



Univerzita
obransy



MINISTERSTVO
OBRANY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Medzinárodná vedecko-odborná konferencia k 25. výročiu Rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti



15. – 16. októbra 2025
Liptovský Mikuláš

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.b.2026.9788080406981>



Zborník

príspevkov z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie

Medzinárodná vedecko-odborná konferencia k 25. výročiu Rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti

Conference proceedings *of the International Scientific Conference*

International Scientific Conference on the 25th Anniversary of United Nations Security Council Resolutions No. 1235 on Women, Peace and Security

15. – 16. októbra 2025
Liptovský Mikuláš

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ VÝBOR A ODBORNÍ GARANTI KONFERENCIE

ODBORNÍ GARANTI (EXPERT GUARANTORS):

- JUDr. Martin RÍMEŠ, generálny riaditeľ Sekcie personálnych a sociálnych činností, Ministerstvo obrany SR Bratislava (ďalej len „MO SR Bratislava“), SR
- brig. gen. Ing. Aurel SABÓ, PhD., rektor Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika Liptovský Mikuláš (ďalej len „AOS Liptovský Mikuláš“), SR
- brig. gen. doc. Ing. Ján FARLÍK, Ph.D., rektor-veliteľ Univerzity obrany, ČR
- PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD., univerzitná docentka, vedúca katedry spoločenských vied a jazykov, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- doc. PhDr. Ivana NEKVAPILOVÁ, Ph.D., vedúca katedry aplikovaných sociálnych a humanitných vied, Univerzita obrany, ČR
- plk. Ing. Magdaléna DVOŘÁKOVÁ, vedúca oddelenia komunikácie verejnosťou, Generálny štáb Armády Českej republiky, ČR
- Mgr. Jana POLÁČKOVÁ, Ph. D, koordinátorka problematiky rovných príležitostí v rezorte MO ČR, ČR
- mjr. Mgr. Eva PAVLÍKOVÁ, Ph. D., výskumná pracovníčka oddelenia expertných služieb Agentúry personalistiky AČR, ČR
- pplk. Mgr. Zdenko BARANEC, národný poradca pre rodovú rovnosť v OS SR, MO SR Bratislava, SR
- plk. Ing. Miloslav ARNOLD, náčelník odboru personálneho manažmentu, GŠ OS SR, SR

VEDECKÝ VÝBOR (SCIENTIFIC COMMITTEE):

- doc. Ing. Vladimír ANDRÁŠSY, PhD., prorektor pre kvalitu, rozvoj a vedu, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- plk. doc. Ing. Michal TURČANÍK, PhD., prorektor pre vzdelávanie, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- plk. Ing. Jaroslav KOMPAN, PhD., prorektor pre vojenské veci, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- PhDr. Dominika PAŽICKÁ ČERNÁKOVÁ, PhD., vedúca oddelenia sociálnych analýz, sekcia personálnych a sociálnych činností, MO SR Bratislava, SR
- Mgr. Jitka LAŠTOVKOVÁ, Ph.D., katedra sociálnej práce, Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Ústí nad Labem, ČR
- prof. nadzw. dr hab. Jan MACIEJEWSKI, Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego w Wrocławiu, PL
- pplk. PhDr. Pavel CZIRÁK, PhD., odborný radca, sekcia personálnych a sociálnych činností, MO SR Bratislava, SR
- pplk. Ing. Petr URBAN, MBA., katedra aplikovaných sociálnych a humanitných vied, Univerzita obrany, ČR
- prof. u. PaedDr. PhDr. Václav ŠIMEK, PhD., DBA., Ed.D – WSNSB – Praha
- doc. PhDr. Mgr. Zuzana BUDAYOVÁ, PhD., Ed.M - Katolícka univerzita v Ružomberku
- Mgr. Pavlína ĎURIŠOVÁ vedúca skupiny poradenských služieb, Univerzita obrany, ČR
- Mgr. Bc. Blanka FRANKOVÁ výskumná pracovníčka skupiny poradenských služieb, Univerzita obrany, ČR
- Mgr. Marcela TRÁVNÍČKOVÁ výskumná pracovníčka skupiny poradenských služieb, Univerzita obrany, ČR
- doc. PhDr. Marek STACHOŇ, PhD. – Vysoká škola sociálnej práce a zdravotníctva, Bratislava
- PhDr. Lenka ŠTEFÁKOVÁ, PhD. -Katolícka univerzita v Ružomberku, SR
- doc. PhDr. Mgr. Janka BURSOVÁ, PhD., MBA – Katolícka univerzita v Ružomberku
- doc. PaedDr. Dáša PORUBČANOVÁ, PhD. – DTI Slovenská republika
- doc. PhDr., Richrad BARTA, PhD. - Vysoká škola sociálnej práce a zdravotníctva, Bratislava

- RNDr. Markéta SEIDLOVÁ, Ph.D. katedra aplikovaných sociálnych a humanitných vied, Univerzita obrany, ČR
- prof. nadzw. dr hab. Arkadiusz MARZEC, Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie
- Mgr. Radim VIČAR, Ph.D. katedra aplikovaných sociálnych a humanitných vied, Univerzita obrany, ČR
- Mgr. Juraj ŠIMKO PhD, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Ing. František GUBÁŠ, PhD. AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Dr. Aneta BARANOWSKA, Toruń univerzita, PL
- Mgr. Ludmila FONFEROVÁ, Ph.D. Policajná akadémia Praha, ČR
- doc. Karol MURDZA, PhD., Akadémia policajného zboru v Bratislave, SR
- doc. Ing. Radoslav IVANČÍK, PhD., Akadémia policajného zboru v Bratislave, SR
- prof. Ing. Vojtech JURČÁK, CSc., AOS Liptovský Mikuláš, SR
- doc. Ing. Lubomír BELAN, PhD., AOS Liptovský Mikuláš, SR
- doc. Ing. Ivan MAJCHÚT, PhD., AOS Liptovský Mikuláš, SR
- PhDr., Mgr. Soňa ŠROBÁROVÁ, PhD., MBA., Ed.D. AOS Liptovský Mikuláš, SR
- PhDr. Veronika GAŠKOVÁ, PhD.; Ministerstvo vnútra SR, Bratislava
- PhDr. Ing. Markéta ŠIMKOVÁ, Ed.D, LL.M. – WSBN - Praha
- PhDr. Marek GREJTÁK, PhD., AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Ing. Miroslav ŠPÁNIK, PhD., AOS Liptovský Mikuláš, SR

ORGANIZAČNÝ VÝBOR (ORGANIZING COMMITTEE):

- pplk. v z. Mgr. Peter GAŽO, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Mgr. Zuzana BERNÍKOVÁ, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Mgr. Pavlína VAŇKOVÁ, PhD., AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Mgr. Zuzana VESELOVSKÁ, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- npor. Mgr. Michaela RÁZUSOVÁ, externá doktorandka AOS, SR
- por. Mgr. Pavol MINÁR, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- por. Mgr. Ján DAŇO, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- por. Mgr. Dominika ŠČUROKOVÁ, AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Mgr. Lenka NAGYOVÁ, PhD. AOS Liptovský Mikuláš, SR
- por. Mgr. Barbora HURTUKOVÁ, PhD. AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Mgr. Lenka STROMKOVÁ AOS Liptovský Mikuláš, SR
- mjr. Mgr. Štefánia MARŽIŇANOVÁ, externá doktorandka AOS Liptovský Mikuláš, SR
- mjr. PhDr. Ivana KORMÁŇOŠOVÁ, externá doktorandka AOS Liptovský Mikuláš, SR
- mjr. Ing. Mária NÉMETHOVÁ, externá doktorandka AOS Liptovský Mikuláš, SR
- pplk. Ing. Mário PAŽICKÝ, externý doktorand AOS Liptovský Mikuláš, SR
- Lt. Iwona SZKUDLAREK, PhD Eng, Karkonská univerzita aplikovaných vied, PL

Od roku 2021 sme sta stali členom spoločnosti CrossRef a v rámci publikovania používame v zborníku a v každom článku, ktorý sa vydáva na Akadémii ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika vlastné jedinečné DOI číslo. Od roku 2024 v rámci systému CrossRef uskutočňujeme vyhľadávanie/kontrolu plagiátov. Každý príspevok bol recenzovaný recenzentmi (Each paper was reviewed independent reviewers).

Recenzenti (Reviewers):

doc. PhDr. Janka BURSOVÁ, PhD., MBA., LL.M., Katolícka univerzita v Ružomberku, SR
PhDr. Dominika PAŽICKÁ-ČERNÁKOVÁ, PhD. MO SR Bratislava, SR
pplk. PhDr. Pavel CZIRÁK, PhD., MO SR Bratislava, SR
doc. PhDr. Mária PETRUFOVÁ, PhD., Liptovská Mikuláš, SR

Editor:

Mgr. Miroslav ŠPÁNIK, PhD.
doc. Ing. Lubomír BELAN, PhD.;
PhDr. Mgr. Soňa ŠROBÁROVÁ, PhD., MBA., Ed.D

Za obsahovú stránku, odbornú a jazykovú úroveň a konečnú verziu diela zodpovedajú v plnom rozsahu autori príspevkov. Príspevky v zborníku neprešli jazykovou úpravou.

Tento text je publikovaný pod licenciou CC-BY-NC-ND Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (Uvedte autora – Nepoužívajte komerčne – Žiadne odvodené diela).



ISBN 978-80-8040-698-1 (online)

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.b.2026.9788080406981>

© Armed Forces Academy of General Milan Rastislav Štefánik (2026)

OBSAH / CONTENT

PRÍHOVOR - ÚVODNÉ SLOVO	7
Mária MARTINSKÁ <i>RODOVÉ ŠTÚDIE AKO NÁSTROJ VEDECKEJ ANALÝZY A ZÁVÄZKY OS SR VRÁMCI IMPLEMENTÁCIE REZOLÚCIE BEZPEČNOSTNEJ RADY OSN č.1325 O ŽENÁCH MIERI A BEZPEČNOSTI</i>	9
Tetiana KRIVTSOVA <i>CONDITIONS FOR WOMEN'S SERVICE IN THE POLISH ARMY: ECONOMIC AND SOCIAL FACTORS</i>	30
Veronika GAŠKOVÁ <i>LEGISLATÍVNY VÝVOJ PREVENIE RODOVO PODMIENENÉHO NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH V OZBROJENÝCH KONFLIKTOCH</i>	48
Michaela ŠEVČÍKOVÁ <i>RODOVÁ ROVNOSŤ VO FINANČNEJ SPRÁVE</i>	61
Zuzana BUDAYOVÁ <i>SOCIAL EXPECTATIONS OF WOMEN AND THEIR INFLUENCE ON THE PERCEPTION OF WOMEN'S ROLES</i>	71
Zuzana ŠMIRINOVÁ <i>ŽENY NA RIADIACICH POZÍCIÁCH V OZBROJENÝCH BEZPEČNOSTNÝCH ZBOROCH V KONTEXTE POTLÁČANIA KORUPČNÉHO SPRÁVANIA SA ICH ČLENOV</i>	83
Soňa ŠROBÁROVÁ – Dominika ŠČUROKOVÁ <i>PRAGMATICKÁ MOTIVÁCIA A GENERAČNÉ ROZDIELY V REGRUTÁCII PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV OS SR: KVALITATÍVNA PERSPEKTÍVA REGRUTAČNÝCH PRACOVNÍKOV</i>	96
Anna HICÁROVÁ – Richard BÁRTA <i>GENDER EQUALITY OF WOMEN WITHIN THE MEANING OF UN RESOLUTION 1325</i>	108
Pavlína ĎURIŠOVÁ – Marcela TRÁVNÍČKOVÁ - Blanka FRANKOVÁ <i>ZAČÍNÁ TO ROZHODNUTÍM STUDOVAT: VOJENSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN JAKO PŘEDPOKLAD JEJICH PARTICIPACE NA BEZPEČNOSTI</i>	114
Markéta SEIDLOVÁ – Ivana NEKVAPILOVÁ – Radim VIČAR – Petr URBAN <i>ZABEZPEČENÍ PODMÍNEK PRO UPLATŇOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN V REZORTU MINISTERSTVA OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY</i>	121
Peter GAŽO <i>POSTAVENIE A ÚLOHA ŽIEN V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY V KONTEXTE PERSONÁLNEHO DOPLŇOVANIA: KOMPARATÍVNA ANALÝZA RODOVÉHO A HODNOSTNÉHO ZASTÚPENIA V ROKOCH 2014 – 2024</i>	140
Štefánia MARŽIŇANOVÁ <i>SOCIÁLNE INŽINIERSTVO AKO HROZBA: PSYCHOLOGICKÉ FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE ZRANITEĽNOSŤ PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV</i>	151
Barbora HURTUKOVÁ <i>INKLUZÍVNA KOMUNIKÁCIA A SOCIÁLNA INKLÚZIA – VÝZVY PRE INTERAKCIU V RÁMCI OS SR</i>	159
Jan MACIEJEWSKI <i>WOMEN IN THE POLISH ARMY IN TIMES OF THE THREAT OF WAR, SOCIOLOGICAL ANALYSIS</i>	170
Soňa ŠROBÁROVÁ – Miroslav ŠPÁNIK – Petr URBAN <i>Sociálne zabezpečenie a sociálna opora žien – vojenských profesionálok v kontexte agendy ženy, mier a bezpečnosť</i>	188
ZÁVERY Z MEDZINÁRODNEJ VEDECKO-ODBORNEJ KONFERENCIE	197



PRÍHOVOR – ÚVODNÉ SLOVO

Vážený p generálny riaditeľ, vážený pán rektor, vzácní hostia, dámy a páni,

vítam Vás na Slovensku, na pôde Akadémie ozbrojených síl Slovenskej republiky. Je pre mňa veľkou ctou, že sa dnes môžeme spoločne stretnúť pri tejto významnej príležitosti, aby sme si v rámci konferencie pripomenuli kľúčové výročie v oblasti presadzovania rodovej rovnosti, posilňovania úlohy žien v mierových operáciách a ich aktívneho zapojenia do všetkých aspektov bezpečnosti.

Vítam Vás na **Medzinárodnej vedecko – odbornej konferencie k 25. výročiu Rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti**

Táto konferencia je nielen pripomenutím významného medzinárodného dokumentu, ale aj dôkazom nášho spoločného odhodlania presadzovať rodovú rovnosť, posilňovať úlohu žien v mierových operáciách a zabezpečovať ich aktívne zapojenie do všetkých aspektov bezpečnosti a obrany.

Dnes, viac ako kedykoľvek predtým, môže zohrať posilňovanie ľudsko-právnych hodnôt rozhodujúcu úlohu pri formovaní bezpečnej budúcnosti Európy. Neustálou výzvou je rozširovať poznanie v oblasti spoločensko-etických a politických otázok, a obohacovať oblasť ľudského vedomia o poznatky, zručnosti, a postoje ktoré posilňujú schopnosť mužov aj žien stať sa aktívnymi, zodpovednými a angažovanými občanmi, ktorí môžu ovplyvniť svoje sociálne, ekonomické a prírodné prostredie a posilňovať inkluzívnu a udržateľnú mierovú budúcnosť pre všetkých. Ženy aj muži sú súčasťou rodovo podmieneného spoločenského konštruktú, a práve preto prinášajú jedinečné a odlišné pohľady na bezpečnostné výzvy, ktorým čelíme v čase mieru, krízy, aj v čase ozbrojeného konfliktu. Efektívne zastúpenie a účasť žien aj mužov sú rozhodujúce pre úspech bezpečnostnej a obrannej politiky a sú základným predpokladom vytvárania trvalého mieru, stability a bezpečnosti.

Obsah

Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti už štvrtstoročie upozorňuje na dôležitosť zapájania žien do obrany a bezpečnosti. Poskytuje základný štruktúrny a myšlienkový rámec pre implementáciu opatrení zameraných na rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí.

Rozširuje ochranu ľudských práv žien a zvyšovanie účasti žien na zabezpečovaní mieru a bezpečnosti. Každá krajina, ktorá sa zaviazala rezolúciu rešpektovať, pristupuje k jej napĺňaniu rôzne a to v závislosti od regionálnych, spoločenských či politických možností.

Cieľom konferencie je poskytnúť široký priestor na odbornú diskusiu o teoretických a praktických aspektoch rodovej analýzy v súčasnej spoločenskej, a turbulentnej politickej situácii. Mier, bezpečnosť či spravodlivosť nemôžu byť trvalo udržateľné bez plnohodnotnej účasti celej populácie. Ženy nie sú len obeť konfliktov ale aj ich významné spoluriešiteľky, mediátorky a garantky mieru.

Verím, že medzinárodná konferencia na počesť 25. výročia rezolúcie o ženách, mieri a bezpečnosti poskytne priestor pre výmenu teoretických a praktických skúseností s jej implementáciou v podmienkach Českej, Poľskej a Slovenskej republiky.

Jej cieľom je identifikovať súčasný stav implementácie rezolúcie v rôznych rovinách – strategickej (celonárodnej), akademickej a empiricko-praktickej. Najdôležitejšou výzvou konferencie je však podporiť a inšpirovať dotknuté krajiny k efektívnemu a úspešnému napĺňaniu cieľov rezolúcie a vzájomnej spolupráci nielen na akademickej pôde.

Okruh riešených problémov:

- strategická úroveň – celoštátne stratégie a národné akčné plány pre oblasť rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí a rezolúciu BR OSN č. 1325,
- teoretická a akademická úroveň – vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí a rezolúcie BR OSN č. 1325,
- praktická úroveň – realizácia konkrétnych úloh a opatrení podľa operačných cieľov daných národnými akčnými plánmi v oblasti rodovej rovnosti a agendy rezolúcie BR OSN 1325,
- empirická úroveň – prezentácia výsledkov výskumov realizovaných v oblasti rodovej rovnosti vo vojenstve,
- aplikačná úroveň – Ženy mier a bezpečnosť v medzinárodnom krízovom manažmente (MKM), rodovo podmienené násilie a rodovo citlivý jazyk.

Na rokovanie konferencie sú stanovené pomerne náročné obsahové a metodické ciele. Očakávame, že tvorivá diskusia a výmena skúseností nás obohatí o nové poznatky a rozšíri naše skúsenosti z danej problematiky.

PhDr. Mária Martinská, PhD. univ. doc.



DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.09-29>

RODOVÉ ŠTÚDIE AKO NÁSTROJ VEDECKEJ ANALÝZY A ZÁVÄZKY OS SR VRÁMCI IMPLEMENTÁCIE REZOLÚCIE BEZPEČNOSTNEJ RADY OSN č.1325 O ŽENÁCH MIERI A BEZPEČNOSTI

Mária Martinská

Abstract:

The entry of the Slovak republic into euro-atlantic structures meant accepting modern challenges and dealing with the implementation of equal opportunities. For the armed forces of the Slovak republic, the documents and obligations arising from the "women, peace, and security" agenda defined by UN Security Council Resolution no. 1325 and the subsequent resolutions are primarily binding. UN Security Council Resolution no. 1325 on women, peace, and security has highlighted the importance of involving women in defense and security for a quarter of a century. In this article, we emphasize that the agenda provides a fundamental structural and conceptual framework for the implementation of measures focused on gender equality and equal opportunities. It extends the protection of women's human rights and increases the participation of women in ensuring peace and security. Each country that has committed to respecting the resolution approaches its implementation differently, depending on regional, social, or political circumstances.

Keywords: *women, international humanitarian law, conflict, gender based violence, UN, prevention*

Úvod

Pre existenciu nášho sveta je zachovanie, rozvoj a kvalita ľudského života ako celku primárnou úlohou, zároveň humánne, ekologické a primerané zvyšovanie kvality života, ochrana a rozširovanie práv mužov a žien v kontexte spoločenských zmien prináša nové výzvy pre výskum zmeny postavenia žien a mužov v privátnej a verejnej sfére. Sociálna a ekonomická situácia na Slovensku, procesy demokratizácie a humanizácie, ale aj zvyšujúce sa percento žien disponujúcich vyšším vzdelaním ako v minulosti, otvára ženám nové príležitosti, možnosť aspirácie, kariérneho postupu a získanie pozícií a moci, ktoré boli v minulosti výhradnou doménou mužov.

Globalizácia, postmodernizmus a nové bezpečnostné ohrozenia v multikultúrnom kontexte prinášajú dekonštrukciu tradičného ponímania roly muža a ženy a zdôrazňujú akceptáciu potreby inovácie a flexibility typicky mužského a typicky ženského správania v prospech spoluzodpovednosti, rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti. Jedným zo základných predpokladov dosiahnutia rovnosti medzi mužmi a ženami je mier, ktorý je zárukou existencie človeka, jeho kvality života. Agresia, násilie, okupácia, etnické a iné ozbrojené stretnutia sú

však v rôznych oblastiach sveta ešte vždy každodennou skutočnosťou a väčšina aspektov konfliktných a postkonfliktných situácií dopadá rozdielne na mužov a ženy.

Genderové rozdiely veľmi výrazne ovplyvňujú sociálne roly, ktoré hrajú muži a ženy v konflikte a post konfliktnej rekonštrukcii - od tradičnej roly, roly bojovníkov, cez roly pri oficiálnych rokovaniach o mierových dohodách až po roly pri rekonštrukcii občianskej spoločnosti a základnej infraštruktúry. Zachovanie trvalo udržateľného rozvoja, zvyšovanie kvality života a rozširovanie práv mužov a žien v kontexte spoločenských zmien prináša nové výzvy pre výskum zmeny postavenia žien a mužov v privátnej aj verejnej sfére. Vstup Slovenska do euroatlantických štruktúr znamená akceptovať moderné výzvy a zaoberať sa implementáciou rovnosti príležitostí. Pre ozbrojené sily SR je záväzná všeobecná ľudskoprávna agenda a v súlade s rodovou optikou najmä záväzky vyplývajúce z Agendy „Ženy, mier a bezpečnosť“ definovanej rezolúciou č. 1325 Bezpečnostnej rady OSN a nadväzujúcimi rezolúciami¹.

Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti už štvrtstoročie upozorňuje na dôležitosť zapájania žien do obrany a bezpečnosti. Poskytuje základný štrukturálny a myšlienkový rámec pre implementáciu opatrení zameraných na rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí. Rozširuje ochranu ľudských práv žien a zvyšovanie účasti žien na zabezpečovaní mieru a bezpečnosti. Každá krajina, ktorá sa zaviazala rezolúciu rešpektovať, pristupuje k jej napĺňaniu rôzne a to v závislosti od regionálnych, spoločenských či politických možností. Slovenská republika v roku 2020 prijala svoj prvý národný akčný plán k Rezolúcii 1325 na obdobie rokov 2021 – 2025, ktorý obsahuje opatrenia na zlepšenie účasti žien v ozbrojených silách, vzdelávanie o rodovej rovnosti a ochranu žien v konfliktných zónach.

1 Metodologické východiská riešenej problematiky

Aktuálne spoločenské kontexty a z nich vyplývajúce sociálne problémy a otázky bezpečnosti vo zvýšenej miere vyžadujú potrebu rozvoja spoločenských vied v aplikácii do vojenskej vedy, s dôrazom na také ľudské hodnoty ako sú: spolupatričnosť, porozumenie, partnerstvo a solidarita.

Súčasná bezpečnostná štúdie sa rozvíjajú z potreby odborne pristúpiť k otázkam prevencie konfliktov, zachovania mieru a stability, ktoré vždy súviseli so zachovaním základných istôt a hodnôt človeka v spoločnosti. Bezpečnosť sa týkala predovšetkým

¹ Kultivácia rodovej citlivosti a princípy tolerancie sú predpokladom možnosti zvyšovania kvality života jednotlivca, rodiny, spoločnosti. Aj keď ženy často nemôžu priamo ovplyvniť politické rozhodnutia, ústiace do ozbrojených konfliktov, tradičné skúsenosti ukazujú, že sú to práve ženy, ktoré často nesú najväčšie bremeno udržania základných funkcií spoločnosti v období konfliktov. V poslednom období však môžeme pozorovať tiež nárast počtu žien, ktoré sa aktívne zúčastňujú vojenských akcií v roli bojovníčok. Zároveň prínos práce žien prispieva k tomu, že existuje výchova k mieru, a že sa pre zmierňovanie dôsledkov konfliktov a násilia nachádzajú riešenia.

zachovania života a tiež ochrany toho, čo je znakom humánnej spoločnosti – životných istôt, zdravia, občianskych výdobytkov, slobôd, práv a možností. Postupom času sa vygenerovali viaceré moderné pohľady na skúmanie bezpečnosti, ktoré na prelome 20. a 21. storočia môžeme rozdeliť minimálne do štyroch kategórií: vojenská bezpečnosť, nevojenská bezpečnosť (s takmer neohraničeným rozsahom možností), subjektívna bezpečnosť (z pohľadu subjektu na hrozby a riziká) a objektívna bezpečnosť (z pohľadu objektívne existujúcich hrozieb a rizík, nezávislých na vnímaní subjektu). V súvislosti s týmito teoretickými posunmi sa v každodennej praxi zvyšuje potreba systémových progresívnych a inovačných prístupov v zaistení bezpečnosti v súčasnej globalizovanej, multikultúrnej spoločnosti.² Nový prístup poňatia bezpečnosti Kodanskou školou považuje za základné atribúty takzvanej všeobecnej bezpečnosti *„rozvoj, multidimenziálnosť a viacvrstvosť bezpečnosti, nárast významu nevojenskej bezpečnosti a počtu bezpečnostných aktérov ...“* a tiež: *„... nedeliteľnosť a asymetriu bezpečnosti – symetriu a disymetriu moci“*.³

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. Spochybenie prirodzenosti duality ženského a mužského sveta, ženských a mužských vlastností, viedlo zároveň k potrebe zmeniť zaužívaný slovník a rozšíriť ho o pojem rod, ktorý sa stáva dôležitou analytickou kategóriou. Základom moderných trendov v rovnoprávnosti žien a mužov bola a je postupná feminizácia vzdelania a kvalifikovaných povolání – lekár, právnik, učiteľ, kňaz, policajt, vojak.⁴

Rodové hľadisko sa v moderných sociálnych vedách stáva nástrojom pre vedeckú analýzu aj v bezpečnostných štúdiách a následne podnetom pre zvýšenie operačnej efektívnosti aj pre vojenské, policajné bezpečnostné a záchranárske zložky a tiež pre pracovníkov medzinárodného krízového manažmentu. Na potrebu začleňovania rodového pohľadu do agendy ľudských práv ako prvé poukázalo feministické hnutie.⁵

Genderové nerovnosti⁶ v súčasnom globálnom svete sú stále veľmi výrazné. *„Zloženie sociálneho sveta vplýva na sklony dopúšťať sa aktov násilia medzi ľuďmi, a teda aj násilia*

² Pozri bližšie práce: HOFREITER, L.: *Securitológia*. L. Mikuláš: AOS. 2006. 138 s. ISBN 978-80-8040-310-2; KORZENIOWSKI, L. F.: *Securitologia. Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych*. Kraków: EAS, 2008. ISBN 83-919932-7-2; a tiež MACIEJEWSKI, J.: *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2001. ISBN 83-229-2125-X.

³ Škvrnda 2009. s. 248–258.

⁴ Zároveň je potrebné uvedomiť si, že zvláštna zraniteľnosť žien spočívala a dnes ešte stále vyplýva z ich rodovej roly, schopnosti rodiť, sexualite, neplatennej práci žien v rodine. Cez kategóriu rodu, sexualitu, rodinu a ďalšie symboly je možné zdôrazniť, ako sa tvoria nové identity, národné identity, národné hranice a špecifická novej kultúrnej identity. (Tokárová 1998, 2006, Martinská 2014)

⁵ V histórii úsilia o rodovú rovnosť možno odlíšiť tri základné vlny feminizmu, ako ideovej koncepcie a politického hnutia. Môžeme konštatovať, že: *„... feminizmus vo svojom celku teda predstavuje rozvinutý argumentačný aparát, ktorý je konštituovaný určitým záujmom a to záujmom rozvinúť myslenie, ktoré zakladalo správanie zodpovedajúce spoločnosti bez diskriminácie žien“* (Nagl-Dočekalová, 1992, s.745).

⁶ Podľa štatistík Spojených národov tvoria ženy polovicu svetovej populácie a ich práca sa rovná dvom tretinám svetových pracovných hodín, vlastní zhruba iba 1-2% svetového majetku a sú málo zastúpené v rozhodovacích pozíciách. Iba 13% zástupcov parlamentov a 4% hláv štátov predstavujú celosvetovo ženy. Na druhej strane 70%

mužov voči ženám. Existujú aj iné premenné, ktoré môžu mať vplyv na použitie násilia, napriek tomu, nerovnosť sa zdá byť rozhodujúcim faktorom, ktorý ovplyvňuje násilie“.⁷ Výsledkom snahy druhej vlny feministického hnutia, ktoré sa najmä od 70. rokov 20. storočia sústredilo na detabuizovanie a pomenovanie násilia páchaného na ženách. Verejná tematizácia násilia páchaného na ženách bola (a je) prvým krokom k jeho rozpoznaní a eliminácii. Od roku 2001 sa v mnohých štátoch každoročne uskutočňuje 16-dňová kampaň proti násiliu na ženách. Kampaň prebieha v období od 25. novembra (Medzinárodný deň za odstránenie násilia na ženách) do 10. decembra (Medzinárodný deň všeobecných ľudských práv). Poukazuje na fakt, že násilie na ženách je chápané ako „zločin proti ľudskosti“ a že je nevyhnutné využívať „medzinárodné nástroje na ochranu ľudských práv na predchádzanie všetkým formám násilia na ženách a diskriminácii žien a na integrovanie rodového prístupu do základných spoločensko-politických a kultúrnych funkcií spoločnosti“.⁸

Vychádzajúc z feministického diskurzu, je potrebné nastoliť otázky, ktoré sú motivované potrebami, záujmami, perspektívami a očakávaniami ženského subjektu, no ktoré neboli doteraz v centre záujmu. Technika a racionalizácia zmenili charakter vojenstva a vedenia vojny. Ovládanie zložitých zbraňových systémov sa sprístupnilo aj ženám. Tento proces ovplyvnili aj iné profesie, kde fyzickú silu nahradili stroje. Nástup žien do plateného zamestnania a rovnoprávnosť žien v pracovnom prostredí ozbrojených síl v súčasnosti zabezpečuje vysoký konkurenčný tlak modernizujúcich sa organizácií a veľkú snahu o bezpečnosť a trvalo udržateľný rozvoj.

Organizácie a jednotlivci zaoberajúci sa budovaním štruktúrnych a kultúrnych predpokladov pre mier, sa dlhodobo snažia vyvolať zmenu v nastavení našich spoločností. Argumentujú, že hodnoty, inštitúcie, funkcie, finančné toky, infraštruktúra, ako ju máme postavenú v súčasnosti, skôr zodpovedá „kultúre vojny“ ako „kultúre mieru“. Spoločnosť potrebuje investovať a postupne mať vybudovanú „infraštruktúru mieru“ – mechanizmy, inštitúcie, profesie, ktoré umožňujú a podporujú riešenie konfliktov nenásilnou cestou.

Nový koncept bezpečnosti súvisí s tým, aby boli zahrnuté do svojich programov a vízií tiež hodnoty nového chápania spravodlivosti a starostlivosti bez rodovo stereotypného predurčenia a obmedzenia a tým sa zároveň rozširoval systém politických hodnôt. Ide o taký systém politických hodnôt, ktorý by zahŕňal nielen rovnosť a spravodlivosť, ale aj hodnoty úzko previazané s pojmom starostlivosť. Sú to hodnoty ako pozornosť, zodpovednosť, empatia, spolucítenie, komunikácia. Začlenenie týchto hodnôt by malo viesť k odlišnému druhu politického konania, ako je preferované v súčasnej modernej spoločnosti, založenej na princípoch individualizmu a mocenského riešenia konfliktov.

chudobných na svete sú pritom ženy a ženy tiež tvoria 80% všetkých utečencov a 70% negramotných obyvateľov. Dostupné: svetawww.un.org/womenwatch

⁷ GODENZI, A.: Muži a násilie : Logika nerovnosti, In: Súbor prednášok z medzinárodného seminára v Štrasburgu, Informačné a dokumentačné stredisko o Rade Európy, Bratislava, 1998, s.8-13.

⁸ Glosár Aspekt .Dostupné: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&vid=149> (cit 11.2.2015)

V súčasnosti sa otvára viacero dilem, na ktoré práca pre mier nemá jednoznačnú odpoveď, resp. rôzni aktéri dávajú protichodné odpovede. Jedným z významných krokov je vzťah nenásilných civilných intervencií a ozbrojených vojenských intervencií pre mier. Mieroví pracovníci majú rôzne odpovede: buď čisto pacifistické, odmietajúce spoluprácu s armádou pri intervencii, až po prepracované systémy zásad spolupráce založené na skúsenostiach z misií. Veľká časť moderných organizácií zvažuje povahu konfliktu, status ozbrojených jednotiek, potreby a záujmy miestneho obyvateľstva, či politické faktory a podľa toho sa rozhoduje o nastavení spolupráce.

Spoločnosť a inštitúcie, ktoré buduje, sú však často nastavené na spôsoby uvažovania vedúce ku konfrontácii a následne k použitiu násilia. *Násilie môže byť zabudované do štruktúry samotného spoločenského systému, môže predstavovať dynamický proces (vo svojej podstate môže predstavovať úsilie navodiť zmenu.) ... môže narastať, eskalovať, alebo naopak, dočasne môže dochádzať k minimalizácii násilia v spoločnosti. Môže nadobúdať kolektívne i individuálne formy, mať podobu masových hnutí alebo individuálnych činov v správaní jednotlivcov. Môže nadobúdať latentné formy, prejsť do mimovedomia jednotlivca, skupiny, spoločnosti. Môže spôsobovať utrpenie, bolesť i úľavu a subjektívne pocity satisfakcie alebo vyslobodenia. Môže vyvolávať odpor, ale i podrobenie sa a rezignáciu. Môže mať podobu „tlenia“, aby vzápätí v spoločnosti prepuklo s nebyvalou intenzitou...”⁹*

Feministické analýzy v medzinárodných vzťahoch poukazujú na to, že štáty, ktoré stále zvyšujú prostriedky na svoju obranu, posilňujú trendy vedúce k legitimizácii militarizovaného spoločenského poriadku. Daný systém tak umožňuje štátu využívať násilie na domáce i medzinárodné účely. Jadro problému je vidieť v prevažujúcom type pohlavne-rodového sociálneho systému, teda v type štátu, založeného na patriarchálnych štruktúrach. Vo väčšine týchto štátov možno na základe tejto premisy hovoriť o pripúšťaní násilia na ženách. Násilie je v týchto štátoch pestované vysokou mierou militarizácie, podporou maskulínneho správania v militarizovaných zložkách a tiež používaním slova človek iba vo všeobecnej rovine, čo je pre teoreticky feminizmu synonymom pre označenie iba mužov.

V súčasnosti vznikajú a testujú sa *alternatívne prístupy*, ale ich skutočné využitie a etablovanie sa v systéme nie je jednoduché, lebo menia zaužívané postupy a vyžadujú zmenu inštitúcií a najmä postojov, stereotypov a myslenia jednotlivcov. Perspektíva, v ktorej sú prezentované dejiny, ukazuje sériu konfrontácií, bojov, víťazstiev, prehier, násilností, vojen a medzi takýmito udalosťami nám unikajú skúsenosti úspešne vyriešených sporov, zažehnaných vojen, či príklady dobre nastavených vzťahov medzi krajinami. Predstava toho, čo je hrdinské a cnostné, sa nemení vo vedomí ľudí ľahko.

Mier v skutočnosti nie je nejaký stav, ktorý by bol relevantným konečným cieľom nášho snaženia. Mier je skôr dynamický proces, v ktorom sú všetci zúčastnení schopní riešiť vznikajúce konflikty s empatiou, nenásilne a tvorivo a taký sa teda nedá dosiahnuť raz

⁹ Ondrejko, P.: *Sociálna patológia*. Bratislava: SAV 2001. s. 75. IBN 80-224-0685-6

a navyše, je potrebné na ňom neustále pracovať. Hodnotové systémy spoločnosti ovplyvňuje zvyšujúca sa potreba uznania rovnosti práv žien a mužov a ich rovnocenná participácia vo všetkých oblastiach, tiež možnosť rovnocenne spolupracovať na zabezpečení bezpečnosti a mieru. P. Ondrejko vič vo svojej optimistickej vízii konštatuje že: „*Násilie má takto svoje teoreticko-filozofické, sociologické i psychologické aspekty. O to nástojčivejšie sú popri vedeckej analýze narastajúceho násillia, agresivity v spoločnosti a bezradnosti vedy naše úlohy v oblasti prevencie, etiky, sociálnej pedagogiky a sociálnej práce kde ešte jestvuje potenciálna možnosť dostať uvedené fenomény pod kontrolu.....*“¹⁰

V poslednom období sa v nielen v dôsledku spomenutej filozofie *mení tradičná organizačná štruktúra armády*, tvorená iba mužmi na štruktúru mužsko-ženskú. Ženy sa nielen kvantitatívne, ale i kvalitatívne čoraz výraznejšie presadzujú v armádach vyspelých krajín na celom svete a podľa koncepčných materiálov majú veľkú perspektívu aj v Ozbrojených silách Slovenskej republiky¹¹. Nová legislatíva Európskej únie, vychádzajúca z uplatňovania základných ľudských práv a rešpektovanie ľudskej dôstojnosti zdôrazňujúca antidiskriminačné prístupy má významný vplyv na každodenný život organizácií.

Akceptácia rozmanitosti zamestnancov každej organizácie a jej systematické riadenie súvisí s komplexnosťou celospoločenských rizík a výziev a vyžaduje realizáciu uvedomelých krokov na zvládnutie a riadenie týchto procesov aj vo vojenských, policajných či záchranárskych tímoch. Moderné trendy v manažmente a marketingu, na ktoré reagujú organizačné kultúry v súčasnosti predstavuje riadenie rozmanitosti, akceptáciu antidiskriminačných praktík a rodovej rovnosti. V dôsledku rozvoja nových technológií došlo k poklesu pracovných miest v základných spracovateľských odvetviach a k nárastu pracovných pozícií v terciárnej sfére a oblasti informačných technológií. Reštrukturalizácia pracovných síl a pozícií je celosvetový fenomén.

Organizácie ktoré úspešne zvládnu súčasné výzvy by mali byť: globalizované, štíhlejšie, plochejšie, viac flexibilné, viac zákaznícky orientované, viac koncentrované na kvalitu a viac inovatívne. Reštrukturalizácia, vzdelávanie a učenie, ako aj implementácia nových manažérskych nástrojov sú základom progresívnej premeny organizačných kultúr. Taktiež nová legislatíva Európskej únie, vychádzajúca z uplatňovania základných ľudských práv a rešpektovania ľudskej dôstojnosti zdôrazňujúca antidiskriminačné prístupy má zvyšujúci transformačný vplyv na každodenný život organizácií.

¹⁰ ONDREJKOVIČ, P.: 2001. s. 81.

¹¹ Nutnosť zvyšovania počtu žien v ozbrojených silách všeobecne vyplýva z dvoch základných predpokladov. Vnútny, ktorý je výsledkom začatia procesu profesionalizácie ozbrojených síl a je spôsobený uvoľnením regrutačných limitov pre služobné pozície a uvoľnenia dovtedajších bariér. Vonkajší, ktorý vyplýva z medzinárodných zmluvných záväzkov Slovenskej republiky a z jej členstva v medzinárodných organizáciách akú sú OSN, EÚ a NATO.

2 Legislatívne východiská skúmanej problematiky

Pri založení EÚ boli zdôrazňované *politické* (mier a stabilita na európskom kontinente) a *ekonomické* (hospodársky rozvoj podporený spoločným trhom) dôvody. Sociálny rozmer spolupráce sa začal vynárať až v sedemdesiatych rokoch 20. storočia. Príkladom *potreby diverzifikovanejšieho prístupu k ľudským právam* sa stali aj *ženské práva žien a dievčat*, chápané ako integrálna, nescudziteľná a neoddeliteľná súčasť univerzálnych ľudských práv. Feministické organizácie ako prvé poukázali na potrebu začleňovania rodového pohľadu do agendy ľudských práv. Zvláštna zraniteľnosť žien spočíva spravidla v ich rodovej roly, schopnosti rodiť, sexualite a v neplatennej práci žien v rodine. Vďaka neustálemu tlaku ženských organizácií bola v roku 1993 na Všeobecnej konferencii o ľudských právach OSN vo Viedni po prvý raz deklarovaná zásada „*ľudské práva sú aj ženské práva*“ a práva žien boli vyhlásené za oblasť so zvláštnou prioritou, na čo upozorňuje aj Pekinská akčná platforma. Tým, že ženy dosiahli možnosť využívať ľudské práva, dosiahli zároveň možnosť využívať už existujúce štruktúry (vrátane práva na vzdelanie a volebné právo), na ktorých sa vlády všetkých zúčastnených krajín, vrátane vlády SR, už zhodli. Ďalšou rovinou ľudsko-právnej agendy je jej reálne využívanie, ktorý odráža medzinárodnú normatívnu univerzálnosť ľudských práv a spočíva v záväzkoch štátov, že zaručia ochranu práv prijatých v medzinárodných dokumentoch a paktoch. Význam tohto záväzku spočíva predovšetkým v tom, že štáty, ktoré sa zaviazali, že budú tieto práva dodržiavať, môžu byť za ich nedodržiavanie brané na zodpovednosť – zo strany vlastných občanov či občianok, iného štátu alebo medzinárodných organizácií.

Téma rovnosti príležitostí pre mužov a ženy rezonuje u nás od vstupu do Európskej únie. Súvisí aj s ponímaním a dodržiavaním základných ľudských práv podľa Charty základných práva a slobôd. Pod neustálym tlakom ženských organizácií bola v roku 1993 na Všeobecnej konferencii o. Práva ľudských právach OSN vo Viedni po prvý raz deklarovaná zásada, že: ľudské práva sú aj ženské práva a práva žien boli vyhlásené za oblasť so zvláštnou prioritou. Tento princíp rozšírila Pekinská akčná platforma¹²: „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.“

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

¹² GRABOWSKA, M.: Pekinská akčná platforma v kontexte globalizácie. In *ASPEKTin - feministický webzin*. ISSN 1225-8982. Uverejnené 10. mája 2011. cit: 9. januára 2017. Dostupné na internete http://www.aspekt.sk/aspekt_in.php?content=clanok&rubrika=25&IDclanok=662.

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.

Za sa násilie na ženách označuje „*akýkoľvek násilný čin, založený na rodovej nerovnosti, ktorý vedie alebo by mohol viesť k fyzickej, sexuálnej alebo psychickej ujme alebo zraneniu žien, vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, zastrašovania alebo svojvoľného obmedzovania slobody, a to verejnom či súkromnom živote*“.¹³

Táto definícia predpokladá nasledovné:

- a) Pri definovaní násilia je kľúčová *vedomosť* konania. To znamená, že za násilie nepovažujeme nehody a náhodne udalosti bez ohľadu na závažnosť ich dôsledkov.
- b) Násilie nemusí mať nevyhnutne za následok *fyzické zranenie*. Dôsledkami násilia môže byť aj *psychická ujma, ohrozenie vývoja a zdravia* (napríklad u detí), *vznik núdze či sociálneho znevýhodnenia*.
- c) Násilie nevyhnutne nepredpokladá použitie fyzickej sily. Rovnako tak môže ísť o *využitie vzťahu a vzájomnej pozície a uplatnenie moci* medzi násilníkom a obeťou. Takéto násilie môže mať formy zastrašovania, konkrétnych hrozieb, nátlaku a ponižovania, ale aj vedomého zanedbávania starostlivosti a zodpovednosti vo vzťahu k zraniteľnej či znevýhodnenej osobe, skupine ľudí alebo komunite.
- d) *Vedomosť konania* ešte *nepredpokladá úmysel dosiahnuť konkrétny efekt*. Ktokoľvek môže uplatniť násilie voči inej osobe bez cieľa skutočne fyzicky ublížiť. To, že zranenie či iná ujma je iba neúmyselným dôsledkom konania, ešte neznamená, že nejde o násilie.
- e) Niektoré akty násilia *nemusia byť vnímané ako násilie v určitých kultúrnych kontextoch*. Príkladom môže byť násilie v domácnosti (napr. na partnerke/partnerovi alebo dieťati) a jeho akceptácia niektorými kultúrami či jednotlivcami, prípadne používanie násilia v represívnych inštitucionálnych priestoroch ako je väzenie. Bez ohľadu na kultúrne vnímanie takéhoto konania uvažujeme o ňom stále ako o násilí.
- f) *Násilie nie je podmienené tým, že ho ako také identifikuje obeť*. Podobne ako v predchádzajúcom bode môže kultúrne vnímanie niektorých aktov násilia znamenať, že ich prijímateľ akceptuje, prípadne dokonca schvaľuje. V rámci definície WHO stále chápeme takúto situáciu ako násilie bez ohľadu na jej morálny kontext.
- g) Pojem *násilie v párových, resp. intímnych vzťahoch* označuje tie prípady násilia, keď je obeťou násilia žena a útočníkom jej manžel alebo bývalý manžel, resp. partner; tieto prípady tvoria viac ako 90 % prípadov domáceho násilia¹⁴.

¹³Dostupné: <http://www.pramen.info/c/964/rodova-podmienenosť-násilia-a-možnosti-jej-eliminácie.htm>

¹⁴ Článok 2 Deklarácie OSN uvádza, že definícia násilia sa týka fyzického, sexuálneho a psychického násilia vyskytujúceho sa v rodine a spoločnosti — vrátane bitia, sexuálneho zneužívania dievčat, vymáhania vena, znásilnenia v manželstve, obriezky žien a iných tradičných zvykov poškodzujúcich ženy, mimomanželského násilia, násilia spojeného s obmedzovaním osobnej slobody, vykorisťovaním, sexuálneho obťažovania a

Domáce násilie (aj násilie v rodine) je násilie páchané v domácnosti alebo v rámci rodiny; predpokladá blízky vzťah medzi násilníkom a obeťou (zahŕňa aj násilie medzi súrodencami, násilie rodičov voči deťom, násilie voči seniorom a pod.). Niektoré vymedzenia nepomenovávajú len skupiny, ktoré sa spravidla stávajú obeťami násilia, ale aj jeho najčastejších páchatel'ov, napr. násilie mužov voči ženám a deťom atď. Rozdiely v jednotlivých pomenovaniach a definíciách násilia páchaného na ženách spočívajú najmä v šírke záberu a v účele, na ktorý sa definícia využíva, ale aj v tom, či sa zameriava na popis foriem násilia, jeho príčin či dôsledkov, alebo na páchatel'a. Všetky majú spoločné to, že chápu násilie na ženách ako porušenie ľudských práv žien.¹⁵

Do kategórie *rodovo podmieneného násilia* možno zaradiť aj kultúrne zvyky poškodzujúce ženy, ako sú napr. gendercída (zabíjanie novorodencov ženského pohlavia) mutilácia (mrzačenie) genitálií, sexuálne otroctvo, nútená prostitúcia, detské svadby a iné škodlivé zvyky a aktivity bežné vo vyspelých spoločnostiach, ktoré sú motivované túžbou urobiť zo žien prijateľné, príťažlivé sexuálne partnerky pre mužov. Patria medzi ne patologické stravovanie (anorexia a bulímia) aj vysoko rizikové kozmetické operácie.¹⁶ A neplatí to len pre širokú verejnosť, ale tiež pre vedecký diskurz.¹⁷ konca 18. storočia sa robil rozdiel medzi vzťahom mužov a žien k násiliu. *Mužské násilie* bolo ospravedlniteľné jedine vo vojne, *ženské násilie* bolo mimo akýchkoľvek hraníc normálneho očakávania.¹⁸ Násilie žien bolo považované za skazonosné a individuálne. Násilie mužov v období vojny mohlo byť regulované a násilie teda v rámci rodových stereotypov býva vnímané predovšetkým ako *násilie páchané na ženách*. Za základné východisko rodovo-podmieneného násilia feministická kritika pokladá

zastrašovania v práci, vo vzdelávacích inštitúciách a inde, obchodu so ženami, nútenej prostitúcie a násilia páchaného alebo prehladaného štátom. Je dôležité, že táto definícia uznáva aj telesnú, aj duševnú ujmu a hrozbu takouto ujmu aj vo verejnej, aj v súkromnej sfére. Násilie sa môže vyskytnúť v hociktorom období života ženy.

¹⁵ http://www.institutrr.sk/download/b_holubova.pdf [citované:26.4. 2016]

¹⁶ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0400+0+DOC+XML+V0//SK> [citované:26.4. 2016]

¹⁷ ČÍRTKOVÁ, L. 2006. Domáci násilí: fakta a paradoxy. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2006, č. 2: str. 54-67. ISSN 1213-6204

¹⁸ Pozri bližšie prácu: JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999. ISBN 80-7169-889-X.

globálne nerovnosti¹⁹. *Násilie páchané na ženách*²⁰ je teda považované za prejav nerovnosti medzi mužmi a ženami.²¹ OSN vo svojom vyhlásení v *Deklarácii na odstránenie násilia páchaného na ženách* oficiálne uznala, že: „*násilie páchané na ženách je demonštráciou historicky asymetricky rozdelenej moci medzi mužmi a ženami, ktorá viedla k nadvláde mužov nad ženami a diskriminácii žien a ktorá bránila ženám naplno rozvíjať svoje schopnosti, uznávajúc tiež, že násilie na ženách je jedným z rozhodujúcich spoločenských mechanizmov, pomocou ktorého sú ženy násilím zatláčané do podriadenej pozície oproti mužom*“.²² Štúdie z USA napr. dokazujú, že každá piata až siedma žena v USA sa v živote stane obeťou dokonaného znásilnenia. V dejinách boli ženy opakovane vystavované aj mimoriadne špecifickému zneužívaniu alebo brutálnemu zaobchádzaniu a znásilneniam počas vojen.²³ Medzi závažné problémy, ktorým je potrebné sa vo zvýšenej miere venovať a neustále na to upozorňuje aj organizácia OSN, patria:

- rodovo podmienené násilie počas ozbrojených konfliktov (napr.: Nobelovu cenu mieru za rok 2018 získali konžský gynekológ Denis Mukwege a iracká jezídka Nadia Muradová, za úsilie, smerujúce k tomu, aby sa sexuálne násilie prestalo používať ako zbraň vo vojnách a ozbrojených konfliktoch);
- vojnové vysídľovanie a rast počtov tzv. vnútroštátne presídlených osôb (podľa údajov OSN je čoraz častejšie toto vysídľovanie chápané za veľmi problematické, pretože iba v siedmich štátoch platia mechanizmy na ochranu bezpečnosti utečienkyní a na zabezpečenie ich autonómie);

¹⁹ Problematika rodovej rovnosti patrí k jednej z najdôležitejších a zároveň najkomplikovanejších oblastí európskeho pracovného a sociálneho práva. Právny základ *Zásad rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v európskom kontexte* rodovej rovnosti je obsiahnutý v primárnom aj v sekundárnom práve EÚ. Európske spoločenstvá boli od začiatku zamerané najmä na ekonomickú integráciu a utvorené na napĺňanie ekonomických cieľov, čo vyplýva už zo znenia článku 2 Zmluvy zakladajúcej EHS. Článok 119 síce stanovil zásadu rovnakej odmeny mužom a ženám za rovnakú prácu, avšak jeho prvoradým cieľom nebolo zrovnoprávnenie žien a odstránenie ich diskriminácie, ale snaha vyrovnať sa s ekonomickou konkurenciou, ktorej výhoda sa opierala o rozdiel v mzdách vyplácaných ženám a mužom.¹⁹ Prvými boli smernica o rovnom odmeňovaní a smernica o rovnom zaobchádzaní. Rovnoprávnemu postaveniu mužov a žien a zároveň aj zákazu diskriminácie na základe pohlavia sa venuje niekoľko ďalších smerníc zaručujúcich zásadu rovného zaobchádzania,¹⁰ ktoré spolu s vyvíjajúcou sa judikatúrou Súdneho dvora EÚ (SDEÚ) vytvárajú v súčasnosti, po dlhom vývojovom procese, akýsi všeobecný a ucelený právny rámec, ktorý sa zároveň týka rovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce, ako aj mimo neho.

²⁰ Dostupné: http://www.institutrr.sk/download/b_holubova.pdf.

²¹ Dostupné: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_sk.pdf

²² GIERTL, M.: *Ľudské práva žien v dokumentoch OSN*, In : *Ľudské práva*, Aspekt, 1, Bratislava, 1997, s. 202 – 203. ISSN 1339-312X

²³ V nedávnej minulosti bolo masové znásilňovanie zdokumentované v Bosne, Kambodži, Libérii, Peru, Somálsku, Iraku a Ugande. Výskumná skupina Európskeho spoločenstva odhaduje, že v Bosne bolo od začiatku bojov v apríli 1992 znásilnených viac ako 20 000 moslimských žien. Mnohé z nich boli zavreté v „znásilňovacích táboroch“, kde boli opakovane znásilňované a nútené proti svojej vôli nechcené deti porodiť. Takéto ženy častokrát nemajú prístup k základným hygienickým podmienkam a lekárskej starostlivosti, sú potlačované ich základné ľudské práva a dôstojnosť.

- ženský terorizmus²⁴ a narastajúci obchod so ženami a deťmi ²⁵
- nízka participácia žien na mierotvorných a rozhodovacích aktivitách, ktoré sa stávajú aktuálnymi výzvami zvyšovania súčasnej bezpečnosti (Keyser, 2006).

Predchádzanie a riešenie bezpečnostných konfliktov si vyžaduje komplexný a holistický prístup, ktorý zahŕňa aj integráciu žien a ich práv vo všetkých fázach konfliktného cyklu.

Inkluzívne mierové procesy, ktoré sú založené na zabezpečení účasti žien a zohľadňovaní ich potrieb už v počiatočných mierových rozhovoroch, sú kľúčovým predpokladom pre trvalo udržateľný mier a bezpečnosť. Nevyhnutným predpokladom pre stanovený cieľ rovnako zostáva podpora a zohľadňovanie špecifických potrieb žien a dievčat v oblasti humanitárnej spolupráce. Významný vplyv na globálny bezpečnostný rámec malo prijatie *Rezolúcie Bezpečnostnej rady Organizácie spojených národov 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti* (ďalej aj iba „Rezolúcia 1325“), ktorá 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 rozhodovaní. 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. 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.

Zvýšený nábor žien do ozbrojených zložiek 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.²⁶

²⁴Danics, Tuček 2009. s. 52 – 69.

²⁵Bolečková, 2010, s.162–171.

²⁶Vojenstvo OSN nedávno nasadilo rekordný počet žien do najvyšších vojenských úloh v mierových operáciách OSN. Polícia OSN vytvorila zoznam potenciálnych kandidátok- 170 policajných dôstojníčok, ktoré pomáhajú identifikovať a podporovať ženy na vedúcich pozíciách. Od členských štátov sa teraz žiada, aby nominovali minimálne 20% žien na jednotlivé pozície policajných dôstojníkov a 30% na justičné a nápravné opatrenia poskytované vládny personálom. Justičná a opravná služba podporuje sériu školení pred nasadením špeciálne

Medzinárodné právny rámec jasne stanovuje, že: „*znásilnenie a iné formy sexuálneho násillia môžu byť vyhodnotené ako vojnové zločiny, zločiny proti ľudskosti alebo akt genocídy*“, ako ustanovuje Rímsky štatút Medzinárodného trestného súdu a potvrdzujú a rozvíjajú súdne rozhodnutia ad hoc medzinárodných trestných tribunálov, napr. Medzinárodný trestný tribunál pre bývalú Juhosláviu a Medzinárodný trestný tribunál pre Rwandu. Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej aj iba „CEDAW“) predstavuje jeden z kľúčových nástrojov v oblasti medzinárodného práva pre zabezpečenie práv žien v oblasti agendy Ženy, mier a bezpečnosť. Agenda „ženy, mier a bezpečnosť“ je zároveň základom spoločných hodnôt *Severoatlantickej aliancie (NATO)* v oblasti individuálnej slobody, demokracie, ľudských práv a záväzkov vyplývajúcich z Charty OSN²⁷.

pre príslušníčky pre výcvik žien. Prioritu majú formované policajné jednotky, ktoré zahŕňajú ženy, a armáda OSN zavádza zákaznícke tímy zložené z najmenej 50% žien. 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.

Na rezolúciu 1325 ďalej nadväzujú rezolúcie:

- Rezolúcia 1820 (2008) o zastavení sexuálneho násillia v konfliktoch;
- Rezolúcia 1889 (2009), ktorá dáva dôraz na rozsiahlejšie zapojenie žien do mierových procesov;
- Rezolúcia 1888 (2009) poveruje mierové misie, aby predišli sexuálnemu násilliu v ozbrojených konfliktoch a reagovali naň, a stanovuje pozíciu osobitného zástupcu pre sexuálne násillie v ozbrojených konfliktoch;
- Rezolúcia 1960 (2010) nadväzuje na oblasť sexuálneho násillia v konfliktoch a stanovuje opatrenia zamerané na ukončenie beztriestnosti páchatel'ov tohto druhu násillia;
- Rezolúcia 2106 (2013) naďalej apeluje na širšie rozvinutie poradného orgánu na ochranu žien;
- Rezolúcia 2122 (2013) opätovne potvrdzuje záväzok Bezpečnostnej rady k vykonávaniu rezolúcie 1325;
- Rezolúcia 2242 (2015) zdôrazňuje úlohu žien v boji proti násillnému extrémizmu a sústredí sa na vplyv terorizmu na ľudské práva žien;
- Rezolúcia 2467 (2019), sa zameriava na deti narodené v dôsledku sexuálneho násillia, na prístup zameraný na pozostalých, na uvalenie sankcií pre páchatel'ov, na zabezpečenie spravodlivosti, zodpovednosti a odškodnenia obetí sexuálneho násillia v konflikte.

²⁷ Hlavnú úlohu pri riadení misií a operácií však zohrávajú inštitúcie a agentúry OSN a regionálne organizácie.

5) OSN prijala viacero rezolúcií v rámci agendy ŽMB, počnúc Rezolúciou 1325. Svojím odborným a špecifickým zameraním na ňu nadväzujú ďalšie rezolúcie ako 1820, 1888, 1889, 1960, 2122, 2242 a ďalšie. Štáty implementujú Rezolúciu 1325 prostredníctvom národných akčných plánov, ktoré sa zameriavajú na konkrétne oblasti: zapojenie žien do mierových procesov, ochrana žien pred násillím a posilnenie ich úlohy v politike. NATO prijalo agendu ŽMB ako súčasť svojej politiky. NATO a spojenci prispievajú k pokroku v oblasti globálnej agendy ŽMB tým, že túto politiku začleňujú do civilných aj vojenských štruktúr a do všetkých kontextov. Primárnu zodpovednosť za implementáciu globálnej agendy žien, mieru a bezpečnosti pritom nesú národy prostredníctvom národných akčných plánov, národných bezpečnostných a obranných stratégií a záväzkov voči širším medzinárodným rámcom. Významným pozitívnym krokom bol vznik pozície osobitného zástupcu generálneho tajomníka NATO pre túto agendu v roku 2007. Aktualizovaná politika NATO v agende ŽMB odráža meniace sa podmienky bezpečnostného prostredia a pre NATO predstavuje strategický a na hodnotách založený imperatív. Je potvrdením plnej oddanosti Aliancie myšlienke integrácie agendy naprieč tromi kľúčovými úlohami (odstrašenie a obrana, prevencia kríz a krízový manažment, kooperatívna bezpečnosť), ako sú uvedené v Strategickej koncepcii NATO 2022. 6) Výbor NATO pre rodové hľadiská (ďalej len „NCGP“) ako poradný orgán Vojenského výboru NATO má právomoci a kompetencie vyjadrovať sa k otázkam rodovej problematiky a k otázkam týkajúcim sa praktickej implementácie vojenského usmernenia a politiky NATO vo vzťahu k agende ŽMB. 5) In: Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025, s. 1. 6) Taktiež: Gender Balance, European Institute for Gender Equality.

V súlade s rezolúciami BR OSN o ženách, mieri a bezpečnosti sa NATO zameriava v rámci svojich akčných plánov, ktoré pravidelne reviduje, na riešenie nerovnosti medzi mužmi a ženami a integráciu priorít Agendy ženy, mier a bezpečnosť prostredníctvom troch kľúčových úloh Aliancie - kolektívnej obrany, krízového manažmentu a kooperačnej bezpečnosti. NATO aktívne začleňuje perspektívu a skúsenosti žien do analýzy, plánovania, realizácie a hodnotenia svojich operácií a misií. Táto téma taktiež rezonuje aj v spolupráci NATO a jej partnerských krajín, a to predovšetkým pri príprave vojsk, ktoré sú nasadené v operáciách a misiách pod vedením NATO. Členské krajiny NATO sa usilujú o presadzovanie zvýšenie účasti žien v obranných a bezpečnostných inštitúciách v rámci organizácie a jej členských krajín. Sú to dokumenty, ktoré venujú zvýšenú pozornosť ženám participujúcim v procesoch urovnávania ozbrojených konfliktov a v mierových procesoch, a to tak z pohľadu ich zastúpenia na všetkých úrovniach riadenia, ako aj z hľadiska zvýšenia ich ochrany a eliminácie z počtu častých obetí ozbrojených konfliktov.

Zabezpečenie udržateľného mieru a hospodárskej prosperity je tiež základom dlhodobej bezpečnosti pre 57 účastníckych štátov *Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe* (ďalej aj iba „OBSE“). Cieľom prístupu OBSE k bezpečnosti je predchádzanie a riešenie konfliktov komplexným spôsobom. To zahŕňa plnú integráciu žien vo všetkých fázach cyklu konfliktov. Rezolúcia 1325 a s ňou súvisiace záväzky v oblasti Agendy „ženy, mier a bezpečnosť“ predstavujú pre OBSE a jej členské štáty nástroj na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami v rámci podmienok pred konfliktom, počas konfliktu a po ňom a pre zabezpečenie stavu, v ktorom budú rozmanité a rôzne skúsenosti žien plne zohľadňované pri každom mierovom procese ako aj v spoločnostiach, ktoré nie sú konfliktom dotknuté.

Realizácia Rezolúcie 1325 Ženy, mier a bezpečnosť a na ňu nadväzujúce rezolúcie a medzinárodné záväzky sú tiež jednou z prioritných úloh zahraničnej politiky *Európskej únie* (ďalej aj iba „EÚ“). EÚ konzistentne vyzýva na úplné vykonávanie programu v oblasti žien, mieru a bezpečnosti ustanoveného v Rezolúcii 1325, pričom zdôrazňuje najmä potrebu bojovať proti násiliu na ženách v situáciách konfliktov a podporovať účasť žien na budovaní mieru.

Akčný plán EÚ o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v rámci rozvojovej spolupráce (2010 – 2015), ktorý prijala Rada pre zahraničné veci 14. júna 2010, nadväzujúci spoločný pracovný dokument útvarov Európskej komisie s názvom „Rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien: Ako môžu vonkajšie vzťahy EÚ v období 2016 – 2020 zmeniť život dievčat a žien“ prijatý 21. septembra 2015 a akčný plán EÚ pre ľudské práva a demokraciu (2015 – 2019) navyše obsahujú konkrétne ciele a činnosti, ktoré majú prispieť k vykonávaniu.

Výbor NATO pre rodové hľadisko vypracoval *Smernicu BI-SCD 40-1 o integrácii rezolúcie BR OSN 1325 a rodového hľadiska vo velení NATO* a nadväzujúce dokumenty. Aktuálne *Smernica 050-009 O prevencii diskriminácie a harašmentu na pracovisku z dňa 6.2.2018*. Cieľom týchto smerníc je poskytnúť odporúčania štátom NATO a orgánom NATO na identifikáciu problémov rodovej rovnosti a integráciu rodového hľadiska do všetkých

aspektov operácií NATO, taktiež prevenciu diskriminácie, harašmentu, mobingu a iných neprípustných foriem interpersonálnych vzťahov na pracovisku. Smernice sa zameriavajú na odporúčania integrovať rodové hľadisko do troch hlavných oblastí: operačného plánovania a operácií, prípravy a výcviku ale a hodnotenia. Smernice zohľadňujú rôzne potreby všetkých zamestnancov rovnako, čo im umožňuje plne sa podieľať na upevňovaní mieru a rekonštrukcii konfliktom poškodených oblastí.

Z hľadiska zvyšujúceho sa záujmu o rodovo citlivé témy upozorňuje napríklad Ward (2013) na čoraz väčší význam prevencie a odstraňovania rodovo-podmieneneného 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. Konkrétne prevenciu násilia páchaného na ženách počas vojny - znásilňovanie žien na okupovanom území a násilie páchané v utečeneckých táboroch. Princíp rodovej rovnosti a posilnenie postavenia ženskej populácie je parciálny spôsob dosiahnutia cieľov **Agendy 2030**. 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 násilie, ich vyšší počet v diplomatických, politických, bezpečnostných zložkách i lokálnych štruktúrach dokáže rodovo podmienenému násiliu účinne zabrániť. Napriek rozšíreniu aktivít na predchádzanie rodovo podmienenému násiliu 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 beztretnosť páchatel'ov tohoto násilia.

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 násilia a živelných katastrof. Očakáva sa príriv žien medzi vojakov v takých rolách, aké boli v minulosti nepredstaviteľné. Tým, že sú do týchto zložiek zaradené vojačky, policajtky, lekárkky 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 beztretnosti.

Ako je teda uvedené vyššie, Slovenská republika sa prihlásila k tejto agende prostredníctvom viacerých medzinárodných platforiem: OSN, NATO, EÚ aj OBSE. Ministerstvo

obrany Slovenskej republiky dlhodobo a postupne implementuje záväzky vyplývajúce z týchto rámcov.²⁸

3 Záväzky v oblasti rodovej rovnosti a agendy o ženách, mieri a bezpečnosti

Záväzky štátov a ich praktická implementácia sú dlhodobo prepájané medzinárodnými dohovormi, dokumentmi, prípadne aj zákonmi. Na Rezolúciu 1325 nadviazala viac než desiatka ďalších dokumentov zameraných na prevenciu rodového násillia.

V závere roku 2025, po štvrtstoročí si mnohí uvedomujeme ich význam, zároveň ich opodstatnenosť a dôležitosť podčiarkuje podtitul tejto zásadnej Rezolúcie s číslom 1325 – o ženách, mieri a bezpečnosti. Mnohé nadväzujúce rôzne dokumenty, ktoré boli vytvorené od jej prijatia potvrdzujú, že je celosvetovo základným stavebným pilierom pre implementáciu rodovej rovnosti v každodennej praxi a môžeme konštatovať, že osobitne to platí v podmienkach bezpečnostných zložiek a ozbrojených zborov.

V mnohých krajinách je realitou, že vo vzdelávaní sa kladie dôraz na skvalitňovanie informovanosti a vedomostí o tejto agende, či konkrétne zvyšovanie počtu vojačiek a podporu ich umiestňovania na rozhodovacie pozície. Dôraz je však potrebné položiť aj na problematiku záväzkov zameraných na riešenie a prevenciu rodovo podmieneného násillia, ochranu pred sexuálnym násillím a obťažovaním nevynímajúc.

EÚ prijala Strategický rámec pre rodovú rovnosť a implementáciu Rezolúcie 1325. Tento rámec je súčasťou zahraničnej a bezpečnostnej politiky EÚ. SR sa zapája do civilných a vojenských misií EÚ, kde platia princípy agendy ŽMB. V rámci „Politiky EÚ v oblasti rodovej rovnosti“ je SR viazaná k zberu dát, hodnoteniu vplyvov na rod a začleňovaniu rodovej perspektívy do plánovania obrany. Organizácia OBSE podporuje implementáciu agendy ŽMB prostredníctvom rozhodnutí a akčných plánov. Dôraz kladie na účasť žien v mierových procesoch a bezpečnostných štruktúrach.

Slovensko ako predsednícka krajina OBSE v roku 2019 zaradilo agendu o ŽMB medzi svoje priority. Realizácia úloh, opatrení, sústredenie pozornosti na jednotlivé strategické a operačné ciele vymedzené akčnými plánmi sa vzájomne prelínajú. V praxi vystupuje otázka zosúladenia a jednotnej línie vo vymedzených rámcoch. Dôležitú úlohu zohráva zohľadňovanie skúseností vybraných krajín a ich vzdelávacích inštitúcií. Práve princíp „networkingu“ bol hlavným podtitulom stretnutia zástupcov členských krajín NATO

²⁸ SR sa stala členom OBSE v roku 1991, keď ešte bola súčasťou Československej federatívnej republiky. V roku 2002 vyzvala Bezpečnostná rada OSN členské štáty, aby rozvíjali stratégie a plány na realizáciu cieľov Rezolúcie 1325. Vychádza sa pritom zo skutočnosti, že vnútroštátne implementačné stratégie k agende ŽMB sú relevantné pre všetky členské štáty. Teda nielen pre tie, v ktorých sa odohráva ozbrojený konflikt. Ostatných nečlenských krajín sa agenda ŽMB týka buď ako susedných krajín (prevencia konfliktu, ochrana utečencov), alebo ako donorských krajín podieľajúcich sa na riešení konfliktu či obnove v post-konfliktnom období. Za dosiahnutie stanovených cieľov sú zodpovedné predovšetkým jednotlivé štáty.

zorganizovaného osobitnou predstaviteľkou generálneho tajomníka NATO pre agendu o ŽMB v januári 2025, na ktorý nadviazali zámery budúcej medzinárodnej spolupráce.

Závazky vyplývajúce z medzinárodných rámcov sa tak stávajú nevyhnutnou súčasťou moderného riadenia a velenia vrámci OS SR a do implementácie agendy „Ženy, mier a bezpečnosť“ (ďalej len „ŽMB“) sa postupne zapája aj Slovenská republika. Boli vytvorené dokumenty, ktoré reflektujú najmä na záväzky vyplývajúce z medzinárodných rámcov OSN, Severoatlantickej aliancie (ďalej len „NATO“), Európskej únie (ďalej len „EÚ“) a Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (ďalej len „OBSE“).

Ako je teda uvedené vyššie, Slovenská republika sa prihlásila k tejto agende prostredníctvom viacerých medzinárodných platforiem: OSN, NATO, EÚ aj OBSE. Ministerstvo obrany Slovenskej republiky dlhodobo a postupne implementuje záväzky vyplývajúce z týchto rámcov.²⁹

Záver

Pochopenie záväzkov v oblasti rodovej rovnosti nie je možné bez uvedomenia si odlišností základných definícií a súvislostí. V uvedených súvislostiach sa v rámci prijatých politik a stratégií konkretizovali záväzky prostredníctvom vytýčenia úloh, opatrení, kvalitatívnych a kvantitatívnych merateľných ukazovateľov v rámci vytváraných akčných plánov. Začleňovanie rodového hľadiska do mierových misií, operácií medzinárodného krízového manažmentu a vojenských operácií sa krok za krokom stáva súčasťou moderných operačných postupov.

Rezolúcia 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti nie je právne vynúiteľná. Neobsahuje sankcie ani právne dôsledky, ak by sa krajiny, ktoré sa k nej prihlásili neriadili jej obsahom. Tento dokument prijatý Bezpečnostnou radou dňa 31. októbra 2000 má však významný potenciál, má politickú váhu a morálnu autoritu, je dôležitý pre formovanie politiky štátov a medzinárodných organizácií. V súčasnej praxi platí, že pokiaľ sa spoločnosť zapojila do uplatňovania konkrétnych zásad, krokov a vo všeobecnosti záväzkov, je potrebné vymedziť kompetencie a rozsah pôsobnosti.

SR je zmluvnou stranou viacerých ľudsko-právnych medzinárodných dohôd, ktoré sa dotýkajú rodovej rovnosti a ochrany žien a dievčat. V uplynulých rokoch sa pritom čoraz častejšie uvádza aj miesto mužov a chlapcov, či už v rovine zapájania sa do prevencie, ich zraniteľnosti v prípade konfliktov alebo do vzdelávacích programov. Je všeobecne známe, že

²⁹ SR sa stala členom OBSE v roku 1991, keď ešte bola súčasťou Československej federatívnej republiky. V roku 2002 vyzvala Bezpečnostná rada OSN členské štáty, aby rozvíjali stratégie a plány na realizáciu cieľov Rezolúcie 1325. Vychádza sa pritom zo skutočnosti, že vnútroštátne implementačné stratégie k agende ŽMB sú relevantné pre všetky členské štáty. Teda nielen pre tie, v ktorých sa odohráva ozbrojený konflikt. Ostatných nečlenských krajín sa agenda ŽMB týka buď ako susedných krajín (prevencia konfliktu, ochrana utečencov), alebo ako donorských krajín podieľajúcich sa na riešení konfliktu či obnove v post-konfliktnom období. Za dosiahnutie stanovených cieľov sú zodpovedné predovšetkým jednotlivé štáty.

cieľom agendy ŽMB podľa Rezolúcie 1325 je posilniť úlohu žien v prevencii konfliktov, mierových procesoch a bezpečnostných štruktúrach.

Známe je však aj limitované ponímanie cez počty žien na rôznych pozíciách v spoločnosti. Konkrétne to znamená, že: „ ... *nová identita žien je prejavom ich emancipácie a individualizácie, ale prináša so sebou aj mnohé nové sociálne problémy a výzvy, ktoré nebolo doteraz potrebné riešiť. Ukazuje sa potreba systematickejšej vedeckej práce v tejto oblasti, a rozvoj rodovo citlivej vojenskej vedy, kde je potrebné rozpracovávať rodovú dimenziu vo vzťahu k vojne a mieru. Zároveň je potrebné venovať sa prevencii násilia založenej na rode počas vojnových konfliktov....*“ V ďalšom období je ešte potrebné rozšíriť a postupne rozpracovať problematiku feminizmu, rodovej tolerancie a uplatňovania rodovej rovnosti v rodovo netradičných povolaniach a aplikovať rodovo citlivý prístup do oblasti bezpečnostných štúdií a vojenského prostredia. Zároveň je potrebné v jednotlivých štúdiách a monografiách hlbšie popísať genézu novej sociálnej konštrukcie identity žien a to najmä vo vojenskom prostredí.

Ženy sa v súčasnosti čoraz intenzívnejšie podieľajú na tvorbe mierových aktivít, avšak z hľadiska presadenia úspešnej rodovej perspektívy je potrebné zaistiť ich rovnomerné zastúpenie v najvyšších politických a mocenských štruktúrach.

Zoznam bibliografických odkazov

- Acuna, T. F. 2004. The Rome Statute's Sexual Related Crimes: An Appraisal Under the Light of International Humanitarian Law. In *Revista IIDH*. 2004, vol. 39, s. 169-202. [online] [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/39/pr/pr7.pdf>
- Anderson, C.A. - Bushman, B. J. Human Agression. In *Annu. Rev. Psychol.*, 2002. vol. 53, p. 27–51. ISBN 9780199205431. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>
- askin, K. 1999. Women and International Humanitarian Law. Women's Human Rights: A Reference Guide. In ASKIN, K., KOENIG, D. eds. *Women and International Law*. New York: Transnational Publishers, 1999. S. 41 – 87.
- Badinterová, E: Tudy cesta nevede: Slabé ženy, nebezpeční muži a jiné omyly *Bruselské vyhlásenie o opatreniach na posilnenie postavenia žien v konfliktoch (Ženy v konfliktoch II)*. 2022. [online] 1 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/09/brussels-declaration-on-actions-towards-empowering-women-in-conflicts/>
- Buriánek, J. et al. 2006. *Domáci násilí – násilí na mužích a seniorech*. Praha/Kroměříž: TRITON. ISBN 80-7178-803-1
- Cehelská, D: *Príčiny intolerancie a násilného správania voči migrantom*. In *Násilie v sociálnej práci*. Zborník príspevkov z 1. medzinárodnej elektronickej vedeckej konferencie KSP FF UPJŠ s medzinárodnou účasťou konanej v rámci projektu VEGA č. 1/0332/12 Filozofická

- fakulta UPJŠ v Košiciach 2013 ISBN 978-80-8152-063-1 tiež:<http://www.upjs.sk/pracoviska/univerzitna-kniznica/e-publikacia/#ff>
- Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 [online]. MPSVaR, 2021 [cit. 2025-05-04]. Dostupné na internete: . CZIRÁK, P.: Rodová rovnosť v podmienkach rezortu obrany. In: Vojenská osveta, prvá časť. Spoločenskovedné semináre. 1. vyd. Liptovský Mikuláš : Personálny úrad OS SR, 2018, s. 65-85. ISBN 978-80- 89609-16-1.
- Čírtková, L. 2006. *Domáci násilí: fakta a paradoxy. Sociální práce/Sociálna práca*, 2006, č. 2: str. 54-67. ISSN 1213-6204
- Danics, Š.: Feminizácia a infantizácia sebevražedného terorizmu.B. Bystrica: In *Bezpečnostné fórum 2010*. FPVaMV UMB, 2010, s. 103 – 110. ISBN978-80-8083-980-2.
- Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilíu na ženách a domácomu násilíu a boji proti nemu*. 2011 [online]. 30 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://rm.coe.int/1680462541>
- Dudeková, G.: *Stratégie prežitia v mimoriadnej situácii. Vplyv veľkej vojny na rodinu na území Slovenska*. In *Forum Historiae*,2009,roč.3.č.1.s2/online/
- Dworzecki, J: Policajt – spoter ako nástroj predchádzania a potlačania chuligánstva na štadiónoch v Poľsku. In Zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou konanej dňa 20-21.11.2013 Bratislava 2014.Akadémia policajného zboru v Bratislave. ISBN- 978-80-8054-578-9. EAN -9788080545789.
- Dworzecki, J. - Ondicová, M.- Mlýnek, J: *Slowacy wobec wybranych patologii społecznych Pszyna* 2013,Wydawnictwo Druk – Oficyna drukarska Z.Spyra. ISBN:978-80-62674-41-1.
- Elshtain, J. B.: *Ženy a válka*. Oxford University press 2005. In TOWNSHEND, CH: *Histórie moderní války*. Praha: Mladá fronta 2007. s. 314 – 327. ISBN 978-80-204-1540-0.
- Gabura, J. 2012. *Teória rodiny a proces práce s rodinou*. 1. vyd. Bratislava: IRIS,
- Gardam, J. 1998. Women, Human Rights and International Humanitarian Law. In *International Review of the Red Cross*. 1998, no. 324 [online] [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://www.icrc.org/eng/resources/documents/article/other/57jpg4.htm>
- Giertl, M.: *Ľudské práva žien v dokumentoch OSN*, In : *Ľudské páva*, Aspekt, 1, Bratislava,1997, s. 202 – 203. ISSN 1339-312X
- Godenzi, A.: *Muži a násilie : Logika nerovnosti*, In: Súbor prednášok z medzinárodného seminára v Štrasburgu, Informačné a dokumentačné stredisko o Rade Európy, Bratislava, 1998, s.8-13.
- Harding, S.: *The Science question in Feminizm*.Ithaca: Cornell Univrsity Press. (1986) In Pavlík, P.: *Gender a veda. ABC feminizmu*. Brno: NESEHNUTÍ, 2004. ISBN 80-903228-3-2. (www.ff.unipo.sk/kvdsp)
- Hofreiter, L.: *Securitológia*. L. Mikuláš: AOS. 2006. 138 s. ISBN 978-80-8040-310-2; http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_sk.pdf
http://koktail.pravda.sk/materstvo-zien-je-neraz-v-praci-prekazkou-fgw-/sk_kzs.asp?c=A071002_131840_sk_kzs_p20#ixzz1juhRFC9W

http://www.institutrr.sk/download/b_holubova.pdf

<http://www.onwar.eu/2012/04/14/afghanky-v-elitni-jednotce>

Hurný, R. 2012. Kto má vládnuť? /. In: Kríza v politike - politika v kríze? [elektronický zdroj] : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 15. - 16. február 2012. - Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2012. - ISBN 978-80-555-0692-0. - S. 304-309. Plný text: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Dudinska1>

Janata, J. 1999. *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999. ISBN 80-7169-889-X.

Janebová, R. 2006. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-7041-512- 6.

Janebová, R. 2005. *Otázky moderní feministické sociální práce: Emancipatorní , nebo genderově specifická sociální práce?* Sociální práce, č. 3, 2005. ISSN: 1213-6204

Janebová, R. 2008. Moc a autorita: genderové hľadisko. In Janebová, R. – Kappl, M. – Smutek, M. eds.: *Sociální práce mezi pomocí a kontrolou*. Hradec Králové: Gaudeamus. 2008. ISBN 978-80-7041-118-6.

Janičková, J. 2008. Dilema: kariéra ženy v zamestnaní - vo vede alebo v rodine. In: Elektronický zborník príspevkov z Konferencie o postavení žien vo vede v Slovenskej republike. Bratislava : 2008. Dostupné na: <http://evlm.stuba.sk/WSDEBATE/>

Kiczková, Z.: *Rodové stereotypy*: O štruktúre a fungovaní rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojmami pohlavie a rod. In: Kvapilová, E., Porubánová, S. (eds.): *Nerovné cesty k rovnosti: pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. Bratislava : BICFS, 2001. s.1 – 14.: FF 2002. ISBN 80-8068-088-4.

Kolárová, M.: *Globální muž a lokální žena? Feministický pohled na globalizaci*. Gender, rovné příležitosti ,výskum.ročník 8 č.1.2007. ISSN. 1213-0028.

Korzeniowski, L. F.: *Securitologia. Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych*. Kraków: EAS, 2008. ISBN 83-919932-7-2;

Lippa, R A. 2009. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia. ISBN. 978-80-200-1719-2

Maceira, H. M. : Economic Benefits of Gender Equality in the EU. In: Intereconomics : Review of European Economic Policy [online]. 2017, roč. 52, č. 3, str.178-183 [cit. 2025-05-15]. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0669-4>

Maciejewski, J.: *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2001. ISBN 83-229-2125-X.

Martinská, M. - Matis, J.: Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii : vedecká monografia. 1. vyd. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2011. 157 s. ISBN: 978-80-8040-4376.

Martinská, M.: Muži a ženy v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. In: Vojenská osveta, prvá časť : Spoločenskovedné semináre. 1. vyd. Liptovský Mikuláš : Personálny úrad OS SR, 2012, s. 82-97. ISBN 978-80-970322-7-2.

- Mátel, Andrej. 2010. Domáce násilie ako sociálno-patologický jav. In: BARGEL, M. – MÜHLPACHR, P. et al. *Inkluze versus exkluze – dilemata sociální patologie*. Brno : MSD, 2010. ISBN 978-80-87182-12-3, s. 108-117.
- Metodické usmernenie na implementáciu rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany. Bratislava : MO SR, SEPSČ, 2024, 19 s. Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 [online]. Portál MO SR a GŠ OS SR [cit. 2025-05-28].
- Mitchell, D. S. 2005. The Prohibition of Rape in International Humanitarian Law as a Norm of Jus Cogens: Clarifying the Doctrine. In *Duke Journal of Comparative & International Law* [online]. 2005, vol. 15, no. 219, s. 219-257. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=djcil>
- Murad Code. 2020. [online] 12 s. [cit. 10.10.2025] Dostupné na internete: <https://www.muradcode.com/>
- Ondrejko, P.: *Sociálna patológia*. Bratislava: SAV 2001. s. 75. ISBN 80-224-0685-6
- Organizačný poriadok Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Bratislava : Generálny štáb Ozbrojených síl Slovenskej republiky, 2024, 65 s. Organizačný poriadok Ministerstva obrany Slovenskej republiky. Bratislava : Ministerstvo obrany SR, 2024, 73 s.
- Pažická Černáková, D. - Czirá, P. - Hadvabová, P. et al.: OMNIBUS 2024 – Názory profesionálnych vojakov a vojačiek na vybrané aktuálne spoločenské témy : Záverečná správa z výskumu. Interný materiál. Bratislava : Ministerstvo obrany SR, 2024, 43 s.
- Population and families [online]. UN Statistics Division, 2010 [cit. 2025-05-06]. Dostupné na internete.
- Martinská, M. - Čukan, K. - Czirá, P.: Rodová rovnosť v ozbrojených silách. 1. vyd. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2017. ISBN 978- 80-8040-123-4.
- Rezolúcia BR OSN 1265. 1999 [online]. 5 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>
- Rezolúcia BR OSN 1325. 2000 [online]. 4 s. [cit. 10.10.2025]. 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))
- Schöpp – Schilling, H. B.: Povaha a rozsah dohovoru [online]. Možnosť voľby [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: . Stratégia rodovej rovnosti : Úspechy a kľúčové oblasti činnosti [online]. Európska komisia [cit. 2025- 05-15]. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sk.
- Sipko, Adrián. Politické prejavy cirkevnej heterodoxie v období sťahovania národov In: *Orthodoxia – Zborník vedeckých štúdií venovaných cirkevnej histórii*. Gorlice : Diecezjalny osrodek ELPIS, 2012, s.210-225 ISBN 978-83-63055-09-7.
- Správa Európskeho parlamentu o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu. 2006.

- [online] 4 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2006-0159_SK.html?redirect
Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations [online]. Brussels : NATO Committee on Gender Perspectives, 2022 [cit. 2025-05-28].
- Špatenková, N. 2011. „Násilné osoby.“ In *Domáci násilí: kontext, dynamika a intervence*. Praha: Portál, s. 61-94. 2011, ISBN 978-80-7367-690-2.
- Tachou – Sipowo, G. A. 2010. The Security Council on Women and War: Between Peacebuilding and Humanitarian Protection. In *International Review of the Red Cross*. 2010, Vol. 92, No. 877, s. 197 – 219. [online] [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
<https://www.icrc.org/eng/assets/files/other/irrc-877-tachou-sipowo.pdf>
<https://doi.org/10.1017/S181638311000007X>
- Tiryaki, S.: Vplyv žien na efektívnosť mierových misií OSN. In: Bezpečnostní teorie a praxe [online]. 2025, č. 1 [cit. 2025-05-15]. Dostupné na internete: .
- Uznesenie vlády k návrhu Národného akčného plánu na vykonávanie Rezolúcie č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 [online]. Úrad vlády SR, 2020 [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: .
- Vlachová, M., Biason, L. 2005. *Women in an Insecure World. Violence Against Women. Facts, Figures and Analysis. Executive Summary*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. Geneva, 2005, [online] 32 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
https://www.unicef.org/emerg/files/women_insecure_world.pdf
- Ward, J. 2013. *Violence against Women in Conflict, Post-Conflict and Emergency Settings*. UN Women. [online] 507 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
<http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1405612658.pdf>
- Women, Peace and Security*. 2008. UN Information Service. Vienna. [online] 4 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
http://www.unis.unvienna.org/pdf/women_peace_security_backgrounder_Oct08_e.pdf
www.genderandpeacekeeping.org
www.un.org/womenwatch
- Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- Zaplatinski, V. M. – Matis, J. 2010. *Bezopasnosť v eru globalizaci*. Kyjev: Centr učobovoj literatury. 2010. 142 s. ISBN 978-611-01-0146-2.
- Zimmermanová, K. 2008. *Žena a veda – priority, možnosti, bariéry*. In: Elektronický zborník príspevkov z Konferencie o postavení žien vo vede v Slovenskej republike. Bratislava : 2008. Dostupné na: <http://evlm.stuba.sk/WSDEBATE/>

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.30-47>

CONDITIONS FOR WOMEN'S SERVICE IN THE POLISH ARMY: ECONOMIC AND SOCIAL FACTORS

Tetiana Krivtsova

Abstract:

In the scientific article, an attempt is made to present the complex conditions of women's service in the Polish Armed Forces in the context of national security, with particular emphasis on economic and social factors. The author analyses the processes that have led to the gradual inclusion of women in the army's structures and examines how economic and social transformations after 1989 have influenced women's opportunities, motivations, and forms of participation in military service.

Particular attention is paid to the economic aspects of women soldiers' functioning, such as employment stability, remuneration systems, access to promotion, and social conditions determining the decision to remain in professional service. The author also attempts to show how social factors—especially gender stereotypes, cultural expectations, and relations within hierarchical structures—affect the perception of women in the army and their position within the institutional system of national security.

The aim of the scientific article is to demonstrate that women's service in the Polish Armed Forces is not merely an organisational phenomenon but an essential element of modern security policy, in which gender equality and institutional effectiveness are mutually interlinked. From a sociological perspective, the author argues that the integration of women into the armed forces reflects deeper processes of state democratization, modernization of the defence system, and transformation of social consciousness regarding the role of women in structures of power and national security.

Keywords: *army, military service, career, salaries, motherhood, education, sociology of dispositional groups.*

Introduction: Military Sociology and the Integration of Women

The sociology of the military, as a scientific field, was born from the need to understand how armed forces reflect and shape the societies that create them. It is not merely a study of institutions and hierarchies, but of human values, collective identities, and structural tensions that emerge when the logic of discipline intersects with that of social change. The integration of women into the armed forces has long stood at this intersection, revealing not only the evolving role of gender in modern societies but also the shifting paradigms of national security and economic development.

The origins of this discipline reach back to the seminal works of Samuel A. Stouffer and his team, whose study *The American Soldier* (1949–1950) marked a turning point in understanding soldiers as members of complex social systems rather than as isolated agents of obedience¹. Stouffer's empirical approach demonstrated that morale, cohesion, and attitudes toward leadership were socially conditioned. His findings paved the way for later theoretical developments, particularly the work of Morris Janowitz, who in *The Professional Soldier* (1960) articulated the concept of the military as a "constabulary force" – a professionalised institution engaged in both combat and peacekeeping, reflecting the values of a modern democratic society².

Janowitz's interpretation situates the armed forces within the framework of civil-military relations, emphasising that the military must maintain legitimacy by aligning with the moral and political values of the society it protects. Charles C. Moskos, continuing this intellectual trajectory, introduced the "institutional–occupational" model, suggesting that modern armies are no longer closed systems governed by martial ethos alone, but hybrid organisations blending professional ethics with market rationality³. Within this logic, the inclusion of women becomes not merely a question of equality, but one of institutional adaptation to the demands of a changing labour market and social expectations.

The works of Helena Carreiras and Marina Nuciari expanded this discussion by examining the gendered dimensions of military institutions in Western democracies. Carreiras's *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies* (2006) identifies the integration of women as both an outcome and a driver of cultural modernisation⁴. Nuciari, in her comparative analyses, emphasised that military organisations mirror broader social structures: when societies democratise, the army, too, must diversify⁵. In both perspectives, the armed forces are not static guardians of tradition but evolving social laboratories, testing the boundaries of equality, meritocracy, and cohesion.

In Poland, the sociology of the military developed under different historical pressures - shaped by communist legacies, transition to democracy, and the subsequent integration into NATO. Scholars such as Jan Maciejewski have placed particular emphasis on the concept of dispositional groups - socially embedded formations of readiness, discipline, and service that maintain the continuity of national security⁶. Within this framework, the Polish Army is not only a technical organisation but a sociological organism: a community that both reflects and constructs national values. The integration of women into this community represents a test of its adaptability and moral maturity.

¹ S. Stouffer et al., *The American Soldier: Adjustment During Army Life*, Princeton 1949, p. 12.

² M. Janowitz, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York 1960, p. 18.

³ C. Moskos, *The Military – More Than Just a Job?*, Washington 1977, p. 9.

⁴ H. Carreiras, *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London–New York 2006, p. 15.

⁵ M. Nuciari, "Women in the Military: Sociological Arguments," *Current Sociology* 1996, vol. 44(1), p. 7.

⁶ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 34.

Gender integration in the armed forces thus emerges as a multidimensional process involving legal, economic, and symbolic dimensions. Legally, it expresses the principle of equality enshrined in democratic constitutions and international norms; economically, it reflects the labour-market logic of inclusion; symbolically, it challenges long-standing myths of masculinity and heroism associated with military service. The military, once a domain of hegemonic masculinity, increasingly faces pressure to redefine itself as a gender-inclusive space of professional competence.

From the sociological perspective, this transformation entails more than numerical representation. It involves the reconstruction of collective identity, organisational culture, and role expectations. As Carreiras notes, “gender integration is not a technical reform but a process of renegotiating the meanings of professionalism, authority, and citizenship”⁷. The presence of women in the armed forces forces a re-evaluation of what it means to serve, to command, and to belong.

The current geopolitical climate intensifies this process. The rise of hybrid warfare, the proliferation of new technologies, and the re-militarisation of Europe in response to the war in Ukraine have revived debates about military readiness, resilience, and social participation in defence. In this context, the role of women is no longer marginal or symbolic: it is strategic. Their inclusion contributes not only to manpower but to cognitive diversity, innovation, and the social legitimacy of the armed forces. Sociological research shows that mixed-gender teams often demonstrate higher adaptability, communication, and morale in non-linear operational environments⁸.

At the same time, the integration of women exposes the contradictions within military institutions. While the discourse of equality advances, structural barriers - from recruitment and promotion systems to informal cultures of exclusion - persist. Studies conducted across NATO member states confirm that female soldiers still encounter the “double bind”: the expectation to conform to masculine norms of discipline while simultaneously embodying difference⁹. These tensions manifest economically, socially, and psychologically, shaping women’s experiences in ways that are often invisible in official narratives.

In Poland, this debate gains particular resonance due to the country’s dual identity: a rapidly modernising EU member and a frontline state in Europe’s security architecture. The Polish Armed Forces have undergone profound transformation since the 1990s - from conscript-based defence to a professional volunteer army - yet gender integration remains incomplete. As Anna Dębska documented in her pioneering study *Kobiety w Wojsku Polskim*

⁷ H. Carreiras, *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London–New York 2006, p. 62.

⁸ NATO Science and Technology Organization, *Gender Integration and Operational Effectiveness*, Brussels 2024, p. 11.

⁹ M. Nuciari, “Women in the Military: Sociological Arguments,” *Current Sociology* 1996, vol. 44(1), p. 14.

po 1989 roku (1999), early reforms focused more on legal equality than on cultural change¹⁰. Two decades later, the situation has evolved, but the underlying structural tensions remain: the balancing of professionalism with motherhood, duty with identity, and equality with hierarchy.

The sociology of the military thus provides not only a theoretical but also a diagnostic lens for analysing women's service in the Polish Army. It invites a reflection on how institutions manage difference, how they transform under social pressure, and how economic conditions shape the possibility of equality. This article aims to examine precisely these intersections: to identify the economic and social factors that condition women's participation in the Polish Armed Forces, to situate them within broader European and global transformations, and to evaluate their implications for the future of dispositional groups in the national security system.

In doing so, it draws upon both classical military sociology and contemporary feminist and economic analyses, integrating international insights with Polish empirical contexts. The question is not merely whether women can serve, but under what conditions they can flourish - professionally, economically, and socially - in an institution that has long symbolised the nation's most traditional ideals.

Contemporary Problems in Poland, the EU, and the World

The twenty-first century has redefined the meaning of military service. No longer confined to traditional warfare, security today encompasses hybrid operations, information conflict, migration management, and cyber defence. The global turbulence of recent years - the wars in Ukraine and Gaza, the resurgence of nationalism, technological militarisation, and demographic shifts - has exposed how the armed forces are simultaneously social institutions and adaptive systems. For women in uniform, these transformations have opened new opportunities but also produced new forms of vulnerability.

Sociologically, modern war has become an arena of total involvement rather than isolated combat. As Janowitz foresaw, contemporary armed forces function as constabularies engaged in peacekeeping, humanitarian support, and civil protection¹¹. The ongoing war in Ukraine illustrates this transition: soldiers perform not only combat duties but also logistical, informational, and psychological tasks essential for sustaining national resilience. This expanded operational spectrum has accelerated the demand for diversified competencies - from technology specialists and analysts to medics and communicators - thereby strengthening the argument for gender inclusion.

At the same time, warfare has entered the digital and cognitive domains. Cyberattacks on energy infrastructure, banking systems, and communication networks have demonstrated

¹⁰ A. Dębska, *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999, p. 23.

¹¹ M. Janowitz, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York 1960, p. 54.

that the front line increasingly runs through cyberspace. The Polish Cybersecurity Report 2024 recorded over 380 000 hostile cyber incidents within twelve months, 60 percent of which targeted public administration and defence-related institutions¹². Such threats redefine the idea of readiness: “security capacity” now depends as much on digital literacy and adaptability as on physical endurance. Women, who already constitute the majority of graduates in information sciences and communications in several EU countries, represent a crucial yet underutilised resource in this field¹³.

The militarisation of technology also extends to the use of drones and autonomous systems. In Ukraine, women have been increasingly involved as drone pilots, analysts, and operators of unmanned reconnaissance units. Their participation challenges stereotypes of physical strength and exposes the growing intellectualisation of warfare. As Carreiras observed, “technological modernisation and gender integration are parallel processes - both transform the symbolic foundations of the military ethos”¹⁴. Poland’s own experience echoes this trend: the establishment of the Polish Territorial Defence Forces (WOT) has created new pathways for female recruitment into non-traditional roles, including cyber-defence and logistics¹⁵.

However, the expansion of responsibilities also brings new risks. The hybridisation of conflict blurs the distinction between soldier and civilian, front and rear, safety and danger. As Helena Carreiras notes, the gendered dimension of hybrid warfare exposes women to disproportionate informational violence - harassment, disinformation, and online targeting¹⁶. A 2023 study by the European Centre for Security Studies found that female officers active on social media are twice as likely to experience coordinated disinformation attacks than their male counterparts¹⁷. This phenomenon reveals a new battlefield: the digital representation of gender in security narratives.

Migration and demographic decline have further complicated the European security environment. As Maciejewski writes, “the defence potential of the state depends increasingly on the demographic vitality and moral cohesion of its society”¹⁸. The influx of refugees from Ukraine, the Middle East, and Africa has altered the composition of European societies, generating both humanitarian obligations and cultural tensions. The Polish Army, historically tied to the ethos of national homogeneity, now faces the sociological challenge of reflecting a more plural society. Within this context, the inclusion of women symbolises not only equality but also adaptability - the capacity of institutions to embody changing values while maintaining discipline and efficiency.

¹² Ministry of Digital Affairs, Polish Cybersecurity Report 2024, Warsaw 2024, pp. 5–6.

¹³ Eurostat, Women and Digital Skills in the EU, Brussels 2023, p. 4.

¹⁴ H. Carreiras, *Gender and the Military*, London–New York 2006, p. 41.

¹⁵ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 122.

¹⁶ H. Carreiras, *Gender and the Military*, London–New York 2006, p. 59.

¹⁷ European Centre for Security Studies, *Gendered Disinformation and Security Personnel*, Brussels 2023, p. 9.

¹⁸ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 136.

The economic dimension of these global processes is equally significant. Armed conflicts disrupt supply chains, generate inflation, and strain public budgets, directly influencing defence policy. Poland's defence expenditure rose to 4 percent of GDP in 2024, the highest in the EU¹⁹. While this expansion creates new positions and opportunities, it also heightens competition and organisational stress. As Anna Dębska and Katarzyna Dojwa have observed, women entering military careers often confront institutional overload: "they are expected to embody the modernisation of the army while operating within unchanged hierarchies"²⁰. The paradox is evident - modern missions require innovation and diversity, yet internal structures remain resistant to cultural transformation.

Globally, the feminisation of armed forces remains uneven. NATO's 2024 Gender Balance Report indicates that women constitute 12 percent of active personnel on average, but only 6 percent in command roles²¹. Poland exceeds this average slightly, with approximately 10 percent female participation in active service, yet the proportion of women in decision-making remains below 5 percent²². Sociological analyses explain this not by lack of competence but by cultural inertia - informal networks, masculine norms, and implicit biases embedded in evaluation systems. As Marina Nuciari observed nearly three decades ago, "formal inclusion without cultural transformation produces symbolic rather than substantive equality"²³.

The wars in Ukraine and Gaza further reveal the gendered moral economy of modern conflict. Women appear both as agents of resistance and as victims of aggression; they operate drones and command units while simultaneously bearing the social burden of care and reconstruction. In Ukraine, approximately 60 000 women serve in the armed forces - a record number in Eastern Europe²⁴. Their experience reshapes regional perceptions of heroism and sacrifice. Polish society, observing this transformation across the border, increasingly associates female service not with anomaly but with necessity. Yet, as Maciejewski cautions, "heroic visibility does not equal structural equality"²⁵.

Technological acceleration also demands a new ethical framework. Artificial intelligence, surveillance systems, and automated weaponry raise questions about accountability and human agency. The participation of women in these emerging domains is crucial not only for equity but for ethical balance: diverse perspectives mitigate the risk of technocratic militarism. As the UN Institute for Disarmament Research Report 2025 highlights,

¹⁹ Ministry of National Defence, Polish Defence Budget Report 2024, Warsaw 2024, p. 2.

²⁰ A. Dębska, K. Dojwa, *Kobiety w Służbie Obronnej Rzeczypospolitej*, Warszawa 2022, p. 28.

²¹ NATO, Annual Gender Balance Report 2024, Brussels 2024, p. 5.

²² Polish Armed Forces Command, Personnel Statistics 2025, Warsaw 2025, p. 3.

²³ M. Nuciari, "Women in the Military: Sociological Arguments," *Current Sociology* 1996, vol. 44(1), p. 11.

²⁴ Ukrainian Ministry of Defence, *Women in the Armed Forces Report 2024*, Kyiv 2024, p. 2.

²⁵ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 198.

“gender diversity in technology-driven defence correlates with higher transparency and public trust”²⁶.

From a sociological viewpoint, Poland’s security challenges encapsulate broader European dilemmas: how to maintain deterrence without militarising social life, how to modernise institutions without reproducing inequalities, and how to harness technological progress without sacrificing ethics. The presence of women in the Polish Army thus becomes a diagnostic category - a measure of the state’s capacity to reconcile efficiency with justice.

The world of the 2020s is witnessing what Carreiras calls the “re-gendering of security”: as conflicts become hybrid and multidimensional, the symbolic order of masculinity and femininity within military institutions is renegotiated²⁷. This renegotiation, however, remains incomplete. Women may now fly combat aircraft and lead cyber units, yet their full participation depends on deeper structural reform - in pay, promotion, family policy, and social recognition.

Women’s Service in the Polish Armed Forces (Social and Organisational Factors)

The Polish Armed Forces constitute not only a professional structure but a complex sociological organism, where identity, discipline, and tradition intersect with contemporary norms of equality and meritocracy. The presence of women within this system has transformed its symbolic and functional dimensions. Yet, as numerous Polish researchers have observed, institutional change does not automatically translate into cultural change. Gender equality within the military remains a dynamic process - shaped by law, policy, organisational practice, and everyday interaction.

Jan Maciejewski’s conception of dispositional groups offers a theoretical key to understanding this evolution. These are formations permanently prepared for action, characterised by internal discipline, moral cohesion, and public legitimacy²⁸. Within such groups, gender integration is not merely a demographic process but a test of institutional adaptability. The inclusion of women compels the army to balance its traditional ethos of hierarchy and command with new expectations of diversity and participation. Maciejewski emphasises that every dispositional group must reconcile continuity with innovation if it is to retain both efficiency and social trust²⁹.

Sociologically, women’s participation in the Polish Armed Forces evolved through several stages. In the early post-1989 period, as Anna Dębska documented, women’s entry was regulated primarily by the principle of legal equality rather than by proactive integration policies³⁰. The symbolic breakthrough came with Poland’s accession to NATO in 1999, when

²⁶ United Nations Institute for Disarmament Research (UNIDIR), *AI and Gender in Defence*, Geneva 2025, p. 7.

²⁷ H. Carreiras, *Gender and the Military*, London–New York 2006, p. 73.

²⁸ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 22.

²⁹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 37.

³⁰ A. Dębska, *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999, p. 19.

the adaptation of Western standards required a re-evaluation of gender roles. Katarzyna Dojwa's research in *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji* (2001) revealed that institutional openness was often accompanied by persistent stereotypes. Women soldiers were accepted as competent, yet still perceived through a dual lens: professional colleagues and moral symbols of the "civilianisation" of the army³¹.

These symbolic ambiguities persist. Marta Baranowska's more recent studies (2023) indicate that, despite progress in recruitment and training, female soldiers continue to navigate what she calls "invisible hierarchies of trust" - informal networks that reproduce masculine norms³². Leadership and promotion remain male-dominated domains; consequently, women's authority is often subjected to additional scrutiny. In interviews conducted with Polish officers in 2024, 68 percent of women reported that they needed to "prove competence twice" to achieve equal recognition³³.

The problem is not unique to Poland but reflects a broader pattern within NATO. Still, in the Polish case, the legacy of the "heroic national defence" myth - linking military identity to physical sacrifice and patriarchal guardianship - remains especially strong. The armed forces have long been imagined as the moral core of the nation, embodying strength, endurance, and protection. The entry of women destabilises this narrative, compelling a symbolic negotiation between tradition and modernity. Helena Carreiras's notion of "gendered citizenship" aptly captures this dilemma: by serving, women claim full political and civic agency, yet must constantly legitimate that claim against cultural archetypes³⁴.

The day-to-day reality of service reflects these tensions. Sociological field studies conducted by Dojwa and Baranowska between 2022 and 2024 show that women experience both empowerment and exclusion. On one hand, they value professional stability, social prestige, and the sense of contribution to national security. On the other, they encounter subtle mechanisms of marginalisation: gendered jokes, exclusion from informal mentoring, and limited representation in strategic decision-making³⁵. Such mechanisms form what feminist military sociologists term the informal order of inequality.

Maciejewski approaches this phenomenon through the concept of moral order: the unwritten rules that sustain cohesion within dispositional groups³⁶. When these rules conflict with official norms of equality, they generate dissonance - a state of cultural dualism where the institution formally embraces inclusivity yet informally preserves traditional hierarchies. The challenge for the Polish Army lies in reconciling these two normative orders.

³¹ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001, p. 45.

³² M. Baranowska, *Równość w mundurze: Kobiety w Siłach Zbrojnych RP 2023*, Warszawa 2023, p. 11.

³³ Institute for Security Culture, *Women and Leadership in Defence Report 2024*, Warsaw 2024, p. 6.

³⁴ H. Carreiras, *Gender and the Military*, London–New York 2006, p. 83.

³⁵ K. Dojwa, M. Baranowska, *Women in the Polish Armed Forces: Integration Challenges 2024*, Wrocław 2024, p. 9.

³⁶ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 119.

The integration process also has a strong educational dimension. The Military University of Technology and the Academy of Land Forces now include gender-awareness modules and leadership training for women officers. Dębska's 2024 report for the Ministry of National Defence highlights measurable improvement: the share of women in officer-training programs rose from 12 to 18 percent between 2020 and 2024³⁷. Yet training alone cannot eliminate structural bias. As Baranowska observes, "education modernises procedures faster than it transforms mindsets"³⁸.

A significant breakthrough has occurred in specialised domains such as logistics, medicine, and cyberdefence, where physical strength is less decisive than analytical or technical skill. In these sectors, women have achieved rapid professional advancement, reflecting the broader feminisation of knowledge-based labour. NATO's 2024 Personnel Innovation Report confirms that gender diversity correlates positively with unit adaptability and crisis-management efficiency³⁹. Nonetheless, the command barrier remains - women are underrepresented in battalion- and brigade-level positions, where strategic influence is shaped.

Another central factor concerns work-family reconciliation. The dual burden of professional duty and motherhood remains a core structural obstacle. In a 2023 survey by the Institute for Security Culture in Warsaw, 57 percent of female soldiers identified lack of childcare facilities and flexible scheduling as the main barrier to career continuity⁴⁰. Despite legal guarantees of maternity leave, many reported fear of "career freezing" after childbirth. Dojwa stresses that military culture continues to interpret parental absence through the prism of operational reliability - a bias that penalises women disproportionately⁴¹.

Furthermore, the persistence of mobbing and sexual harassment undermines institutional trust. The National Defence Ombudsman's Report 2024 recorded 216 formal complaints of gender-based discrimination, most concerning verbal harassment and unequal task allocation⁴². While the number of complaints has decreased slightly since 2020, underreporting remains widespread. Research by Baranowska et al. (2025) shows that only one in four incidents is formally reported⁴³. The fear of reputational harm and the hierarchical nature of the military inhibit open confrontation. Consequently, as Maciejewski argues, the integrity of the dispositional group depends on its ability to maintain "ethical discipline" - the alignment of moral norms with formal rules⁴⁴.

³⁷ A. Dębska, Report on Gender Training in Polish Defence Academies, Warsaw 2024, p. 3.

³⁸ M. Baranowska, *Równość w mundurze: Kobiety w Siłach Zbrojnych RP 2023*, Warszawa 2023, p. 17.

³⁹ NATO, Personnel Innovation Report 2024, Brussels 2024, p. 8.

⁴⁰ Institute for Security Culture, Social Conditions of Military Service Survey 2023, Warsaw 2023, p. 10.

⁴¹ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001, p. 57.

⁴² National Defence Ombudsman, Gender Equality and Harassment Report 2024, Warsaw 2024, p. 2.

⁴³ M. Baranowska et al., *Mobbing w instytucjach dyspozycyjnych 2025*, Łódź 2025, p. 12.

⁴⁴ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 141.

Polish military culture, though evolving, still reproduces patterns of paternalism typical of post-communist institutions. Generational differences accentuate this duality: younger officers socialised in EU and NATO frameworks exhibit greater openness to diversity, whereas older cadres often interpret gender policies as administrative formalities. The coexistence of these two mentalities creates a “liminal zone” - a transitional cultural state between tradition and modernity.

The growing number of female veterans returning from international missions has introduced new narratives into Polish military discourse. Women who served in Iraq, Afghanistan, or the Balkans often embody professional legitimacy difficult to challenge. Their experience gradually transforms peer perceptions, illustrating what Nuciari termed the “normalisation of difference”⁴⁵. By proving competence under combat or high-risk conditions, these women redefine the boundaries of belonging.

In sum, women’s service in the Polish Armed Forces reveals the dialectic between institutional transformation and cultural inertia. Progress is evident - in legislation, recruitment, and education - yet the moral and symbolic architecture of the army remains contested. The sociological task, therefore, is to understand not only how equality is legislated but how it is lived: how daily interactions, informal hierarchies, and moral expectations reproduce or resist change.

Economic Factors: Pay, Poverty, Mobbing, and the “Glass Ceiling”

The economic dimension of women’s service in the armed forces remains a crucial, though often neglected, indicator of institutional equality. Economic conditions determine not only material well-being but also symbolic recognition: pay levels, promotion systems, and pension rights shape perceptions of fairness, competence, and belonging. Within the Polish Armed Forces, as in most NATO militaries, the wage system formally adheres to equality principles. However, the distributional outcomes - who gains access to higher ranks, specialist allowances, or training opportunities - reveal persistent asymmetries that reproduce gender hierarchies beneath a façade of neutrality.

Katarzyna Dojwa was among the first to note that gender equality in military institutions often stops at the threshold of economic parity. In her sociological analysis, she argued that “formal inclusion without structural reform produces occupational segregation” - women are present, but concentrated in lower-paying, auxiliary branches such as logistics, administration, or medical support⁴⁶. This division mirrors the broader trend of horizontal segregation observed in public-sector employment across post-communist societies. The symbolic valorisation of combat roles, traditionally male-dominated, translates into higher

⁴⁵ M. Nuciari, “Women in the Military: Sociological Arguments,” *Current Sociology* 1996, vol. 44(1), p. 15.

⁴⁶ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001, p. 62.

remuneration and prestige, whereas administrative and care-related duties, often assigned to women, remain undervalued⁴⁷.

Statistical data confirm these disparities. According to the Polish Armed Forces Personnel Report 2024, female soldiers' average base pay was approximately 12 percent lower than that of their male counterparts at equivalent rank levels⁴⁸. The gap widens at the command level due to limited access to training programmes that condition promotion eligibility. As Anna Dębska notes, "career stagnation functions as a hidden form of economic discrimination - women remain in the system, yet without upward mobility"⁴⁹.

This phenomenon is reinforced by institutional culture. Jan Maciejewski's concept of ethical discipline - the alignment of moral norms with institutional practice - provides a useful analytical tool. Economic fairness, he argues, is a form of moral recognition within dispositional groups: inequality corrodes solidarity and weakens collective legitimacy⁵⁰. When women perceive pay or promotion disparities as unjust, the moral authority of command structures erodes. Thus, the wage gap is not merely an economic issue but a sociological one - undermining the cohesion essential for the army's operational effectiveness.

The persistence of wage inequality intertwines with the phenomenon of mobbing and institutional bullying, which in turn reflects power asymmetry. The National Defence Ombudsman's Annual Report 2025 recorded that 42 percent of all mobbing complaints in the Polish Armed Forces came from women, despite their constituting only around 10 percent of active personnel⁵¹. The most frequent manifestations included excessive control, exclusion from decision-making, and informal delegitimisation of authority. These experiences contribute to psychological burnout and premature resignation, leading to the so-called attrition gap - a higher dropout rate among women officers compared to men⁵².

Marta Baranowska's 2024 study *Economic Insecurity and Gender in Uniformed Services* links these patterns to broader issues of precarity and moral inequality. Drawing on interviews with 80 female soldiers, she found that "economic insecurity within hierarchical institutions is experienced not only as financial deprivation but as symbolic humiliation - a sign that one's service is less valued"⁵³. This sentiment echoes across other Polish dispositional groups, such as the police and prison services, where similar structural mechanisms reproduce occupational stratification⁵⁴.

⁴⁷ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001, p. 67.

⁴⁸ Polish Armed Forces Command, *Personnel Report 2024*, Warsaw 2024, p. 8.

⁴⁹ A. Dębska, *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999, p. 35.

⁵⁰ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 144.

⁵¹ National Defence Ombudsman, *Annual Report 2025*, Warsaw 2025, p. 5.

⁵² National Defence Ombudsman, *Annual Report 2025*, Warsaw 2025, p. 8.

⁵³ M. Baranowska, *Economic Insecurity and Gender in Uniformed Services*, Warszawa 2024, p. 10.

⁵⁴ J. Gierszewski, *Bezpieczeństwo społeczne w Polsce. Aspekty instytucjonalne i ekonomiczne*, Warszawa 2023, p. 41.

The “glass ceiling” - the invisible barrier blocking women’s advancement to the highest positions - remains one of the most tenacious manifestations of institutional patriarchy. Despite the formal absence of legal restrictions, promotion processes often rely on informal recommendations, operational experience, and peer networks dominated by men. The Ministry of National Defence’s Human Capital Review 2023 shows that women occupy less than 4 percent of senior command posts, despite representing over 10 percent of total personnel⁵⁵. This imbalance cannot be attributed to lack of competence: women consistently outperform men in academic and training evaluations, according to the Academy of Land Forces Performance Report 2024⁵⁶.

Sociologically, the glass ceiling persists because it is anchored in what Helena Carreiras calls gendered professionalism - an implicit standard of what a “true soldier” should look like, act like, and represent⁵⁷. Economic systems within the military reward conformity to these implicit standards: long field deployments, aggressive competitiveness, and uninterrupted availability - all attributes aligned with traditional masculine norms. For many women, especially those balancing motherhood, such expectations become structurally unattainable.

Motherhood itself introduces an economic penalty. According to the Institute for Social Security Studies 2024, 58 percent of female officers returning from maternity leave experience delayed promotion, while 34 percent report reassignment to lower-responsibility posts⁵⁸. Although these practices rarely violate formal regulations, they constitute what Baranowska describes as “procedural discrimination” - subtle manipulations of evaluation criteria that cumulatively disadvantage women⁵⁹. The lack of comprehensive childcare infrastructure within military garrisons amplifies the effect.

Economic insecurity within the military must also be viewed in the context of Poland’s broader socio-economic environment. Inflationary pressures, housing costs, and the uneven distribution of military benefits disproportionately affect lower-ranking soldiers and single parents. Dębska emphasises that “economic vulnerability within the army mirrors national inequality - the myth of stable service obscures the fragility of everyday survival for many personnel”⁶⁰. This is particularly acute among women serving in peripheral regions or temporary contracts. The result is a paradox: the army, perceived as a pillar of stability, reproduces forms of labour precarity typical of civilian markets.

The international comparison further highlights these issues. In the NATO Gender and Economic Equality Report 2024, Poland ranks 19th out of 31 member states in gender wage parity within defence institutions⁶¹. Nordic countries such as Norway and Denmark, where

⁵⁵ Ministry of National Defence, Human Capital Review 2023, Warsaw 2023, p. 4.

⁵⁶ Academy of Land Forces, Performance Evaluation Report 2024, Wrocław 2024, p. 6.

⁵⁷ H. Carreiras, Gender and the Military, London–New York 2006, p. 92.

⁵⁸ Institute for Social Security Studies, Report on Maternity and Military Service 2024, Warsaw 2024, p. 3.

⁵⁹ M. Baranowska, Economic Insecurity and Gender in Uniformed Services, Warszawa 2024, p. 14.

⁶⁰ A. Dębska, Economic Conditions of Service in the Polish Army, Warsaw 2024, p. 7.

⁶¹ NATO, Gender and Economic Equality Report 2024, Brussels 2024, p. 9.

transparent pay systems and parental co-responsibility policies are enforced, exhibit the narrowest wage gaps. The report concludes that “economic equality is a strategic resource - its absence diminishes morale and retention capacity”⁶². In this sense, the economic status of women is directly linked to operational readiness, not merely to social justice.

Mobbing and psychological abuse within hierarchical environments also bear economic implications. The cost of absenteeism, medical leave, and replacement training associated with such conflicts represents a measurable financial burden. The Polish Institute for Defence Economics (2025) estimates that turnover and health-related absenteeism linked to workplace discrimination cost the army approximately 50 million PLN annually⁶³. Preventing such losses requires not only legal regulation but cultural reorientation - a process that Maciejewski describes as “ethical modernisation”: the internalisation of equality norms as a professional duty, not an external imposition⁶⁴.

A further dimension concerns symbolic capital. Recognition, status, and moral reward often compensate for material inequalities. Yet, as Dojwa notes, “symbolic valorisation without material parity produces dissonance”⁶⁵. When institutional rhetoric celebrates women’s contribution while maintaining structural inequality, trust erodes. The persistence of the “heroic discourse” - where women’s achievements are framed as exceptional rather than normative - reinforces the perception of inequality as natural.

Sociologically, therefore, economic discrimination within the Polish Armed Forces cannot be explained solely by market logic. It is embedded in the cultural moral economy of dispositional groups: the way institutions balance merit, loyalty, and hierarchy. As Maciejewski writes, “the security of a dispositional group depends not only on its technical readiness but on the justice of its internal order”⁶⁶. Economic injustice is thus both a moral and a strategic problem - one that affects not only the individuals concerned but the legitimacy and resilience of the entire defence system.

Conclusions: The Future of Women and Other Dispositional Groups

The sociological image of the Polish Armed Forces at the beginning of the third decade of the twenty-first century reveals both progress and paradox. Women have entered virtually every branch of service, achieved professional competence equal to their male peers, and gained symbolic visibility in the public sphere. Yet structural inequalities - economic, organisational, and cultural - persist. The key question, therefore, is not whether women can serve, but whether institutions can evolve to ensure that this service becomes both dignified and equitable.

⁶² NATO, Gender and Economic Equality Report 2024, Brussels 2024, p. 12.

⁶³ Polish Institute for Defence Economics, Workplace Discrimination Cost Analysis 2025, Warsaw 2025, p. 2.

⁶⁴ J. Maciejewski, Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 151.

⁶⁵ K. Dojwa, Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji, Wrocław 2001, p. 78.

⁶⁶ J. Maciejewski, Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 155.

From the standpoint of military sociology, the Polish Army reflects the broader pattern of transformation observed in other dispositional groups - formations of disciplined, mission-oriented personnel whose function lies between civil administration and national defence⁶⁷. As Jan Maciejewski emphasises, such groups form the moral and functional backbone of modern security systems, yet their stability depends on legitimacy: the perception that their internal order reflects social justice and professional ethics⁶⁸. When inequality persists - in pay, promotion, or symbolic recognition - legitimacy weakens, eroding the public trust that sustains national security.

The process of feminisation within dispositional groups has, therefore, a dual meaning. It is both a quantitative trend - increasing participation of women - and a qualitative shift, introducing new moral and communicative competencies essential to democratic security. Helena Carreiras argues that the inclusion of women redefines “military professionalism” by linking it to empathy, cooperation, and negotiation⁶⁹. These are not “soft” values but strategic resources in complex operations involving humanitarian aid, hybrid warfare, or crisis management. Similarly, Marina Nuciari observed that gender diversity enhances adaptability - a crucial feature in institutions that must constantly function under uncertainty⁷⁰.

In the Polish context, this transformation extends beyond the army. The police, fire brigades, prison service, and medical rescue corps constitute parallel dispositional groups, each reflecting distinct cultural legacies but facing similar gender and organisational challenges. According to the Ministry of the Interior Report 2024, women now represent 18 percent of the police force, 9 percent of fire service personnel, 16 percent of prison staff, and nearly 40 percent of state medical rescue workers⁷¹. These figures suggest that integration is advancing faster in sectors where interpersonal communication, empathy, and crisis response predominate - functions historically feminised yet increasingly central to modern security paradigms.

However, integration without parity risks reproducing symbolic inequality. Dojwa and Baranowska note that “women’s professional visibility has outpaced their institutional influence”⁷². In many cases, women remain concentrated in administrative or pedagogical roles, excluded from operational decision-making. This pattern perpetuates what Dębska terms structural paternalism - the coexistence of formal equality and informal guardianship⁷³. Genuine transformation requires dismantling these cultural residues through consistent

⁶⁷ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 18.

⁶⁸ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław 2025, p. 144.

⁶⁹ H. Carreiras, *Gender and the Military*, London–New York 2006, p. 75.

⁷⁰ M. Nuciari, “Women in the Military: Sociological Arguments,” *Current Sociology* 1996, vol. 44(1), p. 12.

⁷¹ Ministry of the Interior and Administration, *Human Resources in Uniformed Services Report 2024*, Warsaw 2024, p. 5.

⁷² K. Dojwa, M. Baranowska, *Women in Polish Security Institutions*, Wrocław 2024, p. 9.

⁷³ A. Dębska, *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999, p. 41.

leadership reform, transparent evaluation systems, and mentoring networks that normalise female authority.

Economic equality remains the foundation upon which these symbolic transformations must rest. Without equal pay and opportunity, equality remains rhetorical. Gierszewski rightly stresses that “economic security is not merely a derivative of the economy but a component of national security itself”⁷⁴. In this sense, the wage gap within the armed forces or the police is not only a labour-market issue but a threat to institutional stability. The underutilisation of female talent also represents an inefficiency - a failure to harness the full human capital of the nation.

At the same time, the sociological value of women’s participation extends beyond institutional boundaries. It shapes social trust, civic education, and the legitimacy of the state’s coercive apparatus. Maciejewski reminds that dispositional groups serve as “moral models of public service”⁷⁵. When these groups embody inclusivity, they project a civic ethos that strengthens democratic identity. Conversely, when they reproduce inequality, they signal regression toward authoritarian patterns of domination. Thus, gender equality in dispositional groups becomes a measure of democratic maturity.

The future of women’s service will depend on three interrelated conditions: policy coherence, cultural transformation, and generational renewal. Policy coherence demands long-term strategies integrating gender equality into all phases of defence and security management - from recruitment to retirement. Cultural transformation requires leadership capable of translating equality into daily practice: commanders who understand that inclusivity is not political correctness but operational necessity. Generational renewal will come from younger soldiers and officers socialised in EU and NATO standards, for whom diversity is a given rather than an exception.

Broader geopolitical developments also shape this future. The ongoing war in Ukraine has re-legitimised the military profession and reawakened patriotic mobilisation across Europe. Yet, as Carreiras warns, such militarisation can risk reasserting traditional gender roles if not accompanied by deliberate inclusivity policies⁷⁶. In Poland, this tension is already visible: while public respect for the army has grown, the narrative of heroic masculinity sometimes overshadows the contribution of women. The challenge for the coming decade is to combine strength with equality - to build a model of defence that is both robust and representative.

Another field of change involves technology. As cyberdefence, logistics, and artificial intelligence become central to national security, the traditional criteria of physical endurance yield to intellectual and digital competence. Women’s overrepresentation in these fields - IT,

⁷⁴ J. Gierszewski, *Bezpieczeństwo społeczne w Polsce. Aspekty instytucjonalne i ekonomiczne*, Warszawa 2023, p. 63.

⁷⁵ J. Maciejewski, *Socjologia wojskowości. Problemy i kierunki badań*, Wrocław 2002, p. 27.

⁷⁶ H. Carreiras, *Gender and the Military*, London–New York 2006, p. 89.

data analysis, medical logistics - could become a strategic advantage if institutions learn to convert potential into leadership⁷⁷. The sociological task here is to design organisational pathways that translate skill into authority, preventing the reproduction of the “digital glass ceiling.”

The moral dimension must not be underestimated. As Marian Cieślarczyk emphasises in his theory of cultural security, “no technical reform can compensate for the absence of moral culture”⁷⁸. The ethical climate of the armed forces - respect, trust, and solidarity - determines the success of gender integration more than any statistical increase in participation. Economic equality and procedural fairness must thus be supported by ethical leadership: by commanders capable of perceiving justice not as a policy but as a value.

Finally, the integration of women into all dispositional groups represents a crucial stage in the evolution of Poland’s security culture. From a sociological viewpoint, it signifies the transition from a protective state to a participatory state: one that views citizens not only as beneficiaries of protection but as co-creators of security. In such a model, gender equality is not an ideological demand but a pragmatic imperative - the recognition that resilience depends on diversity.

The coming years will test the endurance of this transformation. As Poland faces demographic challenges, technological shifts, and geopolitical volatility, its ability to mobilise the full spectrum of human potential - including women - will determine the effectiveness of its security institutions. The glass ceiling may not vanish overnight, but every promotion, policy reform, and public debate that normalises women’s presence in uniform brings the armed forces closer to the democratic ideals they are sworn to defend.

References

- Baranowska, M. 2024. *Economic Insecurity and Gender in Uniformed Services*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Baranowska, M. 2023. *Równość w mundurze: Kobiety w Siłach Zbrojnych RP 2023*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Baranowska, M., et al. 2025. *Mobbing w instytucjach dyspozycyjnych 2025*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Carreiras, H. 2006. *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. London–New York: Routledge.
- Cieślarczyk, M. 2024. *Kultura bezpieczeństwa w społeczeństwie ponowoczesnym*. Siedlce: Wydawnictwo Uniwersytetu w Siedlcach.
- Dębska, A. 1999. *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*. Warszawa: Wydawnictwo Bellona.

⁷⁷ NATO, Technological Competence and Gender in Defence Report 2025, Brussels 2025, p. 8.

⁷⁸ M. Cieślarczyk, *Kultura bezpieczeństwa w społeczeństwie ponowoczesnym*, Siedlce 2024, p. 16.

- Dębska, A. 2024. *Economic Conditions of Service in the Polish Army*. Warszawa: Wydawnictwo MON.
- Dębska, A. 2024. *Report on Gender Training in Polish Defence Academies*. Warszawa: Ministerstwo Obrony Narodowej.
- Dojwa, K. 2001. *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Dojwa, K., & Baranowska, M. 2024. *Women in the Polish Armed Forces: Integration Challenges 2024*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Dojwa, K., & Baranowska, M. 2024. *Women in Polish Security Institutions*. Wrocław: Wydawnictwo UWr.
- EUROPEAN CENTRE FOR SECURITY STUDIES. 2023. *Gendered Disinformation and Security Personnel*. Brussels: ECSS Publications.
- EUROSTAT. 2023. *Women and Digital Skills in the EU*. Brussels: European Commission.
- Gierszewski, J. 2023. *Bezpieczeństwo społeczne w Polsce. Aspekty instytucjonalne i ekonomiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Sztuki Wojennej.
- INSTITUTE FOR SECURITY CULTURE. 2023. *Social Conditions of Military Service Survey 2023*. Warszawa: ISC.
- INSTITUTE FOR SOCIAL SECURITY STUDIES. 2024. *Report on Maternity and Military Service 2024*. Warszawa: ISSS.
- Janowitz, M. 1960. *The Professional Soldier. A Social and Political Portrait*. New York: The Free Press. <https://doi.org/10.2307/1891771>
- Maciejewski, J. 2025. *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. 3rd ed. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego / Wydawnictwo „Szermierz”.
- Maciejewski, J. 2002. *Socjologia wojskowości. Problemy i kierunki badań*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- MINISTRY OF DIGITAL AFFAIRS. 2024. *Polish Cybersecurity Report 2024*. Warszawa: GovTech Poland.
- MINISTRY OF NATIONAL DEFENCE. 2023. *Human Capital Review 2023*. Warszawa: MON.
- MINISTRY OF NATIONAL DEFENCE. 2024. *Polish Defence Budget Report 2024*. Warszawa: MON.
- MINISTRY OF THE INTERIOR AND ADMINISTRATION. 2024. *Human Resources in Uniformed Services Report 2024*. Warszawa: MSWiA.
- Moskos, C. 1977. *The Military – More Than Just a Job?* Washington: Pergamon-Brassey's.
- NATIONAL DEFENCE OMBUDSMAN. 2025. *Annual Report 2025*. Warszawa: Rzecznik MON.
- NATIONAL DEFENCE OMBUDSMAN. 2024. *Gender Equality and Harassment Report 2024*. Warszawa: MON.
- NATO. 2024. *Annual Gender Balance Report 2024*. Brussels: NATO Publications.
- NATO. 2024. *Gender and Economic Equality Report 2024*. Brussels: NATO Headquarters.
- NATO. 2024. *Personnel Innovation Report 2024*. Brussels: NATO Defence College.
- NATO. 2025. *Technological Competence and Gender in Defence Report 2025*. Brussels: NATO Defence College.

- NUCIARI, M. 1996. Women in the Military: Sociological Arguments. *Current Sociology*, 44(1), pp. 1–21.
- POLISH ARMED FORCES COMMAND. 2024. *Personnel Report 2024*. Warszawa: Dowództwo Sił Zbrojnych RP.
- POLISH INSTITUTE FOR DEFENCE ECONOMICS. 2025. *Workplace Discrimination Cost Analysis 2025*. Warszawa: PIDE.
- Stouffer, S, et al. 1949. *The American Soldier: Adjustment During Army Life*. Princeton: Princeton University Press.
- UKRAINIAN MINISTRY OF DEFENCE. 2024. *Women in the Armed Forces Report 2024*. Kyiv: Government Press.
- UNITED NATIONS INSTITUTE FOR DISARMAMENT RESEARCH (UNIDIR). 2025. *AI and Gender in Defence*. Geneva: UNIDIR Publications.

Tetiana KRIVTSOVA
PhD (Economics), Associate Professor,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1693-6781>
The University of Vocational Education (WSKZ), Wrocław - Poland
tetiana.krivstova@wskz.pl
krivtsovatalex@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.48-60>

LEGISLATÍVNY VÝVOJ PREVENIE RODOVO PODMIENENÉHO NÁSILIA PÁCHANÉHO NA ŽENÁCH V OZBROJENÝCH KONFLIKTOCH

Veronika Gašková

Abstract:

Gender-based and sexual violence against women in armed conflicts has been present throughout the history of warfare. Despite the existence of an extensive international legal framework, this phenomenon persists, with the extreme cases in Bosnia and Herzegovina and Rwanda in the 1990s prompting significant developments in international law and greater attention to the gender dimensions of conflict. Although women are afforded special protection during armed conflicts, the enforcement of existing legal norms remains insufficient. Effective prevention requires not only more precise and binding formulations in international documents but also systematic monitoring, the empowerment of women, and broader societal change. This is a long-term process that must encompass the pre-conflict, conflict, and post-conflict stages.

Keywords: women, international humanitarian law, conflict, gender based violence, UN, prevention

Úvod

História rodovo podmieneného a sexuálneho násilia páchaného na ženách v ozbrojených konfliktoch je tak rozsiahla ako vojny samotné. Od konca 19. storočia bolo prijatých množstvo dokumentov na ochranu žien proti rodovo podmienenému násiliu v ozbrojenom konflikte a na uznanie znásilnenia ako zločinu proti ľudskosti a vojnového zločinu. Avšak až extrémny nárast násilia a brutality počas konfliktov v Bosne a Hercegovine a v Rwande v 90. rokoch 20. storočia viedol k zvýšenej aktivite na poli medzinárodného humanitárneho práva, medzinárodného práva ľudských práv, medzinárodného trestného práva, ako aj v OSN.

Sexuálne násilie bolo uznané za vážnu hrozbu pre svetový mier a bezpečnosť a začala sa venovať zvýšená pozornosť rodovým dimenziám ozbrojeného konfliktu. Aj keď sú ženy v čase ozbrojeného konfliktu chránené kategóriou osôb voči akejkoľvek forme násilia, vrátane rodovo podmieneného násilia a napriek širokej škále prijatých legislatívnych nástrojov je však rodovo podmienené násilie v ozbrojených konfliktoch stále prítomné. Preto je neustále potrebné venovať mu zvýšenú pozornosť a neustále podnikať kroky vedúce k jeho odstráneniu, najmä však uplatňovať dohľad nad dodržiavaním a vymožitelnosťou ustanovení Medzinárodného humanitárneho práva, ktoré sa týkajú ochrany práv žien v ozbrojených konfliktoch.

1 Medzinárodné humanitárne právo ako základný nástroj ochrany žien

Prvý pokus kodifikovať existujúce právo a zvyky vojny predstavuje **Lieberov kódex** z roku 1863, ktorý označil znásilnenie obyvateľov za vážny priestupok, ktorý si zasluhoval vážny trest, vrátane trestu smrti pre najzávažnejšie prípady.

Návrh medzinárodnej deklarácie týkajúcej sa práv a obyčajov vojny (Project of an International Declaration Concerning the Laws and Customs of War) z roku 1874, **Haagske dohovory** z roku 1899, ako aj **Práva a obyčaje vojny** z roku 1907 neobsahovali okrem konceptu cti špecifický zákaz sexuálne orientovaného násillia. V tomto období bolo vojnové znásilnenie považované za disciplinárny zločin jednotiek a nezákonný, ale nevyhnutný jav počas ozbrojeného konfliktu a ženy boli považované za súkromné objekty a nie subjekty práva.

Až **Zákon rady pre dohľad č. 10** (Control Council Law No. 10), prijatý v decembri 1945 považuje znásilnenie za zločin proti ľudskosti.

Medzinárodný vojenský tribunál pre Ďaleký Východ z roku 1946 tiež stíhal znásilnenie ako vojnový zločin (ACUNA, 2004, MITCHELL, 2005).

Ochrane žien sa venujú hlavné nástroje MHP, štyri **Ženevské konvencie z roku 1949** a dva **Dodatkové protokoly z roku 1977**, ktoré obsahujú články, ktoré sa špecificky venujú ochrane žien ako civilistiek, vojnových zajatkyň a dodatočnú ochranu využívajú aj tehotné ženy a matky. Aj keď Ženevské konvencie požadujú od štátov obžalovanie, alebo vydanie osoby podozrivej zo spáchania vážnych porušení konvencií, samotných žalôb bolo málo.

Neviditeľnosť žien pri skutkoch sexuálneho násillia sa definitívne skončila po udalostiach, ktoré sa odohrali počas ozbrojeného konfliktu v bývalej Juhoslávii. V roku 1993 zriadila BR OSN v reakcii na rozšírené porušovanie MHP v bývalej Juhoslávii, vrátane znásilnenia a mnohých ďalších foriem sexuálneho násillia voči ženám **ad hoc Medzinárodný trestný tribunál pre bývalú Juhosláviu**, ktorý mal stíhať osoby zodpovedné za tieto činy. V roku 1994 zriadila BR OSN **ad hoc Medzinárodný trestný tribunál pre Rwandu** ako reakciu na genocídu páchanú na obyvateľstve počas konfliktu v tejto krajine. Znásilnenie môže byť stíhané ako zločin proti ľudskosti, ak je spáchané ako súčasť širokého a systematického útoku, v štatútoch však chýba definovanie znásilnenia ako samostatného zločinu (TACHOU-SIPOWO, 2010).

Aj keď sú tieto štatúty formálne platné len v bývalej Juhoslávii a v Rwande a napriek tomu, že neuznávajú znásilnenie ako vážne porušenie Ženevských konvencií, alebo porušenie zákonov a obyčajov vojny, predstavujú prvý krok k uznaniu špecifického charakteru sexuálne orientovaných zločinov a faktu, že znásilnenie môže slúžiť ako vojnová zbraň a nie je to len vedľajší produkt vojny, ani disciplinárny zločin.

Medzi ďalší prínos ICTY a ICTR patrí rozšírenie definície zločinov proti ľudskosti a genocídy, aby zahŕňali aj znásilnenie, stíhanie rôznych foriem sexuálneho násillia ako nástrojov genocídy, vojnových zločinov, zločinov proti ľudskosti, foriem týrania,

prenasledovania a zotročovania a vo všeobecnosti definujú a objasňujú rodovo podmienené zločiny (ASKIN, 1999).

K trestaniu sexuálne násilných zločinov prispela aj aktivita Červeného kríža. **Záverečné vyhlásenie Medzinárodnej konferencie o ochrane obetí vojny** (Final Declaration of the International conference for the protection of War Victims) z roku 1993 vyjadruje znepokojenie nad neustále sa zvyšujúcim sexuálnym násilím namiereným prevažne voči ženám a deťom.

V roku 1995 prijala **26. Konferencia Červeného kríža a Červeného polmesiaca** rezolúciu, ktorá sa zaoberala sexuálnym násilím voči ženám a ktorá potvrdila, že znásilnenie počas vojny je vojnový zločin a zdôraznila, že je potrebné presadiť príslušné ustanovenia a potrebu výcviku pre tých, ktorí sa podieľajú na týchto procesoch.

V roku 1996 predstavila **Medzinárodná komisia pre záchranu** (International Rescue Committee) projekt s názvom *Program sexuálneho a rodovo podmieneného násillia*, ktorý zdôrazňoval koncept, že rodová nerovnosť je základným prvkom násillia, ktoré ženy zažívajú. Program sa okrem sexuálneho násillia zameral aj na ostatné formy násillia, ktorým sú ženy vystavené počas a po skončení konfliktu, ako domáce násillie, sexuálne zneužívanie a škodlivé tradičné praktiky (GARDAM, 1998).

Rímsky štatút Medzinárodného trestného súdu z roku 1998 je prvou medzinárodnou dohodou, ktorá uznáva sexuálne násilné zločiny ako najzávažnejšie medzinárodné zločiny a predstavuje významný krok medzinárodného spoločenstva v boji proti beztrestnosti rodovo podmieneného násillia. Jeho definície zločinov proti ľudskosti a vojnových zločinov zahŕňajú znásilnenie, sexuálne otroctvo, nútenú prostitúciu, nútené tehotenstvo, nútenú sterilizáciu, alebo iné formy sexuálneho násillia porovnateľnej váhy.

Štatút Špeciálneho súdu pre Sierra Leone z roku 2002 zaradil znásilnenie, sexuálne otroctvo, nútenú prostitúciu a tehotenstvo a akúkoľvek inú formu sexuálneho násillia medzi skutkovú podstatu zločinov proti ľudskosti. V máji 2004 tento súd po prvý krát v histórii medzinárodného práva rozhodol, že nútené manželstvo bude trestané ako „nehumánny čin“, ktorý je zločinom proti ľudskosti (WARD, 2013).

2 Aktivity OSN v boji proti sexuálnemu rodovo podmienenému násilliu v ozbrojenom konflikte

Ochranu žien pred sexuálnym násilím v čase ozbrojeného konfliktu venovali pozornosť aj orgány OSN. V roku 1966 prijalo VZ OSN **Medzinárodný pakt o ekonomických, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach a jeho opčné protokoly**, ktoré prvý krát jasne uznali, že rozdielnosť pohlaví má vplyv na vnímanie a prežívanie situácií a v ktorých boli ženy označené ako obeť.

Prvým krokom k uznaniu potreby venovať pozornosť špecifickým hrozbám, ktorým čelia ženy v čase konfliktu, bolo prijatie šesťbodovej **Deklarácia na ochranu žien a detí v stave núdze a v ozbrojenom konflikte** v roku 1974, ktorá vyjadrila potrebu poskytnúť špeciálnu ochranu pre civilné ženy a deti, ktoré sú najzraniteľnejšími členmi obyvateľstva. Rezolúcia VZ OSN 34/180 s názvom **Dohoda o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien** (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) prijatá v roku 1979 síce nie je dokumentom explicitne sa venujúcim ochrane žien pred sexuálnym násilím v čase konfliktu, avšak považuje sa za míľnik a zároveň najrozsiahlejší právny dokument týkajúci sa žien. Žiada odstránenie diskriminácie z politického života, vzdelávania, zamestnania, prístupu k financiám, rodine, zdravotnej starostlivosti, manželstva a ďalších prvkov sociálneho a ekonomického života. Zahŕňa aj opatrenia na potlačenie prostitúcie a obchodu so ženami.

Všeobecné odporúčanie č. 19 týkajúce sa násillia na ženách k Dohode o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW General Recommendation No. 19 on Violence Against Women) z roku 1992 v článku 16 hovorí, že vojny, ozbrojené konflikty a okupácia území často vedie k zvýšenej prostitúcii, obchodu so ženami a sexuálnemu zneužívaniu žien.

V októbri 1999 bola CEDAW doplnená Rezolúciou VZ OSN 54/4 s názvom **Opčný protokol k Dohode o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien**, ktorý vstúpil do platnosti v roku 2001.

V decembri 1993 bola VZ OSN prijatá **Deklarácia o odstránení násillia páchaného na ženách**. Násillie založené na rodových rozdieloch považuje za neprijateľné, bez ohľadu na to, či sa odohráva v súkromí, alebo na verejnosti a či je spáchané štátom, alebo neštátnymi aktérmi, vzťahuje sa však predovšetkým na čas mieru.

Viedenská deklarácia a Akčný plán prijaté na Svetovej konferencii ľudských práv v roku 1993 uznali rodovo podmienené násillie a všetky formy sexuálneho obťažovania a využívania za nezlučiteľné so ctou a mravnou hodnotou človeka. Podľa článku 38 sú porušenia ľudských práv žien v čase ozbrojeného konfliktu porušením základných princípov MHP a ľudských práv (TACHOU-SIPOWO, 2010, VLACHOVÁ, BIASON, 2005).

V roku 1994 Komisia OSN na ochranu práv Rezolúciou 1994/45 zriadila mandát **Zvláštneho spravodajcu k otázkam násillia páchanom na ženách**. Úlohou spravodajcu je získavať a zhromažďovať informácie týkajúce sa násillia voči ženám, jeho príčiny a následky a odporučiť opatrenia a spôsoby ich eliminácie (Women, Peace, Security, 2008).

Na základe záverov prijatých na **Štvrtej svetovej konferencii o ženách** organizovanej OSN v Pekingu v roku 1995 bola prijatá **Pekingská akčná platforma**, ktorá uznala, že pokiaľ existuje násillie voči ženám vrátane znásilnenia, sexuálneho otroctva a núteného tehotenstva, nemôže nastať mier a dostatočný rozvoj. Kapitola D žiada, aby štáty prijali opatrenia na predchádzanie a elimináciu násillia páchaného na ženách, obzvlášť tých, ktoré sú zasiahnuté vojnou. Kapitola E je venovaná ženám a ozbrojenému konfliktu, vyzýva na plné rešpektovanie

ustanovení medzinárodného humanitárneho práva a na prijatie opatrení potrebných na ochranu žien a detí, obzvlášť voči sexuálnemu násiliu a iným formám rodovo podmieneného násilia (WARD, 2013).

Rezolúcia BR OSN 1265/1999 sa viac dotýka otázok ochrany civilistov vo vojne. Uzané je aj násilie, ktorým ženy trpia a potreba rodovo orientovanej humanitárnej pomoci. BR OSN tiež podporuje zaradenie predpisov na zvláštnu ochranu pre zraniteľné skupiny, vrátane žien a detí, do mandátov mierových jednotiek (Rezolúcia 1265/1999, článok 13).

Ustanovenia týkajúce sa žien v Rezolúcii BR OSN 1265/1999 rozširuje **Rezolúcia BR OSN 1325/2000**, ktorá bola vôbec prvou rezolúciou prijatou BR OSN, ktorá sa špeciálne venovala vplyvu vojny na ženy a prínosu žien pri riešení konfliktov a udržiavaní mieru. Hrozby, ktorým sú ženy vystavené vo vojne sú odlišné od tých, ktorým čelí civilné obyvateľstvo ako celok. Po prvý krát bolo uznané, že sexuálne násilie, ak je rozšírené, systematické a využívané ako spôsob vedenia vojny, predstavuje hrozbu pre medzinárodný mier a bezpečnosť. Rezolúcia zdôrazňuje význam plného rešpektovania medzinárodného práva týkajúceho sa ochrany žien pri násilí založenom na rodových rozdieloch – obzvlášť pri znásilnení a iných formách sexuálneho obťažovania a pri ostatných formách násilia počas ozbrojeného konfliktu a žiada štáty, aby prijali zvláštne opatrenia na ochranu žien. BR OSN tiež žiada, aby boli muži a ženy rovnomerne zastúpení medzi príslušníkmi mierových operácií, ktorí by mali absolvovať tréning týkajúci sa otázok rodovej rovnosti.

Rezolúcia BR OSN 1325 zaviedla štyri piliere, resp. prioritné oblasti agendy Ženy, mier a bezpečnosť:

- *participation* (účasť) žiada, aby sa ženy rovnako ako muži zúčastňovali mierových, politických a rozhodovacích procesov na národnej, miestnej, regionálnej a medzinárodnej úrovni;
- *protection* (ochrana) má za cieľ zabezpečiť ochranu a podporu práv žien a dievčat v situáciách ovplyvnených konfliktom a zahŕňa ochranu pred sexuálnym rodovo podmieneným násilím;
- *prevention* (prevencia) znamená predchádzanie všetkým formám násilia páchaného na ženách a dievčatách v situáciách postihnutých konfliktom, zahŕňa boj proti beztrestnosti a zapájanie žien do prevencie konfliktov;
- *relief and recovery* (podpora a obnova) sa zameriava na naplnenie konkrétnych humanitárnych potrieb žien a dievčat a posilnenie kapacít žien konať ako líderky v oblasti podpory a obnovy (Rezolúcia 1325/2000).

Rezolúcia BR OSN 1327/2000 potvrdzuje úlohu žien pri predchádzaní konfliktom, ich riešení a pri budovaní mieru a súhlasí s okamžitou potrebou zavedenia rodovej perspektívy do mierových operácií.

V **Miléniovej deklarácii** z roku 2000 štáty prisľúbili bojovať so všetkými formami násilia voči ženám a včleniť CEDAW do svojej vízie pre nové tisícročie. Deklarácia považuje rodovú

rovnosť a posilňovanie postavenia žien v spoločnosti za kľúčový prvok pri znižovaní chudoby a dosahovaní udržateľného rozvoja (VLACHOVÁ, BIASON, 2005).

Od roku 2002 GT OSN každoročne vypracúva **Správu GT OSN o ženách, mieri a bezpečnosti** o vplyve ozbrojeného konfliktu na ženy a dievčatá, úlohe žien pri budovaní mieru a v rodových dimenziách mierového procesu a riešení konfliktov.

V roku 2002 vydal GT OSN tiež **Bulletin o zvláštnych opatreniach proti sexuálnemu vykorisťovaniu a zneužívaniu** v reakcii na médiami zverejnené prípady sexuálneho zneužívania žien v Západnej Afrike humanitárnymi pracovníkmi.

Miléniové rozvojové ciele Svetového summitu z roku 2005 hovoria o potrebe ukončenia násilia voči ženám v ozbrojenom konflikte, porušovania ľudských práv žien, sexuálneho násilia voči ženám a trestanie jeho páchatel'ov.

Smernice na intervencie súvisiace s rodovo podmieneným násilím v humanitárnom prostredí z roku 2005 sú dôležitým nástrojom vo vzdelávaní humanitárnych pracovníkov v ich zodpovednosti bojovať proti rodovo podmienenému násiliu.

Na základe žiadostí ženských skupín, obetí znásilnenia a mimovládnych organizácií sa v apríli 2007 spojili agentúry OSN, aby vytvorili prvú systémovú skupinu v rámci OSN s názvom **Akčný plán OSN proti sexuálnemu násiliu počas konfliktu**, ktorého cieľom je ukončiť sexuálne násilie v konflikte a podporovať národné úsilie na predchádzanie sexuálneho násilia a efektívne reagovať na potreby obetí (WARD, 2013).

Vo februári 2008 VZ OSN prijalo Rezolúciu 62/134 s názvom **Odstránenie znásilnenia a ostatných foriem sexuálneho násilia vo všetkých jeho podobách, vrátane konfliktov a podobných situácií**. Táto rezolúcia žiada všetky členské štáty, aby prijali zvláštne opatrenia na odstránenie znásilnenia a ostatných foriem sexuálneho násilia počas konfliktov (Women, Peace, Security, 2008).

Rezolúcia 1325/2000 odštartovala agendu **Ženy, mier a bezpečnosť**. V rámci tej boli prijaté aj ďalšie rezolúcie: Rezolúcia BR OSN **1820/2008, 1888/2009, 1960/2011, 2106/2013, 2122/2013, 2242/2015, 2467/2019, 2493/2019**. Tieto označili sexuálne násilie v čase konfliktu za vojnovú zbraň, vojnový zločin a zločin proti ľudskosti, žiadajú strany v ozbrojenom konflikte, aby chránili civilistov pred sexuálnym násilím, vynucovali vojenskú disciplínu a trestali páchatel'ov. Oddelenia a špecializované agentúry OSN by mali zaistiť vhodné vybavenie a tréning pre mierové jednotky, aby boli schopné chrániť civilistov pred sexuálnym násilím.

Žiadali vymenovanie **Zvláštneho splnomocnenca GT OSN pre otázky sexuálneho násilia v čase konfliktu**, ktorý by spolupracoval s členskými štátmi na rozvoji spoločnej stratégie na boj proti sexuálnemu násiliu, ukončenie beztretnosti páchaného násilia prostredníctvom efektívneho a dôsledného trestného stíhania a prevencie, riešenie základných príčin sexuálneho násilia páchaného počas konfliktu vrátane rodovej nerovnosti, chudoby a diskriminácie a zabezpečenie prístupu obetí násilia k zdravotnej starostlivosti, psychosociálnej podpore, právnym službám a podpore živobytia; vytvorenie **Skupiny**

právnych expertov na sexuálne násilie v konflikte (Team of Experts on the Rule of Law and Sexual Violence in Conflict) na pomoc krajinám bojovať proti beztretnosti týchto zločinov, vymenovanie poradcov na ochranu žien v mierových operáciách OSN a navrhla vytváranie ročných správ, v ktorých budú vymenované strany podozrivé z páchania sexuálneho násillia.

Založili štandardizované postupy sledovania, analyzovania a nahlasovania sexuálneho násillia v čase konfliktu, ktorých cieľom je prispieť k informáciám zozbieraným v teréne a poskytnúť BR OSN systematické, včasné a spoľahlivé informácie o sexuálnom násillí v konflikte. Rezolúcia zaviedla opatrenia na ukončenie beztretnosti páchatel'ov prostredníctvom zverejnenia ročného prehľadu ozbrojených skupín, ktoré sexuálne zneužívajú ženy.

V roku 2010 vydal GT OSN **Správu o implementácii rezolúcií BR OSN 1820 a 1888**. Znásilneniu a sexuálnemu násilliu sa venuje čl. 4, ktorý člení sexuálne násillné zločiny do kategórií. V závislosti na okolnostiach môže byť sexuálne násillie považované za vojnový zločin, zločin proti ľudskosti, týranie, alebo genocídu. Nadriadení sú povinní prijímať opatrenia na zastavenie, prevenciu a trestať takéto zločiny.

Od roku 2012 GT OSN každoročne vypracúva **Správu GT OSN o sexuálnom násillí v čase konfliktu**. Správy okrem iného obsahujú informácie o stranách v konflikte, ktoré sú preukázateľne podozrivé zo spáchania, alebo sú zodpovedné za činy znásilnenia, alebo iných foriem sexuálneho násillia a vyhodnotenie situácie za obdobie správy.

V roku 2013 bolo tiež prijaté **Všeobecné odporúčanie Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien č. 30 o ženách pri predchádzaní konfliktom, v konfliktných situáciách a v situáciách po skončení konfliktu** (CEDAW General Recommendation No. 30 on Women in Conflict Prevention, Conflict and Post-Conflict Situations), ktoré žiada o ochranu ľudských práv žien, zabezpečenie rodovej rovnosti pred, počas aj po konflikte.

V roku 2015 vypracoval GT OSN správu o implementácii Rezolúcie BR OSN 1325/2000 pod názvom **Predchádzanie konfliktom, transformácia spravodlivosti, zabezpečenie mieru: Globálna štúdia o implementácii rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN 1325** (Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325). Táto ukázala, že účasť a začlenenie žien viedla k vyššej efektívnosti humanitárnej asistencie, posilnila ochranné aktivity personálu mierových operácií, prispela k dokončeniu mierových rozhovorov a dosiahnutiu udržateľného mieru, zvýšila ekonomickú obnovu a pomohla v boji proti násillnému extrémizmu.

3 Aktivity európskej únie na ochranu žien v čase ozbrojeného konfliktu

V roku 2006 bola vypracovaná **Správa Európskeho parlamentu o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu**, ktorá má tri časti.

Prvá vníma ženy ako obeť vojny, žiada, aby ženy mali prístup k zdravotníckym službám v konfliktných situáciách, aj po ich ukončení, zdôrazňuje, že štáty sú zodpovedné za

skoncovanie s beztretnosťou a trestné stíhanie osôb zodpovedných za genocídu, zločiny proti ľudskosti a vojnové zločiny vrátane sexuálneho násillia na ženách a dievčatách.

Druhá časť sa týka žien a ich účasti na vytváraní mieru, kde zdôrazňuje pozitívnu úlohu žien pri riešení konfliktov a pri obnove po konflikte a najmä pri odzbrojovaní, demobilizácii a reintegračných programoch.

Tretia časť o ženách a ich účasti na vojnových konfliktoch zdôrazňuje, že znásilnenie ako vojnová zbraň sa týka všetkých žien bez ohľadu na etnické, náboženské a ideologické rozdiely medzi nimi; uznáva, že ženy, ktoré sa stali obeťami znásilnenia, sú sociálne stigmatizované a vylúčené, dokonca aj zabíjané (Správa Európskeho parlamentu..., 2006).

V roku 2011 bol prijatý **Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácomu násilliu a boji proti nemu**, známy aj ako **Istanbulský dohovor**¹. Dohovor je prvým právne záväzným dokumentom v Európe, ktorý vytvára ucelený právny rámec na ochranu žien proti všetkým formám násillia a z hľadiska rozsahu je najkomplexnejšou medzinárodnou dohodou o boji proti násilliu na ženách a domácomu násilliu. Je platný v čase mieru aj počas ozbrojeného konfliktu (Dohovor Rady EÚ, 2011).

Bruselské vyhlásenie o opatreniach na posilnenie postavenia žien v konfliktach (Ženy v konfliktach II) prijala Európska komisia v roku 2022. Podľa neho sú ženy naďalej postihnuté konfliktnými situáciami, či ako či už ako civilisti v priamo postihnutých oblastiach, ako utečenci a vnútorne vysídlené osoby a odsudzuje všetky porušenia medzinárodného práva spáchané na ženách a dievčatách v situáciách súvisiacich s konfliktom. Všetky štáty musia predchádzať sexuálnemu násilliu súvisiacemu s konfliktom a riešiť ho, chrániť a podporovať tých, ktorí prežili, a postaviť páchatel'ov pred súd (Bruselské vyhlásenie, 2022).

4 Ostatné medzinárodné aktivity zamerané na ochranu žien v čase konfliktu

V roku 2020 bol napísaný návrh **Muradovej kódexu** (Murad Code), ktorého cieľom je stať sa celosvetovo podporovaným kódexom pre bezpečnú a efektívnu dokumentáciu sexuálneho rodovo podmieneného násillia s dôrazom na preživších. Kódex je reakciou na nedostatočné vyšetrovacie praktiky z minulosti, kedy bolo vyšetrovanie sexuálneho a rodovo podmieneného násillia neúčinné, traumatizujúce, zbytočne duplicitné a chýbali mu náležité bezpečnostné opatrenia, bolo vykonávané nevyškoleným personálom (Murad code, 2020).

V roku 2022 vznikla ako reakcia na stále pretrvávajúce rodovo podmienené sexuálne násillie v ozbrojených konfliktach **Medzinárodná aliancia na prevenciu sexuálneho násillia**

¹ Istanbulský dohovor nadobudol účinnosť 14. 08. 2014. Slovenská republika dohovor podpísala, zatiaľ u nás nebol ratifikovaný. (Napriek nepopierateľnej komplexnosti a prínosu k snahám o elimináciu násillia páchaného na ženách je Istanbulský dohovor tiež kontroverzným dokumentom, ktorý vzbudzuje obavy. Medzi najvýraznejšie patrí definícia *rodu*, celková snaha o zmenu kultúry, náboženstva, zvykov a tradícií a zriadenie GREVIO. Aj tieto dôvody prispievajú k tomu, že sa v niektorých európskych krajinách spolu s kampaňami na jeho ratifikáciu dvíhajú aj hlasy odporu, čo následne vedie k tomu, že je ratifikácia neustále odkladaná).

v konfliktoch (International Alliance on Preventing Sexual Violence in Conflict), ktorej cieľom je vytvoriť medzinárodné fórum na posilňovanie práce v oblasti predchádzania sexuálnemu násiliu súvisiacemu s konfliktom a reagovania naň, zdieľania skúseností a podpory akcií zameraných na preživších.

5 Návrhy prevencie

Aj keď existujúce medzinárodné dokumenty predstavujú silný normatívny rámec, ich slabinou je často práve aplikovateľnosť a vymožiteľnosť v turbulentnom prostredí ozbrojených konfliktov. Namiesto všeobecných výziev by dokumenty mohli obsahovať konkrétnejšie, akčnejšie a záväznejšie formulácie, ktoré by boli lepšie aplikovateľné v praxi a prispeli by k väčšej vymožiteľnosti. Efektívnejšia prevencia rodovo podmieneného násillia páchaného na ženách môže byť dosiahnutá iba vtedy, ak sa bude prihliadať na špecifické potreby žien nielen počas konfliktu, ale aj v období pred konfliktom a v post-konfliktnom období.

Tabuľka 1 Návrhy prevencie

Prevencia pred konfliktom: cieľom je odstrániť, alebo zmierniť podmienky, ktoré rodovo podmienené násillie umožňujú, ešte predtým, ako sa naplno rozvinie.	<i>Posilnenie práv žien a ich ekonomického postavenia:</i> zabezpečenie prístupu žien k vzdelaniu, zamestnaniu, pôde a finančným zdrojom. <i>Reforma diskriminačných zákonov a zvyklostí:</i> odstránenie právnych predpisov a tradičných noriem, ktoré diskriminujú ženy a dievčatá. <i>Zmena sociálnych noriem a stereotypov:</i> kampane na zvýšenie povedomia, vzdelávanie o rodovej rovnosti od útleho veku a spochybňovanie toxické maskulinity a rodových stereotypov v spoločnosti. <i>Rodovo citlivá analýza konfliktu:</i> integrovanie rodovej perspektívy do včasných systémov varovania, identifikácia špecifických vzorcov rodovo podmieneného násillia, ktoré sa objavujú pred konfliktom, alebo v jeho raných fázach a pochopenie, ako sa menia riziká pre najzraniteľnejšie skupiny. <i>Podpora ženských mierových aktivistiek:</i> včasné zapojenie ženských organizácií a mierových aktivistiek do predchádzania konfliktu a včasného varovania, pretože si dokážu všimnúť zhoršovanie bezpečnostnej situácie a narastajúce násillie už v rannej fáze.
Prevencia počas konfliktu: zameraná na minimalizáciu rodovo podmieneného násillia v už prebiehajúcim konflikte a na ochranu	<i>Ochrana civilistov a fyzická bezpečnosť:</i> zabezpečenie viditeľnej a reaktívnej prítomnosti mierových síl, humanitárnych pracovníkov a ochranných zložiek v oblastiach s vysokým rizikom rodovo podmieneného násillia (napr. utečenecké tábory, miesta vysídlenia).

najzraniteľnejších kategórií osôb.	<i>Bezpečné zóny a útočiská:</i> zriaďovanie a udržiavanie fyzicky bezpečných priestorov pre ženy a dievčatá, kde môžu nájsť útočisko a prístup k pomoci. Tieto zóny musia byť strážené a spravované tak, aby sa predišlo ich zneužitiu. <i>Manažment utečeneckých táborov:</i> osvetlenie, segregácia sociálnych zariadení a ostatných obytných priestorov. <i>Preverovanie a nulová tolerancia:</i> dôkladné preverovanie všetkých príslušníkov, najmä pred ich nasadením do konfliktných oblastí, alebo mierových misií. Akékoľvek preukázané predchádzajúce zapojenie do sexuálneho násillia vylučuje danú osobu z aktívnej služby a vedie k okamžitému trestnému stíhaniu. <i>Odmietanie kultúrnych ospravedlnení:</i> odmietanie akýchkoľvek pokusov o ospravedlnenie rodovo podmieneného násillia kultúrnymi, náboženskými, alebo tradičnými zvyklosťami. Takéto činy sú v rozpore s medzinárodným právom a sú neprijateľné. <i>Rýchle a dôsledné vyšetrovanie:</i> okamžité a transparentné vyšetrovanie všetkých nahlásených prípadov rodovo podmieneného násillia, bez ohľadu na páchatela. <i>Disciplinárne opatrenia:</i> ukladanie prísnych a okamžitých disciplinárnych opatrení voči páchatelom sexuálneho násillia a nulová tolerancia násillia. <i>Monitorovanie a hlásenie:</i> nepretržité, rodovo citlivé monitorovanie a dokumentovanie prípadov rodovo podmieneného násillia, vrátane zdieľania informácií s príslušnými autoritami a mechanizmami OSN. <i>Komunitné ochranné mechanizmy:</i> podpora komunitných štruktúr a ženských skupín, ktoré samy organizujú ochranu a podporu pre ohrozené osoby.
Prevenia po konflikte: zameraná na to, aby sa rodovo podmienené násillie neopakovalo v postkonfliktnom období.	<i>Rodovo citlivá reforma armády a polície:</i> systematické školenie nových bezpečnostných síl o rodovej rovnosti, prevencii rodovo podmieneného násillia a dôležitosti ochrany žien, zvyšovanie počtu žien v policajných a vojenských zložkách. <i>Posilnenie súdnych systémov:</i> obnova a posilnenie národných súdnych systémov, aby boli schopné vyšetrovať a stíhať prípady rodovo podmieneného násillia efektívne, spravodlivo a citlivo voči preživším. <i>Komplexná podpora pre preživších:</i> dlhodobá psychologická a sociálna podpora a pomoc pri reintegrácii preživších, obzvlášť žien, ktoré boli tehotné v dôsledku znásillnenia, alebo majú deti zo znásillnenia, zriadenie programov reparácií a odškodnenia pre preživších rodovo podmieneného násillia.

	<i>Boj proti stigmatizácii:</i> spoločenské kampane na destigmatizáciu a reintegráciu žien a dievčat, ktoré boli vylúčené zo svojich komunít. <i>Vedúce úlohy pre ženy:</i> aktívne zabezpečenie vedúcich úloh pre ženy v procesoch budovania mieru, reforme štátu, ekonomickej obnove a politických rozhodnutiach.
--	---

Zdroj: vlastné spracovanie

Záver

Napriek širokej škále prijatých legislatívnych nástrojov je rodovo podmienené násilie v ozbrojených konfliktoch stále prítomné. Prijaté legislatívne nástroje boli najviac prínosné v tom, že:

- *Vytvorili normatívny rámec:* pred prijatím týchto dokumentov nebolo sexuálne násilie v konflikte všeobecne uznané ako závažný medzinárodný zločin. Dnes je jasne definované ako vojnový zločin, zločin proti ľudskosti a v určitých prípadoch dokonca genocída. To je obrovský posun, ktorý mení spôsob, akým medzinárodné spoločenstvo na tieto činy pozerá a ako by na ne malo reagovať.
- *Priniesli zodpovednosť:* tieto dokumenty poskytujú právny základ pre stíhanie páchateľov. Bez Rímskeho štatútu, mandátov ad hoc tribunálov či rezolúcií BR OSN by bolo omnoho ťažšie postaviť pred súd tých, ktorí sa dopúšťajú takýchto ohavností. Vďaka nim je dnes teoreticky možné, aby sa zločinci zodpovedali za svoje činy.
- *Zvýšili povedomie a tlak:* Dokumenty, správy GT OSN, činnosť špeciálnych splnomocnencov a aliancií sú kľúčové pre zvyšovanie globálneho povedomia o rozsahu problému. Tento zvýšený tlak vedie k väčšej pozornosti médií, mimovládnych organizácií a v konečnom dôsledku aj k politickým snahám.
- *Posilnili postavenie žien:* Agenda Ženy, mier a bezpečnosť kladie dôraz nielen na ochranu žien, ale aj na ich aktívnu účasť v mierových a rekonštrukčných procesoch a uznáva, že ženy sú riešením, nielen obeťami. Dokumenty nepochybne prispeli k zlepšeniu chápania a uznania postavenia žien v konfliktoch.

Aj keď majú všetky dokumenty nesmierne dôležitý význam, ich prijatie samo o sebe nevedlo k výraznému a plošnému zníženiu násillia páchaného na ženách v čase konfliktov. Hlavné problémy prevencie rodovo podmieneného násillia páchaného na ženách v čase konfliktov stále pretrvávajú:

- *Nedostatočná eliminácia násillia:* správy OSN ukazujú, že počet hlásených a overených prípadov sexuálneho násillia v konfliktoch narastá. To naznačuje, že právny rámec a záväzky sa nedostatočne premietajú do praxe.
- *Beztretnosť:* napriek existencii medzinárodných súdov a záväzkov mnohí páchatelia sexuálneho násillia zostávajú bez trestu. Ak chýba reálne stíhanie a odstrašenie, násillie pretrváva.

- *Nedostatok zdrojov a vôle:* často chýbajú dostatočné zdroje na ochranu žien, poskytovanie pomoci preživším, alebo na účinné vyšetrovanie a stíhanie v štátoch zasiahnutých konfliktom. Niekedy chýba aj politická vôľa riešiť citlivé otázky.
- *Sexuálne násilie ako vojnová taktika:* v mnohých konfliktoch je sexuálne násilie stále cieľovou stratégiou na zastrášovanie, destabilizáciu a ovládanie komunít, nie len „vedľajším produktom“ vojny.

Prevenencia voči rodovo podmienenému násiliu páchanému na ženách v konflikte nie je len o „zákazoch“, ale o komplexnej zmene spoločenských postojov, posilnení žien a vytvorení funkčných systémov, ktoré zabezpečia zodpovednosť a spravodlivosť. Je to nepretržitý proces, ktorý si vyžaduje nasadenie na všetkých úrovniach – od globálnych politík až po lokálne komunity.

Zoznam bibliografických odkazov

- Acuna, T. F. 2004. The Rome Statute's Sexual Related Crimes: An Appraisal Under the Light of International Humanitarian Law. In *Revista IIDH*. 2004, vol. 39, s. 169-202. [online] [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/39/pr/pr7.pdf>
- Askin, K. 1999. Women and International Humanitarian Law. Women's Human Rights: A Reference Guide. In ASKIN, K., KOENIG, D. eds. *Women and International Law*. New York: Transnational Publishers, 1999. S. 41 – 87. https://doi.org/10.1163/9789004531116_008
- Bruselské vyhlásenie o opatreniach na posilnenie postavenia žien v konfliktoch (Ženy v konfliktoch II)*. 2022. [online] 1 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/09/brussels-declaration-on-actions-towards-empowering-women-in-conflicts/>
- Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a boji proti nemu*. 2011 [online]. 30 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://rm.coe.int/1680462541>
- Gardam, J. 1998. Women, Human Rights and International Humanitarian Law. In *International Review of the Red Cross*. 1998, no. 324 [online] [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://www.icrc.org/eng/resources/documents/article/other/57jpg4.htm>
- Mitchell, D. S. 2005. The Prohibition of Rape in International Humanitarian Law as a Norm of Jus Cogens: Clarifying the Doctrine. In *Duke Journal of Comparative & International Law* [online]. 2005, vol. 15, no. 219, s. 219-257. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=djcil>
- Murad Code*. 2020. [online] 12 s. [cit. 10.10.2025] Dostupné na internete: <https://www.muradcode.com/>
- Rezolúcia BR OSN 1265*. 1999 [online]. 5 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>
- Rezolúcia BR OSN 1325*. 2000 [online]. 4 s. [cit. 10.10.2025]. 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))

- Správa Európskeho parlamentu o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu*. 2006. [online] 4 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2006-0159_SK.html?redirect
- Tachou – Sipowo, G. A. 2010. The Security Council on Women and War: Between Peacebuilding and Humanitarian Protection. In *International Review of the Red Cross*. 2010, Vol. 92, No. 877, s. 197 – 219. [online] [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
<https://www.icrc.org/eng/assets/files/other/irrc-877-tachou-sipowo.pdf>
<https://doi.org/10.1017/S181638311000007X>
- Vlachová, M., BIASON, L. 2005. *Women in an Insecure World. Violence Against Women. Facts, Figures and Analysis. Executive Summary*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. Geneva, 2005, [online] 32 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
https://www.unicef.org/emerg/files/women_insecure_world.pdf
- Ward, J. 2013. *Violence against Women in Conflict, Post-Conflict and Emergency Settings*. UN Women. [online] 507 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
<http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1405612658.pdf>
- Women, Peace and Security*. 2008. UN Information Service. Vienna. [online] 4 s. [cit. 10.10.2025]. Dostupné na internete:
http://www.unis.unvienna.org/pdf/women_peace_security_backgrounder_Oct08_e.pdf

PhDr. Veronika GAŠKOVÁ, PhD.
Ministerstvo vnútra SR
vgaskova84@gmail.com

RODOVÁ ROVNOSŤ VO FINANČNEJ SPRÁVE

Michaela Ševčíková

Abstrakt:

Nosnou myšlienkou tohto príspevku je zdôrazniť vývojové fázy a aktuálny stav rodovej rovnosti vo finančnej správe. Z pohľadu systematických zmien dnes finančná správa môže konštatovať, že priniesli vo výsledku v súčasnosti málo vďaný jav, kedy z pohľadu rodu prevláda zastúpenie žien oproti mužom. Napriek tomu, z pohľadu vyváženia v riadiacich pozíciách nie je tento stav totožný, avšak pôvodná zánčná prevaha mužov sa pomaly znižuje a zastúpenie žien stupa i v riadiacich funkciách.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, finančná správa, ozbrojený príslušník, správa daní a ciel, vzdelávanie

Úvod

Rodová rovnosť je dnes témou, ktorá presahuje rámec politických deklarácií – dotýka sa každodenného fungovania organizácií. Finančná správa ako významná verejná inštitúcia má povinnosť aj príležitosť ukazovať, že rovnosť príležitostí nie je len formálny cieľ.

Dôvodov, prečo je potrebné sa aj v súčasnosti rodovou rovnosťou zaoberať, je viacero. V prvom rade ide o predpoklad kvalitného riadenia, pri ktorom je personálny substrát esenciálnou zložkou. Práve existencia spravodlivých a férových procesov riadenia dokáže lepšie využívať potenciál všetkých príslušníkov finančnej správy. Odborné štúdie opakovane dokazujú, že kolektívy s vyváženým zastúpením mužov a žien dosahujú lepšie výsledky oproti “jendoliatym” či zjavne väčšinovým kolektívom tam, kde to je z povahy veci možné. Platí, že pokiaľ sa ľudia cítia v práci rešpektovaní, rastie ich výkon aj lojalita voči inštitúcii. A preto platí, že v prostredí verejnej správy je dôležité, aby tí, ktorí rozhodujú, odrážali aj rôznorodosť spoločnosti.

Potom tu je ekonomický rozmer – prispieva k efektívnemu využívaniu ľudských zdrojov. Finančná správa, ako inštitúcia v kontakte s verejnosťou, by samozrejme mala byť lídrom aj v tejto oblasti. Ako ukazujú štatistiky, dá sa povedať, že finančná správa týmto lídrom skutočne je. To je dané aj tým, že ide o prostredie, kde každý má rovnakú šancu rásť a rozvíjať sa, pričom rovnosť v praxe predstavuje posilnenie kultúry spolupráce a nie súťaženia medzi pohlaviami.

Preto nosnou myšlienkou tohto príspevku je ukázať, ako vyzerá aktuálny stav zastúpenia mužov a žien v rôznych častiach Finančnej správy. Následne na základe reálnych dát môžeme identifikovať, kde sa darí napredovať a kde sú rezervy. Tým možno dosiahnuť želaný stav a nastaviť opatrenia, ktoré podporia spravodlivosť, efektivitu a moderné riadenie. Ako povedal anglický filozof Herbert Spencer, “Nie sme len potomkami minulosti, ale aj rodičmi budúcnosti...”.

1 Vývojový exkurz

Finančná správa ako moderná inštitúcia v podobe, akú ju poznáme teraz, vznikla 1. januára 2012 zlúčením colnej správy a daňovej správy. Jej cieľom bolo zjednotenie výberu daní, cla a poistných odvodov prostredníctvom programu UNITAS.

Finančnú správu podľa zákona č. 35/2019 Z.z. tvoria Finančné riaditeľstvo SR, colné úrady, daňové úrady a Kriminálny úrad finančnej správy. Finančné riaditeľstvo SR je rozpočtovou organizáciou, ktorá vykonáva svoju pôsobnosť na celom území Slovenskej republiky. Sídлом Finančného riaditeľstva SR je Banská Bystrica. Colné úrady, daňové úrady a Kriminálny úrad finančnej správy sú preddavkovými organizáciami zapojenými na rozpočet Finančného riaditeľstva SR.

Hlavným poslaním finančnej správy je efektívnym výberom a správou cla a daní naplňať príjmovú časť štátneho rozpočtu SR a rozpočtu Európskej únie (ďalej len „EÚ“), ochrana ekonomických záujmov štátu a ochrana výdavkovej časti štátneho rozpočtu SR.

Finančná správa prešla od svojho vzniku v roku 2012 rozsiahlym budovaním novej inštitúcie, nastavovaním procesov, implementácie legislatívy i organizačnými zmenami. Podarilo sa odštartovať množstvo projektov v oblasti zefektívnenia výberu daní a cla, v boji proti daňovým podvodom a proklientskych opatrení. Komunikácia s klientmi finančnej správy prebieha na každodennej báze. V roku 2013 sa podľa hlasovania verejnosti stal najlepšie komunikujúcou štátnou inštitúciou na Slovensku. Finančná správa bola prvou štátnou inštitúciou, ktorá začala využívať sociálne siete.

Krátkym pohľadom do histórie konštatujeme, že za vznik modernej finančnej správy, ako aj siete daňových úradov, môžeme považovať 18. september 1850, kedy sa vyhláškou č. 355/1850 Ríšskeho zákonníka zrušila uhorská komorná správa a zriadila finančná správa. Na čele úradu bol prezident, ktorému sa priamo zodpovedal finančný riaditeľ. Mal titul minister ský radca. Finančné riaditeľstvo riadilo okresné finančné riaditeľstvá, ktoré boli zriadené vyhláškou č. 379/1850 R.z. z 4. októbra 1850. Na našom území boli k tomuto dňu zriadené okresné finančné riaditeľstvá v Prešpurku (Bratislave), Rožmberku (Ružomberku), Nitre, Šahách a Košiciach.

Dnes je finančná správa organizáciou, ktorá má vyše 9 000 príslušníkov/zamestnancov, a je teda zrejmé, že umenie kompromisov je náročné a je nemožné dôjsť k stopercentnej spokojnosti ani v otázke rodovej rovnosti. Avšak finančná správa je dnes pre budúcich príslušníkov či príslušníčky jednoznačne pojmom, ktorý túto tému nepodceňuje a venuje jej náležitú pozornosť.

2 Príslušíci finančnej správy

Príslušníci finančnej správy sú ozbrojení alebo neozbrojení v zmysle zákona č. 35/2019 Z.z. o finančnej správe. Dá sa preto povedať, že finančná správa je popri ozbrojených silách a policajnom zbore ďalší ozbrojený zbor Slovenskej republiky. Existuje tak množstvo spoločných prvkov, ktoré ovplyvňujú aj tému rodovej rovnosti v rámci vnútorných vzťahov.

Právna úprava z pohľadu rodovej rovnosti garantuje rovnaké odmeňovanie mužov a žien. V tejto súvislosti preto finančná správa predstavuje ideálne pole pôsobnosti pre budúcich príslušníkov, keďže rovnako ako v polícii či ozbrojených silách nie je principiálne možné rozdielne odmeňovať výkon služby. Princíp rodovej rovnosti má vyjadrenie aj v základných prinípochoch, na ktorých stojí zákon č. 35/2019 Z.z., a to ako princíp zákonnosti - príslušník finančnej správy pri výkone štátnej služby a nadriadený v služobných vzťahoch koná a rozhoduje v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky a vnútornými predpismi; princíp efektívneho riadenia - nadriadený riadi príslušníka finančnej správy efektívne a hospodárne.

Nadriadený a služobný úrad vytvárajú podmienky na riadne vykonávanie štátnej služby príslušníkmi finančnej správy; princíp profesionality - príslušník finančnej správy pri výkone štátnej služby koná odborne, svedomito a v súlade s Etickým kódexom príslušníka finančnej správy. Princíp profesionality sa uplatňuje najmä dlhodobým profesionálnym rozvojom príslušníka finančnej správy, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou príslušníka finančnej správy vzdelávať sa. Príslušníkovi finančnej správy služobný úrad zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby; či princíp stability - Príslušník finančnej správy je chránený pred skončením služobného pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Princíp stability sa uplatňuje najmä prostredníctvom stálej štátnej služby, inštitútov prevedenia, preloženia, zaraďovania do jednotlivých druhov zálohy a možnosti skončenia služobného pomeru príslušníka finančnej správy len zo zákonom ustanovených dôvodov.¹

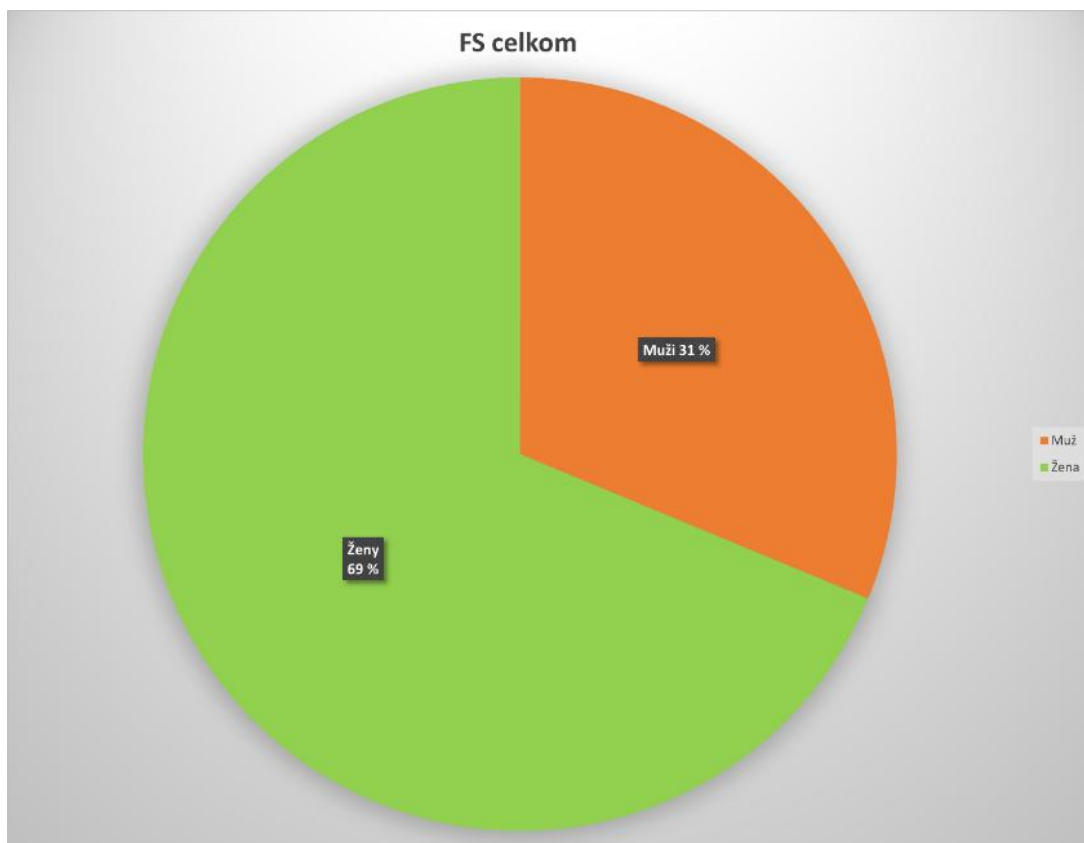
Z pohľadu príslušníkov finančnej správy preto aj zákonná úprava používa pojem “funkcie príslušníčky finančnej správy alebo príslušníka finančnej správy”; okrem odôvodnených prípadov (napr. z dôvodu biologickej odlišnosti pri telesných previerkach a pod.) nie je možné tieto princípy prekračovať a predstavujú základ aj pre rodovú rovnosť.

¹ Čl. 3 až 7 zákona č. 35/2019 Z.z. o finančnej správe

3 Stav rodovej rovnosti vo finančnej správe

V tejto stati sa bližšie pozrieme na čísla jednotlivých zložiek finančnej správy, pokiaľ ide o zastúpenie mužov a žien.

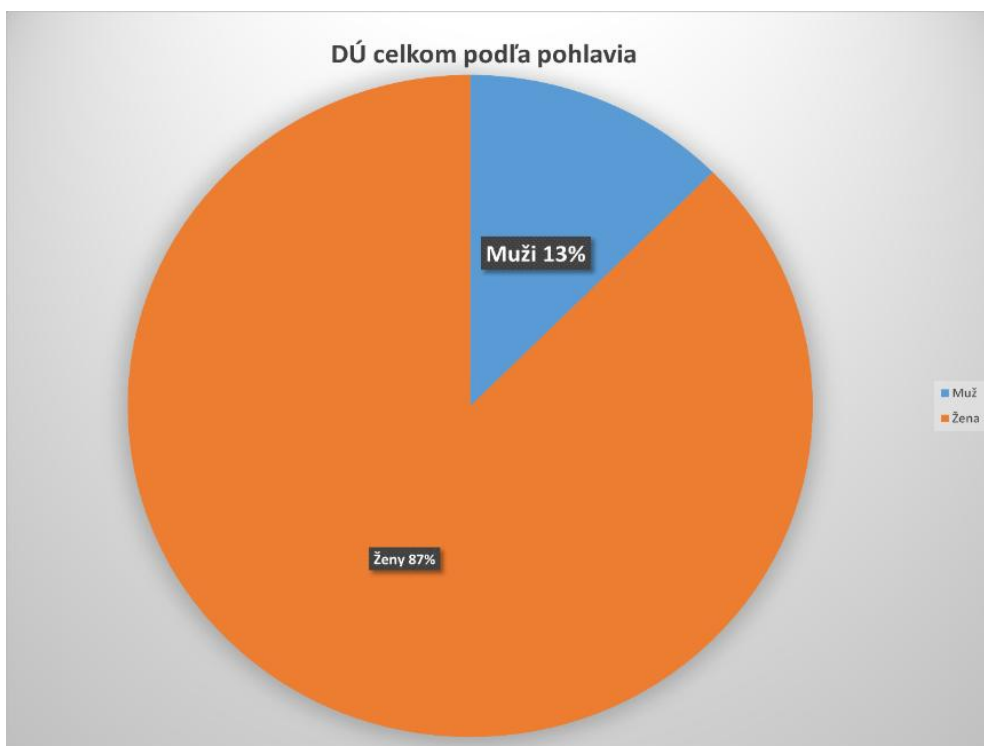
Z celkového pohľadu finančnej správy vyzerá štatistika takto:



Graf 1 Finančná správa – celkový počet príslušníkov

- **Muži: 2 820 - 31,3 %**
- **Ženy: 6 201 - 68,7 %**
- **Spolu: 9 021**

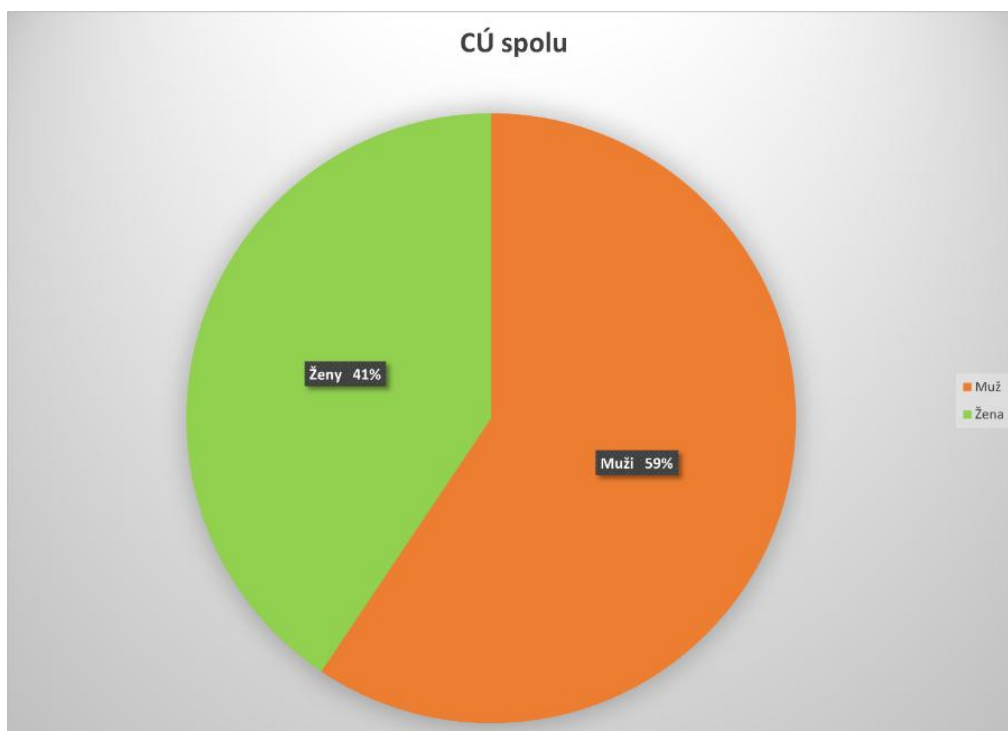
Daňové úrady, dnes reprezentované príslušníkmi finančnej správy, ktorí nie sú ozbrojení, ako aj ďalšími zamestnancami, predstavujú z celkového pohľadu možno veľmi prekvapivé číslo. Je to však dané hlavne tým, že daňová časť z pohľadu obsahu pracovných náplní predstavuje zaujímavú ponuku najmä pre ženy, pretože prevažuje tzv. kancelárska práca, pracovný čas s predvídateľnou pracovnou dobou, obvykle v jednozmennej prevádzke, bez práce vo sviatok či v noci, bez fyzických previerok či pohotovosti.



Graf 2 Daňové úrady celkom – muži aj ženy

- **Ženy: 3 876 - 87 %**
- **Muži: 555 - 13 %**
- **Spolu: 4 431**

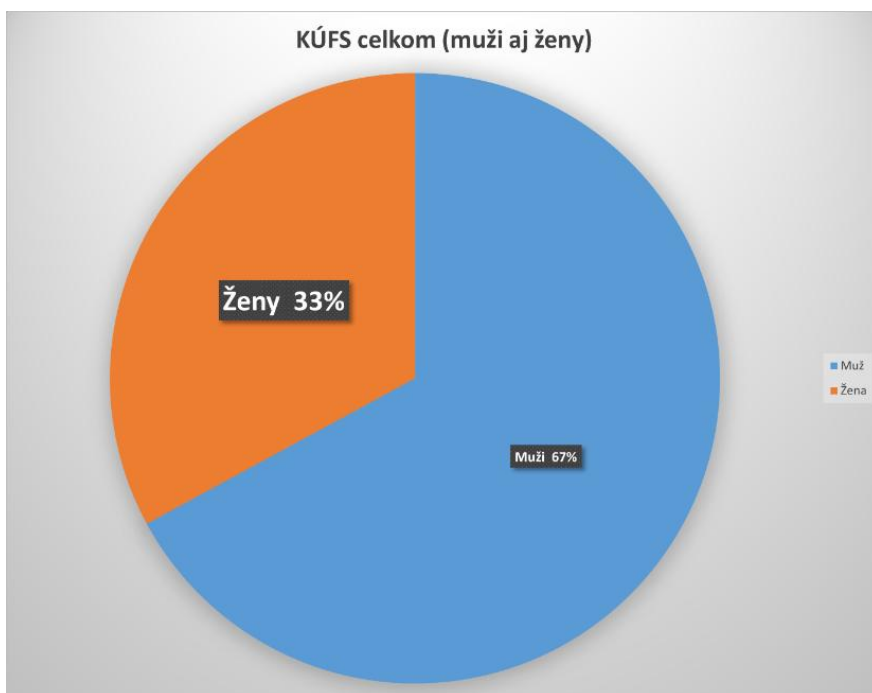
Colné úrady naopak predstavujú hlavnú časť pôsobenia ozbrojených príslušníkov finančnej správy. To sa už zásadne prejavuje aj na pomere zastúpenia mužov a žien. Na rozdiel od daňovej časti platí, že na colných úradoch prevažujú príslušníci vo výkone, ktorých pôsobenia je výsledkom aj pravidelných previerok fyzickej zdatnosti, strleckého výcviku, a tiež pôsobenia na organizačných útvaroch ako sú pobočky colných úradov (napr. letiská, hraničné priechody) alebo stanice colných úradov. Tie sa vyznačujú aj nepretržitou prevádzkou s viaczmenným pracovným časom, pohotovosťou a zvýšenými služobnými nárokmi, ktoré z pohľadu obsahu činností preferujú skôr muži. Napriek tomu, výsledný pomer nie je až tak výrazný, pretože ide o pomer žien k mužom na úrovni 40% ku 60%.



Graf 3 Colné úrady celkom – muži aj ženy

- **Ženy: 998 – 41 %**
- **Muži: 1416 – 59 %**
- **Spolu: 2 414**

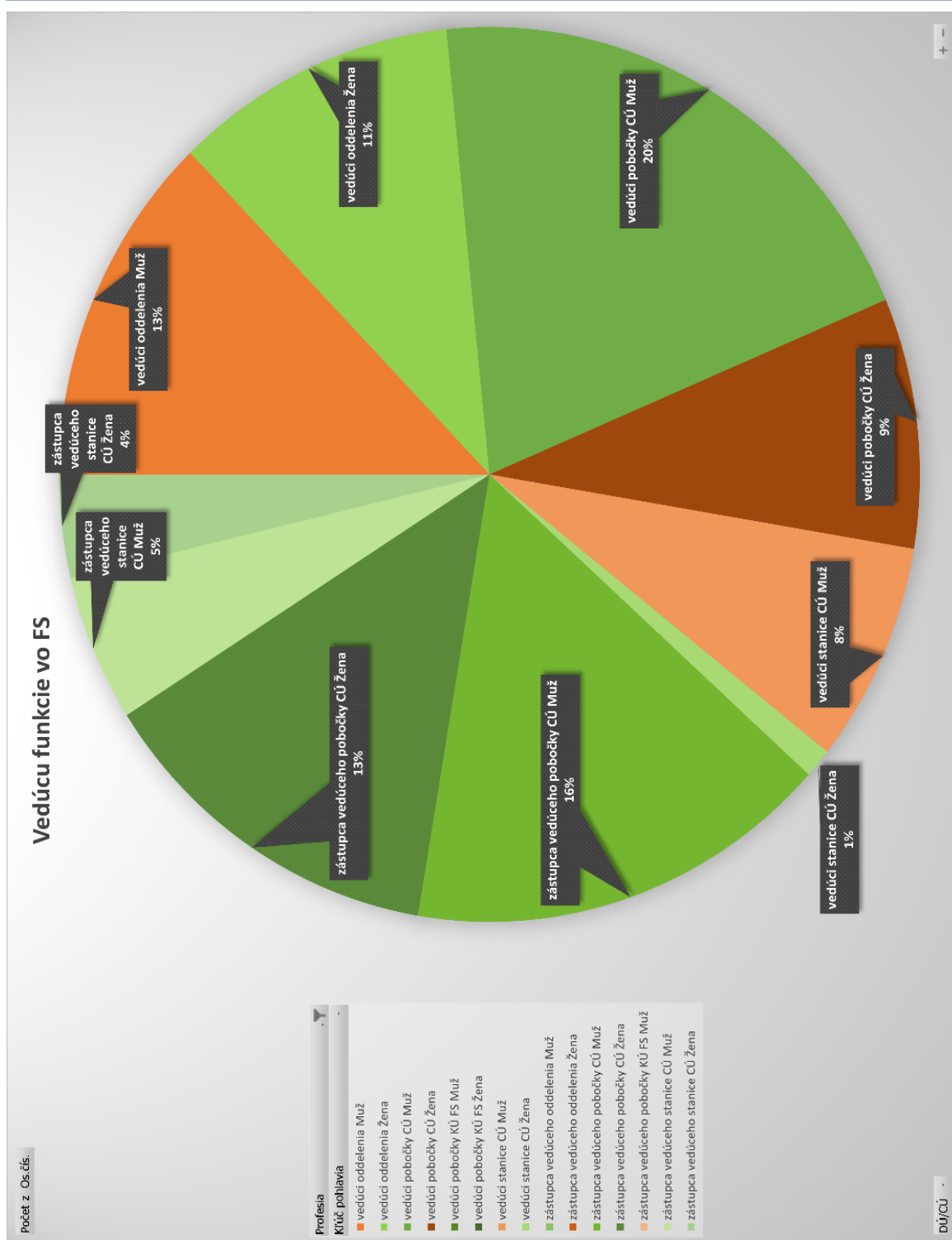
Ešte výraznejšie ovplyvňujú hodnoty rodovej rovnosti finančnej správy príslušníci kriminálneho úradu. Ide o ozbrojených príslušníkov, kde pôsobia aj vyšetrovatelia trestnej činnosti, psovodi, a pod. Plní a zabezpečuje úlohy v oblasti boja proti nedovolenému dovozu, vývozu a tranzitu, plní a zabezpečuje úlohy v oblasti odhaľovania trestných činov spáchaných v súvislosti s porušením daňových predpisov v oblasti dane z pridanej hodnoty a spotrebných daní alebo colných predpisov a zisťovania ich páchatel'ov. Táto špecifickosť opäť oslovuje skôr mužov než ženy, pričom tu je pomer žien k mužom najvýraznejší, a to cca 1/3 ku 2/3.



Graf 4 Kriminálny úrad FS – muži aj ženy

- **Ženy: 77 - 33 %**
- **Muži: 157 - 67 %**
- **Spolu: 234**

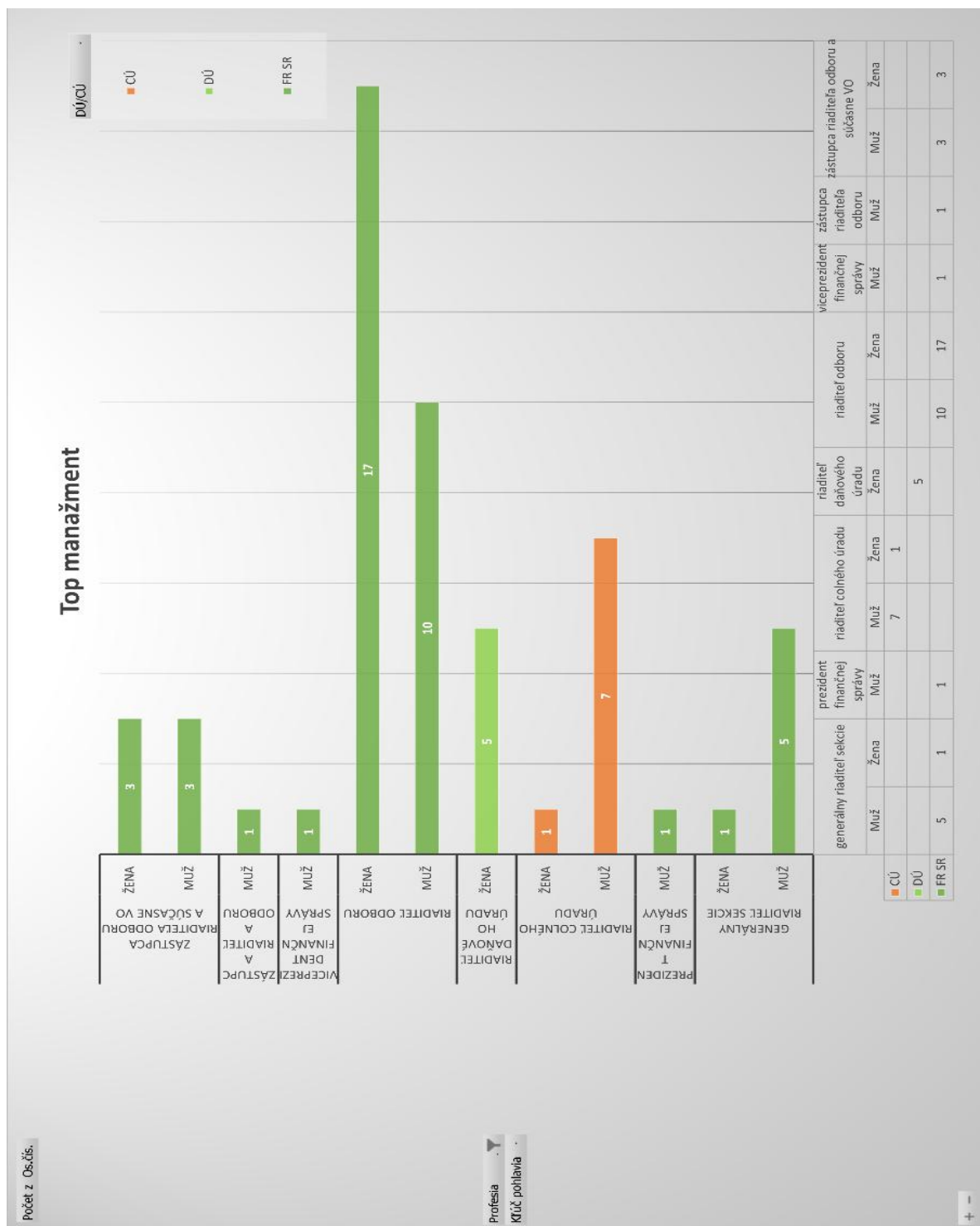
Osobitne z pohľadu rodovej rovnosti vstupuje otázka pôsobenia v riadiacich funkciách. V najvyšších pozíciách stále dominujú muži (83 % v najvyššom vedení finančnej správy). Ženy majú vyššie zastúpenie v strednom manažmente (riaditeľky odborov, oddelení).



Graf 5 Vedúcich funkcií

Pri riadení organizácie existuje viacero stupňov, ktoré sú vzájomne v rámci princípu horizontálnej i vertikálnej delby kompetencií a zodpovednosti dané aj vo finančnej správe.

Tabuľka 1 zastúpenia v najvyššom manažmente finančnej správy:



- Finančná správa má tzv. **ženskú väčšinu** (≈ 69 %)
- V **najvyššom vedení FS** je zastúpenie žien **len 17 %**
- Najvyšší podiel žien – daňové úrady, najnižší – KÚFS
- V strednom manažmente sa rodová rovnováha **mierne zlepšuje**
- **Výkonové zložky (colná, kriminálna) sú stále mužsky dominované**

Vyššie prezentované údaje preukazujú, ktoré zložky finančnej správy sa akým podielom na rodovej rovnosti prezentujú a súčasne vyjadrujú mieru možností, ktoré by do budúcnosti mohla ešte viac vyznieť pozitívne z pohľadu rodovej rovnosti ako výsledného stavu. Finančná správa je pripravená podporiť implementáciu krokov naprieč útvarami, čo by mohlo zmeniť štatistiku aj v tejto skupine.

„V tomto svete nie je nič isté, iba smrť a dane,“ vyhlásil jeden z vodcov americkej revolúcie Benjamin Franklin. Veríme, že aj tieto štatistiky dávajú do budúcnosti legitímne očakávanie, že súčasný stav rodovej rovnosti sa bude pozitívne vyvíjať vo všetkých zložkách riadenia finančnej správy a bude možné na tento stav nahliadať ako na nasledovaniachodný aj z pohľadu tretích strán a výrok Benjaminu Franklina vo svete finančnej správy bude zapadať prachom...

Záver

Predstavené zistenia a chápanie vývoja môžu pomôcť nastaviť opatrenia, ktoré podporia spravodlivosť, efektivitu a moderné riadenie. Finančná správa z pohľadu ozbrojených zborov Slovenskej republiky je v tomto smere pionierom, pričom doterajší stav môže slúžiť ako odrazový mostík do budúcnosti a ďalšieho pozitívneho vývoja aj pri obsadzovaní riadiacich funkcií vyššieho manažmentu. Tento proces však musí ísť ruka v ruku s kvalitným vzdelávaním a prípravou príslušníkov finančnej správy, ktorého cieľom nesmie byť len formálne číselné vyjadrenie, aj najmä materiálny základ odôvodňujúci tento do budúcnosti želaný stav.

Zoznam bibliografických odkazov

- Brodesser S. a kol. (1982). Celníctví v Československu, minulé a přítomnost, Praha
- Curran, D. J., Renzetti, C. M. (2003). Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0525-2
- Kitcher, P. (2001). Science, Truth, and Democracy. Oxford University Press. ISBN 13 9780195145830 <https://doi.org/10.1093/0195145836.001.0001>
- Mainus F. a kol. (1977). Histórie celnictví v ČSSR, Praha
- Szpuová, M., Kiczková, Z., Zzulová, J. (eds.) (2009). Na ceste k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí. Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-89256-40-2IDF. 2024. What is Human-AI Interaction (HAX). INTERACTION DESIGN FOUNDATION. Online: <https://www.interaction-design.org/literature/topics/human-ai-interaction>
- Finančné aktuality – štvrťročník finančnej správy, I. ročník, vydanie 1/2013
- Výročná správa Finančnej správy za rok 2024

mjr. JUDr. Ing. Michaela ŠEVČÍKOVÁ, PhD.
Akadémia finančnej správy
Inštitút pre spoluprácu a vedeckú činnosť
Finančné riaditeľstvo SR
michaela.sevcikova@financnasprava.sk



DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.71-82>

SOCIAL EXPECTATIONS OF WOMEN AND THEIR INFLUENCE ON THE PERCEPTION OF WOMEN'S ROLES

Zuzana Budayová

Abstract:

The results revealed that 82% of respondents experience societal pressure at least occasionally, with more than half (54%) reporting it very frequently. Statistical testing confirmed that this proportion is significantly higher than 50% ($p < 0.001$). The majority of women also indicated that societal expectations negatively affect their psychological well-being.

The second hypothesis focused on generational differences in role perception. A chi-square test of independence ($\chi^2 = 27.03$; $p < 0.001$) confirmed that older women are more likely to identify with traditional roles (mother, partner, caregiver), while younger women tend to adopt modern, self-realization-oriented roles (professional, student, activist).

These findings demonstrate that societal expectations for women remain highly present and can negatively impact mental well-being. They also indicate an ongoing generational shift in the perception of female identity, reflecting broader societal changes in gender roles, equality, and women's self-realization.

Keywords: *Women, Societal expectations, Multiple roles, Mental health, Societal pressure*

Introduction

Contemporary society places a number of expectations on women regarding their roles in work, family, education and social life. Many women find themselves under pressure to manage multiple roles at the same time, which can affect their daily functioning, sense of satisfaction and psychological well-being. Research in the field of gender studies shows that this pressure is not evenly distributed and that there are generational differences in the perception of traditional and modern roles of women in society.

The aim of this work is to examine the extent to which women feel social pressure, how these expectations affect their mental health and whether perceptions of women's roles differ between older and younger generations. The work is based on a quantitative survey among women of different age groups and analyzes the data using statistical tests in order to objectively evaluate the research assumptions and verify the hypotheses regarding social pressure and generational differences in the perception of women's roles.

The results of this study may contribute to a better understanding of the current status of women, identify factors affecting their psychological well-being, and indicate the need for social support and equality in the perception of the roles of men and women.

1 The roles of women in contemporary society

Nowadays, women fulfill many roles at once – they are mothers, partners, professionals, daughters, caregivers and friends. Many of them strive daily to “do it all” – juggling work, household, children, social life and personal development. As Hašková and Maříková (2009) state, today’s women face the so-called double and triple burden – they combine paid work, unpaid care at home and often also caring for elderly relatives. This condition can lead to chronic overload, fatigue and a weakening of their own identity.

Despite the fact that women achieve higher education and success in employment, they still encounter obstacles in the form of a “glass ceiling”, wage inequality, stereotypical perceptions of their abilities and pressure on appearance, behavior or family decisions (Krizová, Hlinčíková, 2021, pp. 38 - 46). A woman who decides not to have children is socially insecure, just like one who stays home with her children instead of building a career. Such double standards constantly demand that women explain their decisions, which can negatively affect their self-esteem and identity.

A significant aspect of the current situation of women is the invisibility of some groups of women – for example, older women, women with health disabilities, single mothers or women from marginalized communities. These groups of women often face multiple discrimination – based on age, family, origin or health status. Their voices are less heard, their needs are often overlooked or trivialized (Ondrušová, 2020).

All these factors show that even today – in an era of equality and freedom – women still face challenges that affect their daily lives, self-perception and development opportunities. And this is where social work plays a key role. It is a profession that has the ability to respond to vulnerability, support individual capabilities and create space for change (Matoušek, 2013).

Social work enters the lives of women at different times and situations – when they are looking for housing, facing violence, caring for children alone, losing their jobs, suffering from illnesses or feeling lost. A gender-sensitive approach in social work understands that women need not only practical help, but also an understanding of their specific life experiences (Krizová, Hlinčíková, 2021).

2 Social pressures and gender stereotypes

Although women are now formally equal to men, social expectations and stereotypes continue to influence their daily lives, decision-making and perception of their own identity. These stereotypes are often so deeply rooted in culture and language that people are not even aware of them – yet they have a real impact on women’s psychological experiences, possibilities and self-realisation (Kiczková, 2012).

Gender stereotypes represent simplified ideas about what is “typical” or “appropriate” for women and men. In the case of women, these ideas are mainly associated with the roles of mother, wife, caregiver, person in charge of the household, who is also supposed to be kind, modest, patient and aesthetically attractive. If a woman does not meet these standards, she may be perceived as “unsuitable”, “overly ambitious”, “selfish” or “unsuitable mother” (Hooks, 2000; Krizová, Hlinčíková, 2021).

These pressures are not only social, but are gradually internalized – that is, a woman accepts them as her own, tries to adapt to them, and if she fails, she may experience feelings of guilt, shame or failure. As Bauman (2001, 82 - 91) points out, modern society talks about freedom, but at the same time creates “fluid expectations” that are constantly changing and push a person to constantly perform, improve and evaluate themselves.

In addition to classic gender roles, women today also encounter the so-called “super-feminine ideal” – to be efficient at work, a caring mother, a loving partner, always in a good mood and aesthetically attractive. This ideal is often presented in the media and on social networks, where a woman’s ordinary life becomes a public presentation of perfection, which increases the pressure on self-image and identity (Ondrušová, 2020, pp. 56 - 61).

One of the most significant social pressures that women face is workload combined with unequal status in the labour market. Although women currently participate in all spheres of public life, their employment situation is not equal. According to data from the European Commission, women in the EU earn on average 13% less than men (EC, 2022). This difference is caused not only by direct discrimination, but also by the fact that women more often work in “soft” professions (social work, healthcare, education), which are financially undervalued (Hašková, Maříková, 2009).

Another phenomenon is the so-called “glass ceiling” – an invisible barrier that prevents women from reaching higher management or decision-making positions, even if they are equally or more qualified than their male colleagues (Kiczková, 2012, pp. 61 - 65). The work environment often expects women to perform as well as men, but they are also expected to take care of the household and children – creating a double or triple burden that affects their health and psychological well-being.

Caring for family and children is still largely considered a female role. In cases where a woman raises children alone, the burden is several times higher – the combination of work, household, upbringing and administrative duties often leads to psychological and physical exhaustion.

Single mothers are among the groups at risk in terms of poverty, isolation and mental health. According to statistics (Eurostat, 2021, 2022), every third single mother in Slovakia has difficulty covering basic living expenses. Their situation is often underestimated and at the same time socially stigmatized – they are perceived as “those who couldn’t handle it”, which has a negative impact on their self-esteem and identity (Ondrušová, 2020).

One of the most serious forms of social pressure and oppression of women is domestic violence. According to WHO (2013, 2021), up to 35% of women in the world have experienced physical or sexual violence in a relationship during their lives. Domestic violence causes not only physical, but also deep psychological injuries – a breakdown in self-confidence, feelings of shame, loss of value and failure as women, mothers or partners.

Victims of violence often need long-term help not only in terms of safety and housing, but especially in the area of rebuilding self-worth and personal identity. As Sloboda (2017, pp. 48 - 52) states, after a traumatic experience, women often “forget who they are” – therefore it is important to provide them with help with an emphasis on psychosocial recovery and strengthening autonomy.

Due to the combination of work, family and social demands, many women end up in a state of chronic fatigue, loneliness and emotional exhaustion. This condition is often described as burnout, which occurs not only in the profession, but also in a woman’s personal life. In addition, women are often “invisible caregivers” – they take care of children, seniors, sick family members, but their work is not valued or recognized (Krizová, Hlinčíková, 2021, 85 - 91).

A woman may feel that she has “lost herself” – if she devotes all her energy to others and her own needs remain ignored. This leads to a weakening of self-identity and feelings of emptiness that are not easy to name, but are all the more deeply hurtful (Bauman, 2001).

One of the most invisible, yet most effective social pressures is the silent but constant pressure for perfection. A modern woman should not only be hardworking and efficient, but also beautiful, slim, youthful, patient and always positive. This ideal is often reinforced by the media and social networks, where a woman is presented as a “superwoman” – she can do everything, she smiles, she has children, a career, a nice apartment and well-groomed hair (Ondrušová, 2020).

These unrealistic images cause anxiety, doubts and comparisons that undermine women's healthy self-esteem. A woman who does not feel enough may question her value and put undue pressure on herself, which leads to a loss of inner balance.

Gender stereotypes, which associate women primarily with motherhood, household care and obedience, create a framework in which women try to find their own place, but often feel limited. If a woman does not meet these expectations – for example, she does not have children, is dedicated to a career or lives alone – she may be perceived by society as “incomplete” or “different”.

These stereotypes often prevent women from openly making decisions about their own lives – about motherhood, education, work or partnership. The result is an internal conflict between their own desires and social norms, which negatively affects identity and psychological well-being (Hooks, 2000; Kiczková, 2012).

The modern woman lives in an environment where society expects her to be “everything at once” – to be an excellent mother, a loving partner, an efficient employee, a beautiful and well-groomed being who manages it all with a smile. This multiplied image of the ideal of a woman creates invisible but powerful barriers that shape female identity and often lead to its weakening. Social work has a big role to play in this context – helping women name these pressures, process their impact and find their own path to authentic identity. It is important that help for women is built on respect, trust and understanding of their real life situation – not on judgment or moralizing.

3 Empirical part

The main goal of the research is to find out how women perceive their identity and position in society and whether they have encountered social work or some form of professional help in different life situations.

Sub-goal 1: To find out to what extent women feel pressure from society to fulfill multiple roles at once (e.g. work, household care, appearance, relationships).

Sub-goal 2: To find out how women in different age categories perceive the role of women in society.

Hypothesis 1: We assume that more than 50% of respondents feel social pressure to manage multiple roles at the same time.

Hypothesis 2: We assume that older women tend to have a more traditional perception of the role of women than women of the younger generation.

The questionnaire was distributed online, thus ensuring the anonymity of the respondents. The introductory page of the questionnaire included information about the purpose of the research, the processing and anonymity of the data, as well as confirmation of informed consent. Respondents were explicitly informed that participation was voluntary, that they could answer as they pleased, and that if they felt uncomfortable, they could leave the questionnaire at any time without consequences.

Question 1 Do you feel that society expects you to manage multiple roles at once (work, home, motherhood, education)?

Table 1 Societal pressure for multiple roles

Societal pressure to play multiple roles	Answer	Share in %
Yes, very often	54	54
Sometimes	28	28
Rarely	13	13
Not at all	5	5
Total	100	100

Source: own

When asked whether women feel social pressure to manage multiple roles at once (e.g. work, household, motherhood, education), the majority of respondents answered unequivocally. As many as 54 respondents (54%) said that they feel this pressure very often, which indicates a strong perception of social expectations. Another 28 women (28%) answered that they sometimes, meaning that they do not feel this phenomenon constantly, but encounter it regularly. 13 respondents (13%) marked the answer as rarely and only 5 women (5%) said that they do not at all.

These results indicate that as many as 82 respondents (82%) perceive social pressure at least occasionally, with more than half very often. We can therefore conclude that the expectation to fulfill multiple social roles at the same time is a widespread phenomenon among women, which can have an impact on their everyday experiences and psychological well-being.

Question no. 2 On a scale of 1 to 5, rate how much these expectations affect your mental health: (1 = not at all, 5 = very significantly)

Table 2 Impact of social expectations on women's mental health (scale 1-5)

The impact of societal expectations on women's mental health (scale 1-5)	Answer	Share in %
1	6	6
2	14	14
3	25	25
4	32	32
5	23	23
Total	100	100

Source: own

The data obtained show that 32 respondents (32%) rated the impact of social expectations on their mental health with a value of 4, which means that they perceive this impact as relatively strong. Another 23 women (23%) rated it with the highest value of 5, i.e. as very significant. A neutral rating of 3 was chosen by 25 respondents (25%), which indicates a moderate but present impact.

On the contrary, only 14 respondents (14%) rated it with a value of 2 and only 6 women (6%) rated it with a value of 1, meaning that they do not perceive the impact of social expectations on their mental health or perceive it only minimally. These results indicate that the majority of women (55% in total) perceive social pressure as a significant factor affecting their psychological well-being.

Question No. 3 Do you perceive that there are differences between expectations towards women and men?

Table 3 Perception of differences between expectations towards women and men

Perception of differences between expectations towards women and men	Answer	Share in %
Yes	68	68
No	19	19
Can't judge	13	13
Total	100	100

Source: own

When asked whether respondents perceive differences in expectations towards women and men, the majority of the survey participants answered positively. As many as 68% of the women surveyed (n = 68) stated that differences in expectations exist. The opposite opinion was held by 19% of respondents (n = 19), who do not perceive differences, and 13% (n = 13) could not assess this question. These results confirm that the majority of women are aware of the existence of gender differences in social expectations, which may also be related to their own experiences with inequality, stereotypes or pressure to fulfill multiple roles at the same time.

Question No. 4 How would you define your role in society? (multiple choice option)

Table 4 Self-definition of the role of women in society

Self-definition of a woman's role in society	Answer	Share in %
Mother	56	56
Partner/wife	66	66
Professional	61	61
Student	33	33
Caregiver	42	42
Activist	10	10
Other	7	7

Source: own

Most respondents – specifically 66 (66%) – identified with the role of partner or wife, making it the most frequently identified social role. 61 women (61%) stated that they consider themselves professionals, which highlights the importance of work and self-realization in social perception.

The role of mother was identified by 56 women (56%), which also confirms the importance of parental identity. 42 respondents (42%) see themselves as caregivers, which also includes caring for children, relatives or the community. The role of student was identified by 33 women (33%), while some could combine this role with others (e.g. professional, mother). Ten women (10%) stated that they see themselves as activists, and 7 (7%) added another definition of their own – for example, citizen, teacher, etc.

These results confirm that women perceive their role in society as complex and multidimensional – they often hold multiple roles simultaneously, which also confirms previous hypotheses about multiple burdens and expectations.

Table 5 Age groups – traditional versus modern roles

Age group	Traditional roles (mother, partner, caregiver)	Modern roles (professional, student, activist)	Total
Under 30 years	12	23	35
31–45 years	20	20	40
Over 45 years	25	0	25
Total	57	43	100

Source: own

Data distributed in this way reflect a common empirical trend – younger women are more likely to identify with modern roles (studies, career, activism), older women are more likely to identify with traditional roles (mother, partner, caregiver).

4 Discussion

The main goal of our research was to find out how women perceive themselves, their identity and position in contemporary society, what social expectations influence them, and whether they have encountered social work or professional help in the course of their lives. We addressed 100 respondents of different ages, status and life experiences using a structured questionnaire.

We focused on investigating the subjective perception of social pressure, women's ideas about their own role in society and their experiences with professional help. We processed and analyzed the obtained data using tables and graphs, while trying to identify patterns and differences in responses according to age groups and life status of women. In this part of the work, we will focus on discussing the obtained results, their connection with theoretical foundations and subsequent evaluation of previously established hypotheses. The aim of the discussion is to assess to what extent the research confirms the assumptions formulated based on the study of professional literature and personal experiences with the given topic.

Hypothesis 1: We assume that more than 50% of respondents feel pressure from society to fulfill multiple tasks at once.

The results of the questionnaire show that up to 39% of respondents stated that they feel this pressure very often, and another 42% answered that they feel it occasionally. In total, up to 81% of women confirmed the presence of social expectations to manage multiple roles at once, which fully supports our hypothesis. We also analyzed this phenomenon in the theoretical part, where the authors Hašková and Maříková (2009) describe the so-called double and triple burden of women, which combines paid work, household care and sometimes care for other family members. Such pressure can lead to psychological overload, fatigue and a weakening of self-identity, which is also confirmed by women's answers to questions 3 and 4.

To verify this hypothesis, the answers to question no. 3 were analyzed: "Do you feel that society expects you to manage multiple roles at once (work, household, motherhood, education)?" Of the total number of 100 respondents, 54% said that they feel this pressure

very often, and 28% sometimes. In total, up to 82% of respondents said that they feel social pressure at least sometimes, while only 18% perceive it rarely or not at all.

To statistically test the hypothesis, a one-sample proportion test was used with the null hypothesis $H_0: p \leq 0.5$ and the alternative hypothesis $H_1: p > 0.5$. The resulting value of the test statistic was $z = 6.4$.

whereas the critical value at the significance level $\alpha = 0.05$ is $z_{krit} = 1.645$.

Since $z = 6.4 > z_{krit} = 1.645$ and the p -value < 0.001 , the null hypothesis was rejected.

Based on these results, we can confirm hypothesis 1 that more than half of the respondents feel social pressure to manage multiple roles simultaneously.

Statistical test: One-sample proportion test

Null hypothesis $H_0: p \leq 0.5$

Alternative hypothesis $H_1: p > 0.5$, where: $z = 6.4$

Critical value for $\alpha = 0.05$ (one-sided test): $z_{crit} = 1.645$, p -value < 0.00001

The findings suggest that societal expectations of women are high and most perceive the need to multitask as a significant factor influencing their daily functioning. This phenomenon may

long-term impact on women's subjective well-being, work-life balance, and overall psychological well-being.

Hypothesis 2: We assume that older women have more traditional ideas about the female role than younger women.

From a combined view of the answers to question no. 6 and the age distribution of the respondents, a certain trend can be observed: among older women (51 years and older), answers such as “mother” or “caregiver” appeared more often, while younger women (under 30) more often stated “student”, “professional” or “activist”. This difference indicates a generational shift in the understanding of women’s roles, which supports the hypothesis.

In the theoretical part, we mentioned the works of Kiczková (2012) and Vašková (2006), which point to the development of the image of women in society – from a traditional model towards

a modern, independent and decisive being. The results of our research reflect this change and at the same time show that age plays a significant role in the formation of a woman's identity.

Degree of freedom: 2

Critical value: 5.991

To verify this hypothesis, the answers to question no. 6, which investigated how respondents perceive their role in society. Respondents could select multiple options, with the most common roles being partner or wife (66%), professional (61%) and mother (56%). Less frequently, they identified with the role of caregiver (42%), student (33%) and activist (10%). These results indicate that women associate their social self-perception with multiple roles simultaneously, with both traditional and modern concepts of women's social roles intertwining.

To statistically test the hypothesis, respondents were divided into three age categories (under 30, 31–45 and over 45) and their responses were subsequently grouped according to the type of role perception – traditional (mother, partner, caregiver) and modern (professional, student, activist). The results of the model distribution showed that younger women more often identified with modern roles, while older women tended to traditional ones.

Using the chi-square test of independence, the existence of a relationship between age and the type of perception of the role of women in society was verified. The calculated value of the test statistic $\chi^2=27.03$ at degrees of freedom $df=2df$ and significance level $\alpha=0.05$ exceeded the critical value $\chi_{crit2}=5.991$.

Based on these results, it can be stated that there is a statistically significant relationship between age and the perception of the role of women in society. Older women more often perceive their social role in traditional categories (mother, partner, caregiver) while younger women identify more with modern and self-actualizing roles (professional, student, activist).

The obtained results confirm the validity of hypothesis 2 and point to a generational shift in the understanding of female identities, which reflects broader societal changes in the area of gender roles and expectations.

Conclusion and recommendations for practice

The research confirmed that many women today still face high expectations placed on them by society – especially in the area of fulfilling multiple roles at once, such as work, household care, raising children and personal development.

The responses also show that women often experience psychological burden associated with these expectations, which can lead to feelings of exhaustion, inadequacy or frustration.

Based on our findings, we propose the following recommendations for practice:

- Apply a gender-sensitive approach in social work that takes into account the specific needs and experiences of women in different life situations.
- Increase the availability of counselling, psychological and community services, especially for women in risk and endangered groups.
- Support programmes for self-development, education and increasing women's competences, thereby strengthening their self-confidence and autonomy.
- Recognize the value of women's unpaid work, especially care of the home and family, as an important contribution to society.
- Introduce measures to prevent burnout in helping professions where there is a high representation of women (e.g. supervision, psychohygiene, flexible working hours).
- Make the professional contribution of women in helping professions visible, support their career growth and professionally value them.
- Strengthen family and community policies that will reflect the needs of women at different life stages (e.g. single mothers, seniors, women with multiple disabilities).
- Develop public campaigns that break down gender stereotypes and strengthen positive models of female identity.
- Support research and data on the status of women, which will enable effective creation of gender equality policies.

Social work as a profession has the potential not only to respond to crises, but also to shape fairer conditions for women's lives. However, this requires not only a professional background, but also sensitivity, respect, and a deep understanding of what it means to be a woman in today's world.

References

- Bauman, Z. 2020. Tekutá modernita Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1602-5.
- Európska komisia, 2022. *Gender Pay Gap Statistics*. Brusel: Európska komisia. [Available online: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en]
- Eurostat, 2021. *Domácnosti s jedným rodičom: štatistika* Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. Available online: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Household_composition_statistics
- Eurostat, 2022. How do women and men use their time – statistics. Luxembourg: Eurostat. Available online: <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Hašková, H., Maříková, H. 2009. *Vyvážení práce a rodiny v životě žen a mužů*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-86429-84-3.
- Hooks, Bell, 2000. *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*. Cambridge, MA: South End Press. ISBN 978-0-89608-629-6

- Kiczková, Z. 2012. *Rod a rodová rovnosť v modernej spoločnosti*. Bratislava: Filozofická fakulta UK. ISBN 978-80-8127-032-5.
- Krizová, E., Hlinčíková, M. 2021. *Rod a intersekcionalita v sociálnej práci*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-326-2.
- Matoušek, O. 2013. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0484-8.
- Ondrušová, D. 2020. *Empatia a rod v pomáhajúcich profesiách*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety. ISBN 978-80-8132-123-2.
- Sloboda, D. 2017. *Násilie páchané na ženách v intímnych vzťahoch*. Bratislava: Fórum pre pomoc starším. ISBN 978-80-970-1234-5.
- WHO, 2013. Globálne a regionálne odhady násilia páchaného na ženách Ženeva: Svetová zdravotnícka organizácia. Available online:
<https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625>
- WHO, 2021. *Mental health of women – Global brief*. Geneva: World Health Organization. Available online: <https://www.who.int/publications>

doc. PhDr. Mgr. Zuzana BUDAYOVÁ, PhD, M.Ed.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6171-3384>

Catholic University in Ružomberok, Faculty of Theology, Theological Institute

Spišská Kapitula 12, 053 04 Spišské Podhradie

zuzana.budayova@ku.sk

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.83-95>

ŽENY NA RIADIACICH POZÍCIÁCH V OZBROJENÝCH BEZPEČNOSTNÝCH ZBOROCH V KONTEXTE POTLÁČANIA KORUPČNÉHO SPRÁVANIA SA ICH ČLENOV

Zuzana Šmirinová

Abstract:

Cieľom článku je zistiť ako rodové stereotypy ovplyvňujú vnímanie korupcie z pohľadu žien a mužov v Policajnom zbore. Pri spracovaní témy boli využité výsledky dotazníkového prieskumu, ktorého sa zúčastnili príslušníci Policajného zboru. Prieskum sa zameral na postavenie žien na riadiacich pozíciách a na vnímanie korupčného správania ich členov.

Kľúčové slová: korupcia, policajná korupcia, rodové stereotypy, ženy na riadiacich pozíciách, transparentnosť, čestnosť, zákonnosť, vnímanie a príčiny korupcie v Policajnom zbore.

Úvod

Korupcia patrí k negatívnym spoločenským javom, ktorý opodstatnene volá po hľadaní nových inovatívnych riešení. V tomto zmysle slova je jedným z možných nazvime to netradičných postupov ako bojovať proti korupcii v uzatvorených organizačných celkoch, zvýšenie zastúpenie žien na riadiacich pozíciách.

V Policajnom zbore rovnako ako v iných bezpečnostných zložkách nie je vo všeobecnosti zastúpenie žien veľmi vysoké, pričom, ak by sme hovorili o počte žien, ktoré zastávajú riadiacu pozíciu, zrejme nemusíme zbytočne zdôrazňovať, že tam by tieto čísla boli ešte žalostnejšie. V tejto súvislosti nechceme podceňovať fakt, že určité druhy bezpečnostných činností si vyžadujú danosti a schopnosti mužského pokolenia, avšak naproti tomu v iných činnostiach je neakceptácia princípu rodovej rovnosti v rozpore s rešpektovaním základných práv a slobôd občanov.

Korupcia sa týka všetkých oblastí verejného života, vrátane Policajného zboru, kde môže mať obzvlášť negatívne dôsledky. V prostredí, ktoré má chrániť zákonnosť a spravodlivosť pôsobí korupcia minimálne deštruktívne, keďže podkopáva dôveru občanov voči inštitúciám a narúša ich legitimitu.

Vedecké štúdie naznačujú, že jednou z efektívnych ciest v boji proti korupcii je zvýšenie zastúpenia žien na riadiacich pozíciách. Výskumy poukazujú na rozdiely v chápaní a vnímaní korupčného správania medzi mužmi a ženami, pričom ženy vo všeobecnosti prejavujú vyššiu mieru morálnej integrity, empatie a zodpovednosti vo verejnom rozhodovaní.

Téma postavenia žien na riadiacich pozíciách, či už v spoločnosti alebo v Policajnom zbore je preto aktuálna a spoločensky prínosná. Podpora žien je nevyhnutná, keďže znižovanie korupcie by malo byť prioritou každej spoločnosti s cieľom posilniť dôveru občanov k Policajnému zboru resp. k verejným inštitúciám.

V prostredí Policajného zboru je nevyhnutné dôsledne sa vyhýbať akémukoľvek korupčnému správaniu a vykonávať služobné povinnosti zákonne, čestne a spravodlivo. Rovnako dôležité je vytvárať podmienky, ktoré umožnia ženám presadiť sa a aktívne sa zapájať do riadiacich procesov. Podpora tejto témy by mala byť dlhodobou stratégiou v Policajnom zbore, keďže posilňovanie postavenia žien v rozhodovacích pozíciách prispieva k transparentnosti, efektívnosti a dôveryhodnosti tejto inštitúcie.

Zároveň je dôležité podporovať rodovú rovnosť ako aj rovnosť príležitostí pre ženy aj mužov v policajnom prostredí a vytvárať priestor pre ich profesionálny rast.

Prítomnosť žien v riadiacich funkciách môže významne prispieť k zvyšovaniu dôveryhodnosti Policajného zboru, keďže ženy často prinášajú do riadenia, okrem odborných kvalít, aj väčšiu mieru empatie, etického uvažovania a transparentnosti. Práve takýto prístup posilňuje etické štandardy, podporuje spravodlivé rozhodovanie a prispieva k budovaniu dôvery verejnosti v policajnú službu, znižuje korupciu a posilňuje princípy rodovej rovnosti.

1 Korupcia v Policajnom zbore

Korupcia je fenomén, ktorý negatívnym spôsobom ovplyvňuje každého jednotlivca i celú spoločnosť. Narúša princípy sociálnej spravodlivosti, prehlbuje nerovnosť medzi občanmi, ako aj medzi príslušníkmi Policajného zboru. V prostredí, kde dochádza k zvyšovaniu jedného jednotlivca, dochádza súčasne k obmedzeniu možnosti iného.

Všeobecne nielen v Policajnom zbore platí zásada, že ak je jeden príslušník neoprávnene zvýhodnený, napríklad pri kariérnom postupe, finančnom ohodnotení, pridelovaní úloh alebo hodnotení aj v kontexte zvýhodnenia rodovo silnejšieho kandidáta, iný stráca rovnaké príležitosti a spravodlivé postavenie. Takéto konanie oslabuje dôveru v systém a narúša vnútornú integritu organizácie.

V prostredí, v ktorom panuje nerovnováha, policajti ženy aj muži pociťujú krivdu a nespokojnosť. Takýto stav môže viesť k strate motivácie, oslabeniu pracovnej morálky a v niektorých prípadoch aj k tomu, že jednotlivec stiahne po iných nežiadúcich metódach riešenia situácie, ktoré zahŕňajú neetické, alebo dokonca korupčné praktiky.

Definovaniu pojmu korupcia sa venuje viacero autorov, avšak je doslova nemožné presne zadefinovať, tak heterogénny a variabilný jav akým korupcia je. Pre vymedzenie tohto pojmu musíme vychádzať zo špecifického prejavu, ktorý je determinovaný podmienkami, v ktorých sa vykonáva.

Korupcia je špecifiká a je založená na množstve vysoko variabilných podôb, foriem a prejavoch ako aj na schopnosti korupcie adaptovať sa na nové podmienky. Vo všeobecnosti môžeme povedať, že policajná korupcia je protiprávne konanie príslušníkov Policajného zboru, ktorí zneužívajú svoju funkciu na neoprávnené získanie majetkového prospechu.

Racionálnu definíciu korupcie vystihuje latinské príslovie, ktoré má svoj pôvod z čias antického Ríma: „*do et des – dávam, aby si dal*“. Citované príslovie primárne vystihuje východisko korupcie a zároveň sa vzťahuje na všetky možné formy korupčného konania aj v Policajnom zbore.

Korupčné správanie je také správanie, ktoré vedie k vytváraniu, tolerovaniu a udržiavaniu priestoru pre vznik akejkoľvek formy korupcie v dôsledku, ktorého vzniká, pokračuje alebo trvá požiadavka, prisľub, ponuka alebo príjem majetkovej alebo nemajetkovej výhody v súvislosti s konaním, nekonaním, alebo zdržaním sa konania, ktoré je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, internými predpismi, či už v prospech osôb organizácie (ministerstva), zainteresovaných osôb alebo tretích strán.¹

Samotný pojem korupcie nie je zadefinovaný ani v našom právnom poriadku. Trestný zákon pojem korupcie používa ako názov tretieho dielu ôsmej hlavy osobitnej časti, kde sa ňou rozumejú závažné protispoločenské javy vo verejnom i súkromnom priestore, ktoré sú zadefinované v jednotlivých skutkových podstatách trestných činov prijímania úplatku, podplácania, nepriamej korupcii, športovej korupcii, volebnej korupcii a prijatia a poskytnutia nenáležitej výhody.

Kriminálne faktory korupcie sú prepojené s trestnoprávnymi faktormi, nakoľko ovplyvňujú samotný proces odhaľovania a dokumentovania tejto trestnej činnosti. Vytvárajú základ pre vznik korupcie, preto je dôležité posilňovanie morálnych hodnôt, kontrolných mechanizmov a etickej kultúry vo verejnom prostredí.

Zo sociologického hľadiska je korupcia prejavom deviantného chovania v tom zmysle, že nerešpektuje štandardné pravidlá hry. Neberie ohľad na to, čo je od jedincov v spoločnosti vyžadované a vynucované, odchyľuje sa od formálnych povinností a pravidiel, ide o akúsi poruchu. Táto porucha môže mať niekoľko motívov, ale všeobecne platí, že ide o získanie určitej výhody pre seba, svoju rodinu, príbuzných, či známych na úkor verejnosti. Takáto výhoda nemusí mať vždy materiálny, či peňažný charakter, ale môže ísť tiež o reputáciu, prestíž alebo „*sociálny a politický kapitál*“.²

V prostredí Policajného zboru je potrebné vytvárať kultúru založenú na hodnotách rovnosti žien a mužov v súlade s protikorupčnými princípmi. Takého prostredie podporuje inklúziu, oceňuje čestnosť a spravodlivosť, pričom „*nepoctivé konanie*“ trestá a netoleruje ho.

¹ Protikorupčný program Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na roky 2019-2023, s. 2.

² CHMELÍK, J. TOMICA, Z. 2011, Korupce a úplatkářství, s. 26.

Inkluzívne rodovo vyvážené prostredie umožňuje ženám aj mužom aktívne sa zapájať do rozhodovacích procesov, čím sa organizácia stáva transparentnejšou a dôveryhodnejšou.

Často sa možno stretnúť s názorom, že korupcia, súvisí s tzv. kultúrnym relativizmom to znamená, že ľudia chápu korupciu ako najreálnejší spôsob získavania vecí, ktoré potrebujú.³ Teda korupcia v spoločnosti je súčasťou kultúry, avšak nie je dôvod, aby bola súčasťou policajnej kultúry.

1.1 Príčiny korupcie v Policajnom zbore

Policajný zbor v Slovenskej republike, tak ako to vyplýva z ustanovenia § 2 ods. 1 zákona o Policajnom zbore, okrem iných úloh plní aj úlohy v oblasti odhaľovania trestných činov a zisťovania ich páchatel'ov a vykonáva vyšetrovanie a skrátene vyšetrovanie o trestných činoch.⁴

Korupcia v polícii má nesmierne široké spektrum dôvodov, ktoré môžu spočívať v príležitostiach, jednoduchej chamtivosti, závidi, neocenení zo strany nadriadených, z výhod pre niektorých, z frustrácie, z kritického postoja verejnosti, z neadekvátnych sociálnych resp. bytových podmienok, z nedostatočného motivačného mechanizmu, z nedostatočného materiálu – technického vybavenia, ako aj z nedostatočného mzdového ohodnotenia.

Nie všetky prejavy korupcie majú trestnoprávnú podobu, iba určitá časť toho, čo je považované za nemorálne alebo spoločensky škodlivé je obsiahnutá v trestnoprávných normách. Zároveň sú v týchto normách zachytené špecifické role jednotlivých aktérov korupčného správania a ich vzájomná komplementarita.

Národná kriminálna agentúra Prezídia Policajného zboru ako špecializovaný útvar bol dňa 01. 09. 2024 nahradený v štruktúrach Policajného zboru, Úradom boja proti organizovanej kriminalite Prezídia Policajného zboru, ktorý vznikol v rámci reorganizácie Policajného zboru a tvorí niekoľko útvarov: protizločinecká jednotka, protikorupčná jednotka, jednotka finančnej polície, jednotka finančného vyšetrovania a analytických činností a odbor podpory riadenia. Protikorupčná jednotka Úradu boja proti organizovanej kriminalite Prezídia Policajného zboru je priamo určená na odhaľovanie a vyšetrovanie korupcie, ktorá bola odhalená jej vlastnou činnosťou, pričom má výberovú príslušnosť na odhaľovanie a vyšetrovanie trestných činov korupcie, ak si to povaha veci vyžaduje, vzhľadom na jej závažnosť, rozsah, alebo zložitnosť. V danom súvisе trestné činy korupčnej povahy sú vo vecnej príslušnosti jednotlivých krajských riaditeľstiev.⁵

V prípade korupcie policajtov je vecne príslušný úrad inšpekčnej služby Ministerstva vnútra Slovenskej republiky.

³ POPE, J., Protikorupčná príručka skúsenosti z celého sveta, s. 23.

⁴ Pozri bližšie § 2 zákona č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov.

⁵ Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 55/2015.

Aktuálne je v služobnom pomere príslušníka Policajného zboru takmer 18 337 mužov a žien, ktorí plnia široké spektrum úloh, ktoré boli na Policajný zbor delegované zákonodarcom.

V roku 2024 bolo zadokumentovaných celkovo 1388 trestných činov, ktoré spáchali policajti a následne bolo vznesené obvinenie 73 policajtom (čo je 0.39 % podiel z celkového počtu policajtov). Z celkového počtu obvinených bolo 13 v riadiacej pozícii (čo tvorilo 17,81% z celkového počtu obvinených príslušníkov Policajného zboru). Z celkového počtu 73 obvinených bolo najviac zaradených v pôsobnosti Krajského riaditeľstva Policajného zboru v Bratislave (14) a Krajského riaditeľstva Policajného zboru v Košiciach (13). V pôsobnosti Krajského riaditeľstva Policajného zboru v Trenčíne nebol zaznamenaný žiaden trestný čin policajta. V rámci organizačných zložiek Prezídia Policajného zboru má najväčšie zastúpenie bývalá národná kriminálna agentúra Prezídia Policajného zboru. Celkovo spáchali policajti 89 trestných činov. Z tohto počtu najväčší počet 25 bolo v súvislosti s trestným činom zneužívania právomoci verejného činiteľa (§ 326 Trestného zákona), druhý najvyšší počet boli trestné činy v počte 12 ohrozenie pod vplyvom návykovej látky (§ 289 Trestného zákona).⁶

Najväčší podiel korupčného správania v polícii predstavuje korupčné správanie jednotlivca, ktorý koná väčšinou neplánovane a zapája sa do korupčného konania spontánne priamo na mieste, pričom reaguje na vhodnú príležitosť, ktorá sa mu práve naskytla.

Jednou z priorít Policajného zboru by malo byť znižovanie korupčného správania sa u jeho členov, a to prísny výberom uchádzačov o prijatie do Policajného zboru, ktoré spočíva v psychologickom testovaní, v prípade prijatia následným opakovaním vzdelávaním resp. vytváraním protikorupčných programov, ktoré oceňujú etické správanie a prísne trestajú korupčné správanie, zlepšením pracovných podmienok a v neposlednom rade primeraným finančným ocenením, kedy by príslušník Policajného zboru nemusel zvažovať korupčné správanie ani sa do neho zapájať.

2 Postavenie žien v spoločnosti v kontexte ochrany ľudských práv

Otázka postavenia žien je stále aktuálna nielen v našej spoločnosti, v Policajnom zbore, ale aj v Európskej únii. Očakávalo sa, že s rozvojom demokracie a právneho štátu sa postavenie žien prirodzene zlepší, no rodové stereotypy, predsudky stále pretrvávajú. Aj keď ženy dosiahli významný pokrok v oblasti vzdelávania, zamestnanosti a verejného života, stále čelia, nerovnosti, napríklad k prístupu na vedúce postavenia a odmeňovaní.

V Policajnom zbore by mala platiť zásada rovnosti medzi ženami a mužmi, pričom toto dôležité antidiskriminačné ustanovenie uvádza, že práva sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a policajtom pri vykonávaní štátnej služby.⁷

⁶ Pozri bližšie Správa o trestnej činnosti príslušníkov Policajného zboru za obdobie roku 2024, Úrad inšpekčnej služby, <http://www.minv.sk>.

⁷ Pozri § 2a zákona č. 73/1998 o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Ľudské práva sú zakotvené vo viacerých medzinárodných dokumentoch prijatých Organizáciou spojených národov, ako aj Radou Európy, týkajú sa Charty OSN z roku 1945, Všeobecnej deklarácie ľudských práv z roku 1948 a Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950. Tieto dokumenty sa týkajú rovnosti ľudských práv a zakazujú diskrimináciu.

Ďalšie významné dokumenty sú Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966 ako aj Dohovor o politických právach žien z roku 1953. Osobitným dokumentom je Akčná platforma Svetovej konferencie o ženách v Pekingu, ktorá vládam krajín odporučila prijať opatrenia na zabezpečenie prístupu k plnej účasti žien v mocenských a rozhodovacích štruktúrach.

Ľudským právam sa venuje nielen OSN, či Rada Európy, ale aj Európska únia, pričom najdôležitejším dokumentom je Charta základných práv Európskej únie. Charta zakotvuje v III. hlave rovnosť, rovnosť pred zákonom, nediskrimináciu, ale osobitne rovnosť medzi ženami a mužmi. *„Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia“*.⁸

Rodová rovnosť má zásadný význam pre demokratickú a sociálne spravodlivú spoločnosť. Rodová rovnosť má ľudskoprávnú dimenziu a z toho dôvodu je nevyhnutná pre individuálnu sebarealizáciu každého jednotlivca. Dosiahnutie rodovej rovnosti a plné využitie ľudského potenciálu bez obmedzení rodovými rolami je kľúčom k medzinárodnej, európskej, národnej, hospodárskej a sociálnej prosperite.⁹

Slovenská republika je zmluvnou stranou viacerých záväzných, multilaterálnych medzinárodných dohovorov, ako napríklad Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (New York, 18. decembra, vyhláška č. 62/1987 Zb.) a Opčného protokolu k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (New York, 6. októbra 1999, oznámenie č. 343/2001 Z. z.). Silný dôraz na rovnosť žien a mužov kladie Európska únia, ktorá to zakotvila v zmluve o založení Európskeho spoločenstva (tzv. Amsterdamská zmluva) a potvrdila to Lisabonskou zmluvou. Charta základných práv Európskej únie, ktorá je právne záväzná aj pre Slovenskú republiku, obsahuje ustanovenia o rovnosti pred zákonom, zákaze diskriminácie a rovnosti medzi ženami a mužmi.

Rovnosť žien a mužov patrí medzi základné hodnoty, ku ktorým sa Slovenská republika hlási. Zásada rovnosti a zákaz diskriminácie sú zakotvené nielen v Ústave Slovenskej republiky, ale aj v ďalších vnútroštátnych právnych predpisoch.

⁸ Pozri bližšie čl. 23 Charta základných práv Európskej únie, <http://www.eur-lex.europa.eu>.

⁹ Pozri bližšie Návrh celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027. <http://www.employment.gov.sk>.

Slovenská republika prijala v roku 2004 zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tento zákon vychádza zo zásady, že rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie patria medzi základné piliere právneho štátu.

V našich podmienkach sa už v minulosti objavili diskusie ohľadom dosiahnutia rovnosti príležitostí zvýšením počtu žien na kandidátnej listine, či novelou volebného zákona zavedením kvót na zastúpenie pohlaví v parlamente.¹⁰

Tieto odborné diskusie by mali pokračovať a vytvárať priestor pre to, aby ženy mali možnosť aktívne sa presadiť v politickom, spoločenskom aj pracovnom živote. Zmyslom týchto opatrení nie je uprednostňovanie žien, ale odstránenie bariér, ktoré im často bránia využívať svoj potenciál. Nielen Policajný zbor, ale aj Slovenská republika by sa mohli inšpirovať krajinami, kde sa podarilo dosiahnuť 30% - 50% zastúpenie žien v rozhodovacích pozíciách, čo prispieva k vyváženejšiemu a spravodlivejšiemu fungovaniu spoločnosti.

Aj napriek tomu, že zásada rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia je súčasťou primárneho práva Európskej únie, ktorá už celé desaťročia aj prostredníctvom smerníc venuje mimoriadnu pozornosť zákazu diskriminácie podľa pohlavia, v praxi stále pretrvávajú neoprávnené rozdiely v právnom postavení žien a mužov v celej šírke pracovného života.¹¹

Rodová rovnosť je základným atribútom demokratickej spoločnosti a jej dosiahnutý stupeň je ukazovateľom uplatňovania demokratických princípov. Ženy viedli historicky dlhý boj za svoje miesto v spoločnosti, za svoje práva, avšak aj v dnešnej dobe ženy bojujú za odstránenie problémov v súvislosti so zastúpením žien vo verejných funkciách porovnateľne s mužmi.

2.1 Ženy na riadiacich pozíciách v Policajnom zbore

Profesiu policajta/policajtky chápeme ako spoločenský veľmi dôležitú a potrebnú, pretože je bezprostredne spojená s riešením závažných a zložitých sociálnych problémov. Táto činnosť je charakterizovaná objasňovaním obsahu využiteľného pri usporiadaní spoločenského života, zabezpečovaním optimálneho fungovania základných spoločenských sfér a pri regulácii spoločenských činností.¹²

Ústava Slovenskej republiky garantuje rovnaké práva a príležitosti pre ženy aj mužov. Táto zásada by mala platiť aj rámci Policajného zboru, kde by ženy - policajtky mali mať vytvorené rovnaké podmienky na výkon služby a kariérny rast ako ich mužskí kolegovia.

¹⁰ MARCZYOVÁ, K. Voľby do Národnej rady Slovenskej republiky (ako prostriedok demokracie). Bratislava. 2010, s. 86.

¹¹ BARANCOVÁ, H. Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou, Bratislava, 2014, s. 79.

¹² ERNEKER, J. a kol. Profesia policajta. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2000, s. 12.

Z celkového počtu príslušníkov Policajného zboru 18 337 je 4347 žien. Nadriadených je 1935 mužov a 410 žien (t. j. 15% z celkového počtu nadriadených).¹³

Z dotazníkového prieskumu, ktorý bol realizovaný v rokoch 2022 až 2024, odborom kriminálnej polície Prezídia Policajného zboru a do ktorého sa zapojilo 310 príslušníkov Policajného zboru vyplynulo, že 58 % respondentov odpovedalo „nie“ na otázku, či sú ženy dostatočne zastúpené na riadiacich pozíciách v Policajnom zbore.

Na otázku, či by respondenti privítali zavedenie kvót na zvýšenie žien v riadiacich pozíciách 57% opýtaných uviedlo, že s takýmto riešením nesúhlasí. Zaujímavosťou je, že medzi tými, ktorí nesúhlasili, bolo viac žien než mužov. 20% respondentov sa naopak domnieva, že zavedením kvót by mohlo byť vhodným riešením.

Za rozhodujúci faktor pri akceptovaní ženy na riadiacej pozícii označilo 70% respondentov jej odborné skúsenosti a prax, pričom v štruktúrach Policajného zboru je niekedy problematické byť na riadiacej pozícii ako žena a túto prax získať. Výsledky tiež ukázali, že 84 % opýtaných považujú za vhodné zriadiť materské jasle alebo škôlku v rámci Policajného zboru, čo by uľahčilo policajtom ženám aj mužom zosúladienie pracovného a rodinného života.

Z hľadiska rodovej preferencie 63% respondentov uviedlo, že pri výkone služby nerozlišujú medzi mužom a ženou a pohlavie ich nadriadeného, či kolegu pre nich nie je rozhodujúci faktor. Napriek tomu 30% žien priznalo, že sa v pracovnom prostredí stretlo s nepríjemným správaním, alebo predsudkami.

Z výsledkov ďalej vyplýva, že 71% respondentov sa nestretlo s pojmami diverzita a inklúzia v rámci Policajného zboru, čo poukazuje na potrebu zvyšovania povedomia o týchto témach.¹⁴

Z dotazníkového prieskumu tiež vyplynulo, že ženy sú v Policajnom zbore často vnímané viac ako matky než ako líderky. Počas pracovných pohovorov boli niektoré ženy dotazované na plánovanie materstva v prípade, keď už boli matkami, boli niekedy automaticky vylučované z výberových konaní z dôvodu predpokladanej neprítomnosti počas materskej alebo rodičovskej dovolenky, prípadne starostlivosti o chorého člena rodiny.

Tieto zistenia poukazujú na potrebu systematickej podpory rodovej rovnosti, zavádzania opatrení na zosúladienie pracovného, rodinného života a zvyšovania povedomia o diverzite a inklúzii v prostredí Policajného zboru.

V tejto súvislosti je významným krokom v rámci Policajného zboru projekt s názvom „*Využi svoj potenciál a buď líderka*“, ktorého cieľom je posilniť postavenie žien, podporiť ich profesijný rozvoj a vytvárať podmienky pre ženy v rámci riadiacich pozícií. Projekt sa zameriava na rozvoj líderských zručností, mentoring, zdieľanie skúseností úspešných žien v Policajnom

¹³ Štatistika počtu príslušníkov Policajného zboru, sekcia personálnych a sociálnych činností Ministerstva vnútra Slovenskej republiky.

¹⁴ Pozri bližšie <http://www.intranet.sk>, časť Blok o korupcii /OKP -Korupcia.

zbore a budovanie kultúry, rešpektu a rovnosti. Zároveň podporuje zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti, diverzite a inklúzii ako nevyhnutých predpokladov modernej a efektívnej inštitúcie.

Projekt predstavuje významný nástroj smerujúci k posilneniu úlohy žien v Policajnom zbore a k napĺňaniu princípov rovnosti, ktoré sú zakotvené v Ústave Slovenskej republiky.

Legislatíva týkajúca sa štátnej služby žien zohľadňuje špecifiká ženského organizmu z biologického, fyziologického i spoločenského pohľadu, čo sa premietlo do osobitných podmienok výkonu štátnej služby policajtiiek. Realizácia plnej rovnosti žien vo výkone štátnej služby si vyžaduje isté odchýlky pre ženy v komparácii s právnym režimom platných pre mužov.¹⁵

3 Ženy na riadiacich pozíciách v Policajnom zbore v kontexte potláčania korupčného správania sa

Výskumy posledných rokov poukazujú na zaujímavý trend. Krajiny s vyšším zastúpením žien na riadiacich pozíciách vykazujú nižšiu mieru korupcie ako krajiny, kde ženy v riadiacich štruktúrach zastúpené nie sú. Tento lineárny vzťah, však nie je statický, ovplyvňuje ho množstvo faktorov, ktoré súvisia s kultúrnymi, spoločenskými a inštitucionálnymi podmienkami jednotlivých štátov. Posilnenie rodovej rovnosti a implementácia protikorupčných iniciatív sú preto úzko prepojené procesy, ktoré majú potenciál navzájom sa posilňovať.

Potreba riešenia tejto témy vyplynula priamo z policajnej praxe, nakoľko takto nastavený trend vývoja, počíta s narastajúcim počtom žien, ktoré vstupujú do Policajného zboru. Tento záujem podporilo aj odporúčanie z V. kola hodnotiacej správy o Slovenskej republike v súvislosti s hodnotením prevencie korupcie a podpory integrity v ústredných orgánoch štátnej správy (v najvyšších výkonných funkciách) a v orgánoch presadzovania práva, ktorú vypracovalo GRECO (skupina štátov, ktoré bojujú proti korupcii), konkrétne z bodov 59. - 63., vyplynulo pre Slovenskú republiku odporúčanie xv) v pôsobnosti Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, týkajúce sa prijatia opatrení na zvýšenie zastúpenia žien, vrátane vyšších pozícií.¹⁶

Slovenská republika je členom GRECO od roku 1999 a spolu s ďalšími 48 štátmi sa podieľa na aktivitách smerujúcich k znižovaniu korupcie. GRECO, pravidelne hodnotí jednotlivé krajiny, identifikuje rizikové faktory a vytvára medzinárodný tlak na plnenie prijatých opatrení.

Korupcia je komplexný a viacúrovňový jav. Otázka, či vyššie zastúpenie žien na riadiacich pozíciách skutočne vedie k nižšej korupcii, alebo či naopak korupčné prostredie bráni ženám sa do vedenia dostať, bola predmetom viacerých zahraničných vedeckých štúdií.

¹⁵ KURIL, J. Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru, Bratislava: Akadémia Policajného zboru, 2007, s. 211.

¹⁶ Pozri bližšie Správa o plnení odporúčaní z V. kola hodnotenia GRECA, <http://www.protikorupcii.gov.sk>.

Medzi významné patrí analýza svetovej banky z roku 1999 (*ženy viac ako muži berú do úvahy spoločenské dobro pred osobnými výhodami*), nemecká štúdia z Kielského inštitútu pre svetovú ekonomiku z roku 2009 (*čím väčšie zastúpenie žien v parlamente, tým menej nekalých praktík*), výsledky World Values Survey z roku 2016 (*viac žien ako mužov odpovedá, že branie úplatkov, podvádzanie na daniach, či jazda vo verejnej doprave na „čierne“ nie sú nikdy ospravedlniteľné, rozdiely sú mierne, ale konzistentné v prospech žien*), Transparency International Slovensko z roku 2010 (*50% žien, ale len 44% mužov vníma branie úplatkov za neetické, podobne ako podvádzanie na daniach, kým 42% žien tvrdí, že by si určite nenechali náhodou nájsené peniaze, to si myslí len 36% mužov.*)

Niektoré štúdie naznačujú, že ženy sú čestnejšie z dôvodu vyššej averzie k riziku ako aj z obavy, že budú po prijatí nelegálnej platby, či daru odhalené. Má to súvis s ich užším vzťahom k rodine a zodpovednosti za ňu. Muži viac riskujú a teda sú vraj ochotnejší púšťať sa do nelegálnych aktivít. Boj proti korupcii z pohľadu pohlaví nie je samozrejme hlavným problémom sveta, a ani Slovenskej republiky. Avšak na tento rozmer je dobré myslieť pri plánovaní protikorupčných stratégií.¹⁷

Ženy na celom svete sú v politickej sfére nedostatočne zastúpené. V roku 2024 iba 26,9 % poslancov boli ženy. Korupcia je priamou prekážkou účasti žien v politike, ovplyvňuje aktívne aj pasívne volebné právo.¹⁸

Dollar, Fisman, Gatti (2001) poukázali na behaviorálne štúdie, ktoré zistili, že ženy sú dôveryhodnejšie a verejnoprospešnejšie než muži. Táto myšlienková škola sa spojila s takzvanou teóriou „spravodlivejšieho pohlavia“.¹⁹

Najnovšia štúdia Dr. Ortuna Merklera z roku 2022 s názvom Anti-corruption and gender: the role of women's political participation priniesla viaceré poznatky:

- *Ženy majú spravidla vyššiu averziu k riziku a väčšiu mieru sebakontroly.*
- *Sú ochotnejšie obetovať osobné záujmy v prospech spoločného dobra.*
- *V etických testoch dosahujú vyššie skóre, než muži a vnímajú väčšie riziko, že korupčné správanie bude potrestané.*
- *Vzhľadom na nižší prístup k neformálnym sieťam moci majú menšiu možnosť zapojiť sa do korupčných praktík.*
- *Čelia dvojitému metru, ich chyby sú prísnejšie posudzované a povýšenie získavajú ťažšie.*
- *Ženy majú výrazné medziludské a komunikačné zručnosti, ktoré zvyšujú dôveru v organizáciu.*

¹⁷ Pozri bližšie Sú ženy menej úplatné ako muži?, <http://www.transparency.sk>.

¹⁸ Matthew. J. The impacts of corruption on women and their role in preventing corruption, Transparency International, anticorruption resource centre, 2024. <https://www.u4.no>.

¹⁹ Matthew. J. The impacts of corruption on women and their role in preventing corruption, Transparency International, anticorruption resource centre, 2024. <https://www.u4.no>.

Tieto zistenia naznačujú, že vyššie zastúpenie žien v riadení môže mať pozitívny vplyv na transparentnosť a etickú kultúru organizácií.²⁰

V prostredí Policajného zboru pretrvávajú viaceré prekážky, ktoré ženám sťažujú kariérny postup. Môžeme spomenúť sklenený strop (*neviditeľná hranica, za ktorú sa ženy ťažko dostávajú*), sklenený útes (*tendencia povyšovať ženy do vedúcich funkcií, v časoch krízy, kedy je riziko zlyhania vysoké*), mentalita „klubu starých dobrých chlapcov“ (neformálne siete mužov, ktoré ženám komplikujú prístup k riadiacim pozíciám), nedostatok mentoriek a vzorov, ako aj nízka miera solidarity medzi ženami.

Na podporu rodovej rovnosti a zníženie korupčných rizík v Policajnom zbore je vhodné realizovať nasledovné opatrenia, ktoré vychádzajú aj z dotazníkového prieskumu v období rokov 2022 -2024, ktorý som realizovala na odbore kriminálnej polície Prezídia Policajného zboru:

- *Zaviest' programy rozvoja líderstva pre ženy, zamerané na manažérske a komunikačné zručnosti (napríklad ako projekt „Využi svoj potenciál a buď líderka“).*
- *Vytvoriť systém mentoriek, ktoré by pomáhali ženám rozvíjať kariéru a zvládať výzvy spojené s vedením, kariérou a rodinným životom.*
- *Podporiť inkluzívne a rozmanité prostredie, ktoré rešpektuje potreby oboch pohlaví, napr. flexibilný pracovný čas, vytvorenie jasí resp. škôlok.*
- *Rozšíriť sieťovanie žien prostredníctvom celoslovenských a krajských iniciatív.*
- *Garantovať žene výšku osobného príplatku, ktorý má pri odchode na materskú dovolenku, aj v prípade nástupu na inú pozíciu v rámci Policajného zboru.*
- *Zvážiť zavedenie kvót pre zastúpenie žien na riadiacich pozíciách, ide o kontroverzný, ale efektívny nástroj pre urýchlenie rodovej rovnosti (v rámci dotazníkového prieskumu 20% respondentov vyjadrilo súhlas).*

Výsledky viacerých zahraničných výskumov potvrdzujú, že prítomnosť žien v riadiacich pozíciách je spojená s nižšou mierou korupcie a vyššou transparentnosťou. Ženy prinášajú do vedenia iný štýl riadenia, založený na empatii, komunikácii a dôvere. Policajný zbor ako tradične mužsky dominované prostredie môže z diverzity a inklúzie výrazne profitovať.

Záver

Hillary Clintonová raz uviedla, že „Ženy sú najväčším nevyužitým zásobníkom talentu na svete“. Tento výrok vystihuje pretrvávajúci globálny problém nerovnomerného využívania ľudského potenciálu. Viaceré medzinárodné štúdie potvrdzujú, že ženy predstavujú významný a často nevyužívaný zdroj tvorivosti, odbornosti a vodcovského kapitálu.

²⁰ Dr. Merkle, O. Anti-corruption and gender: the role of women's political participation, foreign, Commonwealth – Development office, 2022, <https://www.wfd.org>.

Spoločnosť, ktorá dokáže odstrániť rodové predsudky a plnohodnotne využiť potenciál všetkých svojich členov má väčšiu šancu na udržateľný rozvoj, stabilitu a prosperitu.

Napriek pokroku v oblasti rodovej rovnosti pretrvávajú aj v súčasnosti patriarchálne postoje a rodové stereotypy, ktoré obmedzujú plnohodnotné zapojenie žien do spoločenského života.

Tieto stereotypy sú prítomné aj v prostredí Policajného zboru, kde sa ženy - policajtky často stretávajú s predsudkami, ktoré podceňujú ich odborné schopnosti, či líderský potenciál. Ženy - policajtky, nie vždy majú rovnaké príležitosti zapojiť sa do riadiacich pozícií, tak ako muži. Jedným z významným faktorov je skutočnosť, že mnohé ženy - policajtky preberajú primárnu zodpovednosť za rodinu a starostlivosť o deti, čo býva často vnímané ako prekážka pre ich kariérny rast. Táto skutočnosť vedie k pretrvávajúcim rodovým stereotypom, podľa ktorých sú ženy - najmä matky považované za menej flexibilné, alebo menej schopné zvládať náročné manažérske úlohy.

Ak však chceme modernizovať a kultivovať policajnú kultúru je nevyhnutné otvárať témy diverzity, inklúzie a rovnosti príležitostí.

V spoločnostiach, kde sú ženy aktívne zapojené do verejného života a rozhodovacích procesov, dochádza podľa viacerých výskumov k znižovaniu korupčného správania a posilňovaniu etických štandardov. Posilňovanie postavenia žien a boj proti korupcii preto nemôžeme vnímať oddelene – oba procesy sú navzájom prepojené a vzájomne sa podporujú.

Zahrnutie väčšieho počtu žien do riadiacich a rozhodovacích pozícií v bezpečnostných ozbrojených zložkách môže prispieť nielen k spravodlivejšiu prostrediu, ale aj k vyššej miere etickej zodpovednosti. Ženy totiž vo viacerých prípadoch vykazujú vyššiu odolnosť voči korupčným tlakom a kladú väčší dôraz na dodržiavanie pravidiel.

Skutočná inklúzia si vyžaduje viac než len deklaratívne záväzky. Potrebné sú konkrétne opatrenia, ako je systémová podpora kariérneho rastu žien, vytváranie podporného pracovného prostredia, transparentných výberových procesov, nulovej tolerancii voči korupcii a diskriminácii. Posilnenie solidarity medzi ženami predstavuje tiež kľúčový predpoklad pre účinné presadzovanie rodovej rovnosti a spoločenských zmien. Vzájomná podpora, zdieľanie skúseností a sieťovanie medzi ženami môže výrazne prispieť k prekonávaniu systémových bariér a rodových stereotypov.

Posilňovanie postavenia žien nie je len otázkou spravodlivosti, ale aj investovania do budúcnosti Policajného zboru. Preto zmena myslenia, prijatie princípov rovnosti a rešpekt k rozmanitosti sú kľúčové pre formovanie novej generácie lídrov, pre ktorých bude prirodzené zapájať ženy do riadiacich procesov. Len vzájomná spolupráca mužov a žien môže prispieť k odstráneniu korupcie zo spoločnosti ako aj z Policajného zboru, nakoľko korupcia ovplyvňuje rovnako ženy aj mužov.

Zoznam bibliografických odkazov

- Protikorupčný program Ministerstva vnútra Slovenskej republiky na roky 2019-2023, s. 2, <http://www.minv.sk>,
- Pope, J., *Protikorupčná príručka skúsenosti z celého sveta*, s. 23.,
- Chmelík, J. Tomica, Z. 2011, *Korupce a úplatkářství*, s. 26,
- Marczyová, K. 2010. *Voľby do Národnej rady Slovenskej republiky* (ako prostriedok demokracie). Bratislava, s. 86,
- Barancová, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*, Bratislava, 2014, s. 79,
- Erneker, J. a kol. 2000. *Profesia policajta*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2000, s. 12,
- Kuril, J. 2007. *Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru*, Bratislava: Akadémia Policajného zboru, 2007, s. 211,
- Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 73/1998 o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície,
- Nariadenie Ministerstva vnútra č. 55/2025,
- Správa o trestnej činnosti príslušníkov Policajného zboru za obdobie roku 2024, Úrad inšpekčnej služby, <http://www.minv.sk>,
- Charta základných práv Európskej únie, <http://www.eur-lex.europa.eu>,
- Návrh celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitosti v Slovenskej republike na roky 2021-2027, <http://www.employment.gov.sk>,
- Štatistika počtu príslušníkov Policajného zboru, sekcia personálnych a sociálnych činností Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, <http://www.intranet.sk>, časť Blok o korupcii /OKP -Korupcia,
- Správa o plnení odporúčaní z V. kola hodnotenia GRECA, <http://www.protikorupcii.gov.sk>,
- Sú ženy menej úplatné ako muži?, <http://www.transparency.sk>,
- Matthew. J. 2024. *The impacts of corruption on women and their role in preventing corruption*, Transparency International, Anti-corruption resource centre, 2024. <https://www.u4.no>,
- Merkle, O. 2022. *Anti-corruption and gender: the role of women's political participation*, foreign, Commonwealth – Development office, 2022, <https://www.wfd.org>.

JUDr. Zuzana ŠMIRINOVÁ
odbor kriminálnej polície Prezídia Policajného zboru,
Račianska 45, Bratislava, tel. 0961 50122
zuzana.smirinova@minv.sk

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.96-107>

PRAGMATICKÁ MOTIVÁCIA A GENERAČNÉ ROZDIELY V REGRUTÁCII PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV OS SR: KVALITATÍVNA PERSPEKTÍVA REGRUTAČNÝCH PRACOVNÍKOV

Soňa Šrobárová – Dominika Ščuroková

Abstrakt:

Cieľom príspevku je prezentovať a interpretovať kľúčové zistenia kvalitatívnej časti empirického výskumu zameraného na regrutáciu profesionálnych vojakov Ozbrojených síl Slovenskej republiky (OS SR). Výskum sa sústreďuje na perspektívu pracovníkov regrutačných stredísk ako kľúčových aktérov regrutačného procesu. Metodologicky ide o kombinovaný kvantitatívno-kvalitatívny dizajn s dôrazom na kvalitatívnu obsahovú analýzu otvorených odpovedí. Výsledky poukazujú na dominanciu pragmaticko-ekonomickej motivácie uchádzačov, výrazné generačné rozdiely medzi generáciou Z a Y a na kľúčový význam osobného kontaktu v regrutačnej praxi. Zistenia majú významné implikácie pre diferenciaciu regrutačných stratégií a profesionalizáciu práce regrutačných stredísk OS SR.

Kľúčové slová: *regrutácia, Ozbrojené sily SR, kvalitatívny výskum, generácia Z, motivácia, regrutačné strediská*

Úvod

Regrutácia profesionálnych vojakov predstavuje jeden z kľúčových determinantov personálnej stability ozbrojených síl. V podmienkach Slovenskej republiky je tento proces ovplyvnený nielen demografickým vývojom a konkurenčným tlakom civilného trhu práce, ale aj výraznými generačnými zmenami v hodnotovej orientácii mladých ľudí. Súčasná generácia potenciálnych uchádzačov vstupuje na trh práce s odlišnými očakávaniami vo vzťahu k zamestnávateľovi, kariére a zmysluplnosti práce, čo kladie zvýšené nároky na adaptabilitu regrutačných stratégií ozbrojených síl (OECD, 2019).

Kým kvantitatívne výskumy umožňujú identifikovať frekvenciu, intenzitu a štruktúru motivačných faktorov vstupu do ozbrojených síl, kvalitatívny prístup poskytuje hlbší vhľad do významov, interpretácií a subjektívnych skúseností aktérov regrutačného procesu. Práve tieto významy zohrávajú zásadnú úlohu v tom, ako je vojenská služba komunikovaná, vnímaná a následne aj akceptovaná potenciálnymi uchádzačmi (Ryan & Deci, 2000; Griffith, 2008).

Predkladaný príspevok sa zameriava na kvalitatívnu časť empirického výskumu realizovaného v prostredí regrutačných stredísk Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Pozornosť je venovaná perspektíve pracovníkov regrutačných stredísk ako kľúčových sprostredkovateľov medzi inštitúciou a uchádzačmi o službu. Ide o aktérov, ktorí disponujú špecifickým expertným poznaním vyplývajúcim z každodenného kontaktu s uchádzačmi,

z opakovanej skúsenosti s ich rozhodovacími stratégiami, obavami a očakávaniami, ako aj z reflexie efektivity jednotlivých regrutačných nástrojov.

Perspektíva regrutačných pracovníkov má vysokú ekologickú validitu, keďže nie je založená na hypotetických postojoch, ale na reálnej interakcii s cieľovou skupinou a na praktických dôsledkoch regrutačných rozhodnutí. Ich výpovede tak predstavujú cenný zdroj poznania, ktorý dopĺňa kvantitatívne zistenia o motivačných faktoroch uchádzačov a umožňuje hlbšie porozumieť mechanizmom fungovania regrutačného procesu v praxi.

1 Teoretické východiská skúmania regrutácie a motivácie vstupu do ozbrojených síl

Regrutácia v ozbrojených silách presahuje rámec štandardného personálneho náboru známeho z civilného prostredia. Nejde len o obsadzovanie pracovných pozícií, ale o proces formovania dlhodobého záväzku, hodnotovej kompatibility a profesijnej identity jednotlivca s inštitúciou, ktorá disponuje vysokými nárokmi na disciplínu, lojalitu a pripravenosť konať v rizikových situáciách (Bach & Bordogna, 2016).

Vojenská regrutácia je preto chápaná ako multidimenzionálny proces, v ktorom sa prelínajú:

- ekonomické a existenčné aspekty (istota príjmu, stabilita),
- psychologické faktory (motivácia, odolnosť, identita),
- sociálne a kultúrne determinanty (rodina, spoločenský obraz armády),
- organizačné a komunikačné stratégie inštitúcie.

Z tohto pohľadu nemožno regrutáciu redukovať na technicko-administratívny akt, ale je potrebné ju analyzovať ako dynamický interakčný proces medzi inštitúciou a uchádzačom, v ktorom zohráva kľúčovú úlohu interpretácia významov a očakávaní (Carreiras, 2006).

1.1 Motivácia vstupu do vojenskej služby: medzi pragmatizmom a hodnotami

Motivácia vstupu do ozbrojených síl je tradične vysvetľovaná prostredníctvom kombinácie vnútorných a vonkajších motivačných faktorov. Klasické motivačné teórie poukazujú na to, že rozhodovanie jednotlivcov o profesijnej dráhe je výsledkom interakcie potrieb, očakávaní a vnímaných príležitostí (Maslow, 1943; Herzberg, 1959; McClelland, 1961).

V kontexte vojenskej služby sa tieto faktory špecificky transformujú. Vonkajšie motívy zahŕňajú najmä ekonomické zabezpečenie, stabilitu zamestnania, sociálne benefity a kariérne možnosti. Vnútorné motívy sú spojené s hodnotami, ako sú zmysel služby, identifikácia s poslaním armády, potreba seberealizácie či príslušnosť ku kolektívu (Griffith, 2008).

Súčasný výskum však poukazuje na rastúcu dominanciu pragmaticko-ekonomických motívov, najmä u mladších generácií, ktoré vnímajú armádu čoraz viac ako jedného z aktérov na trhu práce, a nie primárne ako hodnotovú či identitnú inštitúciu (OECD, 2019; Segal, Segal, 2004). Tento posun neznamena úplnú absenciu hodnotových motívov, ale skôr ich sekundárnu pozíciu v rozhodovacom procese.

1.2 Generačný kontext rozhodovania o vstupe do ozbrojených síl

Generačné rozdiely predstavujú významný analytický rámec pri skúmaní regrutácie. Generácia Z, ktorá v súčasnosti tvorí hlavnú cieľovú skupinu regrutácie, vyrastala v prostredí vysokej informačnej dostupnosti, digitálnej komunikácie a flexibilného trhu práce. Tieto podmienky formovali jej očakávania smerom k zamestnávateľom, dôraz na zrozumiteľnosť, rýchlu spätnú väzbu a vnímanú zmysluplosť práce (Twenge, 2017).

Na rozdiel od predchádzajúcej generácie Y je generácia Z menej tolerantná k nejasným pravidlám, rigidným štruktúram a dlhodobým záväzkom bez okamžitej spätnej väzby. Tento generačný posun vytvára napätie medzi tradičnou hierarchickou kultúrou ozbrojených síl a očakávaniami mladých uchádzačov, čo sa priamo premieta do regrutačnej praxe.

Z teoretického hľadiska je preto nevyhnutné skúmať regrutáciu nielen ako proces výberu jednotlivcov, ale aj ako proces adaptácie inštitúcie na meniace sa generačné vzorce správania a motivácie.

1.3 Význam kvalitatívneho prístupu v skúmaní regrutácie

Kvalitatívny výskum umožňuje zachytiť dimenzie regrutácie, ktoré sú v kvantitatívnych prístupoch často redukované alebo prehliadané. Ide najmä o:

- subjektívne interpretácie motivácie uchádzačov,
- skúsenosti s bariérami vstupu a „odpadávaním“ uchádzačov,
- hodnotenie efektivity konkrétnych regrutačných nástrojov,
- význam osobného kontaktu a dôvery v regrutačnom procese.

Z metodologického hľadiska poskytuje kvalitatívna perspektíva možnosť porozumieť „prečo“ a „ako“ uchádzači reagujú na regrutačné stratégie, a nie len „koľko“ alebo „ako často“ (Creswell & Poth, 2018). V prostredí ozbrojených síl, kde je regrutácia úzko spätá s identitou, hodnotami a dlhodobým záväzkom, má tento prístup osobitný význam.

2 Metodologické východiská kvalitatívneho výskumu

Kvalitatívna časť výskumu bola realizovaná medzi pracovníkmi regrutačných stredísk Ozbrojených síl Slovenskej republiky (N = 27) v roku 2025-2026, ktorí predstavujú kľúčových aktérov regrutačného procesu. Ide o odbornú skupinu nachádzajúcu sa v priamom kontakte s uchádzačmi o profesionálnu vojenskú službu a disponujúcu praktickými skúsenosťami s ich motiváciami, obavami, bariérami vstupu, ako aj s efektivitou využívaných regrutačných nástrojov.

Zber dát prebiehal prostredníctvom dotazníka, ktorý okrem uzavretých položiek obsahoval aj otvorené a poloopené otázky. Tie umožnili respondentom voľne formulovať svoje hodnotenia, skúsenosti a odporúčania vychádzajúce z reálnej regrutačnej praxe. Takto získané kvalitatívne dáta poskytli hlbší vhľad do interpretačných rámcov, prostredníctvom ktorých regrutační pracovníci reflektujú rozhodovanie uchádzačov o vstupe do OS SR.

Získané odpovede boli spracované pomocou kvalitatívnej obsahovej analýzy, ktorá zahŕňala otvorené kódovanie výpovedí, zoskupovanie kódov do významových kategórií a následnú interpretačnú syntézu. Osobitná pozornosť bola venovaná identifikácii opakujúcich sa tém a významových vzorcov, ktoré sa objavovali naprieč odpoveďami respondentov. Metodologicky boli identifikované aj tzv. „noise“ odpovede (ironické, nerelevantné či provokačné výroky), ktoré boli z analýzy vyčlenené, aby neovplyvňovali vecnú interpretáciu výsledkov.

Cieľom kvalitatívnej analýzy nebolo štatistické zovšeobecňovanie výsledkov, ale identifikácia dominantných interpretačných rámcov, prostredníctvom ktorých regrutační pracovníci vysvetľujú motiváciu uchádzačov, generačné rozdiely a limity súčasnej regrutačnej praxe v OS SR.

2.1 Cieľ kvalitatívneho výskumu

Hlavným cieľom kvalitatívnej časti výskumu bolo komplexne analyzovať skúsenosti a hodnotenia pracovníkov regrutačných stredísk Ozbrojených síl Slovenskej republiky, a to najmä v súvislosti s tým, ako vnímajú motivačné faktory uchádzačov o vstup do profesionálnej vojenskej služby. Výskum sa zároveň zameriaval na identifikáciu generačných rozdielov v motivácii uchádzačov, predovšetkým medzi generáciou Z a generáciou Y.

Súčasťou cieľa bolo aj zhodnotenie efektivity využívaných regrutačných nástrojov z pohľadu regrutačných pracovníkov, identifikácia hlavných bariér vstupu do profesionálnej vojenskej služby a formulácia odporúčaní smerujúcich k zefektívneniu regrutačnej praxe v podmienkach OS SR.

2.2 Výskumné otázky

Na základe stanoveného cieľa boli formulované nasledujúce výskumné otázky:

- VO1: Ako pracovníci regrutačných stredísk interpretujú hlavné motivačné faktory uchádzačov o vstup do OS SR?
- VO2: Aké generačné rozdiely v motivácii uchádzačov (generácia Z vs. generácia Y) identifikujú regrutační pracovníci?
- VO3: Ktoré regrutačné nástroje sú z pohľadu regrutačných pracovníkov vnímané ako najefektívnejšie a prečo?
- VO4: Aké bariéry a limity súčasnej regrutačnej praxe pracovníci regrutačných stredísk najčastejšie identifikujú?

3 Vyhodnotenie výsledkov kvalitatívneho výskumu

3.1 Vnímanie motivačných faktorov uchádzačov

Tabuľka 1 Dominantné motivačné rámce uchádzačov z pohľadu regrutačných pracovníkov

Motivačný rámec	Charakteristika	Výskyt v odpovediach
Ekonomicko-existenčný	Istota príjmu, stabilita, benefity	Veľmi vysoký
Pragmatický kariérny	Zamestnanie ako alternatíva k civilnému trhu	Vysoký
Hodnotovo-identitný	Vlastenectvo, služba vlasti	Nízky
Dobrodružný / výzvoový	Záujem o misiu, adrenalín	Ojedinelý

Zdroj: vlastné spracovanie

Analýza výpovedí respondentov ukázala, že regrutační pracovníci interpretujú motiváciu uchádzačov o vstup do Ozbrojených síl Slovenskej republiky predovšetkým v rovine pragmaticko-ekonomickej racionality. Uchádzači sú podľa nich orientovaní najmä na istotu zamestnania, stabilitu príjmu a systém benefitov, pričom vstup do OS SR posudzujú ako pracovné rozhodnutie porovnateľné s alternatívami na civilnom trhu práce. Tento motivačný rámec sa v odpovediach vyskytoval najčastejšie a bol hodnotený ako dominantný.

Ako je znázornené v tabuľke 1, ekonomicko-existenčný motivačný rámec dosahoval veľmi vysoký výskyt v odpovediach regrutačných pracovníkov. Významné zastúpenie mal aj pragmatický kariérny rámec, v ktorom je vojenská služba vnímaná ako jedna z možných profesijných alternatív, nie ako výlučne hodnotové alebo identitné poslanie. Tento spôsob uvažovania poukazuje na silnú trhovú logiku rozhodovania uchádzačov, ktorá je podľa regrutátorov v súčasnosti rozhodujúca už v počiatočných fázach regrutačného procesu.

Naopak, hodnotovo-identitný motivačný rámec, zahŕňajúci motívy ako vlastenectvo, služba vlasti alebo profesijná identita vojaka, sa v odpovediach vyskytoval podstatne menej často a bol regrutačnými pracovníkmi označovaný ako sekundárny. Dobrodružné a výzvové motívy, spojené so záujmom o misie či adrenalínový charakter služby, sa objavovali len ojedinele a nemali zásadný vplyv na rozhodovanie väčšiny uchádzačov.

Tabuľka 1 tak ilustruje jasnú dominanciu pragmatických a ekonomických motívov nad hodnotovo orientovanými faktormi, čo potvrdzuje posun v charaktere rozhodovania o vstupe do profesionálnej vojenskej služby. Tento posun má významné implikácie pre regrutačnú komunikáciu, ktorá musí reflektovať realitu trhu práce a zároveň hľadať spôsoby, ako sekundárne pracovať aj s hodnotovou dimenziou služby.

V nadväznosti na dominantné motivačné rámce regrutační pracovníci konzistentne poukazovali aj na generačne podmienené rozdiely v očakávaniach uchádzačov. Generácia Z je z ich pohľadu výrazne pragmatická, orientovaná na rýchlu spätnú väzbu, zrozumiteľnosť podmienok vstupu a okamžitú zmysluplnosť výkonu práce. Títo uchádzači majú nižšiu toleranciu k nejasnostiam a častejšie vyžadujú personalizované informácie a individuálny prístup.

Naopak, generácia Y je regrutačnými pracovníkmi hodnotená ako stabilnejšia a ochotnejšia akceptovať dlhodobé kariérne záväzky výmenou za istotu a predvídateľnosť profesijnej dráhy. Tieto rozdiely potvrdzujú potrebu generačne diferencovaného prístupu v regrutácii a naznačujú, že rovnaké motivačné argumenty nemajú rovnaký účinok naprieč vekovými kohortami.

3.2 Generačné rozdiely v motivácii uchádzačov

Tabuľka 2 Generačné rozdiely v motivácii uchádzačov podľa regrutačných pracovníkov

Oblasť porovnania	Generácia Z	Generácia Y
Flexibilita	Veľmi vysoké očakávania	Stredné
Spätná väzba	Okamžitá, častá	Menej frekventovaná
Vzťah k autorite	Nízka tolerancia	Vyššia adaptácia
Kariérna perspektíva	Krátkodobá	Dlhodobá
Stabilita	Podmienená	Kľúčová

Zdroj: vlastné spracovanie

Regrutační pracovníci konzistentne poukazovali na výrazné rozdiely v motivačných vzorcoch medzi generáciou Z a generáciou Y, ktoré sa premietajú do ich očakávaní voči vojenskej službe aj do spôsobu, akým pristupujú k rozhodovaniu o vstupe do Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Tieto rozdiely sa netýkajú len preferovaných benefitov, ale najmä celkového vzťahu k práci, autorite a časovému horizontu kariérneho plánovania.

Ako je uvedené v tabuľke 2, generácia Z je regrutačnými pracovníkmi vnímaná ako výrazne pragmatická a flexibilná, s veľmi vysokými očakávaniami v oblasti adaptability pracovných podmienok. Typickým znakom tejto generácie je potreba okamžitej a častej spätnej väzby, ako aj silný dôraz na zrozumiteľnosť pravidiel a podmienok služby. Z hľadiska vzťahu k autorite je generácia Z charakterizovaná nižšou toleranciou k rigidným hierarchickým štruktúram, čo môže predstavovať výzvu pre tradične hierarchicky organizované prostredie ozbrojených síl.

Naopak, generácia Y je regrutačnými pracovníkmi hodnotená ako stabilnejšia a adaptovanejšia na existujúci organizačný rámec. V porovnaní s generáciou Z vykazuje nižšie nároky na flexibilitu a menej intenzívnu potrebu okamžitej spätnej väzby. Jej vzťah k autorite je vnímaný ako menej konfliktný a viac akceptujúci. Z hľadiska kariérnej perspektívy sa generácia Y orientuje skôr na dlhodobé zotrvanie v organizácii, pričom stabilita a predvídateľnosť profesijnej dráhy predstavujú kľúčové motivačné faktory.

Tabuľka 2 tak ilustruje, že generačné rozdiely v motivácii uchádzačov sa koncentrujú predovšetkým na osi flexibilita – stabilita a krátkodobá – dlhodobá perspektíva. Tieto zistenia potvrdzujú, že jednotný regrutačný prístup nie je schopný efektívne reagovať na heterogenitu cieľovej skupiny a že generačne diferencovaná komunikácia a práca s očakávaniami uchádzačov sú nevyhnutným predpokladom úspešnej regrutačnej praxe.

3.3 Efektivita regrutačných nástrojov

Tabuľka 3 Vnímaná efektivita regrutačných nástrojov

Regrutačný nástroj	Vnímaná efektivita
Osobný kontakt, poradenstvo	Veľmi vysoká
Besedy a prezentácie na školách	Vysoká
Oficiálne webové stránky	Stredná
Sociálne siete	Podporná
Tlačené materiály	Nízka

Zdroj: vlastné spracovanie

Z hľadiska efektivity regrutačných nástrojov respondenti jednoznačne identifikovali osobný kontakt ako najdôležitejší a najúčinnější prvok regrutačného procesu. Individuálne poradenstvo, osobné rozhovory a priame stretnutia s uchádzačmi umožňujú regrutačným pracovníkom reagovať na konkrétne otázky, obavy a očakávania záujemcov o službu, čím významne prispievajú k budovaniu dôvery a realistickému nastaveniu predstáv o vojenskej profesii. Ako vyplýva z tabuľky 3, osobný kontakt a poradenstvo dosahujú veľmi vysokú vnímanú efektivitu, pričom tesne za nimi nasledujú besedy a prezentácie na školách.

Tieto formy kontaktu sú považované za mimoriadne účinné najmä preto, že umožňujú osloviť potenciálnych uchádzačov v prirodzenom prostredí a zároveň vytvárajú priestor pre neformálnu diskusiu a individuálne otázky. Rekrutační pracovníci zdôrazňujú, že práve osobná skúsenosť a možnosť priameho rozhovoru často predstavujú rozhodujúci moment v procese prechodu od všeobecného záujmu k reálnemu zvažovaniu vstupu do OS SR.

Digitálne nástroje, ako oficiálne webové stránky a sociálne siete, sú vnímané predovšetkým ako vstupný bod do rekrutačného procesu. Ich efektivita je hodnotená ako stredná až podporná, keďže slúžia najmä na sprostredkovanie základných informácií a vytvorenie prvotného záujmu. Rekrutační pracovníci však upozorňujú, že digitálne kanály nedokážu plnohodnotne nahradiť osobnú interakciu, najmä v prípade uchádzačov, ktorí váhajú alebo majú zvýšené obavy z charakteru vojenskej služby.

Naopak, tradičné tlačené materiály sú hodnotené ako málo efektívne a v súčasných podmienkach zohrávajú len okrajovú úlohu. Tabuľka 3 tak jasne ukazuje, že najvyššiu účinnosť majú nástroje založené na osobnom kontakte a skúsenosti, zatiaľ čo pasívne formy propagácie majú obmedzený dosah.

Tieto zistenia potvrdzujú, že úspešná regrutácia profesionálnych vojakov si vyžaduje kombináciu moderných komunikačných kanálov a intenzívnej osobnej práce s uchádzačmi, pričom kľúčovým faktorom zostáva dôvera budovaná prostredníctvom priameho kontaktu.

4 Diskusia výsledkov a odpovede na výskumné otázky

Cieľom diskusie je interpretačne zhodnotiť hlavné zistenia kvalitatívneho výskumu a odpovedať na formulované výskumné otázky v kontexte teoretických východísk a aplikačných implikácií pre rekrutačnú prax Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Odpoveď na VO1: Vnímanie motivačných faktorov uchádzačov o vstup do OS SR

Výsledky kvalitatívneho výskumu jednoznačne potvrdzujú dominanciu pragmaticko-ekonomickej motivácie uchádzačov o vstup do OS SR. Rekrutační pracovníci konzistentne interpretujú rozhodovanie uchádzačov ako racionálnu kalkuláciu medzi očakávanými benefitmi služby a vnímanými nárokmi a rizikami. Vstup do ozbrojených síl je vnímaný predovšetkým ako pracovné rozhodnutie porovnateľné s alternatívami na civilnom trhu práce, pričom kľúčovými motívmi sú istota príjmu, stabilita zamestnania a systém sociálnych benefitov.

Tento nález korešponduje s utilitárnym modelom profesijnej voľby, v ktorom prevládajú externé motivačné faktory nad vnútornými hodnotovými motívmi (Deci & Ryan, 2000). Hodnotovo orientované aspekty, ako vlastenectvo, služba vlasti či profesijná identita vojaka, sa v interpretáciách regrutátorov objavujú skôr ako sekundárne alebo marginálne. Neznamená to však ich úplnú absenciu, ale skôr to, že v počiatočných fázach rozhodovania zohrávajú podružnú úlohu v porovnaní s existenčnými istotami.

Z interpretačného hľadiska ide o významný posun oproti tradičnému obrazu vojenskej služby ako hodnotového poslania. Rekrutačné strediská tak čelia realite, v ktorej musí byť vojenská služba najskôr obhájená ako „rozumná pracovná voľba“, aby sa vôbec otvoril priestor pre následnú prácu s hodnotami a identitou.

Odpoveď na VO2: Generačné rozdiely v motivácii uchádzačov (generácia Z vs. generácia Y)

Kvalitatívne zistenia zároveň potvrdzujú výrazné generačné rozdiely v motivácii a očakávaniach uchádzačov. Generácia Z je rekrutačnými pracovníkmi vnímaná ako výrazne pragmatická, orientovaná na okamžitú zrozumiteľnosť podmienok, rýchlu spätnú väzbu a jasne komunikovanú zmysluplnosť výkonu práce. Nízka tolerancia k nejasnostiam a neochota akceptovať dlhodobé záväzky bez viditeľného krátkodobého prínosu predstavujú pre tradičný vojenský model zásadnú výzvu.

Naopak, generácia Y je interpretovaná ako stabilnejšia, adaptovanejšia na hierarchickú štruktúru a ochotnejšia investovať do dlhodobej kariérnej perspektívy výmenou za istotu a predvídateľnosť. Tieto rozdiely naznačujú, že rekrutační pracovníci už implicitne pracujú s generačne diferencovanými mentálnymi modelmi uchádzačov.

Diskusia týchto zistení potvrdzuje, že jednotný rekrutačný naratív nie je efektívny pre obe generácie. Zatiaľ čo u generácie Y je možné stavať na stabilite a kariérnej dráhe, generácia Z vyžaduje flexibilnejší, transparentnejší a viac personalizovaný prístup. Rekrutácia sa tak stáva nielen procesom výberu uchádzačov, ale aj procesom adaptácie inštitúcie na meniace sa generačné vzorce.

Odpoveď na VO3: Efektivita rekrutačných nástrojov

Jedným z najsilnejších a najkonzistentnejších zistení kvalitatívneho výskumu je jednoznačný dôraz na význam osobného kontaktu v rekrutačnom procese. Rekrutační pracovníci vnímajú individuálne poradenstvo, osobné rozhovory a besedy na školách ako nenahraditeľné nástroje, ktoré umožňujú budovať dôveru, korigovať nereálne očakávania a reagovať na individuálne obavy uchádzačov.

Digitálne nástroje, sociálne siete a webové platformy sú interpretované ako dôležitá vstupná brána do rekrutačného procesu, avšak nie ako jeho plnohodnotná náhrada. Skúsenosť rekrutátorov ukazuje, že bez osobnej interakcie zostáva veľká časť potenciálnych uchádzačov v štádiu váhania, hoci základný záujem o službu existuje.

Tento nález poukazuje na limitovaný účinok čisto marketingových a digitálnych stratégií v prostredí, kde je rozhodnutie o vstupe spojené s vysokou mierou osobného záväzku, rizika a identity. Efektívna rekrutácia si preto vyžaduje kombináciu moderných komunikačných kanálov a tradičného osobného kontaktu.

Odpoveď na VO4: Bariéry a limity súčasnej regrutačnej praxe

Identifikované bariéry regrutácie – najmä finančné očakávania uchádzačov, obavy z rizika služby, nízka dôvera v dlhodobú stabilitu systému a negatívne skúsenosti šírené medzi profesionálnymi vojakmi – poukazujú na hlbšie systémové a reputačné problémy OS SR. Regrutační pracovníci explicitne zdôrazňujú, že tieto bariéry nemožno odstrániť výlučne marketingovou komunikáciou.

Z interpretačného hľadiska je mimoriadne významné, že bariéry nevznikajú len na strane uchádzačov, ale sú späté aj s vnútorným fungovaním organizácie a s neformálnym prenosom skúseností medzi vojakmi a civilným prostredím. Negatívne referencie z prostredia profesionálnych vojakov tak pôsobia ako silný demotivačný faktor, ktorý oslabuje aj inak efektívne regrutačné aktivity.

Syntéza diskusie a implikácie pre regrutačnú prax

Diskusia výsledkov potvrdzuje, že regrutácia OS SR je v súčasnosti silne determinovaná trhovými, generačnými a reputačnými faktormi. Pragmatická orientácia uchádzačov neznamenaá absenciu hodnotových postojov, ale poukazuje na potrebu ich prepojenia s realistickými, zrozumiteľnými a dôveryhodnými informáciami o vojenskej službe. Z pohľadu regrutačných stredísk sa ako kľúčové ukazujú najmä:

- potreba generačne diferencovaných komunikačných stratégií,
- systematické posilňovanie osobného kontaktu a dlhodobého budovania dôvery,
- realistická prezentácia služby, ktorá zohľadňuje nielen benefity, ale aj riziká a nároky,
- riešenie vnútorných reputačných problémov OS SR ako nevyhnutný predpoklad úspešnej regrutácie.

Týmto sa kvalitatívny výskum stáva nielen analytickým nástrojom, ale aj praktickým východiskom pre strategické rozhodovanie v oblasti regrutácie profesionálnych vojakov.

Záver

Kvalitatívna perspektíva regrutačných pracovníkov poskytuje cenný a empiricky ukotvený vhľad do reálnych mechanizmov rozhodovania uchádzačov o vstup do Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Zistenia výskumu potvrdzujú, že súčasná regrutácia je výrazne ovplyvnená pragmaticko-ekonomickou racionalitou uchádzačov, generačnými rozdielmi v očakávaniach a vnímaním reputácie vojenskej služby v širšom spoločenskom kontexte.

Výsledky poukazujú na potrebu transformácie regrutačného prístupu od jednostranného presviedčania k dlhobojšiemu sprevádzaniu uchádzača v procese rozhodovania. Regrutácia sa tak nejaví ako jednorazový akt oslovenia, ale ako proces postupného budovania dôvery, zrozumiteľnosti a realistických očakávaní.

Tento posun je obzvlášť významný v kontexte generácie Z, ktorá kladie vysoké nároky na transparentnosť, rýchlu spätnú väzbu a vnímanú zmysluplnosť práce.

Zároveň sa ukazuje, že uniformný regrutačný naratív nedokáže adekvátne reagovať na heterogenitu cieľovej skupiny. Generačne diferencovaná komunikácia, ktorá zohľadňuje odlišné motivačné profily generácie Z a Y, sa javí ako nevyhnutný predpoklad efektívnej regrutačnej stratégie. Regrutačné strediská v tomto kontexte nadobúdajú novú rolu – prestávajú byť výlučne náborovými bodmi a čoraz viac sa profilujú ako odborné, poradenské a ľudsky orientované kontaktné miesta.

Významným záverom výskumu je tiež zistenie, že identifikované bariéry regrutácie – najmä finančné očakávania, obavy z rizika služby a negatívne skúsenosti šírené v prostredí profesionálnych vojakov – nemožno riešiť izolovane prostredníctvom marketingových nástrojov. Úspešnosť regrutácie je úzko prepojená s vnútorným fungovaním organizácie, kvalitou pracovných podmienok a dôveryhodnosťou inštitúcie ako zamestnávateľa.

Z metodologického hľadiska príspevok potvrdzuje prínos kvalitatívneho výskumu ako doplnku kvantitatívnych prístupov v oblasti vojenskej sociológie a personálnej politiky. Perspektíva regrutačných pracovníkov umožňuje zachytiť jemné významové nuansy a interpretačné rámce, ktoré by pri výlučne kvantitatívnom prístupe zostali skryté.

Na záver možno konštatovať, že efektívna regrutácia profesionálnych vojakov v súčasných podmienkach nestojí primárne na presvedčaní, ale na schopnosti vytvárať zrozumiteľné, dôveryhodné a generačne citlivé prostredie, v ktorom sa záujem uchádzača môže prirodzene transformovať na reálne rozhodnutie vstúpiť do služby v Ozbrojených silách Slovenskej republiky.

Príspevok bol podporený výstupmi riešenia výskumného projektu „NI4200, *Motivačné prvky v regrutácii profesionálnych vojakov Ozbrojených síl Slovenskej republiky a ich využitie regrutačnými strediskami*“ bol realizovaný ako výskumno-vývojová úloha v rámci podprogramu 06E0I, číslo projektu VaV VV4-2025 (NI4200610). financovaného Ministerstvom obrany SR prostredníctvom medzirezortného podprogramu 06E0I-Výskum a vývoj na podporu obrany štátu.

Zoznam bibliografických odkazov

- Bach, S., & Bordogna, L. 2016. Managing human resources in the public sector: A comparative analysis. In (nešpecifikované v projekte). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.4135/9780857021496.n33>
- Carreiras, H. 2006. *Gender and the military: Women in the armed forces of Western democracies*. Routledge. ISBN 978-0415472081.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. 2018. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE. ISBN 978-1506330204.

- Griffith, J. 2008. Institutional motives for serving in the U.S. Army National Guard: Implications for recruitment, retention and readiness. *Armed Forces & Society*, 34(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0095327X06293864>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. 1959. *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons. ISBN 978-0471373899.
- Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. C. 1961. *The achieving society*. D. Van Nostrand Company. ISBN 978-1614277655. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- OECD. 2019. *Working Better with Age*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Segal, D. R., & Segal, M. W. 2004. *America's military population*. *Population Bulletin*, 59(4), 1–40. Population Reference Bureau.
- Twenge, J. M. 2017. *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood (and what that means for the rest of us)*. Atria Books. ISBN 978-1501151989.

PhDr. Mgr. Soňa ŠROBÁROVÁ, PhD., MBA, Ed.D.
Orcid: 0000-0003-2733-6439
Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika
Demänová 393, 031 01 Liptovský Mikuláš 1
sona.srobarova@aos.sk

por. Mgr. Dominika ŠČUROKOVÁ
Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika
Demänová 393, 031 01 Liptovský Mikuláš 1
dominika.scurokova@aos.sk



DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.108-113>

GENDER EQUALITY OF WOMEN WITHIN THE MEANING OF UN RESOLUTION 1325

Anna Hicárová – Richard Bárta

Abstract:

Women still have a hard time in 2025, because even though we have gender equality enshrined in the Constitution of the Slovak Republic, in practice it looks completely different. It has improved a little since 2015, but women have to prove more to men or to society as a whole and work harder than men. Women are subject to not only professional but also social pressure in the form of appearance, clothing, or figure. It is not easy and it is much more difficult if women want to be involved in the security of their country. The aim of the article is to point out the involvement of women in management, decision-making, and peace processes. Women should not only be passive recipients of social or humanitarian aid, but should be actively involved in diplomacy, politics, and security forces. Women can be involved in peacekeeping missions, government delegations, the army, and the police, just like men.

Keywords: Humanitarian aid. UN resolution. Social aid. Social equality. Woman

Introduction

UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace, and Security was adopted in October 2000. It recognizes the importance of gender equality in the field of peace and security and requires every UN member state to ensure the representation of women at all levels of peacebuilding and conflict resolution. UN Security Council Resolution 1325 reflects the need for women to be not just passive participants, but actively involved in decision-making, diplomacy, and security mechanisms, with their contributions fully acknowledged and respected.

However, we must acknowledge that women have never had it easy. From the past to the present, they have constantly had to push forward and face pressure from society, and especially from men, who often refuse to recognize women as equal partners or colleagues. Continuous humiliation, ridicule, and societal pressure insisting that a woman should only be a mother at home or pursue traditionally “female” professions significantly limit their opportunities and career growth.

Even today, we encounter practical manifestations of inequality. Men in leadership positions often behave condescendingly, disregard women’s opinions, and discuss matters only among themselves, which is humiliating for women, including in matters concerning citizen security. Furthermore, some men take credit for successes achieved by women to avoid acknowledging that a woman can be equally capable and effective.

Despite these obstacles, Slovakia has reached a significant milestone – for the first time in its history, the country had a woman serving as President and Commander-in-Chief of the Armed Forces of the Slovak Republic, Mgr. Zuzana Čaputová, who demonstrated daily to her male colleagues that women can lead the state with the same competence and authority as men.

Therefore, Resolution 1325 is not just an abstract document; it reminds society that social and political equality of women is crucial for the just, safe, and stable functioning of states and the international community.

1 Equality between women and men in time

In the prehistoric period and during the matriarchal era, women were influenced by the formation of the family, clan, and tribe. The so-called matriarchy was the only period in which women held a dominant position in social life. This was the era of female – maternal – rule. Their status was even stronger than that of men in the patriarchal period. Women held a privileged position, and the basic social unit was the *gent* – a larger group led by the mother of the clan, the matriarch (European Social Fund, 2022a).

In the societies of the Greeks and Romans, under matriarchy, men's influence on decision-making was limited, but inheritance was passed through the female line. Under pressure from men, the *gents* disbanded, and the nuclear (paired) family emerged. With this transition, maternal law disappeared, patriarchy arose, and women's dominance in society ended (European Social Fund, 2022b).

In Christianity and during the Crusades, women regained human dignity, and the application of double moral standards – different for men and women, as still exists today – was condemned. Apostle Paul excluded women from his life, as they were considered the originators of human sin, and there was even debate about whether women were fully human. According to legislation at the time, women's status was worse than during the Roman Empire. Some, however, viewed women as moral beings, which gave rise to the figure of the serious and kind-hearted woman of the Romanesque period. Their social role grew as monasteries were founded, becoming centers of education. During this period, there were also female rulers (European Social Fund, 2022c).

From the Renaissance onward, women began to be granted human rights, and a new type of woman gradually emerged, one who was not merely a saint or a mistress but recognized as a full human being. Women themselves created and founded the first women's associations and participated in cultural, artistic, and spiritual life, overcoming prejudices about their intellectual abilities (European Social Fund, 2022d).

This historical development foreshadowed modern efforts, which are emphasized today by UN Security Council Resolution 1325, to ensure that women have full participation in decision-making processes and social life.

With the arrival of the 19th century, modern women's movements emerged, supported by the middle and working classes. The first women's movement with a political context and goal was the association of American women, who demanded equal political rights and educational equality with men. In the United States, social development often outpaced legal norms, and women began to become successful entrepreneurs and were able to conclude favorable prenuptial agreements. However, in the political sphere, only limited changes were achieved after the revolution, as women were often excluded from government positions and political rights. During this period, works such as John Stuart Mill's *The Subjection of Women* and Mary Wollstonecraft's *A Vindication of the Rights of Woman* were published, laying the groundwork for the subsequent emancipation of women in the 20th century (European Social Fund, 2022e).

2 Women in peacebuilding

Studies have shown that peace agreements achieved with the active participation of women are more likely to be sustainable and effective. Societies that prioritize gender equality also experience better public health, stronger economic growth, and higher levels of security. Despite this, the number of women involved in peace negotiations and peacebuilding missions has historically been low, and progress in recent years has been slow. On the occasion of International Women's Day, the European Parliament organized a conference to discuss ways to strengthen the role of women in peacebuilding processes (European Parliament, 2025).

The first female president of Africa to actively engage in peacebuilding was Ellen Johnson Sirleaf (Liberia), who, following the civil war, promoted peace, state reconstruction, and the empowerment of women. Leymah Gbowee (Liberia), as an activist for peace and women's rights, co-founded a women's movement that significantly contributed to ending the civil war in Liberia. Malala Yousafzai (Pakistan) fought for girls' right to education, contributing to long-term stability and peace in vulnerable societies. Michelle Bachelet (Chile), as a former president and UN High Commissioner for Human Rights, has been involved in human rights and peace processes. Wangari Maathai (Kenya), Nobel Peace Prize laureate, advocated for environmental justice, democratization, and strengthening social cohesion. Zuzana Čaputová (Slovakia), as the President of Slovakia, promotes the values of the rule of law, democracy, and peace, demonstrating women's competence in state leadership.

Magda Vášáryová (Slovakia) has long been active in human rights and international cooperation, supporting peace initiatives. Milada Emmerová (Slovakia) and other Slovak women's rights activists have worked to include women in decision-making processes and peace initiatives through civil society and education. Organizations such as VIA IURIS and the Pontis Foundation have significantly contributed to promoting civic engagement and building social peace through legal initiatives and educational projects. Mother Teresa (1910–1997, Albania/India), founder of the Missionaries of Charity in India, worked with the poorest, sick, and abandoned, alleviating suffering and promoting social justice, and received the Nobel

Peace Prize in 1979 for her work. Princess Diana (1961–1997, United Kingdom) contributed to humanitarian and peacebuilding initiatives, particularly in demining and supporting conflict victims, using her charitable work and global popularity to promote a culture of peace and solidarity and raise awareness of humanitarian issues.

When women have the same legal status as men and are financially independent, successful entrepreneurs, and investors, they are more likely to play a meaningful role in establishing peace. There remains a lack of women participating in national, regional, and international decision-making structures. Women are almost entirely absent from the highest command positions in EU military operations and missions, and only a very small percentage have been appointed as heads of civilian missions. In the European Parliament resolution on the role of women in EU foreign and security policy adopted in October 2020, it was noted that women made up only 13% of negotiators in major peace processes from 1992 to 2018, 4% of signatories, and 3% of mediators. The resolution highlighted the crucial role of women in promoting dialogue, peacebuilding, and bringing diverse perspectives to issues of peace and security (European Parliament, 2025).

3 Implementation level in slovakia and the european union

The principle of equal treatment and the prohibition of discrimination is directly enshrined in Act No. 281/2015 Coll. and is reflected in many areas of employment relations, such as salary, training, and education. These areas are based on the same principles for both genders, with equal conditions also applied to career advancement and selection processes for deployment in operations outside the territory of Slovakia. In response to tasks defined in gender equality plans, the Ministry of Defense of the Slovak Republic conducts specialized training for personnel prior to deployment, which includes gender-related issues, and regularly carries out internal sociological surveys that address questions of gender equality and discrimination (Čukan, Polláková, 2016).

Actors within the framework of UN Security Council Resolution 1325 have undertaken initiatives to incorporate the resolution, including developing policies, action plans, guidelines, improving access to gender expertise for women's participation, increasing attention to human rights, and supporting women's group initiatives. Resolution 1325 has been effectively used by civil society organizations as a tool for rights advocacy. Despite significant achievements, gaps and challenges persist across all areas (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI), 2004):

- Women's participation in conflict prevention and peace processes.
- Integration of gender perspectives into peace agreements.
- Attention to women's contributions and needs in humanitarian processes.
- Representation of women in decision-making positions.
- Provision of training.
- Support for consultations and participation of women.

The European Parliament supports the active participation of women in peacebuilding. In a resolution from December 2024, Members called for the creation of EU foreign, security, and development policies that systematically take women's perspectives into account. In 2024, the European Parliament shortlisted the Arab-Jewish movement „*Women, Wage, Peace*” and the Palestinian movement „*Ženyslnka*” among the three finalists for the Sakharov Prize for Freedom of Thought. Both organizations collaborate on achieving a peaceful and just resolution to the Israel-Palestine conflict. In an October 2020 resolution examining the role of women in EU foreign and security policy, the Parliament urged the European Commission, the European External Action Service, and EU delegations worldwide to recognize girls and women as a driving force for change. Members emphasized the positive role of women in achieving sustainable peace and strengthening social cohesion (European Parliament, 2025).

Within the structure of the Slovak Armed Forces, there is still no official position of a Gender Advisor, i.e., a consultant on gender equality issues, nor is there a detailed framework for integrating gender perspectives into operational planning. While the Ministry of Defense implements various gender equality plans and specific measures or tools, a unified methodology or comprehensive instrument that links legislative requirements with operational environments, education, prevention, and workplace conditions—both in peacetime and during crises—is lacking. Furthermore, the Ministry of Defense does not fully reflect the demands of the current digital age, as not all documents and information related to this issue are easily accessible online, limiting access not only for professional soldiers but also for the general public (Blehová, 2023).

Conclusion

Women continue to face significant barriers when participating in decision-making and peace processes, even though legislative frameworks such as the Constitution of the Slovak Republic and UN Security Council Resolution 1325 guarantee their equality. Historical and contemporary experiences demonstrate that the active involvement of women increases the likelihood of sustainable peace and effective decision-making. Despite partial measures and gender equality programs within the Slovak Ministry of Defense and at the EU level, a unified methodology, comprehensive integration of gender perspectives, and adequate representation of women in leadership positions are still lacking. Examples of prominent women, such as Zuzana Čaputová, Ellen Johnson Sirleaf, Leymah Gbowee, Malala Yousafzai, Mother Teresa, and Princess Diana, show that women can actively contribute to peacebuilding, security, and social cohesion. Persistent gaps in women's participation and access to information indicate the need to continue systematically strengthening their role across all areas of social and political life to ensure a just and stable society.

References

- Blehová, M. (2023). 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). <https://doi.org/10.3849/2336-2995.32.2023.03.096-110>
- Čukan, K., Polláková, E. (2016). *Výber z empirických výskumov sekcie ľudských zdrojov za roky 2013 až 2015: Správy z výskumov*. Bratislava, 2016. Dostupné v internej knižnici MO SR.
- Európsky parlament. (2025). Ženy pri budovaní mieru: Prečo a ako posilniť ich úlohu. online: <https://www.europarl.europa.eu/topics/sk/article/20250227STO27080/zeny-pri-budovani-mieru-preco-a-ako-posilnit-ich-ulohu>
- Európsky sociálny fond. (2022a). Rovnosť žien a mužov v čase. Obdobie praveku a matriarchát. online: <https://www.ludskedroje.gov.sk/rovnost-zien-a-muzov/rovnost-zien-a-muzov-v-case-obdobie-praveku-a-matriarchat>
- Európsky sociálny fond. (2022b). Rovnosť žien a mužov v čase. Zánik matriarchátu a vznik spoločenstiev v staroveku. online: <https://www.ludskedroje.gov.sk/rovnost-zien-a-muzov/rovnost-zien-a-muzov-v-case-zanik-matriarchatu-a-vznik-spolocenstiev-v-staroveku>
- Európsky sociálny fond. (2022c). Rovnosť žien a mužov v čase. Vnímanie postavenia v stredoveku, kresťanstvo a križiacke výpravy. online: <https://www.ludskedroje.gov.sk/rovnost-zien-a-muzov/rovnost-zien-a-muzov-v-case-vnimanie-postavenia-v-stredoveku-krestanstvo-a-kriziacke-vypravy>
- Európsky sociálny fond. (2022d). Rovnosť žien a mužov v čase. Novovek a slobodná spoločnosť ako taká. online: <https://www.ludskedroje.gov.sk/rovnost-zien-a-muzov/rovnost-zien-a-muzov-v-case-novovek-a-slobodna-spolocnost-ako-taka>
- Európsky sociálny fond. (2022e). Rovnosť žien a mužov v čase. 19. storočie. Priemyselná revolúcia a prvé ženské hnutie. online: <https://www.ludskedroje.gov.sk/rovnost-zien-a-muzov/rovnost-zien-a-muzov-v-case-19storocie-priemyselna-revolucia-a-prve-zenske-hnutie>
- Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI). 2004. 2004 report of the Secretary-General on Women, Peace and Security. online: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/sg2004.htm>

PhDr. Anna HICÁROVÁ

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9782-7158>

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, n. o.

Ústav Bl. Z. J. Mallu Košice, Alžbetina 12, 040 01 Košice, Slovenská republika

hicarova86@gmail.com

univ. doc. PhDr. Richard BÁRTA, PhD., MPH

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7712-7745>

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, n. o.

Ústav Bl. Z. J. Mallu Košice, Alžbetina 12, 040 01 Košice, Slovenská republika

barta@vssvalzbety.sk

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.114-120>

ZAČÍNÁ TO ROZHODNUTÍM STUDOVAT: VOJENSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN JAKO PŘEDPOKLAD JEJICH PARTICIPACE NA BEZPEČNOSTI

Pavlaína Ďurišová – Marcela Trávníčková - Blanka Franková

Anotace:

Článek reflektuje účast žen ve vojenském vysokoškolském vzdělávání ve stručném historickém kontextu v souvislosti s výročím významné rezoluce OSN č. 1325, která nabádá k větší participaci žen při řešení bezpečnostních otázek. Jednou z možných cest je i studium na jediné vojenské vysoké škole v ČR, a to na Univerzitě obrany se sídlem v Brně. Možnost studia žen na vojenské vysoké škole nebylo vždy samozřejmostí, zpřístupnilo se teprve krátce před sametovou revolucí. Od vzniku Univerzity obrany v roce 2004 až do současnosti tvoří ženy nedílnou součást celkového počtu studentů a článek mapuje přehled vývoje zájmu žen o vojenské prezenční studium jak v absolutních, tak relativních hodnotách.

Klíčová slova: vojenské vysoké školství, motivace ke studiu, participace, bezpečnost, ženy

Úvod

Účast žen ve vojenském vzdělávání a jejich začlenění do bezpečnostních struktur představuje významnou společenskou změnu, která je výsledkem dlouhodobého historického vývoje i proměn v oblasti genderových rolí. České vojenské vysoké školy byly tradičně výhradně mužským prostředím, odrážejícím stereotypní představy o „vhodných“ profesích pro muže a ženy. Ve studii „Životní plány našich abiturientů v letech 1934 až 1937“, která čerpala ze sociologických šetření mezi studenty maturitních ročníků a vyšla v roce 1937 v časopise Statistický obzor, to popisuje její autor Ullrich:

„Ženské studium, zvláště vysokoškolské, jest ještě dnes pokládáno mnohými za potřebu do značné míry zbytnou, k níž se rodiče odhodlávají obtížněji, nežli u svých synů. Ženy nemají také tak bohaté možnosti volby jako muži, ježto mnohá zaměstnání jsou jim vůbec uzavřena (theologie, vojenská dráha) a mnohé druhy studií (zvláště technických) jsou pro ženy dosud neobvyklé“ (Hortig 2024, 40).

Teprve na konci 80. let 20. století začala být vojenská kariéra pro ženy postupně přístupnější. Na vojenských vysokých školách se začaly otevírat celé studijní skupiny určené ženám. Na počátku 21. století prošlo vojenské vysoké školství značnou reorganizací, která přispěla „k překonání některých nedostatků ve vojenském školství a k jeho větší efektivitě“ (Tůma et al. 2009, 172). V současnosti mohou ženy podat přihlášku ke studiu na jedinou vojenskou vysokou školu na území České republiky, a to na Univerzitu obrany se sídlem v Brně.

Univerzita obrany je součástí vzdělávací soustavy ČR, ale především jedním z významných prvků Soustavy pro přípravu personálu resortu Ministerstva obrany České republiky. Ministerstvo obrany vyvíjí snahu soustavu přípravy personálu udržet a rozvíjet tak, aby její prvky byly schopny pružně reagovat na stanovené potřeby a požadavky, měnící se podmínky a bezpečnostní prostředí, přičemž důraz je kladen vždy i na výchovu k demokratickému občanství a respektování lidských práv (Ministerstvo obrany České republiky 2019, 57).

V tomto kontextu představuje vojenské vysoké školství nejen bránu k profesnímu uplatnění žen v ozbrojených silách, ale zároveň i prostředek pro budování genderově vyváženého bezpečnostního prostředí. Podpora mladých žen, především absolventek středních škol, při rozhodování o volbě vojenského povolání tak znamená důležitý předpoklad k naplňování cílů rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti (dále jen rezoluce). Vojenské školství poskytuje ženám možnost stát se důstojnicemi, velitelkami a specialistkami. Je to krok k jejich individuálnímu růstu, ale také ke strategické proměně ozbrojených sil v duchu rovnosti a otevřenosti.

Význam rezoluce 1325 a její vztah k vojenskému školství

Rezoluce byla přijata již před čtvrtstoletím, přesněji 31. 10. 2000. Vyzývá členské státy k většímu zapojení žen do prevence a řešení konfliktů, mírových procesů a do bezpečnostního sektoru obecně. Důraz je kladen na rovné zastoupení žen na všech úrovních rozhodování a na zohlednění genderových aspektů v bezpečnostní politice. Problematika rezoluce 1325 a navazujících rezolucí se postupně rozrostla a nyní se souhrnně nazývá „Agenda Ženy, mír a bezpečnost“ (Women, Peace and Security Agenda; Agenda ženy mír a bezpečnost 2025).

Tuto agendu realizuje Česká republika prostřednictvím Národních akčních plánů. V současnosti končí druhý akční plán na léta 2021-2025, na který naváže třetí akční plán na období 2026-2030, přijatý vládou ČR dne 9. 7. 2025 v rámci usnesení č. 521. Jedním z aktérů, skrze něž naplňuje ministerstvo obrany úkoly stanovené v akčním plánu, je Univerzita obrany. Ta prostřednictvím podpory rovného přístupu žen ke studiu, výuce, výzkumu a výcviku přispívá k integraci genderové rovnosti do bezpečnostního sektoru.

Univerzita obrany

Univerzita obrany vznikla schválením zákona č. 214/2004 Sb. jako instituce univerzitního typu k 1. září 2004. Navázala na pedagogický a materiálně technický potenciál tří bývalých vojenských vysokých škol – Vojenské akademie v Brně, Vysoké vojenské školy pozemního vojska ve Vyškově a Vojenské lékařské akademie Jana Evangelisty Purkyně v Hradci Králové (Univerzita obrany, 2025). V současnosti je možné studovat Univerzitu obrany na třech fakultách: Fakulta vojenského leadershipu, Fakulta vojenských technologií a Vojenská lékařská fakulta. Akreditované jsou bakalářské, navazující magisterské, magisterské a doktorské studijní programy v prezenční nebo kombinované formě. Kromě vojenského studia poskytuje univerzita vzdělání i civilním a zahraničním studentům.

Univerzita obrany zajišťuje přípravu vojenských profesionálů pro potřeby AČR v návaznosti na požadavky resortu Ministerstva obrany ČR. Ve své činnosti se zaměřuje především na profesní a praktickou připravenost k výkonu funkcí v ozbrojených silách, výchovu k občanské odpovědnosti, respektování principů demokracie, vysokou fyzickou zdatnost a psychickou odolnost ke zvládání zátěže vojenské služby, schopnost komunikovat v anglickém jazyce na pracovní úrovni a na základní úrovni i v dalším světovém jazyce, připravenost k působení v mezinárodním prostředí (Ministerstvo obrany české republiky VHÚ 2024).

Podmínky studia pro ženy

Studovat na Univerzitě obrany mohou ženy stejně jako muži, „možnost studia na univerzitě se týká i žen“ (Univerzita obrany, 2025). Jinými slovy, studium na Univerzitě obrany ve vojenských studijních programech je přístupné všem uchazečkám, které splní všechny zákonné podmínky povolání do služebního poměru a podmínky přijímacího řízení: je občankou České republiky, staší 18 let, složila vojenskou přísahu, vykonala základní nebo náhradní vojenskou službu, není ke dni povolání do služebního poměru členkou politické strany, politického hnutí a odborové organizace, nepodporuje, nepropaguje nebo veřejně neprojevuje sympatie s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob, není trestně stíhána, je trestně bezúhonná, je zdravotně způsobilá k výkonu služby, splňuje kvalifikační předpoklady stanovené pro služební zařazení, jak je upraveno zákonem č. 221/1999 Sb. část druhá hlava 1 para. 3 (Zákony pro lidi 2025).

Během studia platí pro studenty a studentky stejné podmínky, výjimkou jsou pouze požadavky týkající se tělesné přípravy. Stejně jako v Armádě České republiky (Vaše cesta do armády 2025), jsou i na univerzitě testy fyzické zdatnosti, které musí absolvovat všichni uchazeči o vojenské prezenční studium (Univerzita obrany 2025), a zápočtové požadavky v rámci Tělesné výchovy, upraveny a uzpůsobeny fyziologickým rozdílem mezi muži a ženami.

Motivace žen studovat vojenskou univerzitu

Motivace mladých žen k volbě vojenského povolání je často formována kombinací vnitřních hodnot, osobních ambicí a společenského kontextu. Středoškolačky vnímají vojenskou kariéru jako způsob, jak aktivně přispět k ochraně státu. Významnou roli hrají i další faktory jako je možnost stabilního a smysluplného zaměstnání, osobní rozvoj, týmová práce, fyzická výzva, ale také jistá touha po rovnoprávnosti a možnosti prosadit se v tradičně mužské oblasti.

Ze sociologických šetření vypracovaných pro potřeby Univerzity obrany (Závěrečná zpráva 2016, resp. 2019) mezi studenty prvního a druhého ročníku Univerzity obrany zaměřeného na motivaci studentů přijatých ke studiu na univerzitě a ke službě v Armádě ČR vyplývá, že ženy častěji než muži jako motivaci uvádí jistotu zaměstnání, možnost získat vysokoškolské souvislé pětileté magisterské vzdělání, mít možnost sportovat a udržovat se v dobré fyzické kondici, zažít dobrodružství a také oceňují finanční a jiné benefity poskytované

během studia. Naopak jako nejslabší motiv pro studium uvádí zájem o vojenskou techniku, možnost vést lidi a zájem o problematiku speciálních jednotek.

Podíl žen studujících na Univerzitě obrany

O studium na Univerzitě obrany projevovaly ženy zájem od samého počátku jejího vzniku. Jejich počty však nebyly zpočátku důkladně sledovány, respektive zveřejňovány. Např. informace o počtu uchazečů, studentů a absolventů studijních programů, které jsou prezentovány ve Výročních zprávách o činnosti Univerzity obrany, obsahují detailní údaje i z genderového hlediska až v posledních letech. Zpočátku se většinou jednalo pouze o sporadické zmínky o studujících ženách, detailnější statistiky dle pohlaví v podobě tabulkových přehledů jsou uváděny až od r. 2019 (Univerzita obrany 2025).

Statistické údaje o podílu mužů a žen zaměstnaných v resortu Ministerstva obrany ČR jsou dlouhodobě sledovány samotným ministerstvem, v jehož gesci je každoročně připravována Kvantitativní genderová analýza / personální audit vždy k 1. lednu daného roku. Tyto analýzy se zpracovávají již od r. 2002, jak vyplývá z ustanovení čl. 4 RMO č. 29/2002 Věstníku Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působení Ministerstva obrany ČR (Rozkaz ministra obrany ČR 2002).

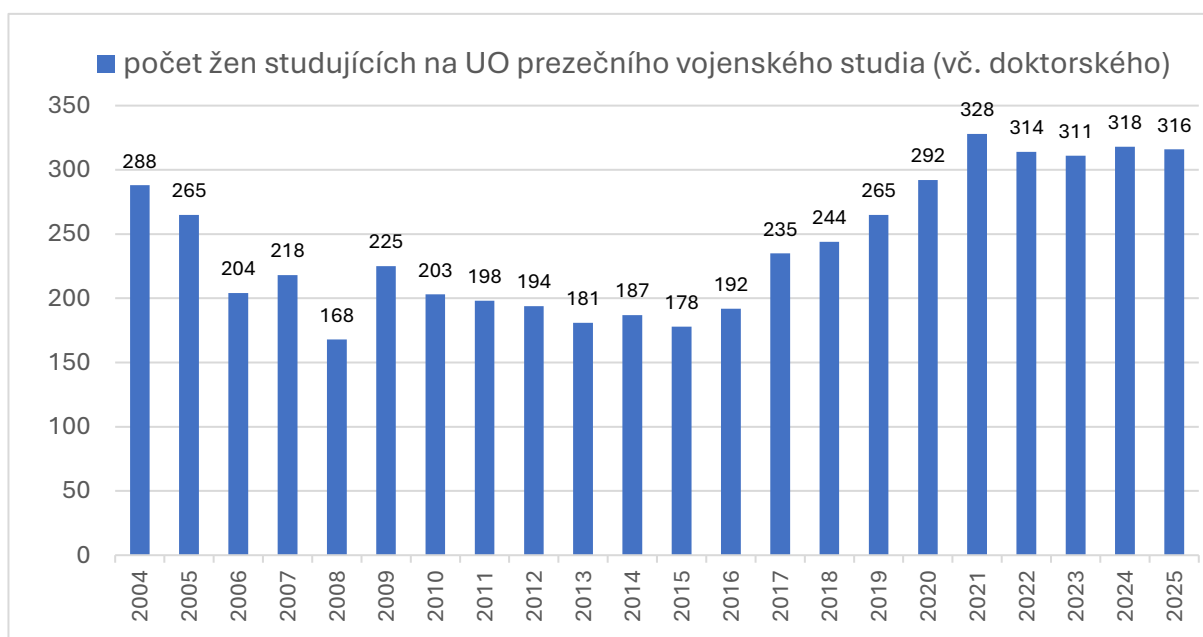
Ani tyto analýzy však nepřinášejí komplexní přehled dat o studujících ženách na Univerzitě obrany od jejího vzniku. Podklady pro následující analýzy vycházejí z interních údajů univerzity, které jsou nejpresnějším a nejucelenějším zdrojem informací. Jedná se zejména o údaje z matriky Studijního oddělení Univerzity obrany. Následující graf (viz graf 1) dokládá podíl žen studujících na Univerzitě obrany ve vojenském prezenčním studiu za dobu její existence, tj. od r. 2004 až do současnosti.



Graf 1 Vývoj podílu žen studujících na Univerzitě obrany v letech 2004-2025 (vojenské prezenční studium, vč. doktorského) ze všech studujících v prezenční formě. Údaje vždy k 31. 12. daného roku, aktuální údaj platný k 15. 10. 2025 (údaje v %).

Zdroj: Matrika Studijního oddělení UO, vlastní zpracování.

Podíl žen studujících na vojenské vysoké škole ze všech studujících tohoto studia v prezenční formě dosahoval nejvyšších hodnot zejména v době vzniku Univerzity obrany (vrcholu bylo dosaženo v r. 2006, kdy představoval 31 %), postupně klesal k minimu v roce 2013 (necelých 19 %) až k následné stabilizaci oscilující mezi 21-24 % v letech 2017-2025. Pokud se podíváme na absolutní počty studentek v prezenční formě studia, pak se aktuální údaje za posledních pět let pohybují nad třemi sty ženami za daný akademický rok, což je i více než na počátku vzniku Univerzity obrany (viz graf 2). Svou roli hrají také demografické faktory, směrné počty jednotlivých specializací a další faktory, jež mají vliv na uvedené hodnoty.



Graf 2 Vývoj počtu žen studujících na Univerzitě obrany v letech 2004-2025 (vojenské prezenční studium, vč. doktorského). Údaje vždy k 31. 12. daného roku, aktuální údaj je platný k 15. 10. 2025 (absolutní hodnoty).

Zdroj: Matrika Studijního oddělení UO, vlastní zpracování.

O něco optimističtější jsou údaje o podílu žen-absolventek v případě zohlednění veškerých typů a forem studia na Univerzitě obrany, tj. včetně civilních oborů a kombinovaných programů (v posledních letech tvořily ženy dle kvantitativních genderových analýz 24 %-27 % všech absolventů, v dřívějších letech téměř až třetinu). V těchto typech studií sice nemusí být ženy přímo vojáky z povolání (ve služebním poměru), avšak svým obsahem studia či jeho zaměřením se také podílejí na řešení otázek vztahujících se k bezpečnosti a ochraně obyvatelstva a mají tak možnost účastnit se rozhodování o zásadních tématech v dané oblasti.

Závěr

Z údajů o počtu žen studujících na jediné vojenské vysoké škole v ČR vyplývá, že i přes kolísající hodnoty je jejich podíl vyšší (tvoří přibližně pětinu až čtvrtinu vojenských studentů v prezenčních programech) než je podíl žen-vojákyň v celé Armádě ČR, který činí dle

Kvantitatívni genderové analýzy (2025, 4) k 1. lednu 2025 14,8 %. Je tedy patrné, že ženy projevují zájem nejen vstupovat do armády, ale ještě větší zájem je o vstup do terciárního stupně vojenského vzdělávání, které ženám umožňuje participovat na vytváření a uskutečňování bezpečnostní politiky výrazně více v rámci kvalifikovanějších pozic.

Absolventky Univerzity obrany úspěšným studiem získávají kompetence potřebné k působení na pozicích klíčového personálu ozbrojených sil ČR, zejména Armády ČR, především se jedná o pozice kariérního důstojníka-velitele, velitelsko-technické pozice a vojenské lékaře, farmaceuty a záchranáře atd. Ženy postupně pronikají do oblastí kybernetické bezpečnosti, informačních a komunikačních technologií, řízení lidských a finančních zdrojů, zpravodajského zabezpečení Armády ČR a dalších jiných specializací.

Jejich dosažené úspěchy tak mohou být inspirací pro další mladé dívky a ženy v rozhodování o výběru svého budoucího povolání či profesního zaměření. Absolventky Univerzity obrany jsou důkazem toho, že ženy mohou plnohodnotně zastávat důstojnické funkce a podílet se na strategickém rozhodování o obraně státu. Tím pomáhají postupně odbourávat stereotypy a posilují společenský respekt k ženám v uniformě.

Seznam bibliografických odkazů

- Ministerstvo obrany České republiky. 2019. *Koncepce přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany*. str.57
- Agenda ženy mír a bezpečnost. [Online] 11. červenec 2025. [Citace: 18. srpen 2025.] https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/agenda_zeny_mir_a_bezpecnost/index.html.
- Ministerstvo obrany české republiky VHÚ. 2024. *20 let Univerzity obrany*. ISBN 978-80-7278-896-5
- Zákony pro lidi. 2025. Zákon č. 221/1999 Sb. *Zákon o vojácích z povolání*. 26. 9. 2025. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>
- Hortig, P. 2024. Cesta do hlubin študákovy duše z první republiky. *STATISTIKA&MY*. 01/2024, ročník 14, str. 40-41.
<https://statistikaamy.csu.gov.cz/soubory/statistika-a-my/2024/01/18042401.pdf>
- Tůma, M., Janošec, J., Procházka, J. 2009: *Obranná politika Československé a České republiky 1989–2009*. Praha: MO ČR, 231 s. ISBN 978-80-7278-522-3
https://www.mo.gov.cz/assets/multimedia-a-knihovna/publikace/bezpecnostni-temata/23-obranna-politika-ceskoslovenske-a-ceske-republiky-1989_2009.pdf
- Motivace studentů přijatých ke studiu na UNOB a ke službě v Armádě ČR*. 2016. Závěrečná zpráva. AUGUR Consulting (vypracováno pro potřeby Univerzity obrany).
- Motivace studentů přijatých ke studiu na UNOB a ke službě v Armádě ČR*. 2019. Závěrečná zpráva z výzkumu. FOCUS – Marketing & Social Research (vypracováno pro potřeby UO).
- Univerzita obrany. n.d. *Student/Studium/Výuka/Charakteristika a zaměření*. [Citace: 5. říjen 2025.] https://unob.cz/univerzita/studium/vyuka/charakteristika_a_zamereni/

- Vaše cesta do armády. 2025. *Příprava/Výroční tělesné přezkoušení*. [Citace: 5. říjen 2025.] <https://doarmady.mo.gov.cz/priprava/vyrocní-telesne-prezkouseni>
- Univerzita obrany. n.d. *Uchazeč/Co můžu studovat/Test fyzické zdatnosti*. [Citace: 10. říjen 2025.] <https://unob.cz/univerzita/co-muzu-studovat/zkouska-z-fyzicke-zdatnosti-u-prijimaciho-rizeni-do-vojenskeho-studia/>
- Univerzita obrany. n.d. *O univerzitě/Historie*. [Citace: 10. říjen 2025.] <https://unob.cz/univerzita/o-univerzite/historie/>
- Univerzita obrany. n.d. *O nás/Dokumenty/Výroční zprávy*. [Citace: 10. říjen 2025.] <https://unob.cz/univerzita/dokumenty/vyrocní-zpravy-uo/>
- Rozkaz ministra obrany České republiky. 2002. *Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*. Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany
- Sekce státního tajemníka MO. 2025. *Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2025*. https://www.mo.gov.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2025_1.pdf

Pavλίna ĎURIŠOVÁ
Univerzita obrany
Kounicova 65, 662 10 Brno
pavlina.durisova@unob.cz

Marcela TRÁVNÍČKOVÁ
Univerzita obrany
Kounicova 65, 662 10 Brno
marcela.travnickova@unob.cz

Blanka FRANKOVÁ
Univerzita obrany
Kounicova 65, 662 10 Brno
blanka.frankova@unob.cz

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.121-139>

ZABEZPEČENÍ PODMÍNEK PRO UPLATŇOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN V REZORTU MINISTERSTVA OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY

Markéta Seidlová – Ivana Nekvapilová – Radim Vičar – Petr Urban

Abstrakt:

Příspěvek podává přehled o naplňování agendy „Ženy, mír a bezpečnost“ a obecně agendy rovných příležitostí v České republice, a to na konkrétním příkladu rezortu Ministerstva obrany ČR, v podmínkách Armády ČR. Metodou výzkumu byla sekundární analýza vládních dokumentů a resortních statistik. Armáda ČR je stále doménou mužů, kteří tvoří 85 % vojáků z povolání. V podobném poměru je i zastoupení žen v jednotlivých hodnotech. Naopak ženy mají průměrně vyšší vzdělání než muži: 53,3 % žen má vysokoškolské (bakalářské nebo magisterské) vzdělání v porovnání s pouze 30,7 % mužů. Průměrný věk vojáků a vojaček ve služebním poměru je shodně 42 let. Největší podíl z žen pracuje ve zdravotnické službě, všeobecné logistice a v ochraně informací, kybernetice, kryptografii, utajovaných informací, kdy právě zatraktivnění dalších odborností pro ženy zůstává výzvou do budoucnosti.

Klíčová slova: ženy, Česko, Armáda ČR, rovné příležitosti

Úvod

V roce 2000 přijala Rada bezpečnosti OSN rezoluci č. 1325, známou jako rezoluci o ženách, míru a bezpečnosti, která vytvořila základ tzv. Agendy ženy, mír, bezpečnost („Women, Peace and Security“, dále jako Agenda WPS). Rada bezpečnosti OSN má pravomoc přijímat závazné rezoluce, které členské státy musí dodržovat, a hraje klíčovou roli v udržování mezinárodního míru a bezpečnosti. Zatímco usnesení ostatních orgánů jsou ve vztahu k členským státům OSN pouze doporučující, rezoluce Rady bezpečnosti jsou závazné. Konkrétně tato Rezoluce byla přijata dne 31. 10. 2000 jako vůbec první rezoluce Rady bezpečnosti OSN usilující o posílení role a účasti žen v rámci mírových a bezpečnostních procesů. Zdůrazňuje zvláště negativní dopady konfliktů na ženy a dívky a zároveň vyzdvihuje jejich klíčovou roli při předcházení konfliktům i jejich řešení. Tato Rezoluce vyzývá všechny státy k aktivnímu zapojení žen do bezpečnostních a mírových procesů a doporučuje zahrnutí genderové perspektivy do plánování postkonfliktní obnovy a udržitelného rozvoje. Důraz je rovněž kladen na ochranu žen a dívek před porušováním lidských práv a proti sexuálnímu a genderově podmíněným formám násilí (MZV, 2021a).

Během více než dvaceti let se Agenda WPS rozvinula prostřednictvím dalších rezolucí¹ a stala se univerzálním rámcem, který je implementován formou regionálních a národních strategií ve více než 100 členských státech OSN, včetně České republiky (ČR), a rovněž řadou mezinárodních organizací, jako jsou například EU a NATO. Agenda WPS také doplňuje další mezinárodní normativní dokumenty, například Pekingskou akční platformu z roku 1995, k jejímž doporučením se ČR přihlásila, a Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (UN, 1979), jejíž smluvní stranou je ČR od roku 1993. Posílení postavení žen a snížení tzv. gender gapu je zároveň jedním ze zásadních předpokladů pro dosažení cílů Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj (MZV, 2021a).

Cílem tohoto příspěvku je podat přehled o naplňování této agendy v rámci České republiky, a to specificky v prostředí resortu Ministerstva obrany ČR (MO), a zejména v podmínkách Armády ČR (AČR). Vzhledem ke stanovenému cíli je nejvhodnější metodou výzkumu sekundární analýza (zejména vládních) dokumentů a resortních statistik.

1 Podstata agendy ženy, mír, bezpečnost

Agenda ženy, mír, bezpečnost (výše uvedená Agenda WPS) jako taková stojí na čtyřech základních pilířích: prvním je *Participace (Participation)*, neboli plná a rovná účast a zastoupení žen na všech úrovních rozhodování, a to včetně mírových procesů, a širší společensko-politické sféry. Ženy by měly být také aktivně začleňovány do všech fází řešení konfliktů (peacebuilding, peacemaking, peacekeeping), neboť pokud nejsou ženy v těchto procesech dostatečně zapojeny, není vyslyšen hlas poloviny obyvatelstva a vzniklý mír tak má menší šanci na úspěch. Druhým pilířem je *Ochrana (Protection)*, tedy ochrana práv žen a dívek v konfliktních i postkonfliktních situacích, včetně potírání sexuálního násilí v konfliktech a obecně boj proti genderově podmíněnému násilí.

Důraz je kladen na specifické potřeby žen a dívek v oblasti poskytování pomoci, například při navrhování uprchlických táborů, při podpoře vnitřně vysídlených osob nebo při poskytování humanitární pomoci. Třetím pilířem je *Prevence (Prevention)*, značící začlenění genderové perspektivy do všech přijímaných politik, neboť právě aktivní zapojení žen do chodu společnosti (a to včetně posilování jejich postavení ve společnosti), má zásadní roli při prevenci konfliktů.

Prevence se v tomto kontextu také zaměřuje na systematické zpochybňování diskriminačních genderových norem, postojů a vzorců chování a na zapojení mužů a chlapců jako aktivních aktérů, kteří mohou přispět k prosazování změn ve společnosti.

¹ K 30. 6. 2025 se jednalo o následující rezoluce Rady bezpečnosti OSN, které tuto původní Rezoluci posilují a substantivně a procedurálně specifikují: UNSCR 1820(2008); UNSCR 1888(2009); UNSCR 1889(2009); UNSCR 1960(2010); UNSCR 2106(2013); UNSCR 2122(2013); UNSCR 2242(2015), UNSCR 2467(2019), UNSCR 2493 (2019) - (MO, 2025a).

Čtvrtým a posledním pilířem je *Post-konfliktní obnova (Relief and Recovery)*, kdy je akcentováno, že fáze obnovy a rozvoje musí zahrnovat také dlouhodobé strategie pro podporu a postavení žen a dívek v ekonomické, politické i sociální oblasti. Tento poslední pilíř rovněž podporuje posilování schopností žen působit jako aktérky v procesech rekonstrukce a obnovy (MZV, 2025a).

2 Agenda rovných příležitostí a agenda „ženy, mír a bezpečnost“ v české republice

Problematicky rovných příležitostí mužů a žen se dotýkají již mnohá z ustanovení Listiny základních práv a svobod z roku 1993: ustanovení čl. 1 zaručuje svobodu a rovnost v důstojnosti i v právech, v čl. 3 se mimo jiné stanovuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a zákaz zneužití práv proti jednotlivci, podle čl. 26 má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, na druhou stranu se však připouští možnost zákonného omezení pro výkon určitých povolání, čl. 28 se stanovuje právo na spravedlivou odměnu za práci a v čl. 29 zvýšená ochrana zdraví při práci pro ženy (Wagnerová et al., 2023).

Mezi platné a účinné prameny právní úpravy uplatňování rovných příležitostí mužů a žen na zákonné úrovni v českém právu pak vedle Rezoluce patří zejména: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce či zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí, vše ve znění pozdějších předpisů.

Rezoluce OSN č. 1325, tak i když byla přijata již v roce 2000, tak Česká republika svůj první Národní akční plán k implementaci Agendy WPS schválila až v roce 2016. Zpoždění bylo způsobeno potřebou vybudovat mezirezortní koordinaci, zvýšit povědomí o genderových otázkách v bezpečnostní politice a přizpůsobit mezinárodní doporučení českému právnímu a institucionálnímu rámci. Inspirací přitom byly zkušenosti jiných evropských států, které tou dobou již měly vlastní národní plány.

První Národní akční plán (NAP) k realizaci Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), zaměřené na ženy, mír a bezpečnost, včetně souvisejících rezolucí, byl tedy předložen na konci roku 2016 a stanovoval aktivity pro období let 2017 – 2020. Následně v roce 2020 vláda schválila druhý Národní akční plán pro období let 2021 – 2025. V průběhu let 2017–2025 byla vládě každoročně předkládána zpráva informující o průběžné implementaci těchto plánů. Příprava třetího Národního akčního plánu, přijatého vládou dne 9. 7. 2025 v rámci usnesení č. 521, pro roky 2026–2030 (MZV, 2025a), vycházela z druhého NAP a z hodnocení jeho dosavadní implementace (Krulišová, O'Sullivan, 2024). Dále byla zohledněna doporučení členů Meziresortní pracovní skupiny k realizaci Agendy WPS, včetně návrhů z ledna 2023, reflektujících dopady ruské agrese na Ukrajině. Při formulaci nového plánu byla rovněž brána

v úvahu stávající vládní strategie, aby byla zajištěna jejich komplementarita a zabráněno případným překryvům či duplicitám.

Dohled nad realizací NAP vždy zajišťuje mezirezortní pracovní skupina. Hlavním koordinátorem je Ministerstvo zahraničních věcí ČR, realizátory pak Úřad vlády, Ministerstvo vnitra ČR, Ministerstvo obrany ČR (MO), Ministerstvo spravedlnosti ČR, Ministerstvo zdravotnictví ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR či Ministerstvo životního prostředí ČR nebo Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (NÚKIB), za přispění nestátních neziskových organizací a akademického sektoru. Při realizaci NAP jsou podporována široká partnerství a je vítáno zapojení nevládních subjektů z řad občanské společnosti a akademického a privátního sektoru. V nadcházejícím období (tedy v letech 2026–2030) bude s ohledem na to, že NAP není možné úspěšně realizovat bez aktivní role mužů, navíc kladen větší důraz na aktivní roli mužů, a to formou vlastnictví (ownership) naplňování NAP nejen ze strany žen a dívek, ale právě i mužů a chlapců (MO, 2025a).

3 Klíčové prvky národního akčního plánu na období 2021 – 2025

Cílem druhého Národního akčního plánu ČR na období 2021 – 2025 bylo přirozeně navázat na první akční plán a zajistit, aby snahy a aktivity ČR v oblasti míru a bezpečnosti adekvátně reflektovaly aktuální potřeby, priority i práva žen a mužů jak v ČR, tak ve světě. Jedině tak bude možné dosáhnout udržitelné budoucnosti založené na třech pilířích OSN: míru a bezpečnosti, lidských právech a rozvoji. ČR si stanovila čtyři základní strategické cíle (pochopitelně do velké míry kopírující čtyři základní pilíře Agendy WPS). V rámci jednotlivých strategických cílů byly definovány ještě specifické cíle, a ke každému z těchto specifických cílů byla stanovena konkrétními opatření, díky nimž jich mělo být dosaženo. Tato opatření byla kvantifikována a jejich plnění bylo následně sledováno (MZV, 2021a; MZV, 2021b).

Strategickými, resp. specifickými cíli byli:

- 1) Posilovat participaci a vůdčí roli žen ve všech oblastech spojených s mírem a bezpečností:
 - a. Zajistit relevantní data k genderové problematice umožňující další strategické plánování;
 - b. Sledovat zastoupení žen v rámci zahraničních misí;
 - c. Sledovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v rezortech MZV, MV a MO;
 - d. Sledovat zastoupení mužů a žen v armádě a policejních složkách;
 - e. Zajistit participaci neziskového sektoru a akademické obce na formulování aktivit ČR v oblasti míru a bezpečnosti;
- 2) Systematicky posilovat začlenění genderové problematiky do všech oblastí souvisejících s mírem a bezpečností:

- a. Zajištit vzdělávání a školení v tématu Agendy WPS;
 - b. Zajištit podporu agencií OSN v implementaci problematiky WPS;
 - c. Spolupracovat a předávat informace mezi partnerskými zeměmi o problematice WPS;
 - d. Šířit povědomí o Agendě WPS a v obecné rovině i o problematice genderové rovnosti;
- 3) Aktivně se podílet na posilování prevence konfliktů skrze podporu práv žen a genderové rovnosti:
- a. Zajištit relevantní data za účelem začlenění genderové problematiky do agend spojených s mírem a bezpečností;
 - b. Posilovat prevenci a aktivní předcházení všem formám genderově podmíněného násilí a podporovat oběti domácího, sexuálního a genderově podmíněného násilí;
 - c. Využít členství ČR v Radě pro lidská práva k podpoře její preventivní role;
- 4) Poskytovat a podporovat adekvátní rozvojovou a transformační spolupráci a humanitární pomoc, která směřuje na potřeby žen a dívek:
- a. Vytvořit a v praxi aplikovat metodický pokyn pro zohledňování genderu v rámci průřezových témat ve všech fázích projektového cyklu Zahraniční rozvojové spolupráce (ZRS) a humanitární pomoci.
 - b. Zavést Kodex chování pro subjekty realizující projekty ZRS a humanitární pomoci ČR.
 - c. Zvyšovat podíl projektů ZRS a humanitární pomoci s místními realizátory, v nichž je průřezově zohledněna genderová rovnost.
 - d. Začlenit oblast genderové rovnosti do formulářů pro podávání projektů transformační spolupráce.
 - e. Začlenit oblast genderové rovnosti do hodnocení projektu.
 - f. V rámci vládního „Programu aktivit na podporu zdrojových a tranzitních zemí migrace v Africe v období 2020 – 2022“ realizovat v r. 2021 a 2022 minimálně jednu aktivitu v rámci 3. pilíře „Dobré vládnutí, sociální rozvoj“, jejíž realizace výrazným způsobem zohlední Agendu WPS (MZV, 2021b).

Ministerstva obrany ČR se v roli odpovědné instituce nebo spolupracujícího subjektu však týkaly jen vybrané specifické cíle z prvních dvou strategických cílů, konkrétně:

- 1) v rámci prvního strategického cíle:
- a. Zajištit relevantní data k genderové problematice umožňující další strategické plánování;
 - b. Sledovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v rezortech MZV, MV a MO;
 - c. Sledovat zastoupení mužů a žen v armádě a policejních složkách;
 - d. Zajištit participaci neziskového sektoru a akademické obce na formulování aktivit ČR v oblasti míru a bezpečnosti;

2) v rámci druhého strategického cieľa:

- a. Zajištit vzdelávaní a školení v tématu Agendy WPS;
- b. Spolupracovať a predávať informácií medzi partnerskými zeměmi o problematice WPS;
- c. Šíriť povědomí o Agendě WPS a v obecné rovině i o problematice genderové rovnosti; v rámci třetího a čtvrtého ze strategických cílů pak žádný ze specifických cílů (MZV, 2021b).

4 Problematika rovných příležitostí v resortu obrany

Předtím, než bude podrobněji popsána konkrétní realizace NAP k diskutované Rezoluci, je vhodné stručně zmínit i na obecný postoj Ministerstva obrany ČR k otázkám rovných příležitostí a jeho vývoj. Uplatňování rovných příležitostí mužů a žen je historicky předmětem zvýšeného zájmu ze strany vedení resortu Ministerstva obrany ČR již od roku 2000, podrobněji systematicky pak od roku 2002. V roce 2001 byl schválen dokument „*Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen*“. K prosazování rovného přístupu k mužům a ženám a rovného zacházení s nimi v zaměstnání a k zabezpečení úkolů uložených v usnesení vlády ČR č. 486 (2002) byl přijat interní normativní akt – rozkaz ministra obrany (RMO) č. 29/2002 Věstníku *Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*, a dále byla vydána metodická pomůcka „*Rovné zacházení s muži a ženami*“, jejímž účelem je zajistit jednotnou realizaci prevence, postupů při zjištění případů diskriminace a případné sankce. Dílčím/pracovním dokumentem, který je zastřešen RMO, jsou Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen na daný výcvikový rok.

Dalšími relevantními dokumenty ve vztahu k zabezpečení podmínek pro uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v resortu MO ČR jsou zejména: Usnesení vlády č. 1218 z 23. 11. 2020 o Národním akčním plánu ČR k implementaci rezoluce RB OSN č. 1325, o ženách; Národní akční plán ČR k implementaci rezoluce RB OSN 1325, ženy, mír, bezpečnost 2021 – 2025; Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 aktualizace říjen 2024; Usnesení vlády ČR č. 682 z 2. října 2024 k aktualizované Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030; Metodická pomůcka Rovné zacházení s muži a ženami 2024; Zpráva o plnění Národního akčního plánu ČR k implementaci rezoluce RB OSN č. 1325(2000) o ženách, míru a bezpečnosti za rok 2024; Usnesení vlády č. 521 z 9. července 2024 k Národní akční plán ČR k implementaci RB OSN č. 1325 (2000); Národní akční plán ČR k implementaci RB OSN č. 1325 (2000) o ženách, míru a bezpečnosti na léta 2026 – 2030; Národní akční plán ČR k implementaci rezoluce RB OSN 1325 (2000) – úkolová část (MO, 2025c).

Mezi jednotlivé zásady (hlavní ideje a též výkladová vodítka) uplatňované v oblasti rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních a služebních vztazích patří zejména zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace (např. při přijímání do zaměstnání či služebního poměru), zásada rovného odměňování pro muže a ženy, dále pozitivní opatření a přípustné

formy rozdielného zachádzaní, či zákaz zneužití práv (např. při obtěžování a sexuálním obtěžování v zaměstnání, službě).

5 Naplňování národního akčního plánu na období 2021 – 2025 v resortu ministerstva obrany ČR: realizace opatření v roce 2024

V úvodu této části je třeba uvést omezení týkající se dostupných údajů. Příspěvek je prezentován v rámci konference k 25. výročí přijetí Rezoluce č. 1325 Rady bezpečnosti OSN, které připadá na rok 2025, a proto se tedy zde budeme zabývat plněním výše uvedeného akčního plánu v roce nejbližší tomuto výročí, tedy v roce 2024 (údaje za rok 2025 budou dostupné až v roce 2026) a to pouze u opatření, pro něž bylo Ministerstvo obrany ČR odpovědnou institucí (jak uvedeno v MZV, 2021b). Pro výše uvedené strategické resp. specifické cíle lze tedy konstatovat, že stanovená opatření byla v roce 2024 realizována (MZV, 2025b) s následujícími (ne)úspěchy:

1) Strategický cíl: Posilovat participaci a vůdčí roli žen ve všech oblastech spojených s mírem a bezpečností

a) **Specifický cíl:** Zajistit relevantní data k genderové problematice umožňující další strategické plánování

i) **Opatření:** Realizovat interní šetření zaměřené na zjištění motivací a bariér mladších generací ve vztahu k práci v Armádě ČR, v Policii ČR a účasti na zahraničních misích, na jehož základě budou formulována doporučení na podporu zájmu žen a dívek o práci v Armádě ČR, v Policii ČR a vysílání žen do zahraničních misí.

1) Realizace: V roce 2024 byly informace získané ze dvou již realizovaných dotazníkových šetření Armády ČR (v roce 2022 zaměřeného na vojenský personál po 3 letech služby, v roce 2023 pak reprezentativního šetření v celých ozbrojených silách ČR) doplněny daty z kvalitativního šetření mezi vojákyněmi, které byly v zahraniční operaci nebo by do ní rády vyjely. Hlavním závěrem tohoto šetření je zjištění, že nejvýznamnější bariérou žen pro postup v kariéře nebo účast v misi je mateřství v různých aspektech. Účast v misi ženám komplikují ale i další faktory. Detailněji se tomuto výzkumu věnuje jiný příspěvek v tomto sborníku.

b) **Specifický cíl:** Sledovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v rezortech MZV, MV a MO

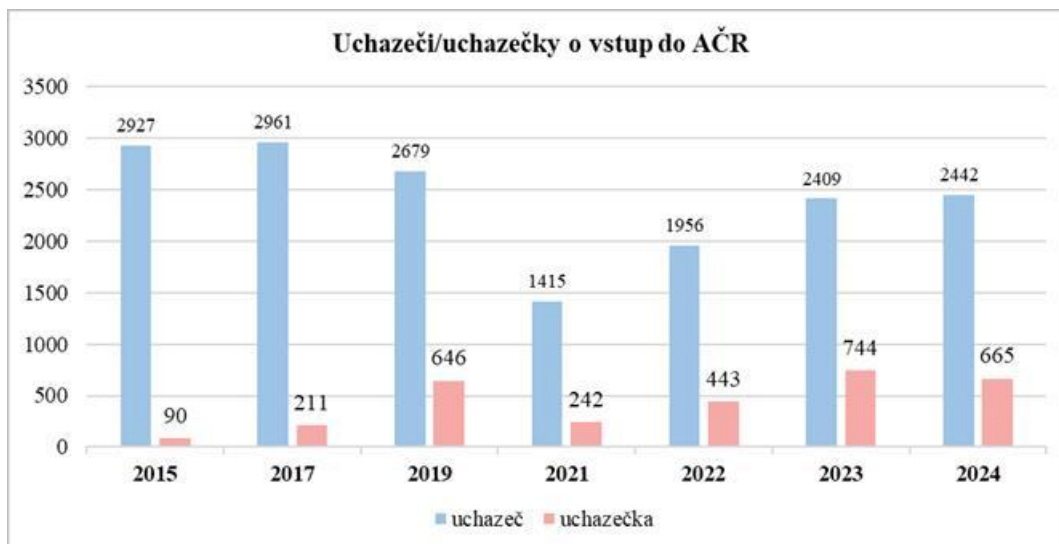
i) **Opatření:** Sbírat a pravidelně vyhodnocovat anonymizované genderově desagregované statistiky k výběrovým řízením na funkce představených a jejich výsledkům, a to na MZV, MV a MO.

1) Realizace: V roce 2024 proběhlo celkem 263 výběrových řízení na pozice na MO, z čehož bylo 20 na pozice představených. Na pozici představený/ představená bylo přijato 6 žen a 11 mužů (ve třech případech žádný kandidát).

ii) **Opatření:** Usilovat o genderově vyvážené výběrové komise na funkce představených.

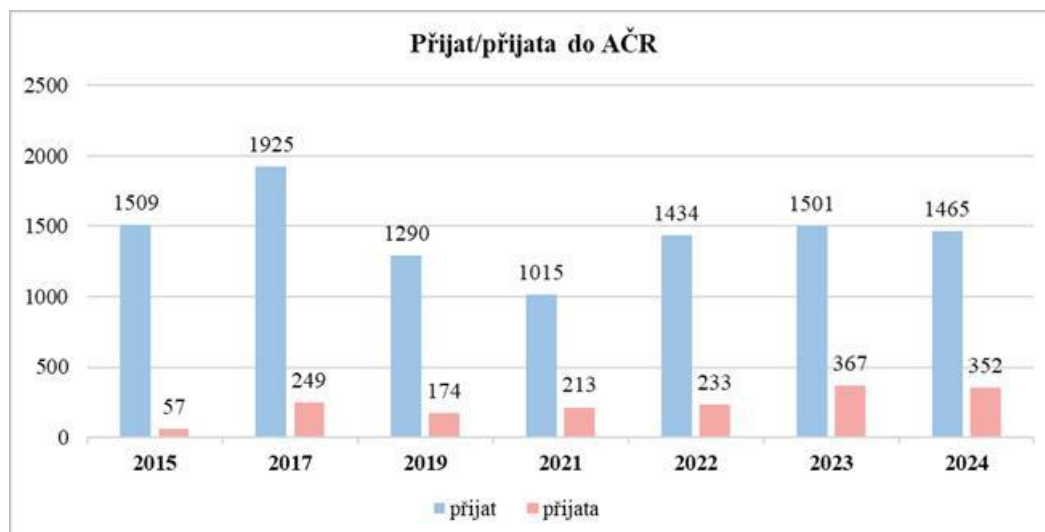
- 1) Realizace: Výběrové komise jsou v rámci resortu obrany sestavovány v souladu se zákonem o státní službě a služebním předpisem státního tajemníka. Pokud tomu nebrání objektivní důvody, tak jsou do výběrových řízení na místa představených jmenovány genderově smíšené výběrové komise. V roce 2024 bylo realizováno 263 výběrových řízení, a z těchto 263 výběrových komisí bylo 105 smíšených (tedy zasedli v nich ženy i muži).
- c) **Specifický cíl:** Sledovat zastoupení mužů a žen v armádě a policejních složkách
 - i) **Opatření:** Sledovat a průběžně vyhodnocovat podíl studujících dívek a chlapců a úspěšnost dívek a chlapců v rámci přijímacího řízení na jednotlivých policejních a vojenských školách.
 - 1) Realizace: Na vojenské střední škole v Moravské Třebové i na Univerzitě obrany nadále ve školním/akademickém roce 2024/2025 výrazně převažovali studující muži, kteří měli i vyšší úspěšnost v přijímacích řízeních. Ženy na těchto dvou školách dohromady představovaly ve školním/akademickém roce 2024/2025 23 % studujících (570 osob, mužů bylo 1924). U přijímacího řízení, které se konalo ve stejném školním/akademickém roce bylo v případě Univerzity obrany úspěšných 23 % žen (oproti 35 % mužů) z přihlášených, a v případě Vojenské střední a Vyšší odborné školy v Moravské Třebové pak jen 18 % dívek (oproti 29 % chlapců). Tento poměr se následně samozřejmě propisuje i do podílu žen, jež danou školu absolvují: Univerzitu obrany v akademickém roce 2024/2025 absolvovalo celkem 176 osob, z nichž bylo 46 žen (tedy 26 % z absolventů).
 - ii) **Opatření:** Sledovat a průběžně vyhodnocovat úspěšnost žen a mužů v rámci přijímacích řízení k PČR a do AČR.
 - 1) Realizace: Podle dat z roku 2024 lze konstatovat, že při náboru žen a mužů do AČR je uplatňován rovný přístup ke všem uchazečům/uchazečkám, pokud daná osoba splní všechny zákonné podmínky povolání do služebního poměru (tedy je občanem/občankou ČR starší 18 let, složil/a vojenskou přísahu, vykonal/a základní nebo náhradní vojenskou službu, není ke dni povolání do služebního poměru členem/členkou politické strany, politického hnutí a odborové organizace, je trestně bezúhonný/á, je zdravotně způsobilý/á k výkonu služby, splňuje kvalifikační předpoklady stanovené pro služební zařazení). Ženy zařazené do výběru jsou v rámci přípravy svědomité; v průběhu kurzu základní přípravy zdolávají problémy dobře, nerezignují. Negativem stále zůstává to, že při doplňování některých pozic (např. technik, elektromechanik, řidič) ženy nedosahují požadované kvalifikace, neboť platí, že v civilní sféře je studium těchto oborů ve velké většině záležitostí mužů. Poměr mezi uchazečkami a přijatými se dlouhodobě pohybuje kolem 50 % (viz obr. 1 a 2). Počet uchazečů a uchazeček o vstup do AČR je – mimo jiné – ovlivňován i aktuální mezinárodní situací (jako je např. v současné době probíhající konflikt na Ukrajině) nebo politickými rozhodnutími týkajícími se např. zvýšení náborového

příspěvku apod. Podle dostupných údajů (viz obr. 1) se mezi lety 2023 a 2024 výrazně zvýšil počet uchazeček o vstup do AČR.



Obr. 1: Uchazeči/uchazečky o vstup do Armády ČR (2015 – 2024)

Zdroj: MZV, 2025b, str. 14



Obr. 2: Přijetí do Armády ČR (2015 – 2024)

Zdroj: MZV, 2025b, str. 14

2) Strategický cíl: Systematicky posilovat začlenění genderové problematiky do všech oblastí souvisejících s mírem a bezpečností

a) **Specifický cíl:** Zajistit vzdělávání a školení v tématu Agendy WPS

i) **Opatření:** Zařadit téma genderové rovnosti a WPS do kurzů přípravy lektorů/lektorek primární prevence rizikového chování, který organizuje Univerzita obrany.

1) **Realizace:** Kurz „Lektor primární prevence rizikového chování“ je organizován Univerzitou obrany jednou za dva roky. V akademickém roce 2024/2025 realizován nebyl. V roce 2022/2023 bylo v tématu

genderové rovnosti proškoleni 20 lektorů/lektorek. Další kurz probíhá v akademickém roce 2025/2026.

- ii) **Opatření:** Zajistit účast všech gender/WPS focal pointů na MZV, MO, MV a ÚV na odborném školení genderové problematiky.

- 1) Realizace: Gender focal point a jedna členka resortní pracovní skupiny (PS) Ministerstva obrany ČR (MO) absolvovali odborné kurzy realizované Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR (a to konkrétně kurzy „Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě I a II“). Dále dvě členky resortní PS MO absolvovaly e-learningový kurz „Gender Impact Assessment“ připravený také Odborem rovnosti žen a mužů ÚV ČR.

- iii) **Opatření:** Zajistit aktivní účast odborných zástupců/-kyň ÚV, MZV, MO, MV, policistů/-ek, vojáků/-yň na mezinárodních vzdělávacích akcích a konferencích k problematice WPS.

- 1) Realizace: Stálá delegátka AČR ve Výboru NATO pro genderové perspektivy spolu se dvěma vojákyněmi z Agentury personalistiky AČR a Gender Focal Pointem (GFP; online) se v květnu 2024 zúčastnili konference „*Military Planning and Partnerships: A New Era of Gender Perspective at NATO*“. GFP se rovněž v březnu 2024 účastnil mezinárodní konference „*Women, Peace and Security in Central and Eastern Europe*“ v Praze. Zástupce Velitelství výcviku – Vojenské akademie reprezentoval AČR na každoroční konferenci Mezinárodní asociace výcvikových center pro mírové operace v Islámábádu. Zástupci/kyně Odboru interního auditu a inspekce MO se zúčastnili 16. mezinárodní konference ombudsmanů pro ozbrojené síly (ICOAF) v Berlíně, zaměřené mimo jiné na podporu žen v ozbrojených silách. Dvě vojákyně absolvovaly kurz „*Investigating and Preventing Sexual and Gender Based Violence in Conflict Environments*“ a jedna vojákyně kurz „*A Comprehensive Approach to Gender in Operations*“.

- b) **Specifický cíl:** Spolupracovat a předávat informace mezi partnerskými zeměmi o problematice WPS

- i) **Opatření:** Konzultovat s partnerskými zeměmi téma WPS nebo genderovou problematiku.

- 1) Realizace: Genderová problematika a téma WPS byly ve vhodných a odůvodněných případech konzultovány s partnery, zejména s Jordánskem.

- ii) **Opatření:** Identifikovat a následně realizovat vhodný projekt zaměřený na implementaci Agendy WPS ve spolupráci se zahraničním partnerem.

- 1) Realizace: V listopadu 2024 se v rámci Plánu dvoustranné spolupráce (uzavřeného již v roce 2021) uskutečnila expertní návštěva v oblasti rovných příležitostí v Jordánsku za účasti zástupců Generálního štábu AČR, Vojenské policie, Sekce státního tajemníka MO a Sekce obranné politiky a strategie MO. Na jednání s ředitelkou pro genderové záležitosti JAF (*Director for Military Women's Affairs*) byly diskutovány možnosti rozvoje spolupráce v této oblasti. Součástí byla také

návšteva výcvikového centra pro ženy v jordánské armádě (*Military Women's Training Centre*). Pro rok 2025 je v plánu reciproční návštěva jordánské strany v ČR.

c) **Specifický cíl:** Šířit povědomí o Agendě WPS a v obecné rovině i o problematice genderové rovnosti

i) **Opatření:** Ukotvit agendu genderové rovnosti/WPS v činnosti dotčených odborů v organizačních řádech MZV, MV a MO.

1) **Realizace:** V rezortu MO je tato agenda ukotvena v následujících organizačních útvarech: - v sekci státního tajemníka MO, v podřízenosti Státního tajemníka v MO (členka mezirezortní pracovní skupiny k agendě WPS a koordinátorka rovnosti žen a mužů v působnosti rezortu MO); - v oddělení zahraniční spolupráce, odboru obranné politiky, Sekce obranné politiky a strategie MO (člen mezirezortní pracovní skupiny k agendě WPS); a dále ve vnitřním předpisu – rozkazu ministra obrany k prosazování principu rovnosti žen a mužů v působnosti rezortu MO – je ukotvena pozice Stálé delegátky AČR ve Výboru NATO pro genderové perspektivy, kterou jmenuje Náčelník Generálního štábu AČR (členka mezirezortní pracovní skupiny k agendě WPS).

Jak je z výše uvedených faktů patrné, stanovená opatření NAP v gesci MO se v roce 2024 – stejně jako v minulých letech – dařilo naplňovat poměrně úspěšně. Jednotlivé kroky podniknuté v rámci NAP se zároveň (ne)přímo propisují i do zastoupení žen v Armádě ČR, což potvrdí statistické údaje uvedené v následující části příspěvku.

6 Genderová situace v armádě ČR

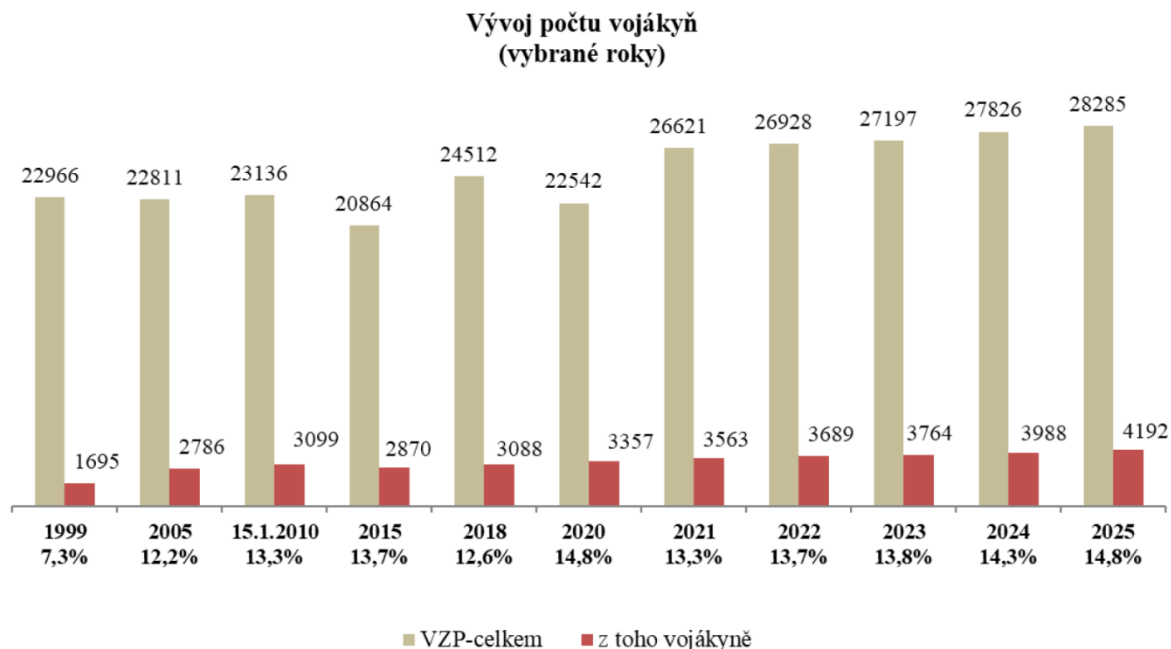
V rámci agendy rovných příležitostí vydává Ministerstvo obrany ČR každoročně tzv. Kvantitativní genderovou analýzu, datovanou vždy k 1. lednu daného roku. Vzhledem k tomu, že naprostou většinu zaměstnanců resortu obrany tvoří vojáci a vojákyně z povolání (28 tis. osob z celkových 36 tis. osob, tj. 78 %), podíváme se blíže právě na situaci v AČR (MO, 2025b). Podíl žen na celkovém počtu všech zaměstnanců resortu MO (tedy nejen vojáků z povolání, ale i občanských a státních zaměstnanců) je již od roku 2008 poměrně stabilní a pohybuje se kolem 20 %, stejně jako podíl žen mezi vojáky z povolání, který se od roku 2022 pohybuje kolem 15 % (viz tab. 1).

Tab. 1 Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců v rezortu Ministerstva obrany ČR

Stav k 1. 1. 2025	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	28 285	24 093	4 192	14,8
Státní zaměstnanci	990	536	454	45,9
Občanští zaměstnanci	7 328	4 102	3 226	44,0
Rezort MO celkem	36 603	28 731	7 872	21,5

Zdroj: MO, 2025b

Oných súčasných 15 % je pritom dvojnásobkom podílu žien v AČR v porovnaní s rokom 1999, kedy ČR vstúpila do NATO a kedy začal proces profesionalizácie AČR (viz obr. 3).



Obr. 3: Vývoj počtu vojakýň v Armádě ČR (1999 – 2025)

Zdroj: MO, 2025b, str. 7

Dalším jistě zajímavým ukazatelem je podíl žen v jednotlivých hodnostech, kdy s výjimkou hodností nejvyšších (plukovnice a výše) a relativně nízkých (rotná, četařka) se podíl žen pohybuje v průměru kolem 20 % v dané hodnosti (viz tab. 2). V případě čekaterek se také jedná o podíly kolem 20 %, a v tomto případě se jedná o studentky vojenských škol (Univerzity obrany nebo Vojenské střední a Vyšší odborné školy v Moravské Třebové). Relativně nižší podíl rotných a četařek může být způsoben tím, že dané ženy tuto hodnost “přeskočily”, tj. dosáhly rovnou na hodnost vyšší. Co se týče nejvyšších hodností, tak ženy doposud působily v AČR maximálně na úrovni brigádní generálky: v roce 2017 byla jako úplně první brigádní generálkou jmenována Lenka Šmerdová (ta se zároveň v roce 2008 stala první ženou povýšenou do hodnosti plukovnice). V roce 2021 pak byla jmenována druhá brigádní generálka, Zuzana Kročová – rektorka Univerzity obrany. Ani jedna z nich však již nyní v AČR aktivně nepůsobí.

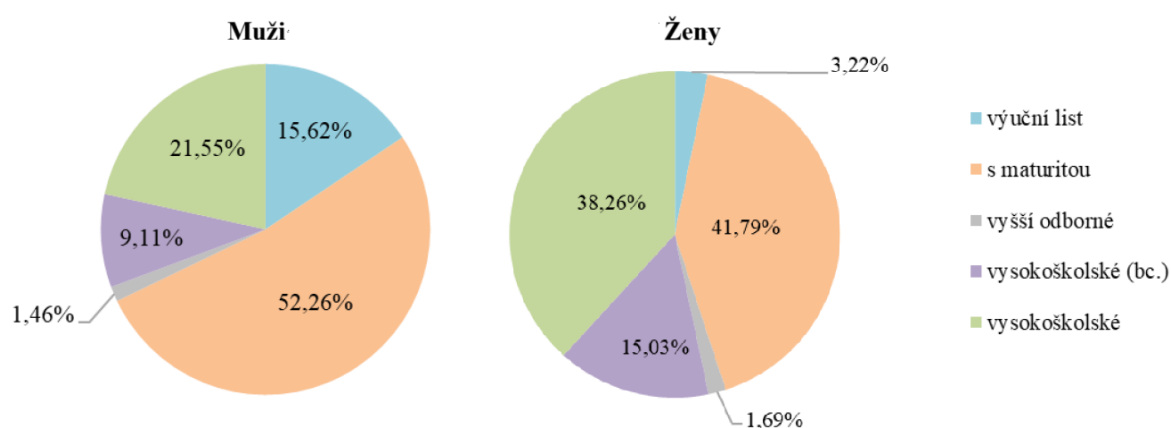
Tab. 2 Podíl žen v dané hodnosti u vojáků z povolání

Hodnost	Počty k 1. 1. 2025	Podíl žen v hodnosti	<i>pro srovnání - počty a podíl k 1. 1. 2024</i>	
generálporučík	0	0%	0	0%
generálmajor	0	0%	0	0%
brigádní generálka	0	0%	1	4%
plukovnice	21	6%	20	6%
podplukovnice	149	16%	135	15%
majorka	269	21%	245	20%
kapitánka	449	25%	460	25%
nadporučice	460	26%	438	26%
poručice	248	23%	240	23%
štábní praporčice	0	0%	1	3%
nadpraporčice	51	17%	53	19%
praporčice	311	15%	301	15%
nadrotmistryně	535	18%	529	18%
rotmistryně	554	16%	546	16%
rotná	82	4%	69	3%
četařka	207	5%	176	5%
desátnice	302	10%	278	8%
svobodnice	202	19%	186	16%
nadrotmistryně-čekatelka	5	20%	10	40%
rotmistryně-čekatelka	55	26%	32	16%
rotná-čekatelka	59	20%	60	26%
četařka-čekatelka	63	22%	65	20%
desátnice-čekatelka	65	20%	65	22%
svobodnice-čekatelka	71	19%	77	21%
vojínka-čekatelka	34	19%	1	50%

Zdroj: MO, 2025b, str. 14

Neméně zajímavé je podívat se i na vzdělanostní složení vojáků a vojáků z povolání (obr. 4). U obou pohlaví převažuje úplné střední odborné vzdělání s maturitou (52,3 % mužů, ale jen 41,8 % žen). Daleko vyšší podíl žen než mužů má však vysokoškolské vzdělání, a to jak

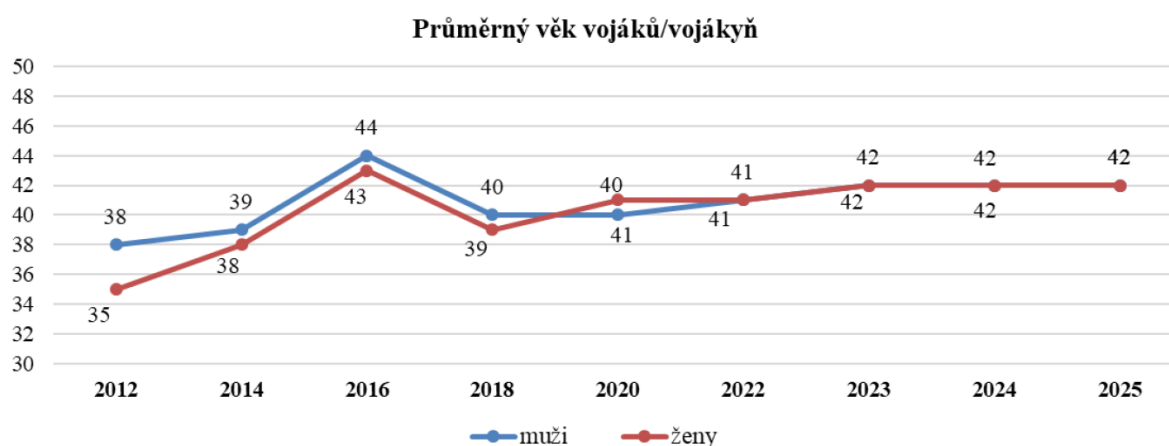
magisterské, tak i jen bakalářské: u žen se jedná o 15 % s titulem “bc.” a 38,3 % (celkem tedy o více než polovinu vojáků, 53,3 %), kdežto u mužů se jedná jen o 9,1 % z vojáků v případě bakalářského titulu a o 21,6 % v případě titulu z magisterské úrovně (celkem tedy o 30,7 % v porovnání s 53,3 % u žen). Tento rozdíl však zřejmě souvisí s celkovým počtem a poměrem mužů a žen ve služebním poměru v AČR, kdy mužů je, vzhledem k převažujícímu typu náplně práce, 85 %, viz obr. 4.



Obr. 4: Vzdelání žen a mužů ve služebním poměru (VZP) (2025)

Zdroj: MO, 2025b, str. 15

Dalším demografickým ukazatelem je například průměrný věk vojáků a vojáků: ten se z 38 let (pro muže) a 35 let (pro ženy) v roce 2012 zvýšil na 42 let u obou pohlaví (obr. 5).



Obr. 5: Průměrný věk vojáků a vojáků (2012 – 2025)

Zdroj: MO, 2025b, str. 28

Co se týče jednotlivých vojenských odborností, tak mimo žen, které nemají odbornost stanovenou/jsou v dispozici nebo u kterých nejde stanovit jejich vojenský obor nebo odbornost (tedy zejména různé administrativní pozice, po ukončení kontraktu před nalezením nové

pozice nebo i některé z vyučujících na Univerzitě obrany apod.), tak největší podíl žen pracuje ve zdravotnické službě (12,8 %), všeobecné logistice (11,2 %) a v ochraně informací, kybernetice, kryptografii, utajovaných informací (6,2 %). Ve speciálních silách v roce 2025 působí 41 žen a jako výsadkářky 24 žen. Podíl každé odbornosti je jasně patrný z tabulky č. 3.

Tab. 3 Ženy v jednotlivých vojenských odbornostech v roce 2025

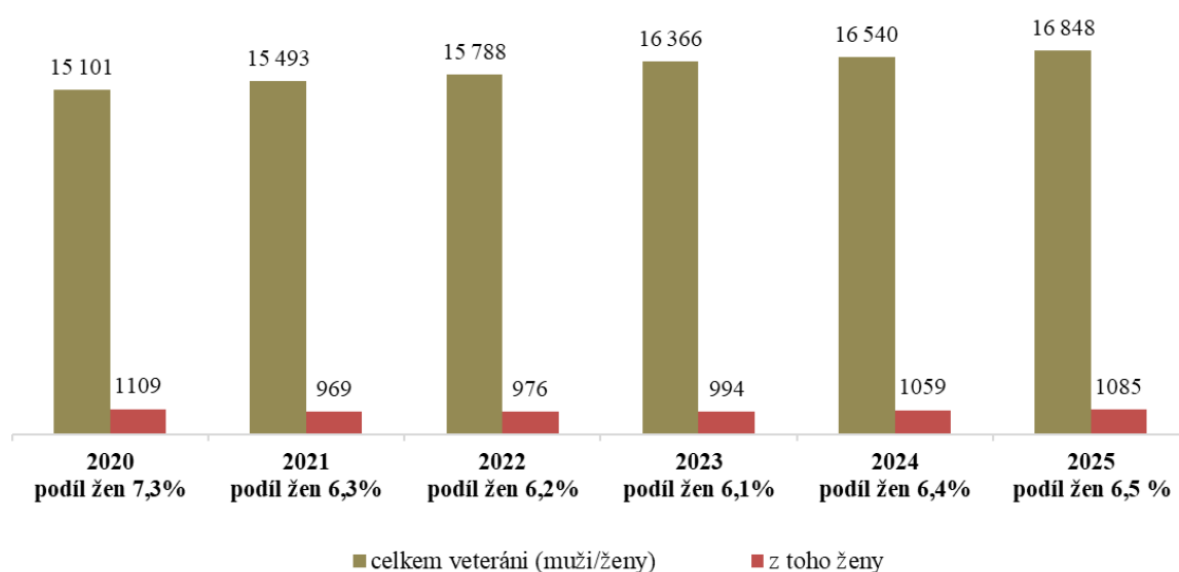
Vojenská odbornost	Počet žen v roce 2025	Podíl ze všech žen v roce 2025 (%)
nestanoveno/dispozice nebo nelze stanovit vojenský obor/odbornost	928	21,4
odbornost zdravotnická služba	556	12,8
odbornost všeobecná logistika	487	11,2
odbornost ochrana informací, kybernetika, kryptografie, utajované informace	267	6,2
odbornost lidské zdroje	219	5,1
odbornost ekonomická služba	169	3,9
odbornost spojovací vojsko	156	3,6
odbornost mechanizovaná	147	3,4
odbornost proviantní zabezpečení	139	3,2
odbornost bojová pohotovost, mobilizační plánování	90	2,1
odbornost vzdušné síly	86	2,0
odbornost chemická	78	1,8
odbornost dopravně pořádková a ochranná služba	78	1,8
odbornost informatizace	72	1,7
odbornost leteckých provozních služeb	67	1,5
odbornost hydrometeorologická služba	56	1,3
odbornost veterinární služba	53	1,2
odbornost technická strojní	46	1,1
odbornost inženýrská letecká služba	44	1,0
odbornost právní služba	42	1,0
odbornost speciální síly	41	0,9
odbornost ženijní	36	0,8
odbornost radiolokačního přehledu a řízení ve vzdušného prostoru	32	0,7
odbornost dělostřelecká	30	0,7
odbornost vševojskového operačního směru	29	0,7
odbornost zpravodajské zabezpečení AČR	29	0,7
odbornost protiletadlová	27	0,6
odbornost zbrojní	27	0,6
odbornost výkonného vojenského letectva	25	0,6
odbornost ubytovací a stavební	25	0,6
odbornost výsadková	24	0,6
odbornost geografická služba	23	0,5
odbornost Vojenská policie	22	0,5
odbornost výstrojní zabezpečení	21	0,5
odbornost komunikace a vztahy s veřejností	17	0,4
odbornost dopravy	16	0,4

odbornost zabezpečení PHM	16	0,4
odbornost psychologická služba	16	0,4
odbornost vojensko-civilní spolupráce (CIMIC)	15	0,3
odbornost elektronický boj	13	0,3
odbornost letecká radionavigační	12	0,3
odbornost elektrotechnická	12	0,3
odbornost sport a tělovýchova	11	0,3
odbornost humanitní služba	9	0,2
odbornost kriminální služba	6	0,1
odbornost letecké technické a provozní zabezpečení	5	0,1
odbornost průzkumná	5	0,1
odbornost letištní zabezpečení	4	0,1
odbornost tanková	1	0,0
duchovní služba	1	0,0
<i>Celkem žen</i>	<i>4 330</i>	<i>100</i>

Zdroj dat: MO, 2025b

Jelikož nedílnou součástí práce v AČR jsou i výjezdy na mise do oblastí válečných konfliktů, nezanedbatelná část vojáků a vojaček se po jejich návratu z mise stává tzv. válečným veteránem dle zákona č. 170/2002 Sb., o válečných veteránech ve znění pozdějších předpisů. Osvědčení válečného veterána náleží k 1. 1. 2025 celkem 16 848 osobám, z toho 1 085 ženám. Ženy tak tvoří 6,5 % ze všech držitelů tohoto osvědčení a tento jejich podíl je v posledních 5 letech stabilní, jak ukazuje graf na obr. 6.

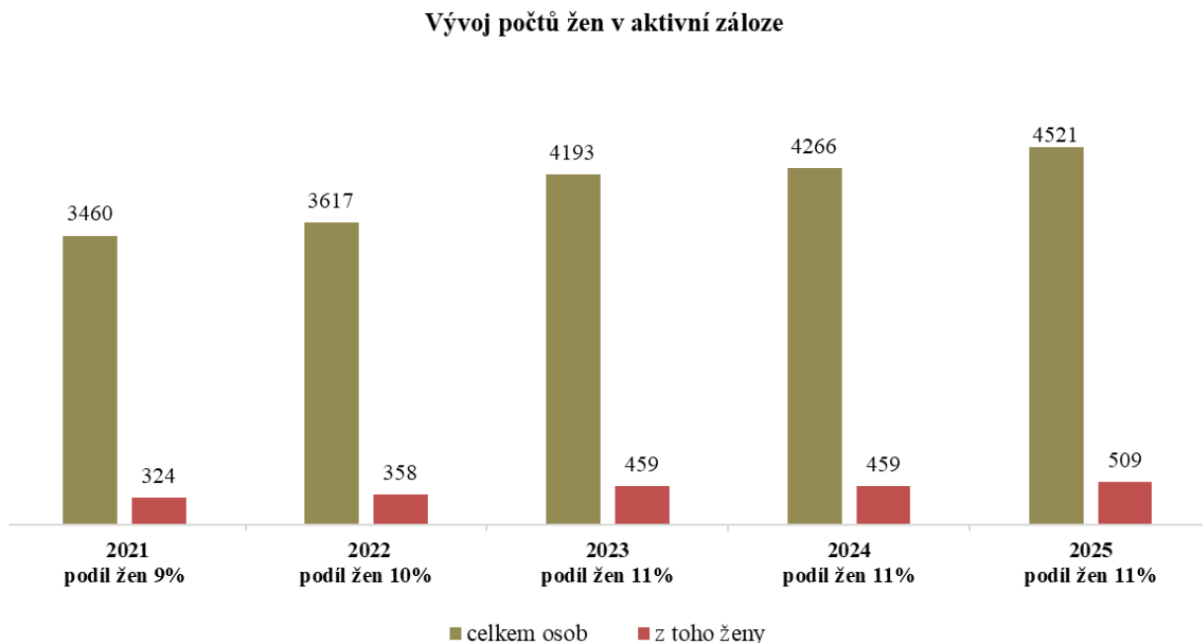
Vývoj počtů novodobých veteránů/vetránek



Obr. 6: Počty novodobých válečných veteránů a veteránek (2020 – 2025)

Zdroj: MO, 2025b, str. 36

Podobne stabilní je v posledních 5 letech i podíl žen v aktivních zálohách, kdy ženy tvoří kolem 10 % z celkového počtu vojáků a vojaček v aktivní záloze (obr. 7).



Obr. 7: Počty vojáků a vojaček v aktivní záloze (2021 – 2025)

Zdroj: MO, 2025b, str. 37

Závěr

Cílem příspěvku bylo podat přehled o naplňování agendy rovných příležitostí a agendy “Ženy, mír a bezpečnost” v prostředí resortu Ministerstva obrany ČR, s největším důrazem kladeným na jejich realizaci v podmínkách Armády ČR, u vojáků a vojaček z povolání. Ukázalo se, že – zřejmě vzhledem k převažujícímu charakteru a náplni práce, zůstává Armáda ČR stále doménou mužů, kteří tvoří 85 % vojáků z povolání, kdy v podobném poměru je i situace u uchazečů/uchazeček o vstup do AČR a následně přijatých.

U jednotlivých hodnot, s výjimkou hodnot nejvyšších, ženy představují také kolem 15 – 20 %. Naopak ženy v AČR mají průměrně vyšší vzdělání než muži: pouze 30,7 % mužů má vysokoškolské (bakalářské nebo magisterské) vzdělání v porovnání s 53,3 % žen. Průměrný věk vojáků a vojaček ve služebním poměru je shodně 42 let u obou pohlaví. Největší podíl z žen pracuje ve zdravotnické službě, všeobecné logistice a v ochraně informací, kybernetice, kryptografii, utajovaných informací, což vzhledem k charakteru těchto prací asi není nijak překvapivé.

Další kroky v oblasti naplňování rovných příležitostí mezi muži a ženami v prostředí resortu obrany by se mohly soustředit na zatraktivnění dalších odborností pro ženy, stejně jako na jejich podporu v dosahování vyšších hodnostních stupňů.

Jako námět pro další výzkum se nabízí srovnání (ne)úspěšnosti naplňování Agendy WPS a rovných příležitostí v porovnání s ostatními státy tzv. Visegrádské čtyřky, tedy se Slovenskem (podobnému tématu jako tento příspěvek se věnovala Blehová v roce 2023), Polskem a Maďarskem.

Poděkování: Tento příspěvek vznikl s podporou Ministerstva obrany ČR v rámci projektu institucionální podpory na rozvoj výzkumné organizace č. DZRO-FVL22-LANDOPS: Vedení pozemních operací (Conduct of Land Operations).

Seznam bibliografických odkazů

- Blehová, M. 2023. *Agenda „Ženy, mier a bezpečnosť“ a integrácia rodovej perspektívy v podmienkach Ozbrojených síl Slovenskej republiky*. *Vojenské rozhledy*, 32(3), s. 096–110. DOI: 10.3849/2336-2995.32.2023.03.096-110
- Krulišová, K. & O'Sullivan, M. 2024. *The third Czech National Action Plan on Women, Peace and Security. Addressing local and global Security Challenges*. Ústav mezinárodních vztahů (IIR — POLICY PAPERS), 12 s. Dostupné online: <https://www.ceeol.com/search/gray-literature-detail?id=1304915>
- MO (MINISTERSTVO OBRANY ČR). 2025a. *Národní akční plán k implementaci RB OSN č. 1325 (2000) o ženách, míru a bezpečnosti na léta 2026–2030*. Dostupné online: https://mocr.mo.gov.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/3--nap-k-implementaci-rb-osn-c--1325_-2000_-o-zenach--miru-a-bezpecnosti-na-leta-2026---2030.pdf
- MO (MINISTERSTVO OBRANY ČR). 2025b. *Kvantitativní genderová analýza k 1. 1. 2025*. Dostupné online: https://www.mo.gov.cz/assets/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2025_1.pdf
- MO (MINISTERSTVO OBRANY ČR). 2025c. *Rovné příležitosti mužů a žen*. Dostupné online: <https://mocr.mo.gov.cz/informacni-servis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-247169>
- MZV (MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR). 2021a. *Národní akční plán ČR k agendě ženy, mír a bezpečnost na roky 2021-2025 – text*. Dostupné online: https://mzv.gov.cz/public/c0/51/c2/4477828_2749437_NAP21_25_CZ_text.docx
- MZV (MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR). 2021b. *Národní akční plán ČR k agendě ženy, mír a bezpečnost na roky 2021-2025 – opatření*. Dostupné online: https://mzv.gov.cz/public/13/10/e8/4477830_2749440_NAP21_25_CZ_opatreni.xlsx
- MZV (MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR). 2025a. *Agenda Ženy, mír a bezpečnost*. Dostupné online: https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/agenda_zeny_mir_a_bezpecnost/index.html
- MZV (MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR). 2025b. *Zpráva o plnění Národního akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025 za rok 2024*. Dostupné online: https://mzv.gov.cz/public/8e/10/5/5886332_3411020_II_material_2.NAP_implementacni_zprava_2024_pro_vladu_sanitized.docx

UN (United Nations). 1979. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 December 1979 entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27(1). Treaty Series, vol. 1249, p. 13. Dostupné online: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%201249/v1249.pdf>

Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. & Pospíšil, I. 2023. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer.

Markéta SEIDLOVÁ, RNDr., Ph.D.
ORCID: 0000-0003-2256-9911
marketa.seidlova@unob.cz

Ivana NEKVAPILOVÁ, doc. PhDr., Ph.D.
ORCID: 0000-0002-9643-6284
ivana.nekvapilova@unob.cz

Radim VIČAR, Mgr., Ph.D.
ORCID: 0000-0002-2148-1902
radim.vicar@unob.cz

Petr URBAN, pplk. Ing., MBA
ORCID: 0000-0002-2754-1873
petr.urban2@unob.cz

Katedra aplikovaných sociálních a humanitních věd, Fakulta vojenského leadershipu,
Univerzita obrany, Kounicova 65, 662 10 Brno

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.140-150>

POSTAVENIE A ÚLOHA ŽIEN V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY V KONTEXTE PERSONÁLNEHO DOPLŇOVANIA: KOMPARATÍVNA ANALÝZA RODOVÉHO A HODNOSTNÉHO ZASTÚPENIA V ROKOCH 2014 – 2024

Peter Gažo

Abstrakt

Príspevok sa zameriava na analýzu postavenia a úlohy žien v Ozbrojených silách Slovenskej republiky (OS SR) v kontexte agendy Ženy, mier a bezpečnosť (Women, Peace and Security – WPS). Cieľom článku je prostredníctvom komparatívnej analýzy zhodnotiť vývoj zastúpenia mužov a žien v OS SR v období rokov 2014 – 2024, a to na dvoch analytických úrovniach, na úrovni celkových personálnych počtov OS SR a na úrovni jednotlivých hodnostných zborov.

Metodologicky príspevok vychádza z deskriptívnej a komparatívnej analýzy časových radov založenej na interných štatistických údajoch OS SR. Výsledky poukazujú na stabilný nárast zastúpenia žien v OS SR, avšak zároveň odhaľujú výrazné rozdiely v ich zastúpení naprieč hodnostnými zbormi. Záver identifikuje implikácie zistených trendov pre personálne dopĺňovanie a kariérny manažment OS SR.

Kľúčové slová: ženy, Ozbrojené sily SR, personálne dopĺňovanie, hodnostné zbory, rodová perspektíva, WPS, UNSCR 1325

Úvod

Agenda Ženy, mier a bezpečnosť (Women, Peace and Security – WPS) predstavuje jeden z kľúčových normatívnych rámcov súčasného bezpečnostného prostredia, ktorý reflektuje meniaci sa charakter konfliktov, bezpečnostných hrozieb a úlohy ozbrojených síl v 21. storočí (Coomaraswamy, 2015). Rezolúcia Bezpečnostnej rady Organizácie Spojených národov č. 1325 (2000) položila základy systematického zapájania žien do procesov súvisiacich s mierom, bezpečnosťou a obranou a zároveň zdôraznila potrebu ich aktívnej participácie v národných ozbrojených silách a bezpečnostných inštitúciách (United Nations Security Council, 2000). Od jej prijatia sa agenda WPS postupne rozvinula do komplexného rámca, ktorý presahuje otázky rovnosti príležitostí a dotýka sa aj operačnej efektívnosti, legitimacy a udržateľnosti bezpečnostných inštitúcií (Coomaraswamy, 2015).

V prostredí Severoatlantickej aliance je zapojenie žien do ozbrojených síl vnímané nielen ako hodnotová otázka, ale aj ako praktický nástroj zvyšovania pripravenosti a adaptability ozbrojených síl. NATO dlhodobo zdôrazňuje význam integrácie rodovej perspektívy do plánovania, velenia a riadenia vojenských štruktúr, pričom osobitná pozornosť sa venuje personálnym otázkam, regrutácii a kariérnemu rozvoju príslušníkov ozbrojených síl.

V tomto kontexte sa zvyšovanie zastúpenia žien javí ako jeden z faktorov rozširovania personálneho bazéna a posilňovania ľudského kapitálu ozbrojených síl (NATO, 2021).

Slovenská republika sa k týmto záväzkom hlási prostredníctvom Národného akčného plánu pre implementáciu agendy Ženy, mier a bezpečnosť na roky 2021 – 2025 (Vláda SR, 2020), ktorý explicitne identifikuje rezort obrany a Ozbrojené sily Slovenskej republiky (OS SR) ako významných aktérov v oblasti participácie žien v bezpečnostnom sektore. V podmienkach OS SR nadobúda táto agenda osobitný význam v kontexte dlhodobých výziev personálneho dopĺňovania, stabilizácie personálnych kapacít a konkurencie na civilnom trhu práce.

Demografický vývoj, meniace sa preferencie mladých generácií a rastúce nároky na kvalifikáciu personálu vytvárajú tlak na tradičné modely náboru a personálneho manažmentu v ozbrojených silách. Ženy v tomto kontexte predstavujú významný a perspektívny zdroj personálneho potenciálu, ktorého zapojenie môže prispieť k udržateľnosti ozbrojených síl bez znižovania kvalitatívnych požiadaviek na profesionálnu vojenskú službu. Zvyšovanie ich zastúpenia však samo o sebe nezaručuje vyvážené postavenie v rámci vnútornej štruktúry ozbrojených síl, najmä pokiaľ ide o kariérny postup a zastúpenie v rozhodovacích a veliteľských pozíciách (Martinská, 2023).

Cieľom tohto príspevku je preto prostredníctvom komparatívnej analýzy zhodnotiť vývoj zastúpenia mužov a žien v Ozbrojených silách Slovenskej republiky v období rokov 2014 – 2024. Analýza je realizovaná na dvoch úrovniach: na úrovni celkových personálnych počtov OS SR a na úrovni jednotlivých hodnostných zborov. Takto koncipovaný prístup umožňuje nielen kvantitatívne posúdiť vývoj rodového zastúpenia, ale aj identifikovať štrukturálne charakteristiky a trendy, ktoré majú priamy význam pre personálne dopĺňovanie a kariérny manažment OS SR.

1 Metodológia

Príspevok využíva deskriptívno-komparatívny výskumný dizajn založený na analýze časových radov. Základným zdrojom dát sú interné štatistické údaje Ozbrojených síl Slovenskej republiky za obdobie rokov 2014 – 2024, ktoré poskytujú komplexný prehľad o celkových personálnych počtoch, rodovom zložení a rozdelení personálu podľa hodnostných zborov.

Analýza bola realizovaná na dvoch vzájomne prepojených analytických úrovniach. Prvou úrovňou je rodová komparácia celkových personálnych počtov OS SR, ktorá umožňuje identifikovať dlhodobé trendy v zastúpení mužov a žien a posúdiť ich vývoj v kontexte celkovej veľkosti ozbrojených síl. Druhou úrovňou je rodová komparácia v rámci jednotlivých hodnostných zborov (generáli, dôstojníci, poddôstojníci, mužstvo), ktorá poskytuje vhľad do vnútornej štruktúry ozbrojených síl a umožňuje analyzovať kariérne rozvrstvenie personálu z rodovej perspektívy (NATO, 2021).

Z metodologického hľadiska bola voľba hodnotných zborov ako analytickej kategórie motivovaná snahou zachytiť nielen vstup žien do profesionálnej vojenskej služby, ale aj ich ďalší kariérny vývoj. Hodnotné zbory predstavujú kľúčové prechodové úrovne v kariérnom modeli OS SR a umožňujú identifikovať potenciálne bariéry alebo diskontinuity v kariérnych dráhach príslušníkov ozbrojených síl (Hendricks & Hutton, 2008).

Spracovanie dát zahŕňalo analýzu absolútnych počtov, výpočet percentuálneho zastúpenia a porovnanie medziročných zmien. Výsledky sú prezentované prostredníctvom tabuľkových a grafických výstupov, ktoré sú v texte interpretované z hľadiska dlhodobých trendov a ich významu pre personálne dopĺňovanie OS SR. Je potrebné zdôrazniť, že príspevok sa zameriava na kvantitatívne a štrukturálne aspekty zastúpenia mužov a žien. Neanalyzuje individuálne kariérne trajektórie, kvalitatívne faktory služobného prostredia ani motivačné aspekty vstupu a zotrvania v služobnom pomere. Tieto oblasti predstavujú potenciálny priestor pre ďalší výskum, ktorý by mohol doplniť a rozšíriť zistenia prezentované v tomto článku.

2 Komparácia zastúpenia mužov a žien v ozbrojených silách slovenskej republiky (2014 – 2024)

Vývoj celkových personálnych počtov Ozbrojených síl Slovenskej republiky v období rokov 2014 – 2024 poukazuje na relatívne stabilnú veľkosť ozbrojených síl, pričom významnejšie zmeny sú pozorovateľné predovšetkým v ich vnútornej rodovej štruktúre. Z hľadiska personálneho dopĺňovania je tento aspekt mimoriadne relevantný, keďže umožňuje analyzovať, akým spôsobom OS SR reagujú na dlhodobé výzvy v oblasti ľudských zdrojov bez zásadných výkyvov v celkových počtoch príslušníkov.

Tabuľka č. 1: Štatistická ročenka personálu OS SR (2014 – 2024)

rok	reálne počty OS SR	počet mužov	% zastúpenie muži	počet žien	% zastúpenie ženy
2024	12 935	10 895	84,23	2 040	15,77
2023	12 991	11 099	85,44	1 892	14,56
2022	13 240	11 440	86,40	1 800	13,60
2021	13 058	11 419	87,45	1 639	12,55
2020	13 140	11 553	87,92	1 587	12,08
2019	12 705	11 186	88,04	1 519	11,96
2018	12 342	10 928	88,54	1 414	11,46
2017	12 309	10 978	89,19	1 331	10,81
2016	12 333	11 084	89,87	1 249	10,13
2015	12 579	11 363	90,33	1 216	9,67
2014	12 421	11 272	90,75	1 149	9,25

Zdroj: Personálny úrad OS SR, vlastné spracovanie

Ako vyplýva z údajov uvedených v Tabuľke č. 1, celkový počet príslušníkov OS SR sa v sledovanom období pohyboval v rozpätí približne 12 400 až 13 000 osôb. Táto relatívna stabilita vytvára vhodný analytický rámec pre hodnotenie zmien v zastúpení mužov a žien, keďže eliminuje skreslenie spôsobené výraznými organizačnými alebo štrukturálnymi redukciami či expanziami ozbrojených síl.

V roku 2014 tvorili ženy 9,25 % personálu OS SR, zatiaľ čo muži predstavovali viac než 90 % celkového počtu. V priebehu nasledujúcej dekády došlo k postupnému, no kontinuálnemu nárastu zastúpenia žien, ktoré v roku 2024 dosiahlo úroveň 15,77 %. Tento vývoj predstavuje nárast o 6,52 percentuálneho bodu a poukazuje na systematický trend, nie na krátkodobú alebo náhodnú fluktuáciu.

Z komparatívneho hľadiska je dôležité zdôrazniť, že rast zastúpenia žien prebiehal paralelne so zachovaním dominantného postavenia mužov v celkovej personálnej štruktúre OS SR. Percentuálne znižovanie zastúpenia mužov v analyzovanom období nemožno interpretovať ako ich vytlačanie z ozbrojených síl, ale skôr ako dôsledok postupného vyrovnávania rodovej štruktúry v prostredí, ktoré bolo historicky výrazne maskulínne (Coomaraswamy, 2015). Ide teda o proces inklúzie, nie substitúcie.

Z hľadiska absolútnych počtov je rast zastúpenia žien ešte výraznejší. Počet profesionálnych vojačiek sa v období rokov 2014 – 2024 zvýšil z 1 149 na 2 040 osôb, čo predstavuje nárast o viac než tri štvrtiny. Tento trend je obzvlášť významný v kontexte skutočnosti, že celkový počet príslušníkov OS SR sa v rovnakom období zvýšil len mierne. Ženy sa tak stávajú čoraz dôležitejším faktorom udržiavania personálnej kapacity ozbrojených síl (Coomaraswamy, 2015).

Medziročná analýza zároveň ukazuje, že rast zastúpenia žien nebol rovnomerne rozložený v celom sledovanom období. Výraznejšie tempo nárastu možno pozorovať najmä po roku 2020, pričom obdobie rokov 2021 – 2024 predstavuje fázu akcelerácie tohto trendu. Tento vývoj môže súvisieť s kombináciou viacerých faktorov, vrátane zmeneného spoločenského diskurzu o úlohe žien v bezpečnostnom sektore, cielenejších regrutačných aktivít, ako aj implementácie záväzkov vyplývajúcich z Národného akčného plánu Slovenskej republiky pre agendu Ženy, mier a bezpečnosť (Vláda SR, 2020).

Z pohľadu personálneho dopĺňovania OS SR má identifikovaný trend viacero implikácií. Po prvé, rastúce zastúpenie žien rozširuje „personálny bazén“ ozbrojených síl v prostredí rastúcej konkurencie na trhu práce. Po druhé, stabilný a predvídateľný charakter tohto rastu naznačuje, že zapájanie žien do profesionálnej vojenskej služby sa postupne stáva štandardnou súčasťou personálnej politiky OS SR, nie výnimočným alebo ad hoc opatrením.

Zároveň je však potrebné zdôrazniť, že samotná komparácia celkových počtov mužov a žien neposkytuje úplný obraz o ich postavení v rámci ozbrojených síl. Hoci kvantitatívny nárast zastúpenia žien predstavuje pozitívny vývoj, jeho reálny význam pre personálnu stabilitu a efektívnosť OS SR závisí aj od vnútornej štruktúry ich zastúpenia, najmä z hľadiska

hodnostného rozvrstvenia a kariérneho postupu. Tieto aspekty sú predmetom nasledujúcej kapitoly.

3 Komparácia zastúpenia mužov a žien v hodnostných zboroch ozbrojených síl slovenskej republiky (2014 – 2024)

Analýza zastúpenia mužov a žien v jednotlivých hodnostných zboroch Ozbrojených síl Slovenskej republiky poskytuje hlbší vhľad do vnútornej personálnej štruktúry ozbrojených síl a umožňuje identifikovať nielen kvantitatívny vývoj, ale aj charakter kariérnych dráh z rodovej perspektívy (Hendricks & Hutton, 2008). Zatiaľ čo komparácia celkových personálnych počtov poukazuje na stabilný rast zastúpenia žien, rozdelenie podľa hodnostných zborov odhaľuje výrazné rozdiely v ich postavení a kariérnom rozvrstvení.

Hodnostné zbory predstavujú v prostredí OS SR základný rámec kariérneho modelu profesionálnej vojenskej služby. Každý zbor plní špecifické úlohy, je spojený s odlišnou mierou zodpovednosti a rozhodovacích právomocí a zároveň tvorí prirodzený prechodový stupeň v profesijnom raste príslušníkov ozbrojených síl. Analýza ich rodového zloženia je preto kľúčová pre posúdenie skutočného postavenia žien v OS SR.

3.1 Generálsky hodnostný zbor

Generálsky hodnostný zbor predstavuje najvyššiu úroveň vojenskej hierarchie a je úzko spätý s výkonom strategického velenia, rozhodovania a riadenia ozbrojených síl. Z pohľadu personálnej politiky ide o vrchol kariérnej dráhy profesionálneho vojaka, ktorého obsadenie je výsledkom dlhodobého profesijného vývoja, skúseností a hodnotenia výkonu.

Tabuľka č. 2: Štatistická ročenka personálu OS SR (2014 – 2024)

rok	reálne počty OS SR	počet mužov	počet žien	generáli muži	generáli ženy
2024	12 935	10 895	2 040	21	0
2023	12 991	11 099	1 892	22	0
2022	13 240	11 440	1 800	20	0
2021	13 058	11 419	1 639	20	0
2020	13 140	11 553	1 587	15	0
2019	12 705	11 186	1 519	13	0
2018	12 342	10 928	1 414	13	0
2017	12 309	10 978	1 331	14	0
2016	12 333	11 084	1 249	16	0
2015	12 579	11 363	1 216	15	0
2014	12 421	11 272	1 149	13	0

Zdroj: Personálny úrad OS SR, vlastné spracovanie

Ako vyplýva z údajov uvedených v Tabuľke č. 2, v období rokov 2014 – 2024 nebola v Ozbrojených silách Slovenskej republiky zaznamenaná žiadna žena v generálskom hodnostnom zbore. Počet generálov sa v sledovanom období pohyboval v rozpätí 13 až 22 osôb ročne, pričom všetky tieto pozície boli obsadené mužmi. Táto skutočnosť poukazuje na absolútnu rodovú homogenitu najvyššej úrovne velenia OS SR.

Z analytického hľadiska je potrebné tento stav interpretovať opatrne. Absencia žien v generálskom zbore nemusí byť výlučne dôsledkom formálnych bariér, ale môže súvisieť s historickým vývojom ozbrojených síl, časovým oneskorením kariérnych dráh a relatívne nízkym zastúpením žien v dôstojníckych hodnostiach v predchádzajúcich dekádach. Napriek tomu ide o výrazný indikátor vertikálnej koncentrácie, ktorý naznačuje, že zastúpenie žien v rozhodovacích a strategických pozíciách OS SR zostáva dlhodobo nulové.

3.2 Dôstojnícky hodnostný zbor

Dôstojnícky hodnostný zbor tvorí nosnú časť velenia a riadenia Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Dôstojníci zabezpečujú plánovanie, organizáciu a vedenie činností na taktickej, operačnej aj strategickej úrovni a zohrávajú kľúčovú úlohu v implementácii rozhodnutí velenia do praxe.

Tabuľka č. 3: Štatistická ročenka personálu OS SR (2014 – 2024)

rok	reálne počty OS SR	počet mužov	počet ženy	dôstojníci muži	dôstojníci ženy
2024	12 935	10 895	2 040	2 159	681
2023	12 991	11 099	1 892	2 179	638
2022	13 240	11 440	1 800	2 866	603
2021	13 058	11 419	1 639	2 923	595
2020	13 140	11 553	1 587	2 944	561
2019	12 705	11 186	1 519	2 873	520
2018	12 342	10 928	1 414	2 839	493
2017	12 309	10 978	1 331	2 805	459
2016	12 333	11 084	1 249	2 777	423
2015	12 579	11 363	1 216	2 839	412
2014	12 421	11 272	1 149	2 840	374

Zdroj: Personálny úrad OS SR, vlastné spracovanie

Komparácia zastúpenia mužov a žien v dôstojníckom zbore, prezentovaná v Tabuľke č. 3, poukazuje na postupný nárast počtu žien v tejto hodnostnej kategórii v analyzovanom období. Počet žien v dôstojníckych hodnostiach vzrástol z 374 v roku 2014 na 681 v roku 2024, čo predstavuje nárast o viac než 80 %. Tento trend naznačuje zlepšovanie prístupu žien k dôstojníckym pozíciám a ich postupné etablovanie v tejto kariérnej úrovni.

Napriek tomuto nárastu však ženy v roku 2024 tvorili len približne štvrtinu dôstojníckeho zboru, pričom muži naďalej výrazne dominovali v absolútnych aj relatívnych počtoch. Z pohľadu kariérnej štruktúry to naznačuje, že hoci ženy čoraz častejšie dosahujú dôstojnícke hodnosti, ich ďalší postup do vyšších stupňov velenia zostáva selektívny. Tento jav má významné implikácie pre budúce zastúpenie žien v rozhodovacích a strategických pozíciách OS SR.

3.3 Poddôstojnícky hodnostný zbor

Poddôstojnícky hodnostný zbor predstavuje stabilizačný prvok Ozbrojených síl Slovenskej republiky a zohráva kľúčovú úlohu v každodennom výkone vojenskej služby, výcviku a riadení jednotiek na taktickej úrovni. Z hľadiska kariérneho modelu ide o most medzi hodnostným zborom mužstva a dôstojníckym zborom.

Tabuľka č. 4: Štatistická ročenka personálu OS SR (2014 – 2024)

rok	reálne počty OS SR	počet mužov	počet žien	poddôstojníci muži	poddôstojníci ženy
2024	12 935	10 895	2 040	4 107	451
2023	12 991	11 099	1 892	4 173	451
2022	13 240	11 440	1 800	4 594	458
2021	13 058	11 419	1 639	4 648	475
2020	13 140	11 553	1 587	4 665	483
2019	12 705	11 186	1 519	4 531	483
2018	12 342	10 928	1 414	4 299	463
2017	12 309	10 978	1 331	4 165	462
2016	12 333	11 084	1 249	4 149	459
2015	12 579	11 363	1 216	4 258	470
2014	12 421	11 272	1 149	4 142	458

Zdroj: Personálny úrad OS SR, vlastné spracovanie

Ako ukazuje Tabuľka č. 4, zastúpenie žien v poddôstojníckom zbore sa v analyzovanom období vyznačuje relatívnou stabilitou, avšak bez výraznejšieho percentuálneho rastu. Absolútny počet žien v tejto kategórii sa v priebehu rokov mierne zvyšoval, avšak tempo rastu zaostávalo za nárastom počtu mužov, čo viedlo k udržaniu nízkeho relatívneho zastúpenia žien.

Z analytického hľadiska je tento stav mimoriadne významný, keďže poddôstojnícky zbor predstavuje kľúčovú prechodovú fázu kariérneho postupu. Relatívne nízke zastúpenie žien v tejto kategórii môže naznačovať existenciu kariérnych bariér medzi vstupnou úrovňou služby a vyššími hodnostnými stupňami, čo má priamy vplyv na ich dlhodobú retenciu v ozbrojených silách.

3.4 Hodnostný zbor mužstva

Hodnostný zbor mužstva predstavuje vstupnú úroveň profesionálnej vojenskej služby a zohráva rozhodujúcu úlohu v procese personálneho doplňovania OS SR. Práve v tejto kategórii sa formuje základná personálna báza ozbrojených síl a zároveň sa vytvárajú predpoklady pre budúci kariérny rast.

Tabuľka č. 5: Štatistická ročenka personálu OS SR (2014 – 2024)

rok	reálne počty OS SR	počet mužov	počet žien	mužstvo muži	mužstvo ženy
2024	12 935	10 895	2 040	4 608	908
2023	12 991	11 099	1 892	4 725	803
2022	13 240	11 440	1 800	5 760	739
2021	13 058	11 419	1 639	5 467	569
2020	13 140	11 553	1 587	5 516	543
2019	12 705	11 186	1 519	5 288	516
2018	12 342	10 928	1 414	5 191	458
2017	12 309	10 978	1 331	5 325	410
2016	12 333	11 084	1 249	5 391	367
2015	12 579	11 363	1 216	5 468	334
2014	12 421	11 272	1 149	5 426	317

Zdroj: Personálny úrad OS SR, vlastné spracovanie

Ako vyplýva z údajov uvedených v Tabuľke č. 5, hodnostný zbor mužstva vykazuje v analyzovanom období najvýraznejší nárast zastúpenia žien. Počet žien v tejto kategórii vzrástol z 317 v roku 2014 na 908 v roku 2024, čo predstavuje takmer trojnásobný nárast. Tento vývoj naznačuje, že ženy čoraz častejšie vstupujú do OS SR prostredníctvom základných vojenských pozícií.

Z hľadiska personálnej politiky ide o pozitívny signál úspešnosti náborových opatrení. Zároveň však vzniká otázka, do akej miery je tento nárast sprevádzaný primeraným kariérnym postupom do vyšších hodnostných zborov. Ak vysoké zastúpenie žien v mužstve nie je dlhodobo transformované do vyšších hodnostných kategórií, môže to viesť k zvýšenému riziku fluktuácie a strate kvalifikovaného personálu.

4 Diskusia

Výsledky komparatívnej analýzy zastúpenia mužov a žien v Ozbrojených silách Slovenskej republiky v období rokov 2014 – 2024 poukazujú na viacrozmerý charakter zmien v personálnej štruktúre ozbrojených síl. Na jednej strane je zrejмый stabilný a dlhodobo

udržateľný nárast zastúpenia žien v celkových personálnych počtoch OS SR, na druhej strane však štrukturálna analýza hodnotných zborov odhaľuje výrazné rozdiely v ich kariérnom postavení.

Z pohľadu agendy Ženy, mier a bezpečnosť možno kvantitatívny nárast zastúpenia žien hodnotiť ako pozitívny posun v oblasti participácie (United Nations Security Council, 2000). Rast podielu žien v OS SR naznačuje, že profesionálna vojenská služba sa postupne stáva atraktívnejšou a dostupnejšou aj pre ženy, čo korešponduje s aliančnými a národnými záväzkami v oblasti integrácie rodovej perspektívy (Vláda SR, 2020). Zároveň však samotný nárast počtu žien nemožno automaticky interpretovať ako dosiahnutie rovnovážneho postavenia v rámci ozbrojených síl.

Komparácia hodnotných zborov poukazuje na jav, ktorý možno označiť ako vertikálna koncentrácia zastúpenia žien (Hendricks & Hutton, 2008). Zatiaľ čo v hodnotnom zbore mužstva a čiastočne v dôstojníckom zbore je možné pozorovať rastúci počet žien, ich zastúpenie v poddôstojníckom zbore zostáva dlhodobo obmedzené a v generálskom zbore absentuje úplne. Tento model naznačuje existenciu kariérnych diskontinuit, ktoré môžu mať negatívny vplyv na dlhodobú retenciu a profesionálny rozvoj žien v OS SR.

Z hľadiska personálneho dopĺňovania OS SR je identifikovaný trend ambivalentný. Na jednej strane rastúce zastúpenie žien rozširuje personálny bazén ozbrojených síl a prispieva k stabilizácii personálnych kapacít v prostredí demografických a spoločenských zmien. Na druhej strane však obmedzený kariérny postup do vyšších hodnotných zborov môže viesť k predčasnému odchodu kvalifikovaného personálu, čím sa oslabuje efekt investícií do výcviku a odborného rozvoja.

Diskusia výsledkov zároveň poukazuje na význam komplexného prístupu k personálnej politike OS SR. Zvyšovanie zastúpenia žien prostredníctvom náboru predstavuje len prvý krok. Rovnako dôležité je vytváranie podmienok pre ich dlhodobé zotrvanie v služobnom pomere, transparentný kariérny postup a rovný prístup k veliteľským a odborným pozíciám. V tomto kontexte je potrebné vnímať agendu WPS nielen ako normatívny záväzok, ale aj ako nástroj zvyšovania personálnej udržateľnosti a organizačnej efektívnosti ozbrojených síl (Coomaraswamy, 2015; NATO, 2021).

Záver

Príspevok sa zameria na komparatívnu analýzu zastúpenia mužov a žien v Ozbrojených silách Slovenskej republiky v období rokov 2014 – 2024, a to na úrovni celkových personálnych počtov aj v rámci jednotlivých hodnotných zborov. Analýza preukázala, že v sledovanom období došlo k výraznému a kontinuálnemu nárastu zastúpenia žien v OS SR, pričom ich podiel vzrástol z 9,25 % na 15,77 %. Tento vývoj poukazuje na postupnú transformáciu personálnej štruktúry ozbrojených síl a na rastúci význam žien v procese personálneho dopĺňovania.

Zároveň však štrukturálna analýza odhalila pretrvávajúce nerovnováhy v kariérnom postavení žien, najmä ich nízke zastúpenie v poddôstojníckom a dôstojníckom zbore a úplnú absenciu v generálskom hodnostnom zbore. Tieto zistenia naznačujú, že kvantitatívny nárast zastúpenia žien nie je automaticky sprevádzaný primeraným posilňovaním ich postavenia v hierarchickej štruktúre OS SR.

Z pohľadu personálneho manažmentu a záväzkov vyplývajúcich z agendy Ženy, mier a bezpečnosť je preto nevyhnutné uplatňovať komplexný prístup, ktorý bude kombinovať náborové opatrenia s cieľavedomou podporou kariérneho rozvoja a retencie žien v ozbrojených silách (Vláda SR, 2020). Len tak je možné zabezpečiť, aby rastúce zastúpenie žien predstavovalo nielen kvantitatívny, ale aj kvalitatívny prínos pre fungovanie a udržateľnosť Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Záverom možno konštatovať, že prezentovaná analýza vytvára analytický základ pre ďalší výskum zameraný na kvalitatívne aspekty kariérnych dráh, služobného prostredia a rozhodovacích procesov v OS SR. Tieto oblasti predstavujú dôležitý priestor pre prehĺbovanie poznania o úlohe a postavení žien v moderných ozbrojených silách.

Zoznam bibliografických odkazov

- Coomaraswamy, R. 2015. *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace. A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. UN Women, 2015. ISBN 978-0-692-54940-7.
- Hendricks, Ch. – Hutton, L. 2008. *Defence Reform and Gender*. In: BASTICK, Megan – VALASEK, Kristin (eds.). *Gender and Security Sector Reform Toolkit*. Geneva: DCAF; OSCE/ODIHR; UN-INSTRAW, 2008. ISBN 978-92-9222-074-7.
- Martinská, M. 2023. *Ozbrojené sily Slovenskej republiky z perspektívy rodových štúdií: Monografia*. 1. vyd. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2023. ISBN 978-80-8040-643-1.
- NATO. BI-STRATEGIC COMMAND DIRECTIVE 040-001 (PUBLIC VERSION): Integrating Gender Perspective into the NATO Command Structure. SHAPE / HQ SACT, 20 October 2021.
- NATO COMMITTEE ON GENDER PERSPECTIVES. 2023–2024 Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations. NATO (NCGP / International Military Staff), 2026 (publikované 26. 1. 2026).
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2014. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2015. ISBN 978-80-89609-08-6.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2015. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2016. ISBN 978-80-89609-11-6.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2016. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2017. ISBN 978-808-960-914-7.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2017. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2018. ISBN 978-808-960-917-8.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2018. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2019. ISBN 978-808-960-920-8.

- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2019. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2020. ISBN 978-808-960-923-9.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2020. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2021. ISBN 978-808-960-926-0.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2021. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2022. ISBN 978-808-960-929-1.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2022. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2023. ISBN 978-808-960-932-1.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2023. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2024. ISBN 978-808-960-934-5.
- Personálny úrad OS SR. Štatistická ročenka personálu OS SR 2024. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR, 2025. ISBN 978-808-960-937-6.
- UNITED NATIONS SECURITY COUNCIL. Resolution 1325 (2000) on Women and peace and security. UN Doc. S/RES/1325(2000), 31 October 2000.
- VLÁDA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Národný akčný plán Slovenskej republiky na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025. Bratislava: Vláda SR (schválené uznesením vlády SR č. 605/2020, 30. 9. 2020).

Mgr. Peter GAŽO
Orcid: 0009-0003-6398-6727
Akadémia ozbrojených síl M. R. Štefánika
Demänová 393, 031 01 Liptovský Mikuláš 1
peter.gazo@aos.sk

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.151-158>

SOCIÁLNE INŽINIERSTVO AKO HROZBA: PSYCHOLOGICKÉ FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE ZRANITEĽNOSŤ PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Štefánia Maržiňanová

Abstract:

Social engineering, as a form of psychological manipulation, represents a significant threat in the domain of information and personnel security, particularly within the armed forces. The aim of this paper is to analyze the psychological factors influencing the vulnerability of professional soldiers to social engineering techniques. The study focuses on the specifics of the military profession, identifies individual and organizational factors that increase the risk of manipulation, and proposes preventive and intervention measures. Special emphasis is placed on the importance of developing psychological capital, situational awareness, and a culture of open communication. The findings highlight the need for a comprehensive approach that combines psychological education with the development of individual and team resilience in military settings.

Keywords: *social engineering, professional soldiers, psychological vulnerability, information security, psychological capital, prevention of the threats*

Úvod

Bezpečnostné výzvy 21. storočia sa čoraz viac presúvajú z fyzickej roviny do priestoru psychologických a informačných operácií, pričom sa opierajú najmä o zneužitie ľudského faktora. Jedným z nástrojov, ktorý v tomto kontexte nadobúda na význame, je sociálne inžinierstvo – technika manipulácie ľudského správania za účelom získania neoprávneného prístupu k informáciám, systémom alebo infraštruktúre. Na rozdiel od klasických kybernetických útokov, ktoré sa spoliehajú na technologické zraniteľnosti, sociálne inžinierstvo cieľi na psychologické slabiny jednotlivcov, čím predstavuje špecifický a často podceňovaný druh hrozby.

V prostredí ozbrojených síl môže byť dôsledok úspešného sociálneho inžinierstva mimoriadne závažný, keďže profesionálni vojaci často pracujú s citlivými údajmi, zabezpečenými systémami a rozhodovacími procesmi s priamym dopadom na národnú alebo medzinárodnú bezpečnosť. Práve ich psychologická odolnosť, schopnosť kritického uvažovania a miera povedomia o manipulatívnych technikách zohrávajú kľúčovú rolu v prevencii možných bezpečnostných incidentov.

Cieľom tejto práce je identifikovať a teoreticky analyzovať psychologické faktory ovplyvňujúce zraniteľnosť profesionálnych vojakov voči technikám sociálneho inžinierstva.

Práca sa sústreďuje na vymedzenie rizikových kognitívnych schém, osobnostných črt a sociálnych vplyvov, ktoré môžu viesť k zníženej odolnosti voči manipulatívnym praktikám. Zároveň sa pokúša naznačiť, ako je možné prostredníctvom psychologického tréningu a osvety podporiť rezilienciu jednotlivcov a tímov vo vojenskom prostredí.

Z metodologického hľadiska ide o teoretickú analytickú prácu, ktorá využíva komparatívnu analýzu sekundárnych zdrojov z oblasti psychológie, bezpečnostných štúdií a vojenskej praxe. V práci budú aplikované poznatky z oblasti kognitívnej psychológie, psychológie osobnosti a behaviorálnych vied, ako aj aktuálne výskumy z oblasti kybernetickej bezpečnosti a vojenského spravodajstva.

1 Sociálne inžinierstvo ako forma hrozby

Sociálne inžinierstvo predstavuje špecifickú formu psychologickéj manipulácie, ktorej cieľom je vylákať informácie alebo získať prístup k zabezpečeným systémom prostredníctvom ovplyvnenia správania jednotlivca. Na rozdiel od technicky orientovaných kybernetických útokov, pri ktorých útočníci prenikajú do systémov prostredníctvom zraniteľností softvéru, sociálne inžinierstvo útočí na „ľudský firewall“ – psychologické a behaviorálne charakteristiky jednotlivcov (Hahnagy, 2018).

Podľa Mitnickej (2002), ktorá sa považuje za jedného z najznámejších praktikov sociálneho inžinierstva, je najslabším článkom každej bezpečnostnej architektúry človek. Z pohľadu vojenského prostredia je táto hrozba o to závažnejšia, že profesionálni vojaci sa nachádzajú v pozícii nositeľov citlivých informácií a súčasne v prostredí, ktoré kladie dôraz na dôveru, poslušnosť voči autoritám a disciplínu – čo môžu útočníci zneužiť.

Formy sociálneho inžinierstva môžu byť rozmanité – od phishingu, vishingu a pretextingu až po zložité scénare tzv. hybridných hrozieb, ktoré kombinujú psychologický nátlak s technickými prostriedkami. Vojenský profesionáli môžu byť cieľom útokov v rôznych kontextoch – v kyberpriestore (napr. cez falošné profily na sociálnych sieťach), v reálnom živote (napr. počas zahraničných operácií), ako aj v rámci dezinformačných kampaní alebo psychologických operácií nepriateľa (Kavický, 2022; NATO, 2021).

Závažnosť tejto hrozby podčiarkuje aj NATO Strategic Concept 2022, ktorý zdôrazňuje, že moderné hrozby využívajú „manipuláciu s informáciami ako nástroj destabilizácie“ a že odolnosť členských štátov si vyžaduje komplexné pochopenie ľudského správania (NATO, 2022). Z tohto pohľadu je porozumenie princípom sociálneho inžinierstva nevyhnutným predpokladom bezpečnostnej kultúry.

Sociálne inžinierstvo nie je len technikou, ale aj stratégia psychologického nátlaku, ktorá pracuje s dôverou, zvedavosťou, poslušnosťou, súcitom či strachom – emóciami a vzorcami správania, ktoré sú univerzálne prítomné u všetkých ľudí. Tým sa znižuje hranica

medzi klasickými kybernetickými útokmi a psychologickými operáciami, čím sa otvára nový priestor pre interdisciplinárny výskum v oblasti bezpečnosti.

2 Profesionálni vojaci ako cieľ

Profesionálni vojaci predstavujú z pohľadu protivníkov atraktívny cieľ sociotechnických útokov. Disponujú prístupom k utajovaným informáciám, zúčastňujú sa rozhodovacích procesov a sú súčasťou bezpečnostných a operačných systémov, ktorých narušenie môže mať ďalekosiahle následky pre národnú i spojeneckú bezpečnosť (Šimko, 2020). Ich zraniteľnosť voči psychologickej manipulácii je preto predmetom záujmu nielen v oblasti bezpečnostného výskumu, ale aj v rámci preventívnych opatrení ozbrojených síl.

Z pohľadu sociálneho inžinierstva sú profesionálni vojaci cieľom predovšetkým z týchto dôvodov:

1. *Prístup k citlivým informáciám a technológiám* – Vojaci sa pohybujú v prostredí, kde sú informácie často klasifikované a ich únik môže spôsobiť vážne operačné, spravodajské alebo reputačné škody. Útočníci preto cieľia na vojenský personál s cieľom obísť technické zabezpečenie prostredníctvom psychologického nátlaku (Greitzer et al., 2014).

2. *Zvýšené operačné a psychické zaťaženie* – Práca v podmienkach neustáleho stresu, nasadenia v krízových oblastiach a hierarchická štruktúra velenia môžu znižovať schopnosť jednotlivcov včas rozpoznať manipulatívne správanie a reagovať primerane (Andresen – Elbert, 2021). Navyše, vojaci môžu byť citlivejší na vplyv autority, čo patrí medzi základné nástroje sociálnych inžinierov (Cialdini, 2007).

3. *Pôsobenie v medzinárodnom prostredí* – Nasadenie v mnohonárodných operáciách, kontakt s miestnym obyvateľstvom, spravodajskými zložkami či civilnými partnermi zvyšuje expozičné riziko voči pokusom o získanie dôverných informácií (NATO, 2021). Kombinácia kultúrnych odlišností, jazykových bariér a hybridných hrozieb zvyšuje komplexnosť psychologickej ochrany vojenského personálu.

4. *Prítomnosť na sociálnych sieťach a digitálny footprint* – Napriek formálnym obmedzeniam a bezpečnostným smerniciam ostávajú vojaci aktívni v online prostredí, kde zdieľajú osobné informácie. Tie môžu byť využité na osobnú profiláciu a prípravu tzv. spear phishing útokov (Hadnagy, 2018; Taddeo – Floridi, 2018).

Špecifikom vojenskej služby je aj silná vnútroskupinová identita, lojalita a disciplína. Tieto faktory, hoci z hľadiska bojovej efektivity a kohézie tímu žiaduce, môžu byť zároveň zneužitá v prípade, že útočník vystupuje ako zástupca autority, nadradeného alebo spojenca. Experimenty v oblasti poslušnosti, napr. Milgramov výskum, opakovane preukázali, že jednotlivci majú tendenciu nasledovať príkazy autorít aj v prípade, že sú v rozpore s ich hodnotami alebo bezpečnostnými predpismi (Milgram, 1974).

Cielené útoky na vojenský personál môžu mať rôznu formu – od zdanlivo nevinných kontaktov s neznámymi osobami (tzv. pretexting), cez vytváranie falošného pocitu dôvery (napr. v podobe spravodajského dôstojníka „priateľského štátu“), až po vydieranie, zneužitie emocionálnej väzby, či manipuláciu cez dezinformačné kampane. Útočník pritom často pracuje s princípmi reciprocity, nedostatku, presvedčovania a sociálneho dôkazu (Cialdini, 2007).

Z týchto dôvodov je profesionálny vojak vystavený špecifickému riziku psychologickej manipulácie, ktoré nemožno efektívne zvládnuť len technickými prostriedkami. Potrebná je interdisciplinárna príprava spájajúca bezpečnostné, psychologické a sociálne aspekty správania v rizikovom prostredí.

3 Psychologické faktory ovplyvňujúce zraniteľnosť profesionálnych vojakov

Psychologická zraniteľnosť predstavuje významný determinant úspešnosti sociotechnických útokov. Zraniteľnosť nie je len dôsledkom nedostatočných vedomostí o bezpečnostných postupoch, ale často pramení z kognitívnych skreslení, emocionálneho stavu, osobnostných charakteristík a sociálneho kontextu, v ktorom sa jednotlivec nachádza (Greitzer et al., 2014; Kopp et al., 2016). Profesionálni vojaci, hoci pôsobia v prostredí s vysokými nárokmi na disciplínu a odolnosť, podliehajú týmto faktorom rovnako ako civilné obyvateľstvo – v niektorých situáciách dokonca vo vyššej miere v dôsledku špecifik vojenskej služby.

Zraniteľnosť profesionálnych vojakov voči sociálnemu inžinierstvu nemožno chápať ako zlyhanie jednotlivca, ale ako dôsledok súhry viacerých psychologických a sociálnych faktorov. Porozumenie týmto mechanizmom je nevyhnutným predpokladom pre budovanie efektívnej prevencie, odolnosti a edukácie, ktoré presahujú rámec tradičných bezpečnostných školení.

3.1 Kognitívne skreslenia a heuristiky

Ľudský mozog spracováva informácie selektívne a neraz iracionálne, čo je dôsledkom tzv. kognitívnych heuristik. Tie umožňujú rýchle rozhodovanie v komplexných situáciách, no zároveň môžu viesť k chybám v úsudku – napríklad k preceňovaniu dôveryhodnosti známych osôb, podceňovaniu rizika, či k tzv. efektu autority (Kahneman, 2012). Sociálni inžinieri aktívne využívajú tieto skreslenia, pričom sa opierajú o princípy ako reciprocita, konzistencia, spoločenský dôkaz, alebo sympatie (Cialdini, 2007).

3.2 Emocionálne zaťaženie a stres

Emocionálny stav významne ovplyvňuje mieru vnímanosti voči manipulácii. Výskumy preukázali, že stres, únava a emocionálne vypätie znižujú schopnosť jednotlivca kriticky vyhodnocovať situáciu a brániť sa psychologickému nátlaku (Andresen – Elbert, 2021). Vojaci, ktorí pôsobia v neustálom operačnom nasadení, sú pod vplyvom chronického stresu, čo môže

viest' k zníženej pozornosti, impulzívnemu správaniu a zníženej schopnosti odhaliť manipulatívne praktiky.

3.3 Osobnostné charakteristiky

Niektoré osobnostné črty môžu ovplyvniť pravdepodobnosť úspešného sociotechnického útoku. Napríklad nízka asertivita, vysoká konformita, alebo naopak nadmerná dôvera vo vlastné schopnosti môžu viesť k podceneniu rizika (Canfield et al., 2016). Rovnako dôležitá je miera sebaregulácie a odolnosti, ktoré sú súčasťou tzv. psychologického kapitálu – konštruktu zahŕňajúceho optimizmus, nádej, sebadôveru a odolnosť voči záťaži (Luthans et al., 2007). Jedinci s vyššou úrovňou psychologického kapitálu preukazujú lepšiu schopnosť čeliť stresu a odolávať pokusom o manipuláciu.

3.4 Sociálne faktory a skupinová dynamika

Vojenské prostredie je charakteristické silnou skupinovou kohéziou, hierarchiou a dôrazom na poslušnosť. Tieto aspekty môžu podporovať tzv. groupthink, teda tendenciu skupiny potláčať kritické myslenie v prospech zhody, čím sa znižuje schopnosť rozpoznať podozrivé alebo manipulatívne správanie (Janis, 1972). Navyše, vojaci sa často pohybujú v interkultúrnom prostredí, kde môže dôjsť k nedorozumeniam a mylným interpretáciám správania iných, čo môže byť využité útočníkom pri tzv. pretextingových technikách.

3.5 Motivácia a potreba uznania

Ľudská potreba byť akceptovaný, uznávaný alebo odmeňovaný môže byť rovnako predmetom zneužitia. Sociálni inžinieri cielene ponúkajú informácie alebo stimuly, ktoré zodpovedajú motivačnému profilu jednotlivca – napríklad možnosť kariérneho postupu, finančný zisk alebo prejav uznania. Tieto prvky môžu narušiť racionálne rozhodovanie a oslabiť obranné mechanizmy (Hadnagy, 2018).

4 Prevencia a budovanie odolnosti vojenského personálu voči sociálnemu inžinierstvu

Prevencia proti útokom sociálneho inžinierstva si vyžaduje viac než len technické opatrenia – zásadnú úlohu zohráva rozvoj psychologickkej odolnosti, kultúry bezpečnosti a cieľavedomej edukácie personálu. V prostredí ozbrojených síl, kde zlyhanie jednotlivca môže mať vážne následky pre celú operáciu, je nevyhnutné vytvoriť systémovo ukotvené opatrenia, ktoré zohľadňujú špecifiká vojenskej organizácie a psychologické mechanizmy ovplyvňujúce správanie vojakov. Kombinácia edukácie, rozvoja psychologického kapitálu, otvorenej komunikácie a tímovej spolupráce predstavuje účinný rámec na zníženie zraniteľnosti vojakov voči manipulácii, podvodu a psychologickému nátlaku.

4.1 Edukácia zameraná na psychológiu hrozieb

Tradičné školenia zamerané na informačnú bezpečnosť často zdôrazňujú technické aspekty a všeobecné zásady ochrany. Pre zvýšenie efektivity je nevyhnutné doplniť ich o tréningy psychologického uvedomenia, ktoré pomáhajú vojenskému personálu identifikovať manipulatívne techniky a kognitívne pasce, do ktorých môžu upadnúť (Greitzer et al., 2014). Osobitný dôraz by mal byť kladený na rozpoznanie prejavov pretextingu, phishingu a spear-phishingu, ako aj na praktické simulácie týchto techník.

4.2 Rozvoj psychologického kapitálu

Psychologický kapitál (PsyCap) – zahŕňajúci sebadôveru, nádej, optimizmus a odolnosť – sa ukázal ako významný prediktor správania v náročných a neistých situáciách (Luthans et al., 2007). Rozvoj týchto komponentov prostredníctvom cieleného psychologického výcviku a koučingu môže prispieť k zníženiu zraniteľnosti vojakov voči sociálnemu inžinierstvu. Napríklad vyššia sebadôvera znižuje pravdepodobnosť podľahnutia tlaku autority alebo naliehavosti situácie – čo sú bežné techniky útočníkov (Hahnagy, 2018).

4.3 Podpora kultúry otvorenej komunikácie

Efektívna prevencia si vyžaduje prostredie psychologickej bezpečnosti, v ktorom sa jednotlivci neboja hovoriť o chybách, pochybnostiach alebo podozreniach. V hierarchicky štruktúrovanom vojenskom prostredí môže byť problémom tzv. mlčanie z obavy – teda tendencia neupozorňovať na podozrivé správanie z dôvodu rešpektu k nadriadeným alebo strachu zo sankcie (Detert – Edmondson, 2011). Vedenie by malo aktívne podporovať otvorenú diskusiu o rizikách a zabezpečiť, aby bolo nahlasovanie bezpečnostných incidentov vnímané ako profesionálne zodpovedné správanie.

4.4 Tréning situačnej uvedomelosti

Situačná uvedomelosť (situational awareness) je schopnosť vnímať a správne interpretovať okolité podnety s cieľom prijímať primerané rozhodnutia (Endsley, 1995). Vojaci by mali byť trénovaní, aby rozpoznali deviácie v správaní, nezvyčajné požiadavky na informácie alebo narušenie štandardných postupov. Rozvoj tejto kompetencie je efektívnym nástrojom na zachytenie pokusov o sociotechnické manipulácie ešte pred tým, než dôjde k ich úspešnej realizácii.

4.5 Posilňovanie tímovej odolnosti

Individuálna psychická odolnosť nestačí, pokiaľ nie je doplnená kolektívnym povedomím a podpornou dynamikou v tíme. Tímová reziliencia spočíva v schopnosti jednotky reagovať na stres a hrozby ako koordinovaná a adaptabilná skupina. Tréningové aktivity zamerané na riešenie morálne nejednoznačných situácií, budovanie dôvery a spolupráce môžu prispieť k vytvoreniu ochranného mechanizmu, ktorý znižuje pravdepodobnosť úspechu sociálneho inžinierstva (Morgan et al., 2013).

Záver

Sociálne inžinierstvo predstavuje rastúcu a sofistikovanú hrozbu, ktorá využíva psychologické zraniteľnosti jednotlivcov ako hlavný vstupný bod k narušeniu bezpečnostných systémov. V prostredí ozbrojených síl, kde je ochrana informácií, operačných zámerov a kritickej infraštruktúry otázkou strategickej stability a životov, je porozumenie týmto hrozbám mimoriadne dôležité.

Analýza ukázala, že profesionálni vojaci sú potenciálne atraktívnym cieľom pre útočníkov využívajúcich sociálne inžinierstvo, najmä z dôvodu ich prístupu k citlivým údajom, ale aj špecifickej profesijnej kultúry založenej na dôvere, disciplíne a rešpekte k autoritám. Z psychologického hľadiska ich zraniteľnosť ovplyvňuje súhra individuálnych a situačných faktorov, ako sú kognitívne skratky, emocionálna záťaž, motivácia či sociálny tlak.

Prevenencia týchto hrozieb si vyžaduje systematický prístup, ktorý prekračuje rámec technických riešení a kladie dôraz na budovanie psychologickej odolnosti, situačnej uvedomelosti a podporu bezpečnostne orientovanej organizačnej kultúry. Cielená edukácia, rozvoj psychologického kapitálu a podpora tímovej spolupráce predstavujú konkrétne intervencie, ktoré môžu významne znížiť pravdepodobnosť úspechu sociotechnických útokov.

Do budúcnosti je žiaduce, aby sa súčasťou bezpečnostných stratégií vo vojenských organizáciách stala aj psychologická dimenzia ochrany proti sociálnemu inžinierstvu – vrátane výskumu, diagnostiky a tréningu. Len tak bude možné adekvátne čeliť komplexným hrozbám, ktoré čoraz častejšie využívajú nie technológie, ale ľudí ako „najslabší článok“ bezpečnostného systému.

Zoznam bibliografických zdrojov

- Hadnagy, C., 2018. Social Engineering: The Science of Human Hacking. 2nd ed. Hoboken: Wiley. ISBN 978-1-119-43438-1.
- Mitnick, K. D. – Simon, W. L., 2002. The Art of Deception: Controlling the Human Element of Security. New York: Wiley. ISBN 978-0-471-23712-4.
- NATO, 2022. Strategic Concept. Brussels: North Atlantic Treaty Organization. Dostupné z: <https://www.nato.int/strategic-concept/>
- Kavický, Ľ., 2022. Sociálne inžinierstvo ako aspekt hybridných hrozieb. Vojenské reflexie, 17(1), s. 45–56. ISSN 1336-9202.
- Andresen, M. – Elbert, D., 2021. Mental Health and Wellbeing in Military Settings. London: Springer. ISBN 978-3-030-83713-2.
- Cialdini, R. B., 2007. Influence: The Psychology of Persuasion. New York: Harper Business. ISBN 978-0-06-124189-5.
- Greitzer, F. L. et al., 2014. Combating the Insider Cyber Threat. IEEE Security & Privacy, 6(1), s. 61–64. ISSN 1540-7993. <https://doi.org/10.1109/MSP.2008.8>

- Milgram, S., 1974. Obedience to Authority: An Experimental View. New York: Harper and Row. ISBN 978-0-06-131983-9.
- NATO, 2021. Countering Hybrid Threats. Brussels: North Atlantic Treaty Organization. Dostupné z: https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_156338.htm
- Šimko, J., 2020. Kybernetická bezpečnosť a zraniteľnosť vojakov. *Vojenské reflexie*, 15(2), s. 33–41. ISSN 1336-9202.
- Taddeo, M. – Floridi, L., 2018. How AI Can Be a Force for Good. *Science*, 361(6404), s. 751–752. ISSN 0036-8075. <https://doi.org/10.1126/science.aat5991>
- Andresen, M. – Elbert, D., 2021. Mental Health and Wellbeing in Military Settings. London: Springer. ISBN 978-3-030-83713-2.
- Canfield, C. I. et al., 2016. Developing a Scale to Measure Individual Differences in Computer Security Behavior. *ACM Transactions on Information and System Security*, 19(3), s. 1–27. ISSN 1094-9224.
- Janis, I. L., 1972. Victims of Groupthink: A Psychological Study of Foreign-Policy Decisions and Fiascoes. Boston: Houghton Mifflin. ISBN 978-0-395-14044-0.
- Kahneman, D., 2012. Thinking, Fast and Slow. London: Penguin. ISBN 978-0-141-03357-0.
- Kopp, C. et al., 2016. The Human Factor in Cybersecurity: Exploring the Psychology of Cybersecurity. *Military Cyber Affairs*, 2(1), s. 1–9.
- Iuthans, F. et al., 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), s. 541–572. ISSN 0031-5826. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Detert, J. R. – Edmondson, A. C., 2011. Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), s. 461–488. ISSN 0001-4273. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.61967925>
- Endsley, M. R., 1995. Toward a Theory of Situation Awareness in Dynamic Systems. *Human Factors*, 37(1), s. 32–64. ISSN 0018-7208. <https://doi.org/10.1518/001872095779049543>
- Morgan, B. et al., 2013. Collective resilience: Moving from concept to action. *Journal of Humanitarian Assistance*, 8(1), s. 1–10.

Mgr. Štefánia MARŽIŇANOVÁ
Akadémia ozbrojených síl gen. M.R. Štefánika
Demänová 393, 031 01 Liptovský Mikuláš
stefania.marzinanova@aos.sk

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.159-169>

INKLUZÍVNA KOMUNIKÁCIA A SOCIÁLNA INKLÚZIA – VÝZVY PRE INTERAKCIU V RÁMCI OS SR

Barbora Hurtuková

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problematikou inkluzívnej komunikácie ako nástroja sociálnej inklúzie v prostredí Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Cieľom je identifikovať, akým spôsobom jazyk a komunikačné postupy prispievajú k znižovaniu sociálnych bariér, posilňovaniu spolupráce a budovaniu dôvery medzi ozbrojenými silami a civilnou verejnosťou. Teoretická časť vysvetľuje princípy sociálnej inklúzie, zdôrazňuje význam akceptácie heterogenity a predstavuje inkluzívnu komunikáciu ako humanizačný proces podporujúci rovnosť a participáciu. Analytická časť sa zameriava na tri typy online komunikácie Ozbrojených síl SR na sociálnej sieti Facebook – operačný príspevok (vojenské cvičenie), náborový príspevok a ceremoniálny príspevok (vojenská prisaha). Analýza ukazuje, že tieto komunikačné výstupy uplatňujú viaceré prvky inkluzívnej komunikácie, ako sú zrozumiteľnosť, transparentnosť, orientácia na hodnoty, neutralizácia hierarchických rozdielov a budovanie kolektívnej identity. Zároveň poukazuje na možnosti ďalšieho rozvoja, najmä v oblasti participácie verejnosti a explicitného zviditeľňovania diverzity.

Kľúčové slová: inkluzívna komunikácia, sociálna inklúzia, Ozbrojené sily Slovenskej republiky, sociálne siete, vojenská komunikácia, participácia, sociálna kohézia

Úvodné poznámky

Súčasný spoločenský diskurz vo svojej komplexnosti zahŕňa aj tému inkluzívnej komunikácie a zároveň sociálnej inklúzie. Dynamickosť zmien v spoločnosti, diverzita medziľudských – osobných aj profesionálnych – vzťahov a potreba vzájomného porozumenia a interpretovania kladú nové nároky na spôsob, akým ľudia komunikujú.

Inklúzia pritom nie je len sociálny alebo politický princíp, ale predovšetkým hodnotová orientácia, ktorá vychádza z myšlienky rovnosti, rešpektu a uznania každého jednotlivca ako plnohodnotného člena spoločnosti.

V prostredí Ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej ako „Ozbrojené sily SR“) má problematika inklúzie a komunikácie osobitné postavenie. Ide o organizáciu s jasne definovanou hierarchickou štruktúrou, ktorá zabezpečuje disciplínu, efektívnosť a pripravenosť na plnenie úloh.

Takáto štruktúra však prirodzene prináša aj asymetriu v postavení jednotlivých účastníkov komunikácie¹, čo môže vplývať na otvorenosť a transparentnosť informácií. Práve preto sa stáva nevyhnutnou súčasťou moderného vojenského prostredia rozvíjanie kultúry komunikácie, ktorá rešpektuje hierarchiu, no zároveň posilňuje dôveru, spoluprácu a vzájomné porozumenie. Rovnako dôležitá je aj komunikácia smerom navonok. Ozbrojené sily SR sú súčasťou spoločnosti a v interakcii s civilnou verejnosťou nadobúdajú (nielen) reprezentatívnu funkciu. Inkluzívna komunikácia voči verejnosti prispieva k transparentnosti, otvára priestor pre dialóg a posilňuje pozitívne vnímanie Ozbrojených síl SR ako moderného a spoľahlivého inštitucionálneho partnera.

Rozvíjanie problematiky inkluzívnej komunikácie má význam nielen pre efektívne fungovanie vojenských štruktúr, ale aj pre upevňovanie spoločenskej dôvery a jednoty. Cieľom príspevku je poukázať na význam inkluzívnej komunikácie ako nástroja sociálnej inklúzie, identifikovať výzvy, ktoré prináša jej uplatňovanie v prostredí Ozbrojených síl SR a predstaviť možnosti jej rozvoja.

1 Koncepty sociálnej inklúzie a inkluzívnej komunikácie

Sociálna inklúzia predstavuje jeden zo základných pilierov súčasnej demokratickej spoločnosti. Jej cieľom je vytvárať podmienky, v ktorých má každý jednotlivec možnosť plnohodnotne participovať na ekonomickom, sociálnom, kultúrnom aj politickom živote. V tomto zmysle sociálna inklúzia neznamena len odstraňovanie prekážok integrácie, ale predovšetkým aktívne vytváranie možností na realizáciu občianskych, sociálnych a politických práv (porov. Gerbery – Džambazovič, 2011, s. 27). Predpokladom inklúzie je rovnováha medzi slobodou jednotlivca a spoločenskou rovnosťou, ktorá umožňuje aktívnu účasť všetkých členov spoločnosti na rozhodovacích procesoch a spoločenskom dianí.

Koncept sociálnej inklúzie má multidimenzionálny charakter – zasahuje do oblastí vzdelávania, kultúry, zdravotníctva či politiky, pričom v každej z týchto sfér sa prejavuje ako proces znižovania nerovností a posilňovania prístupu k zdrojom. Zohľadňuje nielen sociálne, ale aj ekonomické, kultúrne a občianske faktory, ktoré ovplyvňujú možnosť jednotlivcov aktívne sa zapájať do spoločenského života. Gerbery a Džambazovič (2011, s. 30) upozorňujú, že sociálna inklúzia má komplexný a viacrozmerový charakter, pretože „necielí na zvyšovanie počtu sociálnych problémov, ale na ich kombinácie“, čím odhaľuje rôzne formy znevýhodnenia a ich vzájomné prepojenie. Takto chápaná inklúzia vytvára rámec pre vznik spoločnosti založenej na spravodlivosti, rovnosti a vzájomnom rešpekte.

¹ Problematika asymetrickej komunikačnej situácie je v súčasnej lingvistike pomerne výrazne zastúpená; spomenúť môžeme zaiste príspevok týkajúci sa komunikácie mladých a seniorov (BARTALOŠOVÁ, Perla: Akomodačno-asimilačné procesy v intergeneračnej komunikácii z pohľadu seniorov. In: Slovenská reč, 2020a, roč. 85, č. 1, s. 62 – 75.) či pohľad na interakciu intaktných ľudí s osobami s telesným znevýhodnením (HURTUKOVÁ, Barbora: Akomodačné komunikačné praktiky v komunikácii intaktných osôb s ľuďmi s telesným znevýhodnením. In: Varia 29: 2020, s. 51 – 56).

Dôležitým aspektom sociálnej inklúzie je aj uznanie heterogenity spoločnosti – rozmanitosť jednotlivcov a skupín sa vníma ako prirodzený stav, nie ako prekážka.

Kolektív autorov Bullock, Brestovanský a Lenčo (2015, s. 51) definuje inklúziu ako „sociálnu a edukačnú prax, ktorá využíva súbor podporných nástrojov a aktivít vedúcich k rozvoju spoločnosti, v ktorej sa ľudia cítia byť plne zahrnutí a prepojení so spoločnosťou bez ohľadu na odlišnosť“. Táto definícia vychádza z myšlienky, že rôznorodosť je prirodzená a predstavuje hodnotu, nie prekážku. Akceptovanie heterogenity umožňuje vznik participatívnej homogenizácie – stavu, v ktorom sa jednotlivci navzájom prijímajú ako rovnocenní členovia spoločnosti (Dolník, 2021, s. 36).

Z teoretického hľadiska možno sociálnu inklúziu chápať aj ako proces humanizácie. Dolník (2021, s. 18) ju interpretuje ako „optimalizáciu podmienok interpretačno-pragmatickej seberealizácie subjektu“, teda humanizačný proces smerujúci k stavu, keď neexistujú prekážky pre autentickú seberealizáciu jednotlivca. V takto ponímanom modeli inkluzívnej spoločnosti je sloboda považovaná za základnú podmienku ľudskej dôstojnosti a predpoklad fungovania spoločnosti.

Ak sociálna inklúzia predstavuje cieľ, komunikácia je jej hlavný nástroj. Inkluzívna komunikácia znamená vedomé uplatňovanie jazykových a interakčných postupov, ktoré podporujú rovnosť, rešpekt a participáciu. Jej podstatou je uznanie, že jazyk nielen sprostredkúva informácie, ale zároveň vytvára rámec spoločenskej reality a formuje vzťahy medzi jednotlivcami (Dolník, 2021, s. 20). Autor ďalej definuje sociálnu inklúziu ako „proces maximálnej demokratizácie individuálnej slobody a participácie a minimalizácie reštrikcie autentickej individuálnej seberealizácie“ (Dolník, 2021, s. 20).

Takto chápaný proces je založený na rozširovaní sociálnej bázy aktívnych účastníkov verejného života a na postupnom odstraňovaní bariér, ktoré bránia rovnosti šancí. Inkluzívna komunikácia v tomto zmysle predstavuje konkrétny spôsob, ako možno sociálnu inklúziu uskutočňovať – prostredníctvom dialógu, solidarity a kultivácie jazykových prejavov. Podľa Dolníka (2021, s. 34) je inkluzívna komunikácia procesom „formovania spoločnosti pre všetkých“, teda takej, v ktorej vládne sloboda, solidarita a rovnosť šancí.

Komunikácia je tu chápaná ako priestor sociálnej koexistencie, ktorá je síce založená na hierarchických vzťahoch, no zároveň podlieha princípu humánosti a rovnoprávnosti. Neutralizácia sociálnych hraníc je preto základnou stratégiou inkluzívnej komunikácie – ide o snahu znižovať mocenské a sociálne rozdiely prostredníctvom vedomého používania jazyka, ktorý nevyčleňuje a nediskriminuje. Podobné impulzy zaznamenáva aj dokument Ministerstva obrany Slovenskej republiky s názvom „Komunikačná stratégia rezortu obrany“², ktorý spomedzi troch ústredných cieľov uvádza v prvom týkajúcom sa zvýšenia povedomia o obrane, jej význame a úlohách nasledovné tvrdenia:

² Ministerstvo obrany Slovenskej republiky. 2025. Komunikačná stratégia rezortu obrany [online]. Bratislava: Ministerstvo obrany Slovenskej republiky. s. 10. Dostupné na: <https://www.mosr.sk/data/att/163413.pdf>

„Obrana je záležitosťou všetkých ľudí, nielen inštitúcií štátu, ale aj iniciatív občianskej spoločnosti, akadémie a jednotlivcov. Jednou z dôležitých úloh rezortu obrany je preto vysvetľovanie a poukazovanie na význam a úlohy obrany štátu s cieľom vzbudzovať záujem občanov o záležitosti obrany vrátane aktívnej občianskej participácie.“

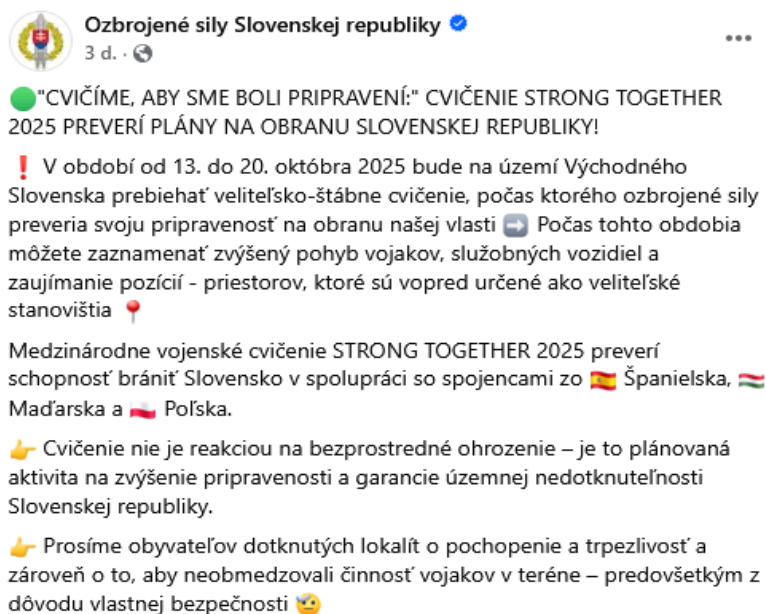
Obsah tvrdenia nás predurčuje chápať výklad obrany v inkluzívnom svetle, teda nie ako akúsi záležitosť štátu, ale predovšetkým ako záležitosť podmienenú aj občianskou spoločnosťou. Jej osožnú definíciu ponúka M. Bútora (2010, s. 84), ktorý ku konceptu občianskej spoločnosti dodáva: „často sa o nej hovorí ako o priestore medzi rodinou, štátom a trhom, kde sa rozvíja občianska kultúra a kde pôsobia rôzne inštitúcie, organizácie i jednotlivci. Podľa jednej z najjednoduchších definícií sú to vzťahy, procesy a priestory umožňujúce ľuďom spoločne pracovať v prospech priaznivej spoločenskej zmeny“.

V tomto chápaní občianskej spoločnosti zohráva komunikácia rezortu obrany dôležitú úlohu pri prepájaní štátnych inštitúcií s verejnosťou. Ak občianska spoločnosť predstavuje priestor, v ktorom ľudia spoločne diskutujú, spolupracujú a podieľajú sa na spoločenskom dianí, potom inkluzívna komunikácia umožňuje, aby sa témy obrany a bezpečnosti stali súčasťou tohto spoločného priestoru.

Otvorené vysvetľovanie významu obrany a podpora občianskej participácie prispievajú k znižovaniu odstupu medzi štátom a občanmi a k posilňovaniu pocitu spoluzodpovednosti za verejné záležitosti. Obrana sa tak nevníma len ako odborná alebo inštitucionálna agenda, ale aj ako spoločná hodnota ukotvená v občianskej spoločnosti.

2 Analýza online komunikácie ozbrojených síl sr na sociálnej sieti Facebook

Ako príklad aplikácie teoretických východísk inkluzívnej komunikácie možno uviesť príspevok Ozbrojených síl SR publikovaný na sociálnej sieti Facebook dňa 10. 10. 2025 , ktorý informuje verejnosť o plánovanom medzinárodnom vojenskom cvičení. Analýza tohto komunikačného výstupu poukazuje na viaceré prvky podporujúce sociálnu inklúziu a zároveň odhaľuje oblasti, v ktorých je možné komunikáciu ďalej rozvíjať.



Obrázok 1 Cvičenie STRONG TOGETHER 2025 – OS SR

zdroj: Oficiálny účet Ozbrojených síl Slovenskej republiky na sociálnej sieti Facebook

Príspevok využíva jazykové prostriedky, ktoré sú zrozumiteľné širokej verejnosti. Ozbrojené sily SR sa vyhýbajú nadmernému používaniu špecializovanej vojenskej terminológie, čím znižujú komunikačné bariéry medzi inštitúciou a občanmi. Zverejnené informácie sú formulované jednoducho, prehľadne a s orientáciou na pochopenie základného účelu cvičenia. Takto koncipovaný text napĺňa princíp inkluzívnej komunikácie, podľa ktorého má byť jazyk nástrojom porozumenia a nie vylučovania. Napriek tomu zostáva komunikácia prevažne jednosmerná. Absentujú explicitné prvky participácie, napríklad výzvy na kladenie otázok či ponuka priestoru pre spätnú väzbu. Tým sa stráca potenciál budovať dialóg založený na partnerskom vzťahu medzi Ozbrojenými silami SR a civilným obyvateľstvom.

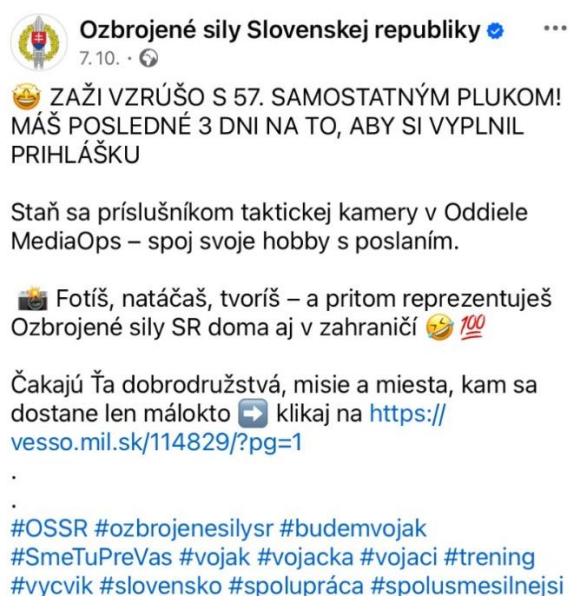
Obsah príspevku je formulovaný s dôrazom na rešpekt k obyvateľom dotknutých obcí. Ozbrojené sily SR žiadajú o pochopenie a trpezlivosť, čím posilňujú dojem solidarity a snahy minimalizovať negatívne dopady vojenských aktivít na každodenný život ľudí. Príspevok zároveň jasne komunikuje, že plánované cvičenie nepredstavuje reakciu na bezprostredné ohrozenie, čím prispieva k zmierňovaniu napätia a predchádza vzniku obáv. Tento solidárny prístup je možné ďalej prehĺbiť rozšírením informácií o možnostiach, kde môžu obyvatelia získať dodatočné vysvetlenia alebo hlásiť prípadné komplikácie. Takýto krok by prispel ku komplexnejšiemu napĺňaniu princípu inkluzívnej komunikácie, najmä vo vzťahu k zraniteľnejším skupinám obyvateľstva.

Príspevok explicitne zdôrazňuje spoločenský význam vojenského cvičenia, ktorého cieľom je preveriť schopnosť Slovenskej republiky brániť svoje územie v spolupráci so spojencami. Jazyk, ktorý komunikuje spoločné úsilie („aby sme boli pripravení“), posilňuje pocit spolupatričnosti a konštruuje kolektívnu identitu založenú na bezpečnosti a zodpovednosti.

V tejto oblasti je potenciál rozšíriť naratív o prvky bližšie k civilným hodnotám (napr. bezpečnosť rodín, ochrana civilného obyvateľstva, stabilita každodenného života), ktoré môžu pre laikov vytvárať hmatateľnejšie prepojenie medzi vojenskými cvičeniami a ich každodennými skúsenosťami.

Komunikačný štýl príspevku napomáha neutralizovať hierarchické rozdiely medzi ozbrojenými silami a civilným obyvateľstvom. Ozbrojené sily SR vystupujú v úlohe partnera, ktorý transparentne poskytuje informácie a orientuje sa na budovanie dôvery. Upozornenie na zvýšený pohyb vojakov či techniky je preventívnym krokom voči vzniku nedorozumení a prispieva k posilňovaniu sociálnej kohézie.

Ďalším analyzovaným výstupom je náborovo orientovaná komunikácia Ozbrojených síl SR publikovaná na sociálnej sieti Facebook dňa 7. októbra 2025. Ide o príspevok, ktorým Ozbrojené sily SR aktívne oslovujú potenciálnych uchádzačov na špecializovanú pozíciu v oblasti mediálnych operácií (MediaOps). Náborová komunikácia predstavuje osobitý typ inštitucionálneho diskurzu, ktorý kombinuje prvky marketingovej komunikácie, hodnotovej propagácie a strategického budovania organizačnej identity. Pri jej analýze je preto nevyhnutné sledovať nielen obsahové parametre, ale aj jazykové, vizuálne a pragmatické aspekty, ktoré formujú spôsob, akým verejnosť vníma ozbrojené sily ako potenciálneho zamestnávateľa a ako verejnú inštitúciu.



Obrázok 2 Náborový príspevok OS SR

zdroj: Oficiálny účet Ozbrojených síl Slovenskej republiky na sociálnej sieti Facebook

Príspevok Ozbrojených síl SR využíva jazykové prostriedky, ktoré cielene oslabujú formálne a hierarchické aspekty vojenskej komunikácie. Dynamický, neformálny a až konverzačný štýl (napr. „Zaži vzrúšo“, „spoj svoje hobby s poslaním“, „čakajú ťa dobrodružstvá“) signalizuje zámer priblížiť prostredie ozbrojených síl laikovi. Jazyk tak plní integračnú funkciu — redukuje sociálne odstupy, znižuje percepčnú náročnosť obsahu

a podporuje predstavu, že ozbrojené sily sú inštitúciou otvorenou pre široké spektrum záujemcov. Významná je aj komunikačná strategická voľba prepojiť profesionálnu vojenskú rolu s civilnými záujmami („fotiš, natáčaš, tvoríš“). Ide o inkluzívny postup, ktorý legitimizuje individuálne talenty. Ozbrojené sily SR tým posilňujú naratív o sebe ako adaptabilnej organizácii, ktorá oceňuje rozmanitosť zručností, čím naplňajú princíp inklúzie v zmysle akceptácie heterogenity populácie.

Z komunikačného hľadiska je príspevok vystavaný na princípe pozitívnej motivácie, ktorá nahrádza tradičný autoritatívny či povinne-normatívny diskurz. Absencia jazykových prostriedkov spojených s rizikom, povinnosťou alebo tlakmi zodpovedá trendom modernej vojenskej komunikácie v demokratických spoločnostiach, kde sa dôraz kladie na dobrovoľnosť, autonómiu a vnútornú motiváciu uchádzača. Príspevok zároveň využíva prvky persuzívnej komunikácie, napríklad:

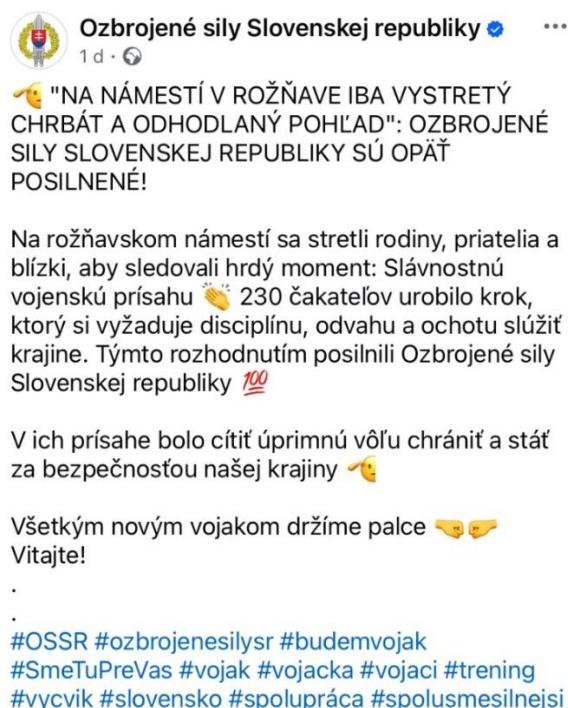
- explicitná časová urgencia („máš posledné 3 dni“),
- apel na jedinečnosť príležitosti („miesta, kam sa dostane len málokto“),
- emocionálne ladené emoji, ktoré zvyšujú expresívnosť textu.

Tieto prvky fungujú ako komunikačné nástroje smerujúce k zvýšeniu angažovanosti publika — mechanizmus, ktorý je pre sociálne siete typický, no z pohľadu inkluzívnej komunikácie môže niesť aj riziko príliš jednostrannej atraktívnosti bez explicitného informovania o reálnych nárokoch povolania.

Náborová komunikácia sa výrazne opiera o konštrukciu organizačnej identity Ozbrojených síl SR. Uchádzač je zobrazovaný ako aktívny spolutvorca misie, ktorý prostredníctvom svojej práce „reprezentuje Ozbrojené sily SR doma aj v zahraničí“. Ide o strategickú komunikáciu, ktorá vykresľuje službu ako hodnotovo orientovanú, spoločensky významnú a spojenú s reprezentáciou štátu. Tento aspekt je významný z hľadiska sociálnej inklúzie, keďže zdôrazňuje princíp spoločného dobra a kolektívnej zodpovednosti. Zároveň však môže pôsobiť exkluzívne, pretože akcent na dobrodružstvo, misie a „výnimočnosť“ môže implicitne oslovovať len určité skupiny populácie — predovšetkým mladších, fyzicky zdatných a dobrodružných jedincov. Chýba rovnaké zdôraznenie aspektov ako stabilita, kariérny rast či profesionálny rozvoj, ktoré by mohli osloviť diverzifikovanejšie publikum.

Príspevok prostredníctvom hashtagov (#spolupráca, #spolumesilnejši, #SmeTuPreVás) prezentuje ozbrojené sily ako kolektív so silným dôrazom na vnútornú jednotu, spoluprácu a podporu. Tieto prvky komunikujú inkluzívny naratív a posilňujú predstavu, že Ozbrojené sily SR sú prístupné novým členom bez ohľadu na ich predchádzajúce skúsenosti. Z hľadiska inkluzívnosti by však bolo možné rozšíriť komunikačný rámec tak, aby explicitne reflektoval aj diverzitu v prostredí ozbrojených síl, vrátane rodovej, etnickej či profesijnej variability. V náborovej komunikácii to predstavuje dôležitý krok smerom k vytváraniu obrazu ako inštitúcie pre všetkých, nie len pre úzky segment populácie.

Tretím analyzovaným príkladom je slávnostne ladený príspevok Ozbrojených síl SR, ktorý informuje o vykonaní vojenskej prísahy 230 čakaťmi publikovaný dňa 22. 11. 2025. V porovnaní s operačnou a náborovou komunikáciou ide o obsah s výraznou symbolickou, ceremoniálnou a komunitnou dimenziou. Tento typ príspevkov predstavuje dôležitú úlohu pri budovaní pozitívneho obrazu ozbrojených síl, posilňovaní sociálnej kohézie a prezentovaní organizačných hodnôt smerom k verejnosti.



Obrázok 3 Slávnostná vojenská prísaha - OS SR

zdroj: Oficiálny účet Ozbrojených síl Slovenskej republiky na sociálnej sieti Facebook

Príspevok je formulovaný tak, aby bol prístupný aj pre publikum, ktoré nemá skúsenosť s vojenským prostredím. Ozbrojené sily SR opisujú prísahu ako rodinné a komunitné podujatie, čo napomáha znižovať formálnosť ceremoniálu a vytvára obraz ozbrojených síl ako súčasti civilného života. Vyzdvihnutie účasti rodín a blízkych posilňuje inkluzívny charakter komunikácie a podporuje predstavu otvorenej inštitúcie, ktorá nie je oddelená od občianskej spoločnosti.

Text zdôrazňuje hodnoty disciplíny, odvahy a ochoty slúžiť krajine, pričom ich interpretuje ako spoločensky uznávané a žiaduce. Tento hodnotový rámec má solidarizačný účinok — umožňuje publiku stotožniť sa s novými príslušníkmi a zároveň vnímať ich rozhodnutie ako prínos pre kolektív. Emočne ladené konštatovanie o „úprimnej vôli chrániť krajinu“ je typické pre ceremoniálnu komunikáciu a prispieva k posilneniu spoločenského uznania vojenskej služby.

Príspevok tak funguje ako prostriedok konštruovania kolektívnej identity: jednotlivci sú zaradení do širšieho rámca štátnej služby a bezpečnostného poslania. Ozbrojené sily SR využívajú naratív o „posilnení“, čím posilňujú predstavu kontinuity, stability a profesionalizácie

organizácie. Z hľadiska inkluzívnej komunikácie je pozitívom, že príspevok neakcentuje výlučnosť či elitárstvo, ale občiansku službu a spoločenské hodnoty. V tomto zmysle ide o komunikáciu, ktorá podporuje integračné prvky a umožňuje širokej verejnosti identifikovať sa s inštitúciou. Príspevok posilňuje sociálnu kohéziu tým, že ozbrojené sily prezentuje ako komunitu, do ktorej vstupujú bežní občania podporovaní svojím okolím. Ozbrojené sily SR tak vystupujú nielen ako bezpečnostný aktér, ale aj ako sociálna a hodnotová inštitúcia. Záverečné privítanie nových vojakov a pranie úspechu majú komunikačný význam: posilňujú vnútornú súdržnosť a zároveň verejnosti sprostredkujú pozitívne, podporné medziľudské väzby v rámci Ozbrojených síl SR.

Záver

Analýza troch typologicky odlišných komunikačných príspevkov Ozbrojených síl Slovenskej republiky – operačného, náborového a ceremoniálneho – ukazuje, že online komunikácia Ozbrojených síl SR postupne nadobúda charakteristiky inkluzívnej komunikácie, ako ju definuje súčasný teoretický diskurz. Spoločným menovateľom je snaha znižovať komunikačné bariéry, posilňovať transparentnosť a prezentovať ozbrojené sily ako otvorenú, prístupnú a spoločensky ukotvenú inštitúciu.

Operačný príspevok o vojenskom cvičení preukazuje posun smerom k verejne zrozumiteľnej, rešpektujúcej a preventívnej komunikácii. Ozbrojené sily SR tým eliminujú informačnú neistotu a prispievajú k sociálnej kohézii v regiónoch, kde prebiehajú vojenské aktivity. Transparentnosť a apel na vzájomné pochopenie vytvárajú model komunikácie založený na partnerskom vzťahu medzi ozbrojenými silami a civilistami.

Náborový príspevok ukazuje, že Ozbrojené sily SR využívajú moderné prvky digitálnej komunikácie, ktoré umožňujú osloviť mladšie publikum cez zrozumiteľný jazyk, motivačné rámce a zdôrazňovanie osobného rozvoja. Aj keď ide o persuzívne ladený obsah, komunikácia nepracuje s exkluzívnosťou či strachom, ale s hodnotami kreativity, poslania a služby spoločnosti. Náborový diskurz tak posilňuje inkluzívnosť ozbrojených síl ako potenciálneho pracovného prostredia, hoci priestor na explicitnejšie zdôraznenie diverzity a univerzálnej dostupnosti stále ostáva.

Ceremoniálny príspevok o vojenskej prísahe reprezentuje model komunikácie, v ktorom Ozbrojené sily SR vystupujú ako integrálna súčasť spoločnosti, prepojená s rodinami, komunitami a občianskymi hodnotami. Prítomnosť blízkych, dôraz na odhodlanie a službu krajine, ako aj pozitívna emocionalita posilňujú identifikačný potenciál a prispievajú k budovaniu kolektívnej identity založenej na dôvere a vzájomnej podpore.

Konštatujeme, že komunikácia Ozbrojených síl SR na sociálnych sieťach napĺňa viaceré aspekty inkluzívnej komunikácie: zrozumiteľnosť, transparentnosť, hodnotovú otvorenosť, posilňovanie sociálnych väzieb a akceptáciu rozmanitosti.

Každý typ príspevku pritom naplňa inkluzívnosť odlišným spôsobom – operačný formou upokojuvania a informovania, náborový motiváciou a prístupnosťou, ceremoniálny posilňovaním identity a komunitných väzieb. Zároveň sa ukazuje, že potenciál inkluzívnej komunikácie možno ďalej rozvíjať najmä v oblastiach: systematickejšieho zapájania verejnosti do dialógu, explicitnejšieho zdôrazňovania diverzity v radoch ozbrojených síl a vyváženého prepájania profesionálneho a občianskeho diskurzu v online prostredí. Moderná komunikácia Ozbrojených síl SR tak môže fungovať nielen ako informačný kanál, ale aj ako nástroj posilňovania spoločenskej dôvery, participácie a sociálnej súdržnosti.

Krátka autorská poznámka

Aktuálnosť problematiky inkluzívnej komunikácie v prostredí Ozbrojených síl SR potvrdzuje aj verejná diskusia náčelníka Generálneho štábu Ozbrojených síl SR generála Daniela Zmeka so študentmi Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave, ktorá sa uskutočnila v decembri 2025. Otvorený dialóg o demokratickej kontrole ozbrojených síl, bezpečnostných hrozbách a úlohe ozbrojených síl v liberálnej demokracii ukazuje, že ozbrojené sily vystupujú nielen ako bezpečnostný aktér, ale aj ako súčasť občianskej spoločnosti. Takýto komunikačný prístup založený na vysvetľovaní, trpezlivosti a partnerskom vzťahu k mladým ľuďom predstavuje konkrétny prejav inkluzívnej komunikácie na najvyššej úrovni velenia a prispieva k posilňovaniu dôvery a spoločenskej legitimacy Ozbrojených síl SR.

Zoznam bibliografických odkazov

- Bartalošová, P. 2020. Akomodačno-asimilačné procesy v intergeneračnej komunikácii z pohľadu seniorov. In: Slovenská reč, 2020a, roč. 85, č. 1, s. 62 – 75. Dostupné z: <https://www.juls.savba.sk/ediela/sr/2020/1/sr20-1.pdf> [cit. 2019-09-30].
- Bullock, J., Brestovanský, M., & Lenčo, P. 2015. *Inklúzia v edukácii: východiská, prístupy, perspektívy*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave.
- Bútora, M. 2010. Občianska spoločnosť na Slovensku: kontexty, problémy a výzvy. In PLICHTOVÁ, J. (ed.). *Občianstvo, participácia a deliberácia na Slovensku: teória a realita*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, s. 83–90. ISBN 978-80-224-1173-8.
- Dolník, J. 2021. Inkluzívna komunikácia. Slovenská reč, roč. 86, č. 1, s. 3–20. ISSN 0037-6981.
- Gerbery, D. – Džambazovič, R. 2011. Sociálna inklúzia: teoretické východiská a aplikačné rámce. In ŠKOBLA, D. et al. *Sociálna inklúzia na Slovensku*. Bratislava: UNDP, s. 27–42.
- Hurtuková, B. Akomodačné komunikačné praktiky v komunikácii intaktných ľudí s ľuďmi s telesným znevýhodnením. In. VARIA 29. Trnava. s. 51 – 56. ISBN 978-80-568-0406-3
- MINISTERSTVO OBRANY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2025. Komunikačná stratégia rezortu obrany [online]. Bratislava: Ministerstvo obrany Slovenskej republiky. s. 10. Dostupné na: <https://www.mosr.sk/data/att/163413.pdf>

OZBROJENÉ SILY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2025. *Cvičenie STRONG TOGETHER 2025*. Facebook [online]. Publikované 20. november 2025. [cit. 23. november 2025]. Dostupné na: Ozbroyené sily Slovenskej republiky.

OZBROJENÉ SILY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2025. *Náborový príspevok – MediaOps*. Facebook [online]. Publikované 7. október 2025. [cit. 23. november 2025]. Dostupné na: Ozbroyené sily Slovenskej republiky.

OZBROJENÉ SILY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2025. *Slávnostná vojenská prisaha – nové posily Ozbroyených síl SR*. Facebook [online]. Publikované 23. november 2025 (príspevok zobrazený). [cit. 23. november 2025]. Dostupné na: Ozbroyené sily Slovenskej republiky.

por. Mgr. Barbora HURTUKOVÁ, PhD.
Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši
Katedra spoločenských vied a jazykov
Demänová 393, Liptovský Mikuláš 031 01
barbora.hurtukova@aos.sk



DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.170-187>

WOMEN IN THE POLISH ARMY IN TIMES OF THE THREAT OF WAR, SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Jan Maciejewski

Abstract:

The contemporary world, burdened with geopolitical tensions, faces new forms of armed conflicts, which increasingly take the shape of hybrid actions, cyberattacks, and drone warfare. Under these conditions, the issue of women's presence in the army acquires particular significance, becoming the subject of in-depth sociological reflection. Women in the Polish Armed Forces are no longer solely a symbol of past national struggles, but full participants in military processes in an era of technologically complex warfare. This study seeks to present both the historical and contemporary dimensions of their presence, situating it within the broader context of international research on the role of women in the armed forces.

Keywords: war, army, military service, women, career, dispositional groups

Introduction

The history of the Polish army shows that women had been engaged in military activities since the beginning of the 20th century. Already during World War I, they were active in paramilitary and auxiliary structures, and their activity was not only an expression of patriotism, but also a breaking of traditional gender roles. Women's involvement in the Polish Military Organisation or in the Polish Legions had not only a logistical, but also a symbolic dimension – revealing women's capacity to become subjects of military action in times of national threat¹.

World War II opened an entirely new space for women's activity in the army. They were present in underground structures, auxiliary units, and the Home Army, performing courier, medical, and intelligence tasks. At that time, their presence in the army did not yet mean formal integration, but rather a subordinated and sometimes marginalised form of participation. At the same time, the wartime experience demonstrated that women contributed to military activities with particular competences – organisational, communicative, and psychological – especially in sustaining the morale of units².

After 1945, women in the Polish Army found themselves in a peculiar state of suspension between the memory of their wartime sacrifice and the institutional limitations of the socialist state. Although female auxiliary corps existed within the army, their role was reduced to administrative and technical support, with limited access to combat structures.

¹ A. Kulak, *Kobiety w polskich formacjach wojskowych I wojny światowej*, Warszawa 2014, s. 45–63.

² M. Weber, *Kobiety w Armii Krajowej. Rola i pamięć*, Kraków 2012, s. 122–140.

Nonetheless, the symbolic dimension of women's presence in the armed forces was preserved in social consciousness, while the experience of World War II remained an important point of reference³.

The systemic transformation of the 1990s opened entirely new perspectives for women in the Polish Army. During this period, researchers such as Anna Dębska, Katarzyna Dojwa, and Jan Maciejewski reflected on the challenges of gender integration in the armed forces, pointing to both the opportunities and the obstacles of this change⁴. In the literature of the early 21st century, including the research of Aneta Baranowska, the issue of the professionalisation of women soldiers and the need to create equal opportunities for advancement was increasingly emphasised. Poland's accession to NATO further accelerated the processes of opening the army to the participation of women in operational and combat tasks. Importantly, in the most recent sociological approaches, women in the military are analysed in the broader perspective of "dispositional groups" – those subordinated to strict discipline, ready for immediate reaction, and performing strategic functions within the security system⁵.

The sociology of the military, analysing the phenomenon of women's presence in the armed forces, draws on international research. Helena Carreiras and Marina Nuciari point out that the integration of women into the military is a long-term process, marked by tensions between formal equality and the everyday practices of relations within military structures⁶. They also highlight that women in the military often operate in conditions of symbolic asymmetry: on the one hand, they are considered indispensable, yet on the other – they are exposed to marginalisation, harassment, and humiliation.

The conclusions drawn from the analysis of Polish experiences acquire particular significance in the face of contemporary conflicts. Israel, where women's military service is compulsory, demonstrates that the army can indeed become a space for genuine gender integration, though not free from tensions⁷. The war in Ukraine, meanwhile, has revealed that women are no longer solely the logistical background of war, but are present on the very front

³ J. Maciejewski, *Socjologia wojskowości. Problemy i kierunki badań*, Wrocław 2002, s. 98–115.

⁴ A. Dębska, *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999; K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001; J. Maciejewski, *Socjologia wojskowości. Problemy i kierunki badań*, Wrocław 2002.

⁵ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, wyd. 3 rozsz., Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wydawnictwo „Szermierz”, 2025, s. 77–102.

⁶ H. Carreiras, *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London–New York 2006; M. Nuciari, "Women in the Military: Sociological Arguments", *Current Sociology* 1996, nr 44(1), s. 1–21.

⁷ T. Sasson-Levy, *Women Soldiers and Citizenship in Israel: Gendered Encounters with the State*, London–New York 2007.

line – as soldiers, commanders, drone operators, or cybersecurity specialists. This represents a new face of war, in which the role of women becomes increasingly indispensable, yet simultaneously exposes them to particularly brutal forms of violence.

The sociological analysis leads to the conclusion that the future of women in the military – in Poland as well as globally – unfolds between processes of emancipation and the risk of reproducing old patterns of marginalisation. Women in the armed forces are becoming not only participants, but also witnesses and victims of war in its most complex and brutal form. This narrative is not unambiguously optimistic: modern conflicts, which demand the full mobilisation of societies, may signify for women, on the one hand, an opportunity for full participation in the defence of the state, and on the other – the sad prospect of experiences linked to harassment, humiliation, and the violation of fundamental human rights.

Women in the Polish Army in Times of the Threat of War. Sociological Analysis

The twenty-first century, marked by hybrid wars, the resurgence of militarised nationalism, and the accelerating digitalisation of security systems, has profoundly altered the sociological landscape of armed forces. In this world of asymmetric threats, the Polish Army is not only a defensive institution but also a reflection of social transformations—particularly those concerning gender and equality. The presence of women in the army, long perceived as exceptional or symbolic, now becomes a key indicator of modernisation and resilience in the face of geopolitical turbulence. From a sociological perspective, it reveals the extent to which traditional patterns of power, discipline, and identity are renegotiated within structures that historically defined masculinity through the monopoly of legitimate violence.

The sociological reflection on women's participation in the army situates itself at the intersection of two discursive currents: the sociology of the military, and the sociology of gender and citizenship. Both emerge from the classic Weberian assumption that the army is one of the most rationalised and bureaucratised institutions of the modern state, characterised by strict hierarchy and an ethos of duty anchored in the logic of domination and obedience⁸. The military, as Max Weber observed, embodies a particular form of organised authority—a disciplined apparatus that translates the state's will into the capacity for coercion. Introducing women into this structure disturbs the gendered codes of command, loyalty, and sacrifice, revealing tensions between universal citizenship and the masculine habitus of soldiering.

At the same time, the problem is not confined to organisational sociology. It also belongs to the field of *security studies*, in which gender is increasingly treated as a factor shaping both perceptions of threat and patterns of collective defence. The modernisation of security systems—technological, cybernetic, and procedural—requires the inclusion of diverse

⁸ M. Weber, *Economy and Society* (orig. 1922); cf. idem, *Kobiety w Armii Krajowej. Rola i pamięć*, Kraków 2012.

competencies and experiences. Women's participation thus becomes not a matter of symbolic recognition but a strategic necessity in societies seeking comprehensive security. As Helena Carreiras emphasises, gender integration in the armed forces constitutes one of the crucial dimensions of democratic transition in Western militaries⁹.

The inclusion of women tests the adaptability of military institutions to the principles of equality and human rights, while exposing latent resistances and asymmetries reproduced within barracks, academies, and command structures.

In Poland, these issues acquire a specific meaning. The Polish Army has long been a locus of national mythology—an institution forged in uprisings, wars, and occupations, imbued with narratives of heroism and collective sacrifice. Within this symbolic economy, the figure of the soldier has been predominantly male, while the figure of the woman has oscillated between the patriotic nurse, the messenger, and the grieving widow. The integration of women into the Polish Armed Forces after 1989 therefore cannot be analysed solely as an administrative reform; it must be read as a sociocultural transformation that questions the very identity of the army and, by extension, of the nation. As Katarzyna Dojwa has observed, the military serves as “a condensed model of society, in which relations of power, hierarchy and gender become visible in their most intensified form”¹⁰.

The theoretical premise of this study rests on Jan Maciejewski's concept of *dispositional groups*—social formations characterised by readiness for immediate reaction, strict discipline, and collective responsibility for the safety of others¹¹. From this perspective, the army appears as the most formalised dispositional group, embodying both the virtues and pathologies of organisational order. The entrance of women into such a group is therefore not only an institutional process but also a profound social experiment, revealing the capacity of Polish society to redefine its notions of service, loyalty, and gendered professionalism. The question is no longer whether women can serve, but how their service reshapes the social meaning of the military itself.

Globally, the presence of women in the armed forces has become a measure of the modernity of states and the inclusiveness of their security policies. Marina Nuciari, analysing Western militaries, points out that gender integration is a “slow, uneven process in which formal equality coexists with informal discrimination”¹². The sociological significance of this lies in the duality of military culture: on the surface, it proclaims meritocracy and discipline, yet underneath it preserves informal networks of masculine solidarity that can marginalise those who deviate from the dominant ethos. These dynamics, already visible in NATO armies

⁹ H. Carreiras, *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London–New York 2006, pp. 17–34.

¹⁰ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001, p. 21.

¹¹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego – Wydawnictwo „Szermierz”, 2025, pp. 77–102.

¹² M. Nuciari, “Women in the Military: Sociological Arguments,” *Current Sociology* 44(1), 1996, pp. 1–2

during the 1990s, have found their specific resonance in Poland, where the transformation of the armed forces coincided with broader cultural debates about gender, national identity, and social security.

The Polish case illustrates the complexity of post-authoritarian modernisation. After 1989, the army was simultaneously demilitarised, professionalised, and westernised. In this context, the appearance of women in officer schools and combat units symbolised not only gender emancipation but also the state's adaptation to NATO standards and to the idea of collective defence. Yet the symbolic inclusion of women did not automatically dismantle cultural stereotypes. The coexistence of formal equality with everyday sexism—subtle exclusion, paternalism, or questioning of competence—mirrored the contradictions of democratic transition itself. From a sociological point of view, these tensions reveal how institutions internalise social norms, even when formally committed to equality.

In times of renewed war threat, such as those following the Russian invasion of Ukraine, these debates acquire new urgency. Women are increasingly visible not merely as logistical support but as soldiers, officers, and specialists in intelligence, cybersecurity, and drone operations. The evolution of warfare, from conventional fronts to hybrid and informational domains, expands the military field to areas traditionally coded as civilian. This shift disrupts gender boundaries and calls for a re-examination of what “military participation” means in the twenty-first century. In this sense, analysing women's roles in the Polish Army is not only a matter of gender equality but a key to understanding how contemporary societies mobilise under the shadow of existential threats.

From the standpoint of security sociology, the inclusion of women introduces a broader anthropological question: how does the gender composition of an army affect the collective perception of danger, sacrifice, and legitimacy of defence? The traditional soldierly ethos—rooted in courage, endurance, and domination—derives its social meaning from a specific form of masculinity. When women enter this symbolic universe, they redefine its moral grammar. Their presence challenges the notion that heroism is synonymous with male aggression and opens the possibility of interpreting military service through the categories of care, resilience, and civic responsibility. Such transformation, however, remains fragile and contested, as it confronts centuries of cultural sedimentation embedded in both military rituals and public imagination.

The sociological analysis therefore requires a multilevel perspective, combining historical, institutional, and cultural approaches. Historically, it must trace the evolution of women's participation in Polish military formations—from the auxiliary units of World War I and the Home Army during World War II to the professional army of the democratic era. Institutionally, it should examine how recruitment, training, and promotion systems have responded to the principles of gender equality. Culturally, it must capture how narratives of patriotism and femininity interact within the collective consciousness of soldiers and civilians alike. Only through such an integrated approach can we comprehend the ambivalent position

of women in the Polish Army—between emancipation and reproduction of traditional hierarchies.

The following sections will explore these dimensions in greater depth. By moving from the historical genealogy of women's military participation to its present-day manifestations under the threat of war, the analysis seeks to reveal how gender operates as a constitutive element of the security system. Women in uniform embody not only social change but also the enduring dilemmas of modern militaries: how to reconcile the universalistic ideals of democracy with the particularistic demands of discipline and control. Their story, situated at the crossroads of sociology, security studies, and gender theory, invites us to rethink the meaning of military citizenship in an era when the boundaries between war and peace, front and rear, soldier and civilian have become increasingly porous.

The participation of women in Polish military formations constitutes one of the most distinctive features of Poland's national experience in the twentieth century. From the very beginning of the century, women entered the realm of military action not merely as auxiliaries but as symbolic and practical actors in national mobilisation. Their engagement during the First World War and subsequent independence struggles defied conventional gender roles and contributed to the construction of a civic ethos in which women's patriotism could manifest through active service. Yet, as Agnieszka Kulak emphasises, this phenomenon unfolded within a deeply patriarchal society, where military engagement by women was seen as exceptional, transgressive, and at times even scandalous¹³.

In the period of World War I, women's roles in paramilitary and auxiliary structures such as the *Polska Organizacja Wojskowa* (Polish Military Organisation) and the Polish Legions were of both logistical and ideological importance. They served as couriers, medics, intelligence gatherers, and propagandists—occupying a space between the civilian and military worlds. Their participation symbolised the expansion of the national idea into the domain of gendered agency. As Kulak notes, “women in the Legions were not merely serving the army—they were redefining what it meant to serve the nation”¹⁴. This symbolic inversion of roles anticipated later debates on citizenship and equality: if the nation demanded total sacrifice, then its women could legitimately claim full membership in the political community.

The interwar period (1918–1939) did not, however, consolidate this newfound equality. Although independent Poland established women's auxiliary organisations such as the *Przysposobienie Wojskowe Kobiet* (Women's Military Training Association), institutional recognition of female soldiers remained limited. The official discourse praised women's patriotism but constrained their agency to “feminine” domains—nursing, logistics, or education. This paradox reflected broader sociological dynamics: while the state needed

¹³ A. Kulak, *Kobiety w polskich formacjach wojskowych I wojny światowej*, Warszawa 2014, pp. 45–63.

¹⁴ A. Kulak, *Kobiety w polskich formacjach wojskowych I wojny światowej*, Warszawa 2014, pp. 58–59.

women's involvement for national consolidation, it simultaneously reproduced traditional divisions of labour rooted in the patriarchal habitus. Thus, women's military engagement became both an expression of empowerment and an instrument of symbolic domestication.

The outbreak of World War II radically transformed the meaning of women's participation in armed struggle. Within the structures of the Polish Underground State and the Home Army (*Armia Krajowa*), thousands of women assumed crucial roles as couriers, nurses, intelligence officers, and saboteurs. Yet, as Magdalena Weber demonstrates, their contribution was simultaneously indispensable and institutionally marginalised¹⁵. The gender order of the resistance reflected a dual logic: women were integrated as actors of necessity but not as equals within the symbolic hierarchy of heroism. In collective memory, they were commemorated as "brave helpers" rather than as soldiers in their own right.

The sociological importance of this period lies precisely in that ambivalence. On one hand, wartime experiences shattered the rigid separation between the front and the home, the masculine and the feminine. On the other, they reproduced gendered hierarchies through language, myth, and commemoration. The cult of the soldier-hero remained masculine, while women's sacrifice was translated into the idiom of care, devotion, and moral strength. As Weber's study of post-war narratives in the *Armia Krajowa* suggests, memory itself became a battleground over the gendered ownership of patriotism¹⁶. Women's participation was publicly acknowledged but symbolically neutralised, absorbed into the broader narrative of national suffering.

After 1945, with the establishment of the People's Republic of Poland, women in the army faced new structural constraints. The socialist regime officially promoted gender equality, yet in practice it limited women's access to combat units and command positions. Female service was confined to auxiliary corps, administrative tasks, and medical support. This reflected a broader ideological contradiction: the socialist state proclaimed the emancipation of women while maintaining the male monopoly on armed defence. Jan Maciejewski, analysing this phenomenon in *Socjologia wojskowości*, argues that "the socialist army reproduced traditional hierarchies under the guise of ideological progress"¹⁷. The military thus became a microcosm of socialist modernity—rationalised, centralised, and formally egalitarian, yet deeply gendered in its operational culture.

The sociological dimension of this arrangement can be interpreted through Pierre Bourdieu's concept of the *field*: the military field, with its specific capital (discipline, honour, hierarchy), constituted a closed social space resistant to external norms of equality. Women who entered this field had to navigate between conformity and subversion—performing professionalism without threatening masculine authority. The army's internal culture

¹⁵ M. Weber, *Kobiety w Armii Krajowej. Rola i pamięć*, Kraków 2012, pp. 122–140.

¹⁶ A. Kulak, *Kobiety w polskich formacjach wojskowych I wojny światowej*, Warszawa 2014, pp. 176–189.

¹⁷ J. Maciejewski, *Socjologia wojskowości. Problemy i kierunki badań*, Wrocław 2002, pp. 98–115.

rewarded loyalty and obedience over innovation, which left little room for challenging established gender roles. As a result, even when women gained access to officer schools or staff positions, their symbolic legitimacy remained fragile.

At the same time, the socialist system instrumentalised women's participation as a form of ideological display. Photographs of female soldiers appeared in propaganda materials as proof of social progress and the moral superiority of the socialist state. Yet these representations rarely translated into substantive empowerment. The lived experience of women in uniform often combined bureaucratic invisibility with the moral burden of representing "the new socialist woman." Sociologically, this tension reveals the limits of top-down emancipation: equality decreed by the state did not transform the gender habitus that structured everyday interactions within the army.

Despite these contradictions, the memory of women's wartime heroism endured as an undercurrent of legitimacy for their continued presence in the armed forces. The figure of the *sanitariuszka* (field nurse) or the courier of the Home Army retained immense symbolic power in Polish collective imagination. During the 1970s and 1980s, these archetypes re-emerged in literature, film, and education as embodiments of moral resilience and national continuity. This cultural capital, though nostalgic, provided a foundation for the post-1989 re-evaluation of women's place in the military. It linked historical sacrifice with modern aspirations for equality, creating a bridge between the romantic ethos of national defence and the rationalised discourse of professional service.

In sum, the pre-1989 period defined the contours of the sociological problem that continues to shape contemporary debates: women's military participation was recognised as necessary in times of crisis yet systematically marginalised in times of peace. Their inclusion followed the rhythm of war mobilisations and post-war exclusions, revealing the cyclical nature of gendered citizenship in Poland. Each episode of military engagement expanded the boundaries of women's public agency, but each was followed by institutional retrenchment once the immediate threat subsided. This dialectic between mobilisation and demobilisation, recognition and marginalisation, forms the historical substrate upon which modern discussions of women's role in the Polish Army are built.

The political and systemic transformation of Poland after 1989 created a radically new context for understanding the role of women in the army. The collapse of the socialist order and the establishment of democratic institutions initiated a multidimensional process of modernisation in which the armed forces became both a mirror and an instrument of change. The army, long associated with the authoritarian ethos of the People's Republic, had to redefine its legitimacy, organisational logic, and civic mission. In this context, the integration of women into the Polish Armed Forces was not merely a technical adaptation to Western standards but a test of the democratic maturity of the state.

The 1990s witnessed a dynamic reconfiguration of Poland's defence system. The abolition of conscription, the professionalisation of military service, and the preparation for NATO membership collectively reshaped the institutional structure of the army. As Anna Dębska observed in her pioneering study *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, the new defence doctrine required a qualitative change in human resources, where competence and specialisation began to outweigh sheer physical endurance¹⁸. This opened a discursive and practical space for women, whose participation came to symbolise the transition from a mass conscript army to a modern, professional, and technologically oriented military.

Yet this process of inclusion unfolded amid ambivalence. The early 1990s were marked by both enthusiasm and resistance. On the one hand, gender equality was recognised as a component of broader social democratisation and Europeanisation. On the other, the institutional culture of the Polish Army remained strongly masculinised, anchored in the ethos of discipline and command derived from traditional military socialisation. Katarzyna Dojwa's sociological research, based on field studies within officer schools, revealed that the presence of women disrupted established norms of interaction, challenging the binary logic of "brotherhood in arms" that defined military solidarity¹⁹.

The inclusion of women into the ranks of officers, logistics, and eventually combat units provoked subtle yet profound transformations in the symbolic order of the army. The institution that had historically represented the nation's masculine ideal—courage, endurance, and authority—was now confronted with new forms of service based on communication, adaptability, and intellectual competence. This shift did not occur without friction. Male officers often interpreted the arrival of women as an erosion of traditional values, while the public discourse oscillated between admiration for women's patriotism and scepticism regarding their "suitability" for war. The resulting tension exemplifies what Helena Carreiras has termed the "paradox of equality": military institutions formally adopt egalitarian norms while simultaneously reproducing gendered asymmetries in everyday practices²⁰.

The process of gender integration in the Polish Armed Forces was significantly influenced by Poland's accession to NATO in 1999. Under NATO's gender mainstreaming policies, the Polish Army was required to implement equal opportunity frameworks, open access to all branches of service, and address discrimination and harassment. The adaptation of Western norms, however, confronted the inertia of organisational culture. The military remained a *dispositional group* in Jan Maciejewski's sense: a tightly structured community defined by obedience, hierarchy, and readiness for immediate action²¹. In such groups, the symbolic boundaries between insiders and outsiders are carefully guarded, and any alteration

¹⁸ A. Dębska, *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999.

¹⁹ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001.

²⁰ H. Carreiras, *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London–New York 2006, pp. 65–88.

²¹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego – Wydawnictwo „Szermierz”, 2025, pp. 77–102.

of the status quo—especially one that redefines gender relations—provokes institutional anxiety.

From a sociological standpoint, this anxiety reflects the process of renegotiating professional identity. Soldiers, regardless of gender, derive their self-image from shared rituals, training, and narratives of sacrifice. The entry of women into these spaces compels a redefinition of what constitutes military competence. Physical strength, once regarded as the principal determinant of value, increasingly yields to cognitive and communicative skills. In technologically complex forms of warfare—cybersecurity, logistics, intelligence—the traditional gendered hierarchy loses its functional justification. Yet cultural inertia persists, reinforcing informal mechanisms of exclusion and subtle hierarchies of prestige.

The early 2000s marked an important phase of professionalisation. Women began to occupy roles in the Medical Corps, Military Police, and Air Force, while the establishment of the National Defence University's gender equality policies facilitated the first generation of female officers trained under Western curricula. Sociologically, this period witnessed the emergence of a "new military femininity"—a form of professional identity combining discipline, competence, and assertive self-control with the ethical discourse of care and responsibility. This synthesis of traits destabilised the dichotomy between "feminine" and "military," enabling women to redefine patriotism through professional excellence rather than sacrificial devotion.

However, the institutional acceptance of women remained uneven. Research conducted by Dojwa and other sociologists of the Wrocław school revealed that despite formal equality, informal practices of marginalisation continued. Women officers were often assigned administrative tasks, excluded from informal networks of mentorship, and subjected to intensified scrutiny regarding their physical performance and moral conduct²². Such mechanisms reproduce what Pierre Bourdieu described as *symbolic violence*—forms of domination that are internalised and legitimised by both subordinates and superiors. In the army, this violence manifests through humour, language, and ritualised hierarchy rather than overt discrimination.

The gender transformation of the Polish Army must also be viewed within the broader evolution of security culture. The concept of "total defence," revived in strategic documents after 2014, presupposes the mobilisation of the entire society in the face of external threats. Within this paradigm, the presence of women in the army acquires a civic rather than purely professional dimension. It symbolises the collective readiness of the nation to defend its sovereignty and democratic values. The sociological meaning of this phenomenon extends beyond the institution of the army itself - it concerns the cultural legitimacy of women's agency in the public sphere. When women appear in uniform on parade grounds, in military hospitals,

²² K. Dojwa, op. cit., pp. 134–147

or on international missions, they embody a redefinition of citizenship, in which gender ceases to delimit participation in collective security.

Nevertheless, the symbolic evolution has not eliminated structural inequalities. Despite the growing number of female officers and cadets, women remain underrepresented in command positions and strategic planning roles. As recent studies indicate, the glass ceiling in the Polish Armed Forces is reinforced by both organisational conservatism and the persistence of traditional gender expectations within society. The ethos of military service—honour, discipline, sacrifice—still resonates more strongly with the male habitus, while women are often perceived as moral complements rather than strategic equals. This dynamic reveals that the struggle for gender equality in the army mirrors broader cultural negotiations over the meaning of authority, protection, and civic virtue.

From the theoretical perspective of the sociology of dispositional groups, the inclusion of women thus represents both an adaptation and a challenge to the military system. It demonstrates the capacity of the army to absorb societal change without losing its operational cohesion. Yet it also exposes the limits of that adaptability, as deep-seated hierarchies resist transformation. In this respect, the Polish experience reflects the broader tendencies described by Nuciari and Carreiras in Western democracies: gender integration proceeds through oscillation rather than linear progress, moving between stages of acceptance and resistance, normalisation and backlash²³.

By the end of the first two decades of the twenty-first century, the presence of women in the Polish Army had become an institutional fact and a public reality. Female officers commanded units in Iraq and Afghanistan, participated in NATO exercises, and served in strategic headquarters. Yet their integration remains unfinished—a process as much cultural as structural. The sociological lesson of the post-1989 transformation is clear: equality cannot be decreed solely by law or policy; it must be embodied in daily practices, interpersonal relations, and the narratives through which soldiers understand their mission. The army, as the quintessential *dispositional group*, mirrors society's most fundamental contradictions. In it, the struggle for gender equality becomes a struggle for the meaning of democracy itself.

The beginning of the twenty-first century introduced a profound transformation in the global security environment. The notion of war, once defined by conventional battles and territorial conquest, evolved into a multidimensional process encompassing hybrid operations, cyberattacks, psychological warfare, and disinformation campaigns. These new forms of conflict blurred the traditional boundaries between the military and the civilian, between combatants and non-combatants, and between the front and the home front. Within this fluid

²³ M. Nuciari, "Women in the Military: Sociological Arguments," *Current Sociology* 44(1), 1996, pp. 1–21.

context, the sociological meaning of women's participation in the army gained renewed salience. No longer confined to auxiliary or symbolic roles, women emerged as indispensable actors in the complex architecture of modern defence systems.

The Polish Army, as part of NATO's collective security framework, has undergone a rapid process of adaptation to the changing nature of threats. The Russian invasion of Ukraine in 2014 and, more decisively, the full-scale aggression of 2022 redefined Poland's strategic orientation. The proximity of war generated not only logistical and operational changes but also sociocultural transformations within the army. The mobilisation of Polish society around the idea of total defence brought renewed attention to the role of women - both as soldiers and as civilian specialists in security infrastructure. The symbolic boundary between professional soldiering and civic responsibility became porous, reflecting the emergence of what scholars of security studies describe as *societal resilience*.

In this context, women's presence in the Polish Armed Forces acquired a dual significance. On the institutional level, it represented the continuation of NATO's gender mainstreaming policies, aligned with UNSC Resolution 1325 on Women, Peace and Security. On the sociological level, it embodied a transformation of collective identity: the redefinition of defence not as a male prerogative but as a shared social duty. The visibility of women in uniforms - on the borders, in training exercises, and in international missions - resonated strongly with public narratives of national readiness. Yet this symbolic inclusion was accompanied by persistent ambivalence, as traditionalist discourses continued to question the legitimacy of women's participation in combat operations.

The war in Ukraine provided a striking illustration of the new reality of gender and war. Ukrainian women, serving as soldiers, officers, snipers, and drone operators, have become the most visible embodiment of total mobilisation. Their roles, often publicly celebrated, simultaneously exposed the brutality of contemporary warfare, including gender-based violence, exploitation, and psychological trauma. From the perspective of Polish society, the Ukrainian experience functions as a sociological mirror, projecting both admiration and anxiety. It affirms the necessity of women's participation in defence while revealing the human costs of that participation. This dual image profoundly influences the self-perception of women in the Polish Army, who increasingly identify not only as professionals but as potential participants in a future conflict.

Comparatively, the Israeli model of gender integration offers another relevant point of reference. As Talia Sasson-Levy demonstrates in her ethnographic study *Women Soldiers and Citizenship in Israel*, compulsory service has transformed the relationship between women and the state, creating a unique form of *gendered citizenship* based on both inclusion and control²⁴. Israeli women's participation in the military is celebrated as a manifestation of equality, yet it

²⁴ T. Sasson-Levy, *Women Soldiers and Citizenship in Israel: Gendered Encounters with the State*, London–New York 2007.

simultaneously reinforces the militarisation of social life and reproduces gender hierarchies within command structures. This paradox resonates with the Polish experience, where women's inclusion in the armed forces coexists with the persistence of patriarchal cultural codes. Both cases reveal that gender integration does not automatically translate into egalitarian power relations; it can also serve as a tool for legitimising the state's security discourse.

From the standpoint of the sociology of dispositional groups, these developments illustrate the adaptive capacity of military institutions. As Jan Maciejewski argues, dispositional groups are characterised by high elasticity of function combined with rigidity of form²⁵. The Polish Army's ability to incorporate women into strategic, technological, and command roles demonstrates its functional adaptability. Yet the persistence of masculine symbolic capital within its culture reveals the rigidity of its structural form. The sociological tension between form and function—between the necessity of gender diversity and the inertia of patriarchal organisation—defines the current stage of women's military integration in Poland.

The new security environment further complicates this picture. Hybrid threats require competencies that are not gendered in the traditional sense. Cyberdefence, intelligence analysis, information warfare, and humanitarian logistics depend on cognitive, communicative, and emotional skills rather than physical strength. In these domains, women have achieved remarkable progress, often surpassing male colleagues in adaptive and analytical performance. However, this success carries its own ambivalence. It risks reinforcing gender stereotypes by assigning women to "soft" operational domains, while leaving "hard" combat roles predominantly male. This division, though functionally justified at times, reproduces symbolic hierarchies that echo older patterns of exclusion.

The sociological complexity of contemporary warfare lies precisely in this interplay of empowerment and containment. Women's growing presence in the military enhances the army's legitimacy as a democratic institution; it demonstrates inclusivity and competence in line with European values. Yet it also exposes the deep contradictions of modern militarism. As feminist scholars within security studies note, the rhetoric of equality can easily mask new forms of instrumentalisation. Women's visibility in recruitment campaigns, media narratives, and patriotic ceremonies often serves the symbolic purpose of demonstrating national unity, while the internal culture of command remains resistant to substantive power-sharing.

The interplay between national identity and gender is particularly evident in Polish military culture. The collective memory of wartime heroism continues to shape the moral grammar of soldiering. The figure of the *powstanka* - the female insurgent of 1944 - remains a reference point in both military education and popular culture. However, this memory, while

²⁵ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego – Wydawnictwo „Szermierz”, 2025, pp. 85–92.

honouring women's courage, also tends to sacralise their suffering, transforming them into moral icons rather than professional role models. This moralisation of women's patriotism complicates their institutional advancement: those who aspire to leadership positions must navigate between expectations of modesty and the necessity of authority.

Contemporary Polish sociological studies increasingly highlight the intersectional nature of these dynamics. The identity of women soldiers is shaped not only by gender but also by class, region, education, and generational experience. Younger officers, socialised in the post-2000 professional army, display a more pragmatic approach to service, perceiving the military as a career rather than a vocation. Older generations, in contrast, often retain the romantic ethos of sacrifice. The coexistence of these orientations produces a pluralistic but fragmented professional culture. The army, once a homogenous institution of collective identity, now reflects the diversity and contradictions of Polish society itself.

From a broader theoretical viewpoint, the inclusion of women into security structures contributes to the redefinition of the concept of *national security*. The traditional model, focused on territorial defence, has been replaced by a multidimensional paradigm encompassing human, social, and informational security. Within this framework, gender equality is not an external social demand but an internal condition of resilience. A security system that excludes half of its population from full participation undermines its own legitimacy and effectiveness. Thus, the presence of women in the Polish Army becomes both a sociological and a strategic imperative: it reflects the modernisation of the military ethos and the democratisation of the state.

Nevertheless, this process remains incomplete. Surveys among Polish female soldiers reveal persistent experiences of underestimation, informal exclusion from decision-making, and difficulties in reconciling professional and family life²⁶. These issues reflect not individual failings but structural features of the military field, where long working hours, mobility, and strict hierarchy conflict with social expectations of femininity. In this sense, women in the Polish Army operate on the frontier between two normative systems: the egalitarian ethos of modern citizenship and the traditional moral order of gender roles. Their everyday negotiations within this frontier constitute a living laboratory for observing how social change unfolds within one of the most conservative institutions of the state.

In the broader European context, the Polish case aligns with general trends in democratic militaries but also retains distinct national features. Like other NATO members, Poland has adopted gender equality policies and incorporated women into nearly all branches of service. Yet the intensity of historical memory, the symbolic centrality of martyrdom, and the societal valorisation of military masculinity give Polish gender integration a unique sociocultural texture. The presence of women in the army thus not only reflects institutional

²⁶ K. Dojwa, *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001, pp. 188–191.

reform but also participates in the ongoing renegotiation of national identity - an identity forged in wars, partitions, and uprisings, and now redefined through the prism of modern security.

The presence of women in the Polish Armed Forces, observed through the prism of sociology of the military and security studies, reveals not merely a process of institutional adaptation but a profound civilisational transformation. It represents an encounter between long-standing cultural patterns and the emergent demands of modern security systems. Across the historical continuum - from the patriotic formations of World War I through the clandestine operations of the Home Army, to the professionalisation of the post-1989 era - women's military service has functioned as a mirror of the nation's evolving self-understanding. Each epoch rearticulated the meaning of patriotism, loyalty, and sacrifice, but also re-inscribed the limits of gender inclusion within the symbolic order of defence.

In sociological terms, women's integration into the Polish Army must be understood as a dynamic process oscillating between emancipation and marginalisation. Emancipation occurs whenever institutional structures and collective narratives recognise women as autonomous subjects of defence rather than as auxiliaries of male heroism. Marginalisation, by contrast, emerges in the persistence of symbolic hierarchies that relegate women's contributions to the domain of moral virtue or logistical support. The Polish experience demonstrates that these two tendencies coexist and interact: the expansion of women's military participation advances equality in formal terms, yet often reproduces subtle forms of symbolic domination.

The concept of *dispositional groups*, formulated by Jan Maciejewski, offers a particularly fruitful theoretical key to understanding this duality²⁷. The army, as a paradigmatic dispositional group, is defined by its readiness for action, strict discipline, and high degree of internal cohesion. These features, essential for its operational effectiveness, also generate structural resistance to external social change. The inclusion of women thus challenges not only organisational practices but the collective identity of the group itself. The transition from an exclusively male warrior ethos to a gender-integrated model requires the reconfiguration of symbolic boundaries - those that separate strength from sensitivity, command from empathy, aggression from resilience. It is precisely within this reconfiguration that the most significant sociological transformation occurs.

Contemporary security sociology increasingly acknowledges that gender is not a peripheral issue but a constitutive dimension of defence systems. The gender composition of the army affects its internal culture, its legitimacy in society, and its ability to respond to complex threats. The inclusion of women enhances the representativeness and moral credibility of the military, aligning it with democratic values and human rights. However, it also

²⁷ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, 3rd ed., Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego – Wydawnictwo „Szermierz”, 2025, pp. 93–102.

compels the institution to confront its own historical legacies - those of exclusion, paternalism, and unexamined privilege. The challenge lies in translating formal equality into lived equality, ensuring that women's professional trajectories are not constrained by invisible ceilings or moral double standards.

The contemporary Polish Army stands at the intersection of two historical currents. The first is the heritage of national struggle, deeply inscribed in collective memory and identity. The second is the trajectory of European integration and global security cooperation. Women's participation mediates between these currents, symbolising both continuity and change. It affirms the persistence of patriotic values while embodying the modernisation of defence structures. Yet this mediation is not devoid of contradictions. The romantic ethos of sacrifice, so deeply rooted in Polish culture, can both inspire and constrain women's agency. It elevates their service to moral exemplariness but risks obscuring their professional competence under layers of sentimental idealisation.

In this regard, the war in Ukraine functions as a sociological turning point. It has reminded Polish society that the threat of war is no longer abstract, and that the defence of the state requires the mobilisation of the entire population. The visibility of Ukrainian women in combat and command roles has catalysed new reflections on gender and national security in Poland. It has also revealed the emotional and ethical dimensions of military service - dimensions in which women's experience offers distinctive insights into the relationship between care and courage, survival and solidarity. Modern warfare, increasingly reliant on technology and information, demands precisely those qualities that transcend traditional gender binaries: analytical intelligence, emotional resilience, and cooperative adaptability.

The sociological future of women in the Polish Army thus depends on the capacity of both the institution and society to redefine the meaning of military professionalism. This redefinition requires a shift from the rhetoric of equality as exception to equality as norm, from token inclusion to systemic integration. It also entails the cultivation of a reflexive military culture capable of recognising diversity as a source of operational strength. In practical terms, this involves the reform of recruitment, promotion, and mentorship systems, as well as the establishment of mechanisms to prevent harassment and discrimination. In theoretical terms, it demands a rearticulation of the soldier's ethos - an ethos that values ethical responsibility as much as tactical efficiency.

From a broader sociological perspective, women's participation in the army contributes to the reimagining of citizenship in Poland. Military service, once the exclusive domain of men, becomes a shared civic duty and a marker of inclusion in the political community. Women in uniform embody the transition from a gendered conception of defence to a universal one. They challenge the separation between public and private spheres, demonstrating that national security is not the prerogative of one gender but a collective responsibility rooted in social solidarity. Their presence in the army redefines the symbolic contract between the state

and its citizens, where protection is no longer offered by men to women but by citizens to one another.

Yet the sociological complexity of this transformation should not be underestimated. Integration does not automatically lead to equality, and participation does not guarantee recognition. The persistence of patriarchal attitudes, the ambivalence of public opinion, and the inertia of institutional routines continue to shape the experience of female soldiers. Moreover, the militarisation of social life - intensified by external threats - poses its own risks. The celebration of women's participation in defence can easily slide into a new form of instrumentalisation, where gender equality becomes a tool of nationalistic mobilisation rather than a genuine social achievement. The task of sociology is to remain vigilant toward these ambiguities, exposing the fine line between empowerment and exploitation.

Ultimately, the story of women in the Polish Army is not merely a chapter in the history of gender relations. It is a lens through which to observe the broader evolution of Polish society under conditions of insecurity and change. It reveals how institutions adapt - or fail to adapt - to the imperatives of democracy, and how collective identities are renegotiated under the pressure of global and local threats. Women in uniform personify the intersection of modernity and tradition, of discipline and empathy, of vulnerability and strength. Their trajectory illustrates the dialectic of modern citizenship: the constant balancing between freedom and obligation, equality and hierarchy, individuality and solidarity.

In conclusion, the sociological analysis of women in the Polish Army leads to several interrelated observations. First, gender integration within the armed forces reflects not only policy decisions but deep cultural transformations, reshaping both military and civic identities. Second, the effectiveness and legitimacy of the security system increasingly depend on its inclusiveness - on its ability to represent the diversity of the society it protects. Third, the experience of women soldiers exposes the enduring tension between the universal ideals of equality and the particularistic structures of power that continue to define military life. And finally, in times of renewed threat of war, the presence of women in the army stands as a reminder that security is not solely the domain of force but also of solidarity, competence, and moral courage.

Women in the Polish Army thus represent more than an institutional phenomenon; they are a sociological metaphor for a society learning to defend itself not only through weapons, but through equality. Their story, situated at the intersection of gender, power, and patriotism, continues to unfold - bearing witness to the unfinished project of modernisation in the age of uncertainty.

Bibliography

Carreiras H., *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London–New York 2006.

- Dębska A., *Kobiety w Wojsku Polskim po 1989 roku*, Warszawa 1999.
- Dojwa K., *Armia i płeć. Socjologiczne studium integracji*, Wrocław 2001.
- Kulak A., *Kobiety w polskich formacjach wojskowych I wojny światowej*, Warszawa 2014.
- Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, wyd. 3 rozsz., Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wydawnictwo „Szermierz”, 2025.
- Maciejewski J., *Socjologia wojskowości. Problemy i kierunki badań*, Wrocław 2002.
- Nuciari M., “Women in the Military: Sociological Arguments,” *Current Sociology*, 44(1), 1996, pp. 1–21. Sasson-Levy T., *Women Soldiers and Citizenship in Israel: Gendered Encounters with the State*, London–New York 2007.
- Weber M., *Kobiety w Armii Krajowej. Rola i pamięć*, Kraków 2012.

Prof. Jan Maciejewski, PhD, DSc
University of Vocational Education Wrocław – Poland
ORCID ID0000-0002-0743-099X

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.c.2026.9788080406981.188-196>

SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE A SOCIÁLNA OPORA ŽIEN – VOJENSKÝCH PROFESIONÁLOK V KONTEXTE AGENDY ŽENY, MIER A BEZPEČNOSŤ

Soňa Šrobárová – Miroslav Špánik – Petr Urban

Abstract

The paper addresses the status and social security of women professional soldiers in the Armed Forces of the Slovak Republic (AF SR) in the context of the implementation of the UN Agenda “Women, Peace and Security.” The aim is to analyze the legal and institutional aspects of social security and psychosocial support, identify the specific needs of women in uniform, and highlight the importance of social work in strengthening gender equality within the security environment. The theoretical framework is based on monographs and articles in the fields of social security, military sociology, and psychosocial support. The analysis points to the need for systematic strengthening of social support, prevention of burnout, and balance between service duties and family life. The paper proposes recommendations for the application of social work and gender-sensitive measures within the environment of the Armed Forces of the Slovak Republic.

Keywords: Agenda 1325, gender equality, peace and security, social security, social support, Women in the Armed Forces

Úvod

Sociálne zabezpečenie je základným atribútom sociálneho štátu a súčasťou ochrany jednotlivca pri sociálnych udalostiach, ako sú choroba, materstvo, invalidita či staroba. V slovenskom kontexte je normatívny rámec vystavaný najmä na zákone o sociálnom poistení, na Zákonníku práce a na sústave dávok štátnej sociálnej podpory (Matlák et al., 2012; Macková, 2015; Gašparíková, 2008). Tieto pravidlá nadobúdajú osobitý význam v bezpečnostnom sektore, kde služba často prináša zvýšené riziká, odlúčenie a záťaž pre rodinu.

Zvyšujúci sa podiel žien v ozbrojených silách podporuje profesionalizáciu a diverzitu, no zároveň otvára otázky zosúladovania pracovného a rodinného života, kariérneho rastu a prevencie psychickej záťaže (Martinská, 2009; Matis, 2009) z hľadiska budovania odolnosti. Implementácia agendy „Women, Peace and Security“ (UNSCR 1325) predpokladá nielen participáciu žien, ale aj vytvorenie podporného, rodovo citlivého prostredia.

1 Sociálne zabezpečenie ako základné ľudské právo

Právo na sociálne zabezpečenie predstavuje jeden z pilierov moderného demokratického a sociálneho štátu. Ide o právo, ktoré je neoddeliteľne späté s ľudskou dôstojnosťou a so základným princípom solidarity medzi jednotlivcami i spoločenskými skupinami (Dudová, 2002; Gašparíková, 2008). Zatiaľ čo prvá generácia ľudských práv

(občianske a politické práva¹) bola zameraná na ochranu slobody jednotlivca pred štátom, druhá generácia práv – medzi ktoré patria aj práva sociálne – vyjadruje záväzok štátu aktívne prispievať k zlepšeniu životných podmienok svojich občanov (Matlák et al., 2012).

Sociálne zabezpečenie sa v teoretickej rovine chápe ako systém opatrení zameraných na prevenciu a kompenzáciu sociálnych rizík – ako sú choroba, invalidita, materstvo, nezamestnanosť či staroba. Základnou myšlienkou tohto systému je princíp **sociálnej solidarity**, teda spoločenská dohoda, že silnejší členovia spoločnosti pomáhajú slabším v čase potreby. Tento princíp má nielen ekonomický, ale aj morálny rozmer – je prejavom humanizmu, ktorý uznáva, že sociálna istota je predpokladom slobody a dôstojnosti človeka.

1.1 Medzinárodnoprávne základy sociálneho zabezpečenia

Koncept sociálneho zabezpečenia je pevne zakotvený v medzinárodných dokumentoch o ľudských právach. **Všeobecná deklarácia ľudských práv OSN (1948)** v článku 22 stanovuje, že „každý človek má ako člen spoločnosti právo na sociálne zabezpečenie“ a že toto právo sa má realizovať prostredníctvom vnútroštátneho i medzinárodného úsilia o sociálny pokrok.

Rovnako **Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966)** v článku 9 zaručuje právo každého jednotlivca na sociálne zabezpečenie vrátane sociálneho poistenia. Tento princíp bol neskôr konkretizovaný aj **Európskou sociálnou chartou Rady Európy (1961, revidovaná 1996)**, ktorá členským štátom ukladá povinnosť vytvárať systémy sociálnej ochrany dostupné všetkým občanom bez diskriminácie.

V európskom priestore je významný aj **Pilier sociálnych práv Európskej únie (2017)**, ktorý potvrdzuje, že každý občan má právo na spravodlivé pracovné podmienky, primerané sociálne zabezpečenie a podporu v prípade choroby, invalidity, staroby, nezamestnanosti či materstva. Tieto dokumenty spoločne tvoria medzinárodný rámec, ktorý zaväzuje Slovenskú republiku k ochrane a rozvíjaniu sociálnych práv ako neoddeliteľnej súčasti ľudskej bezpečnosti.

1.2 Historický vývoj a slovenský kontext

Na území Slovenska má sociálne zabezpečenie dlhodobú tradíciu. Jeho korene možno vystopovať už v období Rakúsko-Uhorska, keď vznikali prvé formy robotníckeho poistenia (napr. **Zákon o nemocenskom poistení robotníkov z roku 1888**). Po druhej svetovej vojne sa sociálne zabezpečenie stalo jedným zo základných pilierov štátnej politiky a po roku 1989 prešlo transformáciou v súlade s princípmi trhového hospodárstva a demokratizácie spoločnosti.

Podľa Mažgútovej (2013) sa súčasný systém sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike opiera o tri základné piliere:

¹ Ľudské práva prvej generácie sú zhrnuté do dvoch významných medzinárodných ľudsko-právnych dokumentov. Chronologicky prvým z nich je Európsky dohovor o ochrane základných práv a slobôd, ktorý prijali zakladajúci členovia Rady Európy v roku 1950. Druhým je Medzinárodný pakt OSN o občianskych a politických právach (1966). Ľudské práva patriace k prvej generácii zoskupuje Charta základných práv Európskej únie, prijatá v roku 2000. (Petőcz, 2013, s. 81, in Horná, Petőcz, 2013)

1. **Sociálne poistenie**, ktoré je založené na povinnom odvádzaní príspevkov a zabezpečuje jednotlivcov v prípade rizík ako choroba, úraz, invalidita či staroba.
2. **Štátna sociálna podpora**, ktorá sa realizuje prostredníctvom príspevkov na rodinu a deti.
3. **Sociálna pomoc**, ktorá slúži na kompenzáciu hmotnej núdze a podporu sociálne vylúčených skupín.

Základným právnym predpisom je **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení**, ktorý vymedzuje štruktúru systému a kompetencie Sociálnej poisťovne. Okrem toho zákon č. **448/2008 Z. z. o sociálnych službách** a zákon č. **417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi** dopĺňajú rámec sociálnej ochrany o prvky sociálnej práce a krízovej intervencie.

1.3 Sociálne zabezpečenie a bezpečnostný sektor

Špecifickou oblasťou, ktorá si vyžaduje osobitnú pozornosť, je sociálne zabezpečenie v bezpečnostných zložkách štátu – teda u profesionálnych vojakov, policajtov a hasičov. Ich služobný pomer je spojený s osobitnými povinnosťami, obmedzeniami i rizikami, čo sa premietajú do špecifického systému sociálnych istôt.

Ako uvádza Matis (2009; (porovnaj tiež „Biela kniha o obrane SR“, 2013)), profesionálni vojaci čelia zvýšenej záťaži, odlúčeniu od rodiny, stresu a často aj fyzickému ohrozeniu. Preto je potrebné, aby mali zabezpečené adekvátne sociálne istoty – nielen počas aktívnej služby, ale aj po jej ukončení. Tento systém v sebe zahŕňa príspevky pri úraze, úmrtí, prepustení zo služby, ale aj osobitné dôchodkové zabezpečenie.

Zároveň však treba reflektovať rodové hľadisko – ženy vojakov a vojenské profesionálky čelia dvojnásobnej záťaži: profesionálnej aj rodinnej. Sociálne zabezpečenie by preto malo zahŕňať aj opatrenia na podporu materstva, návratu po materskej dovolenke, starostlivosti o deti a psychosociálnej rovnováhy. Tisovčíková (2012) zdôrazňuje, že spravodlivé sociálne zabezpečenie je indikátorom kvality demokratického systému, a v prípade armády aj zrkadlom jeho kultúry a úcty k človeku v uniforme.

1.4 Etické a hodnotové dimenzie sociálneho zabezpečenia

Sociálne zabezpečenie nemožno vnímať len ako technický nástroj sociálnej politiky, ale aj ako **etický záväzok spoločnosti**. Podľa sociálnej náuky Cirkvi, ktorú Tisovčíková (2012) zohľadňuje vo svojej práci, je solidarita základným princípom spoločenského poriadku, pretože „bez vzájomnej zodpovednosti sa rozpadá sociálna štruktúra a rastie sociálne vylúčenie“.

V tomto kontexte sa sociálne zabezpečenie stáva súčasťou konceptu **ľudskej bezpečnosti (human security)**, ktorý rozširuje tradičné chápanie bezpečnosti o dimenzie sociálnej stability, zdravia, vzdelania a dôstojnej práce. Vojenské profesie, ako nositelia štátnej bezpečnosti, majú právo na primeranú sociálnu ochranu, pretože ich služba je zároveň verejnou službou spoločnosti.

Právo na sociálne zabezpečenie je nielen právnym nárokom, ale aj civilizačným meradlom spoločnosti. Jeho účelom nie je len zmierňovanie dôsledkov sociálneho rizika, ale predovšetkým posilňovanie ľudskej dôstojnosti a sociálnej súdržnosti. V prostredí

Ozbrojených síl SR nadobúda tento princíp osobitný význam – je prejavom úcty k tým, ktorí chránia štát, a zárukou stability rodín, ktoré za nimi stoja.

2 Žena – vojenská profesionálka a jej sociálna situácia

Postavenie ženy v armáde je zrkadlom spoločenského chápania rovnosti príležitostí. (Martinská, 2009) Škvrnda (2011) poukazuje na to, že hoci ženy tvoria stále menšinu v ozbrojených silách, ich prítomnosť prispieva k profesionalizácii, diverzite a efektívnosti vojenských jednotiek.

Postavenie ženy v armáde je zrkadlom spoločenského chápania rovnosti príležitostí. (Martinská, 2009) Škvrnda (2011) poukazuje na to, že hoci ženy tvoria stále menšinu v ozbrojených silách, ich prítomnosť prispieva k profesionalizácii, diverzite a efektívnosti vojenských jednotiek.

Empirické zistenia ukázali, že takmer 48 % oslovených žien v Armáde SR zažilo formu diskriminácie alebo nerovného zaobchádzania. Najčastejšie išlo o zníženú dôveru v schopnosti žien, obmedzené možnosti kariérneho rastu a predsudky súvisiace s materstvom².

Tieto faktory ovplyvňujú aj psychickú pohodu a mieru reziliencie vojenských profesionálok. Martinská (2009) dopĺňa, že vojenská služba má významný dopad na rodinné prostredie, pričom rodiny profesionálnych vojakov – vrátane žien – čelia záťaži z odlúčenia, neistoty a sociálnej izolácie počas zahraničných misií³.

3 Sociálne zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve

Tehotenstvo a materstvo patria medzi najvýznamnejšie obdobia v živote ženy a súčasne predstavujú **špecifickú sociálnu udalosť**, ktorá si vyžaduje zvýšenú mieru ochrany zo strany štátu, zamestnávateľa i spoločnosti. Sociálne zabezpečenie počas tohto obdobia slúži nielen na finančné krytie zvýšených životných nákladov a straty príjmu, ale aj na vytvorenie prostredia, ktoré umožňuje žene a dieťaťu prežiť toto obdobie v dôstojnosti a bezpečí (Matlák et al., 2012; Macková, 2015)

Podľa **zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení** je tehotenstvo a materstvo kryté najmä **nemocenským poistením**, ktoré zahŕňa nárok na **materské** a **ošetrovné**, a **štátnou sociálnou podporou**, v rámci ktorej sa poskytuje **rodičovský príspevok**, **prídavok na dieťa**, **príspevok pri narodení dieťaťa** a **príspevok na starostlivosť o dieťa**. Tieto nástroje tvoria základ ochrany matky počas obdobia, keď nemôže vykonávať zárobkovú činnosť alebo je jej výkon výrazne obmedzený. Zákoník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) poskytuje osobitnú ochranu tehotným zamestnankyniam. Zakazuje ich prepustenie z dôvodu tehotenstva alebo materstva a ustanovuje povinnosť zamestnávateľa preradiť tehotnú ženu na prácu, ktorá nie

² Podľa výskumu realizovaného Ivou Bednářovou, ako limitujúce prvky väčšieho zastúpenia žien v Armáde ČR sú vnímané napríklad fyzická náročnosť povolania vojaka či komplikácie spojené s plnením materských a rodičovských povinností a pod. (2022, s. 30 a 39).

³ Len pre ilustráciu, podľa verejne dostupných zdrojov sa od vzniku samostatného Slovenska do konca októbra 2021 pri plnení úloh v zahraničných misiách a operáciách medzinárodného krízového manažmentu vystriedalo celkovo 34 108 príslušníkov Ozbrojených síl SR, z toho 642 žien (eBulletin, 2021). Ku koncu decembra 2024 pôsobilo v misiách a operáciách medzinárodného krízového manažmentu 441 profesionálnych vojakov a vojačiek (MO SR, 2025, s.99).

je zdraviu škodlivá. Kožárová (2016) zdôrazňuje, že tento princíp ochrany sa vzťahuje aj na zamestnankyne v ozbrojených zložkách, hoci v špecifickom režime služobného pomeru.

V prostredí Ozbrojených síl SR má otázka ochrany tehotných profesionálok svoje osobitosti. Vzhľadom na povahu vojenskej služby, ktorá je fyzicky aj psychicky náročná a často spojená s prítomnosťou v krízových alebo bojových podmienkach, je potrebné včasné preradenie tehotnej vojenskej profesionálky na **administratívne, výcvikové alebo poradenské pozície**. Tieto opatrenia majú nielen preventívny charakter, ale zároveň podporujú pocit profesionálnej hodnoty ženy počas obdobia, keď je jej služobná činnosť obmedzená.

Materské predstavuje jednu z kľúčových dávok nemocenského poistenia, na ktorú má žena nárok spravidla **34 týždňov** (pri osamelých matkách 37 a pri narodení dvojčiek či viacerých detí 43 týždňov). Výška materského činí **75 % denného vymeriavacieho základu**.

Po skončení materskej dovolenky nasleduje obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré umožňuje obom rodičom osobnú starostlivosť o dieťa. Rodičovský príspevok je poskytovaný **každému rodičovi**, ktorý sa stará o dieťa do troch rokov veku (alebo šiestich rokov pri dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave).

Tieto dávky tvoria základ sociálnej ochrany rodiny, no ich efektívnosť je podmienená nielen výškou, ale aj dostupnosťou informácií, administratívnou jednoduchosťou a možnosťou kombinovať starostlivosť o dieťa s pracovným alebo služobným pomerom (Matlák et al., 2012; Macková, 2015).

Vojenské povolanie prináša do problematiky materstva osobitné výzvy. Na rozdiel od civilných zamestnaní je služobný pomer vojaka viazaný na výkon povinností, ktoré často nemožno prerušiť alebo odložiť. Z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby **Ministerstvo obrany SR a Ozbrojené sily SR** disponovali systémom flexibilných služobných úprav, ktoré umožnia ženám zladiť materstvo s profesionálnou dráhou.

K najčastejším problémom patrí:

- dlhodobé odlúčenie od rodiny počas misií a výcvikov,
- obmedzené možnosti návratu po materskej dovolenke,
- nižšia miera kariérneho rastu po prerušení služby,
- nedostatok špecializovaných poradenských služieb pre vojenské matky.

V tejto súvislosti upozorňuje, že zabezpečenie rodinného zázemia profesionálnych vojačiek je nevyhnutnou podmienkou ich profesijnej stability. V rámci psychosociálnej podpory by preto mali byť dostupné **programy reintegrácie po návrate z materskej dovolenky**, kurzy osobnostného rozvoja a koučingu, ako aj **poradenské centrá pre vojenské rodiny**⁴.

⁴ Od 1. novembra 2025 pôsobí v rámci Ozbrojených síl SR ako nová forma modernizácie práce s ľudskými zdrojmi *Centrum psychologických služieb*. Jeho cieľom je starostlivosť o kvalitu života a duševné zdravie každého vojaka, vojačky a ich rodinných príslušníkov. Podporuje a sprístupňuje psychologické poradenstvo vo vojenských posádkach po celom Slovensku. Príslušníci Centra sa venujú poradenskej, klinickej, pracovnej a organizačnej psychológii. (eBulletin, 2025)

4 Psychologická a sociálna dimenzia materstva v uniforme

Materstvo v prostredí ozbrojených síl prináša nielen praktické, ale aj **psychologické a identitné zmeny**. Žena v uniforme prechádza obdobím, v ktorom sa prelína profesionálna identita s rolou matky. A práve v tejto fáze sa zvyšuje potreba psychologической podpory a sociálnej opory, ktorá by mala byť dostupná v rámci vojenských útvarov i mimo nich (Gibbs, 2012).

Sociálna práca v tomto prostredí nadobúda špecifický charakter – má nielen poradenskú, ale aj preventívnu funkciu. Sociálny pracovník v spolupráci s ďalšími odborníkmi z pomáhajúcich profesií môže pôsobiť ako **mediátor medzi vojenským systémom a rodinou**, pomáhať pri návrate do služby, riešiť otázky adaptačného stresu, ale aj preventívne predchádzať vyhoreniu⁵ či posttraumatickým symptómom⁶.

V tomto zmysle sociálne zabezpečenie nie je len ekonomickým mechanizmom, ale komplexným systémom **sociálno-psychologickej starostlivosti**, ktorá zohľadňuje individuálne potreby vojenských profesionálok a ich rodín. Takéto prepojenie právnej, sociálnej a psychologickej roviny zabezpečuje, že materstvo v ozbrojených silách nie je prekážkou, ale prirodzenou súčasťou profesionálneho života ženy (Palmer, 2008; Hollingsworth, 2011)

V kontexte Agendy Ženy, mier a bezpečnosť

Agenda OSN „Women, Peace and Security“ (UNSCR 1325) kladie dôraz na potrebu ochrany žien v konfliktných a krízových situáciách, ako aj na ich plnohodnotnú účasť v bezpečnostných inštitúciách. V kontexte Ozbrojených síl SR sa tento princíp premieta do potreby budovať **rodovo citlivé prostredie**, ktoré rešpektuje špecifiká tehotenstva, materstva a rodinného života.

Zabezpečenie sociálnej opory počas materstva teda nie je len otázkou národnej sociálnej politiky, ale aj **medzinárodného záväzku**, ktorým sa Slovenská republika hlási k princípom rovnosti a ľudskej bezpečnosti.

Sociálne zabezpečenie žien v tehotenstve a materstve je preto neoddeliteľnou súčasťou implementácie Agendy WPS, ktorá chápe mier a bezpečnosť nielen ako absenciu konfliktu, ale aj ako existenciu spravodlivých a podporných sociálnych štruktúr pre ženy v bezpečnostnom sektore.

⁵ Závěry viacerých štúdií podľa Zámečníkovej (2023, s. 28) potvrdili, že syndrómom vyhorenia sú viac ohrozené ženy. Zrejmu príčinou vyššieho výskytu burnoutu u žien je fakt, že snaha o plnenie pracovných povinností sa často kríži s vedením domácnosti, výchovou detí, samotným prístupom k riešeniu problémov.

⁶ Z pohľadu vnímania obsahu pojmu „rodina“ je zaujímavé aj vyjadrenie bývalého hlavného psychiatra Armády Českej republiky Jana Veveru. Podľa jeho tvrdenia „sme omnoho viac ochotní pomáhať ľuďom z našej skupiny, ... bojovať za svoju vlastnú čatu. Vojaci bojujú preto, aby ochránili svojich kamarátov – ich „rozšírenú rodinu““. (Tachecí, 2022) Na druhej strane poukazuje aj na faktory spojené s možným vznikom posttraumatickej stresovej poruchy (najmä v prípade zahraničných misií v konfliktných zónach) a s tým spojeným rizikom, že mnohé (osvojené) „stratégie, ktoré môžu byť na fronte adaptačné a funkčné, už nie sú natoľko adaptačné v rodinnom živote“ (Vrtišková Nejezchlebová, 2025, s. 408). Zároveň však na základe viacerých výskumov upozorňuje, že „nízka prevalencia akútnej reakcie na stres a PTSD naznačuje, že dĺžka misie a kontextuálne faktory, akými sú napr. odolnosť, prijatie verejnosťou, situácia v rodine a neformálne medziľudské vzťahy, môžu hrať pri vzniku PTSD významnú rolu“ (Vevera, 2014).

5 Psychosociálna opora a úloha sociálnej práce

Vojenské prostredie je charakterizované vysokou mierou stresu, záťaže a rizika. Preto je nevyhnutné posilňovať systém psychosociálnej opory, ktorá má zásadný význam pri prevencii vyhorenia, stabilizácii personálu a udržaní duševného zdravia.

Ideálne by bolo rozšíriť služby pre rodiny profesionálnych vojakov, ktoré by zahŕňali psychologické poradenstvo, duchovnú podporu a sociálne služby dostupné počas nasadenia aj po návrate.

V tomto kontexte nadobúda sociálna práca v ozbrojených silách nový rozmer – ako nástroj komplexnej starostlivosti o ľudský potenciál, ktorá spája sociálnu ochranu, krízovú intervenciu a preventívne programy duševného zdravia.

Implementácia Agendy Ženy, mier a bezpečnosť (UNSCR 1325)

Agenda OSN 1325 (2000) zdôrazňuje potrebu posilnenia úlohy žien v prevencii konfliktov, mierových procesoch a bezpečnostných inštitúciách. Slovenská republika prijala Národný akčný plán implementácie Agendy WPS na roky 2021–2025, ktorý stanovuje ciele v oblasti rovnosti príležitostí, vzdelávania a ochrany práv žien v ozbrojených silách.

Súčasťou týchto cieľov by malo byť aj posilnenie systému sociálneho zabezpečenia a opory pre vojenské profesionálky, vrátane zavedenia:

- flexibilných foriem práce a návratu po materskej dovolenke,
- mentorstva a peer-support programov,
- systematického zberu rodovo rozčlenených dát,
- posilnenia odbornej prípravy sociálnych pracovníkov v armádnom prostredí.

Záver

Postavenie žien – vojenských profesionálok v OS SR nemožno vnímať len cez optiku rovnosti príležitostí, ale aj ako otázku sociálnej spravodlivosti a ľudskej bezpečnosti. Sociálne zabezpečenie, ako súčasť ľudských práv, je kľúčovým nástrojom ich profesijnej stability a osobnej pohody. Sociálne zabezpečenie žien počas tehotenstva a materstva predstavuje viacrozmerný systém, ktorý spája právnu ochranu, ekonomickú istotu a psychosociálnu podporu. V prostredí ozbrojených síl sa tento systém musí prispôbovať špecifikám vojenského povolania a potrebám rodín profesionálok. Ochrana matky – vojačky je zároveň prejavom kultúrnej vyspelosti inštitúcie, ktorá chápe, že rovnosť a bezpečnosť žien sú základnými predpokladmi celkovej efektívnosti a dôveryhodnosti ozbrojených síl.

Realizácia Agendy „Ženy, mier a bezpečnosť“ preto nespočíva len v zvyšovaní počtu žien v armáde, ale aj v zlepšení ich sociálnej, právnej a psychickej bezpečnosti – ako predpokladu udržateľnej bezpečnostnej politiky štátu.

Zoznam bibliografických odkazov

- BEDNÁŘOVÁ, I. (2022). *Feminizace Armády České republiky*. Brno: Centrum bezpečnostních a vojensko-strategických studií, Univerzita obrany Brno, 80 s. ISBN 978-80-7582-467-7. Dostupné na: <https://www.researchgate.net/publication/363474613>, DOI: 10.3849/978-80-7582-467-7.
- Biela kniha o obrane Slovenskej republiky*. (2013). Bratislava: Národná rada Slovenskej republiky. Dostupné na: <http://www.mod.gov.sk/bielaknaha/>
- DUDOVÁ, I. (2002). *Systém sociálnej ochrany*. Bratislava: Ekonóm. ISBN 80-225-1528-1.
- eBULLETIN (2021). Slovenskí vojaci sa vrátili z medzinárodných misií a operácií. In eBulletin, 25. – 31. 10. 2021, č. 43, r. X., Dostupné na: <http://www.mosr.sk/data/att/153425.pdf>
- eBULLETIN (2025). Centrum psychologických služieb. In eBulletin, 3. – 9. 11. 2025, č. 44, r. XIV., Dostupné na: <http://www.mosr.sk/data/att/165209.pdf>
- GAŠPARÍKOVÁ, D. (2008). *Sociálne zabezpečenie II: Sociálna pomoc, poistenie zamestnancov*. Bratislava: SAP. ISBN 978-80-89271-41-2.
- GAŽO, P. (2012). *Zdravotná a sociálna situácia profesionálneho vojaka*. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad.
- HOLLINGSWORTH, W. G. (2011). Community family therapy with military families experiencing deployment. *APA PsycNet*. Dostupné na: <https://psycnet.apa.org/record/2011-20979-003>, <https://doi.org/10.1007/s10591-011-9144-8>
- HORNÁ, D., PETŐCZ, K. a kol. (2013). *Vybrané texty k ľudským právam: Príručka pre Olympiádu ľudských práv*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. 168 s. ISBN 978-80-223-3523-2.
- MACKOVÁ, Z. (2015). *Právo sociálneho zabezpečenia*. Bratislava: Heuréka. ISBN 978-80-8173-016-0.
- MATIS, J. (2009). Ozbrojené sily ako typ organizácie. *Science & Military*, 4(1), 1–72. ISSN 1336-8885.
- MATIS, J. (2014). Kvalita života rodiny profesionálneho vojaka. V *Súčasný stav a možný vývoj kvality života rodiny profesionálneho vojaka* (zborník AOS).
- MATLÁK, J., a kol. (2012). *Právo sociálneho zabezpečenia* (2. vyd.). Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-403-9.
- MARTINSKÁ, M. (2008). Sociálna pozícia a roly ženy-dôstojníka plne profesionalizovaných OS SR. In *Oficerowie grup dyspozycyjnych: socjologiczna analizy procesu bezpieczeństwa narodowego* (s. 457–463). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego. ISBN 978-83-229-2969-8.
- MARTINSKÁ, M. (2009). Sociálne pozície a roly žien v ozbrojených konfliktoch a udržiavaní bezpečnosti a mieru. *Science & Military*, 4(1), 54–60. ISSN 1336-8885.
- MCGUIRE, A., et al. (2016). Effect of multiple deployments on military families: A cross-sectional study of health and well-being of partners and children. *BMC Public Health*. 886166a68302417c9b5959f8178ba9a8. <https://doi.org/10.1080/08995600802118858>
- MO SR (2025). *Štatistická ročenka personálu OS SR 2024*. Liptovský Mikuláš: Personálny úrad Ozbrojených síl Slovenskej republiky Liptovský Mikuláš, 129 s., ISBN 978-80-89609-37-6.

- PALMER, C. (2008). A theory of risk and resilience factors in military families. *Military Psychology*. <https://doi.org/10.1080/08995600802118858>
- RENZETTI, C. M., & CURRAN, D. J. (2003). *Ženy, muži a spoločnosť*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0525-5.
- RENZETTI, C. M., & CURRAN, D. J. (2003). *Ženy, muži a spoločnosť*. Praha: Karolinum.
- SLYŠKOVÁ, I. (2016). *Mobbing na pracovisku v podmienkach OS SR* (1. vyd.). Liptovský Mikuláš: Personálny úrad OS SR. ISBN 978-80-89609-12-3.
- ŠKVRNDA, F. (2011). Sociologický pohľad na vybrané problémy budovania a fungovania OS SR na začiatku 21. storočia. In *Aktuálne problémy vojenskej sociológie*. Liptovský Mikuláš: AOS. ISBN 978-80-8040-440-6.
- TACHECÍ, B. (2022). *Nejdůležitější voják není ten, který nej přesněji střílí, ale který se dokáže podvolit vůli velitele, říká psychiatr Vevera (rozhovor s Janem Veverom)*. In Rádio Plus, 20. 10. 2022, relácia: Osobnosť Plus, 26:38 min. Dostupné na: <https://plus.rozhlas.cz/nejdulezitejsi-vojak-neni-ten-ktery-nejpresneji-strili-ale-ktery-se-dokaze-8852109> (29.11.2025)
- VEVERA, J. (2014). *Traumata válek pohledem psychiatra*. In *Vesmír*, červen 2014, r. 93, ISSN 0042-4544.
- VRTIŠKOVÁ NEJEZCHLEBOVÁ, L. (2025). *Najít své těžiště kontroly*. In *Vesmír*, červenec–srpen 2025, r. 104, ISSN 0042-4544.
- ZÁMEČNÍKOVÁ, K. (2023). *Stres a burnout syndróm u profesionálnych vojakov vyslaných do zahraničnej operácie*. Brno: Lékařská fakulta, Masarykova univerzita v Brne, 79 s.

PhDr. Mgr. Soňa ŠROBÁROVÁ, PhD., MBA, Ed.D.

Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši

Katedra spoločenských vied a jazykov

Demänová 393, Liptovský Mikuláš 031 01

sona.srobarova@aos.sk

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2733-6439>

Ing. Miroslav ŠPÁNIK, PhD.

Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši

Katedra spoločenských vied a jazykov

Demänová 393, Liptovský Mikuláš 031 01

miroslav.spanik@aos.sk

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-9019-6766>

pplk. Ing. Petr URBAN, PhD.

Univerzita obrany v Liptovskom Mikuláši

Fakulta vojenského leadershipu

Katedra aplikovaných sociálnych a humanitných vied

Kounicova 65, Brno 662 10, Česká republika

petr.urban2@unob.cz

Orcid: 0000-0002-2754-1873



ZÁVERY Z MEDZINÁRODNEJ VEDECKO-ODBORNEJ KONFERENCIE

k 25. výročiu Rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti
International Scientific Conference
on the 25th Anniversary of United Nations Security Council Resolutions No. 1235 on Women,
Peace and Security
15. – 16. októbra 2025

Mária Martinská

Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika a Sekcia personálnych a sociálnych činností MO SR v spolupráci s Univerzitou obrany v Českej republike v Brne si formou vedecko - odbornej konferencie pripomenula 25. výročie prijatia Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti. Vzájomná výmena skúseností a porovnanie aktuálneho stavu implementácie medzinárodných ako aj národných záväzkov bolo v dňoch 15. – 16. októbra 2025 na pôde AOS prvým významným a zároveň progresívnym krokom v súčasnej aktuálnej politicko-spoločenskej situácii.

Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN č.1325 o ženách, mieri a bezpečnosti už štvrtstoročie upozorňuje na dôležitosť rovnocenného zapájania žien do obrany a bezpečnosti. Poskytuje v rámci spoločensko-politických ale najmä legislatívnych základný štruktúrny a myšlienkový rámec pre implementáciu opatrení zameraných na rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí. Rozširuje ochranu ľudských práv žien a zvyšovanie účasti žien na zabezpečovaní mieru a bezpečnosti. Každá krajina, ktorá sa zaviazala rezolúciu rešpektovať, pristupuje k jej napĺňaniu rôzne a to v závislosti od regionálnych, spoločenských či politických možností.

Kľúčové poznatky zo zahraničných konferencií a záväzkov sú:

- Plná účasť žien: Záväzok zabezpečiť plnú, rovnocennú, zmysluplnú a bezpečnú účasť žien v mierových procesoch, s cieľom dosiahnuť minimálne 33% zastúpenie žien v mierových rokovaníach.
- Zneužívanie rodu: Vyjadrenie hlbokého znepokojenia nad rastúcim zneužívaním rodu (gender) zo strany štátnych a neštátnych aktérov.
- Financovanie rovnosti: Požiadavka na prijatie dlhodobého cieľa 50% financovania pre dosiahnutie rovnosti pohlaví v rámci fondov na budovanie mieru.
- Ochrana aktivistiek: Zvýšená ochrana a podpora obhajkyň ľudských práv žien, vrátane finančnej podpory.
- Reprodukčné práva: Potvrdenie, že reprodukčné násilie je porušením medzinárodného práva a zaviazanie sa k ukončeniu beztretnosti v tejto oblasti

Konferenciu otvoril JUDr. Martin Rímeš, generálny riaditeľ Sekcie Ľudských zdrojov z Ministerstva obrany v Bratislave. Konferenciu zároveň viedla Katedra spoločenských vied na pôde Akadémie ozbrojených síl v Liptovskom Mikuláši, vedúca katedry spoločenských vied a jazykov PhDr. Mária Martinská, PhD. uni.doc. privítala vzácných domácich a medzinárodných hostí a nastolila tematické rámce konferencie.

Aktivita sa uskutočnila za účasti slovenských, českých a poľských zástupcov akademickej obce a poverených zástupcov rezortov obrany so zodpovednosťou implementácie rodovej rovnosti a agendy o ženách, mieri a bezpečnosti. Medzi ďalších hostí patrili zástupkyne Generálneho štábu Armády ČR ako aj Prezídia Policajného zboru SR, hostia z poľských univerzít či s CVTI Bratislava. Súčasťou konferencie boli ešte ďalšie dve významné sekcie, jedna zameraná na rozvoj kompetencií pedagogických zamestnancov v oblasti využitia nástrojov umelej inteligencie a tiež oblasť sociálnej politiky, konkrétne sociálne zabezpečenie žien.

1. Závery z prvej sekcie:

V prvej sekcii hlavný referát predniesol pplk. Mgr. Zdenko Baranec, zástupca pre rodovú rovnosť z MO SR a plk. Ing. Dvořáková z GŠ z Českej republiky. Cieľom konferencie bolo poskytnúť široký priestor na odbornú diskusiu o teoretických a praktických aspektoch rodovej analýzy súčasnej spoločenskej, a turbulentnej politickej situácie. Mier, bezpečnosť či spravodlivosť nemôžu byť trvalo udržateľné bez plnohodnotnej účasti celej populácie.

Druhý blok vedecko-odbornej časti otvoril vedecko-výskumný tím Univerzity obrany v Brne, Česká republika, ktorý reprezentovali doc. PhDr. Ivana Nekvapilová, Ph.D., RNDr. Markéta Seidlová, Ph.D., Mgr. Radim Vičar, Ph.D. a pplk. Ing. Petr Urban, MBA. Kolektív vystúpil s príspevkom „Zabezpečení podmínek pro uplatnění rovných příležitostí mužů a žen v rezortu Ministerstva obrany České republiky“. V následnej diskusii sa pertraktovala problematika implementácie rodovej rovnosti do vzdelávacích procesov z perspektívy jej inštitucionálneho ukotvenia.

Výsledky výskumu s názvom „Ženy v poľskej armáde v časoch hrozby vojny. Sociologická analýza“ prezentoval prof. Jan Maciejewski z Wroclawi, Poľsko. Prednášajúci analyzoval úlohu a postavenie žien v ozbrojených silách, predovšetkým v kontexte aktuálnych bezpečnostných hrozieb. Upozornil na rastúci význam žien v bojových i podporných pozíciách a zároveň na pretrvávajúce stereotypy vo vnímaní ich úloh. Následne krátko vystúpil aj Mgr. inž. Dawid Mróz, doktorand prof. Maciejewského, s príspevkom zameraným na problematiku umelej inteligencie, jej potenciálnych hrozieb, rizík pri používaní a interpretovaní jej výstupov.

Mgr. Jana Poláčková, koordinátorka rovnosti žien a mužov zo Sekcie štátneho tajomníka Ministerstva obrany Českej republiky, Praha, prezentovala výskumné zistenia v príspevku „Skúsenosti z praktickej implementácie R BR OSN v misiách OSN a prípravy vojenských pozorovateľov“.

Príspevok predstavil konkrétne skúsenosti s implementáciou rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN. V diskusii zaznela otázka týkajúca sa rodového zastúpenia vojenských pozorovateľov a ich aktuálneho počtu.

Odborný pohľad na problematiku „Prevencia násilia na ženách v súčasných ozbrojených konfliktoch – legislatívne aspekty“ poskytla PhDr. Veronika Gašková, PhD. z Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Bratislava. Autorka systematickým a analytickým spôsobom predstavila legislatívne rámce a právne nástroje zamerané na zachovanie rovnosti a spravodlivosti v podmienkach ozbrojených konfliktov.

2. Závery z druhej sekcie:

- Sekcia otvorila široké spektrum odborných pohľadov na postavenie, uplatnenie a podporu žien v prostredí ozbrojených síl, pričom prezentácie reflektovali teoretické, výskumné aj praktické aspekty implementácie rezolúcie BR OSN č. 1325 v podmienkach Slovenskej republiky.
- Sociálne zabezpečenie žien v Ozbrojených silách SR - PhDr. Soňa Šrobárová, PhD., MBA; PhDr. Marek Grejták, PhD.; a Ing. Miroslav Špánik, PhD. poukázali na potrebu posilňovania sociálnej ochrany, rovnosti príležitostí a rodovej citlivosti v rámci personálnej politiky rezortu obrany. Zdôraznili význam systematickej podpory žien vo vojenskej službe, opatrení pre zosúladienie pracovného a rodinného života a potrebu budovania inštitucionálnej dôvery a kultúry rešpektu.
- Národné obranné sily ako výzva pre ženy a mužov k vlastenectvu - pplk. v. z. Mgr. Peter Gažo predstavil obranu štátu ako spoločenské poslanie, v ktorom majú muži aj ženy nezastupiteľné miesto. Vyzval na posilňovanie vlasteneckého povedomia, občianskej zodpovednosti a budovanie morálneho kapitálu spoločnosti ako predpokladu pre moderné, inkluzívne ozbrojené sily.
- Výkonová motivácia profesionálnych vojakov a vojačiek - mjr. Mgr. Štefánia Maržiňanová analyzovala psychologické faktory motivácie a ich vplyv na služobný výkon, morálku a dlhodobú kariérnu stabilitu. Výsledky poukazujú na potrebu individuálneho prístupu k motivácii, posilňovania tímovej identity a budovania spravodlivého systému hodnotenia výkonu, ktorý reflektuje rodové aspekty.

- Psychologické predpoklady kadetov a kadetiek k vodcovstvu- mjr. PhDr. Ivana Kormáňošová prezentovala výsledky psychologických výskumov orientovaných na identifikáciu líderských potenciálov u kadetov a kadetiek. Výsledky potvrdzujú, že efektívne vodcovstvo je možné rozvíjať bez rodových rozdielov, avšak vyžaduje cielený tréning, mentoring a podporu sebavedomia ženských lídrov v hierarchicky organizovanom prostredí.
- Škola ako bezpečný priestor pre ženy – realita alebo ideál? - PaedDr. Ľubica Ďurajdová, PhD. analyzovala problematiku bezpečného školského prostredia a prevencie rodovo podmieneného násillia. Poukázala na potrebu rozvoja inkluzívnych politík, rodovo citlivého jazyka a posilňovania bezpečnostnej kultúry na všetkých úrovniach vzdelávacieho systému.
- Posilniť inštitucionálne mechanizmy sociálnej ochrany žien v ozbrojených silách a podporovať rovnosť príležitostí.
- Zamerať sa na vzdelávanie a výcvik v oblasti rodovej rovnosti v rámci prípravy profesionálnych vojakov, veliteľov a kadetov.
- Vytvárať bezpečné a rešpektujúce pracovné a vzdelávacie prostredie, ktoré podporuje dôveru a spoluprácu.
- Posilňovať vlastenecké povedomie a občiansku angažovanosť ako spoločný rámec pre mužov aj ženy v službe vlasti.
- Podporovať vedecký výskum a empirické štúdie zamerané na rodové aspekty v armáde, najmä v oblasti motivácie, vodcovstva a kariérneho rozvoja.

3. Zhrnutie z tretej sekcie

V sekcii jazykov boli odprezentované štyri príspevky. Sekciu otvorila Mgr. Barbora Hurtuková, PhD. príspevkom s názvom Inkluzívna komunikácia a sociálna inklúzia – výzvy pre interakciu v rámci OS SR. Autorka zdôraznila potrebu pragmatického prístupu ku komunikácii, založeného na rešpekte a úcte v rámci rôznorodých skupín. Vyzdvihla význam komunikácie ako nástroja spolupráce medzi civilistami a príslušníkmi ozbrojených síl.

Mgr. Lenka Nagyová, PhD. vo svojom príspevku Rozvoj didakticko-technologických kompetencií pedagogických zamestnancov pre výučbu kadetov a kadetiek predstavila platformu Socrative 2.0, ktorá umožňuje tvorbu a správu testov, ako aj priebežné hodnotenie študentov. Platforma ponúka možnosť prispôsobenia testov úrovni vedomostí kadetov, čím podporuje individualizovaný prístup vo vyučovaní.

Mgr. Paulína Vaňková, PhD. predstavila nové vydanie učebných skript Writing Skills for Cadets (2025), ktoré slúžia ako praktická pomôcka pre kadetov a vojakov pri príprave na jazykové skúšky podľa štandardu STANAG 6001 na úrovniach SLP 1, SLP 2 a SLP 3.

Sekciu uzavrel príspevok zameraný na využitie umelej inteligencie vo vyučovaní cudzích jazykov (anglického, nemeckého a ruského). Autori prezentovali výsledky projektu a predstavili viaceré nástroje umelej inteligencie, ktoré môžu učitelia a kadeti efektívne využívať pri výučbe a samoštúdiu.

Na záver môžeme konštatovať, že otázka žien, mieru a bezpečnosti si vyžaduje neustálu pozornosť a je to výzva nielen pre Bezpečnostnú radu OSN aj pre všetky členské štáty NATO, vrátane krajín zúčastnených na konferencii v L. Mikuláši. Moderné ozbrojené sily akceptujú princípy diverzity manažmentu a je na ich transformácii, aby zabezpečili, že rozhodnutia a opatrenia v oblasti mieru a bezpečnosti zohľadňujú dopad konfliktov na ženy a dievčatá a podporujú ich plnú účasť na budovaní mieru.

Na počesť 25. výročia prijatia rezolúcie 1325 Bezpečnostnej rady OSN o ženách, mieri a bezpečnosti v spoločnom vyhlásení budeme klásť dôraz na potrebu plného rešpektovania medzinárodného práva, rovnosti a účasti žien v mierových procesoch a riešení prebiehajúcich konfliktov.

ČLÁNOK NA INTERNETE

<https://www.aos.sk/clanok/1942-zeny-mier-a-bezpecnost-aos-hostila-vyznamnu-medzinarodnu-konferenciu>

Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti už štvrtstoročie upozorňuje na dôležitosť zapájania žien do obrany a bezpečnosti. Poskytuje základný štrukturálny a myšlienkový rámec pre implementáciu opatrení zameraných na rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí. Rozširuje ochranu ľudských práv žien a zvyšovanie účasti žien na zabezpečovaní mieru a bezpečnosti. Každá krajina, ktorá sa zaviazala rezolúciu rešpektovať, pristupuje k jej napĺňaniu rôzne a to v závislosti od regionálnych, spoločenských či politických možností.

Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika a Sekcia personálnych a sociálnych činností MO SR v spolupráci s Univerzitou obrany v Českej republike si formou vedecko - odbornej konferencie pripomenuli 25. výročie prijatia Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti. Vzájomná výmena skúseností a porovnanie aktuálneho stavu implementácie medzinárodných ako aj národných záväzkov bolo na pôde AOS pokrokovým krokom v súčasnej aktuálnej politicko-spoločenskej situácie. Ženy aj muži sú súčasťou rodovo podmieneného spoločenského konštruktú, a obrannej politiky a sú základným predpokladom vytvárania trvalého mieru, stability a bezpečnosti.

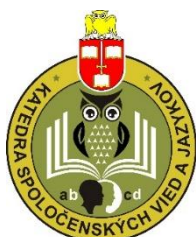
Konferenciu otvoril JUDr. Martin Rímeš, konferenciu viedla vedúca katedry spoločenských vied a jazykov PhDr. Mária Martinská, PhD. uni. doc. Hlavný referát predniesol pplk. Mgr. Zdenko Baranec, z MO SR a plk. Ing. Dvořáková z GŠ z Českej republiky. Aktivita sa uskutočnila za účasti slovenských, českých a poľských zástupcov akademickej obce a poverených zástupcov rezortov obrany so zodpovednosťou implementácie rodovej rovnosti a agendy o ženách, mieri a bezpečnosti. Medzi ďalších hostí patrili zástupkyne Generálneho štábu Armády ČR ako aj Prezídia Policajného zboru SR. Súčasťou konferencie boli ešte ďalšie dve významné sekcie, jedna zameraná na rozvoj kompetencií pedagogických zamestnancov v oblasti využitia nástrojov umelej inteligencie a tiež oblasť sociálnej politiky, konkrétne sociálne zabezpečenie žien.

Cieľom konferencie bolo poskytnúť široký priestor na odbornú diskusiu o teoretických a praktických aspektoch rodovej analýzy súčasnej spoločenskej, a turbulentnej politickej situácie. Mier, bezpečnosť či spravodlivosť nemôžu byť trvalo udržateľné bez plnohodnotnej účasti celej populácie. Ženy nie sú len obeť konfliktov ale aj ich významné spoluriešiteľky, mediátorky a garantky mieru. Z rokovania medzinárodnej vedeckej konferencie bude vydaný zborník vedeckých prác, ktorého obsahom budú nielen aktívne vystúpenia, ale aj ďalšie príspevky a závery z konferencie.

**Medzinárodná vedecko-odborná konferencia k 25. výročiu
Rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti
15. – 16. októbra 2025, AOS Liptovský Mikuláš**



Fotografie: Ing. Dana Spilá



Názov: **Medzinárodná vedecko-odborná konferencia k 25. výročiu Rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti**

Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie

Editor: Miroslav ŠPÁNIK; Lubomír BELAN; Soňa ŠROBÁROVÁ

Vydavateľ: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika,
Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš

Vydanie: Prvé vydanie – elektronický zborník uverejnený na internete s bezplatným prístupom: <https://doi.org/10.52651/zmb.b.2026.9788080406981>

Počet strán: 204

Formát: (PDF súbor)

Obálka: KtSVaJ

Rok vydania: **2026**

Tento text je publikovaný pod licenciou CC-BY-NC-ND Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (Uveďte autora – Nepoužívajte komerčne – Žiadne odvodené diela).



ISBN **978-80-8040-698-1 (online)**

DOI: <https://doi.org/10.52651/zmb.b.2026.9788080406981>