



Pedagogická  
fakulta  
Faculty  
of Education

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Pedagogická fakulta**

**Katedra pedagogiky a psychologie**

**Bakalářská práce**

# **Genderová komunikace u vybraného útvary Armády České republiky**

**Vypracoval: Mgr. Miroslava Štenclová**

**Vedoucí práce: Mgr. Eva Pavlíková, Ph. D.**

**České Budějovice 2018**

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Bechyni dne 5. dubna 2018

.....  
Miroslava Štenclová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí práce Mgr. Evě Pavlíkové, Ph.D. za trpělivé vedení při tvorbě mé bakalářské práce, za cenné rady a připomínky během konzultací, za čas, který mi věnovala a za laskavé poskytnutí materiálů z předchozích výzkumů, prováděných v Armádě České republiky. Poděkování patří také vojákům a vojákyním z 15. ženijního pluku, kteří se ochotně zúčastnili výzkumu, a také mé rodině, která mě po celou dobu studia podporovala. V neposlední řadě bych ráda poděkovala PhDr. Jitce Šebové Šafaříkové za motivaci k výběru tématu mé práce, která se nakonec ukázala velmi zajímavým a přínosným podkladem pro moji činnost v této oblasti.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá genderovou problematikou a genderovou komunikací v armádním prostředí. Teoretická část popisuje pojmy gender, komunikace a s nimi spojené stereotypy z oblasti mužských a ženských rolí. Seznamuje se specifiky současného postavení žen a mužů v rezortu Ministerstva obrany a s dokumenty, které toto upravují. Analyzuje současný stav v Armádě České republiky a na vzorku – z vybraného útvaru Pozemních sil, konkrétně ženijního pluku – zkoumá, existují-li v této oblasti případné negativní problémy. Cílem práce je zjistit, jaké jsou zkušenosti žen u vybraného útvaru, jaká je vzájemná komunikace mezi mužem a ženou, a zda-li existují rozdíly mezi genderovou komunikací a přístupem muž – žena v rámci standardních situací a při situacích krizových. Má-li daná problematika vliv na jejich práci, mění-li se přístupy a podmínky.

**Klíčová slova:** gender, genderové stereotypy, komunikace, verbální komunikace, armáda.

## **Annotation**

This bachelor's thesis deals with the gender perspectives and gender communication in the military. The theoretical part describes meaning of gender, communications and male and female stereotypes in that field. Current position of male and female soldiers in the Czech Armed Forces has been introduced here. Analysis of that will be an empirical part of the research, which examines if there exist any problems in that area. The aim of this work is to find experiences of female soldiers in the specific engineer unit with any differences on gender perspectives in common military life and within crisis situations. If that topic has have any influence to their work and if here exists differences between conditions.

**Keywords:** gender, gender stereotypes, communication, verbal communication, army

# Obsah

ÚVOD.....	2
I. TEORETICKÁ ČÁST .....	3
1 DEFINOVÁNÍ POJMŮ .....	3
1.1 Gender .....	3
1.2 Pohlaví .....	3
1.3 Genderová socializace .....	3
1.4 Genderové stereotypy.....	4
1.5 Genderová rovnost .....	6
1.6 Komunikace.....	7
1.7 Verbální komunikace.....	7
1.8 Genderová komunikace .....	8
2 PROBLEMATIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A GENDEROVÉ KOMUNIKACE V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY..	11
2.1 Vnitrorezortní předpisy Ministerstva obrany ke genderové problematice .....	11
2.2 Gender v AČR i v NATO.....	12
2.3 Výzkumy v AČR.....	14
II. EMPIRICKÁ ČÁST .....	17
1 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU .....	17
1.1 Vybraný útvar pozemních sil – 15. ženijní pluk .....	17
1.2 Výzkumné cíle .....	18
1.3 Výzkumná otázka.....	19
1.4 Výzkumné hypotézy .....	19
1.5 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru.....	20
1.6 Metodika.....	20
1.7 Výsledky výzkumu .....	22
1.8 Analýza dotazníkového šetření .....	22
III ZÁVĚRY A DISKUZE .....	49
1 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	49
2 ZÁVĚR .....	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....	56
SEZNAM TABULEK .....	58
SEZNAM GRAFŮ .....	59
PŘÍLOHY.....	60

# ÚVOD

Genderová problematika a téma genderové komunikace je všeobecně aktuálním a poměrně kontroverzním tématem. Jedním ze stále trvajících faktů genderové nerovnováhy je, že ženy jsou všeobecně hůře finančně ohodnocené než muži na stejných pozicích (v roce 2015 to bylo v ČR o 22 %).<sup>1</sup> Ženy mají nízké zastoupení především ve vyšších vedoucích pozicích, vládě, z oborů pak v technických a téměř ve všech vědních, a jsou často v zaměstnání vystavovány nějaké formě diskriminace či sexuálního obtěžování. Některé z těchto faktorů jsou v naší společnosti zažité z důvodu zastaralých stereotypů, nedostatečného povědomí a uznání právě v oblasti gender. Vývoj v celé oblasti genderu ale není strnulý, mnohé se mění, situace je v některých směrech výrazně odlišná od situace třeba před deseti lety. Velký vliv má především praxe, která k nám postupně proniká ze zahraničí.

Vzhledem k mému zaměstnání v Armádě České republiky jsem se rozhodla analyzovat současný stav v AČR a na vzorku z vybraného útvaru pozemních sil, ženijního pluku, prozkoumat případné negativní jevy. Cílem je zjistit, jaké jsou zkušenosti žen a mužů u vybraného útvaru, jaká je vzájemná komunikace mezi mužem a ženou, zda se ženy setkaly s negativním přístupem či diskriminací. Najít případné rozdíly mezi genderovou komunikací a přístupem muž – žena v rámci standardních situací a při situacích krizových – v rámci dvoutýdenního vojenského cvičení, kdy je nastolena fiktivní krizová situace v terénu. Má-li daná problematika vliv na jejich práci, mění-li se podmínky či přístupy.

---

<sup>1</sup>MULLEROVÁ, Petra. Ženy muži a mzdy. Je platová nerovnost mezi muži a ženami legální? *Pro Fair Play*. [online]. 2015, [cit. 2015-01-25]. Dostupné z [www: <http://www.profairplay.cz/zeny-muzi-a-mzdy/>](http://www.profairplay.cz/zeny-muzi-a-mzdy/).

# I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Definování pojmů

### 1.1 Gender

Slovo „gender“ původně v angličtině představuje „rod“, a to jak živočišný, tak i gramatický. Postupně se ovšem ujala současná podoba slova, vyjadřujícího spíše kulturní odlišnosti mezi muži a ženami, a takto jej později přijala i čeština. Poprvé se výraz „gender“ objevil ve společenskovedních oborech již v druhé polovině minulého století.<sup>2</sup>

Dle Hartlova Psychologického slovníku<sup>3</sup> slovo gender znamená rod, pohlaví. V posledních desetiletích se jedná rovněž o termín hojně užívaný při diskuzích o mužských a ženských odlišnostech, identitě, sociálních rolích, ap.

### 1.2 Pohlaví

Pojem pohlaví popisuje biologické rozdíly. Mužské pohlaví je obvykle vnímáno jako nadřazené pohlaví ke genderu ženskému, což se projevuje například v jazykové rovině. V českém jazyce je běžné používat pouze mužský rod, což se často projevuje např. u názvů profesí (chůva, zdravotní sestra, lídr), čímž souvisí s dělením profesí na typicky mužské či ženské. Podobné rozdělení často vede k vytváření bariér, až k diskriminaci na základě pohlaví s důsledky na plat, kariérní rozvoj či další vzdělávání. *„Dnešní bojovníci za rovnoprávnost zdůrazňují, že jak ženy, tak muži jsou polapeni do sítě konvenčních definic svých rolí a že i muži – nejen ženy – mohou trpět nedostatkem osobní svobody, která z toho pramení.“*<sup>4</sup>

### 1.3 Genderová socializace

Socializace je prakticky celoživotním procesem, kdy se každý jedinec učí již jako dítě všem společenským normám a hodnotám. Automaticky předpokládáme existenci dvou genderů - mužského a ženského se souborem předpokladů a stereotypů. Ovšem genderová charakteristika se nemusí shodovat s charakteristikou příslušného

---

<sup>2</sup>Česká asociace vzdělávacích institucí (CAVI) – gender problematika. [online]. 2014. Dostupné z: <<http://www.cavi.cz/gender.html>>.

<sup>3</sup>HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. Praha: Budka, 1993, s. 58.

<sup>4</sup>OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 176.

jedince (již z historie víme, že spousta žen je odvážných či dominantních a podobně je tomu i v případě mužů – řada jich je citových či submisivních). Všeobecně je gender vnímán jako určitá předem daná odlišná role. Mluvíme o tzv. genderové socializaci. Chlapci se od mala učí být chlapci a dívky dívkami. Děti se učí napodobováním - od osob stejného pohlaví. Metodou „pokus-omyl“ se dítě učí, co je pro něj jako pro chlapce či dívku společensky přijatelné a vhodné od hraček až po způsob vyjadřování či postoje a hodnoty. Genderová socializace nadále pokračuje v průběhu celého života. Nesoulad mezi genderovým stereotypem a chováním jedince vyvolává negativní pozornost, např. dívka, která si hraje s autíčky či stavebnicí Merkur je označována jako „divná“. „*Co je u děvčátka agresivní chování, to je u chlapce schopnost sebeprosazení, které zasluhuje chválu.*“<sup>5</sup>

Podle České asociace vzdělávacích institucí (CAVI)<sup>6</sup> očekává společnost od každého jedince určité chování, postoje, hodnoty apod. na základě jeho genderu. Existují mužské a ženské genderové role. Očekávání od mužů a od žen se liší.

## 1.4 Genderové stereotypy

Gender tedy neustále vytváříme. Například Jakob Lorber<sup>7</sup> vnímá gender jako produkt socializace, který je vystaven lidským činnostem a interpretacím, jako základ každodenních aktivit, jehož předpoklady jsou brány jako samozřejmé. Mezi genderové ukazatele Lorber řadí např. mluvu, gestikulaci, oblékání či chůzi. Gender je úzce svázán se společenskými očekáváními, s čímž souvisí i to, jakým způsobem prezentujeme sami sebe před okolím. Pak očekáváme i od ostatních soulad mezi vzhledem a způsobem vystupování. Na tomto základě si vytváříme určitý stereotyp a klademe důraz na to, jak druhá osoba komunikuje. Potřebu mít tyto představy naplněny máme na základě již vytvořených očekávání. Tyto představy, spojené s genderovými stereotypy, jsou našimi idealizovanými představami o tom, jací by muži a ženy měli být. A tyto naše představy o tom, co je správné, pak ovlivňují, jaké vlastnosti a schopnosti jsou přiřazeny i dalším lidem. To se samozřejmě spojuje i s našimi představami o správném muži či správné

---

<sup>5</sup> KARSTEN, Hartmut. *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, s. 78.

<sup>6</sup> Česká asociace vzdělávacích institucí (CAVI) – gender problematika. [online]. 2014. Dostupné z: <<http://www.cavi.cz/gender.html>>.

<sup>7</sup> LORBER, Jakob. „*Night to his Day: The Social Construction of Gender.*“ *Paradoxes of Gender*. New Haven, Connecticut: Yale University Press, 1994, s. 46.



ženě. „Většina debat o rozdílech mezi pohlavími se zaměřuje na cíl dokázat, že ženy jsou nebo nejsou jiné než muži, spíše než dokázat, že muži jsou nebo nejsou jiní než ženy.“<sup>8</sup>

**Genderové stereotypy** jsou zjednodušující představy a popisy „skutečné ženy“ a „skutečného muže“. Jsou založeny na předpokladu, že osoba nemá žádné charakteristiky opačného pohlaví, tzn. je ryze mužská či ženská. Stále převládající genderové stereotypy definují pak tzv. „ženský“ charakter, stejně jako vhodný slovník, kterým by se měly dívky a ženy řídit, aby byly vnímány jako tzv. slušné. „U dívek převažuje slovní agresivita, u chlapců fyzická.“<sup>9</sup> Jedná se tedy o genderově odlišnou komunikaci. Jestliže jedinec společenskou roli svým chováním nenaplnuje, je brán jako nenormální.

Dnešní společnost nám i přes značný vývoj v oblasti vnímání genderů i nadále ve většině případů nabízí dva rozdílné světy – mužský a ženský. Typický „mužským“ světem v minulosti byla například armáda. Ovšem i zde již mají ženy své pevné zastoupení, a tak se nyní tyto rozdíly stírají, jde o příklad, kde je vývoj viditelnější. Společnost se však proměňuje dynamičtěji a rychleji než tempo, s jakým si společnost zvyká na nové trendy. To je jednou z příčin, proč ženy mají téměř stejné problémy např. s přijetím do zaměstnání, jako měly před půl stoletím a to i přestože jsou zdánlivě lépe chráněny. Například v souvislosti se službou žen v armádě bylo v roce 1995 na dotaz, je-li vojenské povolání vhodné pro ženy, pouze 8 % odpovědí kladných. V roce 2000 (kdy sloužilo v Armádě České republiky 9,8 % žen) kladných odpovědí bylo již 28 %.<sup>10</sup> Rozdíl mezi 8 % a 28 % sice není příliš velký, ale přesto je to rozdíl statisticky signifikantní a fakticky velice významný, v roce 1995 to bylo v podstatě odmítání, zatímco o 5 let později již s názorem souhlasí nezanedbatelná skupina osob.

Jednou ze složek genderových stereotypů a odlišných představ jsou rozdíly ve verbální komunikaci. Verbální komunikace je jedním ze způsobů, kterým muži demonstrují svoji maskulinitu a ženy feminitu. „*Oblast verbální činnosti, kde mají*

---

<sup>8</sup> OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 156.

<sup>9</sup> Tamtéž, s. 56.

<sup>10</sup> VLACHOVÁ, Marie. *Informace z výzkumu č. 93, „Služba žen v armádě z pohledu civilní veřejnosti a vojáků z povolání“*, oddělení výzkumů Hlavního personálního úřadu MO ČR, výzkum VZP: Vojenský profesionál 2000.

*převahu ženy, by se dala nazvat oblastí lingvistickou, protože tu jde o řeč a jazykovou komunikaci.*“<sup>11</sup> Tyto rozdíly se podle Oakleyové projevují již od předškolního věku.

Volba jazykových prostředků v označení pojmů „ženskost“ a „mužnost“ je velmi nevyvážená. Výraz „mužnost“ má totiž i další význam: mužnost = odvaha. Když se porovná, jak se v jazyce společnosti, v níž byla moc přisuzována mužům, vyvinulo označování odvahy a bojácnosti, zjistíme, že to bylo v neprospěch žen: MUŽNOST = odvaha, ZBABĚLOST = (od slova „baba“) bojácnost, která má příděch nečestnosti. Někdy stále přetrvává názor, že muži jsou obecně odvážní a ženy obecně zbabělé. V uvedeném případě to svědčí o hluboce zakořeněných genderových stereotypch.<sup>12</sup>

## 1.5 Genderová rovnost

Genderová rovnost neznamena maskulinizaci žen či feminizaci mužů, ale jedná se o svobodu jedince, která umožňuje, aby se jednotlivec rozhodl, nakolik se dobrovolně identifikuje se stereotypem chování tradičně připisovaného svému pohlaví, a nakolik je tento stereotyp naopak manipuluje do pozice, která neodpovídá jejich povaze a postoji k životu. Tyto stereotypy vytvářejí nátlak na ženy, které se necítí identifikované v tradiční roli hospodyně i na muže, kteří se neidentifikují s tradiční rolí průbojného hrdiny, který neukazuje city. Dle Oakleyové<sup>13</sup> je typické, že kariéra ženy je přerušovaná, ovšem kariéra muže není. Kariéra ženy se ubírá jinými cestami než kariéra muže a často končí na nižších pozicích, a to většinou i bez ohledu na to, zda je jejich kariéra přerušena například péčí o děti a podobně.

Genderová rovnost znamená, že nebude žádné z obou pohlaví povyšováno nad to druhé, a nejen to, že také nebude povyšována jedna sexuální orientace nad jinou. *„Genderová rovnost znamená usilovat o spravedlivé, nediskriminační jednání. A jednou z oblastí, v níž se takové jednání projevuje, je právě jazyk.“*<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 66.

<sup>12</sup> VALDROVÁ, Jana, KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka, PACLÍKOVÁ, Pavla: *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*, Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010, s. 12.

<sup>13</sup> OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 113.

<sup>14</sup> VALDROVÁ, Jana, KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka, PACLÍKOVÁ, Pavla: *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010, s. 12.

## 1.6 Komunikace

Pojem komunikace znamená dorozumívání, sdělování. V psychologii komunikace znamená přenos myšlenek, emocí, postojů a jednání od jedné osoby ke druhé. „*Při komunikaci sociální se jedná o specifickou formu sociálních styků, nespočívá v pouhém přenosu informací, ale předpokládá také porozumění, lze ji tedy považovat za důležitý příklad interakce. V tomto případě se skládá z osoby, která sděluje, tj. komunikátora, osoby, která přijímá sdělení, tj. komunikanta a z vlastního sdělení, tj. komuniké.*“<sup>15</sup>

Každá komunikace představuje vztah, který má zásadní důležitost pro pochopení komunikačních obsahů. Nejen to, co někdo říká, podává informaci o vztahu účastníků komunikace, nýbrž i to, jak se to řekne. Teprve z toho se dá odhalit význam řečeného, a tak se dochází k vlastnímu významu.

## 1.7 Verbální komunikace

Verbální komunikace je komunikace zprostředkovaná slovy, jazykem. Psychologický slovník, citující odborníky, zabývající se analýzou komunikačního kontextu, ji rozděluje do tří úrovní:

- a) *suplementární*: neustálé vzájemné vyrovnávání informací, emocionální a prožitkové úrovně vyměňovaných sdělení, oba udržují rovnováhu, snaží se jeden před druhým se svými zážitky nezústat pozadu (přítel – přítel);
- b) *komplementární*: jedna osoba je v direktivní, dominantní pozici vůči druhé (učitel - žák, rodič – dítě, lékař – pacient, poslanec – volič, nadřízený – podřízený), oba účastníci takové rozdělení rolí respektují, žák, dítě ani pacient se nesnaží konkurovat dominantnímu partnerovi; tento typ komunikace je výhodný a účinný při předávání informací; proto se do tohoto modelu dnes řadí i komunikace s počítačem;
- c) *metakomplementární*: osoba, která je v dominantní pozici tuto možnost nevyužívá a úmyslně ji přenechává druhé osobě (terapeut – pacient),

---

<sup>15</sup>HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. Praha: Budka, 1993, s. 89.

projevuje se umění naslouchat druhému, mlčet, lépe vniknout do problému a společně pak nalézt řešení.<sup>16</sup>

Dle Marie Fürst<sup>17</sup> je komunikace nadřazený pojem pro všechno, co je signalizováno a přijímáno, i pokud se to neděje navzájem. Probíhá pomocí určitého znakového systému, jazyka a na neverbální rovině pak gestikulací, mimikou a postojem těla. V systému lidského soužití je proto nemožné nekomunikovat. Mlčí-li někdo ve skupině, pak to může znamenat, že nechce hovořit, protože se zabývá sám sebou, chce přemýšlet nebo proto, že nechce mít nic společného s ostatními anebo je příliš plachý se ujmout slova. „*Nicméně má vztah k ostatním (i svým mlčením), kteří na to mohou reagovat různě (rovněž mlčením, vyzvat ho k mluvení, dotázat se ho na důvod jeho mlčení atd.)*.“<sup>18</sup>

## 1.8 Genderová komunikace

V některých případech může jít o dvě roviny komunikace. Současně dle zažitých stereotypů existují výrazy a způsob komunikace, které jsou přisuzovány mužům anebo naopak ženám. V případě mužského vyjadřování jsou to například vulgární a hrubé výrazy, nepoužívání zdvořilých či citových výjevů. V případě ženského světa se naproti tomu očekává jemné vyjadřování, nesoutěžní jednání, přípustné a někdy dokonce žádoucí jsou citové výjevy a úsměv. Muži se snaží o sebeprosazení, hájí své názory a myšlenky, nehovoří o svých pocitech. Ženy se snaží zjistit názory ostatních, více o nich diskutují, řeší vztahové otázky, porovnávají zkušenosti, nesnaží se dominovat.

Dle Fárové<sup>19</sup> je jednou z odlišností také rozdílnost mužských a ženských témat, která vyplývá z odlišných zkušeností. U žen se předpokládá konverzace o rodině, dětech a vztazích, zatímco muži se v hovoru zaměřují spíše na práci, politiku nebo sport. Ačkoli součástí rodiny je muž i žena, právě žena je vždy konfrontována s tématy, která jsou jí dle zažitých stereotypů „vlastní“, ať už zastává jakkoli vysokou pozici ve společnosti. Toto rozdělování témat přináší nevýhody i pro muže, protože

---

<sup>16</sup>HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. Praha: Budka, 1993, s. 90.

<sup>17</sup>FÜRST, Maria. *Psychologie*. Olomouc: Votobia, 1997, s. 231.

<sup>18</sup>Tamtéž, s. 231.

<sup>19</sup>FÁROVÁ, Nina. *Odlišnosti v komunikaci z genderové perspektivy. „Skutečná“ dívka rovná se „slušná“ dívka*. Antropowebzin 1/2013. [online]. 2013, [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: <<http://www.antropoweb.cz/cs/antropowebzin-12013>>.

ve společnosti funguje zakořeněná představa, že muži nehovoří o svých pocitech, a že projevit slabost by jen snižovalo jejich maskulinní charakter. Žena by také měla zastávat tu pozici, jež se od ní očekává, tedy se příliš neprojevovat, usmívat se a udržovat poklidnou atmosféru hovoru.

Otázku o tom, jak spolu mluví ženy a muži na pracovišti, si položila americká profesorka lingvistiky, Deborah Tannen<sup>20</sup> Dospěla k výsledku, že ženy mají od počátku handicap, protože se již jako dívky neučily prosazovat ve smíšených skupinách. Ovšem s trochou cviku a vyšší pozicí v zaměstnání se většina žen stala sebevědomějšími, a tedy nakonec schopnost prosazení se je významnějším statusem než pohlaví. Studie ukázaly, že neexistuje žádný typický ženský nebo mužský styl rozhovoru, neboť při rozhovorech, jichž se účastní pouze ženy (resp. pouze muži), mluví ženy (muži) jinak než při smíšených diskuzích. Ovšem problémy mohou nastat, setkají-li se rozdílné rituály. Zde se tedy opět ukazují rozdíly: ženy raději spolupracují, podporují toho druhého, spíše předkládají návrhy a kladou více otázek. Muži mají spíše sklony k tvrzení než ke kladení otázek, hledají konfrontaci, raději dávají instrukce a hádají se, protože to vidí jako výzvu a baví je to. Deborah Tannen mohla například dokázat, že ženy jsou častěji přerušovány ve skupinách žen než ve smíšených skupinách, a to proto, že hovory žen se často překrývaly. Účastnice se navzájem popoháněly právě prostřednictvím svých komentářů. Ve smíšených skupinách od toho ženy upouštějí, protože je muži častěji přerušují. Tím se také vysvětluje, proč jsou příspěvky mužů v průměru dvakrát tak dlouhé jako u žen. Americká expertka dále zjistila, že nezávislé na pohlaví je, že nadřízení a šéfové mluví často více než zaměstnanci, téma určuje zpravidla ten, kdo má moc a ten, kdo začne mluvit jako první, určuje téma.<sup>21</sup>

Dle názoru Michaely Marksové,<sup>22</sup> která se dlouhodobě zabývá postavením žen a mužů ve společnosti, by měly být všechny kolektivy smíšené – věkově, i co se týká pohlaví. „*Jde o to, aby do nich různí lidé přinášeli různé zkušenosti a pohledy.*“<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup>KENDALL, Shari, TANNEN, Deborah. *Gender and Discourse*. London: Sage Publications Ltd., 1997, s. 83.

<sup>21</sup>HERTZER, Karin. *Rétorika v zaměstnání*. Praha: Grada, 2006, s. 95.

<sup>22</sup>MARKSOVÁ, Michaela. *Nechceme nahnat ženy do dolů, tvrdí odbornice na rovnost mužů a žen*. MF Dnes, 12. 4. 2012.

Je situace stejná i v mužském světě, jako je armáda? Stírají se zde pro ženy, jejich začleněním se do této skupiny, tyto komunikační odlišnosti anebo zůstávají každý ve své stereotypní bublině? Je možná komunikační koexistence genderů v ryze maskulinním světě, který se řídí předpisy, nařízeními a povely? Je to i v současné době ryze maskulinní svět?

---

<sup>23</sup> MARKSOVÁ, Michaela. *Nechceme nahnat ženy do dolů, tvrdí odbornice na rovnost mužů a žen*. MF Dnes, 12. 4. 2012.

## **2 Problematika rovných příležitostí a genderové komunikace v Armádě České republiky**

### **2.1 Vnitrorezortní předpisy Ministerstva obrany k genderové problematice**

Vedení resortu Ministerstva obrany (dále MO) věnuje rovným příležitostem žen a mužů pozornost již od roku 2000, systematicky pak od roku 2002. Dne 31. prosince 2001 schválil ministr obrany dokument *Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen*. Od 1. ledna 2002 bylo, v souladu s usnesením vlády č. 456 ze dne 9. září 2001, v rámci stávající systemizace vytvořeno jedno pracovní místo pro zaměstnankyni, která agendu rovných příležitostí pro muže a ženy v resortu MO koordinuje. Tato zaměstnankyně mj. každoročně zpracovává na základě získaných podkladů od všech útvarů, svazků a zařízení v resortu kvantitativní generovou analýzu resortu, což je jedním z úkolů vlády pro všechny rezorty.

V souladu s vládním programovým dokumentem k rovným příležitostem žen a mužů a na základě rozhodnutí ministra obrany nabyt účinnosti interní normativní akt – *rozkaz ministra obrany č. 29/2002 Věstníku MO Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany* (dále RMO), ke kterému byla vydána služební pomůcka *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*. Jejím účelem je napomoci jednotné realizaci ustanovení uvedeného RMO, pokud jde o vysvětlení základních pojmů, o prevenci, dále o možné postupy při zjištění případů diskriminace, práva postižené osoby a případné sankce. Dílčím a pracovním dokumentem, který je zastřešen RMO, jsou *Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen na daný výcvikový rok*. Tento odráží změny vládního programového dokumentu k rovným příležitostem žen a mužů, a to na základě usnesení vlády. Resortní opatření vymezují úkoly v oblasti tvorby právních předpokladů, vzdělávání, mediální, statistické a analytické činnosti a v oblasti spolupráce a kontroly.

## 2.2 Gender v AČR i v NATO

V červnu 2015 ministr obrany podepsal dokument *Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325 o ženách, míru a bezpečnosti*, jehož cílem je deklarovat snahu rezortu plnit závazky této rezoluce a informovat širší veřejnost o jejím naplňování. Zde je důležitou i informace, že dne 9. ledna 2017 naše vláda schválila Akční plán České republiky k implementaci této rezoluce. Hlavním koordinátorem je Ministerstvo zahraničních věcí a pod jeho vedením vznikla pracovní skupina, zabývající se agendou WPS (Women, Peace and Security). Členkami této skupiny jsou i zástupkyně rezortu MO.

V rámci NATO byl v roce 1976 zřízen Výbor NATO pro genderová hlediska (NATO Committee on Gender Perspectives – NCGP), kde má každá armáda Aliance, včetně té naší, své zastoupení. V dalších letech se činnost Výboru stala zásadním v propagování rovných příležitostí, vytvářením nových programů a zásad, jejich doporučení a implementací. Každoročně probíhá v Bruselu konference Výboru a tématem konference v roce 2016 bylo řešení otázky, jakým způsobem můžou NATO a partnerské státy podporovat vojenský leadership a zodpovědnost při realizaci genderových hledisek. V roce 2017 se řešily otázky začlenění genderových hledisek do plánování stability armád a národů.

Rezort MO je poměrně specifický svým fungováním. V současnosti slouží v uniformě téměř 13,8 % žen a to ukazuje, že ženy mají v Armádě České republiky již pevné zastoupení. Se svými necelými 14 procenty jsme na 10. místě v rámci armád NATO. V předchozím roce to bylo dokonce 7. místo, což jsou čísla, která ukazují, že jsme i v této oblasti rovnocenným partnerem Aliance. Ženy jsou zastoupeny i na velitelských či manažerských pozicích, a to od stupně velitelky družstva až po velitelku roty<sup>24</sup>, náčelnici oddělení či ředitelku kanceláře. Nemáme odbornost, která by byla ženám zakázána a máme je zastoupeny téměř ve všech hodnostech – od vojínek až po brigádní generálku. Nejčastějšími hodnostmi jsou nadrotmistryně (484 žen), nadporučice (387 žen), rotmistryně (364 žen) a kapitánky (324 žen). Nejvyšší

---

<sup>24</sup> Poznámka: velitel/ka družstva má cca 10 podřízených, zatímco velitel/ka roty obvykle cca 45 – 80 podřízených. Velitel/ka roty je kromě vojenských specifik, kdy se předpokládá velká spolupráce se členy roty, současně také typicky manažerskou pozicí, nese s sebou množství administrativní práce i komunikaci s vyššími i nižšími stupni velení.



dosaženou hodností je brigádní generálka (1 žena), plukovnice (3 ženy) a podplukovnice (72 žen). Tyto počty jsou aktuální k 1. 1. 2018. Historicky první generálku v Armádě České republiky ministr obrany jmenoval k 8. květnu 2017.

Podmínky pro přijetí do armády jsou pro obě pohlaví stejné, muži a ženy musí splnit stejné zdravotní požadavky, dále psychologické i fyzické testy a kvalifikační požadavky. Po vstupu do armády musí plnit stejné úkoly. Předsudek, že armáda není pro ženu, nyní již patří minulosti. Přesto se některé stereotypy v uvažování mohou stále objevovat. Právě na to jsem se zaměřila v empirické části své práce.

*„Ženy nejsou jen oběťmi konfliktu. Musí také být součástí řešení. Pokud ženy nejsou aktivními účastnicemi budování míru a usmíření, názory, potřeby a zájmy poloviny obyvatelstva v oblasti konfliktu nejsou řádně zastoupeny. To je jednoduše špatně a může to také narušit mír,“* pronesl v roce 2010 na konferenci o úloze žen v globální bezpečnosti v Kodani tehdejší generální tajemník NATO Anders Fogh Rasmussen.<sup>25</sup> Tato slova ukazují, že postavení ženy v armádě a válce stírá rozdíly světa mužského a ženského. Jaká je ale situace i uvnitř této skupiny? Jaká je situace ve chvílích, kdy jsme konfrontováni s představami, které jsou považovány za typicky „ženské“ či typicky „mužské“? Jak reagujeme ve chvílích, které nás staví čelem stejným situacím? Jaká je naše genderově odlišná verbální komunikace? Jaké existují genderové stereotypy a jakým způsobem existují právě uvnitř armády?

Na besedě s velitelkami americké armády zaznělo z jejich úst, že především v minulosti se musely potýkat s předsudky, že armáda není práce pro ženu. *„Moje matka mi řekla, že jsem schopná dělat vše, pro co se rozhodnu,“* vzpomínala s úsměvem Shelly Yanzer, Chief Warrant Officer 5 (štábní praporčice, tedy nejvyšší praporčická hodnost), která je v současnosti již několikanásobnou babičkou a chystá se na odchod do důchodu a v americké armádě sloužila od sedmnácti let. *„A proto jsem chtěla všem dokázat, že jsem schopná to dělat, i když mě okolí přesvědčovalo o opaku.“*<sup>26</sup> Všechny poukázovaly na to, že vzhledem ke svému pohlaví měly situaci v minulosti ztíženou,

---

<sup>25</sup> *Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce RB OSN 1325, o ženách, míru a bezpečí.* Praha: MO, dostupné z: <[http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/3\\_a1n\\_rezortu\\_mo\\_k\\_implemantaci\\_rezolu\\_\\_ce-rb-osn-1325--zeny--mir-a-bezpecnosti.pdf](http://www.mocr.army.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/3_a1n_rezortu_mo_k_implemantaci_rezolu__ce-rb-osn-1325--zeny--mir-a-bezpecnosti.pdf)>.

<sup>26</sup> DECKEROVÁ, Jana, ŠTENCLOVÁ, Miroslava. *Ženy v české armádě součástí NATO.* A report, 2017, č. 2, s. 14.

protože okolí od nich očekávalo jiné výsledky. Současně hovořily o tom, že přestože dnes je situace jiná, s některými stereotypy se musí žena v armádě potýkat do dneška. Je to víceméně stejné jako v naší armádě. „Navíc stále bychom neměly zapomínat na to, že jsme ženy. Muži a ženy jsou rozdílní. Proto myslíme na to, že ženy musí být jeden tým. Pokud budeme držet dohromady, budeme mít mnohem lepší výsledky a větší sílu, protože ta se vždy skrývá v podpoře jedna druhé, a to musíme mít stále na paměti,“ nakonec zdůraznila brigádní generálka Giselle Wilz.<sup>27</sup>

## 2.3 Výzkumy v AČR

V roce 2003 proběhl na přelomu května a června sběr dat v rámci mezinárodního výzkumu vojenských profesionálů k problematice profesionalizace armád ČR, SR a Maďarska. Výzkum prováděla za českou stranu Mgr. Eva Pavlíková ze skupiny výzkumů z personální sekce Ministerstva obrany ČR. V AČR se výzkumu zúčastnilo 935 vojáků z 55 útvarů jednotlivých druhů vojenských sil (pozemních, vzdušných, územní obrany, specializovaných sil, logistiky, zdravotnické služby). V rámci výzkumu bylo zjištěno, že si navýšení počtu vojáků přeje 50 % respondentů. (V té době sloužilo v AČR 10,7 % žen). I v tomto výzkumu platilo, že se k náboru nových žen staví vstřícněji ženy.

V roce 2003 v rámci výzkumu ženy – vojákyně vyjadřovaly svoji nižší profesionální připravenost k bojovému nasazení, což výrazně také souvisí s funkcemi, které v armádě zastávaly. V té době ženy byly v menším zastoupení na útvarech pozemních sil, než je tomu dnes, a chyběly na pozicích na generálním štábu. Současně také nebyly na velitelských pozicích. Tato situace je v současnosti jiná. Ženy vojákyně jsou zastoupeny na velitelských pozicích u útvarů pozemních sil, a to od velitelek družstev až po velitelky rot a náčelnice oddělení. Celkově 58 % respondentů v roce 2003 uvádělo, že by ženy měly sloužit v omezeném počtu a pouze na vybraných pozicích.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>DECKEROVÁ, Jana, ŠTENCLOVÁ, Miroslava. *Ženy v české armádě součástí NATO*. A report, 2017, č. 2, s. 14.

<sup>28</sup>PAVLÍKOVÁ, Eva. *Informace z výzkumu č. 164, Profesionalizace 2003 – I. etapa Vojenství profesionálové AČR*. Skupina výzkumů PersS MO, 07/2003.

*„Vojáci a vojákyně se značně liší v názorech na vykonávání typicky mužských vojenských odborností ženami. Stejnou možnost vykonávat „mužskou“ vojenskou profesi si přeje mít 69 % vojákyně, z mužů by si takovou rovnost pro ženy přálo 55 % vojáků.“<sup>29</sup>*

V každém případě jde o poměrně odlišné postoje, než jaké v naší společnosti panovaly před rokem 1995.<sup>30</sup>

Jak se situace změnila v postojích za dalších 14 let? Z celoarmádního výzkumu, který byl prováděn v AČR v roce 2014<sup>31</sup>, vyplynulo, že většina zaměstnanců souhlasí s tím, aby ženy v armádě dosahovaly stejných hodnotí jako muži (90 %), aby byly velitelkami (79 %) a účastnily se zahraničních misí (80 %). Ovšem stejné možnosti dosahovat typicky mužských odborností, jako je např. výsadkář či průzkumník mají mít vojákyně jen podle 45 % dotázaných. Ženy jsou podle názorů 56 % respondentů „stejně dobrými vojáky jako muži“, nicméně 61 % také tvrdí, že sice „voják je voják, ale stále je to především muž nebo žena“. Zhruba 1/3 dotázaných vidí „ženy v armádě jako prvek, který zlepšuje morálku a disciplínu“ a 46 % dotázaných míní, že ženy v armádě mají sloužit pouze ve vybraných pozicích, zatímco službu žen bez jakéhokoli omezení oproti mužům podporuje pouze 19 % respondentů. Je pravda, že tento názor je silně závislý na pohlaví (ženy 39 %, muži 14 %) a také na věku respondentů. Čím jsou starší, tím jsou přístupnější přiznat ženám službu v armádě na jakékoli pozici. Několik respondentů souhlasí se službou žen v armádě na jakýchkoli pozicích, ovšem za předpokladu, že splňují požadavky kladené na muže. Vzhledem k výše uvedeným postojům není překvapivé ani zjištění, že asi 1/5 všech dotázaných by uvítala další zvýšení počtu žen v armádě, přičemž otevřenější k tomu jsou samotné ženy (26 %) a také občanští zaměstnanci (27 %), respondenti s více než 20 odpracovanými roky (26 %), obecně tedy zaměstnanci AČR nad 40 let věku.

Současně bylo ve výzkumu sledováno, existuje-li v AČR sexuální obtěžování. Podle odpovědí respondentů se vyskytuje výjimečně. Spíše se vyskytovaly posměšné a urážlivé poznámky mužů k ženám, které je v různé frekvenci obtěžovaly. Ale mnohem

---

<sup>29</sup> JANDOVÁ, Jaroslava, PAVLÍKOVÁ, Eva. *Ženy Armády České republiky, závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu*, skupina výzkumů Personálního odboru Personální sekce MO ČR, Praha, 2003.

<sup>30</sup> viz Genderové stereotypy, strana 5.

<sup>31</sup> PAVLÍKOVÁ, Eva, LAŠTOVKOVÁ, Jitka. *Informace z výzkumu č. 256, Výzkum v AČR*, 2014.

méně docházelo k nějakým případům důvěrného chování nadřízených, ať již mužů či žen. Co vyplynulo z výzkumů a podporuje genderové rozdíly, je postoj, jak podobné situace řešit: ženy byly odhodlány řešit případný konflikt se spolupracovníky razantněji (94 % ženy, 82 % muži). Více než polovina žen (53 %) by se svěřila rodině a přátelům, zatímco mužů pouze necelá čtvrtina (22 %), třetina vojáků by hledala pomoc u spolupracovníků (32 %), mužů pouze 17 %. Naopak většina mužů (60 %) by situaci nepovažovalo za nutnou k vyvolávání rozruchu, zde s tímto názorem souhlasilo jen 32 % žen. Pouze necelá desetina žen (9,6 %) a zanedbatelný počet mužů (5,6 %) by hledalo pomoc u vojenského psychologa. Zde se tedy již ukazují rozdíly v postojích na základě pohlaví. Jsou ovšem podmínky, které ženy vnímají mnohem citlivěji, a to je genderová atmosféra na pracovišti. Přestože právě tyto podmínky patří k těm, které vojenská veřejnost hodnotí spíše pozitivně, a ani ženy je nevnímají nikterak dramaticky, určitý rozdíl v jejich hodnocení existuje. Rozdíly se neprojevují ani tak v pořadí jejich hodnocení, jako spíše v míře jejich kritičtějšího vnímání. Jedná se zejména o vztahy mezi lidmi na pracovišti, chování nadřízených k ženám v uniformě, jejich pochopení pro situaci těhotných žen a pro problémy vojáků. Nejen své nadřízené, ale i chování mužských kolegů, vnímají ženy citlivěji.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> JANDOVÁ, Jaroslava, PAVLÍKOVÁ, Eva. *Ženy Armády České republiky, závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu*. Skupina výzkumů Personálního odboru Personální sekce MO ČR, Praha, 2002.

## II. EMPIRICKÁ ČÁST

### 1 Charakteristika výzkumu

#### 1.1 Vybraný útvar pozemních sil – 15. ženijní pluk

Výzkum i celé zaměření mé vlastní práce jsem soustředila na vybraný útvar pozemních sil, 15. ženijní pluk. Tvoří jej velení, štáb pluku a dva ženijní prapory, dislokované v Bechyni a Olomouci. Ženijní pluk není určen pro přímé vedení boje, ale je podporou bojových jednotek. Ženisté zřizují stavby (mostů, cest), instalují vlastní zátarasy nebo odstraňují nepřátelské, dále ničí nepřátelské kryty a opevnění a budují vlastní či zajišťují plavidlovou přepravu. Zvláštní pozemní úkoly plní pomocí speciální, tzv. ženijní, techniky. Jsou to například UDS (univerzální dokončovací stroje), kolové nakladače a rypadla, buldozery, automobily Tatra, podvalníky, PTS 10 – pásové obojživelné transportéry, PMS – pontonové mostové soupravy, motorové čluny či odminovací komplety.

Ženijní pluk má přes tisíc tři sta osob, z čehož je přes sto šedesát žen, z celkového počtu je to 12 %. Početně tedy zastoupení žen u tohoto útvaru odpovídá procentuálnímu zastoupení žen v celé armádě. Ženy u ženijního pluku slouží na systemizovaných místech v různých odbornostech na základních pozicích (řidička, potápěčka, záchranářka), na velitelských pozicích (velitelka družstva, velitelka čety, zástupkyně velitele roty), jako výkonné praporčice.<sup>33</sup> U ženijního praporu v Olomouci je vrchní praporčice. Vrchní praporčík/praporčice je nejvyšší pozice pro praporčícký sbor u daného útvaru a má odborně na starosti všechny příslušníky mužstva a praporčíckého sboru, tj. příslušníků tzv. stříbrných hodností. Je prakticky poradcem velitele ve všech personálních záležitostech, týkajících se mužstva a praporčíckého sboru, i jakýmsi „prosazovatelem jejich potřeb a zájmů“. Výkonné praporčice jsou oproti tomu u každé roty, a mají na starosti např. sklady, administrativu, evidenci, dovoz střeliva pro výcvik a spolu se zbraněmi jeho výdej, apod. Ve štábu pluku působí tisková mluvčí (kapitánka), náčelnice personálního oddělení (majorka), náčelnice pracoviště ochrany informací

---

<sup>33</sup> Poznámka: družstvo je nejmenší jednotka pluku, několik družstev tvoří čet, několik čet rot a několik rot tvoří prapor, který již je útwarem. Dva a více praporů jsou součástí pluků anebo brigád, což jsou útvary – celky – pozemních sil AČR. Zpravidla jsou prapory umístěny samostatně na různých místech republiky.

(praporčice) a na různých odděleních jsou zastoupeny ženy v různých hodnostech (nadrotmistryně – kapitánka).<sup>34</sup>

V genderové literatuře je zmiňováno, že je rozdíl mezi tím, co je typicky mužské a co typicky ženské a někteří muži pak popírají ženu se vším všudy.<sup>35</sup> Je pravděpodobné, že takový typ mužů se vyskytuje i mezi vojáky. Pro utváření názorů v jednotkách je primárně nevhodné a nežádoucí se ve vedoucí pozici vyjadřovat následujícím způsobem, který negativně poukazuje na genderové stereotypní rozdělení rolí: „*Bylo tam dvacet lidí a tři ženské,*“ (*náčelník štábu 151. ženijního praporu, 2007*). Je možné, že podobné stereotypní předsudky se stále u tohoto útvaru vyskytují? Má to přímé dopady na jeho příslušníky?

## 1.2 Výzkumné cíle

Jak již bylo popsáno v teoretické části, v AČR platí předpisy a nařízení, které stanovují rovnost pohlaví.<sup>36</sup> Jak je to ale s vlastní komunikací? Existuje stejný pohled, stejný postoj u mužů i žen? Existuje stejný styl komunikace mezi nimi? Nebo je tvořen právě rozdílností pohlaví? A je možné, že komunikace je rozdílná v rámci každodenních činností a rozdílná při krizových situacích? Na tyto otázky se pokusím odpovědět v empirické části této práce. Výzkumná část bude zúžena na podmínky vybraného útvaru pozemních sil, 15. ženijního pluku.

Cílem mého výzkumu je zjistit, existuje-li stejný styl komunikace mezi muži a ženami v běžných a krizových podmínkách v pracovním vztahu v Armádě České republiky, respektive u jednoho vybraného útvaru. Jaké jsou zkušenosti žen v armádě u vybraného útvaru, má-li daná problematika vliv na jejich práci a mění-li se přístupy a podmínky.

---

<sup>34</sup>Poznámka: hodnostní sbory: mužstvo a poddůstojníci (vojín, svobodník, desátník, četař), praporčíci (rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík), nižší důstojníci (poručík, nadporučík, kapitán), vyšší důstojníci (major, podplukovník, plukovník), generálové (brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál), všechny hodnosti mají ženský ekvivalent.

<sup>35</sup>viz např. kapitola 1. 3. Genderová socializace.

<sup>36</sup>viz kapitola 2. 1. Vnitrozorní předpisy Ministerstva obrany ke genderové problematice.

### 1.3 Výzkumná otázka

Aby bylo možné odhalit případné genderové stereotypy, týkající se komunikace a postojů mužů k ženám a opačně, zvolila jsem si hlavní výzkumnou otázku a formulovala jsem ji následovně:

Existují problémy v komunikaci při standardních či krizových situacích, které vznikají z důvodu rozdílu pohlaví?

Jak jsem uvedla v teoretické části, genderové hledisko a komunikace mají mnoho funkcí. Všeobecně má komunikace, a to i v armádě, tyto stěžejní pilíře: něco sdělit, vyslechnout, dorozumět se a v neposlední fázi pochopit. Tyto pilíře jsou důležitou součástí pro plnění úkolů a jejich správné pochopení. Proto byly základem pro formulaci dílčích výzkumných otázek.

Základem dílčích výzkumných otázek bylo zjistit, jaká existuje v armádě (respektive u vybraného útvaru) situace v oblasti genderové komunikace v rámci běžného výcviku a v krizových situacích? Je něco v případných zjištěných rozdílech pozitivního, a co je zde negativního? Jaký je všeobecný postoj vojáků k vojákyním?

#### Dílčí výzkumné otázky:

1. Existují genderové problémy v komunikaci v běžných vojenských podmínkách?
2. Jak reagují ženy a muži při krizových situacích – při vojenském cvičení?
3. Co je v případných zjištěných rozdílech pozitivního a co negativního?

### 1.4 Výzkumné hypotézy

Na základě poznatků z teoretické části byly formulovány následující hypotézy:

1. ženy v uniformě plní úkoly na stejné úrovni jako muži a stejně tak se k nim staví;
2. při krizových situacích nedochází k vypjatým situacím, založeným na genderové rozdílnosti;
3. uniforma stírá genderové rozdíly v krizových situacích;

#### 4. genderové stereotypy v AČR přetrvávají.

Vzhledem k tomu, že armáda je velmi specifickým tělesem a vše se řídí předpisy a systémem velení, domnívám se, že by se neměly vyskytovat podstatné rozdíly v genderové komunikaci.

### 1.5 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Základní soubor mého výzkumu tvořili příslušníci a příslušnice vybraného vojenského útvaru pozemních sil (15. ženijního pluku). Všichni účastníci výzkumného souboru jsou vojáci či vojákyně z uvedeného pluku a většina byla současně i účastníky vojenského mezinárodního cvičení Engineer Rescuers 2016, které se konalo ve dnech 4. – 14. září 2016 ve vojenském prostoru Újezd a Myslejovice na Vyškovsku. Současně cvičení probíhalo i v Seredi na Slovensku. Na cvičení Engineer Rescuers bylo celkem 339 českých vojáků a 30 vojákyně. Cvičení se dále zúčastnilo 46 ženistů z ženijního praporu ze slovenské Seredi, mezi nimiž nebyla žádná vojákyně. Celkem bylo na cvičení 385 mužů a 30 žen, tj. 7,22 % žen. Výběr vojáků a vojákyně na účast při vojenském cvičení byl daný jejich služebním zařazením na konkrétní služební místo (tzv. pracovní pozici), stanovené pro toto cvičení. Na pohlaví tedy nebyl brán žádný zřetel, nýbrž záleželo pouze na konkrétním služebním zařazení daného jedince. Dotazník byl předán 137 respondentům, odpovědělo 112 respondentů – 13 žen a 99 mužů (tj. 12 % žen a 88 % mužů). Jednalo se o záměrný výběr výzkumného souboru z příslušníků uvedeného vojenského útvaru, se zaměřením na účastníky vojenského cvičení. Hodnostní rozpětí bylo od nejnižších hodností, v hodnostním sboru mužstvo, až po nejvyšší hodnosti v důstojnickém sboru. Věkové rozpětí bylo od kategorie 21 – 26 let po věkovou kategorii 51 a více let věku. Při výběru vzorku nebyl na věk brán zřetel. Do výběrového souboru nebyli zařazeni vojáci ze slovenské jednotky, nezanedbatelná část českých vojáků a vojákyně nebylo v době sběru dat dostupných kvůli plnění jiných úkolů, a proto jim nemohl být ani předán dotazník.

### 1.6 Metodika

Při výzkumu jsem se rozhodla využít postupů kvantitativních i kvalitativních metod, tedy smíšeného výzkumu, tzv. smíšené metodologie. Výhodou kombinací těchto metod je možnost dojít k většímu porozumění daného tématu a skrze odlišné perspektivy.



## **Techniky sběru dat**

Jako základní technika sběru dat byl zvolen dotazník, který obsahoval devatenáct otázek (plus otázka na zjištění sociodemografických údajů), zahrnoval otevřené, uzavřené i polootevřené otázky, kdy respondent vybíral z nabízených variant, které případně dále rozvedl. Některé otázky byly dichotomické, následované otevřenou otázkou. Dotazník byl vyplňován po ukončení nepřetržitého vojenského výcviku. Dotazník byl anonymní, rozdán v elektronické podobě cestou vojenské komunikační a informační sítě ŠIS a v písemné podobě cestou vrchních praporčíků obou útvarů. (Tato písemná podoba zaručovala anonymnost.) V původním záměru bylo oslovit všechny účastníky cvičení Engineer Rescuers 2016, ale vzhledem k fluktuaci osob a současně plnění jiných úkolů (vyslání na cvičení, do jazykových kurzů) dotazník nakonec dostalo 137 osob. Konečný počet respondentů, kteří odpověděli, byl 112.

### **Dalšími technikami byly především:**

1. pozorování ve standardních situacích u útvaru v průběhu tří měsíců před vlastním cvičením;
2. vlastní pozorování genderové komunikace a chování v průběhu celého nepřetržitého vojenského cvičení ženijního pluku v terénu, které trvalo deset dnů;
3. rozhovory s různou mírou strukturovanosti a formálnosti.

Každá z technik přispěla do výzkumu důležitým dílem.

Analýza dat měla dvě části. Nejprve jsem kvantitativním způsobem zanalyzovala data z dotazníků. Poté jsem podrobila kvalitativní tematické analýze vlastní pozorování, doplněné individuálními rozhovory. Na závěr jsem tematické okruhy z dotazníků i pozorování propojila. Jsem si také vědoma možných limitů tohoto výzkumu. Omezením při výzkumu také může být právě vojenské prostředí, které se řídí předpisy a nařízeními, které jsou platné jak pro vojáky, tak pro vojákyně a částečně se tak během komunikace stírají genderové rozdíly. Pozorování spolu s dotazy sice ověřilo výsledky výzkumů v realitě, ale opět může být otázkou, nejsou-li výsledky dány svázaností vojenských předpisů, a tedy odlišností prostředí, než jak je běžné v civilním životě.

### **Výzkumné metody – shrnutí:**

1. Analýza získaných dokumentů (Ministerstvo obrany, www. army. cz: výběr vhodných dokumentů, jejich popis a zhodnocení).
2. Dotazník: nestandardizovaný, anonymní, doba vyplnění cca do 30 minut, otázky otevřené, uzavřené i polootevřené.
3. Pozorování: ve standardních situacích u útvaru, v nestandardních a krizových situacích při desetidenním vojenském cvičení.
4. Rozhovory: individuální, formální i neformální, které probíhaly jak v průběhu vlastního cvičení, tak v předcházejících 3 měsících při vlastním pozorování ve standardních podmínkách u útvaru.

### **1.7 Výsledky výzkumu**

Dotazník byl rozdán cestou vojenské intranetové (vnitřní) sítě a posléze cestou vrchních praporčíků ženijního pluku. Výzkumu se zúčastnilo 112 osob ze 137 oslovených osob. Návratnost dotazníku byla 81 %. Výsledky výzkumu byly rozděleny na údaje o mužích a ženách. Z celkového počtu 112 respondentů se jednalo o 13 žen a 99 mužů.

Dotazníky byly poté ručně zadány do <https://docs.google.com/forms> a na této platformě zpracovány základními statistickými procedurami.

### **1.8 Analýza dotazníkového šetření**

V následujícím oddílu jsou uvedeny výsledky výzkumu. Ke každé otázce dotazníku se váže graf odpovědí a slovní komentář.

**1. otázka – Komunikace mezi ženami a muži je od nepaměti téma, se kterým se lidé setkávají v běžném životě. Vyjádřete, prosím, svůj souhlas či nesouhlas s následujícími výroky:**

Baterie otázek ke komunikaci mezi pohlavími byla sycena pěti položkami (viz tabulka č. 1). U každé položky část respondentů zvolila středovou odpověď. Z odpovědí, v nichž se respondenti přiklonili k souhlasu nebo nesouhlasu, vyplývá, že

spíše vidí rozdíly v komunikaci mezi muži a ženami a některá témata raději komunikují s jedním pohlavím, jiné s druhým. Pokud jde o preferenci člověka, se kterým komunikují, pak zhruba polovina dotázaných raději komunikuje s lidmi svého pohlaví, zatímco druhá ne (zde se ovšem 44% dotázaných nepřiklonilo k souhlasu ani nesouhlasu). Větší část respondentů se domnívá, že je přínosem, když jsou pracovní týmy genderově smíšené. Dle analýzy dotazníků a následných statistických dat tento názor převažuje především u velitelů, respektive vojáků s delší praxí. O názorech mladších vojáků, především v nižších hodnostních sborech viz například str. 46.

*Tabulka 1: Upřednostňování komunikace v závislosti na pohlaví (údaje jsou v absolutních počtech dotázaných)*

	<i>spíše/rozhodně souhlasím</i>	<i>ani tak, ani tak</i>	<i>spíše/rozhodně nesouhlasím</i>
<b>Rozdíly v komunikaci mezi muži a ženami neexistují.</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>55</b>
<b>Lépe se mi komunikuje s lidmi stejného pohlaví.</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>32</b>
<b>Některé problémy v práci raději řeším s muži, jiné naopak s ženami.</b>	<b>61</b>	<b>35</b>	<b>16</b>
<b>Je přínosné, když v pracovním týmu pracují jak muži, tak ženy.</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>24</b>
<b>Považuji za přirozené komunikovat jinak, když jedním s muži a jinak, když jedním se ženami.</b>	<b>52</b>	<b>26</b>	<b>34</b>

*Zdroj: Vlastní práce*

**2. otázka – Pokud řešíte nějaký pracovní problém, se kterým vám mohou pomoci různí lidé, na koho se obracíte raději?**

Na osobu stejného pohlaví, proč?

Na osobu opačného pohlaví, proč?

Na pohlaví nezáleží.

U této otázky odpovědělo 10 respondentů (9%), že se obrací na osobu stejného pohlaví, 3 respondenti (3%), že se obrací na osobu opačného pohlaví a 98 respondentů (88%), že na pohlaví nezáleží. Konkrétní zdůvodnění prvních dvou odpovědí byla následující:

*„Obracím se na kolegu, se kterým jsem ve stejné kanceláři; záleží na probíraném tématu.“*

*„Řeším s osobou, která má větší zkušenosti.“*

*„Řeším s velitelem čety (nadřízeným).“*

*„Žena tu nepracuje.“*

*„Je zde více mužů než žen.“*

*„Baví mě jednat s opačným pohlavím.“*

V některých odpovědích tak bylo vidět, že někdy nezáleží na pohlaví, ale především na tématu nebo zkušenostech osoby, se kterou má být daný problém konzultován či řešen.

### **3. otázka – Komunikace mezi ženami a muži u útvaru bývá nastavena různými způsoby. (Vyjádřete, prosím, svůj souhlas či nesouhlas s následujícími výroky:)**

*Tabulka 2: Komunikace mezi ženami a muži ve vztahu nadřízenosti – podřízenosti (údaje jsou v absolutních počtech dotázaných)*

	<i>spíše/rozhodně souhlasím</i>	<i>ani tak, ani tak</i>	<i>spíše/rozhodně nesouhlasím</i>
<b>Nadřízení podle mne jinak jednají se svými podřízenými, když jde o ženy a jinak, když jde o muže.</b>	<b>76</b>	<b>13</b>	<b>23</b>
<b>Vojákyň podle mne komunikují se svými nadřízenými jinak než vojáci-muži.</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>19</b>
<b>Vojákyň podle mne pocítují větší sounáležitost s dalšími ženami u jednotky než s vojáky</b>	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>23</b>
<b>Muži-vojáci k sobě navzájem podle mne pocítují větší sounáležitost než k vojákyním</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>28</b>

<b>Při plnění úkolu přistupuji jinak ke kolegovi-muži a jinak ke kolegyni-ženě.</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>34</b>
---	-----------	-----------	-----------

*Zdroj: Vlastní práce*

Poměrně výrazně jsou vnímány rozdíly ve způsobech komunikace mužů a žen. U obou pohlaví jednoznačně převažuje názor, že lidé tendují k větší sounáležitosti s kolegy stejného pohlaví. Nejmenší rozdíl mezi kladnými a zápornými odpověďmi je u položky, kde mají odpovědět sami za sebe, ale i zde převládají lidé, kteří přistupují v pracovním týmu jinak k mužům a jinak k ženám. U poslední položky se odpovědi mužů a žen liší. Devět žen odpovědělo na poslední položku nesouhlasně, čtyři ženy odpovědělo „ani tak, ani tak“. Převládající souhlasná odpověď, že při plnění úkolu přistupují ke kolegyním ženám jinak, než ke kolegům mužům byla tedy pouze mužským názorem.

V prvních dvou položkách se obě pohlaví shodují v tom, že tak, jako nadřízení komunikují jinak s ženami vojákyněmi než s muži, stejně tak ženy vojákyně komunikují jinak se svými nadřízenými, než s nimi komunikují muži vojáci. Ve třetí a čtvrté položce jsou odpovědi žen zastoupeny ve všech názorech, s mírnou převahou souhlasných odpovědí.

#### **4. otázka – Pokud můžete u některého z předchozích výroků uvést svůj názor proč tomu tak pravděpodobně je, napište ho:**

Svou odpověď vlastními slovy doplnilo 14 respondentů (citované výroky jsem ponechala v přesném znění):

- *„Při plnění úkolu jedním dle pracovní pozice se slušností s dotyčnou osobou, ne dle pohlaví.“*
- *„Dle mého názoru mají muži zakódováno v genech brát ohled na ženu, a proto při případném vytýkání nedostatků jsou sice důrazní, ale berou ohled na to, že jedná se ženou, což u mužů nedělají.“*
- *„Nemyslím si, že je velký rozdíl, komunikuje-li se se ženou či s mužem, ale jde o osobní přístup každého člověka. Záleží vždy na znalostech a odpovědnosti za danou oblast či problém.“*

- „Muži jednají s ženami jinak než s muži, protože již ze stylu výchovy mají zakódovanou úctu k něžnému pohlaví.“
- „Při komunikaci záleží na povaze osoby či její náladě, která ovlivňuje způsob komunikace.“
- „V AČR se docela dbá na rovnost mužů a žen.“
- „Normy na přezkoušení z tělesné přípravy jsou rozdílné, ale výplata je stejná!“
- „Žena neunes takovou váhu jako chlap, ale výplatu má stejnou.“
- „Je vždy důležité se pozastavit na tom, jaký úkol je plněn. Jsou úkoly, které se raději plní s muži, ale jsou i úkoly, které jsou vhodné pro ženy.“
- „Je to normální stav.“
- „Při plnění fyzicky náročných úkolů se snažím ženám tento úkol ulehčit, resp. vybírám pro jeho splnění, pokud to jde, pouze muže.“
- „Vyberu si osobu, která má více zkušeností s daným problémem.“
- „Záleží, zda lze řešit jiným způsobem.“

U těchto dvou otázek je vidět, že si respondenti uvědomují rozdíly mezi muži i ženami a možné formy rozdílné komunikace. V některých odpovědích zaznívá větší či menší míra genderových stereotypů (viz teoretická část, kapitola 1. 4. Genderové stereotypy).

##### **5. otázka – Setkal/a jste se u Vašeho útvaru vy sám/a s nějakou formou diskriminace?**

Respondenti měli zakřížkovat vždy jednu možnost:

Diskriminace věku, pohlaví, rasy (národnosti), náboženství či jiná. Početní odpovědi byly následující:

Tabulka 3: Diskriminace věku, pohlaví, rasy, náboženství (údaje jsou v absolutních počtech dotázaných)

<i>diskriminace z důvodu</i>	<b>ne, nikdy</b>	<b>ano, jednou</b>	<b>ano, několikrát</b>
<b>věku</b>	<b>86</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>pohlaví</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
<b>rasy/národnosti</b>	<b>104</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>náboženství</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>jiná (vypište jaká)</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Zdroj: Vlastní práce

Zde neodpověděli všichni respondenti, tabulku nechali prázdnou. U položky diskriminace z důvodu pohlaví z devíti kladných odpovědí odpověděly čtyři ženy, že se s touto formou diskriminace jednou setkaly. Jednalo se o dvě ženy ve věkové kategorii 31–40 let, obě v poddůstojnickém sboru, a o dvě ženy ve věkové kategorii 26–30 let, taktéž v poddůstojnickém sboru. Žádná z respondentek se s formou diskriminace podle pohlaví nesetkala vícekrát. Opakovanou diskriminaci podle pohlaví tedy uváděli pouze muži - vojáci. Zde se domnívám, že odpovědi souvisí i s odpověďmi v předchozí otázce (např. rozdílné normy pro muže a ženy při přezkoušení z tělesné přípravy). Je to právě jeden z problémů, které vojáci vnímají jako diskriminační vůči nim, mužům, a nechtějí akceptovat odlišnou fyzickou konstrukci muže a ženy.

V položce jiná diskriminace, kde bylo celkem 6 kladných odpovědí (muži) nebyly tyto specifikovány. Kladné odpovědi na diskriminaci z důvodu rasy, náboženství a jiné diskriminace byly v kontextu jiných diskriminací. Otázky ovšem byly zařazeny do dotazníku spíše orientačně, aby se získal objektivnější pohled na otázku diskriminace dle pohlaví.

## **6. otázka – Účastnil/a jste se cvičení Engineer Rescuers?**

92 % respondentů odpovědělo, že se cvičení zúčastnilo. 8% respondentů se nezúčastnilo. Tito neodpovídali na následujících 9 otázek a přešli následně rovnou k otázce 16. Ze všech vyplněných dotazníků tedy 103 osob bylo účastníky cvičení Engineer Rescuers 2016, dalších 9 respondentů se cvičení nezúčastnilo.

## **7. otázka – Byl/a jste během tohoto cvičení účastníkem/účastnicí (či pozorovatel/ka) některé simulované situace?**

Na tuto otázku odpovědělo 102 respondentů, z nichž 74 byli účastníky či pozorovatelé některé ze simulovaných situací. 29 respondentů nebylo účastno žádné situací, a pokračovali otázkou č. 12. Někteří byli účastníky několika krizových situací, ale vzhledem k tomu, že tyto scénáře a jejich názvy popisovali různě, nelze přesně tyto počty určit. Pro potřeby mého výzkumu ale tyto počty nejsou podstatné. V této otázce bylo primární opět zjistit počet respondentů, kteří se v průběhu cvičení zúčastnili tzv. krizové situace a zda-li se v této situaci nacházely i ženy. Ze 74 respondentů, kteří byli účastníky některého simulovaného scénáře a ocitli se tedy v krizové situaci, bylo 8 žen.

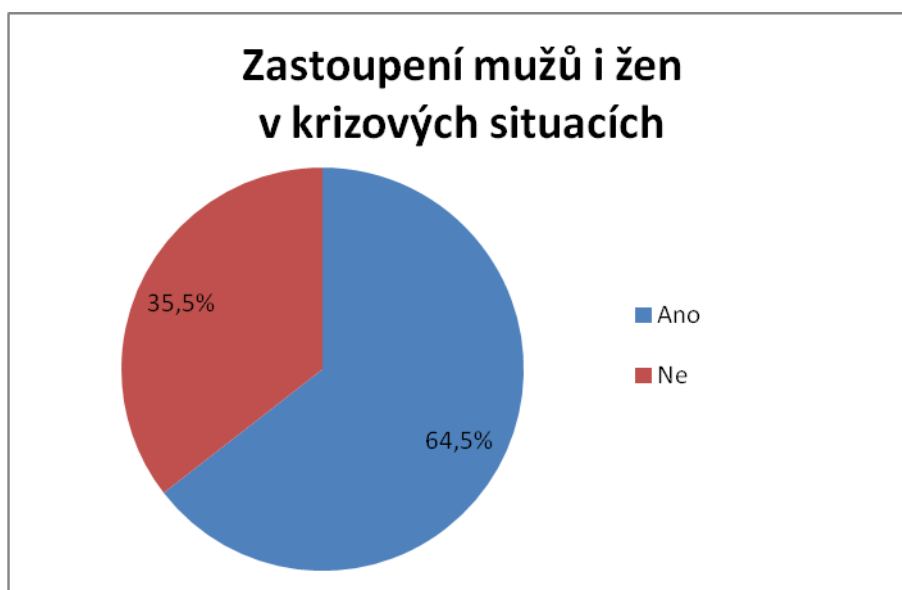
K těmto scénářům, v nichž se účastnily přímo anebo jako pozorovatelky ženy, patřilo například vyproštění a záchrana zraněných osob ze zbořeného domu, dekontaminace osob a techniky, záchrana osob z vody, výstavba materiální základny humanitární pomoci. Při stavbě mostu, pytlování hráze a při průzkumu cest se ženy přímo neúčastnily, někdy pouze jako pozorovatelky. S tím úzce souvisí i další otázka, která se všech účastníků některé simulované (krizové) situace ptá, účastnili-li se muži i ženy.

## **8. otázka – Byli v této situaci účastníky muži i ženy?**

Otázku odpovědělo 76 respondentů, 49 kladně (64,5 %) – tedy že ženy byly přímými účastnicemi a 27 záporně (35,5 %) – tedy že ženy nebyly účastnicemi krizové situace, viz graf č. 1 Účast žen na řešení krizové situací.



Graf 1: Účast žen na řešení krizové situaci (údaje v %)

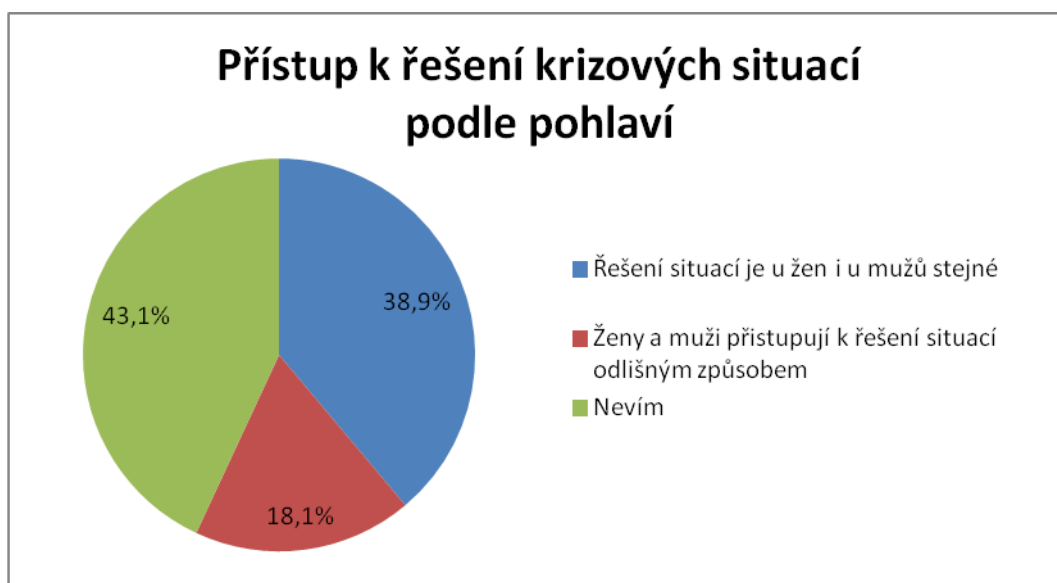


Zdroj: Vlastní práce

**9. otázka – Domníváte se, že situaci řešili jinak muži a jinak ženy nebo byly reakce stejné?**

Odpovědělo 72 respondentů, kteří se zúčastnili některé krizové situace. Z nich se 28 (z toho 3 ženy) domnívá, že řešení situace bylo stejné u mužů i u žen, 13 respondentů (z toho 3 ženy) se domnívá, že k řešení situace přistupovali muži i ženy rozdílně a 31 respondentů (z toho 2 ženy) odpovědělo, že neví, viz graf č. 2 Řešení krizových situací v závislosti na pohlaví.

Graf 2: Řešení krizových situací v závislosti na pohlaví (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

#### 10. otázka – Pokud řešili situace odlišně, můžete popsat, v jakých situacích se to projevilo?

Na tento dotaz odpovědělo 13 respondentů, z toho dvě ženy. Obě ženy jsou v důstojnickém sboru, jedna ve věkové kategorii 26–30 let, druhá 31–40 let. Odpovědi žen byly následující:

- „*Nešlo až tak o pohlaví, ale spíše zvládání krizových situací různým způsobem a přenášení této nálady na ostatní.*“
- „*Domnívám se, že nezáleží na pohlaví, ale na povaze člověka.*“

Odpovědi mužů jsou v této položce poněkud odlišné. Muži, kteří odpověděli, byli zastoupeni ve většině věkových kategorií (od 21 do 50 let) a ve všech hodnostních sborech. Odpovědi jsem rozdělila do kategorií dle hodnostních sborů:

Mužstvo (odpovědi respondentů ve věkových kategoriích 21–30 let):

- „*Chování k ostatním je rozdílné.*“
- „*Ženy spíše dělaly slabší silovou práci a věnovaly se spíše kolegům ze Slovenska.*“

- „Ženy od těžké manuální práce většinou utekli.“
- „U žen daleko pomalejší schopnost řešení situací, odhad pro provedení a celková nezkušenost z praxe.“
- „Spíše se jedná o to, že byla secvičena záchranná situace. Bylo tedy jedno, kdo jí provádí.“

Poddůstojnický sbor (odpovědi respondentů ve věkových kategoriích 21–30 let):

- „Naše situace s převozem evakuace zdravotního zařízení pomocí PTS 10<sup>37</sup>, najíždění vozidel na PTS 10, přístup navádění při najíždění byla lepší se ženami, ale důvodem může být pouze nezkušenost. Muži určitě častěji najížděli na ložné plochy (PTS 10, podvalníky,<sup>38</sup> vlaky).“
- „V silové práci.“

Praporčický sbor (odpovědi respondentů ve věkových kategoriích 31–50 let):

- „Jen fyzické dispozice, ale u nás na útvaru jsou některé ženy mnohem silnější (fyzicky) než muži.“
- „Rozdílný způsob organizace činnosti.“

Důstojnický sbor (odpovědi respondentů ve věkových kategoriích 21–50 let):

- „Při taktickém vyvedení (TPP) je nepravděpodobné, že nastane situace, kterou řeší muži jinak než ženy. Nicméně, mimo TPP, ženy méně řeší situace tak, aby bylo riziko maximálně eliminováno.“
- „Šlo spíše o to, že osoba druhého pohlaví (žena) podávala pouze informace a samotné situace (stavba hráze) se nezúčastnila.“

Z odpovědí je tedy patrné, že především příslušníci mužstva v nejmladší věkové kategorii vidí situaci poněkud odlišně a jsou sami přesvědčeni o své vlastní diskriminaci

---

<sup>37</sup> PTS 10 – pásový obojživelný transportér

<sup>38</sup> podvalník - nízkoložný přívěs nebo návěs určený pro přepravu nadměrných nákladů

v porovnání s ženami. Ze strany velitelského sboru je již od nejnižšího stupně velení patrné, že záleží především na osobnosti člověka, jakým způsobem přistupuje k plnění úkolů a ke vzájemné komunikaci v jednotce. Tedy názor podobný či totožný s názorem žen. Současně je u velitelského sboru vidět i určitá zkušenost, založená na dlouholeté praxi. Zde se potvrdily výsledky dřívějších výzkumů, prováděných v AČR, kdy starší a déle sloužící vojáci byli přístupnější k ženě v armádě a to zařazené na jakékoliv pozici (viz kapitola 2. 3. Výzkumy v AČR).

#### **11. otázka – byla rozdělena zvlášť pro muže a ženy:**

**a) Otázka pro muže: Myslíte si, že byste reagoval jinak, kdybyste se ocitl ve stejné situaci pouze se samými ženami? Jak?**

**b) Otázka pro ženy: Myslíte si, že byste reagovala jinak, kdybyste se ocitla ve stejné situaci pouze se samými muži? Jak?**

Odpovědělo 61 mužů a 7 žen. Jedna žena odpověděla: „Ano, více bych se snažila ukázat, že jsem stejně dobrá“. Dalších 6 žen odpovědělo „Ne“.

Muži odpověděli ve 47 případech ne a dalších 14 ano. Tito měli následující odpovědi:

- „*Velmi pravděpodobně bych převzal iniciativu, nicméně určitě bych požadoval po ženách jejich návrhy řešení, abych situaci řešil a rozhodoval se maximálně informovaně!*“
- „*Vše záleží na dané situaci, komunikaci, zkušenosti.*“
- „*Některé ženy by mohly být na tom fyzicky lepší než muži.*“
- „*Musel bych přizpůsobit činnost fyzickým možnostem jednotky (více přestávek, delší doba výstavby).*“
- „*Pokud něco nezvládám, poprosím o pomoc, ale neutěču od toho.*“
- „*Snažil bych se podat větší výkon a zapůsobit. U mužů je to soutěživost.*“
- „*Důsledněji bych zvažoval důsledky rozhodnutí.*“

- „*Nechal bych stavět pouze ženy ve větším počtu.*“

V případě těchto odpovědí je někdy vidět, jak muž sám sebe ihned vidí jako člověka s rozhodovací pravomocí. U jiných je viditelná snaha myslet a odpovídat za osobu druhého pohlaví, a ne odpovídat za sebe, doporučují, jakým způsobem by se měly ženy chovat. Muži předkládají řešení, tak jak je přisuzováno jejich pohlaví. Zde jsou viditelné rozdíly v uvažování mužského a ženského genderu. Žena odpověděla, že by se více snažila, aby ukázala, že je stejně dobrá. Což zde právě ukazuje na to, že se o rovném přístupu hodně hovoří, ale v praxi převládá genderové stereotypní myšlení. Současně to znamená, že právě proto, co si někteří vojáci myslí a také dávají najevo, vojákyně mají potřebu jim i sobě dokazovat něco víc, a tedy vyvinout mnohem vyšší úsilí. Přitom ale za tuto vyšší píli očekávají stejné hodnocení, jako budou mít muži, což muži prakticky ve své pozici vůbec neřeší. A tak i v dnešní době, tak jak se shodly zahraniční velitelky<sup>39</sup>, žena se musí snažit mnohem víc než muž, aby ukázala, že je stejně dobrá nebo dokonce lepší.

## **12. otázka – Nastala na tomto cvičení situace, kdy jste jedna/a určitým způsobem proto, že jste ji řešil/a společně s osobou opačného pohlaví?**

Na tuto otázku odpovědělo celkově 102 respondentů. 98 odpovědí (96,1 %) bylo záporných, tedy žádná taková situace nenastala. 4 odpovědi (3,9 %) byly kladné. Popisy této situace byly následující:

- „*Přenášení materiálu.*“ (muž, důstojník, věková kategorie 21–25 let)
- „*Bylo potřeba více komunikace, a rad při nájezdech na PTS 10, ale myslím, že důvodem byla nezkušenost.*“ (muž, poddůstojník, 26–30 let)
- „*Kolega měl vyšší odborné znalosti a praxi v určité oblasti.*“ (žena, poddůstojnice, 31–40 let)

Komparováním různých položek v dotazníku je zřejmé, že u této položky dochází k rozporu s předchozími odpověďmi, kdy respondenti odpovídali, že muži a ženy spolu komunikují jinak. Například v položce č. 1 na tvrzení „*Rozdíly v komunikaci mezi muži*

---

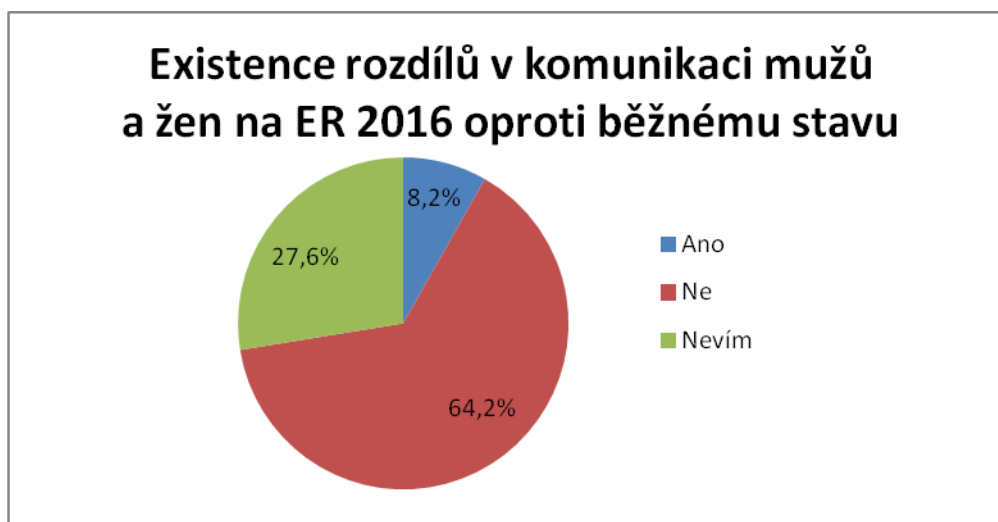
<sup>39</sup>Viz kapitola 2. 2. Gender v AČR i v NATO.

a ženami neexistují“ odpovědělo 55 respondentů, že s tvrzením nesouhlasí. Dále v položce č. 3 na tvrzení „Nadřízení podle mne jinak jednají se svými podřízenými, když jde o ženy a jinak, když jde o muže“ odpovědělo 76 respondentů souhlasně, na tvrzení „Vojákyňe podle mne komunikují se svými nadřízenými jinak než vojáci – muži“ odpovědělo souhlasně 71 respondentů a na tvrzení „Při plnění úkolu přistupují jinak ke kolegovi – muži a jinak ke kolegyni – ženě“ odpovědělo souhlasně 48 respondentů.

### 13. otázka – Myslíte si, že na vojenském cvičení Engineer Rescuers 2016 ženy a muži mezi sebou komunikovali jinak než za běžných okolností?

Na tuto otázku odpovědělo 98 respondentů, 8 z nich odpovědělo ANO, 63 odpovědělo NE a 27 odpovědělo NEVÍM. Procentuální rozdělení je vidět v grafu č. 3 Komunikace muži ženy ER2016.

Graf 3: Komunikace muži ženy ER2016 (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

### 14. otázka – Pokud ano, můžete napsat důvody, proč tomu tak, podle vašeho názoru bylo?

Tato otázka navazuje na otázku č. 13 a měla by ukázat názory jednotlivců, proč na vojenském cvičení muži a ženy komunikovali mezi sebou odlišným způsobem. Odpověděli pouze 4 respondenti:

- „Na cvičeních bývá vždy jiná atmosféra než za běžných okolností.“ (žena, poddůstojnice, věková kategorie 31–40 let)

- „Muži mezi sebou komunikovali hrubším způsobem. V přítomnosti žen se chovali podstatně slušněji.“ (muž, důstojník, 31–40 let)
- „Na cvičení je přístup ke kolegům jiný než v kasárnách.“ (muž, mužstvo, 26–30 let)
- „Na začátku tomu tak možná bylo, ale po třech týdnech si na sebe lidé zvyknou.“ (muž, mužstvo, 26–30 let)

Zde se názory v podstatě shodují: na cvičení nastává jiná situace, kdy se vojáci všeobecně chovají jiným způsobem, a tedy i ve vztahu muž a žena. Tento názor zastává mnoho dalších vojáků i vojáků. Současně se muži i ženy shodují v tom, že v přítomnosti žen se muži chovají lépe, respektive jejich komunikace mezi sebou není tak hrubá, jako je tomu ve společnosti samotných mužů. Tento jev ovšem není typickým jen pro vojenská cvičení, nýbrž i v běžném životě, a to nejen ve vojenském, ale i v civilním prostředí. Potvrdily se poznatky z teoretické části, kdy pohlaví odlišují genderové ukazatele, mj. i mluva (viz kapitola 1. 4. Genderové stereotypy, s. 7).

**15. otázka – Vzpomenete si na konkrétní situaci na cvičení, kdy Vám připadalo, že „ženy jsou z Venuše a muži z Marsu“? Prosím, popište ji:**

Na tuto otázku odpovědělo 36 respondentů, z nichž 10 odpovědělo, že si nevzpomínají. 18 respondentů uvedlo, že nenastala. Další odpovědi byly následující:

- „Myslím si, že toto pořekadlo obecně platí, a hlavně je zažité už mnoho let. Proto tyto situace jsou vždy a všude.“
- „Jelikož jsem pracoval v čistě mužském kolektivu rozhodčí služby, žádnou takovou situaci si nevybavuji.“
- „Připadalo mi, že jsou někteří lidé z Marsu a je jedno, jestli se jedná o muže nebo o ženy.“
- „Žena je prostě jiná.“
- „Ženy můžou, chlap musí pracovat.“
- „Ne, ještě jednou, je to o osobním přístupu každého příslušníka cvičení.“

- „*Takových situací je při řešení vojenských záležitostí velice omezené množství. Já si ze cvičení na žádnou takovou nevzpomínám.*“
- „*Téměř pořád. Operační skupina, především její ženská část, nefungovala.*“

Poslední odpověď byla od muže v hodnostním sboru mužstvo. Ovšem jak vyplývá z tabulek počtů (tzn. pevně dané struktury jednotky), v operační skupině na cvičení nebyl žádný příslušník, patřící do hodnostního sboru mužstvo. V rámci tzv. štábu příslušníci mužstva vůbec nebyli zařazeni, pouze jako řidiči, což ovšem vylučuje, že by byli přítomni na pracovišti operační skupiny. Zde tedy není možné, aby relevantně mohli hodnotit, jakým způsobem tato skupina pracovala. Ne vždy tedy respondenti odpovídali opravdu objektivně a k podstatě věci.

Další otázky byly opět více všeobecné, již odpovídali i respondenti, kteří se nezúčastnili vojenského cvičení Engineer Rescuers 2016.

**16. otázka – Jste velitelem/velitelkou čety která bude nasazena do bojové situace a máte možnost si vybrat své podřízené.**

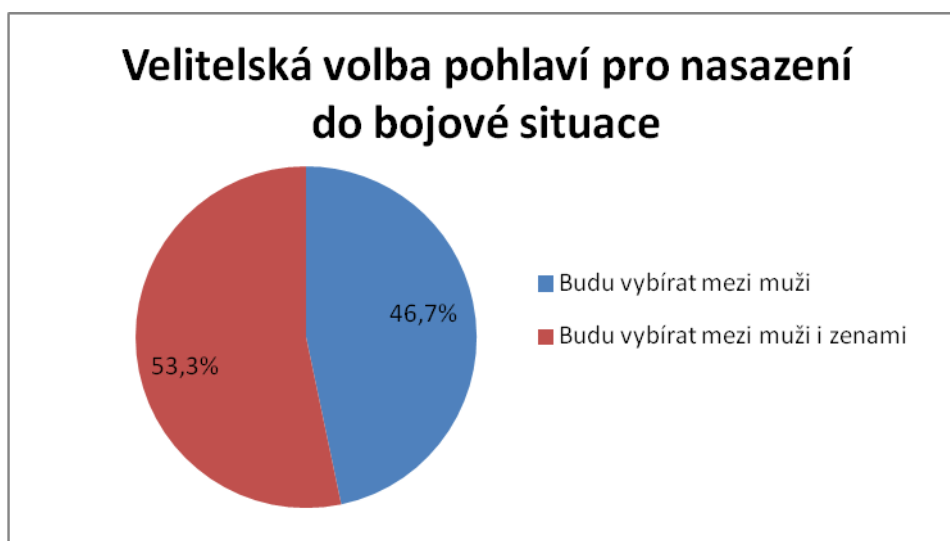
V této otázce měli respondenti vybrat jednu z následujících možností:

- a) Budu vybírat mezi muži
- b) Budu vybírat mezi muži i ženami

Odpovědělo 107 respondentů. Variantu a), tedy výběr pouze z mužů, volilo 50 respondentů, tj. 46,7 % a variantu b), tedy výběr z žen i mužů, volilo 57 respondentů, tj. 53,3 %, viz graf č. 4 Výběr muži, ženy za bojové situace. Tento výsledek byl poněkud překvapivý, již i vzhledem k některým předchozím odpovědím. Očekávala jsem, že většina respondentů si zvolí variantu a), tedy složení příslušníků čety, nasazené do bojové situace, pouze ze samých mužů. Odpovědi ukazují, že postavení žen v armádě je poměrně stabilní a jsou svými mužskými protějšky brány jako plnohodnotné, profesionální a kvalifikované odbornice v oboru.



Graf 4: Výběr muži, ženy za bojové situace (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

Zajímavostí je, že po skončení výzkumu jeden z důstojníků řekl, že by takovou četou stavěl z mužů i žen, protože složení jednotky je i v zabezpečení (finanční, výkonný praporčík apod.), tudíž nejen z vojáků, kteří jsou v přímém kontaktu s nepřítelem. Další, upřesňující otázku, která by určila, do jakých pracovních pozic by potenciální velitelé/velitelky bojových jednotek ženy zařadili, jsem však ve výzkumu neměla. Podobného tématu žen v boji jsem se ještě dotkla v otázce č. 18, viz str. 41.

**17. otázka – Myslíte si, že je dobře, pokud pracujete ve smíšeném kolektivu (muži i ženy) anebo to považujete za nevýhodu?**

Zde byly následující varianty odpovědí:

- Považuji za to za výhodu, uveďte proč...
- Považuji to za nevýhodu, uveďte proč...
- Je mi to jedno
- Nepracuji s osobami opačného pohlaví

Odpovědělo 111 respondentů. Za výhodu smíšený kolektiv považuje 33 respondentů, tedy 29,7 %. Za nevýhodu smíšený kolektiv považuje 16 respondentů, tedy 14,4 %. Jedno je to 56 respondentů, tj. 50,5 %. Zbylých 8 respondentů, tedy 7,2 % nepracuje s osobami opačného pohlaví. Jsou tedy zařazeni v jednotce, kde žádná vojákyně není.

V porovnání s položkou z baterie otázek č. 1 v této konkrétnější otázce, která se týká přímo jich, respondenti častěji volili odpověď středovou, v tomto případě „je mi to jedno“. Celkově však v obou otázkách převažuje názor, že smíšené pracovní kolektivy jsou přínosné pro práci týmu. Žádná žena neodpověděla, že to považuje za nevýhodu, odpovídaly buď, že smíšený kolektiv vidí jako výhodu anebo je jim to jedno. Celkově odpovědělo otázku 13 žen, z nichž 8 považují smíšený kolektiv za výhodu.

Je poměrně zajímavým faktem, že většině respondentů je jedno, pracují-li ve smíšeném kolektivu anebo ne. Ukazuje se, že v AČR přetrvává názor nerozhodný. Důvody, proč práci v tomto kolektivu považují za výhodu nebo nevýhodu, uvedlo 43 respondentů následovně:

a) Považuji to za výhodu:

- *„Jsem přesvědčen, že s ohledem na způsob uvažování a posuzování různých jak vojenských, tak nevojenských situací je výhodou mít v jednotce ženu, pokud nejde o bojové situace. V bojové situaci nebude žena schopna odnést raněného muže, případně nebude schopna fyzicky unést stejnou váhu materiálu jako muž. To je jediný reálný důvod, proč si myslím, že žena dokáže obstát v bojové situaci, ale muže nenahradí.“*
- *„Výhoda – kolektiv je vlídnější a často řeší otázky jednodušším způsobem bez emocí. Nevýhoda – odlišná fyziologie, kde u žen v manuálních pracích může, vzhledem k nižší postavě, méně fyzické zdatnosti, docházet k nadměrnému zatěžování jiných osob ve skupině vzhledem k plněnému úkolu jako celku.“*
- *„Někdy je snadnější komunikace ženy – muži.“*
- *„Protože kolektiv se lépe chová.“*
- *„Sociální vztahy, schopnost vzájemné komunikace, muži nejsou tak hrubí ve vyjadřování.“ (odpověď ženy)*
- *„Většina žen má schopnost zpříjemnit pracovní prostředí.“*
- *„Pro zlepšení nálady.“*
- *„Lepší nálada na pracovišti.“*

- „Lze využít schopností obou skupin.“
- „Na určitý problém může mít každé pohlaví jiný pohled, a tak se dá vybírat z více možností.“ (odpověď ženy)
- „Více nápadů a názorů.“ (odpověď ženy)
- „Kombinace různých přístupů při řešení problémů.“
- „Různorodost je důležitá.“
- „Ženy mají na některé věci odlišný pohled.“
- „Řešení různých situací i z pohledu žen.“
- „Různý pohled na věc.“
- „Různé náhledy.“
- „Ženy mají jiné myšlení.“
- „Každý má jiný náhled, jinak vyhodnocuje situaci.“ (odpověď ženy)
- „Ženy jsou většinou pečlivější.“
- „Na některé funkce se více hodí ženy.“
- „Některé úkoly jsou vhodnější pro muže a některé zase pro ženy, tedy jsou okolnosti, kdy lze výhody daného pohlaví využít.“
- „Ženy jsou pečlivé v administrativě.“
- „Ženy plní úkoly svědomitěji.“
- „Především jsme lidé, až pak vojáci. Na to mnoho vojáků zapomíná.“
- „Jen v určitých situacích.“
- „Nevadí mi to.“
- „Navzájem se motivují.“

b) Považuji za to za nevýhodu:

- *„Pokud se jedná o fyzickou práci, žena mi moc nepomůže (např. výměna kola na vozidle Tatra).“*
- *„Nechal bych muže dělat spíše aktivity spojené s fyzickou námahou či bojovou činností, a ženy např. spojačky, ap.“*
- *„Z důvodu, že žena je křehká.“*
- *„Žena je fyzicky slabší.“*
- *„Ženy můžou, chlap musí pracovat.“*
- *„Na bojové jednotky se ženy nehodí.“*
- *„Ženy na některých jednotkách nemají co dělat.“*
- *„Zbytečná komplikace.“*
- *„Ženy rozvracejí kolektiv.“*
- *„Je-li více žen na jednom pracovišti, pak stačí, aby si jedna nesedla s druhou a je atmosféra podstatně hustší a víceméně napořád. Muži si sice taky umějí udělat dusno mezi sebou, ale umí to mezi sebou rychle vyřešit a vzduch pročistit.“*
- *„Protože nemám vytvořeny podmínky pro práci ve smíšeném kolektivu. Jedna místnost bez šatny. Musíme brát ohled na kolegyni, která se také nemůže v tomto prostředí cítit komfortně. Dále někteří muži se v přítomnosti žen chovají podivně.“*

Uvedla jsem záměrně všechny odpovědi, jak byly respondenty zodpovězeny. Prakticky z nich vyplývá, že v leččems jsou muži i ženy zajedno, ale jsou případy, kdy se muži cítí „diskriminováni“. Některé odpovědi se hodně opakují nebo jsou si podobné, provedla jsem jednoduchou obsahovou analýzu a seřadila jsem je do tematických skupin. V jádru ale převažuje názor, že práce ve smíšeném kolektivu je všeobecně přínosem pro obě pohlaví. Což potvrzuje i názor Michaely Marksové (viz kapitola 1. 8. Genderová komunikace).

## 18. otázka – Vyjádřete svůj názor na roli žen – vojáků v AČR:

V této otázce respondenti odpovídali zakřížkováním příslušné kolonky u každého tvrzení. Odpovědělo celkově 112 respondentů:

Tabulka 4: Role žen – vojáků v AČR (údaje jsou v absolutních počtech dotázaných)

	<i>spíše/rozhodně souhlasím</i>	<i>ani tak, ani tak</i>	<i>spíše/rozhodně nesouhlasím</i>
<b>Přítomnost žen zlepšuje morálku a disciplínu v AČR.</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>36</b>
<b>Voják je voják, ale pořád je to především muž nebo žena.</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>24</b>
<b>Ženy v AČR jsou stejně dobrými vojáky jako muži.</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	<b>32</b>
<b>V AČR by mělo sloužit více žen.</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>50</b>
<b>V boji bych upřednostnil/a jednotku složenou z mužů i žen.</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>64</b>
<b>Žena do boje nepatří.</b>	<b>56</b>	<b>32</b>	<b>24</b>

Zdroj: Vlastní práce

Zde je z odpovědí vidět převládající genderový stereotyp, že armáda je doménou mužů, přestože v současnosti je v AČR přes 13 % žen. Zajímavé je, že zatímco u první položky se ženy přiklonily spíše k souhlasným či středovým odpovědím, u čtvrté položky, tedy zda by v AČR mělo sloužit více žen, se souhlasně nevyjádřila žádná žena. Další zajímavostí je, že přestože většina respondentů zastává názor, že ženy do boje nepatří, a jednotku složenou z mužů i žen by upřednostnila jen pětina dotázaných, přesto se nezanedbatelné procento (zhruba dvě pětiny dotázaných) domnívá, že ženy jsou stejně dobrými vojáky jako muži. Současně poslední dvě položky jsou názorově rozlišné u mužů a žen. To, že „žena do boje nepatří“ si myslí pouze jedna žena, další odpovědi jsou v nesouhlasném nebo středovém názoru. Naopak většina žen by v boji upřednostnila jednotku složenou z mužů i žen. Zde je tedy patrné, že ženy sebe vidí v sestavě bojové jednotky, což může být například logistické či zdravotní zabezpečení, ale již se nevidí v přímém bojovém nasazení. Naopak muži přítomnost žen v bojové jednotce převážně odmítají explicitně.

U druhé položky se obě pohlaví shodují v převážně souhlasných názorech, že voják je voják, ale pořád jsou především mužem či ženou. Zde s tímto názorem nesouhlasily pouze dvě ženy a žádná se nepřiklonila ke středové nerozhodné odpovědi.

Ráda bych srovnala odpovědi s provedeným výzkumem u pozemních sil AČR, které v roce 2014 provádělo oddělení expertních služeb pro oblast lidských zdrojů Kanceláře Generálního štábu:<sup>40</sup> zde na položku „*Přítomnost žen zlepšuje morálku a disciplínu v AČR*“ odpovědělo z celkového počtu 690 osob souhlasně 179 respondentů (26 %), nesouhlasně 260 (38 %) a odpověď nerozhodnou „ani tak – ani tak“ zvolilo 251 respondentů (36 %). Totéž tvrzení v mém dotazníku bylo v procentech odpovědi zastoupeno následovně: souhlasně odpovědělo 26 %, nesouhlasně 32 % a nerozhodný postoj „ani tak – ani tak“ mělo 42 %, takže nejvíce. Pozitivní je zjištění, že se snížil počet nesouhlasných stanovisek s tímto tvrzením.

Na tvrzení „*Voják je voják, ale pořád je to především muž nebo žena*“ v roce 2014 odpovědělo z celkového počtu 690 osob souhlasně 408 respondentů (60 %), nesouhlasně 155 (22 %) a nerozhodný postoj zaujalo 127 (18%) respondentů. V mém dotazníku odpovědělo souhlasně 62 osob (55 %), nesouhlasně 24 osob (22 %) a nerozhodně 26 osob (23 %). Příliš velké procentuální rozdíly zde tedy nejsou.

S tvrzením „*V AČR by mělo sloužit více žen*“ souhlasilo v roce 2014 100 respondentů (15 %), nesouhlasilo 221 respondentů (46 %) a nerozhodnou odpověď zvolilo 268 respondentů (39 %). Jak je vidět z mých výsledků, opět jsou názorově podobné: souhlasně se vyjádřilo 13 respondentů (12 %), nesouhlasně 50 respondentů (44,5 %) a nerozhodně 49 respondentů (43,5 %).

A na tvrzení „*Ženy v AČR jsou stejně dobrými vojáky jako muži*“ odpovědělo v roce 2014 souhlasně 291 respondentů (tj. 42 %), nesouhlasně 257 respondentů (tj. 37 %) a nerozhodně 141 respondentů (tj. 21 %). V mém výzkumu odpovědělo souhlasně 44 respondentů (tj. 39 %), nesouhlasně 32 respondentů (tj. 29 %) a nerozhodně 36 respondentů (tj. 32 %). Opět je zde vidět mírný posun od striktně negativních odpovědí k nerozhodným, stejně jako u otázky týkající se vlivu žen na kázeň a morálku u jednotek.

---

<sup>40</sup>PAVLÍKOVÁ, Eva, LAŠTOVKOVÁ, Jitka. *Informace z výzkumu č. 256. Výzkum v AČR, 2014.*

Z výše uvedeného je vidět, že postoje jsou poměrně podobné i po třech letech a v zúženém měřítku – zaměřeno jen na jeden útvar.

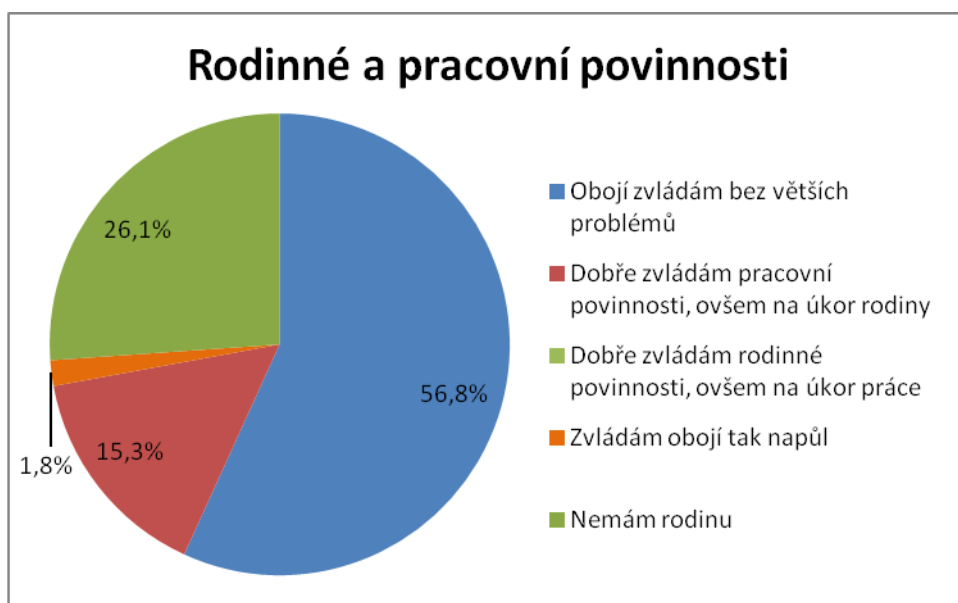
**19. otázka – Pokud máte rodinu, jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?**

Na výběr byly následující možnosti:

- a) obojí zvládám bez větších problémů;
- b) dobře zvládám pracovní povinnosti, ovšem na úkor rodiny;
- c) dobře zvládám rodinné povinnosti, ovšem na úkor práce;
- d) zvládám obojí tak napůl;
- e) nemám rodinu.

Odpovědělo celkem 111 respondentů. Variantu a) obojí zvládám bez větších problémů – označilo 63 respondentů, tedy většina. Variantu b) dobře zvládám pracovní povinnosti, ovšem na úkor rodiny – označilo 17 respondentů. Variantu c) dobře zvládám rodinné povinnosti, ovšem na úkor práce – neoznačil žádný z respondentů. Variantu d) zvládám obojí tak napůl označili dva respondenti. Variantu e) nemám rodinu – označilo 29 respondentů. Procentuální zastoupení je vidět níže v grafu č. 5 Rodinné a pracovní povinnosti.

Graf 5: Rodinné a pracovní povinnosti (údaje v %)

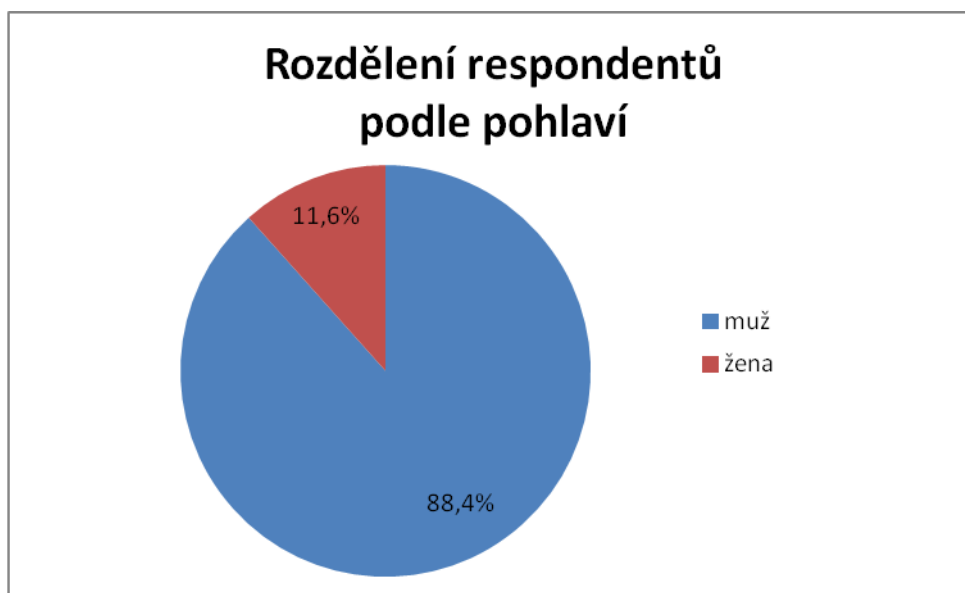


Zdroj: Vlastní práce

## 20. otázka – sloužila k vyplnění sociodemografických údajů.

a) pohlaví:

Graf 6: Pohlaví (údaje dle %)

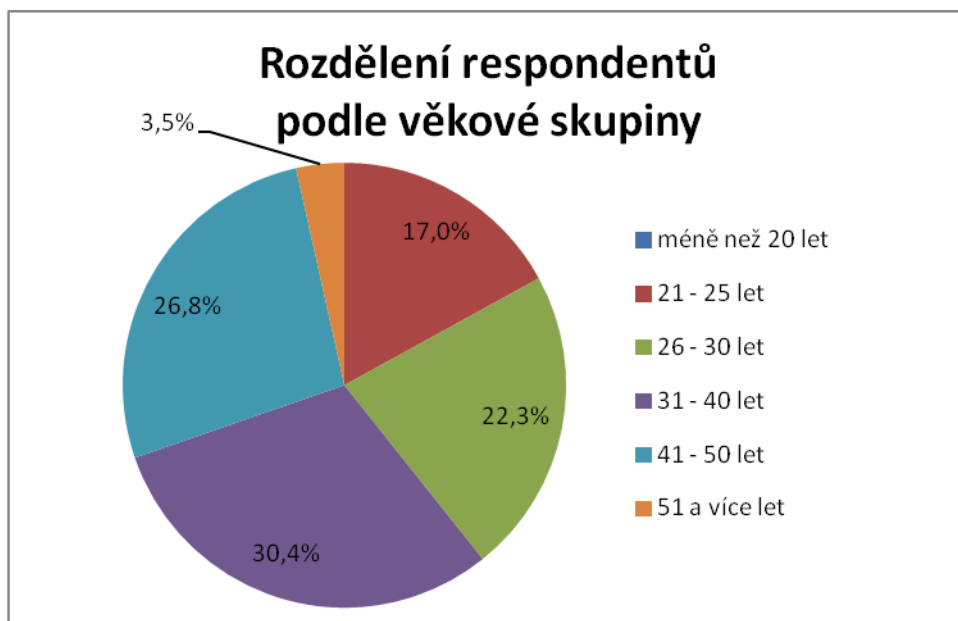


Zdroj: Vlastní práce



b) věková skupina:

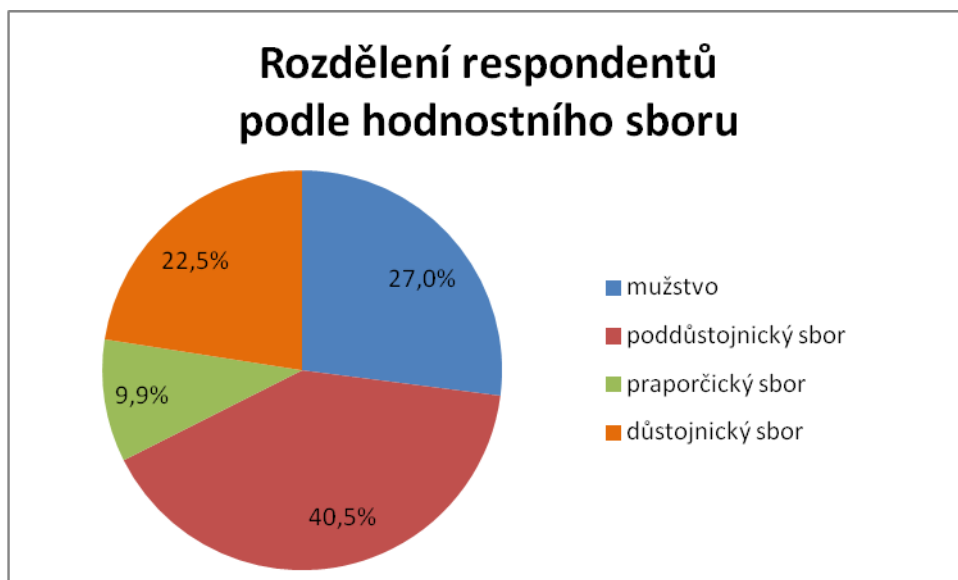
Graf 7: Věková skupina (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

c) zařazení do hodnostního sboru:

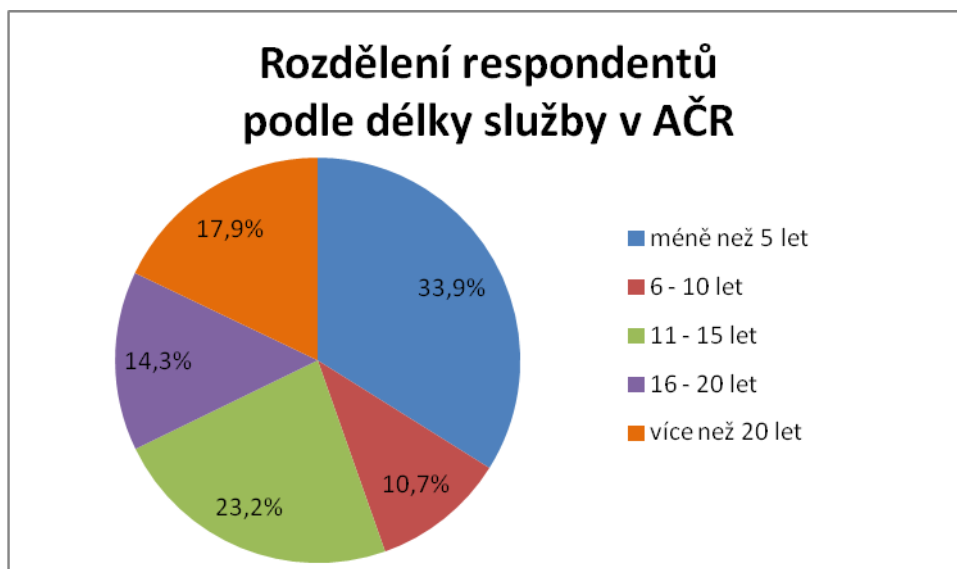
Graf 8: Hodnostní sbor (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

d) délka služby v AČR:

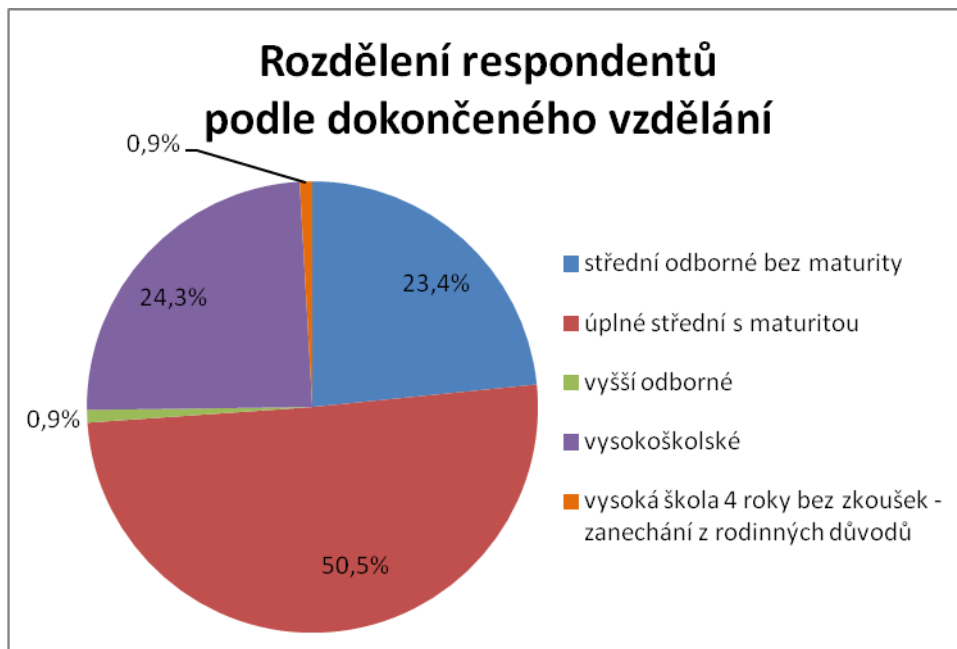
Graf 9: Délka služby v AČR (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

e) vzdělání:

Graf 10: Vzdělání (údaje v %)



Zdroj: Vlastní práce

Jak bylo vidět z odpovědí, někteří muži, především v nejnižších hodnostních sborech a překvapivě zpravidla mladšího věku jsou spíše zastánci tzv. tradičních rolí a názoru,

že žena nepatří do armády anebo nepatří na některé pozice v armádě. Ovšem vzhledem ke specifiku povolání vojáka, kdy celá organizace je řízena jednotným systémem velení a řízení, jsou to vnitřní názory, které ale neovlivní funkčnost systému ani vzájemné pracovní vztahy na pracovišti. Toto lze i vypožorovat.

V rámci vojenského cvičení, kdy jednotka či její část byla vystavena krizové situaci, vojáci, bez ohledu na pohlaví, vykonávají činnost dle SOP (stálý operační postup), dle nařízení a v týmové spolupráci. Byla jsem například přítomna u situace, kdy záchranná jednotka, složená z mužů i žen, přijela vyprošťovat osoby ze zavaleného domu a poskytnout jim první pomoc. Zraněnými figuranty byli studenti ČVUT Kladno, takže pro vojáky cizí civilní osoby, ve zbořeném domě se nacházeli taktéž figuranti – studenti a současně i figurína, demonstrující mrtvou osobu. V nastalé situaci jednotka pracovala naprosto profesionálně a nebyly patrné naprosto žádné rozdíly v činnosti či komunikaci muž – žena.

Podobně probíhaly i další scénáře nebo situace na jednotlivých pracovištích. V případě výhrad (viz otázka č. 15, odpověď: „*Téměř pořád. Operační skupina, především její ženská část, nefungovala,*“ muž, 21–25 let, mužstvo) tento názor nevyplýnul v průběhu cvičení na povrch. Domnívám se, že to je právě pro jednotný systém a řád, který v armádě existuje.

Na druhou stranu je pravda, že v případě jednotlivých neformálních dotazů v běžných podmínkách fungování u útvaru si především muži, zařazení v mužstvu a nižších hodnostních sborech, postěžovali na jejich tzv. diskriminaci, například, jak zaznívá i v odpovědích z dotazníku, na nejednotné normy při přezkoušení z tělesné přípravy anebo další možné úlevy, plynoucí z odlišné fyzické konstrukce muže a ženy. Na tento fyziologický fakt ovšem tyto muži nechtějí brát ohled.

Při neformálních dotazech se ženy naopak vyjadřují ve smyslu, že musí vynaložit dvakrát tolik píle, aby získaly stejné uznání jako jejich mužští kolegové. Ovšem setkala jsem se i s názorem, že se žena cítila diskriminována kvůli věku, a ne kvůli pohlaví. Několikrát se setkala s názorem nadřízeného, že nebude vyslána na cvičení z důvodu, že „*jíž je stará, a musí dát příležitost mladším*“.

Ve velké většině jsem se setkala s názory, že především v pracovní činnosti, vojáci ani vojákyně nepocítují komunikační problémy. Vyskytl se jeden extrémní názor, že žena nepatří do armády či přinejmenším do bojové jednotky, protože otěhotní a během její mateřské dovolené pak jednotce chybí člověk, následuje její častá absence z důvodu onemocnění dítěte. Tento voják ale současně zastává zcela opačný názor, týkající se jeho manželky, protože pokud jsou děti malé, musí se o ně starat ona. A pokud s dětmi zůstává na nemocenské, zaměstnavatel to musí pochopit. Domnívám se, že zde se jedná o zastaralé stereotypní uvažování bez ohledu na to, jedná-li se o muže – vojáka nebo muže – civilistu. Současně tak tento muž zapomíná, že „většina žen chce dnes obojí: pracovat v zaměstnání a mít rodinu a děti.“<sup>41</sup>

Všeobecně se ale potvrzuje, že jasně stanovené regule v armádě jsou vojáky i vojákyněmi dodržovány a ke genderovým problémům v komunikaci ve vojenském prostředí nedochází. V některých situacích lze vyzorovat, že ženy se chovají více žensky a jejich mužské protějšky reagují méně hrubým způsobem, než jak jsou zvyklí bez žen. Jedná se ovšem prakticky o jev s pozitivním dopadem. Ovšem naprosto mizí v případě organizované činnosti jednotky, výcviku či právě v podmínkách vojenského cvičení a taktických situací.

Při vojenském cvičení se prohlubuje jednotná organizace a systém velení a řízení, dochází ke specifickým situacím, kdy jednotka pracuje týmově, bez ohledu na pohlaví. V případě krizových situací tedy reagují muži i ženy podobným způsobem.

Slovy některých dotazovaných mužů i žen záleží především na jednotlivci a charakterových vlastnostech každého jedince, bez ohledu na jeho pohlaví.

---

<sup>41</sup>KARSTEN, Hartmut. *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, s. 125.

### III ZÁVĚRY A DISKUZE

Ve vojenském prostředí se částečně stírají genderové komunikační problémy, a to především při vyvedení do vojenského prostoru a zde vykonávané činnosti pod taktickým námětem, což znamená, že je vytvořen komplex určitých situací a scénářů s bojovou tematikou. Je to dosaženo především organizací celého rezortu, kde existuje striktně dodržovaný systém velení a řízení, kterým se musí každý jedinec řídit a úkoly plnit. De facto je v takových simulovaných krizových situacích komunikace velice omezena na jasně dané povely a z nich vyplývající plnění úkolů a na jakoukoli jinou komunikaci nezbyvá prostor. V běžných podmínkách útvaru je více zřetelný rozdíl komunikace žen a mužů, plynoucí z odlišného pohlaví, ovšem projevuje se spíše v neformální komunikaci, a ne v komunikaci pracovní. Základem v obou situacích (každodenní situace, krizové podmínky) je týmová práce, bez ohledu na pohlaví. Nicméně existují rozdíly, plynoucí z našich fyziognomických i psychických odlišností. Tyto slouží ve větší míře k pozitivním výsledkům vzájemné komunikace a koexistence v rezortu.

#### 1 Vyhodnocení hypotéz

Na základě odpovědí v dotazníku a pozorování na cvičení i v podmínkách útvaru během několika měsíců, a také na základě individuálních neformálních otázek a rozhovorů s vojáky a vojákyněmi, s nimiž jsem pracovala, vyhodnocuji stanovené hypotézy takto:

**1. Ženy v uniformě plní úkoly na stejné úrovni jako muži a stejně tak se k nim staví.**

Při vyhodnocení této hypotézy vycházím z odpovědí v dotazníku i z rozhovorů, kdy některé ženy uváděly, že se musí více snažit než muži, aby byly hodnoceny na stejné úrovni. Současně s nimi především nejmladší kategorie mužů vnímají jako nespravedlnost elementární jevy v armádě, jako například, že na rozdíl od ženy oni více unesou a přitom mají stejný plat nebo že mají jiné normy na přezkoušení z tělesné přípravy, apod. Vzhledem k tomu, že část respondentů obojího pohlaví se domnívá, že jejich pohlaví je znevýhodněné, **hypotézu č. 1 nemohu zcela přijmout.**

**2. Při krizových situacích nedochází k vypjatým situacím, založeným na genderové rozdílnosti.**

**3. Uniforma stírá genderové rozdíly v krizových situacích.**

Tyto obě hypotézy byly potvrzeny jak odpověďmi v dotazníku, tak jednotlivými rozhovory i pozorováním a dotvrzovaly to názory velitelského sboru. Na základě těchto poznatků **hypotézy č. 2 a č. 3 přijímám.**

**4. Genderové stereotypy v AČR přetrvávají.**

Odpovědi respondentů, ať již v dotazníku, či při osobních rozhovorech, ukazují na mírnou nerovnováhu v tom, co se v AČR má dodržovat a je to deklarováno v dokumentech, a v tom, jak to vojáci cítí uvnitř a někdy i ukazují navenek. Bohužel zde platí ono „rovnost není stejnost“, což si někteří mylně vykládají právě opačně. **Hypotézu č. 4 přijímám.**

## **2 Závěr**

Některé výpovědi vojáků byly odlišné u otázek, kdy se domnívali, že by jejich odpověď nebyla korektní a očekává se od nich něco jiného. Na druhou stranu jinak odpovídali na otázku volnou formou.

Jde o téma, k němuž jsou všichni příslušníci rezortu pravidelně proškolení, ale z větší části jde spíše o seznamování s normami a nařízeními, jak je to ve státní správě požadováno, případně se jedná o způsoby, jak implementovat antidiskriminační politiku. Stále však přetrvává poměrně stereotypní, převážně negativní pohled na genderovou problematiku celkově. Místo, aby byla brána jako jinakost pohlaví, a z ní vyplývající pozitivní možnosti jak tuto jinakost v pracovní praxi využít, je častěji skloňována „rovnost pohlaví“ a ta interpretována jako problém, případně nespravedlnost. A proto je potěšující sledovat pozitivní pohled na genderové rozdíly i potřebu rovnosti u alespoň části vojáků a vojáků ve velitelských funkcích, kteří mají větší reálné možnosti ovlivňovat změnu ve stereotypním uvažování svých podřízených. Ze zkušenosti (nejen v tomto výzkumu, ale dlouhodobě) vidím přímou souvislost mezi respektem velitele/velitelky k druhému pohlaví, a respektem, který projevují podřízení těmto velitelům/velitelkám. S tím také souvisí to, že velitelé/velitelky například upřednostňují genderově smíšené týmy a uvádějí konkrétní důvody či konkrétní situace,

ve kterých jsou smíšené týmy vhodnější. Na rozdíl od běžných vojáků, dokážou velitelé v praxi uvažovat o genderu pozitivně a tím lépe využívat potenciál svých podřízených.

Z důvodu někdy převládajícího stereotypního uvažování mezi vojáky stále platí slova jedné z amerických generálek, které navštívily v roce 2016 Prahu a rezort obrany: „*Muži a ženy jsou rozdílní, proto myslíme na to, že ženy musí být jeden tým. Pokud budeme držet dohromady, budeme mít mnohem lepší výsledky a větší sílu, protože ta se vždy skrývá v podpoře jedna druhé, a to musíme mít stále na paměti,*“ prohlásila dne 8. prosince 2016 v Praze brigádní generálka Gisella Wilz.<sup>42</sup> V neposlední řadě tedy stále platí, že „*poslední a nejdůležitější bitva může a musí být vybojována pouze v ženské mysli.*“<sup>43</sup>

Pro mě, jako lektora Prevence rizikového chování, zabývající se i genderovou problematikou, z výzkumu vyplynulo, že přednášky v AČR v této oblasti musím nejen já zaměřit více na osvětlování genderové rovnosti a na osvětlování pojmů, a to i formou diskuze. Snažit se o pochopení a o změnu v přetrvávajícím stereotypním myšlení, a jak konkrétními příklady z praxe v AČR, tak i ze světa, kde je gender vnímán pozitivně. Diskuzí se snažit zjistit, co vojáci/vojákyně nejvíce stereotypně vnímají anebo co je v otázce genderu nejvíce irituje. Snažit se dodat stereotypně vnímaným termínům obsah, který jim náleží.

---

<sup>42</sup>DECKEROVÁ, Jana, ŠTENCLOVÁ Miroslava. *Ženy v české armádě součástí NATO*. A report 2/2017.

<sup>43</sup>FRIEDAN, Betty. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 2002, s. 502.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Monografické publikace:

BASTICK, Megan. *Gender and complaints mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and respond to gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*. Geneva: DCAF, 2015. 90 s. ISBN 978-92-9222-372-4.

BOLAND, Mary. *Sexual harassment in the workplace*. Illinois, USA: Sphinx Publishing, 2005. 368 s. ISBN 13:978-1-57248-527-3.

DCAF. *Teaching gender in the military. A handbook*. Geneva: DCAF and PfPC, 2016. 216 s. ISBN 978-92-9222-399-1.

DOLEŽEL Ludvík, KROUPA Lubomír, CSc. *Ženíjní vojsko. Historie a současnost*. Praha: AVIS MO ČR, 2003. 157 s. ISBN 80-7278-189-8.

FRIEDAN, Betty. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 2002. 596 s. ISBN 80-7205-893-2.

FÜRST, Maria. *Psychologie*. Olomouc: Votobia, 1997. 263 s. ISBN 80-7198-199-0.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

GRUBER, David. *Zlatá kniha komunikace*. 6. vyd. Praha: Gruber – TDP, 2015. 280 s. ISBN: 978 808 562 49 77.

HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. Praha: Budka, 1993. 301 s. ISBN 80-90 15 49-0-5.

HERMAN, Judith, M.D. *Trauma and recovery*. New York, USA: Basic Books, 1992. 301 s. ISBN 13:978-0-465-08730-3.

HERTZER, Karin. *Rétorika v zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, 2006. 128 s. ISBN 80-247-1799-9.



CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

JOHNSON, Michael P. *A typology of domestic violence: Intimate Terrorism, Violent Resistance, and Situation Couple Violence*. Boston, USA: Northeastern University Press, 2008. 276 s. ISBN 13: 978-1-55553-693-7.

KARSTEN, Hartmut. *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.

KENDALL, Shari, TANNEN, Deborah. *Gender and Discourse*. London: Sage Publications Ltd., 1997. 295 s. ISBN 0 7619 5019 5092 2.

KOHOUT, Jaroslav. *Rétorika. Umění mluvit a jednat s lidmi*. Praha: Management Press, 1996. 124 s. ISBN 80-85603-92-6.

MIOVSKÝ, Michal, Ph.D. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

NEVILLE, Kathleen. *Internal Affairs: The Abuse of Power, sexual Harassment, and Hypocrisy in the Workplace*. New York, USA: McGraw-Hill, 2000. 286 s. ISBN 0-07-134256-7.

OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6.

PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ Hana. *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada, 1996. 184 s. ISBN 80-7169-334-0.

ŠPAČKOVÁ, Alena. *Moderní rétorika*. 3. vyd. Praha: Grada, 2009. 144 s. ISBN 978-80-247-2965-7.

THIELE, Albert. *Jak na špinavé triky a útoky v komunikaci*. Praha: Grada, 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-3310-4.

## **Elektronické dokumenty, internetové zdroje:**

Česká asociace vzdělávacích institucí (CAVI) - gender problematika [online]. 2014. Dostupné z WWW: <<http://www.cavi.cz/gender.html>>.

FÁROVÁ, Nina. *Odlišnosti v komunikaci z genderové perspektivy. „Skutečná“ dívka rovná se „slušná“ dívka.* Antropowebzin 1/2013 [online]. 2013, [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: <<http://www.antropoweb.cz/cs/antropowebzin-12013>>.

MULLEROVÁ, Petra. *Ženy muži a mzdy. Je platová nerovnost mezi muži a ženami legální? Pro Fair Play* [online]. 2015, [cit. 2015-01-25]. Dostupné: <<http://www.profairplay.cz/zeny-muzi-a-mzdy/>>.

VALDROVÁ, Jana, KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ, Blanka, PACLÍKOVÁ, Pavla: *Kultura genderově vyváženého vyjadřování.* Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 2010, [cit. 2010-02-25]. Dostupné z: <[http://data.idnes.cz/soubory/studium/A100125\\_BAR\\_GENDER\\_PRIRUCKA.PDF](http://data.idnes.cz/soubory/studium/A100125_BAR_GENDER_PRIRUCKA.PDF)>.

Dokumentace MO k problematice rovných příležitostí. Dostupné z: <<http://www.mocr.army.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>>.

- *Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen,*
- *RMO č. 29/2002 Věstníku MO Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany,*
- *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami,*
- *Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečí.*

Dokumentace OSN k problematice rovných příležitostí. Dostupné z: <<http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards>>.

Dokumentace NATO k problematice rovných příležitostí. Dostupné z: <<http://www.nato.int/nato1325>>.

### Časopisecké publikace, sborníky:

DECKEROVÁ, Jana, mjr. ŠTENCLOVÁ Miroslava. „Ženy v české armádě součástí NATO.“ A report, 2017, č. 2. ISSN 1211-801X. Dostupné z: <[http://mocr.army.cz/assets/multimedia-a-knihovna/casopisy/a-report/ar02\\_2017.pdf](http://mocr.army.cz/assets/multimedia-a-knihovna/casopisy/a-report/ar02_2017.pdf)>.

NATO. *Improving the gender balance. A Selected List of Best Practices*. NATO: NCGP, 2017. 40 s. Dostupné z www: <[http://www.nato.int/issues/women\\_nato/index.html](http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html)>.

LORBER, Jakob. *Night to his Day: The Social Construction of Gender, Paradoxes of Gender*. New Haven Connecticut: Yale University Press, 1994. 11 s. Dostupné z: <<http://sociology.morrisville.edu/readings/SOCI101/SOS28-Lorber-NightToHisDay.pdf>>.

MARKSOVÁ, Michaela. „Nechceme ženy nahnat do dolů, tvrdí odbornice na rovnost mužů a žen.“ Mladá fronta DNES, 12. 4. 2012, ISSN 1210-1168.

### Jiné zdroje

Výzkumy v AČR – vnitřní dokumentace MO:

- PAVLÍKOVÁ, Eva. *Informace z výzkumu č. 164, Profesionalizace 2003 – I. etapa Vojenští profesionálové AČR*, skupina výzkumů Personální sekce MO, 07/2003,
- PAVLÍKOVÁ, Eva, LAŠTOVKOVÁ, Jitka. *Informace z výzkumu č. 256, Výzkum v AČR*, 2014,
- VLACHOVÁ, Marie. *Informace z výzkumu č. 93, Služba žen v armádě z pohledu civilní veřejnosti a vojáků z povolání*, oddělení výzkumů Hlavního personálního úřadu MO ČR, výzkum VZP: Vojenský profesionál 2000,
- JANDOVÁ, Jaroslava, PAVLÍKOVÁ, Eva. *Ženy Armády České republiky, závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu*, skupina výzkumů Personálního odboru Personální sekce MO ČR, Praha, 2002.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AČR – Armáda České republiky

aj. – a jiné

apod. – a podobně

CAVI – Česká asociace vzdělávacích institucí

ČR – Česká republika

ČVUT – České vysoké učení technické

ER2016 – cvičení Engineer Rescuers 2016

Mgr. – Magistr / Magistra

mjr. – major / majorka

MO – Ministerstvo obrany

např. – například

NATO – Severoatlantická aliance

NCGP (NATO Committe on Gender Perspectives) – Výbor NATO pro genderová hlediska

OSN – Organizace Spojených Národů

PhDr. - Doktor filozofie

PMS – pontonová mostová souprava

PTS 10 – pásový obojživelný transportér

RMO – rozkaz ministra obrany

RB – Rada bezpečnosti

s. – strana

SOP – stálý operační postup (tzv. směrnice)

SR – Slovenská republika

ŠIS – vojenská intranetová komunikační a informační síť

TPP – taktické vyvedení jednotek

UDS – univerzální dokončovací stroj

WPS (Women, Peace and Security) – ženy, mír a bezpečnost

## SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: UPŘEDNOSTŇOVÁNÍ KOMUNIKACE V ZÁVISLOSTI NA POHLAVÍ .....	23
TABULKA 2: KOMUNIKACE MEZI ŽENAMI A MUŽI VE VZTAHU NADŘÍZENOSTI-PODŘÍZENOSTI .....	24
TABULKA 3: DISKRIMINACE VĚKU, POHLAVÍ, RASY, NÁBOŽENSTVÍ .....	27
TABULKA 4: ROLE ŽEN – VOJÁKYŇ V AČR .....	41

## SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1: ÚČAST ŽEN NA KRIZOVÉ SITUACE.....	29
GRAF 2: ŘEŠENÍ KRIZOVÝCH SITUACÍ V ZÁVISLOSTI NA POHLAVÍ .....	30
GRAF 3: KOMUNIKACE MUŽI ŽENY ER2016 .....	34
GRAF 4: VÝBĚR MUŽI, ŽENY ZA BOJOVÉ SITUACE .....	37
GRAF 5: RODINNÉ A PRACOVNÍ POVINNOSTI .....	44
GRAF 6: POHLAVÍ.....	44
GRAF 7: VĚKOVÁ SKUPINA .....	45
GRAF 8: HODNOSTNÍ SBOR .....	45
GRAF 9: DÉLKA SLUŽBY V AČR .....	46
GRAF 10: VZDĚLÁNÍ .....	46

# PŘÍLOHY

## Příloha č. 1

### Dotazník

Vážená kolegyně, vážený kolego,

v současné době studuji na pedagogické fakultě Jihočeské univerzity. Chci Vás požádat o vyplnění dotazníku, který se týká výzkumu genderové komunikace jak za standardních podmínek u Vašeho útvaru, tak při tzv. krizové situaci – na vojenském cvičení Engineer Rescuers 2016.

Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro účely mé bakalářské práce. Vzhledem k tomu, že se jedná o problematiku, spojenou s aktuálním tématem, výsledek výzkumu Vám poskytnu cestou vrchního praporčíka útvaru.

Dotazník se skládá z 19 otázek a jeho vyplnění Vám nezabere více než 10 minut. Dotazník není testem vědomostí, ale příležitostí, abyste vyjádřil/a své skutečné názory, postoje či pocity a svá mínění. Neexistují zde správné a špatné odpovědi, pouze Vaše odpovědi!

Anonymní zacházení s vyslovenými názory a postřehy je samozřejmostí.

Dotazník se vyplňuje zakřížkováním zvolené odpovědi u jednotlivých otázek. Žádnou odpověď, prosím, nevynechejte.

Děkuji za Váš čas a odpovědi.

mjr. Miroslava Štenclová



1. Komunikace mezi ženami a muži je od nepaměti téma, se kterým se lidé setkávají v běžném životě. Vyjádřete, prosím, svůj souhlas či nesouhlas s následujícími výroky.

*Zakřížkujte jednu odpověď v každém řádku:*

	<i>rozhodně souhlasím</i>	<i>spíše souhlasím</i>	<i>ani tak, ani tak</i>	<i>spíše nesouhlasím</i>	<i>rozhodně nesouhlasím</i>
<b>Rozdíly v komunikaci mezi muži a ženami neexistují.</b>					
<b>Lépe se mi komunikuje s lidmi stejného pohlaví.</b>					
<b>Některé problémy v práci raději řeším s muži, jiné naopak s ženami.</b>					
<b>Je přínosné, když v pracovním týmu pracují jak muži, tak ženy.</b>					
<b>Považuji za přirozené komunikovat jinak, když jedním s muži a jinak, když jedním se ženami.</b>					

*Teď se v několika otázkách budeme věnovat komunikaci u vašeho útvaru. Ráda bych věděla, jaké způsoby komunikace mezi pohlavími pomáhají k usnadnění práce u útvaru:*

2. Pokud řešíte nějaký pracovní problém, se kterým vám mohou pomoci různí lidé, na koho se obracíte raději?

*Zakřížkujte jednu odpověď:*

- a) na osobu stejného pohlaví, uveďte proč.....
- b) na osobu opačného pohlaví, uveďte proč.....
- c) na pohlaví nezáleží.

3. Komunikace mezi ženami a muži u útvaru bývá nastavena různými způsoby. Vyjádřete, prosím, svůj souhlas či nesouhlas s následujícími výroky.

*Zakřížkujte odpověď v každém řádku:*

	<i>rozhodně souhlasím</i>	<i>spíše souhlasím</i>	<i>ani tak, ani tak</i>	<i>spíše nesouhlasím</i>	<i>rozhodně nesouhlasím</i>
<b>Nadřízení podle mne jinak jednají se svými podřízenými, když jde o ženy a jinak, když jde o muže.</b>					
<b>Vojákyně podle mne komunikují se svými nadřízenými jinak než vojáci-muži.</b>					
<b>Vojákyně podle mne pocítují větší sounáležitost s dalšími ženami u jednotky než s vojáky</b>					
<b>Muži-vojáci k sobě navzájem podle mne pocítují větší sounáležitost než k vojákyním</b>					
<b>Při plnění úkolu přistupuji jinak ke kolegovi-muži a jinak ke kolegyni-ženě.</b>					

4. Pokud můžete u některého z předchozích výroků uvést svůj názor proč tomu tak pravděpodobně je, napište ho:

.....  
.....  
.....  
.....

5. Setkal/a jste se u Vašeho útvaru vy sám/a s nějakou formou diskriminace?

*Zakřížkujte vždy jednu možnost v každém řádku:*

<i>diskriminace z důvodu</i>	<i>ne, nikdy</i>	<i>ano, jednou</i>	<i>ano, několikrát</i>
<b>věku</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>pohlaví</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>rasy/národnosti</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>náboženství</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>jiná (vypište jaká)</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Nyní se budeme chvíli věnovat vojenskému cvičení Engineer Rescuers 2016:*

6. Účastnil/a jste se cvičení Engineer Rescuers?

*Zakřížkujte jednu odpověď.*

- a) Ano  
b) Ne (*pokud ne, pokračujte otázkou č. 16*)

7. Byl/a jste během tohoto cvičení účastníkem/účastnicí (či pozorovatel/ka) některé simulované situace?

- a) Ano / které: .....
- b) Ne (*pokud ne, pokračujte otázkou č. 12*)

8. Byli v této situaci účastníky muži i ženy?

- a) Ano  
b) Ne

**9. Domníváte se, že situaci řešili jinak muži a jinak ženy nebo byly reakce stejné?**

- a) Řešení situací bylo stejné u žen i mužů
- b) Ženy a muži přistupovali k řešení situací odlišným způsobem
- c) Nevím

**10. Pokud řešili situace odlišně, můžete popsat, v jakých situacích se to projevilo?.....**

.....  
.....

**11. A) Otázka pro muže: Myslíte si, že byste reagoval jinak, kdybyste se ocitl ve stejné situaci pouze se samými ženami? Jak?**

- a) Ne
- b) Ano,

Jak.....  
.....

**B) Otázka pro ženy: Myslíte si, že byste reagovala jinak, kdybyste se ocitla ve stejné situaci pouze se samými muži? Jak?**

- a) Ne
- b) Ano,

Jak.....  
.....

**12. Nastala na tomto cvičení situace, kdy jste jedna/a určitým způsobem proto, že jste ji řešil/a společně s osobou opačného pohlaví?**

- a) Ne, nenastala.
- b) Ano, popište krátce situaci a uveďte proč to bylo potřebné:

.....  
.....

**13. Myslíte si, že na vojenském cvičení Engineer Rescuers 2016 ženy a muži mezi sebou komunikovali jinak než za běžných okolností?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

**14. Pokud ano, můžete napsat důvody, proč tomu tak, podle vašeho názoru bylo?**

.....  
.....

**15. Vzpomenete si na konkrétní situaci na cvičení, kdy Vám připadalo, že „ženy jsou z Venuše a muži z Marsu“? Prosím, popište ji:**

.....  
.....

*Nakonec se ještě krátce vrátíme k obecnějším dotazům:*

**16. Jste velitelem/velitelkou čety která bude nasazena do bojové situace a máte možnost si vybrat své podřízené.**

*Zakřížkujte jednu odpověď:*

- a) Budu vybírat mezi muži
- b) Budu vybírat mezi muži i ženami

**17. Myslíte si, že je dobře, pokud pracujete ve smíšeném kolektivu (muži i ženy) anebo to považujete za nevýhodu?**

- a) Považuji za to za výhodu, uveďte proč.....
- b) Považuji to za nevýhodu, uveďte proč.....
- c) Je mi to jedno
- d) Nepracuji s osobami opačného pohlaví

**18. Vyjádřete svůj názor na roli žen – vojáků v AČR:**

*(Odpověď vyznačte křížkem vždy do příslušné kolonky:)*

	<i>rozhodně souhlasím</i>	<i>spíše souhlasím</i>	<i>ani tak, ani tak</i>	<i>spíše nesouhlasím</i>	<i>rozhodně nesouhlasím</i>
<b>Přítomnost žen zlepšuje morálku a disciplínu v AČR.</b>					
<b>Voják je voják, ale pořád je to především muž nebo žena.</b>					
<b>Ženy v AČR jsou stejně dobrými vojáky jako muži.</b>					
<b>V AČR by mělo sloužit více žen.</b>					
<b>V boji bych upřednostnil/a jednotku složenou z mužů i žen.</b>					
<b>Žena do boje nepatří.</b>					

**19. Pokud máte rodinu, jak zvládáte své pracovní a rodinné povinnosti?**

*(Vyberte jednu odpověď:)*

- a) obojí zvládám bez větších problémů
- b) dobře zvládám pracovní povinnosti, ovšem na úkor rodiny
- c) dobře zvládám rodinné povinnosti, ovšem na úkor práce
- d) zvládám obojí tak napůl
- e) nemám rodinu

**20. Nyní prosím vyplňte následující sociodemografické údaje:**

*(Tyto údaje jsou **nutné** ke statistickému zpracování dotazníku v mé bakalářské práci.)*

- | Pohlaví                    | Věk                                   | Nejvyšší dosažené vzdělání                         |
|----------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> muž  | <input type="radio"/> méně než 20 let | <input type="radio"/> střední odborné bez maturity |
| <input type="radio"/> žena | <input type="radio"/> 21 – 25 let     | <input type="radio"/> úplné střední s maturitou    |
|                            | <input type="radio"/> 26 – 30 let     | <input type="radio"/> vyšší odborné                |
|                            | <input type="radio"/> 31 – 40 let     | <input type="radio"/> vysokoškolské                |
|                            | <input type="radio"/> 41 – 50 let     | <input type="radio"/> jiné (doplňte) .....         |
|                            | <input type="radio"/> 51 a více let   |  |

Délka praxe v rezortu obrany

- méně než 5 let
- 6 - 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- více než 20 let

V současné době žijete (*můžete označit více možností podle skutečnosti*)

- sám, sama
- s manželkou, s manželem
- s partnerkou/ partnerem
- s rodiči
- s dětmi
- jiné (doplňte)

Příslušnost k hodnostnímu sboru

- mužstvo
- poddůstojnický sbor
- praporčický sbor
- důstojnický sbor

.....

Ještě jednou vám děkuji za ochotu, bez vaší pomoci bych výzkumnou část bakalářské práce nemohla dokončit.