
Recenzovaný článek

Agenda „Ženy, mier a bezpečnosť“ a integrácia rodovej perspektívy v podmienkach Ozbrojených síl Slovenskej republiky

The „Women, Peace and Security“ Agenda and Integrating Gender Perspective in the Environment of the Armed Forces of the Slovak Republic

Mária Blehová

Abstrakt: Príspevok rozoberá opatrenia na podporu integrácie rodovej perspektívy prijaté na pôde Severoatlantickej Aliancie a spôsob, ktorým boli tieto následne premietnuté v legislatívnych opatreniach rezortu obrany Slovenskej republiky a skúma prístup Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „OS SR“) k integrácií rodovej perspektívy. Príspevok sa ďalej zameriava najmä na to, ako OS SR integrujú a podporujú tieto zásady v reálnom živote profesionálnych vojakov. Analýza dostupných štatistických údajov, ako aj výskumov vykonaných v tejto oblasti slúži ako základ pre formulovanie záverov o tom, či Slovenská republika plní záväzky ohľadom integrácie rodovej perspektívy voči Severoatlantickej Aliancii a zároveň formuluje východiskové oblasti pre možný budúci výskum.

Abstract: The measures adopted on the soil of the North Atlantic Alliance to support the integration of gender perspective are discussed in the article, as well as the way in which these were subsequently reflected in the legislative measures of the Ministry of Defense of the Slovak Republic and examines the approach of the Armed Forces of the Slovak Republic (hereinafter referred to as „OS SR“) to the integration of gender perspective. The article further focuses on how the OS SR integrate and support these principles in the real life of professional soldiers.

Kľúčové slová: Rodová perspektíva; Integrácia; NATO; Ozbrojené sily Slovenskej republiky.

Key words: Gender Perspective; Integration; NATO; Armed Forces of the Slovak Republic.

ÚVOD

Prijatím Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 (ďalej len „Rezolúcia č.1325“) dňa 31. októbra 2000, došlo k skutočnému prelomu v ochrane práv žien nielen v čase ozbrojeného konfliktu, ale aj v mierových operáciách a počas mieru. Táto Rezolúcia vyzdvihla nielen význam integrácie rodového hľadiska a dôležitosť rovnoprávných možností žien pri úsilí o zachovanie a prispievanie k mieru a bezpečnosti, ale aj potrebu vyššej spoluúčasti žien pri procesoch rozhodovania, či urovnávania konfliktov. Prostredníctvom tejto rezolúcie OSN vyzvala členské štáty, aby sa postarali o silnejšie zastúpenie žien v národných, regionálnych, či medzinárodných inštitúciách pre zabránenie, zloženie a urovnávanie konfliktov na všetkých úrovniach. V ďalších rokoch bola táto rezolúcia doplnená o deväť ďalších, pričom spolu vytvorili medzinárodný rámec umožňujúci ženám posilniť ich postavenie a prevziať svoju oprávnenú a zmysluplnú úlohu pri predchádzaní, ako aj pri riešení konfliktov. Tento rámec tiež položil základy agende „Ženy, mier a bezpečnosť“, ktorá bola v ďalších rokoch rozpracovaná mnohými ďalšími direktívami, normami a postupmi, najmä na úrovni Severoatlantickej Aliancie (ďalej len „Aliancia“ alebo „NATO“).

Aliancia následne zareagovala na požiadavky vyplývajúce z Rezolúcie č.1325 a začala integrovať požiadavky rodovej rovnosti do svojich základných úloh, ktorými sú kolektívna obrana, krízový manažment a kooperatívna bezpečnosť. V priebehu rokov zaviedla široké spektrum politík a usmernení k tomu, ako ďalej rozvíjať túto agendu a hlavne ako ju uvádzať do praxe. Aliancia považuje agendu „Ženy, mier a bezpečnosť“ za neoddeliteľnú súčasť svojej každodennej činnosti v civilných, ale aj vojenských štruktúrach, čo sa prejavuje v širokom spektre nástrojov, ktoré sú prijímané na jej implementáciu.

Slovenská republika, ako plnohodnotný člen Aliancie, rešpektujúc všetky záväzky, ktoré z členstva v tejto Aliancii vyplývajú, ďalej implementuje tieto medzinárodné požiadavky vo svojej národnej legislatíve, prirodzene najmä v prostredí OS SR. Príspevok je zameraný najmä na analýzu a zhodnotenie integrácie princípov rodovej perspektívy do rôznorodých opatrení, prijímaných v rámci OS SR, ale aj na ich zavádzanie do praktického života OS SR.

1 METODOLÓGIA

Článok komplexne rozoberá Agendu „Ženy, mier a bezpečnosť“ a opatrenia prijímané v rámci tejto agendy súvisiace s integráciou rodovej perspektívy na úrovni Aliancie a analyzuje spôsob, akým boli tieto opatrenia transponované do národnej legislatívy Slovenskej republiky, konkrétne v prostredí OS SR. V článku sú použité výstupy z otvorených zdrojov dostupných najmä na oficiálnych webových stránkach NATO, ako aj dáta zozbierané z interných zdrojov Ministerstva obrany SR (ďalej tiež „MO SR“). Prehľad legislatívnych opatrení prijatých na pôde NATO k problematike je vo veľkej miere skúmaný prostredníctvom obsahovej analýzy prijatých dokumentov, ktoré sú logicky zoradené podľa rokov ich prijatia. Metódou analýzy sú skúmané aj dostupné štatistické údaje, ako aj výskumy vykonané MO SR v tejto oblasti, pričom vyvodzovanie a zhodnotenie záverov

z týchto dát slúži ako základ pre formuláciu záverov o tom, či Slovenská republika plní záväzky ohľadom integrácie rodovej perspektívy voči NATO. Vykonanou komparáciou dát z doterajších výskumov, ako aj zo štatistík zároveň umožňuje vytváranie predpokladov o vývojových trendoch v problematike, čím prispieva k formulácii východiskových bodov pre možný budúci výskum.

2 AGENDA „ŽENY, MIER A BEZPEČNOSŤ“ NA ÚROVNI NATO

Odhodlanie Aliancie a jej členov pokračovať v princípoch načrtnutých v Rezolúcii č. 1325 a uplatňovať ich v prostredí Aliancie viedlo v decembri 2007 k prijatiu prvej formálnej politiky NATO/EAPC o ženách, mieri a bezpečnosti, zameranej na uplatňovanie rodovej perspektívy v koncepte operácií. Prvý akčný plán na podporu implementácie tejto politiky bol následne schválený na Lisabonskom summite v roku 2010 pri príležitosti 10. výročia prijatia Rezolúcie 1325.¹ Politika, ako aj akčný plán boli niekoľkokrát aktualizované, reagujúc na zmeny v bezpečnostnom prostredí, ako aj na pokračujúci vývoj v chápaní toho, ako najlepšie integrovať rodové hľadisko do celej oblasti pôsobenia Aliancie.

Jedna z najvýznamnejších aktualizácií prebehla v roku 2018, pričom agendu „Ženy, mier a bezpečnosť“ definovala pomocou rámca tzv. 3 I's (z angl. Integration, Inclusiveness, Integrity). Princíp integrácie zabezpečuje, aby sa rodová rovnosť stala neoddeliteľnou súčasťou politík, programov a projektov riadených NATO. Inklúzia podporuje zvýšené zastúpenie žien v rámci Aliancie, ako aj národných ozbrojených síl, s cieľom zvýšiť operačnú efektívnosť. Integrita, alebo princíp zodpovednosti podporuje zámer zvyšovať povedomie o tejto agende a implementovať ju v národných podmienkach.²

Následne bol na roky 2018 – 2020 prijatý aj aktualizovaný Akčný plán, pričom nevyhnutným predpokladom bolo, aby pracoval súčasne s uvedenou politikou a tvorili tak základný rámec pre každé oddelenie medzinárodného štábu (vrátane vojenského) Aliancie. Všetky činnosti a nástroje definované v tomto dokumente sú zamerané na podporu zníženia bariér pre aktívnu a zmysuplnú účasť žien v aliančných, spojeneckých a partnerských obranných a bezpečnostných inštitúciách a v rámci operácií, misií a krízového manažmentu pod vedením NATO. Rozsah týchto nástrojov je naozaj široký a počíta s integráciou rodového hľadiska do všetkých oblastí života Aliancie, od výcviku, vzdelávania, obranného plánovania, cez spoluprácu s medzinárodnými organizáciami, operácie krízového manažmentu, či cvičenia. Nástroje sú koncipované tak, aby umožnili lepšie pochopenie praktických dôsledkov tejto agendy civilným a vojenským personálom, aby sa následne zlepšila ich schopnosť konať v súlade s týmito požiadavkami. Plán okrem iného predpokladá aj zlepšenie a zefektívnenie opatrení na prevenciu sexuálneho obťažovania,

¹ Lisbon Summit Declaration. www.nato.int [online]. Lisbon: North Atlantic Council, 2010 [cit. 2023-03-21]. Dostupné na: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_68828.htm?selectedLocale=en

² NATO/EAPC Women, Peace and Security - Policy and Action Plan 2018. www.nato.int [online]. Brussels: NATO, 2018 [cit. 2023-03-21]. Dostupné na: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts.htm?keywordquery=Women&search=true

ale aj zníženie rizík vzniku konfliktov súvisiacich so sexuálnym a rodovo podmieneným násilím a zlepšené odpovedajúce opatrenia, ktoré berú do úvahy bezpečnostné potreby žien a dievčat. Význam tejto tematiky je v tomto pláne zdôraznený aj nástrojmi na podporu problematiky v oblasti verejnej diplomacie a strategickej komunikácie, ktorá má zahŕňať rodové hľadisko a rozvíjať kľúčové posolstvá o rodových perspektívach/prioritách programu „Ženy, mier a bezpečnosť“ prostredníctvom slovníka termínov a konceptov na zvýšenie povedomia a podpory konzistentnosti rodového jazyka v rámci NATO.³

V októbri 2021 bol následne ministrami obrany schválený Akčný plán na roky 2021 – 2025, ktorý podporuje záväzok spojencov ďalej presadzovať rodovú rovnosť a integrovať rodové hľadisko do všetkého, čo Aliancia robí, pričom stavia na pokrokoch dosiahnutých predchádzajúcimi aktivitami v tejto oblasti, najmä od roku 2018. Ide o komplexný, ambiciózný a perspektívny plán, ktorý prispieva k lepšej príprave Aliancie na riešenie výziev v súčasnosti a počas nasledujúcich piatich rokov. Aliancia sa aj na nasledujúce obdobie zaviazala, že v spolupráci s partnermi, medzinárodnými organizáciami a občianskou spoločnosťou bude aj naďalej dôsledne pokračovať v implementácii politík v tejto oblasti a v tomto kontexte bude presadzovať rodovú rovnosť, integrovať rodové perspektívy a podporovať princípy agendy „Ženy, mier a bezpečnosť“ vo všetkom, čo robí.⁴

Uvedené politiky a akčné plány predstavujú základný rámec, z ktorého následne vychádza množstvo ďalších usmernení, direktív, smerníc a rôznych iných nástrojov, ktoré prinášajú konkrétne opatrenia a implementáciu rodového hľadiska do každodenného života Aliancie.

K tým najvýznamnejším je možné zaradiť Dvojstrategickú smernicu pre velenie (BI-SCD) 40-1 k integrácii Rezolúcie 1325 a rodového hľadiska do veliteľskej štruktúry NATO, prijatú 2. septembra 2009 a aplikovateľná pre všetky veliteľstvá, Veliteľstvo spojenecských síl pre operácie, Veliteľstvo a vrchného veliteľa spojeneckých síl pre transformáciu, Veliteľskej štruktúry NATO (NATO Command Structure - NCS) a Štruktúry síl NATO (NATO Force Structure - NFS). Cieľom tejto smernice je zabezpečiť implementáciu Rezolúcie 1325, súvisiacich rezolúcií a integráciu rodového hľadiska do vojenských organizácií a síl v rámci Veliteľskej štruktúry NATO (NCS) a Štruktúry síl NATO (NFS) v rámci Aliancie, a v rámci operácií pod velením NATO⁵. Smernica veľmi jasne zdôrazňuje, že rodové hľadisko je nástrojom na zvýšenie operačnej efektívnosti, pričom prostredníctvom identifikácie častého prehliadania populácie, uvedomovania si jej konkrétnych potrieb a zabezpečenia komplexnej odpovede na ne, dochádza k pozitívnemu ovplyvňovaniu prostredia operácií. Tento dokument teda slúži najmä ako návod na integráciu najrôznejších rezolúcií, dohovorov, protokolov a rodového hľadiska do plánovania a vykonávania

³ Ibid.

⁴ Action Plan for the Implementation of the NATO/EAPC Women, Peace and Security 2021 – 2025. [www.nato.int](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts.htm?keywordquery=Women&search=true) [online]. Brussels: NATO, 2021 [cit. 2023-03-22]. Dostupné na: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts.htm?keywordquery=Women&search=true

⁵ NATO Bi-Strategic Command Directive (Bi-SC) 40-1 Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into NATO Command Structure. [www.nato.int](https://www.nato.int/cps/en/natohq/search.htm?query=Bi-SC+40-1&submitSearch=) [online]. Brussels: NATO, 2009 [cit. 2023-03-24]. Dostupné na: <https://www.nato.int/cps/en/natohq/search.htm?query=Bi-SC+40-1&submitSearch=>

operácií pod velením NATO. Ustanovuje a objasňuje sa ním úloha Poradcu pre rodové otázky (GENAD), Oblastného poradcu pre rodové otázky (GFA) a Kontaktného miesta zaberajúceho sa rodovým hľadiskom (GFP) ako poskytovateľov špecifického poradenstva a operačnej podpory v oblasti rodového rozmeru pre veliteľa a personál organizácie.⁶ Uvedená smernica bola niekoľkokrát novelizovaná, naposledy v roku 2021, čo dokazuje, že Aliancia sa snaží veľmi pružne reagovať na zmeny, ktoré nastávajú v danej oblasti, pričom neustále zdôrazňuje a vyzdvihuje prínos, ktorý ma agenda „Ženy, mier a bezpečnosť“ na operácie pod jej vedením.

To, že implementácia rodového hľadiska, rodovej rovnosti a ďalších princípov v tejto oblasti, ako je napríklad zákaz diskriminácie, sexuálneho obťažovania či iného nevhodného správania presahuje naozaj do každodenného života Aliancie, a týka sa nielen vojenských operácií a vojenských síl, ale aj civilných príslušníkov organizácie a mierového života, dokazujú aj nasledovné usmernenia a politiky, ktoré sa týkajú skôr štandardov správania na pracovisku, ktorým je pôda Aliancie.

Služba v Aliancii (bez ohľadu na to, či sa jedná o jej vojenské štruktúry, alebo civilných príslušníkov) si vyžaduje zachovávanie najvyšších osobnostných, profesionálnych a etických princípov, ku ktorým patrí najmä lojalita, zodpovednosť, nestrannosť a bezúhonnosť. Profesionalita a integrita personálu Aliancie sú kľúčom k tomu, aby organizácia mohla plniť svoje ciele. Normy profesionálnej etiky stanovuje predovšetkým Kódex správania, ktorého dodržiavania je vyžadované všetkými príslušníkmi Aliancie, a to za každých okolností.⁷

Aliancia dodržiava princíp nulovej tolerance voči akejkoľvek forme sexuálneho zneužívania, vykorisťovania či obťažovania. Politika NATO pre prevenciu a reakciu na sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie, schválená v roku 2019, presadzuje koherentný, konzistentný a integrovaný prístup a rámec na strategickej úrovni na prevenciu a reakciu na sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie v rámci Aliancie. Sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie je v rozpore so zásadami a základnými hodnotami Aliancie, podkopáva jej efektívnosť a dôveryhodnosť a riskuje úspech akejkoľvek misie. Všetci príslušníci Aliancie majú zakázané zapájať sa do akejkoľvek formy sexuálneho vykorisťovania a zneužívania alebo napomáhať k takejto forme, naopak sú povinní predchádzať takémuto správaniu, a reagovať naň v rámci svojich právomocí.⁸ Okrem personálu, ktorý musí byť riadne vyškolený a vycvičený v tejto súvislosti, táto politika predpokladá aj aktívnejšie zapojenie veliteľov a zodpovedných funkcionárov, ktorí majú povinnosť vytvárať priaznivé prostredie na predchádzanie takýmto nežiaducim formám správania, ale aj povinnosť vyšetrovať, odhaľovať a následne trestať akékoľvek nevhodné prejavy.

⁶ NATO Bi-Strategic Command Directive (Bi-SC) 40-1 Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into NATO Command Structure. www.natolibguides.info [online]. Brussels: NATO, 2012 [cit. 2023-03-24]. Dostupné na: <https://natolibguides.info/women/documents>

⁷ NATO Code of Conduct. www.nato.int [online]. Brussels: North Atlantic Council, 2022 [cit. 2023-03-24]. Dostupné na: <https://www.shape2day.com/community/prevention-of-harassment-bullying-discrimination-in-the-workplace>

⁸ NATO Policy on Preventing and Responding to Sexual Exploitation and Abuse. www.nato.int [online]. Brussels: NATO, 2019 [cit. 2023-03-24]. Dostupné na: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_173038.htm?selectedLocale=en

V tejto súvislosti je vhodné spomenúť ešte jeden dokument, ktorý upravuje správanie sa na pracovisku, a tým je Politika NATO pre prevenciu, riadenie a boj proti obťažovaniu, šikanovaniu a diskriminácii na pracovisku. Táto politika je určená na podporu pracovného prostredia v organizačných a vojenských štruktúrach Aliancie, ktoré si cení spravodlivé zaobchádzanie, dôveru a rešpekt voči ostatným, s nulovou toleranciou alebo ospravedlňovaním nevhodného správania, vrátane akejkoľvek formy obťažovania, šikanovania alebo diskriminácie, ktoré sú jednoznačne úplne neprijateľné. Zakazuje obťažovanie, šikanovanie a diskrimináciu na pracovisku, a zároveň stanovuje proaktívne opatrenia, ktoré má Aliancia prijať na zachovanie rešpektu a bezpečnosti na pracovisku a na predchádzanie výskytu obťažovania, šikanovania a diskriminácie, a to aj prostredníctvom cielených školení a strategickej komunikácie. Načrtáva tiež úlohy a povinnosti personálu, pokiaľ ide o udržiavanie pracoviska ako zóny bez obťažovania, šikanovania a diskriminácie⁹.

Je zjavné, že uvedený výpočet rozhodne nie je konečný, poskytuje len predstavu o základnom legislatívnom rámci a o opatreniach prijímaných v rámci Aliancie na podporu programu „Ženy, mier a bezpečnosť“ a na zvýraznenie jeho dôležitosti.

3 INTEGRÁCIA PRINCÍPOV RODOVEJ PERSPEKTÍVY DO PROSTREDIA OS SR

Slovenská republika dôrazne podporuje plnú implementáciu Rezolúcie OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti, ktorá predstavuje konkrétny nástroj na podporu a ochranu práv žien v čase konfliktu, ako aj v post-konfliktných situáciách. Vláda, ako aj MO SR podporuje aktívnu účasť žien na mierových a bezpečnostných procesoch, ktorá zároveň predstavuje aj najlepší nástroj prevencie sexuálneho vykorisťovania, zneužívania a všetkých ostatných foriem násilia páchaného na ženách.

Implementácia rodovej rovnosti v legislatíve Slovenskej republiky v prostredí OS SR bola významnejšie rozpracovaná prijatím Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013, ktorý bol schválený uznesením vlády Slovenskej republiky č. 316/2010 dňa 12. 5. 2010. Ide o implementačný dokument k Národnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2009 - 2013, ktorú vláda Slovenskej republiky prijala 8. apríla 2009 uznesením č. 272/2009 ako svoj základný programový dokument na realizáciu politiky rodovej rovnosti. Plán zasahuje do 4 oblastí spoločenského života (od ekonomickej oblasti, zdravotníctva, školstva, cez oblasť rodiny a štátnej rodinnej politiky, až po oblasť verejného a politického života) pričom zdôrazňuje, že najvýraznejším negatívnym dopadom rodovej

⁹ NATO Policy on the Prevention, Management and Combating Harrassment, Bullying and Discrimination in the Workplace. www.nato.int [online]. Brussels: NATO, 2020 [cit. 2023-03-27]. Dostupné na: <https://www.shape2day.com/community/prevention-of-harassment-bullying-discrimination-in-the-workplace>

nerovnosti v týchto oblastiach je diskriminácia žien.¹⁰ Aktivity plánu zdôrazňujú implementáciu medzinárodných dokumentov OSN, Európskej únie a Rady Európy.

Na základe uvedeného plánu spracovalo Ministerstvo obrany SR Plán rodovej rovnosti MO SR z 27. septembra 2013. Pri vypracovaní plánu sa vychádzalo okrem iného z odporúčaní Výboru NATO pre rodovú rovnosť (NCGP), podľa ktorých sú pre efektívnosť operácií NATO nevyhnutné komplementárne schopnosti mužského aj ženského personálu, a preto uplatňovanie rodového hľadiska vo všetkých aspektoch operácií Severoatlantickej aliancie prispieva k zvyšovaniu operačnej efektívnosti. Rodová rovnosť a jej podpora patrí medzi základné princípy Európskej únie. V súvislosti s tým je hlavnou stratégiou na dosiahnutie rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života tzv. gender mainstreaming. V kontexte týchto skutočností je plán vypracovaný ako vodiaci nástroj na vytváranie podmienok na prekonávanie rodových stereotypov a na odstraňovanie rodovej diskriminácie pri rešpektovaní špecifik pracovných/služobných pozícií v silovom rezorte. Plán má napomôcť fungovaniu legislatívnych a inštitucionálnych opatrení rodovej rovnosti. Kľúčovou ambíciou plánu je zlepšiť kvalitu najmä pracovného prostredia a pracovných podmienok v rezorte MO SR venovaním zvýšenej pozornosti otázkam rodovej rovnosti.¹¹ Tento plán je tiež zameraný na zisťovanie a elimináciu rodovej nerovnosti v rezorte obrany, pričom reflektuje jeho špecifiká, spočívajúce najmä v jeho maskulínnom charaktere.

V roku 2015 prišlo na úrovni MO SR k aktualizácii uvedeného plánu, reagujúc na zmenu strategických koncepcných dokumentov v tejto oblasti, konkrétne na Národnú stratégiu rodovej rovnosti a s ňou súvisiaci Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014 - 2019, ktorý prijala vláda SR uznesením č. 574/2014. Aktualizovaný Akčný plán prehľbuje politiku rodovej rovnosti v rezorte obrany, pričom doplnil ďalšie opatrenia na monitorovanie, vyhodnocovanie a elimináciu prípadov rodovej diskriminácie.¹²

Významným dokumentom v súvislosti s agendou „Ženy, mier a bezpečnosť“ na území Slovenskej republiky je Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325, ktorý bol prijatý uznesením vlády SR č. 605/2020, a to na roky 2021 – 2025. Účelom tohto dokumentu je nastavenie rámca efektívnej implementácie Rezolúcie č. 1325 na vnútroštátnej, ale aj medzinárodnej úrovni. Dané uznesenie uložilo MO SR prijímať opatrenia na plnenie Národného akčného plánu, pričom MO SR o prijatých opatreniach a spôsobe ich plnenia podáva pravidelné správy. K úlohám prijímaným na úrovni MO SR na základe uvedeného plánu patrí napríklad prijímanie opatrení na zvyšovanie participácie žien v oblasti mieru a bezpečnosti (zvýšenie zastúpenia žien na rozhodovacích pozíciách v OS SR, ale aj vo vojenských a civilných misiách), opatrení za účelom podpory zosúladenia pracovného a súkromného života, prijímanie špecifických opatrení na prevenciu násilia na ženách, vrátane sexuálneho násilia a obťažovania, ale aj

¹⁰ Národný Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013. www.gender.gov.sk [online]. [cit. 2023-03-27]. Dostupné na www.gender.gov.sk

¹¹ Plán rodovej rovnosti rezortu Ministerstva obrany SR. Bratislava: MO SR, 2013. Dostupné v internej knižnici MO SR.

¹² Aktualizácia Plánu rodovej rovnosti rezortu Ministerstva obrany SR. Bratislava: MO SR, 2015. Dostupné v internej knižnici MO SR.

vypracovanie vzdelávacieho manuálu k agende „Ženy, mier a bezpečnosť“ a zabezpečenie kvalifikovaného personálu v tejto oblasti.¹³

Vzhľadom na to, že rovnosť žien a mužov je jednou zo základných hodnôt, ku ktorým sa Slovenská republika ako demokratický štát hlási, v roku 2021 prišlo k opätovnej aktualizácii Národnej stratégie pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a zároveň k prijatiu Akčného plánu pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí na roky 2021 – 2027, ktorý je jej implementačným dokumentom. Stratégia predstavuje strategický rámcový dokument pre realizáciu politiky rodovej rovnosti a mužov v Slovenskej republike, čím podporuje rozvoj ďalšej etapy podpory a presadzovania spravodlivejšej spoločnosti pre rovnosť žien a mužov a odstraňovania diskriminácie.¹⁴

Na aktualizovanú celonárodnú stratégiu reagoval aj rezort obrany, ktorý podriadeným útvarom MO SR uložil zabezpečiť plnenie tejto národnej stratégie, poskytnúť súčinnosť a predkladať ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR správu o plnení Národnej stratégie, resp. akčného plánu.¹⁵

4 PRÍSTUP OS SR K INTEGRÁCII RODOVEJ PERSPEKTÍVY V PRAXI

Prehľad vyššie uvedených opatrení, ktoré rezort obrany prijal za posledné roky (súvisiace najmä s implementáciou požiadaviek z medzinárodnej úpravy a z úrovne NATO) jednoznačne vyplýva, že rezort pomerne pružne reaguje na zmeny a požiadavky, a v oblasti integrácie rodovej perspektívy pravidelne aktualizuje a prispôsobuje svoje plány a interné politiky.

Výkon štátnej služby profesionálnych vojakov upravuje zákon č. 281/2015 Z.z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 281/2015 Z.z.). Tento zákon zároveň vychádza aj z ustanovení Zákonníka práce a tiež Antidiskriminačného zákona, ktoré upravujú aj oblasť boja proti diskrimináciám v pracovno-právnych vzťahoch.

Môžeme skonštatovať, že rezort obrany nastavil rovnoprávne postavenie a rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami veľmi dobre. OS SR sú v Slovenskej republike profesionálne budované od roku 2004, pričom od začiatku boli v zákone veľmi jasne nastavené legislatívne základy na rovnoprávnosť profesionálnych vojakov a vojačiek. Princíp rovnakého zaobchádzania a zákazu akejkoľvek diskriminácie je zakotvený priamo v zákone č.

¹³ Informácia o naplňaní cieľov Národného akčného plánu na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 za rok 2022. Bratislava: MO SR, 2022. Dostupné interne na MO SR.

¹⁴ Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 223/2021 z 28. apríla 2021 k návrhu Národnej stratégie pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 - 2027 a Akčného plánu pre rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí na roky 2021 – 2027. www.rokovania.gov.sk [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné na: www.rokovania.gov.sk

¹⁵ Rozhodnutie Ministra obrany č. OdVPD-6-17/2021 z 30. apríla 2021. Bratislava: MO SR, 2021. Dostupné v internej knižnici MO SR.

281/2015 Z.z. a prejavuje sa v mnohých oblastiach, ako je napríklad výcvik a vzdelávanie, ktoré sú založené na rovnakých princípoch pre obe pohlavia, rovnako sú nastavené podmienky kariérneho rastu či výberových konaní pri vysielaní do operácií mimo územia SR, a čo je najpodstatnejšie, princípy odmeňovania sú takisto rovnaké pre obe pohlavia, čo aj v súčasnosti v civilnom sektore nie je v realite vždy samozrejmosťou.

Pôsobenie žien v ozbrojených silách má aj v našich podmienkach oveľa dlhšiu tradíciu ako posledných pár rokov, avšak výraznejšie nárasty počtov žien v uniformách zaznamenáme v období od roku 2004, a to z dôvodu začatia procesu profesionalizácie ozbrojených síl. V rokoch 2004 a 2005 ozbrojené sily prijímali ročne aj viac ako 200 žien, čo boli v tom období rekordné počty. Rovnako vysoký záujem o štúdium zaznamenávala v tom čase aj Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, a to najmä z dôvodu, že prechodom na profesionálne ozbrojené sily sa ženám otvorili nové možnosti a motivujúce faktory pre vstup do ozbrojených síl boli veľmi výrazné (napr. výška služobného platu, možnosť vycestovať do misií, či nasledovanie životného partnera).¹⁶

V nasledujúcich rokoch záujem žien o službu v ozbrojených silách pretrvával, pričom zo štatistických údajov MO SR vyplýva, že v rokoch 2011 až 2020 sa podiel žien (profesionálnych vojačiek) v OS SR každým rokom mierne zvyšoval, pričom v týchto rokoch sa pohyboval v rozmedzí 8,6 až 12,1 %. K 31.12.2021 pôsobilo v OS SR spolu 13 058 profesionálnych vojakov, z toho 1639 žien.¹⁷

So zvyšovaním počtov žien v OS SR postupne vznikala potreba zbierať údaje a vyhodnocovať ich zo sociologického pohľadu, čo sa postupne premietlo do komplexnejšieho vyhodnocovania rodovej problematiky v OS SR. Sekcia ľudských zdrojov MO SR v priebehu rokov uskutočnila viaceré empirické sociologické výskumy v tejto oblasti. V období začatia procesu profesionalizácie ozbrojených síl boli tieto výskumy najmä vo forme jednoduchých otázok zisťujúcich názory (predovšetkým profesionálnych vojakov – mužov) na zvyšujúci sa podiel žien v OS SR a s tým súvisiacu meniacu sa atmosféru v OS SR.

Doposiaľ zrejme najkomplexnejší výskum v oblasti rodovej rovnosti v OS SR prebehol v rokoch 2013 - 2015, a to práve na základe úloh definovaných v Pláne rodovej rovnosti rezortu MO SR, ktorý bol schválený v septembri roku 2013. Prvý výskum so zameraním na rodové stereotypy v OS SR a diskrimináciu bol realizovaný v roku 2014, pričom oslovených bolo celkom 550 profesionálnych vojakov a 262 zamestnancov z vojenských útvarov a organizačných zložiek rezortu MO SR. Účasť respondentov na výskume bola dobrovoľná, pričom výskum bol koncipovaný tak, aby dodržal reálne rozdelenie respondentov podľa ich príslušnosti k druhu síl, hodnostných zborov, podľa veku a dĺžky služby v OS SR. Ako vyplýva zo záverov tohto výskumu, osobnú diskrimináciu na základe rodovej diferenciácie zažilo v OS SR v tom čase 2,4 % profesionálnych vojakov a 9 % profesionálnych vojačiek. Okrem priamej diskriminácie, 4,2 % mužov a 12,2 % žien

¹⁶ MARTINSKÁ, Mária. *Ľudsko-právne aspekty organizácie a činnosti vojsk: Analytická štúdia s novými odporúčaniami k dodržiavaniu ľudských práv so zameraním na tému rodovej rovnosti*. Liptovský Mikuláš, 2017. Záverečná práca z projektu. Akadémia Ozbrojených síl Slovenskej republiky Gen. M.R. Štefánika. Dostupné v internej knižnici MO SR.

¹⁷ Vlastné spracovanie na základe štatistických ročeniek Personálneho úradu za roky 2016-2021, dostupné online na www.personal.mil.sk

priznalo bližšie nešpecifikované negatívne dôsledky pre ich osobu (vrátane straty šance získať nejakú pracovnú pozíciu) vyplývajúce z príslušnosti k mužskému alebo ženskému pohlaviu.

Následne túto tematiku doplnil výskum v roku 2015, ktorého cieľom bolo zistiť najmä príčiny nerovnomernej horizontálnej distribúcie žien v jednotlivých vojenských odbor- nostiach. Vo výskume bolo oslovených 551 profesionálnych vojakov, pričom rovnako ako pri výskume v roku 2014, návratnosť dotazníkov sa pohybovala okolo 90 %. Z výsku- mu vyplýva, že profesionálne vojačky (83,3 %) oproti profesionálnym vojakom (48,7 %) prejavovali významnejší záujem o profesie v rámci podpory služieb v prospech ľudských zdrojov a v prospech vojenského zdravotníctva. Naopak profesionálni vojaci (61,1 %) oproti profesionálnym vojačkám (36,1 %) prejavili výraznejší záujem o bojové profesie. Výsledky výskumu teda potvrdili, že nerovnomerná horizontálna distribúcia žien v rámci jednotlivých vojenských odborností je do veľkej miery výsledkom osobných profesijných preferencií profesionálnych vojakov a vojačiek, a nie dôsledkom porušovania princípov rovnoprávnosti a rovnakého zaobchádzania.¹⁸

Miera zastúpenia žien vo vertikálnej štruktúre OS SR vyjadrenej prostredníctvom ich zastúpenia v jednotlivých hodnostiach (najmä v dôstojníckych) je o niečo znepokojivej- šia. Pokiaľ sa zameriame na posledné roky, je zrejmy postupný vzostup profesionálnych vojačiek v dôstojníckych hodnostiach poručík až kapitán, na druhej strane je však zrej- má určitá stagnácia postupu žien od hodnosti major a vyššie. Výskum realizovaný v roku 2015 sa tejto problematike venoval len okrajovo, pričom bolo záverom skonštatované, že za nižším zastúpením žien v riadiacich funkciách a vyšších dôstojníckych hodnostiach je najmä fakt, že OS SR sa pre ženy výraznejšie otvorili iba nedávno, a teda prienik žien do vyšších riadiacich a hodnostných štruktúr bude v rámci pravidiel kariérneho rastu nasta- veného zákonom prirodzene trvať dlhšie. Tento argument má nepochybne svoje opod- statnenie, avšak pokiaľ sa zameriame na štatistické dáta od roku 2015 po súčasnosť je zrejmé, že tento trend naďalej pokračuje. Pre porovnanie, do roku 2017 nemali OS SR ani jednu ženu v hodnosti plukovník. V roku 2018 to bola jedna žena v tejto hodnosti, v roku 2019 dve ženy, pričom v rokoch 2020 a 2021 opäť iba jedna žena v OS SR v tejto hod- nosti. Pokiaľ ide o zastúpenie mužov v hodnosti plukovník, v rokoch 2015 - 2021 sa hod- noty pohybujú okolo 100 – 106 mužov ročne v hodnosti plukovník. Rovnaké tendencie môžeme pozorovať aj v ďalších hodnostiach, kedy v rokoch 2015 – 2021 sa podiel žien zastúpených v hodnosti podplukovník (z celkového počtu žien v OS SR) pohyboval ročne v počtoch od 7 do 12 žien, a v hodnosti major ročne v počtoch od 25 do 49 žien. Pritom v hodnosti kapitán bolo napríklad v roku 2020 až 160 žien.¹⁹ V tomto kontexte je teda možné pozorovať určité nerovnomerné zastúpenie žien a mužov, avšak v tomto prípade chýbajú ďalšie relevantné dáta, ktoré by objasnili prečo dochádza k istému spomaleniu kariérneho rastu žien v OSSR od hodnosti major a vyššie. Vzhľadom na nedostatok dát nie je jasné, či sú za týmto trendom opäť osobné preferencie žien, súvisiace s vyššou

¹⁸ ČUKAN, Karol a Eva POLLÁKOVÁ. *Výber z empirických výskumov sekcie ľudských zdrojov za roky 2013 až 2015: Správy z výskumov*. Bratislava, 2016. Dostupné v internej knižnici MO SR.

¹⁹ Vlastné spracovanie na základe štatistických ročeniek Personálneho úradu za roky 2016 - 2021, dostupné online na www.personal.mil.sk

neochotou zastávať riadiace a hodnotne vyššie funkcie, iná predstava o služobnej kariére, problematickejšie zosúladenie pracovného a rodinného života, alebo v tomto prípade zohrávajú istú úlohu aj rodové stereotypy či diskriminácia. Zastávame názor, že v budúcnosti by bolo pre OS SR prínosné spracovať zozbieranie relevantných dát aj v tejto oblasti, aby sa predišlo akýmkoľvek pochybnostiam o nerovnakom zaobchádzaní.

Naopak celkovo veľmi pozitívne je možné zhodnotiť pôsobenie žien – profesionálnych vojačiek v medzinárodnom krízovom manažmente (MKM). Výskum z roku 2015 ukázal, že viac ako polovica opýtaných respondentov, ktorí majú skúsenosť s pôsobením v operáciách MKM vníma vplyv rodovo zmiešaných jednotiek v operáciách MKM pozitívne, pričom za najväčšie prínosy považovali upevnenie kolektívu, vzájomné dopĺňanie sa a odlišný pohľad oboch pohlaví na situácie. Väčšina respondentov tiež uviedla, že sa vo svojej praxi nestretli s diskrimináciou podľa pohlavia pri vysielaní do operácií MKM.²⁰ Daný výskum ukázal, že muži prejavili vo všeobecnosti výraznejší záujem o účasť v operáciách MKM (pričom potencióálne najväčší záujem mali o misiu UNFICYP na Cypre.). Ženy prejavili takisto najväčší záujem práve o túto misiu, avšak pri otázkach zameraných na účasť v operáciách MKM oproti mužom častejšie uvádzali vyhýbavú odpoveď – neviem sa vyjadriť.²¹ Oblasť MKM sa následne okrajovo dotkol aj ďalší výskum Sekcie ľudských zdrojov z roku 2016 – 2017, v ktorom bolo oslovených 533 profesionálnych vojakov a 241 zamestnancov z rezortu obrany, a to v súvislosti s hlbším skúmaním otázok rodovej rovnosti, kedy bol skúmaný aj pohľad profesionálnych vojakov na nasadenie žien a mužov v operáciách MKM. Je zaujímavé, že pokiaľ v priestore nasadenia existuje vysoké riziko ohrozenia života a zdravia, tak podľa 43 % respondentov je to dôvod na to, aby do takejto operácie MKM ženy neboli nasadené. Ešte zaujímavejšie však je to, že v tejto otázke sa muži a ženy názorovo odlišujú. 46 % profesionálnych vojakov – mužov tvrdí, že ženy majú byť nasadzované aj do operácií MKM, kde je vysoké riziko ohrozenia života a zdravia, kým rovnaký názor zastáva len 35 % profesionálnych vojačiek.²² Do istej miery teda možno konštatovať, že samotné ženy sú pri výbere pozície v MKM opatrnejšie a skôr preferujú pozície v operáciách, kde nie je vysoké riziko ohrozenia života a zdravia. Zároveň je však potrebné dodať aj to, že skúmané údaje sú dostupné na základe výskumov, ktoré reflektujú názory respondentov spred niekoľkých rokov. Vzhľadom na vzdelávacie a prevenčné programy, ale aj vzhľadom na súčasné zmeny v bezpečnostnej situácii je možné v súčasnosti medzi profesionálnymi vojakmi predpokladať určitý odlišný vývoj a iné postoje a zmýšľanie profesionálnych vojakov v tejto oblasti.

²⁰ ČUKAN, Karol a Eva POLLÁKOVÁ. *Výber z empirických výskumov sekcie ľudských zdrojov za roky 2013 až 2015: Správy z výskumov*. Bratislava, 2016. Dostupné v internej knižnici MO SR.

²¹ tamtiež

²² ČUKAN, Karol a Eva POLLÁKOVÁ. *Výber z empirických výskumov sekcie ľudských zdrojov za roky 2016 až 2017: Správy z výskumov*. Bratislava, 2017. Dostupné v internej knižnici MO SR.

5 UPLATŇOVANIE ZÁSAD RODOVEJ PERSPEKTÍVY V OBLASTI PRACOVNÉHO PROSTREDIA A MEDZIĽUDSKÝCH VZŤAHOV PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Plná integrácia zásad rodovej perspektívy do všetkých oblastí života OS SR sa premieňa aj do vytvárania a podpory profesionálneho pracovného prostredia, v ktorom nemajú okrem diskriminácie, či nerovnakého zaobchádzania miesto ani ďalšie nežiaduce javy, ako je obťažovanie, a to najmä sexuálne.

Za sexuálne obťažovanie sa považuje *„verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie“*²³.

Výskytu tohto nežiaduceho javu v OS SR sa dotkol výskum Sekcie ľudských zdrojov z roku 2016 – 2017, avšak iba okrajovo. Osobnú skúsenosť so sexuálnym obťažovaním alebo so sexuálnymi komentármi uviedla vtedy viac ako pätina opýtaných profesionálnych vojačiek (21,3 %) a 6,3 % profesionálnych vojakov. Podľa názorov respondentov z výskumu, k prípadom sexuálneho obťažovania dochádza v oveľa väčšej miere zo strany kolegov/kolegýň, či už priamo z útvaru, alebo zo širšieho prostredia, menej prípadov je zo strany nadriadených.²⁴

Na oblasť sexuálneho obťažovania bol čiastočne zameraný aj výskum, ktorý prebehol v roku 2018 a doposiaľ je posledným výskumom realizovaným v oblasti výskytu spoločensky nežiaducich javov a ich vplyvu na kvalitu medziľudských vzťahov v pracovných kolektívoch. Tento výskum bol realizovaný v mesiacoch október a november 2018, a to rozoslaním celkovo 550 - tich písomných dotazníkov, ktorých návratnosť bola viac než 95 %.

Oproti výskumu z rokov 2016 - 2017 môžeme vo výsledkoch pozorovať mierny nárast v oblasti diskriminácie na základe príslušnosti k pohlaviu, čo môže byť signálom začínajúceho problému v tejto oblasti. Kým v roku 2016, skúsenosť, prípadne vedomosť o diskriminácii na základe príslušnosti k pohlaviu uviedlo 26 % respondentov, v roku 2018 to bolo 28,4 % respondentov.

Čo je však ešte znepokojivejšie je fakt, že skúsenosť respondentov s neželaným sexuálnym obťažovaním, alebo sexuálnymi komentármi na svoju adresu uviedlo 4,9 % profesionálnych vojakov a 30,5 % profesionálnych vojačiek, čo predstavuje takmer tretinu žien zapojených do výskumu. Navyše, oproti záverom výskumu z roku 2016 tu môžeme pozorovať značný nárast, keďže v roku 2016 sa skúsenosť profesionálnych vojačiek

²³ § 2a zákona č. 265/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>. V uvedenom zákonnom ustanovení sa premietajú požiadavky Európskej únie, a to najmä smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie), ktorá zastrešuje viacero oblastí rovnakého zaobchádzania, a ktorá zároveň nahradila niekoľko rôznych smerníc, ktoré ich upravovali v minulosti.

²⁴ ČUKAN, Karol a Eva POLLÁKOVÁ. *Výber z empirických výskumov sekcie ľudských zdrojov za roky 2016 až 2017: Správy z výskumov*. Bratislava, 2017. Dostupné v internej knižnici MO SR.

s neželaným sexuálnym obťažovaním pohybovala na úrovni 21,3 %.²⁵ Tieto výsledky teda jednoznačne poukazujú na nepriaznivý vývoj v tejto oblasti, kedy skúsenosť so sexuálnym obťažovaním priznáva viac respondentov.

Napriek osobnej skúsenosti so sexuálnym obťažovaním, alebo s neželanými sexuálnymi komentármi a pod., ktorú má podľa dát z výskumu značné množstvo žien – profesionálnych vojačiek pôsobiacich v OS SR, Vojenská polícia neeviduje od roku 2017 ani jeden prípad mravnostných trestných činov, alebo nahlásených prípadov sexuálneho obťažovania.²⁶ Rovnako Sekcia kontroly MO SR, ktorá sa zaoberá prešetrovaním podnetov profesionálnych vojakov v rôznych oblastiach, neeviduje od roku 2017 až po súčasnosť ani jedno doručené podanie, ktoré by sa týkalo sexuálneho obťažovania.²⁷

Dôvody neoznamovania, resp. neriešenia prípadov sexuálneho obťažovania môžeme v tejto fáze len hádať. Je za tým vyššia tolerancia takéhoto správania v maskulínnom prostredí, akým sú ozbrojené sily? Tabuizovanie, obava z ďalšej stigmatizovania, prípadne zľahčovanie? Či nedôvera vo vyriešenie nahlásenej situácie, prípadne nedostatočné, alebo nefungujúce mechanizmy na oznamovanie a ďalšie riešenie takýchto prípadov? Tieto motívy a dôvody neoznamovania prípadov sexuálneho obťažovania nevieme na základe vykonaných výskumov relevantne vyhodnotiť, avšak budú predmetom nášho ďalšieho výskumu.

ZÁVER

Je možné jednoznačne konštatovať, že za viac ako 20 rokov od prijatia Rezolúcie č. 1325 Aliancia vybudovala pevný koncept programu „Ženy, mier a bezpečnosť“, ktorý neustále pravidelne aktualizuje, flexibilne reagujúc na zmeny v bezpečnostnom prostredí. Vydala množstvo legislatívnych opatrení a normatívnych aktov, a zároveň zaviedla a aktívne používa rôznorodé nástroje na uvádzanie tohto konceptu do reálneho života, či už v mieri alebo počas operácií, či konfliktu. Aktívne tiež podporuje svoje členské štáty, aby tento program ďalej rozvíjali vo svojich národných legislatívach a stratégiách.

Slovenská republika plní záväzky vyplývajúce z tejto oblasti, čo dokazuje prijímaním a pravidelným aktualizovaním národných stratégií a plánov rodovej rovnosti, ako aj nastavením konkrétnych nástrojov a opatrení na dosiahnutie cieľov, ktoré dané stratégie stanovujú. Rezort obrany Slovenskej republiky následne na základe uznesení vlády prijal

²⁵ CZIRÁK, Pavel et al., 2018. Anotácia z výskumu „Výskyt spoločensky nežiaducich javov v medzifudských vzťahoch v rezorte obrany“. Bratislava: Sekcia ľudských zdrojov MO SR, 2018. Dostupné interne na MO SR.

²⁶ Vlastné spracovanie na základe na základe údajov z Vyhodnotení trestnej činnosti za roky 2017-2021, dostupné online na www.mp.mil.sk

²⁷ Vlastné vyhodnotenie informácií sprístupnených Sekciou kontroly MOSR na základe žiadosti o sprístupnenie (v zmysle zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov) štatistických údajov ohľadom doručenia podnetov profesionálnych vojakov OSSR na prešetrovanie nevhodného správania na pracovisku.

niekoľko vykonávacích opatrení a nástrojov, ktorými presadzuje princípy rodovej perspektívy v prostredí OS SR.

Princíp rovnakého zaobchádzania a zákazu akejkoľvek diskriminácie je zakotvený priamo v zákone č. 281/2015 Z.z. a prejavuje sa v mnohých oblastiach, ako je napríklad služobný plat, výcvik a vzdelávanie, ktoré sú založené na rovnakých princípoch pre obe pohlavia, rovnako sú nastavené podmienky kariérneho rastu či výberových konaní pri vysielaní do operácií mimo územia SR a iné. Rezort obrany v reakcii na úlohy definované v plánoch rodovej rovnosti realizuje odbornú prípravu personálu pred nasadením do operácií, v ktorej je zahrnutá aj rodová problematika a vykonáva aj pravidelné interné sociologické výskumy, ktorých súčasťou sú aj otázky rodovej rovnosti či diskriminácie.²⁸ Už pri začatí profesionalizácie ozbrojených síl boli podmienky vstupu do OS SR nastavené rovnako aj pre ženy, pričom rezort obrany rozhodne podporuje zastúpenie žien vo svojich štruktúrach. OS SR dlhodobo vysielajú do operácií medzinárodného krízového manažmentu aj ženy – profesionálne vojačky, pričom v tejto oblasti je odozva na existenciu zmiešaných jednotiek naozaj pozitívna.

Napriek týmto opatreniam, ktoré potvrdzujú, že rezort obrany a OS SR integrujú zásady rodovej perspektívy vyplývajúce z medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky, táto téma stále zostáva akousi šedou oblasťou, o ktorej sa ani v súčasnosti veľa nehovorí.

V štruktúre OS SR napríklad stále nie je oficiálne vytvorená pozícia tzv. Gender Advisor, čiže poradcu pre rodové otázky, a následne chýba aj hlbšie rozpracovanie otázky integrácie rodovej perspektívy v operačnom plánovaní. Rezort obrany síce prijíma rôzne plány rodovej rovnosti, a v rámci nich prijíma konkrétne čiastkové opatrenia a nástroje, avšak chýba jednotná metodika, resp. iný nástroj, ktorý by oblasť integrácie rodovej perspektívy komplexne zastrelil a prepojil legislatívne požiadavky s operačným prostredím, ale aj so vzdelávaním, prevenciou a pracovným prostredím počas mieru, aj v čase krízy. Naviac sa javí, že rezort obrany nereflektuje v plnom rozsahu požiadavky dnešnej digitálnej doby, keďže nie všetky dokumenty a poznatky súvisiace s touto oblasťou sú jednoducho dohľadateľné na internete, čo sťažuje možnosti prístupu k nim nielen pre profesionálnych vojakov, ale aj pre širokú verejnosť.

Vzdelávanie profesionálnych vojakov v oblasti rodovej problematiky sa uskutočňuje len vo veľmi obmedzenom rozsahu, napríklad ako súčasť výcviku pred nasadením do operácií. Sociologické výskumy uskutočnené v OS SR boli väčšinou zamerané na pracovnú spokojnosť profesionálnych vojakov, výskyt spoločensky nežiaducich javov ako je alkoholizmus, či užívanie návykových látok a iba okrajovo sa dotkli rodovej rovnosti, diskriminácie, či problematiky sexuálneho obťažovania, či iného nevhodného správania na pracovisku. Aj napriek tomu, že vykonané výskumy potvrdzujú, že s nevhodným správaním medzi profesionálnymi vojakmi, vrátane sexuálneho obťažovania a neželaných sexuálnych komentárov majú najmä ženy – profesionálne vojačky osobnú skúsenosť v dosť vysokom percentuálnom počte, doposiaľ neboli tieto skúsenosti ďalej hlbšie skúmané, ani neprebehla výraznejšia snaha o ich elimináciu.

²⁸ ČUKAN, Karol a Eva POLLÁKOVÁ. *Výber z empirických výskumov sekcie ľudských zdrojov za roky 2013 až 2015: Správy z výskumov*. Bratislava, 2016. Dostupné v internej knižnici MO SR.

Predmetom ďalšieho vlastného výskumu bude práve preto hlbšie skúmanie tohto negatívneho javu, najmä z pohľadu zisťovania príčin neoznamovania, resp. neriešenia podobných skúseností profesionálnymi vojakmi.

Sexuálne obťažovanie, či iné nevhodné správanie medzi profesionálnymi vojakmi je problematikou, ktorá je na úrovni Aliancie rozpracovaná naozaj široko, pričom Aliancia dlhodobo zdôrazňuje politiku rovnosti žien a mužov vo svojich štruktúrach, zákaz akejkoľvek diskriminácie a zákaz nevhodného, obťažujúceho správania svojich príslušníkov. Naopak, podporuje vytváranie vysoko profesionálneho prostredia, dodržiavanie najvyšších etických zásad a nulovú toleranciu voči akýmkoľvek prejavom, ktoré by stáli proti týmto zásadám. OS SR musia aj v tejto oblasti podporovať smerovanie nastavené Alianciou, pretože harmonizácia spoločných postupov a pravidiel naďalej zostáva kľúčovou pre úspech akejkoľvek spoločnej misie.

Autor: ***Kpt. JUDr. Mária Blehová**, narodená 1988. Je absolventom Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Pôsobila ako právnik na Ministerstve obrany Slovenskej republiky. V súčasnosti pôsobí ako právny poradca v Tíme pre integráciu síl NATO NFIU SVK, kde sa zaoberá najmä medzinárodným právom a zabezpečovaním súladu direktív a predpisov NATO s vnútroštátnym právom SR.*

Jak citovat: BLEHOVÁ, Mária. Agenda „Ženy, mier a bezpečnosť“ a integrácia rodovej perspektívy v podmienkach Ozbrojených síl Slovenskej republiky. *Vojenské rozhledy*. 2023, 32 (3), 096-110. ISSN 1210-3292 (print), 2336-2995 (online). Available at: www.vojenskerozhledy.cz.