



## VODCA – LÍDER Z ASPEKTU RODOVÝCH ŠTÚDIÍ

Mária MARTINSKÁ

### LEADER FROM THE ASPECT OF GENDER STUDIES

#### Abstract:

*Equality of opportunities between women and men and gender is of fundamental importance for the development of innovative procedures in modern organizations. The article focuses on the contribution of female personnel in military and police forces and recommends gender-sensitive education in the preparation, recruitment and training of military and police forces.*

**Keywords:** *Modern organization. Armed forces. Police forces. Leadership.*

#### ÚVOD

Téma rovnosti príležitostí pre mužov a ženy začala rezonovať v našej spoločnosti v súvislosti so vstupom Slovenska do Európskej únie<sup>1</sup>. Pre nové členské štáty, Slovensko nevyvímajúc, znamená vstup do euroatlantických štruktúr nevyhnutnosť zaoberať sa implementáciou rovnosti príležitostí. Jedným zo základných práv občanov Európskej únie je rodová rovnosť a rovnosť príležitostí, ktorá zaručuje, že ženy a muži s rovnakým vzdelaním a zručnosťami majú mať rovnaký prístup k všetkým pracovným miestam a pozíciám, rovnaké finančné ohodnotenie za prácu, rovnocenným spôsobom participovať na mocenských i politických rozhodnutiach.

Rodové štúdie sú zas problematikou, ktorá sa zaoberá rodom a tzv. *gender vzťahmi*, teda vzťahmi rodovej rovnosti, štúdiom diferencií medzi mužmi a ženami, a to predovšetkým diferencií psychologických, sociálnych a kultúrnych. Spochybnenie prirodzenosti duality ženského a mužského sveta, ženských a mužským vlastností, viedla k potrebe zmeniť zaužívaný slovník a rozšíriť ho o pojem rod, ktorý sa stáva dôležitou analytickou kategóriou.

<sup>1</sup> Východiskom sú medzinárodné zmluvy, charty a smernice (napr. Rímska zmluva z r. 1957, Amsterdamská zmluva z r. 1997, Článok 21 Charty základných práv EÚ, Smernica Rady 2000/43/ES, Smernica Rady 2000/78/ES), stratégie, programy a odporúčania, na základe ktorých sa vytvárajú legislatívne predpoklady a realizujú konkrétne akcie v celej EÚ a v jednotlivých krajinách (Sociálna agenda 2005-2010, Lisabonská stratégia) a i.



Základom moderných trendov v rovnoprávnosti žien a mužov bola a je postupná feminizácia vzdelania a kvalifikovaných povolání – lekár, právnik, učiteľ, kňaz, policajt, vojak (Tokárová 1998, 2006, Martinská 2014). Uplatňovanie rodového hľadiska a rovnosť príležitostí znamená v praxi reorganizáciu, zlepšenie, rozvoj a vyhodnocovanie spoločenských procesov takým spôsobom, ktorý včleňuje rodovú rovnosť do všetkých opatrení na všetkých úrovniach a pozíciách.

## 1 AKTUÁLNY STAV ĽUDSKÝCH PRÁV ŽIEN

Ľudské práva sú považované za vrodene a univerzálne bez ohľadu na kultúrne, či socio-ekonomické podmienky v krajine. Práva žien boli vyhlásené za oblasť so zvláštnou prioritou a tento princíp rozšírila najmä Pekinská akčná platforma: „Práva žien sú neodňateľnou, integrálnou a nedeliteľnou súčasťou univerzálnych ľudských práv, preto musia byť presadzované, chránené a realizované vo všetkých štádiách životného cyklu – od detstva až po starobu – a musia reflektovať rôznorodosť žien s vedomím, že mnohé ženy čelia ďalším bariéram pre svoju rasu, jazyk, etnickú príslušnosť, kultúru, náboženskú, sexuálnu orientáciu, sociálno-ekonomickú triedu alebo štatút domorodých obyvateľiek, migrantiek, vysídlených žien alebo utečieniek“ (Grabowska, 2017).

V Agende 2030 sa v článku 16 konštatuje, že v súčasnosti možno naďalej: „... pozorovať nerovnomerný progres pri presadzovaní mieru a spravodlivosti a budovaní účinných, zodpovedných a inkluzívnych inštitúcií a to tak medzi regiónmi, ako aj v rámci nich. Počet vrážd sa pomaly znižuje a čoraz viac občanov na celom svete má lepší prístup k spravodlivosti. Avšak za posledné roky sa zvýšil počet násilných konfliktov a zintenzívnili sa ozbrojené konfrontácie, ktoré majú za následok nielen veľký počet civilných obetí, ale vyhánajú tiež milióny ľudí zo svojich domovov. Rozdielnosti naďalej pretrvávajú v nezanedbateľnom počte: údaje vykazujú, že krajiny s vyššou nerovnosťou v príjmoch trpia vyššou úrovňou násilia. Chudobnejšie krajiny a regióny sú často zdrojom obetí pre obchodníkov s ľuďmi a sú náchylnejšie na korupciu. V reakcii na to sa zavádzajú právne rámce a inštitúcie – napríklad o prístupe k informáciám a podpore ľudských práv – ale nie vždy tomuto zámeru zodpovedá adekvátna implementácia“ (Agenda 2030, s. 5. online).

Národný akčný plán Slovenskej republiky - Ženy, mier a bezpečnosť pre roky 2020-2025 nadväzuje na odporúčanie Bezpečnostnej rady Organizácie spojených národov, aby všetky členské krajiny prijali vlastný akčný plán pre ženy, mier a bezpečnosť. Slovenská republika sa svojim prvým akčným plánom pridáva k tým krajinám, ktoré cielene vytvárajú strategický rámec pre implementáciu prierezovej agendy v oblasti mieru a bezpečnosti v kontexte zohľadňovania práv a špecifických potrieb žien a dievčat. Zabezpečenie trvalo udržateľného mieru a hospodárskej prosperity je nevyhnutným predpokladom pre globálnu bezpečnosť.



Predchádzanie a riešenie bezpečnostných konfliktov si vyžaduje komplexný a holistický prístup, ktorý zahŕňa aj integráciu žien a ich práv vo všetkých fázach konfliktného cyklu. *Rezolúcia Bezpečnostnej rady Organizácie spojených národov 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti* (ďalej aj iba „Rezolúcia 1325“) bola prijatá dňa 31.10.2000 ako prvá rezolúcia usilujúca sa o posilnenie účasti žien v mierových procesoch. Rezolúcia 1325 je jedna z najvýznamnejších v oblasti presadzovania mieru a medzinárodnej bezpečnostnej politiky. *Agenda Ženy, mier a bezpečnosť 1325* sa zameriava nielen na situácie, v ktorých je mier ohrozený, ale taktiež sa sústreďuje na zabezpečenie vyššej účasti žien v politickom vodcovstve a rozhodovaní.

1. Východiskom rezolúcie 1325 je skutočnosť, že ženy významne prispievajú k mierovým aktivitám a obnove nasledujúcej po ozbrojených konfliktoch, a taktiež zohrávajú dôležitú úlohu pri riešení konfliktov.
2. Druhé východisko predstavuje skutočnosť, že ozbrojený konflikt postihuje celé civilné obyvateľstvo, vrátane žien a dievčat, ktoré bývajú obzvlášť zraniteľné a viac vystavené rizikám, ktoré konflikty prinášajú.

## 2 ÚČASŤ ŽIEN VO VOJENSKÝCH A POLICAJNÝCH MISIÁCH

Podľa štatistík OSN sa podiel žien v mierových operáciách OSN pomaly zvyšuje. Prvýkrát boli ženy nasadené do mierových operácií v roku 1957. V priebehu rokov 1957 – 1979 bolo z 6 250 vojakov iba 5 žien. Do roku 1989 slúžilo v mierových misiách len 20 žien (z približne 20 tisíc členov personálu), prevažne ako zdravotné sestry v lekárskech jednotkách. V roku 1993 tvorili ženy približne 1 percento uniformovaného personálu, v roku 2006 to bolo 1,8 percenta (1 235 z 65 555). Od roku 2014 tvoria ženy v mierových operáciách OSN približne 3 percentá vojenského personálu a 10 percent policajnej zložky, čo predstavuje iba 4% z celkového počtu personálu OSN.

Navzdory snahám o zvýšenie počtu žien v jej jednotlivých štruktúrach, OSN aj naďalej zostáva organizáciou, ktorej dominujú muži. OSN vyzýva členské štáty, aby do vojenských aj policajných zložiek v rámci mierových operácií robili väčší nábor žien. Medzi krajiny, ktoré vysielajú najvyšší počet príslušníkov do mierových operácií, patria od roku 2000 India, Bangladéš a Pakistan. V roku 2013 boli na vedúcich priečkach v počte vyslaných žien Etiópia (360), JAR (338), Ghana (269), Nigéria (263), Rwanda (231) a Bangladéš (224) (Bertolazzi, 2010, Dharmapuri, 2013; in: Marenčinová 2016). V protiklade s argumentmi, ktoré obhajujú väčšie začlenenie žien do mierových operácií stojí hlboko zakorenená myšlienka, že bezpečnostný sektor je doménou určenou výlučne pre mužov.



Bezpečnostnému sektoru dominuje patriarchálny princíp a ženy sú do neho prijímané len výnimočne. Ako najčastejší argument sa používa tvrdenie, že ženy sú fyzicky menej zdatné a profesijne menej kompetentné na vykonávanie bezpečnostných úloh. Skutočnosť, že vojenské a policajné inštitúcie boli ešte donedávna pre ženy zatvorené a vojenskú povinnosť majú výlučne muži (výnimku tvoria Izrael, Nórsko, Severná Kórea a Bolívia) viedla k tomu, že mnoho žien sa nepovažuje za dostatočne kompetentné vykonávať vojenské alebo policajné úlohy, čo je tiež jedným z dôvodov toho, že počet žien – uchádzačiek o tieto pracovné pozície je výrazne menší ako počet uchádzačov – mužov. Zvýšený nábor žien do ozbrojených zložiek ich participácie na mierotvorných aktivitách v rámci medzinárodného krízového manažmentu je rozhodujúci pre:

- posilnenie postavenia žien v hostiteľskej komunite;
- riešenie konkrétnych potrieb bývalých bojovníčok počas procesu demobilizácie a reintegrácie do civilného života; pomoc pri sprístupňovaní mierových síl pre ženy v komunite;
- vypočúvanie osôb, ktoré zažili násilie na základe pohlavia;
- školenie kadetiek na policajných a vojenských akadémiách;
- interakcie so ženami v spoločnostiach, kde je ženám zakázané hovoriť s mužmi.

Prítomnosť ženských mierových síl a rodovo zmiešané tímy môžu tiež:

- pomáhať znižovať konflikty a konfrontácie;
- zabraňujú sexuálnemu násiliu v ozbrojených konfliktoch, pomáhajú zlepšiť civilno-vojenský kontakt, komunikáciu a podporu miestnych žien;
- poskytnúť vzory žien v komunite; poskytnúť väčší pocit bezpečia miestnemu obyvateľstvu vrátane žien a detí;
- rozšíriť súbor zručností dostupných v rámci mierových misií.

Od svojho vzniku prešli mierové operácie OSN vývojom a mnohými zmenami a s meniacou sa podstatou konfliktov čelia novým výzvam. Jednou z nich bolo prekonanie zaužívaných stereotypov a uznanie potreby zapojenia žien do post-konfliktnej obnovy a mierového procesu nielen pasívne, ale aj ako aktívne účastníčky mierových misií OSN. Výzvy na zvyšovanie podielu zapojenia žien a začlenenie rodových prvkov do mierových operácií OSN sú obsiahnuté v mnohých rezolúciách OSN.

Ženy v mierových misiách zohrávajú významnú úlohu nielen pri budovaní mieru a bezpečnosti, ale aj pri znižovaní úrovne sexuálneho násillia páchaného na ženách a dievčatách v krajinách postihnutým konfliktom. Umožňujú prístup žien k pomoci aj tam, kde by im ju muži – či už z kultúrnych, náboženských, alebo iných dôvodov – poskytnúť nemohli. Vojenstvo OSN nedávno nasadilo rekordný počet žien do najvyšších vojenských úloh v mierových operáciách OSN. Kvalifikovaný ženský personál má prioritu pre vojenské pozície jednotlivých zamestnancov na UNHQ a pre terénne misie, ako aj pre justičný a opravný personál poskytovaný vládou.



Taktiež Marenčinová (2016) upozorňuje na *ženské policajné jednotky (ŽPJ)* - vytvorenie ženských policajných jednotiek v UNPOL a ich vyslanie do mierových operácií OSN – kde ich prínos je možné vidieť najmä v oblastiach ako:

- *menej konfliktné a pokojnejšie styky s miestnymi obyvateľmi*: jedným z najvýznamnejších prínosov ŽPJ je skutočnosť, že takéto jednotky sú menej náchylné k násiliu a sú schopné zmierniť konflikt a konfrontáciu s miestnymi obyvateľmi. Podľa rôznych teoretikov sú ženy prirodzene aj sociálne stavané tak, aby boli mierumilovnejšie ako muži a ochotné použiť iné spôsoby ako silu a násilie na urovanenie potenciálne násilnej situácie;
- *zníženie prejavov „hypermaskulinity“*: obhajcovia vysielania ŽPJ tvrdia, že ženy môžu prispieť k zlepšeniu oprávnenosti misie znížením prejavov hypermaskulinity a zvyšovaním dôvery miestneho obyvateľstva voči misii. Mierové misie OSN stále zostávajú prostredím, ktorému dominujú muži, čo môže viesť k tomu, že nevhodné správanie voči miestnemu obyvateľstvu a priestupky budú (mužskými) nadriadenými a kolegami prehliadané a takéto správanie bude obhajované ako „mužské“. V prítomnosti žien sa muži správajú viac civilizovane, viac dodržiavajú sociálne normy správania a predpokladajú, že ženy budú voči nevhodnému správaniu všímavejšie a nahlásia ho (Huber, 2014);
- *zlepšenie povesti bezpečnostných zložiek*: vo všeobecnosti sú ženy miestnymi obyvateľmi vnímané ako menej korupčné a dôveryhodnejšie ako muži. Tento predpoklad vychádza čiastočne zo spoločenských noriem, podľa ktorých sa ženy nemajú snažiť o získanie moci, ale o zaistenie spoločného dobra a všeobecného blaha. Ak miestni obyvatelia považujú ženy za sympatickejšie a dôveryhodnejšie, dokážu sa im skôr zveriť napr. v prípadoch sexuálneho násillia, čo v konečnom dôsledku vedie k zvyšovaniu ich bezpečnosti (Huber, 2014). Zvýšenie dôvery medzi políciou a miestnym obyvateľstvom môže byť spojené aj so zvýšeným počtom nahlásených znásilnení a iného sexuálneho násillia. Zvýšenie počtu žien v mierovej operácii vďaka umiestneniu ŽPJ môže tiež prispieť k reforme bezpečnostného sektora, v ktorej budú zahrnuté aj potreby žien.

Ženy – policajtky majú lepší prístup k mužskej aj ženskej časti populácie, kým muži často nemajú prístup a možnosť komunikovať s miestnymi ženami, buď z kultúrnych dôvodov, alebo kvôli neochote žien stretávať sa s mužmi z mierových síl.

Štúdie dokonca tiež ukázali, že aj miestni muži dávajú prednosť komunikácii so ženami z dôvodu, že počas konfliktu prichádzali viac do kontaktu s mužmi – vykonávateľmi zla, boja, ako so ženami a majú pocit, že ženy sú menej spájané s prenasledovaním a sú prístupnejšie v asertívnej komunikácii (Karim, Beardsley, 2013).



Ďalej je možné zdôrazniť, že prítomnosť žien v bezpečnostných zložkách má vplyv na:

- *zníženie úrovne kriminality a zlepšenie bezpečnosti*: prítomnosť ŽPJ prispela k zníženiu úrovne kriminality v oblastiach kde boli umiestnené, napr. v Congo Town v Libérii poklesol počet ozbrojených lúpeží o 65% a vďaka skupinovým nočným hliadkam a inštalácii verejného osvetlenia sa znížil počet vlámaní. ŽPJ majú možnosť prístupu k širším vrstvám obyvateľstva ako mužské jednotky, čo prispieva k širšiemu zaisteniu bezpečnosti. ŽPJ majú výhody aj v prípade citlivých situácií ako napr. osobné prehliadky žien, starostlivosť v ženských väzniciach, rozhovory o sexuálnom a rodovo podmienenom násilí a odzbrojení, demobilizácii a reintegrácii žien – bojovníčok (Karim, Beardsley, 2013);
- *zvýšená reakcia na sexuálne orientované zločiny*: ŽPJ nie sú vnímané len ako dôveryhodnejšie pri nahlasovaní prípadov sexuálneho násilia, ale očakáva sa, že budú aj zdatnejšie pri prevencii sexuálneho násilia a celkovo sa budú viac zaujímať o ženské záležitosti (Dhumapuri, 2013). Zvýšenie nahlasovania prípadov sexuálneho násilia je tiež považované za znamenie toho, že obeť už nechcú dlhšie trpieť v tichosti, považovať sexuálne násilie za normálnu vec a začínajú veriť, že bezpečnostné zložky im pomôžu;
- *lepšie zapojenie do spoločnosti*: styky s miestnou komunitou, ktoré ŽPJ nadväzujú, podporujú dôveru a vzájomnú komunikáciu, ktorá zlepšuje bezpečnosť v oblastiach, v ktorých pôsobia. Opäť zostáva otázkou, či tieto styky vychádzajú z povahy jednotky zloženej len zo žien, alebo úlohu zohrávajú aj iné faktory. Štúdie ukázali, že ženy sa viac zapájajú do miestnej komunity ako muži (Huber, 2014);
- *posilnenie postavenia žien a dievčat*: prítomnosť ŽPJ v post-konfliktných spoločnostiach môže pomôcť propagácii posilnenia postavenia žien medzi miestnymi ženami a to pasívne aj aktívne. Už len skutočnosť, že ŽPJ sú každý deň videné pri vykonávaní služby, predstavuje pasívne zastúpenie žien a povzbudzuje posilnenie ich postavenia.

### 3 VÝZNAM PREVENTÍVNYCH A VZDELÁVACÍCH AKTIVÍT PERSONÁLU MKM NA RODOVO - CITLIVÉ TÉMY

V roku 2015 bol spustený pilotný projekt, ktorého cieľom bolo vyškoliť ženy (vojačky) v oblasti - ako predchádzať a riešiť rodovo podmienené násilie v ozbrojenom konflikte a ako pristupovať k obetiam tohto násilia, či rozpoznať varovné signály o výskyte rodovo podmieneného násilia v konflikte.

Z hľadiska zvyšujúceho sa záujmu o *rodovo citlivé témy* upozorňuje napríklad Ward (2013), na čoraz väčší význam prevencie a *odstraňovania rodovo-podmieneného násilia v čase vojny a ozbrojených konfliktov a potrebu posilňovania medzinárodného humanitného práva*, konkrétne Medzinárodné humanitárne právo, tiež Ženevské konvencie z roku 1949 a Dodatkové protokoly z roku 1977.



Aj keď OSN zaznamenala pokrok v poskytovaní podpory obetiam, celkový nedostatok pomoci stále predstavuje slabé miesto, hlavne vo vidieckych a vzdialených oblastiach. Prítomnosť ženského personálu mierových misií v okolí trhov a lesov, viedlo k znižovaniu rodovo podmieneného a sexuálneho násillia.

Táto prítomnosť žien zvyšuje šance, že obeť nahlási násillie, ktorému boli vystavené - konkrétne prevenciu hrubého násillia páchaného na ženách počas vojny - znásillňovanie žien na okupovanom území a násillie páchané v utečeneckých táborech sú témy, na ktoré upozorňuje princíp rodovej rovnosti a posilnenie postavenia ženskej populácie ako parciálny spôsob dosiahnutia cieľov trvalo udržateľného rozvoja aj Agenda 2030. (<https://www.enviroportal.sk/dokumenty/medzinarodne-dohovory/dohovor/25>)

V prípade odopierania ľudských práv časti populácie nebude možné dosiahnuť trvalo udržateľný rozvoj. Ženská populácia musí mať v súlade s princípom rodovej rovnosti zabezpečený rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, ekonomickým zdrojom a účasti na veciach verejných. Zároveň je nevyhnutné odstrániť všetky formy diskriminácie a zabezpečiť rovnosť príležitostí pre získanie zamestnania, riadenia a velenia na všetkých úrovniach tak pre mužskú ako aj pre ženskú populáciu.

Ženy dokážu lepšie komunikovať so ženami, ktoré zažili násillie, ich vyšší počet v diplomatických, politických, bezpečnostných zložkách i lokálnych štruktúrach dokáže rodovo podmienenému násilliu účinne zabrániť. Napriek rozšíreniu aktivít na predchádzanie rodovo podmienenému násilliu v oblastiach postihnutých konfliktom stále existujú medzery a slabé miesta, ktorým je potrebné venovať sa. V posledných rokoch bol dosiahnutý významný pokrok, ale vo väčšine krajín postihnutých konfliktom stále prevláda beztrnosť páchatel'ov tohoto násillia.

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, vytvoriť pocit bezpečia pre deti, seniorov, obeť násillia a živelných katastrof. Očakáva sa prlív žien medzi vojakov v takých rolách, aké boli v minulosti nepredstaviteľné. Tým, že sú do týchto zložiek zaradené vojačky, policajtky, lekárky a tiež, sociálne pracovníčky je možné posilniť bezpečné prostredie a obeť tak dostanú pomoc, ktorú potrebujú. Obetiam je umožnené, aby sa cítili dostatočne bezpečne na to, aby vystúpili a žalovali páchatel'ov, otvárajú sa tak otázky boja proti kultúre beztrnosti. Dôvera medzinárodného spoločenstva v mierové jednotky OSN naďalej pretrváva. Ich počet je v súčasnosti rekordne vysoký, napriek tomu je snaha ho ďalej zvyšovať.



S cieľom zvyšovania zastúpenia žien - vojačiek v mierových operáciách OSN vypracovala v roku 2015 centrála UN Women v New Yorku spolu s oblastnou kanceláriou v Indii a za podpory vlád Holandska, Nórska a Indie novú smernicu pre výcvik žien – vojenských dôstojníčok. Školenie označené ako *Special Female Military Officers Course* bolo navrhnuté ako nástroj zvyšovania zapájania sa žien do mierových operácií a operácií na obnovu mieru vzhľadom na extrémne nízky počet žien – vojačiek v mierových operáciách OSN. Vychádza zo štúdie (Karpowitz, Mendelberg a Sharker, 2012), podľa ktorej sa ženy v prostredí, ktorému dominujú muži, zapájajú menej, ako keď v prostredí prevažujú ženy. Cieľom je: „odovzdať ženám – vojenským dôstojníčkam poznatky, ktoré potrebujú, aby boli schopné plnohodnotne implementovať postupy a smernice OSN a podporovať aktivity misie spojené s ochranou žien, detí a civilného obyvateľstva pred akýmkoľvek násilím, vrátane sexuálneho násillia v čase konfliktu“ (Fitriani 2016, s.177).

Poznatky, ktoré účastníčky získajú, by mali zahŕňať:

- rozpoznávanie hrozieb, ktorým čelia zraniteľné skupiny, vrátane žien a detí;
- princípy mierových operácií a úloha vojenského personálu v mierových operáciách pri ochrane zraniteľných skupín;
- medzinárodné právne normy a rezolúcie OSN;
- pravidlá zaangažovania a použitia sily;
- spôsoby rodového začlenenia a ochrany civilistov voči násilliu;
- úlohy a zodpovednosť rôznych prvkov misie pri presadzovaní rodového hľadiska a ochrane civilistov;
- schopnosť efektívne sa venovať otázkam ochrany, vrátane sexuálneho násillia.

Cieľom výcviku je motivovať ženy vstúpiť do mierových operácií a to podporou rovnakej participácie, zároveň tiež naučiť potenciálne členky mierových operácií zručnostiam, aby mohli efektívne pracovať s miestnymi ženami<sup>2</sup>. Cieľom nie je nahrádzať ženami mužské pozície, ale rozšíriť možnosti, využiť jedinečný a silný spôsob, akým sa môžu ženy a muži navzájom inšpirovať, dopĺňať a realizovať v zaistení bezpečnosti a mieru.

## ZÁVER

Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami je jednou zo základných zásad a jedným zo základných princípov Európskej únie. Nedostatočné využívanie ženského pracovného potenciálu a nerovnosť medzi ženami a mužmi má negatívny vplyv na ekonomiku a hospodársky rast.

<sup>2</sup> Výcvik bol spustený v Indii a JAR v roku 2015. V Dillí sa ho zúčastnilo 32 žien z 25 krajín a v Pretórii 39 žien z 23 krajín (Fitriani, 2016). Podkladom nutnosti prekonať multikultúrne, náboženské a etnické bariéry je aj SHM Charta matky, ktorú akceptujú laické asociácie a tiež združenia, ktoré sú založené na princípoch katolíckeho, protestantského, židovského či moslimského náboženstva.





Pre dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast, je potrebné rozsiahlejšie a účinnejšie využiť potenciál a talent žien pre prácu v prospech organizácie, akými sú ozbrojené sily, policajné zložky či iné bezpečnostné zložky, posilnením ich participácie v oblasti budovania mieru, vo vzdelávaní, vo vede a v rozhodovacích pozíciách. Zásadným argumentom je, že reflektovanie a implementácia agendy rodovej rovnosti do akejkoľvek spoločenskej sféry vedie k zlepšovaniu budovania imidžu a atraktívnosti firmy/organizácie/spoločnosti v medzinárodnom meradle.

Zahrnutie potenciálu žien zabezpečuje s dôrazom na trvalo udržateľný rozvoj a mobilizáciu ľudského potenciálu zvyšovanie konkurencieschopnosti a excelentnosti vzdelávacieho a vedeckovýskumného pracovného prostredia. Komplexné využitie ľudského potenciálu, zvyšuje kvalitu a má preukázateľné dopady na ekonomický rast. Nedostatočné povedomie samotných zamestnancov akejkoľvek organizácie – v našom prípade vojenských profesionálov, policajtov, ale aj samotných učiteľov a ľudí zodpovedných za výcvik, spôsobuje neriešenie problémov súvisiacich s rodovou rovnosťou, reprodukciu stereotypov a predsudkov, ktoré sú bariérami inovácií v moderných podnikoch.

Uvádzame pre inšpiráciu závery z projektu *Ľudsko-právne aspekty organizácie vojsk s dôrazom na rodovú problematiku (2016-2017)*, ktoré priebežne konzultujeme a navrhujeme zavádzať do praxe: Návrh odporúčaní pre koncepčné riešenie problematiky, ľudsko-právnych aspektov organizácie a činnosti vojsk s dôrazom na otázky rodovej rovnosti a rodovo-citlivého prístupu v pôsobnosti MO SR sme vymedzili nasledovne:

#### **Odporúčanie č. 1**

**Systematicky sledovať, pravidelne hodnotiť a zverejňovať úroveň dodržiavania ľudských práv v Ozbroyených silách Slovenskej republiky.**

#### **Odporúčanie č. 2**

**Zvyšovať informovanosť, rozpracovávať vzdelávanie, vedu a výskum v oblasti ľudských práv a slobôd:**

- Inicovať, realizovať, zavádzať vyšší počet vyučovacích hodín spoločenskovedného základu - v rámci vzdelávania na AOS, v kariérnych kurzoch.
- Pripraviť špecializované krátkodobé vzdelávacie kurzy (pre študentky/študentov, zamestnankyne/zamestnancov) zamerané na oblasť ľudských práv a prevencie sociálno-patologických javov v OS SR.
- Uskutočniť pravidelný kurz rodovej rovnosti (návrh je pripravený).
- Centrum rodovej rovnosti (zlepšiť náplň a činnosť).
- Vzdelávanie zamerané konkrétne na ženy (uskutočniť prieskum, či je to potrebné).
- Podporovať vytváranie zmiešaných vojenských jednotiek.



### Odporúčanie č. 3

#### **Podporovať harmonizáciu práce a rodiny:**

- Zaoberať sa systematicky kvalitou života vojenských profesionálov.
- Zaoberať sa otázkou podpory harmonizácie práce a rodiny možnosti flexibilných foriem zamestnávania.
- Priebežne uskutočňovať monitoring zameraný na podporu zdravia, a prevenciu domáceho násillia.
- Podporovať právne uvedomenie a uplatňovanie pracovného práva, antidiskriminačných opatrení a pracovnú spokojnosť vojenských profesionálov.

### Odporúčanie č. 4

#### **Podporovať antidiskriminačné opatrenia v OS SR. Prekonávať rodové stereotypy v OS SR, zvyšovať informovanosť o dobrých skúsenostiach v práci v zmiešaných jednotkách:**

- Analyzovať funkcie v OS SR z hľadiska fyzickej náročnosti a nadefinovať kritériá ich obsadzovania – usporiadať workshop za týmto účelom / spracovať štúdiu.
- Zlepšovať účasť žien v procese plnenia úloh OS SR – z hľadiska kvantity zvyšovať počet žien pracujúcich v OS SR a tiež participujúcich v operáciách MKM a z hľadiska kvality zvyšovať ich vplyv v štruktúrach OS SR a MKM.

### Odporúčanie č. 5

#### **Zaviest' funkciu odborník pre sociálne služby a poradenstvo (vo m-10; čvš – 473), kde v kompetencii bude aj rodová perspektíva za dôležité pokladáme: zaviesť funkciu odborník pre sociálne služby a poradenstvo (vo m-10; čvš – 473), kde v kompetencii bude aj rodová perspektíva:**

- Zisťovanie stavu bojovej morálky a navrhovanie opatrení k jej zvýšeniu a riešeniu nedostatkov pre veliteľov.
- Monitorovanie a optimalizácia úrovne vedenia ľudí a vzťahov vo vojenských jednotkách – rozvoj vojenských jednotiek ako tímov prostredníctvom edukačných aktivít.
- Sociálne poradenstvo a sociálna pomoc (intervencia) (oblasti: sociálna v zmysle porozumenia nárokom z osobitného systému sociálneho zabezpečenia, prípadne aj vo vzťahu k všeobecnej sociálnej politike štátu, kariérna, právna, finančná, zdravotná, osobná, bytová a ubytovacia,...).
- Zisťovanie a riešenie sociálno-patologických javov v útvare (alkoholizmus, drogy, gamblerstvo, extrémizmus, šikanovanie, harašment, ...).



Aplikácia podporných (sociálnych) programov:

**Adaptácia:**

- Všeobecná (príchod do útvaru – orientácia v prostredí).
- Osobitá, zameraná na: mladých profesionálnych vojakov nastupujúcich do OS SR (mužstvo, dôstojníci); rodiny (pomoc pri hľadaní zamestnania pre rodinných príslušníkov, školy pre deti, bytová problematika); odchod z ozbrojených síl (pomoc pri hľadaní vhodného zamestnania, výber rekvalifikácie,...).
- Starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov nasadených v zahraničných operáciách MKM.
- Starostlivosť o špecifické sociálne skupiny (veteráni, vojenský dôchodcovia, ženy vojačky,...).
- Podpora komunitného spôsobu života profesionálnych vojakov a ich rodín s cieľom zvyšovania kohézie vojenských jednotiek a posilnenia svojpomocných riešení ohrozujúcich situácii u príslušníkov útvaru a ich rodín.
- Rozvíjanie a upevňovanie organizačnej kultúry útvaru (monitoring , návrhy opatrení a ich realizácia v oblastiach: organizačné klíma, disciplína, hodnoty a normy, špecifické sociálne vzťahy a činnosti, identita vojaka, štruktúra (autorita, moc, kontrola), vízie a ciele).

**Odporúčanie č. 6**

**Odporúčania pre oblasť ľudských práv v oblasti medzinárodného krízového manažmentu:**

- Aplikovať diverzity prístup do medzinárodného krízového manažmentu, akceptovať odporúčania rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN (UNSCR 1325) a integrácie rodového hľadiska do veliteľskej štruktúry NATO a MKM, ktorá sa osobitne zaoberá vplyvom vojen na ženy a rovnocennej participácie žien a mužov k vyriešeniu konfliktov a trvalo udržateľnému mieru.
- Spolupracovať s inštitúciami na národnej aj medzinárodnej úrovni.
- Navrhnuť funkcie v rámci jednotlivých operácií, na ktoré je žiaduce nasadzovať ženy.
- Analyzovať kontexty nasadenia z hľadiska rodovo-citlivej analýzy prostredia.
- Zlepšiť informovanosť o prevencii násillia na ženách počas vojenských konfliktov, zapracovať rezolúcie: napr. Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 a nadväzujúce rezolúcie (agenda nato ženy, mier a bezpečnosť a na ňu nadväzujúce rezolúcie) do aktuálnych dokumentov OS SR.
- Rozvinúť spoluprácu s MPSVR SR v oblasti: Zamestnávateľ ústretový k rodine – je súťaž, organizovaná MPSVR SR ktorá už má viac ako 10 ročnú tradíciu, prihlásenie každej inštitúcie, školy, úradu, MVO, alebo malej, strednej či veľkej firmy, by prospelo súťaži aj potencionálnym výhercom, ktorí sa takto dostávajú do pozornosti médií, verejnosti aj konkurenčných firiem v tom pozitívnom svetle.



- Odporúčame viac spolupracovať v oblasti rovnosti príležitostí s Českou armádou, keďže historické súvislosti, ale aj súčasné pracovné podmienky sú porovnateľné.
- Ďalšia spolupráca na medzinárodnej úrovni – najmä s NATO inštitútom v Bruseli, v rámci smernice NATO je odporúčanie ustanoviť funkciu napríklad Poradca pre rodové otázky a oblastný poradca pre rodové otázky.
- Nadefinovať konkrétne oblasti rovnosti príležitostí, v ktorých by mohla OS SR spolupracovať na národnej a medzinárodnej úrovni (príprava, vzdelávanie, výcvik...) s OSN a NATO.

## Odporúčanie č. 7

### Odporúčania pre oblasť vzdelávania v oblasti ľudských práv

- Zvýšiť vnímavosť a citlivosť vojenských profesionálov a zamestnancov voči ľudským právam žien a rodovej rovnosti (prostredníctvom komplexných programov v oblasti rodového zcitlivovania a vzdelávania v oblasti ľudských práv je neustálou výzvou agendy rodovej rovnosti).
- Prezentať a zviditeľňovať ženy vo vojenskej práci, vo vede a výskume, zaistiť zastúpenie žien a mužov v manažmentoch na všetkých vedeckých riadiacich stupňoch, v akademických senátoch, vo vedeckých radách a všetkých komisiách.
- Podporovať kariérny rast podľa jednotlivých vedeckých stupňov (doktorandi, odborní/é asistenti/ky, docenti/ky, profesori/ky, nositelia vedeckého kvalifikačného stupňa II a I, DrSc.). Účasť vo výskumných projektoch z rodového hľadiska (vedúci/a riešiteľ/ka, zástupca/zástupkyňa riešiteľa/ky).
- Sklený strop pre ženy v OS SR je na hodnosti podplukovník, je potrebné ďalej sa systematicky zaoberať možnosťami zaradovania žien do kariérnych kurzov a tým vytvoriť rovné šance na možnosť zvýšenia kariérneho rastu. Ženy sú v kurzoch VVŠK, ZVŠK aj zahraničných kurzoch a máme aj plukovníčku.
- Navrhnuť a uskutočniť výskum, ktorý by priniesol odpovede na špecificky ženské skúsenosti s vojenskou kariérou, harmonizáciou práce a rodiny, prípadne domácom násilím.

Spoločnosť, organizácia, veda a výskum nemôže naplniť svoj potenciál, pokiaľ nebude čerpať z talentu celej svojej populácie, pokiaľ ženy a muži nebudú môcť rovnomerne využívať príležitosti, ktoré ponúka rovnaké vzdelanie, rovnomerné zastúpenie v rozhodovacích procesoch a rovnocenné ohodnotenie prínosu rôzneho potenciálu.

Príspevok vznikol v rámci riešenia analytickej štúdie Š\_IM\_ 4200540/2021-2023 „Rozvoj vodcovských – líderských kompetencií profesionálnych vojakov“ financovanej MO SR prostredníctvom medzirezortného podprogramu 06EOI – Výskum a vývoj na podporu obrany štátu.



## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BERTOLAZZI, F. 2010. *Women with a Blue Helmet: The Integration of Women and Gender Issues in UN Peacekeeping Missions*. UN-INSTRAW, 2010. 41 s. [online] [cit. 10.01.2018] Dostupné na internete: [http://www.peacewomen.org/assets/file/Resources/UN/unbalpk\\_integrationwomengenderunpeacekeeping\\_instraw\\_aug\\_2010.pdf](http://www.peacewomen.org/assets/file/Resources/UN/unbalpk_integrationwomengenderunpeacekeeping_instraw_aug_2010.pdf)
2. COLLINS, A.: *Contemporary security studies*. Oxford university Press 2006 Printed in great britain s. 75-89. ISBN 0-19-928469-5.
3. DHARMAPURI, S. 2013. *Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping*. International Peace Institute, 2013. 32 s. [online] [cit. 10.01.2018] Dostupné na internete: [https://www.ipinst.org/wpcontent/uploads/publications/ipi\\_epub\\_not\\_just\\_a\\_numbers\\_game.pdf](https://www.ipinst.org/wpcontent/uploads/publications/ipi_epub_not_just_a_numbers_game.pdf)
4. ELSHTAIN, J. B.: *Ženy a válka*. Oxford University press 2005. In TOWNSHEND, CH: *História moderní války*. Praha: Mladá fronta 2007. s. 314 – 327. ISBN 978-80-204-1540-0.
5. 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* (www.europarl.europa.eu).
6. ĽAPINOVÁ, E. – JAKAB, K.: *Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii*. B. Bystrica: Pendet in Slovakia, 2008, s. 3 – 8. ISBN 978-80-8083-435-7
7. MARENČINOVÁ, V. 2015. *Záruky ochrany žien v ozbrojených konfliktoch*. In: *Interpolis'15 - Zborník vedeckých prác*. Banská Bystrica : Belianum, 2015. s. 245-249. ISBN 978-80-557-1074-4.
8. MARENČINOVÁ, V. 2015. *Ženy ako špecifická skupina v ozbrojených konfliktoch*. In: *Národná a medzinárodná bezpečnosť 2015*. 6. medzinárodná vedecká konferencia, Zborník vedeckých a odborných prác. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2015. ISBN 978-80-8040-515-1, s. 374-380.
9. MARENČINOVÁ, V. 2016. *Feministický prístup k skúmaniu vybraných bezpečnostných problémov*. In *Bezpečnostné fórum 2016*. Zborník vedeckých prác. I. zväzok. Banská Bystrica : Belianum, 2016. ISBN 978-80-557-1093-8, s. 351-356.
10. MARTINSKÁ, M.- MATIS, J.: *Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii*. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika 2011, 157s . ISBN 978-80-8040-437-6.
11. MALAN, M. 2008. *Security Sector Reform in Liberia: Mixed Results from Humble Beginnings*. Carlisle, PA: US Army War College Strategic Study Institute, 2008. 102 s. ISBN 1-58487-345-0. [online][cit. 10.01.2018] Dostupné na internete: [http://scholar.google.sk/scholar\\_url?url=http://www.dtic.mil/get-tr-doc/pdf%3FAD%3DADA478500&hl=sk&sa=X&scisig=AAGBfm2echLuTYic\\_h48pmq7\\_OU3](http://scholar.google.sk/scholar_url?url=http://www.dtic.mil/get-tr-doc/pdf%3FAD%3DADA478500&hl=sk&sa=X&scisig=AAGBfm2echLuTYic_h48pmq7_OU3)



EjFzog&nossl=1&oi=scholar&ved=0ahUKEwit5pug2NrYAhUGDywkHfgSA3wQgAMIJigA  
MAA

12. MATIS JOZEF - MÁRIA MARTINSKÁ: Ozbroyené sily ako genderovo integrovaná organizácia: - In: Riadenie bezpečnosti zložitých systémov 2011: medzinárodný vedecký seminár: 21.-25.2011, Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2011. - ISBN 978-80-8040-417-8.
13. MILOŠEVIĆ, M. 2012. *Challenges of Women's Participation in Serbian Peacekeeping Missions*. Belgrade Center for Security Policy, 2012. 12 s. [online][cit. 10.01.2018]  
Dostupné na internete:  
[http://www.bezbednost.org/upload/document/challenges\\_of\\_womens\\_participation\\_in\\_serbian\\_peac.pdf](http://www.bezbednost.org/upload/document/challenges_of_womens_participation_in_serbian_peac.pdf)
14. PORVAZNÍK, J. 2014. *Celostný manažment v globálnom prostredí*. Bratislava : IRIS, 2014. ISBN 978-808153-029-6.
15. *Profesionalizácia ozbrojených síl* (Komparatívny výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava : MO SR, 2005. ISBN 80-80440-267-1.
16. *Prvý dodatkový protokol o ochrane obetí medzinárodných ozbrojených konfliktov z 07.12.1978*. 1978. [online]. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <<https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/INTRO/470>>
17. Rada Európy (Council of Europe), *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Strasbourg, 1998. [cit. 2017-05-28]. Dostupné na internete: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/data/document/gendermain\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_sk.pdf)>
18. *Rezolúcia BR OSN 1265*. 1999 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>
19. *Rezolúcia BR OSN 1325*. 2000 [online]. 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))>
20. *Rezolúcia BR OSN 1820*. 2008 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008))>
21. *Rezolúcia BR OSN 1889*. 2009 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009))>
22. *Rezolúcia BR OSN 2106*. 2013 [online]. 6 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013))>
23. *Rezolúcia BR OSN 2242*. 2015 [online] 7. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/2242\(2015\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2242(2015))>
24. RICHTER, J.: *Východiskový materiál za oblasť rodovej rovnosti a práv žien k Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike (schválené uznesením Výboru pre rodovú rovnosť č. 50 zo dňa 20. mája 2014)*. Bratislava : MO SR, 2014. Bez ISBN. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/vybor-pre-rodovu-rovnost/>



25. Rodová podmienenosť násilia [cit. 2017-05-28]. Dostupné na internete <http://www.pramen.info/c/964/rodova-podmienenosť-nasilia-a-moznosti-jej-eliminacie.htm>.
26. *Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií* : medzinárodná vedecká konferencia. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2012, CD-ROM, s. 181-185. ISBN 978-80-8040-457-4.
27. Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií [elektronický zdroj] : medzinárodná vedecká konferencia. - Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2012. - ISBN 978-80-8040-57-4.
28. SEVENHUIJSEN, S. 1999. Starostlivosť bez hierarchie. In: *ASPEKT 1999*, číslo 2, s. 118-120.
29. Systém komplexného zabezpečenia kvality života vojaka profesionálnych Ozbroyených síl Slovenskej republiky : the system of complex safety life quality for professional Military Forces of Slovak Republic soldier : záverečná správa z vedeckej úlohy / Jozef Matis ... [et al.]. - Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, 2010. - [164] s.
30. ŠKVRNDA, F.: Sociologická charakteristika medzinárodnej bezpečnosti. In: *Sociológia* č.5, roč. 35. 2003. s. 391 - 410. ISSN 0049-1225.
31. TOKÁROVÁ Anna: *Prekážky a stimuly vo vyššom vzdelávaní dievčat a žien na Slovensku*. In: Zborník História žien. Eds. Jana Cviková, Jana Juráňová, Ľuba Kobová. Bratislava, : Aspekt, 2006, s. s. 227- 239. ISBN 80-85549-65-4.
32. TOKÁROVÁ, A.: *Feminizmus, vzdelávanie a sociálne postavenie žien na Slovensku*. Vzdelávanie dospelých, ISSN 1335-2350, roč. 3, 1998, č. 1, s. 37 – 49.
33. UN Women. 2015. *Female peacekeepers take the helm to end gender-based violence*. [online] [cit. 10.01.2018] Dostupné na internete: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/5/female-peacekeepers-take-the-helm#sthash.MmzmlAzw.dpu>
34. Životný štýl a rodina vojenského profesionála [elektronický zdroj] : zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie : 11.-12. október 2007, Liptovský Mikuláš. - Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2007. - ISBN 978-80-8040-328-7. CD-ROM.

**PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD.**

Katedra spoločenských vied a jazykov

Akadémia ozbrojených síl Slovenskej republiky

maria.martinska@aos.sk