

IVA BEDNÁŘOVÁ

FEMINIZACE

ARMÁDY ČESKÉ REPUBLIKY



CENTRUM BEZPEČNOSTNÍCH A VOJENSKO-STRATEGICKÝCH STUDIÍ

UNIVERZITA OBRANY

O autorce:

Plk. gšt. Ing. Iva Bednářová, narozena v roce 1971, zahájila svoji vojenskou kariéru v roce 1990 absolvováním studia Roční důstojnické školy specialistek doplňovací služby místních vojenských správ při Vojenské akademii v Brně. Vysokoškolské vzdělání získala na Vysoké vojenské škole pozemního vojska ve Vyškově (obor lidské zdroje) a následně studiem České zemědělské univerzity v Praze (obor veřejná správa a regionální rozvoj). V průběhu služby zastávala řadu štábních funkcí spojených s problematikou náboru, personální práce nebo řízením kariér vojáků z povolání u jednotek AČR, civilní části ministerstva obrany a 16. kontingentu mise KFOR. Od 1. října 2021 je zařazena na pozici náčelnice Odboru doplňování personálu Agentury personalistiky AČR, kde zodpovídá za nábor, výběr a přijímání kvalitního vojenského personálu. Za svoji činnost byla oceněna mimo jiné stříbrnou medailí Jana Masaryka udělenou Ministerstvem zahraničních věcí ČR nebo Čestným odznakem generálmajora Josefa Balabána uděleným Sekcí vyzbrojování Ministerstva obrany ČR. Publikace vychází z autorčiny závěrečné práce 39. Kurzu generálního štábu obhájené v roce 2021 na Centru bezpečnostních a vojenskostrategických studií Univerzity obrany.

Text byl úspěšně otestován aplikací [Plag](#) pro detekci duplicitního obsahu.

Klíčová slova:

Armáda České republiky; bojová operace; demografie; diskriminace; EU; feminizace; feminizmus; gender; mírová mise; NATO; OSN; strategické dokumenty.

Key words:

Czech Armed Forces; combat operation; demography; discrimination; the EU; feminisation; feminism; gender; peacekeeping mission; NATO; U.N.; strategic documents.

Název: Feminizace Armády České republiky

Autorka: plk. gšt. Ing. Iva Bednářová, Agentura personalistiky AČR

Recenzovaly: brig. gen. prof. RNDr. Zuzana Kročová, Ph.D., Univerzita obrany
doc. PhDr. Věra Stojarová, Ph.D., Masarykova univerzita

Vydavatel: Univerzita obrany

Rok vydání: 2022

Místo vydání: Brno

Administrace: Mgr. Martin Blecha

Typografie: PhDr. Libor Frank, Ph.D.

e-ISBN: 978-80-7582-467-7

doi: 10.3849/978-80-7582-467-7

Formát: e-kniha

Ke stažení: <https://www.unob.cz/cbvss/Stranky/publikace.aspx>



„Válka si oběti podle pohlaví nevybírá.“

(plukovnice Jill MORGENTHALEROVÁ)

OBSAH

1 ÚVOD	1
2 CÍL A METODOLOGIE	2
2.1 Cíl publikace	2
2.2 Použité metody a postupy	3
2.3 Pojmový aparát	3
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	5
3.1 Historie feminizmu	5
3.2 Maskulinní kultura armády	7
3.3 Přístupy k feminizaci v armádách NATO	11
4 AGENDA WOMEN, PEACE AND SECURITY	13
4.1 Organizace spojených národů	13
4.2 Evropská unie	14
4.3 Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě	15
4.4 Severoatlantická aliance	15
5 ŽENY V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY 1993–2020	17
6 FEMINIZAČNÍ VLIVY	24
6.1 Demografický vývoj	24
6.2 Tělesná zdatnost populace	25
6.3 Zisk nedostatkových odborností	26
6.4 Internacionalizace vojenské služby	27
7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	28
7.1 Forma a průběh dotazníkového šetření	28
7.2 Sociodemografické charakteristiky respondentů	28
7.3 Postoje a názory respondentů	29
8 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	50
9 SHRUTÍ	53
10 SUMMARY	53
11 SEZNAMY	54
11.1 Seznam literatury	54
11.2 Seznam použitých zkratk	60
11.3 Seznam grafů	61
11.4 Seznam tabulek	62
12 PŘÍLOHY	63
12.1 Příloha 1: Výstupy z Integrovaného subsystému o službě a personálu	63
12.2 Příloha 2: Vzor dotazníku	69

1 ÚVOD

Pokud neznáme přesný význam slova feminizmus, slovník cizích slov uvádí tyto možné výklady: „ideologie či hnutí prosazující rovnoprávnost a zvýšení vlivu žen, často s pomocí radikálních výzev a návodů“, eventuálně „chování a projevy charakteristické pro ženské pohlaví.“¹ Feminizmus však není jen bojem za ženská práva, je veden snahou o lepší svět pro všechny. Ch. N. Adichieová, nigérijská spisovatelka hlásící se k feminizmu definuje feministu jako člověka, „který věří v sociální, politickou a ekonomickou rovnost pohlaví“ a konstatuje: „Žen je na světě o trochu víc než mužů, tvoří 52 % světové populace, ale většina mocenských a prestižních pozic je obsazena muži. Čím výše se podíváme, tím méně žen spatříme. Muži a ženy se od sebe liší. Muži mají více testosteronu a obecně jsou po fyzické stránce silnější než ženy. Po tisíce let ten, kdo byl fyzicky silnější, měl větší šanci stát se vůdcem. Dnes však žijeme v naprosto odlišném světě. Způsobilejší k tomu, aby vládli druhým, nejsou lidé tělesně silnější, ale ti inteligentnější, erudovanější, tvořivější, inovativnější. A na tyto vlastnosti nemají vliv hormony. Inteligentní, inovativní, kreativní může být stejně dobře žena jako muž.“²

Pojmy jako feminizmus, feministka či emancipace mají u nás až pejorativní nádech. Diskutovat na téma feminizace a gender není snadné, mnohým lidem (mužům i ženám) je to nepříjemné, často je to až dráždí. Ženy dnes mají mnohem více příležitostí se uplatnit. Není divu, že někteří muži cítí v konceptu feminizmu jakési ohrožení, připadají si méněcennější, když přirozeně nehrají hlavní roli, obávají se, že chlapeckou rozhodnost a odhodlání nahradí zženštilost, či obecněji růst vlivu žen na chod současného světa. Feminizace, která mění zatím především západní svět, není zdaleka jen jakási postupná emancipace žen, kterou pohání feminizmus.³ Feminizace moderních společností je šířeji založená společenská změna, která má mnoho dalších dimenzí. Feminizace nespočívá pouze v tom, že se ženy emancipují a že je jejich hlas stále více slyšet v ekonomice, politice a občanské společnosti. Ženy se stále více prosazují ve sportu, což byla ještě před půl stoletím víceméně doména mužů. Mění se struktura vyššího vzdělání, kdy na vysokých školách studuje více žen než mužů, což ženám v budoucnu umožní hrát ještě důležitější roli než dnes. Dosažení plné rovnoprávnosti žen v zaměstnání či politice ještě není u konce, raketově rostou pracovní a politické vztahy, v nichž jsou ženy v roli „šéfů“. Přesto když ženy postupují vpřed, muži nemusí ustupovat vzad!⁴

Současný svět prochází revolucí vyvolanou revolučními vědeckými a technologickými objevy. Hovoří se o průmyslu 4.0, který bude od zaměstnanců (mužů i žen) vyžadovat nové kompetence. Rovněž v moderních válkách se podle Wittenberg-Cox spíše než „hordy postradatelné pěchoty“ uplatní dostatečně kvalifikovaní lidé, zejména ti s kompetencemi v oblasti přírodních věd, techniky, inženýrských oborů a matematiky (STEM).⁵ Podle Kučery bude mít obdobný efekt revoluce ve vojenských záležitostech (Revolution in Military Affairs, dále jen „RMA“). Armády transformované podle RMA budou muset angažovat stále více lidí do nebojových pozic (počítačové a raketové experty, odborníky na elektronické válčení)⁶ a budou nuceny soutěžit s některými z nejlepších (a lépe placených) světových společností o kvalifikované odborníky. Nábor žen, které jsou fyzicky způsobilé pro vojenskou službu v ozbrojených silách, sice umožňuje maximalizovat velikost

¹ Pojem feminizmus. Dostupné z: <https://bit.ly/3QuohvX>

² ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Feminismus je pro každého*.

³ Ibid.

⁴ PEHE, Jiří. *Světlem otřásá revoluce, její jméno je žena*.

⁵ WITTENBERG-COX, Avivah. *Men, Women And The Changing Shape Of Military Muscle*.

⁶ KUČERA, Tomáš. *Potřebuje armáda vlastní hodnotový řád? Reflexe anglosaského diskurzu oboru civilně-vojenských vztahů*.

těchto sil, ženy tak mohou hrát významnou roli coby materiální faktor. Důraz na „štíhlé organizace“, spíše než masy však ve válce 21. století znamená, že hlavní potenciální přínos žen bude spočívat v něčem jiném. Ženy tvoří 60 % absolventů světových univerzit. Pokud je firmy (armády) nedokážou přilákat, získat, rozvíjet a udržet, může být ohrožena jejich vlastní budoucnost.

Ačkoli většina armád světa přijímá ženy do určitých funkcí již dlouhá desetiletí, jen málokde je ženám umožněn přístup k (pozemním) bojovým jednotkám. Tento diskriminační postoj, podle něž se „*síla a násilí definuje jako čistě mužský atribut*“, však feministické hnutí odmítá a požaduje plný a neomezený přístup žen ke všem pozicím jakožto výraz občanské rovnosti.⁷ Izraelský vojenský historik a teoretik Martin van Creveld popisuje feministické hnutí v armádě takto: „*Při svém tažení za participací ve všech oblastech veřejných aktivit byla armáda často vnímána jako mužská bašta par excellence, která musí být dobyta za každou cenu (...)*“.⁸ Britský vojenský sociolog Christopher Dandeker zase hovoří v souvislosti se strategickou personální politikou o přístupu žen k pozemním bojovým jednotkám jako „*o změně, které by se mělo zabránit, neboť tato změna by velmi pravděpodobně způsobila nepřijatelné riziko pro operační efektivitu*“.⁹

Genderová a vojenská účinnost se mohou jevit jako problémy, které jsou od sebe značně vzdálené. Ve skutečnosti je však vojenská účinnost vysoce genderově zaměřenou oblastí výzkumu a praxe. Feministické mezinárodní studie se již dlouho zabývají vojenskými organizacemi a způsoby, jakými se jejich maskulinizovaná kultura prolíná s patriarchátem¹⁰. Stejně jako u vojenských studií, existují u těch feministických různé a někdy značně odlišné myšlenkové směry. Někteří odborníci na vojenskou účinnost považují obavy související s feminizací armády a integrací genderových perspektiv v nejlepším případě za okrajové, v nejhorším přispívající ke snížení bojové síly, zatímco jiní ji uznávají za oblast růstu a směr budoucího vývoje. Podobně některé feministické vědkyně nevidí potřebu se zaměřit na roli žen a pohlaví ve vojenských organizacích, protože nesouhlasí s existencí armády a násilím jako nástrojem pořádku a stability. Některé vědkyně to zjednodušují na otázky práva a genderové rovnosti.¹¹

2 CÍL A METODOLOGIE

2.1 Cíl publikace

Hlavním cílem této odborné publikace je nezájatě posoudit možnosti zvýšení podílu žen v AČR jako jedné z cest vedoucích k dosažení stanoveného rekrutačního cíle. Vedlejším cílem knihy je představit feminizaci současné moderní společnosti jako šířeji založenou společenskou změnu, která má mnoho dalších dimenzí, dále definovat strategické přístupy k začlenění žen do ozbrojených sil demokratických států a objasnit pokrok mezinárodních organizací (OSN, EU, OBSE, NATO) dosažený v implementaci Women, Peace and Security.

⁷ EGNELL, Robert a Mayesha ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*.

⁸ KUČERA, Tomáš. *Potřebuje armáda vlastní hodnotový řád? Reflexe anglosaského diskurzu oboru civilně-vojenských vztahů*.

⁹ Ibid.

¹⁰ Forma společenské struktury charakteristická vedoucí úlohou muže. Dostupné z: <https://bit.ly/3QaLQtN>

¹¹ EGNELL, R. & M. ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*.

Pro naplnění hlavního cíle byly stanoveny následující výzkumné otázky:

1. Jaké jsou strategické přístupy k feminizaci ozbrojených sil členských států NATO?
2. Jaký je dosažený stav feminizace v AČR od roku 1993?
3. Jaké jsou rizikové faktory ovlivňující zvýšení náboru žen do AČR?
4. Nakolik se shodují názory respondentů s výstupy z hodnocení služby žen?
5. Jaké jsou názory respondentů na navýšení podílu žen v AČR a na možnosti jejich uplatnění na základních a velitelských funkcích?

2.2 Použité metody a postupy

Obsahová analýza – byla využita při zkoumání obsahu použitých informačních zdrojů. Konkrétně rozboru obsahu oficiálních dokumentů mezinárodních organizací (OSN, EU, NATO, OBSE), národních strategických a koncepčních dokumentů, při vyhodnocování odborných akademických zdrojů, výstupů ze sociologických šetření, statistických dat o službě a personálu AČR, statistických dat Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) a mediálních sdělení k dané problematice publikovaných na internetu.

Dotazníkové šetření – k získávání poznatků o postojích a názorech vojáků klíčového personálu AČR na vybrané otázky z problematiky feminizace AČR bylo provedeno anonymní on-line šetření s využitím polostrukturovaného dotazníku. Záměrem bylo porovnat poznatky popsané v teoretické části knihy s názory vojáků-velitelů a statistickými daty s hodnocením služby příslušníků AČR. Bližší podrobnosti jsou popsány v kapitole „Dotazníkové šetření“.

Komparační analýza – byla uplatněna jak obecně při validaci a kompletaci dat pocházejících z informačních zdrojů (Integrovaný subsystém o službě a personálu, Statistické ročenky MO, statistiky ČSÚ) a pro porovnání vývoje a interpretaci dat v odlišných časových řadách, tak zejména pro srovnání údajů z vlastního dotazníkového šetření s údaji získanými z externích zdrojů.

Syntéza – z poznatků získaných výše uvedenými metodami byla provedena jejich syntéza, a to jak ve formě průběžných dílčích závěrů, tak ve formě celkového závěru knihy a při formulaci odpovědí na stanovené výzkumné otázky.

2.3 Pojmový aparát

Feminizace je Navarovou v sociologické encyklopedii definována jako „početní převaha žen v některém odvětví lidské činnosti, případně jako proces vedoucí k této převaze“,¹² v praxi se tak logicky odehrává nejčastěji ve sférách práce a vzdělávání. Feminizovány jsou obory zaměstnání tradičně spojované s pracovní činností žen, např. práce v domácnosti (úklid, vaření, šití) versus obchod a služby, práce s malými dětmi (opatrování, učitelství) kontra školství, péče o nemocné oproti zdravotnictví. Feminizace však znamená více než pouhou převahu žen v určité hospodářské oblasti a profesi. Souvisí se změnou role žen ve společnosti, se změnou způsobu života, odráží se ve fungování rodin. Feminizace také sama o sobě není zárukou rovnoprávnosti žen.¹³

Feminismus je ideologií, která za centrální politický problém považuje nerovnosti mezi muži a ženami ve společnosti. Tvrdí, že „ženy jako skupina jsou při současném uspořádání světa znevýhodněny vůči mužům jako skupině, že toto znevýhodnění není dáno přirozenými

¹² NAVAROVÁ, Hana. *Feminismus*.

¹³ Ibid.

*a nevyhnutelnými následky biologických rozdílů a mělo by být odstraněno jako nespravedlivé.*¹⁴ Poukazuje na nerovnosti v oblasti vzdělání, pracovního trhu (nepřístupnost vyšších míst pro ženy, neodpovídající platové ohodnocení) a rodiny (neplacená domácí práce, odpovědnost za chod domácnosti a výchovu dětí). Současný feminizmus nebojuje pouze za zaměstnanost žen, ale „za přístup žen k centru rozhodování a za společenské ocenění jejich specifické role.“¹⁵

Pojem **gender** je definován jako „systémový sociální konstrukt“, který ukazuje, jaké chování a vlastnosti jsou považovány za typicky mužské a jaké za typicky ženské, přičemž toto rozdělení není determinováno biologicky. Genderové role a očekávání se tvoří během socializace jedince v určitém kulturním prostředí a předurčují jeho společenské postavení.¹⁶ „Tyto role a očekávání se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.“¹⁷ Gender rozděluje populaci na dva protipóly, tj. maskulinitu a feminitu, kdy první z nich bývá v mainstreamových proudech preferován nebo nadřazen tomu druhému. Vzhledem k proporcionálnímu podílu žen v lidské populaci si feministická teorie klade za cíl tento jednostranný pohled doplnit o ženské zkušenosti a díky tomu rozšířit zkoumanou problematiku v daných oborech, což se týká rovněž maskulinních ozbrojených sil.¹⁸

Předsudek je tvrzení, kterému věříme, že je pravdivé a automaticky předpokládáme, „že tak to prostě je“. Předsudek „rychle a bez kritického zamyšlení hodnotí, posuzuje a soudí, vyvolává emoce a aktivuje jednání vůči člověku, skupině, situaci, místu, a to na základě zobecněných a nezpochybněných předchozích zkušeností nebo hodnocení jiných osob.“¹⁹

Diskriminací se obecně rozumí „odlišné a nerovné zacházení s lidmi bez rozumného odůvodnění“²⁰, v důsledku čehož dochází k zásahu do lidské důstojnosti, plýtvání lidským potenciálem atd. V české legislativě je diskriminace zakázána Listinou základních práv a svobod a zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací.²¹ Odlišné a nerovné zacházení je nepřipustné a protiprávní, pokud ho nelze objektivně ospravedlnit (např. národní bezpečností, ochranou veřejného zdraví, ochranou práv a svobod ostatních lidí).²²

V praxi se lze setkat s diskriminací přímou, ale i nepřímou. Přímá diskriminace je jednání, při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které jsou zákonem zakázány, např. zaměstnavatel odmítne přijmout na pracovní pozici ženu s potřebnou kvalifikací pouze a právě proto, že je žena. Nepřímou diskriminací je jednání, při němž je s někým nakládáno nevýhodněji na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální - např. práce na částečný úvazek, kterou využívají převážně ženy z důvodu zajištění péče o děti, je hůře finančně ohodnocena.²³ Za diskriminační nelze považovat tzv. pozitivní opatření, jejichž podstatou je určitá forma zvýhodnění pro doposud znevýhodňovanou skupinu. Příkladem jsou často diskutované kvóty pro ženy ve vedoucích pozicích. Zatímco někteří je vítají a chápou jako „dočasné opatření“

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ KODÍČKOVÁ, Tereza. *Gender a mezinárodní vztahy*.

¹⁷ Gender: Základní pojmy. Dostupné z: <https://bit.ly/3Q6o9Tv>

¹⁸ DAVIDOVÁ, Pavlína. *Role žen ve vojenských misích: feministická perspektiva*.

¹⁹ Definice pojmů: předsudky. Dostupné z: <https://bit.ly/3PYNoHf>

²⁰ Obecně o diskriminaci. <https://bit.ly/2DeBztf>

²¹ § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Dostupné z: <https://bit.ly/3bznoDr>

²² Ibid § 6

²³ DOBEŠOVÁ, Mirka. *Diskriminace přímá a nepřímá, věc (ne)známá*.

k vyrovnání příležitostí, jiní v nich vidí „diskriminaci naruby“, která podněcuje k ještě větší diskriminaci žen.

Směrnice Rady EU 2000/78/ES (2000), kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání konstatuje: „Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv (1948) a Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)... Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.“²⁴

Výjimku uděluje ozbrojeným silám, po kterých není vyžadováno, aby „přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat řadu funkcí, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k oprávněnému cíli zachování operační schopnosti těchto služeb.“^{25,26}

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1 Historie feminizmu

Tradičně je feminizační hnutí spojováno s bojem za emancipaci a volební právo žen v průběhu 20. století. Dnes se nám zdá nepochopitelné, že takové samozřejmosti jako je právo volit a být volen předcházela léta demonstrací a právních jednání, kdy ženy musely bojovat s konzervativním veřejným míněním, nedůvěrou, podceňováním a často i výsměchem společnosti a musely dokazovat, že nejsou méněcenné a mají stejná práva jako muži. Odpůrci nejčastěji argumentovali tradiční dělbou rolí mezi mužem a ženou, vyjádřenou německým úslovím „Kinder, Kirche, Küche“ („dětí, kostel, kuchyně“). Panovala obava, že pokud bude ženám volební právo uděleno, dojde k převrácení řádu, který je funkční a zajišťuje stabilitu společnosti. Někteří se odvolávali na biologickou nedostatečnost žen díky menšímu mozku a v Rakousku-Uhersku zazníval názor, že pokud se ženy nepodílí na obraně státu, volební právo si nezaslouží.

Během první světové války ženy dokázaly, že rozhodně nejsou méněcenné a že dokážou nahradit muže, kteří odešli na frontu. Velká válka si vyžádala účast žen ve zcela nových rolích. Ženy se poprvé objevily v řadě povolání dosud vyhrazených pouze mužům. K práci ve fabrikách nebyly kvalifikované, proto musely projít rekvalifikací, díky níž si osvojily mnoho mužských dovedností. V britských továrnách na výrobu munice pracovaly tisíce žen, jimž se dostalo uznání i přízviska „muničky“, ale také „kanárci“, neboť jim kvůli manipulaci s trinitrotoluenem zežloutla v důsledku poškození jater pleť, byly chudokrevné a nemohly mít děti. Celkem se podílely na produkci 80 % výzbroje pro britskou královskou armádu, avšak za poloviční mzdu. Ve Francii pracoval v oborech souvisejících se zbrojním průmyslem milion Francouzek. Přeorientování žen od tradičních povolání na mužskou práci se projevovalo i v Rakousku-Uhersku, kde ženy tvořily 43 % zaměstnanců v těžkém průmyslu, v Německu dokonce 55 %. V původně mužských rolích se objevovaly i za zdmi továren, řídily poštovní vozy nebo tramvaje a musely zvládat i šedesátihodinový pracovní týden. I když

²⁴ Odůvodnění (4): Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Dostupné z: <https://1url.cz/QzgU6>

²⁵ Odůvodnění (18), ref. 23.

²⁶ „Kromě toho, aby si členské státy mohly nadále chránit bojovou účinnost svých ozbrojených sil, mohou si zvolit, že neuplatní ustanovení této směrnice týkající se zdravotního postižení a věku u všech nebo u části svých ozbrojených sil. Členské státy, které se rozhodnou pro tuto volbu, musí vymezit rozsah této výjimky“ Odůvodnění (19), ref. 23.

po roce 1918 zůstalo pracovat v technických profesích jen nízké procento žen, prožitá zkušenost měla obrovský vliv na jejich emancipaci.²⁷

Příspěvek žen k válečnému úsilí zpochybnil představu o tělesné a duševní podřadnosti žen a názor, že ženy jsou ústavou i temperamentem nezpůsobilé k hlasování, byl neudržitelný. Pokud ženy mohly pracovat v továrnách na munici, zdálo se nevděčné i nelogické upírat jim místo u volební urny. Nový československý stát se definoval jako pokrokový, demokratický a součástí sebedefinice byla i rovnost mužů a žen. Plné volební právo bylo ženám přiznáno Ústavou z roku 1920.²⁸ Během 20. století se volebního práva dočkala většina žen světa. Na cestě k němu překonaly mnohé předsudky, rasismus, omezení a ústrky.²⁹

Nedostatkem pracovních sil trpěly během první světové války rovněž ozbrojené složky. To platilo jak ve Velké Británii, tak ve Spojených státech. Ve Velké Británii zorganizoval National Union of Women's Suffrage Societies vytvoření tří pomocných ženských sborů.³⁰ Přibližně 90 000 britských žen tak získalo omezenou možnost účastnit se válečného úsilí obsazením tradičně nebojových pozic kuchařek, ošetřovatelek a někdy i řidiček. Tyto ženy byly po válce „demobilizovány“, aniž by se jim dostalo vojenského uznání. Ve srovnání se Spojeným královstvím převládal na americkém ministerstvu války postoj, že by vojenská místa měla být obsazována pouze muži. Armáda USA přijala 20 000 žen, aby sloužily jako zdravotní sestry.

Potřebu účasti velkého počtu žen v armádách po celém světě vyvolala druhá světová válka. Více než 400 000 žen sloužilo v jednotkách britských a amerických ozbrojených sil. Přidělovány byly převážně na administrativní místa, avšak malé procento jich sloužilo v netradičních rolích, např. „parachute riggers“, leteckých mechaniků nebo vojenských zpravodajců. Oproti tomu, v Sovětském svazu ženy sloužily v řadě vojenských specializací určených primárně mužům. Výjimkou nebyly pilotky bombardérů, členky osádek letadel, řidičky tanků a dělostřelecké obsluhy. Přes 800 000 se jich účastnilo bojů na východní frontě, mnohé bojovaly v zákopech po boku mužů. Po druhé světové válce počet žen v uniformách všech armád prudce poklesl. Většina žen se vrátila ke svému předválečnému životu a k těm, které zůstaly, nebylo vojenské prostředí přívětivé a jejich předchozí služba byla považována za irelevantní. Specifická válečná zkušenost žen jako by neexistovala.³¹

²⁷ MAŠEK, Miroslav. *Ze sukně do kalhot: Emancipace žen za první světové války (1)*.

²⁸ ŠTRÁFELDOVÁ, Milena. *O právu volit mohla většina českých žen do roku 1920 jenom snít....*

²⁹ V meziválečném období rozšířila hlasovací práva na ženy většina hlavních západních mocností, včetně Kanady (1917), Británie, Německa a Rakouska (1918), Nizozemska (1919) a Spojených států (1920). Výjimkou byla Francie, kde ženy nemohly volit až do roku 1944, Řecko (1952) a překvapivě Švýcarsko, kde ženy získaly volební právo až v roce 1971! Jako poslední přiznala volební práva ženám Saúdská Arábie v roce 2011. Ženy tak mohou volit ve všech zemích, ve kterých probíhají volby.

Viz TEICHMANNOVÁ, Tereza & PITOŇÁK, Michal. *Mapa nabytí volebního práva žen ve světě*.

³⁰ Women's Army Auxiliary Corps, Women's Royal Navy Service, Women's Auxiliary Air Force

³¹ JONÁKOVÁ, Johana. *Válka rodu ženského*.

3.2 Maskulinní kultura armády

V současném bezpečnostním prostředí se zvyšuje výskyt ozbrojených konfliktů, ve kterých jsou oběťmi především civilisté, oproti válečným konfliktům v tradičním pojetí, ve kterých proti sobě stojí pravidelné armády. Davidová spatřuje posun k reflexi problematiky civilních obětí, který se odráží ve feministickém přístupu s důrazem na postavení žen, ať už jako obětí útoku nebo žen, které v armádě slouží.³²

Vojenské aktivity hrají podle Egnella a Alamové stále častěji podpůrnou roli v komplexních, integrovaných nebo celoevropských přístupech a operacích, které zahrnují velké množství nevojenských aktérů a aktivit zaměřených na stabilizaci, podporu demokracie, hospodářský růst a dodržování lidských práv v dané oblasti. Nicméně tradiční vojenští teoretici popisují vojenskou způsobilost jako bojovou sílu, která je tvořena kombinací fyzických faktorů (velikosti a materiálního vybavení), koncepčních faktorů (doktríny nebo způsobu použití) a morálních faktorů (vůle vojáků). V rámci diskuze o bojové síle nadměrně zdůrazňují fyzické faktory, jako je počet vojáků a kvalita vybavení, přičemž menší pozornost věnují nehmotným faktorům, které ovlivňují schopnost tyto materiální zdroje efektivně využívat, jako jsou morálka, vzdělání, kultura a výcvik.³³

Minulost mnohé armády poučila, že ne vždy v bitvě zvítězí početně a technologicky vyspělý protivník, proto je takové vysvětlení vojenských schopností zavádějící a není nejmenší důvod se domnívat, že naplnění početního stavu automaticky přispěje k vyšší bojové schopnosti. Plný početní stav je něco zcela jiného než operační schopnosti, tedy zda vojsko v plném stavu je vybaveno vhodnou výzbrojí a výstrojí, doktrínou a étosem, aby mohlo efektivně působit v konkrétní operaci.³⁴

Ženy jsou téměř v každé společnosti oslavovány jakožto něžné a křehké bytosti, jejichž hlavní životní rolí a náplní je starat se o rodinu a předávat svým potomkům takové hodnoty, které budou v souladu s většinovou představou o národní identitě. Ůzel Volfová nepřehání, když tvrdí, „že na ženách visí břímě jakési ctnosti národa, kterou mají za úkol chránit a předávat dál.“ Na ženy se také běžně nazírá jako na nenásilné bytosti, které se válečného násilí přímo neúčastní. Tyto představy či dokonce předsudky o ženách jsou ovšem velmi jednostranné. Nelze popřít, že ženy ve válečných konfliktech představují velmi ohroženou skupinu. Čelí násilí ve formě znásilnění, které lze považovat za nástroj války (v muslimských společnostech dokonce za zneuctění rodiny, potažmo národa), jež byl použit téměř ve všech novodobých válečných konfliktech. To však není v rozporu s aktivním zapojením žen do válečných operací. Jak ukazují výzkumy prováděné ve válečných oblastech, např. v Sýrii role a osudy žen se nedají zjednodušit na pasivní oběti násilí páchaného muži. Ženy se zde samy politicky i vojensky mobilizují a jsou dokonce přímými účastnicemi bojů, ať už jako členky syrských milicí,³⁵ kurdské partyzány³⁶ nebo džihádistky islámského státu.³⁷ Tyto ženy se zbraní v ruce nebo zapojené do civilní politické opozice boří západní nazírání na muslimské ženy jakožto na utlačované a výlučně na mužích závislé oběti patriarchálního systému. Válka v Sýrii nezvratně ovlivnila životy tamních žen a změnila jejich tradiční společenské role. Kromě toho, že jsou přímo účastny bojů, a tedy šířitelkami násilí, jsou také zapojeny do ekonomické podpory rodin, protože jejich manželé a synové padli v boji, a jsou také aktivní na poli občanské společnosti. Tato škála rolí a identit dokazuje, že by bylo velmi mylné vidět ženy pouze prizmatem útlaku a oběti a že je nutné problematiku žen (nejen)

³² DAVIDOVÁ, Pavlína. *Role žen ve vojenských misích: feministická perspektiva*.

³³ EGNELL, R. & M. ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*.

³⁴ KUČERA, Tomáš. *Potřebuje armáda vlastní hodnotový řád?*

³⁵ Pro-asádovské ženské gardy

³⁶ Kurdské ženské gerily bojující za nezávislost Kurdistanu

³⁷ Ženská brigáda Al-Khansa

ve válce chápat komplexněji.³⁸ Integrace žen do armády je tak neodmyslitelně spjata s postavením ženy jako občana. Občanská práva jsou základní práva a svobody, která přísluší občanům daného státu. Stát zaručuje svým občanům ochranu a přiznává jim řadu výlučných práv v sociální, kulturní a hospodářské sféře. Občané mají naopak vůči svému státu řadu povinností, mimo jiné být připraveni postavit se na jeho obranu.³⁹ V průběhu dějin byla armáda institucí založenou na kultuře maskulinity a ovládanou pouze a jedině muži. Služba v armádě byla tradičně právem i povinností občanů a plné občanství se všemi doprovodnými právy (včetně již zmíněného práva volebního) bylo vyhrazeno výhradně mužům. Pokud mají být ženy rovnocennými občany, pak z toho plyne, že se i ony musí aktivně účastnit národních obranných a mírových snah. Ženy jako občanky tak mají stejnou morální povinnost sloužit své zemi v případě vážné krize vyžadující naplnění branné povinnosti.⁴⁰

Je diskutabilní, nakolik je tradiční heterosexuální maskulinita významná pro bojovou efektivitu. Úvahy o válce, násilí a zajišťování bezpečnosti byly odjakživa spojeny s představami o ženství a mužství. Ženy jsou tradičně považovány za ztělesnění hodnot, pro které stojí za to vést války a umírat, a muži jako ti, kteří mají ženy a potažmo svou vlast bránit.⁴¹ Ozbrojené síly v mnoha ohledech odrážejí kulturu společnosti, včetně charakteru genderových vztahů. Na druhou stranu je armáda jedinečná, pokud jde o její primární poslání - národní obranu. Ženy si za poslední desetiletí vytvořily silný politický hlas, který posunul společnosti více směrem k rovnosti, nebo spíše rovnocennosti, žen a mužů. Tento proces je pomalý, protože jde proti tradičním společenským normám většiny společností a setkává se s řadou překážek. Ženy jsou pro fungování současných ozbrojených sil většiny demokratických států nepostradatelné, což vede ke změnám v politikách směřujících k vyrovnání postavení mužů a žen v uniformách. Zatímco v 70. a 80. letech minulého století docházelo k rozšiřování role žen v národní obraně, zažívá 21. století posun směrem k paritě mezi muži a ženami v uniformě. Historie odhalila, že kulturní a společenské normy jsou v době národních krizí přehlíženy (vojenská služba žen během světových válek). Ačkoli přítomnost žen začíná být akceptována ve většině vojenských pozic a ženy v průběhu historie dokázaly, že jsou schopny bojovat, představa masového obsazování veškerých pozic zůstává i v 21. století spornou a diskutovanou otázkou. Od žen se stále spíše očekává, že budou sloužit v rolích definovaných jako „vhodné pro ženy“.⁴²

Národní obrana jako čistě veřejný statek je charakteristická problematikou měřitelností výkonů a konkurencí s alternativním užitím zdrojů (soukromých i veřejných).⁴³ Nepochota ozbrojených sil k feminizaci je často spojována s otázkou vojenské účinnosti. Je otázkou, co konkrétně znamená vojenská účinnost v současném strategickém kontextu a proč je tak důležitá. Efektivní vojenské organizace jsou organizace, které úspěšně plní klíčové úlohy, které jsou od nich vyžadovány politickým vedením státu. V průběhu 20. století to bylo spojováno s bojem a vítězstvím v konvenčních válkách, což po 2. světové válce spočívalo v udržování robustního vojenského aparátu schopného čelit hrozbě studené války. Ozbrojené síly byly organizovány, cvičeny, vyzbrojovány a rozvíjeny specifickou kulturou a étosem se záměrem maximalizovat svoji účinnost při plnění této základní povinnosti. Disciplína, loajalita, poslušnost, bojový duch a jednotná soudržnost jsou jen některými aspekty, které jsou z profesionálního hlediska považovány za naprosto nezbytné pro účinné uplatňování válečného násilí. Extrémní povaha tohoto úkolu, v odborné literatuře

³⁸ ÖZEL VOLFOVÁ, Gabriela. *Mýty o ženách (nejen) v Sýrii*.

³⁹ CHARVÁTOVÁ, Kateřina. *Občanská práva a povinnosti*.

⁴⁰ PLANIOL, Arnaud. *The Integration of Women in the U.S. Military*.

⁴¹ KRULÍŠOVÁ, Kateřina a Dagmar RYCHNOVSKÁ. *Jak zkoumat gender v mezinárodní bezpečnosti? Úvod do feministických bezpečnostních studií*.

⁴² MOORE, Brenda L. *Military Women: Changes in Representation and Experiences*.

⁴³ PLANIOL, Arnaud. *The Integration of Women in the U.S. Military*.

označovaná jako tzv. funkční imperativ, tedy „*schopnost armády zajišťovat vojenskou bezpečnost státu*“⁴⁴, zůstává i dnes stále silný, a rovnost žen a mužů není vnímána v souvislosti s vojenskými operacemi a začleňováním žen do bojových rolí.^{45,46}

Armády obecně mají řadu specifík, které logicky, historicky a přirozeně reflektují maskulinní styl uvažování. Integrace žen do armády vyvolává řadu základních otázek, které jsou po mnoho let předmětem opakujících se debat. Odpůrci feminizace (respektive nasazování žen do bojů a zvláštních akcí) nejčastěji zdůrazňují biologické rozdíly mezi muži a ženami.⁴⁷ Nedostatek fyzické síly, menstruační cyklus, společně s emoční schopností fungovat ve stresu, byly vždy protivníky integrace prezentovány jako prvky, které omezují schopnosti žen plnit vojenské povinnosti, zejména v boji. Tyto názory jsou přítomné i dnes a vysvětlují silnou neochotu některých velitelů masivně přijímat ženy do svých řad. Hlavní polemika spočívá v otázce, zda by ženy měly či neměly splňovat stejné fyzické standardy jako muži, aby se kvalifikovaly jako rovnocenný vojenský personál.

Zastánci feminizace naopak uznávají, že ženy nejsou fyziologicky stejné jako muži, ani netouží být biologicky rovnocenné mužům a místo toho tvrdí, že ženy ve službě usilují o ideál rovnocennosti a reciprocity, v němž jsou oceňovány za příspěvky, které do výměny přinášejí. Rovnost nechápou jako stejnost. Rozdíly mezi pohlavími skutečně existují a představa, že ženy budou fyzicky schopné zvládnout totéž co muži, je jednoduše nespravedlivá. Navíc, ženy si ze své podstaty nejsou pohlaví vědomi, nebo nutně rovnost pohlaví nepropagují. Opravdu málo žen vstupuje do armády proto, aby se staly obhájkyňmi práv žen. Místo toho, stejně jako jejich mužští kolegové, vstupují do armády, protože věří v ochranu národa, hledají profesionální příležitosti a odměny, které jim kariéra v ozbrojených silách může přinést, případně jsou přitahovány kulturou vojenské organizace.⁴⁸

Dnešní fyzické standardy jsou založeny pouze na měření fyzické zdatnosti, nikoli pracovní efektivity. Stranou zůstává psychická odolnost a intelektové schopnosti. Navíc u fyzické zdatnosti panují rozdíly i mezi muži. Dnes jsou v armádě více než fyzická síla potřebné například „softskills“, které usnadňují a zkvalitňují spolupráci s druhými lidmi, jako jsou schopnost komunikovat, týmová spolupráce, zvládání konfliktů atd. Zjednodušením předpokladů dobrého vojáka na jeho schopnost „klikovat“ jsou popřeny jeho „kognitivní schopnosti“⁴⁹, což jsou s ohledem na moderní technologie, charakter ozbrojených konfliktů, a tím i zvyšující se potřebu kvalifikovaného personálu, žádanější schopnosti.

Armáda je v podstatě stát ve státě. Má vlastní školství, zdravotnictví, policii atd., takže je logické, aby se v ní uplatnilo ještě více žen než doposud. Argument fyzické zdatnosti ve svém konečném důsledku popírá potřebnost a užitečnost vojáků (žen i mužů) na pozicích, u kterých nerozhoduje pouze fyzická síla. Na větší zastoupení vojáků ve štábních nebo zdravotnických odbornostech nežli u kulometů není důvod nahlížet jako na něco zvláštního a považovat to za důkaz ženské

⁴⁴ KUČERA, Tomáš. *Potřebuje armáda vlastní hodnotový řád?*

⁴⁵ EGNELL, R. & M. ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison.*

⁴⁶ „V konfliktu mezi hodnotou rovnosti a hodnotou národní bezpečnosti a vojenských potřeb může být národní bezpečnost považována za prioritní, bez ohledu na význam rovnosti. Národní bezpečnost však není kouzelné slůvko; nemá přednost ve všech případech a za všech okolností, ani nemá stejnou váhu pro všechny úrovně zabezpečení a pro každou bezpečnostní hrozbu.“ Rozhodnutí Vrchního soudního dvora Izraele v kauze Alice Millerové, kterou armáda kvůli pohlaví odmítla jako kandidátku do kurzu pilotů.

Dostupné z: <https://bit.ly/3oXyq8w>

⁴⁷ MOORE, Brenda L. *Military Women: Changes in Representation and Experiences.*

⁴⁸ EGNELL, R. & M. ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison.*

⁴⁹ „Jde o schopnosti, které souvisí s vnímáním a následným jednáním. Kromě paměti zahrnují i schopnost koncentrace, pozornosti, řečové funkce, rychlost myšlení nebo schopnost pochopení informací.“

Dostupné z: <https://1url.cz/ZzgUY>

méněcennosti. Armáda jako komplexní organizmus se bez těchto funkcí neobejde a rozhodně jejich výkon nelze považovat za podřadný nebo méně náročný. Schopnost žen prosadit se i v jiných než typicky ženských funkcích dokládají zkušenosti zejména z druhé světové války, kdy to nakonec byly ženy, které doplňovaly stavy ozbrojených sil.⁵⁰

Zastánci inkluze žen do bojových rolí tvrdí, že je neetické vyčleňovat ženy z boje. Argumentují, že v moderní armádě (a válce) díky technologické podpoře nezáleží na tom, zda mají ženy stejnou fyzickou kondici nebo psychickou výdrž jako muži. Ženy jsou schopné racionálního přístupu k boji stejně jako jejich mužští kolegové. Svojí přítomností v jednotkách zvyšují morálku skupiny a zároveň díky nim odpovídá struktura skupiny více podmínkám v reálném životě (kde spolu koexistují muži i ženy), a tím je předcházeno výskytu patologických jevů.⁵¹

I když vojenské povolání již není veřejností ve své podstatě vnímáno jako čistě mužská záležitost, základ profese, tj. válčení, se nezměnil. Válka i nadále spočívá v zabíjení a vystavování se smrti. Jak již bylo uvedeno, není pochyb, že ženy jsou schopné v případě potřeby bojovat a zabíjet. Jsou tu však další sporné otázky zasluhující diskuzi. První, zda smrt ženy-vojákyne bude mít na veřejné mínění stejný dopad jako smrt vojáka-muže a bude společensky obhájitelná. Druhá, zda ženám v souvislosti s případnou prožitou traumatizující událostí nehrozí zvýšené nebezpečí výskytu následných neurotických poruch. Podle lékařů právě posttraumatická stresová porucha⁵² postihuje ženy ve větší míře než muže. Riziko je o to vyšší, pokud se sejde několik dalších faktorů jako např. brutalita či hrůza traumatického zážitku, chronický stres a zranění, tedy faktory, které jsou v rámci ostrého bojového nasazení více než pravděpodobné.⁵³

Armáda je tradičně považována za mužskou instituci postavenou na řadě základních mýtů. Obraz válečníka byl po dlouhou dobu a navzdory feminizaci armády zůstává spojen s muži a mužskými hodnotami. Jedním z argumentů používaných těmi, kteří zpochybňují úlohu žen v armádě, je riziko, že přítomnost žen v bojových jednotkách ovlivňuje jejich soudržnost a efektivnost například tím, že na ně nejsou kladeny stejné nároky a „ulevuje se jim“. Dále pak, že jejich přítomnost v jednotkách po dobu zahraničních misí vyvolává mezi muži spory o to, kdo je tzv. „uloví“. Otázkou zůstává, zda to automaticky znamená, že za to mohou právě ženy, neboť jsou to muži, kteří nastavují standard „přimhouřit oko“ nebo do žen promítají své erotické touhy.

Dále je tu argument, že muži cítí přirozenou potřebu ženy chránit. Panuje obecný názor, že pokud bude žena vystavena přímému kontaktu s nepřítelem nebo bude dokonce zraněna, začnou její mužští kolegové jednat jinak, tj. neefektivně, začnou ji zachraňovat, místo aby pokračovali v boji, a tím ohrozí celou jednotku. Avšak právě proto existují standardní operační postupy a jejich „drilování“ je tu od toho, aby voják nedbal na to, že to „koupil“ jeho kolega, muž nebo žena, nýbrž aby postupoval přesně podle návodu, což je to nejlepší, co může v dané situaci udělat pro sebe, jednotku, a tím i pro raněného. Pokud tak nepostupuje, jedná se o individuální profesionální selhání konkrétního vojáka, ne o pašální selhání žen.⁵⁴

⁵⁰ PAŠKOVÁ, Miroslava. *Ženy do armády nepatří. Leda budou jako muži. WTF?*

⁵¹ V pracovních kolektivech existují dva typy soudržnosti, sociální a týmová. Sociální je vytvořena z osobních a emocionálních vazeb, které spojují lidi dohromady; týmová pochází ze sdíleného kolektivního závazku k plnění daného úkolu a je velice důležitým faktorem pro posilování týmového výkonu i pocitu spokojenosti u členů týmu. Dostupné z: <https://1url.cz/JzgUm>

⁵² „PTSD je závažná neurotická porucha, při které postižený člověk opakovaně prožívá nepříjemnou situaci ve svých myšlenkách a snech, pociťuje emoční otupělost nebo naopak návaly hněvu a často se také straní společnosti či podnětům, které mu traumatickou událost připomínají.“ Dostupné z: <https://1url.cz/tzgU8>

⁵³ Posttraumatická stresová porucha – příznaky a léčba. Dostupné z: <https://1url.cz/tzgU8>

⁵⁴ PAŠKOVÁ, Miroslava. *Ženy do armády nepatří. Leda budou jako muži. WTF?*

3.3 Přístupy k feminizaci v armádách NATO

V rámci ozbrojených sil jednotlivých členských států Severoatlantické aliance existují na feminizaci armád různé pohledy, které lze rozdělit do tří strategických přístupů k ní:

Strategie rovnosti

Tento přístup lze nazvat „genderově slepým“. Pro ženy i muže platí stejné standardy (včetně fyzických). Ženy jsou do ozbrojených sil integrovány, pokud jsou ochotny se těmto standardům co nejvíce přizpůsobit, být co nejvíce „muži“. Muž je zde normou a žena musí symbolicky „změnit pohlaví“, tj. asimilovat se, nikoli se integrovat. Strategie rovnosti je postavena na předpokladu, že skupina složená z jedinců stejného pohlaví (mužů), je klíčovou pro předcházení konfliktům a udržení shody a soudržnosti. Hypotéza, že homogenita, tj. sociální identifikace a stejnost, je klíčem k vytvoření „bratrstva neohrožených“, zatímco heterogenita, zejména pokud jde o sexualitu a pohlaví, je hrozbou pro soudržnost, byla po celá desetiletí jádrem amerického a britského zákazu žen v bojových jednotkách.⁵⁵

Dne 24. ledna 2013 tehdejší ministr obrany USA Leon Panetta prohlásil, že všechny poslední překážky bránící ženám v úplné integraci do amerických ozbrojených sil budou zrušeny. Následovaly tři roky výzkumu a debat, během kterých všechny druhy sil, a nakonec i námořní pěchota⁵⁶ souhlasily, že nebudou požadovat žádné výjimky, a doporučí službu žen i v nebezpečných bojových pozicích. V prosinci 2015 ministr obrany Ash Carter vydal rozkaz, kterým ženám nejpozději dnem 1. dubna 2016 zpřístupnil veškeré vojenské pozice, včetně těch u bojových jednotek.⁵⁷ Velitel zvláštních operací, v reakci na prohlášení ministra obrany uvedl, že „pokud kandidátky splní časem prověřené a vědecky ověřené standardy a pokud prokážou, že mají fyzické, intelektuální, profesionální a charakterové atributy, které jsou pro speciální operace tak zásadní, budou uvítány v řadách sil pro speciální operace.“⁵⁸ Ženám tak bylo poprvé v historii umožněno pokusit se splnit náročnou sérii vstupních testů do elitní jednotky amerického námořnictva Navy SEALs. Podle vyjádření mluvčí námořnictva však první žena, která v roce 2019 úspěšně splnila podmínky výběrového řízení, do jednotky nevstoupila, protože „dala přednost jiné pozici v rámci ozbrojených sil.“ Dále uvedla, že „V rozhodování o přijetí do této jednotky nehraje pohlaví uchazeče roli, neboť jej komise nezná; tento přístup zaručuje, že každý z uchazečů, který splní stanovené požadavky, má rovnocenné šance na přijetí.“⁵⁹

Teprve v roce 2016 bylo ženám povoleno vstoupit do bojových funkcí u British Armed Forces. V roce 2019 se první žena pokusila absolvovat nejtěžší výběrové řízení pěchoty mezi státy Aliance, 32týdenní kurz Royal Marines Commando, který však nedokončila kvůli zranění.⁶⁰ Mluvčí královského námořnictva v souvislosti s tím uvedl: „Pokud žena splní standardy, bude mít právo nosit baret stejně dobře jako muž vedle ní.“

⁵⁵ RONES, Nina a Frank Brundtland STEDER. *The Queen Bees and the Women's Team*.

⁵⁶ Velitel námořní pěchoty argumentoval studiemi, které dokládaly že: „Allowing women to compete for ground combat jobs, it concluded, would make the Marine Corps a less-efficient fighting machine“. Jedním z podkladů byly testy, které prokázaly, že ženy nedokážou nést takovou váhu nebo střílet stejně dobře jako muži. Dostupné z: <https://1url.cz/Qzgvc>

⁵⁷ PLANIOL, Arnaud. *The Integration of Women in the U.S. Military*.

⁵⁸ BALDOR, Lolita C. *U.S. Defence Secretary orders military to open all combat jobs to women*.

⁵⁹ SECK, Hope. *The First Woman Has Made it Through SEAL Officer Screening*.

⁶⁰ GIANNANGELI, Marco. *First woman Marine injured in march fall*.

Dílčí závěr: V současnosti nejen americké a britské ozbrojené síly řeší problém s nedostatkem personálu. Trvale klesá porodnost, mnoho mladých mužů nemůže nastoupit vojenskou službu, ať už kvůli chybějícímu vzdělání, zdravotnímu stavu nebo kriminální minulosti. O něco větší část světové populace dnes tvoří ženy, proto omezit nábor pouze na muže je nereálné. Nevýhodou strategie postavené na absolutní rovnosti je, že značně redukuje počet žen, které mají odvahu se připojit. Ženy se nemohou více integrovat ne proto, že jsou neschopny vykonávat své role, ale čistě a výhradně proto, že jsou ženami. Arnaud Planiol ve výzkumné studii na téma „The Integration of Women in the U. S. Military“ zpracované v roce 2016 doporučuje s odstupem let posoudit, jaký dopad mělo rozhodnutí zpřístupnit veškeré pozice ženám, zejména s ohledem na jejich možný „přiliv“ na pozice u bojových jednotek. Nepředpokládá však, že by došlo k radikálnímu nárůstu počtu žen, které budou mít zájem do těchto jednotek vstoupit.⁶¹

Strategie přizpůsobení

Spíše než ignorovat pohlaví a přimět ženy, aby se adaptovaly na mužský model, tato strategie uznává a přijímá rozdíly mezi ženami a muži a řeší je pomocí programů přizpůsobených a zaměřených na ženy (spíše než na muže). Do této kategorie spadají např. čistě ženské jednotky, oddělený výcvik, přizpůsobení vybavení, bydlení a uniforem ženám. Norsko bylo jednou z prvních zemí NATO, které umožnilo ženám sloužit v boji, a to již v polovině 80. let minulého století. Příkladem strategie přizpůsobení je výcvik elitního ženského komanda Jeggertroppen započatý v roce 2014. Velení norských speciálních sil (dále jen „NORSOC“) vycházelo při přípravě speciálního vzdělávacího a výcvikového programu pro ženy mimo jiné z předpokladu, že neexistuje žádný operační důvod, proč by ženy měly být schopny nést těžké batohy stejným tempem jako nejsilnější muži. Tento přístup rovněž vyvrací tvrzení, že ženy jsou na rozdíl od mužů vůči sobě natolik nepřátelské, že je pro ně obtížné se harmonicky interagovat v jednopohlavních jednotkách.⁶²

Dílčí závěr: NORSOCu se podařilo integrovat pragmatický přístup ke kritériím výběru, kdy zamýšlené pracovní požadavky a úkoly (tj. rozmanitost, specializace a odbornost) jsou důležitější, než pouhé fyzické předpoklady (tj. jednotnost). Ženy musí v rámci náročného výcviku dosáhnout vysokých fyzických standardů stejně jako muži, ale bylo prokázáno, že jsou úspěšnější, když se připravují odděleně.

Strategie rovnováhy

Poslední a zatím nejvzácnější je přístup, který zvolila např. Francie. Rovnováha pohlaví je jednou z priorit prezidenta Macrona. Francie si zakládá na tom, že s 15 % žen má jednu z nejvíce feminizovaných armád na světě. Prostřednictvím ministryně obrany byl přijat tzv. rodinný plán, který se spíše než na ženy zaměřuje na otázky osobní a profesní rovnováhy pro všechny v ozbrojených silách. Tento genderově neutrální přístup se zabývá problémy, které sdílejí jak muži, tak ženy, i když mohou neúměrně více ovlivňovat ženy (dvojí zaměstnání, rodičovská dovolená, mobilita). Zatím nejdále došly ozbrojené síly Kanady, když zpochybnily stávající fyzické standardy. Kanadčané na základě měnící se povahy ozbrojených konfliktů přizpůsobili programy tělesné zdatnosti vojákům 21. století, včetně fyzického a duševního zdraví. Kanada také vede globální tlak na zvýšení smysluplné účasti žen na udržování míru. Iniciativa Elsie je inovativní a mnohostranný pilotní projekt, který vyvíjí a testuje kombinaci přístupů, které pomáhají překonávat překážky a zvyšovat smysluplnou účast uniformovaných žen v mírových operacích OSN se zaměřením na policejní a vojenské role.⁶³

⁶¹ PLANIOL, Arnaud. *The Integration of Women in the U.S. Military*.

⁶² RONES, Nina a Frank Brundtland STEDER. *The Queen Bees and the Women's Team*.

⁶³ WITTENBERG-COX, AVIVAH. *The Best Defense? How About More Women In The Military?*

Dílčí závěr: Armáda má řadu specifík, která obecně vycházejí ze své podstaty, logiky, historie a odrážejí v první řadě mužský styl uvažování. Ženy se v takovém prostředí zpravidla přizpůsobují ve prospěch mužských principů a uvažování. Přínosem strategie rovnováhy jsou dozajista zdravější, udržitelnější a potenciálně více genderově vyvážené ozbrojené síly.

4 AGENDA WOMEN, PEACE AND SECURITY

4.1 Organizace spojených národů

Předcházení konfliktům, ochrana lidských práv a podpora míru a bezpečnosti není dosažitelná bez plné a rovnocenné účasti žen a mužů. Rada bezpečnosti Organizace spojených národů (dále jen „RB OSN“), jako mezinárodní orgán odpovědný za zajištění míru a bezpečnosti v roce 2000 formálně uznala, že na budování bezpečného a stabilního světa záleží mužům i ženám. Přijetím rezoluce č. 1325, O ženách, míru a bezpečnosti (dále jen „rezoluce 1325“) zaměřila celosvětovou pozornost na osudy žen během ozbrojených konfliktů a nezvratnou potřebu zajistit jejich plnohodnotnou účast na mírových a bezpečnostních procesech.⁶⁴

Rezoluce vyzvala k začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do všech činností prováděných národními armádami, bezpečnostními složkami, humanitárními agenturami, mírovými silami a dalšími klíčovými aktéry, kteří do úsilí k dosažení míru a bezpečnosti zapojují ženy.⁶⁵ Následně byl RB OSN přijat soubor souvisejících rezolucí, které dohromady tvoří mezinárodní agendu Ženy, mír a bezpečnost (dále jen „agenda WPS“).⁶⁶ Agenda WPS stanovuje opatření, která mají být přijata vládami jednotlivých států, OSN a dalšími mezinárodními organizacemi. Na národní úrovni tak téměř sedmdesát států vypracovalo své národní akční plány (dále jen „NAP“)⁶⁷, které podrobně stanovují priority a přístupy k provádění rezoluce 1325 na vnitrostátní i mezinárodní úrovni. Jsou to tedy členské státy, které jsou odpovědné za implementaci agendy WPS jak vnitrostátně, tak i v rámci mezinárodní spolupráce. Bližší pohled na rezoluci a přijaté NAP tak odhaluje, že jsou strategickými rámci pro vedení efektivnějších a udržitelnějších mírových jednání, mírových misí a zásahů mezinárodního společenství při řešení konfliktů. Tyto rámce zahrnují řadu složitých otázek, včetně soudní a právní reformy (jako součást budování státu), reformy bezpečnostního sektoru, formálních a neformálních mírových jednání, politické účasti a ochrany před sexuálním násilím v ozbrojených konfliktech.

Ženy byly vždy bojovnicemi a účastnicemi odboje. V současné době v duchu rovnosti pohlaví patří oficiálně k ozbrojeným silám mnoha států. Rezoluce 1325 podpořila proces vyváženějšího zastoupení žen a mužů v jednom z nejnáročnějších sektorů světa. Ozbrojené síly musely najít řešení, jak propojit genderové otázky s posláním organizace a vhodně začlenit ženy do vojenských složek a institucí, aniž by to ovlivnilo plnění jejich operačních cílů. Na jedné straně jsou vojáci povoláni jako ochránci žen a civilistů v násilných konfliktech, na druhé straně jsou pachatelé násilí (v širším smyslu i vůči ženám a civilistům). Přesto existuje velký potenciál pro vojenský příspěvek k provádění agendy WPS založené na čtyřech hlavních pilířích – prevenci, participaci, ochraně a postkonfliktní obnově.⁶⁸ Rezoluce 1325 požaduje uplatňování genderových perspektiv při udržování a budování míru,

⁶⁴ Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí 2017–2020. Dostupné z: <https://1url.cz/Rzgf4>

⁶⁵ Concepts and Definitions Women, Peace and Security in NATO. Dostupné z: <https://bit.ly/3JyH32I>

⁶⁶ Women, Peace and Security. Dostupné z: <https://bit.ly/3Q8geVy>

⁶⁷ Cílem je mimo jiné podpora zvyšování zastoupení žen v armádě a policejních složkách a vstup dívek a žen do vojenských a policejních středních, vyšších odborných a vysokých škol. Dostupné z: <https://1url.cz/Rzgf4>

⁶⁸ EGNELL, R. & M. ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*.

zejména v kontextu mírových misí vedených OSN. Zatím poslední rezoluce č. 2538 (2020), mírové operace OSN,⁶⁹ cílí právě na zvýšení počtu žen v mírových misích (uniformovaných i civilních) a vyzývá členské státy, aby na základě sdílení zkušeností z předchozích let vypracovaly národní strategie pro vyšší nasazení vojákyní do mírových operací.⁷⁰ RB OSN zdůrazňuje, že ženy v uniformě jsou naprosto nezbytné pro plnění úkolů mírových operací, v nichž se vojenské a civilní cíle a úkoly překrývají. Vojákyně jsou s úspěchem využívány při komunikaci s dětmi a ženami, které přežily násilí,⁷¹ pomáhají řešit konkrétní potřeby bývalých bojovnic během procesu demobilizace a jejich opětovného začlenění do civilního života. Působí jako mentorky studentek na policejních a vojenských akademiích apod. Navíc jsou vzorem v místním prostředí, a tím inspirují ženy a dívky ve společnostech, v nichž dominují muži, k prosazování svých vlastních práv. Získání přístupu k místním ženám nejen umožňuje lépe porozumět místním podmínkám a kultuře, ale také může zlepšit vztah s místní komunitou a tím posílit ochranu vojsk v oblasti nasazení.⁷²

I když tyto ženské kompetence mohou být odmítnuty jako nesouvisející s tradičním pohledem na vojenskou bojovou sílu, mohou se ukázat jako zásadní právě při plnění operací na podporu míru a stability. Dějiny ukazují, že válčení propadají zejména muži. Zvláštní schopnosti žen k vedení dialogu a nenásilnému řešení mohou velmi účinně pomoci předcházet konfliktům, řešit je mírovou cestou a hrát pozitivní roli při obnově po skončení konfliktů, a to zejména v odzbrojovacích, demobilizačních a reintegračních programech.

4.2 Evropská unie

Evropská unie (dále jen „EU“) prostřednictvím Evropského parlamentu podpořila veškerá doporučení rezoluce 1325 usilující o zlepšení úředu žen v období ozbrojeného konfliktu a vyzvala Radu a Komisi, aby tato doporučení zahrnuly do všech svých politik a vypracovaly „*přesný akční plán, který určí nástroje pro jeho provádění, a současně zhodnotí překážky a upřesní prostředky, jak kontrolovat výsledky*“.⁷³ Rovněž Rada uvítala strategický přístup EU k agendě WPS a požádala, aby byl zaveden stručný, konkrétní, měřitelný a dosažitelný akční plán jako nástroj na podporu jejího provádění. Akční plán EU pro WPS schválený na období let 2019–2024⁷⁴ doplňuje a posiluje akční plán z roku 2016, jehož platnost vypršela v roce 2020. Akční plán EU je strategií na vysoké úrovni, která určuje jednotlivým členským státům a institucím EU cíle tak, jak již byly definovány v rezoluci 1325 v rámci čtyř klíčových oblastí: prevence, participace, ochrany a obnovy a tří zastřešujících a průřezových zásad: účasti, začleňování hlediska rovnosti a bytí příkladem. Všechny tyto cíle a zásady jsou vzájemně propojeny a navzájem se posilují. Významnou roli v implementaci programu WPS hraje podpora opatření zaměřených na zvyšování podílu žen přítomných při formálních i neformálních mírových procesech a politika nulové tolerance vůči sexuálnímu vykořisťování dětí, dívek a žen v ozbrojených konfliktech. Principem rámcové politiky EU je posílení vyváženosti pohlaví ve vojenských i civilních misích a operacích EU, OSN, NATO a OBSE. Evropská unie převzala vůdčí úlohu v boji proti stereotypům a při prosazování genderové politiky nasazením genderových

⁶⁹ Resolution 2538 (2020) United Nations peacekeeping operations. Dostupné z: <https://bit.ly/3Q7hbgP>

⁷⁰ Security Council Calls on United Nations, Regional Organizations to Bolster Role of Women in Peacekeeping, Unanimously Adopting Resolution 2538. Dostupné z: <https://1url.cz/ez6ZK>

⁷¹ Z násilného a sexuálního týrání se stále používá jako válečná zbraň k ponížení a psychologickému oslabení protivníka.

⁷² EGNELL, R. & M. ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*.

⁷³ Usnesení Evropského parlamentu o situaci žen v ozbrojených konfliktech a jejich úloze při rekonstrukci a v demokratickém procesu v zemích po ukončení konfliktů. Dostupné z: <https://bit.ly/3Jyp5hO>

⁷⁴ EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019–2024. Dostupné z: <https://bit.ly/3bvlWSF>

poradců a odborníků na genderovou problematiku v delegacích EU a ve všech misích a operacích v rámci Společné bezpečnostní a obranné politiky (dále jen „SBOP“), kde byly implementovány standardní operační postupy pro tzv. gender mainstreaming⁷⁵. Podle EU by také měly ženy v misích a operacích SBOP zastávat vysoké pozice.

4.3 Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě

Rovnost žen a mužů je důležitým bodem spolupráce OSN s dalšími mezinárodními organizacemi – zejména s Evropskou unií, Africkou unií a Organizací pro bezpečnost a spolupráci v Evropě (OBSE), stejně jako s občanskou společností. Tato spolupráce spočívá ve vytvoření ukazatelů zohledňujících hledisko pohlaví, které mohou být zahrnuty do nových nástrojů zahraniční a rozvojové politiky. S ohledem na uvedené skutečnosti se OBSE⁷⁶ více zaměřila na podporu účasti žen v bezpečnostním sektoru⁷⁷ – v armádě a policii, při zajišťování bezpečnosti hranic a při řešení konfliktů s pochopením, že jde o nezbytnou věc, která je zásadní pro její funkční efektivitu.

4.4 Severoatlantická aliance

V reakci na rezoluci 1325 také Severoatlantická aliance (NATO) začala vyvíjet úsilí o její implementaci. Přijetí rezoluce znamenalo pro NATO významný politický posun. Aliance se zavázala zvyšovat viditelnost žen na všech úrovních. Integrovala hledisko rovnosti jako základní složku vojenské operační efektivity do tří klíčových oblastí: lidské bezpečnosti, smysluplné a rovnocenné účasti žen v národních obranných a bezpečnostních institucích a začlenění žen do procesů předcházení, vedení a řešení konfliktů.⁷⁸ Strategie k dosažení rovnosti žen a mužů je postavena na prosazování gender mainstreamingu a integraci genderových perspektiv. Výbor NATO pro rovné postavení žen a mužů („NCGP“)⁷⁹ rozšířil svoji agendu o využití genderového hlediska v rámci operačního nasazení a vytvořil místa genderových poradců ve vojenských strukturách NATO a ve všech operacích a misích.⁸⁰

První akční plán na podporu provádění agendy WPS byl Aliancí schválen na lisabonském summitu v roce 2010 u příležitosti 10. výročí rezoluce 1325. Poslední aktualizované znění z roku 2018 obsahuje revidovanou politiku WPS, která zavádí zásady integrace, inkluzivity a integrity v reakci na změny bezpečnostního prostředí, vývoje a dosavadních zkušeností v chápání genderové problematiky. Aliance pokračuje v implementaci WPS napříč všemi základními úkoly: kolektivní obrany, řešení krizí a bezpečnostní spolupráce a do všech svých politických a vojenských struktur.

⁷⁵ „Genderový mainstreaming je metoda k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se ve všech fázích jejich přípravy a provádění jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy (genderová analýza).“ Dostupné z: <https://bit.ly/3BNVmPc>

⁷⁶ MYRTTINEN, Henri, Laura J. SHEPHERD a Hannah WRIGHT. *Implementing the Women, Peace and Security Agenda in the OSCE Region*.

⁷⁷ Bezpečnostní sektor je soubor oblastí, které dohromady zajišťují národní bezpečnost státu.

⁷⁸ Concepts and Definitions Women, Peace and Security in NATO. Dostupné z: <https://bit.ly/3P6MM0Q>

⁷⁹ NATO Committee on Gender Perspectives je poradním orgánem Vojenského výboru NATO pro politiku v oblasti rovnosti pohlaví ozbrojených sil Aliance.

⁸⁰ Každoroční souhrn národních zpráv členských a partnerských zemí NATO zpracováváný Výborem pro genderové perspektivy (NCGP) je integrálním mechanismem na podporu výměny informací a sdílení osvědčených postupů v souladu se základními úkoly NATO v oblasti kolektivní obrany, řešení krizí a bezpečnosti spolupráce.

Zásada integrace spočívá v uznání, že každá politika, program a projekt ovlivňují obě pohlaví, proto i obranné schopnosti musí být navrhovány tak, aby vyhovovaly mužům i ženám. Spočívá např. ve zkoumání genderových rozměrů terorismu, kdy jsou ženy nejen oběťmi teroru, ale také mocnými aktérkami, které mohou teroristickým činům předcházet a rovněž se jich dopouštět.

Zásada inkluзивity se zakládá na vytváření podmínek pro plnohodnotné a smysluplné zapojení žen do úsilí za mír a bezpečnost.

Zásada integrity je založena na důsledném dodržování nejvyšších standardů chování. V praxi zahrnuje např. rozvoj politik v oblasti prevence a reakce na sexuální vykořisťování a zneužívání, které Aliance přijala v roce 2019.⁸¹

Aktuálně však NCGP inicioval diskusi ke strategickému plánu (STRATPLAN) s cílem posoudit předchozí doporučení členů výboru k rozvoji genderu jako schopnosti. Podle generálního ředitele Mezinárodního vojenského štábu Hans-Wernera Wiermanna *„Rozvoj genderu jako schopnosti vytvoří rámec, v němž jej bude možné profesionalizovat prostřednictvím výcviku, vzdělávání a budování kapacit, s cílem utvářet osvědčené postupy a standardy v rámci našich vojenských struktur a zvýšit interoperabilitu pro splnění cílů Aliance.“*⁸²

Podle prohlášení generálního tajemníka NATO Jense Stoltenberga jsou dnes genderové perspektivy plně integrovány do všech činností Aliance, od politiky a plánování, výcviku a vzdělávání až po mise a operace. NATO vytváří inkluzivnější prostředí prostřednictvím zvýšené účasti žen na všech úrovních. Ve svém projevu u příležitosti 20. výročí přijetí rezoluce 1325 v říjnu 2020 vyzval spojence, *„aby přijali více žen do svých armád“*, protože *„rozmanité ozbrojené síly jsou silné ozbrojené síly“*. Současně deklaroval, že *„další pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů je považován za prioritu NATO v horizontu 2030.“*⁸³

Dílčí závěr: Ztotožnění se s hlediskem rovnosti žen a mužů je problematické pro ty vojenské organizace, které rovnost nevnímají jako součást úkolů, za které nesou primární odpovědnost. Postupné začlenění hlediska rovnosti do všech vojenských organizací je však důležitým signálem pro širší společnost. Jestliže ženy dokáží pozitivně přispět k tomu, co je jistě nejmaskulinnější arénou ze všech, zbývá jen málo limitů, pokud jde o účast a postavení žen v jiných sektorech společnosti. Zapojení žen do vojenských operací a uplatňování genderových perspektiv pomáhá zmírnit negativní dopady války na ženy a děti, přispívá k posílení společenské role žen, a tím i ke zlepšení vojenské účinnosti. Začlenění žen do vojenských operací má nepopíratelný potenciál, specificky ženské kompetence musí být chápány jako jedna složka z mnoha dalších, které společně určují vojenskou účinnost ozbrojených sil.

⁸¹ Women, Peace and Security. Dostupné z: <https://bit.ly/3zCH0yr>

⁸² 44th NATO Committee on Gender Perspectives. Dostupné z: <https://bit.ly/3Qoj0pt>

⁸³ NATO and Women, Peace and Security: Strength is in gender diversity and equality. Dostupné z: <https://bit.ly/3BKA84l>

5 ŽENY V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY 1993–2020

Dne 17. července 1992 vstoupila v platnost **Smlouva o konvenčních ozbrojených silách v Evropě**⁸⁴ (dále jen „SKOS“) uzavřená mezi zástupci členských států Varšavské smlouvy a NATO v Paříži v listopadu 1990. Tato smlouva mj. určovala signatářům maximální početní limity národních ozbrojených sil a prostředků. Do čtyřiceti měsíců od počátku její platnosti měly účastnické země dosáhnout smlouvou stanovených počtů techniky a osob.⁸⁵ Se vznikem samostatné České republiky (dále jen „ČR“) byla ve správní oblasti přijata řada opatření týkajících se názvů a pojmenování v oblasti obrany. Po formální stránce byl název Československá armáda nahrazen názvem Armáda České republiky⁸⁶ a taktéž nabyl účinnosti zákon č. 15/1993 Sb., o Armádě České republiky⁸⁷ (dále jen „AČR“), jejímž úkolem je bránit svobodu, nezávislost a územní celistvost státu.

Přestože personální limit pro AČR byl zmíněnou smlouvou stanoven až do výše 93 333 osob, za reálnější byl vzhledem k ekonomickým možnostem státu považován počet 65 000 vojáků v činné službě, což se odrazilo i v **Koncepci výstavby AČR** (1993). Tento počet představoval mezní hodnotu, umožňující plnit „základní úkoly v míru a v případě potřeby mobilizační rozvinutí a vedení účinné obrany území ČR a ochrany obyvatelstva“. Armáda měla být do roku 1996 transformována v armádu malou, moderní, obranného charakteru a s vojáky z povolání, kteří budou mít odpovídající vojenské a všeobecné znalosti (včetně jazykových), potřebnou fyzickou zdatnost a psychickou odolnost.⁸⁸ Úkoly koncepce byly splněny pouze v kvantitativních ukazatelích, avšak v průběhu transformace nedošlo k plánovaným kvalitativním změnám. Trvale klesala schopnost armády plnit stanovené úkoly. Navíc se při radikálním snižování početního stavu nepodařilo účinněji regulovat hodnotní strukturu odcházejících vojáků z povolání.⁸⁹

Bezpečnostní podmínky v Evropě i ve světě a vzrůstající nároky na obsluhu moderní techniky a zbraní naznačovaly, že vizí budoucnosti bude malá profesionální armáda. **Bílá kniha o obraně ČR** (1995) spatřovala hlavní cíle výstavby AČR pro roky 1996–2005 v „kvalitativním rozvoji poloprofesionální armády, konvenčně vyzbrojené, vysoce funkční, připravené k obraně republiky a schopné podílet se na společných operacích mezinárodních mírových sil.“ V oblasti personální práce tak bylo nezbytné přejít od náboru k řízenému výběru. Z tehdejších sociálně-demografických analýz byla patrná možná bilanční napjatost mezi potřebami rezortu a zdrojovými možnostmi státu.⁹⁰

Koncepce výstavby AČR do roku 2000 s výhledem do roku 2005 (1997) měla za cíl stanovit konkrétní, vzájemně provázaná opatření tak, aby se ČR mohla stát nejpozději do roku 1999 členem NATO s počty 25 000 vojáků z povolání a 30 000 vojáků v základní službě.⁹¹ Směřování zahraniční politiky státu vyústilo 12. března 1999 v plnohodnotné členství v Alianci. Až dnem 1. ledna 2002

⁸⁴ „V průběhu diplomatických jednání před uzavřením Smlouvy byly konsensuálně stanoveny maximální národní úrovně jednotlivých států tak, aby byly uspokojeny jejich oprávněné nároky na bezpečnost, a přitom došlo k podstatnému snížení počtů konvenční výzbroje v Evropě.“ Deset let Smlouvy o konvenčních ozbrojených silách v Evropě. Dostupné z: <https://bit.ly/3dcw17m>

⁸⁵ TOMEK, Prokop. *Pařížská smlouva 1990, zapomenutá revoluce evropského odzbrojení*.

⁸⁶ Ústavní zákon číslo 542/1992 Sb., o zániku České a Slovenské Federativní Republiky

⁸⁷ Zákon č. 15/1993 Sb., České národní rady o Armádě České republiky a o změnách a doplnění některých souvisejících zákonů. Dostupné z: <https://bit.ly/3JEeCKr>

⁸⁸ JANDÁČEK, Pavel. *Koncepce výstavby Armády České republiky do roku 1996*.

⁸⁹ Záměr koncepce výstavby Armády České republiky do roku 2000 s výhledem do roku 2005.

Dostupné z: <https://bit.ly/3A0i5X2>

⁹⁰ Bílá kniha o obraně České republiky. Dostupné z: <https://bit.ly/3SwZokL>

⁹¹ Záměr koncepce výstavby Armády České republiky do roku 2000 s výhledem do roku 2005.

Dostupné z: <https://bit.ly/3bDeViy>

poklesl počet příslušníků AČR na tehdy žádoucí počet 62 750 příslušníků, tedy tak, jak bylo stanoveno SKOS.

Mezi lety 2001 až 2003 byly vypracovány tři koncepce reformy ozbrojených sil. Tým vládního zmocněnce pro profesionalizaci gen. Jaroslava Škopka pracoval s vizí dosud nebývalého procentuálního podílu žen. Podle prvotního zadání měla být profesionální armáda během následujících čtyř let navýšena na počet 40 000 vojáků z povolání. Po posouzení populačních možností ČR bylo konstatováno, že její mužská část nebude schopna a pravděpodobně ani ochotna požadované počty naplnit. Gen. Škopek propočítal, že každý pátý voják musí být žena. Pokud by se tento předpoklad naplnil, armádu by tvořilo 8 000 vojáků z povolání. Feminizace AČR měla podporu i tehdejšího velení armády. „Bez žen se ani náhodou neobejdeme“, prohlásil náčelník Generálního štábu AČR gen. Jiří Šedivý. „V životě naší armády hrály ženy vždy důležitou roli, ta však nyní nesrovnatelně vzroste... Česká armáda bude v této tradici pokračovat a hodlá jít ještě dál. Ženám nebudou kladeny překážky, pokud se rozhodnou stát pilotkami bojových letounů, sloužit ve výsadkových či tankových jednotkách.“⁹²

Od roku 2000 se postupně uskutečnilo několik sociologických výzkumů na téma postavení žen v AČR.⁹³ Mimo jiné byly zjišťovány postoje vojáků a vojaček ke zvyšování počtu žen v ozbrojených silách ČR. Zatímco v roce 2000 si přálo více žen 58 % respondentů, v roce 2002 dokonce 70 %, v roce 2003 tato podpora poklesla na 50 % a počty příznivců a odpůrců se vyrovnaly. Mezi respondenty převládá názor, že by sice ženy v AČR sloužit měly, ale pouze v omezeném množství a na vybraných pozicích (58 %). V tomto se výrazně lišily postoje mezi pohlavími. Vojáčky (58 %) se výrazně častěji než jejich mužští kolegové (25 %) ztotožňovaly s názorem, že služba v armádě má být pro ženy zcela omezená. Většina respondentů souhlasila, že se ženy budou ve službě uplatňovat stále více a dokáží to stejně dobře jako muži, pokud dostanou stejné příležitosti. Až na výjimky respondenti vyjadřovali souhlas s nasazením žen do bojových akcí po vzoru některých západních armád.⁹⁴

Rok 2003 přinesl AČR tolik změn, kolik jich neproběhlo v žádném jiném odvětví od roku 1989 a tento trend měl podle **Koncepce výstavby profesionální AČR a mobilizace ozbrojených sil ČR přepracované na změněný zdrojový rámec** (2003) pokračovat se stejnou intenzitou i v následujících letech. Vláda schválila radikální redukci personálu, která byla vynucena snížením finančních prostředků na mandatorní výdaje. Padlo definitivní rozhodnutí o ukončení základní vojenské služby s koncem roku 2004, což otevřelo cestu k plně profesionální armádě od 1. ledna 2005 s postupným navýšením počtu personálu na 26 200 vojáků z povolání od roku 2008. Cílem profesionalizace bylo vytvoření malé, ale výkonné armády schopné zvládnout bezpečnostní hrozby 21. století.⁹⁵

Vojenská strategie ČR (2004) odsunula stabilizaci mírových počtů na roky 2010–2012. Získání a udržení kvalitních, vysoce motivovaných profesionálních vojáků, kteří zajistí budoucí rozvoj resortu obrany, bylo zásadní podmínkou pro realizaci cílů vyplývajících z politicko-vojenských ambicí ČR.⁹⁶ S přechodem na plně profesionální armádu byla zesílena náborová kampaň. Do nově vytvořených rekrutačních středisek se v průběhu roku 2004 dostavilo dvakrát více zájemců, než mohla armáda přijmout. Pro službu v profesionálních silách se podařilo získat 2 200 nováčků. Naplnil se i předpoklad vyššího poměru žen. V roce 2005 Ministerstvo obrany ČR prezentovalo, že v rámci AČR slouží již téměř 13 % vojaček, oproti 7 % v roce 1997 (Příloha - [Tabulka 24](#)), převážně v oblasti

⁹² GAZDÍK, Jan. *Muži selhali, vojsko mají zachránit ženy*.

⁹³ JANDOVÁ, J., PAVLÍKOVÁ, E. *Ženy Armády České republiky*. In Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu. Personální odbor Personální sekce MO ČR, Praha: 2002.

⁹⁴ HREBÍČEK, Miroslav. *Ženy v armádě České republiky*.

⁹⁵ Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec (2003). Dostupné z: <https://bit.ly/3d8R5vp>

⁹⁶ ROUŠAR, Jaroslav. (ed.). *Vojenská strategie České republiky*.

logistického zabezpečení, spojovací a finanční odbornosti, na úrovni středně technického personálu a středního stupně velení a ženám jsou přístupné veškeré vojenské odbornosti a pozice. Ve výběrovém řízení k přijetí do AČR nebyl činěn rozdíl mezi muži a ženami, nebyla stanovena žádná omezení pro zařazení vojáků do určitých jednotek, a to ani v případě jejich možného bojového nasazení nebo vyslání do zahraniční operace. Pokud však byly ženy do misí vysílány, nebylo to z důvodu, že by je armáda vybízela k účasti anebo proto, že by jejich ženské schopnosti byly obzvláště vyžadovány, ale čistě proto, že byl jejich útvar vybrán k plnění úkolu v zahraničí jako organická jednotka.⁹⁷

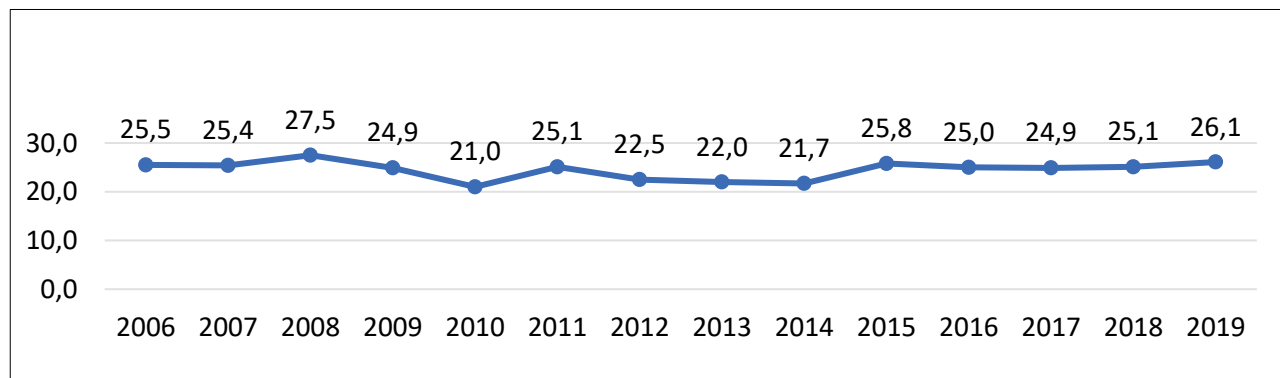
V prvních letech profesionalizace se dařilo z poměrně velkého množství zájemců vybírat personál s potřebnými vlastnostmi a schopnostmi. Počet zájemců o službu v armádě však postupně klesal. V roce 2008 se poprvé nepodařilo naplnit stanovené náborové limity. Omezily se možnosti výběru personálu jak z kvantitativního, tak i kvalitativního hlediska. Zdravotní a psychický stav i fyzické schopnosti potenciálních zájemců o službu v armádě potvrzovaly všeobecně se zhoršující trend u mladé populace. Umožněním vojenské kariéry ženám se rozšířila základna demografického zdroje, z něhož byla armáda doplňována. Profesionalizace tak opravdu otevřela možnost vyššího uplatnění žen, do roku 2011 se jejich počty zvýšily na 3 024 osob (13,6 %) (Příloha - [Tabulka 24](#)). Ústředním mottem reformy bylo vytvoření mladé armády. Celkový průměrný věk vojáků a vojaček se však mezi roky 2005–2011 zvýšil z 32 let na 34,6 roku, u žen vrostl ještě výrazněji, a to z 30,8 let na 34,1 roku, což ovlivnil i věk nově přijímaných dívek a žen⁹⁸ ([Tabulka 1](#) a [Graf 1](#)).

Tabulka 1: Vývoj věkové struktury v letech 2005–2018

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
VZP celkem	32,0	32,4	33,3	33,4	33,7	34,2	34,6	35,0	36,0	36,4	36,4	36,6	36,7	36,9
VZP ženy	30,8	31,3	32,7	32,6	33,0	33,6	34,1	34,8	35,7	36,3	36,8	37,2	37,4	37,6
Nově přijaté	25,5	25,4	27,5	24,9	21,0	25,1	22,5	22,0	21,7	25,8	25,0	24,9	25,1	26,1

Zdroj: Statistické ročenky 2006–2019, Odbor personálních informací AP AČR

Graf 1: Věkový průměr nově přijatých vojaček v letech 2006–2019



Zdroj: Statistické ročenky 2007–2020, Odbor personálních informací AP AČR

V pořadí druhá **Bílá kniha o obraně** (2011) deklarovala, že „lidé tvoří nejvyšší hodnotu a jsou klíčovým činitelem pro naplňování požadovaných schopností ozbrojených sil.“ Prioritou byl nábor, vzdělávání a výchova kvalitních vojáků. Rizikem byl nestabilní demografický vývoj a stárnutí vojenského personálu. Projekce ČSÚ naznačovaly, že se během následujících let budou zmenšovat

⁹⁷ Každý osmý voják v ČR je žena. Dostupné z: <https://bit.ly/3zClfPk>

⁹⁸ PROCHÁZKA, Josef. *Dvacet let Armády České republiky. Jak dál?*

počty občanů v optimálním věku pro nábor a zároveň budou odcházet ze služby ti, kteří vstoupili do ozbrojených sil před dvaceti lety. Navrženy byly dvě varianty k udržení pozitivní bilance přírůstků a úbytků do roku 2021. První předpokládala po celou dobu vyrovnanou bilanci pod hranicí 22 000 vojáků z povolání. Druhá vycházela z počtu personálu potřebného pro naplnění politicko-vojenských ambicí státu (cca 24 000 vojáků) za předpokladu, že se nábořem podaří získat 2 000 nováčků ročně. Tato varianta však byla považována za méně reálnou vzhledem k ekonomickým možnostem státu.⁹⁹ Nábor v letech 2012–2015 odpovídal stanoveným rekrutačním cílům ([Tabulka 2](#)).

Tabulka 2: Plnění rekrutačního cíle v letech 2012–2015

Rok	Rekrutační cíl	Přijato celkem	Z toho žen
2012	590	634	26
2013	230	280	17
2014	310	324	18
2015	1 500	1 566	57

Zdroj: Statistické ročenky 2013–2016, Odbor personálních informací AP AČR

Nepodařilo se však udržet pozitivní bilanci, což vedlo k propadu početního stavu armády až na 20 864 vojáků a vojaček (k 1. lednu 2015), hluboko pod limity SKOS, a v nepříznivé bezpečnostní situaci v Evropě (Příloha - [Tabulka 24](#)). Získání a udržení personálu potřebného k zajištění požadovaných schopností nezbytných pro plnění stanovených úkolů AČR tak bylo jedním z prioritních opatření definovaných **Koncepcí výstavby AČR do roku 2025** (2015). Stanovených počtů ve výši 24 162 vojáků mělo být dosaženo do roku 2025 ([Tabulka 3](#)) za předpokladu, že organizační struktura AČR bude naplněna na 90 %, Generální štáb AČR, VeV-VA, útvary a jednotky pozemních, vzdušných a speciálních sil na 100 %.

Tabulka 3: Nárůst rozpočtových počtů vojáků k zajištění operační potřeby v AČR

Rok	Rozpočtové počty
2015	18 058
2016	19 100
2017	20 200
2018	21 258
2019	22 258
2020	23 258
2021	24 162
2022	24 162
2023	24 162
2024	24 162
2025	24 162

Zdroj: Koncepce výstavby AČR do roku 2025 (2015)

⁹⁹ Bílá kniha o obraně. Dostupné z: <https://bit.ly/3BRxZEB>

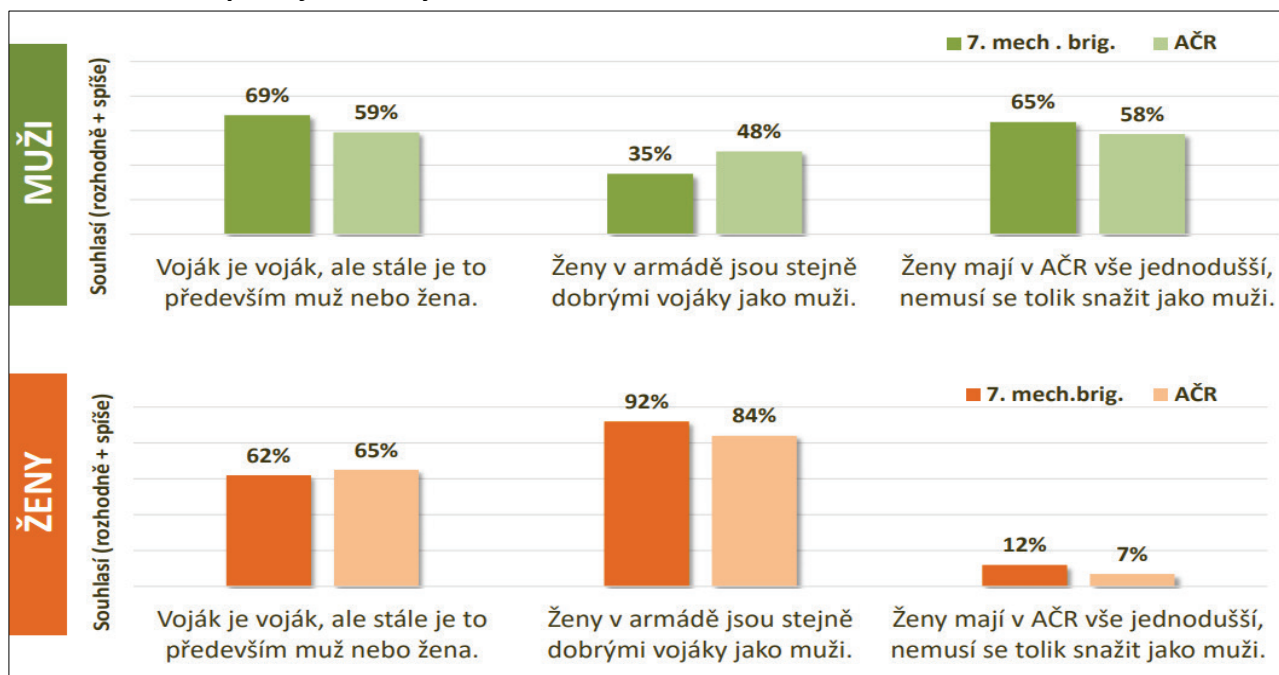
V roce 2014, v době zpracování Koncepce výstavby, činila naplněnost AČR cca 74 %. Splnění požadavku NATO na 90% naplněnost bojových útvarů způsobilo výraznou nenaplněnost u ostatních útvarů (u některých pod 60 %) a ohrozilo plnění jejich základních funkcí. Pro AČR bylo zásadní, aby cílového stavu dosáhla pokud možno co nejrychleji (operační potřeba), nicméně si byla vědoma, že možnosti získat a připravit nového vojáka jsou omezené s ohledem na nepříznivý demografický vývoj, konkurenci na trhu práce a vlastní omezené kapacity přijetí a výcviku nového personálu. Deklarovaným cílovým počtům odpovídal rekrutační cíl ve výši cca 2 000 vojáků ročně v poměru mezi jednotlivými hodnostními sbory odpovídající parametrům uplatňovaným spojenci: 20 % důstojníků, 30 % praporčíků a 50 % poddůstojníků a mužstva. Stanovené cíle byly průběžně vyhodnocovány v Milníku 2020 a 2025.¹⁰⁰

S odstupem několika let byl opětovně proveden výzkum na téma **Ženy v AČR**. Výsledky sběru celoarmádních dat z let 2014–2015 ukázaly, že 56 % respondentů (celkem 1 615, ženy 20 %) považuje ženy za „stejně dobré vojáky jako muži“, avšak 61 % konstatovalo, že „voják je voják, ale stále je to především muž nebo žena“. Zhruba 1/3 dotázaných viděla „ženy v armádě jako prvek, který zlepšuje morálku a disciplínu“ a 46 % dotázaných, že „ženy to mají v armádě jednodušší“. Celých 77 % respondentů sdílelo názor, že „ženy v armádě mají sloužit pouze ve vybraných pozicích“, zatímco „službu žen bez jakéhokoli omezení“ podpořilo pouhých 19 %. Tento názor byl silně závislý na pohlaví (ženy 39 %, muži 14 %) a věku respondenta (čím vyšší věk, tím vyšší ochota přiznat ženám službu v armádě na jakékoli pozici). Několik respondentů doplnilo, že by „souhlasili se službou žen v armádě na jakýchkoli pozicích, ovšem za předpokladu, že splní požadavky kladené na muže“. Většina vojáků souhlasila, aby ženy dosahovaly stejných hodnot jako muži (90 %), byly velitelkami (79 %) a účastnily se zahraničních misí (80 %), ale jen 45 % souhlasilo, že vojákyně mají mít stejné možnosti dosahovat typicky mužských odborností jako je např. výsadkář či průzkumník. Vzhledem k tomu není překvapivé, že další zvýšení počtu žen v armádě by uvítala pouhá 1/5 dotázaných. Z poměrně nízkých podílů vojáků ochotných akceptovat další zvyšování počtu žen je patrné, že za vyhovující byl považován stávající stav. V roce 2018 byla pro sociologický výzkum na téma **Ženy v AČR** vybrána 7. mechanizovaná brigáda (419 respondentů, z toho 6,8 % žen). Tato jednotka nebyla zvolena náhodou. Během procesu profesionalizace byla příznivě nakloněna rekrutaci žen, historicky zde panovala vůči ženám v armádě příznivá atmosféra. Navzdory historii ale byla tato jednotka klasickým příkladem bojové jednotky odmítající ženy v ozbrojených silách. Procentuální nárůst negativních postojů v obou výzkumech je znázorněn dále ([Graf 2](#)).¹⁰¹

¹⁰⁰ Koncepce výstavby AČR do roku 2025. Dostupné z: <https://bit.ly/3vMptCV>

¹⁰¹ LAŠTOVKOVÁ, Jitka, Eva PAVLÍKOVÁ a Eva SAFRTALOVÁ. *Jak se díváme na ženy v AČR*.

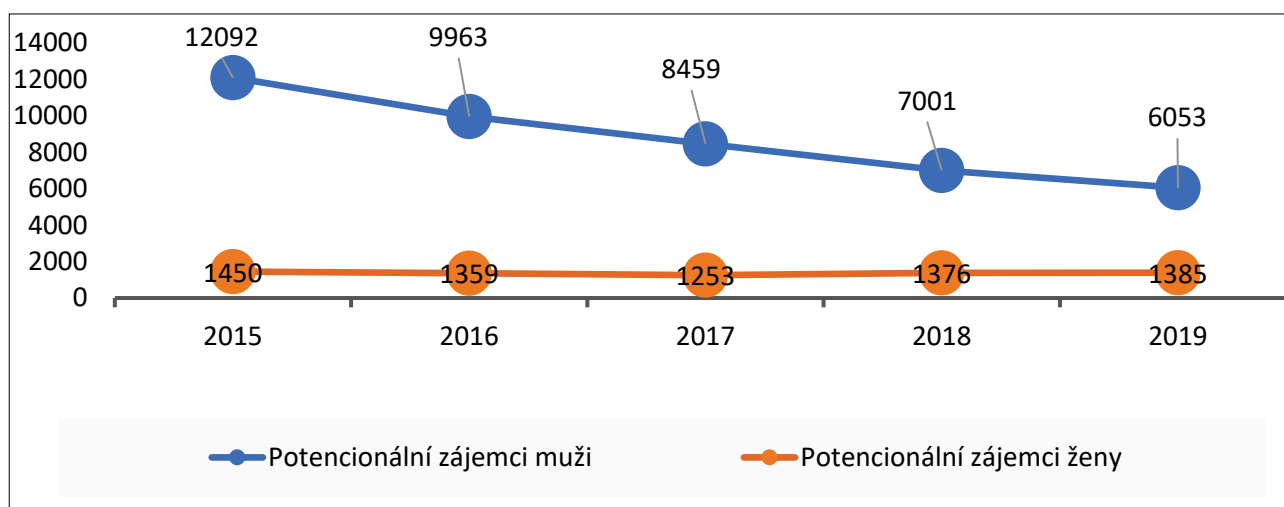
Graf 2: Srovnání postojů dvou výzkumů



Zdroj: Ženy v AČR pohledem dvou výzkumů (2018), Oddělení expertních služeb pro oblast lidských zdrojů AP AČR

Dlouhodobý výhled pro obranu 2035 (2019) (dále jen „DV“) byl zpracován pro horizont roku 2035 s tím, že první revize proběhne po čtyřech letech a za předpokladu, že nedojde ke změně obranné strategie a politicko-vojenských ambicí ČR nebo ke kvalitativním změnám bezpečnostního prostředí, které budou mít významný dopad na zajišťování obrany ČR. Klíčovým činitelem pro naplňování požadovaných schopností ozbrojených sil byl opět nábor, vzdělávání a příprava kvalitního a motivovaného personálu. Zatímco se celkové počty zájemců¹⁰² o vstup do služebního poměru od roku 2015 postupně snižovaly, u žen zůstal zájem konstantní ([Graf 3](#)). Bohužel se mezi roky 2015–2018 zvýšil průměrný věk vojáků (36,9 roku) a zejména vojaček (37,6 roku) ([Tabulka 1](#)).¹⁰³

Graf 3: Rekrutace muži a ženy 2015–2019 (včetně UO)



Zdroj: Odbor doplňování AP AČR (2020)

¹⁰² Občan, který podepsal žádost o přijetí do služebního poměru a je objednan k lékařskému vyšetření.

¹⁰³ Bednář, Zdeněk. *Informační podpora řízení lidských zdrojů v podmínkách rezortu obrany*.

Mezi lety 2016–2018 se uskutečnila první část výzkumu **Proměny motivace k vojenskému povolání (2016–2023)**, jehož se zúčastnily také vojákyně kurzu základní přípravy. Ukázalo se, že jedním z nejvýznamnějších faktorů ovlivňujících jejich rozhodnutí vstoupit do armády je to, co lze označit za „predestinaci k vojenskému povolání“. Ženy vstupují do armády sice v pozdějším věku, avšak vysoce motivované, o vojenské profesi sní od dětství. Významně častěji pochází z rodin vojáků z povolání, vojenské prostředí jim není cizí, což je pro ně i armádu značnou výhodou. Téměř polovina z nich projevila zájem o získání vyššího vzdělání (43 % oproti 28 % mužů), a to i přesto, že již před vstupem do AČR byla úroveň jejich vzdělání celkově vyšší. Nastupující ženy tvoří i přes svůj vyšší věk (33 % respondentek bylo starších 30 let) perspektivní skupinu. Od počátku své kariéry se prezentují jako pragmatické, obětavé, ctižádostivé, mají konkrétní cíle. Otázkou je, jak dlouho ženám jejich nadšení vydrží, resp. jak dalece bude AČR schopna jejich potenciálu využít.¹⁰⁴

Tabulka 4: Předpokládaný nárůst počtů vojáků k zajištění požadovaných schopností a úkolů AČR

Rok	Tabulkové počty	Předpokládané skutečné počty
2019	24 970	21 460
2020	26 972	22 076
2021	27 772	22 934
2022	29 560	23 826
2023	29 560	24 723
2024	29 560	25 585
2025	30 348	26 442
2026	31 248	27 315
2027	32 100	28 153
2028	32 500	28 957
2029	32 500	29 500
2030	32 500	30 000

Zdroj: Koncepce výstavby AČR 2030 (2019)

Na DV navázala **Koncepce výstavby AČR 2030** (2019) (dále jen „KVAČR 2030“), která konkretizuje postupy vedoucí k naplnění ambicí ČR. Počty vojáků z povolání stanovené pro rok 2025 byly oproti původním předpokladům navýšeny o více jak 3 000 na 30 000 osob. Dosažení požadovaných schopností do roku 2030 předpokládá čistý meziroční nárůst ve výši cca 800 až 900 vojáků z povolání ([Tabulka 4](#)). Požadovaného stavu má být dosaženo ve dvou krocích, v Milníku 2025 a Milníku 2030, v jejichž průběhu budou postupně narůstat kvantitativní a kvalitativní schopnosti AČR.¹⁰⁵

Dílčí závěr: Role a postavení AČR se od roku 1993 výrazně proměnily. ČR se v roce 1999 stala členem NATO a v roce 2004 členem EU, z čehož vyplývají závazky v rámci kolektivní obrany či společné bezpečnostní a obranné politiky. Od roku 2005 je AČR plně profesionální. Podmínky pro výkon vojenského povolání se tím značně změnily. KVAČR 2030 pracuje s vizí silné, sebevědomé, atraktivní a moderně vybavené armády schopné čelit výzvám 21. století. Prioritou AČR je dostatečný počet kvalitně vycvičených profesionálů, mezi nimiž budou mít ženy své nezastupitelné místo. Požadavky stanovené v KVAČR 2025 vztažené k Milníku 2020 byly splněny.

¹⁰⁴ BARTEČKOVÁ, Romana a Hana MALINOVÁ. *Kdo chce dnes do armády: Proměny motivace k vojenskému povolání (2016–2023)?*

¹⁰⁵ Koncepce výstavby Armády České republiky 2030. Dostupné z: <https://bit.ly/3QHo5cT>

6 FEMINIZAČNÍ VLIVY

KVAČR 2030 označuje nábor nových rekrutů za jedno z klíčových, ale zároveň rizikových míst. Přechodem k profesionální armádě se AČR stala jedním ze subjektů na pracovním trhu. Schopnost uspět na něm však ovlivňuje řada faktorů, z nichž ne všechny má AČR možnost ovlivnit.

6.1 Demografický vývoj

V roce 2018 publikoval ČSÚ projekci vývoje počtu obyvatel ČR, jeho složení podle pohlaví a věkové struktury do roku 2050. Z projekce vyplývá, že by první polovina 21. století neměla přinést výrazné změny v celkovém počtu obyvatelstva. Výrazně se však promění jeho struktura podle věku a mírně podle pohlaví. Pokud bude očekávaný demografický vývoj naplněn, bude nejvyššího početního stavu populace ČR dosaženo již v roce 2029 (10,784 milionu), což bude nejvíce v průběhu celého 21. století (1. 1. 2020 10,69 milionů). Složení obyvatelstva podle pohlaví by se mělo pozvolna měnit ve směru sbližování početního stavu mužů a žen, při zachování jejich mírné převahy.¹⁰⁶

Oproti celkovému počtu obyvatel bude poměrně dynamický vývoj věkového složení populace. Průměrný věk by se měl podle ČSÚ zvýšit z úrovně 39,0 let v roce 2001 až na úroveň 46,3 roku v roce 2050, což se výrazně promítne do nárůstu seniorské skupiny osob (65+) na úkor lidí v produktivním věku. Do roku 2050 se očekává nárůst seniorské složky z 19,2 % na 28,6 %. Zatímco v roce 2017 vycházelo na sto potenciálně ekonomicky aktivních osob (ve věku 20–64 let) 65 závislých osob, do roku 2050 se očekává růst až na 93 závislých osob.

Z dat ČSÚ¹⁰⁷ dále vyplývá, že ženy jsou obecně vzdělanější,¹⁰⁸ zdravější,¹⁰⁹ méně často páchají trestnou činností,¹¹⁰ ale naopak oproti mužům čelí vyšší míře nezaměstnanosti¹¹¹ a jsou v průměru hůře finančně ohodnoceny.¹¹² Rovněž podle zprávy **Evropské komise o dopadu demografických změn** (2020) se počet obyvatel EU27 v produktivním věku už deset let snižuje a do roku 2050 by měl klesnout z nynějších 265 mil. na 230 mil. osob. Ekonomické prognózy odhadují, že počet zaměstnaných osob je na svém vrcholu. Snižující se počet obyvatel v produktivním věku podtrhuje potřebu, aby Evropa a její trh práce čerpal ze všech svých silných stránek, talentů a rozmanitostí. Zásadní význam bude mít **zvýšení míry zaměstnanosti žen**.¹¹³

¹⁰⁶ Projekce očekává, že se procentuální rozdíl mezi muži a ženami mezi roky 2018 a 2050 lehce sníží z 50,8 % na 50,2 %. Počet žen by měl kulminovat počátkem roku 2028 (5,46 milionu). Poté, do počátku roku 2050 by se měl snížit zpět na hodnotu stavu z roku 2018 (5,39 milionu). Počet mužů poroste k lokálnímu maximu na počátku třicátých let (5,33 milionu) a po krátkém období stagnace opět mírně vzroste na necelých 5,35 milionu v roce 2050. Z projekce vyplývá, že generace dětí narozených mezi lety 2006–2010, která se v roce 2022 přesune do produktivní složky obyvatelstva, se v roce 2050 stane nejpočetnější skupinou obyvatel (ve věku 39–43 let).

¹⁰⁷ ŽENY A MUŽI V DATECH 2020. Dostupné z: <https://bit.ly/3zCSfqz>

¹⁰⁸ Mezi mladými ženami převládají vysokoškolačky. Jejich podíl ve věkové kategorii 25–34 let činil v roce 2019 celých 39 %, což bylo dokonce více, než v této kategorii zaujímal maturantky (35 %).

¹⁰⁹ Např. podíl denních konzumentů alkoholu tvořil v případě žen 2,9 %, u mužů 12,9 %, denně kouřilo tabákové výrobky zhruba 16 % všech žen a 24 % mužů. (šetření EHIS 2019)

¹¹⁰ Mužská dominance v případě pachatelů trestných činů je očividná, z 83 % jsou pachateli muži.

¹¹¹ V současnosti je poměr žen a mužů mezi nezaměstnanými: 52,5 % žen ku 47,5 % mužů.

¹¹² Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Hodnota Gender Pay Gap u žen s vysokoškolským vzděláním dosahovala v roce 2019 v případě pětiletého a vyššího studia 19 % a v případě studia bakalářského a vyššího odborného 21 %. 108–112: Dostupné z: <https://bit.ly/3zCSfqz>

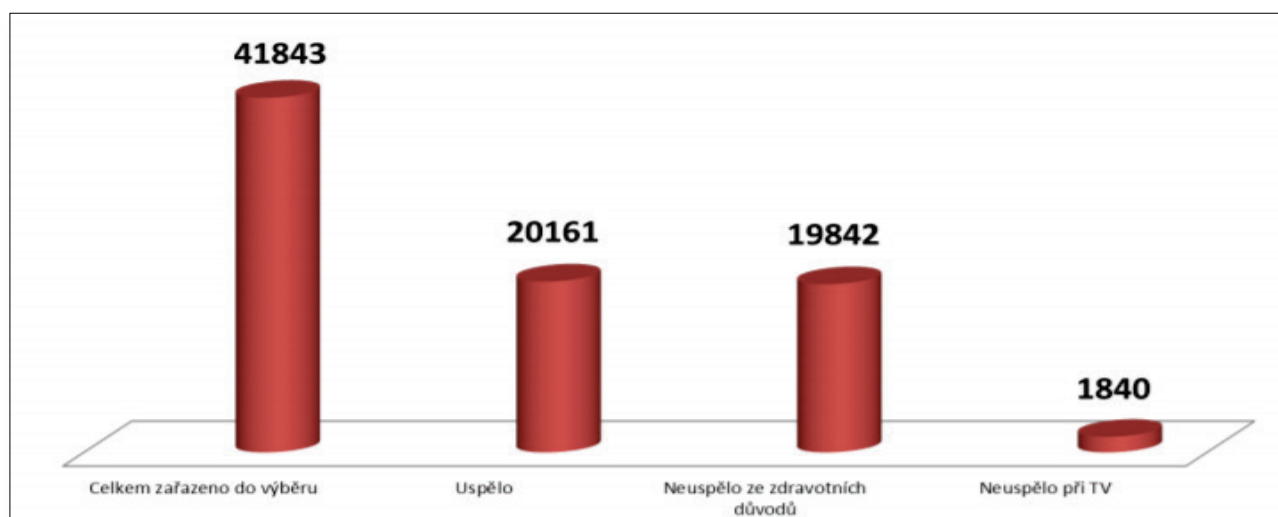
¹¹³ Report on the Impact of Demographic Change in Europe. Dostupné z: <https://bit.ly/3Q7CCi3>

Dílčí závěr: AČR je atraktivním, odpovědným a spolehlivým zaměstnavatelem a v očích veřejnosti patří dlouhodobě k nejdůvěryhodnějším institucím. Hlavním motivem ke vstupu do armády již není primárně finanční ohodnocení, přesto pro řadu žen (i mužů) může být nabízená výše služebního platu a sociální jistoty výrazně motivujícím faktorem. K poklesu demografické křivky dochází ve většině států EU, ČR tak není výjimkou. Dopad stárnutí obyvatelstva na trh práce bude stále výraznější. Vývoj počtu obyvatel a rozložení podle pohlaví možnosti zisku vhodného personálu v nejbližších deseti letech výrazně neovlivní. Zásadnější vliv bude mít úbytek mladých lidí ve věku do 30 let. Přesto vliv demografického vývoje nebude natolik významný, aby způsobil do roku 2030 zásadní problémy. Zvýšit zájem žen o vstup do AČR cílenou rekruční kampaní je teoreticky možné, avšak při plánování náboru personálu je třeba zohlednit další významné faktory jako je např. tělesná zdatnost populace a získání nedostatkových odborností, což je obsahem následující části textu.

6.2 Tělesná zdatnost populace

AČR má jasně stanovené požadavky na počty personálu, avšak masivnímu náboru brání špatný zdravotní stav a tělesná zdatnost mladé populace. Statistiky z let 2007 až 2018 dokládají, že celá polovina uchazečů je odmítána z důvodu nesplnění minimálních požadavků na zdraví a fyzickou kondici ([Graf 4](#)).¹¹⁴

Graf 4: Statistika plnění rekručních cílů v letech 2007–2018



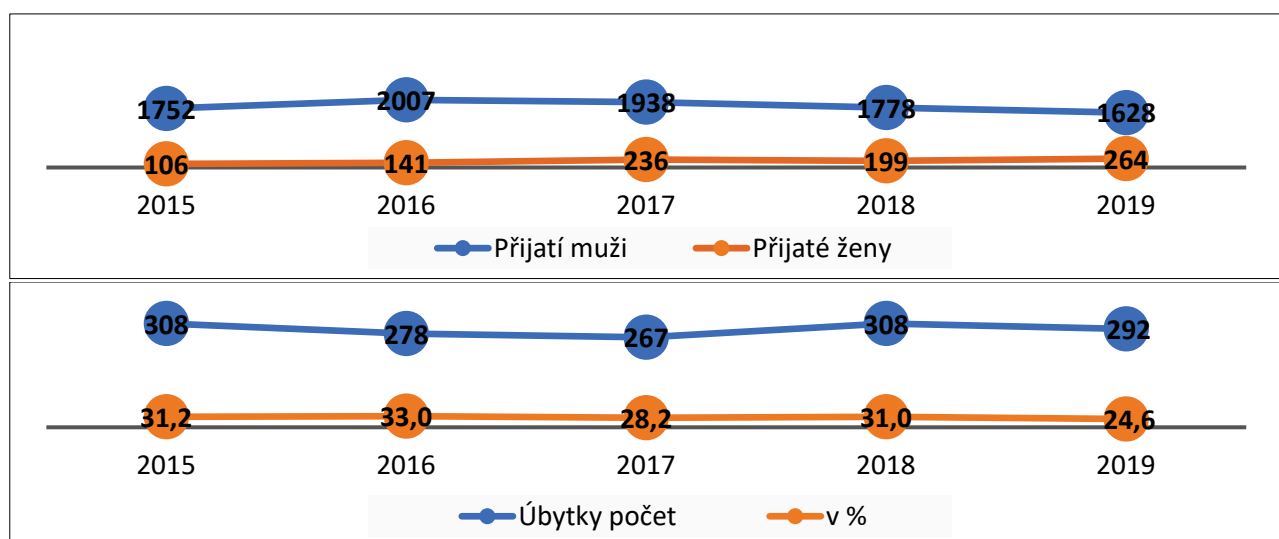
Zdroj: Jebavý (2019), Sekce rozvoje sil Ministerstva obrany

Z analyzovaných dat je patrné ([Graf 5](#)), že v letech 2015–2019 ukončilo služební poměr 1 453 vojáků a vojáků v hodnostním sboru čekatelů, převážně ve věkových skupinách 21 až 25 let a do 20 let, z generace označované jako Y (mileniálové) a Z. Vysoká odchodovost souvisí s fyzickými a psychickými nároky kladenými na nováčky během prvních týdnů služby, nepřipravenými na tvrdé podmínky. Mileniálové mají pověst, že jsou talentovaní, nároční, netrpěliví, přehnaně ambiciózní, ale zároveň se velice zajímají o svůj osobní život (partnerské a rodinné vztahy). Proces náboru je časově a finančně náročný, není snadné přijmout 2 000 vojáků ročně, na místa spojená se stěhováním od rodičů, se sníženým komfortem a s předurčením k vyslání do bojových operací. Brigádní generálka Lenka Šmerdová v této souvislosti uvádí: „...musíme mileniálům více naslouchat, motivovat je k rozhodnutí stát se vojáky a pak je udržet.“¹¹⁵

¹¹⁴ JEBAVÝ, Miroslav. *Vývoj testových baterií uchazečů o vstup do ozbrojených sil ČR.*

¹¹⁵ VOSKA, Michal. *Mileniálové.*

Graf 5: Přírůstky a úbytky čekatelů v letech 2015–2019



Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Ženy musí během intenzivního vstupního výcviku dosáhnout obdobných fyzických standardů jako muži. Musí být např. schopny ujít stejnou vzdálenost, nést zátěž stejným tempem jako muži, musí pochodovat po boku svých mužských kolegů, kteří měří 180 cm a více stejnou délkou pochodového kroku. I fyzicky nejzdatnější žena se jen těžko vyrovná průměrnému muži, což je velice frustrující.

Dílčí závěr: Možným řešením je mírné snížení vstupních norem,¹¹⁶ změna způsobu testování nebo individuální přístup umožňující všem potencionálním zájemkyním a zájemcům dosáhnout co nejrychleji požadovanou úroveň tělesné zdatnosti, což by pomohlo zvýšit počty přijatých uchazečů a uchazeček, a tím přispět ke splnění stanoveného rekrutačního cíle. Navýšení početního stavu AČR se bez žen určitě neobejde. Na příkladu norských speciálních sil (NORSOC) bylo prokázáno, že jsou ženy úspěšnější, pokud se v některých fázích výcviku připravují odděleně. V prvních týdnech kurzu základní přípravy lze vytvořit ženám a mužům částečně diferencovaný výcvikový program.

6.3 Zisk nedostatkových odborností

Ze zprávy Evropské komise o dopadu demografických změn dále vyplývá, že Evropa bude v nejbližších letech bojovat na trhu práce o kvalifikovaný personál, zvláště o odborníky technických oborů a z oblasti informačních a komunikačních technologií (ICT). Rovněž AČR bude poptávat stále více odborníků na moderní technologie schopné reagovat na kybernetické, informační a hybridní hrozby tak, jak bylo stanoveno v KVAČR 2030. V roce 2019 úspěšně ukončilo vysokoškolské studium zhruba 64 000 studentů, z toho 60 % žen, avšak v rámci ICT oborů pouze 1,5 % žen, oproti 11,6 % mužů. Mezi maturanty technických, strojírenských a ICT oborů bychom našli opět necelé 1 % dívek oproti 35 % chlapců. Zatímco zájem chlapců o studium uvedených oborů je konstantní, u dívek se nepatrně zvýšil. Ženy jsou oproti mužům obecně vzdělanější, je však nepravděpodobné, že by se v nejbližším období staly zdrojem pro doplnění personálu v nedostatkových technických a ICT odbornostech.¹¹⁷

¹¹⁶ Itálie má jen minimální nároky na tělesnou zdatnost uchazečů. Na kondici se zaměřuje až v rámci dalšího výcviku. Vstupní testy tělesné zdatnosti zahrnují klik–vzpor, muži min. 8 opakování, ženy min. 6 opakování (počet za 2 min.); leh–sed, muži min. 10 opakování, ženy min. 8 opakování (počet za 2 min.); běh na 1 km muži min. 5:45, ženy min. 6:15. MÍSAŘ, Martin. *Přehled přijímacích fyzických testů do armády*.

¹¹⁷ Zaostřeno na ženy a muže 2019: Focused on women and men 2019. Dostupné z: <https://1url.cz/lzQhk>

Dílčí závěr: Možným řešením je optimalizace systému středoškolského vzdělávání odborného personálu v rezortu obrany navýšením počtů přijímaných studentů a studentek a úpravou obsahové náplně odborných předmětů denního studia Vojenské střední školy a Vyšší odborné školy MO v Moravské Třebové tak, aby odpovídala aktuálním požadavkům. Vojáky specifických a úzkoprofilových odborností získávat úzkou spoluprací s poskytovateli středoškolského vzdělávání v blízkosti vojenských posádek. Konkrétně smluvním závazáním zdravotně způsobilých studentů (po dovršení plnoletosti) formou poskytování stipendií, praxí u vojenských jednotek a následným „dovzděláním“ v odborných kurzech po přijetí do služebního poměru.

6.4 Internacionalizace vojenské služby

Nejen AČR čelí náborovým výzvám. Výzkumy na téma motivace k vojenskému povolání ukazují, že hodnoty jako možnost podílet se na obraně své země ustupují do pozadí a již nejsou primární motivací ke vstupu do služebního poměru. Pro české občany je služba v ozbrojených silách jiného státu podle zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon) povolena za předpokladu, že „*tento stát je členem mezinárodní organizace zajišťující společnou obranu proti napadení, jíž je ČR členem.*“ Občané ČR tak mohou sloužit v armádách členských států NATO. Státy jako Belgie, Španělsko Irsko nebo Lucembursko již přijaly zákony umožňující nábor občanů z jakékoli země EU. Zkušenosti z těchto zemí ukazují celkově pozitivní zkušenosti.

Také v dalších zemích se diskutuje o možnosti služby cizích státních příslušníků v ozbrojených silách. Bývalá německá ministryně obrany Ursula von der Leyenová v roce 2016 veřejně prohlásila, že německá armáda bude **přijímat do svých řad více žen a otevře se cizincům**. „*Bundeswehr zváží možnosti otevřít se občankám a občanům států Evropské unie jako vojačkám a vojákům*“, což bylo následně zapracováno do Bílé knihy.¹¹⁸ V roce 2018 oslovila své partnery z 26 unijních zemí. Ochotny diskutovat ve věci náboru svých občanů do Bundeswehru jsou ČR, Dánsko, Švédsko, Belgie a s určitou skepsí také Francie. Zcela odmítavě reagovali Finové z důvodu stále existující základní vojenské služby a Chorvati z důvodu rozporu služby v cizí armádě s jejich ústavou. Bulhaři, Rumuni, Slovinci a Řekové se obávají, „*že by kvůli lepšímu platovému ohodnocení odešlo do Německa příliš mnoho jejich občanů, což by ohrozilo obranyschopnost jejich zemí.*“ Generální inspektor Bundeswehru¹¹⁹ Eberhard Zorn se k tomu vyjádřil: „*Musíme samozřejmě prověřit, jak to udělat, abychom ve vztahu k našim evropským partnerům nevystupovali jako konkurenti.*“ Bundeswehr se chce zaměřit především na ty občany EU, kteří v SRN dlouhodobě žijí a hovoří německy. Právě tento krok by měl rozptýlit obavy, že jiným zemím Německo odláká vlastní potenciální rekruty.¹²⁰

Dílčí závěr: AČR doposud neuvažuje o přijímání cizích státních příslušníků. Na druhou stranu znalost angličtiny, která je dnes běžnou výbavou mladé generace, bude zvyšovat riziko odchodu vzdělaných lidí ke službě do zahraničních armád. Armády členských států NATO se tak mohou stát významným konkurentem při náboru personálu vysoce odborných profesí (např. lékařů, IT specialistů).

¹¹⁸ V Bundeswehru budou moci sloužit i Češi a další občané EU. Dostupné z: <https://1url.cz/oz9tD>

¹¹⁹ Funkce generálního inspektora Bundeswehru odpovídá zhruba funkci náčelníka generálního štábu.

¹²⁰ Německá armáda chce nabírat Čechy. Dostupné z: <https://1url.cz/Cz9t4>

7 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

7.1 Forma a průběh dotazníkového šetření

Pro účely dotazníkového šetření byl zvolen anonymní polostrukturovaný dotazník (69). Dotazník zahrnoval 4 otázky ke zjištění základních sociodemografických charakteristik oslovených respondentů a 11 standardizovaných otázek s pevně vymezenými variantami odpovědí, jejichž zodpovězení bylo pro respondenty mandatorní. Současně byl u 7 z těchto otázek ponechán prostor pro odůvodnění či rozvinutí vlastního názoru. Celkem tak bylo definováno 22 otázek, určeno jejich pořadí, znění a logická provázanost.

Vytvořený dotazník byl převeden do on-line formy s využitím internetové aplikace Survio,¹²¹ umožňující snadnou elektronickou distribuci, automatické sledování a vyhodnocování průběhu šetření a generování kompaktních výstupů. Pilotní ověření dotazníku bylo provedeno mezi autorčinými kolegy z Kurzu generálního štábu a vybranými spolupracovníky. Nepřineslo zásadnějších změn, pouze drobné technické úpravy a upřesnění formulace některých otázek.

Vlastní sběr dat probíhal s využitím uvedené aplikace v období od 28. prosince 2020 do 15. ledna 2021. Všichni respondenti, konkrétně 100 vybraných vojáků klíčového personálu AČR,¹²² byli požádáni o účast na výzkumu prostřednictvím odkazu zaslaného na soukromé e-mailové adresy s následnou prosbou o vyplnění dotazníku rozeslanou na služební e-mailové adresy s využitím Štábního informačního systému AČR.

Ve výsledku se výzkumu zúčastnilo 72 respondentů, s ohledem na zastávané velitelské funkce pouze muži. Návratnost činila 72 %, což je v době, kdy tito vybraní hlavní funkcionáři řešili úkoly spojené s bezprecedentním nasazením vojáků AČR do boje s koronavirovou pandemií, obdivuhodné. Po ukončení sběru dat byla respondentům, kteří o to projevili zájem, zaslána sumarizace získaných výsledků. Následně bylo provedeno vyhodnocení získaných odpovědí, jejichž interpretace je obsahem následující části textu.

7.2 Sociodemografické charakteristiky respondentů

K účasti na výzkumu byli přizváni vybraní vojáci klíčového personálu AČR a vedoucí organizačních celků v hodnostech brigádní generál, plukovník a podplukovník, konkrétně ředitelé sekcí a agentur v přímé podřízenosti náčelníka Generálního štábu AČR a jim podřízených součástí (dále jen „GŠ“), velitelé jednotek na taktické úrovni v podřízenosti velitele Pozemních sil (dále jen „PozS“) a velitele Vzdušných sil (dále jen „VzS“) a hlavní funkcionáři Velitelství teritoria, Velitelství výcviku – Vojenské akademie a Krajských vojenských velitelství (dále jen „Velitelství“), pro potřeby práce dále jen „respondenti“.

Nejpočetnější skupinu tvořili respondenti ve věku nad 46 let (68 %) s délkou trvání služebního poměru 31 a více let (cca 36 %). Pouze 19,5 % respondentů zastávalo současné služební místo po dobu kratší než jeden rok, což dokládá, že byl vzorek respondentů složen ze zkušených důstojníků s dlouholetou velitelskou praxí. Kompletní procentuální rozložení respondentů mezi jednotlivé součásti a jejich sociodemografické charakteristiky jsou uvedeny dále (Tabulka 5).

¹²¹ SURVIO. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/>

¹²² Klíčový personál AČR tvoří vojáci zařazení na služebních místech se stanovenou hodností v hodnostním sboru generálů, v hodnosti plukovníků a vybraných služebních místech velitelů praporů, oddílů a letek v hodnosti podplukovníků.

Tabulka 5: Sociodemografické charakteristiky respondentů

Složka AČR	Respondenti	% podíl
Pozemní síly	29	40,3
Vzdušné síly	26	36,1
Sekce, Agentury GŠ	10	13,9
VeV-Va, VeTer, KVV	7	9,7
Věk		
do 40 let	5	6,9
41 – 45 let	18	25,0
46 – 50 let	24	33,3
51 a více let	25	34,7
Délka služby		
do 20 let	3	4,2
21 – 25 let	19	26,4
26 – 30 let	24	33,3
31 a více let	26	36,1
Zastávané SM		
Méně než 1 rok	14	19,4
1 – 3 roky	44	61,1
4 – 6 let	12	16,7
7 a více let	2	2,8

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

7.3 Postoje a názory respondentů

Otázka č. 5: V současné době tvoří ženy cca 13 % personálu AČR. Tento podíl by měl být z Vašeho pohledu....

Odpovědi jednoznačně dokládají pozitivní postoj k spoluúčasti žen–vojákyň na obraně ČR. I když více než polovina považuje současný stav za vyhovující (54,2 %), další nemalá skupina respondentů (38,9 %) souhlasí s tím, aby byl podíl žen v AČR „rozhodně nebo spíše navýšen“ (PozS 31 %, VzS 38,5 %, GŠ 70 %, Velitelství 43 %).

Tabulka 6: Rozložení odpovědí na otázku č. 5

Varianta odpovědi	Počet respondentů	Podíl
Rozhodně navýšen	1	1,4 %
Spíše navýšen	27	37,5 %
Zachován	39	54,2 %
Spíše snižen	3	4,2 %
Rozhodně snižen	2	2,8 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Argumenty jsou zčásti pragmatické: nejčastěji rovný přístup k ženám, dosažení početního stavu žen v AČR, který bude více reflektovat poměr žen ve společnosti, konkurenceschopnost a logicky nedostatek mužských kandidátů vhodných pro nábor. Pro ilustraci názory vybraných respondentů: „Cca +/- 50 procent světové populace tvoří ženy, nevidím jediný důvod, proč by nemělo zastoupení žen v ozbrojených silách reflektovat zhruba poloviční rozložení pohlaví. Jsem jednoznačně proti pozitivní i negativní diskriminaci“ nebo „Ženy jsou nedílnou součástí naší společnosti a zaujímají mnohem významnější role, než tomu bylo v minulosti.“ Zčásti stojí za pozitivním názorem respondentů samy vojákyň, jejich možný přínos pro ozbrojené síly a kvalita s jakou plní své služební povinnosti: „Vyšší zastoupení žen by mohlo pozitivně ovlivnit mezilidské vztahy v kolektivu a plnění úkolů. Moderní a aktivní způsob plnění úkolů si žádá více žen v mužském kolektivu“ nebo „Ženy jsou součástí AČR a mohou zastávat velkou část odborných činností. Samozřejmě mají své fyzické limity, a to je třeba zohlednit. Naproti tomu mají specifické předpoklady, využitelné v určitých oblastech vojenských činností a často i velkou motivaci. Tvzení, že tomu tak není, je tendenční. Je tedy potřeba přihlížet ke schopnostem a předpokladům. Procento tak může být i vyšší, než je současné.“

Pokud respondenti uvažují nad konkrétní procentuální hranicí počtu žen v AČR, pak nejčastěji uvádí rozmezí 15–20 %, což současně odráží jimi odhadovaný počet vhodných volných služebních míst. Zásadní jsou názory respondentů, kteří se přiklání k zachování současného 13% podílu. Jejich názor nejlépe vystihuje následující tvrzení: „Procentuální zastoupení 13 % odpovídá počtu vhodných míst pro ženy se zaměřením na personál ve zdravotnictví, v logistice, ekonomické a právní službě a v dalších oblastech bez specifických požadavků na **výraznou fyzickou zátěž se zákonem stanoveným omezením.**“ (nejčastěji zmiňovaný argument) nebo „Z mého pohledu se jedná o částečně přirozeně vytvořený podíl žen a jakékoli násilné snižování či zvyšování by bylo nebezpečné pro zachování stability. Dnes nikdo neodmítá ženy při náboru ani na ně speciálně necílí. Dosavadní procentuální podíl je tak přirozeným vyústěním obecných pravidel pro řízení lidských zdrojů.“

Neméně zajímavé jsou argumenty respondentů, kteří jsou proti navyšování počtu žen v AČR. Velice ojediněle, ale přesto, je poukazováno na komplikace spojené s plněním mateřských povinností: „Ačkoli ženy jsou vhodné na spoustu pozic v armádě, na některé i vhodnější než muži, celkově však lze konstatovat, že především z fyzických důvodů **a řešení mateřských povinností spojených s následnou péčí o děti,** není ideální procentuální počet navyšovat.“ Mnohem častěji respondenti poukazují na fyzické rozdíly obou pohlaví, které hovoří v neprospěch žen: „Podstata armády je udržet mír čili bojovat proti válce anebo ve válce. Především v míru mohou ženy zastávat některé pozice stejně jako muži (někdy i s lepšími výsledky), protože jsou preciznější a vkládají do všech činností více citu. Ale dle mého názoru jde v boji nebo ve válce o dosažení cíle a v tom jsou preciznost, city a emoce překážkou. Pokud mluvíme o vojácích obecně, ženy v naprosté většině fyzicky nezvládnou takovou zátěž jako muži. **Vzhledem k fyzické náročnosti povolání vojáka by se již neměl počet žen navyšovat.**“

Dílčí závěr: Aktuální poměr vojáků vůči celkovému počtu vojáků ozbrojených sil ČR k 1. lednu 2021 činil 13,4 % (3 563 žen), z toho v AČR 12,9 % (2 911 žen). Nezřídka se vyskytl názor, že současný stav je ve srovnání se zahraničními partnery nadstandardní. Z dostupných pramenů vyplývá, že procentuální podíl žen–vojákyň v armádách členských států NATO vzrostl od roku 2001, kdy činil 6,1 %, na téměř dvojnásobek. Ve většině armád jsou ženám otevřeny veškeré pozice, mohou sloužit u bojových jednotek, námořní pěchoty a na ponorkách. Aktuálně patří k nejvíce feminizovaným armádám Maďarska (19,9 %), USA (16,3 %) a Bulharska (16,1 %), na opačném pólu jsou Itálie (5,3 %), Černá Hora (5,1 %) a Turecko (1,2 %). AČR se tak se tak v roce 2021 pohybuje s 12,9 % lehce nad průměrem Aliance (11,3 %). Pro srovnání s AČR byly využity údaje o službě žen států Visegrádské čtyřky (V4). V maďarských ozbrojených silách je téměř 20 % žen, Slovensko je s 11,5 % žen lehce pod stavem v ČR, Polsko má v rámci zemí V4 nejméně žen, pouhých 6,4 %. Pouze polským ženám

nejsou přístupné všechny pozice, protože náboženské předpisy omezují pozice kaplanů pouze na muže.¹²³ Postoje respondentů jsou do značné míry ovlivněny rozdílnými profesními zkušenostmi se službou žen v armádě, jsou vysoce fundované a pragmatické. Současní velitelé se nebrání službě žen v ozbrojených silách, ba naopak, jsou si však vědomi komplikací a rizik spojených s neuváženým navýšením počtu sloužících žen. Více než pohlaví je pro ně důležitá kvalita přijímaného personálu.

Otázka č. 7: Nakolik se ztotožňujete s tvrzením: „Ženy v armádě mohou sloužit na jakýchkoli pozicích, ovšem za předpokladu, že splní požadavky kladené na muže“?

Tabulka 7: Rozložení odpovědí na otázku č. 7

Varianta odpovědi	Počet respondentů	Podíl
Rozhodně souhlasím	19	26,4 %
Spíše souhlasím	29	40,3 %
Spíše nesouhlasím	16	22,2 %
Rozhodně nesouhlasím	8	11,1 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Odpověď na uvedenou otázku se zdá na první pohled jednoznačná. Odpovídají tomu i postoje samotných respondentů, z nichž 66,7 % s tímto výrokem „spíše nebo rozhodně souhlasí“ s odvoláním na skutečnou rovnoprávnost. Pro ilustraci: „*Pozitivní i negativní diskriminace nemá v ozbrojených silách co dělat.*“; „*Stejný výkon, stejné ocenění.*“ nebo „*V AČR by mělo být více než zřejmé, že by neměl být rozdíl mezi vojákem a vojákyní, a to nejen z důvodu spravedlivého členění v rámci plnění stanovených úkolů.*“ Signifikantní je skupina respondentů, která poukazuje na rozdílné normy výročního přezkoušení: „*Ze strany AČR je deklarován rovný přístup ke všem svým příslušníkům. Pokud mají VZP stejné funkční zařazení a stejný plat (identická hodnost), tak i požadavky mají být stejné, a to bez ohledu na pohlaví, včetně disciplín z výročního přezkoušení tělesné přípravy.*“ nebo „*Neměli bychom dělat rozdíly, tam kde nejsou nutné. Zde bych se zmínil např. o normách z TV. Osobně nevidím důvod, proč by žena neměla uběhnout, udělat shyby, kliky a sed leh ve stejných normách jako její kolega. Je to pouze o tréninku.*“

Dále je zde skupina respondentů, kteří cítí absurditu daného výroku, ale přesto se s výrokem ztotožňují: „*Rozhodně souhlasím, ale i tak jde o nepravdivý výrok, protože ženy některé funkce vůbec zastávat nemohou. Jde především o fyzické předpoklady, a i když jednotlivkyň jsou schopny stejné fyzické zátěže jako muži, ze zákona to nemohou dělat (např. nošení materiálu větších hmotností).*“ nebo „*Ženy v armádě mohou sloužit na jakýchkoli pozicích, ovšem za předpokladu, že splní požadavky kladené na dané služební zařazení.*“ Početná skupina respondentů také argumentuje zákonem stanovenými hygienickými limity pro hmotnost ručně manipulovaných břemen, které ženám, byť by byly sebelépe fyzicky připravené, brání ve výkonu určitých funkcí: „*Limitující faktor v některých služebních místech je fyzická kondice spojená s manipulací s těžkými břemeny (pro většinu žen opravdu nevhodné a tím pádem limitující), ve všech ostatních případech ženy mohou vykonávat službu stejně jako muži.*“ Konečně celá jedna třetina respondentů považuje tento výrok za přežitý nebo nesmyslný, 46,2 % VzS, 21 % PozS a 40 % ostatní složky, nejvíce respondenti ve věku do 40 let: „*Ženy jsou od přírody fyzicky slabší. Nemůžeme po nich tedy chtít, aby se v některých činnostech vyrovnali mužům.*“ nebo „*Vzhledem k fyzickým možnostem a předpokladům žen, asi není možné klást úplně stejné podmínky, po stránce odborné určitě ano.*“

¹²³ Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations of the NATO Committee on Gender Perspectives 2018. Dostupné z: <https://bit.ly/3vMv9N3>

a závěrem názor, který je autorkou považován za nejhodnotnější: „*Armáda plní své úkoly bez ohledu na pohlaví a věk, je tedy možné přizpůsobit některé požadavky s ohledem na rozdílné fyzické schopnosti, je však nutné brát v potaz potřebu splnění úkolů, kde se nikdo neptá, který konkrétní voják ho bude plnit.*“ Za zmínku stojí, že pouhých 8 respondentů necítilo potřebu se k dané otázce podrobněji vyjádřit.

Dílčí závěr: Přes pozitivní náhled respondentů na počet žen v AČR odpovědi na tuto otázku bohužel dokazují stále hluboce zakořeněný genderově slepý přístup k dosažení pseudo-rovnosti pohlaví. Pro ženy i muže mají platit stejné standardy, včetně fyzických. Ženám je umožněno se do ozbrojených sil integrovat pod podmínkou, že jsou ochotny se těmto standardům co nejvíce přizpůsobit, „být co nejvíce muži“.

Otázka č. 9: V závorce uvedené základní funkce jsou v naprosté většině doménou mužů, avšak jsou na nich aktuálně zařazeny také ženy (řidič skupiny C a C+E, střelec, kulometník, průzkumník, strážný, ženista, mechanik, operátor). Spatřujete či nespátřujete v AČR prostor pro vyšší uplatnění žen v těchto základních funkcích?

Tabulka 8: Rozložení odpovědí na otázku č. 9

Varianta odpovědi	Počet respondentů	Podíl
Rozhodně spatřuji	14	19,4 %
Spíše spatřuji	26	36,1 %
Spíše nespátřuji	29	40,3 %
Rozhodně nespátřuji	3	4,2 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Odpovědi na tuto otázku byly pro zjednodušení rozděleny pouze do dvou skupin. Kladně se celkově vyjádřilo 56 % respondentů, záporně 44 %. Argumenty „pro“ byly částečně podmíněny splněním požadavků kladených na výkon dané funkce bez ohledu na pohlaví: „*Pokud splňují nároky kladené na danou funkci, není třeba rozlišovat mezi mužem a ženou.*“; „*Pokud to zvládnou, tak ano. Ale narážíme na fyzické limity žen.*“; „*Za předpokladu splnění všech požadavků kladených na muže, určitě ne formou kvót.*“

Dále je zde početná skupina respondentů, kteří věří, že ženy mají předpoklady tyto funkce zvládnout a chtějí jim dát šanci to dokázat: „*Ženy jsou schopny plnit úkoly na základních pozicích stejně kvalitně jako muži, mají srovnatelné schopnosti.*“; „*Nevidím sebemenší důvod, proč by ženy nemohly zastávat zmíněné funkce. Dnes je vše daleko sofistikovanější a techničtější, a i ženy zde mají své právoplatné místo.*“ nebo „*Zde musí žena splnit všechny požadavky na SM. Například výměna kola u T-815 není jednoduchá, ale věřím, že jsou ženy, které jsou schopny výměnu provést samostatně.*“

Vysokou vypovídající hodnotu mají názory, podložené vlastní velitelskou zkušeností respondenta: „*Ženy sloužící v mém praporu zastávají průřezově všechny funkce a já jsem s tím maximálně ztotožněn.*“ nebo „*Rozhodně spatřuji, ve svém předcházejícím zařazení jsem měl spoustu žen na stejných základních funkcích.*“ anebo „*Nevidím důvod, proč by ženy nemohly řídit vojenskou techniku. Mám několik žen na těchto pozicích a nemám s nimi žádný problém. Chápu, že určité pozice nemusí být pro ženy úplně komfortní, ale buď chtějí sloužit v AČR, nebo ne.*“

U skupiny respondentů, kteří se vyjádřili „proti“ této představě, panuje obava, že ženy dané funkce jednoduše fyzicky nemohou zvládnout: „*Osobně jsem spíše proti. Jsou to funkce, kde ženy většinou (až na výjimky) jednoduše biologicky nemohou fyzicky zdatným mužům stačit. Např. řidička sk. C. Samozřejmě kroutit volantem zvládne, možná i lépe než muž, ale co v případě výměny pneumatiky*

či jiné fyzicky náročné činnosti související s opravou. To stejné kulometník. Střílet možná zvládne, ale 50 km přesun se svou organickou zbraní bude určitě problém.“ Stručný, ale výstižný je názor jednoho z respondentů: „Lidově řečeno, jímá mě hrůza při představě, jak si křehká dívčina mění kolo např. u T-815!“

Vyšší uplatnění žen v základních funkcích by si dokázalo představit více respondentů ze VzS (58 %) než respondentů z PozS (48 %), respondenti z ostatních složek byli „pro“ v 71 %. Jednoznačnou podporu měla tato myšlenka mezi respondenty ve věku nad 51 let (64 %).

Dílčí závěr: Z odpovědí na otázky v dotazníkovém šetření vyplývá, že nadpoloviční většina respondentů tuto myšlenku v zásadě nezavrhne. Od odpůrců zaznívají typické protiargumenty obávající se fyzické nedostatečnosti žen. Pro ilustraci jsou uvedeny počty žen a mužů služebně zařazených na vyjmenovaných nebo obdobných služebních místech a počty těchto služebních míst, které zbývá obsadit ([Tabulka 9](#)). Aktuálně AČR poptává 1 223 řidičů, 753 operátorů a 437 střelců. Ke dni 1. ledna 2021 bylo zařazeno na místech řidičky, starší řidičky nebo starší řidičky – specialistky celých 96 žen.

Tabulka 9: Přehled vybraných služebních míst zastávaných ženami (k 1. 1. 2021)

Název SM	Obsazeno ženami	Obsazeno muži	Volná SM
Operátor	60	443	279
Řidič	49	260	173
Technik	41	486	125
Mladší technik	41	399	85
Starší řidič	37	1 184	558
Starší operátor	21	474	338
Starší technik	20	450	72
Střelec	19	528	251
Starší střelec	16	487	186
Starší řidič - specialista	10	900	492
Starší strojník	9	130	76
Starší operátor - specialista	7	201	136
Strážný	4	19	9
Starší průzkumník	3	66	37
Ženista	3	79	30
Starší strojník - specialista	2	160	83
Střelec - operátor	1	203	48

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Jak tyto vojákyně, zahraniční literatura s oblibou používá termín „pionýrky“, hodnotili jejich přímí nadřízení, velitelé družstev, v rámci služebního hodnocení za rok 2019?¹²⁴ Žádná z vojákyně nebyla hodnocena jako nevyhovující, výtečné a velmi dobré hodnocení jednoznačně převládá u 53,4 % z nich ([Tabulka 10](#)).

Tabulka 10: Výsledky služebního hodnocení řidiček za rok 2019

Služební hodnocení	Známka	Počet	% podíl
Výtečně	1	1	1,7
Velmi dobře	2	31	51,7
Dobře	3	14	23,3
Vyhovující	4	0	-
Nevyhovující	5	0	-
Nehodnoceno	N	14	23,3
Celkem hodnoceno		60	100

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Vysokou vypovídající hodnotu má rovněž textová část těchto služebních hodnocení. Hodnotitelé nejčastěji oceňují příkladnou péči o svěřenou techniku, profesionální přístup k plnění služebních povinností, samostatnost a pečlivost: „Její řidičské schopnosti jsou na velmi dobré úrovni, zásluhu na tom mají časté odborné výcviky v řízení motorových vozidel nebo zásady bezpečné jízdy. Řidičská funkce není jen o řízení, ale i o neméně důležité stránce, kterou je údržba nebo případné opravy. I tuto část zvládá velmi dobře, technik baterie je s její prací spokojen. Proto po odborné stránce nemám k jmenované žádné výhrady“ (více [Tabulka 11](#)).

¹²⁴ Zpracování služebního hodnocení za rok 2020 doposud probíhá. Analyzována byla služební hodnocení 42 vojákyně, které jsou na místech řidiče služebně zařazeny po dobu minimálně 2 let.

Tabulka 11: Textová část služebního hodnocení řidiček za rok 2019

Hodnocená má potenciál vyučovat a vést zaměstnání, snaží se zdokonalovat po technické stránce, dále byla ve větší míře využívána jako řidič pro důstojníky na zahraniční operaci a později na VVP Hradišti, kde prokázala schopnost zvládat složitější situace.
Všechny absolvované kurzy spojené s její funkcí splnila. Její dosavadní přístup napovídá, že bude kvalitní vojákyní.
Jmenovanou zabezpečené služební cesty jsou plněny na vysoké úrovni bez sebemenších nedostatků díky jejím dobrým znalostem a dovednostem v oblasti provozu vojenské techniky. Velmi dobře pečuje o svěřenou techniku a materiál.
Jmenovaná plnohodnotně vykonává svou odbornou funkci. Aktivně se zúčastňuje všech cvičení. Kvalitně se stará o svěřený materiál. Je plnohodnotným členem týmu.
Úkoly plní samostatně dle požadavku nadřízeného bez nutnosti kontroly. Své pracovní povinnosti a rozkazy plní svědomitě. Účastní se veškerých cvičení souvisejících s jejím služebním zařazením. Jmenovaná se velmi dobře stará o svěřenou vojenskou techniku.
Při plnění služebních povinností plní úkoly svědomitě. O techniku a materiál se stará svědomitě. V měsíci prosinci úspěšně absolvovala kurz řidičského oprávnění V–B.
Hodnocená velmi dobře ovládá svěřenou techniku a soustavně aktivně pracuje na svém zdokonalování v řízení, provozu a údržbě vozidel. V uplynulém období úspěšně absolvovala kurzy řidičského oprávnění C+E a řidičského oprávnění VC+E a kurz chemického pozorovatele. Doporučuji zařadit na systemizované místo starší řidič.
Hodnocená je spolehlivý voják, který se řadí mezi zkušenější vojáky v družstvu. Hodnocená zastávanou funkci a základní povinnosti zvládá velmi dobře. Pravidelně se stará a kontroluje svěřenou techniku, což dokazují i výstupní kontroly při přechodech na sezónní provoz.
Jmenovaná již získala dostatek zkušeností a znalostí, díky kterým plní úkoly v rámci zabezpečení služebních cest spolehlivě a samostatně. Při pravidelné údržbě svěřené techniky pracuje aktivně s důrazem na splnění úkolu.
Hodnocená je zodpovědná a přizpůsobivá při plnění služebních povinností. Je ochotna plnit úkoly i nad rámec svých povinností. Z kurzu KZP přišla s hodnocením: vzorný voják čtyř. V letošním roce se zúčastnila řidičského kurzu V–B a splnila na výbornou.
Úkoly za rok 2019 splnila ze své funkce na dobré úrovni a vše zvládá a je schopná plnit úkoly nad rámec svých povinností. Jako řidička při služebních cestách si počíná dobře. Je řidičkou pozornou, je předvídavá a nestresuje se.
Hodnocená se během roku značně zlepšila, a to hlavně při přistaveních techniky, kdy byla ze stran uživatelů hodnocena kladně (OTC EVEREST 14. – 18. 7. 2019). Při údržbě techniky jde příkladem ostatním příslušníkům družstva.
S řízením přidělených vozidel nemá problémy a v případě nevědomosti či problému aktivně vyhledá pomoc či radu. Svědomitě se stará o svěřenou techniku a úkoly plní, jak nejlépe dokáže. V roce 2019 úspěšně absolvovala kurz k zdokonalení řidičského oprávnění sk. C.
V hodnoceném období jmenovaná získala vojenské řidičské oprávnění skupiny B. Přistavování techniky na zabezpečení výcviku probíhá na dobré úrovni. O svěřenou techniku a materiál pečuje svědomitě, teoretické znalosti i praktické zkušenosti jsou na uspokojivé úrovni.
O přidělenou techniku a materiál se stará svědomitě. V týmu pracuje velmi dobře. Úkoly a rozkazy plní na profesionální úrovni a reaguje pohotově. Případné nedostatky odstraní včas a samostatně. Svěřená technika je vždy v dobrém stavu.

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

K zamyšlení je názor jednoho z respondentů, který uvedl: „*Prostor pro obsazování uvedených SM ženami určitě je, nicméně... Z vlastní zkušenosti velitele spatřuji nedostatek zejména na rekručních místech, kdy zájemkyním není dostatečně vysvětleno, co daná pozice obnáší a dostávají nepřesné informace (zejména ‚budete sloužit směny‘) a realita je trochu jinde (žádost vojákyně o odchod do zálohy po 14 dnech u útvarů – důsledek očekávání/realita).*“

Z dat Integrovaného subsystému o službě a personálu (ISSP) vyplývá, že v období let 2016 až 2020 ukončilo služební poměr na vlastní žádost celkem 38 vojákyně (pouhých 9,2 %), z toho 18 vojákyně v hodnosti svobodnice až rotná (16x PozS, 1x VzS, 1x PV Praha), ve věku od 20 do 30 let ([Tabulka 12](#) a [Tabulka 13](#)). Pouze u dvou z nich trval služební poměr do jednoho roku (6 a 9 měsíců), u ostatních po dobu až 7 let. Nabízí se tedy dvě možné varianty vysvětlení. Vojákyně ve finále svoji žádost o propuštění nepodají a přijmou podmínky služby na zastávaném služebním místě, nebo jsou v nejbližším možném termínu zařazeny na služební místa, které lépe vyhovují jejich požadavkům. Doporučením je tedy sledovat průběh služby vojákyně zařazených na uvedených základních pozicích z dlouhodobého hlediska. S využitím dotazníkového šetření nebo polostrukturovaných rozhovorů zhodnotit, jak jsou tyto vojákyně „pionýrky“ spokojené či nespokojené s přijatým služebním zařazením. V případě, že se prokáže, že je zařazování žen na tato služební místa krok správným směrem, oslovit s cílenou rekruční kampaní vhodné kandidátky a poskytnout jim vyčerpávající informace o podmínkách služby.

Tabulka 12: Důvody zániku služebního poměru žen v letech 2016–2020

Důvod úbytku	2016	2017	2018	2019	2020	2016–2020	% podíl
Uplynutím DTSP	38	40	50	39	33	203	49,4
Ve zkušební době na žádost	15	23	26	39	16	119	33,3
Ve zkušební době rozhodnutím	3	1	3	3	8	18	
Na vlastní žádost	6/3	7/4	8/2	10/5	7/4	38/18*	9,2
Ztrátou zdravotní způsobilosti	4	2	2	10	7	25	6,1
Na základě OMDZ	2	1	1	0	0	4	1
Nezpůsobilost podle závěrů služebního hodnocení	1	0	1	0	0	2	0,5
Nezpůsobilost zaviněná vlastním jednáním	0	0	0	1	0	1	0,2
Celkem	69	74	91	102	71	411	100

* Z toho počty vojákyně v hodnostním sboru poddůstojníků

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Tabulka 13: Doba trvání služebního poměru žen, které ukončily služební poměr na vlastní žádost v letech 2016–2020 (svob. až rtn.)

Zastávané SM	Délka služby	Rok	Věk
Střelec družstva ochrany*	6 m	2020	46
Řidič velitelského družstva	9 m	2017	30
Mladší kuchař hospodářského	1 r	2017	29
Operátor velitelského družstva	1 r	2019	20
Řidič družstva radiolokačního průzkumu	1 r 3 m	2017	23
Mladší kuchař hospodářského družstva	1 r 4 m	2017	23
Starší řidič družstva tranzitních uzlů	1 r 5 m	2020	28
Mladší operátor spojovacího družstva	2 r	2019	22
Starší řidič družstva dekontaminace osob	2 r	2019	23
St. průzkumník družstva radiačního a chemického průzkumu	3 r	2016	22
Starší řidič skladů zásobovací čety	3 r	2020	38
Starší operátor rádiového družstva	4 r	2016	24
Starší střelec družstva čestné stráže**	4 r	2018	23
Operátor družstva Integrovaný podpory	4 r	2021	27
Velitel rádiového družstva	5 r	2019	25
Velitel stanice družstva komunikační podpory	5 r	2020	26
Starší operátor dr. koordinace palebné podpory	7 r	2019	26

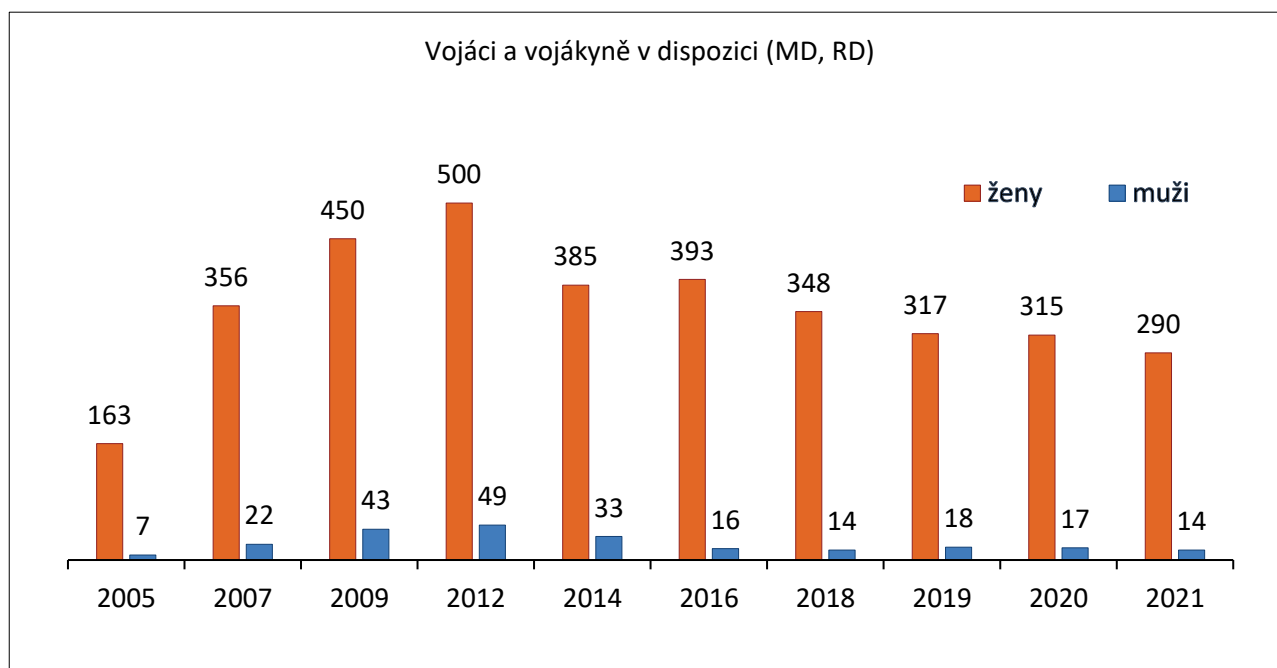
* VzS, ** PV Praha, ostatní PozS

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Otázka č. 11: Pokud podle Vás existují v AČR základní funkce, na kterých by mohlo/mělo či nemělo sloužit více žen než dosud, prosím vypíšte ty podle Vás klíčové:

Tato otázka byla do dotazníku zařazena pro doplnění předchozí otázky. Respondenti zde dostali prostor pro konkrétní návrhy na základě vlastních zkušeností nebo možností u svých součástí. Překvapivě se zde sešlo celé spektrum základních pozic: *řidič, operátor rádiových prostředků, kuchař, kuchař–číšník, skladník, správce skladu, psovod, spojař (ženám je lépe rozumět), chemik, střelec, strážný, strojník, ženista*, ale také náročnější funkce: *údržba výškové výstroje, pilot, technik letounu, obsluha těžké pásové techniky, obsluha minometu*. Někteří z respondentů nevidí problém zařadit ženy i na náročnější pozice, „*pokud přijmou určitý diskomfort v rámci polních vyvedení, psychické i fyzické zátěže, velení apod.*“ Řada z respondentů zvolila neutrální odpověď: „*Dle mého názoru mohou ženy sloužit na základních funkcích skoro ve všech odbornostech*“. Několik zmínilo i funkce pro ženy nevhodné, konkrétně: *řidič těžké techniky (kvůli možným opravám), nabíječ u samohybné houfnice (granát váží 40 kg), časovač děla, mířič obsluhy děla, operátor obsluhy děla, operátor muničního vozidla, starší řidič – specialista, ženista (u pontonové jednotky), sběrač raněných, průzkumník, řidič bojového vozidla, specialista HUMINT a specialista výsadkové přípravy*.

Mezi respondenty se vyskytla upozornění na možná rizika spojená s větším množstvím žen v jedné jednotce: „*Je nutné brát v potaz udržení schopnosti jednotky v případě mateřské dovolené nebo dlouhodobé péče o děti většího počtu žen současně.*“ Od roku 2012 počty vojáků určených do dispozice z důvodu udělené mateřské a rodičovské dovolené klesají, aktuálně čítají 10 % z počtu žen v AČR, což není málo ([Graf 6](#) a [Tabulka 14](#)).

Graf 6: Počty VZP určených do dispozice z důvodu MD, RD v letech 2005–2021

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza (2020), Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany, Integrovaný subsystém o službě a personálu (2021), Odbor personálních informací AP AČR

Tabulka 14: Počty VZP určených do dispozice z důvodu MD, RD (k 10. 1. 2021)

Důvod určení do dispozice	Ženy	Muži	Celkem
Má udělenou mateřskou dovolenou	68	0	68
Má udělenou rodičovskou dovolenou	222	13	235
Má udělenou RD po dobu poskytování peněžitě pomoci v mateřství	0	1	1
Celkem	290	14	304

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2021), Odbor personálních informací AP AČR

Největší zastoupení vojákyně je v hodnostních sborech praporčíků (43,2 %) a nižších důstojníků (30,1 %) (Příloha - [Tabulka 25](#)). Nejvíce feminizované odbornosti jsou administrativní bezpečnost (78 %), psychologická služba (54 %), lidské zdroje (53 %), hydrometeorologická služba (51 %), ekonomická služba (44 %), zdravotnická služba (37 %) a letecké provozní služby (33,5 %) (Příloha - [Tabulka 26](#)).

Dílčí závěr: AČR aktuálně nabízí k rekrutaci 1 379 služebních míst v hodnostech svobodníků (519), desátníků (717) a četařů (143) (Příloha - [Tabulka 28](#)). Respondenti nejsou v zásadě proti obsazování těchto základních pozic ženami. Poměr pozic upřednostňujících hrubou fyzickou sílu se oproti minulosti snížil, nicméně na řadě z nich je nutnou podmínkou vyučení v technickém nebo elektro oboru, získáním řidičského oprávnění skupiny C, C+E anebo jejich obsazení brání hygienické limity pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného ženou.¹²⁵

¹²⁵ § 29 NV č. 361/2007 Sb., stanovuje při občasném zvedání a přenášení limit 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg.

Kromě plnění mateřských a rodičovských povinností nelze nebrat do úvahy současnou pandemickou situaci, kdy jsou vojákyně–matky nuceny suplovat distanční výuku cca 950 dětí mladších 10 let, což jistě přináší velitelům nemalé problémy s jejich dlouhodobou nepřítomností ve službě a značně to ovlivňuje výkon zejména štábů jednotek.

Doporučením je ctít názor jednoho z respondentů, který uvedl: „**Každé místo musí být posouzeno jak individuálně, tak v kontextu jednotky a označeno v tabulkách počtů. Nemůže být stanoveno všeobecné pravidlo pro zařazování žen od stolu personalisty, který nemá za danou jednotku zodpovědnost.**“

Otázka č. 12: Rovněž na nižších velitelských funkcích dominují spíše muži (velitel družstva, týmu, osádky, čety, roty). Spatřujete či nespátřujete v AČR prostor pro vyšší uplatnění žen v těchto velitelských funkcích?

Tabulka 15: Rozložení odpovědí na otázku č. 12

Varianta odpovědi	Počet respondentů	Podíl
Rozhodně spatřuji	12	16,7 %
Spíše spatřuji	32	44,4 %
Spíše nespátřuji	25	34,7 %
Rozhodně nespátřuji	3	4,2 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Prostor pro vyšší uplatnění žen v základních velitelských funkcích spatřuje cca 61 % respondentů, což rozhodně není málo vzhledem k tomu, že procentuální podíl žen–velitelek má v posledních deseti letech spíše sestupnou tendenci. Oproti roku 2010 se jejich počet snížil z 5,6 % na současných 4,9 % ([Tabulka 16](#)).

Tabulka 16: Počty velitelů a velitelek ve vybraných letech

Rok (1.1.)	Brigády, základny, pluky		Vojenské útvary		Letky, nesamostatné prapory		Čety, roty, družstva		Ženy celkem	v %
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy		
2020	87	0	101	2	149	5	2 625	147	154	4,9
2019	85	0	110	1	148	3	2 634	138	142	4,8
2018	80	0	113	1	148	2	2 565	138	141	4,8
2016	81	0	92	0	139	3	2 444	150	153	5,2
2012	78	1	208	3	110	4	1 725	114	122	5,4
2010	76	0	202	2	166	3	2 067	144	149	5,6

Zdroj: Kvantitativní genderová analýza (2020), Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany

Přesto současných cca 154 velitelek přesvědčilo své velitele, že na to mají: „*Ženy mohou být minimálně stejně dobré na nižších velitelských funkcích jako muži, mohu potvrdit z vlastní zkušenosti.*“; „*Rozhodně spatřuji. Důkazem jsou výsledky žen, které již ojediněle tyto funkce zastávají.*“ Respondenti uznávají, že „*Vedení lidí by nemělo být založeno na pohlaví, ale na schopnostech, dovednostech a zkušenostech.*“ a věří, že „*V současné době je systém nastaven správně. Pokud na to žena má, může se velení ujmout.*“

Ti respondenti, kteří zatím váhají, mají také pádné argumenty: „Bohužel si myslím, že většina mužů u nás není připravena na skutečnost, že jim bude velet žena, na druhou stranu jsem přesvědčen, že většina žen v armádě bude mít problém velet jednotce.“; „Těžká otázka? Spíše zatím ne, ale není to z důvodu toho, že by ženy tuto roli neovládly, ale spíše je to z důvodu menšího zastoupení, a tudíž i z menšího výběru kvalitního a zkušeného personálu. Toto je spíše otázka času a dlouhodobého začleňování žen do armády včetně toho, že i muži v armádě si musí uvědomit stoupající tendenci žen a jejich spravedlivé chápání.“ Respondenti zdůrazňují, že velitel malé jednotky musí mít přirozenou autoritu, musí být schopen rychle se rozhodnout a zavelet. „Je to právě on, který v boji vojáka vědomě posílá do extrémního nebezpečí.“ Pokud mají vojáci svého velitele uznávat, je nezbytné kromě rychlého a efektivního rozhodování také dokonalá znalost všech zbraní, techniky a dalších prostředků, které má jednotka k dispozici.

Věk respondenta nehrál u této otázky žádnou roli. Vyššímu uplatnění žen v základních velitelských funkcích jsou o něco více nakloněni velitelé z PozS (55 %) než ze VzS (54 %), avšak pouze respondenti z PozS (10 %) tuto možnost zcela zavrhnou. Respondenti z ostatních složek jsou „rozhodně nebo spíše pro“ v 82 %.

Dílčí závěr: Zastávání nižších velitelských míst ženami předpokládá dlouholeté úspěšné působení těchto vojaček v základních funkcích, což jim umožní získat patřičné znalosti, sebedůvěru a přirozenou autoritu. Lze se domnívat, že pokud dojde k navýšení počtu žen na základních pozicích, navýší se postupně i počty žen na nižších velitelských funkcích. Prospěšné je střídání velitelské a štábní praxe. Řada žen je zařazena přímo na štáby a nemá tak potřebné praktické zkušenosti z jednotek. Co se týče velitelek v důstojnických hodnostech, počty žen se odvíjí od počtu úspěšných absolventek Univerzity obrany. Vyššímu zastoupení žen ve velitelských funkcích v zásadě nic nebrání. Výstižně se vyjádřil jeden z respondentů, který uvedl: „Určitě bych uvítal zařazování žen i na tyto pozice. Osobně se setkávám spíše s odmítáním těchto pozic ženami, z důvodu velení mužským kolegům, přijetí odpovědnosti apod. Ale po určitém přesvědčování i tyto pozice jsou schopné bez problémů zastávat a je to dobře. **Domnívám se, že by to mělo být větším standardem v AČR.**“

Otázka 14: Je nebo by byl pro Vás problém, pokud by byla Vaší PŘÍMOU nadřízenou žena?

Tabulka 17: Rozložení odpovědí na otázku č. 14

Varianta odpovědi	Počet respondentů	Podíl
Rozhodně ne	48	66,7 %
Spíše ne	20	27,8 %
Spíše ano	3	4,2 %
Rozhodně ano	1	1,4 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Tabulka 18: Odpovědi na otázku č. 22 „Máte osobní zkušenost s tím, že?“

Otázka	Ano	Ne	Podíl ano
Vaší PŘÍMOU nadřízenou byla / je žena	17	55	23,6 %
Žena byla / je Vaší kolegyní	68	4	94,4 %
Vaší PŘÍMOU podřízenou byla / je žena	67	5	93,1 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Celých 94,5 % respondentů věří, že by jim v současných funkcích nevadilo, pokud by jejich nadřízenou byla žena, avšak vlastní zkušenost se ženou „šéfem“ má slabá čtvrtina z nich: „Osobní zkušenost během mé kariéry. Fungovalo to naprosto přirozeně, profesionálně.“ Ti z respondentů, kteří tuto zkušenost nemají, se to nezdálo přiznat a konstatují: „Zatím se mi to nestalo, takže se pouze domnívám, že by mi to nevadilo.“ Na jednom se však shodují. U nadřízeného nezáleží ani tak na pohlaví, ale na jeho odborných znalostech, dosavadní praxi, schopnosti vést podřízené a zejména jeho charakterových vlastnostech. Se ženou–velitelkou by teoreticky nemělo problém 90 % velitelů z PozS, 96 % velitelů ze VzS, z ostatních složek souhlasili respondenti beze zbytku. Věk respondenta nehrál u této otázky žádnou roli. Na základě osobní zkušenosti odpovídalo nejméně velitelů z PozS (13,8 %), což je logické s ohledem na jimi zastávané funkce. Uvedená data dokládají, že se současní velitelé nenechali při úvahách nad touto otázkou ovlivnit genderovými předsudky.

Podstatou armády je udržet mír čili bojovat proti válce anebo ve válce. Nešlo se tedy respondentů nezeptat na názor na následující, poněkud kontroverzní, otázku.

Otázka č. 16: V AČR neplatí žádná norma, která by zakazovala nasazení žen–vojákyň do bojových operací. Souhlasíte s účastí žen v bojových operacích v takzvané „první linii“?

Tabulka 19: Rozložení odpovědí na otázku č. 16

Složka AČR	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
Pozemní síly	5	12	8	4	29
Vzdušné síly	3	6	13	4	26
Sekce, Agentury GŠ	2	4	4	0	10
VeV-VA, VeTer	1	2	3	1	7
Celkem	11	24	28	9	72
Podíl	15,3 %	33,3 %	38,9 %	12,5 %	100 %

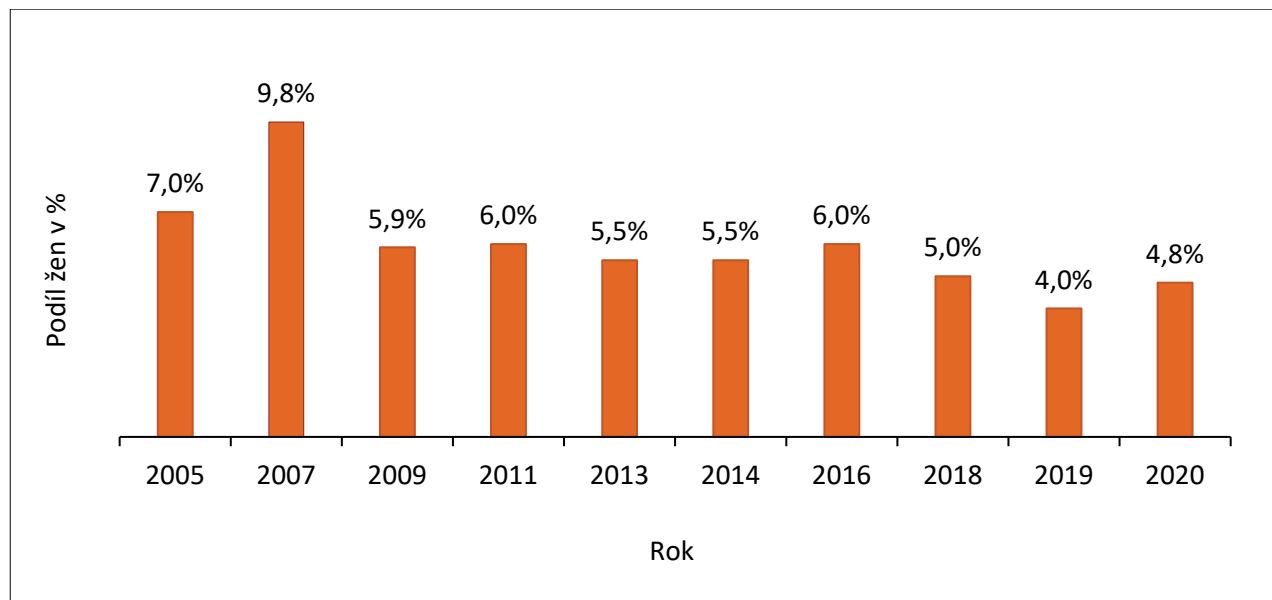
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

S účastí žen v bojových operacích by rozhodně nebo spíše souhlasilo celých 48,6 % respondentů, nejvíce ve věku 51 a více let (60 %). Vysoké procento kladných odpovědí nacházíme mezi veliteli z PozS (58,6 %), kteří mají k této otázce zcela pragmatický přístup: „Problém v tom nevidím. Pokud jako VZP složila přísahu, tak si musí být vědoma i té možnosti, že může ztratit i to nejcennější co má. Myslím si opět, že je to jen o změně vnímání mužských kolegů. Prošla stejným výcvikem, umí ovládat zbraň apod., tak proč by neměla stát vedle mě v bojové situaci?“, „Máme rovnoprávnost a jsme všichni vojáci (jednotka bojové síly).“ Dále mezi respondenty z GŠ (60 %), podle nichž je: „Obrana ČR záležitostí všech občanů.“ Velitelé ze VzS jsou značně zdrženlivější („pro“ pouhých 34,6 %) a souhlasí po splnění řady podmínek: „Společnost není úplně připravena na návrat mrtvých či zmračených žen ze zahraničních operací. Na druhou stranu, pokud žena splní požadavky na zařazení do těchto „aktivit“, chce být vyslána do bojové operace a kolektiv vojáků, kteří s ní budou působit, se s touto skutečností vyrovná a nebude to pro ně překážkou, mělo by to být ženě umožněno.“

Přesto pro řadu respondentů je představa ženy ve válce „proti jejich vnitřnímu přesvědčení“; ženy by dle jejich názoru „měly být těchto případných konfrontací ušetřeny“ anebo se obávají reakce mužů na případnou ztrátu jejich kolegyně v průběhu bojové akce: „Rozumím tomu úsilí nějaké emancipace žen. Na druhou stranu, a to zcela otevřeně říkám, že pro jakoukoliv jednotku ztráta vojáka kolegy je bolestivá záležitost. Ztráta kolegyně dokáže převážně mužský kolektiv v první linii úplně odrovnat a znebojeschopnit.“

Dílčí závěr: Od roku 2007 (9,8 %) je patrný klesající podíl vojákyně vysílaných do zahraničních operací a pozorovatelských misí (4,8 % v roce 2020) ([Graf 7](#)). Počty nasazených žen v kontingentech AČR a na zahraničních pracovištích jsou shrnuty dále ([Tabulka 20](#), Příloha - [Tabulka 27](#)).

Graf 7: Podíl žen v zahraničních operacích a pozorovatelských misích v letech 2005–2020



Zdroj: Kvantitativní genderová analýza (2020), Sekce státního tajemníka Ministerstva obrany

Tabulka 20: Podíl žen na zahraničních pracovištích v roce 2020

NATO a EU - Mons, Brusel, Norfolk	Celkem	Muži	Ženy	Podíl
Počet osob ve strukturách k 31.12.	292	262	30	10,3 %
Počet vyslaných osob do struktur	94	83	11	11,7 %

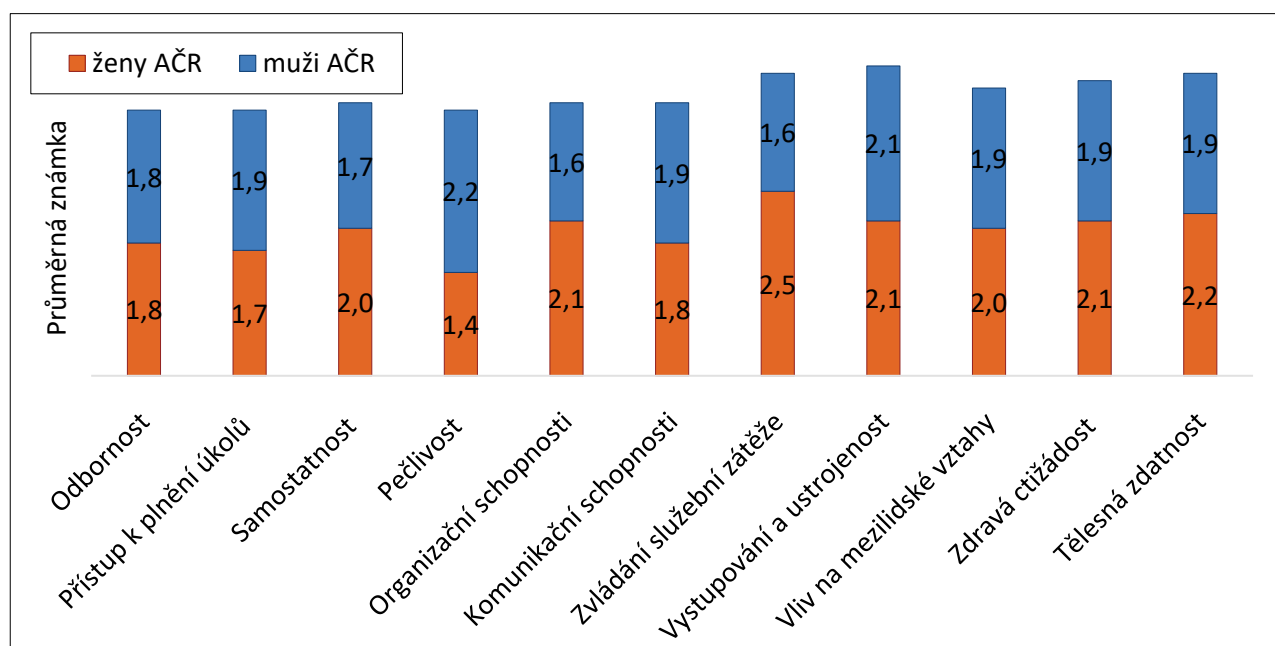
Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2021), Odbor personálních informací AP AČR

Podle respondentů zde prostor pro ženy–vojákyne určitě je. Velitelé jednotlivých uskupení jsou ti, kteří nesou odpovědnost za svoje podřízené, rozhodnutí o složení dané jednotky musí být ponecháno jim.

Otázky č. 18 a 19: Jak byste oznámkoval ženy–vojákyne/muže–vojáky zařazené u Vaší součásti v následujících oblastech?

Velitelé si u vojáků nejvíce cenní pečlivosti a zodpovědnosti s jakou přistupují k plnění úkolů a služebních povinností, komunikačních schopností a odbornosti. V těchto oblastech předčily nebo se vyrovnaly svým mužským kolegům, kteří např. v pečlivosti s jakou přistupují k plnění úkolů a služebních povinností obdrželi průměrnou známku 2,2, ženy známku 1,4. Muži jsou podle hodnotitelů prokazatelně samostatnější, ctíždostivější a v porovnání s ženami jsou také tělesně zdatnější. Největší rozdíl mezi pohlavími byl v oblasti zvládnutí služební zátěže, ve které ženy dosáhly nejhoršího hodnocení (2,5) a muži svého nejlepšího hodnocení (1,6) ([Graf 8](#)).

Graf 8: Výsledky hodnocení vybraných oblastí výkonu služby



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Dílčí závěr: Konfrontací hodnocení respondentů s výstupy z Integrovaného subsystému o službě a personálu bylo zjištěno:

1) Plnění kvalifikačních požadavků: ke dni 10. ledna 2021 splňovalo kariérový kurz stanovený na zastávaném služebním místě 86 % vojáků a 85 % vojáků ([Tabulka 21](#)).

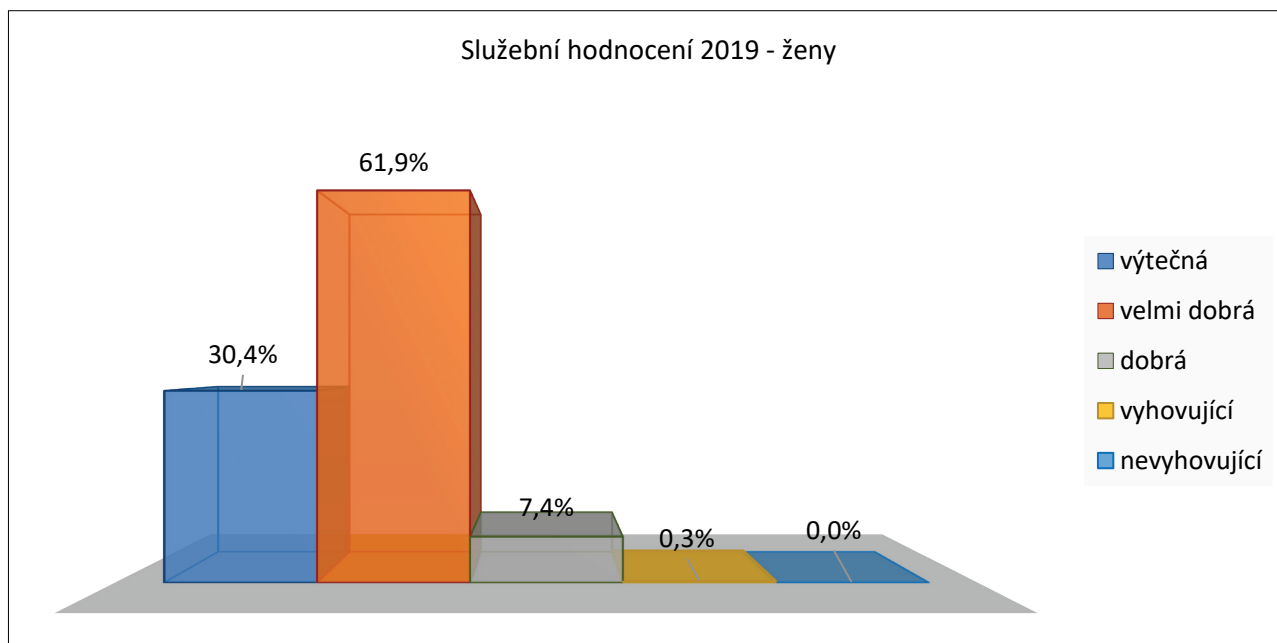
Tabulka 21: Plnění kvalifikačních požadavků (k 10. 1. 2021)

Kariérový kurz	Ženy	Podíl	Muži	Podíl
Splňuje	2 489	86 %	16 694	85 %
Nesplňuje	422	14 %	3 032	15 %
Celkem	2 911	100 %	19 726	100 %

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2021), Odbor personálních informací AP AČR

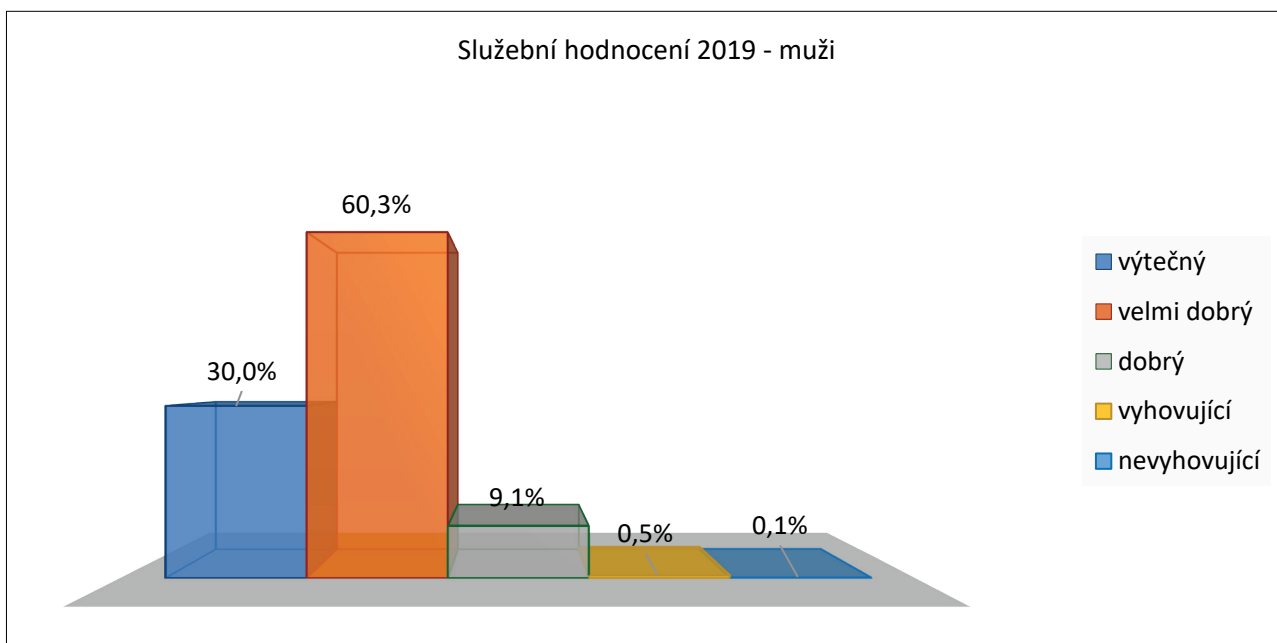
2) Služební hodnocení za rok 2019:¹²⁶ oproti vojákům byly vojákyně o něco častěji hodnoceny jako výtečné (30,4 % žen / 30 % mužů) i velmi dobré (61,9 % žen / 60,3 % mužů). Žádná z vojákyně nebyla hodnocena jako nevyhovující (muži 10x, 0,1 %). Pouze šest vojákyně bylo hodnoceno jako vyhovující (0,5 % vojáků) ([Graf 9](#), [Graf 10](#)).

Graf 9: Výsledky služebního hodnocení za rok 2019 – ženy



Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Graf 10: Výsledky služebního hodnocení za rok 2019 – muži



Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

¹²⁶ Výsledky služebního hodnocení za rok 2020 nebyly v době zpracování závěrečné práce dostupné.

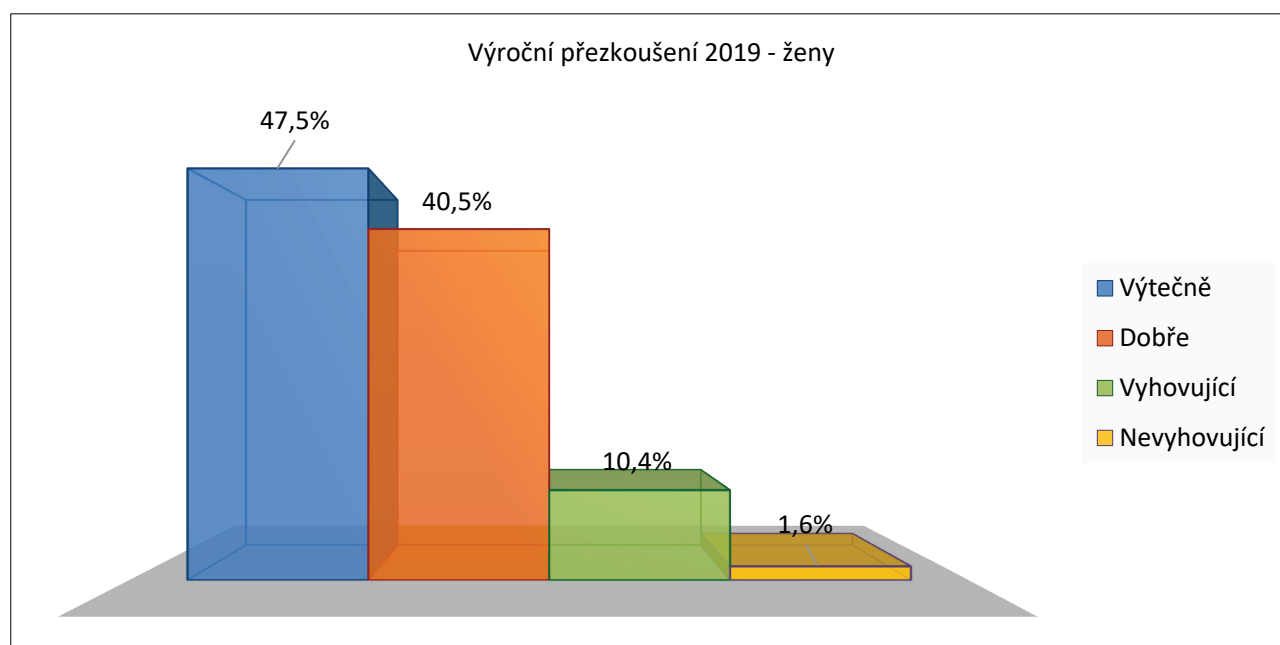
3) Výroční přezkoušení za rok 2019:¹²⁷ zajímavé jsou rovněž výsledky dosažené při posledním výročním přezkoušení fyzické zdatnosti ([Tabulka 22](#), [Graf 11](#) a [Graf 12](#)).

Tabulka 22: Výsledky výročního přezkoušení fyzické zdatnosti za rok 2019

Známka	Ženy	Podíl	Pouze hodnocené	Muži	Podíl	Pouze hodnocení
Výtečně	923	31,3 %	47,5 %	690	3,5 %	20 %
Dobře	787	26,7 %	40,5 %	3 644	18,4 %	52,5 %
Vyhovující	202	6,9 %	10,4 %	8 291	41,9 %	23,1 %
Nevyhovující	31	1,1 %	1,6 %	3 161	16 %	4,4 %
Nehodnocen	1 003	34 %		4 003	20,2 %	
Klasifikace „C“	313	10,6 %		1 691	9,9 %	

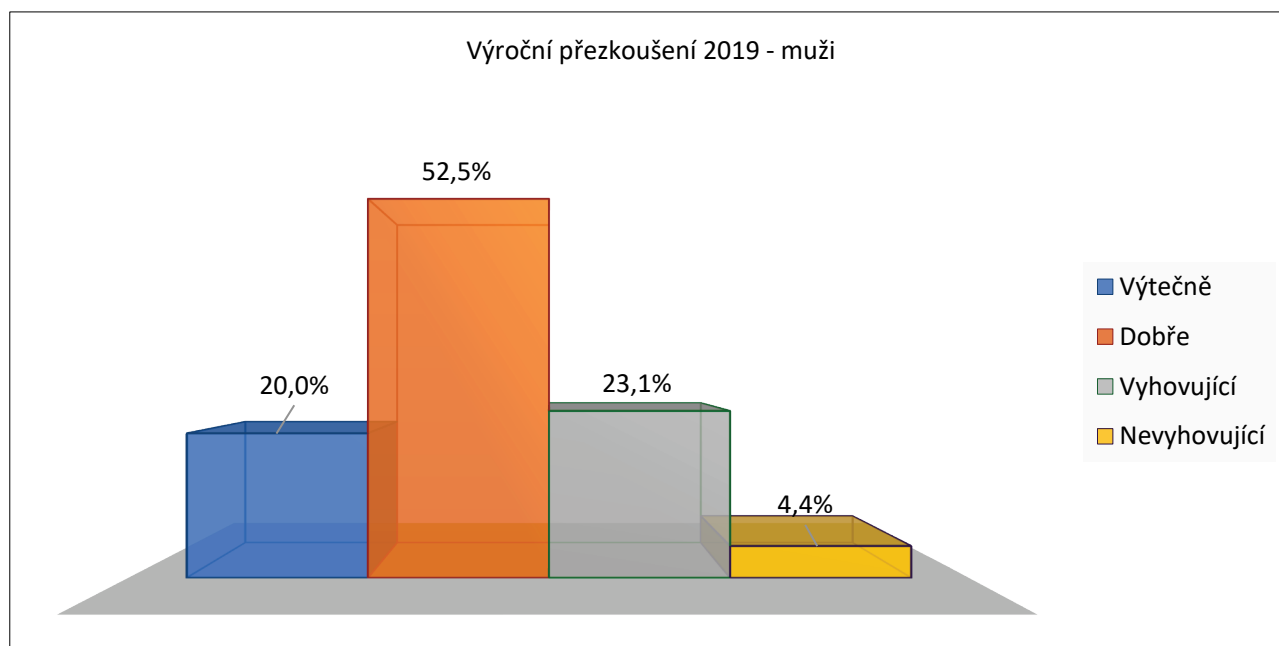
Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), OPI AP AČR

Graf 11: Výsledky výročního přezkoušení za rok 2019 – ženy



Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

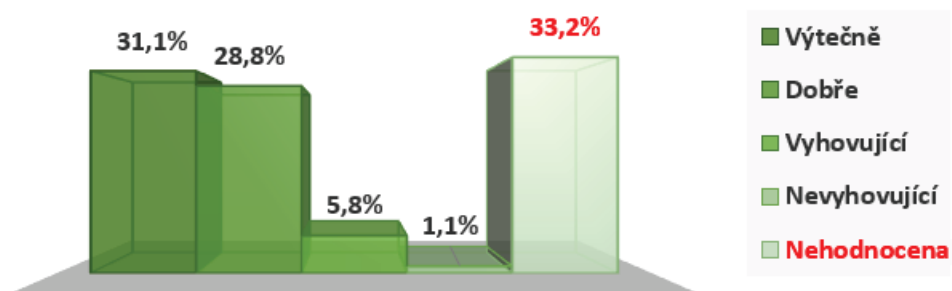
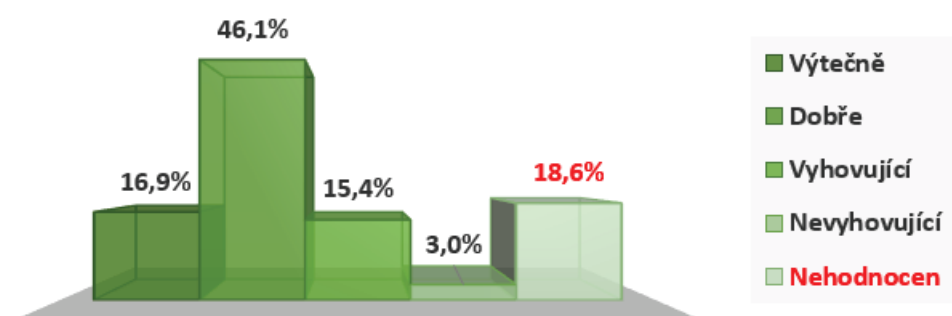
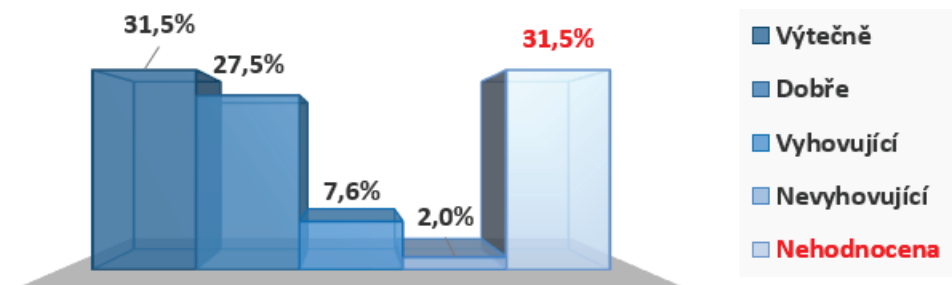
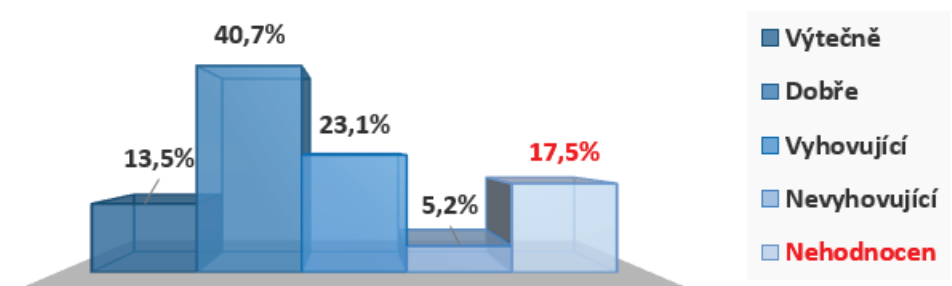
¹²⁷ Výroční přezkoušení se v roce 2020 z rozhodnutí hlavní hygieničky AČR nekonalo.

Graf 12: Výsledky výročního přezkoušení za rok 2019 – muži

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Výtečných výsledků dosáhla celá jedna třetina vojáků (31,3 %) a pouhá 3,5 % vojáků. Přibližně stejná procenta se přezkoušení nezúčastnila z důvodu snížené zdravotní klasifikace C, avšak výrazně více vojáků (34 %) než vojáků (20,2 %) nebylo hodnoceno z důvodu poskytnutých úlev, což mohlo ve výsledku ovlivnit názor respondentů na tělesnou zdatnost jim podřízených vojáků.

Ani porovnání výsledků výročního přezkoušení v rámci PozS a VzS nevykazuje zásadnější rozdíly ([Graf 13](#)). Veliteli však byly vojákyně PozS hodnoceny průměrnou známkou 2,4 (muži 1,8), vojákyně VzS známkou 2,1 (muži 1,9). Velitelé útvarů PozS mají na tělesnou zdatnost svých podřízených prokazatelně vyšší nároky.

Graf 13: Výroční přezkoušení 2019 – PozS ženy

Graf 14: Výroční přezkoušení 2019 – PozS muži

Graf 15: Výroční přezkoušení 2019 – VzS ženy

Graf 16: Výroční přezkoušení 2019 – VzS muži


Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Otázka č. 20. Pozitivní zahraniční zkušenosti dokládají, že oddělený výcvik podle pohlaví pomáhá ženám snadněji si osvojit dovednosti, v nichž mají navrch muži, aniž by je muži tzv. „převálcovali“, a tím posílit jejich sebedůvěru a samostatnost, mužům zase využít na maximum jejich vyšší fyzický potenciál. Co soudíte o tomto způsobu výcviku? Myslíte si, že by bylo přínosné tento částečně diferencovaný výcvikový program vyzkoušet např. v kurzu základní přípravy?

Tabulka 23: Rozložení odpovědí na otázku č. 20

Respondenti	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Celkem
Pozemní síly	2	10	10	7	29
Vzdušné síly	3	8	11	4	26
Generální štáb	2	4	2	2	10
Velitelství	0	1	3	3	7
Celkem	7	23	26	16	72
Podíl	9,7 %	40 %	36,1 %	22,2 %	100 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření (2021)

Navzdory cca 22 % respondentů, kteří jsou striktně proti tomuto návrhu, jich téměř polovina (49,7 %) má odvahu zkoušet nové metody a tento návrh doporučují nebo alespoň zcela nezavrhují. Jak uvedl jeden z respondentů: „*Za pokus nic nedáme, ale nebral bych to jako dogma a dal bych důraz na slovíčko **ČÁSTEČNĚ!***“ nebo „*Určitě by to stálo za pokus!*“.

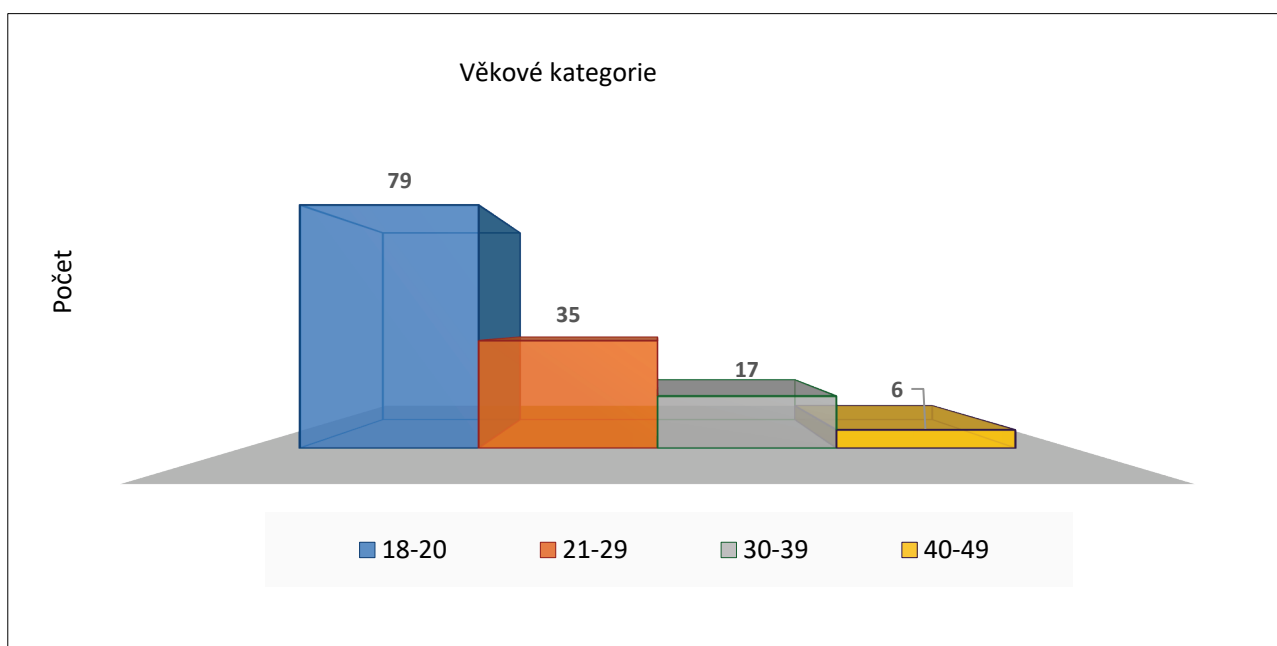
Někteří z respondentů pochopili autorčin záměr, který byl veden snahou o **snadnější a rychlejší získání dovedností** bez mindráků na „startovní čáře“. A jak vystihl jeden z respondentů: „*Tímto rozdělením by byl zvýšen tlak na ženy, ale i na muže, ke **splnění úkolů bez možnosti pomoci od druhého pohlaví**, což by je mohlo lépe připravit na možnou krizovou situaci.*“ Bohužel, jak prohlásil jeden z respondentů, který byl rozhodně pro: „*V tomto směru je potřeba experimentovat. **Ne všichni to však pochopí.***“

Nadpoloviční většina odmítajících respondentů se obává, že: „*Čím více budeme oddělovat pohlaví od sebe, tím více bude problémů na jednotkách ohledně vztahů, secvičenosti, vnímání ducha kolektivu apod.*“ Navrhované řešení tak naráží na obavy o rovné podmínky, narušení týmové spolupráce a možné snížení náročnosti výcviku: „*Stejně podmínky pro všechny.*“; „*I v základním výcviku musí být týmová spolupráce.*“; „*Je zbytečné to ženám nějak „ulehčovat“ či vytvářet umělé struktury.*“

Překvapivě „pro návrh“ je 43 % velitelů z PozS, 42,3 % ze VzS a dokonce 60 % z GŠ. Nejméně (14 %) tato myšlenka oslovila respondenty z VeV-VA a VeTer, kteří však mají nejvíce zkušeností z organizací kurzu základní přípravy a v současné době se jim jeví jako nereálné oddělený výcvikový program organizačně zabezpečit.

Dílčí závěr: Jak již bylo uvedeno v předchozí části této práce, oddělený výcvik má potenciál přispět k úspěšnému zvládnutí základního výcviku pro obě pohlaví. Za období let 2016 až 2020 ukončilo služební poměr 411 vojáků, nejčastěji z důvodu řádného uplynutí doby trvání služebního poměru (50 %). Druhým nejčastějším důvodem (33 %) bylo ukončení služebního poměru v průběhu tříměsíční zkušební doby, z toho 87 % na vlastní žádost a 13 % z moci úřední. Oproti tomu ze stejného legislativního důvodu ukončilo služební poměr „pouhých“ 25 % mužů. Bohužel této možnosti využilo 137 převážně mladých vojáků! Vždyť ve věku do 20 let jich bylo 58 % a do 30 let 36 % ([Graf 14](#)). Proto závěrem slova jednoho z respondentů: „Zkusme to! Výsledek může být zajímavý.“

Graf 17: Úbytky vojáků–čekatelky v letech 2016–2020 podle věkových kategorií



Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020)

8 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Závěry publikace obsahují odpovědi na stanovené výzkumné otázky a soubor doporučení k dalšímu postupu v oblasti feminizace ozbrojených sil:

Jaké jsou strategické přístupy k feminizaci ozbrojených sil členských států NATO?

Ženy jsou pro fungování ozbrojených sil mnoha demokratických států nepostradatelné. Ty veřejně deklarují, že všechny překážky bránící ženám v úplné integraci byly zrušeny a byla přijata řada politik k vyrovnání postavení mužů a žen v uniformách. Přesto polemiky ohledně plného začlenění žen do ozbrojených sil přetrvávají. Odpůrci inkluze opakovaně zdůrazňují biologické rozdíly, které hovoří v neprospěch žen. Varují před rizikem snížení vojenské účinnosti a bojové síly. Ženy se mohou kvalifikovat jako rovnocenný vojenský personál, pakliže splňují stejné fyzické standardy jako muži.

Zastánci inkluze rozdíly mezi pohlavími nepopírají, ale vyčleňovat ženy kvůli tomu z boje považují za neetické. Argumentují tím, že ženy již v historii prokázaly schopnosti účinně přispět k boji proti nepříteli. Navíc v moderní armádě (a válce) díky technologické podpoře bude stále méně záležet na tom, zda mají ženy stejnou fyzickou kondici jako muži. Důkazem tohoto „férového“ přístupu jsou norské speciální síly, pro které jsou rozmanitost, specializace a odbornost důležitější než pouhé fyzické předpoklady.

Doporučení: Zavést do AČR vyzkoušené přístupy spojenců z NATO. V praxi to znamená při náboru na specifické „nebojové“ pozice (obsluhy zbraňových systémů založených na moderních technologiích) více přihlížet k intelektuální úrovni uchazeče bez rozlišování pohlaví.

Jaký je stav implementace agendy Women, Peace and Security?

Zvláštní schopnosti žen k vedení dialogu a nenásilnému řešení konfliktů mohou být odmítnuty jako nesouvisející s tradičním pohledem na vojenskou bojovou sílu, jsou však zásadní v operacích na podporu míru a stability. Rada bezpečnosti OSN, jako mezinárodní orgán odpovědný za zajištění míru a bezpečnosti, přijetím rezoluce 1325 on Women, Peace and Security (2000) formálně uznala, že na budování bezpečného a stabilního světa záleží i ženám. Rovněž NATO ústy generálního tajemníka Jense Stoltenberga v projevu u příležitosti 20. výročí přijetí rezoluce vyzvalo spojence, aby přijímali více žen do svých armád, protože rozmanité ozbrojené síly jsou silné ozbrojené síly.

Doporučení: Začlenit větší podíl žen do vojenských operací a zároveň chápat, že specificky ženské kompetence jsou neoddelitelnou složkou, která nezanedbatelně určuje vojenskou účinnost ozbrojených sil.

Jaký je dosažený stav feminizace v AČR od roku 1993?

Počet žen v uniformě od vzniku samostatného českého státu stále kontinuálně narůstá. Dnes je AČR s 12,9 % žen lehce nad aliančním průměrem. Ženy jsou kromě duchovní služby zastoupeny ve všech vojenských odbornostech, ve všech hodnostních sborech a u všech součástí. Ženy jsou velitelkami, jsou vysílány na zahraniční pracoviště a jsou s úspěchem nasazovány v zahraničních operacích pod záštitou NATO, EU či OSN. Se ctí zastávají pozice řidiček, pilotek, palubních střelkyň, strážných, což bylo dříve naprostou doménou mužů. Rozvoj schopností, plnění úkolů a výstavba nových jednotek a útvarů AČR nebude možná bez navýšení počtu personálu.

Záměrem je do roku 2030 dosáhnout cca 30 000 vojáků z povolání. Současný stav personálu AČR je 22 636 vojáků z povolání (z toho 2 911 vojáků), což bezmála odpovídá počtům stanoveným v KVAČR 2030 pro rok 2020 (22 995 vojáků z povolání). Rekrutační cíl pro rok 2021 (2 200 osob) klesl z důvodu sníženého finančního rámce na 1 610 osob (včetně Univerzity obrany). Pro rekrutaci je nyní vyčleněno cca 1 600 služebních míst v hodnostech svobodník až podplukovník. Nejvíce AČR

poptává řidiče, operátory, techniky, logistiky, dělostřelce, specialisty na IT, ale také lékaře a piloty vrtulníku, tedy pozice vhodné pro muže i ženy.

Doporučení: Vytvořit balíčky benefitů určené speciálně vojákyním. Např. právně ukotvit práci z domova, a tím umožnit dřívější návrat matek z rodičovské dovolené; navýšit rozsah a kapacitu dětských skupin; umožnit spoluúčast vojákyní s dětmi do osmi let na preventivní rehabilitaci ve vybraných zotavovnách a současně jim zabezpečit dopolední program tak, aby vojákyně měly prostor a čas na sportovní vyžití; operativně zřizovat „dětské skupiny“ (s možností hlídání i v noci) v rámci plnění úkolu při krizových situacích (v kooperaci s celou státní správou).

Jaké jsou rizikové faktory ovlivňující zvýšení náboru žen do AČR?

Současný svět, jehož jsou armády nedílnou součástí, vyžaduje od mužů i žen nové kompetence. Ženy jsou oproti mužům obecně vzdělanější, v EU je podíl žen s terciálním vzděláním 29,3 %, v ČR 21,1 %. Ekonomické prognózy EU i ČSÚ odhadují, že počet zaměstnaných osob již dosáhl svého vrcholu, a i nadále bude pokračovat úbytek mladých lidí ve věku do 30 let, proto zásadní význam bude mít zvýšení míry zaměstnanosti žen. Armády 21. století budou nuceny soutěžit na trhu práce a v případě internacionalizace vojenské služby i mezi sebou o kvalifikované odborníky. Také AČR bude poptávat stále více odborníků na moderní technologie schopné reagovat na kybernetické, informační a hybridní hrozby tak, jak je stanoveno v KVAČR 2030.

Doporučení: Možným řešením je smluvní zavázání studentů a studentek ICT a technických oborů formou stipendií, spolu s optimalizací systému středoškolského vzdělávání odborného personálu v rezortu Ministerstva obrany.

Nakolik se shodují názory respondentů s výstupy z hodnocení služby žen?

Ženy jsou dnes rovnocennými příslušníky útvarů a jednotek AČR. Velitelé si váží jejich přirozených vlastností, jako je pečlivost, vytrvalost, obětavost a jejich přístupu k plnění služebních povinností. Prostor ke zlepšení spatřují v úrovni jejich tělesné zdatnosti. Kladně hodnotí jejich velitelské schopnosti. Zastávání nižších velitelských míst předpokládá předchozí úspěšné působení vojákyní v základních funkcích, což jim umožní získat patřičné znalosti, sebedůvěru a přirozenou autoritu. Do budoucna záleží na ženách samotných, nakolik přesvědčí své velitele o způsobilosti tyto základní pozice plnohodnotně zastávat. Pokud se ženy dokážou prosadit pouze na základě odborných znalostí a dovedností, přesvědčí tím dozajista i ty nejzarputilejší odpůrce feminizace.

Doporučení: Využít pozitivního vnímání žen u jednotek ze strany velitelů a zvýšit celkové povědomí odborné veřejnosti o jejich „existenci“. Vhodnou formou se jeví např. soutěže v odborných dovednostech pouze žen (při fyzických disciplínách nebudou soupeřit s muži).

Jaké jsou názory respondentů na navýšení podílu žen v AČR a možnosti jejich uplatnění na základních a velitelských funkcích?

AČR se bez žen neobejde, je zbytečné „licitovat“ o procentech nebo se snažit o umělé navýšení poměru žen za cenu jejich neuváženého zařazení na pozice, pro které nesplňují vstupní kritéria. Velitelé se službě žen nebrání, ba naopak, jsou si ale vědomi jistých komplikací a rizik ve vztahu k jejich proporcionalitě v rámci jednotlivých součástí, vojenských oborů či druhů sil, mimo jiné v souvislosti s jejich neméně důležitou rolí matek. Více než na pohlaví kladou důraz na profesionalitu, odbornou připravenost a schopnost jednotlivce plnit požadavky daného služebního místa, z čehož vyplývá rozdílnost vhodnosti zařazení pro muže či ženy, přičemž je někdy tato vhodnost vzájemně vyvážená, někdy je naopak přikloněna více k mužům, jindy spíše k ženám.

Doporučení: Ve spolupráci s veliteli útvarů navýšit podíl žen v AČR přenesením ze štábních funkcí a „feminizovaných“ odborností na vhodné základní a poté velitelské pozice. Např. částečně odděleným výcvikem přispět k úspěšnému zvládnutí kurzu základní přípravy a tím eliminovat ukončování služebního poměru vojákyně v průběhu tříměsíční zkušební doby.

Zájem občanů o vstup do služebního poměru je nyní nebývale vysoký i mezi ženami. Je třeba současné situace využít a cílit na mladé, zdravé, vzdělané lidi, bez ohledu na pohlaví. Generaci Y a Z musí AČR nejen oslovit a získat, ale především ji ve svých řadách udržet. Prioritou je kvalitně vycvičený personál v dostatečném počtu, v jehož řadách budou mít ženy své nezastupitelné místo. Zvýšení podílu žen v AČR je možné a je to jedna z cest vedoucích k dosažení stanoveného rekrutačního cíle.

9 SHRnutí

Autorka se ve své odborné knize zabývá problematikou feminizace Armády České republiky (AČR) a přístupům k integraci žen do ozbrojených sil. Autorčiným cílem je posouzení možností zvýšení podílu žen v AČR jako jedné z cest vedoucích k dosažení stanovených rekručních cílů. Vedlejším cílem knihy je představení feminizace současné moderní společnosti jako významného mnohodomenzionálního trendu. Publikace se rovněž zabývá strategickými přístupy k začleňování žen do ozbrojených sil demokratických států, věnuje se strategiím a dokumentům vybraných mezinárodních organizací (OSN, EU, OBSE, NATO) a dosavadnímu pokroku v implementaci agendy Women, Peace and Security. Na národní úrovni autorka přibližuje a vyhodnocuje proces feminizace AČR od roku 1993 do současnosti, specificky se zaměřuje i na překážky, problémy a narativy, které brání vyššímu zastoupení žen v armádě. V práci je využito široké spektrum odborných akademických pramenů a literatury, legislativních norem, oficiálních mezinárodních i národních strategických a koncepčních dokumentů, výstupů sociologických výzkumů a údajů o službě a personálu AČR. Zajímavá zjištění přináší také autorkou provedené dotazníkové šetření zjišťující postoje důstojníků, převážně velitelů jednotek na taktické a operační úrovni velení a řízení, k feminizaci AČR, navyšování podílu žen a možnostem jejich uplatnění na základních a velitelských funkcích. Závěr knihy reprezentuje nejen shrnutí získaných poznatků, ale také řadu konkrétních doporučení a návrhů. Publikace je významným a uceleným zdrojem kvantitativních dat a v českém odborném prostředí představuje originální a hodnotný příspěvek k tématu feminizace ozbrojených sil.

10 SUMMARY

In her monograph, the author tackles the issue of feminization of the Czech Armed Forces (CAF) and the approaches to the integration of women into the armed forces. The author's goal is to assess the possibility of increasing the share of women in the CAF as one of the ways to achieve the set recruitment goals. The secondary objective of the book is to present the feminization of contemporary modern society as a significant multidimensional trend. The publication also deals with strategic approaches to the inclusion of women in the armed forces of democratic states and focuses on the strategies and documents of selected international organizations (UN, EU, OSCE, NATO) as well as the progress made so far in the implementation of the Women, Peace and Security agenda. At the national level, the author presents and evaluates the process of feminization of the CAF from 1993 to the present day and specifically focuses on the obstacles, problems and narratives that prevent higher representation of women in the military. The monograph uses a wide range of academic sources and literature, legal norms, official international and national strategic and conceptual documents, outputs of sociological research and opinion surveys, and data on the service and staff of the ACR. Interesting findings are also brought by the original questionnaire survey conducted by the author, examining the positions of officers, mainly commanders of units at the tactical and operational levels of command and control, on the feminization of the CAF, increasing the share of women, and the possibilities of their employment in basic and command functions. The conclusion of the book provides not only a summary of the obtained knowledge, but also a number of specific recommendations and proposals. The publication is an important and comprehensive source of quantitative data and it is an original and valuable contribution on the subject of feminization of the armed forces in the Czech expert environment.

11 SEZNAMY

11.1 Seznam literatury

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Feminismus je pro každého*. Brno: Host, 2018. ISBN 978-80-7577-468-2.

BALDOR, Lolita C. U.S. Defence Secretary orders military to open all combat jobs to women. In: *The Globe and Mail* [online]. Toronto: The Globe and Mail, 2015, December 3, 2015 [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.theglobeandmail.com/news/world/us-defence-secretary-to-order-military-to-open-all-combat-jobs-to-women/article27578576/?cmpid=rss1>

BARTEČKOVÁ, Romana a Hana MALINOVÁ. Kdo chce dnes do armády: Proměny motivace k vojenskému povolání (2016–2023). *Areport* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2020, **2020**(6), 42-43 [cit. 2020-11-11]. ISSN 1211-801X. Dostupné z: https://mocr.army.cz/assets/multimedia-a-knihovna/casopisy/a-report/ar6_2020.pdf

BEDNÁŘ, Zdeněk. Informační podpora řízení lidských zdrojů v podmínkách rezortu obrany. *Vojenské rozhledy* [online]. 2018, **2018**(1), 45-68 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <https://doi:10.3849/2336-2995.27.2018.01.45-68>, <https://vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/strategicke-rizeni/informacni-podpora>

DANDOVÁ, Eva. Přenášení břemene ženami. In: *BOZPinfo.cz* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/prenaseni-bremene-zenami>

DAVIDOVÁ, Pavlína. *Role žen ve vojenských misích: feministická perspektiva* [online]. Brno, 2018 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/tig6f/>. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Petr Ocelík.

DOBEŠOVÁ, Mirka. Diskriminace přímá a nepřímá, věc (ne)známá. In: *Profairplay.cz* [online]. Praha: Active Radio, 2015, 17. 8. 2015 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.profairplay.cz/diskriminace-prima-a-neprima-vec-neznama/>

EGNELL, Robert a Mayesha ALAM. *Women and gender perspectives in the military: an international comparison*. Washington, DC.: Georgetown University Press, 2019. ISBN 978-1-62616-625-7.

GAZDÍK, Jan. Muži selhali, vojsko mají zachránit ženy. *IDNES.cz* [online]. Praha: MAFRA, 2001, 23. června 2001 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/muzi-selhali-vojsko-maji-zachranit-zeny.A010622_215333_domaci_was

GIANNANGELI, Marco. First woman Marine injured in march fall. In: *Express* [online]. London: Express Newspapers, 2019, Jun 23, 2019 [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.express.co.uk/news/uk/1144319/first-woman-marine-injured-dartmoor-philippa-birch>

HREBÍČEK, Miroslav. *Obrana a strategie: Ženy v armádě České republiky* [online]. Brno: Univerzita obrany, 2007, **2006**(1) [cit. 2020-07-11]. ISSN 1802-7199. Dostupné z: <https://www.obranaastrategie.cz/filemanager/files/6264.pdf>

CHARVÁTOVÁ, Kateřina. Občanská práva a povinnosti. In: *Metodický portál RVP.CZ* [online prezentace]. Praha: Národní pedagogický institut ČR, 2014, 12. 05. 2014, s. 1-8 [cit. 2020-11-07]. ISSN 1802-4785. Dostupné z: <https://dum.rvp.cz/materialy/obcanska-prava-a-povinnosti.html>

JANDOVÁ, J., PAVLÍKOVÁ, E. Ženy Armády České republiky. In: Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu. Personální odbor Personální sekce MO ČR, Praha: 2002

JANDÁČEK, Pavel. Koncepce výstavby Armády České republiky do roku 1996. In: *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 1993, 9. června 1993 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: https://mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/Koncepce_vystavby_1996.pdf

JEBAVÝ, Miroslav. SEKCE ROZVOJE SIL MINISTERSTVA OBRANY. *Vývoj testových baterií uchazečů o vstup do ozbrojených sil ČR*. Praha, 2019.

JONÁKOVÁ, Johana. Válka rodu ženského. In: *FEMINISMUS* [online]. 2020, 25. 5. 2020 [cit. 2020-11-06]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/valka-rodu-zenskeho>

KODÍČKOVÁ, Tereza. Gender a mezinárodní vztahy. In: *Mezinárodní vztahy / Czech Journal of International Relations* [online]. Praha: Institut mezinárodních vztahů, 1998, s. 74-83 [cit. 2020-12-29]. ISSN 2570-9429.

KOMÁREK, Jaroslav. Úskalí profesionalizace Armády České republiky. *Vojenské rozhledy* [online]. Brno: Univerzita obrany, 2014, **2014**(4), 75-87 [cit. 2020-12-28]. ISSN 2336-2995. Dostupné z: doi:10.3849/1210-3292.23.2014.04.075-087, <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/vystavba-ozbrojenych-sil/uskali-profesionalizace-armady-ceske-republiky>

KRULISOVÁ, Kateřina a Dagmar RYCHNOVSKÁ. Jak zkoumat gender v mezinárodní bezpečnosti? Úvod do feministických bezpečnostních studií. *Mezinárodní vztahy / Czech Journal of International Relations* [online]. 2020, Březen 2020, **2020**(1), 41-61 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://doi.org/10.32422/mv.1663>

KUČERA, Tomáš. Potřebuje armáda vlastní hodnotový řád? Reflexe anglosaského diskurzu oboru civilně-vojenských vztahů. *Vojenské rozhledy*. Brno: Univerzita obrany, 2011, **2011**(1), 71–82. ISSN 1210-3292. Dostupné také z: <https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/potrebuje-armada-vlastni-hodnotovy-rad>

LAŠTOVKOVÁ, Jitka, Eva PAVLÍKOVÁ a Eva SAFRTALOVÁ. *Jak se díváme na ženy v AČR*. Oddělení expertních služeb pro oblast lidských zdrojů Agentury personalistiky AČR, 2020. Powerpointová prezentace.

MAŠEK, Miroslav. Ze sukně do kalhot: Emancipace žen za první světové války (1). In: *100+1 zahraniční zajímavost* [online]. Brno: Extra Publishing, 2019, 10. 12. 2019 [cit. 2020-11-06]. ISSN 1804-9907. Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/ze-sukne-do-kalhot-emancipace-zen-za-prvni-svetove-valky-1>

MÍSAŘ, Martin. Přehled přijímacích fyzických testů do armády. In: *RONIECZ* [online]. Praha: Erasport, 2017, 15. 12. 2017 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <https://kulturistika.ronnie.cz/c-28046-prehled-prijimacich-fyzickych-testu-do-armady.html>

MOORE, Brenda L. Military Women: Changes in Representation and Experiences. *Sookermany A. (eds) Handbook of Military Sciences* [online]. Switzerland: Springer, Cham, 2020, 18. června 2020, (2020), s. 1-22 [cit. 2020-06-18]. ISBN 978-3-030-02866-4. ISSN 978-3-030-02866-4. Dostupné z: https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_80-1

MYRTTINEN, Henri, Laura J. SHEPHERD a Hannah WRIGHT. *Implementing the Women, Peace and Security Agenda in the OSCE Region* [online]. Vienna: Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), 2020 [cit. 2020-11-11]. ISBN 978-3-903128-53-8. Dostupné z: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/4/444577.pdf>

NAVAROVÁ, Hana. Feminismus. In: *Sociologická encyklopedie* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2017, 21. 12. 2017 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Feminizace>

ÖZEL VOLFOVÁ, Gabriela. Mýty o ženách (nejen) v Sýrii. In: *FEMINISMUS* [online]. Praha: Gender Studies, 2017, 30. květen 2017 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z:

<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/myty-o-zenach-a-valce-nejen-v-syrii>

PAŠKOVÁ, Miroslava. Ženy do armády nepatří. Leda budou jako muži. WTF? In: *Státní ozbrojené a bezpečnostní složky* [online]. 2017, 30. 11. 2017 [cit. 2020-07-27]. Dostupné z:

<http://www.ozbrojeneslozky.cz/clanek/zeny-do-armady-nepatri-leda-budou-jako-muzi-wtf>

PEHE, Jiří. Světem otřásá revoluce, její jméno je žena. In: *Deník N* [online]. Praha: N Media, 2019, 19. 12. 2019 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://denikn.cz/255520/svetem-otrasa-revoluce-jeji-jmeno-je-zena-kdyby-nenastala-nedokazali-bychom-dnesni-vyzvy-zvladnout/?ref=list>

PLANIOL, Arnaud. The Integration of Women in the U.S. Military. *Études de l'IRSEM* [online]. Paříž: École Militaire, 2016, April 2016, **2016**(43), 40 [cit. 2020-11-07]. ISBN 978-2-11-15-1006-7. ISSN 2268-3194. Dostupné z:

https://www.irsem.fr/data/files/irsem/documents/document/file/2443/Etude_IRSEM_n43_En.pdf

PROCHÁZKA, Josef. Dvacet let Armády České republiky. Jak dál? *Vojenské rozhledy* [online]. 2013, **2013**(2), 48-58 [cit. 2020-12-27]. ISSN 1210-3292. Dostupné z:

<https://www.vojenskerozhledy.cz/kategorie-clanku/strategicke-rizeni/dvacet-let-armady-ceske-republiky-jak-dal>

RONES, Nina a Frank Brundtland STEDER. The Queen Bees and the Women's Team - A contextual examination of enmity and friendship between military women. *Kvinder, Køn & Forskning*. 2018, 2018-11-12, **2018**(2-3), 32-48. ISSN 2245-6937. Dostupné z: doi:10.7146/kkf.v27i2-3.110846

ROUŠAR, Jaroslav, ed. *Vojenská strategie České republiky: Czech Republic military strategy - 2004*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - Agentura vojenských informací a služeb, 2004. ISBN 80-7278-235-5. Dostupné také z:

<https://mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/2004%20Vojenska%20strategie%20CR.pdf>

SECK, Hope. The First Woman Has Made it Through SEAL Officer Screening. In: *Military.com* [online]. McLean: Military, 2019, 11. 12. 2019 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z: <https://www.military.com/daily-news/2019/12/11/first-woman-has-made-it-through-seal-officer-screening.html>

ŠTRÁFELDOVÁ, Milena. O právu volit mohla většina českých žen do roku 1920 jenom snít.... In: *Radio Prague International* [online]. Praha: Český rozhlas, 2020, 29. 2. 2020 [cit. 2020-11-06]. Dostupné z: <https://cesky.radio.cz/o-pravu-volit-mohla-vetsina-ceskych-zen-do-roku-1920-jenom-snit-8106794>

TEICHMANNOVÁ, Tereza a Michal PITOŇÁK. Mapa nabytí volebního práva žen ve světě. *Queergeography.cz* [online]. Praha: Queer Geography, 2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.queergeography.cz/geografie-sexualit/feministicke-geografie/mapa-nabyti-volebniho-prava-zen-ve-svete/>

TOMEK, Prokop. Pařížská smlouva 1990, zapomenutá revoluce evropského odzbrojení. *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2020, 19. 11. 2020 [cit. 2020-11-19]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/parizska-smlouva-1990--zapomenuta-revoluce-evropskeho-odzbrojeni-224818/>

VOSKA, Michal. Mileniálové. *Areport* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2018, **2018**(2), 20-22 [cit. 2021-01-20]. ISSN 1211-801X. Dostupné z: https://mocr.army.cz/assets/multimedia-a-knihovna/casopisy/a-report/ar2_2018.pdf

WITTENBERG-COX, Avivah. The Best Defense? How About More Women In The Military? In: *Forbes* [online]. New York: Forbes, 2020, Apr 30, 2020 [cit. 2020-08-06]. Dostupné z:

<https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2020/04/30/the-best-defense-how-about-more-women-in-the-military/?sh=73ea76267bdc>

WITTENBERG-COX, Avivah. Men, Women And The Changing Shape Of Military Muscle. In: *Forbes.com* [online]. New York: Forbes, 2020, Apr 28, 2020 [cit. 2020-08-06]. Dostupné z:

<https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2020/04/28/men-women--the-changing-shape-of-military-muscle/#6a36a102150c>

Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí 2017-2020. In: *Portál strategických dokumentů v ČR* [online]. Praha: Vláda České republiky, 2017, 9. 1. 2017 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z:

<https://www.databaze-strategie.cz/cz/mzv/strategie/akcni-plan-ceske-republiky-k-implementaci-rezoluce-rady-bezpecnosti-osn-c-1325-2000>

Bílá kniha o obraně České republiky. In: *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 1995, s. 1-78 [cit. 2020-12-05]. Dostupné z:

<https://mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/1995%20Bila%20kniha%20o%20obrane%20CR.pdf>

Bílá kniha o obraně. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3. Dostupné z: https://mocr.army.cz/assets/informacni-servis/zpravodajstvi/bila-kniha-o-obrane-190511_1.pdf

Concepts and Definitions Women, Peace and Security in NATO. *NATO LibGuides at NATO Multimedia Library* [online]. Brusel: Office of NATO Secretary General's Special Representative for Women, Peace and Security, 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné z:

https://natolibguides.info/ld.php?content_id=32437310

Definice pojmů: předsudky. In: *Nesud.cz* [online]. 2017, 2017 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z:

<https://www.nesud.cz/cs/predsudky/definice/>

Deset let Smlouvy o konvenčních ozbrojených silách v Evropě. *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2020 [cit. 2020-12-05]. Dostupné z: <https://www.army.cz/scripts/detail.php?id=471>

Gender: Základní pojmy. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016, 29. 02. 2016 [cit. 2020-11-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

Každý osmý voják v ČR je žena. *Novinky.cz* [online]. Praha: Borgis, 2005, 25. 8. 2005 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/kazdy-osmy-vojak-v-cr-je-zena-40104912>

Kognitivní schopnosti. *Athletes in Action* [online]. 3D institut [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: https://athletes.cz/wp-content/uploads/2021/02/07_tymova_soudrznost.pdf

Koncepce výstavby AČR do roku 2025. In: *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2015, 2015 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z:

https://mocr.army.cz/images/id_40001_50000/46088/KVA_R_ve_ejn_verze.pdf

Koncepce výstavby Armády České republiky 2030. In: *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2019 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z:

https://acr.army.cz/images/id_40001_50000/46088/koncepce_2030.pdf

Koncepce výstavby profesionální Armády České republiky a mobilizace ozbrojených sil České republiky přepracovaná na změněný zdrojový rámec. In: *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2003, 2003 [cit. 2020-12-27]. Dostupné z:

<https://mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/005.pdf>

Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2020. In: *Ministerstvo obrany* [online]. Praha: Sekce státního tajemníka MO, 2020 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <https://www.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2020.pdf>

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 2. 12. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>

NATO and Women, Peace and Security: Strength is in gender diversity and equality. In: *NATO-OTAN North Atlantic Treaty Organization* [online]. Brusel: NATO - News, 2020, 15 Oct. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_178803.htm?selecte

Německá armáda chce nabírat Čechy. In: *Novinky.cz* [online]. Berlín: Borgis, 2018, 28. 12. 2018 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/zahranicni/evropa/clanek/nemecka-armada-chce-nabirat-cechy-40265205?fbclid=IwAR0y01xLyPDboeqPRhuhIEhDsdu3j0gwh9sr-iG7Y7YeKNXP-mWnxAoW1pl>

Obecně o diskriminaci. *Lidská práva* [online]. Amnesty International Česká republika, 2020, 2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <http://www.lidskaprava.cz/student/diskriminace/clanky/obecne-o-diskriminaci>

Pojem feminizmus. *ABZ.cz: slovník cizích slov* [online]. c2005-2020 [cit. 2020-08-06]. Dostupné z: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/feminizmus-feminismus>

Report on the Impact of Demographic Change in Europe. In: *European Commission* [online]. Brusel: European Commission, 2020, 17 June 2020 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020_n.pdf

Resolution 2538 (2020) United Nations peacekeeping operations. In: *UNSCR: Search engine for the United Nations Security Council Resolutions* [online]. New York: United Nations Security Council, 2020, 28 August 2020 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2538>

Security Council Calls on United Nations, Regional Organizations to Bolster Role of Women in Peacekeeping, Unanimously Adopting Resolution 2538 (2020). In: *United Nations* [online]. New York: United Nations Security Council, 2020, 28 August 2020 [cit. 2020-11-04]. Dostupné z: <https://www.un.org/press/en/2020/sc14288.doc.htm>

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. In: *EUR-Lex* [online]. Lucembursko: Publications Office of the European Union, 2020, 2. 12. 2000 [cit. 2020-11-06]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

STATISTICKÉ ROČENKY 2004 - 2019. Praha: OPI Agentury personalistiky AČR

Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations of the NATO Committee on Gender Perspectives 2018. In: *Www.nato.int* [online]. Brusel: NATO, 2020 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/200713-2018-Summary-NR-to-NCGP.pdf

Usnesení Evropského parlamentu o situaci žen v ozbrojených konfliktech a jejich úloze při rekonstrukci a v demokratickém procesu v zemích po ukončení konfliktů. In: *Úřední věstník Evropské unie*. Lucemburk: Evropský parlament, 2006, ročník 2005, C 298E, číslo 2215, s. 287-294. Dostupné také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52006IP0245>

Ústavní zákon č. 542/1992 Sb., o zániku České a Slovenské Federativní Republiky. In: *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: AION CS, c2010-2020, 25. listopadu 1992 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-542>

V bundeswehru budou moci sloužit i Češi a další občané EU. In: *Novinky.cz* [online]. Berlín: Borgis, 2016, 1. 12. 2016 [cit. 2020-12-28]. Dostupné z: <https://1url.cz/oz9tD>

Women, Peace and Security. In: *NATO-OTAN North Atlantic Treaty Organization* [online]. Brusel: NATO - News, 2020, 01 Oct. 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm

WORKING DOCUMENT OF THE EUROPEAN EXTERNAL ACTION SERVICE. *EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019-2024*. Brussels: Council of the European Union, 2019, 17 s. 11031/19. Dostupné také z: http://europeanmemoranda.cabinetoffice.gov.uk/files/2019/07/st11031.en19_.pdf

Zaostřeno na ženy a muže 2019: Focused on women and men 2019. 1. Praha: Český statistický úřad, 2019. Souborné informace. ISBN 978-80-250-2969-5. Dostupné také z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/30000219.pdf/37f2f393-e22e-421c-b5c9-4f21e2a7a74f?version=1.3>

Zákon č. 15/1993 Sb., České národní rady o Armádě České republiky a o změnách a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: AION CS, c2010-2020, 21. prosince 1992 [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-15>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Zákony pro lidi* [online]. Zlín: AION CS, c2010-2020, 3. dubna 2008 [cit. 2020-10-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Záměr koncepce výstavby Armády České republiky do roku 2000 s výhledem do roku 2005. In: *Army.cz* [online]. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 1997, 26. března 1997 [cit. 2020-12-11]. Dostupné z: <https://mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/001.pdf>

ZAOSTŘENO NA ŽENY A MUŽE 2020 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-01-12]. CSU-015534/2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.3>

ŽENY A MUŽI V DATECH 2020 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-01-22]. ISBN 978-80-250-3065-3. Dostupné z: <https://bit.ly/3zCSfqz>

44th NATO Committee on Gender Perspectives. In: *NATO-OTAN North Atlantic Treaty Organization* [online]. Brusel: NATO - News, 2020, 13 Oct. 2020 - 14 Oct. 2020 [cit. 2020-10-24]. Dostupné z: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_178885.htm?selectedLocale=en

11.2 Seznam použitých zkratk

AU	Africká unie
AČR	Armáda České republiky
CAF	Czech Armed Forces
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EFTA	European Free Trade Association
	Evropské sdružení volného obchodu
EU	European Union
	Evropská unie
ICT	Information and Communication Technologies
	Informační a komunikační technologie
ISSP	Integrovaný subsystém o službě a personálu
KVAČR	Koncepce výstavby Armády České republiky
MO	Ministerstvo obrany
NAP	Národní akční plán
NATO	North Atlantic Treaty Organization
	Severoatlantická aliance
NAVY SEALs	United States Navy's Sea, Air, and Land Teams
	Námořní, vzdušné a pozemní týmy Námořnictva Spojených států amerických
NCGP	Výbor NATO pro rovné postavení žen a mužů
	NATO Committee on Gender Perspective
NORSOC	Norwegian Special Forces Staff
	Velení norských speciálních sil
OBSE	Organization for Security and Cooperation in Europe
	Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	United Nations Organization
	Organizace spojených národů
PozS	Pozemní síly
RB OSN	Rada bezpečnosti Organizace spojených národů
RMA	Revolution in Military Affairs
SKOS	Smlouva o konvenčních ozbrojených silách v Evropě
STEM	Přírodní vědy (Science), technologie (Technology), technika (Engineering) a matematika (Mathematics)
VeV – VA	Velitelství výcviku – Vojenská akademie
VZP	Voják z povolání
VzS	Vzdušné síly
WPS	Women, Peace and Security
	Ženy, mír a bezpečnost

11.3 Seznam grafů

Graf 1: Věkový průměr nově přijatých vojáků v letech 2006–2019	19
Graf 2: Srovnání postojů dvou výzkumů	22
Graf 3: Rekrutace muži a ženy 2015–2019 (včetně UO)	22
Graf 4: Statistika plnění rekrutačních cílů v letech 2007–2018	25
Graf 5: Přírůstky a úbytky čekatelů v letech 2015–2019	26
Graf 6: Počty VZP určených do dispozice z důvodu MD, RD v letech 2005–2021	38
Graf 7: Podíl žen v zahraničních operacích a pozorovatelských misích v letech 2005–2020	42
Graf 8: Výsledky hodnocení vybraných oblastí výkonu služby	43
Graf 9: Výsledky služebního hodnocení za rok 2019 – ženy	44
Graf 10: Výsledky služebního hodnocení za rok 2019 – muži	44
Graf 11: Výsledky výročního přezkoušení za rok 2019 – ženy	45
Graf 12: Výsledky výročního přezkoušení za rok 2019 – muži	46
Graf 13: Výroční přezkoušení 2019 – PozS ženy	47
Graf 14: Výroční přezkoušení 2019 – PozS muži	47
Graf 15: Výroční přezkoušení 2019 – VzS ženy	47
Graf 16: Výroční přezkoušení 2019 – VzS muži	47
Graf 17: Úbytky vojáků–čekatelky v letech 2016–2020 podle věkových kategorií	49

11.4 Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj věkové struktury v letech 2005–2018	19
Tabulka 2: Plnění rekrutačního cíle v letech 2012–2015	20
Tabulka 3: Nárůst rozpočtových počtů vojáků k zajištění operační potřeby v AČR	20
Tabulka 4: Předpokládaný nárůst počtů vojáků k zajištění požadovaných schopností a úkolů AČR ...	23
Tabulka 5: Sociodemografické charakteristiky respondentů.....	29
Tabulka 6: Rozložení odpovědí na otázku č. 5.....	29
Tabulka 7: Rozložení odpovědí na otázku č. 7.....	31
Tabulka 8: Rozložení odpovědí na otázku č. 9.....	32
Tabulka 9: Přehled vybraných služebních míst zastávaných ženami (k 1. 1. 2021)	33
Tabulka 10: Výsledky služebního hodnocení řidiček za rok 2019	34
Tabulka 11: Textová část služebního hodnocení řidiček za rok 2019.....	35
Tabulka 12: Důvody zániku služebního poměru žen v letech 2016–2020	36
Tabulka 13: Doba trvání služebního poměru žen, které ukončily služební poměr na vlastní žádost v letech 2016–2020 (svob. až rtn.).....	37
Tabulka 14: Počty VZP určených do dispozice z důvodu MD, RD (k 10. 1. 2021).....	38
Tabulka 15: Rozložení odpovědí na otázku č. 12.....	39
Tabulka 16: Počty velitelů a velitelek ve vybraných letech.....	39
Tabulka 17: Rozložení odpovědí na otázku č. 14.....	40
Tabulka 18: Odpovědi na otázku č. 22 „Máte osobní zkušenost s tím, že?“	40
Tabulka 19: Rozložení odpovědí na otázku č. 16.....	41
Tabulka 20: Podíl žen na zahraničních pracovištích v roce 2020.....	42
Tabulka 21: Plnění kvalifikačních požadavků (k 10. 1. 2021)	43
Tabulka 22: Výsledky výročního přezkoušení fyzické zdatnosti za rok 2019	45
Tabulka 23: Rozložení odpovědí na otázku č. 20.....	48
Tabulka 24: Poměr vojáků vůči celkovému počtu vojáků (k 1. 1. 2021).....	63
Tabulka 25: Hodnostní složení – podíl žen v jednotlivých hodnostech (AČR k 10. 1. 2021).....	64
Tabulka 26: Přehled zastávaných vojenských odborností v letech 2017–2020.....	65
Tabulka 27: Podíl žen v zahraničních operacích a pozorovatelských misích v roce 2020.....	66
Tabulka 28: Přehled aktuálně neobsazených služebních míst v AČR	67

12 PŘÍLOHY

12.1 Příloha 1: Výstupy z Integrovaného subsystému o službě a personálu

Tabulka 24: Poměr vojáků vůči celkovému počtu vojáků (k 1. 1. 2021)

Rok	VZP celkem	Z toho žen	Podíl
1997	23 759	1 655	7,0
1998	22 966	1 699	7,4
1999	23 011	1 772	7,7
2000	23 148	1 901	8,2
2001	20 253	2 032	10,0
2002	21 247	2 273	10,7
2003	21 024	2 585	12,3
2004	22 709	2 679	11,8
2005	23 830	2 947	12,4
2006	23 110	2 834	12,3
2007	24 229	3 001	12,4
2008	24 334	3 063	12,6
2009	24 103	3 141	13,0
2010	23 136	3 099	13,4
2011	22 261	3 024	13,6
2012	21 751	2 993	13,7
2013	21 733	2 985	13,7
2014	21 011	2 910	13,9
2015	20 864	2 870	13,8
2016	21 970	2 874	13,1
2017	23 184	2 952	12,7
2018	24 251	3 088	12,7
2019	25 105	3 171	12,6
2020*	25 899	3 357	13,0
2021*	26 621	3 563	13,4
2021*	22 636	2 911	12,9

Zdroj: Statistické ročenky 2004–2019 a Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020, 2021), Odbor personálních informací AP AČR

Tabulka 25: Hodnostní složení – podíl žen v jednotlivých hodnostech (AČR k 10. 1. 2021)

Hodnost	Celkem VZP	Z toho žen	Podíl
Brigádní generálka	17	1	5,9
Plukovnice	231	6	2,6
Podplukovnice	657	79	12
Majorka	932	168	18
Kapitánka	1 483	354	23,9
Nadporučice	1 317	340	25,8
Poručice	916	181	19,8
Štábní praporčice	18	0	0
Nadpraporčice	211	51	24,2
Praporčice	1 729	274	15,8
Nadrotmistryně	2 360	463	19,6
Rotmistryně	3 076	464	15,1
Rotná	1 737	58	3,3
Četařka	3 475	139	4
Desátnice	3 209	186	5,8
Svobodnice	1 252	147	11,7

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2021), Odbor personálních informací AP AČR

Tabulka 26: Přehled zastávaných vojenských odborností v letech 2017–2020

Vojenská odbornost	ČVO	Ženy					Muži
		2017	2019	2020	2021	%	
Mechanizovaná odbornost	11	85	112	90	92		3
Tanková odbornost	12	1	2	3	3		120
Odbornost vševojskového operačního směru	13	33	36	35	35		139
Dělostřelecká odbornost	14	24	27	28	25		844
Odbornost CIMIC/PSYOPS	15	7	6	8	9		69
Chemická odbornost	16	56	56	52	55		567
Ženíjní odbornost	17	34	31	31	33		1
Záchranná odbornost	18						80
Výsadková odbornost	19	0	0	9	11		673
Odbornost výkonného vojenského letce	21	15	17	16	17		409
Odbornost vzdušné síly	22	61	62	73	77		174
Odbornost leteckých provozních služeb	23	74	76	76	74	33,5	147
Protiletadlová odbornost	24	15	16	21	20		452
Odbornost radiolokačního přehledu a řízení činnosti ve vzdušném prostoru	25	50	48	41	37		285
Technická radionavigační odbornost	26	15	18	16	15		242
Odbornost inženýrská letecká služba	27	43	42	42	37		866
Odbornost letecké technické, provozní zabezpečení	28	3	3	3	4		167
Odbornost letištní zabezpečení	29	3	2	3	3		96
Odbornost všeobecná logistika	31	220	262	330	355		2
Zbrojní odbornost	32	17	21	23	25		266
Technická strojní odbornost	33	28	25	33	36		993
Odbornost proviantní zabezpečení	34	70	80	90	89		404
Odbornost dopravy	35	47	53	11	16		75
Ubytovací a stavební odbornost	36	22	20	23	23		391
Odbornost výstrojní zabezpečení	37	17	15	16	15		46
Elektrotechnická odbornost	38	9	9	5	5		253
Odbornost zabezpečení PHM	39	13	16	11	11		230
Odbornost informatizace	41	67	63	76	78		542
Odbornost spojovací vojsko	42	136	158	137	150		915
Odbornost ochrana informací	43	192	194	209	1		0
Odbornost kybernetika	44	Nově vytvořená ČVO			6		42
Odbornost bezpečnost informací	45				75	53	66
Odb. administrativní bezpečnost	46				78	78	22
Odbornost kryptografická ochrana	47				19		63
Bezpečnost integrovaných systémů	48				20		53
Odbornost zdravotnická služba	51	395	448	452	316	36,8	543
Odbornost veterinární služba	52	26	23	27	39		118

Odbornost zpravodajské zabezpečení AČR	63	17	20	15	14		190
Průzkumná odbornost	64	6	6	3	4		312
Odbornost elektronický boj	65	18	12	10	13		224
Odbornost geografická služba	66	28	28	25	25		79
Odbornost hydrometeorologická služba	67	56	52	59	55	51	53
Odbornost speciální síly	69	3	5	24	26		514
Odbornost lidské zdroje	81	165	195	196	185	53	166
Odbornost právní služba	82	8	22	32	33		74
Odbornost ekonomická služba	83	112	115	126	123	44	157
Odbornost sport a tělovýchova	84	26	31	9	5		96
Odbornost humanitní služba	85	8	8	6	6		167
Odbornost psychologická služba	86	16	16	15	15	54	13
Odbornost duchovní služba	87	1	1	1	0		27
Odbornost komunikace a vztahy s veřejností	88	14	11	11	11	55	9
Odbornost bojová pohotovost a mob. plánování	89	43	54	55	61		144

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

Tabulka 27: Podíl žen v zahraničních operacích a pozorovatelských misích v roce 2020

Podíl žen ve vybraných jednotkách	Ženy	Z toho velitelky
UNDOF Izrael	2	
MINUSCA Kongo	2	
MINUSCA Mali	3	
EUNAVFOR MEDITERRANEAN	8 %	
Skupina DCM-B Turecko	11 %	
ÚU HQ KFOR	7 %	1
ÚU Irák – velení	8 %	
ÚU Irák – zastoupení Bagdád	8 %	
ÚU MFO	2 %	
European United Force in operation ALTHEA	50 %	2
ÚU Irák – výcviková jednotka chem. vojska	8 %	
ÚU Mali – velení	10 %	
ÚU Mali – 2. jednotka ochrany	2 %	
ÚU BALTIC AIR POLICING 2019	5 %	
ÚU eFP Lotyšsko	4 %	
ÚU eFP EW	6 %	
ÚU RS – Velitelství	11 %	
ÚU RS – zastoupení na velitelstvích RS	13 %	
ÚU RS – jednotka podpory a vlivu	2 %	
ÚU RS – Polní chirurgický tým	30 %	1
Celkem	61 žen / 1 204 mužů	

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2021), Odbor personálních informací AP AČR

Tabulka 28: Přehled aktuálně neobsazených služebních míst v AČR

Název SM	Obsazeno muži	Obsazeno ženami	Volná SM
Starší řidič	1 184	37	558
Starší řidič - specialista	900	10	492
Starší operátor	474	21	338
Operátor	443	60	279
Mladší specialista	284	36	278
Střelec	528	19	251
Starší střelec	487	16	186
Řidič	260	49	173
Specialista	197	46	144
Starší operátor - specialista	201	7	136
Mladší pracovník štábu	565	198	127
Pracovník štábu	366	142	125
Technik	486	41	125
Správce skladu	136	14	90
Mladší technik	399	41	85
Instruktor	304	11	84
Starší strojník - specialista	160	2	83
Starší strojník	130	9	76
Starší technik	450	20	72
Starší skladník	175	19	63
Zdravotník	79	82	54
Starší pracovník štábu	257	102	50
Mladší kuchař	44	17	49
Střelec - operátor	203	1	48
Lékař - specialista	11	21	47
Starší lékař	17	16	47
Starší instruktor	229	9	46
Kuchař	79	17	41
Mechanik	133	2	41
Výkonný praporčík	154	46	37
Starší specialista	112	28	37
Starší průzkumník	66	3	37
Výkonný poddůstojník	17	6	36
Skladník	64	11	35
Odmořovač	35	4	35
Vedoucí systémový inženýr	44	4	34
Mladší zdravotník	46	23	32
Starší sběrač raněných	127	4	32
Ženista	79	3	30
Starší kuchař	87	19	29

Mladší instruktor	91	6	27
Systémový inženýr	40	9	25
Náčelník skladu	97	9	24
Starší zdravotník	38	45	19
Mladší operátor	19	12	18
Vedoucí starší pracovník štábu	64	38	17
Velitel stanice	45	14	17
Starší řídící letového provozu	14	9	16
Starší zdravotník	38	45	19
Lékař	4	2	15
Starší lékař - specialista	23	13	14
Vrchní praporčík	72	5	13
Starší veterinární lékař	2	3	10
Strážný	19	4	9
Vedoucí starší právník	12	2	9
Zdravotnický důstojník	11	18	8
Velitel provozovny	17	4	8
Tiskový důstojník	7	11	7
Stálý operační dozorčí	94	7	7
Starší právník - specialista	10	4	7
Starší pracovník	25	3	7
Cvičitel	33	2	7
Starší psovod	11	5	6
Řídící letového provozu	11	3	6
Zubní lékař	1	1	6
Starší lektor	23	4	5
Vedoucí starší psycholog	4	3	5
Mladší právní asistent	8	10	4
Pilot letounu dálkové přepravy	2	1	4
Veterinární lékař	3	1	4
Starší zdravotnický důstojník	6	18	3
Právní asistent	7	5	3
Vedoucí starší specialista	14	3	3
Vedoucí starší inspektor	6	2	3
Palubní střelec - operátor	15	2	2
Radiologický asistent	1	2	2
Mladší skladník	3	1	2
Psovod	9	1	2
Starší meteorolog		1	2
Supervizor	9	1	2

Zdroj: Integrovaný subsystém o službě a personálu (2020), Odbor personálních informací AP AČR

12.2 Příloha 2: Vzor dotazníku

Feminizace ACR

1 Ke které z následujících věkových skupin patříte?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu z nabízených možností odpovědi.

- ☐ do 40 let ☐ 41 – 45 let ☐ 46 – 50 let ☐ 51 a více let

2 Kolik let celkem jste ve služebním poměru vojáka z povolání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu z nabízených možností odpovědi.

- ☐ do 20 let ☐ 21 – 25 let ☐ 26 – 30 let ☐ 31 a více let

3 Jak dlouho jste zařazen na zastávaném služebním místě?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu z nabízených možností odpovědi.

- ☐ méně než 1 rok ☐ 1 – 3 roky ☐ 4 – 6 let ☐ 7 a více let

4 Vámi zastávané služební místo je součástí...

Nápověda k otázce: * následující členění bylo zvoleno s ohledem na zachování naprosté anonymity oslovených respondentů

- ☐ Sekce v přímé podřízenosti náčelníka Generálního štábu AČR nebo ji podřízené součásti
 ☐ Pozemních sil
 ☐ Vzdušných sil
 ☐ Velitelství pro operace, Velitelství Kybernetických sil a Informačních operací, Velitelství teritoria nebo Velitelství výcviku – Vojenské akademie

5 V současné době tvoří ženy cca 13 % personálu AČR. Tento podíl by měl být z Vašeho pohledu....

Nápověda k otázce: Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru nebo Vaší osobní zkušenosti.

- ☐ rozhodně navýšen
 ☐ spíše navýšen
 ☐ zachován
 ☐ spíše snížen
 ☐ rozhodně snížen

6 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: dobrovolné

7 Nakolik se ztotožňujete s tvrzením: „Ženy v armádě mohou sloužit na jakýchkoli pozicích, ovšem za předpokladu, že splní požadavky kladené na muže“.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru nebo Vaší osobní zkušenosti.*

☐ rozhodně souhlasím ☐ spíše souhlasím ☐ spíše nesouhlasím ☐ rozhodně nesouhlasím

8 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: *dobrovolné*

9 V závorce uvedené základní funkce jsou v naprosté většině doménou mužů, avšak jsou na nich aktuálně zařazeny také ženy (řidič skupiny C a C+E, střelec, kulometník, průzkumník, strážný, ženista, mechanik, operátor). Spatřujete či nespátřujete v AČR prostor pro vyšší uplatnění žen v těchto základních funkcích?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru nebo Vaší osobní zkušenosti.*

☐ rozhodně spatřuji ☐ spíše spatřuji ☐ spíše nespátřuji ☐ rozhodně nespátřuji

10 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: *dobrovolné*

11 Pokud podle Vás existují v AČR základní funkce, na kterých by mohlo/mělo či nemělo sloužit více žen než dosud, prosím vypište ty podle Vás klíčové:

Nápověda k otázce: *nepovinná otázka*

12 Rovněž na nižších velitelských funkcích dominují spíše muži (velitel družstva, týmu, osádky, čety, roty, roje, letky). Spatřujete či nespátřujete v AČR prostor pro vyšší uplatnění žen v těchto velitelských funkcích?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru nebo Vaší osobní zkušenosti.*

☐ rozhodně spatřuji ☐ spíše spatřuji ☐ spíše nespátřuji ☐ rozhodně nespátřuji

13 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: *dobrovolně*

14 Je nebo by byl pro Vás problém, pokud by byla Vaší PŘÍMOU nadřízenou žena?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru.*

☐ rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne

15 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: *dobrovolně*

16 V AČR neplatí žádná norma, která by zakazovala nasazení žen-vojákyň do bojových operací. Souhlasíte s účastí žen v bojových operacích v takzvané „první linii“?

Nápověda k otázce: *„Bojové operace jsou vojenské operace, ve kterých se proti sobě stojící strany snaží dosáhnout svých cílů bojem za použití zbraní. Zdroj: Doktrína AČR, 2004 Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru nebo Vaší osobní zkušenosti.*

☐ rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne

17 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: *dobrovolně*

18 Jak byste oznámkoval ženy-vojákyne zařazené u Vaší součásti v následujících oblastech?

Nápověda k otázce: *Použijte škálu od 1 do 5 jako ve škole.*

	1	2	3	4	5
Odbornost v oblasti služebního zařazení	☐	☐	☐	☐	☐
Přístup k plnění úkolů a služebních povinností	☐	☐	☐	☐	☐
Samostatnost při plnění úkolů a služebních povinností	☐	☐	☐	☐	☐
Pečlivost při plnění úkolů a služebních povinností	☐	☐	☐	☐	☐
Organizační schopnosti	☐	☐	☐	☐	☐
Komunikační schopnosti	☐	☐	☐	☐	☐
Zvládání služební zátěže	☐	☐	☐	☐	☐
Vojenské vystupování a ustrojenost	☐	☐	☐	☐	☐
Vliv na pozitivní mezilidské vztahy	☐	☐	☐	☐	☐
Zdravá ctižádost a snaha být nejlepší	☐	☐	☐	☐	☐
Tělesná zdatnost	☐	☐	☐	☐	☐

19 Jak byste oznámkoval muže-vojáky zařazené u Vaší součásti v následujících oblastech?

Nápověda k otázce: Použijte škálu od 1 do 5 jako ve škole.

	1	2	3	4	5
Odbornost v oblasti služebního zařazení	☐	☐	☐	☐	☐
Přístup k plnění úkolů a služebních povinností	☐	☐	☐	☐	☐
Samostatnost při plnění úkolů a služebních povinností	☐	☐	☐	☐	☐
Pečlivost při plnění úkolů a služebních povinností	☐	☐	☐	☐	☐
Organizační schopnosti	☐	☐	☐	☐	☐
Komunikační schopnosti	☐	☐	☐	☐	☐
Zvládání služební zátěže	☐	☐	☐	☐	☐
Vojenské vystupování a ustrojenost	☐	☐	☐	☐	☐
Vliv na pozitivní mezilidské vztahy	☐	☐	☐	☐	☐
Zdravá ctižádost a snaha být nejlepší	☐	☐	☐	☐	☐
Tělesná zdatnost	☐	☐	☐	☐	☐

20 Pozitivní zahraniční zkušenosti dokládají, že oddělený výcvik podle pohlaví pomáhá ženám snadněji si osvojit dovednosti v nichž mají navrch muži, aniž by je muži tzv. „převálcovali“, a tím posílit jejich sebedůvěru a samostatnost, mužům zase využít na maximum jejich vyšší fyzický potenciál. Co soudíte o tomto způsobu výcviku. Myslíte si, že by bylo přínosné tento částečně diferencovaný výcvikový program vyzkoušet např. v kurzu základní přípravy?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu z nabízených možností, která nejlépe odpovídá Vašemu názoru.

☐ rozhodně ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ rozhodně ne

21 Prostor pro odůvodnění či rozvinutí Vašeho názoru na předešlou otázku:

Nápověda k otázce: dobrovolné

22 Máte osobní zkušenost s tím, že

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	ano	ne
Vaši PRÍMOU nadřízenou byla, je žena	☐	☐
žena byla, je Vaši kolegyní	☐	☐
Vaši PRÍMOU podřízenou byla, je žena	☐	☐

CENTRUM BEZPEČNOSTNÍCH A VOJENSKO-STRATEGICKÝCH STUDIÍ

Centrum bezpečnostních a vojensko-strategických studií (CBVSS) je součástí Univerzity obrany a jeho posláním je zejména provádění vzdělávací, tvůrčí a expertní činnosti pro zajišťování obrany státu při respektování potřeb rezortu MO, etických pravidel UO a tvůrčích akademických svobod. Uvedené činnosti CBVSS jsou zaměřeny na zkoumání ozbrojeného konfliktu, a to v oblastech:

Bezpečnost a obrana. Zkoumání zahrnuje racionalizaci bezpečnostního systému, vývoj bezpečnostního prostředí a dopady na obrannou politiku státu a ozbrojených sil (mezinárodní bezpečnostní architektura, mezinárodní právo válečné, hrozby a rizika, krizové regiony apod.)

Plánování obrany státu. Zkoumání dopadů vývoje bezpečnostního prostředí, operačního prostředí a technologií na zajištění obrany státu, způsobu identifikace schopností potřebných pro zajišťování obrany státu v budoucím bezpečnostním a operačním prostředí.

Výstavba a rozvoj ozbrojených sil. Zkoumány jsou zákonitosti výstavby ozbrojených sil, rozvoj jejich schopností ve všech hlavních oblastech (dostupnost, velení, řízení, spojení, nasaditelnost, udržitelnost, ochrana, zpravodajská činnost atd.) a ověřování s využitím modelování a simulace.

Příprava sil a prostředků. Prioritou zkoumání je příprava personálu (výcvik, vzdělávání a výchova), akvizice, technologický vývoj, ekonomika výstavby systému obrany státu a rozvoje ozbrojených sil.

Použití ozbrojených sil. Zkoumání je zaměřeno na trendy vývoje vojenské strategie a operačního umění, vlivu vývoje operačního prostředí na použití a rozvoj schopností ozbrojených sil a generické scénáře jejich možného použití.

CBVSS je vzdělávací institucí pro přípravu příslušníků ozbrojených sil a zaměstnanců státních orgánů a územních a samosprávných celků, které se podílejí na zajišťování obrany státu. Dále se podílí na vzdělávání studentů Univerzity obrany v akreditovaných studijních programech. CBVSS realizuje vzdělávací činnost v oblastech bezpečnostních a vojensko-strategických studií, plánování a řízení obrany státu, vojenského umění a strategického leadershipu. Poskytuje vzdělání potřebné pro práci v řídicích pozicích, především na vojensko-politické úrovni, strategické a operační vojenské úrovni a pro práci v mezinárodních bezpečnostních a obranných institucích. Vzdělávací aktivity realizuje především v kariérových kurzech (Kurz pro vyšší důstojníky a v Kurz generálního štábu) a v odborných kurzech (Kurz strategického řízení, Kurz plánování operací na strategické úrovni, Kurz plánování na strategické úrovni řízení a připravovaný Kurz národní obrany).

Tvůrčí a expertní činnost CBVSS je zaměřena na přípravu podkladů a doporučení pro podporu rozhodování na strategické úrovni. Ke sdílení a výměně informací a výsledků tvůrčí a expertní činnosti Centrum každoročně organizuje mezinárodní konferenci „Defence and Strategy“ a řadu odborných workshopů a seminářů. Dále organizuje panelové diskuze k aktuálním otázkám z oblasti bezpečnostních a vojensko-strategických studií.

CBVSS v rámci své publikační a popularizační činnosti zajišťuje vydávání časopisů [Vojenské rozhledy](#) a [Obrana a strategie](#). Vybrané [publikace ke stažení](#) lze také nalézt na stránkách CBVSS.

Centrum bezpečnostních a vojensko-strategických studií

Univerzita obrany

Kounicova 65

662 10 Brno

Tel: 973 443 239

www.cbvss.cz





CENTRUM BEZPEČNOSTNÍCH A VOJENSKO-STRATEGICKÝCH STUDIÍ

UNIVERZITA OBRANY