

## PRAX RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH SILÁCH

pplk. Mgr. Zdenko **BARANEC**, pplk. PhDr. Pavel **CZIRÁK**, PhD.

### ÚVOD

Na problematiku žien, ich umiestňovanie a pôsobenie v pracovných pozíciách v spoločnosti, ale aj na rodovú rovnosť nazerať muži a ženy rôzne. Rozmanitosť vo všeobecnosti prináša diverzitu v myslení, prístupoch, kreatívnych riešeniach a principiálne prináša inkluzívnejšie pracovné prostredie. Mnohí, a to nielen v Slovenskej republike (ďalej len „SR“), nazerať na rodovú rovnosť cez zvyšujúci sa počet žien a ich narastajúce percentá v zmiešaných kolektívoch. Pravdou je, že populácia sveta je dlhodobo vyvážená. Pomer medzi mužmi a ženami je približne päťdesiat k päťdesiatim. Neznamená to však, že cieľom v oblasti rodovej rovnosti by mala byť polovica žien vo fabrikách, učiteľov v školách alebo zdravotníckeho personálu v nemocniciach.

Správne pochopenie základnej terminológie v rodovej problematike by malo viesť k uvedomeniu si významu základných výrazov a slovných spojení. Len tak je totiž možné reagovať na mýty a osobitne na dezinformácie. V podmienkach Ozbroyených síl Slovenskej republiky (ďalej len „OS SR“) má v porovnaní s mnohými ostatnými ozbrojenými silami Európy a sveta dlhodobo svoje miesto odborná spoločenskovedná príprava profesionálnych vojakov a vojačiek. Rozvoj osobností vojenského personálu, ako nosného cieľa zamestnaní spoločenskovedných seminárov v rámci personálneho manažmentu, aktívne vplýva na rozsah vedomostí a poznatkov. Nezastupiteľné miesto zohráva pôsobenie na formovanie správneho hodnotového rebríčka jednotlivca v rámci spoločnosti. Hlavné porozumenie termínu „rod“ v kontraste so slovom „pohlavie“ v kontexte života spoločnosti môže výrazne napomôcť v zorientovaní sa v širších súvislostiach rodovej problematiky.

Ciele výchovy a vzdelávania sú štandardne odvodzované od súčasných a budúcich potrieb spoločnosti a od potrieb jedinca alebo využitím spojenia oboch týchto hľadísk. Sú vždy vyjadrením určitého ideálu, ktorý obsahuje požiadavky a predstavy o tom, čím by sa mal človek, člen určitej sociálnej skupiny, vyznačovať. Rovnako tento ideál vymedzuje požiadavky kladené spoločnosťou v jednotlivých etapách jej historického vývoja.

V úvode tohto článku sa natíska otázka: „Koľkí čitatelia odbornej publikácie Vojenská osveta alebo lektori spoločenskovedných seminárov na útvaroch OS SR sú odborne zdatní objasniť definíciu rodovej rovnosti?“ 25. výročie schválenia rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti vytvára priestor, aby tejto téme bola opakovane venovaná pozornosť, pričom je dôraz položený na reálne vykonávané vzdelávacie aktivity v podmienkach OS SR.

### 1 VÝVOJ PRÍSTUPU K RODOVEJ ROVNOSTI

Rodová rovnosť, resp. rovnosť žien a mužov znamená rovnaké sociálne postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života. Jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. Rovnosť neznamená, že ženy budú rovnaké ako muži, ale že práva, povinnosti a príležitosti pre ženy a mužov nebudú závisieť od toho, či sa dotknutá osoba narodila ako žena alebo ako muž. Rovnosť žien a mužov je vnímaná ako otázka ľudských práv, ale aj ako nevyhnutná podmienka a ukazovateľ demokracie a udržateľného rozvoja zameraného na ľudské potreby.

V posledných dvoch desaťročiach nastal v globálnom, a hlavne v európskom, meradle vývoj a určitý posun v prístupe k otázke práv žien, čo sa odrazilo aj na terminológii. Kým v 70. a 80. rokoch sa viac hovorilo o právach žien a ich posilňovaní (koncept „women in development“), po 4. celosvetovej konferencii žien v Pekingu v roku 1995 a prijatí jej Akčnej platformy sa dôraz začal klásť na uplatňovanie rodového hľadiska (angl. „gender mainstreaming“) a vyrovňovanie rodových rozdielov v sociálnom, resp. spoločenskom postavení mužov a žien. Zmena prístupu spočíva v tom, že záujem verejných politík rodovej rovnosti sa začal sústreďovať nielen na riešenie následkov, ale aj na pomenovávanie štrukturálnych príčin nerovného postavenia mužov a žien. Tieto plynú najmä z rozdielnych sociálnych a kultúrnych rolí a očakávaní, kladených spoločnosťou na mužov a ženy vo verejnom i súkromnom živote. Uplatňovanie rodového hľadiska súčasne znamená zameranie verejných politík nielen na ženy a ich problémy, ale aj na znevýhodnenia mužov plynúcich o. i. z rigidných rodových stereotypov.

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej únie, medzinárodného spoločenstva a základným právom garantovaným Ústavou SR. Je to jedna z piatich hodnôt <sup>1)</sup>, na ktorých je založená Únia a jeden zo základných pilierov medzinárodného spoločenstva. <sup>2)</sup> Rovnosť žien a mužov je ustanovená v Charte základných práv Európskej únie, ktorou sa zároveň zakazuje diskriminácia na základe pohlavia. <sup>3)</sup>

Rovnosť žien a mužov je hodnotou, z ktorej prosperuje celá spoločnosť a má okrem morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie. Rovnosť žien a mužov je ekonomickou investíciou do budúcnosti, ktorá zároveň prispieva k ekonomickému rastu spoločnosti vo viacerých smeroch. <sup>4)</sup> Je preto v záujme nás všetkých, aby si ženy i muži boli skutočne rovní a mali v rôznych fázach života reálnu možnosť voľby.

Ozbrojené konflikty sú jednou z oblastí, v ktorej nastala celosvetová zhoda o potrebe uplatňovania rodového hľadiska, čo sa konkrétne pred 25 rokmi pretavilo do prijatia rezolúcie Bezpečnostnej rady Organizácie Spojených národov (ďalej len „OSN“) o ženách, mieri a bezpečnosti. Rezolúcia s číslom 1325 bola jednomyselne prijatá 31. októbra 2000 ako vôbec prvá rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN osobitne zameraná na vplyv vojnových konfliktov na ženy a usilujúca sa o posilnenie úlohy a účasti žien v rámci mierových procesov a pri post-konfliktnej obnove. Rezolúcia ďalej apeluje na všetkých bezpečnostných aktérov, aby chránili ženy a dievčatá pred porušovaním ľudských práv a aktívne pracovali na odstránení všetkých foriem rodovej diskriminácie.

Hlavným cieľom rezolúcie je zvýšiť účasť žien na rozhodovacích procesoch týkajúcich sa prevencie, riešenia konfliktov a post-konfliktnej obnovy, ako aj zabrániť porušovaniu ich práv s dôrazom na prevenciu sexuálneho násillia.

Aj po 25 rokoch ostáva pri implementovaní rezolúcie veľa nenaplnených úloh. Žiaľ, napriek snahám medzinárodného spoločenstva sú ženy a dievčatá v ozbrojených konfliktoch naďalej výrazne zasiahnuté ich dôsledkami. Preto je potrebné ich ochranu aj naďalej presadzovať vo všetkých oblastiach a politikách na národnej aj medzinárodnej úrovni.

Pokiaľ ide o zaistenie bezpečnosti, súvislosť medzi rodovou nerovnosťou v krajine a tendenciou ku vzniku vnútroštátneho konfliktu je dnes už široko uznávaná. Medzi odbornou verejnosťou

1) Zmluva o Európskej únii, články 2 a 3; Zmluva o fungovaní Európskej únie, článok 8.

2) „Uznanie prirodzenej dôstojnosti a rovných a neodcudziteľných práv členov ľudskej rodiny je základom slobody, spravodlivosti a mieru na svete“, Všeobecná deklarácia ľudských práv (Charta ľudských práv), preambula.

3) Charta základných práv Európskej únie, článok 20 a 21.

4) MACEIRA, H. M.: Economic Benefits of Gender Equality in the EU, 2017, s.178-183.

panuje zhoda, že mierové snahy sú rádovo efektívnejšie a udržateľnejšie, pokiaľ sú v nich ženy aktívne a zmysluplne zahrnuté.

Úlohy vyplývajúce z rezolúcie sú relevantné nielen pre krajiny, v ktorých sa ozbrojené konflikty odohrávajú, ale pre všetky členské štáty OSN, vrátane Slovenska. Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien vydal v roku 2013 tzv. Všeobecné odporúčanie č. 30 k rezolúcii č. 1325 (2000) a vyzval na prijatie národných akčných plánov na implementáciu rezolúcie 1325. V nadväznosti na toto odporúčanie dňa 30. septembra 2020 schválila vláda SR Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN číslo 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 (ďalej len „Rezolúcia 1325“).

## 2 ZÁVÄZKY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI A AGENDY O ŽENÁCH, MIERI A BEZPEČNOSTI

Slovo záväzkov vo všeobecnosti znamená dobrovoľné prijatie záväznosti voči spoločnosti alebo jednotlivcom. Prax vzájomných záväzkov, prípadne aj sľubov alebo prísľubov, má v živote spoločnosti významnú úlohu. 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 rodové násilie. V závere roku 2025, po štvrtstoročí si mnohí uvedomujeme ich význam. Ich opodstatnenosť a dôležitosť podčiarkuje podtitul tejto zásadnej rezolúcie s číslom 1325 – o ženách, mieri a bezpečnosti. Stovky rôznych dokumentov, ktoré boli vytvorené od jej prijatia potvrdzujú, že je celosvetovo základným stavebným kameňom pre implementáciu rodovej rovnosti v praxi. Osobitne to platí v podmienkach bezpečnostných zložiek a ozbrojených zborov.

V mnohých krajinách je realitou, že vo vzdelávaní sa kladie dôraz na informovanosť v oblasti zvyšovania počtu vojačiek a podporu ich umiestňovania na rozhodovacie pozície. Dôraz je však potrebné položiť aj na problematiku prísľubov na riešenie a prevenciu rodovo podmieneného násillia, ochranu pred sexuálnym násillím a obťažovaním nevynímajúc. K uvedenému treba dodať, že začleňovanie rodového hľadiska do mierových misií, do operácií medzinárodného krízového manažmentu (ďalej len „MKM“) a vojenských operácií sa krok za krokom stáva súčasťou operačných postupov.

Rezolúcia 1325 nie je právne vynúiteľná. Neobsahuje sankcie ani právne dôsledky, ak by sa krajiny, ktoré sa k nej prihlásili neriadili jej obsahom. Tento štvorstranový dokument prijatý bezpečnostnou radou dňa 31. októbra 2000 má významný potenciál. Prečo?

Tento typ rezolúcie má politickú váhu a morálnu autoritu, je dôležitý pre formovanie politiky štátov a medzinárodných organizácií. V uvedených súvislostiach sa v rámci prijatých politík a stratégií konkretizovali záväzky prostredníctvom vytýčenia úloh, opatrení, kvalitatívnych a kvantitatívnych merateľných ukazovateľov v rámci vytváraných akčných plánov.

### 2.1 Záväzky vyplývajúce z medzinárodných rámcov

Do implementácie agendy „Ženy, mier a bezpečnosť“ (ďalej len „ŽMB“) sa postupne zapája aj SR. 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“). Pochopenie záväzkov v oblasti rodovej rovnosti nie je možné bez uvedenia si odlišností základných definícií a súvislostí.

V 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 ľudskoprávných 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 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. Ako je uvedené vyššie, SR sa prihlásila k tejto agende prostredníctvom viacerých medzinárodných platforiem: OSN, NATO, EÚ a OBSE. Ministerstvo obrany SR dlhodobo a postupne implementuje záväzky vyplývajúce z týchto rámcov.

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. Hlavnú úlohu pri riadení misií a operácií však zohrávajú inštitúcie a agentúry OSN a regionálne organizácie.<sup>5)</sup> 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 násilím a posilnenie ich úlohy v politike. SR 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.

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 (odstránenie a obrana, prevencia kríz a krízový manažment, kooperatívna bezpečnosť), ako sú uvedené v Strategickej koncepcii NATO 2022.<sup>6)</sup> 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) *Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025*, s. 1.

6) *Gender Balance*, European Institute for Gender Equality.



EÚ prijala Strategický rámec pre rodovú rovnosť a implementáciu Rezolúcie 1325.<sup>7)</sup> 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 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 zorganizovaného osobitnou predstaviteľkou generálneho tajomníka NATO pre agendu ŽMB v januári 2025, na ktorý nadviazali zámery budúcej medzinárodnej spolupráce.

### 3 STAV RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH SILÁCH SR

Rodová rovnosť je v ozbrojených silách diskutovanou témou už niekoľko rokov. Táto diskusia sa zintenzívnila prijatím Národného akčného plánu na vykonávanie Rezolúcie 1325. V podmienkach rezortu obrany bol tento dokument rozpracovaný vo forme „Konceptie rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany“, ktorá bola schválená na jar v roku 2024. Potreba implementácie tejto konceptie do prostredia OS SR bola hlavným impulzom pre aktualizáciu informácií o úrovni rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí v OS SR prostredníctvom sociologického výskumu.

V nadväznosti na koncepciu bol v roku 2024 zrealizovaný výskum názorov vojenského personálu k otázkam rodovej rovnosti v ozbrojených silách „OMNIBUS 2024 – Názory profesionálnych vojakov a vojačiek na vybrané aktuálne spoločenské témy“. <sup>8)</sup> Z výsledkov výskumu prezentujeme vybrané informácie o:

- rodovej diskriminácii (vrátane sexuálneho obťažovania) a
- rodových činiteľov vo vojenskej kariére.

#### 3.1 Rodová diskriminácia

Diskriminácia na základe príslušnosti k pohlaviu je jednou zo základných spoločenských bariér, ktoré vo všeobecnosti bránia ženám v ich profesijnom a osobnom uplatnení. Najväčší rozdiel v prípade OS SR je na základe výsledkov výskumu v osobnej skúsenosti profesionálnych vojakov a vojačiek s týmto typom diskriminácie. Kým diskrimináciu na základe pohlavia osobne zažilo 3,3 % mužov, **rodovú diskrimináciu zažilo osobne 17,9 % žien, čiže takmer každá piate profesionálna vojačka.** Akúkoľvek rodovú diskrimináciu vo svojej jednotke striktne odmietlo 55,6 % mužov a 38,2 % žien. Muži si svoju diskrimináciu najčastejšie spájajú s vykonávaním fyzicky

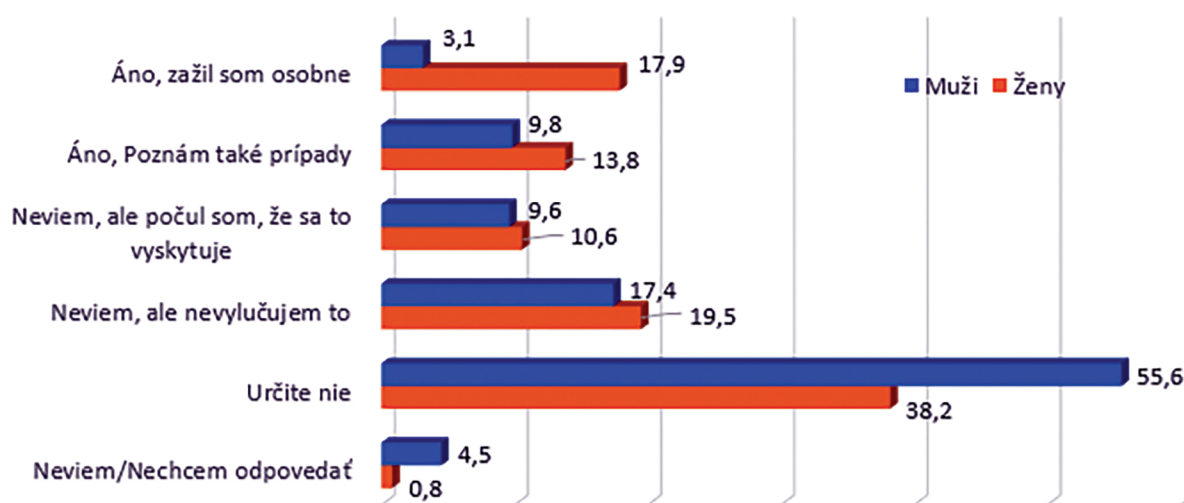
„Časté premiestňovanie, veliteľ nechcel ženu na batérii.“

7) Stratégia rodovej rovnosti : Úspechy a kľúčové oblasti činnosti.

8) OMNIBUS 2024 – Názory profesionálnych vojakov a vojačiek na vybrané aktuálne spoločenské témy, 2024.

náročnejšej práce namiesto svojich kolegyň. A to aj napriek tomu, že im to vyplýva z ich funkčnej náplne či zastupovania počas materskej a rodičovskej dovolenky. Ženy si diskrimináciu najčastejšie spájajú s kariérnymi obmedzeniami či sexuálnym obťažovaním.

Boli ste Vy osobne alebo niekto z Vašej jednotky  
znevýhodňovaný (-á) na základe pohlavia?(v %, n=584)



Graf 1: Rozdiel medzi profesionálnymi vojakmi a vojačkami vo vnímaní diskriminácie na základe pohlavia v OS SR  
(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

Profesionálni vojaci – **muži** znevýhodňovanie žien najčastejšie vnímajú pri rozdielnom očakávaní výkonu tej istej funkcie od mužov a žien. Táto **diskriminácia podľa ich slov spočíva najmä v od-púšťaní fyzickej námahy ženám, či uprednostňovaní žien pri obsadzovaní kancelárskych funkcií.**

„Áno sú znevýhodňované. Nemôžu pracovať v zime, jazdiť na technike, chodiť v zime do služby, a každá druhá je na MD a sú len počtom pre OS SR.“  
 „Rovnaký plat – menšie požiadavky na výkon, rôzne limity telesnej, rozdielne max. váhy nosenia bremien.“  
 „Ženy sedeli na rovnakej funkcii ako muži a vyžadovalo sa od nich menej najmä po fyzickej a manuálnej stránke. Často na to vojaci doplatili, museli makať aj za ne, česť výnimkám.“

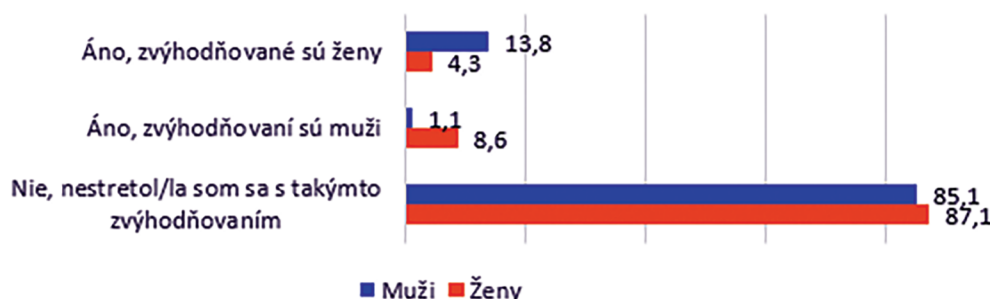
Ženy vnímajú znevýhodňovanie mužov najmä pri ich uprednostňovaní pri výbere do funkcií, teda **najmä z dôvodu podceňovania žien, ich skúseností a schopností.**

Jedným z potenciálnych priestorov pre diskrimináciu na základe pohlavia je aj vysielanie do operácií MKM. Podľa 13,8 % profesionálnych vojakov a 4,3 % profesionálnych vojačiek sú pri vysielaní do operácií znevýhodňované ženy, podľa 1,1 % profesionálnych vojakov a 8,6 % profesionálnych vojačiek sú znevýhodňovaní muži. **S rodovou diskrimináciou sa v tomto prípade vôbec nestretlo 85,1 % mužov a 87,1 % žien** (graf 2).

„Ak je na výber vziať muža alebo ženu, každý si vyberie muža, je to len môj názor.“  
 „Bývalá kolegyňa sa napísala do zoznamu s colnými funkciami do operácií MKM na funkciu, ktorú zastávala aj na útvere, kde slúžila a jej nadriadený ju hneď v ten deň vyškrtol s odôvodnením, že ako žena si tam neporadí, nezvládne to a o týždeň je s plačom doma, že nech si radšej nerobí hanbu.“  
 „Napriek vyššiemu vzdelaniu, hodnosti a znalosti cudzích jazykov bol do operácie MKM uprednostnený muž.“  
 „Ženy sa majú starať o deti, nie chodiť na misie a podobne...“

Špecifickou situáciou je vnímanie uprednostňovania žien pri výbere do operácií MKM v gescii OSN.<sup>9)</sup> V roku 2015 bola Bezpečnostnou radou OSN prijatá rezolúcia 2242, ktorá vytýčila **cieľ zvyšovať o 1 % ročne zastúpenie žien v mierových misiách OSN**. K zabezpečeniu tohto cieľa bol v roku 2017 vydaný dokument OSN „Stratégia dosiahnutia rodovej parity uniformovaného personálu 2018 – 2028“ (Uniformed gender parity strategy 2018 – 2028). V praxi ide o tzv. dočasné afirmatívne opatrenie, ktoré má za cieľ zvýšiť participáciu žien na riešení ozbrojených konfliktov vo svete. Pričom je pravdepodobné, že **určité neporozumenie medzi vojenským personálom pravdepodobne vyplýva z nedostatočnej osvety o zmysle a účele tohto opatrenia**.

Stretli ste sa počas Vašej praxe v ozbrojených silách so zvýhodňovaním mužov alebo žien vo vysielaní do operácií MKM? (v %, n=584)



Graf 2: Rodová diskriminácia pri vysielaní do operácií MKM  
 (Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

„Pri výbere na pozíciu do mierových misií boli vždy uprednostňovaní muži, až pokiaľ nebolo Rezolúciou BR OSN prijaté percentuálne navýšenie žien v mierových misiách.“  
 „Napr. v misii UNFICYP máte kvóty na počty žien, takže sú uprednostňované, aj keď nemusia byť v skutočnosti lepšie pripravené.“

Podstatný rozdiel medzi mužmi a ženami bol zaznamenaný aj v oblasti sexuálneho obťažovania. Podľa výsledkov 88,5 % profesionálnych vojakov a 78,9 % profesionálnych vojačiek nemá žiadnu skúsenosť s nevhodným správaním so sexuálnym podtónom. **6,6 % opýtaných mužov**

9) V praxi to znamená, že cieľom je dosiahnuť 25 %-né zastúpenie žien medzi zmluvným vojenským personálom v Úrade pre vojenské záležitosti UNHQ (OMA), 25 %-né zastúpenie žien vo funkciách vojenských pozorovateľiek (MO) a štábných dôstojníčok UNHQ (SO) a 15 %-né zastúpenie žien vo vojenských kontingentoch v mierových misiách OSN v roku 2028. Z pohľadu OS SR vyplýva z tohto dokumentu dôležitá informácia, že v roku 2024 by zastúpenie profesionálnych vojačiek v slovenskom kontingente SLOVCON v rámci mierovej misie UNFICYP na Cypre malo dosiahnuť 11 % a počet profesionálnych vojačiek zastúpených v pozorovateľských misiách 21 %.

a **14,6 % žien zažilo nejakú formu sexuálneho obťažovania** a približne 5,3 % mužov a 6,5 % žien sa nevedelo či nechcelo vyjadriť, resp. ponúklo inú odpoveď. **Najčastejšie** k sexuálnemu obťažovaniu prichádzalo **zo strany kolegov a kolegýň z iných pracovísk/jednotiek v rámci útvaru**.

Podstatný je rozdiel aj v osobnom prežívaní obťažovania. Ženy tento typ správania vyhodnocovali podstatne osobnejšie. Až 42,9 % žien – obetí sexuálneho obťažovania uviedlo, že sa ich takéto nevhodné správanie skôr až veľmi dotklo. U mužov iba 6,5 % odpovedalo, že sa ich takéto nevhodné správanie skôr dotklo (žiadny muž neuviedol, že sa ho to veľmi dotklo).

### 3.2 Rodové činitele vplývajúce na vojenskú kariéru

Kariéra vojenského personálu je určená predovšetkým zákonom č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Okrem tohto zákona existuje ešte množstvo iných činiteľov, ktoré môžu mať vplyv na vojenskú kariéru, ako sú napr. **nepísané pravidlá, rodinkárstvo či tradície**. Časť takýchto činiteľov by bolo možné označiť **ako rodové**, pretože v užšom zmysle súvisia so sociálno-kultúrnym chápaním postavenia mužov a žien a ich rolí v spoločnosti či priamo v ozbrojených silách. Niektoré aspekty môžu fungovať vo vojenskej kariére ako akcelerátor, spravidla však na úkor druhého pohlavia. Pre overenie názorov na tieto činitele v našich ozbrojených silách boli formulované výroky, s ktorými respondenti vyjadrovali mieru súhlasu, resp. nesúhlasu.<sup>10)</sup> **Na väčšinu skúmaných činiteľov mali muži a ženy rozdielny pohľad**. V zásade sa **zhodli len vo vnímaní potreby rovnosti pri zaradovaní na bojové pozície** (súhlasí 63,3 % mužov a 59,7 % žien) a nastavovania špeciálnych noriem a funkcií zvlášť pre ženy zohľadňujúce odlišnosti (osobitosti) žien (súhlasí 33,6 % mužov a 35,2 % žien).

Muži a ženy pomerne odlišne vnímali nasledovné tézy:

- ženy sú v OS SR viac diskriminované ako muži (súhlasí 10,2 % mužov a 36,9 % žien),
- ženy nemajú potrebné vlastnosti a zručnosti na to, aby obsadzovali zodpovedné pozície v Ozbrojených silách SR (súhlasí 24,0 % mužov a 6,5 % žien),
- v OS SR dominujú muži, ktorí nemajú dostatočnú dôveru k ženám (súhlasí 26,5 % mužov a 50,8 % žien),
- ženy majú menší záujem o zodpovedné pozície v OS SR ako muži (súhlasí 26,3 % mužov a 12,1 % žien)
- nevybudované ubytovacie a hygienické kapacity vhodné aj pre ženy v priestore nasadenia sú zásadnou prekážkou pre ich vyslanie do operácií MKM (súhlasí 25,7 % mužov a 37,4 % žien).

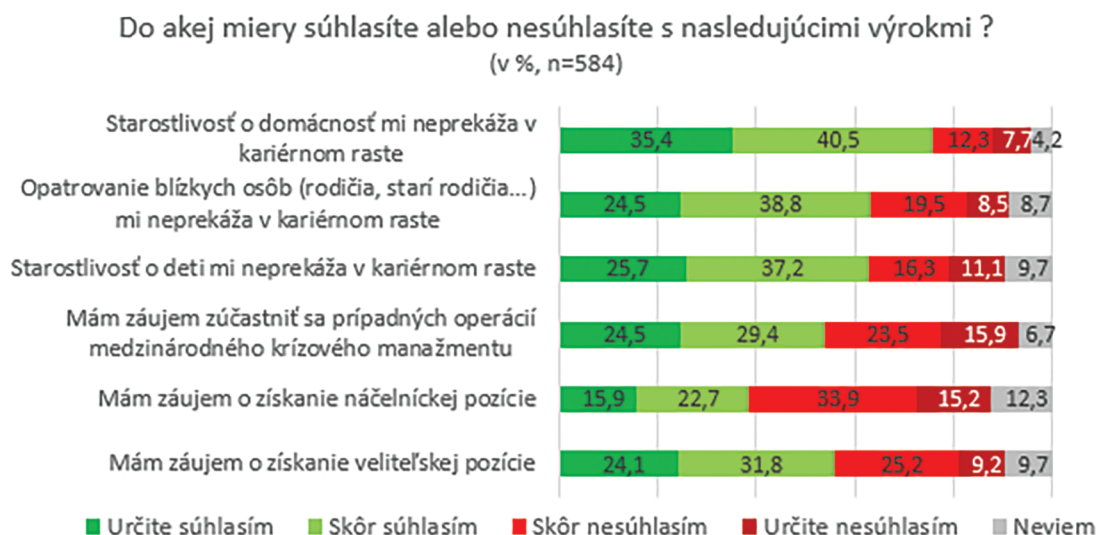
Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že profesionálne vojačky v OS SR vnímajú vplyv rodovej diskriminácie v mnohých prípadoch intenzívnejšie, ako jej vplyv vnímajú vojaci – muži.

**Vojenskej kariére často stoja v ceste aj ďalšie prekážky** subjektívneho či objektívneho charakteru. Na základe získaných údajov je možné konštatovať, že **profesionálni vojaci a vojačky vnímajú predložené potenciálne prekážky vojenskej kariéry pomerne obdobne**. Medzi subjektívne prekážky boli zaradené tie, ktoré vyplývajú predovšetkým z osobného nastavenia profe-

10) Prezentovaná odpoveď „súhlasím“ je súčtom odpovedí „určite súhlasím“ a „skôr súhlasím“, analogicky je odpoveď „nesúhlasím“ súčtom odpovedí „skôr nesúhlasím“ a „určite nesúhlasím“.



sionálnych vojakov a vojačiek (záujem o riadiace pozície, záujem o operácie MKM). Medzi objektívne prekážky patria tie, ktoré sú akýmsi vonkajším faktorom, ktorý profesionálni vojaci a vojačky vedia ovplyvniť len v menšej miere (starostlivosť o zverené osoby, o domácnosť). Jediný významný rozdiel je iba v ich nazeraní na možnosť vlastnej kariéry v rámci veliteľských pozícií. Ženy sú v záujme o veliteľské posty rozdelené zhruba na polovicu. O veliteľské pozície prejavilo záujem menej žien (44,3 %) ako mužov (57,8 %). K ostatným výrokom sa ženy a muži vyjadrovali približne rovnako bez podstatnejších rozdielov.<sup>11)</sup> (graf 3)



Graf 3: Názory na prekážky vo vojenskej kariére  
(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

*„Pri záujme o vyššiu pozíciu, napriek adekvátnemu vzdelaniu a vyštudovanému odboru, som dostala odporúčanie ísť na materskú, pretože podľa nadriadeného táto pozícia nie je vhodná pre ženu.“*

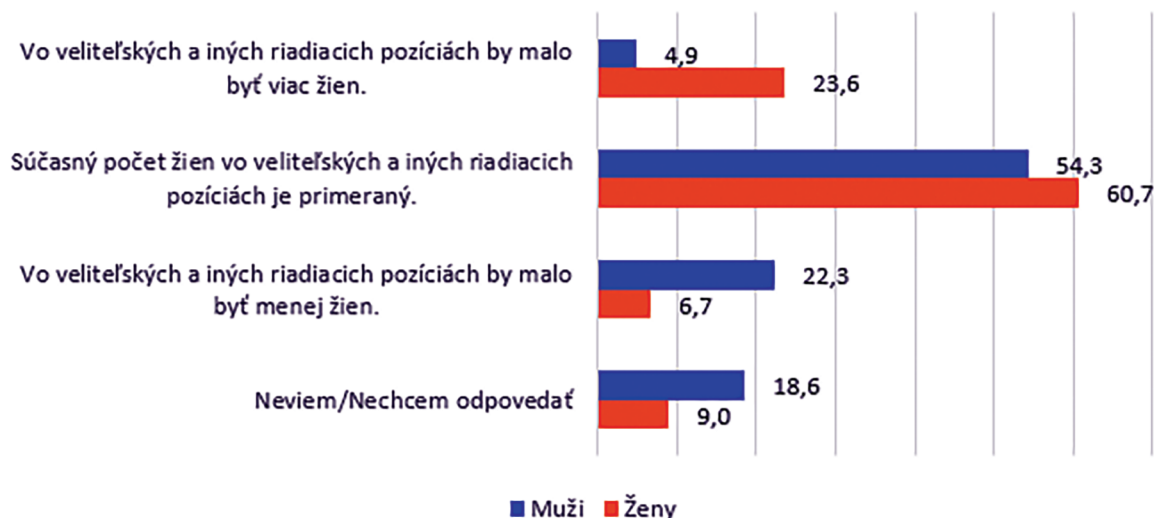
Jednou z prekážok, s ktorou sa môžu niektoré ženy vo svojej kariére stretnúť, je tzv. sklenený strop.<sup>12)</sup> V podmienkach ozbrojených síl môže ísť napríklad o **názor, že určitá funkcia nie je vhodná pre ženy**. Pri porovnávaní názorov žien a mužov na početné zastúpenie žien vo veliteľských a iných riadiacich funkciách boli zistené **zásadné rozdiely**. **Kým podľa takmer štvrtiny profesionálnych vojačiek (23,6 %) by v riadiacich pozíciách malo byť viac žien, obdobný názor má iba každý dvadsiaty profesionálny vojak (4,9 %)**. Súčasný počet žien vo veliteľských a iných riadiacich funkciách považuje za primeraný 60,7 % žien a 54,3 % mužov. Za menší počet žien v riadiacich pozíciách v ozbrojených silách je 6,7 % opýtaných žien a až 22,3 % mužov. **Každý piaty vojak, muž v OS SR si myslí, že by v OS SR na veliteľských pozíciách malo byť menej žien** (graf 4).

11) Odpovede boli vyhodnocované ako súčet pozitívnych (určite súhlasím + skôr súhlasím) a negatívnych odpovedí (skôr nesúhlasím + určite nesúhlasím).

12) Sklenený strop (anglicky „glass ceiling“) je metafora, ktorá označuje neviditeľnú bariéru, ktorá bráni danej demografickej skupine (obvykle ženám) vo vzostupe nad určitú úroveň v spoločenskej hierarchii.



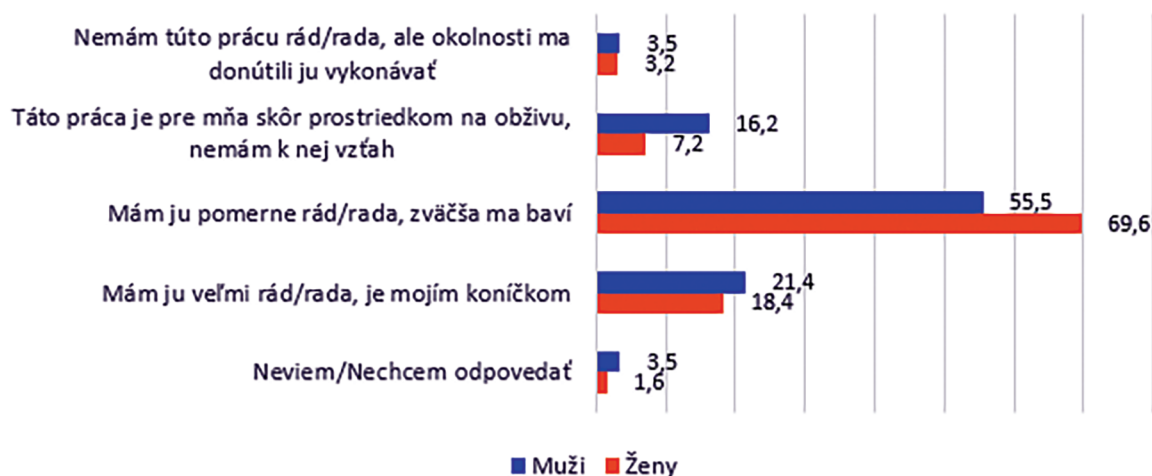
Aký je Váš názor na početné zastúpenie profesionálnych vojačiek vo veliteľských a iných riadiacich pozíciách? (v %, n=584)



Graf 4: Názory na početné zastúpenie žien vo veliteľských a iných riadiacich funkciách  
(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

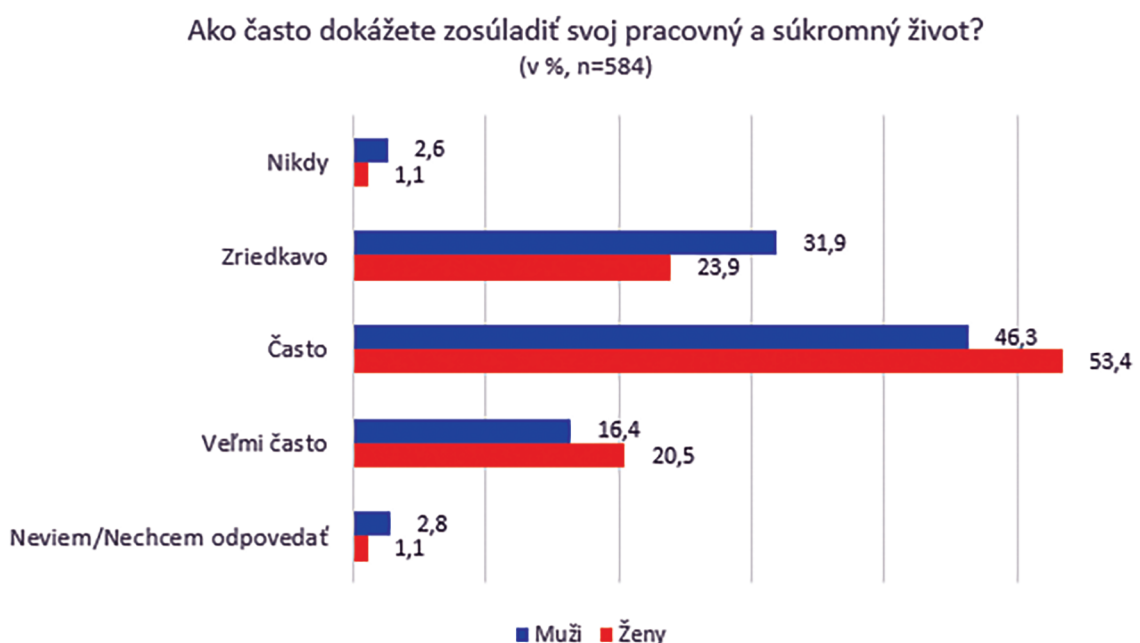
Z pohľadu ukazovateľov stability vojenského personálu sú medzi profesionálnymi vojačkami a vojakmi viaceré **významné rozdiely**. Napríklad profesionálne **vojačky majú k svojej práci spravidla pozitívnejší vzťah ako ich mužskí kolegovia**. Deväť z desiatich žien (88,0 %) ich práca baví, prípadne je až ich koníčkom. Obdobné tvrdenie je platné pre takmer štyri pätiny mužov (76,9 %). Svoju prácu vníma ako prostý zdroj obživy bez hlbšieho vzťahu k nej, resp. je nútených robiť ju z donútenia takmer pätina mužov (19,7 %) a desatina žien (10,4 %) (graf 5).

Aký máte vzťah k práci, ktorú v súčasnom období vykonávate?  
(v %, n=584)



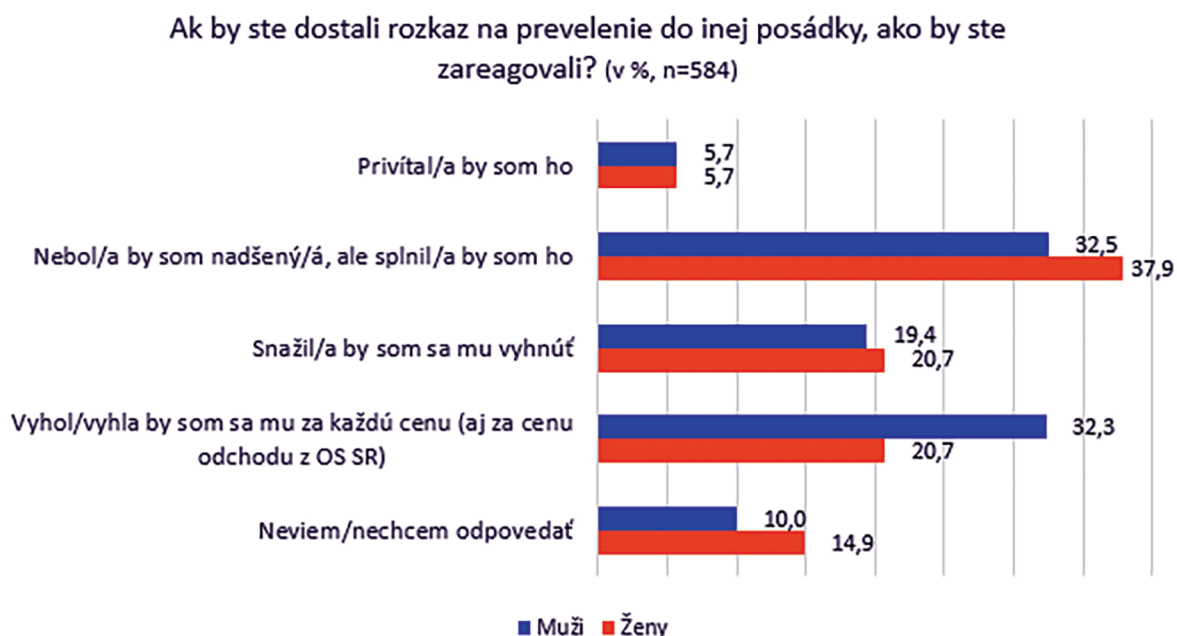
Graf 5: Vzťah k práci profesionálnych vojakov a vojačiek – porovnanie  
(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

Profesionálnym **vojačkám sa tiež úspešnejšie darí zladať svoj pracovný a súkromný život**. Často až veľmi často tieto dva svety dokážu efektívne zladať tri štvrtiny žien (73,9 %) a tri pätiny mužov (62,7 %). Výrazné problémy so zladením má štvrtina žien (25,0 %) a tretina mužov (34,5 %) (graf 6).



Graf 6: Harmonizácia pracovného a súkromného života profesionálnych vojakov a vojačiek – porovnanie

(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

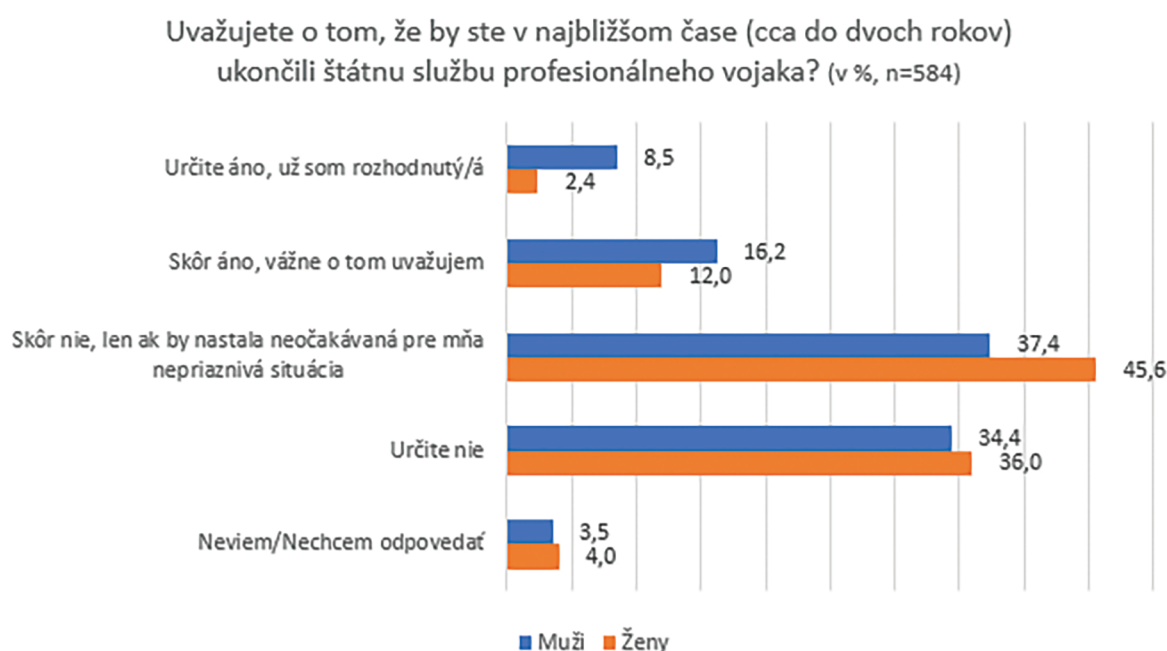


Graf 7: Reakcia profesionálnych vojakov a vojačiek na prípadný rozkaz k preveleniu do inej posádky – porovnanie

(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

Z pohľadu potrieb ozbrojených síl sú profesionálne vojačky častejšie ochotné byť ústretové k záujmom ozbrojených síl ako ich mužskí kolegovia. Prípadný rozkaz k preveleniu do inej posádky by v rovnakej miere privítali muži aj ženy (5,7 %). Síce bez väčšieho nadšenia, ale rozkaz by splnilo 37,9 % žien a 32,5 % mužov. Vyhnúť sa takémuto rozkazu by sa snažil približne rovnaký podiel mužov (19,4 %) aj žien (20,7 %). **Najväčší rozdiel je v prípadnej snahe vyhnúť sa takémuto rozkazu za každú cenu, hoci aj za cenu odchodu z OS SR. Takúto tendenciu deklarovala približne pätina žien (20,7 %), ale až tretina mužov (32,3 %) (graf 7).**

Podstatným faktorom stability vojenského personálu je jeho **záujem o odchod z ozbrojených síl**. V tejto oblasti sa tiež potvrdil **významný rozdiel medzi mužmi a ženami**, ktorý však môže byť podmienený aj tým, že ženy majú v ozbrojených silách odslúžených v priemere menej rokov ako muži. **Približne štvrtina mužov (24,7 %) vážne zvažuje v horizonte dvoch rokov odchod z ozbrojených síl, resp. už je rozhodnutých, u žien je tento podiel 14,4 %.** Jednoznačný či menej jednoznačný záujem o zotrvanie v OS SR deklarovalo 71,8 % mužov a 81,6 % žien (graf 8).



Graf 8: Záujem profesionálnych vojakov a vojačiek o odchod z OS SR – porovnanie  
(Zdroj: Ministerstvo obrany SR, výskum OMNIBUS 2024)

#### 4 SÚČASNÁ PRAX V SPOLOČNOSTI A V OZBROJENÝCH SILÁCH

Viaceré definície rodovej rovnosti poukazujú na potrebu zohľadňovania rovnakých práv, zodpovedností a príležitostí, rovnako pre mužov a ženy. Rovnosť pritom neznamená, že sa ženy stanú rovnakými ako muži. Práve naopak, znamená to, že práva, zodpovednosti a príležitosti žien a mužov nebudú závisieť od toho, či sa narodili ako ženy alebo muži. V rodovej rovnosti sa zohľadňujú záujmy, potreby a priority žien aj mužov, čím sa uznáva rôznorodosť rôznych skupín žien a mužov. Rodová rovnosť nie je problémom žien, mali by v nej byť zapojení aj muži. <sup>6)</sup>

V praxi je možné sa stretnúť s nesprávnym porozumením terminológie spojennej so slovom rod (angl. „gender“). Ako príklad uvádzame porovnanie výrazov rodová rovnosť (angl. „gender equality“) a slovného spojenia rodová spravodlivosť (angl. „gender equity“). V tomto kontexte sa jedná

o spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Môže znamenať buď rovnaké alebo rozdielne zaobchádzanie. Rozdielne zaobchádzanie je pritom ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco. Diverzita v myslení, v prípade tohto článku v odlišnom prístupe dvoch jeho tvorcov, potvrdzuje spojenie teórie a praxe. Teóriu predstavuje nastavenie politík, koncepcií, stratégií či plánov v kontraste s vymedzením konkrétnych úloh. V realite sa v uplynulom období najmä zo zahraničia očakáva zintenzívnenie úsilia podľa určených akčných plánov ako aj návrhov opatrení a odporúčaní. Práve vymedzením užšej cesty na širokom poli rodovej problematiky bude možné v dohľadnej dobe nielen kvalitatívne, ale najmä kvantitatívne zhodnotiť pokrok. Ten však nie je spojený len s počtom profesionálnych vojačiek v pomere k mužom, príslušníkom OS SR. Rodová rovnosť je nesprávne spájaná s tzv. rodovou vyváženosťou. Ako príklad pre opodstatnenosť vysvetlenia a správneho pochopenia významov a súvislostí uvádzame definíciu slovného spojenia „gender balance“, ktorá uvádza očakávanie proporcionálneho podielu vo vzťahu percentuálneho pomeru mužov a žien v populácii.<sup>13)</sup> V prípade, že ženy participujú menej, než by sa na základe rozdelenia podľa pohlavia v populácii očakávalo, je zadefinované tzv. nedostatočné zastúpenie žien. Pokiaľ muži participujú viac, než je očakávané, vo vyváženosti je charakterizované tzv. nadmerné zastúpenie mužov.

Rodová rovnosť nie je len o percentách a číslach. Potvrdzujú to aj ustanovenia zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, ktorý je v podmienkach rezortu obrany a OS SR garanciou rovnosti príležitostí. Konkrétnym príkladom sú zásady ochrany tehotných vojačiek a osamelých rodičov starajúcich sa o maloleté deti či nárok otca, profesionálneho vojaka, na desať dní služobného voľna pri narodení dieťaťa, ktorého je otcom.<sup>14)</sup> S ohľadom na existenciu a potrebu neustáleho rozširovania povedomia o podtýme rodovo citlivého alebo neutrálneho jazyka stojí za zmienku vymedzenie, že ak sa v „zákone používa pojem profesionálny vojak, rozumie sa tým aj profesionálna vojačka“.<sup>15)</sup>

#### 4.1 Rodová rovnosť a agenda ŽMB v podmienkach SR

Z pohľadu rezortu obrany v SR je možné za najrelevantnejšie strategické dokumenty považovať:

- Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a z nej vychádzajúci akčný plán<sup>16)</sup>,
- Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025.<sup>5)</sup>

Pri zameraní sa na praktickú rovinu realizácie krokov, opatrení a napĺňania cieľov v oblasti **rodovej rovnosti**, je možné v podmienkach SR využiť existujúcu ročnú súhrnnú správu o sta-

13) Na globálnej úrovni sú percentá takmer rovnaké: 50,4 % mužov a 49,6 % žien, alebo pri použití pomeru mužov a žien, 102 mužov na každých 100 žien. In: *Population and families*, 2010.

14) § 86 ods. 1 písm. b), § 116a ods. 1 a ďalšie zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

15) § 2 ods. 2. zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

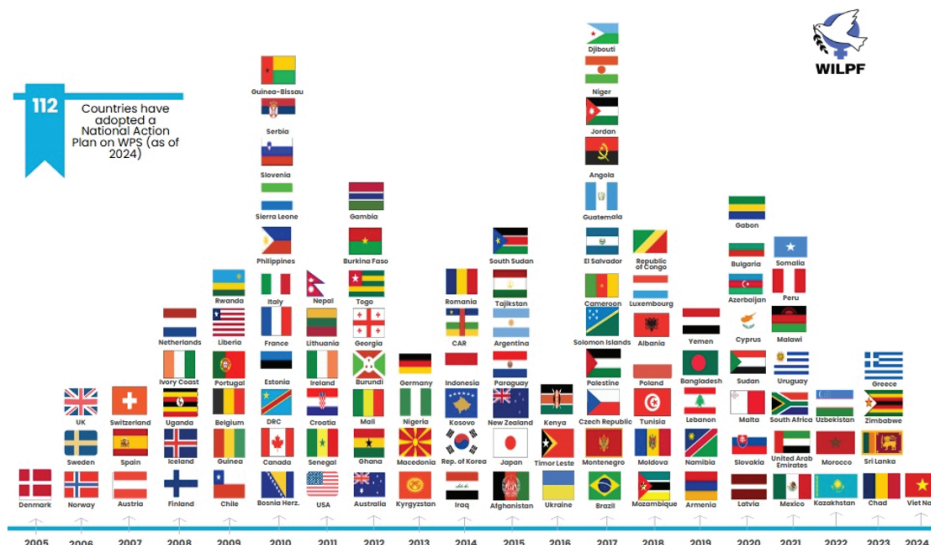
16) *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike...*, 2021.



ve rodovej rovnosti v našej krajine. Jej jadro tvoria časti o „rovnosti a nediskriminácii“ a osobitne o „rodovo podmienenom násilí“. Uvedený dokument je spracovávaný každoročne v období do 30. júna na základe úlohy B.1. uznesenia vlády SR č. 337 z 9. júla 2014 Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Tento informatívny materiál, spravidla v rozsahu viac než sto strán, je pravidelne predkladaný na schválenie na rokovanie vlády SR. Dôležitú úlohu pri sumarizácii a spracovaní správy zohráva stály poradný orgán vlády SR, ktorým je Rada vlády pre ľudské práva a rodovú rovnosť s prioritným zameraním na oblasť ochrany a podpory ľudských práv a rozvoja občianskej spoločnosti. V jej štruktúre je začlenený ako jeden z podporných článkov Výbor pre rodovú rovnosť v odbornej gescii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Toto ministerstvo je ústredným orgánom štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v uvedenej oblasti.<sup>17)</sup>

Za kľúčové v oblasti praktickej implementácie rodovej rovnosti a agendy ŽMB je možné považovať aj vzdelávanie v kombinácii s prevenciou. Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027 je realizačným dokumentom Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027. V jej tretej časti o vzdelávaní určuje úlohu realizácie preventívnych aktivít so zameraním sa na oblasť rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí formou prednášok, besied a poskytovania potrebných informácií.

Prvý slovenský Národný akčný plán na vykonávanie rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti na roky 2021 – 2025 stanovil ministromi zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ministromi práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ministromi obrany SR a ministromi vnútra SR úlohu prijať potrebné opatrenia na realizáciu akčného plánu. Zároveň určil ministromi zahraničných vecí a európskych záležitostí predkladať súhrnnú hodnotiacu správu Výboru pre rodovú rovnosť Rady vlády SR pre ľudské práva a rodovú rovnosť.<sup>18)</sup>



Obrázok 1: Členské krajiny OSN, ktoré postupne prijali národné akčné plány pre implementáciu agendy Ženy, mier a bezpečnosť

(Zdroj: <https://1325naps.peacewomen.org>, 1325 National Action Plans – An initiative of the Women’s International League for Peace and Freedom)

17) § 15 písm. h) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov.

18) Uznesenie vlády k návrhu Národného akčného plánu na vykonávanie rezolúcie č. 1325..., 2020.

Aktualizácia záväzkov jednotlivých aktérov v podmienkach SR daných Národným akčným plánom na vykonávanie Rezolúcie 1325 za uplynulú päťročnicu a nastavenie operačných cieľov, opatrení a konkrétnych úloh vyplynie z vyhodnotenia uplynulého obdobia. Vytvorenie dokumentov pre nasledujúce obdobie realizuje Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR.

#### 4.2 Aspekty rodovej rovnosti v podmienkach rezortu obrany a OS SR

Konkrétne opatrenia a záväzky pre rezort obrany podľa Národného akčného plánu na vykonávanie Rezolúcie 1325 sú:

- prijímanie a podpora opatrení s cieľom **zvýšiť percentuálne zastúpenie žien v OS SR**, ich zastúpenie vo vojenských štruktúrach a rozhodovacích pozíciách,
- prijímanie a podpora opatrení s cieľom zvýšiť aktívnu a primeranú **účasť príslušníčok OS SR v misiách a operáciách** MKM pod záštitou OSN, EÚ a NATO vrátane rozhodovacích pozícií,
- zabezpečenie **výcviku** príslušníkov a príslušníčok slovenského vojenského kontingentu a vysielaných expertov a expertiek **v oblasti prevencie a boja proti sexuálnemu násiliu**, bezpečnosti a ochrany ľudských práv žien a dievčat pred nasadením do misií a operácií MKM,
- **začleňovanie** skúsenosti a **perspektívy žien** do analýz, plánovania, realizácie a hodnotenia účasti SR v misiách a operáciách MKM. <sup>5)</sup>

Podľa uznesenia vlády SR č. 605/2020 pre obdobie rokov 2021 – 2025 zintenzívnenie realizácie opatrení na základe vymedzených záväzkov určilo Rozhodnutie ministra obrany SR č. OdVPD-6-30/2020 zo dňa 14. októbra 2020. Pre ich implementáciu boli v uplynulom období vykonané najmä nasledovné kroky:

- vypracovanie a schválenie celorezortnej Koncepcie rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany, ktorej súčasťou je Akčný plán rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany na roky 2024 – 2030,
- vytvorenie a aktivácia rezortnej Stálej pracovnej skupiny pre podporu a vyhodnocovanie implementácie rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť zloženej zo zástupcov organizačných zložiek OS SR a MO SR,
- vypracovanie a zverejnenie základných informatívnych materiálov k problematike rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť pre interné potreby pre všetky zložky MO SR a OS SR,
- vydanie interného Metodického usmernenia na implementáciu rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany s účinnosťou od 1. januára 2025,
- postupné nadviazanie kontaktov a spolupráca v oblasti rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť so zástupcami a zástupkyňami Ministerstva vnútra SR, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, Centrom vedecko-technických informácií SR – národným kontaktným bodom pre rodovú rovnosť vo výskume a inováciách, Slovenským národným strediskom pre ľudské práva a vybranými občianskymi profesijnými združeniami,

- sledovanie rodovo členených dát a ich zverejňovanie v štatistických ročenkách vojenského personálu a ďalších dokumentoch,
- nadviazanie na dlhodobu realizované odborné vzdelávanie v Akadémii ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, ako aj súčinnosť s Katedrou spoločenských vied a jazykov, osobitne s dôrazom na kariérne kurzy,
- pravidelné uverejňovanie článkov a zakomponovávanie témy o ženách v obrane a o rodovej rovnosti, s postupným zohľadňovaním princípu rodovo citlivého jazyka,
- preventívne aktivity a prednášková činnosť Vojenskej polície,
- získavanie informácií zo špecializovaných odborných kurzov zameraných na agendu Ženy, mier a bezpečnosť v zahraničí, osobitne v súčinnosti so Škandinávskym centrom pre rodové otázky vo vojenských operáciách a Európskou akadémiou bezpečnosti a obrany.

Pri analýze tejto značne širokej problematiky z pohľadu praxe je nutné zdôrazniť tézu, že „agenda rodovej rovnosti tu bola už pred rokmi. Nemala však potrebnú vážnosť“. <sup>19)</sup> Predpoklady pre posun v nastavení úloh a vymedzení foriem ich realizácie v praktických podmienkach OS SR a celkovo v rezorte obrany sa posilnili vytvorením funkcie odborného radcu – národného poradcu pre rodovú rovnosť v OS SR. Na strategickom stupni národný poradca zabezpečuje koordináciu a metodické usmernenie implementácie Rezolúcie 1325 a principiálne aj rodového hľadiska v rezorte obrany. Jednou z praktických foriem je a bude vypracovanie a rozpracovanie súvisiacich strategických, koncepcných a interných dokumentov a koordinácia z tohto vyplývajúcich aktivít v rezorte obrany. Pre najbližšiu päťročnicu to bude najmä postupné rozpracovanie termínovaných úloh podľa Akčného plánu rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany na roky 2024 – 2030, ktorý tvorí pevnú súčasť vyššie uvádzanej Koncepcie rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany z roku 2024. <sup>20)</sup> Zároveň, na základe rozhodnutia zo dňa 23. apríla 2024 bolo stanovené predkladať súhrnnú informáciu o plnených úlohách za predchádzajúce obdobie. Za kľúčový dokument je možné považovať Metodické usmernenie na implementáciu rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť z dielne oddelenia sociálnych analýz odboru sociálnej politiky sekcie personálnych a sociálnych činností Ministerstva obrany SR. <sup>21)</sup>

V oblasti rodovej rovnosti a agendy ŽMB má osobitné zastúpenie problematika rodovo podmieneného násillia, najmä však oblasť prevencie a boja proti sexuálnemu násilliu, bezpečnosti a ochrany ľudských práv. V uplynulom období bola pozornosť zameraná na zabezpečenie výcviku príslušníkov a príslušníčok slovenských vojenských kontingentov a vysielaných expertov a expertiek na plnenie úloh mimo územia SR. Hlásenia výskytu rodovej diskriminácie a prípadov sexuálneho obťažovania boli pritom dlhoročne súčasťou plánovacích dokumentov OS SR v časti personálneho manažmentu, podoblasti sociologických služieb. Od roku 2026 tieto nahradí tzv. „Ročenka rodovej rovnosti“, ktorá bude súhrnným dokumentom na základe podkladov všetkých zainteresovaných zložiek v rezorte obrany.

S ohľadom na informácie o širšom zábere problematiky rodovej rovnosti stoja za zmienku príklady, ktoré presahujú ponímanie celej tejto oblasti len cez počty a percentuálny pomer profesionálnych vojačiek a vojakov. K opatreniam rodovej rovnosti zaraďujeme o. i. aj zrealizované akti-

19) BARANEC, Z. - VITKO, P.: Rodová rovnosť a Ozbrojené sily SR, 2024, s. 38-39.

20) Koncepcia rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany, 2024.

21) Metodické usmernenie na implementáciu rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany, 2024.

vity v rámci systému programov starostlivosti o profesionálnych vojakov a ich rodiny a opatrenia za účelom podpory zosúladienia pracovného a súkromného života. Tieto programy sa členia na tri oblasti: individuálna starostlivosť o profesionálnych vojakov a vojačky, starostlivosť o rodiny profesionálnych vojakov a vojačiek a starostlivosť o vojnových veteránov a výsluhových dôchodcov. Rovnako je možné ako pozitívny a v slovenskej spoločnosti značne sledovaný krok zaradiť otvorenie prvej rezortnej materskej školy pre deti profesionálnych vojakov a vojačiek, zamestnancov a zamestnankýň rezortu v priestoroch MO SR.

#### 4.3 Základné aspekty implementácie agendy Ženy, mier a bezpečnosť v ozbrojených silách členských štátov NATO

Operačná prax vo vojenských podmienkach v minulosti už viackrát potvrdila prínos participácie žien. Príkladom bolo nasadenie žien v Afganistane alebo aj v iných štátoch so silnými kultúrnymi a náboženskými vplyvmi sťažujúcimi spoluprácu vojakov – mužov s domácim obyvateľstvom ženského pohlavia. Natískajú sa tu však otázky napríklad: „Je participácia, teda pomerné zastúpenie profesionálnych vojačiek vo vzťahu k vojakom – mužom najpodstatnejšou časťou? Ktoré ďalšie, nemenej dôležité faktory vplyvajú na hodnotenie rodovej rovnosti?“ Podľa odborných štúdií je aktuálne pôsobenie žien v ozbrojených silách spájané s nasledovnými výzvami:

1. Stereotypizácia: presvedčenie, že ženy nie sú vhodné na bojové úlohy (sú slabšie a emocionálnejšie než muži), čo môže viesť k diskriminácii uchádzačiek o vojenské povolanie.
2. Fyzické požiadavky: niektoré vojenské pozície, ktoré zahŕňajú prenášanie ťažkého vybavenia alebo dlhé obdobie fyzickej námahy nie sú pre ženy vhodné.
3. Obťažovanie a napadnutie: ženy môžu byť v ozbrojených silách vystavené väčšiemu riziku obťažovania a napadnutia, prípadne aj zajatia nepriateľskými silami,
4. Rodinné povinnosti: zosúladňovanie rodinných povinností (starostlivosť o deti, starších príbuzných) je väčšinou ženská otázka.
5. Obmedzené príležitosti na kariérny postup: ženy môžu čeliť obmedzeným príležitostiam nasadenia do bojových úloh, čo môže ovplyvniť ich kariérny postup v armáde.<sup>22)</sup>

Pri uplatňovaní rodovej rovnosti v praxi ozbrojených síl patrí podľa expertov vzdelávania a tréningu v NATO do oblasti stratégií rodovej rovnosti nasledovných deväť faktorov:

1. účasť a zapojenie žien v rámci tzv. rodovej rovnováhy,
2. praktiky procesu regrutácie,
3. pracovné prostredie (bezpečné a inkluzívne pracovné prostredie),
4. výcvik a vzdelávanie v problematike uplatňovania rodovej rovnosti,
5. formy a prostriedky uplatňovania rodovej rovnosti,
6. záväzky na podporu uplatňovania rodovej rovnosti,
7. rodoví poradcovia a kontaktné miesta pre rodovú problematiku,
8. používanie rodovo citlivého jazyka,
9. zber údajov rozdelených podľa pohlavia.

22) Ženy v obrane : Výzvy pri zavádzaní rodových perspektív do vojenských štruktúr, 2023.

S dôrazom na vojenské operačné prostredie sú aktuálne v centre pozornosti v ozbrojených silách NATO nasledovné témy vyžadujúce ďalšiu pozornosť:

1. rodová analýza,
2. implementácia mandátu v operáciách zameraná na participáciu, ochranu a prevenciu,
3. zahrnutie rodovej perspektívy do rôznych typov aktivít, napr. monitorovanie, odborný výcvik a vzdelávanie, poradenstvo,
4. údaje rozdelené podľa pohlavia.

Pre ďalšiu analýzu vojenského prostredia ozbrojených síl môže aktuálne slúžiť vydanie súhrnu národných správ, kde je sumarizované úsilie členských a partnerských krajín NATO v začleňovaní rodového hľadiska do vlastných ozbrojených síl, ako implementácia Rezolúcie 1325. Rovnako ako v predchádzajúcich vydaniach spred roku 2022 sa analýzy národných údajov členia na kvantitatívnu a kvalitatívnu časť. Podrobné poskytnutie údajov rozdelených podľa pohlavia ponúka komplexnú analýzu národných čísel, ktoré slúžia ako základ pre štatistiky NATO týkajúce sa rodovej rovnosti. Na základe zistení a trendov bola v máji 2025 vydaná členským štátom NATO výzva na výmenu osvedčených postupov a získaných poznatkov s cieľom rozvíjať rodovo špecifické politiky na národnej úrovni.

Trvalý záväzok krajín k rodovým perspektívam je kľúčový pre spoločný a zastrešujúci prístup k odstrašovaniu a obrane, predchádzaniu a riadeniu kríz a kooperatívnej bezpečnosti v rýchlom meniacom bezpečnostnom prostredí. Uplatňovanie rodového hľadiska zostáva aj naďalej základným cieľom Aliancie.<sup>23)</sup> Rok 2025 je pre agendu ŽMB medzníkom. Predpokladá sa, že uvedenú skutočnosť potvrdí súhrn národných správ zhromaždených v centrále NATO za obdobie rokov 2023 – 2024 s dostupnosťou pre jednotlivých aktérov v závere roka 2025.

## 5 ZÁVER

Rodová problematika, ako aj jej správne chápanie a v odborných kruhoch aj „nasadenie ženského vojenského personálu do boja“ sú diskutabilnými témami. Argumentácia v neprospech nasadenia žien hovorí, že priamy boj si vyžaduje vysokú úroveň fyzickej sily, a že ženy nie sú schopné splniť rovnaké fyzické štandardy ako muži. Vojačky sú tak často podľa dostupných informácií nasadzované napríklad ako súčasť logistickej podpory. Súčasný stav je taký, že čoraz viac krajín zavádza tzv. jednotky zmiešaného pohlavia. Príkladom je aj Izrael, ktorý ako prvý takéto jednotky nasadil na ochranu „pokojnejších“ hraníc, aby umožnil uvoľnenie čisto mužských práporov pre náročnejšie vojenské výzvy. Charakter boja sa však postupom času mení a konvenčný typ je doplnený o rôzne hybridné formy útokov. Technologická revolúcia tak významne relativizuje nevhodnosť obsadenia vojenskej profesie ženami. V budúcnosti tak pravdepodobne nebude vôbec pre určité misie vyžadovaná fyzická predispozícia.<sup>22)</sup>

Aké výzvy prinesie čoraz rýchlejšie sa meniace bezpečnostné prostredie v európskom, transatlantickom a celkovo globálnom kontexte? Sústreďenie pozornosti na rodovú problematiku, agendu ŽMB v roku 25. výročia Rezolúcie 1325 predpokladá opätovný posun. Ktorým smerom? To už bude na jednotlivých aktéroch, ktorí boli a sú v podmienkach rezortu obrany v SR s účinnosťou od konca roka 2024 a osobitne od 1. januára 2025 jasne vymedzení.<sup>21)24)25)</sup>

23) *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations*, 2022.

24) *Organizačný poriadok Ministerstva obrany Slovenskej republiky*, 2024.

25) *Organizačný poriadok Generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky*, 2024.



**ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV**

*1325 National Action Plans (NAPs)* [online]. Women's International League for Peace and Freedom [cit. 2025-05-15]. Dostupné na internete: <<http://1325naps.peacewomen.org/>>.

*Agenda ženy, mier a bezpečnosť* [online]. MZV ČR, 2021 [cit. 2025-05-14]. Dostupné na internete: <[https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/agenda\\_zeny\\_mir\\_a\\_bezpecnost/index.html](https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/agenda_zeny_mir_a_bezpecnost/index.html)>.

BARANEC, Z. - VITKO, P.: Rodová rovnosť a Ozbromené sily SR. In: *Obrana*, 2024, roč. 32, č. 9, s. 38-39. ISSN 1336-1910.

*Bi-Strategic Command Directive 040-001 : Integrating Gender Perspective into the NATO Command Structure* [online]. NATO, 2021 [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: <[https://natolibguides.info/ld.php?content\\_id=33969175](https://natolibguides.info/ld.php?content_id=33969175)>.

BLEHOVÁ, M.: Agenda „Ženy, mier a bezpečnosť“ a integrácia rodovej perspektívy v podmienkach Ozbromených síl Slovenskej republiky. In: *Vojenské rozhledy* [online]. 2023, roč. 32, č. 3, s. 96-110 [cit. 2025-05-15]. ISSN 2336-2995. Dostupné na internete: <<https://www.vojenskerozhledy.cz/archiv-menu-search/rocniky-od-1992>>.

*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: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>>.

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.

*Gender Balance* [online]. European Institute for Gender Equality [cit. 2025-05-15]. Dostupné na internete: <<https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1097>>.

*K 20 výročiu prijatia rezolúcie bezpečnostnej rady OSN o ženách, mieri a bezpečnosti* [online]. Slovakaid, 2020 [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: <<https://slovakaid.sk/k-20vyrociu-prijatia-rezolucie-bezpecnostnej-rady-osn-o-zenach-mieri-a-bezpecnosti/>>.

*Koncepcia rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany* [online]. Bratislava : MO SR, 2024, 64 s. Dostupné na internete: <[osveta.mil.sk/data/files/7316.pdf](https://osveta.mil.sk/data/files/7316.pdf)>.

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]. Dostupné na internete: <<https://www.intereconomics.eu/contents/year/2017/number/3/article/economic-benefits-of-gender-equality-in-the-eu.html>>.

MARTINSKÁ, M.: Muži a ženy v Ozbromených 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.

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. - ČUKAN, K. - CZIRÁK P.: *Rodová rovnosť v ozbrojených silách*. 1. vyd. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2017. ISBN 978- 80-8040-123-4.

*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]. Dostupné na intranete: <[https://web1.mil.sk/\\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b-c2c9a409-4c00-4669-9a12-419de5a0e69d%7d&action=default](https://web1.mil.sk/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b-c2c9a409-4c00-4669-9a12-419de5a0e69d%7d&action=default)>.

*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. - CZIRÁK, 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: <[https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/worldswomen/documents/Population\\_BW.pdf](https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/worldswomen/documents/Population_BW.pdf)>.

SCHÖPP – SCHILLING, H. B.: *Povaha a rozsah dohovoru* [online]. Možnosť voľby [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: <<https://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/cedaw/banka-informacii/povaha-a-rozsah-dohovoru.pdf>>.

*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](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sk)>.

*Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations* [online]. Brussels : NATO Committee on Gender Perspectives, 2022 [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: <[https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/2025/1/pdf/2022-ncgp-summary.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2025/1/pdf/2022-ncgp-summary.pdf)>.

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: <<https://veda.polac.cz/wp-content/uploads/2025/03/Vplyv-zien-na-efektivnost-mierovych-misii-OSN.pdf>>.

*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: <<https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/18748/1>>.

*Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*.

*Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov*.

*Ženy v obrane : Výzvy pri zavádzaní rodových perspektív do vojenských štruktúr* [online]. MO SR, 2023 [cit. 2025-05-28]. Dostupné na internete: <[http://www.mosr.sk/data/files/5124\\_2023-b-03-zeny-vo-vojenskych-trukturach.pdf](http://www.mosr.sk/data/files/5124_2023-b-03-zeny-vo-vojenskych-trukturach.pdf)>.

### TÉMY NA VEDENIE ZÁVEREČNEJ DISKUSIE

1. Aká základná terminológia je používaná v oblasti rodovej rovnosti a agende Ženy, mier a bezpečnosť? Uveďte základný rozdiel medzi pojmi rod a pohlavie.
2. Kde je dostupné znenie Koncepce rodovej rovnosti profesionálnych vojakov a vojačiek v rezorte obrany, ako aj Akčný plán rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť na obdobie rokov 2024 – 2030?
3. Na ktoré hlavné oblasti je sústredená pozornosť podľa Akčného plánu rodovej rovnosti a agendy Ženy, mier a bezpečnosť v rezorte obrany na roky 2024 - 2030?
4. Kedy bol prijatý prvý slovenský Národný akčný plán na vykonávanie Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti? Aké kroky nasledovali v rezorte obrany a v OS SR po jeho prijatí?