

MUŽI A ŽENY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKYPhDr. Mária **MARTINSKÁ**, PhD.**ÚVOD**

Humánnosť a dôstojnosť tvoria podstatu obsahu spoločného dobra a sú najvyššími hodnotami, o ktoré sa má človek ako osoba a spoločnosť ako celok usilovať.¹ Súčasná etika považuje za ústrednú a základnú hodnotu zabezpečenia kvality života spoločnosti *dôstojnosť ľudskej osoby*. K jej ďalším hodnotám patrí inštitúcia *manželstva a rodiny* a *politický poriadok* schopný zabezpečiť základné hodnoty spoločného dobra – konkrétne *sociálnu spravodlivosť, slobodu a mier*. V dôsledku vojnových konfliktov dochádzalo v histórii k narušeniu týchto hodnotových systémov a k premenám tradičných sociálnych pozícií a úloh žien a mužov. Zachovanie trvalo udržateľného rozvoja spoločnosti, zvyšovanie kvality života a rozširovanie práv mužov a žien v kontexte súčasných spoločenských zmien prináša nové výzvy pre skúmanie zmeny postavenia žien a mužov v súkromnej, rodinnej a verejnej sfére.

Najdôležitejšou je *finančná udržateľnosť sociálnych systémov*, ktorá garantuje sociálne občianstvo a životnú úroveň všetkým občanom a *harmonizácia rodinného života a pracovnej kariéry mužov a žien*. Ďalšie významné podnety v súčasnosti prináša Lisabonská stratégia a najnovšia generácia ľudských práv obsahujúca výzvy na primeranú spotrebu, toleranciu a rovnomerné zvyšovanie kvality života a seba-realizáciu jednotlivcov a spoločností. Hodnotové systémy súčasnej spoločnosti ovplyvňuje zvyšujúca sa potreba uznania rovnosti práv žien a mužov, ich rovnocenná spolupráca a participácia vo všetkých oblastiach a tiež možnosť rovnocenne spolupracovať na zabezpečení bezpečnosti a mieru. Prínos spolupráce mužov a žien v ozbrojených silách prispieva k tomu, že existuje výchova k mieru a že sa pre zmierňovanie dôsledkov konfliktov a násillia nachádzajú riešenia.

1 AKTUÁLNE VÝCHODISKÁ UPLATŇOVANIA RODOVEJ PERSPEKTÍVY V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Na úvod je potrebné opýtať sa, čo je dôvodom toho, že nielen vo vojenskej organizácii, ale ani v mnohých iných organizáciách a inštitúciách ešte stále nemožno hovoriť o primeranom stave rodovej rovnosti medzi mužmi a ženami. Väčšina súčasných žien aj mužov chce oboje – prácu aj rodinu.

Počet žien, ktoré sa výhradne venujú domácim prácam, nie je v dnešnej dobe vysoký. Ženy zatiaľ vnímajú prácu v domácnosti ako monotónnu, mechanickú, ubíjajúcu a hlavne – majú príliš malý priestor pre to, aby sa mohli realizovať iným spôsobom. Samozrejme, že to nie je univerzálne platný model, ale možno ho považovať za väčšinový. K hlavným rodovým stereotypom viažucim sa k práci patria tie, ktoré rozdeľujú povolania na striktné *ženské* a *mužské*. Vo väčšine súčasných názorov pre-

1) GLUCHMAN, v. (ed.): *Reflexie o humánnosti a etike*. Prešov : L.I.M., 1999, s. 55.

vláda nedocenenie manželskej a otcovskej roly mužov² a odsudzovanie žien, ktoré si volia typicky mužské povolania (napríklad vojenskú kariéru). Mužskosť a ženskosť sa nesprávne definujú ako protiklady, ktoré obsahujú automatický predpoklad, že všetci muži sú výhradne „mužskí“ a všetky ženy výhradne „ženské“.³ Akékoľvek vybočenie z predpísaného správania sa považuje za nenormálne a je trestané výsmechom či spoločenským odsúdením, nálepkovaním.

V súčasnej dobe sú ženy neoddeliteľnou súčasťou trhu práce a podieľajú sa na ňom takmer rovnakou mierou ako muži a dá sa povedať, že národné hospodárstvo by sa už fakticky bez ženskej práce neobišlo. Jedným z dôležitých prvkov tohto problému je otázka balansovania rodinného života a pracovnej kariéry, v ktorej kľúčovú úlohu hrá postavenie žien a mužov v modernej spoločnosti, v rodine, ale tiež na trhu práce. Spoločenská situácia u nás, ale aj v ekonomicky vyspelých západných štátoch, nepraje tradičnej úlohe ženy – matky, preto ženy hľadajú také pozície, ktoré si spoločnosť cení omnoho viac. Viac či menej skryté bariéry vstupu žien do armády⁴ sa postupne vytrácajú, ešte stále však existujú veľké rozdiely v početnom zastúpení žien. To isté sa týka aj možností výberu jednotlivých funkcií.

V poslednom období sa mení tradičná organizačná štruktúra armády. Ženy sa čoraz výraznejšie presadzujú v armádach demokratických krajín sveta a podľa koncepcných materiálov majú perspektívu aj v Ozbrojených silách Slovenskej republiky.⁵ Služba žien v ozbrojených silách, aj napriek akceptácii zo strany mužskej väčšiny, stále vyvoláva polemiku. Aj v armádach s vysokým zastúpením žien sa veliace zložky bránia ich nasadeniu do bojových operácií a problém tvoria aj vytvárané zmiešané jednotky. Cieľom nie je nahrádzať mužské pozície ženami, ale využiť jedinečný a silný spôsob, akým sa môžu ženy a muži navzájom inšpirovať, dopĺňať a realizovať v zaistení bezpečnosti a mieru.

Pred súčasnými armádami stoja nové úlohy pri medzinárodnom mierovom nasadení. Centrom ich úsilia už nie sú len *boj* a *víťazstvo*, ale najmä *prevencia*, *ukončenie vojen* a *zachovanie mieru*. Vojenskú misiu 21. storočia možno zhrnúť do slov *ochraňovať*, *pomáhať* a *zachraňovať*. Obrana vlasti sa chápe omnoho širšie aj ako

2) BADINTER, E.: *XY. Identita muža*. Bratislava : Aspekt, 1999, 211s. ISBN 80-85549-10-7., tiež KAST, V. *Otcové - dcery, matky - synové*. Praha : Portál, 2004, 176s. ISBN 80-71788-38-4.

3) Zoznam vlastností, ktoré sa tradične prisudzujú typicky ženskému a typicky mužskému spôsobu správania: ženy sú najmä: bezmocné, citovo založené, empatické, jemné, milovníčky detí, nerozhodné, nesamostatné, nežné, ohľaduplné, pasívne, plné porozumenia, slabé, súcitné, starostlivé a opatrné, úzkostné, zamerané na rodinu.

Muži sú najmä: aktívni, bojovní, ctíziadostiví, neohrození, nezávislí, odvážni, racionálni, rozhodní, sebavedomí, silní, spoľahliví, tvrdí, vodcovia, vyrovnaní, zodpovední, muži neplačú. KARSTEN, H.: *Ženy – muži : Gendrové role, jejich pôvod a vývoj*. Praha : Portal, 2006, 183s. ISBN 80-7367-145-X.

4) HAMAJ, P. - MATIS, J.: Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky. In: *Sociologia.XL : Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, 2007, s. 149. ISSN 0239-6661.

5) Verejnosť v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike akceptovala v roku 2004 službu žien v ozbrojených silách na akejkoľvek pozícii nasledovne: v Českej republike to bolo 71,4%, v Slovenskej republike 59,8% a v Maďarsku 59,4% respondentov. Nesúhlas so službou žien v ozbrojených silách vyjadriło v Česku 25,5%, v Maďarsku 37,4% a na Slovensku 36,9% respondentov. Bližšie: POLONSKÝ, D. a kol.: *Profesionalizácia ozbrojených síl*. Bratislava : MO SR, 2005, s. 225. ISBN 80-8040-267.

POZNÁMKY

pomoc pri urovnávaní konfliktov medzi štátmi a v iných štátoch.⁶ Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná.⁷ Je to výzva na zapojenie žien do mierových rokovaní, keďže ozbrojené konflikty majú na mužov a ženy rozdielny dopad a vplyv. Jedným z ukazovateľov pohybu k postvojenskej spoločnosti je rozširovanie civilných princípov a občianskych práv vojenského personálu.

Preto je možné chápať rozšírenie vojenskej roly žien ako prehlbovanie občianskych práv a ako ukazovateľ širšieho historického pohybu od spoločnosti orientovanej na status, k spoločnosti orientovanej na výkon.⁸ V ozbrojených silách začína proces analýzy stavu naplňovania aktuálnych úloh problematiky rovnosti žien a mužov, vyplývajúcej z *Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov*.⁹ Ak vychádzame z toho, že tradičné rodovo stereotypné rozdelenie práce je prekážkou pokroku nielen pre jednotlivca, ale najmä pre organizáciu a berieme do úvahy, že rovnosť mužov a žien prináša danej organizácii konkurenčnú výhodu, najmä pri nábere personálu a vytváraní jej lepšieho imidžu, čo v konečnom dôsledku podporuje jej výkonnosť a kvalitu, prijatie kvalitného *programu rodovej rovnosti* je najlepší spôsob ako to dosiahnuť. Takýto plán rodovej rovnosti pritom:

- pomáha zavádzať spravodlivé odmeňovanie, pri ktorom ženy a muži dostávajú rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty;
- umožňuje svojim príslušníkom zladit' ich profesijný a rodinný (súkromný) život;
- vytvára prostredie, kde ženy a muži zastávajú pracovné miesta podľa svojho záujmu a schopností a nie na základe svojho pohlavia;
- zvyšuje bezpečnosť prostredia, kde nedochádza k sexuálnemu obťažovaniu;

6) Pozri: www.genderandpeacekeeping.org

7) Princíp ich „rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti“ sa v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú často prijímané bez účasti žien. Ženské modré prilby tzv. „pozorovateľky“ v oblasti ľudských práv a ďalšie ženy pôsobiace na misiách ponúkajú nové zručnosti a spôsoby fungovania tejto neustále sa rozvíjajúcej oblasti udržiavania mieru. Často dokážu rýchlejšie nadviazať kontakt z civilným obyvateľstvom a získavať informácie, komunikovať s miestnymi ženami, dokážu vytvoriť pocit bezpečia pre deti, seniorov, obeť násilia, živelných katastrof. Tým, že sú do ozbrojených zložiek spolu s mužmi zaradené ženy vojačky, policajtky, mediátorky, lekárkky, sociálne pracovníčky, je možné posilniť bezpečné prostredie pre obeť, ale aj naštartovať procesy postkonfliktnej rekonštrukcie nielen na oficiálnych jednaniach o mierových dohodách, ale aj ich posilnenie pozície pri rekonštrukcii občianskej spoločnosti a základnej infraštruktúry. Zvyšuje tiež uznanie potreby integrovať rodovú optiku do plánovania, navrhovania a realizácie humanitárnej pomoci a vyčleňovania primeraných zdrojov v tejto oblasti. Pozri: KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu* z 3. 5. 2006.

8) *Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007*. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava : 2008. Dostupné na internete: <http://www.snsplp.sk>.

9) Bližšie: *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010*, Európska Komisia, 2006. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>.

- posilňuje atmosféru riadneho a adekvátneho ocenenia schopností a skúseností všetkých príslušníkov (mužov i žien) bez rozdielu pohlavia a rodu.

POZNÁMKY

2 TRADIČNÁ DEĽBA ROLÍ MUŽOV A ŽIEN V PRACOVNEJ OBLASTI

Práca predstavuje pre každého človeka jednu zo základných podmienok jeho existencie ako sociálnej bytosti. Uspokojuje jeho základné biologické i sociálne potreby, dochádza pri nej k vytváraniu a udržovaniu sociálnych kontaktov, človek sa môže v práci realizovať, rozvíjať a získať i spoločenské uznanie. Dá sa povedať, že človek si vďaka pracovnému procesu upevňuje svoje postavenie v spoločnosti a získava tak určitý sociálny status. Nielen muži, ale aj ženy chápu svoju profesionálnu činnosť ako dôležitú dominantu v rámci ostatných životných činností. Práca je pre väčšinu ľudí celoživotnou a cieľovo žiaducou činnosťou.¹⁰

Tradičná rola muža a ženy vychádza z *rodových stereotypov*, ktoré podľa M. Barošovej, B. Perichtovej, E. Farkašovej charakterizujú všeobecne prijaté presvedčenie o vlastnostiach, charakteristikách a aktivitách, ktoré sú vhodné pre mužov a ženy. Sú tvorené a udržiavané najmä pomocou: 1. sociálnych štruktúr (akými sú: rodina, výchova, vzdelanie a kultúra); 2. tradícií; 3. predstáv; 4. zvykov; 5. náboženstiev; 6. médií a napokon 7. jazyka.¹¹ Na základe rodových stereotypov rôzne kultúry delia činnosti na *vhodné pre mužov* a *vhodné pre ženy*. Každá spoločnosť má určité princípy, podľa ktorých takto tieto činnosti rozdeľuje. Zároveň sa tieto princípy od jednej kultúry k druhej navzájom odlišujú. Tradičná spoločnosť rozdelila činnosť mužov a žien do dvoch protipólnych sfér – verejnej (pracovnej) a súkromnej (rodinnej). Zaužívané tradičné predstavy o typických ženských a mužských vlastnostiach sú príčinou deľby práce ľudí na *ženskú* a *mužskú*. Všeobecne sa predpokladá, že práve *ženské* vlastnosti sú nevyhnutné pre fungovanie chodu domácnosti a výchovy detí a naopak, *mužské* vlastnosti umožňujú mužom dosiahnuť výkon a úspech vo verejnej sfére, hlavne v zamestnaní.

V našej kultúre tradičná predstava muža ako „zarábajúcej hlavy rodiny“ a ženy ako „matky starajúcej sa o domácnosť a deti“ vyvoláva stereotypné predstavy o rozdelení úloh medzi mužov a ženy. Tato tradičná deľba práce podľa pohlavia znevýhodňuje rovnako mužov, ako i ženy. Mužov *odsúva od domova a výchovy detí*, ženám spôsobuje, že pod tlakom zabezpečovania ekonomickej funkcie rodiny podliehajú *dvojitému zaťaženiu* (verejná a domáca práca). Tradičná deľba rolí v pracovnej oblasti poukazuje na preferovanie určitých povolání a pozícií mužmi a ženami.

Horizontálna (sektorová) rodová segregácia (vyčleňovanie) sa prejavuje najmä koncentráciou mužov a žien v určitých povolaniach. Ženy pracujú najmä v odvetviach, ktoré vykazujú nižšiu priemernú mzdu, v obchode, školstve, zdravotníctve,

10) HAMAJ, P.: *Sociológia práce*. L. Mikuláš : 4D s. r. o., 2005. ISBN 80-96929-2-7.

11) Pozri bližšie: BAROŠOVÁ, M. - PERICHTOVÁ, B.: *Rodová rovnosť vo svete práce*. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2007. Dostupné na internete: http://www.sspr.gov.sk/texty/File/bulletin/Bulletin_05_07.pdf. a tiež FAKAŠOVÁ, E.: *Rodová spravodlivosť ako téma feministických diskusií*. Bratislava : Aspekt č. 2. rok 1997. s. 211.

POZNÁMKY

sociálnej starostlivosti, muži v oblastiach spojených s ekonomikou, politikou, ozbrojenými zložkami.

Vertikálna rodová segregácia (vyčleňovanie) spočíva v koncentrácii mužov a žien na určitých pozíciách v jednej organizácii či inštitúcii. Na manažérskych pozíciách sa vyskytujú ženy minimálne, sú im prisudzované nižšie pozície. Toto usporiadanie je dôsledkom preferovania mužských hodnôt a noriem, usporiadaním pracovného času a výkonovými charakteristikami ako sú agresivita, pribojnosť, súťaživosť, racionalita a uprednostňovanie práce pred súkromím a starostlivosťou o rodinu.

Nerovné postavenie rodov sa prejavuje v nižšom finančnom ohodnotení žien (žena zarobí v priemere 75 % mužského platu) a tiež v ich nedostatočnom zastúpení v manažmente alebo politike organizácie, ďalej tiež v menších šanciach na získanie zamestnania, na interné povýšenie alebo školenie. Pritom ženy už celé desaťročia disponujú rovnako kvalitným vzdelaním ako muži. Preto najmä ženy poukazujú na jednoznačne mužskú definíciu organizácie pracovného času a na nemožnosť dosiahnuť rovnováhu medzi profesijnou a rodinnou realizáciou tohto pracovného času.

Ambiciózne ženy narážajú na *sklenený strop* (na vyššiu pozíciu majú ženy všetky predpoklady – vzdelanostné, vekové, skúsenostné, hodnostné a pod., no napriek tomu sú ženy na tejto pozícii výnimkou – plukovníčka, ministerka, rektorka vysokej školy...). Tieto ženy pôsobia tiež v pozícii *bielej vrany* (tzv. tokena), tzn. pracovníčky, na ktorú sa kladie zvýšená pozornosť, nároky, hľadajú a zdôrazňujú sa jej nedostatky ako potvrdenie jej nevhodnosti zastávať určité pozície, pretože svojou inakosťou narušujú zaužívaný obraz (napríklad: homogénny – tzv. mužský u vojenskej organizácie). Možno konštatovať snahu o prekonanie horizontálnej, ale zatiaľ nie vertikálnej rodovej segregácie v organizáciách.

Z hľadiska finančnej udržateľnosti sociálnych systémov sú ženy prirodzeným rezervoárom pracovnej sily, ktorý môže byť aktivovaný v súvislosti: 1. s potrebou dvoch príjmov v rodine; 2. s procesom starnutia populácie a z toho plynúceho nepriaznivo sa vyvíjajúceho pomeru ekonomicky aktívneho obyvateľstva a osôb v post produktívnom veku. Nezanedbateľnú skutočnosť, súvisiacu s udržaním sociálneho štátu, tvorí nízka pôrodnosť, ktorá vedie k narušeniu demografickej rovnováhy a k starnutiu populácie. To predstavuje finančnú hrozbu pre existujúce systémy dôchodkového a zdravotného zabezpečenia a vo veľkej miere sa dotýka aj vojenskej organizácie – výsluhových dôchodcov.

3 RODOVÁ ROVNOSŤ V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

V poslednom období sa mení tradičná mužská organizačná štruktúra armády tvorená iba mužmi na štruktúru mužsko-ženskú. Profesionalizácia armády priniesla u žien - vojačiek *posun* od ich tradičných vojenských podporných pozícií v administratívne, bezpečnosti, medicíne, logistike a pod. k pozíciám pre ženy - vojačky

netradičným, užšie spájaným s priamou bojovou činnosťou. Zároveň tento proces priniesol vznik nového fenoménu – zmiešané vojenské jednotky,¹² ktorý prináša nové výzvy.

Pri pretváraní vojenskej organizácie na *rodovo integrovanú organizáciu*, kde ženy a muži majú rovnocenné postavenie, šance, príležitosti a finančnú odmenu, sa musí pozornosť zamerať na:

- zistenie stavu pracovných podmienok a pracovnej spokojnosti mužov a žien v ozbrojených silách,
- harmonizáciu pracovných a rodinných povinností,
- možnosti predchádzania vzniku konfliktov v zmiešaných vojenských jednotkách a pracoviskách ozbrojených síl z hľadiska prekonávania rodových stereotypov.

Moderné rodovo integrované organizácie a ich organizačná kultúra je založená na rodovej neutralite, na hodnotách, normách a metódach, ktoré presadzujú princípy rodovej rovnosti v každodennosti. Pri teoretickej analýze sociálnej pozície ženy vo vojenskej organizácii dospeli k záveru, že ozbrojené sily musia daný problém riešiť cez zmeny v organizačnej kultúre ozbrojených síl. Je potrebné otvoriť sociálny dialóg o rozlišovaní medzi dvoma protikladnými prístupmi, uplatňujúcimi voči ženám – *maskulínnym* a *pozitívne diskriminačným* prístupom.¹³ Riešenie tohto rozporu by mohol priniesť *rodový prístup*, popierajúci nielen prvý, ale aj druhý prístup ich integráciou (prepojením, splynutím), ktorou prispieva k tolerancii voči rôznym životným štýlom.

Aby mal tento prístup úspech, a doterajšie výskumy v ozbrojených silách to potvrdzujú, je potrebné riešiť tieto nosné témy:

1. *pracovný trh a rovnoprávne finančné zabezpečenie* (tzn. rovnaká mzda muža a ženy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, rovnosť pri prijímaní do zamestnania, rovné šance v kariére, dôstojná penzia bez zníženia o dobu materskej dovolenky a rovné podmienky pri realizácii životných plánov);
2. *zladovanie rodinného a profesijného života* (rovnaké podmienky pre rodičov na rodičovskej dovolenke, zvýšenie rodičovského príspevku, zlepšenie podmienok pre zamestnancov s deťmi – podnikové jasle a materské škôlky atď.);

12) *Zmiešaná vojenská jednotka* predstavuje typ vojenskej jednotky, v ktorej slúži najmenej jedna žena a to na rôznej sociálnej pozícii (veliteľka jednotky alebo jej radová príslušníčka).

13) *Maskulínný prístup (mužský)* nepovažuje za potrebné reagovať na vstup žien do vojenskej organizácie osobitými opatreniami, ženy sa majú a musia prispôbiť existujúcej organizačnej štruktúre armády. Pozitívne diskriminačný prístup spočíva v uplatňovaní osobitých pravidiel voči ženám. Jeho podstata spočíva v umiestňovaní žien len na určité špecifické funkcie väčšinou štábného charakteru. To by viedlo k nejasnosti očakávaní ako na strane organizácie, tak na strane jej príslušníkov. Je to klasický príklad konfliktu rol, ktorý je zdrojom napätia vo vnútri danej vojenskej organizácie.

POZNÁMKY

3. *účasť žien v rozhodovacích procesoch, (minimálne 40% zastúpenie oboch pohlaví na všetkých úrovniach rozhodovacích procesov – vo funkciách volebných aj menovaných);*
4. *výhody a nevýhody práce v zmiešaných vojenských jednotkách, (riešiť prejavy nevhodného správania sa na pracovisku ako napr. sexuálny harašment, mobbing a segregáciu žien);*
5. *vzdelanie a podpora žien a mužov v celoživotnom rozvíjaní osobnosti (rovnaký prístup k vzdelaniu, revízia učebných osnov a učebníc vzhľadom na rodovú nerovnosť);*
6. *možnosti rodového auditu vo vojenskej organizácii a analýza hodnotenia dopadov jednotlivých rozhodnutí vzhľadom na rôzne potreby žien a mužov.*

4 DOKUMENTY O RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Pre naše potreby sme využili závery získané metódou *štúdie dokumentov*¹⁴, ktorá bola zameraná na analýzu štatistických materiálov a tiež uskutočnených výskumov v ozbrojených silách za obdobie od roku 2002 do roku 2010¹⁵, kde bol dôraz položený na tieto vybrané indikátory v rámci jednotlivých etáp služby v Ozbrojených silách Slovenskej republiky:

- *v etape regrutácie sa u regrutačného zdroja sledovali: rozdiely v motivácii pre službu a záujme o službu v našich ozbrojených silách, medzi mužmi a ženami, čo vyplývalo z rozdielneho celkového postoja mládeže k obrane vlasti;*
- *v etape prípravy na povolanie sa sledovali: počty kadetov a kadetiek v príprave na vojenské povolanie a vojakov a vojačiek v kariérnej príprave;*
- *v etape vojenskej kariéry sa sledovali počty mužov a žien vo vojenskej službe všeobecne, v zahraničných misiách a na ich zaradenie k druhom vojsk osobito a tiež na funkcie a hodnosti;*
- *v etape výstupu (migrácia) sa porovnávalo dôchodkové zabezpečenie žien a mužov a analyzovali sa rozdiely.*

4. 1 Regrutácia

Táto začiatková etapa utvárania vojenského profesionála sa chápe ako proces získavania dobrovoľníkov pre výkon vojenskej služby a to v potrebných počtoch, zložení, kvalite a dĺžke prijatého záväzku, zodpovedajúcom potrebám daných

14) MARTINSKÁ, M.: *Rodovo orientovaná sociálna práca v Ozbrojených silách Slovenskej republiky*. Dizertačná práca. Prešov, 2011.

15) Štatistické údaje sme čerpali zo štatistík vedených na Generálnom štábe Ozbrojených síl Slovenskej republiky a Personálnom úrade Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Podklady z výskumov sme čerpali zo záverečných správ a z literatúry, v ktorej boli závery výskumov zverejnené.

ozbrojených síl. Rekrutačným zdrojom¹⁶ bola zo strany našich ozbrojených síl venovaná zvýšená pozornosť. Takmer 8% respondentov (N = 1041, z toho 67,8% chlapcov a 32,2% dievčat) prejavilo *záujem o službu v ozbrojených silách*. Z nich viac ako 30% tvorili respondenti absolútne vylučujúci možnosť práce v ozbrojených silách. Sú to skôr dievčatá ako chlapci.¹⁷

Záujem o vstup do ozbrojených síl prostredníctvom štúdia na Akadémii ozbrojených síl v Liptovskom Mikuláši prejavili 4% respondentov, pričom až dve tretiny nemá o štúdium na nej záujem. Výrazne častejšie sú to dievčatá ako chlapci. Hlavným dôvodom nezájmu o vojenskú službu je u chlapcov i dievčat nevyhovujúci typ práce nezhodujúci sa s ich osobným profilom a reálna možnosť bojového nasadenia v rizikových oblastiach sveta, čo súvisí so stratou života.¹⁸

Záujem o vojenskú službu bol zisťovaný tiež cez preferencie pre vstup do ozbrojených síl a cez analýzu predstáv o výhodách a nevýhodách práce v armáde:

- pokiaľ u dievčat je top motívom pre vstup zaujímavá práca a potom nasledujú lepšie platové podmienky ako v zamestnaniach v civile a lepšie dôchodkové zabezpečenie po skončení aktívnej služby, u chlapcov je to inak. Prvoradým sú lepšie platové podmienky v armáde a dôchodkové zabezpečenie a až potom nasleduje zaujímavá práca a možnosť zúčastniť sa zahraničnej misie;
- dievčatá aj chlapci považovali vo výskume za dve najväčšie výhody práce v armáde dobrý plat¹⁹ a možnosť skoršieho odchodu do dôchodku, s čím súvisí tiež dobré dôchodkové zabezpečenie, no rozdielne názory majú na tretiu výhodu, kde chlapci preferujú stabilitu zamestnania a dievčatá pomoc svojej krajine a ochranu štátu;
- dievčatá aj chlapci považovali v danom výskume za najväčšiu nevýhodu práce v armáde riziko smrti a až za ďalšie nevýhody tejto profesie preferovali nebezpečnú prácu a zahraničné misie.

Vnímanie ozbrojených síl mladými ľuďmi so stredoškolským vzdelaním (poten-

16) *Rekrutačné zdroje* sú tvorené občanmi daného štátu, ktorí majú záujem o výkon vojenskej služby a spĺňajú vstupné podmienky a kritériá podľa záväzných právnych predpisov, akými sú: stanovenná veková hranica, fyzická a psychická spôsobilosť, zdravotný stav a napokon kvalifikácia. Delia sa na vnútorné (vnútro armádne) a vonkajšie (celá spoločnosť – tzv. celospoločenské) rekrutačné zdroje.

17) Bližšie: ČUKAN, K. a kol.: *Záujem študentov stredných škôl o profesionálnu službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky*. Bratislava: KaMO, 2006. 43 s. a ČUKAN, K. a kol.: *Študenti stredných škôl a záujem o službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky*. Bratislava: KaMO, 2008, 39 s.

18) ČUKAN, K. a kol.: *Študenti stredných škôl a záujem o službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky*. Bratislava: KaMO. 2008, s. 14.

19) Aritmetický priemer očakávaného priemerného čistého mesačného príjmu v predstavách respondentov nášho výskumu bol vypočítaný v sume 41 634,- Sk (v prepočte 1 384,- EUR). Tieto predstavy boli prehnané, pretože v roku realizovania výskumu (2007) bol priemerný plat v NH 20 146,- Sk (669,-EUR). Z uvedeného možno urobiť záver, že respondenti nemali reálne predstavy o príjme vojakov Ozbrojených síl Slovenskej republiky, preto mohla byť výška príjmu pre 4,2% respondentov demotivujúca (nízka) a pre 61,1% respondentov motivujúca (dobrá).

POZNÁMKY

ciálny regrutačný zdroj) je síce pozitívny, no slúžiť v nich prejavilo 8% respondentov, a to viac mužov ako žien. Mladí ľudia, tvoriaci významný regrutačný zdroj ozbrojených síl, si už v súčasnosti výrazne uvedomujú (75,5% respondentov) podstatnú zmenu funkcie ozbrojených síl. *Ochrana územnej celistvosti štátu a jeho záujmov*, z ktorej vyplýva riziko smrti, *nebezpečnosť vojenskej práce a služba v zahraničných misiách* mimo územia Slovenskej republiky, sú hlavnými nevýhodami vojenského povolania pre mladé ženy i mužov. Celá spoločnosť si musí uvedomiť, že za hlavnú a rozhodujúcu kompenzáciu tejto nevýhody považujú mladí ľudia *plat a sociálne zabezpečenie* profesionálneho vojaka. Ak nechce daná spoločnosť znížiť záujem o službu v ozbrojených silách, nemôže tento benefit korigovať, ale naopak rozširovať a skvalitňovať ho.

Z analýzy dokumentov vyplynulo, že Ozbrojené sily Slovenskej republiky postupne upustili od pozitívnej diskriminácie žien v procese regrutácie (najmä výber) a vstupné požiadavky pre prijatie (fyzické i psychické) sa zrovnoprávnili pre obidva rody. Tento prístup zrovnoprávňovania rodov sa postupne uplatňuje tiež v príprave na povolanie a v priebehu celej vojenskej kariéry.

4. 2 Vojenská socio-profesijná príprava

Táto príprava sa chápe ako spoločenský proces kooperácie medzi pripravujúcimi sa na povolanie a školským systémom – teda ako kooperácia medzi budúcim vojenským profesionálom (kadet – hladina dôstojníkov a vojak čakateľ – hladina mužstva) a vojenským školským systémom (akadémia ozbrojených síl, základná výcviková škola, odborná výcviková škola a poddôstojnícka akadémia). Možno konštatovať, že vojenská socio-profesijná príprava tvorí základnú podmienku pre vytvorenie sociálnej štruktúry vojenskej organizácie aj z rodového aspektu.

Analýza počtov absolventov vojenskej akadémie za roky 2008 – 2010 ukázala, že z celkového počtu 268 absolventov bolo 30% žien. Je to počet, ktorý môže zabezpečiť taký príriv žien do ozbrojených síl, aby úloha dosiahnuť v roku 2010 aspoň 10% zastúpenie žien mohla byť v pozícii dôstojníkov splnená. Určitým problémom však môže byť klesajúca tendencia počtov žien kadetiek vojenskej akadémie pod 10% v roku 2010 a 2011. Túto klesajúcu tendenciu počtov žien nastupujúcich do ozbrojených síl absolvovaním vojenskej akadémie mohli naše ozbrojené sily riešiť zvýšením počtov ich zastúpenia pri nákupe vysokoškolákov z civilných vysokých škôl. Za uplynulé obdobie aj v tejto forme získavania dôstojníkov pokleslo zastúpenie žien.

Zo zistených údajov možno urobiť záver, že počiatočný záujem žien o profesionálnu službu v ozbrojených silách postupne v oboch formách prípravy opadol, čoho príčinou je uvedomenie si nebezpečnosti vojenského povolania, čo sa odrazilo v poklese zastúpenia žien študujúcich odbor manažment, a to z 50% až na 7%. Zistené údaje potvrdzujú tendenciu, že percentuálne zastúpenie žien v ozbrojených silách, najmä na riadiacich (veliteľských) funkciách, sa bude v ďalšom období postupne znižovať, pretože dopĺňovanie žien na dôstojnícke funkcie z civilu nena-

stáva na veliteľské pozície, ale skôr na pozície špecialistu. Zároveň budú musieť viac pozornosti venovať zmiešaným bojovým jednotkám, vnímaniu žien na pozícii nadriadená a podriadená a osobitostiam kariéry muža a ženy.

4.3 Vojenská kariéra

Vojenská kariéra sa chápe ako sústava profesijných pozícií obsadzovaných profesionálnymi vojakmi počas aktívnej služby, ktorá sa uskutočňuje na pozadí celkovej životnej dráhy človeka. Člení sa na *prípravnú, rozvojovú, vrcholovú* a napokon *útlmovú* fázu.²⁰ Je popretkávaná dokvalifikáciou a rekvalifikáciou.²¹ Potvrdený pokles záujmu žien o vojenské povolanie sa odrazil v nesplnení 10% zastúpenia žien v roku 2010. Pritom analýza *dokvalifikácie a rekvalifikácie* najmä dôstojníkov, uskutočnenej v jednotlivých typoch kariérnych kurzov, ktorých absolvovanie je potrebné pre postup v hodnosti a tiež vo funkcii, nám jednoznačne potvrdila vznik tzv. *skleného stropu* v dôstojníckej kariére ženy v hodnosti plukovníčka. Kariérnu prípravu pre vyššiu hodnosť ako plukovník za obdobie rokov 2006 – 2010 zatiaľ neabsolvovala žiadna žena – dôstojníčka (Kurz národnej bezpečnosti absolvovalo 5 žien zo štátnej správy, tie ale neboli profesionálne vojačky). Je potrebné zistiť príčinu zastavenia postupu žien na tejto hodnosti. Sklenený strop sa od vzniku profesionálnych ozbrojených síl v roku 2006 nemení.²²

Naplnenie očakávaní²³ a predstáv o výkone profesionálnej vojenskej služby má tiež výrazne slabé miesta. Muži aj ženy rovnako kriticky postavili svoje názory. Najkritickejšie vnímali možnosť kariérneho postupu, fungovanie Ozbrojených síl Slovenskej republiky ako organizácie, možnosť ďalšieho vzdelávania a napokon oblasť sociálneho zabezpečenia.

Skupinová atmosféra bola v rámci pracovnej spokojnosti (spokojnosť s vojenskou profesionálnou službou) hodnotená u mužov, ale i u žien z hľadiska najväčšej váhy cez tieto charakteristiky: zaujímavá, podporujúca, úspešná a u žien navyše ešte kulminuje priateľskosť a úprimné vzťahy.

Spokojnosť v práci (vojenská profesionálna služba) sa u mužov odrážala aj v dôsledku uspokojenia pracovných potrieb ako možnosť prekonania nezdaru a neúspechu zvýšeným úsilím a odvahou; možnosť samostatného, tvorivého myslenia a konania a napokon ako možnosť účasti na plnení stanovených cieľov a úloh.

20) Bližšie: JANEČEK, V. - MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš : AOS, 2006, s. 22-25. ISBN 978-80-8040-312-6.

21) Bližšie: MATIS, J.: Aktuálne problémy vojenského povolania a profesionalizácie armády. In: *Armáda*, č. 3, 1995, s. 136.

22) Všeobecná kvantitatívna analýza ukazuje na postupné obsadzovanie väčšiny vojenských hodností už aj ženami. Rodová segregácia povolání však hovorí o potrebe prekonávať sklený strop a následne sprístupniť cestu kvalifikovaným ženám k obsadeniu vyšších pozícií a funkcií. Skutočnosť, že ženy dôstojníčky neabsolvojú kariérnu prípravu na vyššie hodnosti, a tak nemôžu zastávať aj vyššie riadiace funkcie, nám potvrdil tiež prehľad obsadenia jednotlivých riadiacich funkcií, podľa ktorého ženy zastávali k 1. 4. 2010 iba 4,56% riadiacich funkcií.

23) VYHNALOVÁ, M.: *Profesionálni vojaci a vojačky OS SR*. Bratislava : MO SR, Centrum psychologických a sociologických činností, 2007.

POZNÁMKY

Profesionálne vojačky potvrdili významnosť všetkých pracovných potrieb pre výkon povolania, no najmä však týchto: 1. možnosť samostatného tvorivého myslenia a konania; 2. pocit spravodlivej odmeny v porovnaní s pracovníkmi na rovnakej profesijnej úrovni; 3. možnosť účasti na plnení stanovených cieľov a úloh; 4. možnosť účasti na rozhodovaní o voľbe metód plnenia úloh a napokon 5. pocit prestíže svojho spoločenského postavenia a dôležitosti vykonávanej funkcie na verejnosti.

Najväčšie napätie medzi pohlaviami vyvolávajú rôzne zvýhodnenia vo forme úľav vo výkone funkcií a pri výcviku, nezaraďovanie žien do služieb. Ďalším zdrojom napätia je rozdielnosť v kariérach a stály predsudok o predurčenosti žien iba na štábne funkcie a o absolútnej nevhodnosti žien pre službu v bojových jednotkách. V súvislosti s profesionalizáciou ozbrojených síl sa očakávala aj modifikácia a posun od tradičných pracovných pozícií žien väčšinou na pracoviskách administratívy, bezpečnosti, medicíny a logistiky.²⁴

Názory vojenskej verejnosti na službu žien v ozbrojených silách boli skúmané aj parciálne vo vnútri Ozbrojených síl Slovenskej republiky a súčasne bola skúmaná aj náklonnosť slúžiť v zmiešaných vojenských jednotkách.²⁵ Výsledky potvrdili priaznivo naklonenú verejnú mienku v Ozbrojených silách Slovenskej republiky na prítomnosť žien v uniforme a na ochotu profesionálnych vojakov slúžiť v zmiešaných vojenských jednotkách.²⁶

Praxou potvrdený, a vo verejnej mienke stále aktuálny, je pozitívny názor vojakov profesionálov na obsadzovanie vyšších postov ženami – vojačkami.²⁷ Aj napriek rôznym predsudkom a názorom na ženy v armáde, najmä vo veliteľských funkciách, získané empirické poznatky neevokovali obavy z toho, že by naplnenie zámeru velenia ozbrojených síl Slovenskej republiky zvýšiť podiel žien v nich v roku 2010 na 10% mohlo výrazne negatívne ovplyvniť sociálnu a komunikačnú klímu v rezorte.²⁸

Záverom možno zdôrazniť skutočnosť, že medzi dôležité faktory, ktoré ďalej ovplyvňujú kvalitu sociálnej atmosféry v jednotke a tiež proces skupinovej dynamiky, môžeme zaradiť: *motiváciu* vojakov vstúpiť do ozbrojených síl, *pocit* úspešnej

24) Predpokladal sa nárast záujmu o neobvyklé funkcie ako napr. chemik, prieskumník, účasť vo vojenských zahraničných misiách a pod. (do roku 2010 sa operácii mimo územia Slovenskej republiky, okrem pozorovateľských misií, zúčastnilo celkom 5 902 účastníkov, z toho bolo 145 žien, čo predstavuje 2,46%).

25) ČUKAN, K. a kolektív: *Verejná mienka v armáde*. Bratislava : MO SR, 2002, s. 31-33.

26) Svoju skúsenosť z výkonu služby v takejto vojenskej jednotke hodnotí veľmi pozitívne až 56,1% respondentov. Priaznivejšie hodnotenia svojej skúsenosti zo služby v zmiešanej vojenskej jednotke uvádzajú častejšie služobne starší respondenti (dĺžka služby nad 21 rokov, fyzický vek 45 a viac rokov a najmä v dôstojníckych hodnostiach). Podiel tých, ktorým často prekážala služba v takýchto jednotkách a tímoch je vyšší najmä medzi respondentmi z pozemného vojska a vzdušných síl a tiež útvarov a zariadení priamo podriadených generálnemu štábu.

27) Takmer 60% všetkých oslovených sa stotožňuje s predstavou ženy vo vyššej veliteľskej funkcii a pre 30% je táto skutočnosť neprijateľná. S predstavou ženy-vojačky na vyššej veliteľskej funkcii sa z pohľadu hodnotnej štruktúry stotožňujú viac poddôstojníci a praporčíci ako dôstojníci.

28) CZIRÁK, P.: *Vojenská jednotka ako sociálny systém*. Bratislava : MO SR, Centrum psychologických a sociologických činností, 2007.

sebarealizácie, kvalitné *pracovné podmienky* (výstroj, výzbroj a ostatné materiálne technické zabezpečenie), adekvátne *ohodnotenie* za vykonanú prácu, primerané *sociálne zabezpečenie* pokrývajúce riziká vojenskej práce, *prístup nadriadených* stupňov riadenia, pocit *zmysluplnosti* času stráveného v práci, či v neposlednom rade kvalita a intenzita *výcviku*.

4. 4 Výstup z vojenskej organizácie

Výstup môžeme vymedziť ako ukončenie aktívnej vojenskej profesionálnej služby profesionálnym vojakom či vojačkou alebo ako akt ich odchodu z vojenskej organizácie na základe vlastného rozhodnutia alebo na základe rozhodnutia vojenskej organizácie, a to v oboch prípadoch pred alebo po ukončení záväzku.²⁹ Ani v tejto etape výkonu vojenskej profesionálnej služby sme analýzou dokumentov za roky 2006 – 2010 nezistili osobitosti, ktoré by nejakým spôsobom indikovali diskriminačný charakter nastavených pravidiel. Formálne sú legislatívne pravidlá nastavené rovnako pre mužov a pre ženy, teda by sa dalo konštatovať, že v ozbrojených silách Slovenskej republiky sa dosiahla rovnoprávnosť oboch pohlaví (mužov a žien).

Nerovnoprávne postavenie žien vyplynie až z bližšej analýzy zameranej nielen na počet odchádzajúcich z vojenskej organizácie, ale aj z analýzy zameranej na dosiahnutú hodnotu a z toho vyplývajúcu výšku dôchodku. Výskumy potvrdili narastajúci trend odchodu žien z aktívnej služby, pričom tieto ženy sú z kategórie mužstva a poddôstojníkov – 15 žien v roku 2008 a 28 žien v roku 2009, čo tvorí v oboch rokoch viac ako 50% z odchádzajúcich (odráža sa to na ich dôchodkoch, ktoré sú nízke alebo žiadne, pretože pre krátkosť aktívnej služby na tento dôchodok nezískali nárok). V kategórii dôstojníkov je najväčší úbytok žien z hodností poručíčka, nadporučíčka a kapitánka, čo sa aj pri získaní nároku na dôchodok odrazí na jeho výške.

Je potrebné zamyslieť sa nad tým, ako sa čo najefektívnejšie môže daná organizácia praktickými krokmi priblížiť stavu rovnakých príležitostí žien a mužov. Prvou aktivitou by určite malo byť monitorovanie³⁰ daného stavu a identifikácia reálnych

29) Pozri bližšie práce: POLONSKÝ, D. - MATIS, J.: *Profesionalizácia armády a príprava vojenských profesionálov*. L. Mikuláš : VA SNP. 1994, ďalej: JANEČEK, V. - MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš : AOS, 2006, s. 22-25. ISBN 978-80-8040-312-6. a MATIS, J. - HAMAJ, P. - MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš : AOS, 2008, s. 104–107. ISBN 978-80-8040-361-4.

30) SWOT analýza. Rodový audit patrí do kategórie tzv. kvalitatívnych auditov (sociálne audity), ktorého ciele sú nasledovné: vytvára podmienky pre znižovanie rodových rozdielov v organizácii; produkuje porozumenie v takom rozsahu, v ktorom je uplatňovanie rodového hľadiska zvnútornené a akceptované zo strany organizácie a jej zamestnancov. SWOT analýzu, ako jednu z techník rodového auditu možno obsahovo vymedziť cez silné a slabé stránky danej organizácie, cez jej výhody (príležitosti) a cez jej ohrozenia:

Medzi silné stránky patrí: moderný antidiskriminačný zákon a zákonník práce podporujúci opatrenia zamerané na zosúladenie pracovného a rodinného života, pripravená stratégia rodovej rovnosti, zameraná na zavádzanie opatrení, vyplývajúce z rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a rodinného života v danej organizácii.

Medzi slabé stránky patrí: nízke povedomie o výhodách zavedenia politiky rodovej rovnosti a rodových auditoch v organizáciách, pretrvávajúce rodové stereotypy na trhu práce a rodové nerovnosti v mzdovom ohodnotení a v rozhodovacích pozíciách na strane žien, nízka motivácia organizácií.

POZNÁMKY

potrieb svojich príslušníkov v tejto oblasti. Výsledkom môže byť rozhodnutie danej organizácie o zmene organizačnej štruktúry (môže nastať pomerne náročný proces transformácie organizačnej kultúry na už spomínanú rodovo integrovanú).

Takéto rozhodnutie môže podporiť vznik základných dokumentov danej organizácie, akými sú: *akčný plán na podporu rodovej rovnosti* a jeho nasledovník, ktorým je *organizačný poriadok dodržovania rovnakých príležitostí* (môže zahŕňať aj problematiku sexuálneho obťažovania).

Pozitívny efekt majú aj tréningy a školenia na podporu rodovej citlivosti. Najhlavnejším a zásadným je získanie a upevnenie vedomia, že dosiahnutie rodovej rovnosti, ktorá v konečnom dôsledku zefektívni a skvalitní fungovanie danej organizácie, sa nedostaví hneď, ale že ide o komplikovaný, komplexný a najmä dlhodobý proces, vyžadujúci veľkú mieru systematickosti a koncepcnosti.

5 ZÁVER

Záverom je potrebné ešte raz zdôrazniť, že v rámci presadzovania rodovej rovnosti medzi mužmi a ženami by sa mala každá organizácia – Ozbrojené sily Slovenskej republiky nevyvímajúc, sústrediť najmä na:

- spravodlivú del'bu práce a pracovných úloh medzi ženami a mužmi;
- nábor zamestnancov – presadzovať spravodlivý a objektívny nábor nových ľudí na pozície tak, aby sa muži aj ženy o ne uchádzali na základe jasných a nediskriminačných kritérií a bez predsudkov;
- možnosti presadiť sa, vytvárať rovnaké príležitosti a tiež rovnoprávny (nediskriminačný) kariérny postup;
- mzdy, pri ktorých presadzovať rovnaké finančné ohodnotenie porovnateľnej práce alebo práce porovnateľnej hodnoty mužov a žien.
- pracovné podmienky vytvárať tak, aby muži a ženy mali rovnaké šance maximálne realizovať svoj potenciál;

Medzi príležitosti patrí (výhoda organizácie): najširšia dostupná rezerva talentov, z ktorých sa dá vyberať, výhody pre organizáciu plynúce z rôznych prístupov, skúseností a priorít, ktoré prinášajú do pracovných pozícií muži a ženy, nediskriminačný výber zvyšuje efektívnosť ďalšieho vzdelávania, kariérny postup zabezpečený podľa kvality a schopností jednotlivca a nie podľa predsudkov a stereotypných očakávaní, dobrý imidž organizácie, podmienky, vytvárajúce rovnaké príležitosti svojim členom maximálne realizovať svoj potenciál, zosúladenie pracovného a rodinného života žien a mužov cestou individuálneho prístupu k pracovným povinnostiam a prevencia sexuálneho obťažovania a diskriminácie.

Medzi ohrozenia patrí: prehlbovanie rodových rozdielov na trhu práce, dodatočné náklady vyplývajúce z diskriminujúcej politiky pre organizácie a napokon nevyužitie potenciálu oboch pohlaví efektívne.

HANULÁKOVÁ, V.: Možnosti pre rodový audit na Slovensku. In: *Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách : Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, s. 16-19. ISBN 978-80-89125-14-2.

- zosúladienie pracovného a súkromného života mužov a žien so zameraním sa na individuálny prístup k pracovným povinnostiam;
- prístup k vzdelávaniu a tréningom, kde treba zabezpečiť rovnosť šancí žien aj mužov pri ďalšom vzdelávaní a prehlbovaní kvalifikácie;
- prevenciu sexuálneho obťažovania a jeho postihovanie,
- prevenciu diskriminácie – predchádzať jej.³¹

... no ja konkrétne sama nezmôžem nič, lebo ja som v takom úžasnom mužstve jednom, viem, ja som prínos, mám svoje miesto, ale ja sama nič neznamenam, pracujem v družstve kde sa rozkladajú a skladajú veľké súpravy na dekontamináciu osôb, takže ja sama ako jednotlivec nezmôžem nič, ja bez tých svojich ďalších kolegov sa nepohnem... my sme proste tím...³²

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BADINTER, E.: *XY. Identita muža*. Bratislava : Aspekt, 1999, 211s. ISBN 80-85549-10-7.

Building Peace and Security for all : Canada's Action Plan for the Implementation of United Nations Security Council Resolutions on Women, Peace and Security [online]. Dostupné na internete: <<http://www.genderandpeacekeeping.org>>.

ČUKAN, K. a kol.: *Študenti stredných škôl a záujem o službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky : Záverečná správa z výskumu*. Bratislava : KaMO, 2008, 39 s.

ČUKAN, K. a kol.: *Verejná mienka o armáde*. Bratislava : MO SR, 2002, s. 31-33.

ČUKAN, K. a kol.: *Záujem študentov stredných škôl o profesionálnu službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky : Záverečná správa z výskumu*. Bratislava : KaMO, 2006. 43 s.

GLUCHMAN, v. (ed.): *Reflexie o humánnosti a etike*. Prešov : L.I.M., 1999, 141 s. ISBN 80-967778-5-8.

HAMAJ, P. - MATIS, J.: *Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky*. In: *Sociologia XL : Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa : Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, 2007, č. 2946, s. 149-152. ISSN 0239-6661.

HANULÁKOVÁ, V.: *Možnosti pre rodový audit na Slovensku*. In: *Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách : Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový*

31) PIETRUCHOVÁ, O. - MESOCHORITISOVÁ, A.: *Rodová rovnosť v organizácii*. Bratislava : Okat Plus. 2007. s. 37-48. ISBN 978-80-88720-12-6.

32) MARTINSKÁ, M.: *Rodovo orientovaná sociálna práca v Ozbrojených silách Slovenskej republiky*. Dizertačná práca. Prešov, 2011.

POZNÁMKY

k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, s. 16-19. ISBN 978-80-89125-14-2.

JANEČEK, V. - MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. Liptovský Mikuláš : AOS, 2006, s. 22-25. ISBN 978-80-8040-312-6.

KARSTEN, H.: *Ženy – muži : Gendrové role, jejich původ a vývoj*. Praha : Portal, 2006, 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006. Princíp ich „rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti“*.

MATIS, J.: Aktuálne problémy vojenského povolania a profesionalizácie armády. In: *Armáda*, č. 3, 1995, s. 136.

MATIS, J. - HAMAJ, P. - MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. Liptovský Mikuláš : AOS, 2008, s. 104-107. ISBN 978-80-8040-361-4.

Oznámenie komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov : Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010 [online]. Brusel : Komisia európskych spoločenských, 2006. Dostupné na internete: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>>.

PIETRUCHOVÁ, O. - MESOCHORITISOVÁ, A.: *Rodová rovnosť v organizácii*. Bratislava : Okat Plus, 2007, s. 37-48. ISBN 978-80-88720-12-6.

POLONSKÝ, D. a kol.: *Profesionalizácia ozbrojených síl : Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike*. Bratislava : MO SR, 2005, s. 225. ISBN 80-8040-267.

Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007 [online]. Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2008. Dostupné na internete: <<http://www.snslp.sk>>.

VYHNALOVÁ, M.: *Profesionálni vojaci a vojačky OS SR*. Bratislava : MO SR, Centrum psychologických a sociologických činností, 2007.

ĎALŠIA ODPORÚČANÁ LITERATÚRA

BÚTOROVÁ, Z. a kol.: *Ona a on na Slovensku : Ženský údel očami verejnej mienky*. Bratislava : FOCUS, 1996, 180 s.. ISBN 80-88717-11-6.

ČERMÁKOVÁ, M.: Gender, spoločnosť, pracovný trh. In: *Sociologický časopis*, roč. 31, 1995, č. 1, s. 7-25.

HORSKÁ, S.: *Evropské společenství a vyrovnávání příležitostí mužů a žen*. Brno : Gender centrum Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, 2002, s. 49-62.

PISÁR, P. a kol.: *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica : REIC, 2008. 140 s. ISBN 978-80-8083-434-0.

Smernica Rady EÚ č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod.

ŠIPIKAL, M. a kol.: *Zosúladžovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie*. Banská Bystrica : REIC, 2007. ISBN 978-80-8083-433-3.

TÉMY NA VEDENIE ZÁVEREČNEJ DISKUSIE

1. Typické mužské a ženské vlastnosti. Mužská a ženská práca a mužské a ženské povolania.
2. Výhody a nevýhody práce v zmiešaných vojenských jednotkách.
3. Možnosti a bariéry zladžovania vojenskej práce a rodiny vojenského profesionála.
4. Rovnosť príležitostí mužov a žien v OS SR.
5. Vzdelávanie a kariéra v OS SR u žien a u mužov.