

Gender mainstreaming ve státní správě, armádních, bezpečnostních a záchranných útvech

V článku 8 rozkazu ministra obrany č. 29/2002 „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“ je mimo principů rovného zacházení s muži a ženami v rezortu MO, zásad vytváření právních předpokladů pro přípravu právních předpisů, interních normativních aktů, zásadních rezortních rozhodnutí zakotven i požadavek organizování vzdělávacích aktivit této oblasti. Byl uspořádán přednáškový cyklus o genderové rovnosti, jehož první část proběhla v říjnu 2002, další řada přednášek se konala v listopadu 2003. Následující příspěvek do této problematiky vhodně zapadá: zabývá vlastním pojmem i metodami genderového mainstreamingu v ČR, principy vytváření a prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve státní správě se zaměřením na armádní, bezpečnostní a záchranné sbory.

1. Prosazování rovnosti mužů a žen v České republice

1.1 Pojem gender mainstreaming

Mezi základní principy demokratického státu patří požadavek vytvářet všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních cílů, bez ohledu na skutečnosti, zda je občan mužem, nebo ženou. Rozdíly, které mezi oběma pohlavími v současné společnosti existují, jsou nejen záležitostí fyzickou, ale i kulturní a sociální. Odlišnost se projevuje zejména v tradici zafixovaných životních rolích jednotlivých pohlaví. Tyto role se částečně v prostoru a čase proměňují, nicméně pořád platí. Rozdíly mohou ženám, ale i mužům, komplikovat život, výkon povolání, nebo znamenat jejich diskriminaci.

První oblastí, kde začala česká společnost vyslovovat slovo diskriminace, byla romská menšina. Hned za ní následuje diskriminace z důvodu pohlaví. Současné statistiky ukazují rozdíly ve mzdách mužů a žen a v jejich funkčním postavení v zaměstnání. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i státní správě jsou vyšší, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. Rozdíly jsou při náborech do zaměstnání. Podle statistik je v kategorii osob mezi 20 až 35 lety mnohem více nezaměstnaných žen než mužů. Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice (na Slovensku se tomu brání například vytvářením kandidátních listin k volbám zipovou metodou, tzn. uváděním pořadí kandidátů muž, žena, muž střídavě). Ženy mají v budoucnu dosahovat nejméně 30% zastoupení v Evropském parlamentu a národních parlamentech. Ke splnění tohoto úkolu bude nezbytné přijmout nové úpravy stávající legislativy ČR včetně nových volebních zákonů. Prosazování žen do vedoucích pozic je také součástí evropské strategie zaměstnanosti.

Sjednáním, které může být individuálně posuzováno jako diskriminační, se lze u nás ale setkat i na straně mužů. Jedná se například o **povinnou odvodní povinnost** jen pro muže. Z praxe je také dobře známé znevýhodnění otců při svěřování dětí do jejich péče (pouze 6 – 8 % rozvedených mužů), nebo zvýhodnění bezdětných žen dřívějším odchodem do starobního důchodu, než je

tomu u otců. Matkám se s každým dítětem věková hranice odchodu do starobního důchodu snižuje u otců však zůstává stejná bez ohledu na to, že možnost čerpat mateřskou dovolenou mají dnes rodiče oba. Tento model genderového stereotypu se jeví nelogický i z pohledu ekonomického, když statisticky žijí ženy v průměru o cca 7 let déle než muži a stát tak vyplácí cca o 9 let starobní důchod bezdětné ženě déle, než muži. V zahraničí, například ve Švédsku, se již tyto lhůty srovnávají a i muž může čerpat při porodu partnerky dva dny zvláštního volna mimo dovolenou.

Diskriminace na základě pohlaví se v praxi projevuje buď přímo, kdy se s danou osobou zachází hůře jen na základě její příslušnosti k určitému pohlaví (například když je uchazeče při přijímacím pohovoru řečeno, že se na pozici nehodí, protože jako žena nemá dostatečné fyzické schopnosti a bude zanedlouho na rodičovské dovolené, nebo je na práci asistenta manažera odmítnut absolvent ekonomické školy muž s tím, že se pro něj jako pro muže nehodí vařit kávu, málo mužů je zastoupeno na pozicích středního zdravotního personálu, v mateřských školách apod.).

Je také známá nepřímá diskriminace, když nejrůznější opatření, které se jinak jeví jako neutrální, mají negativní dopad na jedno pohlaví. V některých firmách jsou například ženy přijímány na místa s pracovní smlouvou na dobu určitou a muži, vykonávající zcela totožnou práci, jsou přijímáni na dobu neurčitou.

Rodinný stav uchazeče o práci, jeho pohlaví, počet dětí, jejich věk, nejsou kritériem pracovní způsobilosti. Bývají přesto obsahem přijímacích pohovorů. Při těchto dotazech může uchazeč(-ka) žádat prostřednictvím Úřadů práce o postih takového zaměstnavatele z důvodu diskriminace, kde je možné udělit pokutu až 250 tisíc korun.

Diskriminační stereotypy myšlení vznikají již výchovou a přisuzováním daných či vrozených vlastností určitým skupinám obyvatel a pohlaví. Jde většinou o tradiční stereotypní, často nelogické představy o lidech, nebo o roli muže a ženy v rodině. Nejrozšířenější představa je například, že Romové umí špatně česky a nemají vzdělání. V případě žen a mužů se hovoří o těchto představách jako o tzv. genderových stereotypech.

U mužů se domnívá většina společnosti, že jsou racionálně myslícími hrdiny s agresivními sklony, usilujícími po kariéře, kteří nepláčou a mají přirozený talent na technické obory, kutilství a válečnictví. Standardně muž nevykonává domácí ruční práce, a když ano, tak jen z přinucení a je u toho nešikovný.

Žena je podle společenského vzorce slabá, pečující ošetrovatelka, submisivní a jejím největším zájmem mají být děti, vaření a domácí práce. Má sklony k slzám, hysterii a logické myšlení není její doménou. Nemá se starat o kariéru a boj. Pokud živí muž ženu, je to standard, opačný vzorec může být mužem a okolím považován za ponižující.

Vštěpování těchto modelů vnímání světa vzniká již od dětství. Návody nalézají děti již v dětských časopisech, filmech a literatuře. Sněhurka žije u malých mužů - trpaslíků a je ráda, že jim může za poskytnutou ochranu prát, šít a vařit. V časopise Čtyřlístek vždy Fifinka vaří, šije, ale pokud se ztratí v lese, jen bezradně pláče. Bobík a ostatní kluci sice připálí i čaj a neumí šít, ale vynalézají, sportují a hrdinně zachraňují všechny potřebné z lesa. Obecně zažitým názvem pro toho, kdo se bojí, je „baba“, naopak, kdo má odvahu, je „chlapák“ a podobně. Bez logického podkladu je zafixováno, že muži mají více odvahy než ženy. Z toho pak plyne napodobování mužských vzorů mladými ženami v oblékání, vyjadřování, chůzi.

Podvědomě jsou pak tyto takzvané mužské, nebo ženské vlastnosti přisuzovány i při zařazování mužů a žen pro výkon povolání. Je z praxe evidentní, že takzvané ženské vlast-

nosti jsou vhodné pro obsazování pracovních míst spojených s pečováním a výchovou dětí, se starostí o nemocné a staré občany, obslužnou činností a šitím oděvů, učitelství v mateřské škole. Prestižní, rozhodovací a bezpečnostní funkce jsou spojovány s mužskou rolí. Jsou zde často zaměňovány rodinné role muže a ženy i ve výkonu povolání, přestože tato práce s náplní rodinného a osobního života nesouvisí.

Tyto „genderové vzorce“ vycházející ze středověkých tradic jsou vysvětlovány biologickými předpoklady a údajnou větší fyzickou silou mužů, přestože je dnes prokázána nejméně stejná odolnost ženy na stres jako u muže a delší průměrný věk žen dokladuje i vyšší odolnost ženského organismu proti vnějším podnětům než je tomu u mužů. V současné době ženy pronikají do profesí, které byly vždy doménou mužů a nelze tvrdit, že by se v nich uplatnily hůře.

V Armádě ČR, po padesáti letech, máme opět ženu jako pilotku (vrtulník), ženy fungují v bojových jednotkách. Není vzácné nalézt ženu při obsluze těžké ženijní techniky a na velitelských pozicích směrem k mužům. Aktivní a úspěšné ženy máme také u Policie ČR a u Hasičského záchranného sboru.

Znalosti občanů ve zmíněné oblasti prochází vývojem. Počátkem 20. století bylo výjimkou když žena studovala na vysoké škole s odůvodněním, že má příliš křehké myšlení na intelektuální zátěž. V 60. a 70. letech minulého století studovaly ženy výjimečně na vysoké technické či vojenské škole. Je zajímavé, že přesto v některých zemích východního bloku souběžně s těmito názory působily ženské zednice, hornice, cestářky vykonávající samostatně velmi těžkou práci. Dalším znakem odolnosti žen, jak bylo již řečeno, je jejich střední délka života, která byla v roce 1999 v ČR u mužů okolo 71,5 let a u žen nad 78 let. Mužů bylo v roce 1999 v ČR průměrně 48,7 % a žen 51,3 %. Ve věkové kategorii od narození do 44 let převažují v populaci vždy v průměru asi o jedno procento muži. Nad 45 let se však poměr výrazně mění a v kategorii 85 let a výše je již jen 27 % mužů a 73 % žen.

K vyvrácení tradičních modelů chápání může a ženy v zaměstnání se začíná ve všech rezortech uplatňovat v souladu s nařízením vlády ČR nový směr pod názvem „gender mainstreaming“. Jde o postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. Tzn. že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová analýza). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval.

2. Rovnost mužů a žen ve výkonu povolání

Rovná práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, zaručuje čl. 13 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod. Podle čl. 29 tohoto zákona mají ženy, mladiství a zdravotně postižení navíc právo na zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích. Článek 32 odst. 2 garantuje zabezpečení odpovídajících zdravotních podmínek všem ženám v těhotenství. České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve svém ustanovení § 1 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v za-

městnání. Stejně tak je v následujícím odstavci mimo jiné zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu pohlaví.

Právo rovného zacházení se dotýká v první řadě především rovného zacházení pro muže i ženy. Jak již ze znění výše uvedeného ustanovení vyplývá, rovnost mužů a žen se dotýká celé řady problémů. Jedním ze stěžejních je odměňování. V současnosti stále existuje stav, že ženy jsou odměňovány jinak, resp. hůře než muži. Zásada rovnosti v odměňování pramení z Listiny základních práv a svobod, která v čl. 28 stanoví, že všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Rovnost v odměňování bezpochyby pod pojem spravedlivé odměny patří. Zásada stejné mzdy za stejnou práci podrobněji vymezuje a upravuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě. Podle tohoto zákona musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.

Zákon stanoví i kritéria, která určují, co lze rozumět pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je považována práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Jak z ustanovení vyplývá, je srovnání možné jen a pouze u stejného zaměstnavatele a v rámci jednoho pracoviště.

Zákon o mzdě dále stanoví podrobnější hlediska, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance a jeho pracovní výkonnost.

Pokud dojde v pracovně právních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo domáhat se, aby bylo upuštěno od tohoto porušování a byly odstraněny následky porušování a aby poškozenému zaměstnanci bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

V případném soudním řízení, týkajícím se sporu pramenícího z nerovného odměňování, dochází podle ustanovení § 133 a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ke zvýhodnění obětí tohoto nerovného zacházení, a to tak, že se obrací důkazní břemeno. Podle uvedeného ustanovení totiž skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Tedy zaměstnavatel musí dokázat soudu, že zaměstnance nediskriminoval a nikoliv naopak.

Vláda ČR se systematicky zabývá problematikou rovných příležitostí již od roku 1998. Byl vydán dokument s názvem „*Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen*“, který garantuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zde vznikl a pracuje odbor pro rovnost mužů a žen. Existuje také mezirezortní koordinační komise složená se zástupců jednotlivých ministerstev.

Vláda ČR v říjnu 2001 zřizuje jako svůj poradní orgán tzv. *Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*. V rámci již existující Rady vlády pro lidská práva pracuje také *Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen*. V ČR působí cca 25 až 30 nevládních organizací prosazujících rovnost mužů a žen ve všech oblastech. Jako jeden z prvních veřejnosti viditelných výsledků jejich činnosti lze označit sjednocení odchodu mužů a žen do starobního důchodu v plánované reformě státních financí.

Vládní mezirezortní komise si dala za úkol vytvářet na jednotlivých ministerstvech právní předpoklady pro rovné příležitosti, čehož chce docílit zejména revizí současných vnitřních předpisů. Byly stanoveny úkoly v oblasti pravidelného zvyšování právního vědomí vedoucích funkcionářů jednotlivých rezortů v oblasti rovnosti a zavádění zmíněné problematiky do výuky jednotlivých škol. Tato práce začíná být efektivní. V Armádě ČR například nařídil dnes již bývalý ministr obrany Jaroslav Tvrdík výše zmiňovaným rozkazem č. 29 ze srpna 2002 prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany. Dodržováním tohoto principu v rezortu se zabývá při svých kontrolách inspekce MO. Je sledováno, zda přidělování úkolů na jednotlivých stupních řízení není ovlivněno jinými než služebními zájmy.

Služební poměr vojáků z povolání se řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Zde je v § 2 odst. 3 uvedeno, že je zakázána jakákoliv diskriminace vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i jednání vojenských služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Pro příslušníky ostatních vojensky organizovaných ozbrojených sborů (mimo BIS) se aplikuje zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR ve znění pozdějších doplnění a změn s určitými odchylkami. Zákon upravuje mimo jiné také práva a povinnosti těhotných příslušnic, jejich zařazování do nočních služeb a nárok na mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství. I v tomto zákoně platí v případě podezření z diskriminace opačný princip dokazování, takzvaná presumpce viny. V ustanovení § 123 a) se konkrétně uvádí, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník řízení (podle tohoto zákona) byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, národnosti nebo rasy, má služební funkcionář za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Podle § 29 odst. c) tohoto zákona je nadřízený služební funkcionář povinen vytvářet příznivé podmínky pro výkon služby. Mezi ně nepochybně patří i zajištění rovných možností pro muže i ženy.

Výčet prací a pracovišť, které jsou zakázány všem ženám, stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 261/1997 Sb.

2.1 Psychologické aspekty ve službě muže a ženy

Mezi mužskou a ženskou psychikou nejsou v globálním pohledu velké rozdíly, jsou patrné jen v individuálním postoji jednotlivých osob k určitým problémům, zvládání krizových situací a vypořádání se s jejich následky. Při přímém výkonu služby na jedince působí různé stresory. Pokud nejsou řešeny, dochází k jejich kumulaci a vzniku závažnějších problémů.

Z výzkumů je dokázáno, že žena jedná ve stresových situacích koncentrovaněji než muž, nedokáže však stejně jako muž vyhodnotit následky svého jednání. Chování muže je ve stresových situacích méně emotivní a racionálnější. Ženy zase mají lepší přístup k poraněným a vystrašeným. Jejich pozitivní vliv je u raněných osob umocněn také tradiční rolí pečovatelky. Podle zahraničních studií mají ženy díky vyšší hlasové frekvenci lepší stupeň rozeznatelnosti v rádiovém spojení. Ženy hovoří otevřeněji o nedostatcích a závadách týkajících se nepořádku na pracovišti a v ustrojování. Kombinace těchto vlastností a spolupráci obou pohlaví může být tedy přínosem.

Existují však také negativní vlivy na které je nutno brát ohled. Například že při omezení prostoru při přesunu nebo při vlastním zásahu dochází často k samovolnému vzájemnému fyzickému kontaktu, který mohou jedinci, muži i ženy, rozdílně vnímat. I náhodný fyzický pracovní kontakt ze strany druhého pohlaví může být považován za útok na svou integritu. Také vnitřní potlačení tohoto vjemu může vyvolávat stresové situace. To může být umocněno dalšími stresujícími faktory v důsledku pocitu ohrožení.

Negativní roli mohou sehrát i tradiční role genderového chování, kde se podvědomě u většiny mužů projevuje jejich výchovou vštěpovaná role ochránce, nosiče těžších břemen a řešitele složitějších úkolů. Zde pak může činnost mužů sklouznout z plnění uložených úkolů na výpomoc a ochranu kolegyně. Ze zahraničních studií vyplývá, že muž reaguje jinak než obvykle, pokud jsou přítomny v jednotce také jejich kolegyně. U některých mužů se sice projeví zvýšená výkonnost a předvádění, ale většina se v tomto případě chová k ženám ochránářsky. Z praxe jsou známy případy, kdy při bojové akci muž chránil svým tělem kolegyni a nejevil v okamžiku zásahu snahu plnit uložené úkoly. Je znám případ kdy se záchranná jednotka vydala vyhledat v prostoru dvě skupiny obyvatel. Záchranná skupina se automaticky vydala hledat nejdříve tu skupinu, kde byla přítomna žena. Při zpětném vyšetřování, proč provedli zmíněnou volbu, nedovedli racionálně odpovědět.

Pro bezkonfliktní a kvalitní činnost jednotek by měla být do zásahových útvarů zařazena jen žena, která je psychicky, ale zejména fyzicky, zdatná a samostatná. Muži by neměli z jejího chování vysledovat slabost a méně odborných kvalit a v souvislosti s tím potřebu ji ochraňovat a nadstandardně jí pomáhat více než kolegům mužům.

Je pravdou, že jsou ženy v akci kritičtěji sledovány a muži v krizových situacích více spoléhají na sebe vzájemně než na svou kolegyni. Spoustu žen proto tato náročná služba odrazuje z důvodu jejich těžší akceptovatelnosti po odborné a fyzické stránce ze strany kolegů a nadřízených.

Další komplikace vznikají v souvislosti se sociálním vybavením. Dnes využívaná zařízení, zejména ložnice, sprchy a toalety, jsou řešeny převážně pro využití jedním pohlavím. Při zapojení žen do přímého výkonu je proto nutno upravit prostory. Pokud nejsou budovy dostatečně vybaveny sociálním zařízením je možné krátkodobě řešení, použít optických znamení muži - ženy na dveřích toalet a sprch podle toho, kdo se uvnitř nachází s ohledem na časovou koordinaci. V ložnicích, pokud nejsou již samostatné mohou být instalovány závěsy oddělující ženskou a mužskou část, které zajistí určité soukromí a současně neovlivní okamžitý průnik informací k celé jednotce.

2.2 Fyzické aspekty ve službě muže a ženy

Podmínkou zařazování mužů i žen do zásahových jednotek je mimo jiné prokázání jejich dobrého tělesného stavu, odpovídající tělesné výšky a fyzické kondice. Nutná je také psychická kondice a vysoká zručnost při práci s technickými a bojovými prostředky.

Při výběru žen do přímého výkonu je nutno vzít v potaz statisticky doložené energetické rozdíly mezi muži a ženami. Ženy mívají v průměru menší hmotnost, svalovou hmotu (u žen bylo v průměru naměřeno o 20-30 % méně funkční síly svalstva než u mužů), vitální kapacitu, výšku (muži cca 181,7 cm a ženy cca 165 cm) a menší příjem kyslíku než muži (muži ve 30 letech vdechnou za minutu cca 3,3 litru kyslíku a ženy cca 2,2 litru kyslíku). Ženské plíce jsou menší a ventilace v nich je o 25 % nižší než u mužů, s přihlédnutím k jejich nižší tělesné hmotnosti,

snížení ventilace je však jen asi o cca 6 % menší. Je nutno brát ohled i na hormonální jevy, resp. menstruační cykly u žen, které mohou způsobovat změny krevního tlaku, svalové síly a psychomotorické schopnosti.

Komplikace mohou nastat také v období klimakteria od 40. do 58. roku věku žen, kdy se u žen individuálně dostávají návaly horka, pocení, závratě a evidentně kolísavé nálad, které mívají přímý vliv na výkonnost ženy. Z fyzického hlediska mají ženy naopak výhodu oproti mužům díky své vyšší odolnosti na klimatu a vytrvalosti. Ženy lépe snášejí chlad, zimu, přetížení, bolest. Díky průměrně větší vrstvě podkožního tuku jsou ženy při práci v horku více odolné než muži. Ženy se začínají potit při 35 °C okolní teploty a muži již při 29 °C.

Další problém vzniká při zatížení břemeny, to nutí ženu k zodpovědnější fyzické přípravě než muže, bude-li žena v dobré fyzické kondici, neměla by jí zátěž nad 15 kg a více způsobit žádné problémy. Změna je ale nutná v legislativní úpravě hmotnostních limitů pro ženy. Podle platné vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR č. 261/1997 by ženy mimo záchranné práce u havárií neměly vykonávat práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů. Jednotliví nadřízení si pojem záchranné práce však vysvětlují různě a zdůvodňují tak nezařazení žen do jednotlivých akcí.

3. Závěr: Nasazení žen do přímého výkonu služby u bezpečnostních zásahů

Na sklonku minulého roku byl skupinou výzkumů personální sekce MO ČR realizován výzkum „Vojenský profesionál“. Jednou z jeho částí je problematika žen. Ze zjištěných údajů vyplývá, že sedmdesát procent vojenských profesionálů, mužů, je zajedno v tom, že by mělo v armádě sloužit více žen než dosud. V posledních dvou letech se procento vojenských profesionálů, mužů i žen, kteří podporují vyšší zastoupení vojáků v AČR, ztelně zvýšilo. Zatímco v roce 2000 jich bylo 58 %, o dva roky později už 69 %.

Výzkum prokazuje, že české vojákyně projevují přání sloužit v armádě co nejdéle i po uplynutí stanovené doby a jsou oproti svým kolegům tolerantnější k reálnému stavu většiny pracovních podmínek.

Kritičtěji však vnímají možnosti služebního postupu a interpersonální vztahy na pracovišti, zvláště některé projevy mužského chování. Ženy jsou zastoupeny také na samotném Ministerstvu obrany ČR. K 31. 12. 2001 zde pracovalo 6,1 % vojáků z povolání a 53,3 % žen, jako občanských zaměstnanků. Ženy můžeme vidět také u bojových a záchranářských útvarů, není jich však mnoho.

Nejčastějším důvodem nezařazení ženy do přímého výkonu bezpečnostních akcí je jejich nepřilíživý zájem o tuto službu, ale i další důvody, popsané dále v příspěvku. Uvádí se například, že žena je omezena ve zvedání těžších břemen. Problémy nastanou pak v období těhotenství, kdy je z tohoto důvodu prakticky nemožný přímý výkon služby v akci. S tím vznikají komplikace s vyhledáním a jejím přearováním na jinou funkci. Při odchodu ženy na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou se sníží stav jednotky na delší dobu, což je v současných početních stavech připravované profesionální armády další komplikací (uvedený názor však neakceptuje fakt, že na rodičovskou dovolenou může dnes nastoupit i muž). Výzkum potvrdil, že soulad mezi povinnostmi v práci a rodině zvládají vojákyně daleko lépe než muži.

V názorech na vykonávání typicky mužských vojenských odborností ženami se vojákyně a vojáci ztelně liší. Stejnou možnost vykonávat „mužskou“ vojenskou profesi si přeje mít 69 % vojáků, z mužů by takovou rovnost přálo ženám 55 % vojáků. Ženy chtějí mít stejné

podmínky pro dosahování vojenských hodností i účast v misích a stejnou možnost vykonávat velitelské funkce. Výběr studia však směřují zpravidla k profesi, která je charakteristická spíše pravidelnou pracovní dobou, je méně časově náročná, nevyžaduje nadměrnou fyzickou zdatnost ani práci v terénu ani přímou řídicí práci s větším počtem podřízených. Zhruba polovina všech dotazovaných mužů i žen preferuje v pozici nadřízeného muže.

Nadřízení se ve snaze předcházet organizačním problémům zařazování žen do zásahových jednotek brání. Na internetovém diskusním fóru dokonce zazněl hlas ženy které její nadřízený argumentoval ve snaze odradit ji od zařazení do zásahové hasičské jednotky tím, že by musela poslouchat rozkazy muže-velitele a třeba s ostatními kolegy překonávat vysokou fyzickou zátěž a nebo u záchranářských prací rozebírat těžké ocelové konstrukce.

Někteří muži se také domnívají, že by žena, kolegyně mohla rozvrátit díky určitému předvádění se a protežování secvičený mužský kolektiv. Z estetického hlediska muži údajně nestojí o pohled na zpoceně a špinavě ženy, které by si ulevovaly vulgárními výrazy a plivanci na zem. Často se objevují názory, podle nichž vstupují ženy do armády a k ozbrojeným složkám proto, aby zde našly svého životního partnera. Tento postoj některých mužů však jen potvrzuje již zmiňované genderové zařazení, a tím vznik jednání, které mohou být některými jednotlivci považovány za diskriminační projevy jednoho pohlaví vůči druhému.

V tomto směru je nutno věnovat intenzivnější úsilí k výchově a zvyšování právního vědomí na všech stupních řízení. Vhodné jsou přednáškové cykly pro vedoucí funkcionáře a proškolení občanských zaměstnanců o specifice rovných příležitostí mužů a žen.

Literatura:

NOVÁKOVÁ, J. *Gender mainstreaming*. Vydavatelství MPSV, 2002.

ŠTAMBERKOVÁ, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Český helsinský výbor, 2002.

Ženy a muži v číslech. Kolektiv autorů. Český statistický úřad, 2000.

GAJDA, J. „O ženách kolem nás.“ *A-report* 7/2003.

Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu „Ženy v ozbrojených silách“. Praha: Skupina výzkumů PO M0 ČR, listopad 1998.

www.epravo.cz

www.mpsv.cz

Musíme si uvědomit, že v globalizovaném světě není žádná vzdálenost nepřekročitelná. Vstupem Kypru a možná jednou i Turecka do Evropské unie se ocitneme v situaci, kdy budeme mluvit o blízkovýchodních konfliktech jako o procesech, které se dějí na našich hranicích. Takže nemůžeme říct, že nás to nezajímá. Nesmíme žít v iluzi, že svět okolo nás je bezpečný. Jenom si vzpomeňme na dobu před první světovou válkou – nebylo snad období, kdy byl pocit vlastního bezpečí a stability větší. Najednou se objevily síly, které toto uspořádání rozmetaly, aniž by to kdo čekal a připravil se na to.

Cyril Svoboda,
ministr zahraničních věcí ČR
Perspektivy české zahraniční politiky
Mezinárodní politika 1/2004