policejní střední či vysokou školu. Jestliže uhradil náklady za studium vojenské nebo policejní školy, kterou absolvoval, má tedy nárok na náborový příspěvek. Dle dosaženého vzdělání a doby trvání služebního poměru lze příspěvek poskytnout od 30000 do 130000 Kč.

Voják má nárok na výstrojní náležitosti, které jsou mu bezplatně poskytovány, aby mohl vykonávat své povinnosti v době výkonu služby. Voják má nárok na náhradu v penězích, pokud mu nelze poskytnout výstrojní náležitosti. Výstrojní náležitosti dostává voják v tzv. bodech, kterými platí ve středisku naturálního odívání.

Bezplatnou a pravidelnou zdravotní péčí řídí, kontroluje a organizuje ministerstvo obrany (dále jen MO) ve spolupráci se zdravotnictvím. Ministerstvo v zájmu ochrany zdraví může

---

<sup>9</sup> *Bílá kniha o obraně*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-807-2785-643, s. 72.

<sup>10</sup> *Military Forum*. Praha: Reprodukce Baroa s.r.o., 2011, roč. 2011, č. 1. ISSN 1804-6568, s. 4-5.

nařizovat mimořádné preventivní prohlídky a protiepidemická opatření. Pro vstup do armády je celkově důležité mít výborný zdravotní stav. Vojáci se musí každý rok podrobit roční lékařské prohlídce, jejíž součástí je i vyšetření stomatologem a pro ženy také gynekologická prohlídka. Každý vojenský útvar má posádkovou ošetrovnu, jejímž úkolem je prověřit zdravotní stav vojáka. Výsledek kontroly může ovlivnit další trvání vojáka ve služebním poměru.

Vojáci mají nárok na řádnou dovolenou v délce 37 kalendářních dnů. Z toho 10 dnů musí být naplánováno na dny odpočinku – sobotu a neděli.

Mezi povinnosti profesionálních vojáků patří zvyšování tělesné kondice. Aby se zjistil stav jejich fyzické kondice, slouží k tomu výroční přezkoušení, které se koná jednou za rok na jaře a musí ho splnit všichni vojáci.

Preventivní rehabilitace se poskytuje vojákům jednou za rok na 14 dní k upevnění zdravotního stavu. Poskytuje se za podmínky, že voják je ve služebním poměru minimálně 10 let nebo po dosažení věku 35 let. Preventivní rehabilitaci a náklady s ní spojené hradí ministerstvo. Voják, který konal službu nejméně 90 dní na zahraniční misi, má nárok na mimořádnou rehabilitaci do 30 dní po jeho návratu a počítá se ode dne návratu.

Pokud voják byl alespoň 15 let ve služebním poměru, po jeho ukončení má nárok na výsluhový příspěvek. Za 15 let služby činí základní výše výsluhového příspěvku 5% průměrného hrubého platu.

Výkon služby mimo území ČR se rozumí zahraniční operace. Voják plní služební povinnosti dle zařazení v úkolovém uskupení po dobu vyslání do zahraniční operace.<sup>11</sup>

Fond kulturních a sociálních potřeb je využíván téměř všemi vojáky. Z fondu je přispíváno 10 Kč každý pracovní den na závodní stravování. Pokud voják obědy neodebírá, peníze se mu na jeho účtu spoří a je možné je využít například na proplacení faktury na rekreaci a to až do výše 10000 Kč. Mimo závodní stravování a příspěvků na rekreaci se dále vyčleňují příspěvky na kulturu, tělovýchovu a sport, na bezúročné půjčky nebo jednorázovou sociální výpomoc.

---

<sup>11</sup> Zákon číslo 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999



## 1.4 Profesionalizace armády – vojáci dnes

Armáda České republiky je plně profesionální od 1. 1. 2005. Poslední branci v základní vojenské službě odešli do civilu 22. 12. 2004. Na základě novely branného zákona došlo ke zrušení základní i civilní vojenské služby, kterou schválila Poslanecká sněmovna a následně Senát Parlamentu. V současnosti platná právní úprava stanovuje, že branná povinnost bude vyžadována pouze při ohrožení státu nebo za válečného stavu. Počet vojáků v základní službě a vojáků z povolání se na základě armádní reformy postupně vyrovnával a v roce 2003 bylo poprvé více sloužících vojáků z povolání, než v základní službě. V rámci reformy dochází i ke strukturálním změnám v hodnostních sborech. Snižuje se počet osob v důstojnickém sboru a občanských zaměstnanců a dochází k navyšování počtu příslušníků rotmistrovského a praporčického sboru.<sup>12</sup>

S realizací přechodu na plně profesionální armádu zvýšil resort obrany náborovou kampaň. V průběhu roku se do rekručních středisek dostavilo dvakrát více zájemců, než armáda nabírala, a pro službu v ozbrojených silách získala 2200 zájemců. Dalších 1100 vojáků bylo získáno ze stávajících vojáků z povolání, kteří si museli zažádat o snížení hodnosti, aby mohli nadále sloužit. Zvýšil se i počet žen přijatých do služebního poměru. Dosáhnout plánovaných počtů nábory se podařilo v letech 2006 a 2007, poté počet zájemců klesal. Kritická neobsazenost byla na funkcích se specifickou odborností a funkcích na střední úrovni řízení, kde nebyl schopen resort obrany konkurovat s nabízenými platovými podmínkami civilnímu sektoru. Z hodnocení splněných úkolů armády na území České republiky, v zahraničních misích nebo v rámci mezinárodních cvičení je zjevné, že zrušení základní vojenské služby a přechod na profesionální armádu byl krok tím správným směrem.<sup>13</sup>

AČR se připravuje na činnosti od operací k obraně území státu a Aliance až po podíl na eliminaci nevojenských ohrožení bezpečnosti státu. Stěžejním úkolem armády je zajištění obrany státu a realizace spojeneckých závazků ČR. Tyto konvenční úkoly jsou navýšeny o provádění mírových operací v oblastech nestability nebo konfliktů a provádění záchranných a humanitárních akcí.

---

<sup>12</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *The Czech Republic professional armed forces*. Prague: Ministry of Defence of the Czech Republic, 2006. ISBN 80-727-8312-2, s. 75.

<sup>13</sup> TUMA, Miroslav, Josef JANOSEK a Josef PROCHÁZKA. *Obranná politika Československé a České republiky (1989-2009)*. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2009, 231 p. ISBN 80-727-8522-2, s. 79-80.

Hlavními úkoly AČR jsou:

- Bránit Českou republiku proti vnějšímu napadení – to například zahrnuje bojovou pohotovost k přechodu do vyšších stupňů, nepřetržitou obranu vzdušného prostoru.
- Podílet se na obraně aliance – armáda se připravuje na úkoly členského státu aliance, připravuje se na operace mimo území státu v hodnotě zesílené brigády s obrněnou bojovou technikou, samostatným velením a logistickou podporou.
- Podílet se na mírových operacích, záchranných a humanitárních akcích – poskytuje pomoc při přírodních katastrofách a haváriích, při záchraně civilního obyvatelstva před ohrožením na životě, zdraví nebo majetku.
- Podílet se na eliminaci nevojenských ohrožení – připravuje se k posílení Policie ČR a složek záchranných sborů k podílu na eliminaci ohrožení bezpečnosti státu.<sup>14</sup>

*„Současná AČR je budována na principu účelné dostatečnosti, který vyplývá z reálných dopadů plnohodnotného členství České republiky v Severoatlantické alianci a Evropské unii. Armáda i s výrazně nižšími počty osob díky novému členění, mobilitě, modernizaci a většímu prostoru pro výcvik zachová či zvýší připravenost a bojovou hodnotu jednotlivých vojenských součástí.“<sup>15</sup>*

---

<sup>14</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *Ozbrojené síly České republiky = The armed forces of the Czech Republic*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2000. ISBN 80-727-8069-7, s. 63 - 65.

<sup>15</sup> ROUŠAR, Jaroslav. *The Czech Republic professional armed forces*. Prague: Ministry of Defence of the Czech Republic, 2006. ISBN 80-727-8312-2, s. 76.

## 2 ŽENY V OZBROJENÝCH SLOŽKÁCH

*„Není jich mnoho, i když jejich počet rok od roku stoupá. Nezastávají vysoké posty, i když se prosazují do funkcí, kde až dosud vládli pouze muži. Ženy v uniformách. Fenomén starý jak lidstvo samo. A přesto je vojenské prostředí prvoplánově spojováno s muži. V poslední době, snad po vzoru zahraničních armád demokratických států, procento žen v Armádě České republiky vzrůstá.“<sup>16</sup>*

### 2.1 Motivace žen ke vstupu do AČR

Ženy jsou motivovány ke vstupu do AČR z mnoha důvodů. Ať už je to touha dělat zajímavou a prospěšnou práci nebo sociální jistota. Ženy láká i možnost nosit uniformu, pracovat s muži a chránit naši vlast. Další motivace je zajisté finanční nezávislost, protože ženy už nechtějí ve společnosti zastávat post ženy v domácnosti, ale chtějí být samy výdělečně činné. Toto zaměstnání jim poskytuje stejný plat jako mužům. Výhody, které AČR nabízí pro své zaměstnance, jsou pro obě pohlaví stejná, kromě pár výjimek, které jsou k dobru spíše ženám.

Každý rok musí vojáci splnit výroční přezkoušení z tělesné přípravy. Výroční přezkoušení je dáno tabulkou, která je rozdělena na muže a ženy a je uzpůsobená podle věkové kategorie. Tabulka je upravená dle biologických rozdílů, a tak ženy nemají stejnou náročnost jako muži a jsou schopny zvládnout tělesnou přípravu na dané úrovni. Vojákyňe si vybírají běh nebo plavání a jako silovou disciplínu mají na výběr sedy lehy nebo výdrž ve shybu nadhmatem. Vojáci dělají v silové disciplíně buď shyby na hrazdě, nebo sedy lehy a k nim kliky.

Profesionální vojáci dostávají každým rokem výstrojní body. Výstrojní body se používají na ohodnocení výstroje a k jejich zaplacení při odběru. Body se převádí na peněžní hodnotu a jeden bod činí 1 Kč. Ženy oproti mužům dostávají navíc i finanční příspěvek. Je to z toho důvodu, že oproti mužům si za výstrojní body ve středisku naturálního odívání nepořídí boty k vycházkové uniformě a spodní prádlo. Kompenzuje se jim to finanční částkou, která odpovídá výstrojním součástkám mužů.

---

<sup>16</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2006, roč. 2006, č. 1. ISSN 1211-801X, s. 16.

Zvláštnosti průběhu služby vojáků řeší zákon č. 229/1999 Sb., o vojácích z povolání část druhá, hlava VI §41. Týká se především těhotných vojáků, jejich nároků a povinností. Výhodou mateřské dovolené u Armády České republiky je ta, že navíc ke státnímu příspěvku vojákyně pobírají příspěvek na bydlení.<sup>17</sup>

Údaje poskytující výsledky resortního výzkumného úkolu, pojmenovaného jako pracovní motivace českých žen v uniformě, se uskutečnil v roce 1996. Zabýval se například otázkami, které pevně souvisí s jejich profesí, rolí matek, manželek, hodnotovým světem a sexuálním harassmentem. Výzkum potvrdil, že s ženami nejsou při plnění úkolů žádné problémy a že se jim vychází vstříc. Svědčí o tom kladný postoj velitelů k jejich žádostem o změnu pracovní doby, poskytování služebního volna při ošetřování dětí či jejich doprovodu do zdravotnického zařízení.<sup>18</sup>

## 2.2 Historie vstupu žen do AČR

Působení žen v naší armádě není příliš dlouhá záležitost. Podíváme-li se zpět do naší historie, zjistíme, že po rozpadu Rakousko-Uherska a vzniku československého státu v roce 1918 neumožňovaly vojenské předpisy ženám nastoupit na vojenskou službu. Teprve velitel československé jednotky v Sovětském svazu přijal na vlastní zodpovědnost za 2. světové války 38 žen. Setkali jsme se s nimi i v dalších jednotkách ve Velké Británii i v odborových složkách na území Jugoslávie na postech pomocného personálu. Přibližně 200 žen bojovalo na východních i západních frontách vedle mužů.<sup>19</sup>

Druhá světová válka změnila nejen životy žen, ale zasáhla do mnoha milionů životů lidí v Evropě i ve světě. Ženy měly strach o svou rodinu. V bojích přišli o život jejich muži a synové. Ženy statečně pomáhaly mužům v boji, bránily své domovy a se zbraní v ruce se postavily protivníkovi. Ženy ošetřovaly raněné, zabezpečovaly tyl, ale byly i týrány, vězněny a popraveny. Válka vedla především k jejich osamostatnění, najednou byla veškerá starost o rodinu a zastání mužské práce jejich každodenní náplň. Musely nastoupit do továren na místa, která zastávali muži.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Zákon číslo 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999

<sup>18</sup> *Vojenský profesionál: odborný časopis Čs. armády*. Praha: AVIS, 1999. ISSN 1210-3179, s. 8.

<sup>19</sup> *Vojenský profesionál: odborný časopis Čs. armády*. Praha: AVIS, 1999. ISSN 1210-3179, s. 6 - 7.

<sup>20</sup> HORÁKOVÁ, Jana, POLÁKOVÁ, Kamila. *Ženy a válka*. Opava: Slezské zemské muzeum, 2012. ISBN 978-80-87789-10-0.

Po válce se část žen propustila do civilu a druhá část byla zařazena do struktury armády za mírových podmínek a během dalších let působily na různých funkcích. Na počátku 80. let došlo k obnově působení žen v ozbrojených silách a k otevření armády ve spojitosti s nedostatečnými lidskými zdroji a také na základě kladných referencí a zkušeností s prací žen v civilních podmínkách. Od té doby počet žen, ačkoli pomalu, přece jen stoupá. Řada z nich zastupuje funkce a vykonává povinnosti, které dříve patřily pouze mužům.<sup>21</sup>

*„Ať už se zbrání v ruce, nebo bez ní, všechny ženy, jichž se válka dotkla, musely svým způsobem bojovat - o svou rodinu, domov, vlast, nebo třeba se svým strachem o nejbližší a o život. A všechny ženy byly zároveň oběťmi války - byly nuceny držet zbraň, zastávat práci mužů, byl jim ukraden domov, rodina, děti, byly týrány, mučeny, znásilňovány, ... Traumata z války si pak většina z nich nesla po celý svůj další život.“<sup>22</sup>*

### 2.3 Vojákyně dnes

Nikoho už dnes nepřekvapí, když se potká se ženou oblečenou ve vojenské uniformě u útvaru nebo na obvyklých i významnějších funkcích na Ministerstvu obrany. Přítomnost žen v Armádě České republiky je nyní naprostou samozřejmostí. Jejich služba je dobrovolná a pro přijetí do Armády ČR jsou na ně kladeny stejné podmínky jako na muže. Musí projít základním výcvikem, který klade zcela stejné odborné, technické a jiné požadavky bez rozdílu na pohlaví. Mimo vstupu do armády mohou ženy nastoupit na střední nebo vysokou vojenskou školu. Po absolvování školy je povinností setrvat ve službě dvojnásobek doby studia. Ženy tak prezentují část pracovníků rezortu MO. Vojákyně nejčastěji slouží na odděleních logistického zabezpečení jednotek, na spojovacích pracovištích, v letectvu, na personálních úsecích, ve zdravotnických zařízeních či jako administrativní pracovnice. Pořád ale existují funkce, na kterých jsou nepostradatelní muži a ženy na nich vidíme jen zřídka a to především u výsadekových jednotek, na mechanizovaných četách a rotách a mezi piloty. Na všech jednotkách slouží společně s muži, převážně pod jejich velením. Ženy působily a také nadále působí v zahraničních mírových misích. S účastí za hranicemi země, v mnohdy nebezpečné

---

<sup>21</sup> *Vojenský profesionál: odborný časopis Čs. armády*. Praha: AVIS, 1999. ISSN 1210-3179, s. 7.

<sup>22</sup> HORÁKOVÁ, Jana, POLÁKOVÁ, Kamila. *Ženy a válka*. Opava: Slezské zemské muzeum, 2012. ISBN 978-80-87789-10-0.

a namáhavé službě, se od roku 1992 může již chlubit několik stovek žen, zvláště v misích na území bývalé Jugoslávie, v Iráku a za připomenutí stojí i jejich dosazení do mise v Kosovu, kde jedna žena velela četě a druhá sloužila jako mluvčí našich ozbrojených sil. Neplatí žádná specifická kritéria pro jejich činnost v zahraničních misích. Lze konstatovat, že zařazení vojákyně zpravidla odpovídá dosaženému vzdělání a požadované odbornosti.<sup>23</sup>

Žena, jménem Miroslava Skalová, pracovala deset let na oddělení intenzivní péče a rozhodla se pro změnu přejít z nemocničního prostředí do terénní péče. V roce 2002 nastoupila jako občanský zaměstnanec vojenské správy na místo zdravotní sestry. Za necelý rok se rozhodla pro uniformu a stala se z ní vojákyně z povolání. V roce 2003 absolvovala první misi v Iráku a po dvou letech znovu. Tato zkušenost ji posílila a naučila vážit si na první dojem všedních věcí. Irák pro ni byl krutý, především když viděla tolik zraněných vojáků, mladých a nevinných lidí a nejhůře nesla, pokud se válka dotkla i dětí. Dne 8. února při slavnostním vyhlášení na pražském Žofíně převzala cenu „Sestra roku 2005“.<sup>24</sup>

Dále mezi českými vojákyněmi vystoupila z řad i Markéta Kobylarz, která na Univerzitě obrany vystudovala obor automatizované systémy velení letectva a protivzdušné obrany. S titulem inženýrky nastupuje do střediska řízení a uvědomování ve Staré Boleslavi, kde se vypracuje až na systemizované místo starší důstojník průzkumu vzdušného prostoru. Jako stovky profesionálních vojáků, tak i Markéta Kobylarz je nasazena do zahraniční mise v kosovské Prištině na post velitelky vojenské části tamního mezinárodního letiště, kdy bude půl roku zodpovědná za vše, co souvisí s organizací a především bezpečností letového provozu. Několik týdnů poté, nastává na letišti situace, vyústěná až v mimořádnou událost. Nějaká žena v dodávce se dožadovala vjezdu do letištních skladů se zásobami cigaret. Než stihla nadporučice Kobylarz reagovat, civilní ostražka dodávku ze strachu pustila, nadporučice se na místo ihned dostavila a zjistila, že nikdo z lidí v dodávce neměl povolení a na dodávce je porušená pečeť. Ihned tento incident nahlásila a záhy se zjistilo, že jde o spletenec zločineckých praktik. Po dvou měsících jsou členové zločinecké

---

<sup>23</sup> *Vojenský profesionál: odborný časopis Čs. armády*. Praha: AVIS, 1999. ISSN 1210-3179, s. 7 - 8.

<sup>24</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2006, roč. 2006, č. 7. ISSN 1211-801X, s. 21.

organizace pozatýkáni a česká vojákyně je vyznamenána medailí generálním tajemníkem NATO za statečnost, kterou prokázala v průběhu své služby v Kosovu.<sup>25</sup>

Jejich odvahu, nasazení a schopností musíme ocenit, ať už si o emancipaci žen myslíme cokoli. Česká vojákyně projevuje přání sloužit co nejdéle v armádě, je etablovaná ve své práci a nechce svoji profesní kariéru omezovat. Její rozhodnutí sloužit v armádě souvisí se specifickými znaky jednotlivých skupin žen a je výsledkem různorodých motivů. Jako příklad můžeme uvést seberealizaci v zaměstnání, sociální jistoty a výhody, zajímavá práce či plat. Jejich očekávání, co se týče profesního uplatnění, se jim většinou splnily. Reálné stavy většiny pracovních podmínek jsou tolerantnější více k ženám. Hůře pak vnímají své podmínky pro služební postup a vztahy na pracovišti. Ženy minimálně slouží ve vyšších hodnostech a funkcích, ve větší míře bývají zapojeny do nižších velitelských funkcí. Cítí se být odborně připravené k bojovému nasazení a povolání do války, pouze pokud slouží ve speciálních vojenských odbornostech. Ženy jsou v armádě uznávané a jejich pozice jsou srovnatelné s muži. Také si připadají ve všech ohledech rovni, i když z důvodu nerovného ohodnocení žen ve společnosti a nerovného rozdělení rolí v rodině vnímají postavení mužů jako výhodnější.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 19. ISSN 1211-801X, s. 24-25.

<sup>26</sup> HREBÍČEK, Miroslav. Ženy v Armádě České republiky. [online]. 2006 [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: <http://www.defenceandstrategy.eu/cs/archiv/rocnik-2006/1-2006/zeny-v-armade-ceske-republiky.html#.VMFbyMnciSo>, s. 93.

### 3 VOJÁCI A VOJÁKYNĚ

V této kapitole se bude pojednávat především o rovnoprávnosti mužů a žen v AČR a s ní spojenou problematiku.

#### 3.1 Genderové role

Existují teorie, které tvrdí, že jsou od přírody dány odlišné role ženy a muže. Vycházejí ze základních tělesných odlišností, které jsou na první pohled znát. Muži oproti ženám jsou fyzicky silnější a větší, kdežto ženy bývají drobnější postavy. Ženy rodí a kojí děti, pečují o celou rodinu a domácnost a muži jsou považováni za živitele rodiny a jejich ochránce. Dlouhou dobu trvalo, než společnost uznala, že pohlaví znamená biologické rozdíly a gender jsou rozdíly sociální, naučené a mění se s časem.<sup>27</sup>

*„Gender představuje koncept, který odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami v protikladu k pohlaví, jež vymezuje fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Tyto rozdíly jsou kulturně a sociálně podmíněny a konstruovány, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak i napříč různými kulturami. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“<sup>28</sup>*

Až po odstranění všech překážek účasti na ekonomickém, politickém a sociálním životě a dění, bez ohledu na pohlaví, lze teprve hovořit o rovných příležitostech pro ženy a muže. Genderová rovnost nastane, až bude rozdílným chováním, aspiracím a potřebám mužů a žen připisována stejná hodnota.<sup>29</sup>

Představa o tom, jak by měly vypadat role muže a ženy se stále liší. Přestože ženy začínají stále víc pronikat do čistě mužských povolání a muži se pomalu začínají zapojovat do péče o děti a domácnost, populace stále bezmyšlenkovitě přisuzuje některé vlastnosti ženám a jiné mužům. Předpokládá se, že ženy budou udržovat teplo domova, budou se starat o dítě a nebudou ambiciózní. Kdežto muži budou budovat kariéru, rozumět technice

---

<sup>27</sup> MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. 2005, s. 3.

<sup>28</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, s. 7.

<sup>29</sup> MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. 2005, s. 3.



a budou zabezpečovat rodinu ekonomicky. Takto nazýváme genderový stereotyp, tedy automatický předpoklad jistých vlastností a schopností u obou pohlaví. Představa o muži a ženě se odehrává na úrovni společenských institucí, které společnost považuje za správné a předepisuje jí prostřednictvím určitých vlastností a způsoby chování, ale i na úrovni komunikace mezi jednotlivci. Takové uspořádání má velký vliv na životy muže a ženy, kteří ve společnosti žijí. Napříč tomu, že ženy vstoupily v hojném počtu na pracovní trh, tak přesto nesou zároveň s prací v zaměstnání i dále většinu zodpovědnosti za chod domácnosti a péči o děti.<sup>30</sup>

Bezdětná žena byla ještě před půlstoletím považována za něco neobvyklého a zvláštního. Mateřská role k ní patřila a bez potomků byl její život vnímán jako nenaplněný. Pro dnešní ženy se mateřství stalo jen jednou z řady možností, jak se v životě realizovat. Různé kultury vnímají genderové role odlišně, stejně tak se může lišit vnímání genderu napříč společenskými vrstvami. Genderové role jsou časově i historicky proměnlivé. Řadíme sem představy o ženské a mužské kráse, osobnostních vlastnostech, zájmech a i o vhodných oborech profesní kariéry, či o roli muže a ženy v rodině a při výchově dětí. Změna v genderových rolích nastává často jako důsledek ekonomických změn, změn přirozených nebo politických okolností.<sup>31</sup>

### 3.2 Rovné příležitosti

*„Rovná příležitost je právní termín týkající se práva být zaměstnán nebo mít možnost pracovat bez jakékoliv diskriminace, jež by mohla vzniknout na základě pohlaví, rasy nebo fyzického či duševního handicapu.“<sup>32</sup>*

Rovná příležitost není to samé jako rovnoprávnost. Základní myšlenkou rovné příležitosti je, že lidé by měli mít ve stejných podmínkách stejná práva, a to i za předpokladu, že vstupují do života různě, ať už se jedná o společenskou třídu, inteligenci, vzdělání a řadu dalších faktorů. Toto téma se stalo celosvětovým problémem. Rovné příležitosti se zejména objevují ve formě protidiskriminační politiky na takových pracovištích, jakými

---

<sup>30</sup> MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. 2005, s. 3.

<sup>31</sup> HRDLÍČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. ISBN 978-80-86708-41-6, s. 9 – 10.

<sup>32</sup> *Svět poznání: Rovné příležitosti*. 2002, s. 222.

jsou profesionální asociace, státní služby, soukromé společnosti, nemocnice a školy. V mnoha rozvinutých zemích je zákonem stanoveno, aby se pracoviště takovou politikou řídila. Vyšší instituce a orgány, jako například Evropská unie prosazuje stejnou politiku.

Rovné zacházení s muži a ženami se tedy týká principu:

- stejného zacházení se zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání, zákazníky a s veřejností,
- řádného vyšetření všech případů zneužití nebo sexuálního obtěžování na pracovišti.

V AČR, stejně jako ve společnosti, jsou aktuální normy relativně jasné, ale skutečný život přináší mnohdy něco jiného. Setkáváme se s formální viditelnou úrovní, kdy muži přiznají ženám rovné postavení, protože se to od nich žádá a je to v souladu s vnitřním nařízením. Žádanějším stavem je, když muži ženám přiznají rovné postavení z důvodu, že to tak cítí a vnímají to jako možnost ke svému posílení a růstu, a ne jako ohrožení sebe a své pozice. Při dosahování rovnosti by se proto muži neměli urazit, ale naopak ukázat, že jsou schopni dosahovat hodnotných výsledků a že jsou schopni být vyrovnanými a zodpovědnými profesionály se slušným chováním. Ženy to mají v mužském kolektivu složité, někde bývají ženy jen díky svému pohlaví zvýhodňovány a muži se jim dvoří, jinde však musejí o své místo tvrdě bojovat. Aby žena dosáhla autority na velitelské či odborné funkci, musí dokázat, že po profesionální stránce je dokonce lepší než ostatní vojáci z povolání. Ženy v těchto funkcích si musí neustále doplňovat nejnovější poznatky, protože jinak by je muži neocenili. Pracovní místa by měla být obsazována na základě jasně stanovených kritérií, jako je kvalita práce, postoj k úkolům, míra odpovědnosti, dosavadní výsledky, a nejen podle pohlaví. Na popud Ministerstva práce a sociálních věcí se v armádě začala řešit problematika postavení žen v roce 1998. K prosazování rovnosti mužů a žen byla vytvořena mezirezortní koordinační komise. Od jejího působení vznikla pro AČR pracovní a poradní skupina Ministerstva obrany a jejich úlohou bylo řešit problematiku rovnoprávného postavení mužů a žen.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> *Vojenský profesionál: odborný časopis Čs. armády*. Praha: AVIS, 1999. ISSN 1210-3179, s. 8 - 9.

Při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen lze priority a postupy resortu obrany rozdělit do pěti úseků:

- vytváření právních předpokladů,
- zvyšování úrovně právního vědomí,
- zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k profesní kariéře,
- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovných příležitostí,
- spolupráce s jinými orgány a organizacemi.<sup>34</sup>

Pokud má být politika rovného zacházení účinná, musí být nekompromisně vynucována. V resortu obrany jsou přijata opatření k prosazování rovných příležitostí v praxi, kterým je ustanovení RMO č. 29/2002 Věstníku Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany a pomůcka Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami.<sup>35</sup>

Ministerstvo obrany uzavřelo v rámci spolupráce s odborovými organizacemi Kolektivní smlouvu, v níž je zakomponovaná povinnost zaměstnavatele informovat o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace minimálně jednou ročně.

Z výše uvedeného textu lze usoudit, že rovné zacházení v působnosti Ministerstva obrany je uplatňováno i v praxi. Statistiky ovšem ukazují, jak jsou rovné příležitosti žen a mužů prosazovány. Obsazenost vedoucích systemizovaných míst ženami v resortu obrany není příliš lichotivá a u vojáků činí 7,8 % z celkového počtu. Většinou ženy slouží na nižších stupních řízení a velení. Ze statistických zjištění je patrné, že zastoupení žen v AČR na vedoucích pozicích je velmi nízké, je zde tedy mnoho prostoru pro zlepšení situace. Otázkou zůstává, jaké jsou příčiny současného stavu. Hlavním problémem však jsou stereotypy ve vnímání ženské a mužské role, které jsou hluboko zakořeněny, a bude trvat mnoho let, než se je podaří napravit.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 1. ISSN 1211-801X, s. 27.

<sup>35</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 1. ISSN 1211-801X, s. 26.

<sup>36</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 1. ISSN 1211-801X, s. 27.

K zajišťování rovného zacházení je potřeba přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací s ohledem na dobré mravy. Za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajištění rovných příležitostí.<sup>37</sup>

### 3.3 Postavení v AČR na základě pohlaví

*„Rovné příležitosti pro muže a ženy předpokládají odstranění překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě z důvodu pohlaví. Jde o to, aby muži i ženy měli stejnou startovní pozici a ani jedno pohlaví nebylo nuceno překonávat společenské předsudky a stereotypy, které znemožňují svobodnou volbu životních a profesních cílů.“<sup>38</sup>*

Zásada rovného zacházení s muži a ženami v resortu Ministerstva obrany znamená vyřazení jakéhokoliv přímého nebo nepřímého diskriminujícího jednání jedné osoby k druhé pro příslušnost k pohlaví, pro její buď manželský či rodinný stav nebo povinnosti vůči rodině. Žádný člověk nesmí ponížovat lidskou důstojnost toho druhého. Za nežádoucí chování se považuje také sexuální obtěžování. Nikdo nemůže zneužívat výkonu práv a povinností, vyplývajících z pracovněprávních a služebně – právních vztahů, k ujmě jiné osoby. Pokud se zásady práv mužů a žen nedodržují a snižuje se jejich důstojnost, tedy zásada se nerespektuje, tak dochází k diskriminaci a protiprávnímu jednání.<sup>39</sup>

Máme dva typy diskriminace:

- přímá diskriminace z důvodu pohlaví (viditelná diskriminace),
- nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví.

Přímá diskriminace je takové jednání, kdy se s mužem či ženou zachází méně výhodně z důvodu jejich pohlaví. Nepřímá diskriminace je takové jednání zaměstnavatele, které v důsledcích poškozuje zaměstnance z důvodu pohlaví, i přesto že je jeho chování v souladu s právem.<sup>40</sup>

*„Nepřímou diskriminací může být například organizování školení ve večerních hodinách, kdy je pro rodiče s dětmi, často ženy, těžké se takového školení zúčastnit. Dále například*

---

<sup>37</sup> HRDLÍČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. ISBN 978-80-86708-41-6, s. 109.

<sup>38</sup> MINISTESTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, s. 7.

<sup>39</sup> MINISTESTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, s. 5.

<sup>40</sup> MINISTESTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, s. 5.

*situace, kdy se zaměstnavatel rozhodne vyplácet příspěvek na penzijní připojištění pouze osobám, které zaměstnává na plný úvazek. Protože však většinu zaměstnaných na částečný úvazek tvoří ženy, jsou jako skupina nepřímo diskriminovány.*<sup>41</sup>

Jako další forma diskriminace je obtěžování. Je to nežádoucí chování, jež je spjata s příslušností k pohlaví při přístupu k zaměstnání, v jeho průběhu a při výkonu povolání, jehož úmysl vede ke snižování důstojnosti nebo vytváření nepřátelského a ponižujícího prostředí na pracovišti. Obtěžování nabývá mnoho podob:

- bullying,
- mobbing,
- bossing.

Jednou z forem diskriminace je i sexuální obtěžování. Dochází k němu ve formách verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání. Zda se jedná o sexuální obtěžování a nežádoucí jednání či chování posuzuje osoba, která je jeho objektem. Každá osoba sama posuzuje, jaké chování je pro ni přijatelné či naopak urážlivé. Rozdíl mezi sexuálním obtěžováním a přátelským chováním je to, zda druhá osoba přijímá chování jako nežádoucí nebo vítané. Verbální forma sexuální povahy je například nevhodné flirtování, dvojsmyslné narážky nebo sexuální návrhy. Za neverbální považujeme ukazování pornografických nebo sexuálně laděných obrázků. Při fyzickém obtěžování dochází k fyzickému kontaktu, například osahávání až po pokus o sexuální styk.<sup>42</sup>

Tento druh nežádoucí chování nebyl v posledních letech zaznamenán. Jednalo se spíše o pár případů nežádoucího nebo diskriminujícího chování, ovšem ne se sexuálním podtextem. Ani v tomto směru však nemůžeme mluvit o bezproblémové situaci, jelikož každý nemá odvalu na diskriminaci nebo obtěžování upozornit. Nemůžeme vyloučit, že se takové případy vůbec vyskytují, i když doposud nebyly projednávány.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, s. 6.

<sup>42</sup> MINISTERSTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Praha, 2011, s. 6 - 7.

<sup>43</sup> *A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR*. Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 1. ISSN 1211-801X, s. 27.

### 3.4 Kariérové postupy

*„Kariérní řád nelze považovat za samostatný normativní dokument, ale jde o soubor různých legislativních norem upravujících průběh služby profesionálního vojáka.“<sup>44</sup>*

K druhé fázi profesionalizace, která nastane od 1. července 2015, se váží základní principy nového řízení kariér. Patří sem zejména objektivita, transparentnost, platové ohodnocení odpovídající dosažené vojenské hodnosti. Nejnovější systém řízení kariér je založen na vysoké míře objektivity při výběru vojáka ke jmenování do vyšší hodnosti, služebnímu zařazení a k přípravě. Bude k tomu využit institut výběrových komisí, který bude rozhodovat o jmenování do vyšší hodnosti a také stanoví pravidla pro výběr vojáků. K vyšší míře objektivity by měl také přispět nový systém služebního hodnocení vojáků z povolání. Účast vojenské veřejnosti ve výběrových komisích bude zabezpečovat transparentnost. Komise budou doporučovat nejschopnější vojáky z povolání k jmenování do vyšší hodnosti. Před zahájením výběru musí být přesně stanovená kritéria, podle nichž budou vojáci vybíráni a následné výsledky budou vždy zveřejňovány. Nové platové výměry budou vycházet ze zásady, že vojenská hodnost bude odpovídat platovému tarifu určenému dle složitosti vykonávané funkce. Pro každého vojáka bude platové ohodnocení transparentní. Bude založené na potřebách ozbrojených sil a cíleně řízené osobním úsilím a kvalitou plněných úkolů. Voják tak bude motivován nejen k rozvoji svých schopností, ale i k postupu v kariéře. Odměňování vojáků podle nového způsobu vychází z principu nároku na spravedlivou odměnu za vykonanou službu, také z principu jednoduchosti, transparentnosti a snížení subjektivního vlivu služebního orgánu rozhodovat o výši služebního platu.

Hlavní změnou je vznik rozhodné doby ve služebním zařazení jako zcela nového institutu. Díky jeho zavedení by mělo dojít k podstatnému zlepšení řízení personální práce s vojáky. Rozhodná doba tedy vyjádří stanovenou dobu možného setrvání vojáka na konkrétním služebním místě. Rozhodná doba začne plynout od zařazení vojáka na služební místo. Po uplynutí doby rozhodné se musí nejpozději do čtyř měsíců rozhodnout o další kariéře vojáka a to tak, že voják bude zařazen na systemizované místo s vyšší hodností či se

---

<sup>44</sup> Kariérní řád. [online]. 2004 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie/uvahy-nad-kariernim-radem>

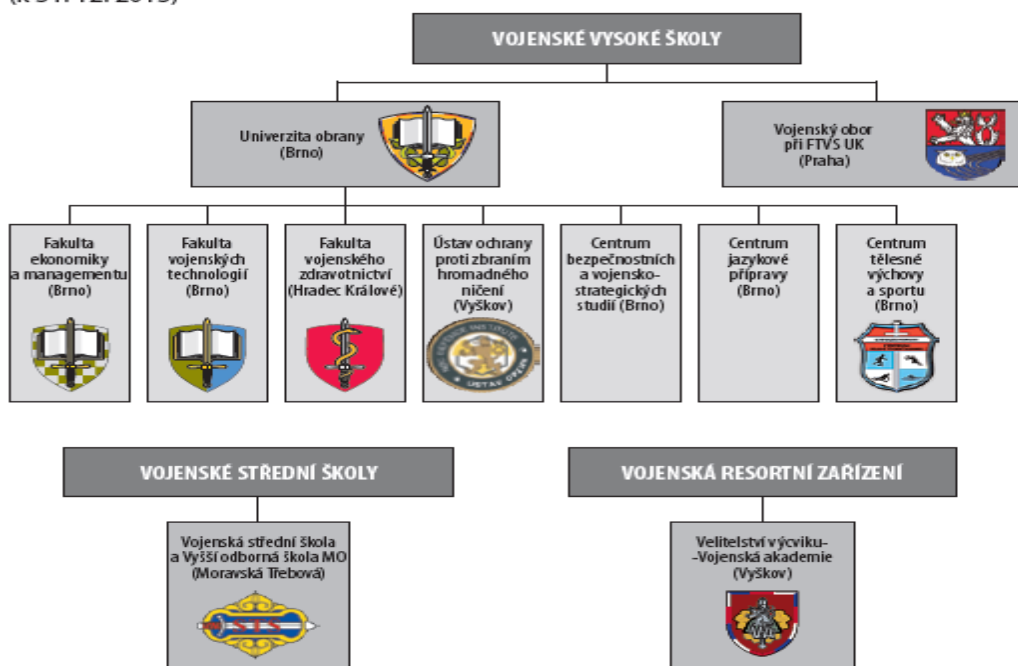
stejnou. Další možností je, že se rozhodná doba výkonu služby prodlouží nebo bude voják ze služebního poměru propuštěn.<sup>45</sup>

### 3.5 Vzdělávání vojáků a vojákyň

*„Zásadní odlišností ozbrojených sil od jiných zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání, výcviku a výchovy vlastního personálu je to, že vojenský personál si ozbrojené síly musí zajišťovat samy. To v éře masových armád činilo z ozbrojených sil jednu z největších vzdělávacích a výchovných institucí ve společnosti. Dokonce se o armádě hovořilo jako o škole národa.“<sup>46</sup>*

**V současnosti zabezpečují vzdělávání a přípravu personálu resortu MO tyto zařízení:**

#### Organizační struktura vojenských škol a vzdělávacích zařízení (k 31. 12. 2013)



Zdroj: Ročenka MO ČR 2013.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> KOLEKTIV AUTORŮ MINISTERSTVA OBRANY - SEKCE STÁTNÍHO TAJEMNÍKA. *Přelomová novela zákona o vojácích z povolání: Druhá fáze profesionalizace*, s. 3 – 5.

<sup>46</sup> PERNICA, Bohuslav. *Profesionální armáda v České republice: prvních pět let*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 2/2012. ISBN 978-808-6729-725, s. 67.

<sup>47</sup> Ročenka MO 2013: Vzdělávání v resortu MO. [online]. 2013 [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/scripts/file.php?id=195321&down=yes>, s. 83.

Hlavními úkoly v rámci vzdělávání je realizace cílů vzdělávání podle školského zákona a příprava žáků podle požadavků a nároků budoucího zaměstnavatele, tedy Armády České republiky, jednak pro studium technických oborů na Univerzitě obrany, ale také pro zařazení na systemizovaná místa vojenských technických specialistů v hodnostních sborech poddůstojníků a praporčíků.<sup>48</sup>

Podle zákona 221/1999 část čtvrtá péče o vojáky hovoří v §60 o dohodě o zvýšení nebo rozšíření vzdělání vojáků z povolání. Voják, který si zvyšuje nebo rozšiřuje vzdělání využitelné pro služební zařazení souvisejícího s výkonem současného nebo předpokládaného služebního zařazení dohodou s ním uzavírá služební orgán. Stát se tak zavazuje umožnit tento výkon. Po ukončení studia se voják na dohodnutou dobu zavazuje setrvat ve služebním poměru nebo uhradit náklady spojené se studiem, a to i v případě, že vojákovi zanikne služební poměr před ukončením, zvýšením nebo rozšířením vzdělání nebo v jeho průběhu. Dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat náležitosti jako stupeň vzdělání nebo druh kvalifikace a způsob jejich získání. Dále doba, kterou se voják zavazuje k trvání ve služebním poměru. Následně pokud nebude schopen splnit svůj závazek je nucen uhradit náklady spojené se zvyšováním vzdělání.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>Ročenka MO 2013: Vzdělávání v resortu MO. [online]. 2013 [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/scripts/file.php?id=195321&down=yes>, s. 82.

<sup>49</sup> Péče o vojáky. [online]. [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: <http://www.armadaceskerekrepubliky.cz/pece-o-vojaky/>



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## **4 POSOUZENÍ POHLEDU NA POSTAVENÍ MUŽE A ŽENY V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY**

Problematika rovných příležitostí je celospolečensky velmi sledovanou oblastí. AČR plní dlouhodobě závazky dané jak NATO, tak EU v oblasti odbourávání gender bariér. Počet žen v armádě se nejen zvyšuje, ale mění se i tradiční odbornosti, ve kterých se ženy objevují. Tradičně však jakákoliv ozbrojená složka společnosti stále je a patrně ještě dlouho bude vnímána více jako mužská záležitost, proto je nutné opakovaně sledovat vývoj či změnu stereotypů ve vnímání mužů a žen v české armádě.

### **4.1 Metoda výzkumu**

Ve své bakalářské práci jsem provedla kvantitativní výzkum, kdy jsem jako metodu výzkumu zvolila anonymní dotazníkové šetření. Tímto šetřením jsem se pokusila potvrdit nebo vyvrátit mnou stanovené hypotézy.

Cílem mé bakalářské práce je zjistit, jaké je postavení mužů a žen v armádě a jak na toto postavení pohlíží civilní občané a profesionální vojáci.

### **4.2 Výběr respondentů výzkumu**

Výběrový vzorek je složen ze sta respondentů, kde padesát respondentů je složeno z vojáků a vojákyní a druhá polovina respondentů je zastoupena muži a ženami z civilního sektoru.

Pro výzkum jsem vytvořila jednoduchý dotazník složený ze 14 otázek. V úvodní části jsem respondenty seznámila s účelem dotazníku a návodem na jeho vyplnění.

Výzkum byl proveden v Hranicích na Moravě u 71. mechanizovaného praporu, kde sloužím jako vojákyně z povolání. V rámci porady jsem rozdala 50 dotazníků a zůstala jsem přítomna pro možnost podání dotazů od svých kolegů. Druhou polovinu dotazníků jsem rozdala na městském úřadě v Hranicích, protože obyvatelé tohoto města mají v podvědomí i na očích vojsko často a jsou tak schopni odpovědět na mé otázky s určitým přehledem o situaci. Dotazník byl anonymní a sloužil výhradně pro studijní účely.

Výzkumu se zúčastnilo 100 dotazovaných uchazečů. Z vojenského resortu mi bylo navraceno 49 řádně vyplněných dotazníků. Z civilního prostředí mi bylo navraceno 46 dotazníků, z toho ještě další 2 nebylo možno do šetření použít z důvodu neplnohodnotného vyplnění.

### 4.3 Stanovení hypotézy

Na základě obsahu této bakalářské práce a mých zkušeností s touto profesí jsem stanovila následující hypotézy.

**Hypotéza č. 1:** „Většina respondentů souhlasí se znovuzavedením základní vojenské služby.“

**Hypotéza č. 2:** „Muži a ženy v AČR mají rovné příležitosti.“

**Hypotéza č. 3:** „Motivační prvek pro vstup žen do AČR je sociální jistota.“

**Hypotéza č. 4:** „Motivační prvek pro vstup mužů do AČR je prestiž vojenského zaměstnání.“

V následující kapitole jsem se pokusila mnou vytvořené hypotézy potvrdit nebo vyvrátit.

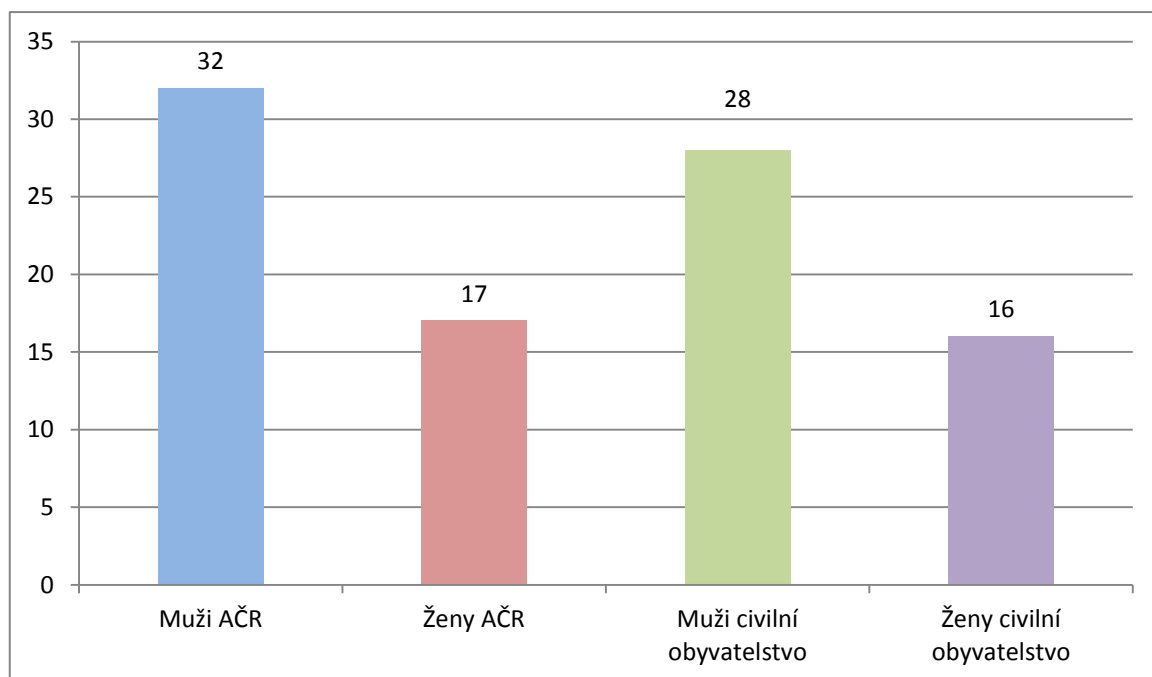
### 4.4 Vyhodnocení dotazníku

Pro větší názornost a přehlednost jsem odpovědi na jednotlivé otázky z dotazníku převedla do grafu. Nad každým grafem je uvedeno znění otázky a odpovědi jsou vyhodnoceny matematickým znázorněním v číslech.

V úvodu dotazníku jsem položila otázky k získání demografických údajů o dotazovaných respondentech. Otázky se týkají jejich pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a zaměstnání. Po úvodní části jsem pokládala otázky týkající se tématu výzkumu mé bakalářské práce.

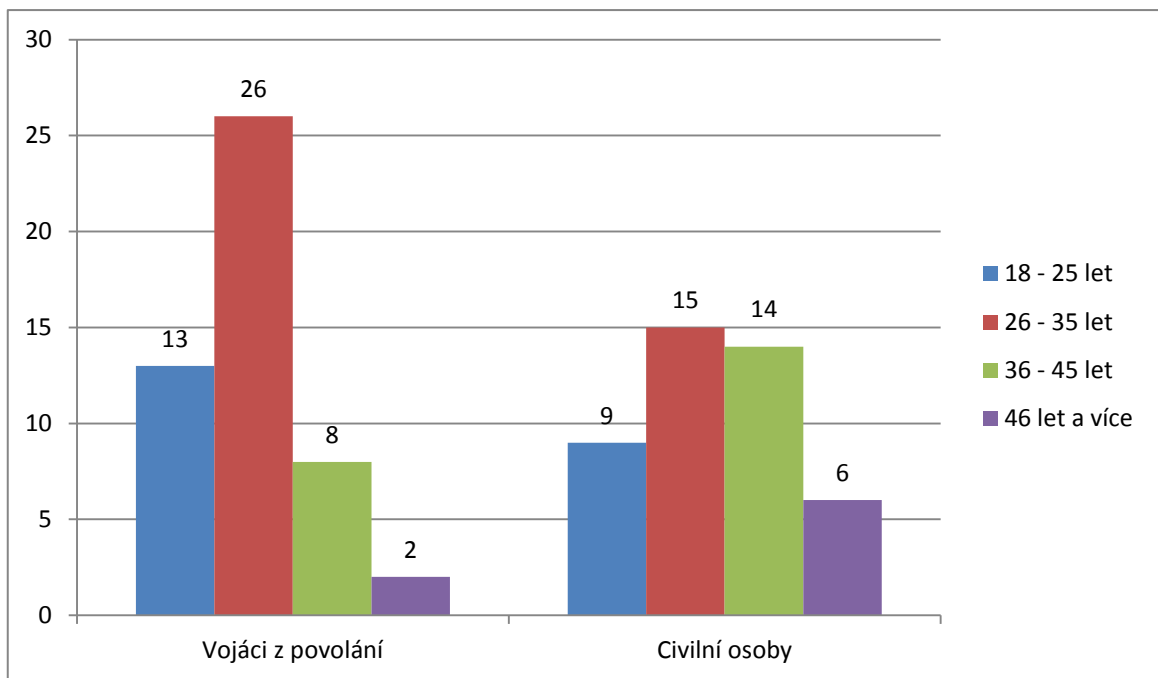
Výsledky odpovědí u provedeného kvantitativního výzkumu jsou shrnuty a graficky vyjádřeny následovně.

Otázka č. 1, graf č. 1 **Označte pohlaví.**



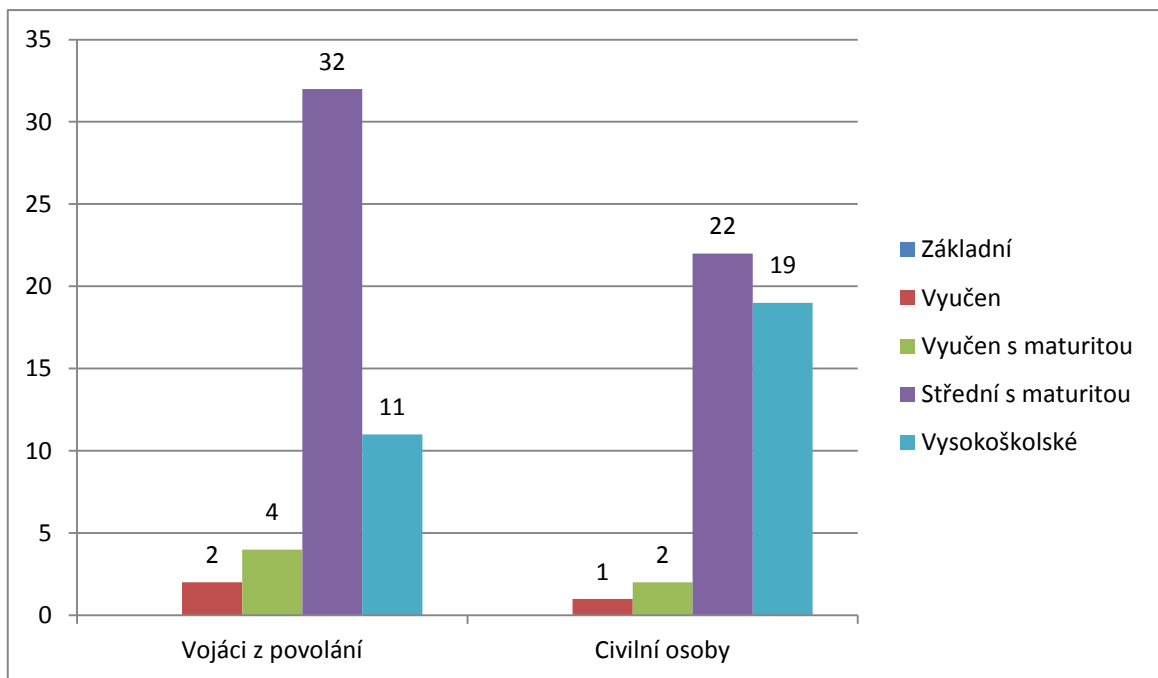
Z výsledků vyplynulo, že v armádě vyplnilo řádně dotazník 49 vojáků z povolání (dále jen VzP). Z toho 65% tvořili vojáci a 35% vojákyně. Naproti tomu civilní obyvatelstvo vyplnilo řádně 44 dotazníků. Muži zastoupili 64% a ženy 36%.

Otázka č. 2, graf č. 2 Označte vaši věkovou skupinu.



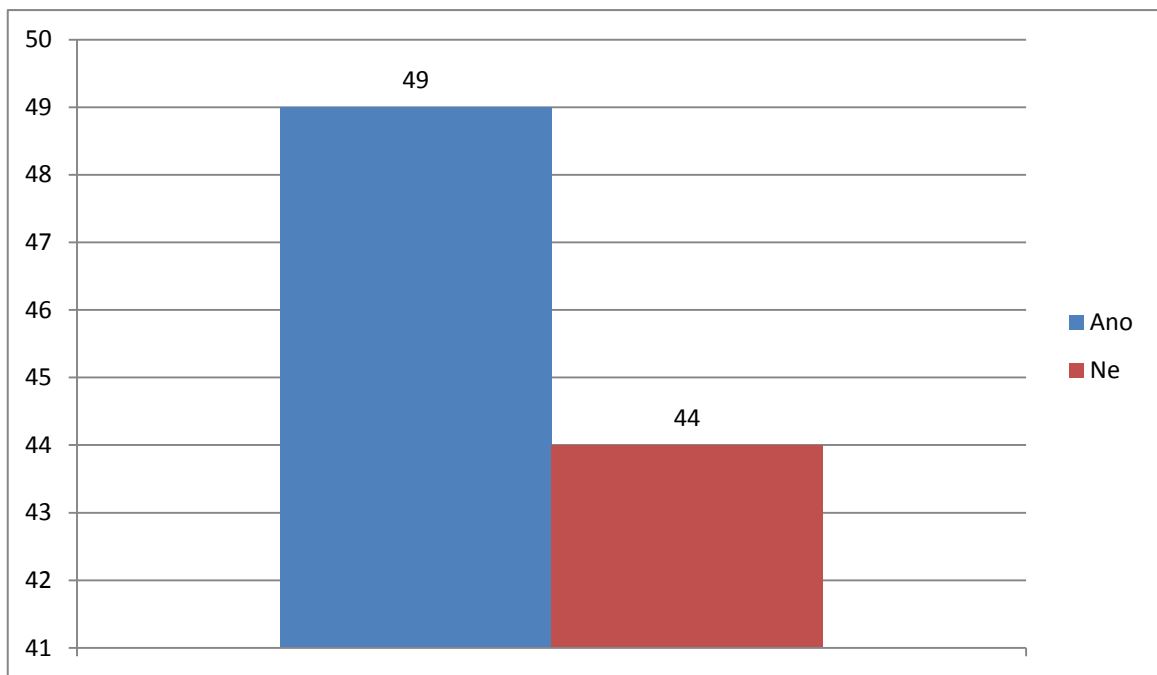
Největší počet respondentů z VzP je ve věku 26 – 35 let (53%). Druhou nejvyšší skupinou jsou respondenti ve věku 18 – 25 let (27%). Respondentů ve věku 36 – 45 let je 16% a nejméně byla zastoupena věková skupina 46 a více let (4%). U civilního obyvatelstva tvoří 34% lidé ve věku 26 – 35 let, se 32% procenty se zúčastnilo 36 – 45leté obyvatelstvo. Další skupinou jsou lidé ve věku 18 – 25 let (20%) a nejmenší část respondentů tvoří věková skupina 46 a více let (14%).

Otázka č. 3, graf č. 3 Nejvyšší ukončené vzdělání.



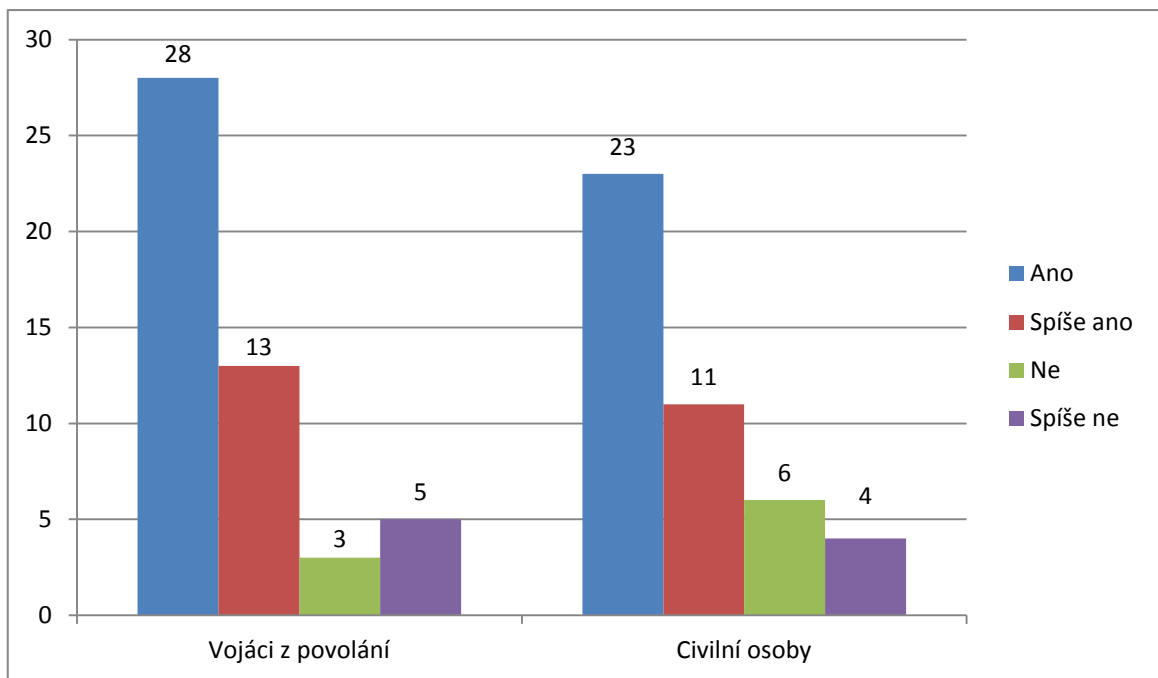
Nejvíce respondentů u obou skupin má vzdělání střední s maturitou. U VzP tato skupina tvoří 65% a u civilních občanů 50%. Druhá nejpočetnější skupina má vysokoškolské vzdělání. U VzP tvoří 23% a u civilistů 43%. Žádný z respondentů neuvedl základní vzdělání. U VzP jsou z respondentů vyučeni 4% a vyučeni s maturitou 8%. U civilního obyvatelstva jsou vyučeni 2% a vyučeno s maturitou je 5% respondentů.

Otázka č. 4, graf č. 4 Jste zaměstnanec AČR?



Z tohoto grafu vyplývá, že nadpoloviční většina respondentů je z řad zaměstnanců AČR. Tato skutečnost vyplývá z faktu, že z dotazníků rozdaných VZP bylo řádně vyplněno a předáno k vyhodnocení 98%, zatímco u jejich civilního protějšku pouze 88%.

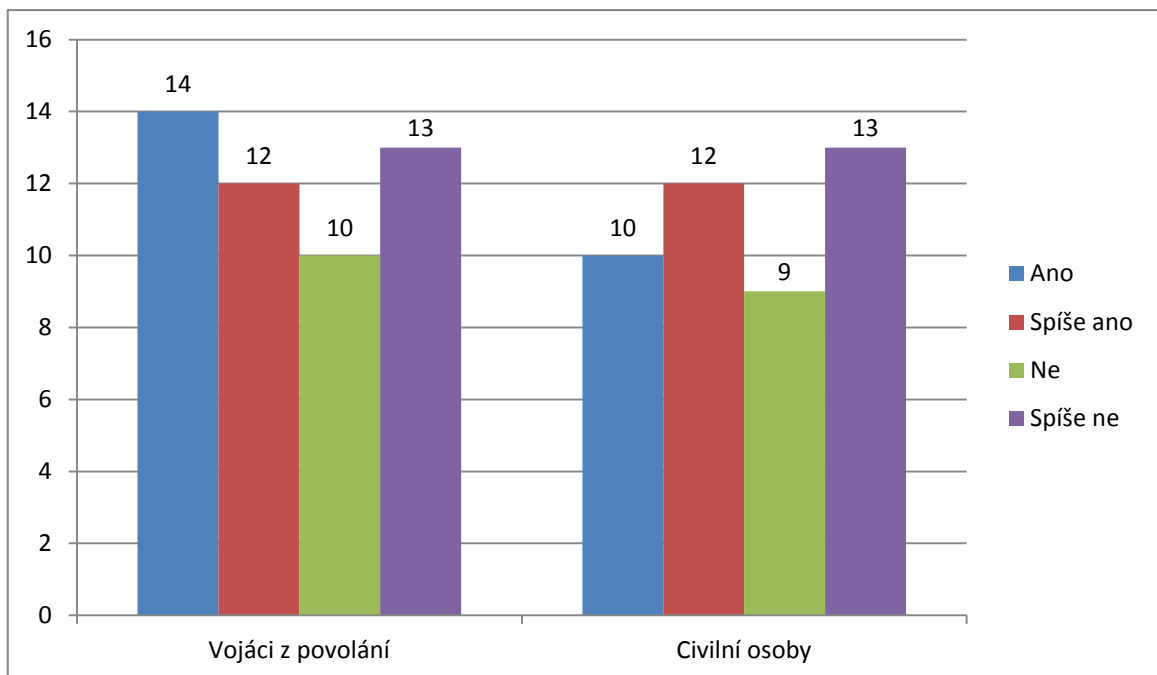
Otázka č. 5, graf č. 5 Souhlasíte se znovuzavedením základní vojenské služby?



Při vyhodnocování této otázky si můžeme všimnout podobných odpovědí jak v civilní, tak v ozbrojené sféře. Převažují výrazně názory, že základní vojenská služba by měla být opět zavedena. Proti bylo celkem jen 18 respondentů, z toho 16% vojáků a 23% civilistů. Z tohoto můžeme vidět určitý posun v sociologické oblasti, kde se oproti minulým létům názor civilní sféry na zavedení povinné základní vojenské služby blíží názorům příslušníků AČR.

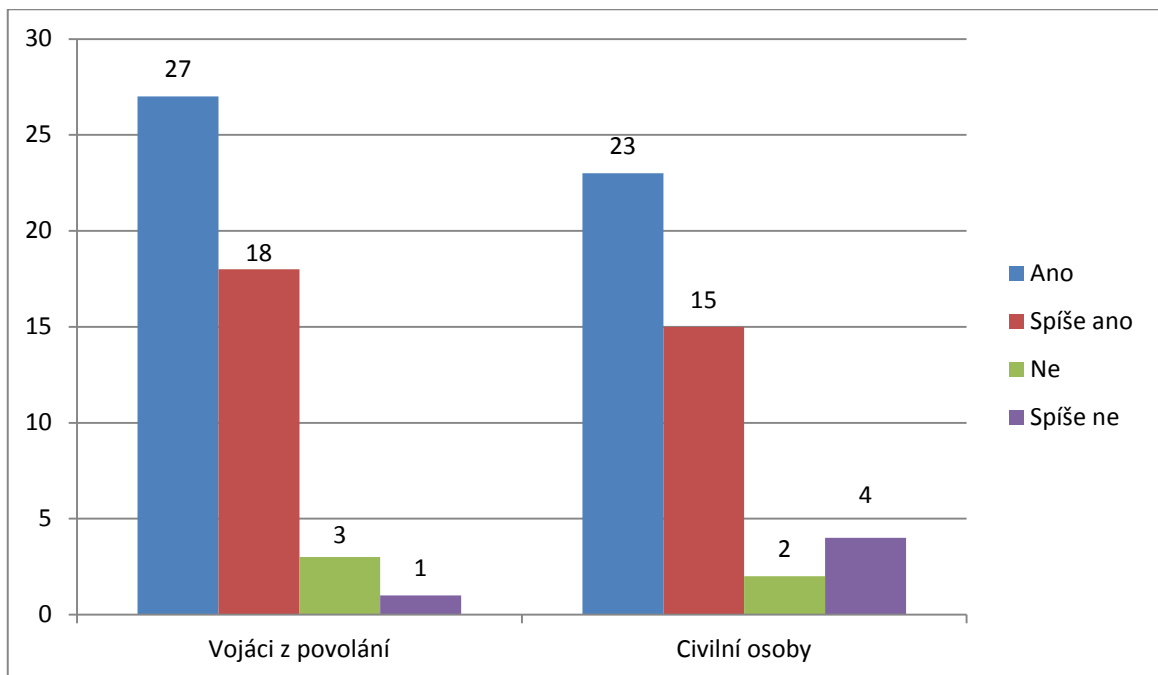


Otázka č. 6, graf č. 6 Měly by být součástí základní vojenské služby i ženy?



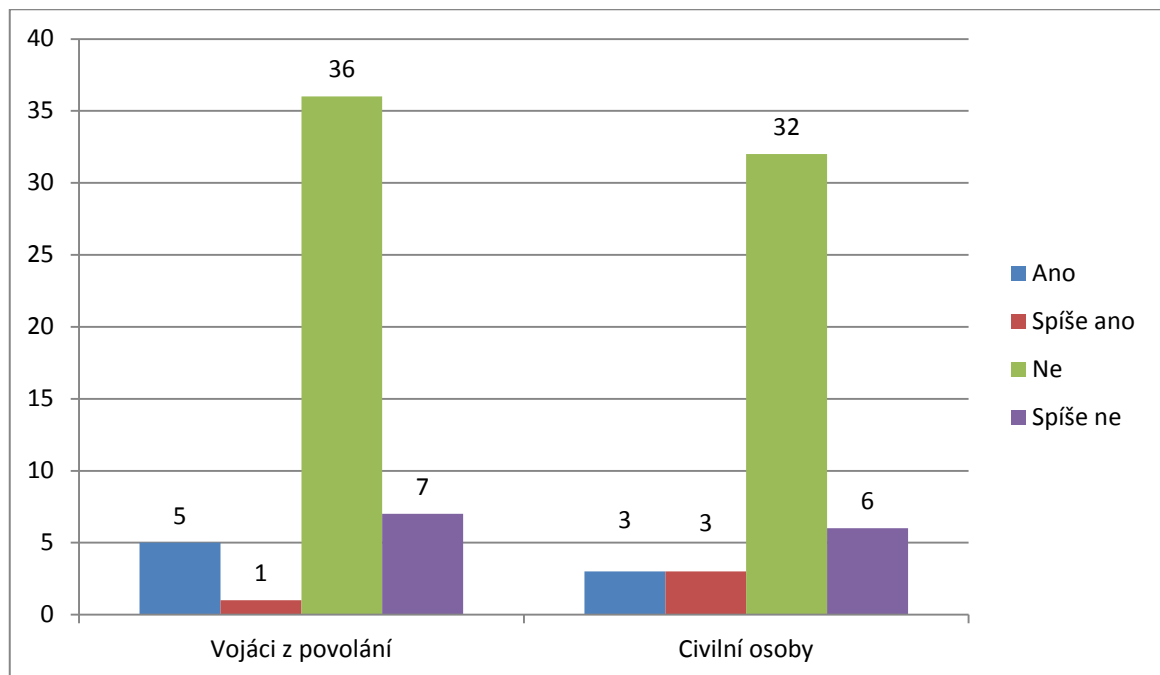
Názory na začlenění žen do povinné základní vojenské služby se výrazně různí, a to jak v civilní, tak v armádní sféře. Přesto u VzP převažuje, na rozdíl od civilního obyvatelstva, názor, že by se povinné vojenské základní služby měly účastnit i ženy. 54% vojáků je pro účast žen na povinné základní vojenské službě, což je nadpoloviční většina. V civilní sféře jsou názory pro a proti v rovnováze. Tento rozdíl je pravděpodobně způsoben faktem, že 14% vojenských profesionálů jsou ženy, v případě tohoto dotazníku 35% respondentů (vojákyň), u nichž převládá názor, že ženy by povinnou vojenskou základní službu měly absolvovat.

Otázka č. 7, graf č. 7 Existuje podle Vás v AČR možnost rozdílného přístupu k muži a ženě?



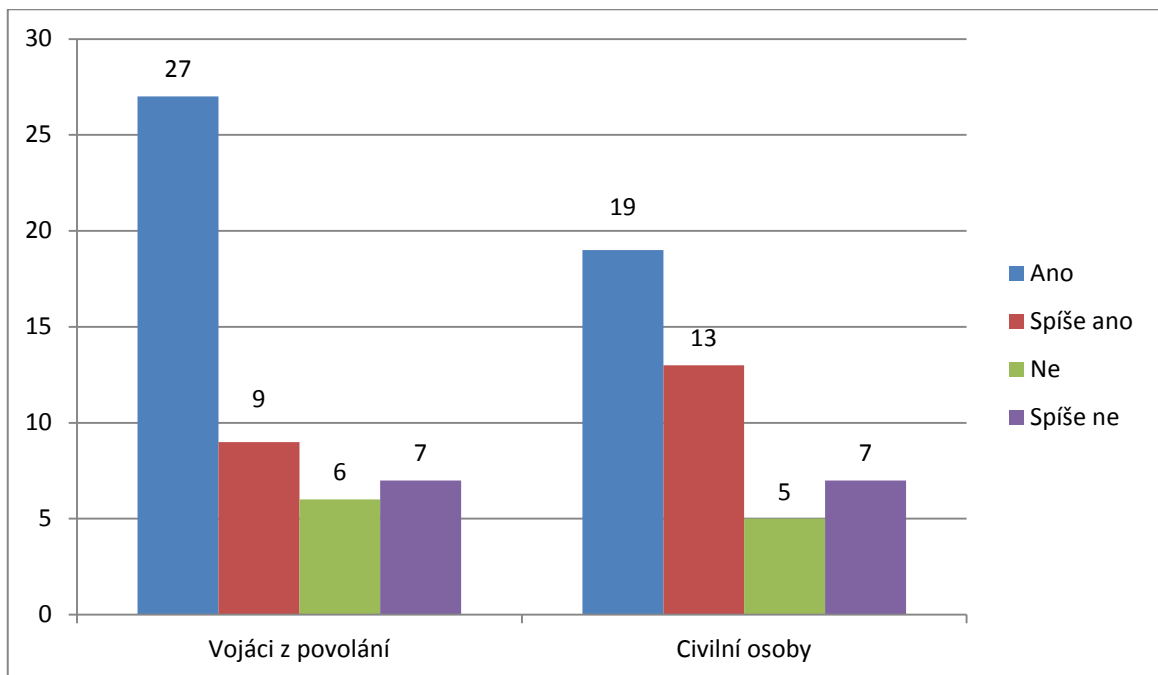
V otázce rozdílného přístupu k mužům a ženám v AČR se VzP a civilní osoby opět v podstatě shodují. Drtivá většina respondentů tvrdí, že tento rozdílný přístup je faktem. Jako konkrétní příklad můžeme uvést rozdílné požadavky na fyzickou zdatnost, výrazně nižší podíl žen nasazených v zahraničních operacích nebo sloužících na klíčových místech (velitelé). S tvrzením, že rozdílný přístup existuje, nesouhlasilo pouze 11% respondentů.

Otázka č. 8, graf č. 8 Souhlasíte s názorem, že by ženy neměly vykonávat povolání vojáka?



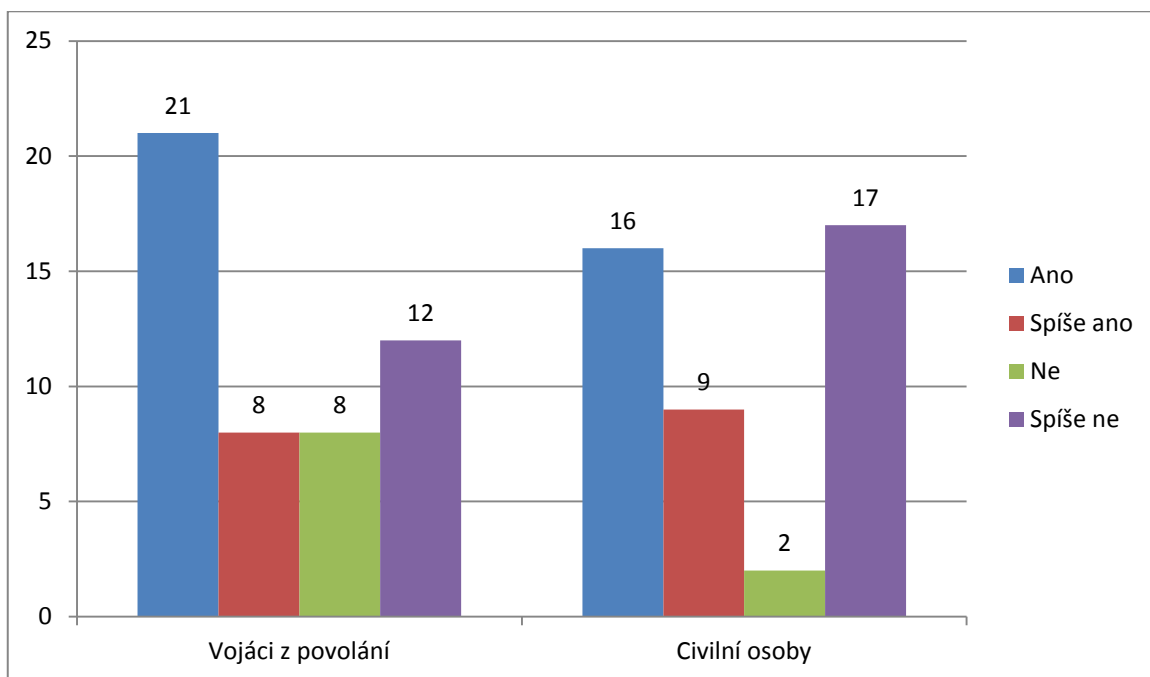
Z výsledků této otázky můžeme soudit, že názor, že ženy nejsou vhodné k výkonu povolání vojáka, patří minulosti. Výrazná většina respondentů, jak z řad VzP, tak i civilních obyvatelů s tímto názorem nesouhlasí. Celkem se našlo pouze 13% respondentů, kteří toto tvrzení zastávají.

Otázka č. 9, graf č. 9 **Je podle Vás žena v armádě schopna sloužit ve vedoucích pozicích?**



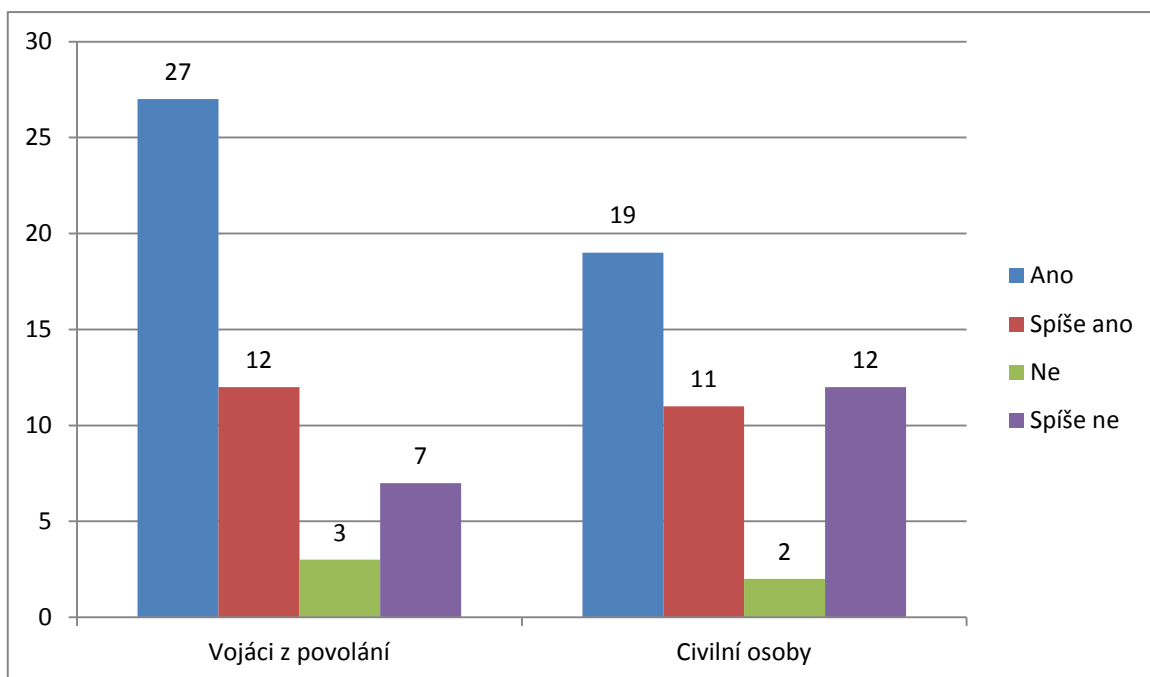
Názory na službu žen ve vedoucích pozicích v armádě se různí, přesto můžeme říct, že převažuje názor pozitivní. 73% vojáků si dokáže jako svého nadřízeného představit ženu. Totéž platí u civilního obyvatelstva – žena jako velitel je podle nich zcela reálná možnost. Procentuální zastoupení pozitivních a negativních odpovědí se u obou skupin respondentů téměř shoduje, ale vojáci se za názor, že žena může být dobrý velitel, staví více kategoricky.

Otázka č. 10, graf č. 10 **Myslíte si, že má žena možnost kariérového růstu stejně jako muž?**



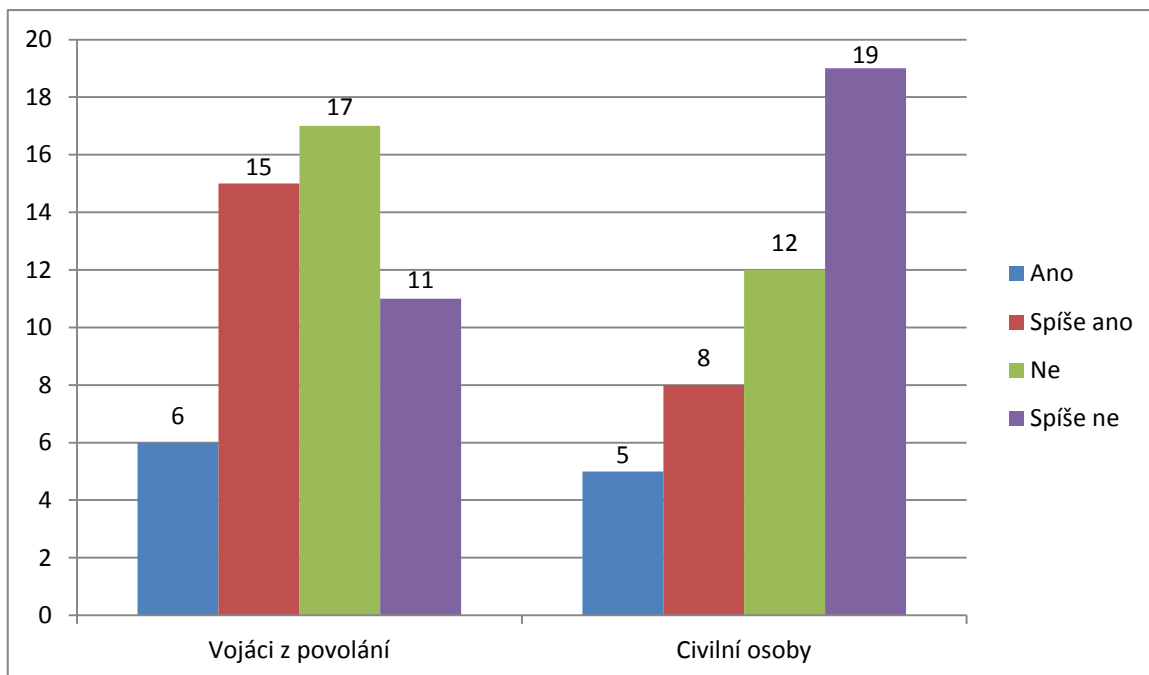
V oblasti kariérového růstu se názory civilní a vojenské skupiny respondentů v zásadě shodují, v civilní sféře převládají nejednoznačné odpovědi. 39% civilních respondentů na otázku odpovědělo „spíše ne“, zatímco odpovědi VzP jsou více jednoznačné. Tato skutečnost bude způsobena faktem, že civilní obyvatelstvo se, jakožto vnější pozorovatel, dostatečně dobře neorientuje v kariérních řádech AČR. Celkově ale lze říci, že převládá názor, že ženy v armádě mají stejné, nebo přinejmenším velmi podobné, možnosti kariérového růstu jako muži.

Otázka č. 11, graf č. 11 Souhlasíte s účastí žen v zahraničních misích?



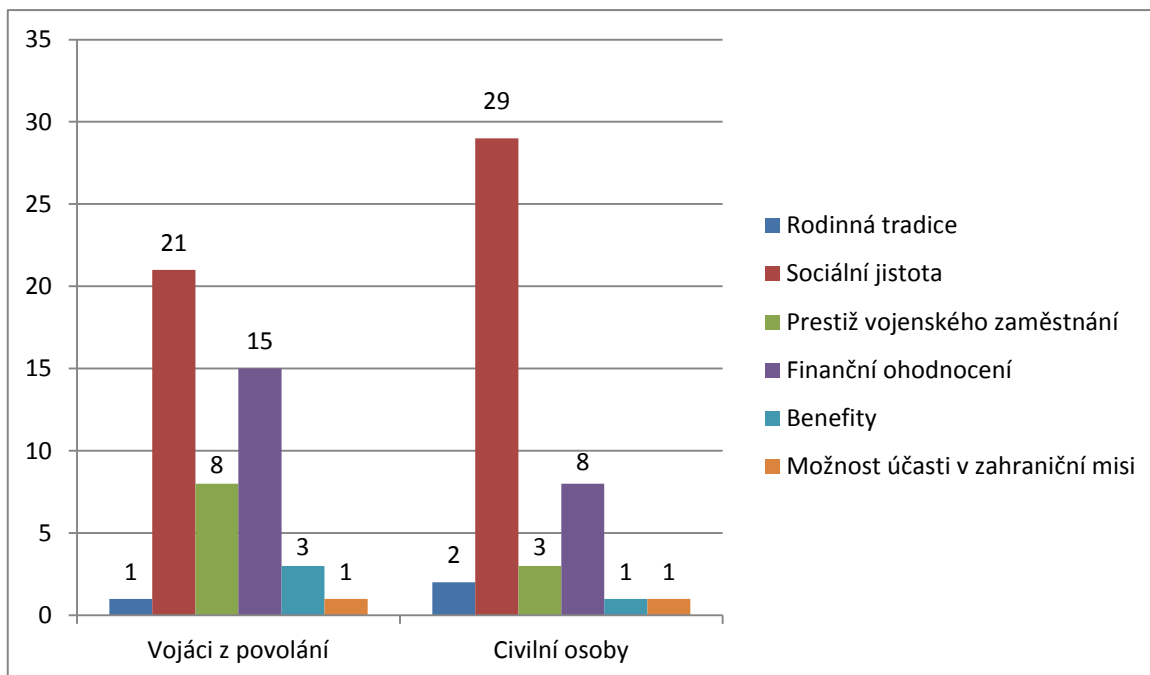
Účast žen v zahraničních misích je v rámci AČR poměrně často diskutované téma. Proto jsem otázku na toto téma zahrnula do svého výzkumu. Z odpovědí lze vyčíst, že jak VzP, tak civilní obyvatelstvo s účastí žen v zahraničních operacích souhlasí. V civilní sféře je paradoxně (oproti AČR) častější názor „spíše ne“. Tuto odpověď dalo 27% civilních respondentů, přesto celkově převažují pozitivní odpovědi.

Otázka č. 12, graf č. 12 Souhlasíte s názorem, že to v armádě mají ženy jednodušší?



Opět lze říci, že názory z civilního sektoru a názory vojáků se v zásadě shodují, většina respondentů tvrdí, že povolání vojáka není pro ženu o nic jednodušší než pro muže. U VzP je opět převaha jednoznačných odpovědí – 35% jednoznačně odmítá toto tvrzení. U civilního obyvatelstva nejvíce převažuje odpověď „spíše ne“ (43%), toto bude opět způsobeno faktem, že civilní obyvatelstvo zde zastupuje roli vnějšího pozorovatele, a není tedy schopno zaujmout jednoznačné stanovisko.

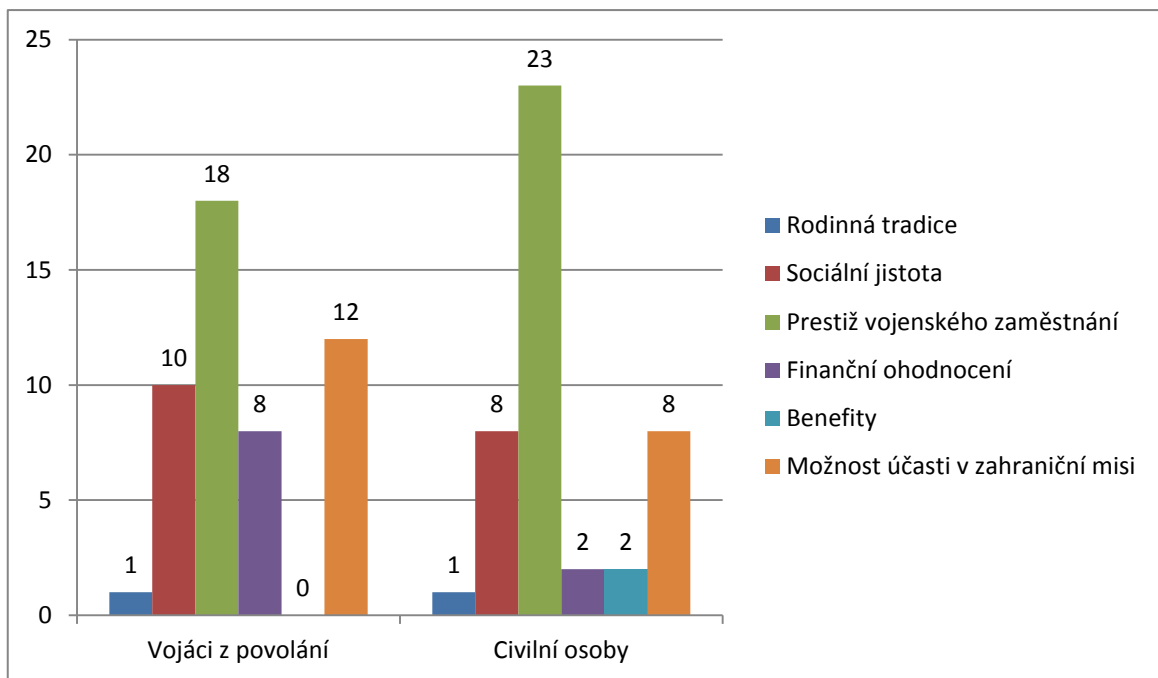
Otázka č. 13, graf č. 13 Jaká je dle Vašeho názoru motivace žen pro vstup do AČR?



Nejčastější odpovědí na otázku, čím jsou ženy motivovány pro vstup do AČR, je sociální jistota (54%), následovaná finančním ohodnocením (25%). Tyto odpovědi se částečně překrývají, a na jejich základě můžeme vyhodnotit, že prvotním důvodem pro vstup do armády je zabezpečení rodiny. Z pohledu civilního obyvatelstva jsou další důvody (zahraniční mise, rodinná tradice apod.) zanedbatelné. Podle vojáků stojí za zmínku ještě otázka prestiže vojenského zaměstnání. Tuto možnost uvedlo 16% VzP.



Otázka č. 14, graf č. 14 Jaká je dle Vašeho názoru motivace mužů pro vstup do AČR?



U mužů jako hlavní důvod pro vstup do AČR převažuje prestiž vojenského zaměstnání (44%), následovaná možností účasti v zahraniční misi (22%) a sociální jistotou (19%). Při porovnání s otázkou předchozí zjistíme, že důvody pro vstup do AČR se u mužů a žen diametrálně liší.

## 4.5 Zhodnocení výzkumu

Při celkovém vyhodnocování výsledku výzkumu bylo zjištěno, že názory civilní sféry a vojenských profesionálů se oproti mému očekávání velmi podobají. Tato podobnost může být způsobena současnou bezpečnostní situací v Evropě, v jejímž důsledku dochází k jistému posunu v názorech na ozbrojené složky jako celek. V hlavní otázce mé bakalářské práce, tedy rovné postavení mužů a žen v armádě České republiky, jsem dospěla k následujícím výsledkům:

**Hypotéza č. 1:** *„Většina respondentů souhlasí se znovuzavedením základní vojenské služby.“*

Na základě výsledků dotazníků z otázky číslo 5 lze usoudit, že výrazná většina respondentů (55%) je pro znovuzavedení základní vojenské služby. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 2:** *„Muži a ženy v AČR mají rovné příležitosti.“*

Na základě výsledků dotazníků z otázek číslo 7, 8, 9, 10, 11 a 12 lze usoudit, že převážná většina respondentů v oblasti rovných příležitostí mužů a žen a jejich zastoupení ve vedoucích pozicích a přítomnosti v AČR a zahraniční misi, se shodují na tom, že ženy mají stejné nebo přinejmenším velmi podobné příležitosti jako muži. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 3:** *„Motivační prvek pro vstup žen do AČR je sociální jistota.“*

Na základě výsledků dotazníků z otázky číslo 13 lze usoudit, že nejvýraznějším motivačním prvkem ke vstupu do AČR je u žen zabezpečení rodiny, potažmo tedy sociální jistota a finanční ohodnocení. Hypotéza se potvrdila.

**Hypotéza č. 4:** *„Motivační prvek pro vstup mužů do AČR je prestiž vojenského zaměstnání.“*

Na základě výsledků dotazníků z otázky číslo 14 lze usoudit, že nejvýraznějším motivačním prvkem ke vstupu do AČR je u mužů prestiž vojenského zaměstnání. Hypotéza se potvrdila.

Výsledky výzkumu potvrdily skutečnosti diskutované v teoretické části mé práce, tedy fakt, že genderová rovnost je v dnešní době více méně nastolena. V průběhu let byly nejvýznamnější rozdíly mezi muži a ženami z větší části smazány a v budoucnu by mohlo dojít k jejich úplnému odstranění. Toto platí jak v civilní sféře, tak v podmínkách AČR.

## ZÁVĚR

V mé bakalářské práci jsem se zabývala problematikou „postavení muže a ženy v AČR“. Teoretickou část jsem rozdělila na tři kapitoly. V první kapitole jsem popsala historii armády a základní vojenskou službu až po její profesionalizaci a motivaci mužů k vykonávání této profese. Cílem této kapitoly bylo popsat Armádu České republiky od první světové války až po její dnešní podobu. Dále vojáky z povolání, jejich motivaci pro vstup do AČR a benefity, které jim armáda poskytuje.

V druhé kapitole jsem se věnovala ženám v ozbrojených složkách. Uvedla jsem jejich historické začlenění se do armády, motivaci pro vstup do AČR a jejich působení v profesionální armádě. Služba v ozbrojených složkách se vždy považovala spíše jako mužská záležitost, ale postupně se i ženy staly její součástí a neodmyslitelně mají v armádě své místo.

V třetí kapitole jsem věnovala popisu vnímání role muže a ženy z pohledu gender. Dále jsem popsala rovné příležitosti muže a ženy a jejich postavení v armádě na základě pohlaví. V neposlední řadě jsem se zaměřila na kariérové postupy dle nového zákona a vzdělávání vojáků a vojaček v rámci ozbrojených sil.

V praktické části bakalářské práce jsem provedla kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření. Šetření bylo zaměřeno na profesionální vojáky sloužící v posádce Hranice u 71. mechanizovaného praporu a civilní obyvatele města Hranice. Otázky v dotazníku byly uzavřené a dotazník byl zcela anonymní.

Cílem praktické části bylo zjistit, jak pohlží VzP a civilní obyvatelé na postavení muže a ženy v AČR. Výsledky výzkumu potvrdily skutečnosti diskutované v teoretické části bakalářské práce, tedy fakt, že genderová rovnost je v dnešní době více méně nastolena. Sociální pedagog v armádě se může zaměřit na osvědčené postupy ke zlepšení genderové rovnováhy v ozbrojených silách NATO a může dopomáhat k jejímu dodržování. Na základě obsahu práce a použitým metodám zpracování bakalářské práce byly stanovené cíle, dle mého názoru, dosaženy a splněny. Analýzou kvantitativního výzkumu, provedeného formou dotazníkového šetření, se všechny čtyři hypotézy potvrdily.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### *Zákony*

Zákon číslo 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ze dne 14. září 1999

### *Knihy*

*Armáda České republiky: symbol demokracie a státní suverenity : 1993-2012.* 2., dopl. vyd. Praha: Ministerstvo obrany ČR, odbor komunikace a propagace (OKP MO), 2013, 205 s. ISBN 978-807-2786-145.

DĚDINA, Jiří. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací.* 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. ISBN 80-247-1300-4.

HORÁKOVÁ, Jana, POLÁKOVÁ, Kamila. *Ženy a válka.* Opava: Slezské zemské muzeum, 2012, 6 s. ISBN 978-80-87789-10-0.

HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, 165 s. ISBN 978-80-86708-41-6.

MAJER, Petr. *Vojna do kapsy aneb průvodce vojenskou službou.* Praha: Ministerstvo obrany České republiky AVIS, 2000, 113 s. ISBN 80-86049-34-5.

PERNICA, Bohuslav. *Profesionální armáda v České republice: prvních pět let.* Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 2/2012, 145 s. ISBN 978-808-6729-725.

ROUŠAR, Jaroslav. *The Czech Republic professional armed forces.* Prague: Ministry of Defence of the Czech Republic, 2006, 159 s. ISBN 80-727-8312-2.

ROUŠAR, Jaroslav. *Ozbrojené síly České republiky = The armed forces of the Czech Republic.* Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2000, 155 s. ISBN 80-7278-069-7.

TUMA, Miroslav, Josef JANOŠEC a Josef PROCHÁZKA. *Obranná politika Československé a České republiky (1989-2009).* Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2009, 231 s. ISBN 80-727-8522-2.

### **Odborné časopisy a brožury**

*Bílá kniha o obraně.* 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011, 163 s. ISBN 978-807-2785-643.

MINISTERSTVO OBRANY. *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami.* Praha, 2011, 23 s.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva.* 2005, 29 s.

*A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR.* Praha: MO ČR - AVIS, 2006, roč. 2006, č. 1. ISSN 1211-801X.

*A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR.* Praha: MO ČR - AVIS, 2006, roč. 2006, č. 7. ISSN 1211-801X.

*A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR.* Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 1. ISSN 1211-801X.

*A Report: čtrnáctideník Ministerstva obrany ČR.* Praha: MO ČR - AVIS, 2008, roč. 2008, č. 19. ISSN 1211-801X.

KOLEKTIV AUTORŮ MINISTERSTVA OBRANY - SEKCE STÁTNÍHO TAJEMNÍKA. *Přelomová novela zákona o vojácích z povolání: Druhá fáze profesionalizace.*

*Military Forum.* Praha: Reprodukce Baroa s.r.o., 2011, roč. 2011, č. 1. ISSN 1804-6568.

*Svět poznání: Rovné příležitosti.* 2002.

*Vojenský profesionál: odborný časopis Čs. armády.* Praha: AVIS, 1999. ISSN 1210-3179.

### **Internetové zdroje**

HREBÍČEK, Miroslav. Ženy v Armádě České republiky. [online]. 2006 [cit. 2015-01-22]. Dostupné z: <http://www.defenceandstrategy.eu/cs/archiv/rocnik-2006/1-2006/zeny-v-armade-ceske-republiky.html#.VMFbyMnciSo>

Kariérní řád. [online]. 2004 [cit.2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie/uvahy-nad-kariernim-radem>

Péče o vojáky. [online]. [cit.2015-03-25]. Dostupné z: <http://www.armadaceskerepubliky.cz/pece-o-vojaky/>

Ročenka MO 2013: Vzdělávání v resortu MO. [online]. 2013 [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: <http://www.mocr.army.cz/scripts/file.php?id=195321&down=yes>

## **SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AČR Armáda České republiky

ČR Česká Republika

EU Evropská unie

MO Ministerstvo obrany

NATO Severoatlantická aliance

VzP Voják z povolání

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha I - Dotazník

## **PŘÍLOHA I: DOTAZNÍK**

Dobrý den,

jmenuji se Barbora Bulová a prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma **Pohled společnosti na postavení muže a ženy v AČR**. Dotazník je zcela anonymní, poskytnuté informace slouží pouze pro zpracování této bakalářské práce a nebudou jinak zneužity.

V každé otázce zaškrtněte pouze jednu z možností.

Předem Vám děkuji za Váš čas strávený nad tímto dotazníkem.

### **1. Označte pohlaví.**

- Muž
- Žena

### **2. Označte Vaši věkovou skupinu.**

- 18 – 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 let a více

### **3. Nejvyšší ukončené vzdělání.**

- Základní
- Vyučen
- Vyučen s maturitou
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské

### **4. Jste zaměstnanec AČR?**

- Ano
- Ne



**5. Souhlasíte se znovuzavedením základní vojenské služby?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**6. Měly by být součástí základní vojenské služby i ženy?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**7. Existuje podle Vás v AČR možnost rozdílného přístupu k muži a ženě?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**8. Souhlasíte s názorem, že by ženy neměly vykonávat povolání vojáka?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**9. Je podle Vás žena v armádě schopna sloužit ve vedoucích pozicích?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**10. Myslíte si, že má žena možnost kariérového růstu stejně jako muž?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**11. Souhlasíte s účastí žen v zahraničních misích?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**12. Souhlasíte s názorem, že to v armádě mají ženy jednodušší?**

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

**13. Jaká je dle Vašeho názoru motivace žen pro vstup do AČR?**

- Rodinná tradice
- Sociální jistota
- Prestiž vojenského zaměstnání
- Finanční ohodnocení
- Benefity
- Možnost účasti v zahraniční misi

**14. Jaká je dle Vašeho názoru motivace mužů pro vstup do AČR?**

- Rodinná tradice
- Sociální jistota
- Prestiž vojenského zaměstnání
- Finanční ohodnocení
- Benefity
- Možnost účasti v zahraniční misi