

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2010

Bc. Renata Švandelková

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií Brno

**Sociálně nežádoucí jevy v prostředí Armády ČR
a možnosti jejich řešení**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Vypracovala:
Bc. Renata Švandelková

Brno 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Sociálně nežádoucí jevy v prostředí Armády ČR a možnosti jejich řešení“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce. Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

Brno 9. března 2010

.....
Renata Švandelková

Poděkování

Chci velmi poděkovat mému vedoucímu práce panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc., který mi svým vstřícným, odborným a profesionálním přístupem vždy velmi pomohl při zpracování mé diplomové práce.

Dále chci poděkovat zástupci rektora Univerzity obrany v Brně panu plukovníku gšt. Ing. Josefu Trojanovi za odbornou pomoc z oblasti „Sociálně nežádoucích jevů“.

Děkuji především svému manželovi Pavlovi za morální podporu, kterou mi poskytl během celého studia.

OBSAH

Úvod	2
I. Teoretická část	
1. Sociálně nežádoucí jevy a prevence jako možnost jejich řešení	5
1.1 Sociálně nežádoucí jevy ve všeobecném pojetí	5
1.2 Prevence sociálně nežádoucích jevů v AČR	15
1.3 Hlavní objekty a subjekty sociálně nežádoucích jevů	17
1.4 Hlavní a specifické cíle sociálně nežádoucích jevů	21
1.5 Dílčí závěr	22
2. Typické sociálně nežádoucí jevy vyskytující se v AČR	23
2.1 Návykové látky – alkohol	23
2.2 Mobbing, bossing	30
2.3 Trestná činnost vojáků z povolání – Extremismus	40
2.4 Dílčí závěr	47
II. Praktická část	
3. Rovné postavení mužů a žen v AČR	49
3.1 Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie	49
3.2 Právní úprava rovných práv mužů a žen v České republice	55
3.3 Rovná práva příslušníků Ozbrojených sil České republiky	58
3.4 Průzkum „Rovnost mužů a žen v AČR?“	62
3.5 Dílčí závěr	74
Závěr	76
Resumé	80
Anotace	81
Klíčová slova	82
Seznam použité literatury	84

ÚVOD

Armáda je nedílnou součástí každého demokratického svrchovaného státu. Ne jinak je tomu i v České republice. Armáda České republiky je hlavní složkou ozbrojených sil České republiky, které dále tvoří Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž. Vrchním velitelem ozbrojených sil České republiky je prezident republiky. Hlavním posláním ozbrojených sil České republiky je a vždy bude co nejefektivnější a nejlepší zabezpečení obrany území České republiky s využitím zásad kolektivní obrany dle článku 5 Washingtonské úmluvy. Armáda České republiky je zapojena do integrované vojenské struktury NATO, do systému obranného, operačního a civilního nouzového plánování, do procedurálních a organizačních aspektů jaderných konzultací a do společných cvičení a operací.¹

Armádě České republiky se jako součásti české společnosti nevyhýbají také sociálně nežádoucí jevy. Armáda se této problematice dlouhodobě věnuje. Mezi nejdůležitější dokument, který je pro tuto problematiku stěžejním bodem je „Koncepce prevence sociálně nežádoucích jevů“. Tato koncepce se zpracovává vždy na určité období, zpravidla na období pěti let. Vždy ji schvaluje ministr obrany a řídí se jí vojenské útvary na všech stupních. Zde se řeší hlavně prevence, která je považovaná za nejlepší řešení všech nežádoucích jevů.

Prevence sociálně nežádoucích jevů je v resortu Ministerstva obrany systematicky realizována od roku 1995. V průběhu deseti let byl vytvořen systém preventivních aktivit, který akceptoval organizační změny, provázející reformu Armády České republiky. V souladu s „Koncepcí výstavby profesionální armády a mobilizace ozbrojených sil přepracovanou na zdrojový rámec“ je vytvořen nový systém prevence sociálně nežádoucích jevů, který vychází z početních a strukturálních změn cílové struktury ozbrojených sil České republiky.

¹ <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5090>

Problematika sociálně nežádoucích jevů je celospolečenským problémem, který vyžaduje pro svoji aktuálnost, významnost a naléhavost cílevědomé řešení. Prevence sociálně nežádoucích jevů je v plně profesionalizované armádě řešena komplexně a reaguje na průběžně vzniklé problémy. Věnuje se takovým jevům, které negativně ovlivňují nejen dosažení požadované úrovně klíčových schopností armády, ale rovněž i kvalitu života vojenských profesionálů a zaměstnanců resortu včetně jejich rodinných příslušníků.

Mezi tyto jevy patří zejména problematika závislostí včetně zneužívání návykových látek, nežádoucí chování, nezdravé mezilidské vztahy včetně diskriminace a dalších. Právě na zmíněné sociálně nežádoucí jevy se zaměřím v jednotlivých kapitolách své diplomové práce.²

Cílem mé diplomové práce je poukázat na velmi aktuální téma současné doby, a to nejen v armádě, kterým jsou sociálně nežádoucí jevy. Vymežit základní pojmy, soustředit se na prevenci, také na nejčastěji se vyskytující nežádoucí jevy a naznačit možnosti řešení sociálně nežádoucích jevů. V průzkumu diplomové práce zjistit zda mají ženy v armádě rovné postavení s muži.

Hlavní metodou při zpracování práce byla obsahová analýza dostupných materiálů. Při výzkumu byla použita hlavně metoda empirická, konkrétně dotazníková, která posloužila k získání dat a údajů od značného množství respondentů a následné logické a deduktivní vyvození závěrů. K vyvození závěrů mi také napomohla diskuse, kterou jsem vedla z větší části respondentů po vyplnění již zmíněných dotazníků.

V první kapitole své diplomové práce jsem ujasnila pojmy týkající se Sociálně nežádoucích jevů. V této, první kapitole jsem se také hlavně zaměřila na prevenci, která je důležitou součástí této problematiky, hlavně je nejdůležitější to, jak těmto nežádoucím jevům předcházet. Prevence se v armádě bere jako hlavní možnost řešení veškerých nežádoucích jevů.

² Ministerstvo obrany, Koncepce sociálně nežádoucích jevů na období 2005 – 2009, 2004, s. 2

V kapitole druhé jsem podrobně rozebrala nejpálčivější problémy současné doby, které armádu nejvíce tíží. Tou první je problematika závislostí, konkrétně alkoholismu. Snažila jsem se rozebrat fáze, stádia, typy opilosti. Dále také následky nadměrného pití a jako řešení tohoto problému jsem se zastavila u první pomoci a hlavně následného léčení alkoholismu. Zde jsem také popsala a vysvětlila jsem podrobně relativně nové pojmy, které z oblasti šikanování známe a to je mobbing a bossing. Kdy jde o šikanování především v zaměstnání a to jak mezi kolegy (mobbing), tak mezi nadřízeným a podřízeným (bossing). Poslední podkapitolou této velké části je trestná činnost vojáků z povolání, zde jsem se zaměřila především na projevy extremismu, xenofobie, rasismu popř. jiného druhu nesnášenlivosti vůči výlučným skupinám osob či jednotlivcům. Také jsem uvedla konkrétní případy, které se řešily v poslední době.

Kapitola třetí je kapitola, která obnáší především praktickou část. Název pro tuto kapitolu jsem zvolila „Rovné postavení mužů a žen v Armádě ČR“. Tato problematika začíná být čím dál více aktuální, a proto jsem ji do své práce zvolila, respektive věnovala jsem se jí nejvíce, včetně toho, že jsem v rámci tohoto tématu provedla průzkum. Toto téma nabývá na aktuálnosti hlavně v souvislosti našeho členství v Evropské unii. Zde se o rovném postavení mužů a žen hodně nejen mluví, ale také koná. Kromě právních úprav o rovném postavení mužů a žen v právu Evropské unie, jsem se také zaměřila ve své práci na to, jak jsme na tom my v České republice a to nejen v civilním životě, ale také v armádě.

1. SOCIÁLNĚ NEŽÁDOUCÍ JEVY A PREVENCE JAKO MOŽNOST JEJICH ŘEŠENÍ

Pokud má diplomová práce název „Sociálně nežádoucí jevy v prostředí Armády ČR a možnosti jejich řešení“, tak bych se nejprve zastavila u popsání konkrétních sociálně nežádoucích jevů, které se vyskytují ve společnosti jako takové, ale i především v Armádě ČR. Poté se zaměřím na prevenci, která je v armádě chápána na nejlepší možnost řešení tohoto problému. Popíši zde také, kdo se u jednotlivých útvarů sociálně nežádoucími jevy zabývá a na koho se s případnými problémy mohou vojáci obrátit.

1.1 Sociálně nežádoucí jevy ve všeobecném pojetí

Sociálně nežádoucí jevy jsou ukazatelem krizových projevů v činnosti lidí. Vyskytují se zejména tam, kde selhává lidský faktor, dále se často vyskytují i tam kde se porušují normy, zákony, předpisy a obecné lidské zásady (např. etické). Tyto škodlivé vlivy provázejí lidskou činnost v průběhu různých aktivit, a to včetně jejich řízení a organizování.

Ve svých důsledcích pak často vedou k **poškození zdraví jedince**, k **poškození prostředí**, ve kterém žije (rodina, pracovní prostředí atd.), snižují konečný výkon a efekt činnosti.

Sociálně nežádoucí jevy jsou takové jevy, které negativně ovlivňují nejen dosažení požadované úrovně klíčových schopností armády, ale rovněž i kvalitu života vojenských profesionálů a zaměstnanců resortu včetně jejich rodinných příslušníků.

Pro příslušníka AČR je nezbytné, aby se choval a jednal takovým způsobem, aby se vyvaroval všech těchto forem sociálně nežádoucích jevů, v opačném případě musí počítat s kárným řízením a případně i s ukončením služebního poměru.

Mezi sociálně nežádoucí jevy patří zejména:

- nezdravé mezilidské vztahy včetně diskriminace, nežádoucí agresivity a rasové nesnášenlivosti,
- nezdravé návyky včetně zneužívání návykových látek,
- kriminalita,
- projevy extremismu, terorizmu,
- nežádoucí chování sexuální povahy,
- další jevy, související zejména s nekvalitním (nezdravým) životním stylem.³

Nezdravé mezilidské vztahy

Tomuto tématu se budu věnovat v druhé kapitole mé diplomové práce. Vzájemné vztahy mezi lidmi ovlivňuje vždy způsob chování a jednání každého z nás, proto je někdo oblíbený více a jiný méně. Vhodný způsob jednání se můžeme poměrně snadno naučit.

Nezdravé návyky včetně zneužívání návykových látek

Mezi návykové látky patří nejen **drogy, ale i alkohol a nikotin**, tedy kouření. Tyto nezdravé návyky ohrožují nejen zdraví, ale snižují i výkonnost, proto jsou v rozporu se zdravým životním stylem. **Užívání nelegálních drog je v AČR naprosto nepřipustné** a je důvodem pro ukončení služebního poměru. Požívání alkoholu na pracovišti a v pracovní době i mimo něj je striktně zakázáno, dodržování tohoto zákazu je kontrolováno. Kouření je povoleno, v souladu se Zákoníkem práce, pouze na vyhrazených místech a jednoznačně zakázáno tam, kde pracují i nekuřáci.

Kriminalita

Řadíme sem všechny přestupky a trestné činy (např. nerespektování zákonů, hospodářskou kriminalitu, dále terorismus, nelegální obchod se zbraněmi, korupční jednání, dopravní nekázeň atd.).

³ Majkus, Manuál – Prevence Sociálně nežádoucích jevů, Praha, 2005, s. 2 - 3

Nežádoucí chování sexuální povahy

Do této kategorie patří zejména sexuální obtěžování (harassment), nekontrolovaný (rizikový) sex, prostituce, pornografie, pohlavní nemoci a AIDS a dále i sexuální zneužívání dětí atd.

Další jevy, související zejména s nezdravým (nekvalitním) životním stylem

Řadíme sem např. patologické hráčství, sprejerství, workholizmus, xenofobii, extremismus, antisemitizmus, sekty a nová náboženství.

Sociálně nežádoucí jevy se vyskytují zejména tam, kde selhává lidský faktor, často se vyskytují i tam kde se porušují normy a obecné lidské zásady (např. etické). Tyto škodlivé vlivy provázejí lidskou činnost v průběhu různých aktivit, a to včetně jejich řízení a organizování. Ve svých důsledcích pak často snižují konečný výkon a efekt činnosti.

Sociálně nežádoucí jevy a jejich projevům lze ve společnosti předcházet, omezovat je, nebo alespoň eliminovat na přijatelnou míru tak, aby se plně neprojevila jejich škodlivost. Nejúčinnější a nejefektivnější metodou, jak zamezit vzniku nebo alespoň omezit působení sociálně nežádoucích jevů, je primární prevence.⁴

ZÁKLADNÍ POJMY

SOCIÁLNÍ PATOLOGIE

je souhrnný pojem pro nezdravé, nenormální, obecně nežádoucí (disfunkční) společenské jevy, které jsou pro společnost nebezpečné (např. deviantní formy chování). Zabývá se studiem příčin vzniku a existencí těchto jevů.

NORMALITA

označuje stav existující nebo realizovaný v mezích stanovených norem, který odpovídá za daných okolností běžnému, typickému, charakteristickému projevu jedince.

⁴ Majkus, Manuál – Prevence Sociálně nežádoucích jevů, Praha, 2005, s. 5.

NORMA

je **pravidlo nebo předpis**, který má závaznou platnost jako kritérium pro posouzení určitého jevu. Má význam ve smyslu: obvyklé, běžné, nejčastěji se vyskytující. Podle toho, k čemu se norma vztahuje, jsou normy: právní, estetické, technické, etické, statistické, ideální, funkcionální, psychologické, sociální, ale i většinové.

NORMA SOCIÁLNÍ

je blízka normám prevence sociálně nežádoucích jevů. Je to souborný termín, pod nějž se zahrnují obecná, společensky přijatá, uznávaná a tím závazná pravidla, která vymezují více či méně očekávané standardizované způsoby chování příslušníků určitého sociálního útvaru, případně kultury. **Jejich nedodržování je společensky trestáno a utlumováno, dodržování preferováno a odměňováno.** Sociální normy mají často charakter "samozřejmostí" jež nemohou být zpochybněny, přestože jejich racionální zdůvodnění může být problematické. Ve smyslu sociální normy může působit i veřejné mínění, nebo dokonce i televizní reklama, ale i úsudky jiných, zvláště politických osobností.

SOCIÁLNÍ ROLE

vyjadřuje očekávání, které na jedince klade jeho okolí z hlediska určité situace a z hlediska jeho základních charakteristik (**věku, pohlaví a sociálního postavení**). Je to něco vyžadovaného, s čím se jedinec více či méně ztotožňuje, co může pociťovat jako vnější tlak či manipulování, ale také jako něco přirozeného (např. role rodiče, nebo role velitele). Sociální role sestávají z celé řady sociálních norem, které tak tvoří porovnatelný systém chování ovlivněného skupinou v určité sociální pozici.

SOCIALIZACE

znamená postupné začleňování jedince do společnosti prostřednictvím nápodoby a identifikace. Jedinec se během socializačního procesu učí jak sociálním normám, tak sociálním rolím (např. velitel družstva, čety, roty atd.).

EXTRÉMNI EGOIZMUS

je krajní formou **sobectví**, kdy jedinec se vždy snaží zdůraznit své "já". Je projevem individualizmu, který v podmínkách týmové interakce působí kontraproduktivně, tj. škodlivě.

V sociálních skupinách armádního typu je žádoucí citlivě udržovat poměr zdravého "jáství" (ega) ve vztahu k potřebám, metodám a cílům týmu. Zdravé mezilidské vztahy patří k podstatným znakům každého vojenského kolektivu.

NEZÁJEM O TÝMOVOU SPOLUPRÁCI

Týmová spolupráce je základem existence a vysoké výkonnosti každého týmu, výsledkem jeho snažení je pak profesionální výkon odpovídající určení a poslání týmu. Zásada "*jeden za všechny a všichni za jednoho!*" nabývá na významu zvláště v podmínkách profesionální AČR a jejího začlenění ve strukturách **NATO**.

OBČANSKÁ NEVŠÍMAVOST (PASIVITA)

Občanství znamená vědomé převzetí a naplňování odpovědnosti za celek. Znamená morální závazek jedince vůči společnosti, jejímž je členem. Součástí ústavního pořádku ČR je "**Listina základních práv a svobod**", která má nadnárodní charakter a občanovi garantuje jeho identitu.

NEDOSTATEK KOMUNIKATIVNÍCH DOVEDNOSTÍ

Komunikace je proces dorozumívání, tzn. vzájemné výměny názorů, informací, sdělování poznatků a rozprava o nich. Je to tedy proces, při kterém je odesilatelem předáváno adresátovi určité sdělení. Přenos informací je také výměnou emocionálního obsahu i pomocí neverbálních znaků (gest, mimiky). Teprve znalost tohoto obsahu umožňuje pochopení vlastního smyslu informace.

Komunikace je základem sociální interakce a úzce souvisí s týmovou spoluprací. **Bohatou škálu různých forem komunikace je třeba se naučit.** Neverbální komunikace v podmínkách vojenského prostředí, zvláště pak při mezinárodní spolupraci, nabývá stále na větším významu. Ignorance nebo podceňování této lidské aktivity je škodlivé, tedy nežádoucí.

PSYCHOTROPNÍ LÁTKY (DROGY)

jsou látky, které **mají vliv na psychiku**. Výsledkem působení drog na psychiku člověka je zejména změna vnímání reality. Objevují se např. deformace času a prostoru, pocity odcizení, vztahovačnost, úzkost, povzbuzení, útlum, euforie, halucinace nejrůznějšího typu atd.

Tyto látky slouží také jako drogy (mimo medicínskou praxi) pro změnu nálady, přivedení se do stavu obluzeného vědomí, k povzbuzení či utlumení somatopsychických funkcí.

Ovlivňují biochemické pochody v mozku, případně centrální i periferní nervy. Při opakovaném užívání vzniká ve velké většině závislost.

Tolerance drogy (snášlivost či snižující se účinek) je jedním z příznaků rozvoje drogové závislosti. Vzdávající tolerance na drogu znamená, že organismus reaguje postupně na původně účinnou dávku méně, tzn., že k dosažení stejného účinku je třeba dávku drogy zvyšovat, a to až na desetinásobek i vícenásobek původní dávky (zejména u opiátů). U člověka bez zvýšené tolerance by tato dávka mohla být smrtelná.

Při odnětí nebo při nedostatku drogy, na kterou je vytvořena závislost vzniká abstinenci syndrom, který se může projevat různými příznaky a s různou intenzitou.

NIKOTIN, KOFEIN

jsou psychotropní látky, které jsou společností tolerovány a často podceňovány. Slouží jako součást společenských rituálů.

Nikotin

je jedovatý alkaloid obsažený v listech tabáku, na který vzniká u kuřáků závislost. V malých dávkách má stimulační účinek, dočasně zlepšuje kognitivní funkce, podporuje psychickou činnost.

Ve vysokých dávkách působí závažné otravy. Kouření tabáku se stalo módní záležitostí. V současné době je moderní nekouřit a nepít.

Kofein

je **alkaloid obsažený v kávě a čaji**. Má psychostimulační účinek, povzbuzuje mozkovou činnost, odstraňuje únavu a zvyšuje pozornost. Podněcuje psychickou činnost. K dalším účinkům patří zvýšená tvorba moči, zrychlení srdeční činnosti a zvýšení kyselosti žaludeční šťávy.

Ve velkých dávkách vede k pocitu podráždění, nespavosti, popř. i křečím. Kofeinu se rovněž říká "ušlechtilá droga".

Nadměrným pitím kávy a silného čaje vzniká závislost na kofeinu s možností otravy. Příznaky jsou: nervozita, úzkost, nespavost a psychomotorická agitovanost.

PATOLOGICKÉ HRÁČSTVÍ

také "chorobné, náruživé", jinak **gambling**. Jsou to opakované hráčské epizody, které převládají na úkor hodnot rodinných, pracovních, majetkových a společenských. U hráčů se dostavuje neodolatelné nutkání (puzení) ke hře. Pravidelné jsou pak krádeže peněz, zpronevěry, neplacení dluhů. Střídá se neustálá naděje na výhru se stavy beznaděje, deprese i myšlenkami na sebevraždu.

Nejčastější závislost je na výherní automaty, následně pak na hry typu Bingo, Fortuna a v neposlední řadě i na hazardní karetní hry a ruletu. Patologické hráčství je uznáno jako nemoc a léčí se na psychiatrických klinikách.

Gambling často doprovází i drogová nebo alkoholová závislost a souběžně i trestná činnost.

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ (harasement) neboli sexuální trápení, sužování.

Za **harasement** je považována jakákoli forma sexuálně-erotického obtěžování žertováním, pohledem, dotekem apod., a to zejména na pracovišti. Terčem sexuálního obtěžování, které může vést až ke znásilnění, se mohou stát všechny ženy

v podřízeném postavení (sekretářky, zdravotní sestry, studentky, pacientky, klientky apod.).

V podmínkách ČR je tato záležitost často bagatelizována a žertuje se o "sexuálním harašení". Legislativně je tento problém řešen **Zákoníkem práce**.

ORGANIZOVANÁ KRIMINALITA

Organizovaná kriminalita je forma protiprávního jednání. Společenská nebezpečnost organizovaného zločinu vyplývá ze skupinové trestné činnosti páchané organizovanou zločineckou skupinou nebo zločineckou organizací (typu mafie, různých klanů apod.). Patří sem např. hospodářská kriminalita - nezákonné obchody s různými komoditami (drogy, zbraně apod.).

V podmínkách celosvětové globalizace ekonomiky, trhů, elektronického obchodu se organizovaná kriminalita stala novou kvalitou života. Na základě celosvětových zkušeností s organizovaným zločinem se jeví následující pořadí nebezpečnosti:

- nelegální obchod s drogami,
- terorismus vnitrostátní a mezinárodní,
- organizovaná hospodářská kriminalita,
- ostatní formy hospodářské kriminality.

Další formy organizované kriminality:

- bankovní a peněžní loupeže,
- krádeže motorových vozidel,
- krádeže uměleckých předmětů a starožitností,
- převádění a obchod s lidmi,
- vybírání poplatků za ochranu (rocket), tzv. „výpalné“,
- obchod s drogami a psychotropními látkami,
- ilegální obchod se zbraněmi a výbušninami,
- počítačová kriminalita,
- korupce,
- praní špinavých peněz,

- nájemné vraždy.

TERORIZMUS - fenomén organizovaného zločinu

Charakterizuje ho používání násilí nebo výhrůžek k zjevnému politickému účelu. Vytváří stav bázně, který následně slouží k vydírání, nátlaku, zastrašování a může být i příčinou změny v chování jednotlivců nebo skupin. **Jeho metodami jsou únosy a zadržování rukojmích, pirátství, sabotáže, fingované hrozby, atentáty, včetně pumových útoků.** Nejhrubší formou v lidských dějinách, byl teroristický útok 11. září 2001 na Světové obchodní centrum v New Yorku. Boj proti všem formám terorizmu by měl patřit k „výbavě“ každého člověka na této planetě. Terorizmus (zvláště islámský) ohrožuje naši „západní“ civilizaci.

KORUPCE

je pojem, se kterým se v naší společnosti setkáváme, bohužel, stále častěji. A není to problém jen armády. Přesto bych se právě u armády zastavila a ukázala bych, jak vnímá korupci v armádě česká veřejnost.

Pro zajímavost zde ukáži výzkum, který každoročně zpracovává soukromá firma pro tiskové oddělení Ministerstva obrany ČR.

POUŽITÁ METODA SBĚRU DAT A ZPŮSOB VÝBĚRU VZORKU RESPONDENTŮ:

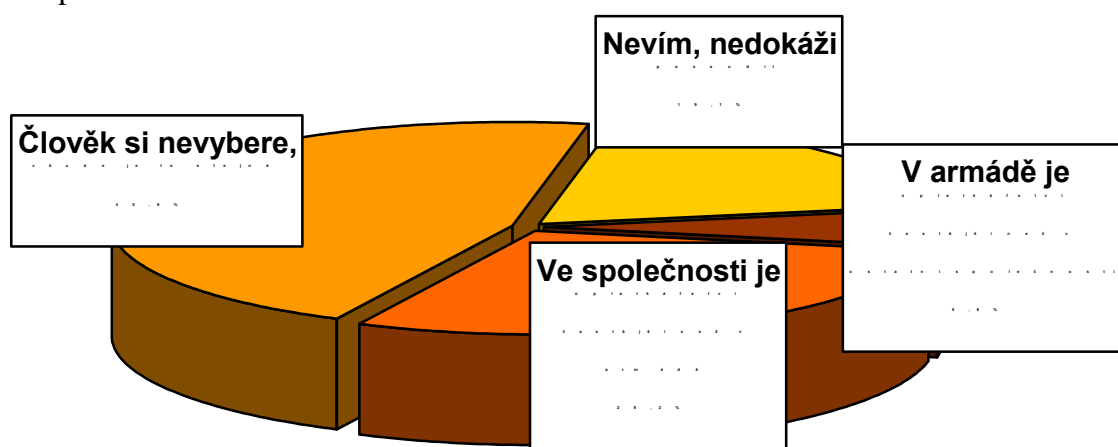
Při výzkumu bylo využito kvantitativního přístupu - standardizovaného dotazníku. Dotazování bylo realizováno v přímé interakci mezi odborně školenými tazateli a respondenty. Sběr dat probíhal v termínu od 19. 5. 2009 do 25. 5. 2009.

POČETNOST VÝBĚROVÉHO SOUBORU:

Výběrový soubor byl stanoven na počet 1000 respondentů. Distribuováno bylo 1050 dotazníků. Po kontrole a vyřazení neúplných dotazníků bylo dále statisticky pracováno se vzorkem 1005 respondentů.

Otázka zněla: Řekl/a byste, že v armádě je úplatkářství častější, nebo naopak méně časté než v ostatní společnosti?

Pouze více než dvacetina respondentů (5,8 %) se domnívá, že v armádě je úplatkářství častější než v ostatní společnosti. Téměř třetina respondentů (29,2 %) se domnívá, že v ostatní společnosti je úplatkářství častější než v Armádě České republiky a téměř polovina dotázaných (45,9 %) uvedla, že je to všude stejné. Téměř jedna pětina respondentů (19,1 %) nedokáže úplatkářství v armádě a ostatní společnosti posoudit.



Existují také další SNJ, které se v AČR téměř nevyskytují:

- workoholismus,
- propagace násilí,
- sprejerství,
- týrání osob a zvířat,
- vandalizmus,
- hyenizmus,
- nacionalizmus, neonacizmus, fašizmus,
- rasizmus,
- antisemitizmus, sionizmus,
- intolerance, ageizm,
- xenofobie,
- extremismus, fanatizmus, fundamentalizmus,

- sekty a nová náboženství,
- pornografie,
- prostituce,
- nevázaný sex.⁵

1.2 Prevence sociálně nežádoucích jevů v AČR

Co je to prevence?

- Je to předcházení či ochrana před tím co nechceme.
- Je to soubor sociálních a zdravotních opatření, jejichž cílem je předcházet poškození zdraví, vzniku nemocí a trvalým následkům z nich.
- Je to i předcházení různým konfliktům a nepříjemnostem.
- Předem učiněné ochranné opatření.

Prevence také znamená:

- Mít dostatek informací pro možnost rozhodování.
- Umění komunikace, to znamená jednat vhodným a slušným způsobem.
- Patříčnou vzdělanostní a kulturní úroveň.
- Estetičnost prostředí.
- Dodržování přírodních a společenských zákonů.
- Předcházení tomu „co nechceme“ a podporování toho „co chceme“.⁶

Druhy prevence:

- **primární** - znamená předcházení situacím, které by potencionálně mohly vést ke konkrétnímu riziku a škodlivým následkům (např. předcházení konfliktům nebo prvnímu užití drogy),

⁵ Koncepce prevence Sociálně nežádoucích jevů na období 2005-2009, s. 4 - 5

⁶ Majkus, Manuál – Prevence Sociálně nežádoucích jevů, Praha, 2005, s. 7 - 12

- **sekundární**-je zaměřena na určitou rizikovou oblast a konkrétní skupinu osob, která je vzhledem ke svému způsobu života ohrožena (např. prevence viru HIV a infekční žloutenky u narkomanů a u lidí žijících promiskuitním životem atd.),
- **terciární** – je zaměřena na jedince, u nichž se již negativní jev (např. onemocnění) projevil a snažíme se jeho další vývoj zpomalit, případně udržet na stejné úrovni (např. podáváním léků, případně až výměnou injekčních stříkaček u narkomanů, aby nedocházelo ke zvýšenému počtu onemocnění infekční žloutenkou typu B, případně AIDS).⁷

Prevence sociálně nežádoucích jevů je v resortu Ministerstva obrany (dále jen MO) systematicky realizována od roku 1995. V průběhu deseti let byl vytvořen systém preventivních aktivit, který akceptoval reorganizační změny, provázející reformu **Armády České republiky** (dále jen AČR). V souladu s „Konceptí výstavby profesionální AČR a mobilizace ozbrojených sil přepracovanou na změněný zdrojový rámec“ je vytvořen nový systém prevence sociálně nežádoucích jevů (dále jen P-SNJ), který vychází z početních a strukturálních změn cílové struktury ozbrojených sil České republiky.

Problematika sociálně nežádoucích jevů (dále jen SNJ) je celospolečenským problémem, který vyžaduje pro svoji aktuálnost, významnost a naléhavost cílevědomé řešení. P-SNJ je v plně profesionalizované armádě řešena komplexně a reaguje na průběžně vzniklé problémy. Věnuje se takovým jevům, **kteře negativně ovlivňují nejen dosažení požadované úrovně klíčových schopností armády, ale rovněž i kvalitu života vojenských profesionálů a zaměstnanců resortu včetně jejich rodinných příslušníků.**

Mezi tyto jevy patří zejména problematika **závislostí včetně zneužívání návykových látek, kriminalita, nezdravé mezilidské vztahy včetně diskriminace,**

⁷ Majkus, Manuál – Prevence Sociálně nežádoucích jevů, Praha, 2005, s. 15

nežádoucí agresivity a rasové nesnášenlivosti, projevy extremismu, terorismus, nežádoucí chování sexuální povahy, korupční jednání a další jevy, související zejména s nekvalitním (nezdravým) životním stylem. Za kvalitní (zdravý) životní styl je považováno dosažení všeho potřebného pro fyzickou a psychickou pohodu člověka (např. zdravá výživa, osobní a duševní hygiena, relaxace, aktivní a pasivní odpočinek, zvládání stresu apod.).

S procesem profesionalizace AČR dochází ke strukturálním změnám SNJ, mění se frekvence jejich výskytu v důsledku snižování počtů personálu AČR a příchodu nových profesionálů. V resortu MO je řešena **převážně problematika primární P-SNJ**, která zahrnuje systém propracovaných flexibilních opatření. Tato jsou plánována, realizována, kontrolována a ve stanovených intervalech vyhodnocována zainteresovanými odborníky a odpovědnými institucemi.⁸

1.3 Hlavní objekty a subjekty sociálně nežádoucích jevů

Objektem prevence sociálně nežádoucích jevů (dále jen P-SNJ) rozumíme jednotlivce, cílové a specifické skupiny (u nichž se předpokládá vyšší míra rizika vzniku SNJ – např. v odloučených posádkách, misích, bojových operacích apod.) a faktory, které se podílejí na vzniku a rozvoji SNJ.

OBJEKTY P-SNJ

Cílové skupiny:

- vojenští profesionálové,
- civilní zaměstnanci resortu MO,
- rodinní příslušníci vojenských profesionálů a civilních zaměstnanců resortu MO.

Specifické skupiny (vyšší míra rizikovosti):

- žáci vojenské střední školy,
- vojáci v základní přípravě,

⁸ Koncepce prevence Sociálně nežádoucích jevů na období 2005-2009, s. 6

- studenti Univerzity obrany,
- vojenští profesionálové nasazení do mírových misí, bojových operací včetně jejich adaptace po návratu.

Faktory spolupodílející se na vzniku a rozvoji SNJ:

- pracovní a sociální prostředí,
- kvalita životního stylu.

SUBJEKTY P-SNJ:

Sekce personální MO - je garantem zpracování koncepce P-SNJ a příslušných normativních aktů v resortu MO. Zabezpečuje zastoupení resortu MO v mimoresortních orgánech pro prevenci kriminality a protidrogové politiky. Ředitel sekce personální MO je předsedou resortní komise pro P-SNJ.

Resortní komise pro P-SNJ - je kolektivním, poradním, koordinačním a iniciujícím orgánem ministra obrany k řešení otázek P-SNJ v resortu MO. Komise je zřízena rozkazem ministra obrany, má svůj statut a jednací řád. Členství v komisi je závazné a nezastupitelné. Komise je koordinátorem úkolů, které vyplývají pro resort MO z meziresortních jednání k prevenci kriminality a protidrogové prevenci.

Ředitelství personální podpory - je realizátorem koncepce P-SNJ. Vytváří programy prevence a řídí jejich realizaci. Plánuje finanční prostředky vyčleňované na tyto vytvářené programy a garantuje jejich efektivní využití. Zabezpečuje kontrolní činnost, zaměřenou na provádění preventivních aktivit. Zpracovává analýzy a vyhodnocovací zprávy jednotlivých programů, které předkládá na jednání resortní komise pro P-SNJ. Řídí a koordinuje vzdělávání v oblasti P-SNJ. Přípravuje vzdělávací programy pro lektory prevence, realizované na Univerzitě obrany. Přípravuje účelové vzdělávací programy pro metodiky prevence. Řídí informační systém P-SNJ.

Vojenská policie - kromě své represivní úlohy, kdy šetří přestupky a odhaluje trestné činy příslušníků ozbrojených sil, působí také na úseku prevence, kde činí

zejména opatření k předcházení trestné činnosti. Podílí se na ochraně vojenského materiálu a ostatního majetku státu, s nímž hospodaří MO. Provádí rovněž preventivní kontroly u vojenských útvarů a zařízení. V součinnosti s Policií ČR, obecní policií a Celní správou pokračuje v plnění preventivních úkolů. Do informačního systému P-SNJ poskytuje data z oblasti kriminality.

Ředitelství výcviku a doktrín – cestou vlastního lektorského sboru zabezpečuje v rámci základního, odborného a speciálního výcviku, kariérních kurzů (včetně aplikačních kurzů pro studenty Univerzity obrany) systémové kariérové vzdělávání v oblasti P-SNJ v rozsahu stanoveném rozkazu MO k P-SNJ v resortu MO. Zabezpečuje přípravu metodiků prevence a podílí se na přípravě lektorů prevence.

Vojenská střední škola - zabezpečuje systémové vzdělávání žáků v oblasti P-SNJ v rozsahu stanoveném rozkazu MO k P-SNJ v resortu MO.

Univerzita obrany - v rámci kariérového vzdělávání zabezpečuje systémově výuku v oblasti P-SNJ v rozsahu stanoveném rozkazu MO k prevenci SNJ v resortu MO. Realizuje vzdělávací program pro lektory prevence.

Velitelé, ředitelé, náčelníci - jsou hlavními subjekty P-SNJ. Zabezpečují tvorbu a realizaci programů prevence ve své působnosti. Odpovídají za kvalitu života vojenských profesionálů a zaměstnanců.

Komise pro P-SNJ u vojenských útvarů a vojenských zařízení - jsou kolektivním, poradním, koordinačním a iniciujícím orgánem velitele k řešení otázek P-SNJ v jeho podřízenosti. Navrhují a připravují opatření k podpoře kvality života. Komise jsou zřízeny rozkazem velitele (náčelníka, ředitele).

Metodik P-SNJ – je velitelem určený člen komise pro P-SNJ, který provádí základní diagnostiku zájmů u útvaru, provádí jejich analýzu a připravuje vstupy

pro tvorbu projektů a programů P-SNJ. Zabezpečuje podklady pro informační systém P-SNJ.

Lektor P-SNJ – je vybraný odborník, zajišťující přípravu a vzdělávání žáků na vojenské střední škole, studentů na Univerzity obrany, vojenských profesionálů v průběhu přípravy a výcviku na Ředitelství výcviku a doktrín, popřípadě dalších subjektů v resortu MO. Specializuje se na vybranou oblast prevence, provádí přednáškovou činnost u vlastních útvarů a zařízení, v případě potřeby na vyžádání i jinde. Podílí se na zpracování „Manuálu prevence“, který obdrží každý vojenský profesionál v průběhu základní přípravy.

Duchovní služba - formou nabízených přednášek a diskusních fór napomáhá při vytváření a upevňování hodnotového žebříčku a etických norem vojenských profesionálů. Podílí se na přípravě nabídky volnočasových aktivit, realizovaných v programech k podpoře kvality života vojenské veřejnosti. Zabezpečuje diskrétní přijetí v subjektivně těžkých situacích vojáků a jejich rodin.

Vojenská zdravotnická služba - zabezpečuje primární, léčebně preventivní a specializovanou zdravotní péči všem příslušníkům a zaměstnancům resortu MO a občanům České republiky registrovaným ve spádu vojenských zdravotnických zařízení. Provádí výkon státní správy v ochraně veřejného zdraví, realizuje biologickou ochranu a veterinární zabezpečení vojsk. Monitoruje situaci ve zneužívání návykových látek v resortu MO. Po vyhodnocení získaných dat poskytuje údaje k využití v resortu MO, civilní hygienické službě a Národnímu monitorovacímu středisku pro drogy a drogové závislosti. Poskytuje data do informačního systému P-SNJ.

Otevřená linka armády - zabezpečuje poradenské a informační služby v oblasti výskytu nežádoucích interpersonálních vztahů, závažného porušování vojenských předpisů a norem, provádí jejich monitoring a předává je k řešení příslušným orgánům.

Zabezpečuje poradenskou činnost pro řešení osobních krizových situací. Na vyžádání poskytuje data získaná monitorováním do informačního systému P-SNJ.⁹

1.4 Hlavní a specifické cíle prevence sociálně nežádoucích jevů

Hlavním cílem P-SNJ resortu MO je:

omezit vznik SNJ, které ohrožují zaměstnance resortu, majetek MO a bojeschopnost AČR, zabezpečit kvalitní výběr, přípravu a vzdělávání vojenských profesionálů k výkonu profese a vytvořit příznivé podmínky pro zdravý životní styl vojenských profesionálů, civilních zaměstnanců resortu a jejich rodinných příslušníků.

Specifické cíle P-SNJ resortu MO:

- a) s přechodem na profesionální armádu sjednotit prostřednictvím resortní komise pro P-SNJ působení všech složek resortu při vytváření jednotného postupu proti výskytu SNJ;
- b) využívat všechny dostupné metody a prostředky k eliminaci možných projevů SNJ. Za hlavní SNJ považovat **drogové a nedrogové závislosti, kriminalitu, nezdravé mezilidské vztahy včetně diskriminace, nežádoucí agresivity a rasové nesnášenlivosti, projevy extremismu, terorismus, nežádoucí chování sexuální povahy, korupční jednání a nekvalitní (nezdravý) životní styl;**
- c) **primární prevenci zaměřit na nejširší vojenskou populaci**, která zahrnuje vojáky v činné službě všech kategorií, žáky a studenty vojenských škol, civilní zaměstnance resortu a rodinné příslušníky všech zaměstnanců resortu MO;
- d) **zvýšenou pozornost věnovat výběru**, přípravě na výkon profese a vzdělávání nově nastupujících vojenských profesionálů včetně primární diagnostiky možných závislostí;

⁹ Metodické pokyny pro rozpočtování a hodnocení plnění výdajů na aktivity související s prevencí sociálně nežádoucích jevů, s. 3 - 7

- e) **zřídit lektorský sbor** u vojenské střední školy, Univerzity obrany, Ředitelství výcviku a doktrín a u vybraných subjektů resortu MO pro vzdělávání v oblasti P-SNJ a zabezpečit jeho systematickou přípravu;
- f) **systemově řešit odbornou přípravu metodiků P-SNJ**, jakožto hlavních realizátorů konkrétních úkolů a preventivních opatření u vojenských útvarů a zařízení;
- g) **systematicky odstraňovat technické a organizační příčiny vzniku SNJ**, situační prevenci zaměřit zejména na omezení podmínek příznivých pro vznik majetkových trestných činů;
- h) **preventivní činnost Vojenské policie** zaměřit na odhalování a postih závažných negativních jevů a úmyslného porušování služebních povinností;
- i) u vojenských útvarů a zařízení propojit realizaci úkolů na úseku prevence kriminality a boje proti korupci.¹⁰

1.5 Dílčí závěr

V Armádě ČR se vyskytuje celá řada Sociálně nežádoucích jevů. Proto se ministerstvo obrany zaměřuje na nespočet preventivních opatření. Nejdůležitější je omezení vzniku sociálně nežádoucích jevů, které ohrožují zaměstnance resortu, majetek a bojeschopnost AČR. Důležité je také zabezpečit kvalitní výběr, přípravu a vzdělávání vojenských profesionálů k výkonu profese a vytvořit příznivé podmínky pro zdravý životní styl vojenských profesionálů, civilních zaměstnanců resortu a jejich rodinných příslušníků. Z důvodu předcházení nebo už i z důvodu řešení problematiky sociálně nežádoucích jevů byly zřízeny organizace každého stupně velení a také u každého vojenského útvaru (zařízení).

¹⁰ Koncepce prevence Sociálně nežádoucích jevů na období 2005-2009, s. 8 - 9

2. TYPICKÉ SOCIÁLNĚ NEŽÁDOUCÍ JEVY VYSKYTUJÍCÍ SE V ARMÁDĚ ČR

V následující kapitole bych se ráda podrobněji věnovala sociálně nežádoucím jevům, které se v armádě vyskytují velmi často, často se s nimi setkáváme u různých vojenských útvarů či zařízení. V úvodu bych ale ráda podotkla, že ty nežádoucí jevy, kterým se zde budu věnovat, jsou záležitostí pouze jednotlivců, nikoliv armády všeobecně. Bohužel se často stává, že případy, které jsou prezentovány v médiích, kazí pohled veřejnosti na armádu jako na celek. Pokud se objeví v tisku nebo v jiných masmédiích záporná zmínka o příslušníkovi armády, mnozí lidé se hned domnívají, že v armádě si každý dělá, co chce, a že celá armáda je špatná. I přesto, že se v této kapitole budu věnovat právě tomu zápornému hledisku, s čím se armáda setkává, musím ale dodat, že převážná většina jejich příslušníků plní svou práci a své povinnosti velmi dobře.

2.1 Návykové látky – alkohol

Podle současných poznatků patří alkohol mezi látky, které ovlivňují nervový systém tzv. psychotropní látky. Alkohol (= etylalkohol) je znám lidstvu od prehistorie jako produkt kvašení a konzervační prostředek. Alkohol vře při 77° C a tuhne při -117° C. Má řadu pozoruhodných vlastností, mimo jiné, že kvasinky, které umožnily jeho vznik, nechá žít jen do koncentrace 14% alkoholu. Vyšší koncentrací kvasinky hubí.¹¹

Alkohol je pochutina, kterou pijeme, když je nám dobře, pro její chuť, nebo jako součást některých společenských zvyků. Při pití alkoholických nápojů si někteří lidé neuvědomují, že neukájí pouze žízeň nápojem, který jim chuťově vyhovuje, ale že si i pěstují návyk na větší nebo menší pravidelnou konzumaci alkoholu. Když pijeme, abychom zapomněli na své problémy, stává se drogou.¹²

¹¹ Nešpor. Zůstat střízlivý. Brno: Host, 2006

¹² Skála, J. Až na dno. Praha: Avicenum, 1988

Člověk může být závislý na nějaké látce, nutkavém jednání nebo vztahu. Nikdo nechce být ničím ovládán, a přesto se to neustále stává. Čím více je člověk něčím ovládán, tím méně je svobodný. Může se stát, že to něco člověka zcela zotročí, vládne mu. Člověk ztratil kontrolu nad svým životem, nedělá, co by opravdu chtěl. Je nemocný. Závislost neboli oddání se něčemu je téměř vždy projevem něčeho hlubšího, např.

- útěk před problémem (y),
- neschopnost se vypořádat s tlakem společenské skupiny (party),
- bezradnost, neví, co se svým vlastním životem,
- neví, kým je, jakou má hodnotu.

Ve vývoji závislosti na alkohol můžeme popsat čtyři fáze:

- **počáteční fáze:** Zpočátku se alkohol chová jako přítel. Piják zjistil, že alkohol mu přináší příjemnou náladu, pomáhá odstraňovat obavy a dodává sebedůvěru. Využívá jej k tomuto účelu a zvyká si na něj, takže přestávky mezi jednotlivým pitím se zkracují. Pije rychleji, zejména když začíná pít, aby rychle dosáhl hladiny alkoholu. Neopíjí se, pije jen tolik, kolik potřebuje.

- **varovná fáze:** Piják snáší stále větší dávky alkoholu a také větší dávky potřebuje, aby dosáhl žádoucí nálady. Pití je stále častější a důvody k němu jsou stále méně závažné. Vyskytuje se již častěji opilost.

- **rozhodná fáze:** Piják se stává na alkoholu závislým. Nedovede se ovládnout, nedovede přestat. Někdy pije i několik dní po sobě. Ke stavu opilosti dochází často. Objevují se „okénka“, což jsou mezery ve vzpomínkách na to, co se událo předchozí den v době opilosti. Vznikají problémy s okolím. Lidé kritizují alkoholikovo pití, ten to cítí jako křivdu a další důvod k napití. Často se též rozhoduje nebo slibuje, že přestane pít nebo bude pít méně, ale nedokáže to dodržet.

- **konečná fáze:** Závislost na alkoholu se stává dominantní tehdy, když zcela převezme kontrolu nad jejich životem. Člověk závislý na alkoholu již bez něj nedokáže žít. Dává si i „ranní doušky“, aby byl schopný pracovat. Bez alkoholu se cítí zle, špatně se soustřeďuje, třesou se mu ruce, bolí ho hlava. Trpí ztrátou cílů, neschopností nést zodpovědnost, pocitem nedefinovatelného strachu a nedůvěry. Malá dávka alkoholu tyto pocity odstraní. V tomto stádiu už pít musí, aby zabránil abstinenčním příznakům. Jedinec závislý na alkoholu se již opije daleko rychleji než dříve. Opije se i ve zcela nevhodné situaci. Dochází k celkovému úpadku osobnosti v pracovní, společenské i rodinné oblasti.

Stádia opilsti

Bezpečná dávka pro zdravého dospělého člověka je podle expertů Světové zdravotnické organizace do asi 20 g 100% lihu za den (16 g pro ženu, 24 g pro muže), což je asi po požití půl litru piva nebo 200 ml vína či 50 ml destilátu.

Stádia opilsti dělíme:

- excitační (po menších dávkách působí alkohol oslabení opatrnosti, hovornost, tendenci se prosazovat, někdy slovní nebo i fyzickou agresí)
- somnolentní (útlum, spavost)
- komatózní (stav bezvědomí)
- asfyktické (dušení vlivem zástavy dechového centra v prodloužené míše)¹³

Typy alkoholové závislosti

Typ alfa - nedisciplinované pití, dočasná psychická závislost.

Typ beta - nadměrné, ne však pravidelné pití, pití víkendové, společenské, příležitostní.

Typ gama - ztráta kontroly nad alkoholem, časté středně těžké až těžké omámení.

Typ delta - neschopnost abstinence, při vysazení alkoholu větší abstinenční příznaky, má stále „svou hladinku“ (ani střízlivý, ani opilý).

Typ epsilon - kvartální, periodické pijácké excesy.

¹³ <http://www.alkoholik.cz/souborykestazeni.htm>

Čtyři skupiny lidí podle požití alkoholu

Lidé, kteří požívají alkoholické nápoje, můžeme rozdělit do čtyř skupin:

Jako **osobu závislou na alkoholu**, považujeme jedince ve třetí a čtvrté fázi vývoje závislosti. Nedokáže se již ovládat, přes závažné problémy, které mu působí. Zatímco muž závislý na alkoholu zpravidla pěstuje pití ve společnosti, chodí mezi podobně zaměřené přátele do hospod nebo organizuje pitky v bytě či na pracovišti, žena závislá na alkoholu častěji pije doma o samotě a své pití skrývá. Za svou závislost na alkoholu se stydí, láhve s alkoholem si schovává do různých skrýší. Ve střízlivém stavu se obviňuje, pláče a slibuje nápravu.

Jako **pijáka** označujeme jedince v první a druhé fázi, který pití potřebuje jen k dosažení žádoucí nálady, ale ještě je dovede kontrolovat.

Konzument (spotřebitel) pije příležitostně, na žízeň nebo ze společenských důvodů, neopíjí se a bez alkoholu se dobře obejde.

Abstinent ze zásadních důvodů odmítá veškeré alkoholické nápoje. Abstinenti umějí uhasit žízeň i uspokojit svou chuť kteroukoliv tekutinou, v níž není žádný alkohol.

Následky nadměrného pití alkoholu

Fyzické následky

Alkohol působí poruchy zrakového vnímání (tunelové vidění, zhoršení vnímání barev), sklon nebezpečně riskovat, přeceňovat se, horší odhad vzdálenosti, při vyšší hladině se objevuje porucha rovnováhy, nebezpečí spánku během řízení. Významnou složkou jeho působnosti je i konzumace alkoholu mladými lidmi. Játra dětí a dospívajících odbourávají alkohol pomaleji, protože obě skupiny mívají menší hmotnost. I malé množství může vyvolat u dítěte těžkou otravu. Závislost na alkoholu se u dětí a mladých lidí vytváří podstatně rychleji.

Rané následky: Úplně první následky alkoholismu se projeví v činnosti mozku. Dojde k otupení duševních pochodů, vnímání, koordinace a pohybových funkcí. Rovněž dochází k určité ztrátě paměti.

Pozdější následky: Dlouhodobý alkoholismus ničí mozek, srdce, játra a slinivku břišní. Ve spojitosti s dalšími rizikovými faktory jako je kouření či nezdravá strava může alkoholismus znásobit riziko druhu rakoviny a škodlivě zasáhnout do imunitního systému, čímž se tělo stává bezbranným vůči mnoha vážným chorobám.

Smrtelné následky: Konečným výsledkem je smrt. Smrt způsobená selháním orgánů. Smrt v důsledku dopravní nehody pod vlivem alkoholu nebo sebevražda. Smrt způsobená rakovinou, či jen běžnou infekční nemocí. Tomu všemu lze zabránit vzdáním se alkoholu.

Psychické následky

Alkoholické myšlení: Alkoholické myšlení způsobuje, že skrze člověka – alkoholika promlouvá alkohol. Proto od nich můžeme slyšet památné výroky typu: „Kdybys přestal dělat z mého pití takový problém, nepil bych tak moc.“, nebo „Ve skutečnosti jsem nepil, dal jsem si jen skleničku.“ Charakteristickým znakem alkoholického myšlení je zmatenost.

Popírání: Popírání je příkladem klamu, kterým alkoholik skrývá pravdu o své závislosti před ostatními i před sebou samým. Jde o chronickou formu alkoholického myšlení. Popírání je příznakem nemoci. Dokonce i tehdy, když alkoholik přizná, že má problém, obvykle obviňuje něco nebo někoho jiného, než své pití. Mnoho alkoholiků trpí přechodnými výpadky paměti, nebo krátkou ztrátou vědomí. Proto často jen obtížně zjišťují, že se stali závislími na alkoholu. Pokud si alkoholik nepamatuje, co se přihodilo jemu a jeho rodině, anebo si najde někoho, koho může obvinít ze svých problémů, vlastně se tak vyhýbá řešení svého skutečného problému, kterým je pití alkoholu.

Sociální následky

Zaměstnaní: zhoršení pracovní výkonnosti, podrážděnost, snížená sebekritika

Rodina: obrovská zátěž pro celý rodinný systém. Rodinné zázemí není bezpečným a předvídatelným prostředím. Vůči partnerovi přichází odcizení, osamělost, prázdnota, vyhasnutí emočních vztahu, někdy agrese. Rodinný příslušník udělá všechno pro to, aby alkoholismus partnera nepronikl na veřejnost (odstraňování láhví, popř. sám obstarává alkohol). Děti pod nátlakem nesmějí vodit kamarády domů, ze strachu, že by mohli vidět opilého partnera. Rodina se uzavírá. Ubývají přátelé, ztrácejí se kontakty. Děti alkoholiků se prokazatelně hůře učí a plně nevyužívají své inteligence. Mohou mít i nejrůznější problémy v citovém životě a při pozdějším navazování partnerských vztahů.

Mýty

U mnohých z nás převládají takové názory na alkoholismus, které nejsou zcela pravdivé. Tyto mýty halí naše povědomí o alkoholících a tím nám brání vzít je na vědomí v okamžiku, kdy se alkoholismus objeví v rodině, mezi přáteli, či na pracovišti. Jedině přehodnocením těchto pověr a získáním nových faktů můžeme zjistit, že tyto chybné názory nám rozhodně nepomohou alkoholismus pochopit, natož proti němu zasahovat.

1. Alkoholik

Ale já piji jen pivo.

Alkohol je alkohol. 0,5l = 0,04l destilátu = 0,2l vína

Ale já mám dobrou práci.

Většina alkoholiků jsou zaměstnaní, zodpovědní lidé. Mnozí jsou kvalifikovaní odborníci, či vedoucí pracovníci.

2. Rodina

Ale když on je tak dobrý člověk.

Mnoho alkoholiků patří mezi dobré lidi. Neexistuje „alkoholická osobnost“, ačkoliv chování člověka se alkoholem mění.

Ale máme přece skvělý domov.

Většina alkoholiků je schopna dlouho a dobře zabezpečovat svoji rodinu.

Ale on není pořád opilý.

Jen malý počet alkoholiků je stále opilých.

3. Společnost

Ale vždyť to není žádný pobuda.

Většina alkoholiků jsou řádní a slušní lidé. Pouze 3 ze 100 alkoholiků se pohybují na okraji společnosti.

Ale vždyť vůbec nevypadá jako alkoholik.

Neexistuje žádný „alkoholický vzhled“. Mnoho alkoholiků ve skutečnosti klade důraz na to, aby vypadali obzvláště dobře a „prokázali“ tak, že nejsou alkoholici.

Ale vždyť pochází z tak dobrého prostředí.

Alkoholismus může postihnout kohokoli bez ohledu na rodinné zázemí, či hmotné a společenské postavení.

4. Pracoviště

Na to, být alkoholikem je příliš inteligentní.

Neexistuje spojitost mezi stupněm inteligence a alkoholismem.

Nikdy ho nevidím opilého.

Alkoholici často své sklony k pití tají před zaměstnavatelem i spolupracovníky.¹⁴

Léčení alkoholismu

Léčení alkoholismu je založeno na psychoterapii, jejímž cílem je pacienta seznámit s problematikou alkoholismu. U nás se obecně přijímá přesvědčení, že osoba závislá na alkoholu se již nemůže stát pijákem ani spotřebitelem. Nedokáže už pít s mírou a svoje pití ovládat. Její problém může vyřešit jen trvalá a úplná abstinence. K tomu potřebuje odbornou protialkoholní léčbu. Po léčbě pak na rozdíl od „zdravých“ lidí nesmí už nikdy pít ani kapku alkoholu.

¹⁴ <http://www.alkoholik.cz/souborykestazeni.htm>

Ambulantní léčba: využívá se terapie nebo poradenství v protialkoholních léčebnách, psychiatrických klinikách nebo v poradnách. Součástí této léčby je psychoterapie a léky, které potlačují touhu po alkoholu. Počet lidí, kteří jsou schopni zvládnout svůj problém v ambulantním systému je však poměrně malý. To souvisí s určitým nadhledem pacienta na nemoc, kdy si je pacient problému vědom, ale nepovažuje jej za tak hluboký.

Ústavní léčba: závislého přivede do léčebny nezřídkem až konflikt se zákonem nebo léčba v nemocnici. Tam nemá pacient přístup k alkoholu a v plné míře se projeví závažné abstinenční příznaky. Po detoxikaci, která trvá čtyři až pět dní, začíná psychoterapie. Psychoterapie je buď skupinová, nebo individuální. Během ní se pacient spolu s odborníky snaží zpracovat svojí minulost, svá psychická traumata a učí se jinému řešení problémů, než na jaká byl dříve zvyklý. Doplnkem léčby je i podávání některých léků, například antidepresiv, která pomáhají předcházet výkyvům nálady, někde se používá proslulý antabus. Ten nepotlačuje touhu po pití, zato v kombinaci s alkoholem přivodí závislému tak nepříjemný stav, že se příště alkoholu raději vyhne. Nedílnou součástí léčby je i pravidelný režim, tolik potřebný, aby se po propuštění z léčebny, kdy hospitalizace trvá asi 3 měsíce, nemocný mohl zařadit do běžného života. Několik týdnů v léčebně zdaleka neznamená, že je dotyčný definitivně vyléčený. Až při střetu s realitou se pozná, jak dokáže svému předsevzetí abstinence dostát. Může docházet do ambulance psychiatra, ale také využít některé ze svépomocných skupin.

2.2 Mobbing, bossing

Jedná se o cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické, ale i fyzické ubližování (tzv. šikanování), které provádějí konkrétní osoby (z hlediska mobbingu a bossingu na pracovišti). Šikanování se projevuje pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrašováním, ústrky, finanční újmou atd. Tento způsob jednání, který lze kvalifikovat již v některých náznacích jako trestný čin, slouží k získání neoprávněných výhod, k zajištění osobního pohodlí, k osobnímu obohacování nebo k uspokojování specifických potřeb na úkor oběti.

Mobbing

Negativním jevem naší současnosti v pracovním prostředí je mobbing. Psychologický teror. Slovní násilí. Bojkot. To vše můžeme shrnout pod jediný pojem: mobbing neboli pracovní agrese. Výraz pochází z angličtiny „to mob“ je vulgárně vynadat, vrhnout se na někoho. Jde o psychické trápení, týrání. Mobbing lze označit za šikanování v kolektivu dospělých a tedy zdánlivě inteligentních lidí. Má ziskuchtivý základ, jelikož spolupracovník je i soupeř, který může být upřednostněn v kariérním postupu přede mnou, případně může být konkurence v případě reorganizace podniku a v současné době také v nekončící reorganizaci AČR.

Mobbing se vyvíjí. Může začít jako občasné konflikty, které časem nabudou kolizní kurs. Tato fáze není podmínkou. Často mobbingu čelí nově příchozí pracovník, kterého kolektiv z nějakého důvodu nepřijme. Tato stádia jsou doprovázena izolací pracovníka a šířením pomluv. Jakýkoliv problém se neustále přetřásá a neúměrně zveličuje, poté se ještě dlouho připomíná. Postupně se stane případ oficiálním. Většinou se tak stane, protože se opravdu vyskytne nějaká chyba, s největší pravděpodobností je to kvůli psychickému tlaku ze strany spolupracovníků, kteří se můžou začít uchýlovat i k nečestným praktikám zatajování oficiálních i neoficiálních informací. Stav pracovníka se zhoršuje. K jednomu či více mobberům se postupně přidává i zbytek kolektivu. Je zván na pohovory s vedením, dostává ultimáta a dělá pod tlakem a v nepříjemném pracovním prostředí chyby. Povzbuzení spolupracovníci, pokud nejsou zastaveni a potrestáni, dále zneužívají pracovníkův výkon a poškozují jeho soukromí nesmyslnými polopravdami nebo vyslovenými lži.

V této oblasti je nutné odlišit zúčastněné například následovně:¹⁵

- vojáci z povolání (mladší, starší – služebně a věkově),
- občanští zaměstnanci (mladší, starší – služebně a věkově),
- pracoviště s převahou vojáků z povolání,
- pracoviště s převahou žen nebo mužů,
- další rozlišení dle podmínek působení – lze akceptovat více hledisek, kritérií (dle záměru pozorovatele).

¹⁵ Prevence sociálně patologických jevů. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2001, s. 55

Patologická deformace a onemocnění vztahů na pracovišti se může projevovat různým způsobem a může mít různé důsledky. Stejně jako jinde ve společnosti onemocnění vztahů na pracovišti vyvolává u oběti i zúčastněných dlouhodobé, stupňující se psychické zatížení a specificky u oběti snahu uniknout jakýmkoliv způsobem např. i sebevraždou. Pokud by mobbing znamenal pouze nepříjemné spory s kolegy nebo nedorozumění, nikdo by se jím nezabýval. Ale mobbing, to mohou být i fyzické následky. Ty počáteční rádi svádíme na stres a velké množství práce nebo problémů: bolesti hlavy, zažívací obtíže, nespavost atd. Jde-li o dočasné neshody, které mají zcela konkrétní příčinu, mohou časem odeznít a s nimi i vyjmenované příznaky.

Jestliže však mobbing pokračuje, samozřejmě pokračují i zdravotní potíže. Přidávají se obvykle výpadky paměti, silnější i dlouhodobější bolesti hlavy, probdělé noci, podrážděnost. Vše může vyústit v rozvíjející se depresi nebo návaly paniky či úzkostné stavy. Psychické obtíže doprovázejí stavy označované jako psychosomatické potíže. Objevuje se gastritida, žaludeční vřed, tachykardie, dermatologické obtíže, ale i bolesti zad. Výčet je to skutečně děsivý a potíže se často podceňují. Ve větší či menší míře jsou tyto příznaky typické pro dnešního zaměstnaného člověka.

Aby mohlo dojít k mobbingu, jsou nezbytné určité předpoklady. Prvním z nich je možnost zvolit si vhodnou oběť. Dále se na pracovišti musí vyskytovat osoba agresora (mobbera), nebo celá skupina agresorů. Velkou roli hraje také atmosféra na pracovišti, která je charakteristická zejména stresovými podmínkami a stálou hrozbou profesionální existenční nejistoty. Velice významným podílem vedoucím ke vzniku mobbingu je špatná hierarchie a systém řízení firmy a rovněž i přístup vedoucích pracovníků.

Strategie mobbingu

Jednou ze základních strategií mobbingu je izolace postiženého pracovníka. Velmi častou strategií je šíření pomluv. Sabotování práce je rovněž účinnou strategií. Mimořádně rozšířené je znevažování výkonů a schopností. Poslední často vyskytovanou a velice agresivní strategií je poškozování soukromí.

Bossing

V případě, že teror nepochází od spolupracovníků, ale od nadřízeného jde o bossing. Projevy hrubosti a šikany ze strany vedoucích-„šéfů“ vůči podřízeným to jsou také znaky bossingu. Nadřízený se může bát úspěšného pracovníka, nebo si jen může chtít dokázat, že on je ten, kdo to tu řídí.

Bossing se pak projevuje zadáváním nesmyslně lehkých úkolů nebo naopak těžkých, které při nejlepší vůli nemůže pracovník splnit. Lze se setkat i s tím, že zatímco je pracovník na služební cestě, dostane zadanou nějakou práci. Až se vrátí, je mu náležitě vynadáno, že přidělený úkol nesplnil. Námitky, že nemohl, nejsou nic platné. Obvykle jsou odbyty s tím, že si to měl zařídit. Běžné je kontrolování včasné docházky a stejně tak může šikanovaného pracovníka čekat po návratu z dovolené či nemoci překvapení přestěhovaná kancelář, chybějící kancelářské vybavení apod. kromě psychické či materiální újmy pracovníkovi mohou tyto praktiky vést ke snížení výkonnosti firmy a větší nemocnosti. Zaměstnanec pak podává vnitřní výpověď. Obecným negativním důsledkem bude, že ve firmě nejsou schopní pracovníci. Firma ztratí konkurenceschopnost a časem třeba i zanikne.

Co se týče bossingu v armádě, nic výjimečného, i zde se mu daří velice dobře. Každý podřízený raději odolává svému nadřízenému ze strachu o místo. „Vždyť živím rodinu, a co bych v civilu dělal.“ To jsou jen některá slova šikanovaných. Nu a nadřízení si myslí, že si ze svého postu mohou dovolit vše. Pouze zlomek podřízených se vzepře a řeší tento problém bossingu až do úplného konce.

Protagonisté mobbingu a bossingu:

Agresoři

Jedná se většinou o chlapce, a pokud mluvíme o školní šikaně, jsou to ti, kteří jsou urostlejší, fyzicky zdatnější, silnější a obratnější. Agresorem však může být i člověk (dítě), který dokáže získat pro svůj záměr skupinu, proto níž je oběť bezmocná. Mnohdy se ani oběti nedotkne. Mylně je často ukazováno, že agresoři šikanují své oběti proto, že sami trpí pocitem méněcennosti nebo že jsou nešťastní atd. Podle průzkumu je

to však zcela naopak. Agresory bývají jedinci sebejistí, neúzkostní. Pro agresory je typickým rysem touha dominovat, bezohledně se prosazovat a ovládat druhé. Zvláštním typem agresora je konformní (přizpůsobivý) jedinec, který se např. při šikaně druhého člověka přikloní na stranu silnějšího, čili skupiny, v domnění, že kdyby se nepřidal na stranu agresorů, mohl by být šikanován on sám.

Agresivní jednání u těchto jedinců se vytváří již v předškolním věku. Rozhodující faktory jsou tyto: vznětlivost, impulzivita a menší citlivost k možným následkům jednání. Dalším faktorem je zacházení s dítětem. Někdy zde přistupují také fyzické tresty, nadávky, ponižování atd. Jsou známy také případy, kdy je dítě rodiči za agresivní chování vůči svým vrstevníkům pochváleno („měj ostré lokty, co můžeš urvat, urvi, zadarmo ti nikdo nic nedá“). Je prokázáno, že většina agresorů bývá z dobře situovaných rodin, hlavně podnikatelských, kde rodiče kvůli pracovnímu vytížení např. ve firmě atd. nemají na své dítě čas.

Některé popisy, pohledy, nikoliv vysvětlení vztahující se k šikanujícím osobám:¹⁶

- neuvědomuje si, že způsobuje druhému utrpení,
- uvědomuje si, že způsobuje druhému utrpení a zdůvodňuje své jednání:
 1. tradicí, normou ve skupině,
 2. svými minulými zážitky,
 3. rituály – zasvěcení, osvědčení k činnostem, podílu na moci a rozhodování, přijetí do vyššího společenství – jedná se o stejné (principiálně) mechanismy vztahující se k iniciaci a individuaci,
 4. ztráta-zisk (šikana jako nástroj nastolení rovnováhy-ztratil jsem-mám právo získat),
 5. přítomné bývají:
 - pocit moci nad druhým jedincem, potřeba ovládat, bezohledně se prosazovat,
 - sklony k ponižování, trápení,
 - sociální a emociální necitlivost a nezralost,
 - osobnostní nezralost a specifická osobnostní struktura z hlediska vývoje osobnosti,

¹⁶ Prevence sociálně patologických jevů. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky. 2001, s. 53

- specifické sociální vzory chování a výchova,
- krutost, radost z ubližování druhým, morální slepota,
- nuda, zvědavost,
- specifický výklad mužské role, mužnosti,
- různé formy sociopatie, psychopatie, specifické úchyvky, agresivní sklony,
- vzrušení (včetně sexuálního), touha po silných zážitcích,
- další.

Musí být ten, kdo šikanuje ty ostatní, chorobným sadistou? Anebo je sám spíše obětí, která se brání tak, jak umí? Stejně jako neexistuje typická oběť, nelze rovněž sestavit ani zatykač na průměrného pachatele. Mnoho studií se soustředilo pouze na postižené a na všeobecné příčiny šikany.

Hovořit o skupině pachatelů šikany na všeobecné úrovni má jen malý význam. Lze je rozlišit takto:¹⁷

Strůjci – jsou při mobbingu určujícími činiteli, protože vymýšlejí stále nové hanebnosti a nenechávají tak oběť ani vydechnout, neboť si sami od toho slibují vlastní výhody, či se sami chtějí zbavit frustrace. Mnozí z nich jednají sami, jiní si v kolektivu hledají spojence.

Náhodní pachatelé – z naprosto bezvýznamného konfliktu se mezi dvěma účastníky rozvine trvalý spor. Jde o vyrovnaný boj, dokud jeden ze zúčastněných nezíská převahu. Přinejmenším až do této chvíle hraje morální úroveň náhodného pachatele rozhodující úlohu. Může si vybrat, zda v budoucnu všech zlomyslností zanechá, anebo již oslabeného protivníka zničí.

Spoluúčastníci – existují dva typy. Jedni, kteří aktivně podporují jednoho či více strůjců tím, že zatlačují vybranou oběť do ústraní, kupříkladu kusými posměšnými poznámkami. A druzí, kteří se snaží celý problém nevidět, snaží se nedat do této malé války zatáhnout, a tak k psychickému teroru pasivně přispívají. V každém případě však

¹⁷ HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995, s. 22

rovněž i na ně padá spoluzodpovědnost, neboť mobbing je zpravidla možný pouze s pomocí spoluúčastníků, kdy se pachatel činí dále, protože mu nikdo nepřekáží. Z výše uvedeného důvodu označuje odborník na mobbing Leyman tuto skupinu přihlížejících osob za potenciální pachatele.¹⁸ Zastat se postiženého nebo dokonce postavit se těmto nepravostem, to si přirozeně žádá velkou osobní odvahu. Strach z toho, že sami v nějaké pasti uvízneme, bývá často větší než odvaha zachovat se dle vlastního smyslu pro spravedlnost.

Ženy mobují odlišně. „Zatímco ženy dávají přednost aktivním formám, muži se raději uchylují k metodám pasivním,“ zní citace poznatku psychologa práce Dr. Martina Resche.¹⁹

K typicky ženským metodám patří:

- posmívá se kolegyni, přičemž terčem posměchu může být její účes a postava, podobně jako její hlas či gestikulace,
- přiložení si polínka do ohně, bez toho, aniž bychom si nejdříve ověřili pravdivost dotyčných informací,
- štvání za zády oběti – upíráme jí právo se otevřeně vyjádřit,
- znepokojování kolegyně neustálými narážkami, které nikdy nekonkretizujeme,
- postižená se ocitá pod neustálou palbou kritiky, kdy vyrukujeme s každou domnělou či skutečnou chybou,
- kolegyně nedokončí jedinou větu, protože ji neustále přerušujeme.

Metody typické pro muže:²⁰

- ignorování kolegy, je pro nás vzduch – při rozhovorech jej přeskakujeme, v případech, kdy mluví, se odvracíme,
- neustále upozorňování na slabé stránky oběti, oběť systematicky shazujeme,
- namísto argumentů vyhrožujeme, někdy i násilím,
- znepokojujeme kolegu cynickými poznámkami o jeho způsobu života a jeho osobních stanoviscích,

¹⁸ HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995, s. 23

¹⁹ HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995, s. 23

²⁰ HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995, s. 24-25

- podsouváme oběti stále nové a nevděčné činnosti, o jejich smyslu ji vědomě necháváme v nejistotě.

Oběti

Opět jako u agresorů jsou v převaze chlapci. Počet šikanovaných dívek je velmi malý. Obětí šikany se může stát kdokoli. Např. dítě, které ve třídě vyniká nebo nově přichodí dítě či tzv. šplhouni, dítě vyspělejší, které nemá zájem provádět hlouposti se zbytkem skupiny atd. Častějším případem však bývá určitý handicap dítěte, které je neobratné, zaostává v různých kolektivních sportech, obézní dítě, dítě, které nemá dostatek půvabu, dítě ze sociálně slabší rodiny, rasově odlišné dítě atd. Taková oběť bývá spíše tichá, osamělá, plachá, citlivá, při škádlení se raději stáhne do ústraní. Mívá nízké sebevědomí, je submisivní, těžko se prosazuje. Tyto děti často vyrůstají v prostředí, kde nejsou dostatečně vedeny k samostatnosti a nenaučily se prosadit.

Se šikanováním má 1/5 nastupujících vojáků osobní zkušenost již z civilu a nejméně 2/3 přicházejí do armády s vědomím, že budou šikanováni. V armádě se šikanování nejčastěji projevuje nejen deformovanými vztahy mezi vojáky, ale i menší akceschopností vojenských jednotek a ve svých důsledcích pochopitelně zhoršuje názory civilní veřejnosti na armádu.²¹

Největší část branců dříve nastupovalo vojenskou základní službu s předsevzetím absolvovat ji bez větších problémů. Jejich dobré počáteční úmysly však po odsloužení určité doby slábnou a stávají se až averzivní.

Představy o neoplácení šikanování ustupují ve druhé polovině základní služby. Jsou ale pozoruhodné výjimky: vojákům, kteří se méně často setkávali v jednotce jak se šikanováním, tak s rvačkami, urážkami a nemístným žertováním mezi vojáky, dobrá předsevzetí vydržela déle. Těmto vojákům nedělalo problém přizpůsobit se vojenskému životu a řádu, měli i dobrý vztah ke svým velitelům.

²¹ Kolektiv autorů. Výběr statí pro profesní přípravu a vzdělávání příslušníků AČR 3/98. Praha: AVIS, 1998, s. 15

Předsevzetí plnit s větší mírou ochoty vojenské povinnosti souvisí i s větší ochotou stát se v profesionální AČR vojákem z povolání. Je zřejmé, že rozhodující roli udržení pozitivního postoje vojáků ke službě po celou dobu jejího výkonu sehrává velitel, který o podřízené pečuje a dbá o utváření pozitivních vztahů mezi vojáky. Na roli velitelů v prevenci a potírání šikany lze usuzovat z výpovědí jejich podřízených: vojáci, kteří se v průběhu základní služby se šikanou osobně nesetkali, nejčastěji uvádějí, že pro řešení jejich problémů si nadřízení ve většině případů najdou čas. Ti, kteří již šikanu zažili, většinou sdělují, že si nadřízení čas nenajdou nikdy nebo jen málokdy.

Některé popisy, pohledy, nikoliv vysvětlení vztahující se k šikanovaným osobám:²²

- šikanovaným se může stát kdokoliv z nás,
- rizikovost napadení zvyšuje:
 1. odlišnost jedince, handicap,
 2. tělesná slabost a neobratnost při fyzickém střetnutí,
 3. lze i slabost sociální rodiny,
- profil osobnosti může disponovat plachostí, citlivostí, nižším sebehodnocením, submisivitou, nevýraznými tendencemi k sebeprosazení, nižší úroveň sebekontroly a sebeovládání, bázlivostí, introvertní orientací,
- sociálně méně přizpůsobivé (tendence k samotářství, potíže v navazování kontaktů s lidmi),
- tendence vyhýbat se soupeření, agresí, násilí, včetně sportů,
- další.

Jak se bránit?

Především odolat nátlaku a nedovolit jednotlivcům ovládat celý pracovní kolektiv. Nebýt lhostejný k tomu co se děje na pracovišti. Je nutné najít v kolektivu kvalitní a čestné lidi. Na šikanu je třeba upozornit personální odbor a vyššího

²² Prevence sociálně patologických jevů. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2001, s. 52

nadřazeného, protože jde o velice nebezpečnou záležitost, která může mít pro oběť i fatální následky. Oznamit šikanu na pracovišti má povinnost každý pracovník. *Potom se skutečně projeví ta pravá kultura organizace.*

A co když "personálka" nebo vyšší šéf nepomůže? Situace oběti šikany-mobbingu se tím většinou ještě zhorší. Oběť obdrží například pracovní důtku nebo nesmí pracovat podle své pracovní náplně.

*Odborně řečeno - vrcholí proces viktimizace, kdy se potenciální oběť stává obětí skutečnou. Naplňují se tak v praxi všechny fáze tohoto procesu - **primární viktimizace**, (finanční a emociální újma oběti), **sekundární viktimizace**, (nesprávná reakce kolektivu a vedení, u oběti vznikají pocity nedůvěry, nespravedlnosti, nejistoty, izolace a ponížení) a **terciární viktimizace**, (osobnost oběti trpí po stránce psychické/pocity viny a lítosti, ztráta sebedůvěry, pocity podrážděnosti, strachu, snížená koncentrace, pozornost, zhoršení rozumových schopností, náladovost/ i po stránce fyzické/tělesná slabost, srdeční potíže, bolesti hlavy a plačtivost/).²³*

I když je tato situace dost náročná a trpí díky ní kromě oběti i její rodina, je třeba o svou pozici na pracovišti nadále usilovat. Člověk není nikdy sám, čestní a slušní lidé se vždy najdou. S nimi získáváte víru, že má smysl bojovat. A nakonec je i legrace, protože šikanující smečka servilních kolegů je ve své ubohosti neskutečně komická.

Možnosti řešení mobbingu na pracovišti

Při každém pokusu problém řešit by se měli stanovit určité lhůty, a pokud se situace nebude vyvíjet pozitivně, je nutné urychleně situaci znovu přehodnotit a rozhodnout se pro jiný postup jejího řešení:

- diskuse,
- vzepření se agresorům,
- požádat o pomoc kolegy,
- obrátit se na zaměstnavatele.

²³ <http://www.trivis.info/view.php?cisloclanku=2008011501>

Možnosti řešení mobbingu mimo pracoviště

Pokud není šance vyřešit problém na pracovišti, je možné postupovat následovně:

- soudní spor,
- obrátit se na třetí osobu,
- odchod ze zaměstnání,
- výpověď,
- odchod na základě dohody obou stran,
- vlastní výpověď,
- hledání nového zaměstnání.

Doporučená prevence:

- Informovat zaměstnance o problematice a nabídnout její řešení.
- Do podnikových předpisů zahrnout antimobbingová opatření.
- Jmenovat osobu, která se bude prevencí v oblasti mobbingu zabývat.

Pětice první pomoci, jak přežít mobbing

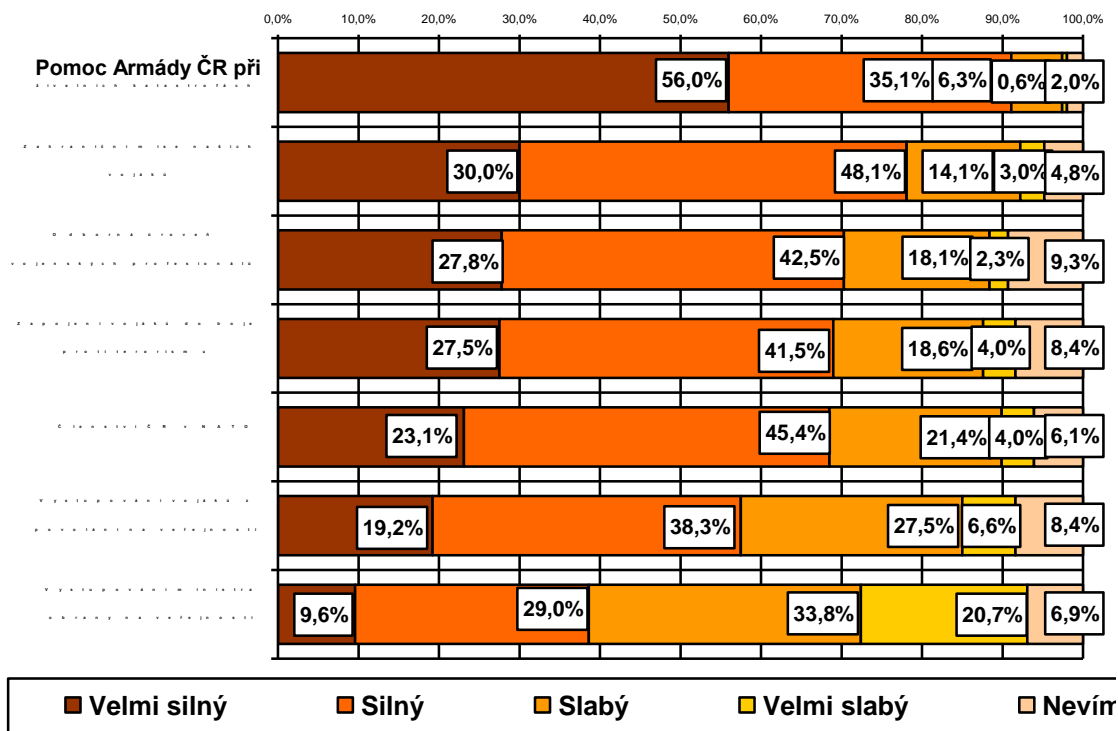
- Nezůstávat s problémem v izolaci, nechat si poradit od rodiny, známých či odborníků.
- Zvážit rizika a rozhodnout se, zda „zůstat, nebo odejít!“
- Hledat spojence (včetně psychologa či tzv. kouče).
- Stanovit si priority, povinnosti a úkoly, aby ve stresu nedělal zbytečné chyby.
- Neztratit kontakt s realitou a usilovat o „nadhled“. Neopomíjet „to ostatní“! (Rodinu, koníčky, účinnou relaxaci, styk s přáteli či jinými lidmi).

2.3 Trestná činnost vojáků z povolání - Extremismus

Zde bych ráda zopakovala fakt, který jsem již uvedla v úvodu této kapitoly, že se jedná pouze o jednání a chování jednotlivců a v žádném případě takovýmto způsobem nejedná celá armáda. Pro ukázkou uvádím výzkum, který se každoročně provádí

na ministerstvu obrany, kdy bych ráda uvedla, že i přes takové problémy, jako je trestná činnost jednotlivců, je armáda brána civilní společností poměrně kladně.

Jaký vliv mají podle Vašeho názoru následující skutečnosti na dobré jméno



Z tohoto výzkumu vyplývá, že více než devět z deseti respondentů (91,1 %) se domnívá, že „pomoc Armády ČR při živelných katastrofách“ má velmi silný nebo silný vliv na dobré jméno (prestiž) naší armády. Téměř čtyři pětiny respondentů (78,1 %) za pozitivní faktor pokládají „zahraněční mise našich vojáků“, sedm z deseti respondentů (70,3 %) „odbornou úroveň vojenských profesionálů“, dále pak „zapojení vojáků do boje proti terorismu“ (69,0 %) a „členství ČR v NATO“ (68,5%). Slabší vliv na dobré jméno (prestiž) Armády České republiky má podle respondentů „vystupování vojáků z povolání na veřejnosti“, (57,5 %) a „vystupování ministra obrany na veřejnosti“ (38,6 %). Podrobněji výsledky dokumentuje následující graf.

Zahraníční mise

I přesto, že téměř 80% dotazovaných respondentů z výše uvedeného výzkumu se domnívá, že právě zahraniční mise jsou kladným bodem pro armádu, tak právě zde dochází také k trestné činnosti, která se stala velkým soustem médií v posledních měsících. Z výzkumu také vyplývá, že se lidé nenechávají do velké míry ovlivňovat médií a snaží se brát armádu jako celek, ve kterém většina funguje dobře a kvalitně.



Proč se vlastně Armáda ČR zahraničních misí již několik let účastní?

Vstupem do Severoatlantické aliance převzala Česká republika také závazek spolupůsobit v zahraničních misích pod vlajkou NATO a od přijetí ČR do Evropské unie se Armáda České republiky účastní jejích zahraničních misí. Díky zkušenostem z předcházejících let, kdy jsme se zapojili do Programu Partnerství pro mír (PfP) a vedli si úspěšně především v zemích bývalé Jugoslávie, zvládá naše republika velmi dobře nasazení českých vojáků i v jiných částech světa. Do podvědomí široké veřejnosti vstoupila naše účast v zahraničních misích v dalekém Afghánistánu i působení českého kontingentu v Iráku. Armáda České republiky se účastní i humanitárních misí mezinárodního společenství.

Nemalou roli sehrávají naši pozorovatelé v mnohdy exotických místech naší planety pod vlajkou OSN a OBSE.²⁴

²⁴ <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5174>

Politický extremismus v ozbrojených sborech jako nestabilizující prvek vnitřní bezpečnosti.

Právě v zahraniční misi v Afghánistánu se udála největší aféra vojáků za posledních několik let. Jejím hlavním problémem byl právě extremismus. **Co to vlastně extremismus je?**

Projevy politického extremismu ve společnosti jsou aktuálním fenoménem současného globálního světa. K lítosti se však tyto projevy vynořují i v ozbrojených sborech, resp. vynořují se v projevech jednotlivců, kteří se nějakým způsobem vymkli systémům kontrolních a sebe-kontrolních mechanismů civilizované demokratické společnosti. Stoupající tendence politické nesnášenlivosti až extremismu nabývají lokálně takových rozměrů, že nelze jejich projevy identifikovat, jak ve vnitrostátních komunitách, tak způsobují velmi napjaté vztahy mezi státy či národy a vytvářejí napjatou mezinárodně politickou a obecně společenskou situaci.

Důvody politického napětí a politického extremismu mezi státy jsou různé, ale dá se říci, že převažují důvody národnostní, geopolitické, rasové a náboženské. Specifickým je pak projev fašismu, neofašismu, nacismu či neonacismu. Tento stav však vede k nedůvěře až nepřátelství mezi jednotlivými státy EU, tak k projevům nesnášenlivosti mezi konkrétními osobami či skupinami osob bez ohledu na státní příslušnost a je způsobilý dokonce navodit destabilizaci vnitřní i vnější bezpečnosti EU.

V poslední době je obzvlášť markantní nárůst politického extremismu a jeho projevů, obzvlášť v zemích střední Evropy, Českou republiku nevyjímaje. Tyto projevy, od vypjatého vigilantismu až po otevřený rasismus a xenofobii, v pojetí převážně vnitrostátního extremismu jednotlivých zemí EU, až po drobné provokace a narušování tradičně dobrých sousedských vztahů mezi zeměmi EU. Politicky vypjatým až extremistickým postojem v mezinárodním pojetí jsou možným zdrojem destabilizace vnitřní a vnější bezpečnosti. Ozbrojené sbory, a zejména pak armáda, by měla být nejen apolitická a nestranná a měla hájit zájmy státu, ale i osobní postoje jednotlivých příslušníků AČR by měly být apolitické, nestranné a loajální k systému řízení státu.

V Armádě ČR a ani u jejich jednotlivých členů pak tedy není v žádném případě místo pro projevy extremismu, rasismu, popř. jiného druhu nesnášenlivosti vůči výlučným skupinám osob.²⁵

Projevy extremismu

Nutno poznamenat, že politický extremismus se může projevovat různými způsoby; od slovních výpadů, přes vzbuzování sympatií k organizacím pošlapávající lidská práva a svobody až po administrativní obstrukce a schválnosti ve státní správě, resp. její činnosti. Nezávažnějším projevem politického extremismu je však individuální fyzická agrese proti výlučným skupinám osob, anebo proti celým rasám či národnostem ve formě teroru, a to at' již individuálního, tak skupinového (hromadného). A právě extremismus projevený teroristickým útokem (či jeho hrozbou) je nejzávažnější hrozbou a nestabilizujícím prvkem vnitřní a vnější bezpečnosti EU.²⁶

Na přelomu roku 2009 – 2010 se armáda setkává hned s několika nežádoucími jevy. Tiché vody v armádě rozvířili zejména dva čeští vojáci v mezinárodní misi v Afghánistánu, kteří nosili na svých přilbách znaky SS, což ministr obrany označil za naprosto nepřijatelné. Další vojáci měli větší či menší problémy se svým chováním v Kosovu. Připojuji zde články z Mladé Fronty DNES, kde se novináři jednotlivými případy podrobně zabývali. Poslední dva články jsme zvolila záměrně, kdy zde ministr obrany „udělil odměny“ za chování daných vojáků.

Vojáci museli odejít kvůli znakům SS

Armáda se v posledních dnech potýká s řadou skandálů. Ve čtvrtek zveřejnila případ čtyř českých vojáků, kteří během působení v misi v Kosovu ve druhé polovině října údajně kouřili marihuanu či hašiš. Skončili mimo službu.

²⁵ Listy Univerzity obrany, Brno, prosinec 2009, s. 10

²⁶ Listy Univerzity obrany, Brno, prosinec 2009, s. 11

O další kauze v jednotce KFOR informovala MF DNES - jiní čeští vojáci se září opili a poprali. Divokou rvačku, do které se zapletl zřejmě i finský kolega, rozehnala až mezinárodní vojenská policie.

Počátkem týdne museli z armády odejít tři vojáci, kteří projevili sympatie s nacismem. V pondělí je následoval Lukáš Sedláček, který se přiznal, že spolu-zakládal a pomáhal cvičit extremistickou organizaci White Justice. Ta údajně připravovala teroristické útoky.

Propuštění čekalo v úterý také Jana Čermáka a Hynka Matonohu, kteří během afghánské mise nosili na přilbách znaky divizí SS.

V pátek policie na ministerstvu obrany zadržela tři jeho zaměstnance podezřelé z držení a šíření dětské pornografie.²⁷

Ministr vyhodil z armády vojáky kvůli znakům SS

Ministr obrany Martin Barták propustil z armády dva vojáky, kteří v Afghánistánu nosili na uniformě znaky SS. Postavil mimo službu jejich velitele do doby, než se případ vyšetří. O svých krocích informoval prezidenta a předsedu vlády, oznámil ministr po zasedání vlády.

Martin Barták uvedl, že pokud se potvrdí, že na problémy s extremismem se v armádě upozorňovalo déle a mohlo se tedy proti němu zasáhnout dřív, odpovědní lidé nezůstanou na svých postech. "Věřím, že do konce roku dokážeme armádu od těchto jevů očistit," doplnil ministr.

²⁷ http://zpravy.idnes.cz/policie-zadrzela-vojaka-kvuli-drogam-travu-pestoval-v-kredenci-pv9-/krimi.asp?c=A091115_104511_krimi_jba

Armáda dva vojáky, kteří měli na helmách erby SS, včera postavila mimo službu. Jan Čermák a Hynek Matonoha ale dnes rozhodnutím ministra v armádě skončili. Přitom oba muži dostali minulý týden vyznamenání za vzorné splnění afghánské mise.

Policisté, kteří v Afghánistánu také sloužili, o chování Čermáka a Matonohy své nadřízené jednou informovali. Velitel kontingentu v Lógaru Petr Procházka poté nařídil potahy přileb se symboly SS spálit. Z likvidace se zachovalo i několik fotografií.



Kvůli podobným případům ministerstvo obrany prosazovalo novelu o vojácích z povolání. Ta od října letošního roku umožňuje důslednější postihy sympatizantů s pravicovým nebo levicovým extremismem.

Armáda se vypořádala i s Lukášem Sedláčkem, který trénoval pravicové extremisty v boji proti ideovým nepřátelům pod hlavičkou výcvikových kempů organizace White Justice. Již včera mu Barták odebral hodnost, čímž mu zanikl poměr u armády. "Odejde z armády bez jakýchkoli nároků na výsluhy či jiné výhody," řekl Barták.²⁸

Po skandálech v misích odejdou dva klíčoví generálové. Na vlastní žádost!

Velení armády čeká pořádná obměna. Do konce roku ho opustí první zástupce náčelníka generálního štábu Josef Prokš a velitel zahraničních misí armády Jiří Halaška. I ten je zástupcem náčelníka generálního štábu Vlastimila Picka. Je to největší

²⁸ http://zpravy.idnes.cz/ministr-vyhodil-z-armady-vojaky-kvuli-znakum-ss-fua-/domaci.asp?c=A091110_115629_domaci_jan

"zemětřesení" na tak vysoké úrovni od rozdělení Československa. Generální štáb oznámil, že z armády generálové odcházejí na vlastní žádost.

"Vyhověl jsem žádosti obou generálů odejít z armády. Je to věc jejich osobního rozhodnutí," říká také ministr obrany Martin Barták. Na adresu odcházejících velitelů dodává, že si jich přesto lidsky váží.

Rezignaci generálů předcházely výsledky měsíčního vyšetřování afér českých vojáků v Afghánistánu, ale i v Kosovu, které ministr Barták nařídil. Skandály přímo "zlomily" vaz Jiřímu Halaškovi. Ten byl už před měsícem, kdy vyšlo najevo, že si dva vojáci v Afghánistánu "ozdobili" helmy erby nacistických jednotek, postaven mimo službu.

Padesátiletý Prokš říká, že pětatřicet let v armádě (započítána je i vojenská střední škola - pozn. red.) je akorát tak dost, aby začal normálně žít i v civilu. "Nic víc za tím nehledejte," dodal. Podle informací MF DNES nicméně mohly k odchodu Prokše vést závěry rozsáhlejšího vyšetřování dlouhotrvajících nedostatků armádních jednotek působících v zahraničí.

Ze závěrů analýzy, jejíž nástin má MF DNES k dispozici, vyplývá, že ministr obrany Barták už nehodlá tolerovat zatajování informací o extremismu či jiných průšvihích armády, jak se to stalo i v případě erbů jednotek SS.²⁹

2.4 Dílčí závěr

V současné době je alkohol považován za legální návykovou látku a společně s tabákem je veřejností nejvíce podceňován. Při zkoumání alkoholismu je nutno rozlišovat mezi běžným společensky obvyklým užíváním alkoholu a mezi chronickým alkoholismem. Někteří lidé pijí alkohol jen při společenských příležitostech, jiní ho nepijí vůbec a další skupinou jsou naopak silní pijáci. Hlavní problém, který se k jeho prevenci váže, tkví v jeho dostupnosti, v široké distribuční síti a v relativně nízké ceně.

²⁹ http://zpravy.idnes.cz/po-skandalech-v-misich-odejdou-dva-klicovi-generalove-na-vlastni-zadost-1ng-/domaci.asp?c=A091216_180932_domaci_jw

Příčiny zneužívání alkoholu a závislosti na něm jsou různé: genetické, biologické, psychické a sociální. Alkoholici uvádějí, že alkohol pijí proto, aby jim dobře trávilo, měli chuť k jídlu, posílili si odvalu, nebyli nervózní, mohli dobře spát a zapomněli na nehody s manželkou či šéfem.

Problém šikany se dnešní době stále více dotýká dospělých lidí ve svém zaměstnání. Nejvíce ho vystihují pojmy mobbing a bossing, kdy jde o šikanu za strany kolegů, respektive nadřízených. Východisek z této nepříjemné situace je hned několik. Většinou se jedná o nevýhodný stav oběti, kdy raději dá sama výpověď, než aby byla dále šikanována a snášela další ostudné, potupné a nepříjemné situace. Pro silnější jedince přichází v úvahu řešit šikanu např. soudním sporem, i když k tomuto řešení se odhodlá minimální procento obětí. Ani armáda není v tomto směru výjimkou a nadřízené složky, popř. Inspekce ministra obrany řeší tyto problémy stále častěji.

Za jedny z nejhorších a nejnebezpečnějších sociálně nežádoucích jevů, se kterými se v armádě můžeme potkat, jsou projevy extremismu, xenofobie, rasismu, popř. jiného druhu nesnášenlivosti vůči jiným osobám nebo skupinám. V posledních měsících se armáda s několika těmito případy setkala. Jak pan ministr řekl, tak také učinil a s těmito vojáky se ve velmi krátké době rozloučil.

3. ROVNÉ POSTAVENÍ MUŽŮ S ŽEN V ARMÁDĚ ČR

Rovné zacházení s muži a ženami (genderová rovnost) je zásadní výzvou pro každou moderní společnost a patří mezi **základní principy demokracie**. V šedesátých letech 20. století se otázka rovných příležitostí stala vlivem vlny feminismu nosnou agendou demokratizačních snah. Dnes je genderová problematika jedním ze základních pilířů politiky všech rozvinutých demokratických zemí, Evropské unie (EU) i Organizace spojených národů (OSN).

V naší zemi nebyly v minulosti nastíněné trendy aktuální. V 90. letech minulého století se situace začala měnit a se vstupem do EU se česká společnost vrátila k sociálním hodnotám demokratické Evropy, mezi které genderová rovnost bezpochyby patří. Základním kamenem politiky rovných příležitostí jsou ustanovení požadující, aby **mužům i ženám byla přiznána stejná práva na práci, profesi a právo na rovnou odměnu za tuto práci**.

Přes veškeré úsilí nebylo dosud u nás dosaženo úplné rovnosti příležitostí. Ženy stále vydělávají méně než muži a je větší pravděpodobnost, že budou zaměstnány v nejistém pracovním poměru s menší možností zastávat pozici na vyšších úrovních kariérního žebříčku. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i ve státní správě jsou vyšší než u žen a rozdíl se zvětšuje, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. V partnerských svazcích nesou ženy nadále větší podíl na výchově dětí a práci v domácnosti. Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice, přestože mají v budoucnu dosahovat zastoupení nejméně 30 % v Evropském parlamentu a v národních parlamentech.

3.1 Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie

V evropském kontextu je vytváření podmínek reálné rovnosti mezi muži a ženami považováno za natolik významné, že patří mezi **základní pilíře** a cíle

Evropské unie, zakotvené například do úvodních ustanovení **Smlouvy o založení Evropského společenství**, známé v její třetí novele jako **Amsterodamská smlouva**, která nabyla účinnosti 1. května 1999.

Nejnovější novelizací došlo k posílení principu rovnosti prostřednictvím legislativních změn, které otevřely nové možnosti pro dosažení pokroku v této oblasti.

Princip rovnosti pohlaví je obsažen v **článku 2** základní smlouvy³⁰ a to společně s dalšími prioritami, jakými jsou prosazování vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany a také zvyšování životní úrovně a kvality života.

Článek 3 stanoví povinnost Společenství odstraňovat nerovnosti a prosazovat při veškerých svých aktivitách rovnost mezi muži a ženami, t.j. povinnost aplikovat metodu genderového mainstreamingu ve všech činnostech Společenství³¹.

Až do přijetí Amsterodamské smlouvy byla pravomoc k přijímání opatření, odstraňujících diskriminaci v rámci Společenství značně omezená. Přijetím této smlouvy má nyní Rada ES, nazývaná také radou ministrů, oprávnění přijímat opatření k potírání diskriminace na základě řady diskriminačních důvodů, přičemž pohlaví je jedním z nich.

Zákaz diskriminace však v současném pojetí překračuje pouze rámec tradičních oblastí jako je zaměstnanost či odborná příprava a zasahuje i do takových oblastí jako je např. poskytování služeb.

³⁰ Citováno ze sekundárních pramenů, viz např. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, MPSV ČR, Praha 2001, s. 11., protože úplný český text základní smlouvy není dostupný.

³¹ Tamtéž, s. 12. Citováno ze sekundárních pramenů, viz např. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, MPSV ČR, Praha 2001, s. 11., protože úplný český text základní smlouvy není dostupný.

Naprosto **stěžejní význam** ve vývoji principu rovnosti mužů a žen má v kontextu evropského práva **článek 141** Amsterodamské smlouvy, který stanovuje **princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty**³².

Toto ustanovení bylo do Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství zahrnuto již v roce 1957 v Římě. V průběhu dalších desetiletí na ně navázala celá řada tzv. sekundární legislativy, zejména směrnic o rovném zacházení.

Článek 141 je významný také tím, že dovoluje členským státům zachovat nebo přijmout zvláštní opatření s cílem prakticky zajistit plnou rovnost mezi muži a ženami v zaměstnání. Dovoluje, aby členské státy přijaly opatření poskytující zvláštní výhody v zaměstnání, pokud tyto výhody usnadňují méně zastoupenému pohlaví provozovat činnost v povolání nebo chránit před znevýhodňováním v pracovní kariéře, případně kompenzovat existující nevýhody v pracovní kariéře. V textu smlouvy jsou tato opatření označována jako pozitivní opatření pro nedostatečně zastoupené pohlaví.

Z velkého množství dokumentů připomenu ještě dvě směrnice. **Směrnici Rady 2000/43/ES** se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a **Směrnice Rady 2000/78/ES** stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání³³.

Obě antidiskriminační směrnice čerpají ze zkušeností nabytých za více než 30 let při odstraňování nerovností mezi muži a ženami a obsahují analogické instituty jako jednotlivé směrnice o rovnosti mezi pohlavími. Jedná se například o koncepci přímé a nepřímé diskriminace, soudní či jinou ochranu před diskriminací, zákaz odvetných opatření, přenesené důkazní břemeno a další. Obě směrnice navíc obsahují rozšíření principu nediskriminace např. i na přístup k samostatné výdělečné činnosti či do organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů. Směrnice o rovném zacházení bez ohledu na rasový nebo etnický původ jde ve své působnosti ještě dále tím,

³² Tamtéž, s. 12 – 13.

³³ Tamtéž, s. 135 – 159.

že požaduje zavedení zásady rovného zacházení i v oblastech jako je vzdělání či přístup ke zboží a službám poskytovaným veřejnosti.

K zabezpečení realizace principu rovnosti mužů a žen přijala Evropská unie množství dalších legislativních opatření závazného charakteru (směrnice, rozhodnutí), doporučujícího charakteru (doporučení, závěry, sdělení) a charakteru proklamativního (rezoluce, akční programy apod.).

Obecným účelem těchto opatření je sblížit, harmonizovat právo jednotlivých členských států a tím vytvořit společný základ pro uplatňování jednotné politiky v přístupu k této sféře lidských práv.

Jak jsem již uvedla výše, důležitým prvkem těchto snah je **prosazení metody genderového mainstreamingu** do všech oblastí společenského života. Místo rozboru právních norem se tedy pokusím v následující části kapitoly zamyslet nad touto metodou.

Gender (rod) zahrnuje psychologické, kulturní a sociální rozdíly mezi muži a ženami. *Zde nutno rigorózně odlišovat pohlavní (sexuální) rozdíly, které jsou chápány jako biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům mezi ženami a muži, jež jsou získané, mění se v průběhu času a mohou být velmi rozdílného charakteru, jak v rámci jednotlivých kultur, tak i napříč různými kulturami. Zatímco pouze ženy mohou rodit děti, což je biologicky determinováno, z hlediska biologického není dáno, kdo bude děti vychovávat³⁴.*

Genderová rovnost je vysvětlována jako rovnost mezi muži a ženami. Jedná se o koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, jež určují přísné genderové role. Rozdílné chování, aspirace

³⁴ Čermáková, M. a kol.: Proměny současné české rodiny, Sociologické nakladatelství, Praha 2000.

a potřeby mužů a žen budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány.

Stereotyp je definován jako jednotvárný, ustálený, navyklý vzorec chování.

Ve spojení s rodovými (genderovými) stereotypy lze hovořit o zjednodušujícím popisu toho, jak má vypadat muž či žena. Oba rody jsou vnímány bipolárně, kdy žena nese rysy mužskosti a naopak. Genderovou rovností se myslí skutečnost, že všechny lidské bytosti mají právo svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a činit volbu bez ohledu na rodové (genderové) stereotypy. Znamená to vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života³⁵.

Genderové rozdíly mohou být ovlivněny dalšími strukturálními rozdíly, jako je rasový, etnický či sociální původ. Tato dimenze, tak jako i ostatní charakteristiky osoby, jako je věk, zdravotní stav, rodinný stav, sexuální orientace, mohou být relevantními hledisky pro provádění gender impact assessmentu³⁶. Nejúspěšnější je gender impact assessment již v počátečním stádiu rozhodování, kdy je možné prosadit změny v příslušných strategických rozhodnutích. **Gender impact assessment** tedy znamená **hodnocení a porovnávání stávající situace a dopad očekávaných trendů vývoje** podle relevantních genderových hledisek vyplývajících z navrhovaného strategického rozhodnutí.

Podle usnesení Komise EU ve věci mainstreamingu je pojem **mainstreaming** definován jako usilování o to, aby se **ve všech oblastech politiky a v příslušných opatřeních** promítala **snaha o dosažení rovnosti**. Strategická rozhodnutí, která se mohou zdát genderově neutrální, mohou při podrobnějším zkoumání vykazovat rozdílné dopady na muže a ženy. V životě mužů a žen existují v mnoha oblastech podstatné rozdíly, které jsou způsobeny právě dopadem zdánlivě neutrálních opatření, které existující rozdíly ještě prohlubují a jsou tedy ve větší či menší míře genderově relevantní³⁷.

³⁵ Nováková, J.: Gender mainstreaming, MPSV ČR, Praha 2002

³⁶ Pro tento výraz není ustálený český ekvivalent, volně lze přeložit jako „odhad dopadu rodových rozdílů“.

³⁷ Nováková, J.: Gender mainstreaming, MPSV ČR, Praha 2002

Jako příklad lze uvést místní veřejnou dopravu. V celé EU ji prokazatelně využívají z větší části ženy, muži jezdí do zaměstnání častěji osobním automobilem. Rozhodnutí týkající se změn jízdního řádu nebo jízdného však již neobsahují na první pohled žádné aspekty specifické pro určité pohlaví, ale v praxi se týkají především každodenního života žen. Vypovídá to také o efektivním využívání rodinných zdrojů a stanovení priorit soužití partnerů.

Další otázkou může být nutnost odstranění skryté segregace v zaměstnávání mužů v tradičně ženských oborech, například v sektoru sociálních služeb (péče o děti a staré a handicapované osoby). Současné demografické trendy stárnutí populace a zrušení náhradní vojenské služby jsou předpokladem toho, že počet pracovních míst v oblasti sociálních služeb poroste a rozšíření zaměstnanosti mužů v těchto oborech bude velmi žádoucí.

Gender mainstreaming je tedy organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko genderové rovnosti. Jde o nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími.

Prvním krokem procesu gender mainstreamingu musí tedy být zjištění, zda příslušné strategické rozhodnutí má stejný dopad na obě pohlaví. Příslušné orgány před přijetím jakéhokoliv strategického rozhodnutí prostudují statistická data členěná podle pohlaví s návazností na danou problematiku s tím, že musí být zodpovězena otázka, zda se daný návrh týká jedné nebo více cílových skupin a jak takový návrh ovlivní život příslušné části populace.

Druhým krokem je nutno také zodpovědět otázku, zda existují rozdíly mezi muži a ženami v oblasti zkoumaného strategického rozhodnutí z hlediska práva, zdroje, zastoupení, norem a hodnot s ohledem na gender. Zjistí-li se, že jedno z pohlaví

bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo minimalizoval³⁸.

3.2 Právní úprava rovných práv mužů a žen v České republice

Mezi základní principy demokratického státu patří požadavek vytvářet všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních cílů bez ohledu na skutečnosti, zda je občan mužem nebo ženou.

První oblastí, kde začala česká společnost vyslovovat slovo diskriminace, byla **romská problematika**. Hned za ní však následuje **diskriminace z důvodu pohlaví**. Současné statistiky ukazují rozdíly ve mzdách mužů a žen a z toho plynoucí různé funkční postavení v zaměstnání. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i státní správě jsou vyšší, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. Rozdíly jsou patrné i v personální politice náborů mužů a žen do zaměstnání a prosazování žen do vedoucích pozic, které je součástí evropské strategie zaměstnanosti.

Ženy nejsou dostatečně zastoupeny ani v politice. V Poslanecké sněmovně ČR bylo k 1. 3. 2008 z 200 poslanců zastoupeno 29 žen a v Senátu ČR je z 81 senátorů jen 11 žen. Také ve vedeních politických stran se s ženami setkáváme výjimečně.

S ne vždy vyváženým stavem v oblasti rovnosti mezi pohlavími se v ČR můžeme setkat i na straně mužů. Z praxe je známé znevýhodnění otců při svěřování dětí do jejich péče (pouze 8 % rozvedených mužů dostává při rozvodu dítě do své péče).³⁹ Aktuální je problematika dřívějšího odchodu (i bezdětných) žen do starobního důchodu, než je tomu u otců.

Matkám se s každým dítětem věková hranice odchodu do starobního důchodu snižuje, ale u otců zůstává stejná bez ohledu na to, že možnost pečovat o dítě a čerpat

³⁸ Nováková, J.: Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii, MPSV ČR, Praha 2002

³⁹ Ženy a muži v datech, MPSV ČR, Praha 2003

rodičovskou dovolenou mají oba rodiče. V zahraničí, například ve Švédsku, se již lhůty odchodu do starobního důchodu a rodičovské možnosti vyrovnaly. Ve společnosti přetrvává uplatňování tradičních matriarchálních modelů společenského chování, které mohou být individuálně posuzovány jako nevíтанé.

Ženy ale pozvolna pronikají do profesí, které byly doménou mužů, a nelze tvrdit, že by se v nich uplatnily hůře. V armádě od roku 1952 do roku 1962 sloužila jako pilotka jediná žena, podplukovnice Stanislava Vojtíková (nar. 1933), která byla ze zdravotních důvodů převelena do funkce operačního důstojníka vojenského letectva, ve které sloužila až do roku 1989. V současnosti slouží několik absolventek bakalářského studijního programu z Univerzity obrany v Brně jako pilotky vrtulníku. Ženy fungují také v bojových jednotkách a není výjimkou nalézt ženu při obsluze těžké ženijní techniky a na velitelských pozicích u nižších jednotek. **Podle posledních statistik slouží v Armádě České republiky 12,7 % žen.** Aktivní a úspěšné ženy jsou také u složek bezpečnostních a záchranných sborů.

Zajišťování rovného zacházení s muži a ženami zahrnuje všechny lidi, protože každý je buď mužem, nebo ženou; *mluvíme-li pouze o rovnosti žen, jedná se o problematiku zasahující jen cca 50 % lidí ve společnosti.* Problematika rovného zacházení s muži a ženami má z právního hlediska specifika, v nichž se liší od ostatních diskriminačních důvodů, které v případě obecné úpravy nemusí být dostatečně zohledněny. V případě diskriminace žen je možno poukázat na specifika daná tradičním rozdělením rolí ve společnosti, kdy diskriminace může vyplývat z očekávání, která společnost považuje jako pozitivní, např. všeobecně přijímané očekávání, že žena se vzdá na určitou část života budování kariéry, aby mohla pečovat o děti.

Rovná práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, zaručuje v České republice čl. 13 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod⁴⁰.

⁴⁰ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ASPI, Praha 2000

Podle **článku 29** tohoto zákona mají ženy, mladiství a zdravotně postižení navíc právo na zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích. **Článek 32** odst. 2 garantuje zabezpečení odpovídajících zdravotních podmínek všem ženám v těhotenství. České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce⁴¹, ve svém ustanovení **§ 13**, odst. 3, písm. b) stanoví, že zaměstnavatelé musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání.

Právo rovného zacházení se dotýká v první řadě především rovného zacházení pro muže i ženy. Rovnost mužů a žen se dotýká celé řady problémů. Jednou ze stěžejních otázek je odměňování. V současnosti stále existuje stav, že ženy jsou odměňovány jinak, resp. hůře než muži. **Zásada rovnosti v odměňování pramení z Listiny základních práv a svobod**, která v článku 28 stanoví, že všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Rovnost v odměňování bezpochyby pod pojem spravedlivé odměny patří. Zásadu stejné mzdy za stejnou práci podrobněji vymezuje a upravuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění pozdějších změn a doplnění. Podle tohoto zákona musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.

Zákon stanoví i kritéria, která určují, co lze rozumět pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je považována práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Jak z ustanovení vyplývá, *je srovnání možné jen a pouze*

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

u stejného zaměstnavatele a v rámci jednoho pracoviště. Zákon o mzdě dále stanoví podrobnější hlediska, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance a jeho pracovní výkonnost.

Sexuální obtěžování může být rovněž posouzeno podle zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon⁴², ve znění pozdějších změn a doplnění. V případě jiného porušení rovných práv (tj. práva na ochranu života a zdraví, důstojnosti, práva užívat vlastního jména atd.) se může diskriminovaný zaměstnanec domáhat svých nároků žalobou podle ustanovení o ochraně osobnosti dle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník⁴³, ve znění pozdějších změn a doplnění.

3.3 Rovná práva příslušníků Ozbrojených sil České republiky

Ozbrojenými silami se ve smyslu § 3 odst. 2, 3 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky⁴⁴, ve znění pozdějších změn a doplnění, rozumí Armáda České republiky, Vojenská kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž.

Bezpečnostním sborem podle § 1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁴⁵, ve znění pozdějších změn a doplnění, se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba České republiky a Úřad pro zahraniční styky a informace.

V případě ohrožení České republiky budou do Armády ČR povoláváni muži i ženy, což je umožněno novým branným zákonem č. 585/2004⁴⁶, který začal platit 1. 1. 2005. Zákon bere v potaz rovné zacházení s muži i ženami a zákaz diskriminace z hlediska branné povinnosti. Na rozdíl od předchozího branného zákona účinného do konce roku 2004, který v mírovém stavu ukládal povinnou základní (náhradní)

⁴² Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon

⁴³ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

⁴⁴ Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky

⁴⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁴⁶ Zákon č. 585/2004 Sb., branný zákon

vojenskou službu pro muže a dobrovolnou pro ženy, nový zákon již nerozlišuje mezi pohlavími.

V závěru roku 2004 byla po 136 letech ukončena základní vojenská služba. Mobilizace v případě ohrožení svrchovanosti, územní celistvosti nebo demokratických základů země se týká všech občanů ve věku mezi 18 a 60 lety. Výjimky se týkají těhotných žen, osamělých osob, které pečují o dítě, osob zdravotně neschopných služby a osob, které odmítají vojenskou službu z religiálních důvodů. Je s podivem, že úprava týkající se odvodní povinnosti pro ženy v případě válečného stavu vyvolala počátkem roku 2005 mediální kampaň podivující se nad vojenskou povinností pro ženy.

V případě válečného stavu byla branná povinnost žen platná od 1. října 1949, podle branného zákona č. 92/1945 Sb.⁴⁷, účinného až do 1. prosince 1999. Rovněž navazující branný zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech⁴⁸, ve znění pozdějších změn a doplnění, uvádí, že všem ženám může být uložena odvodní povinnost a povinnost k mimořádné službě v době branné pohotovosti státu, nebo pokud ji převezmou dobrovolně.

Hmotnost a podmínky pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami, kojícími ženami, matkami do konce devátého měsíce po porodu a mladistvými jsou stanoveny Vyhláškou č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, jež jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání⁴⁹, ve znění pozdějších předpisů.

V Armádě ČR nařídil bývalý ministr obrany Ing. Jaroslav Tvrdík svým rozkazem č. 29 ze srpna 2002 zvyšování počtu vojáků z povolání na významných systemizovaných místech na všech velitelských stupních. Inspekce ministra obrany sleduje při svých kontrolách také dodržování zásad rovnosti mužů a žen v resortu.

⁴⁷ Zákon č. 92/1945 Sb., branný zákon

⁴⁸ Zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech

⁴⁹ Vyhláškou č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, jež jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání

Je sledováno, zda přidělování úkolů na jednotlivých stupních řízení není ovlivněno jinými než služebními zájmy.

Služební poměr vojáků z povolání v ozbrojených silách se od 1. 12. 1999 řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání⁵⁰, ve znění pozdějších změn a doplnění. Zde je v § 2 odst. 3 uvedeno, že je zakázána jakákoliv diskriminace vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i jednání vojenských služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.

Podmínkou přijetí mužů a žen do služebního poměru profesionálního vojáka je i prokázání dobrého psychického a tělesného stavu, odpovídající fyzické kondice, což je mimo přijímacího řízení zkoumáno ještě ve zkušební době po nástupu do služebního poměru, a pokud voják či vojákyně požadavkům nevyhoví, jsou v rámci této doby propuštěni.

V resortu obrany je přibližně čtvrtinové zastoupení žen. Vojákyň je 12,3 %. Od 1. 1. 1999, kdy se genderová problematika v Armádě ČR podrobně sleduje, lze zaznamenat mírný, ale trvalý nárůst vojákyně ve služebním poměru, kdy v Armádě ČR sloužilo celkem 22 966 vojáků z povolání, z toho 1695 žen (7,4 %). V lednu 2000 bylo již 23 719 vojáků z povolání a z toho 1935 žen (8,2 %). Za dva roky sloužilo v Armádě ČR 20 352 vojáků z povolání, resp. 2032 vojákyně (10 %).

K 1. 1. 2003 narůstá počet vojáků z povolání na 21 247 osob, z čehož je 2277 vojákyně (10,7 %). Jak již bylo uvedeno, k 1. 1. 2004 sloužilo profesionálně v Armádě ČR 2585 žen (12,3 %), což svědčí o navyšování jejich zastoupení. Počet vojáků z povolání díky restrukturalizaci klesá, a proto je i procentuální zastoupení vojákyně v resortu v mírných výkyvech.

K 1. 6. 2004 sloužilo v resortu 25 082 vojáků z povolání, z toho 22 431 mužů a 2651 žen (10,6 %), což sice odpovídá v procentech stavu vojákyně z povolání

⁵⁰ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

srovnatelnému s rokem 2003, ale v absolutních číslech se jedná o nejvyšší počet vojáků ve služebním poměru od roku 1999.

Při sledování hodnostního zastoupení vojáků a vojáků v Armádě ČR lze k 1. 5. 2009 konstatovat, že Armáda ČR nemá ženu v generálských hodnostech, avšak poprvé v historii samostatného českého státu v ní slouží žena v hodnosti plukovnice.⁵¹ Minimum žen je zastoupeno ve vyšších důstojnických hodnostech podplukovnice (0,15 %) a majorky (2,15 %). S klesající hodností se procentuální zastoupení žen mírně zvyšuje. V hodnostním sboru nižších důstojníků je 6,49 % žen v hodnosti kapitánky, 12,92 % žen v hodnosti nadporučice, 18,27 % poručic a 29,38 % vojáků je podporučic. Zde je zapotřebí uvést, že jedním z předpokladů pro získání důstojnické hodnosti je minimálně vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu.

Pro zařazení do praporčického a do některých hodností rotmistrovského hodnostního sboru je požadováno středoškolské vzdělání. Ve výběrových praporčických hodnostech štábního praporčíka je poměr vojáků a vojáků shodný (50 %) a v hodnosti nadpraporčice je 20,45 % žen. Do obou hodností je nutno splnit podmínku odsloužení minimálně 10 let služby a hodnosti nejsou nárokové. Ženy mají v porovnání s muži převahu (80,31 %) v hodnosti praporčice. Do této hodnosti jsou jmenováni minimálně středoškolsky vzdělaní a déle než 3 roky sloužící vojáci zastávající většinou administrativně provozní (i zdravotnické) funkce.

Posiluje to hypotézu, že vojákyně ve služebním poměru zastávají v Armádě ČR převážně nebojové funkce. Zde pak nastupuje v zastoupení žen opět klesající tendence. V hodnosti podpraporčice slouží 20,15 % vojáků. Armáda ČR měla k 1. 1. 2009 jen 4,68 % štábních rotmistryň, 4,17 % nadrotmistryň, 4,93 % rotmistryň. V hodnosti rotné, kde stačí vyučení v oboru, měla Armáda ČR 7,81 % vojáků⁵².

⁵¹ K 1. 3. 2007 byla tato hodnost propůjčena pplk. Mgr. Lence Mendlíkové, náčelnici odboru náboru ŘePP jako výraz uznání zásluh za profesionalizaci AČR

⁵² Statistická ročenka ŘePP, Praha 2008.

3.4 Průzkum „Rovnost mužů a žen v AČR?“

To, jak genderovou rovnost vidí profesionální vojáci Armády ČR, jsem zjišťovala na vojenské základně ve Vyškově a na Univerzitě obrany Brno. Rozhodla jsem se provést průzkum právě zde, jelikož u těchto útvarů je velké množství jak vojáků, tak i vojákůň.

Hypotéza mého průzkumu zní „Mají ženy v armádě rovné postavení s muži?“ Tuto hypotézu jsem se snažila položenými otázkami potvrdit či vyvrátit. Rozhodla jsem se položit deset otázek ženám a deset otázek mužům, ve kterých jsem se v reálu snažila zjistit, jak vidí rovnost mužů a žen v plně profesionální armádě. Oslovených respondentů bylo celkem 80 a to dvacet žen a dvacet mužů ve Vyškově a dvacet mužů a dvacet žen v Brně.

Otázky jsem pokládala formou dotazníku, protože jsem ho vyhodnotila jako nejlepší, a to především z důvodu velkého množství dotazovaných. S částí respondentů jsem měla možnost i osobně hovořit a doplnit si tak získané informace právě z dotazníků. Byly to především ženy, které chtěly k položeným otázkám dodat pár postřehů. Dotazníků se mi vrátilo všech 80, za což jsem ráda, protože průzkum může být objektivnější hlavně při větším počtu respondentů.

Průzkum jsem provedla ve Vyškově v měsíci září a v Brně v měsíci říjnu. Tyto podzimní měsíce jsem zvolila záměrně, protože většina vojáků se již vrátila z řádných dovolených a bylo o to menší riziko, že by se průzkum určitým způsobem protáhl nebo se mi dokonce nevrátilo potřebné množství dotazníků.

10 otázek pro ženy znělo:

- 1) Jaký byl důvod vašeho vstupu do armády?
- 2) Byl někdo, kdo vás ve vašem rozhodování značně ovlivnil?

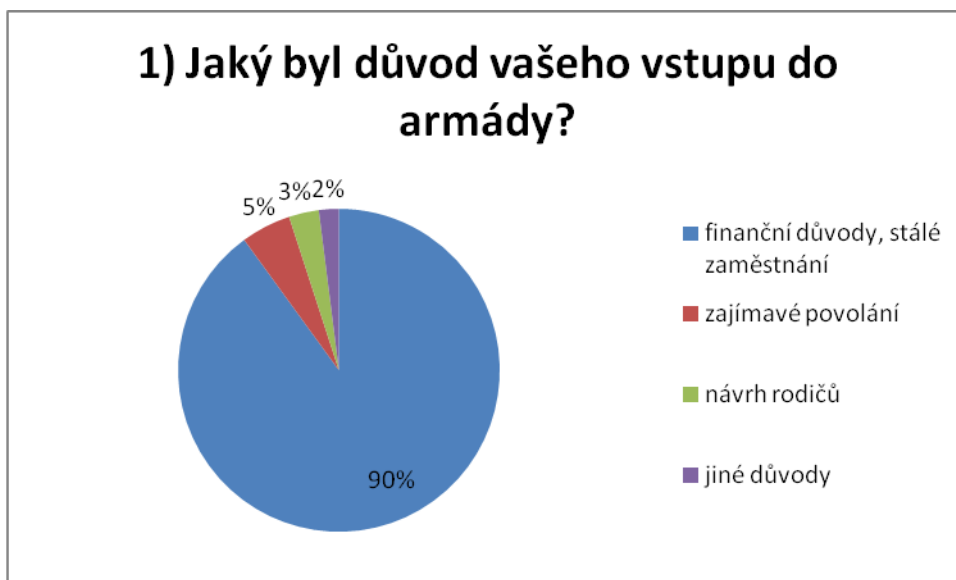
- 3) Hrály roli při vašem rozhodování např. i sociální důvody?
- 4) Chtěla byste se někdy zúčastnit zahraniční mise?
- 5) Myslíte si, že mise jsou vhodné místo pro ženu?
- 6) Měla jste ve své praxi někdy pocit, že nadřízený upřednostňuje muže (kolegu) před vámi?
- 7) Myslíte si, že máte šanci se ve své praxi dostat stejně daleko jako muži?
- 8) Kolik znáte žen v hodnosti majora a výše?
- 9) Máte pocit, že je dost žen ve vedoucích funkcích?
- 10) Myslíte si, že ženy v armádě mají své místo?

Dalších těchto 10 otázek bylo položeno mužům:

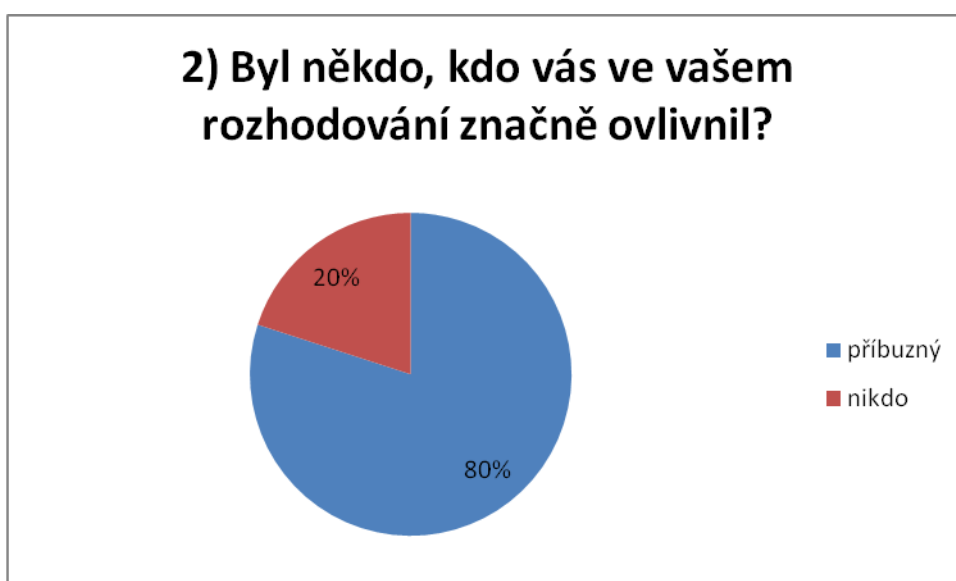
- 1) Jak vnímáte přítomnost žen v Armádě ČR?
- 2) Myslíte si, že ženy v armádě mají své místo?
- 3) Myslíte si, že by raději ženy do armády vstupovat neměly?
- 4) Jak vycházíte se ženami na vašem pracovišti?
- 5) Kolik žen vojáků je na vašem oddělení?
- 6) Jste zastáncem toho, že se žena má účastnit zahraničních misí?
- 7) Myslíte si, že žena by svou kariéru měla plně podřídit rodině?
- 8) Myslíte si, že ženy mají v armádě zastávat jen určité funkce, třeba v administrativě?
- 9) Myslíte si, že může žena zvládnout stejnou fyzickou i psychickou zátěž jako muž?
- 10) Spolupracujete raději s mužem nebo se ženou?

Nejprve bych se zastavila, jak vidí své postavení v armádě ženy. Vyhodnotím jednotlivé otázky, jak byly po sobě pokládány.

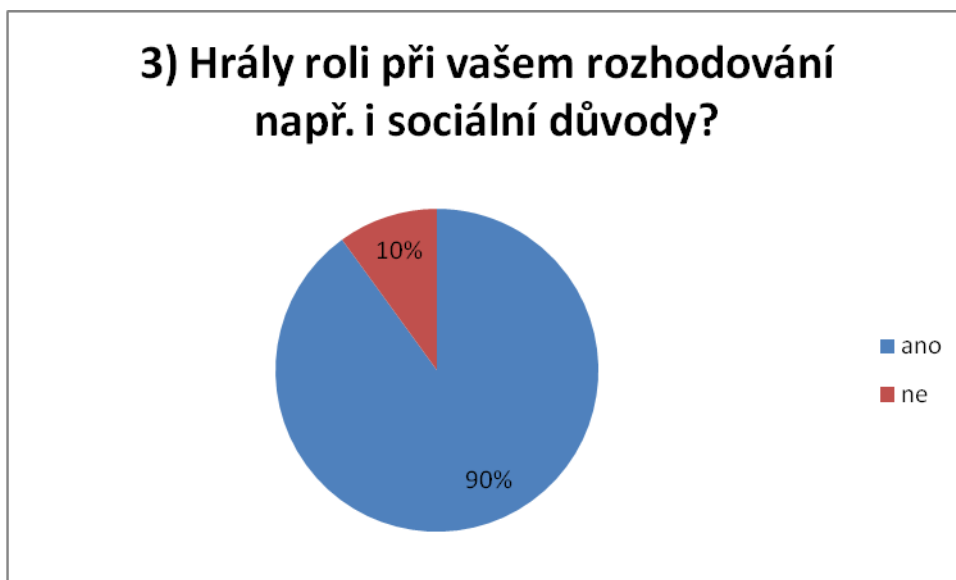
Na otázku - *Jaký byl důvod vašeho vstupu do armády?*, odpovědělo 90% žen finanční důvody a vidina stálého zaměstnání, 5% žen uvedlo, že důvod jejich vstupu do armády byla vidina zajímavého povolání, 3% žen uvedlo, že souhlasilo s návrhem rodičů a 2% žen jsou v armádě z jiných důvodů.



Zajímavé je, že 80% žen při vstupu do armády ovlivnil příbuzný, který již v armádě sloužil, 20% žen vstoupilo do armády bez cizího doporučení.



Téměř 100% žen uvedlo, že sociální důvody hrály velkou roli při jejich rozhodování. Pouze jedna žena uvedla, že v roce, když ona nastupovala do armády, určité sociální důvody žádnou roli nehrály, ba naopak v době komunismu se na ženy v uniformě dívalo, řekněme, přes prsty. A také jen jedna žena uvedla, že sociální důvody nebyly v žádném případě důvodem jejího vstupu do armády.



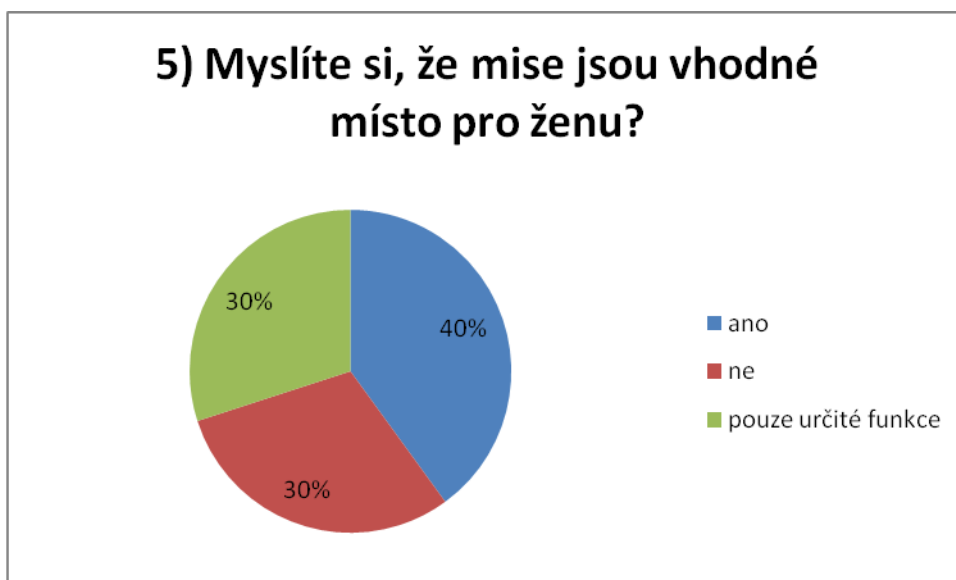
Tyto tři otázky jsem ženám položila z důvodu, abych zjistila, co vlastně dnešní ženu vede ke vstupu do armády a jaké jsou jejich důvody služby.

Další soubor otázek byl mířen na to, jak ženy v armádě vidí samy sebe.

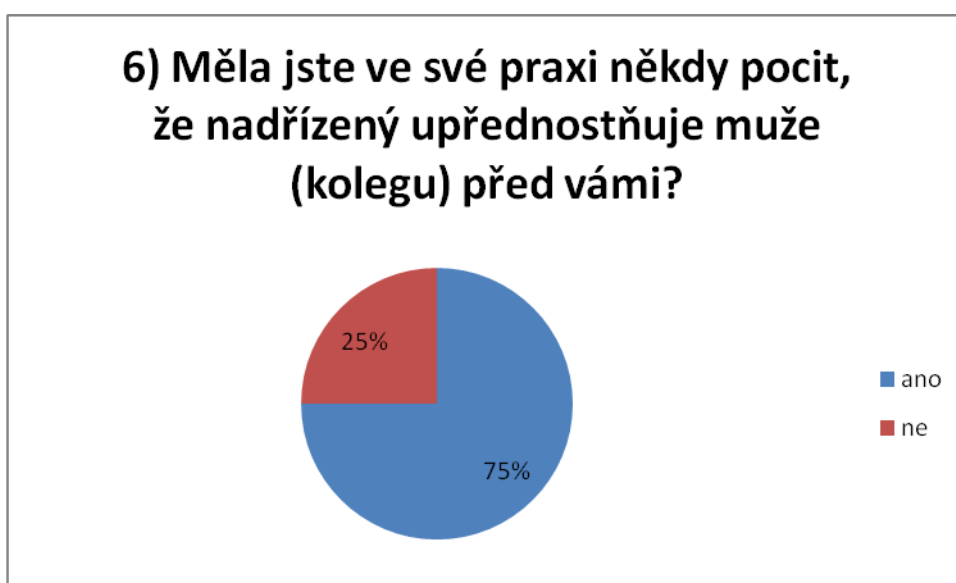
Na otázku, zda by se chtěla zúčastnit mezinárodní mise, odpovědělo 45%, že ano, 20% žen má malé děti, takže v současné době ne, ale později tuto variantu nevyklučuje, 15% žen již v misi působilo a 20% žen tato příležitost neláká.



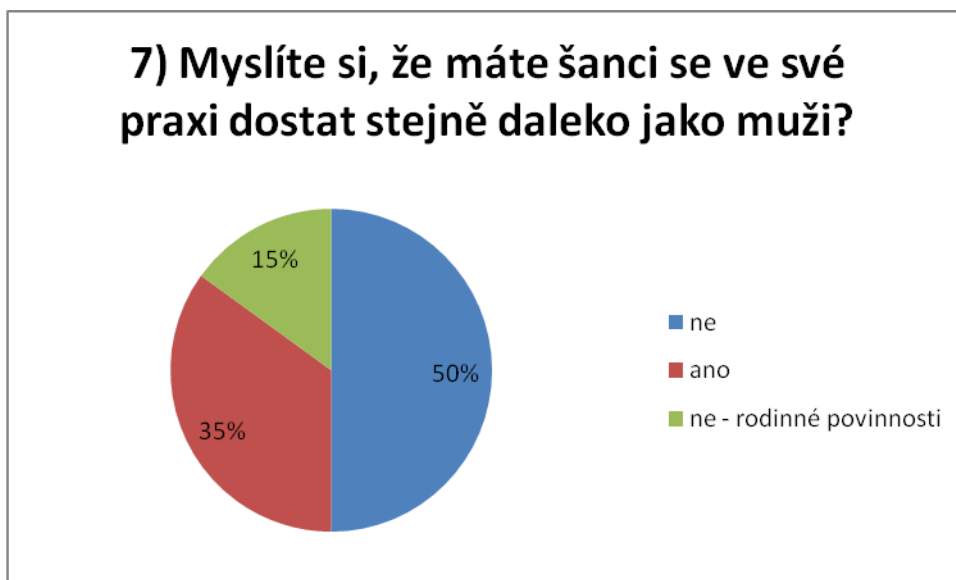
Také celkem 40% žen si myslí, že mezinárodní mise jsou vhodné pro ženu, 30% žen si naopak nemyslí, že mise jsou pro ženu vhodné a zbytek, tedy 30% žen, vidí ženy v misích pouze na určitých funkcích, např. na štábu nebo na administrativních pozicích.



75% žen se v současnosti setkalo s tím, že nadřízený upřednostňuje muže (kolegu) před nimi, 25% žen tento pocit nemá.



50% žen se domnívá, že se ve své praxi nemohou dostat stejně daleko jako muži, myslí si, že nemají ve své praxi stejné šance, 35% že si naopak myslí, že mohou svým mužským protějšků bez problémů konkurovat a mnohdy mají šanci se dostat v kariéře i dále, u zbylých 15% žen převládá názor, že v kariéerním postupu jim „brání“ mateřské a rodinné povinnosti.



Překvapilo mě, že žádná z dotazovaných žen nezná více než 6 žen v hodnosti majora a výše, a to šest žen zná pouze jedna dotazovaná. Převážně ženy uváděly, že znají 3 až 4 ženy, některé jen dokonce 1 až 2. 35% žen zná 3 vyšší důstojnice, 25% zná 4, 20% zná 2, 15% jen 1, 3% zná 6, 2% žádnou.



100% žen uvedlo, že má pocit, že je málo žen ve vedoucích funkcích.



Také 100% žen vedlo, že ženy v armádě mají určitě své místo. Od několika žen sem se ale dověděla, že ženy by měly být soudné a držet se jen na takových místech, které jsou pro ně vhodné, např. v administrativě atd.



Vyhodnocení mužské poloviny dotazovaných:

Na první otázku odpověděli všichni muži téměř stejně. Ženy v armádě vnímají vesměs pozitivně, nemají rozhodně problém s tím, že ženy v armádě jsou, většina také uvádí, že ženy jsou součástí každé společnosti, tak proč by to tak nemělo být i v armádě.



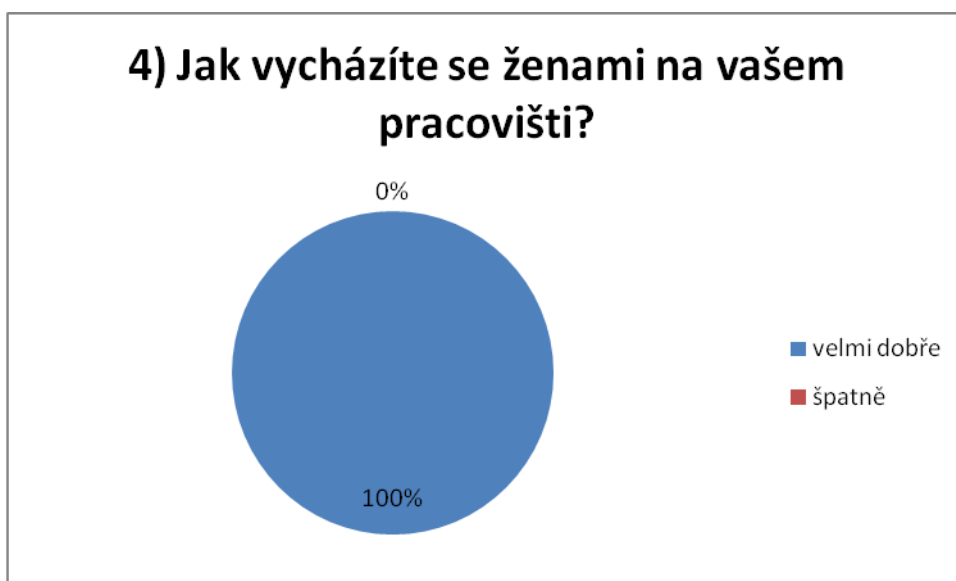
Téměř všichni si také myslí, že ženy v armádě své místo mají, ale také asi 35% mužů jedním dechem dodává, že jen na určitých funkcích.



Téměř 90% mužů je toho názoru, že ženy by určitě do armády vstupovat měly, že je v ní pro ně určitě uplatnění, ale zase 10% mužů by ženy viděli raději v civilu.



Všichni muži do jednoho odpověděli, že s ženami na pracovišti vycházejí velmi dobře, bez problémů, nedělají rozdíly mezi mužem a ženou.



Na otázku - *Kolik na vašem oddělení pracuje žen vojákyň?*, odpovědělo 85% mužů, že jedna, 10% že dvě a 5% mužů pracuje v prostředí, kde je více než tři ženy v uniformě.



Velmi jednoznačnou odpověď se mi dostalo na otázku, zda by se měly ženy účastnit mezinárodních misí, 95% mužů si myslí, že určitě ne a 5% mužů si myslí, že ano, ale jen na určitých „bezpečnějších“ místech.



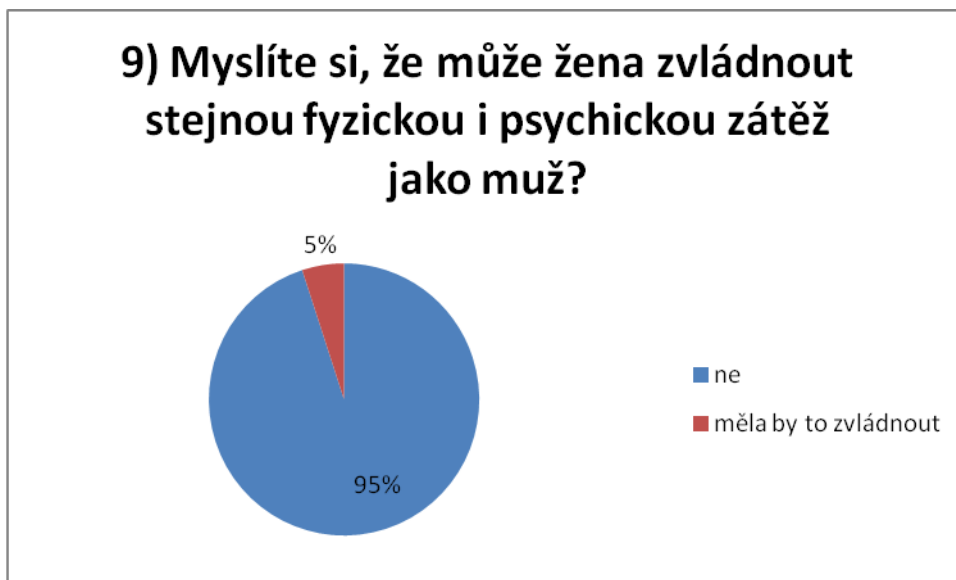
75% mužů si myslí, že ženy by v současné době neměly svůj život a svou kariéru podřizovat jen rodině a měly by se pracovně rozvíjet stejně jako muži. 25% mužů si ovšem myslí, že role ženy i v dnešní společnosti je hlavně rodit děti a starat se o rodinu a proto by měla žena i svou kariéru tomuto přizpůsobit.



65% mužů si nemyslí, že by ženy měly zastávat jen určité pozice, např. v administrativě, že se mohou realizovat prakticky všude. 35% mužů si myslí, že ženy by neměly figurovat ve speciálních a bojových jednotkách, a to z toho důvodu, že žena fyzicky mužům nemůže stačit a ve výcviku v případném boji je brzdí.



95% mužů odpovědělo, že žena nemůže zvládnout stejnou fyzickou i psychickou zátěž jako muž. 5% mužů dodalo, že pokud chce být žena v armádě, měla by zvládnout to, co muži.



85% mužů nerozlišuje, zda spolupracuje raději s mužem či ženou. 10% mužů spolupracuje raději s mužem a 5% mužů raději se ženou. Všichni dotazovaní dodali, že je důležité, o jakou situaci se jedná.



Všem dotazovaným děkuji za ochotu a vstřícnost při vyplňování dotazníků pro tento průzkum.

Vyhodnocení průzkumu:

Na základě odpovědí na pokládané otázky je zřejmé, že ženy vidí své postavení v armádě nepatrně jinak než muži. Často ve své praxi mají pocit, že jsou upřednostňováni u nadřízeného jejich mužští kolegové. Ženy si také myslí, že mají své místo v mezinárodních misích, muži to vidí naprosto jinak, kdy se většina mužů domnívá, že mise pro ženu nejsou. Zarážející také je to, kolik málo žen je v armádě v hodnostech vyšších důstojníků. Nikdo z dotazovaných nezná ve svém okolí více než šest žen v hodnosti majora a vyšší. Což ale vidím jako odraz celé společnosti, protože žen je celkově na vedoucích funkcích podstatně méně než mužů, takže lze se jen těžko domnívat, že armáda bude výjimkou. Někteří muži ve svých dotaznicích uvedli, že se domnívají, že ženy mají jako vojákyně určité výhody. Např. se pozastavovali nad tím, že v každoročním přezkoušení z tělesné přípravy, kterým musí každý voják projít, mají ženy nižší limity než muži. Ženy zde oponovaly tím, že žena fyziologicky nemůže zvládnout to, co muž. Tímto tvrzením se ovšem potvrzuje to, že ženy by neměly ve většině případů pobývat u speciálních bojových jednotek, které jsou nasazovány v těžkých podmínkách a v bojích v některých zahraničních misích.

3.5 Dílčí závěr

Rovnosti mužů a žen je v armádě věnována všestranná pozornost. Stav doposud není ideální, ale ve srovnání s civilním sektorem se zde prvky genderové rovnosti zavádějí díky direktivnímu řízení a vojenské organizaci snadněji a rychleji.

Nadále jsou prováděny legislativní kroky v souladu s úkoly stanovenými Vládou ČR k optimalizaci rovných podmínek služby mužů a žen v dané oblasti. Resort zpracovává, stejně jako další resorty, každoročně tzv. Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen⁵³ a tento dokument také pravidelně vyhodnocuje.

⁵³ Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen, SPers MO, Praha 2006

Zde jsem také provedla průzkum toho, zda se ženy v naší armádě cítí, nebo necítí být diskriminovány. Ve vyhodnocení průzkumu uvádím jednotlivé poznatky, které jsem zjistila. Nejdůležitější je však to, že armáda se jako celek od ostatní společnosti neodlišuje, ba naopak se zde lidí více snaží o to, aby byla mezi muži a ženami naprostá rovnost ve všech směrech.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci s názvem „**Sociálně nežádoucí jevy v prostředí Armády ČR**“ jsem se věnovala problémům aktuální doby, které tíží nejen armádu, ale také celou naši společnost. Já jsem se ve své práci zaměřila právě na armádu a popsala jsem v jednotlivých kapitolách to, co jsem pokládala za to nejdůležitější zmínit. V kapitole první jsem ve stručnosti popsala nežádoucí jevy, které se v menší či větší míře v armádě objevují. Také jsem uvedla možnost řešení těchto nežádoucích jevů ve formě prevence a hlavně jak se prevence využívá na jednotlivých stupních velení a řízení. Nejdůležitější je omezení vzniku sociálně nežádoucích jevů, které ohrožují zaměstnance resortu, majetek a bojeschopnost AČR. Důležité je také zabezpečit kvalitní výběr, přípravu a vzdělávání vojenských profesionálů k výkonu profese a vytvořit příznivé podmínky pro zdravý životní styl vojenských profesionálů, civilních zaměstnanců resortu a jejich rodinných příslušníků. Z důvodu předcházení nebo už i z důvodu řešení problematiky sociálně nežádoucích jevů byly zřízeny následující organizace každého stupně velení a také u každého vojenského útvaru (zařízení):

- členy komise pro prevenci SNJ u útvaru,
- velitele útvaru,
- vojenskou ošetrovnu,
- vojenskou policii,
- případně na další subjekty prevence SNJ v resortu MO.

V další kapitole jsem se zabývala konkrétními sociálně nežádoucími jevy, které se v armádě v současné době nejvíce vyskytují. Zaměřila jsem se hlavně na alkohol, jako nejčastější sociální jev v oblasti návykových látek, také na šikanu a to ve formě mobbingu a bossingu a také jsem zabrousila na trošku tenký led a slabou stránku armády a tím jsou trestné činy páchané právě vojáky z povolání. Vráťím se nejdříve k alkoholu.

V současné době je alkohol považován za legální návykovou látku a společně s tabákem je veřejností nejvíce podceňován. Při zkoumání alkoholismu je nutno rozlišovat mezi běžným společensky obvyklým užíváním alkoholu a mezi chronickým

alkoholismem. Někteří lidé pijí alkohol jen při společenských příležitostech, jiní ho nepijí vůbec a další skupinou jsou naopak silní pijáci. Hlavní problém, který se k jeho prevenci váže, tkví v jeho dostupnosti, v široké distribuční síti a v relativně nízké ceně. Příčiny zneužívání alkoholu a závislosti na něm jsou různé: genetické, biologické, psychické a sociální. Alkoholici uvádějí, že alkohol pijí proto, aby jim dobře trávilo, měli chuť k jídlu, posílili si odvalu, nebyli nervózní, mohli dobře spát a zapomněli na nehody s manželkou či šéfem.

Problém šikany se v dnešní době stále více dotýká dospělých lidí ve svém zaměstnání. Nejvíce ho vystihují pojmy mobbing a bossing, kdy jde o šikanu za strany kolegů, respektive nadřízených. Východisek z této nepříjemné situace je hned několik. Většinou se jedná o nevýhodný stav oběti, kdy raději dá sama výpověď, než aby byla dále šikanována a snášela další ostudné, potupné a nepříjemné situace. Pro silnější jedince přichází v úvahu řešit šikanu např. soudním sporem, i když k tomuto řešení se odhodlá minimální procento obětí. Ani armáda není v tomto směru výjimkou a nadřízené složky, popř. Inspekce ministra obrany řeší tyto problémy stále častěji.

Za jedny z nejhorších a nejnebezpečnějších sociálně nežádoucích jevů, se kterými se v armádě můžeme potkat, jsou projevy extremismu, xenofobie, rasismu, popř. jiného druhu nesnášenlivosti vůči jiným osobám nebo skupinám. Tato činnost vojáků v mnohých případech hraničí, nebo se dokonce stávají, trestným činem. V posledních měsících se armáda s několika těmito případy setkala. Ve své diplomové práci jsme uvedla hned několik článků z médií, kde se tyto problémy řešily. Nejhorší problém tohoto typu byla aféra v zahraniční misi v Afghánistánu, kde dva naši vojáci nosili na svých přilbách znaky SS. Také v zahraniční misi v Kosovu naši vojáci ne zrovna vzorně reprezentovali svou vlast, když se poprali s jinými vojáky a ukončit to musela až mezinárodní vojenská policie. Jak pan ministr řekl, tak také učinil a s těmito vojáky se ve velmi krátké době rozloučil. V souvislosti s těmito případy poznali úděly manažerských pozic a míru zodpovědnosti za své podřízené i dva generálové, kteří museli z těchto důvodů armádu opustit.

V praktické části mé práce jsem se zaměřila na další ze sociálně nežádoucích jevů a tím je diskriminace, respektive to, jak vidí příslušníci armády své postavené vůči opačnému pohlaví.

Rovnosti mužů a žen je v armádě věnována všestranná pozornost. Stav doposud není ideální, ale ve srovnání s civilním sektorem se zde prvky genderové rovnosti zavádějí díky direktivnímu řízení a vojenské organizaci snadněji a rychleji.

Nadále jsou prováděny legislativní kroky v souladu s úkoly stanovenými Vládou ČR k optimalizaci rovných podmínek služby mužů a žen v dané oblasti. Resort zpracovává, stejně jako další resorty, každoročně tzv. Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen⁵⁴ a tento dokument také pravidelně vyhodnocuje. V souvislosti s touto problematikou jsem provedla průzkum, jak genderovou rovnost vidí profesionální vojáci Armády ČR. To jsem zjišťovala na vojenské základně ve Vyškově a na Univerzitě obrany Brno. Rozhodla jsem se provést průzkum právě zde, jelikož u těchto útvarů je velké množství jak vojáků, tak i vojáků.

Hypotéza mého průzkumu zněla „Mají ženy v armádě rovné postavení s muži?“ Tuto hypotézu jsem se snažila položenými otázkami potvrdit či vyvrátit. Rozhodla jsem se položit deset otázek ženám a deset otázek mužům, ve kterých jsem se v reálu snažila zjistit, jak vidí rovnost mužů a žen v plně profesionální armádě. Oslovených respondentů bylo celkem 80 a to dvacet žen a dvacet mužů ve Vyškově a dvacet mužů a dvacet žen v Brně. Otázky jsem pokládala formou dotazníku, protože jsem ho vyhodnotila jako nejlepší, a to především z důvodu velkého množství dotazovaných. S částí respondentů jsem měla možnost i osobně hovořit a doplnit si tak získané informace právě z dotazníků. Byly to především ženy, které chtěly k položeným otázkám dodat pár postřehů. Dotazníků se mi vrátilo všech 80, za což jsem ráda, protože průzkum může být objektivnější hlavně při větším počtu respondentů.

Průzkum jsem provedla ve Vyškově v měsíci září a v Brně v měsíci říjnu. Tyto podzimní měsíce jsem zvolila záměrně, protože většina vojáků se již vrátila z řádných

⁵⁴ Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen, SPers MO, Praha 2006

dovolených a bylo o to menší riziko, že by se průzkum určitým způsobem protáhl nebo se mi dokonce nevrátilo potřebné množství dotazníků.

Podle vyhodnocení průzkumu je zřejmé, že ženy vidí své postavení v armádě nepatrně jinak než muži. Často ve své praxi mají pocit, že jsou upřednostňováni u nadřízeného jejich mužští kolegové. Ženy si také myslí, že mají své místo i mezinárodních misích, muži to vidí naprosto jinak, kdy se většina mužů domnívá, že mise pro ženu nejsou. Zarážející také je to, kolik málo žen je v armádě v hodnostech vyšších důstojníků. Nikdo z dotazovaných nezná ve svém okolí více než šest žen v hodnosti majora a vyšší. Což ale vidím jako odraz celé společnosti, protože žen je celkově na vedoucích funkcích podstatně méně než mužů, takže lze se jen těžko domnívat, že armáda bude výjimkou. Někteří muži ve svých dotaznicích uvedli, že se domnívají, že ženy mají jako vojákyně určité výhody.

Ve své diplomové práci jsem se zabývala těmi nejpálčivějšími problémy v oblasti Sociálně nežádoucích jevů. Popsala jsem je všeobecně a poté ty nejproblematictější i konkrétně. Uvedla jsem také konkrétné případy v podobě ukázek z denního tisku. Co je však nejdůležitější, je řešení těchto nežádoucích jevů. V armádě se hlavně pracuje s prevencí. Ať už se jedná o prevenci primární, sekundární nebo terciální. U každého vojenského útvaru působí hned několik osob, které se touto tématikou zabírají. Může se ovšem stát, že prevence nestačí a tyto nežádoucí jevy mohou přerůst třeba dokonce i v trestné činy, které už se řeší razantněji, většinou pro takové jedince v armádě místo není a to končí ukončením služebního poměru.

RESUMÉ

Ve své práci se v první kapitole věnuji problematice sociálně nežádoucích jevů jako celospolečenskému problému, který vyžaduje pro svoji aktuálnost, významnost a naléhavost cílevědomé řešení. Prevence sociálně nežádoucích jevů je v plně profesionalizované armádě řešena komplexně a reaguje na průběžně vzniklé problémy. Věnuje se takovým jevům, které negativně ovlivňují nejen dosažení požadované úrovně klíčových schopností armády, ale rovněž i kvalitu života vojenských profesionálů a zaměstnanců resortu včetně jejich rodinných příslušníků. Dále popisuji konkrétní nežádoucí jevy, se kterými se můžeme setkat, jak v armádě, tak i v celé společnosti. Je zde uveden souhrn toho nečastěji se objevujícího.

V další kapitole, druhé, se již věnuji konkrétním jevům, které jsou pro armádu v současné době velmi aktuální. Rozhodla jsem se důkladně popsat alkohol a alkoholismus, jako návykovou látku, poté jsem se věnovala šikanování dospělých na pracovišti, a to ve formě mobbingu, nebo bossingu. Jedná se také o velmi rozmáhající se jevy. Mobbing je chápán jako fyzické, či spíše psychické „týrání“ kolegů na pracovišti a u bossingu se jedná o šikanu ze strany nadřízeného k podřízenému. Dále jsem také zabrousila na tenký led a věnovala jsem se trestným činům vojáků z povolání. Jak jsem již v kapitole druhé uvedla, jedná se skutečně jen o výjimečné případy jednotlivců, nikoliv armády jako celku. Nicméně pár jednotlivců, co zrovna nedělají dobré jméno armádě, se přece jen najde. Pro příklad jsem uvedla několik článků z denního tisku.

A v kapitole poslední, která je praktickou částí mé diplomové práce jsem popsala rovné postavení mužů a žen v České republice, v EU a v neposlední řadě také v naší armádě. Na toto téma jsem v této kapitole také provedla průzkum.

ANOTACE

V mé diplomové práci s názvem „Sociálně nežádoucí jevy v prostředí Armády ČR a možnosti jejich řešení“ jsem se zaměřila, jak již z názvu vyplývá, sociálně nežádoucí jevy, které se v současné době vyskytují v naší armádě. Práce se skládá s teoretické a praktické části. Teoretická část je složena ze dvou kapitol. První má název „Sociálně nežádoucí jevy a prevence jako možnost jejich řešení“. Zde se všeobecně věnuji nežádoucím jevům, které se vyskytují v celé naší společnosti včetně Armády ČR. Dále také popisuji jako možnost řešení všech sociálně nežádoucích jevů prevenci, která je vnímána jako nejlepší z možností jejich řešení.

Kapitola druhá s názvem „Typické sociálně nežádoucí jevy vyskytující se v AČR“ už popisuje ty konkrétní jevy, se kterými se v současné době armáda nejvíce potýká. V první podkapitole popisuji alkohol, jako nejčastěji se objevující návykovou látku. V podkapitole druhé se věnuji stále více rozrůstajícímu se fenoménu dnešní doby a to je šikanování v zaměstnání. Pro tento problém odborníci našli dva názvy, je to MOBBING a BOSSING. Mobbing chápeme jako šikanování zaměstnanců mezi sebou a Bossing jako šikanování ze strany nadřízeného. V poslední podkapitole této kapitoly jsme se zaměřila na trestnou činnost páchanou vojáky z povolání. Jak jsem již několikrát ve své práci uvedla, jedná se pouze o výjimečné případy a nejedná tímto způsobem celá armáda.

V kapitole poslední, která je zároveň kapitolou týkající se praktické části, jsem řešila také aktuální problém současné doby a to je rovnost mužů a žen jak ve společnosti, tak i v armádě. Zde jsem provedla na toto téma také průzkum se zaměřením na to, zda se v armádě ženy a muži cítí v rovném postavení mezi sebou. Výsledky jsme zpracovala jak písemně, tak graficky, viz. kapitola 3.4.

KLÍČOVÁ SLOVA

Armády, ministerstvo obrany, NATO, sociálně nežádoucí jevy, prevence, šikana, mobbing, bossing, trestná činnost, extremismus, nacismus, neonacismus, xenofobie, rasismu, alkohol, koncepce, vojenský profesionál, závislost, nezdravé mezilidské vztahy, nezdravé návyky, gender, generová rovnost, zahraniční mise, Inspekce ministra obrany, návyková látka, rotmistrovský sbor, praporčický sbor, důstojnický sbor, vojenská hodnost, diskriminace,

ANNOTATION

In my graduation theses called „Socially undesirable phenomenons in the Army of the Czech Republic and possibilities of their solving“ I focused, as follows from the title of my work, on socially undesirable phenomenons, which currently occur in our army. The work consists of the theoretical and the practical part. The theoretical part consists of two chapters. The first is called „The socially undesirable phenomenons and prevention as their possible solving“. In this chapter I generally attend to undesirable phenomenons, which occur in all our community including the Army of the Czech Republic. Thereinafter I also describe a prevention as a possible solving of all socially undesirable phenomenons, and which is considered as the best from all possibilities of their solving.

The second chapter called „The typical socially undesirable phenomenons occurred in the Army of the Czech Republic“ describes the concrete phenomenons, with which the army battles at most. In the first subchapter I describe an alcohol as a most occurred addictive substance. In the second subchapter I attend to a chicane at work, what is still exploding phenomenon of present times. The specialists found two names for this problem, namely MOBBING and BOSSING. We understand mobbing as a chicane of employees among each other and bossing as a chicane from the side of the superior. In the last subchapter of this chapter I focused on a criminal activity committed by the

regular soldiers. As I mentioned several times in my work, it is a question of exceptional cases only and not the whole army behave this way.

In the last chapter, which is at the same time a chapter concerning a practical part, I solved also the actual problem of present times, namely equality between men and women in the society and in the army also. On this theme I made a research focused on the question, if women and men in the army feel to be with equal rights. I processed the results both in writing and graphically, see chapter 3.4.

KEY WORDS

Army, Department of Defense, NATO, socially undesirable phenomena, prevention, bullying, mobbing, bossing, crime, extremism, Nazism, Neo-Nazism, xenophobia, racism and alcohol, concepts, military professional, addiction, unhealthy interpersonal relationships, unhealthy habits, gender, Generation equality, foreign missions, Defense Minister's Inspection, addictive substance, rotmistrovský Choir, praporčický Corps, the officer corps, military rank, discrimination.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákon č. 585/2004 Sb., branný zákon.

Zákon č. 92/1945 Sb., branný zákon.

Zákon č. 218/1999 Sb., o rozsahu branné povinnosti a o vojenských správních úřadech.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Čermáková, M. a kol. Proměny současné české rodiny. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN: 80-85850-93-1

Huberová, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. Martin: Neografia, 1995. ISBN 80-85186-62-4

Nešpor. Zůstat střízlivý. Brno: Host, 2006. ISBN: 80-7294-206-9

Nováková, J. Gender mainstreaming. Praha: MPSV ČR, 2002. ISBN 80-86552-35-7

Nováková, J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. Praha: MPSV ČR, 2002.

Skála, J. Až na dno. Praha: Avicenum, 1988.

Kolektiv autorů. Výběr statí pro profesní přípravu a vzdělávání příslušníků AČR 3/98. Praha: AVIS, 1998.

Koncepce prevence Sociálně nežádoucích jevů na období 2005-2009.

Listy Univerzity obrany, prosinec 2009.

Majkus, Manuál – Prevence Sociálně nežádoucích jevů, Praha, 2005.

Ministerstvo obrany, Koncepce sociálně nežádoucích jevů na období 2005 – 2009, 2004.

Metodické pokyny pro rozpočtování a hodnocení plnění výdajů na aktivity související s prevencí sociálně nežádoucích jevů.

Prevence sociálně patologických jevů. Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky, 2001.

Priority a postupy resortu MO při prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen, SPers MO, Praha 2006.

Statistická ročenka ŘePP, Praha 2008.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ASPI, Praha 2000.
Vyhláškou č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní podmínky, jež jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Zásada nediskriminace v právu Evropské unie, MPSV ČR, Praha 2001, s. 11., protože úplný český text základní smlouvy není dostupný.

Ženy a muži v datech, MPSV ČR, Praha 2003.

<http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5090>

<http://www.alkoholik.cz/souborykestazeni.htm>

<http://www.trivis.info/view.php?cislocclanku=2008011501>

<http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5174>

http://zpravy.idnes.cz/policie-zadrzela-vojaka-kvuli-drogam-travu-pestoval-v-kredenci-pv9-/krimi.asp?c=A091115_104511_krimi_jba

http://zpravy.idnes.cz/ministr-vyhodil-z-armady-vojaky-kvuli-znakum-ss-fua-/domaci.asp?c=A091110_115629_domaci_jan

http://zpravy.idnes.cz/po-skandalech-v-misich-odejdou-dva-klicovi-generalove-na-vlastni-zadost-1ng-/domaci.asp?c=A091216_180932_domaci_jw