

Medzinárodná vedecká konferencia



**POTENCIÁL RIADENIA
ROZMANITOSTI
A RODOVEJ ROVNOSTI**

**V OZBROJENÝCH SILÁCH,
BEZPEČNOSTNÝCH
A ZÁCHRANNÝCH ZBOROCH**

26. - 27. 10. 2016, Liptovský Mikuláš, Slovakia

ZBORNÍK

vedeckých a odborných prác

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš
Katedra spoločenských vied a jazykov

organizovala pod záštitou

Plk. Ing. **Radoslava IVANČÍKA**, PhD.
generálneho riaditeľa sekcie ľudských zdrojov, MO SR, Bratislava

a

doc. Ing. Jozefa PUTTERU, CSc.
rektora Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši

v spolupráci s

Akadémiou policajného zboru v Bratislave
Európskou asociáciou vied o bezpečnosti so sídlom v Krakove
Pedagogickou univerzitou v Krakove
Vroclavskou univerzitou vo Vroclave
Vysokou školou verejnej a individuálnej bezpečnosti v Krakove
Vysokou školou polície v Štitne
Charkovskou technickou univerzitou v Charkove

medzinárodnú vedeckú konferenciu

**« POTENCIÁL RIADENIA ROZMANITOSTI A RODOVEJ
ROVNOSTI V OZBROJENÝCH SILÁCH,
BEZPEČNOSTNÝCH A ZÁCHRANNÝCH ZBOROCH. »**

v termíne

26.-27. októbra 2016



Odborní garanti:

Plk. Ing. **Radoslav IVANČÍK**, PhD., generálny riaditeľ sekcie ľudských zdrojov, MO SR, Bratislava

doc. Ing. Jozef PUTTERA, CSc., rektor, Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko

Vedecký výbor:

Dr. Aneta BARANOWSKA, Univerzita Kazmierza Wielkiego, Bydgoszcz

Prof. Vjačeslav BEREZUTSKI, DrCS. Charkovská technická univerzita v Charkove, Ukrajina

Prof. dr hab. Jacek DVORZICKI, Vysoká škola polície v Štitne, Poľsko

prof. PhDr. Beáta BALOGOVÁ, PhD. Prešovská univerzita, Slovensko.

Mjr. PhDr. Pavol CZIRÁK, PhD., sekcia ľudských zdrojov, MO SR, Bratislava, Slovensko

Mgr. Ing. Miloslava JEZNÁ, PhD. Ministerstvo školstva sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

Prof. inž. Andrzej KOZERA, Pedagogická univerzita v Krakove, Krakov, Poľsko

Prof. dr hab. inž. Leszek F. KORZENIOWSKI, prezident Európskej asociácie ved o bezpečnosti so sídlom v Krakove; Pedagogická univerzita v Krakove, Poľsko

Prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Vroclav, Poľsko

PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD., KtSVaJ, Akadémia ozbrojených síl gen. M.R.Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko.

Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., ved.KtSVaJ, Akadémia ozbrojených síl gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

Doc. Karol MURDZA, PhD., Akadémia policajného zboru v Bratislave, Bratislava, Slovensko

Dr. Juliusz PIWOWARSKI, rektor, Vysoká škola verejnej a individuálnej bezpečnosti „Apeiron“, Krakov, Poľsko

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

Doc. Karol MURDZA, PhD., KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

Organizačný výbor :

PhDr. Miroslav KMOŠENA, PhD., KtSVaJ AOS L.Mikuláš

PhDr. Zuzana KORČOKOVÁ, PhD. kvestúra AOS L. Mikuláš

PhDr. Róbert HURNÝ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Mgr. Zuzana BERNÍKOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Mgr. Lenka NAGYOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Mgr. Eva REVAYOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Tatjana PAULÍKOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Editori zborníka:

PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD., KtSVaJ, AOS L.Mikuláš (vedecká redaktorka)

Mgr. Eva REVAYOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš (vedecká redaktorka)

Zborník elektronických verzií recenzovaných príspevkov na CD – nosiči.

Rukopis neprešiel jazykovou úpravou.

ISBN: 978-80-8040-535-9 (Elektronický zborník príspevkov – CD nosič)

OBSAH

Hlavný referát:

Mária MARTINSKÁ

POTENCIÁL RIADENIA ROZMANITOSTI A RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH
SILÁCH, BEZPEČNOSTNÝCH A ZÁCHRANNÝCH ZBOROCH
(*THE POTENTIAL OF DIVERSITY MANAGEMENT AND GENDER EQUALITY WITHIN
ARMED FORCES, SECURITY AND RESCUE CORPS*)

6

Koreferát:

Aneta BARANOWSKA

KOBIETY JAKO ŽOĽNIERZE ZAWODOWI OD WYTWARZANIA I REPRODUKOWANIA
KOBIECOŚCI PO FORMY PRZEKRACZANIA PŁCI
(*WOMEN AS SOLDIERS FROM PRODUCTION AND REPRODUCTION OF FEMININITY TO
GENDER TRANSGRESSION*)

36

Diskusné príspevky

Ľuboš BERKY

POTENCIÁL RIADENIA ROZMANITOSTI A RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH
SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY
(*THE POTENTIAL DIVERSITY MANAGEMENT AND GENDER EQUALITY IN THE ARMED
FORCES SLOVAK REPUBLIC*)

48

Adam BIGAJ

IDENTYFIKACJA FUNKCJONARIUSZY SŁUŻB MUNDUROWYCH Z WYKONYWANYM
ZAWODEM NA PRZYKŁADZIE POLICJI
(*HOW THE UNIFORM PUBLIC SERVICE IDENTIFY WITH THEIR PROFESSION; STUDY
BASED ON THE POLICE*)

52

Donata BOROWSKA

DYSKREKONALNOŚĆ WŁADZY W DOBIE GLOBALIZACJI W ODNIESIENIU DO M.IN.
AKTYWISTÓW: ŚRODOWISK TERRORYSTYCZNYCH I ŚRODOWISK PACYFISTYCZ-
NYCH
(*DISCRETIONARY POWER IN THE AGE OF GLOBALISATION IN REFERENCE TO
ACTIVISTS ACTION WITHIN PACIFISTIC AND TERRORIST ENVIRONMENT*)

63

Wojciech CZAJKOWSKI

PŁEĆ KULTUROWA, SPOŁECZNA I PSYCHOLOGICZNA A SKUTECZNOŚĆ DZIAŁANIA
CZŁONKÓW GRUP DYSPOZYCYJNYCH
(*GENDER AS A FACTOR DETERMINING THE EFFECTIVENESS OF THE DISPOSITIONAL
GROUPS MEMBER'S*)

73

Beata ŻITNIAKOVÁ – GURGOVÁ

RODOVÉ ROZDIELY V DIMENZIÁCH PERFEKCIONIZMU
(*GENDER DIFFERENCES IN THE DIMENSIONS OF PERFECTIONISM*)

85

Miloslava JEZNÁ

NÁSILIE NA ŽENÁCH, PÁCHANÉ MUŽMI VOČI SÚČASNÝM ALEBO BÝVALÝM
PARTNERKÁM – TOLEROVANÉ OBLASTI PORUŠOVANIA RODOVEJ ROVNOSTI
(*VIOLENCE AGAINST WOMEN, COMMITTED BY MEN AGAINST CURRENT OR
FORMER WOMEN – TOLERATED THE AREA OF GENDER EQUALITY*)

100

Zdzisław LUDZIEJEWSKI

GRUPY DYSPOZYCYJNE – FORMACJE ŁADU SPOŁECZNEGO I BEZPIECZEŃSTWA
NARODOWEGO W DOBIE AKTYWNEGO TERRORYZMU I INNYCH ZAGROŻEŃ
(*DISPOSITIONAL GROUPS - FORMATION ORDER AND NATIONAL SECURITY IN AN ERA
OF ACTIVE TERRORISM AND OTHER THREATS*)

115

Jan MACIEJEWSKI a Anna KRAWCZYK

UDZIAŁ KOBIET W WOJSKU. ANALIZA SOCJOLOGICZNA
(*WOMEN'S MILITARY PARTICIPATION A SOCIOLOGICAL ANALYSIS*)

122

Jan MACIEJEWSKI a Aneta URBANIAK

SOCJOLOGICZNY WYMIAR BEZPIECZEŃSTWA
(*SOCIOLOGICAL DIMENSION OF SECURITY*)

130

Jozef MATIS ŽENY V DISPONIBILNÝCH SKUPINÁCH (<i>WOMEN IN DISPONIBILITY GROUP</i>)	141
Jadwiga MAZUR a Tadeusz MICHALCZYK KOBIEITY W POLSKIEJ POLICJI JAKO WAŻNY ELEMENT W ZARZĄDZANIU TĄ ORGANIZACJĄ (<i>WOMEN IN POLISH POLICE AS AN IMPORTANT ELEMENT IN MANAGEMENT OF THIS ORGANIZATION</i>)	150
Karol MURDZA PERCEPCIA NÁROKOV SLUŽOBNEJ ČINNOSTI OPTIKOU GENDEROVÉHO PRÍSTUPU (<i>PERCEPTION OF CLAIMS POLICE SERVICE ACTIVITY THROUGH THE LENS OF GENDER APPROACH</i>)	164
Patricia PRIHODOVA VNÚTORNÉ A VONKAJŠIE FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE MOTIVÁCIU A SPOKOJNOSŤ S PRÁCOU (<i>INTRINSIC AND EXTRINSIC FACTORS EFFECTING MOTIVATION AND JOB SATISFACTION</i>)	174
Mariusz ROZWADOWSKI ZINTEGROWANA POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA NARZĘDZIEM POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA W UCZELNIACH WYŻSZYCH (<i>INTEGRATED SAFETY POLICY TOOL TO IMPROVE SAFETY UNIVERSITIES</i>)	180
Ivana SABOLOVÁ SLUŽOBNÁ ČINNOSŤ PRÍSLUŠNÍKOV POLICAJNÉHO ZBORU A RIEŠENIE PRÍPADOV NÁSILIA PÁCHANOM NA ŽENÁCH AKO HRANIČNÁ TÉMA RODOVEJ ROVNOSTI VO VÝUČBE PREDMETU PSYCHOLÓGIA (<i>THE SERVICE ACTIVITY OF POLICE OFFICERS AND THEIR DEALING WITH CASES OF VIOLENCE COMMITTED AGAINST WOMEN AS A MARGINAL TOPIC OF GENDER EQUALITY OF THE EDUCATIONAL PROCESS IN SUBJECT PSYCHOLOGY</i>)	190
Viktor SABO NÁBOŽENSKÁ ROVNOSŤ – ROVNÁ SA BEZPODMIENEČNÁ LÁSKA, TOLERANCIA A POKORA (<i>RELIGIOUS EQUALITY - EQUALS UNCONDITIONAL LOVE, TOLERANCE AND HUMILITY</i>)	195

POTENCIÁL RIADENIA ROZMANITOSTI A RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH SILÁCH, BEZPEČNOSTNÝCH A ZÁCHRANNÝCH ZBOROCH

THE POTENTIAL OF DIVERSITY MANAGEMENT AND GENDER EQUALITY WITHIN ARMED FORCES, SECURITY AND RESCUE CORPS

Mária MARTINSKÁ

ABSTRAKT: Cieľom článku je poukázať na trendy v manažmente a marketingu, v modernizácii organizačnej kultúry z hľadiska prínosu manažmentu rozmanitosti a rodovej rovnosti prejavujúce sa aj v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch. Nová legislatíva Európskej únie, vychádzajúca z uplatňovania základných ľudských práv a rešpektovanie ľudskej dôstojnosti zdôrazňujúca antidiskriminačné prístupy má významný vplyv na každodenný život organizácií. Akceptácia rozmanitosti zamestnancov každej organizácie a jej systematické riadenie súvisí s komplexnosťou celospoločenských rizík a výziev a vyžaduje realizáciu uvedomelých krokov na zvládnutie a riadenie týchto procesov aj vo vojenských, policajných či záchranných tímoch.

Kľúčové slová: systém, asymetria, diverzita, riziko, organizačná kultúra, antidiskriminácia, rodová rovnosť

ABSTRACT: The aim of the article is to highlight the latest trends in management and marketing, modernization of organizational culture in terms of benefits of diversity management and gender equality in the armed forces, security and rescue corps. The new European Union legislation, based on the exercise of fundamental human rights and respect for dignity, highlighting the anti-discrimination approach has a significant impact on the daily life of organizations. Acceptance of diversity of the employees of each organization and its systematic management is related to the complexity of societal risks and challenges and requires implementation of conscious steps to manage and control these processes (in the) within the military, police and rescue teams.

Keywords: system, asymmetry, diversity, risk, organizational culture, antidiscrimination, gender equality

ÚVOD

Moderné trendy v manažmente a marketingu, na ktoré reagujú organizačné kultúry v súčasnosti predstavuje riadenie rozmanitosti, akceptácia antidiskriminačných praktík a rodovej rovnosti. Reštrukturalizácia pracovných síl a pozícií je celosvetový fenomén. V dôsledku rozvoja nových technológií došlo k výraznému poklesu pracovných miest v základných spracovateľských odvetviach a naopak narástli pracovné pozície v terciárnej sfére a oblasti informačných technológií. Presadzovanie automatizácie, robotizácie má dopad na to čo pracovníci robia, čo majú ovládať a ako to majú robiť. Organizácie ktoré úspešne zvládnu súčasné výzvy by mali byť: *globalizované, štíhlejšie, plochejšie, viac flexibilné, viac zákaznícky orientované, viac koncentrované na kvalitu a viac inovatívne. Reštrukturalizácia, vzdelávanie a učenie, ako aj implementácia nových manažérskych nástrojov sú základom progresívnej premeny organizačných kultúr.*¹

¹ SCHULER 1989.Scanning the Envirment:Planing for Human Resource Management and Organizational Change.In: Human Resource Planing.,Vol.12,No4

Diverzita, alebo rozdielnosť je neoddeliteľnou súčasťou procesov v modernej spoločnosti, diverzita pracovnej sily súvisí najmä s migráciou, globalizáciou pracovného trhu, demografickým vývojom a hľadáním zdrojov efektivity a konkurencieschopnosti moderných organizácií. Spoločnosť a organizácia uplatňujúca politiku diverzity docenjuje potenciál jednotlivcov, snaží sa prijať, udržať si a umožniť profesijný rozvoj jedincom z rôznych sociálnych skupín a usiluje o pretvorenie organizačnej kultúry na základe rozmanitosti takýchto jedincov. Diverzita pôsobí na kreativitu, inováciu, významne ovplyvňuje rozhodovacie procesy a riešenia problémov na pracovisku.

Je potrebné reagovať na tieto trendy aj v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch? Nové bezpečnostné prostredie², vyznačujúce sa asymetrickým nebezpečenstvom³ a kombinovaním „mäkkej“ a „tvrdej“ bezpečnosti⁴, stanovuje pred spoločnosť úlohu prehodnotiť platnosť znakov vojenskej organizácie ako typu formálnej organizácie, zabezpečujúcich jej efektívne fungovanie celé 19. a 20. storočie.

Zároveň bezpečnostné organizácie (národné, nadnárodné i medzinárodné) reagujú na snahu najmä ekonomických a štátnych organizácií uskutočniť zmenu svojich štruktúr s dôrazom na ich zoštíhlenie, pri zachovaní efektívnosti a kvality výkonov.

Táto reakcia postupne vyúsťuje do novej funkčnej organizačnej štruktúry, napríklad v armáde tvorenej jej plne profesionalizovaným jadrom (profesionálni vojaci) a perifériou (siete, tvorené buď prenajatými službami alebo príslušníkmi vojenskej organizácie, ktorí vykonávajú vojenskú službu ako dočasné zamestnanie). Armáda tiež prechádza z viacstupňovej štruktúry na inú, zabezpečujúcu predošlú kvalitu plnenia funkcie, no musí byť omnoho pružnejšia a efektívnejšia.

Nová legislatíva Európskej únie, vychádzajúca z uplatňovania základných ľudských práv a rešpektovania ľudskej dôstojnosti zdôrazňujúca antidiskriminačné prístupy má tiež zvyšujúci vplyv na každodenný život organizácií. Pri založení EÚ boli zdôrazňované *politické* (mier a stabilita na európskom kontinente) a *ekonomické* (hospodársky rozvoj podporený spoločným trhom) dôvody. Sociálny rozmer spolupráce sa začal vynárať až v sedemdesiatych rokoch 20. storočia.

Jedným z deklarovaných cieľov európskej integrácie je: „*vysoká úroveň zamestnanosti a sociálnej ochrany, rovnoprávnosť mužov a žien, udržateľný neinflačný rast, vysoký stupeň ochrany a zlepšovania kvality životného prostredia, zvyšovania štandardov bývania a kvality života, ekonomická a sociálna kohézia, solidarita medzi členskými štátmi*“⁵

² VOLNER Š.: *Nová teória bezpečnosti. Teoreticko-metodologické východiská*. Bratia Sabovci, s. r. o. Zvolen 2005. ISBN 80-89029-99-X. S. 7.

³JURČÁK V. *akol.*: Analýza bezpečnostného prostredia a bezpečnostných hrozieb v priestore nasadenia ozbrojených síl v rámci operácií MKM. Záverečná správa oriešení vedeckého projektu AGMO 8 „Analýza bezpečnostného prostredia, rizík a možnosti eliminácie hrozieb“. AOS Liptovský Mikuláš 2010. 60s

⁴ Poznámka: „Mäkká bezpečnosť“ sa často definuje ako inteligentnejšia alternatíva hrubej „tvrdej“ bezpečnosti. Nevystihuje to podstatu, pretože tzv. „inteligentnosť“ je práve v schopnosti kombinovať prvky tvrdej a mäkkej sily pri naplňaní cieľa – dosiahnutia prijateľného stupňa bezpečnosti. Je to teda spôsob vplyvu v medzinárodných záležitostiach, bez použitia vojenskej sily. Tento koncept prevládal v európskej diplomatickej stratégii. Vo všeobecnosti predstavuje „mäkká bezpečnosť“ oblasti, v ktorých štát musí riešiť konflikty a potlačovať negatívne tendencie v záujme udržania svojej stability a bezpečnosti, ale ktoré nie sú priamo viazané na ozbrojené sily a nesúvisia priamo s vojenským ohrozením krajiny inou krajinou. (Podľa: RÜHLE, M.: *Nástroje „mäkkej bezpečnosti“ NATO*. In: *Euro-Atlantic Quarterly*, č.: 3 z roku 2006, s. 6 – 7.)

⁵ KRAJČÍKOVÁ, Jana. Sociálny štát (2) - V treťom tisícoročí [online]. E-polis.cz, 16. leden 2007. [cit. 2017-02-01]. Dostupné z [www. . issn 1801-1438.: http://www.e-polis.cz/clanek/socialny-stat-2-v-tretom-tisicoroci.html](http://www.e-polis.cz/clanek/socialny-stat-2-v-tretom-tisicoroci.html)

Akceptácia rozmanitosti zamestnancov jednotlivých organizácií a jej správne riadenie súvisí s komplexnosťou celospoločenských výziev a vyžaduje realizáciu uvedomelých krokov na zvládnutie a riadenie týchto procesov aj vo vojenských, policajných či záchranárskych tímoch. Trendy v organizačnej kultúre prinášajú potrebu analyzovať rozmanitosti, hľadať prínosy práce v zmiešaných tímoch a v medzinárodnom prostredí. Samozrejme prináša to aj množstvo rizík, ukazuje sa potreba naučiť sa pracovať v medzinárodnom prostredí, ale aj akceptovať jednotlivé rôznorodosti pracovníkov v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch napríklad z hľadiska pohlavia a rodu zamestnancov a zamestnankýň, ich veku, etnického, rasového či národnostného pôvodu, sexuálnej orientácie, vierovyznania, ale aj zdravotného postihnutia a iných osobných charakteristík.

V príspevku položíme dôraz na systémový prístup, filozofické, legislatívne či sociálne východiská tejto problematiky, vysvetlíme vzťah medzi diverzity prístupom a rodovou rovnosťou, zdôrazníme prínos a potenciál rozmanitosti a zároveň upozorníme na možné riziká v modernizujúcich sa bezpečnostných organizáciách. Za dôležité pokladáme :

- Poukázať na trendy v modernizácii organizačnej kultúry z hľadiska prínosu manažmentu rozmanitosti a rodovej rovnosti.
- Analyzovať potenciálne zdroje napätia, vyplývajúce zo zvyšujúcej sa rôznorodosti pracovníkov v spoločnosti, ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch, poukázať na výhody a nevýhody rôznorodosti zamestnancov a zamestnankýň z hľadiska pohlavia a rodu, ich veku, etnického, rasového či národnostného pôvodu, sexuálnej orientácie, vierovyznania, zdravotného postihnutia a iných charakteristík.
- Otvoriť diskusiu o konkrétnych krokoch premeny prístupu zamestnávateľských organizácií, s dôrazom na rozmanitosť - diverzitu, rešpektovanie ľudských práv a najmä práva na rovnosť a dôstojnosť, a to pri prijímaní zamestnancov a zamestnankýň, ich zamestnávaní, odmeňovaní, vzdelávaní či ďalších rozhodovaniach o nich.
- Upozorniť na princípy a význam dokumentov rodovej rovnosti EU a Slovenska najmä *Akčný plán rodovej rovnosti 2014-2019*⁶ a *Horizont 2020*⁷ ktoré sa zameriavajú na trvalo udržateľný rozvoj, na zvyšovanie excelentnosti a konkurencieschopnosti Európy, týkajú sa mužov i žien a sú zodpovedným prístupom k spoločnosti, organizácii aj rodine.
- Aplikovať diverzity prístup do medzinárodného krízového manažmentu, akceptovať odporúčania *rezolúcie bezpečnostnej rady OSN (UNSCR 1325)* a *integrácie rodového hľadiska do veliteľskej štruktúry NATO a MKM*⁸, ktorá sa zaoberá vplyvom vojen na ženy a participácie žien a mužov k vyriešeniu konfliktov a trvalo udržateľnému mieru.

⁶ AKČNÝ PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI 2014-2019 [online] 16. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: http://diskriminacia.sk/wp/wp-content/uploads/Akcny_plan_RR_final_w.pdf

⁷ HORIZONT 2020 [online] 40. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_SK_KI0213413SKN.pdf

⁸ *Rezolúcia BR OSN 1265*. 1999 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>; *Rezolúcia BR OSN 1325*. 2000 [online]. 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000)); *Rezolúcia BR OSN 1820*. 2008 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008)); *Rezolúcia BR OSN 1889*. 2009 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009)); *Rezolúcia BR OSN 2106*. 2013 [online]. 6 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013)); *Rezolúcia BR OSN 2242*. 2015 [online] 7. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2242\(2015\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2242(2015))

1 FILOZOFICKÉ VÝCHODISKÁ POSTMODERNÉHO CHÁPANIA HODNOTY ROZDIELNOSTI

Vnímanie bezpečnosti, respektíve schopnosť komplexného vnímania bezpečnosti sa stáva systéme mnohonásobných sociálnych interakcií v globalizujúcom sa svete multikultúrnych kontaktov čoraz menej prehľadným, čoraz menej samozrejším a teda aj menej bezpečným.⁹ Príkazy a zákazy, alebo neformálne odporúčania spolu tvoria komplex morálnych noriem, ktoré saturujú potrebu orientácie jednotlivca, pretože vnášajú do sociálneho správania určitý poriadok. Rešpektovanie a dodržiavanie dohodnutých pravidiel alebo morálnych noriem zaručuje rozsah takého sociálneho správania a konania, ktoré je prípustné, bezkonfliktnú existenciu a kvalitu medziľudských vzťahov v skupine alebo v spoločnosti.

Proces internacionalizácie a globalizácie spoločností a ich vysoké tempo významne oslabujú integračné sily modernej spoločnosti a naopak posilňujú jej dezintegráciu. Postmodernisti upozorňujú v tejto súvislosti na degeneráciu ľudskosti, na zničujúcu konkurenciu, ktorej neodolajú žiadne hodnoty, na rozpad inštitúcií, ktoré doposiaľ chránili spoločnosť. Najčastejšie sa poukazuje na zmeny v hodnotách ako usilovnosť, disciplína, zmysel pre povinnosť, skromnosť, ohľaduplnosť, ktoré ustupujú do pozadia pred hodnotami ako emancipácia, rovnosť v prístupe, autonómia, pôžitok, seberealizácia, individualizácia ktoré nadobúdajú čoraz väčší význam.

1.1 FILOZOFICKÉ A ETICKÉ VÝCHODISKÁ

Skutočnosť, že žijeme v „pluralistickej spoločnosti“ sa už dlhší čas prijíma v diskusiách o súčasnej spoločnosti ako samozrejmosť. V kontexte morálnej filozofie a etiky sa pluralizmus charakterizuje ako: „...*stanovisko rozdielnosti rešpektujúcej mnohorakosť v ontologickej, epistemologickej, náboženskej, etickej, politickej a sociálno-kultúrnej oblasti.*“¹⁰ Pluralizmus je v tomto zmysle zakladajúci, teda konštitutívny prvok chápania novej prirodzenej sociálnej štruktúry spoločnosti.¹¹

Súhlasíme s Vierou Sokolovou vo vyjadrení, že: „... *pokiaľ dáme rovnocenný priestor hovoreniu a načúvaniu doteraz prehliadaným a umlčovaným hlasom, ktoré priniesú možnosť nastoľovať nové otázky, a predkladať nové pohľady na svet, možnosť vzájomného pochopenia a priestor pre seberealizáciu a emancipáciu všetkých jedincov v spoločnosti rastie.*“¹²

Odlíšne etnické alebo náboženské skupiny môžu žiť dlhé roky bezkonfliktne, nečakaný podnet však môže aktivizovať driemajúcu intoleranciu a s ňou spojenú agresivitu, ktorá sa prejaví náhlým výbuchom násilia. K intolerantným spôsobom správania vedie ľudí často strach, ktorý môže mať rôzne formy a prejavy – strach z neznáameho, „cudzieho“, z trestu a podobne. Strach často vedie ku konštrukciám neracionálnych predsudkov, auto-stereotypom, hetero-stereotypnému vnímaniu iných v bipolarite „my - oni“, k radikálnym etnocentrickým postojom. Od strachu je už len krok k aktualizácii inštinktívneho správania, hostilite, agresivite, násiliu.

⁹ ŠKVRNDA, F.: *Sociologická charakteristika medzinárodnej bezpečnosti*. In: *Sociológia č.5, roč. 35. 2003. s. 391 - 410. ISSN 0049-1225*

¹⁰ HREHOVÁ, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*. Trnava: TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVENSIS. Bratislava: VEDA, 2005. s. 198.

¹¹ FAY, B.: *Současná filosofie sociálních věd*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2002. s. 11- 19. ISBN 80-86429-10-5

¹² SOKOLOVÁ, V.: *Současné trendy feministického myšlení*. In *ABC feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 199 – 212, ISBN 80-903228-3-2.

Ak pripustíme, že v súčasnosti je dôstojná ľudská koexistencia závislá od toho, akým spôsobom sa členovia rozličných sociálnych systémov vyrovnávajú s kultúrnou, politickou a religióznou inakosťou a diferenciáciou, nejednotnosťou a nezhodou, za určujúce je možné stanoviť hľadanie takých noriem, postupov a pravidiel, ktoré by boli akceptovateľné pre všetkých.

Ide o definovanie tzv. „*etického minima*“ pre praktický každodenný život v pluralistickej sociálnej realite. Na tieto princípy musia reagovať aj moderné bezpečnostné zložky (polícia či armáda) ktoré nesú agresivitu a schopnosť použiť násilie v latentnej alebo reálnej podobe už vo svojich základných obsahoch. V súvislosti s týmito teoretickými posunmi sa v praxi zvyšuje potreba systémových, progresívnych a inovačných prístupov v zaistení bezpečnosti v súčasnej spoločnosti.¹³

1.2 SYSTÉMOVÝ PRÍSTUP V TEÓRII MANAŽMENTU

Čiastočne môžeme nachádzať odpovede vo všeobecnej teórii systémov, ktorá hľadá spoločné zákonitosti živých i spoločenských systémov a nachádza napríklad tieto: komplexnosť dynamickej rovnováhy, spätnej väzby a samoorganizácie. Systémový prístup sa zameriava na vzťahy, väzby a vzájomné vplyvy častí celku. Systém potom chápeme ako množinu prvkov vo vzájomnej interakcii.¹⁴

Ludvig von Bertalanffy – nastolil myšlienku „všeobecnej teórie systémov“.¹⁵ Bertalanffy hovorí, že *"bežné fyzikálne formulácie nemožno z princípu použiť pre živé systémy ako otvorené systémy v rovnovážnom stave, a môžeme sa dohadovať, že mnoho rysov živých systémov, ktoré sa podľa fyzikálnych zákonov zdajú paradoxné, je dôsledkom tejto skutočnosti."*¹⁶

V aplikácii systémovej teórie na teórie manažmentu podľa Leščišina potom musíme pracovať s pojmom *synergie*. „*Synergia znamená súčinnosť, spolupôsobenie, vytváranie novej kvality v dôsledku vzájomného pôsobenia prvkov a subsystémov a môže nadobúdať pozitívny, ale aj negatívny význam.*“¹⁷ Pozitívne synergie sa môžu prejaviť v oblasti predaja, v riadení, vo výrobe, či v investičnej činnosti. V oblasti výroby je cieľom synergie lepšie využívanie výrobných činiteľov a materiálu vo výrobe, či v prevádzke. Tým môže podnik dosiahnuť lepšie hospodárenie s výrobnými faktormi, lepšie postavenie na trhu a predovšetkým zvýšenie efektívnosti výroby. To čo robí synergiu synergiou je vzťah medzi prvkami, či zložkami. Výsledné pôsobenie dvoch, alebo viacerých prvkov nie je len súčtom ich pôsobení, vždy tu existuje určitá závislosť a vzťah medzi nimi. Výsledný efekt = vzťah medzi prvkami x súčet efektov prvkov.

¹³ KORZENIOWSKI, L.:. Od ryzyka do systemu. In: Korzeniowski, L.: (red) Zarzadzanie bezpieczenstwem. Prace Edukacyjne. Kraków:Liport LFK 2001, s.21-26.

Tiež :WIENER R. Kybernetika a společnost Bratislava 1963.ISBN 99-00-01998-X.

Norbert Wiener – pričínal sa o vznik a rozvoj kybernetiky, objasnenie „spätnej väzby“ E. L. Trist a A. K. Rice – organizácia je otvorený systém v interakcii s prostredím, Stafford Beer – čerpal hlavné myšlienky z kybernetiky, skúmal organizáciu ako zložitý samoregujúci systém, využíva analógiu medzi sociálnou organizáciou a živým organizmom, Jay W. Forrester – zakladateľ školy tzv. priemyselnej dynamiky, vypracoval formálny model organizačného systému priemyselného podniku, pod ktorým rozumie veľkú firmu. Model obsahuje 6 zákl. parametrov, resp. tokov. Päť predstavujú suroviny, objednávky, peňažné prostriedky, zariadenie, pracovná sila. Šiesty tok je informačný, ktorý spája všetky ostatné toky do jedného celku.

¹⁵ Ludwig von BERTALANFFY: *Člověk-robot a myšlení: psychologie v moderním světě*. Praha: Svoboda, 1972

¹⁶ Peter A. CORNING, *Fulfilling von Bertalanffy's Vision: The Synergism Hypothesis as a General Theory of Biological and Social Systems*, ISCS 2001.

¹⁷ tamtiež

Ak pôsobia prvky, či zložky proti sebe, výsledkom je rozdiel ich jednotlivých vplyvov, ak pôsobia v rovnakom smere (snažia sa o dosiahnutie rovnakého cieľa), ich efekty sa spočítajú, ale nevytvárajú synergický efekt. Zložitejšie je to vtedy, ak prvky pôsobia v rôznych smeroch a ich efekt je možné vyjadriť pomocou vektorov. Vtedy môže nastať situácia, že sa, aj vzhľadom na vzájomné pôsobenie prvkov, začne ich efekt znásobovať, alebo umocňovať. Vzniká synergia, kde výsledný efekt je väčší ako súčet efektov jednotlivých prvkov. Podľa Leščišina potom synergický výsledok teda predstavuje to, že spolupôsobením synergických interakcií sa dosahujú väčšie celkové efekty, ako je suma čiastkových prínosov z osamotených prvkov, z ktorých systém pozostáva, teda synergický účinok pôsobenia dvoch, príp. viacerých faktorov.

Praktickým zdrojom synergických efektov je schopnosť vnútorných síl systému vzájomnými interakciami aktivizovať činnosti systému tak, aby sa utvorila nová kvalita systému. A práve tým sa v konečnom dôsledku znásobujú efekty individuálnych prvkov a častí systému, čo je príčinou toho, že novo zorganizovaný systém potom prináša popri individuálnych efektoch aj tzv. celostný, celosystémový, kumulačný, čiže integrálny synergický efekt. Ide o syntetizujúci efekt (väzbový, systémový, organizačný), ktorý prináša väčší efekt ako je iba suma individuálnych efektov.¹⁸

To znamená aj v teórii manažmentu že preskupenie prvkov organizácie, ktoré predstavujú zamestnanci, vzťahy medzi nimi vytvárajúce štruktúru organizácie môžu v dôsledku synergetických síl, akými sú tlaky na modernizáciu vytvárať nové kvality, a priniesť organizácii – bezpečnostným, policajným a záchranárskym nové efekty v podobe konkurencieschopnosti, zvýšenia efektivity v určitej oblasti či inováciu pracovných postupov.

Iba *rozpoznanie a ocenenie rozdielnosti* v najširšom zmysle slova umožňuje vytvorenie pracovnej kultúry a pracovných postupov, ktoré uznávajú, cenia si, rešpektujú a využívajú príspevok a talent všetkých prinášajúce prospech pre jednotlivca, organizáciu, spoločnosť.

Pokiaľ ide o rovnosť príležitostí pohlaví a rodovej rovnosti, pojmy *rovnosť a rozmanitosť* nie sú vzájomne zameniteľné ani navzájom kolidujúce stavy či podobné pojmy. Avšak je potrebné usilovať sa o ich dosiahnutie spoločne, pretože rovnosť príležitostí nemožno dosiahnuť, keď nie je uznávaná a cenená rozdielnosť.¹⁹ *Rovnosť príležitostí* v sebe zahŕňa nielen otázky súvisiace s postavením žien, ale aj otázky postavenia mužov v rodine a spoločnosti a vzájomných vzťahov oboch pohlaví.

Predpokladom uplatňovania rovnosti rodových príležitostí na všetkých úrovniach spoločenského a hospodárskeho života je porozumenie faktom, že:

- rodové otázky zohrávajú v spoločenskom a individuálnom živote dôležitú úlohu;
- tie isté záležitosti sa dotýkajú rovnosti mužov a žien rôznym spôsobom;
- jadrom spoločenskej rovnosti mužov a žien je rovnosť rodového prístupu k vzdelaniu, aktivitám, najmä však k zamestnaniu vo verejnej sfére.²⁰

¹⁸ LEŠČIŠIN, M. et al.: Manažment výroby. Bratislava: Sprint, 2008. ISBN 80-8935-500-6.

¹⁹ KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s. ISBN 80 -89048-02- 1.

²⁰ Trh zatiaľ patrí medzi oblasti, kde vžitie rodové stereotypy spôsobujú citelné nerovnosti v postavení rodov. (Bližšie: ĽAPINOVÁ, E. – JAKAB, K.: *Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii*. B. Bystrica: Pendet in Slovakia, 2008, s. 3 – 8. ISBN 978-80-8083-435-7.

Princípy tolerancie, akceptácie rozdielnosti a kultivácia rodovej citlivosti tvoria základný predpoklad možnosti zvyšovania bezpečnosti a zároveň kvality života jednotlivca, rodiny, spoločnosti.²¹

2 TEORETICKÉ A LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ DIVERZITY MANAŽMENTU

Koncepcia *manažmentu rozmanitosti* alebo často používaný pojem *diversity management* vychádza z predpokladu, že rôznorodosť zamestnancov má pozitívny vplyv na ekonomické výsledky spoločnosti i celkovú pracovnú klímu.

Existencia kvalitného manažmentu rozmanitosti je jedným z prejavov rešpektovania právnych predpisov upravujúcich povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a zároveň že rozdielnosti je možné využiť pozitívne a nie ich potláčať. Diverzitu chápeme ako jeden zo spôsobov, ako rôznorodosť nielen rešpektovať, ale aj efektívne využiť v rámci organizácie práce.

2.1 POJEM DIVERZITA

Diverzita sa do slovenčiny najčastejšie prekladá ako *rôznorodosť, rozmanitosť*.²² Vo väčšine textov sa tento termín väčšinou ponecháva v pôvodnom anglickom znení, avšak možno sa stretnúť aj s verziou preloženou do slovenčiny ako "*zvládanie odlišnosti*" alebo "*riadenie rôznorodosti*." Pôvodný anglický pojem *diversity* má však širší význam: označuje koncept, ktorého cieľom je vytvoriť v spoločnosti a najmä v podnikateľskej sfére také podmienky, ktoré umožnia všetkým ľuďom, bez ohľadu na ich individuálne odlišnosti, plne rozvinúť ich osobný potenciál. Všeobecne možno termín *diverzita* či *rôznorodosť* vysvetliť ako uznanie, akceptovanie a ocenenie rozdielov medzi ľuďmi s ohľadom na vek, gender, fyzické schopnosti, spoločenský status, etnickú príslušnosť, náboženské vyznanie, skúsenosti atď. Dôsledná výchova a vzdelávanie - k pozitívnemu vnímaniu rozdielnosti vedie k predchádzaniu predsudkov, diskriminácii vyššej vzájomnej tolerancii, k zlepšeniu medziľudských vzťahov, k znižovaniu xenofóbie a rasizmu. Diverzita zároveň napomáha k odstráneniu bariér existujúcich z dôvodu predsudkov a následne k zaradeniu znevýhodnených jedincov do pracovného trhu. Diverzita sa stáva čím ďalej tým dôležitejším prvkom v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Súhrnne povedané, diversity management sa zameriava na progresívne systematické zvládanie či riadenie diferencií na pracovisku, pričom sa usiluje o kapitalizáciu výhod, ktoré diverzita prináša. Nemala by byť zdrojom problémov ale viesť k vytvoreniu synergetického efektu a k vytvoreniu hodnôt, ktoré by bez diverzity nevznikli.²³

²¹ MATIS, J.: Kvalita života vojenských profesionálov a kultúra vojenskej organizácie. In: Zborník z pracovného seminára *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky*, 9. september 2005, Bratislava : GŠ OS SR. s. 33-39. ISBN 80-8040-273-6.

²² Slovník cudzích slov [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <http://slovník.azet.sk/slovník-cudzich-slov/?q=diverzita>

²³ KRAUSOVÁ, E.: Synergický efekt optimalizácie výrobného procesu. In: *Transfer inovácií* 21/2011 ISSN 1336-9245 s. 63-66. Dostupné: <https://www.sjf.tuke.sk/transferinovacii/pages/archiv/transfer/21-2011/pdf/063-066.pdf>. Teória systémov hovorí o všadeprítomnom chaose, ktorý je základom nového usporiadania, synergia prvkov vytvára nové kvality. Systémy stabilné pracujú so synergiou a nestabilné systémy sú neschopné synergie, inovácie, interakcie s prostredím „kolabujú“. Tradičné inštitúcie a organizácie zanikajú. Zmena – súvisí kríza tradičných hodnôt, štruktúr, inštitúcií, rodiny, sekularizácia spoločnosti, potreba nadnárodných štruktúr...) Teória manažmentu získava svoj interdisciplinárny charakter najmä integrovaním a aplikovaním poznatkov nových vied – kybernetika, všeobecná teória systémov operačnej analýzy, uplatňovanie počítačov.

2.2 DIVERSITY MANAGEMENT V ORGANIZÁCIÍ

Bedrnová a Nový²⁴ definujú *diversity management* ako systematický postup, ktorý firmy používajú, ak sa rozhodnú pracovať s rôznorodosťou a využiť ju ako strategickú výhodu. Ďalej tiež uvádzajú, že vytváranie diverzitého prostredia vo firmách pozitívne ovplyvňuje spokojnosť pracovníkov i pracovnú morálku a znižuje absentérizmus a pravdepodobnosť komunikačného nedorozumenia. Diverzita dáva jedincovi možnosť obohatiť pracovné tímy napríklad rozdielnosťou na základe pohlavia či rodu ale aj svojou rozdielnou povahou, inými skúsenosťami, kreativitou, sociálnymi kontaktmi a podobne.

Diverzita na pracovisku však nie je limitovaná iba na rešpektovanie a ocenenie ľudskej rozmanitosti; je predovšetkým o využitie týchto diferencií tým najlepším spôsobom tak, aby priniesli prospech firme i zamestnancom a zamestnankyniam.

Pre využitie v marketingu a v manažmente považuje Hubbard²⁵ za prínosné sledovať diversity z štyroch nezávislých základných aspektov, ktoré sa však v praxi často prekrývajú:

- *Workforce diversity (pracovná rozmanitosť)* - týka sa problematiky zamestnancov a všetkých demografických, ale aj geografických i. faktorov. Patrí sem aj problematika zmeny na pracovnom trhu.
- *Behavioral diversity (behaviorálna rozmanitosť)* - zahŕňa štýl práce, myslenie a učenie sa, komunikačný štýl, systém viery / hodnôt rovnako tak ako zmeny v postojoch a očakávaní zamestnancov.
- *Structural diversity (rozmanitosť z hľadiska štruktúry organizácie)* - týka sa hierarchie a komunikácie a spolupráce častí v organizácii. Je to problematika vzťahov a komunikácie z hľadiska hierarchie firmy, ich súčasť, oddelenie atď.
- *Business diversity (obchodná - podnikateľská rozmanitosť)* - patrí sem problematika segmentácie, zameranie na zákazníkov, diverzifikácia produktov a poskytovaných služieb. Ak však majú byť dosiahnuté prínosy, ktoré so sebou diversity management priniesie, je nutné, aby bol priamo napojený na stratégiu danej firmy.

Diversity management je možné podľa autorov Gardenswarze a Rowa²⁶ deliť do štyroch dimenzií:

1. *Organizačná dimenzia*, ktorá sa týka: funkcie / zaradenie, náplne práce / pracovného prostredia, oddelenie / jednotky, skupiny, dĺžky trvania príslušnosti, zaradenie do odborov, miesta výkonu práce, statusu manažmentu.
2. *Vonkajšia dimenzia*, ktorá sa týka jazyka, zvykov, geografickej polohy, vzdelanie, príjmu, profesijné skúsenosti, rodičovstva, náplne voľného času, vystupovanie, rodinného stavu.
3. *Vnútorá dimenzia*, ktorá sa týka: pohlavia, národnosti a etnik, príslušnosti k sociálnej rade, sexuálnej orientácie, veku, zdravotného postihnutia, náboženského vyznania či svetonázoru.
4. *Osobnostné dimenzie* sa týkajú : jedinečnosti a nezameniteľnosti každého človeka.

Manažment ľudských zdrojov sa v súčasnosti musí usilovať kreovať zamestnancov, ktorí sú schopní vyrovnáť sa so strategickými a operatívnymi paradoxmi, ktoré sa nachádzajú v nadnárodných organizáciách, ktoré sú schopné manažovať diverzitu.

²⁴ BEDRNOVÁ, Eva – NOVÝ, Ivan: *Psychológia a sociológia riadenia*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

²⁵ HUBBARD, E.E. 2004. *Diversity management*. HRD Press, Inc, 2003. 1,90s. ISBN 0-87425-751-1.

²⁶ GARDENSWARTZ, Lee a Anita ROWE. *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the power of Diversity*. Chicago: Irwin Professional Pub, 1995, 175 s. ISBN -10: 0786304251.

Ak chce organizácia napríklad aj vojenská, policajná či záchranárska byť konkurencie schopnou v 21. storočí, musí transformovať také vodcovské princípy, ktoré súvisia so zručnosťou zmeniť riziko a ohrozenie do príležitostí, motivovať ľudí, aby v organizácii nielen preživali ale podávali excelentný výkon a pracovali v medzinárodných tímoch pri riešení problémov.²⁸

2.3 VÝZNAM DIVERSITY MANAGEMENTU

Manažment rozmanitosti je možné chápať ako určitú nadstavbu, ktorá ovplyvňuje kultúru organizácie a v praxi sa zameriava na využitie rôznorodosti pre napĺňanie poslania organizácie alebo podniku a na efektívnu podporu plnenia stanovených cieľov. Tým všetkým sa diversity management stáva dôležitou súčasťou personálneho manažmentu a stratégie rozvoja ľudských zdrojov.

Uplatňovaním manažmentu diverzity sa organizácie prejavuje ako sociálne zodpovedná. Iniciatívy, ktoré sú zamerané na presadzovanie diversity, sa v praxi snažia kultivovať vzťahy v spoločnosti, zvyšovať rešpekt a pochopenie pre vzájomné odlišnosti a potierať všetky formy skrytej i otvorenej diskriminácie. Ak sa demografický trend v našej krajine výrazne nezmení a ak nebudeme schopní doplniť náš pracovný trh o nové zdroje, nevyhneme sa vážnej ekonomickej kríze. Zapojenie nevyužitých pracovných rezerv však v praxi nezriedka naráža na zaužívané konzervatívne postoje, stereotypy a predsudky.

Diversity management je u nás pomerne nový pojem. Na rozdiel od USA, kde sa usídľovali rôzne národy a rasy, ktoré sa dlho učili spolu žiť a vzájomne sa rešpektovať, bola naša spoločnosť čiastočne izolovaná. Tradičná slovenská spoločnosť rozdeľovala mužské a ženské sociálne pozície a statusy v spoločnosti a ženská emancipácia sa tak u nás začala rozvíjať len nedávno. Rovnako tak aj školstvo bolo späté skôr s odovzdávaním a memorovaním poznatkov a odlišný názor a vlastná iniciatíva boli skôr na prekážku. Slovenská spoločnosť bola ešte donedávna a aj teraz je stále ovplyvnená nedostatkom skúsenosti s rôznorodosťou zamestnancov.

Dodnes tak prežíva tradičné firemné správanie a zmeny tu prinášajú postupne len veľké nadnárodné organizácie, zostávajú tu však predsudky a zabehnuté stereotypy, ktoré nahrávajú diskriminácii.

Diverzité pracovné prostredie si v prvom rade vyžadujú *globálne zmeny*²⁹, ktoré ovplyvňujú podmienky na pracovných trhoch, riešenie problémov zo širšej ako národnej perspektívy. V súvislosti s globalizáciou pracovného trhu³⁰ a vývojom mobilnej práce dochádza k vytváraniu multikultúrnych pracovísk, kde sa stretávajú ľudia z rôznych krajín či kultúr, jedinci s odlišnými skúsenosťami, názormi a podobne. Ekologické, ekonomické, politické a nakoniec aj technologické prostredie sa v poslednom období výrazne zmenilo v národnom aj v medzinárodnom rozmere.

²⁸ SVATKOVÁ, S.: Riadenie ľudských zdrojov v etape globalizácie. Reprodukce lidského kapitálu vzájemné vazby a souvislosti. 24. –25. listopadu 2014 RELIK 2014. ISBN 978-80-555-0009-6. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/59-Svatkova-Slavka-paper.pdf>

²⁹ SVATKOVÁ, S.: Riadenie ľudských zdrojov v etape globalizácie. Reprodukce lidského kapitálu vzájemné vazby a souvislosti. 24. –25. listopadu 2014 RELIK 2014. ISBN 978-80-555-0009-6. [cit. 2016-11-28].

³⁰ PORVAZNÍK, J.: 2014. Celostný manažment v globálnom prostredí. Bratislava: IRIS 2014. ISBN 978-808153-029-6.

Medzinárodný manažment ľudských zdrojov (MMLZ) je možné definovať ako disponovanie schopnosťami a znalosťami formulovať a implementovať politiky a praktiky, ktoré efektívne integrujú a skĺbujú globálne rozložené pracovné sily, pričom sa zároveň rešpektujú lokálne diferencie, ktoré majú vplyv na efektívne využívanie ľudských zdrojov. Príklad multikultúrneho prostredia predstavuje napríklad aj Európska únia, pre ktorú je diverzita prioritou a veľkou výzvou. V mnohých krajinách EÚ, napríklad vo Veľkej Británii či vo Švédsku, sa diverzita stáva neodmysliteľnou súčasťou firemných programov. Firmy si uvedomujú, že diverzita im otvára nové možnosti na pracovných trhoch a je nevyhnutná z dôvodu spoločenských zmien i trvalo udržateľného vývoja.

Ďalším z argumentov, prečo sa diverzitou zaoberať je *populačný vývoj*³¹. Demografické čísla zreteľne ukazujú, že populácia v Európe starne. Odhaduje sa, že podiel Európanov starších ako 80 rokov sa do roku 2050 strojnásobí a počet Európanov vo veku 60 - 79 rokov bude predstavovať jednu štvrtinu celkovej populácie EÚ. V praxi to znamená, že počet ľudí hľadajúcich zamestnanie bude oveľa nižší ako doteraz a firmy budú ťažko hľadať vhodných uchádzačov, ak neprispôbia tomuto trendu svoju firemnú politiku. Ako príklad je možné uviesť pracovný tím tvorený len mužmi medzi 30 - 40, ktorí majú ekonomické vzdelanie, podobnú prax aj socioekonomické zázemie: nielenže tento tím prichádza o rozdielny pohľad na vec a ochudobňuje sa o kreativitu a tým aj o konkurencieschopnosť, ale obdobné homogénne pracovné tímy nemajú vzhľadom na starnúcu populáciu dlhodobú perspektívu. Je preto nutné začať hľadať riešenie už teraz.

Jednou z možností je práve regrutácia na základe diverzity a prispôbenie pracovných pozícií tiež napríklad rodičom s malými deťmi, ľuďom nad 50 rokov alebo naopak čerstvým absolventom.

Ďalším podstatným dôvodom, prečo sa na diverzitu zamerať, je *zvýšenie konkurencieschopnosti*.³² Riadenie ľudských zdrojov okrem „klasických“ problémov riadenia v národných spoločnostiach musia zvládnuť nasledujúce problémy: manažment diverzity, vzdelávanie a kariérny rozvoj zamestnancov vysielaných na zahraničné stáže a misie, odmeňovanie a hodnotenie výkonnosti, výchovu zamestnancov v multikultúrnom prostredí, problematiku on-line recruitmentu, problémy vyplývajúce z demografického vývoja, problematiku podmienenú znalostnou ekonomikou, najmä organizačné učenie transfér a zdieľanie znalostí, praktické otázky súvisiace s pobytom vysielaných resp. prijímaných zamestnancov.

2.4 PROFESIONALIZÁCIA ORGANIZÁCIÍ A MANAŽÉROV

Vo všeobecnosti sa v celosvetovom meradle ukazuje nedostatok najmä špičkových talentov pre sofistikovanejšie pracovné pozície. Zatiaľ ani univerzity ani podniky nerobia toho veľa aby zabezpečovali systematickú výchovu talentov, budovali centra excelentnosti pre manažérov schopných pracovať s diverzitou a v diverzitetnom prostredí.³³ Tento nedostatok bude nutné v blízkej budúcnosti odstrániť. Čo to znamená konkrétne pre vojenské, policajné či záchranné zložky nasadené v medzinárodnom krízovom manažmente?

³² SOJKA, L. 2007. Nástup globalizácie a znalostnej ekonomiky v oblasti vzdelávania. In: manažment školy v praxi: odborný mesačník pre manažment škôl, školských a predškolských zariadení. Č. s. 1, 6. ISSN 1336-9849.

³³ GILBERT, J. A., STEAD, B. A., IVANCEVICH J. M. 1999. Diversity Management: A New Organizational Paradigm. Journal of Business Ethics, 1999. vol. 21. no. 1. 16 s. ISSN 1573-0697.

Existuje stále veľký počet problémov v oblasti zamestnaneckých vzťahov. Tieto vyplývajú z porovnávania práv a benefitov zamestnancov v jednotlivých krajinách, ale aj benefitov expatriantov a lokálnych zamestnancov.

Potreby zamestnancov v rôznych krajinách sa kontinuálne menia, čo prináša so sebou celý rad ťažkosti. Ide najmä o nasledovné problémy:

- globalizované pracovné sily sa dožadujú, aby vrcholový manažment pochádzal aj z host'ovských krajín, nie iba zriadiacich materských centrál,
- lokálne pracovné sily a lokálni pracovníci chcú aby boli rešpektovaní v riadiacich centráloch materských spoločnosti,
- lokálni pracovníci sa dožadujú, aby riadiace centrály materských spoločnosti pre nich zabezpečovali kariérne plánovanie a kariérny rozvoj,
- lokálni pracovníci a lokálni manažéri sa cítia byť vylúčení z plánovacieho procesu pre svoje pobočky a z procesu pripravovaných zmien a majú záujem na tomto procese participovať,
- lokálni pracovníci majú záujem aby sa platovo vyrovnávali s materskými jednotkami, aby boli zaradení do podobných bonusových schém ako pracovníci materských spoločnosti,
- lokálni pracovníci očakávajú od expatriantov aby rešpektovali ich kultúrne a religiózne hodnoty,
- najmä v krajinách tretieho sveta , obzvlášť v moslimských krajinách sú expatrianti vystavení protizápadnému a protikresťanskému cíteniu lokálnych zamestnancov.

Podľa Buyensa³⁴ uvedené činnosti je vhodné zabezpečovať prostredníctvom trojstupňového riadenia, trojstupňovej organizačnej štruktúry. Na vrcholovej úrovni medzinárodného podniku pôsobí útvar riadenia ľudských zdrojov pozostávajúci z *malej skupiny skúsených manažérov*, ktorí sa zaoberajú strategickými organizačnými problémami. Títo manažéri spolupracujú na vrcholovej úrovni s vrchovým riadiacim manažmentom zabezpečujú integráciu podnikateľskej stratégie a stratégie riadenia ľudských zdrojov. Na druhej úrovni, spolupracujú s dvoma skupinami. Prvú skupinu tvorí *tím veľmi úzko špecializovaných expertov v tradičných oblastiach riadenia ľudských zdrojov*. Druhú tvorí *tím country/regionálnych manažérov*, pôsobiaci ako lokálny biznis-partneri rozmiestnení po jednotlivých organizáciách. Na dolnej úrovni týchto medzinárodných organizácií pôsobí *tím tradičných manažérov riadenia ľudských zdrojov, zabezpečujúci realizáciu programov riadenia ľudských zdrojov, servisné a tiež administratívne činnosti*. Lokálni partneri na druhej úrovni hrajú rozhodujúcu úlohu v získavaní, udržiavaní a angažovaní talentov a ich rozdelení medzi jednotlivými organizáciami, presadzovaní osvedčených praktík riadenia ľudských zdrojov zameraní ich prínosu k výkonnosti organizácie. Každá z týchto úrovní vyžaduje svoje špecifické kompetencie.

Za päť všeobecne najvýznamnejších prínosov manažmentu rozmanitosti Keilpovažuje:

- posilnenie kultúrnych hodnôt vo vnútri organizácie,
- zlepšenie reputácie firmy,
- lepšie možnosti prilákania a udržania vysoko talentovaných ľudí,
- zlepšenie motivácie a výkonnosti existujúcich zamestnancov,
- zlepšenie miery inovatívnosti a kreativity medzi pracovníkmi.³⁵

³⁴ GILBERT, J. A., STEAD, B. A., IVANCEVICH J. M. 1999. Diversity Management: A New Organizational Paradigma. Journal of Business Ethics, 1999. vol. 21. no. 1. 16 s. ISSN 1573-0697.

³⁵ KEIL, M. a kol. 2007. Vzdelávacia príručka pre manažment rozmanitosti. International society for diversity management. 2007. Tiež: KOŠTA, J. a kol. 2010. Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010. 141 s. ISBN 978-80-89016-51-8.

Ako uvádza Gilbert manažment rozmanitosti v podniku prináša pre podnik konkurenčné výhody spočívajúce v:

- úspore nákladov súvisiacich s nižšou mierou fluktuácie zamestnancov a nedostatočným počtom potrebných pracovníkov,
- atraktívnom imidži podniku, príťažlivým pre nových pracovníkov, čo umožňuje získať jedinečné zdroje,
- hlbšom poznaní zákazníkov, kultúrnej citlivosti a tým účinnejšiemu marketingovým možnostiam,
- riešení problémov, čiže širší rozsah názorov, námetov a dokonalejšie kritické analýzy,
- pružnejších podnikových procesoch a systémoch a tým i v rýchlejšej reakcii na zmeny a to s nižšími nákladmi.³⁶

Vzhľadom na kritickú rolu, ktorú manažéri v medzinárodnom manažmente ľudských zdrojov (MMLZ) plnia, je do budúcnosti nevyhnuté, aby došlo k *profesionalizácii manažérov*. Organizácie, ktoré pracujú vo vysoko konkurenčnom globalizovanom prostredí, musia mať dokonale osvojené potrebné kompetencie a tieto by mali byť akreditovanými inštitúciami aj overované.³⁷ Vo všeobecnosti manažéri útvarov MMLZ ale aj ďalší manažéri pracujúci v globálnom prostredí by mali disponovať globálnym myslením, mať medzinárodné skúsenosti, silné technické a strategické schopnosti.

To znamená získanie najmä nasledujúcich *všeobecných znalostí* :

- interkultúrne a interpersonálne znalosti,
- schopnosť osvojiť si iné kultúry,
- schopnosť nadviazať kontakty s lokálnymi autoritami, pochopiť lokálny trh, lokálne legislatívne regulatívy,
- schopnosť adaptovať sa na rôzne národné kultúry v medzinárodnom meradle,
- globálne vodcovstvo a líderské zručnosti pre riadenie ľudských zdrojov v celej organizácii a v jej jednotlivých pobočkách,
- zvládnutie manažmentu zmeny a manažmentu diverzity.³⁸

Špecifické kompetencie, ktoré musí manažér MMLZ ovládať:

- implementovať vhodné metódy pre získanie, výber a zotrvanie najvhodnejších pracovníkov pre dané pozície,
- implementovať formálne systémy pre zlepšenie komunikácie v globálnom meradle,
- implementovať systémy MMLZ,
- prostredníctvom vzdelávania zabezpečovať osvojenie si globálneho myslenia u všetkých zamestnancov organizácie,
- presadzovať pozíciu útvaru riadenia ľudských zdrojov ako strategického partnera,
- navrhovať a implementovať globálne systémy a praktiky riadenia ľudských zdrojov, ako sú vzdelávanie, hodnotenie výkonnosti, odmeňovanie, zamestnanecké vzťahy, ochrana a bezpečnosť pri práci.
- demonštrovať prínos útvaru riadenia ľudských zdrojov ako zdroja trvalo udržateľnej konkurenčnej výhody.³⁹

³⁶ GILBERT, J. A., STEAD, B. A., IVANCEVICH J. M. 1999. Diversity Management: A New Organizational Paradigm. Journal of Business Ethics, 1999. vol. 21. no. 1. 16 s. ISSN 1573-0697.

³⁷ DOBROVIČ, J. (2009a) Manažérske prístupy v úspešnom riadení podniku. Monografia, Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2009. ISBN 978-80-555-0008-9

³⁸ DOBROVIČ, J. (2009a) Manažérske prístupy v úspešnom riadení podniku. Monografia, Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2009. ISBN 978-80-555-0008-9

³⁹ DOBROVIČ, J. (2009a) Manažérske prístupy v úspešnom riadení podniku. Monografia, Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2009. ISBN 978-80-555-0008-9

3 LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ DIVERZITY MANAŽMENTU

V oblasti rozvoja a využívania ľudských zdrojov sa stáva akceptácia diverzity veľmi dôležitou a aktuálnou najmä pre začlenenie jednotlivých štátov do Európskej únie. Problém uplatňovania diverzity je predovšetkým v tradične nastavených organizačných procesoch, princípy diverzity by mali byť nastavené už pri procese naberaní zamestnancov, rovnako tak aj v procese ich vzdelávania či plánovania kariérneho plánu a v neposlednom rade pri ich hodnotení.

V mnohých spoločnostiach chýba nastavenie komunikačných procesov a princípy firemnej kultúry, s ktorou by mali byť zamestnanci stotožnení. Je nutné začať od základu rozdielnosti a tým je osobnosť. Každý človek je jedinečný a osobnosť sa utvára nielen ako biologická bytosť, ale aj ako intelektuálne a sociálne. To nám pomáha pri začlenení sa do spoločnosti, lebo zdieľame určité hodnoty a postoje, ktoré nás s ostatnými zblížujú. Každú osobnosť je potrebné rešpektovať a vážiť si jej rozdielnosti, ktoré v konečnom dôsledku môžu priniesť organizácii zisk a konkurenčné výhody.

Pre nové členské štáty, Slovensko nevynímajúc, znamená vstup do euroatlantických štruktúr nevyhnutnosť zaoberať sa implementáciou rovnosti príležitostí. Uplatňovanie rodového hľadiska a rovnosť príležitostí znamená v praxi reorganizáciu, zlepšenie, rozvoj a vyhodnocovanie spoločenských procesov takým spôsobom, ktorý včleňuje rodovú rovnosť do všetkých opatrení na všetkých úrovniach a pozíciách.

Osvojenie si princípu rovnosti príležitostí v organizáciách a inštitúciách je vo svojej podstate demonštrovaním moderného a zodpovedného postupu voči spoločnosti, rodine a tiež voči jednotlivcovi.⁴⁰

Téma rovnosti príležitostí pre mužov a ženy začala rezonovať v našej spoločnosti v súvislosti so vstupom Slovenska do Európskej únie ale súvisí s všeobecným chápaním a potrebou dodržiavať základné ľudské práva podľa *Charty základných práva a slobôd*.⁴¹ Vďaka neustálemu tlaku ženských organizácií bola v roku 1993 na Všeobecnej konferencii o ľudských právach OSN vo Viedni po prvý raz deklarovaná zásada „ľudské práva sú aj ženské práva“ a práva žien boli vyhlásené za oblasť so zvláštnou prioritou.

Rozšírenie tohto princípu predstavuje *Pekinská akčná platforma*⁴²: „Práva žien sú neoddeliteľnou, integrálnou a nedeliteľnou súčasťou univerzálnych ľudských práv, preto musia byť presadzované, chránené a realizované vo všetkých štádiách životného cyklu – od detstva až po starobu – a musia reflektovať rôznorodosť žien s vedomím, že mnohé ženy čelia ďalším bariéram pre svoju rasu, jazyk, etnickú príslušnosť, kultúru, náboženskú, sexuálnu orientáciu, sociálno-ekonomickú triedu alebo štatút domorodých obyvateľiek, migrantiek, vysídlených žien alebo utečieniek.“⁴³

⁴⁰ ĽAPINOVÁ, E. – JAKAB, K.: Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii. B. Bystrica: Pendet in Slovakia, 2008, s. 3 – 8. ISBN 978-80-8083-435-7.

⁴¹ Východiskom sú medzinárodné zmluvy, charty a smernice (ako Rímska zmluva z r. 1957, Amsterdamská zmluva z r. 1997, Článok 21 Charty základných práv EÚ, Smernica Rady 2000/43/ES, Smernica Rady 2000/78/ES), stratégie, programy a odporúčania, na základe ktorých sa vytvárajú legislatívne predpoklady a realizujú konkrétne akcie v celej EÚ a v jednotlivých krajinách (Sociálna agenda 2005-2010, Lisabonská stratégia) a i.

⁴² GRABOWSKA, Magdalena. Pekinská akčná platforma v kontexte globalizácie. In *ASPEKTin - feministický webzín*. ISSN 1225-8982. Uverejnené 10. mája 2011. Získané 9. januára 2017. Dostupné na http://www.aspekt.sk/aspekt_in.php?content=clanok&rubrika=25&IDclanok=662.

⁴³ A glossary of terms on Equality between Women and Men. The European Commission (www.europrofem.org). Aspekt 1/1997, Ľudské práva.

Pekinská akčná platforma stanovila ako hlavný cieľ rodovú rovnosť a určila celkovo 12 problematických oblastí (ženy a chudoba, vzdelávanie žien a príprava na povolanie, ženy a zdravie, násilie na ženách, ženy a ozbrojené konflikty, ženy a hospodárstvo, ženy v mocenských a rozhodovacích štruktúrach, inštitucionálne mechanizmy na zlepšenie života a postavenia žien, ľudské práva žien, ženy a médiá, ženy a životné prostredie, ženy v detstve a dospievaní), ktoré si vyžadujú prioritné konanie, ak sa má dosiahnuť zlepšenie života žien a posilnenie ich postavenia.

Približne od deväťdesiatych rokov 20. storočia sa Európska komisia začala vážne zaoberať príčinami zaostávania európskej vedy za vedou USA a Japonska a v strategických dokumentoch najmä v *Lisabonskej zmluve z roku 2000*⁴⁴ si vytýčila náročné ciele zvýšiť konkurencieschopnosť a excelentnosť európskej vedy.

Dôležitým predpokladom začleňovania Slovenska do európskeho výskumného priestoru (European Research Area) je nový rámcový program *Horizont 2020*⁴⁵ dokument Európskej únie pre výskum a inovácie na roky 2014 až 2020, ktorého cieľom je podstatné zvýšenie prínosu výskumu a inovácií v EÚ k udržateľnému rastu, tvorby pracovných príležitostí, ako aj riešenie naliehavých výziev, ktorým Európa v súčasnosti čelí. Preukázalo sa, že rodová rozmanitosť vo vedení spoločnosti je cestou k inovačným nápadom, vyššej konkurencieschopnosti a vyššiemu výkonu a k lepšiemu riadeniu spoločnosti. Viac žien vo vedúcich pozíciách zároveň vysiela signál vonkajšiemu svetu, že spoločnosť rozumie komplexnosti svetových trhov a je pripravená súťažiť na celosvetovej úrovni.

Rodová rovnosť je na Slovensku považovaná za dôležitú súčasť politiky v oblasti výskumu a vývoja na EÚ a národnej úrovni. Slovensko sa môže pochváliť pomerne vysokým podielom zastúpenia žien vo výskume a vývoji, ktorý prekračuje priemer EÚ (43% v roku 2013). Čo sa týka krokov na jej podporu, postupuje Slovensko v súlade s *Národnou stratégiou pre rodovú rovnosť 2014 - 2019*⁴⁶ a nadväzujúcim *Akčným plánom rodovej rovnosti*⁴⁷. Cieľom je zvýšiť povedomie o dôležitosti a výhodách rodovej rovnosti vo vede a výskume. Zároveň podporovať univerzity a výskumné inštitúcie pri príprave a implementácii vlastných akčných plánov pre rodovú rovnosť, ktoré by mali podporiť inštitucionálne zmeny a odstrániť bariéry účasti žien, vrátane ich zapojenia do riadiacich funkcií. Jedným z najdôležitejších bodov novej stratégie sa stal plán zlepšiť, využiť a zmobilizovať ľudský potenciál (ženský aj mužský) ako významný aspekt rozvoja vedy a výskumu.⁴⁸

⁴⁴ Lisabonská stratégia. . [cit. 2016-11-28]. http://ec.europa.eu/archives/lisbon_treaty/full_text/index_sk.htm

⁴⁵ Horizont 2020. [cit. 2016-11-28]. http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/legal_basis/sp/h2020-sp_sk.pdf

⁴⁶Národná stratégia pre rodovú rovnosť 2014 – 2019. [cit. 2016-11-28].

Dostupné:https://www.google.sk/?gws_rd=ssl#q=N%C3%A1rodnou+strat%C3%A9giu+pre+rodov%C3%BA+rovnos%C5%A5+2014++2019

⁴⁷Akčný plán rodovej rovnosti. . [cit. 2016-11-28]. Dostupné:<http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCQQFjABahUKEwiE1O3G05HIAhXCxxQKHZ0HCKQ&url=http%3A%2F%2Fwww.rokovania.sk%2Ffile.aspx%2FIndex%2FMater-Dokum-168965&usq=AFQjCNHn9gdjipCPn9Z5x5WqMjHvDdddXw&bvm=bv.103627116,d.bGQ>

⁴⁸ Ukazovatele už dlhodobo indikujú síce pomerne vysoké percento žien zamestnaných v sektore výskumu a vývoja (44,2 % v roku 2009), podiel výskumníčov však tvorí 42,4% a výskumníčov s vyššou kvalifikáciou už len 39,1% zo všetkých osôb v týchto kategóriách. Rozdiely sa v priebehu rokov znížili, stále však pretrvávajú. Opodstatnenosť skúmania stratégií „prežitia“ vedkýň vo výrazne maskulínnom prostredí potvrdzuje graf typickej akademickej kariéry. Zatiaľ čo na doktorandskom stupni a stupni odbornej asistencie možno pozorovať relatívnu rodovú rovnováhu, docentiek je už len 36% a profesoriek 22%. Takýto vývoj je pomerne stabilný a za ostatných 5 rokov sa zmenil iba nepatrne (v roku 2005 to bolo 18% a v roku 2011 23% profesoriek). Dostupné: <https://www.vedatechnika.sk/SK/VEDAASPOLOCNOST/ZENYVOVEDE/Stranky/default.aspx>

Dosiahnutie rodovej rovnosti je zároveň dôležité pre splnenie cieľov EÚ v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. *Stratégia Európa 2020*⁴⁹ obsahuje hlavný cieľ – zvýšiť mieru zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 – 64 rokov na 75% a to do roku 2020. Keďže miera zamestnanosti žien podľa výsledkov Eurostatu je v krajinách EU v súčasnosti 62,5%, zamestnanosť žien by sa mala zvýšiť. Výročná správa európskej komisie za rok 2010 konštatuje, že napriek všeobecnému trendu smerom k väčšej miere rovnosti na trhu práce, zostáva pokrok v rámci odstraňovania nerovnosti stále pomalý. Za hlavné dôvody nízkej zamestnanosti žien považuje správa problém zosúladovania pracovného a rodinného života žien a mužov, hľadanie stratégií vo vyrovnávaní horizontálnej a vertikálnej segregácie zamestnaní a potrebu odstraňovať nerovnakú odmenu za rovnakú prácu. Vo väčšine členských štátov sa realizujú plány a stratégie rodovej rovnosti, ktoré podporujú uplatňovanie rodového hľadiska a zároveň podnecujú osobitné opatrenia na posilnenie princípov rodovej rovnosti.

Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 - 2013 je ďalší dokument, ktorý na najvšeobecnejšej úrovni definuje rovnosť žien a mužov ako prierezovú, horizontálnu a všeobecnú spoločensko-politickú prioritu. Dokument predstavuje záväzky vlády Slovenskej republiky presadzovať vo svojej politike rovnoprávnosť žien a mužov, aby sa splnili záväzky Lisabonskej stratégie a medzinárodných zmlúv. Na odstraňovanie nerovností a podporu rodovej rovnosti sa v medzinárodnom kontexte vypracoval duálny prístup, ktorý predstavuje na jednej strane konkrétne politiky osobitne zamerané na nápravu situácií spôsobených nerovnosťami medzi mužmi a ženami a na druhej strane gender mainstreaming. Obidva prístupy sa navzájom dopĺňujú. Spoločnou je snaha dosiahnuť cieľ, ktorým je rodová rovnosť. „Uplatňovanie rodového hľadiska bude vyžadovať procedurálne zmeny pri tvorbe a realizácii politik, novú organizačnú kultúru a spoluprácu aktérov na všetkých úrovniach ... Nerovnaké zaobchádzanie nielenže narušuje jednu zo základných zásad Európskej únie, ale je aj obmedzujúcim faktorom pre hospodársky rast, prosperitu a trvalo udržateľný ekonomický, spoločenský a environmentálny vývoj“.⁵⁰ Cieľom Národnej stratégie rodovej rovnosti je postupne začleňovať rodové hľadisko do tvorby a realizácie politik na všetkých úrovniach a stupňoch riadenia organizácií. Zo strany zamestnávateľov ide o efektívnejšie využívanie ľudských zdrojov, a podporu jedinečného mužského a ženského potenciálu. Politika rovnosti príležitostí a zosúladovania práce a rodiny je súčasťou spoločensky zodpovedného správania sa firiem voči svojim zamestnancom a voči celej spoločnosti.

V prostredí rovnosti príležitostí je nevyhnutné zaoberať sa aj otázkami charakteru rodových rol na trhu práce. Pod rodovou deľbou práce rozumieme rozdelenie platenej a neplatenej práce medzi mužmi a ženami (deľba práce na základe rodu, resp. *rodovo stereotypná deľba práce*). Nerovnosť medzi rodmi v prístupe k moci, v miere participácie, v prístupe k právam, zdrojom, sociálnym výhodám, k vzdelaniu, ochrane zdravia atď. sa definuje ako rodová priepasť (gender gap). Okrem koncentrácie žien v určitých odvetviach či profesiách (nízkopříjmové) sa na nižšej mzde žien podieľajú rozdiely vo vzdelaní, nižšie zastúpenie žien vo vedúcich funkciách (zabrzdzenie ich kariérového postupu z dôvodu materstva a predsudkov založených na rode).⁵¹

⁴⁹Stratégia Európa 2020.[cit.2016-11-28].Dostupné: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/slovensko/index_sk.htm

⁵⁰Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 - 2013 .[cit.2017-02-28]. Dostupné: <http://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=333744>

⁵¹ KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.

4 DIVERZITA A INTEGRÁCIA RODOVÉHO HĽADISKA V ORGANIZÁCIACH

Odlíšenie pojmov *pohlavie (sex)* a *rod (gender)* zohralo veľký význam v chápaní a poznávaní rodovo špecifického rozmeru rôznych oblastí života. Pohlavie nie je nerozlučne späté s rodom. Rod sa ako naučený a kultúrne akceptovaný spôsob správania, vystupovania a vôbec všetkých prejavov žien a mužov historicky mení a má rôzne prejavy – tak v rámci jednotlivých kultúr, ako aj medzi kultúrami. Je to spoločensky utváraná kategória, ktorá vzniká v kontexte určitej spoločenskej, kultúrnej a ekonomickej štruktúry.

Rodové rozdiely (Gender gap) sú rozdiely medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry; je to napríklad nerovnosť medzi ženami a mužmi i v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia a pod.

Rodová rovnosť sa vzťahuje na rovnaké práva, zodpovednosti a príležitosti pre ženy a mužov a dievčatá a chlapcov. Rovnosť neznamená to, že ženy a muži sa stanú rovnakými, ale to, že ženské aj mužské práva, zodpovednosti a príležitosti nebudú závisieť od toho, či sa narodili ako ženy alebo muži. Jedným zo základných práv občanov Európskej únie je rovnosť, ktorá zaručuje, že ženy a muži s rovnakým vzdelaním a zručnosťami majú mať rovnaký prístup k všetkým pracovným miestam a pozíciám.

Rovnosť príležitostí žien a mužov (Equal Opportunities of Women and Men) je zadefinovaná ako súčasť koncepcie rovnosti, ktorá presadzuje, aby ženy a muži mali rovnaké východiskové podmienky pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti. Rovnosť príležitostí neznamená rovnaké podmienky žien a mužov, pretože s ohľadom na vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, vzdelanie, rodinné povinnosti a ďalšie faktory treba vytvárať rôzne podmienky na zabezpečenie rovnakých príležitostí a ich využívania. Medzi prekážky profesionálneho rozvoja žien patrí napríklad: materstvo a ďalšie rodinné povinnosti, diskriminácia: rozdeľovanie povolání na „mužské“ a „ženské“⁵² nedostatok ambícií, chýbajúca vízia, sebadôvera, nedostatok skúseností v oblasti riadenia⁵³, nerovnaký prístup k povolaniam a k financovaniu, harašment, mentoring a sexuálne obťažovanie žien, rozdiely v odmeňovaní⁵⁴.

Rodová stereotypizácia (Gender Stereotypization) je zadefinovaná ako nástroj na obhajovanie predstavy o tom, aké by mali byť typické mužské a ženské vlastnosti a role a pozície mužov a žien v spoločnosti. Namiesto pojmu rodový stereotyp je presnejšie používať pojem rodová stereotypizácia, pretože presnejšie vyjadruje procesúalnu stránku stereotypov.⁵⁵

⁵² Spoločnosti často tradične vnímajú niektoré povolania ako určené pre mužov a niektoré ako určené pre ženy. Tieto stereotypy vedú k nízkemu zastúpeniu žien vo sfére vedy a techniky. Podiel žien medzi profesormi bol najvyšší vo vedách humanitných (28,4 %) a sociálnych (19,4 %) a najnižší vo vedách technických (7,9 %).

⁵³ Pod vplyvom „hrozby stereotypov“ sa ženy domnievajú, že majú menšiu šancu uspieť v akademickej kariére ako ich mužské náprotivky alebo že sú menej kompetentné, vinou čoho potom skutočne konajú ako menej kompetentné. Vo výberových komisiách s rovnakým zastúpením žien mali aj ženy tendenciu uprednostňovať uchádzačov pred uchádzačkami s rovnakou kvalifikáciou.

⁵⁴ Rozdiely v odmeňovaní sú aj v oblasti výskumu a vysokého školstva a spolu s horším financovaním výskumu a publikovania sú jedným z činiteľov, ktoré prispievajú k frustrácii žien v týchto oblastiach (pomalý postup ich kariéry, či zanechanie kariéry). „Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (...) predstavuje dôležitý aspekt zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a je základnou a neoddeliteľnou súčasťou *acquis communautaire*“ (smernica 2006/54/EC).

⁵⁵ „...odstránenie predsudkov a zvykov a všetkých iných praktík založených na myšlienke podriadenosti alebo nadradenosti niektorého z pohlaví alebo na stereotypných rolách pre mužov a ženy“ – „...the elimination of prejudices and customary and all other practises which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women“ In: Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Zbierka zákonov č. 62/1987 Zb., článok 5

Horizontálna segregácia: znamená že napriek vyrovnanému zastúpeniu vysokoškolských študentiek a študentov na všetkých stupňoch štúdia, ako aj žien a mužov zamestnaných vo vede, existujú veľké rozdiely v koncentrácii žien a mužov v rôznych vedných odboroch a oblastiach výskumu a vývoja, pričom ženy dominujú v odvetviach s nižšou cenou práce -zdravníctvo, školstvo, služby oproti bankovníctvu, právnickým a politickým oblastiam.⁵⁶ Odstraňovanie rodových rozdielov v odmeňovaní pritom prináša výhody zamestnancovi, aj zamestnávateľovi. Ich zmiernenie prispieva k tvorbe pozitívneho prostredia i podmienok, ktoré sú potrebné na zvyšovanie pracovného výkonu. Takto sa dá ľahšie identifikovať a udržať si najlepších zamestnancov. Naopak, ich prehlbovanie môže na znevýhodnených pôsobiť demotivujúco, čo býva taktiež príčinou toho, prečo dnes ženy neuprednostňujú prácu pred rodinou.

Vertikálna segregácia: znamená že vyrovnaný podiel žien a mužov v prvej etape vedeckej kariéry sa postupne výrazne mení v neprospech žien: čím vyššie kvalifikácie a riadiace pozície, tým menej žien. Znamená to, že veľké percento vzdelanej populácie nevyužíva adekvátne svoje vzdelanie a schopnosti, čo v konečnom dôsledku znamená plytvanie finančnými zdrojmi a talentmi. Mzdové ohodnotenie žien a mužov v rovnakých pozíciách dosahuje 20-30% úroveň v neprospech žien. Miera angažovanosti žien v domácej sfére je vyššia, podiel žien na rodinných povinnostiach je väčšinový, ženy prevažujú vo všetkých oblastiach starostlivosti o dieťa, čo spôsobuje dvojitú záťaž žien – aj vedkýň. Založenie rodiny a reprodukčné povinnosti žien sú spoločnosťou považované za súkromnú otázku a osobnú voľbu žien pri rozhodovaní medzi kariérou a rodinou. Vedecká kariéra mužov je nezávislá od ich rodinných záväzkov, kým od žien - vedkýň sa automaticky očakáva prevzatie modelovej ženskej roly s alternatívou zriecť sa práva na založenie rodiny. Účelom smernice 2006/54/ES⁵⁷ je zabezpečenie vykonávania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania, pričom smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vrátane postupu, odbornej prípravy, pracovných podmienok vrátane odmeňovania, zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia.

Priama diskriminácia na základe rodu - znamená, ak sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. Koncept priamej diskriminácie predstavuje formálny prístup k rovnosti, čo sa vyznačuje rôznym zaobchádzaním voči osobám, ktoré sa nachádzajú v rovnakej, prípadne podobnej situácii. Z danej definície je zjavné, že priama diskriminácia zahŕňa situácie, kedy je pohlavie kritériom pre menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia znamená - keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné. Koncept nepriamej diskriminácie predstavuje materiálny prístup k rovnosti, ktorý sa zameriava na dosiahnutie rovnosti vo výsledku. Nezameriava sa na formálnu rovnosť v samotnom zaobchádzaní, ale rešpektuje rozdiely medzi ľuďmi, keďže formálna rovnosť môže byť v konečnom dôsledku znevýhodňujúca pre niektoré skupiny obyvateľstva.

⁵⁶ Rodové mzdové rozdiely. . [cit. 2016-11-28]. <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/rodove-mzdove-rozdiely>

⁵⁷Diskriminácia-na-základe-pohlavia. . [cit. 2016-11-28]. <http://www.epravo.sk/top/clanky/diskriminacia-na-zaklade-pohlavia-145.html>

Nepriamou diskrimináciou bude situácia (kritérium, predpis, požiadavka), ktorá sa navonok javí neutrálne a nediskriminačne, avšak svojimi dôsledkami pôsobí znevýhodňujúco vo vzťahu ku konkrétnemu pohlaviu. Nepriamu diskrimináciu je možné odhaliť tak, že nejaká navonok neutrálna požiadavka, kritérium či predpis negatívne ovplyvňujú konkrétnu skupinu ľudí.

Sklený strop (Glass ceiling) - tento pojem zaviedli v roku 1986 novinári denníka Wall Street Journal. Opisujú sa ním neviditeľné prekážky (založené na predsudkoch), ktoré bránia postupu žien na vyššie priečky kariérneho rebríčka, tzn. že žena má splnené všetky predpoklady na výkon funkcie - osobnostné, vzdelanostné, skúsenostné, ale nie je na túto funkciu dosadená, pretože prevláda rodový stereotyp neobvyklosti ženy na tejto pozícii (riaditeľka, primátorka, rektorka). Výpočtové rozpätie skleného stropu odráža mieru ťažkostí, ktorým ženy čelia, ak majú vo svojej kariére postupovať na podobnej úrovni ako ich mužskí kolegovia. Predpokladaná spoločenská úloha žien ovplyvňuje nielen ich osobný život, ale aj ich skúsenosť na pracovisku, čo spôsobuje množstvo zložitých problémov.

Z výskumov vyplýva, že zručnosti, postupy a celkový prístup žien k vedeckým otázkam sú úplne rovnaké ako u mužov. Ženy sú preto nedostatočne zastúpené na vyšších úrovniach hierarchie, a to dokonca aj v sektoroch, kde predstavujú väčšinu, napríklad v sektore vzdelávania. Obmedzovaním prítomnosti žien vo sfére výskumu na základe vedomých a nevedomých stereotypov odmietame významný potenciál, ktorý sa rozvíjal na našich vysokých školách, a znehodnocujeme vysokokvalifikovaný ľudský kapitál.⁵⁸ Veda a inovácie si neprestajne vyžadujú nové myšlienky, pričom najlepšie myšlienky nepochybne vznikajú v rozmanitom prostredí. Nerovnaké zaobchádzanie a diskriminácia žien zároveň predstavujú hrubé porušenie ich základných ľudských práv.

Začlenenie rodového hľadiska je definované ako stratégia na dosiahnutie rodovej rovnosti prostredníctvom vyhodnocovania dôsledkov akejkoľvek plánovanej činnosti pre ženy a mužov vrátane legislatívy, politiky, programov vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach s cieľom zabezpečiť, aby sa brali do úvahy všetky obavy a skúsenosti žien a mužov počas plánovania, implementácie, monitorovania a vyhodnocovania politik a programov vo všetkých politických, ekonomických a spoločenských sférach. To bude viesť k tomu, že prínos pre ženy a mužov bude rovnaký a nerovnosť nebude pokračovať. Začlenenie rodového hľadiska v tomto kontexte predstavuje proces rozpoznania a zapracovania úlohy, ktorú pohlavie zohráva v súvislosti s rôznymi operačnými misiami NATO. Začlenenie rodového hľadiska sa nezameriava výlučne na ženy, ale prínosy praktík začlenenia rozpoznávajú ich znevýhodnenú pozíciu v rôznych komunitách.

Integrácia rodového hľadiska je spôsob vyhodnocovania rozdielov žien a mužov založených na pohlaví, ktoré sa premietajú do ich sociálnych rolí a interakcií, pri rozdeľovaní moci a prístupom k zdrojom. V činnostiach Spojeneckého veliteľstva pre operácie (Allied Command Operations – ACO) a Spojeneckého veliteľstva pre transformáciu (Allied Command Transformation – ACT) sa to používa synonymne spolu s implementáciou požiadaviek Rezolúcie 1325, súvisiacimi rezolúciami ako aj smernicami NATO. Cieľom je brať do úvahy konkrétnu situáciu a potreby pre mužov a ženy a tiež to, aký rozdielny vplyv na nich majú rôzne aktivity NATO. Podstatná je implementácia rodového hľadiska prostredníctvom prispôsobenia činností na základe „rodovej analýzy“.

⁵⁸Ženy vo vede. . [cit. 2016-11-28]. <http://www.sociologia.sav.sk/old/dokument/zeny-vo-vede.pdf>

Násilie na ženách takto sa v Deklarácii o odstránení násillia páchaného na ženách, schválenej Valným zhromaždením OSN v roku 1993, označuje akýkoľvek násilný čin, založený na rodovej nerovnosti, ktorý vedie alebo by mohol viesť k fyzickej, sexuálnej alebo psychickej ujme a či zraneniu žien, vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, zastrasovania alebo svojvoľného obmedzovania slobody, a to vo verejnom či súkromnom živote.

Rodová analýza je definovaná ako systematické zhromažďovanie a skúmanie informácií o rozdielnosti pohlaví s cieľom identifikovať a rozumieť vzniku nerovností, ktoré vyplývajú z pohlavia. Chápe sa tiež ako súhrn metód používaných na pochopenie vzťahu medzi mužmi a ženami v kontexte spoločnosti. Napríklad pri vojenskom plánovaní by sa mali vyhodnocovať rôzne bezpečnostné problémy v súvislosti so ženami a mužmi, dievčatami a chlapcami v oblasti operácií a zohľadňovať mocenské vzťahy v spoločnosti s cieľom zabezpečiť rovnaký prístup pre ženy a mužov k pomoci, v ktorej je zainteresovaná armáda v rámci humanitárnej pomoci. Medzi ďalšie príklady patrí pochopenie toho, ako bežné mechanizmy riešenia konfliktov rozdielne ovplyvňujú ženy a mužov ako sa v dôsledku vojny môže zmeniť ich spoločenský status.

4.1 DIVERSITY MANAGEMENT A POLITIKA ROVNAKÝCH PRÍLEŽITOSTÍ

Pokiaľ ide o rovnosť príležitostí pohlaví a rodovej rovnosti, *pojmy rovnosť a rozmanitosť* nie sú vzájomne zameniteľné ani navzájom kolidujúce stavy alebo podobné pojmy. Je však potrebné usilovať sa aby boli dosiahnuté spoločne, pretože rovnosť príležitostí nie je možno dosiahnuť, keď nie je uznávaná a cenená rozdielnosť. Iba rozpoznanie a ocenenie rozdielnosti v najširšom zmysle slova umožňuje vytvorenie pracovnej kultúry a pracovných postupov, ktoré uznávajú, cenia si, rešpektujú a využívajú prínos a talent všetkých v danej organizácii. Práva, zodpovednosti a šance však nesmú závisieť od toho, či sa niekto narodí ako muž alebo žena. Pre výkon zamestnania by mali byť rozhodujúce najmä osobnostné predpoklady, vzdelanie, schopnosti, skúsenosti, zručnosti zamestnancov a to bez ohľadu na pohlavie, rodové predsudky a stereotypizáciu. K zmenám spoločenského prostredia v rámci organizácie práce priradujeme napr. *diverzifikáciu pracovnej sily*. V súčasnej kultúre organizácie je dôležitá zvyšujúca sa autonómia jednotlivca a znižujúca sa jeho autorita, čím vzrastá regionálna i celospoločenská konkurencia. Zároveň dochádza k progresívnym organizačným zmenám, pracuje v tímoch, organizácia sa prispôsobuje meniacim sa podmienkam a v teóriách organizácie sa používa pojem „učiacia sa organizácia“. Dlhodobu sa preto vyžaduje: zmena správania zamestnancov, zvyšovanie informovanosti, zmena technológií a tradičných štruktúr a princípov.

Rovnosť a rozmanitosť možno dosahovať rôznymi spôsobmi v závislosti od situácie na národnej úrovni a v závislosti od priorit na podnikovej úrovni. Môže ísť o kombináciu legislatívnych a praktických iniciatív, na miestnej úrovni či na úrovni zamestnávateľskej organizácie. Legislatíva na ochranu práv a podporu rovnosti, rovného zachádzania a antidiskriminácie existuje vo všetkých členských štátoch EÚ. Rovnako dôležité je odlišiť problematiku *politiky rovnosti príležitostí a manažmentu rozmanitosti*, aj keď sú to súvisiace pojmy. Pojem rovnaké príležitosti vyjadruje absenciu prekážok občanom na základe ich príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine v účasti na ekonomike, politike a v sociálnej oblasti. Diverzita na pracovisku a rovnaké príležitosti sú dve úzko súvisiace témy. Snahou stratégie diverzity je podobne ako u rovnakých príležitostí, vytvoriť spravodlivejší systém pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne. Možno teda povedať, že diverzita ide o krok ďalej ako rovnaké príležitosti, lebo znamená podstatné zmeny v interných záležitostiach firmy.

Tabuľka č. 3: **Porovnanie uplatnenia politiky rovnakých príležitostí a afirmatívnych akcií s manažmentom diversity⁵⁹:**

Politika rovných príležitostí / afirmatívne akcie	Management diversity
Kvantitatívne - zameranie na demografický profil	Kvalitatívne - zameranie na pripravenosť prostredia
Procesy podliehajúce vládnemu nariadeniu – predpisované a často odmietané	Dobrovoľný proces – interne riadený a vítaný
Cieľ- napravný - zameraný na zmenu historických vzorcov diskriminácie	Cieľ -strategický - zameraný na zvyšovanie inovatívnosti a vytváranie konkurenčnej výhody
Organizačné správanie -Reaktívne - reakcia na problémy	Proaktívne organizačné správanie-riadenie príležitosťami
Zvýhodnení jedinci - chránené skupiny	Zvýhodnení jedinci - všetci
Začiatkové opatrenia	Rozvíjajúce opatrenia
Zmena organizačnej kultúry nie je nutná	Zmena organizačnej kultúry je nutná

V ozbrojených zložkách Slovenskej republiky nebola doteraz venovaná trvalejšia a komplexnejšia pozornosť prechodu ozbrojených zložiek na genderovo integrované organizácie. Príkladom môže byť tradičná vojenská organizácia s maskulínnou kultúrou,⁶⁰ a možnosti jej prechodu na postmodernú vojenskú organizáciu s genderovo integrovanou kultúrou.

4.2 GENDEROVO INTEGROVANÁ VOJENSKÁ ORGANIZÁCIA

Genderovo integrovaná vojenská organizácia je nielen osobitý druh genderovo integrovanej organizácie, ale je tiež osobitý typ vojenskej organizácie a organizácie ako takej. Môžeme ju vymedziť ako *osobitý druh organizácie, založenej na odbornej činnosti, ktorá má zložitú a mnohostrannú štruktúru*. Jej jadrom je genderovo integrovaná kultúra. Charakteristiky genderovo integrovanej kultúry vojenskej organizácie: obsah, sila, štruktúra a zdroje sú determinované znakmi vojenskej organizácie, kvalitami svojich príslušníkov a osobitnými činnosťami.⁶¹ Sociálne aspekty tejto organizácie sú tak spojené s takým pôsobením vojakov, kde do popredia vystupujú nielen ich pozícia a roly, ale aj ich skutočné aktivity a oceňovanie (vrátane morálneho) za dosiahnuté výsledky. *Moderné rodovo integrované organizácie* a ich organizačná kultúra je založená na rodovej neutralite, na hodnotách, normách a metódach, ktoré presadzujú princípy rodovej rovnosti v každodennosti.

⁵⁹ BEDRNOVÁ, EVA - IVAN NOVÝ. Psychológia a sociológia riadenia. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

⁶⁰ KRÍŽKOVÁ, A. – PAVELICA, K.: *Management genderových vzťahů. (Postavení žen a mužů v organizaci)*. Praha: Management Press, 2004, s. 87. ISBN 80-7261-11.

⁶¹ Bližšie: MATIS, J.: Kultúra vojenskej organizácie – multidimenzionálny fenomén. In: Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky. Zborník elektronických verzií príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 10. ISBN 978-80-8040-351-5.

Pri teoretickej analýze sociálnej pozície ženy vo vojenskej organizácii sme dospeli k záveru, že ozbrojené sily musia daný problém riešiť cez zmeny v organizačnej kultúre ozbrojených síl. Je potrebné otvoriť sociálny dialóg o rozlišovaní medzi dvoma protikladnými prístupmi, uplatňujúcimi voči ženám – *maskulínnym* a *pozitívne diskriminačným* prístupom.⁶² Riešenie tohto rozporu by mohol priniesť *rodovo citlivý prístup*, popierajúci nielen prvý ale aj druhý prístup ich integráciou (prepojením, splynutím).

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

1. *pracovný trh a rovnoprávne finančné zabezpečenie* (t. zn. rovnaká mzda muža a ženy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, rovnosť pri prijímaní do zamestnania, rovné šance v kariére, dôstojná penzia bez zníženia o dobu materskej dovolenky a rovné podmienky pri realizácii životných plánov);
2. *zladovanie rodinného a profesijného života* (rovnaké podmienky pre rodičov na rodičovskej dovolenke, zvýšenie rodičovského príspevku, zlepšenie podmienok pre zamestnancov s deťmi – podnikové jasle a materské škôlky atď.);
3. *účasť žien v rozhodovacích procesoch*, (minimálne 40% zastúpenie oboch pohlaví na všetkých úrovniach rozhodovacích procesov – vo funkciách volených aj menovaných);
4. *výhody a nevýhody práce v zmiešaných vojenských jednotkách*, (riešiť prejavy nevhodného správania sa na pracovisku ako napr. sexuálny harašment, mobing a segregáciu žien)
5. *vzdelanie a podporu žien a mužov v celoživotnom rozvíjaní osobnosti* (rovnaký prístup k vzdelaniu, revízia učebných osnov a učebníc vzhľadom na rodovú nerovnosť).
6. *možnosti rodového auditu vo vojenskej organizácii a analýza hodnotenia dopadov jednotlivých rozhodnutí vzhľadom na rôzne potreby žien a mužov*.

To v praxi znamená, že uplatňovanie rodovo citlivého hľadiska v každej (nielen vojenskej) organizácii znamená reorganizáciu, zlepšenie, rozvoj a vyhodnocovanie spoločenských procesov spôsobom, ktorý postupne včleňuje rodovú rovnosť do jednotlivých opatrení na všetkých úrovniach ozbrojených síl Slovenskej republiky. Osvojenie si princípu rovnosti príležitostí v organizáciách všeobecne a v ozbrojených silách ponímaných ako vojenská organizácia osobito, je demonštrovaním moderného a zodpovedného postupu voči spoločnosti a rodine. Vytvára sa tak priestor pre inú spoluprácu mužov a žien pri mierotvorných aktivitách a novo sa formujúcu genderovo orientovanú sociálnu prácu vo vojenskej organizácii.

Cieľom tejto zmeny bude dlhodobo zabezpečovať pochopenie potreby inovácie nového systému hodnôt, noriem a štandardov správania sa nielen vojakov, ale všetkých príslušníkov vojenskej organizácie, ktoré sú potrebné k splneniu úloh danej organizácie. Jadro tvoria opatrenia spojené s prekonávaním rodových stereotypov a uplatňovaním princípu rovnosti príležitostí, čo v praxi znamená:

⁶² *Maskulínný prístup (mužský)* nepovažuje za potrebné reagovať na vstup žien do vojenskej organizácie osobitými opatreniami, ženy sa majú a musia prispôbiť existujúcej organizačnej štruktúre armády. *Pozitívne diskriminačný prístup* spočíva v uplatňovaní osobitých pravidiel voči ženám. Jeho podstata spočíva v umiestňovaní žien len na určité špecifické funkcie väčšinou štábného charakteru. To by viedlo k nejasnosti očakávaní ako na strane organizácie, tak na strane jej príslušníkov. Je to klasický príklad konfliktu rol, ktorý je zdrojom napätia vo vnútri danej vojenskej organizácie.

- prijať kroky k zvýšeniu zastúpenia a zlepšenia účasti žien pri plnení úloh ozbrojených síl z hľadiska kvantity (zvyšovanie počtu) a z hľadiska kvality (zvyšovanie vplyvu žien v organizačných štruktúrach);
- dosiahnuť, aby príslušníci ozbrojených síl boli vnímaní ako jednotlivci, ktorí majú individuálne schopnosti, a nie ako príslušníci určitého rodu (muž, žena);
- zlepšiť prispôsobivosť a flexibilitu ozbrojených síl najmä prostredníctvom zavedenia pružných pracovných foriem a využívania skúseností z programov na podporu politiky rovnosti príležitostí;
- uskutočniť zmeny v organizačnej kultúre ozbrojených síl vyvolané tlakom na realizáciu princípu rovnosti príležitostí, ktoré sa odrazia v zmene klímy v organizácii, hodnotách a normách – genderovo integrovaná organizačná kultúra;
- zaviesť v ozbrojených silách personálnu politiku (náborové štandardy, interný vzostup, prístup k internému školeniu a vzdelávaniu) a finančné ocenenie, odstraňujúce tradičné vnímanie rol žien a mužov najmä tradičné nedoceňovanie práce žien;

Ak vychádzame z toho, že tradičné rodovo stereotypné rozdelenie práce je prekážkou pokroku nielen pre jednotlivca, ale najmä pre organizáciu a berieme do úvahy, že rovnosť mužov a žien prináša danej organizácii konkurenčnú výhodu, najmä pri nábere personálu a vytváraní jej lepšieho imidžu, čo podporuje jej výkonnosť a kvalitu, prijatie kvalitného programu rodovej rovnosti je najlepší spôsob, ako to dosiahnuť. Konkrétne to znamená že :

- pomáha zavádzať spravodlivé odmeňovanie, pri ktorom ženy a muži dostávajú rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty;
- umožňuje svojim príslušníkom zladit' ich profesijný a rodinný (súkromný) život;
- vytvára prostredie, kde ženy a muži zastávajú pracovné miesta podľa svojho záujmu a schopností a nie na základe svojho pohlavia;
- zvyšuje bezpečnosť prostredia, kde nedochádza k sexuálnemu obťažovaniu;
- posilňuje atmosféru riadneho a adekvátneho ocenenia schopností a skúseností všetkých príslušníkov (mužov i žien) bez rozdielu pohlavia a rodu.

5 RODOVÁ VYVÁŽENOSŤ A ROZMANITOSŤ VRÁMCI NATO

Legislatívnu nevyhnutnosť zaistenia bezpečnosti jednotlivca presadzuje a zástancom vytvorenia konceptu tzv. ľudskej bezpečnosti sa stala OSN. „Ľudská bezpečnosť ... musí položiť dôraz na človeka, nielen na štáty a národy... Koncept bezpečnosti sa musí zmeniť- z výlučného konceptu bezpečnosti národa na koncept, ktorého cieľom bude bezpečnosť človeka. Musí sa zmeniť z bezpečnosti, ktorú je možné dosiahnuť len zbrojením, na bezpečnosť, ktorou môžeme dosiahnuť podporu rozvoja, z teritoriálnej bezpečnosti na istotu v otázkach zaistenia potravín, zamestnania a zdravého životného prostredia.“ ⁶³ Ak pripustíme, že v súčasnosti je dôstojná ľudská koexistencia závislá od spôsobu vyrovnávania sa členov rôznych spoločností s inou kultúrnou, politickou a religióznou inakosťou a diferenciáciou, nejednotou a nezhodou, potom za určujúce možno stanoviť tie normy, postupy a pravidlá, ktoré sú akceptované všetkými. ⁶⁴

⁶³ Charta OSN . 19 s. [cit. 2016-11-28 <http://www.amnesty.sk/wp-content/uploads/2012/01/Charta-OSN.pdf>

⁶⁴ SIPKO, A.: Politické prejavy cirkevnej heterodoxie v období sťahovania národov In *Orthodoxia – Zborník vedeckých štúdií venovaných cirkevnej histórii*, Gorlice : ELPIS, 2012, ISBN 978-83-63055-09-7, s.210-225.

Vojenské operácie v dnešnom svete si vyžadujú systémový prístup, asymetrické ohrozenia⁶⁵ rozmanitosť kvalifikácie a zdrojov, aby sa zabezpečilo, že mier a bezpečnosť budú dosiahnuté a udržiavané. Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná.⁶⁶ Na základe Uznesenia Európskeho parlamentu z 23. novembra 2010 o civilno-vojenskej spolupráci a rozvoji civilno-vojenských spôsobilostí článok 26 znovu pripomína:... „, potrebu dodržiavať rezolúciu Bezpečnostnej rady OSN č. 1325, ktorá vyžaduje rodovo vyvážené personálne obsadenie a prístup k odbornej príprave pre všetky misie a uplatňovanie rodového hľadiska v rámci všetkých vykonávaných činností; zdôrazňuje, že primeraný počet žien v civilných alebo vojenských misiách je rozhodujúcou podmienkou pre úspech týchto misií, či už ide o mierové operácie alebo operácie na zmiernenie následkov katastrof, alebo o diplomatickú mediáciu, a to ako spôsob, ktorým sa zabezpečí primerané zohľadňovanie potrieb, práv a záujmov žien a zapojenie žien do akcií a cieľov misie; pripomína, že členské štáty EÚ musia vypracovať národné akčné plány na zabezpečenie dodržiavania rezolúcie č. 1325;“

Princíp ich „rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti“, v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 sa nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú v súčasnosti často prijímané bez účasti žien.⁶⁷ Je to výzva na zapojenie žien do mierových rokovaní, zvyšovanie ich spoločenskej a politickej participácie keďže ozbrojené konflikty majú na mužov a ženy rozdielny dopad a vplyv a vyžadujú si analýzu jednotlivých bezpečnostných problémov z dôrazom na rodovú perspektívu.⁶⁸ Bezpečnosť a riziká počas ozbrojených konfliktov vnímajú muži, ženy, chlapci a dievčatá rozdielne. Tieto rozdiely je potrebné analyzovať a reagovať na ne s cieľom zabezpečiť bezpečné a stabilné prostredie pre celú populáciu. Efektívna operatívna reakcia využíva princípy „komplexného prístupu“ s cieľom riešiť mnohostranné konflikty a krízy a prispieť k udržateľnému a dlhotrvajúcemu mieru. Výsledkom pochopenia, že rozmery rodovej problematiky sú dôležitou zložkou týchto snáh, je *Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN (UNSCR 1325)* cieľom ktorej je začlenenie rodového hľadiska do všetkých fáz činností NATO. NATO uznáva, že ženy, dievčatá a chlapci sú potenciálne náchylnejší na ohrozenie, zastrasovanie a napadnutia, vrátane sexuálneho a rodovo podmieneného násillia.

⁶⁵ Asymetria je v súčasnosti základným rysom sociálnych procesov, v oblasti kríz a konfliktov (predovšetkým teroristických činností, porušovania ľudských práv, falošnej demokracie). Rastúci význam asymetrie v konfliktoch viedol k potrebe hlbšie posudzovať asymetrické hrozby ako samostatné, špecifické oblasti hlavne pri pôsobení ozbrojených síl, ako účastníkov operácií na riešenie konfliktu a bude veľmi problematické sa asymetrickým hrozbám vyhnúť v akomkoľvek prostredí a akomkoľvek type operácií (či už vojenských alebo nevojenských). Oblasť asymetrie môžeme charakterizovať ako komplikovanú, ťažko predvídateľnú, s nejednoznačnou a neistou situáciou, s nedostatkom úplných a spoľahlivých informácií o vlastných i nepriateľských silách. V oblasti vojenstva a bezpečnosti štátu predstavuje asymetria: jednať, organizovať a myslieť inak ako protivník s cieľom maximalizovať svoje vlastné výhody, využiť slabiny protivníka, dosiahnuť iniciatívu, alebo získať väčšiu slobodu konania. Vojenská terminológia hovorí, že asymetria predstavuje nesúmernosť, ktorá sa v oblasti zaistenia bezpečnosti prejavuje v počtoch, prostriedkoch schopnostiach a účinkoch, pričom vyjadruje významný rozdiel v dosahovaní cieľov bezpečnostných aktivít. Zvládnutie asymetrie je podstatou vojenského umenia a hlavným predpokladom víťazstva. Pozri bližšie: JURČÁK, V.: *Asymetria v mierových operáciách*. Dostupné <http://kultura-bezpieczenstwa.pl/wp-content/uploads/2015/07/10clanok.pdf>

⁶⁶ KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006* (www.europarl.europa.eu).

⁶⁷ Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. (<http://www.snsfp.sk>)

⁶⁸ HAMAJ, P.–MATIS, J.: *Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky*. In *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia.XL*. Wrocław: 2007, s. 149. ISSN 0239-6661.

Okrem toho, sexuálne vykorisťovanie a zneužívanie a sexuálne násilie je možné využívať ako strategickú zbraň počas vojny, v ktorej znásilnenie, nútená prostitúcia, sexuálne otroctvo, nútená sterilizácia, mrzačenie a ostatné druhy sexuálneho násillia slúžia na terorizovanie, vytláčenie či dokonca etnickú čistku populácie. Osobitná pozornosť by sa mala venovať zabezpečeniu špeciálnej ochrany a podpory slobody pohybu pre ženy a dievčatá.⁶⁹

S cieľom posilniť práva a bezpečnosť žien, dievčat a chlapcov, je potrebné najmä to, aby boli ženy zahrnuté a mali zastúpenie vo všetkých fázach rozhodovacích procesov vrátane mierových procesov, stabilizačných a bezpečnostných opatrení v politických a ekonomických oblastiach. Komplementárne schopnosti oboch mužských a ženských pracovníkov sú nevyhnutné pre účinnosť operácií NATO, legislatíva zaväzuje integrovať hľadisko rodovej rovnosti do všetkých aspektov operácií NATO. Rodové hľadisko je nástrojom na zvýšenie operačnej efektívnosti aj pre vojenské, policajné a záchranárske zložky, pracovníkov medzinárodného krízového manažmentu. Prostredníctvom identifikácie častého prehladania populácie, uvedomovania si jej konkrétnych potrieb a zabezpečenia komplexnej odpovede na ne, dochádza k pozitívnemu ovplyvňovaniu prostredia operácií.

Z toho dôvodu organizácia NATO prijala politiku presadzovania rodového hľadiska, zvyšovanie spolupráce s civilným obyvateľstvom, integrácie rodového hľadiska a primeranejšej ochrany žien, dievčat a chlapcov počas ozbrojeného konfliktu. Stanovuje sa stratégia na rozpoznanie potreby chrániť celú spoločnosť, ale najmä sa ňou zdôrazňujú špecifické problémy týkajúce sa bezpečnosti, rizík a skúseností žien, dievčat a chlapcov. Táto stratégia by sa mala využívať pri navrhovaní, implementácii, monitorovaní a vyhodnocovaní všetkých politík a programov.⁷⁰ NATO je zamestnávateľom presadzujúcim rovnosť príležitostí a zaväzuje vážiť si každého jednotlivca.

⁶⁹ Impulzom pre smernicu *Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN (UNSCR 1325)* je Rezolúcia 1325 (UNSCR 1325). 31. októbra 2000, Bezpečnostná rada OSN jednomyseľne prijala Rezolúciu 1325 týkajúcu sa žien, mieru a bezpečnosti. V Rezolúcii sa rieši významný a neprimeraný dopad ozbrojeného konfliktu na ženy a dievčatá a tiež sa v nej uznáva, že prispievanie žien k predchádzaniu konfliktom, udržiavaniu mieru, riešeniu konfliktov a budovaniu mieru je podhodnotené a nedostatočne využívané. V tejto Rezolúcii sa zdôrazňuje dôležitosť rovnocennej a úplnej účasti žien ako aktívnych činiteľov v oblasti udržiavania mieru a bezpečnosti. Rezolúcia 1325 sa zameriava na ochranu, prevenciu a začlenenie rodového hľadiska s cieľom dosiahnuť rodovú rovnocennosť. *Rezolúcia Bezpečnostnej rady OSN (UNSCR 1820)*. Na základe Rezolúcie 1325 bola v roku 2008 schválená Rezolúcia 1820 so zameraním sa na sexuálne násilie počas konfliktov. V tejto Rezolúcii sa uznáva, že sexuálne násilie môže a je používané ako vojenská taktika s potenciálne destabilizačnými následkami. Okrem toho sa v tejto Rezolúcii sexuálne násilie označuje ako „vojnový zločin proti ľudskosti alebo ako zakladajúci akt v súvislosti s genocídou“. Tým sa stanovuje, že sexuálne násilie súvisiace s konfliktom je záležitosťou bezpečnosti, preto sa musí riešiť s vojenskou účasťou. Okrem toho, Bezpečnostná rada OSN požiadala generálneho tajomníka OSN a krajiny poskytujúce vojakov na mierové misie OSN prijať opatrenia s cieľom bojovať proti sexuálnemu násilliu. *Rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN (UNSCR s 1888, 1889 a 1960)*. Na základe Rezolúcií 1325 a 1820 bolo v rokoch 2009 a 2010 prijatých niekoľko ďalších súvisiacich rezolúcií. Všetkých týchto päť rezolúcií teda vytvára medzinárodný rámec pre implementáciu rodového hľadiska v snahe o medzinárodnú bezpečnosť a počas vykonávania mierových operácií. *Politika NATO a EAPC*. NATO prijalo politiku Rady euroatlantického partnerstva (Euro – Atlantic Partnership - EAPC) pre implementáciu Rezolúcie 1325. Nasledovali akčné plány NATO. Politika aj akčné plány boli prehodnotené. Počas samitu NATO v Lisabone v roku 2010 Aliancia vyzývala k výraznej a účinnej implementácii Rezolúcie 1325 a príslušných rezolúcií v rámci všetkých svojich činností. Vo vyhlásení zo samitu v Chicagu z 20. mája 2012 sa tento postoj ešte viac posilnil prostredníctvom predloženia Správy o strategickom postupe predsedom o začlenení Rezolúcie 1325 a súvisiacich rezolúcií do operácií a misií pod velením NATO. Pozri bližšie: MARENČINOVÁ, V. 2015. *Záruky ochrany žien v ozbrojených konfliktoch*. In *Interpolis '15 - Zborník vedeckých prác*. Banská Bystrica: Belianum, 2015. ISBN 978-80-557-1074-4, s. 245-249.

⁷⁰ NATO - Topic: Gender balance and diversity in NATO [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_64099.htm

Rodová rovnosť a rozmanitosť ako snahy pracovať s diverzitou boli začlenené v sídle NATO (HQ) do politiky a praxe od roku 2002. Ich cieľom bolo riešenie otázok, nerovnováhy v oblasti pohlavia, veku a národného zastúpenia v organizácii NATO. Vzhľadom k tomu, že organizácie sa menia v súlade s vyvíjajúcimi sa politickými požiadavkami a úlohami a je nevyhnutné, aby NATO *diverzifikovalo kvalifikáciu a odbornú spôsobilosť zamestnancov*. Kľúčom k vyvolaniu trvalých štrukturálnych zmien je premena organizácie.

Prvý akčný plán zahŕňa obdobia 2007-2010 určil tri nasledujúce ciele vytvoriť a udržiavať rámec NATO v oblasti rozmanitosti a politiky rodovej rovnosti; ďalšie podnety súvisia so zlepšením pracovného prostredia NATO; cieľom je podporovať a zlepšiť imidž NATO ako zamestnávateľa voľby. Pre každý z týchto cieľov, boli stanovené ročné ciele a je sledovaný vývoj pokroku každý rok. Budúci akčný plán by sa mali usilovať o flexibilné formy práce a úsilie čo najviac získať zo začlenenia perspektívy rozmanitosti. Rozmanitosť možno merať v číslach, ale nemala obmedziť snahy o dosiahnutie vyrovnaných štatistík. Presnejšie povedané, cieľom by bolo zahrnutie hlavného prúdu, čo v praxi znamená, že sa vyvinie úsilie, aby bolo zabezpečené, že rôznorodá pracovná sila bude dobre spolupracovať.

NATO a jeho partneri podnikajú kroky na podporu úlohy žien v mieri a bezpečnosti. To dokazuje svoj záväzok podporovať plnenie rezolúcie BR OSN (BR OSN) 1325 a súvisiacich rezolúcií (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 a 2422).⁷¹Tieto rezolúcie uznávajú neprímeraný dopad, aký vojna a konflikt má na ženy a deti, a zdôrazňujú skutočnosť, že historicky ženy boli vynechané z mierových procesov a úsilie o stabilizáciu. Žiadajú plnú a rovnakú účasť žien na všetkých úrovniach od predchádzania konfliktom až po rekonštrukciu po konfliktoch, zabezpečenie mieru a bezpečnosti. Žiadajú o vyššie zapojenie do prevencie sexuálneho násillia a zodpovednosti ukončiť beztretnosť pre prípady sexuálneho násillia v konflikte.

NATO a jeho partneri sa zaviazali odstrániť prekážky účasti žien v oblasti prevencie, riadenia a riešenia konfliktov a do budovania mieru, a na zníženie rizika konfliktu v súvislosti s rodovým násillím.

Spojenci a partneri v Rade euroatlantického partnerstva (EAPC) NATO zahájili prácu v tejto oblasti v roku 2007 s prijatím konkrétnych politík na podporu vykonávania Rezolúcie 1325. Za tie roky, politika bola aktualizovaná o súvisiace akčné plány a posilnila sa spolupráca s partnerskými krajinami z celého sveta.

Na summite v roku 2014 vo Wales vodcovia aliancie uznali, že *integrácia hľadísk rodovej rovnosti* má svoje nezastupiteľné miesto vo všetkých troch základných úlohách NATO (tj. kolektívnej obrany, krízového riadenia a kooperatívnej bezpečnosti) a prispeje k tomu, aby NATO bolo vnímané ako modernejšie, pripravené a rodovo citlivé. Rodový princíp je predpokladom spolupráce s OSN a ďalšími humanitárnymi organizáciami aj s občianskou spoločnosťou. NATO tiež podniká kroky v rámci svojej vlastnej organizácie a štruktúry na podporu rodovej rovnosti a účasti žien.

⁷¹ *Rezolúcia BR OSN 1265*. 1999 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>; *Rezolúcia BR OSN 1325*. 2000 [online]. 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000)); *Rezolúcia BR OSN 1820*. 2008 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008)); *Rezolúcia BR OSN 1889*. 2009 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009)); *Rezolúcia BR OSN 2106*. 2013 [online]. 6 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013))

Generálny tajomník NATO vymenoval osobitného zástupcu, ktorý bude slúžiť ako kontaktná osoba pre všetky aspekty príspevkov NATO o ženách, mieri a bezpečnostnej agendy na vysokej úrovni, zjednodušuje dialóg s partnerskými krajinami o príslušných otázkach rodovej rovnosti a je v kontakte s medzinárodnými organizáciami a agentúrami zaoberajúcimi sa integráciou rodového hľadiska do vojenských operácií.

Výťah zo smernice pre zavedenie rodového hľadiska a prácu s diverzitou v NATO odporúča :

- Zvážiť výhody plynúce z miestneho obyvateľstva, žien rovnako ako mužov ako prispievateľov pre úspech misie. Ženy môžu mať informácie alebo uhly pohľadu, ktoré sú odlišné než u mužov. Analytické informácie získané na základe rodovo senzitívneho hľadiska, môžu byť významné pre taktické spravodajstvo.
- Podporovať väčšiu účasť ženského personálu na všetkých úrovniach operačného plánovania a operácií, najmä v rozhodovacej.
- Usilovať sa o rodovo zmiešané tímy vo všetkých fázach operačného plánovania a operácií s cieľom ťažiť zo vzájomne sa dopĺňajúcich spôsobilostí.
- Nasadzovať ženský personál do všetkých operácií NATO bez ohľadu na umiestnenie.
- Zvážiť podporu rodinám celého personálu nasadeného do operácií NATO a zohľadniť špecifické potreby ženského personálu v rámci logistického a zdravotníckeho plánovania.
- Zvážiť určenie rodového poradcu na úrovni vyššieho dôstojníka pre každú operáciu NATO. Pri veľkých operáciách NATO zvážte vytvorenie mladšieho rodového poradcu na jednotkách alebo základniach z úrovne veliteľstva. Starší rodový poradca by mal byť zodpovedný za vytvorenie rodového akčného plánu špecifického pre každú operáciu NATO.
- Kvalifikovaný rodový poradca, optimálne dobre sa vyznajúci v operačnom plánovacom procese, je zásadný pre uplatnenie rodového hľadiska do operácií NATO.
- Vytvoriť a udržiavať databázu rodových špecialistov, hnutí, mimovládnych organizácií (MVO) a záujmových skupín v konfliktných oblastiach, s cieľom uľahčiť konzultácie s nimi. Zahrnutie miestnych žien je najpresvedčivejšie, keď sa spolupracuje s líderkami miestnych organizácií. Verejné konzultácie a stretnutia so zástupcami komunity by mali zahŕňať ženský personál, najmä ak zahŕňa miestne ženy.
- Prijatť vhodné opatrenia alebo vyzvať ostatné strany k ochrane civilného konfliktu obyvateľstva pred rodovým násilím, najmä pred znásilňovaním a ďalšími formami sexuálneho zneužívania, nútenej práce a všetkými ostatnými formami ozbrojeného násillia.
- Bez ponuky vzdelávania je zavedenie a využívanie Stratégie rodovej rovnosti v danej organizácii takmer nemožné. Pre všetkých zúčastnených a riadiaci personál musí existovať systém vzdelávania, poradenstva a tréningov, pričom o ich intenzite sa rozhoduje podľa konkrétnej potreby a pomerov.
- Zvážiť výhody poskytovania rodových poznatkov (vrátane poznatkov z iných organizácií pôsobiacich v oblasti konfliktu) pre podporu operácií NATO na všetkých úrovniach od prvotného až po opätovné nasadenie.

ZÁVER

Politika (manažment) diverzity nie je o donucovaní podnikov, aby zamestnávali ľudí, ktorých nechcú, alebo nepotrebujú, a to donucovacou legislatívou a zvýšením regulácie. Diverzita je kľúčom k progresívnemu riešeniu modernizujúcich sa organizácií, pretože je ústredným heslom iniciatív zameraných na presadzovanie pravidiel rovnakých príležitostí a odbúravanie diskriminácie a predsudkov. Medzi najpodstatnejšie výzvy ktoré ovplyvňujú súčasný vývoj v ekonomickom prostredí patrí, ako už bolo uvedené, najmä globalizácia, znalostná ekonomika, demografické zmeny, zvyšovanie potreby zabezpečenia bezpečnosti, a v posledných rokoch ekonomická a finančná kríza. Všetky tieto vplyvy majú svoje dopady aj na oblasť riadenia ľudských zdrojov nevynímajúc ani vojenské organizácie, policajné a záchranárske zložky. Všetky ostatné zdroje vstupujúce do reprodukčného procesu sú ľahko imitovateľné, jedine ľudské zdroje môžu tvoriť ťažko napodobiteľnú konkurenčnú výhodu. Diverzity manažment je jedným zo spôsobov riadenia ľudských zdrojov, ako rôznorodosť a prácu v medzinárodnom prostredí aj v otázkach bezpečnosti rešpektovať a efektívne využiť.

Literatúra:

- ACUNA, T. F. 2004. The Rome Statute's Sexual Related Crimes: An Appraisal Under the Light of International Humanitarian Law. In *Revista IIDH* [online]. 2004, vol. 39, s. 169-202. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/39/pr/pr7.pdf>
- ASKIN, K. 1999. Women and International Humanitarian Law. Women's Human Rights: A Reference Guide. In ASKIN, K., KOENIG, D. eds. *Women and International Law*. New York: Transnational Publishers, 1999. S. 41 – 87.
- BEDRNOVÁ, EVA - IVAN NOVÝ. Psychológia a sociológia riadenia. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
- BERTALANFFY Ludwig von.; *Člověk-robot a myšlení: psychologie v moderním světě*. Praha: Svoboda, 1972
- BREWSTER, C. and BOURNOIS, F., 1991. A European Perspective. In: *Personel Review*, Vol. 20 No 6
- BRISCOE, D., SCHULER, R. a I. TARIQUE, 2012. *International Human Resource Management. Policies and Practices for multinational Enterprises*. New York, 10017: Routledge Edition. ISBN-13: 978-0415884761.
- BREWOO, S. 2013. *Taking up a Place at the Table: Analyzing the Importance of UNSCR 2212 for the Women, Peace and Security Agenda*. Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre. Policy Brief 5/2013 [online]. 2013, 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <http://www.kaiptc.org/Publications/Policy-Briefs/Policy-Briefs/KAIPTC-Policy-Brief-5---Importance-of-UNSCR-2122-f.aspx>
- CAMPBELL, D. A. Women in Combat: The World War II experience in the United States, Great Britain, Germany and the Soviet Union. In *The Journal of Military History*, 1993, Vol. 57, No. 2, s. 301 – 323.
- CORNING Peter A., *Fulfilling von Bertalanffy's Vision: The Synergism Hypothesis as a General Theory of Biological and Social Systems*, ISCS 2001.
- CARREIRAS, H. The Role of Women in the Armed Forces of NATO Countries: Military Constraints and Professional Identities. In *Minerva: Quarterly Report on Women and the Military*. 1999. 17 (3 - 4), s. 46 – 57.
- CARREIRAS, H. *Gender and the Military: Women in Armed Forces of Western Democracies*. New York: Routledge, 2006. 288 s. ISBN 978-0-203-96903-8.
- CARREIRAS, H. KUMMEL, G. *Women in the Military and Armed Conflicts*. VS Verlag, 2008. 240 s. ISBN 978-3-531-15834-1.
- DOWLING, P.J., M.FESTING and A.D. ENGLE. 2008. *International Human Resource Management*. Cengage Learning Learning EMEA. Hamshire, UK. ISBN 978-1-84480-542-6.

- ENLOE, C. Women: The Reserve Army of Army Labour. In *The Review of Radical Political Economics*. 1980. Vol. 12, No. 2, s. 42 – 52.
- FAY, B.: *Současná filosofie sociálních věd*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2002. s. 11-19. ISBN 80-86429-10-5
- GARDAM, J. 1998. Women, Human Rights and International Humanitarian Law. In *International Review of the Red Cross* [online]. 1998, no. 324 [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <https://www.icrc.org/eng/resources/documents/article/other/57jpg4.htm>
- GOETZ, A. M., JENKINS, R. 2010. Sexual Violence as a War Tactic - Security Council Resolution 1888: Next Steps. In *UN Chronicle* [online]. 2010, vol. XLVII, no. 1. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <https://unchronicle.un.org/article/sexual-violence-war-tactic-security-council-resolution-1888-next-steps>
- GRABOWSKA, Magdalena. Pekinská akčná platforma v kontexte globalizácie. In *ASPEKTin - feministický webzín*. ISSN 1225-8982. Uverejnené 10. mája 2011. Získané 9. januára 2017. Dostupné na http://www.aspekt.sk/aspekt_in.php?content=clanok&rubrika=25&IDclanok=662.
- GUILLEN, M.F., 2001. Is Globalization Civilizing, Destructive or Feeble? A Critique of five Key Debates in the Social Science Literature, In: *Annual Review of sociology*, 27, 2001, pp235-260.
- HREHOVÁ, H. *Etika – sociálne vzťahy – spoločnosť*. Trnava: TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS. Bratislava: VEDA, 2005. s. 198.
- CHIAVENATO, J. 2001. Advances and challenges in human resource management in the new millenium. In: *Public Personal Management*; Spring 2001; 30, 1.
- ISKRA et. al. Women's Participation in Armed Forces Cross-nationally: Expanding Segal's Model. In *Current Sociology*. 09/2002. 50 (5), s. 771 – 797.
- JURČÁK V. akol., Analýza bezpečnostného prostredia a bezpečnostných hrozieb v priestore nasadenia ozbrojených síl vrámci operácií MKM. Záverečná správa oriešení vedeckého projektu AGMO 8 „Analýza bezpečnostného prostredia, rizík a možnosti eliminácie hrozieb“. AOS Liptovský Mikuláš 2010. 60s
- KORZENIOWSKI, L.: Od ryzyka do systemu. In: Korzeniowski, L.: (red) *Zarządzanie bezpieczeństwem. Prace Edukacyjne*. Kraków: Liport LFK 2001, s.21-26.
- KRAJČÍKOVÁ, JANA. Sociálny štát (2) - V treťom tisícoročí [online]. *E-polis.cz*, 16. leden 2007. [cit. 2017-02-01]. ISSN 1801-1438.: Dostupné na: <http://www.e-polis.cz/clanek/socialny-stat-2-v-tretom-tisicoroci.html>
- KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.
- KŘÍŽKOVÁ, A. – PAVELICA, K.: *Management genderových vztahů. (Postavení žen a mužů v organizaci)*. Praha: Management Press, 2004, s. 87. ISBN 80-7261-11.
- LIPIEC, J. 2001. Human Resource Perspectives at the Turn of the Century. In: *Public Personal Management*; 30, 2. ABI / INFORM Global. SCHULER, R. 1989. Scanning the Environment: Planning for Human Resource Management and Organizational Change. In: *Human Resource Planning*., Vol. 12, No 4. : s. 1, 6. ISSN 1336-9849.
- LAPINOVÁ, E. – JAKAB, K.: *Podpora zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii*. B. Bystrica: Pendet in Slovakia, 2008, s. 3 – 8. ISBN 978-80-8083-435-7
- MAHNKOPF, B. a ALVATER, 1995. Transmission Belts of Transmisional Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the context of European Union. In: *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 1, no.1, pp. 101-117. ISSN 1461-7129.
- MARENČINOVÁ, V. 2015. *Záruky ochrany žien v ozbrojených konfliktoch*. In *Interpolis '15 - Zborník vedeckých prác*. Banská Bystrica: Belianum, 2015. ISBN 978-80-557-1074-4, s. 245-249.
- MATIS, J.: Kultúra vojenskej organizácie – multidimenzionálny fenomén. In: *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky*. Zborník elektronických verzií príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. L. Mikuláš: AOS. 2008. s. 10. ISBN 978-80-8040-351-5
- MITCHELL, D. S. 2005. The Prohibition of Rape in International Humanitarian Law as a Norm of Jus Cogens: Clarifying the Doctrine. In *Duke Journal of Comparative & International Law* [online]. 2005, vol. 15, no. 219, s. 219-257. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=djcil>
- PORVAZNÍK, J.: 2014. Celostný manažment v globálnom prostredí. Bratislava: IRIS 2014. ISBN 978-808153-029-6.

- RÜHLE, M.: Nástroje „mäkkej bezpečnosti“ NATO. In: *Euro-Atlantic Quarterly*, č.: 3 z roku 2006, s. 6 – 7.)
- SEGAL, M. Women's Military Roles Cross-nationally. Past, Present and Future. In *Gender and Society*. 1995. Vol. 9, No. 6, s. 757 – 775.
- SIPKO, Adrián.: Politické prejavy cirkevnej heterodoxie v období sťahovania národov In *Orthodoxia – Zborník vedeckých štúdií venovaných cirkevnej histórii*, Gorlice : Diecezjalny ośrodek ELPIS, 2012, ISBN 978-83-63055-09-7, s.210-225.
- SOJKA, L. 2007. Nástup globalizácie a znalostnej ekonomiky v oblasti vzdelávania. In: manažment školy v praxi: odborný mesačník pre manažment škôl, školských a predškolských zariadení. Č., s. 1, 6. ISSN 1336-9849.
- SOKOLOVÁ, V.: *Současné trendy feministického myšlení*. In *ABC feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 199 – 212, ISBN 80-903228-3-2, www.ff.unipo.sk/kvdsp
- STANLEY, S., SEGAL, M. W. Military Women in NATO: an update. In *Armed Forces and Society*. 1988. Vol. 14, No. 4, s. 559 – 585.
- SVATKOVÁ, S.: Riadenie ľudských zdrojov v etape globalizácie. Reprodukce lidského kapitálu vzájemné vazby a souvislosti. 24. – 25. listopadu 2014 RELIK 2014. ISBN 978-80-555-0009-6. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na internete: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/59-Svatkova-Slavka-paper.pdf>
- ŠKVRNDA, F.: *Sociologická charakteristika medzinárodnej bezpečnosti*. In: *Sociológia* č.5, roč. 35. 2003. s. 391 - 410. ISSN 0049-1225
- TACHOU – SIPOWO, G. A. 2010. The Security Council on Women and War: Between Peacebuilding and Humanitarian Protection. In *International Review of the Red Cross* [online]. 2010, Vol. 92, No. 877, s. 197 – 219. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <https://www.icrc.org/eng/assets/files/other/irrc-877-tachou-sipowo.pdf>
- TEJ, J., 2008. Regional development-governing region. In: *Management in the Time of Global Change and Uncertainty* univerzita v -80-8068-849-3.
- THITE, M., 2004. Strategic Position HRM in Knowledge Economy. In: *Learning Organization*. Vol. 11, iss. 1, pp. 28-44. ISSN 0969-6474.
- THOMASON, G. 1991. The Management of Personnel. IN *Personnel Review*, Vol. 19 No 23
- WRIGHT, P. C. 1991. HRM trends in the 1990s: Should Local Government Buy in? *The International Journal of Public Sector Management*; 1994; 7, 3. ProQuest Central.
- VOLNER Š.: *Nová teória bezpečnosti. Teoreticko-metodologické východiská*. Bratia Sabovci, s. r. o. Zvolen 2005. ISBN 80-89029-99-X. S. 7.
- VLACHOVÁ, M, BIASON, L. 2005. *Women in an Insecure World. Violence Against Women. Facts, Figures and Analysis. Executive Summary*. [online]. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. Geneva, 2005, 32 s. [cit. 2016-11-28].
- WARD, J. 2013. *Violence against Women in Conflict, Post-Conflict and Emergency Settings*. UN Women [online]. 2013, 507 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1405612658.pdf>

Dokumenty:

- Akčný plán rodovej rovnosti 2014-2019 [online] 16. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: http://diskriminacia.sk/wp/wp-content/uploads/Akcny_plan_RR_final_w.pdf
- Horizont 2020 [online] 40. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_SK_KI0213413SKN.pdf
- Deklarácia na ochranu žien a detí v stave núdze a v ozbrojenom konflikte. 1974. [online] 2 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/protectionwomen.pdf>
- Správa Generálneho tajomníka OSN o sexuálnom násilí v čase konfliktu. 2015 [online]. 33 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: https://unama.unmissions.org/sites/default/files/wps-sg_report_crsv_-march_2015_0.pdf
- Správa o implementácii rezolúcií BR OSN 1820 a 1888. 2010 [online]. 18 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20S%202010%20604.pdf>
- Rezolúcia BR OSN 1265. 1999 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/267/94/PDF/N9926794.pdf?OpenElement>
- Rezolúcia BR OSN 1325. 2000 [online]. 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))

- Rezolúcia BR OSN 1820. 2008 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008))
- Rezolúcia BR OSN 1889. 2009 [online]. 5 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009))
- Rezolúcia BR OSN 2106. 2013 [online]. 6 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013))
- Rezolúcia BR OSN 2242. 2015 [online] 7. s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: [http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2242\(2015\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2242(2015))
- Women, Peace and Security. 2008. UN Information Service. Vienna.[online]. 2008, 4 s. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na : http://www.unis.unvienna.org/pdf/women_peace_security_backgrounder_ct08_e.pdf
- Ženevská konvencia o ochrane civilných osôb počas vojny z 12.08.1949. 1949. [online]. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/INTRO/380>
- Prvý dodatkový protokol o ochrane obetí medzinárodných ozbrojených konfliktov z 07.12.1978. 1978. [online]. [cit. 2016-11-28]. Dostupné na: <https://www.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/INTRO/470>

PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD.

Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši
Katedra Spoločenských ved a jazykov
Demänová 393
031 03 Liptovský Mikuláš
e-mail: maria.martinská@aos.sk

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

KOBIETY JAKO ŻOŁNIERZE ZAWODOWI OD WYTWARZANIA I REPRODUKOWANIA KOBIECOŚCI PO FORMY PRZEKRACZANIA PŁCI

WOMEN AS SOLDIERS FROM PRODUCTION AND REPRODUCTION OF FEMININITY TO GENDER TRANSGRESSION

Aneta BARANOWSKA

ABSTRAKT: *Żołnierz-kobieta to w Polsce wciąż rzadkość. Postrzeganie zawodu żołnierza przez pryzmat płci socjo-kulturowej generuje szereg nieporozumień i problemów w odbiorze służby kobiet w Wojsku Polskim. Zrozumienie czynników, które implikują tworzenie się stereotypu żołnierza-kobiety, to podstawa do jego zmiany środowisku wojskowym (jak i całym społeczeństwie) a także do walki z dyskryminacją ze względu na płeć w organizacji pracowniczej jaką jest armia. W artykule została podjęta próba analizy ilościowej i jakościowej partycypacji kobiet w wojsku polskim. Przedstawia on również przełomowe zmiany jakie zaszły w armii a miały istotny wpływ na zmiany służbie wojskowej kobiet oraz identyfikuje najważniejsze problemy z jakimi borykają się kobiety-żołnierze tejże służbie.*

Słowa kluczowe: *kobiety w wojsku, służba wojskowa kobiet, stereotypy, dyskryminacja, równość, płeć kulturowo-społeczna*

ABSTRACT: *Woman soldier in Poland is still a rarity. The perception of the profession soldier's through the prism of gender entails a number of misunderstandings and problems in the reception women in the Polish Army. Understanding the factors that imply the formation of the stereotype the woman soldier is the basis for the changes the military environment (and the society) and to combat discrimination based on gender. The article presents to analyze quantitative and qualitative participation of women in the Polish Army. Furthermore text shows changes in the army, that had an impact on various aspects of women military service and identifies the most important problems faced by women soldiers in the service.*

Keywords: *women in army, women military service, stereotypes, discrimination, equality, gender*

WPROWADZENIE

Cooc i Woollacott argumentują, iż wojna i wojsko mają charakter płciowy i jest to płeć męska a zagadnienia uważane za kobiece, są w wojsku wyśmiewane i świadomie z niego eliminowane⁷². Problematyka zawodowej służby wojskowej kobiet jest skomplikowana, wielowymiarowa i sięga swoimi uwarunkowaniami do szerszych przemian społecznych, kulturowych a nawet naukowo - technologicznych zachodzących w cywilizacji zachodniej na przestrzeni wieków. Tekst ten stanowi wstęp do tego, na czym można oprzeć badania społeczne, nad różnicami pomiędzy żołnierzami w odniesieniu do płci. Zostanie w nim podjęta próba odpowiedzi na następujące pytania: Czy polskie wojsko jest gotowe na zaakceptowanie kobiet w nowych rolach społecznych: współpracowników, kolegów a nawet zwierzchników? Z jakimi problemami spotykają się kobiety - żołnierze w organizacji wojskowej? Jak wprowadzenie przedstawicieli odmiennej kultury do organizacji monokulturowej wpływa na jej efektywność? Czy zmiany w wojsku są ściśle związane ze sposobem definiowania roli kobiet w danym społeczeństwie? Czy perspektywa gender powinna być wprowadzana i realizowana w organizacji wojskowych? Jeśli tak, to jak powinien przebiegać ten proces aby udało się to zrobić skutecznie?

⁷²por. Miriam COOCE i Angela WOOLLACOTT, *Gendering war talk*. Princeton, New Jersey: Princeton, 1993. ISBN: 9780691604206.

Istnieje szereg powodów dla których w niniejszym tekście podjęto tę kwestię. Warto zwrócić uwagę choćby na kilka z nich. *Po pierwsze* wojskowa służba kobiet w Polsce stanowi obszar "społecznej niewiedzy" a ilość publikacji naukowych z zakresu nauk społecznych poruszających tę problematykę jest znikoma⁷³. *Po drugie* udział kobiet w wojsku, zarówno w Polsce, Europie, jak i Stanach Zjednoczonych, od lat wzbudza spore emocje i kontrowersje. Wystarczy prześledzić komentarze pojawiające się w internecie na portalach społecznościowych, forach dyskusyjnych czy pod artykułami dotyczącymi wojskowej służby kobiet, aby zobaczyć jak głęboki jest problem. Wynurzający się z nich poziom agresji słownej i ilość obraźliwych wypowiedzi pod adresem żołnierek, które należy nazwać *hejtem internetowym, jest bardzo wysoki. Wynika on głównie ze stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn w polskim społeczeństwie, jak i braku edukacji w zakresie równouprawnienia* obu płci zarówno pod względem społeczno-kulturowym i biologicznym. *Po trzecie* na istniejące bariery o charakterze mentalnym. Trudny do społecznego zaakcentowania jest fakt, że kobieta, która daje życie, uczestnicząc w działaniach bojowych na pierwszej linii frontu, miałaby je odbierać. Ostatnia trudność/powód na który chciałbym zwrócić uwagę ma charakter organizacyjny - techniczny: żołnierze - kobiety przejawiają niechęć do uczestnictwa w badaniach społecznych⁷⁴.

1 KOBIECY W ARMII "WARTOŚĆ DODANA" CZY ZŁO KONIECZNE?

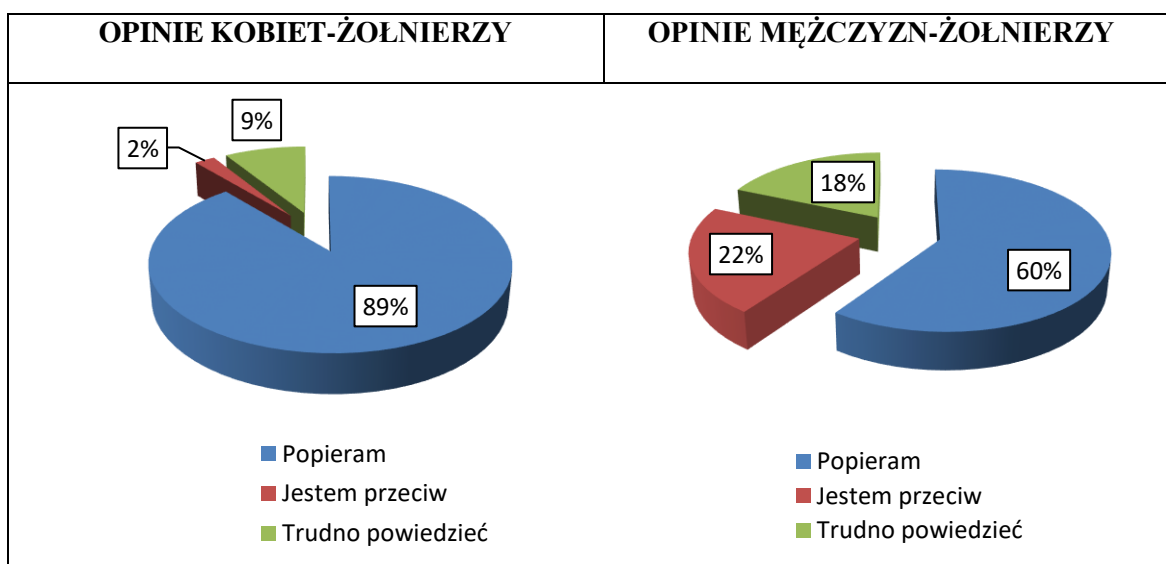
Armia to system społeczny, domaga się więc systemowej oceny wyzwań przed jakimi stoi na progu XXI wieku. W niniejszym rozdziale przeprowadzam analizę ilościowo-jakościową sytuacji kobiet w wojsku na zasadzie metodologii mozaiki. Zbieram i prezentuję dostępne dane empiryczne dotyczące różnych aspektów funkcjonowania personelu żeńskiego w wojsku. Zakładam, że nagromadzenie danych o negatywnych zjawiskach/faktach - zwłaszcza tych które uporczywie powtarzają się w różnych badaniach od wielu lat - pozwala wnioskować o systemowym charakterze niektórych problemów.

⁷³Wydane w Polsce pozycje książkowe z zakresu socjologii dotyczące wojskowej służby kobiet: Beata CZUBA, *Kobiety w wojsku: przystosowanie zawodowe, relacje społeczne, emocje. Studium socjologiczne*, Warszawa: Wojskowa Akademia Techniczna, 2015, ISBN: 978-83-7938-077-0; Katarzyna DOJWA, *Kobiety w grupach dyspozycyjnych*, Wrocław: Wyższa Szkoła Wojsk Lądowych imieniem generała Tadeusza Kościuszki, ISBN: 978-83-87384-94-4; Jan MACIEJEWSKI i Katarzyna DOJWA, *Uczestnictwo kobiet w Siłach Zbrojnych, Straży Granicznej i Policji*, Wrocław: Wydawnictwo: IEA, 2012. ISBN: 978-83-87384-00-5; Anna DĘBSKA, *Kobieta w mundurze czyli Nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*, Toruń: Wydawnictwo Adma Marszałek, 2004, ISBN: 83-7322-964-7; Anna DĘBSKA, *Zawodowa służba wojskowa kobiet w Polsce po 1989 roku*, Piotrków Trybunalski: Naukowe Wydawnictwo Piotrkowskie, 2011, ISBN: 978-83-7726-032-6; Katarzyna DOJWA i Jan MACIEJEWSKI (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2007. ISSN 0239-6661.

⁷⁴ Doświadczyłam tego osobiście prowadząc badania empiryczne, zgłaszają to również badacze z Wojskowego Biura Badań Społecznych (dalej: WBBS). WBBS w latach sprawozdawczości 1999-2009 zrealizowało 5 projektów badawczych dotyczących wojskowej służby kobiet i tylko jeden w latach 2010 - 2016. Wyniki tych badań zawarte są raportach: Marian KŁOCZKOWSKI i inni, *Analiza stopnia zainteresowania wojskową służbą kobiet oraz służbą kontraktową wśród studentów i studentek uczelni cywilnych*, Warszawa: WBBS, 2000; Marian KŁOCZKOWSKI, *Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych*, Warszawa: WBBS, 2002; Magdalena BARAN - WOJTACHNIO, *Służba wojskowa kobiet*, Warszawa: WBBS, 2007; Magdalena BARAN - WOJTACHNIO, *Recepcja służby wojskowej kobiet w opinii środowisk wojskowych*, Warszawa: WBSS, 2008; Justyna BRANICKA i Magdalena BARAN-WOJTACHNIO, *Służba zawodowa kobiet – żołnierzy*, Warszawa: WBSS, 2009; Justyna BRANICKA i Magdalena BARAN-WOJTACHNIO *Specyfika służby kobiet na stanowiskach dowódczych w warunkach szkodliwych dla zdrowia*, Warszawa: WBBS, 2010.

Badania socjologiczne wskazują na niejednoznaczne opinie żołnierzy zawodowych na temat "przydatności" kobiet w wojsku. Wojskowe Biuro Badań Społecznych przeprowadziło w roku 2009, na próbie 138 kobiet i mężczyzn-żołnierzy, badania pt. *Służba zawodowa kobiet-żołnierzy*. W celu zdiagnozowania poparcia dla wojskowej służby kobiet zadano badanym żołnierzom (zarówno kobietom jak i mężczyznom) pytanie: *Czy ogólnie rzecz biorąc jest Pan (i) za czy przeciw wojskowej służbie kobiet?* Badani w 69,5 % opowiedzieli się za wojskową służbą kobiet, jedynie 15,3% ankietowanych wyraziło swój sprzeciw wobec kobiet w armii i taki sam procent udzielił odpowiedzi "trudno powiedzieć".

Dokonując bardziej zaawansowanych analiz i wprowadzając zmienną płeć respondentów - jako zmienną różnicującą (niezależną) - zauważamy, iż w odpowiedzi mężczyźni-żołnierzy i kobiety-żołnierzy znacząco się różnią. Załedwie 2% żołnerek deklaruje, iż jest przeciwko wojskowej służbie kobiet, w przypadku mężczyzn-żołnierzy podobnych odpowiedzi udzieliło 22% badanych. Mężczyźni w znacznym stopniu rzadziej niż kobiety deklarowali poparcie dla kobiet w wojsku. Szczegółowe dane przedstawiają poniższe wykresy (Rys. 1 i 2):

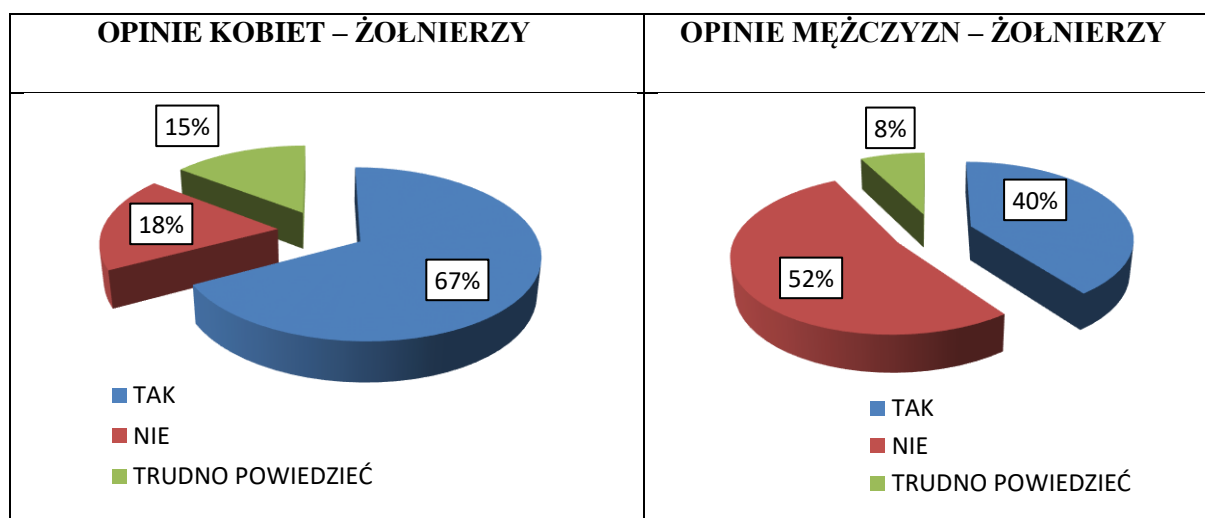


Zródło: Badania WBBS, Warszawa: 2009.

Rysunek: 1 i 2. POZIOM POPARCIA DLA WOJSKOWEJ SŁUŻBY KOBIEŃ

Kolejnym pytaniem diagnozującym opinie kobiet i mężczyzn-żołnierzy, które chciałbym poddać badawczemu oglądowi, było pytanie: *Czy kobiety powinny uczestniczyć bezpośrednio w działaniach bojowych, na polu walki?* Analizując zebrane dane można zauważyć, że dwie trzecie badanych kobiet-żołnierzy przyznaje im takie prawo, a ponad połowa badanych mężczyzn nie. Doskonale obrazują to poniższe wykresy (Rys. 3 i 4):

Wojskowe Biuro Badań Społecznych zadało respondentom pytanie pozwalające określić powody, dla których kobiety i mężczyźni-żołnierze są "za" lub "przeciw" wojskowej służbie kobiet. Różnice w odpowiedziach są sugestywne, załedwie co szósty przebadany mężczyzna uważa, że kobiety są dobrymi żołnierzami i sprawdzają się w służbie, podczas gdy taką opinię wyraża ponad 60% przebadanych żołnerek.



Zródło: Badania WBBS, Warszawa: 2009.

Rysunek: 3 i 4. PPOZIOM POPARCIA DLA UCZESTNICTWA KOBIEŃ- ŻOŁNIERZY W BEZPOŚREDNICH DZIAŁANIACH BOJOWYCH NA POLU WALKI

Ponadto blisko połowa żołnierzy-kobiet twierdzi, że kobiety posiadają szczególne cechy psychofizyczne użyteczne w służbie wojskowej, analogicznie odpowiada zaledwie 15,1 % respondentów płci męskiej. Argumentem który najbardziej przemawia do ankietowanych mężczyzn za obecnością personelu żeńskiego w armii jest fakt, iż mają one do tego prawo - to najczęściej udzielana odpowiedź przez tą grupę badanych. Dokładne dane zawiera tabela nr 1:

Tabela nr. 1: POWODY DLA KTÓRYCH KOBIEŃ POWINNY BYĆ W ARMII (dane w %)

Kategorie odpowiedzi		OPINIE KOBIEŃ - ŻOŁNIERZY	OPINIE MĘŻCZYŹN - ŻOŁNIERZY
1.	Kobiety sprawdzają się w służbie wojskowej, są dobrymi żołnierzami	61,6	16,5
2.	Kobiety mają do tego prawo	53,6	57,2
3.	Kobiety pozytywnie wpływają na stosunki międzyludzkie w miejscu pracy	53,6	37,1
4.	Kobiety posiadają szczególne cechy psycho-fizyczne użyteczne w służbie wojskowej	47,8	15,1
5.	Inne	2,9	3,6
(możliwość sformułowania kilku określeń - wyniki nie sumują się do 100%)			

Zródło: Badania WBBS, Warszawa: 2009.

Żołnierzy obu płci poproszono o wskazanie stanowisk, jakie ich zdaniem powinny zajmować kobiety - żołnierze w wojsku. Warto zauważyć, iż respondenci częściej niż ich koledzy wyrażali opinię, że żołnierze-kobiety powinny zajmować wszystkie stanowiska - tak jak jest to w przypadku żołnierzy-mężczyzn.

Mężczyźni najchętniej widzieliby kobiety na stanowiskach związanych ze służbą zdrowia (71,9% wskazań), administracją wojskową (65,1% wskazań) i szkolnictwem wojskowym (40,6% wskazań). Najmniej wskazań wśród badanych żołnierzy- mężczyzn uzyskała kategoria: stanowiskach związanych z dowodzeniem (11,2%). Szczegółowe dane prezentuje tabela nr 2.

Tabela nr 2: STANOWISKA JAKIE POWINNY KOBIETY ZAJMOWAĆ W ARMII
(dane w %)

KATEGORIE ODPOWIEDZI		OPINIE KOBIET- ŻOŁNIERZY	OPINIE MĘŻCZYŹN - ŻOŁNIERZY
1.	Wszystkie	57,2	25,2
2.	Stanowiska związane ze służbą	45,7	71,9
3.	Stanowiska związane z administracją wojskową	40,1	65,1
4.	Stanowiska w szkolnictwie wojskowym	34,1	40,6
5.	Stanowiska związane z dowodzeniem	30,4	11,2
6.	Stanowiska logistyczno - techniczne	26,8	31,3
(możliwość sformułowania kilku określeń - wyniki nie sumują się do 100%)			

Zródło: Badania WBBS, Warszawa: 2009.

Beata Czuba postanowiła zbadać opinie mężczyzn zajmujących znaczące pozycje w systemie władzy wojsku, na temat adaptacji podwładnych kobiet-żołnerek. Przyjęła założenie (opierając się na teorii N. Luhmanna dotyczącej oczekiwań systemowych), że opinie mężczyzn-dowódców, stanowią odzwierciedlenie komunikacji systemowych, typowych dla organizacji wojska.

Badanie opinii dowódców jednostek wojskowych ma temat czynników istotnych dla dobrej adaptacji żołnerek odbyło się w drodze analizy odpowiedzi na pytanie: *Jakie czynniki uważa Pan za kluczowe dla dobrej adaptacji kobiet do zawodowej służby wojskowej (np. cechy osobowości, cechy sytuacji, cechy środowiska społecznego, inne czynniki)?*.

Czynniki wymienione przez respondentów poddane zostały analizie jakościowej, w celu określenia kategorii, do których można przypisać poszczególne wypowiedzi. W tym procesie wyodrębnione zostało pięć kategorii. Kategorie te i przypisane im negatywne wypowiedzi mężczyzn-dowódców, traktujące o tym dlaczego kobiety nie nadają się do służby wojskowej, prezentuje poniższa tabela nr 3.

Tabela nr 3: DLACZEGO KOBIETY NIE NADAJĄ SIĘ DO WOJSKA?
(WYPOWIEDZI DOWÓDCÓW)

KATEGORIE		WYPOWIEDZI DOWÓDCÓW
1.	Kwalifikacje zawodowe	<i>brak znajomości realiów życia wojskowego, brak inteligencji, zbyt słabe zapoznanie z warunkami służby, nieracjonalne decyzje</i>
2.	Zarządzanie emocjami	<i>unikanie współpracy, nieakceptowanie warunków funkcjonowania w środowisku o dominacji płci męskiej, mała odporność psychiczna, brak wiary w siebie, wrażliwość i nadmierna emocjonalność, samolubność, brak lojalności, konieczność ciągłego udowadniania swojej wartości</i>
3.	Cechy osobowości	<i>brak zdecydowania, zaciętość, eksponowanie kobiecości, brak pracowitości, indywidualizm, nieśmiałość</i>
4.	Warunki materialne i organizacyjne	<i>Złe warunki socjalne w jednostkach (brak oddzielnych szatni, łazienek, itp.), brak warunków socjalnych na poligon</i>
5.	Cechy środowiska społecznego	<i>brak akceptacji w środowisku, pozwalamy im na więcej niż mężczyznom, stereotyp kobiety w wojsku, widzimy kobietę nie żołnierza, brak dobrej atmosfery pracy, przypadki grzecznego prowadzenia za rączkę</i>

Zródło: B.Czuba, Kobiety w wojsku. Przystosowanie zawodowe, relacje społeczne, emocje. Studium socjologiczne, 2015.

Wydaje się, że nie będzie ryzykowne założenie, iż sposób postrzegania kobiet przez polskich wojskowych jest obciążony stereotypami w tym samym, jeżeli nie większym stopniu jak w całym społeczeństwie.

Stereotypowe postrzeganie kobiet może być w Siłach Zbrojnych RP jeszcze wyraźniejsze, gdyż są one przecież organizacją monokulturową, opartą na ujednoczeniu wyglądu, standardów zachowania, wartości, kodów komunikacyjnych.

2 CZY PRAKTYKA MOŻE ZMIENIĆ MĘŻCZYZN I PORZĄDEK PŁCIOWY W ARMII?

Bez wątpienia rosnące zaangażowanie kobiet w coraz większy wachlarz wojskowych ról zawodowych podważa ortodoksyjne założenia o możliwościach i rolach płci. Po zakończeniu drugiej wojny światowej w wielu armiach świata zwiększono zakres stanowisk, jakie mogą obejmować kobiety w wojsku. Zmiany w tym obszarze zachodziły raczej ewolucyjnie, nie zaś na drodze gwałtownych reform. Na przestrzeni kilkudziesięciu lat można było zaobserwować stopniowe znoszenie ograniczeń w dostępie kobiet do służby wojskowej.

Analiza raportów zawierających najważniejsze informacje poszczególnych państw Sojuszu Północnoatlantyckiego na temat ram prawnych, organizacji, naboru, treningu, szkolenia, rozwoju kariery kobiet żołnierzy publikowanych przez Komitet ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych NATO wskazuje wysoki stopień zawansowania w rekrutacji kobiet w części państw Sojuszu Północnoatlantyckiego. Wskaźnikami sytuacji kobiet w armiach poszczególnych państw członkowskich są: odsetek kobiet w ogólnej liczbie żołnierzy, długa tradycja obecności kobiet w wojsku, powszechność występowania kobiet na stanowiskach służbowych.

Przypadek USA pokazuje, iż historia służby kobiet w tym kraju sięga czasów Rewolucji Amerykańskiej i Wojny Secesyjnej. Kobiety służyły w amerykańskim wojsku zarówno podczas pierwszej jak i drugiej wojny światowej. Po zakończeniu II wojny światowej ustalono w siłach zbrojnych limit na przyjęcia kobiet oraz ograniczenia w zakresie awansowania (tylko do stopnia pułkownika). Ograniczenia obejmowały również możliwość udziału kobiet w walkach, a także edukacji wojskowej.

W latach 70. XX wieku utworzono w Stanach Zjednoczonych armię zawodową. Wpłynęło to na zmianę sytuacji kobiet żołnierzy. W 1993 roku zniesiono zakaz obecności kobiet na polu walki. Większość stanowisk w wojsku stała się dostępna dla personelu żeńskiego. Stanowiska zastrzeżone tylko dla mężczyzn były w piechocie, wojskach pancernych i artylerii⁷⁵. Sytuacja ta uległa zmianie, kiedy w 2015 roku sekretarz obrony USA Ashton Carter poinformował, że od stycznia 2016 roku wszystkie stanowiska w siłach zbrojnych Stanów Zjednoczonych będą otwarte dla kobiet. Oznacza to, że kobiety mogą służyć między innymi w wojskach pancernych czy specjalnych⁷⁶.

W polskich siłach zbrojnych problem służby wojskowej kobiet jest zagadnieniem stosunkowo nowym. Pomimo tego, że próby regularnego udziału kobiet w działaniach zbrojnych przypadają już na okres I wojny światowej, tematyka ta dopiero w ostatnich latach stała się przedmiotem regularnych analiz naukowych. Możliwość pełnienia zawodnej służby wojskowej kobiety w Polsce uzyskały w 1988 roku.

⁷⁵ Calarie M. RENZETII i Daniel J. CURRAN, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008, s.446 - 449. ISBN 978-83-01-14570-5.

⁷⁶<http://www.defence24.pl/277510,usa-bez-ograniczen-dla-kobiet-w-armii-piechota-morska-wojska-pancerne-i-specjalne> [Dostęp: 15.11.2016].

Początkowo panie w trybie "szczególnym" rekrutowane były głównie do korpusu medycznego, jedynie na stanowiska oficerskie. W 1991 roku w armii służyło 60 kobiet. Od 1994 roku rozpoczął się nabór personelu żeńskiego do korpusu chorążych (trwał on 10 lat). W 1999⁷⁷ roku kobiety uzyskały możliwość podjęcia nauki w szkołach wojskowych – akademiach, wyższych szkołach oficerskich i podoficerskich. Egzamin ze sprawności fizycznej jest odpowiednio zróżnicowany ze względu na płeć, natomiast z wiedzy jest identyczny tak dla kobiet jak i mężczyzn. Limit miejsc w szkołach wojskowych uzależniony jest od potrzeb Sił Zbrojnych i jest ogłaszany corocznie w formie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej w sprawie limitów miejsc na kierunki studiów dla kandydatów na żołnierzy zawodowych w poszczególnych uczelniach wojskowych oraz w decyzji Ministra Obrony Narodowej w sprawie naboru na szkolenie wojskowe kandydatów na oficerów (tzw. studium oficerskie).

W powyższych dokumentach limity nie są rozdzielane ze względu na płeć. Absolwentki szkół średnich mogą ubiegać się o przyjęcie do uczelni wojskowych na studia stacjonarne, natomiast absolwentki cywilnych uczelni – o przyjęcie do studium oficerskiego realizowanego w zależności od potrzeb we Wrocławiu i Dęblinie. W szkołach wojskowych, w tzw. służbie kandydackiej, uczy się obecnie 460 kobiet.

Według stanu na dzień 9. 08. 2016 r. zawodową służbę wojskową w Siłach Zbrojnych RP we wszystkich trzech korpusach osobowych pełni 4 484 żołnierzy-kobiet.

Ich działalność i zakres odpowiedzialności staje się coraz większy. Kobiety stanowią 4,69% żołnierzy pełniących służbę⁷⁸. W samym 2012 roku 110 kobiet uczestniczyło w misjach wojskowych, a w 2013 około 409 pań pełniło funkcje dowódcze⁷⁹. Zastanówmy się jednak czy zwiększenie udziału kobiet w wojsku stanowi tendencję pozytywną?

Argumentuje się, iż zmiany istoty działań wojennych, które obecnie oparte są w większym stopniu na technologii niż na brutalnej sile nie mogą uzasadniać wykluczenia kobiet z pełnienia jakichkolwiek funkcji w wojsku. Doświadczenia amerykańskie pokazują, iż działania prowadzone w ramach misji pokojowych wymagają bardziej indywidualnego podejścia do bezpieczeństwa - szczególnie gdy zadania wojskowe obejmują ochronę ludności. Stanowi to niepodważalny argument przemawiający za zwiększeniem liczby kobiet w operacjach pokojowych, gdyż żołnierze - kobiety: doskonale współdziałają ze społecznością lokalną, sprawiają, iż lokalne kobiety chętniej i na większej ilości pól współpracują z wojskiem, wpływają na poprawę stosunków społecznych, sprawiają, iż zmniejsza się częstość występowania przemocy seksualnej (i innych form przemocy związanej z płcią), pomagają budować kapitał społeczno-kulturowy miejscowych kobiet, pomagają przełamać tradycyjne poglądy, które dyskryminują i marginalizacji kobiety⁸⁰.

⁷⁷ Koniec lat 90. ubiegłego wieku stanowi okres przełomowy dla kształtowania nowego oblicza SZ RP. Cenzurą jest data przyjęcia Polski do Sojuszu Północnoatlantyckiego (12.03.1999 r.). Istotnym czynnikiem wyznaczającym perspektywę zmian w strukturze społecznej wojska są również zobowiązania Polski wynikające z przynależności do Unii Europejskiej. Unijne akty prawne obligują wspólnotę do wprowadzenia zasady równości płci. temu celowi służyć powinna praktyka, która upowszechniła się pod nazwą "gender mainstreaming" a oznacza obowiązek analizowania wszelkich działań politycznych, gospodarczych z perspektywy każdej płci, pod kątem korzyści, jakie odnoszą w ich wyniku mężczyźni i kobiety.

⁷⁸<http://www.wojsko-polskie.pl/pl/articles/wojskowa-sluzba-kobiet-s/statystyki-92016-05-19/>[Dostęp 16.11.2016].

⁷⁹ Dorota KUREK, *Kobiety w Wojsku Polskim - refleksja historyczna*. In *25 lat wojskowej służby kobiet*, Warszawa: Akademia Obrony Narodowej, 2015, s. 27. ISBN 978-83-7523-386-5.

⁸⁰<http://theconversation.com/military-women-need-to-trouble-gender-relations-and-roles-for-peaces-sake-63360> [Dostęp 16.11.2016].

Czy naprawdę chcemy aby kobiety uczestniczyły na równi z mężczyznami we wszystkich aspektach wojska, włączając w to działania militarne na polu walki? Pytanie to stanowi istotę feministycznych dylematów, dotyczących kwestii ról, które są przez kobiety i mężczyzn podejmowane w wojsku. Michal L. Rustad pisał: "Czy przyjęcie przez kobiety ról wojennych oznacza uzyskanie dla nich większy możliwości życiowych, czy oznacza jedynie, że kobiety będą miały takie same prawa jak mężczyźni, aby wypełniać męczące, niebezpieczne i przykre zadania?"⁸¹.

Zwolennicy jednego podejścia twierdzą, że jeśli kobiety pragną uzyskać pełną równość z mężczyznami, to muszą one zaakceptować fakt, że taki status zawiera różnorodne zobowiązania i przywileje, w tym również i te, które dotyczą obrony naszego kraju. Twierdzi się nawet niekiedy, że jest to - w wypadku kobiet - ostateczna forma potwierdzenia, że zasługują na równość.

Oponenci przeciwstawiają się jednak temu podejściu, twierdząc że celem feminizmu nie jest przekształcanie kobiet w mężczyzn, lecz przede wszystkim ustanowienie nowego systemu wartości, którego istotą jest społeczne docenienie zachowań opiekuńczych, a nie agresywnych, i to zarówno w wypadku kobiet jak i mężczyzn. Badaczka amerykańska Cynthia Enloe twierdzi, iż wzrost kobiet w wojsku nie powinien być postrzegany jako zwycięstwo feminizmu.

Kobiety w wojsku poddane są presji aby „dostosowały się”, aby stały się jednymi z „chłopaków”, co w relacji zwrotnej uprawomocnia maskulinizację a nie ją kwestionuje⁸². Do podobnych wniosków dochodzi Anna Dębska, która pisze, że mamy tu do czynienia ze szczególną formą dyskryminacji - dyskryminacji cech uznawanych za typowo kobiece. Kobiety, które znalazły się w dziedzinach uznawanych powszechnie za męskie, nie wnoszą do tych dziedzin cech uznawanych za kobiece i nie mają wpływu na przekształcanie ich z perspektywy kobiecej. Mamy raczej do czynienia z sytuacją odwrotną.

To kobiety w wojsku (a także innych grupach dyspozycyjnych) są zmuszone przyjąć obowiązujące w nim normy i dostosować się do relacji ukształtowanych przez mężczyzn. Wymóg ten staje się często warunkiem utrzymania się czy wręcz przetrwania w męskim świecie. Zdaniem autorki, jest to przejaw dyskryminacji, ponieważ kobiety nie mają szans zachować w pełni swojej kobiecości, są zmuszone ją stłumić⁸³.

Nie ma podstaw aby zakładać, że w debacie tej dojdzie do porozumienia, trzeba jednak pamiętać przynajmniej o dwóch kwestiach. Po pierwsze są kobiety które chcą funkcjonować w wojsku na równych zasadach z mężczyznami; po drugie istnieją także mężczyźni którzy pragną uzyskać, będące w dziejach przywilejem kobiet, zwolnienie z wojska.

Feminizm dąży do upodmiotowienia jednostek - tak aby przyjęły one kontrole nad swoim życiem. Konsekwencją podejścia feministycznego do omawianego dylematu powinno być więc podjęcie próby zmuszenia rządu, aby dał zarówno kobietom, jak i mężczyznom prawo wyboru, czy chcą, czy nie chcą służyć w wojsku, ja również w kwestii tego jakie role chcą tam pełnić.

⁸¹ Michael L. RUSTAD, *Women in khaki. The American enlisted woman*, New York: Praeger, s. 5.

⁸² por. Cynthia ENLOE, *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives*, Berkeley, CA: University of California Press, 2000, ISBN 978-0-585-28911-3.

⁸³ Anna DĘBSKA, *Kobieta w mundurze czyli Nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*, Toruń: Wydawnictwo Adma Marszałek, 2004, s. 36-37. ISBN: 83-7322-964-7.

3 Z JAKIMI PROBLEMAMI SPOTYKAJA SIĘ KOBIETY - ŻOŁNIERZE W PRACY?

W tej części artykułu dokonałam analizy jakościowej wywiadów przeprowadzonych w październiku 2016 roku z żołnierzami-kobietami. Pozwoliła mi ona spojrzeć na służbę wojskową kobiet oczami jej uczestniczek. Na podstawie zebranego materiału wyodrębniłam podstawowe grupy problemów z jakimi żołnierki borykają się na co dzień. Skupiając się głównie na negatywnych opiniach i ocenach żeńskiego personelu pod względem organizacji wojskowej zebrałam informacje o trudach służby żołnierzy - kobiet w postaci skondensowanej pigułki.

Dla respondentek jedną z najważniejszych kwestii w procesie integracji kobiet z formalnymi i nieformalnymi strukturami armii okazała się sfera relacji interpersonalnych w środowisku pracy. W swoich wypowiedziach szczególną rolę przywiązywały do relacji: przełożony - podwładny odmiennej płci oraz kobieta - mężczyzna jako współpracownik. Poddając oglądowi badawczemu charakter stosunków interpersonalnych w środowisku wojska, a zwłaszcza sposób traktowania żołnierzy-kobiet przez kolegów i przełożonych, dostrzega się, iż organizacja militarna pozostaje nadal, ze względu na bariery kulturowe i mentalnościowe, wyjątkowo trudną przestrzenią zawodową dla kobiet. Respondentki sygnalizowały, iż w relacjach tych pojawiają się nierzadko: *ironia, lekceważenie, złośliwość i poniżanie*. Uwagę zwraca wielokrotnie podejmowana przez respondentki *konieczności udowadniania* mężczyznom - przełożonym a także współpracownikom - swojej *przydatności na określonym stanowisku służbowym, a w szczególności swej wartości i kwalifikacji zawodowych*. Oznacza to, że muszą wydatkować dwukrotnie więcej energii życiowej, posiadać większe zasoby osobowe, mieć lepsze wyniki w pracy i ponosić większe niż mężczyźni koszty pozostawania w zawodzie. Żołnierki skarżyły się:

Trzeba się naprawdę napracować, czasami wykonać 200 % normy aby zasłużyć na szacunek przełożonego, żeby pochwalił, pogratulował (wywiad 7).

Udowadnianie kobietom, że nie nadają się do służby wojskowej jest częstą praktyką w środowisku wojskowym (wywiad 5).

W narracjach kobiet - żołnierzy w różnych konotacjach - pojawiała się kwestia płci żołnierza. Badania unaocznily, iż pomimo faktu wzrostu świadomości środowiska wojskowego, co do obecności kobiet w armii, są one często - wbrew oczekiwaniom samych zainteresowanych - *traktowane bardziej przez pryzmat płci niż roli zawodowej*. Zdaniem respondentek rzutuje to na percepcję zawodowej służby kobiet przez ogół żołnierzy, jak i całe społeczeństwo. W związku z powyższym postulują traktowanie siebie w służbie jako żołnierzy, a nie jak kobiety. Kobiety mówiły:

Bardzo często mężczyźni roztkliwiają się nad kobietami z tego wynikają problemy, dlatego że każdy człowiek uczy się to wykorzystywać. To jest wojsko jest hierarchia, trzeba stawić zadania i egzekwować ich wykonanie (wywiad nr 6).

Traktują nas w armii jak kobiety nie jak żołnierzy. Przyjdzie facet, to przełożony, nie będzie miał żadnego problemu żeby go od razu ustawić, wprowadzić w jego obowiązki. A przychodzi kobieta, to czasem nawet się zastawia, jak on ma się do niej zwracać (wywiad nr 4).

W badaniach pojawiła się również kwestia *taktowania żołnierzy-kobiet*, w trakcie wojskowych świąt i uroczystości państwowych jak *"maskotek jednostki"*, które mają pomagać budować dobry PR i ocieplać wizerunek armii. Żołnierki żaliły się:

Nasi przełożeni traktują nas jak maskotki. Jak jest występ gdzieś to dziewczynę wystawić, jak przyjeżdża ktoś to dziewczyna będzie mile widziana (wywiad nr 5)

a przecież, jak mówiła jedna z respondentek:

Kobieta-żołnierz to nie maskotka! Oczekuje, że mój dowódca i moi koledzy będą widzieć we mnie żołnierza, nie kobietę (wywiad nr1).

My nie jesteśmy maskotkami w męskim świecie. Żołnierki realizowały odpowiedzialne zadania na ekstremalnych misjach w Afganistanie, kobiety w polskiej armii pilotują myśliwce... [...] (wywiad nr 3).

Według badanych źródłem percepcji żołnierki - jej pozycji, zakresu obowiązków - często są jej predyspozycje fizyczne. Mężczyźni uważają, że są one ograniczone i uniemożliwiają im podejmowanie wielu zadań stanowiących kwintesencję tradycyjnego obrazu żołnierza. Narracje żołnierek - dotyczące ich obecności wśród dominującej większości męskiej - pokazują różne sytuacje związane ze służbą zawodową kobiet, w których *czują się one traktowane jak druga płć czy też żołnierze drugiej kategorii w organizacji militarnej.*

Respondentki opowiadały:

Niekiedy pod naszym adresem padają seksistowskie uwagi, kiedy indziej wspomina się „dawne wojsko” – rozumiane jako armia gdzie kobiety pełnią co najwyżej funkcje lekarek lub psychologów, z którymi żołnierze na co dzień się niemal nie spotykają (wywiad 4).

Jeśli kobieta zajmuje stanowisko w miejscu, w którym mężczyźni jest ponad 80 procent, to musi dostosować się do sytuacji, musi znać swoje miejsce w szyku... z resztą skutecznie na każdym kroku się jej to pokazuje (wywiad nr 2).

Część kobiet, uczestniczących w badaniu, irytowała się *postawami niektórych żołnierek względem służby i regulaminów.* W kontekście zachowań nieregulaminowych respondentki wskazywały, że wypracowanie szacunku i autorytetu w środowisku wojskowym dla kobiet wykonujących ten zawód, jest stosunkowo łatwo zniszczyć, kiedy kobieta-żołnierz wykorzystuje atrybuty płci w celu osiągnięcia swoich celów. Podkreślały:

Czasem czynnikiem ułatwiającym zajęcie atrakcyjnego stanowiska lub otrzymanie awansu na wyższy stopień jest „promowanie” przez innego oficera, niekiedy przydatna okazuje się swoista przebojowość a niekiedy atrakcyjność. (wywiad 6).

Tylko niektóre żołnierki wykorzystują swoją płć. Generalnie kobiety świetnie sobie radzą ze powierzonymi im obowiązkami, ale też są takie, które bez pomocy kolegów są bezradne - tu pomoc kończy się zrobieniem całej pracy za nią (wywiad nr 1).

Kobiety-żołnierze sugerowały, iż źródłem konfliktów między płciami w organizacji militarnej, a także swoistego niepokoju i wrogości ze strony mężczyzn, jest wizja ich kariery zawodowej w aspekcie wysokich kompetencji i umiejętności kobiet. Żołnierka w wojsku nie jest tylko kompanem ale także rywalką w staraniach o wyższe stanowiska.

Mężczyźni obawiają się, że integracja kobiet w armii może doprowadzić do dyskryminacji płci męskiej poprzez uprzywilejowanie kobiet zarówno w stosunkach personalnych w wojsku - ze względu na niejednoznaczny sposób ich traktowania, jak i ich wysoki poziom umiejętności i wiedzy predysponujący je do obejmowania wyższych pozycji w hierarchii.

Żołnierki argumentowały:

Mężczyźni postrzegają nas jako rywalki do osiągnięcia najwyższych stanowisk (wywiad nr 9). Ciężko jest mężczyźnie zaakceptować, że jestem równie dobrym albo nawet lepszym żołnierzem jak on, a ta zazdrość w przypadku awansu, to jest straszne (wywiad nr 3).

Respondentki niechętnie zabierały głos na temat *przejawów zachowań patologicznych występujących w wojsku*. Według nich do zachowań, które można określić przejawami molestowania seksualnego dochodzi najczęściej w sytuacjach, gdy kobiety - żołnierze są podmiotem uwag o charakterze seksualnym. Wśród zachowań nacechowanych mobbingiem do najczęściej występujących - zdaniem żołnerek - należą: przerywanie wypowiedzi, rozgłaszanie plotek, pomówień i wyśmiewanie, głośne upominanie oraz kwestionowanie kompetencji zawodowych i podejmowanych decyzji.

Warunki socjalno-bytowe nie były dominującym problemem, jaki pojawiał się w wypowiedziach respondentek, jednak mówiąc o organizacji życia służbowego wskazywały również na niego. W swych wypowiedziach badane wskazywały, że wojsko nie zawsze jest gotowe na przyjęcie kobiet jeśli chodzi o zapewnienie im pomieszczeń takich jak oddzielne szatnie czy łazienki. Poniżej przedstawiono najbardziej charakterystyczne wypowiedzi: *Jeżdżąc na poligony, zawsze był z tym problem, nieraz było nas tylko 10 kobiet na całym poligonie i był problem, żeby 600 mężczyzn zablokować i wpuścić na 10 minut nas pod prysznic* (wywiad nr 7). *Do tej pory nie otrzymałam pomieszczenia służbowego, a co za tym idzie miejsca gdzie mogę się przebrać itp. Wszystko musiałam załatwić sama* (wywiad nr 2)

KONKLUZJE

Wyłaniający się z cząstkowych analiz obraz sytuacji kobiet w wojsku jest skomplikowany i niejednoznaczny a zachodzące na przestrzeni lat zmiany wielokrotnie okazują się zmianami połowicznymi i niedokończonymi. Pozwalają one odnotować szereg sprzeczności. Na poziomie makrostrukturalnym dochodzi do swoistego zderzenia zjawisk globalizacyjnych i procesów demokratyzacyjnych, które wzmacniają szanse kobiet w dziedzinach uważanych powszechnie za męskie, z barierami w sferze obyczajowej i z akceptowaną przez ogół społeczeństwa tradycyjną definicją płci socjo-kulturowej. W ten sposób naciski makrostrukturalne wpływają pośrednio na sytuację kobiet w instytucjach militarnych. Na poziomie organizacji odnotowujemy następujące antagonizmy: z jednej strony resorty mundurowe przygotowują ramy prawne, logistyczne i społeczne do obecności w nich personelu żeńskiego z drugiej działania te przynoszą znikome efekty, spowodowane tworzeniem sztucznych barier i ograniczeń a po części niekompetencją biurokratycznej administracji. Namacalną tego oznaką jest zaledwie kilku procentowy udział personelu żeńskiego w siłach zbrojnych. Uwarunkowania makro i mezostrukturalne znajdują odzwierciedlenie w sposobie funkcjonowania zespołów pracowniczych złożonych z mężczyzn i kobiet, a także w jednostkowych biografiach żołnerek. Kumulacja i złożoności problemu najbardziej widoczna jest na poziomie mikrostrukturalnym. Pod cienką powłoką formalnego wizerunku organizacji trwa walka o status, miejsce, rolę władzę i szacunek. Daje o sobie znać kulturowo ukształtowana tożsamość płci, rodziny i roli kobiety. Jest ona często sprzeczna z wizerunkiem żołnierza. A przecież dopiero przezwyciężenie tych sprzeczności daje szansę na integrację obu płci, niezbędną do realizacji zadań organizacyjnych.

BIBLIORGAFIA

- BARAN - WOJTACHNIO, Magdalena. *Służba wojskowa kobiet*. Warszawa: WBBS, 2007.
BARAN - WOJTACHNIO, Magdalena. *Recepcja służby wojskowej kobiet w opinii środowisk wojskowych*. Warszawa: WBSS, 2008.

- BRANICKA, Justyna i Magdalena BARAN-WOJTACHNIO. *Specyfika służby kobiet na stanowiskach dowódczych w warunkach szkodliwych dla zdrowia*. Warszawa: WBBS, 2010.
- BRANICKA, Justyna i Magdalena BARAN-WOJTACHNIO. *Służba zawodowa kobiet – żołnierzy*. Warszawa: WBSS, 2009.
- COOCE, Miriam i Angela WOOLLCOT. *Gendering war talk*. Princeton, New Jersey: Princeton, 1993, ISBN: 9780691604206.
- CZUBA, Beata. *Kobiety w wojsku: przystosowanie zawodowe, relacje społeczne, emocje. Studium socjologiczne*. Warszawa: Wojskowa Akademia Techniczna, 2015, ISBN: 978-83-7938-077-0.
- DĘBSKA, Anna. *Kobieta w mundurze czyli Nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*. Toruń: Wydawnictwo Adma Marszałek, 2004, ISBN: 83-7322-964-7.
- DĘBSKA, Anna. *Zawodowa służba wojskowa kobiet w Polsce po 1989 roku*. Piotrków Trybunalski: Naukowe Wydawnictwo Piotrkowskie, 2011, ISBN: 978-83-7726-032-6.
- DOJWA, Katarzyna i Jan MACIEJEWSKI (red.). *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, 2007. ISSN 0239-6661.
- DOJWA, Katarzyna. *Kobiety w grupach dyspozycyjnych*. Wrocław: Wyższa Szkoła Wojsk Lądowych imieniem generała Tadeusza Kościuszki, ISBN: 978-83-87384-94-4.
- ENLOE, Cynthia. *Maneuvers: The international politics of militarizing women's lives*. Berkeley, CA: University of California Press, 2000. ISBN 978-0-585-28911-3.
- <http://theconversation.com/military-women-need-to-trouble-gender-relations-and-roles-for-peacesake-63360> [Dostęp 16.11.2016].
- <http://www.defence24.pl/277510,usa-bez-ograniczen-dla-kobiet-w-armii-piechota-morska-wojska-pancerne-i-specjalne> [Dostęp: 15.11.2016].
- <http://www.wojsko-polskie.pl/pl/articles/wojskowa-sluzba-kobiet-s/statystyki-92016-05-19/> [Dostęp 16.11.2016].
- KŁOCZKOWSKI, Marian i inni. *Analiza stopnia zainteresowania wojskową służbą kobiet oraz służbą kontraktową wśród studentów i studentek uczelni cywilnych*. Warszawa: WBBS, 2000.
- KŁOCZKOWSKI, Marian. *Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych*. Warszawa: WBBS, 2002;
- KUREK, Dorota. *Kobiety w Wojsku Polskim - refleksja historyczna*. In *25 lat wojskowej służby kobiet*, Warszawa: Akademia Obrony Narodowej, 2015. ISBN 978-83-7523-386-5.
- MACIEJEWSKI, Jan i Katarzyna DOJWA. *Uczestnictwo kobiet w Siłach Zbrojnych, Straży Granicznej i Policji*. Wrocław: Wydawnictwo: IEA, 2012. ISBN: 978-83-87384-00-5
- RENZETI, Calarie M. i Daniel J. CURRAN. *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008. ISBN 978-83-01-14570-5.
- RUSTAD, Michael L., *Women in khaki. The American enlisted woman*, New York: Praeger.

Dr. Aneta BARANOWSKA

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy,
Katedra Socjologii. ul. M. K. Ogińskiego 16.
85-092 Bydgoszcz, Polska. e-mail: baranowska_aneta@wp.pl

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

POTENCIÁL RIADENIA ROZMANITOSTI A RODOVEJ ROVNOSTI V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

THE POTENTIAL DIVERSITY MANAGEMENT AND GENDER EQUALITY IN THE ARMED FORCES SLOVAK REPUBLIC

Mgr. Ľuboš BERKY

ABSTRAKT: Príspevok rieši problematiku rodovej rovnosti v ozbrojených silách Slovenskej republiky. Rodová rovnosť je v príspevku vymedzená ako spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Môže to znamenať buď rovnaké alebo aj rozdielne zaobchádzanie, ktoré je ale vždy ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. V príspevku sú prezentované najnovšie fakty k danej problematike.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, rozmanitosť, diskriminácia.

Abstract: This paper deals with the issue of gender equality in the Armed Forces of the Slovak Republic. Gender equality is defined as the contribution of fair treatment for women and men. This may mean either the same or different treatment that is always equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities. The paper presented the latest facts on the subject.

Key words: gender equality, diversity, discrimination.

ÚVOD

Potenciál, ponímaný ako zhrnutie možností, či rozmanitosť. Mnohotvárnosť, významovo chápaná ako rôznorodosť alebo nerovnosť. A napokon rodová rovnosť vnímaná tiež ako spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Čo môže znamenať rovnaké alebo rozdielne zaobchádzanie, ktoré je ale ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Názov konferencie vytvorený synonymami použitých slov navodzuje problematiku danej témy.

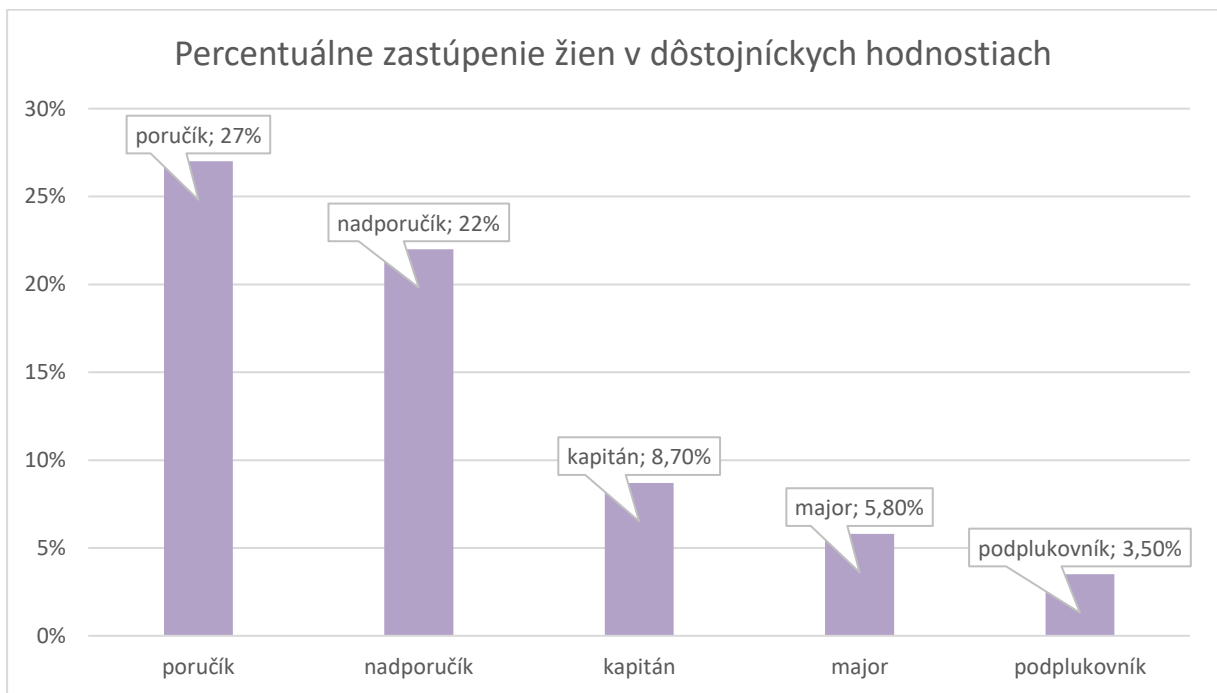
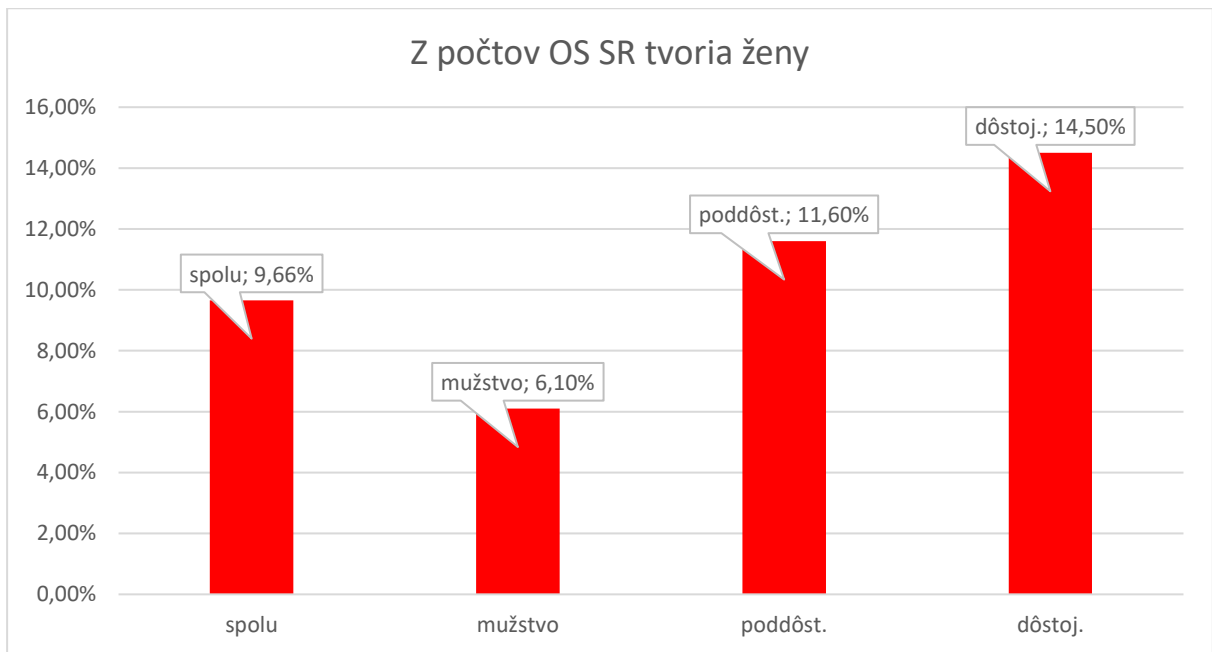
Veľmi ťažko uchopiteľná téma, ktorej sa zrejme venuje v ozbrojených silách Slovenskej republiky (OS SR) zatiaľ nesprávne orientovaná pozornosť, vychádzajúca z predpokladu existencie systémových chýb v oblasti diskriminácie, ktoré je potrebné riešiť.

MNOHOTVÁRNOSŤ SPRAVODLIVÉHO ZAOBCHÁDZANIA S MUŽMI A ŽENAMI V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Rezort obrany však urobil pre spravodlivosť v zaobchádzaní so ženami a mužmi všetko to, čo je možné urobiť v súčasnej spoločenskej atmosfére a v tejto oblasti predbehol realitu v spoločnosti.

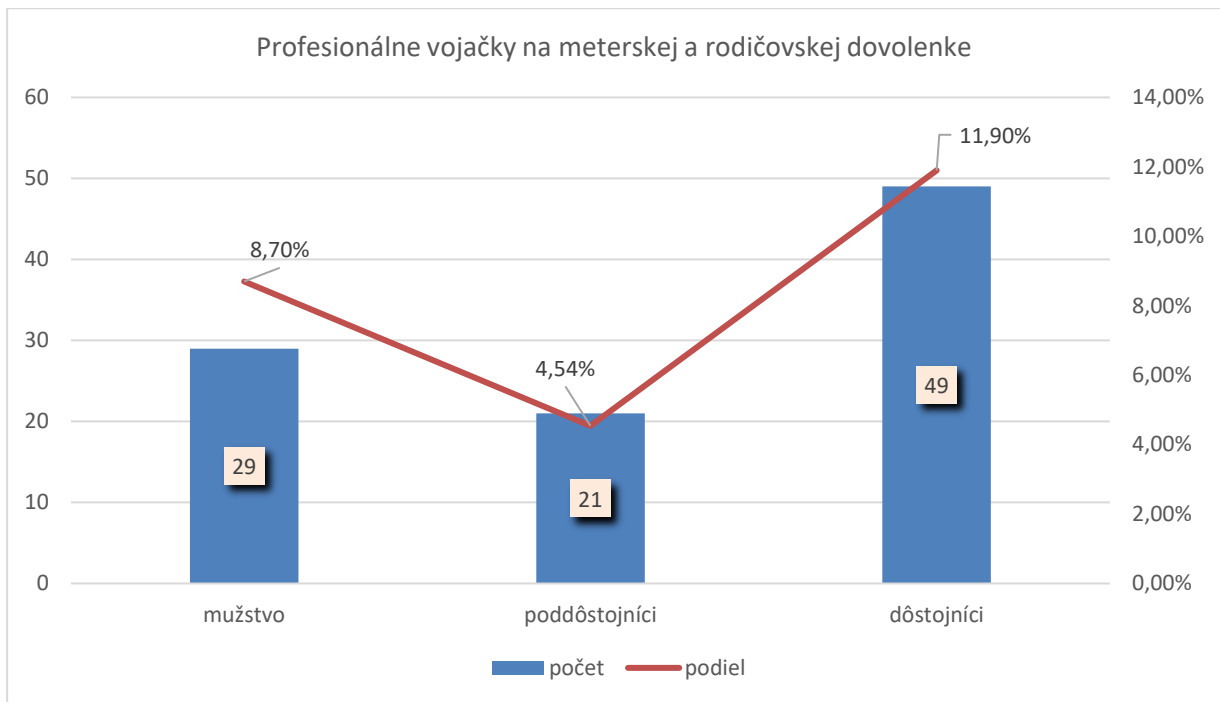
Takéto pozitívne hodnotenie je možné vysloviť aj vďaka tomu, že OS SR boli ako plne profesionálne budované od roku 2005 a od samého začiatku boli položené legislatívne základy na skutočnú rovnoprávnosť vojakov a vojačiek.

Odbúrali sa tým v OS SR také základné problémy, aké sa v civilnom živote spoločnosti ešte nepodarilo celkom odbúrať. V prvom rade ide o oblasť odmeňovania, v ktorej vládnu pravidlá rovnakého odmeňovania profesionálnych vojakov a vojačiek. V oblasti kariéry, kde sa vychádza v ústrety profesionálnym vojačkám v maximálnej možnej miere.

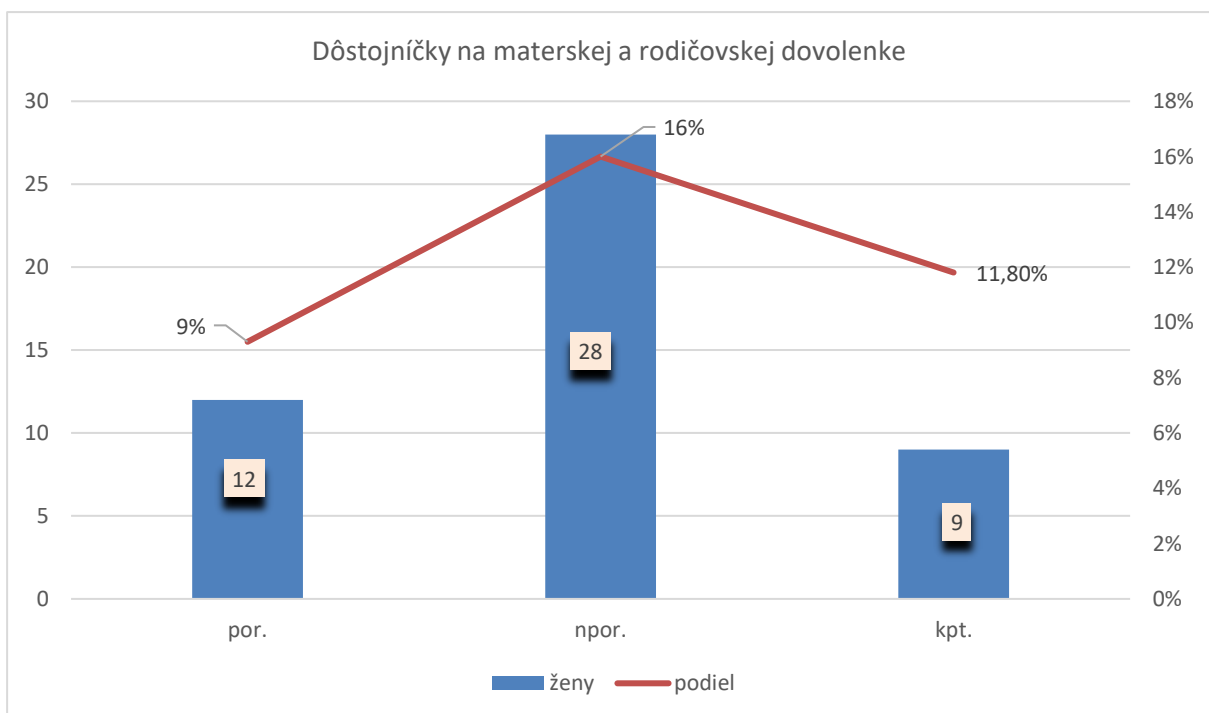


Predchádzajúce grafy ukazujú, že ženy za mužmi nezaostávajú v oblasti vojenskej kariéry. Viditeľný zlom v kariére a to najmä u dôstojníčok, síce prichádza s vekom okolo 30 rokov, je to však zlom vo vzťahu k uprednostneniu rodiny a detí pred vojenskou kariérou. Druhý zlom nastáva po 20 – 25 rokoch vojenskej služby, keď profesionálne vojačky dosiahnu nárok na výsluhový dôchodok a prevažne v hodnostiach major a podplukovník odchádzajú do zálohy a nemajú záujem ďalej rásť.

Negatívna diskriminácia žien v OS SR je ojedinelá a možno ju charakterizovať ako zlyhanie jednotlivca (veliteľa, nadriadeného) rozhodujúceho v danej veci.



Na druhej strane je systémovým javom v OS SR **pozitívna diskriminácia**, ktorá sa začína už stanovením iných kritérií na vstup do OS SR pre ženy a iných kritérií pre mužov. Táto pozitívna diskriminácia pokračuje následne v poverovaní profesionálnych vojačiek inými prácami (takými, ktoré sú fyzicky ľahšie, prípadne charakterom bližšie ženským schopnostiam a spôsobilostiam než mužským), než im vyplývajú z funkčného zaradenia. Profesionálne vojačky sú tiež spravidla oveľa skôr povyšované do vyšších hodností a je na ne celkovo brány vo výkone vojenskej služby väčší ohľad než na mužov.



Táto pozitívna diskriminácia prevládajúca v OS SR je všeobecne tolerovaná a vychádza z tradičného na Slovensku preferovaného matriarchálneho usporiadania rodín. Z toho vyplýva, že nielenže muži akceptujú takýto model usporiadania, ale dokonca samotné ženy (vrátane OS SR) tento model správania očakávajú. Ak teda sa vyskytnú prípady negatívnej diskriminácie, sú ojedinelé a zapríčinené vzťahom nadriadený - podriadený, alebo kolegovia.

ZÁVER

Súčasná akceptácia takto fungujúceho modelu OS SR z hľadiska gender problematiky je možná len preto, že mierový model OS SR a zatiaľ prevládajúca nízka intenzita bojového výcviku neprinútili všetkých aktérov hodnotiť postavenie žien v OS SR z hľadiska ich bojového použitia. V takom prípade by sa totiž naplno prejavili všetky problémy nevyrovnaného postavenia žien v OS SR spôsobeného pozitívnou diskrimináciou, ktoré by OS SR spôsobili pri plnení bojových úloh nemalé problémy

Literatúra:

- MARTINSKÁ M.: Muži a ženy v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. In: *Vojenská osveta*. č. 1/2012. Liptovský Mikuláš. Personálny úrad. S. 87 – 88. ISBN 978-80-970322-7-2
- MARTINSKÁ M., MATIS J.: Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii. Liptovský Mikuláš. AOS, 2011. s. 91 – 94. ISBN 978-80-8040-437-6
- MATIS J., HAMAJ P., MARTINSKÁ M.: Sociológia armády. Liptovský Mikuláš: AOS. 2008. s. 101. ISBN 978-80-8040-361-4. 3
- PIETRUCHOVÁ, O. – MESOCHORITISOVÁ, A. 2007 *Rodová rovnosť v organizácii*. Bratislava: Okat Plus, 2007, 64 s. ISBN 978-80-88720-12-6 (http://www.rodicovstvo.sk/gender/rodova_rovnost_v_organizacii.pdf)

Mgr. Ľuboš BERKY

Sekcia ľudských zdrojov
Ministerstvo obrany Slovenskej republiky
Bratislava, Slovensko

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

IDENTYFIKACJA FUNKCJONARIUSZY SŁUŻB MUNDUROWYCH Z WYKONYWANYM ZAWODEM NA PRZYKŁADZIE POLICJI

HOW THE UNIFORM PUBLIC SERVICE IDENTIFY WITH THEIR PROFESSION; STUDY BASED ON THE POLICE

Adam BIGAJ

STRESZCZENIE: Niniejsza praca, stanowiąca amalgamat teorii oraz obserwacji własnych autora wynikających z wieloletniej służby w Policji, dotyczy identyfikacji policjantów z wykonywaną służbą. Autor zwraca uwagę i poświęca w pracy dużo miejsca na motywację, którą kierowali się policjanci przy wyborze zawodu i wpływu motywów na identyfikację z instytucją jaką jest ta grupa dyspozycyjna. Organizację – instytucję, jaką jest Policja uznać można za grupę społeczną skupioną wokół wspólnych wartości. Najważniejszym czynnikiem konstytutywnym grupy społecznej są wspólne wartości, jakie ludzie, członkowie zbiorowości, przez swe współdziałanie osiągają lub osiągnąć zamierzają. Ten czynnik czy element strukturalny grupy określany jest jednak różnorodnie ze względu na przyjęty teoretyczny punkt widzenia ze względu na rodzaj i specyficzne cechy grupy. W swojej pracy, na podstawie własnych badań przeprowadzonych na dużej grupie respondentów autor wykazał, że motywacja podjęcia służby ma wpływ na identyfikację z tą formacją mundurową. Wykazano również duże oczekiwania policjantów co do tak zwanej ścieżki kariery w policji po-zwalającej na spełnienie oczekiwań i samorealizacji. Mimo wielu zastrzeżeń co do trafności wyboru zawodu policjanta, znaczna część badanej grupy identyfikuje się z policją jako instytucją i co jest jednoznaczne z noszonym mundurem.

Słowa kluczowe: grupa dyspozycyjna, grupa społeczna, motywacja, identyfikacja, policja

ABSTRACT: This paper, which is an amalgamate of scientific theories and author's observations conducted over his long-lasting service within National Police, focuses on the way the police officers identify with their profession. The author with specific attention focuses on a motivation, which triggered individuals to join the Police and reflects to the way the motivation influence how they identify with their public service. The Police force – as an organization – can be recognized as a social group oriented on the same principals. The most important constitutive factors of any social group are common values, which the members are achieving or trying to achieve through cooperation. However these factors or the structural element of the group are defined variously based on the theory used or the type and particulars of the social group. The author, during his research conducted on large group of respondents, was able to demonstrate that the motivation to join the Police has impact on the way the person identifies with the profession. It has been also demonstrated that police officers have big expectations concerning so called career path in order to fulfil hopes and follow self-realization. Despite many reservations concerning the accuracy of choice to join the Police the majority of the respondents from the research group identify with the Police as the institution and the uniform worn.

Key words: uniformed public service, social group, identify, the Police

WSTEP

Kryterium przynależności jednostek do poszczególnych segmentów, jak twierdzi Zdźisław Morawski, typu klas i warstw jest utrwalone historycznie. Przynależność ta służy do zdobywania przez te jednostki środków egzystencji. Wśród wielu warstw wymienianych w pracach socjologicznych spotykamy się również z warstwami dyspozycyjnymi, charakteryzowanymi nieraz jako warstwy składające się z grup dyspozycyjno – mundurowych. Zgodnie z tym twierdzeniem warstwy te usytuowane są w sferze polityki, czyli w sferze zdobywania władzy państwowej, rywalizacji w procesie jej zdobywania i utrzymywania.

1 WARSTWY DYSPOZYCYJNE

Na warstwy dyspozycyjne składają się więc wszystkie jednostki, których źródłem egzystencji jest przynależność do zorganizowanych grup o szczególnym charakterze, takich jak policja, wojsko, różnego rodzaju straże⁸⁴. Rolą tych warstw, z których pełnienia czerpią środki utrzymania, jest ochrona porządku, ładu społecznego z możliwością stosowania przymusu fizycznego. Charakterystyczną ich cechą jest szczególny rodzaj prawnej reglamentacji, jakiej są poddane. Niezależnie od ustroju politycznego państwa rola, skład, a także samo powstanie tych warstw są pochodną obowiązującego prawa. Warstwy te składają się ze zbiorowości przybierających formę organizacji formalnych, powoływanych przez państwo, a więc w drodze stanowienia i stosowania prawa. Prawo szczegółowo reguluje strukturę organizacji formalnych, czyli relacje między pozycjami jednostek tworzących substrat osobowy tych organizacji, określa role, statusy i pozycje tych osób, reglamentuje ich działania⁸⁵.

Dalej Z. Morawski utrzymuje, że do warstw dyspozycyjnych zaliczać można tylko tę część tych kategorii, która utrzymuje się z pracy w agendach państwa uprawnionych do stosowania środków przymusu fizycznego. Przedmiotem oddziaływania tych środków są dobra cenne dla człowieka (życie, mienie, wolność). Oprócz przymusu fizycznego warstwy dyspozycyjne (np. policja) odwołują się do bodźców stymulujących pożądane zachowania. Zarówno przymus, jak i stosowanie bodźców nie wyczerpują całości roli omawianego segmentu. W przypadku policji i wojska mamy do czynienia także z działalnością zapobiegawczą, profilaktyczną, a także z innymi czynnościami przygotowującymi te różnorodne formy działania wymienionych formacji⁸⁶. W swoim opracowaniu Z. Morawski posługuje się pojęciem warstwa dyspozycyjna, ale twierdzi również, że równocześnie posługuje się pojęciami „grupa, organizacja, służba, formacja”. Warstwa jest pewną całością wydzieloną na podstawie źródła utrzymania i o szczególnym charakterze. Grupy dyspozycyjne zarówno ze względu na swą strukturę, kształtowaną przez prawo pozytywne, są szczególnym rodzajem grup, jak i ze względu na swój hierarchiczny układ, w którym mniejsze grupy składają się na większe. Hierarchiczność ta wiąże się z pojęciem dyspozycyjności, gdyż określa stosunek podległości lub nadrzędności względem siebie podmiotów społecznych. Wyrazem hierarchiczności jest także podporządkowanie grup dyspozycyjnych dysponentowi⁸⁷.

Z. Zagórski natomiast twierdzi, że złożonym typem stosunków społecznych jest dyspozycyjność, gdzie podporządkowanie jednych uczestników życia społecznego innym, zdolnym do czynienia posłusznymi sobie, właśnie dyspozycyjnymi. Z. Zagórski rozróżnia dysponentów, to jest takich, którzy wydają rozkazy i takich, którzy są dyspozycyjni wobec dysponentów i władni są wydawać rozkazy i są w stanie je wyegzekwować⁸⁸. Stosunek dyspozycyjności jest jednym z kryteriów wydzielenia warstw dyspozycyjnych jako stosunku dyspozycyjności wobec innych podmiotów społecznych będących dysponentami. W tym ujęciu dyspozycyjność jest pewnego rodzaju stosunkiem podległości, stosunkiem władzy. W każdym stosunku społecznym muszą uczestniczyć co najmniej dwa podmioty (dwa aktorzy społeczne).

⁸⁴ Z. Morawski, *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, wyd. UWr, Wrocław 2005, s.10

⁸⁵ Z. Morawski, *Funkcjonowanie policji w strukturze społecznej*, wyd. UWr., Wrocław 1999. s.24

⁸⁶ tamże. s.17

⁸⁷ tamże, s.22

⁸⁸ Z. Zagórski, *Grupy dyspozycyjne w toku transformacji*, [w:] *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, wyd. WSO we Wrocławiu 2000, s. 16

W stosunku dyspozycyjności jednym z tych podmiotów (podmiot podporządkowany) jest dana warstwa dyspozycyjna. Ponieważ jednak niezbędnym wyznacznikiem przynależności danej jednostki do warstwy jest jej związenie z jedną ze służb, będących organizacjami formalnymi (policja, wojsko itp.), a dyspozycyjność dotyczy aktywności związanej z tymi służbami, więc stroną podporządkowaną w stosunku dyspozycyjności będą bezpośrednio owe służby, a w ramach tych służb jednostki, funkcjonariusze tych służb.

Drugą stroną stosunku dyspozycyjności jest w tym układzie aktor, któremu dana służba (organizacja formalna) jest podporządkowana – można go nazwać dysponentem⁸⁹. Słusznie stwierdził Zdzisław Zagórski, że grupy dyspozycyjno – mundurowe to szczególnie trwałe typy segmentów społeczeństwa. Ich członkowie jako „dyspozycyjni” zdobywają środki swojej egzystencji, poddając się rozkazodawstwu, hierarchii, dyscyplinie, mustrze, skoszarowaniu, umundurowaniu i znacznemu ograniczeniu życia rodzinnego – osobistego, na rzecz pełnienia wewnątrzgrupowych i zewnątrzgrupowych, czyli segmentacyjnych ról społecznych (zasadniczo różnych od ról pełnionych w obrębie grup „społeczeństwa cywilnego”). Ich praca w systemach współczesnej dyspozycyjności wymaga nawet poświęcenia życia⁹⁰.

2 ZDEFINIOWANIE DYSPOZYCYJNOŚCI

Aby określić grupę dyspozycyjną, niezbędne wydaje się zdefiniowanie dyspozycyjności. Według Jana Maciejewskiego, słowo to wywodzi się z wieloznacznego łacińskiego terminu *dispono*, znaczącego między innymi: rozstawiać, porządkować, zastosować, a również „dysponować”⁹¹. Biorąc pod uwagę wymienione znaczenia wspomnianego słowa, z „dyspozycyjnością” łączy się zdolność do pewnych zachowań konkretnych ludzi bądź ich zbiorowo określonej kategorii społecznej lub grupy społecznej. Jak zauważa Jan Maciejewski, właściwość ta bywa przypisywana nie tylko komuś, ale i czemuś, czyli zarówno konkretnym ludziom, jak i przedmiotom to jest takich, które znajdują się w dyspozycji i są w każdej chwili gotowe do użycia w razie zaistnienia potrzeby⁹². Dalej J. Maciejewski stwierdza, że dyspozycyjność wiąże się ze szczególną zdolnością wyodrębnionych służb, formacji i podmiotów do zapewnienia bezpieczeństwa publicznego – zgodnie z nadanymi im uprawnieniami zaspokajają potrzeby egzystencjonalne danej społeczności w zakresie bezpieczeństwa. Należy też dokonać rozróżnienia w rozumieniu dyspozycyjności w szerokim i wąskim kontekście. „Dyspozycyjność w szerokim tego słowa znaczeniu – czyli taką, która łączy się z ogólnie przyjętym nastawieniem do typowych działań, dla których utworzono dana struktura, oraz w wąskim sensie, czyli specyficzną dyspozycyjność, określoną na przykład zakresem, szybkością lub intensywnością interwencji”⁹³. Dalej J. Maciejewski stwierdza, że dyspozycyjność nie stanowi właściwości samoistnej tzn. że nie ma dyspozycyjności jako takiej. Główne podziały dyspozycyjności są określone przez system społeczny. Może to być na przykład dyspozycyjność występująca w systemach: wychowania, gospodarczym, politycznym, bezpieczeństwa państwa itd⁹⁴.

⁸⁹ Z. Morawski, *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, wyd. UW, Wrocław 2005, s.11

⁹⁰ Z. Zagórski, *Grupy dyspozycyjne w toku transformacji*, [w:] *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, wyd. WSO we Wrocławiu 2000, s.25

⁹¹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. Wydanie drugie rozszerzone, wyd. UWr Wrocław 2014, s.51

⁹² tamże, s.51

⁹³ tamże, s.53

⁹⁴ tamże, s.54

Zgodnie z twierdzeniem Małgorzaty Stochmal, aktualne uwarunkowania środowiska bezpieczeństwa wymagają zaangażowania wielu podmiotów zdolnych do natychmiastowej reakcji w obliczu niebezpieczeństw. Podmioty te działają w sposób zorganizowany oraz kompleksowo świadcząc usługi na rzecz bezpieczeństwa, nie tylko w zakresie militarnym, lecz również w zakresie paramilitarnym i cywilnym. Ta specyficzna „dyspozycyjność” w sferze bezpieczeństwa została określona w socjologicznym podejściu „grup dyspozycyjnych”. Socjologia grup dyspozycyjnych pozostaje aktualną i zarazem przyszłościową perspektywą oglądu struktur społecznych zaangażowanych w zabezpieczenie życia społecznego⁹⁵.

Przyznać można, że uwarunkowania polityczne i ciągłe występowanie zagrożeń konfliktami militarnymi czy też zagrożeniami naturalnymi wymaga tworzenia wyspecjalizowanych grup zawodowych zdolnych kształtować środowisko bezpieczeństwa jak i też w pełni dyspozycyjnych do szybkiego reagowania. Zagrożenia ujawniające się w przestrzeni społecznej mają różne źródła, jedne powodowane są siłami natury, inne stanowią konsekwencję rozwoju cywilizacyjnego, a jeszcze inna kategoria, leży u podłoża konfliktów społecznych o różnym stopniu nasilenia. Z uwagi na wielość źródeł zagrożeń w strukturze organizacyjnej społeczeństwa tworzy się podmioty specjalizujące się w prewencji oraz eliminacji konkretnych rodzajów zagrożeń, zgodnie z nadanymi ustawowo obowiązkami w celu poprawy stanu bezpieczeństwa powszechnego. Każda z powołanych do istnienia służb i formacji systemu bezpieczeństwa państwa musi mieć stworzone warunki do realizacji powierzonych im zadań, od nich bowiem – kadrowych, sprzętowych, komunikacyjnych itp.⁹⁶

Dyspozycyjność członków badanych przez Jana Maciejewskiego grup dyspozycyjnych dotyczy sfery podejmowanej przez nich sfery aktywności profesjonalnej i wyspecjalizowanej, związanej z zabezpieczeniem rozmaitych obszarów życia zbiorowego, które są mniej czy też bardziej podatne na wszelkiego rodzaju zagrożenia. Głównym przejawem ich dyspozycyjności jest funkcja, jaką pełnią w przeciwdziałaniu i zwalczaniu skutków zagrożeń ekologicznych, cywilizacyjnych i społecznych, które mogłyby destabilizować życie danej społeczności lub społeczeństwa. Nie mogą to być działania żywiołowe lub amatorskie, lecz takie, które wymagają wysokich umiejętności i kwalifikacji od członków interweniujących formacji⁹⁷.

Kompetencja i specjalizacja osób wchodzących w skład grup dyspozycyjnych weryfikowana jest już podczas rekrutacji i naboru kandydatów, gdzie badana jest ich przydatność fizyczna i psychologiczna jak również umiejętności, przygotowanie merytoryczne niezbędne i wymagane do uczestnictwa w danej grupie dyspozycyjnej.

3 SOCJOLOGIA GRUP DYSPOZYCYJNYCH

Socjologia grup dyspozycyjnych jest dziedziną socjologii o zorganizowanych strukturach przygotowanych do szybkiego reagowania, które są tworzone w militarnych, paramilitarnych lub cywilnych systemach w celu wykonywania szczególnych funkcji związanych z zapobieganiem różnym niebezpieczeństwom zagrażającym różnym społecznościom lub społeczeństwu i zasobom danego kraju wraz z przewyciężaniem takich niebezpieczeństw⁹⁸.

⁹⁵ M. Stochmal, *Państwowa Straż Pożarna w systemie bezpieczeństwa państwa. Studium socjologiczne.*, wyd. UWr Wrocław 2015, s. 34

⁹⁶ tamże, s. 37

⁹⁷ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna.* Wydanie drugie rozszerzone, wyd. UWr Wrocław 2014, s.55

⁹⁸ tamże, s.56

Uznać zatem można, że ta dziedzina socjologii jest nauką powiązaną z innymi dziedzinami socjologii jako nauka interdyscyplinarna. Korzystając z dorobku wielu dyscyplin naukowych można oszacować interesujące miary ryzyka wyrażone przez parametry jakościowe lub ilościowe. Oczywiście, istnieje wiele metod probabilistyki ryzyka, każda z nich posiada własną użyteczność i nie została jeszcze określona uniwersalna miara jego wyznaczenia. Dzięki uzyskanym ocenom można podejmować decyzję w wielu sektorach bezpieczeństwa, dlatego też często te działania analityczne utożsamia się z zarządzaniem ryzykiem, w którego efekcie podejmuje się decyzje reagowania na urzeczywistniające się jego czynniki⁹⁹. Analizując bogaty już dorobek socjologii grup dyspozycyjnych, trzeba zauważyć rozszerzenie definicji określającej owe grupy. Początkowo utożsamiano je wyłącznie z systemami militarnymi i paramilitarnymi społeczeństwa. Interdyscyplinarne podejście do zagadnień bezpieczeństwa transeuropejskiej przestrzeni oraz wymogi społeczeństwa obywatelskiego doprowadziły do wysokiej specjalizacji służb mundurowych, określanych mianem grup dyspozycyjnych¹⁰⁰.

4 POLICJĘ - GRUPĘ SPOŁECZNĄ

Za grupę społeczną uznać można Policję, w której zachodzą częste i trwałe interakcje nastawione na osiągnięcie wspólnego celu. To trwała struktura społeczna w której każdy z jej członków zajmuje określoną pozycję, a między nimi występują więzi społeczne. Członkowie mają świadomość przynależności do tej grupy społecznej i mają również świadomość kryteriów, które wyraźnie wyodrębniają tę grupę z szerokiego otoczenia. Taka organizacja jaką jest Policja została stworzona i działa na rzecz społeczeństwa i ma za zadanie realizowanie jego potrzeb pod kątem bezpieczeństwa. Wśród podstawowych zadań Policji określonych w art.11 Ustawy o Policji wymienia się między innymi inicjowanie i organizowanie działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego oraz zapobieganie zjawiskom kryminogennym, a także służenie społeczeństwu¹⁰¹.

Policja ma rolę służebną wobec społeczeństwa, które wymaga żeby policjant reprezentujący władzę był kompetentny i odpowiednio przygotowany do pełnienia tej służby. Dlatego tak wysokie wymagania stawia się kandydatom do pełnienia tej służby. Wymaga się od nich pełnej mobilności i przygotowania, a zwłaszcza pełnienia tej roli służebnej wobec obywateli. Nie można porównywać pracy innych grup zawodowych z policjantami którzy kosztem własnego zdrowia, rodziny i wolności obywatelskich pełnią swoją służbę. Dlatego też niezwykle istotnym jest kto pełni tę służbę, jakie posiada predyspozycje do jej pełnienia, jak jest przygotowany merytorycznie i zawodowo aby wykonywać powierzone obowiązki zgodnie z zasadami państwa, ale i w szczególności w sposób etyczny. Wymagania dotyczące predyspozycji policjanta są diametralnie różne od wymagań wobec pracowników w instytucjach i przedsiębiorstwach nie dyspozycyjnych. Policjant winien cechować się szczególnymi predyspozycjami, cieszyć się szacunkiem społecznym tak podczas realizowania czynności służbowych jak i też w miejscu swego zamieszkania, być otwartym na każdy przejaw naruszenia obowiązującego porządku prawnego jak i też być postrzeganym jako przedstawiciel instytucji powołanej do służenia społeczeństwu.

⁹⁹ M. Stochmal, *Państwowa Straż Pożarna w systemie bezpieczeństwa państwa. Studium socjologiczne.*, wyd. UWr Wrocław 2015, s. 38

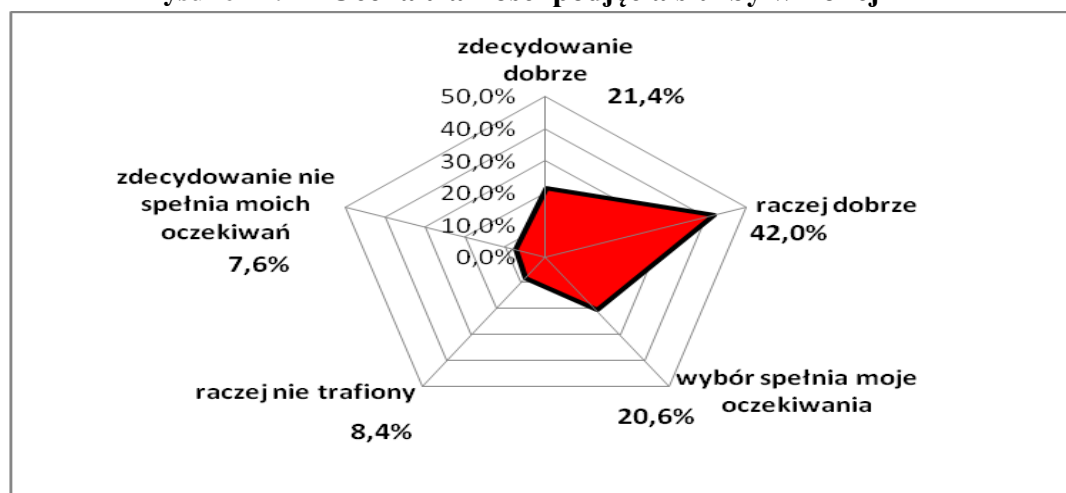
¹⁰⁰ J. Maciejewski, *Porządek instytucjonalny a dynamika życia społecznego w kontekście grup dyspozycyjnych*, [w:] *Zarządzanie kryzysowe w administracji publicznej*, red. J. Kisielnicki et.al. Warszawa 2010, s. 112

¹⁰¹ *Ustawa o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 roku art. 11* Dz. U. Nr 30 poz. 179

Policjant postrzegany jest jako przedstawiciel władzy i w ramach przysługujących mu prerogatyw winien działać i egzekwować obowiązujący porządek prawny zgodnie z obowiązującymi go uprawnieniami, które wynikają z Ustawy o Policji. Przyznane mu uprawnienia są bardzo szerokie i umiejętność ich stosowania adekwatnie do zaistniałej sytuacji jest umiejętnością przez pryzmat której policjant kreuje wizerunek całej instytucji. Działalność takiej grupy dyspozycyjnej jaką jest Policja, wysoce zhierarchizowanej, wymagającej dużych kwalifikacji i predyspozycji funkcjonariuszy uregulowana jest zapisami Ustawy Zasadniczej, przepisami Ustawy o Policji i szeregiem innych przepisów wewnętrznych. Mimo istniejących regulacji prawnych od policjantów wymaga się wyjątkowej kreatywności i inicjatywy.

Ważnym jest kto te zadania będzie realizował i czy będzie gwarantował ich prawidłową realizację. Istotne są motywy którymi kierują się kandydaci przystępujący do naboru do służby. Motywacja ta jest wstępnie weryfikowana w procesie badań i testów przed specjalistami psychologami. Również oceniana jest przydatność kandydatów do pełnienia tej służby, która daje możliwość nadużyć nadanych prerogatyw. Istotne są też do oceny oczekiwania jakie posiadają kandydaci w stosunku do instytucji do której zamierzają wstąpić. Dalsza identyfikacja z pełnioną służbą, z mundurem zależna jest w dużej mierze od motywacji skłaniającej kandydatów do podjęcia trudnej służby z pełną dyspozycyjnością jak i z ograniczeniem życia rodzinnego i osobistego. Jak policjanci oceniają trafność swojego wyboru służby w policji było przedmiotem badań przeprowadzonych przez autora wśród policjantów Komendy Miejskiej Policji we Wrocławiu w 2013 roku, a grupa badawcza wynosiła 131 policjantów.

Rysunek 1: Ocena trafności podjęcia służby w Policji



Źródło: Badania własne Wrocław 2013 (N=131)

Na pytanie o trafność wyboru zawodu policjanta 42% respondentów stwierdziło, że swój wybór ocenia raczej dobrze. Świadczyć to może o tym, że wcześniejsze wyobrażenia o tej służbie są adekwatne do zastanej sytuacji, pozytywnie zweryfikowane, a możliwości realizowania się i wykonywanie wybranego zawodu spełnia oczekiwania. Tacy też policjanci są dobrze postrzegani przez kierownictwo instytucji, gdyż swoje zadania realizują chętnie, bez przymusu i szczególnego nadzoru. Pozytywne oceny co do trafności wyboru zawodu wskazywać mogą, że ta duża część respondentów całkowicie identyfikuje się z policją, a co za tym idzie dumy z noszenia munduru.

Za pozytywne można uznać odpowiedzi 21,4% odpowiadających zdecydowanie dobrze o trafności wyboru zawodu. Taki policjant z pewnością będzie chciał spełniać się w realizacji zadań, wykaże swoją inicjatywę i kreatywność. Z pewnością jest to korzystne dla instytucji, a odpowiednio zmotywowany policjant będzie realizował chętnie każde postawione przed nim zadanie i z pewnością będzie starał się o pokazanie z jak najlepszej strony i dążył do osiągnięcia jak najwyższych wyników.

Za bardzo zachowawcze uznać można odpowiedzi 20,6% respondentów, którzy twierdzą, że wybór zawodu raczej spełnia ich oczekiwania. Uznać można, że wcześniejsze wyobrażenia o tej służbie w jakiejś mierze odbiegają od rzeczywistości. Jest to znaczny, niepokojący odsetek odpowiedzi, w ocenie których respondenci zetknęli się z codzienną monotonną realizacją zadań, być może z nadmiarem formalności i uregulowań odbiegających od wyobrażeń filmowych bohaterów.

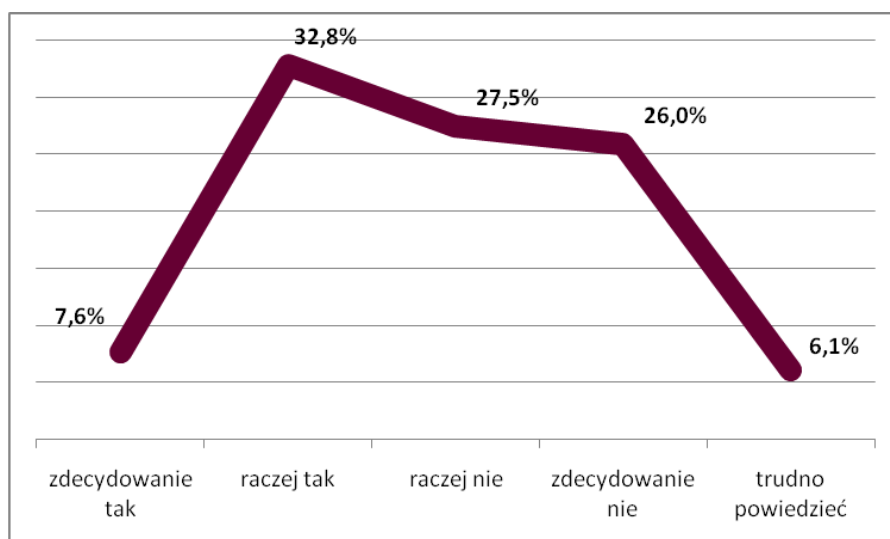
Odpowiedzi 8,4% respondentów, wskazujących że wybór zawodu policjanta jest wyborem raczej nie trafionym winno dla kierownictwa instytucji stanowić ważny sygnał. Świadczyć to może o tym, że ta duża ilość policjantów z pewnością swoje zadania realizuje dlatego, że z racji nałożonych obowiązków musi je wypełniać. Ale od tych policjantów nie należy oczekiwać kreatywności czy wyjątkowej inicjatywy. Spełniają jedynie swoją rolę w oczekiwanym zakresie i oczekują na możliwość opuszczenia organizacji. Za niepokojące należy uznać również odpowiedzi 7,6% respondentów, którzy w zdecydowany sposób twierdzą o pomyłce w wyborze zawodu. Można z tych odpowiedzi wywnioskować, że tak duża ilość policjantów w żadnej mierze nie spełnia się w tej służbie i nie oczekuje w przyszłości spełnienia w tej instytucji swoich aspiracji zawodowych.

Z pewnością są negatywnie nastawieni do realizacji zadań i kontestują sens jak najlepszego wykorzystywania swoich umiejętności i przygotowania do pozytywnej realizacji zadań. Z punktu widzenia kierownictwa organizacji tacy policjanci są niewiele przydatni do osiągnięcia celów, ale też powinni stanowić obiekt podlegający szczególnej uwagi i podjęcia niezbędnych kroków zmierzających do zmiany nastawienia i jak najwyższego wykorzystania istniejącego potencjału tkwiącego w tak licznej grupie.

Policja jak każda instytucja winna posiadać jasną dla każdego pracownika ścieżkę awansu i kariery, która jest największym motywatorem prowokującym do wzmożonego wysiłku do osiągnięcia celów instytucji i jej ciągłego usprawniania. Policjant, który nie widzi dla siebie perspektyw awansowych jest biernym i mało kreatywnym w realizacji zadań, a swoje obowiązki realizuje bez entuzjazmu. Z pewnością nie należy również oczekiwać że policjant będzie identyfikował się z mundurem. Kierownictwo instytucji musi posiadać rozwiązania i jasne zasady realizowania ambicji zawodowych swoich pracowników. Bez takich rozwiązań instytucja nie będzie się rozwijać, jej efekty spadać, a cenni pracownicy odchodzić do innych organizacji. Jasna ścieżka kariery z pewnością jest ważnym czynnikiem identyfikowania się policjanta z instytucją.

Z badań wynika, że 32,8% respondentów ocenia Policję jako instytucję w której istnieją możliwości realizowania się czego wynikiem mają perspektywę awansowania i wykorzystywania istniejącej ścieżki kariery. Można uznać to za prawidłowość działania kierownictwa Policji, które zakładając, że w sposób dostateczny dołożyło starań w szkolenie i przygotowanie zawodowe policjantów, chce ich zatrzymać jak najdłużej w organizacji i wykorzystywać ich umiejętności i doświadczenie. Nadto policjant, który jest zauważony i doceniony będzie skuteczny i niezbędny dla instytucji.

Rysunek 2: Możliwości awansu i ścieżka kariery w Policji



Źródło: Badania własne Wrocław 2013 (N=131)

Z dalszej analizy odpowiedzi wynika, że znaczna część respondentów 27,5% sądzi, że w Policji raczej nie istnieje ścieżka kariery oraz 26% respondentów, którzy zdecydowanie stwierdzają o braku możliwości awansowych w tej instytucji. Powinno to wzbudzić niepokój w kierownictwie. Ponad połowa osób odpowiadających nie widzi możliwości dalszego awansu w Policji co może prowadzić do frustracji i stagnacji. Taki policjant nie rozwija się i nie czyni jakichkolwiek kroków w polepszenie swoich perspektyw zawodowych. Przez to staje się mało wydajny i nie przyczynia się do osiągania założonych celów. Z tego wyniku widoczne jest, że jest to ogromny potencjał tkwiący w zasobach ludzkich Policji, który winien znaleźć się pod szczególną uwagę kierownictwa poprzez stworzenie i skuteczne egzekwowanie reguł i zasad pozwalających na wyzwalamie inicjatywy i kreatywności w policjantach poprzez tak istotny motywator jakim jest możliwość awansowania.

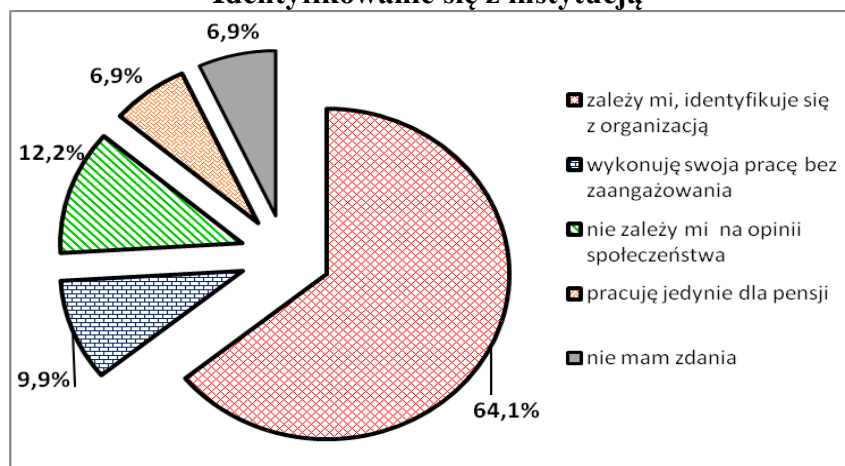
Natomiast 7,6% odpowiadających stwierdza, że w instytucji zdecydowanie można się realizować czego wynikiem jest awans w hierarchii. Przypuszczać można, że są to odpowiadający, którzy w wyniku różnych zdarzeń bądź wyjątkowych predyspozycji i umiejętności zostali zauważeni przez kierownictwo i mieli możliwość awansu na stanowiskach służbowych i wykorzystania dotychczas obowiązujących reguł w tym zakresie jak i też w procedurze konkursowej.

Odpowiadający w ilości 6,1% nie potrafiło ocenić możliwości awansowych w instytucji i prawdopodobnie są policjantami o niewielkim stażu służby, którzy początki swojej pracy nie oceniają jeszcze pod kątem awansu, nabierają doświadczenia i odpowiedniego stażu służby niezbędnego do spełnienia warunków formalnych do sprawdzenia się w procedurze konkursowej i dalszego awansowania.

Tylko zaangażowanie, potrzeba samorealizacji, dążenie do polepszania swojej pozycji zawodowej policjanta gwarantuje instytucji utrzymanie wysoce przygotowanych zawodowo pracowników. To przez swoich pracowników instytucja osiąga założone cele i winna czynić starania w dbaniu o ich indywidualne potrzeby rozwoju. Policjant, który ma odczucie, że jest doceniony będzie dbał o wizerunek swojej instytucji i w pełni się z nią identyfikował. Z pewnością będzie odczuwał również dumę z noszenia munduru i przynależności do grupy, która ma do spełnienia tak ważną rolę społeczną w zakresie bezpieczeństwa.

Poprzez system motywacji i pozytywnego wpływania przełożony będzie miał możliwość wiązać podwładnego z zespołem, integrować grupę i przez to osiągać satysfakcjonujące i pożądane efekty. Tylko potrzeba dążenia do uzyskiwania jak najlepszych efektów i potrzeba zaspokajania swoich indywidualnych potrzeb gwarantuje sprawne działanie zespołu.

Rysunek 3: Możliwości awansu i ścieżka kariery w Policji
Identyfikowanie się z instytucją



Źródło: Badania własne Wrocław 2013 (N=131)

Za ciekawe można uznać odpowiedzi badanych, których aż 64,1% twierdzi, że w pełni identyfikują się z grupą dyspozycyjną jaką jest Policja. Mimo tak wielu zastrzeżeń co do sposobu kierowania nimi, do stylów kierowania obieranych przez przełożonych, do sposobu ich doboru, tak wielu policjantom zależy na pozytywnym postrzeganiu Policji i jej skuteczności w realizacji ustawowych celów. Z tego wynika, że instytucja opiera się w szczególności na osobistym zaangażowaniu policjantów, ich chęci do zwiększonego wysiłku i potrzeby skuteczności. Mimo istnienia tak wielu niedoskonałości w systemie zarządzania działalność i funkcjonowanie oparte jest jedynie na osobistych wysiłkach wykonawców zadań. Wnioskować można, że policjanci dumni są z noszenia munduru i z tego, że mają możliwość realizowania tak ważnych dla społeczeństwa zadań. Dlatego też kierownictwo instytucji winno czynić starania o jak najwyższy poziom dbania o swoje zasoby ludzkie, doceniania starań i sprawiedliwego oceniania i nagradzania.

Jednak 12,2% respondentów stwierdza, że nie zależy im na opinii społeczeństwa na rzecz którego pełnią swoją służbę. Taką postawę należy uznać za negatywną, gdyż cała instytucja powołana została do służenia społeczeństwu i tylko opinia tego społeczeństwa jest miarodajna do oceny funkcjonowania Policji. Jest to duża część policjantów nastawiona do swoich zadań negatywnie, przypuszczalnie swoje zadania wykonują dlatego, że tak wynika z nałożonych obowiązków. Jest to dostatecznie duży potencjał niewykorzystanych możliwości, który powinien być pod uwagę kierownictwa Policji. Podobnie jak wypowiedzi 9,9% badanych, którzy stwierdzają, że swoje obowiązki wykonują bez zaangażowania. W sumie jest to duży potencjał do wykorzystania. Są to policjanci zawiedzeni w swoich perspektywach zawodowych i awansowych, przypuszczalnie niewłaściwie kierowani i całkowicie zniechęceni. Zdecydowanie takie postępowanie winno być zdiagnozowane, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w systemie kierowania lub motywowania podjęte działania naprawcze i zdecydowane kroki zmierzające do wykorzystania tak dużego potencjału.

Również na diagnozę problemu zasługują wypowiedzi 6,9% policjantów, którzy twierdzą, że swoje obowiązki realizują jedynie dla otrzymywanego uposażenia. Wnioskować można, że z takimi podwładnymi kierownik nie będzie w stanie podjąć skutecznego dialogu co do realizacji celów, odpowiednio ich zmotywować do prawidłowej realizacji zadań i skutecznie nimi kierować. Żaden ze stosowanych stylów kierowania nie będzie miał odzwierciedlenia w uzyskiwaniu coraz lepszych efektów, gdyż żaden motywator nie będzie w takiej sytuacji skuteczny. Uznać można, że jest to również duża ilość policjantów bądź o dużym stażu służby, bądź skutecznie rozczarowana co do sensu wkładania wysiłku w realizację zadań, który i tak nie zaskutkuje poprawą sytuacji zawodowej bądź awansowej. Dla celów instytucji tacy podwładni stanowią obciążenie i są nie przydatni. Nie mają oni również udziału w budowaniu pozytywnego wizerunku Policji w ocenie społecznej. Podobna ilość odpowiadających 6,9% nie potrafi określić czy zależy im na pozytywnym postrzeganiu Policji jako organizacji sprawnej i skutecznej. Jak poprzednio można uznać, wskazań takich dokonali policjanci o niewielkim stażu służby, o nieukształtowanej postawie i pozycji w Policji.

Problemem satysfakcji i identyfikacji policjantów z instytucją i mundurem zajmuje się sama Policja, gdzie funkcjonariusze Komendy Głównej prowadzą cykliczne badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji. Głównym celem badania jest poznanie ich opinii na temat warunków pracy, jak również poziomu zadowolenia ze służby/pracy w Policji. Do tej pory odbyło się sześć edycji badania. Od 2009 roku badanie jest realizowane przy pomocy ankiety elektronicznej (CAWI) na ok. 16 000 - tysięcznej próbie policjantów i pracowników Policji. Ostatnia została zrealizowana w grudniu 2011 roku. Wzięło w niej udział 10.120 policjantów i pracowników Policji¹⁰².

Policjantom zadano pytanie odnośnie postawy wyboru pracy w Policji. Duża część respondentów, 59,7% badanych uważa, że praca na zajmowanym obecnie stanowisku jest zgodna z ich aspiracjami zawodowymi, przeciwnego zdania jest 37,7% osób. Większość badanych policjantów nie chciałaby zmieniać stanowiska służbowego na inne (w innej służbie) o porównywalnym uposażeniu (61,5% wskazań), jednak 34,9% osób skorzystałoby z takiej okazji gdyby zaistniałyby korzystne warunki i okoliczności. Na obecnie zajmowanym stanowisku przez najbliższych 5 lat zamierza kontynuować swoją służbę 45,8% badanych, natomiast nie zamierza tego robić 46,2% osób. Odczuwających dumę z pełnienia służby w Policji jest 70,1% badanych co można uznać za pozytywny objaw. Zdania tego nie podziela 21,1% policjantów co stanowi jednak duży odsetek respondentów. Z celami Policji utożsamia się większość ankietowanych (74,2% wskazań). Natomiast 18,4% badanych nie identyfikuje się z celami instytucji w której służy. W przypadku wprowadzania zmian przełożeni dobrze przygotowują swoich podwładnych na co wskazuje 41,4% respondentów. Natomiast 46,4% ankietowanych źle ocenia swoich przełożonych w zakresie przygotowania w sytuacji zmian. Odnośnie odczuwania dumy z pełnienia służby w Policji bardzo podobne wskazania odnotowano u kobiet, (68,2%), a aż 25,8% nie odczuwa takiej dumy, jak i mężczyźni 61,3%, gdy 20,1% jest przeciwnego zdania. Jednak zauważalna jest różnica w odpowiedziach respondentów w zależności od stażu służby gdzie policjanci o stażu do 3 lat dumę odczuwają w większej ilości 78,6%, a policjanci o stażu służby powyżej 15 lat taką dumę odczuwają w ilości mniejszej 60,8%.

¹⁰² SATYSFAKCJA Z PRACY POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW POLICJI - raport z badania, opracowanie: Agnieszka Brzeźniak, Anna Chmielewska, Marta Lesiak, KGP Warszawa 2012

Wynikać to może ze zmęczenia codzienną służbą, napotykanymi trudnościami czy też wypaleniem zawodowym. W zależności od rodzaju pełnionej służby również zauważalne są różnice z dumy i identyfikacji z Policją. Respondenci pełniący służbę w prewencji w ilości 72,0% są dumni z noszenia munduru, 22,6% jest przeciwnego zdania. Natomiast policjanci służby kryminalnej w mniejszej ilości, 63% udzielają odpowiedzi pozytywnych, a odmiennego zdania jest 26,7% badanych.

KONKLUZJA

Negatywne wskazania tak dużej ilości policjantów, którzy nie identyfikują się z mundurem są ważnym sygnałem dla kierownictwa instytucji. Specyfika pełnionej służby jest całkowicie odmienna u obu wskazanych służb, ale cele są jednakowe dla całej instytucji. Z pewnością znaczne różnice wskazań pozytywnych czy również negatywnych wymagają dalszej diagnozy i wyodrębnienia elementów wpływających na odmiennie wskazania policjantów obu, tak istotnych służb do pełnej realizacji celów całej Policji.

Tylko zaangażowanie, potrzeba samorealizacji, dążenie do polepszania swojej pozycji zawodowej policjanta gwarantuje instytucji utrzymanie wysoce przygotowanych zawodowo pracowników. To przez swoich pracowników organizacja osiąga założone cele i winna czynić starania w dbaniu o ich indywidualne potrzeby rozwoju. Policjant, który ma odczucie, że jest doceniony będzie dbał o wizerunek swojej instytucji i w pełni się z nią identyfikował. Poprzez system motywacji i pozytywnego wpływania kierownik będzie miał możliwość wiązać podwładnego z zespołem, integrować grupę i przez to osiągać satysfakcjonujące i pożądane efekty.

BIBLIOGRAFIA

- .MACIEJEWSKI J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. Wydanie drugie rozszerzone, wyd. UWr Wrocław 2014
- MACIEJEWSKI J., *Porządek instytucjonalny a dynamika życia społecznego w kontekście grup dyspozycyjnych*, [w:] *Zarządzanie kryzysowe w administracji publicznej*, red. J. Kisielnicki *et.al.* Warszawa 2010
- .MORAWSKI Z., *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, wyd. UWr, Wrocław 2005
- MORAWSKI Z., *Funkcjonowanie policji w strukturze społecznej*, wyd. UWr., Wrocław 1999
- BRZEŹNIAK, A.- CHMIELEWSKA, A.-LESIAK, M.: *SATYSFAKCJA Z PRACY POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW POLICJI - raport z badania*, opracowanie:, KGP Warszawa 2012.
- STOCHMAL M., *Państwowa Straż Pożarna w systemie bezpieczeństwa państwa. Studium socjologiczne.*, wyd. UWr Wrocław 2015
- ZAGÓRSKI, Z., *Grupy dyspozycyjne w toku transformacji*, [w:] *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, wyd. WSO we Wrocławiu 2000
- Ustawa o Policji z dnia 6 kwietnia 1990 roku art. 11* Dz. U. Nr 30 poz. 179

Mgr. Adam BIGAJ

doktorant Uniwersytetu Wrocławskiego
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Socjologii

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Pol'sko

DYSKRECJONALNOŚĆ WŁADZY W DOBIE GLOBALIZACJI W ODNIESIENIU DO M.IN. AKTYWISTÓW: ŚRODOWISK TERRORYSTYCZNYCH I ŚRODOWISK PACYFISTYCZNYCH

DISCRETIONARY POWER IN THE AGE OF GLOBALISATION IN REFERENCE TO ACTIVISTS ACTION WITHIN PACIFISTIC AND TERRORIST ENVIRONMENT

Donata BOROWSKA

STRESZCZENIE: *Procesy globalizacji, zjawiska terroryzmu i klimaty pacyfistyczne są procesami stale rozwijającymi się, które trwają tu i teraz (mają „bogata” przeszłość), dlatego też nie znamy ich skutków, które mogą nastąpić w przyszłości. Politolog H. Arendt daje jednoznaczną odpowiedź, że wszyscy doskonale wiedzą, iż prawda i polityka nigdy nie pozostawały ze sobą w dobrych stosunkach, to przecież m.in. autorytet i kultura utraciły swój pierwotny sens, co jest wynikiem zjawiska, które nazywamy kryzysem kultury europejskiej. Mahatma Gandhi powtarzał, że człowieka może zniszczyć m.in.: polityka bez zasad, bogactwo bez pracy i nauka bez człowieczeństwa. Współcześni dodają jeszcze: radykalizowanie różnic, problemy ekologiczne i zjawiska korupcjogenne na świecie. Według Ch. C. Ryan pacyfista nie przedstawia żadnych racji pozytywnych na rzecz swojego zakazu zabijania, a jego sceptyczne argumenty dowodzą, że nie wiemy, czy zabijanie jest usprawiedliwione, czy też nie. Dyskrecjonalność władzy można porównać do paradoksu znanego już starożytnym- czy kiedy kłamca mówi, że kłamie, to kłamie? Społeczeństwa polityczne doby globalizacji uważają siebie za reprezentantów prawdy.*

Słowa kluczowe: *sużba wojskowa, kobiety, stereotypy, przemoc, równość, płęć społeczno-kulturowa*

ABSTRACT: *Globalisation processes, phenomena of terrorism and pacifism are actualities still developing, enduring here and now (they have rich history). Therefore, we cannot know their results in the future. Political scientist H. Arendt gives a clear view, that truth and politics never remain together in good relations. It is authority and culture that lost their original meaning as a result of a phenomenon named the crisis of European culture. According to Ch. C. Ryan, a pacifist does not provide any positive reason for his ban on killing and his skeptical arguments show that we do not know whether the killing is justified or not. The discretion of power may be compared to a paradox known since the ancient times - if a liar says he's lying, is he telling the truth?*

Keywords: *military service, women, stereotypes, violence, equality, gender, socio-cultural*

WSTEP

Powszechnie uważa się, że konflikt władzy demokratycznej i władzy autorytarnej w polityce jest głównym konfliktem w życiu ludzi, gdzie władza zawsze powołuje się na „niezbędne elementy konstytucji” i podstawowe kwestie „sprawiedliwości”. Współczesny terroryzm jest zjawiskiem, które przybrało wielkie rozmiary w ostatnich latach, jest pojęciem niejednoznacznym, ponieważ te same działania mogą zostać ocenione z nastawienia polityczno-ideologicznego, jako terroryzm lub jako walka narodowowyzwoleńcza. Procesy globalizacji, zjawiska terroryzmu i klimaty pacyfistyczne są procesami stale rozwijającymi się, które trwają tu i teraz (mają „bogata” przeszłość), dlatego też nie znamy ich skutków, które mogą nastąpić w przyszłości. Celem artykułu jest próba przedstawienia w ujęciu politologiczno-socjologicznym działań związanych z dyskrecjonalnością władzy w dobie globalizacji w odniesieniu do współczesnych zjawisk terroryzmu i pacyfizmu oraz ich wpływie na podejmowane decyzje polityczne, które są celem prowadzącym często do wojny, która bywa środkiem do celu w powiązaniu ze współczesnymi środkami prawnymi.

H. Arendt wskazała: „Kłamstwa uważano zawsze za narzędzia, które są niezbędne i zarazem uzasadnione, zarówno w rzemiośle polityka czy demagoga, jak i męża stanu. Dlaczego tak jest? Co to oznacza dla godności sfery politycznej z jednej strony, z drugiej zaś dla godności prawdy i prawdomówności? Czy prawda jest z natury swojej bezsilna, a władza z natury kłamliwa? Jaką realność może posiadać prawda, jeżeli jest bezsilna w sferze spraw publicznych, która bardziej niż jakakolwiek inna sfera ludzkiego życia gwarantuje realność egzystencji przychodzącym na świat i śmiertelnym ludziom- to znaczy istotom, które wiedzą, iż wyłoniły się z niebytu i po niedługim czasie na powrót w nim znikną?”¹⁰³

Racjonalne podejście H. Arendt do zagadnienia prawdy powiązanej z polityką zmusza ludzi każdej epoki w tym także lub przede wszystkim tych, którzy sprawują władzę, jak i tych, którzy jej nie sprawują do refleksji nad zagadnieniami godności prawdy i prawdomówności. Dla tej filozof i politolog władza, która nie przywiązuje wagi do prawdy- pomija godność sfery politycznej, która to przecież jest powiązana z godnością prawdy i prawdomówności. Wobec powyższego według H. Arendt władza naraża się na pytania kłopotliwe, ale to, co „sprawia kłopot” od zawsze w polityce brzmi- czy bezsilna prawda nie jest równie godna pogardy, jak właśnie władza, która nie przywiązuje lub też nie chce przywiązywać żadnej wagi do prawdy. Bezsilność prawdy w sferze spraw publicznych to nie jest tylko gra interesów, która nastawiona jest tylko i wyłącznie na zysk? Politolog H. Arendt daje jednoznaczną odpowiedź, że wszyscy doskonale wiedzą, iż prawda i polityka nigdy nie pozostawały ze sobą w dobrych stosunkach, to przecież m.in. autorytet i kultura utraciły swój pierwotny sens, co jest wynikiem zjawiska, które nazywamy kryzysem kultury europejskiej.

1 PRAWDA I POLITYKA

Z. Bauman zauważa: „Pierre Bourdieu już wiele lat temu zwrócił uwagę na zmienianie się sposobu wymuszania dyscypliny oraz społecznej integracji: na przechodzenie od regulacji normatywnych do zabiegów uwodzicielskich; od metod policyjnych do działań typu „public relations”; od egzekwowania norm do ich reklamowania. U podłoża tych zmian leży, moim zdaniem [Z. Baumana], fakt, iż zcentralizowane organy państwa przestały się zajmować integrowaniem społeczeństwa, zdając się w tej mierze na rozproszone i z samej swej natury nieskoordynowane „siły rynkowe”. Sam też wskazywałem na stopniowe odchodzenie od wszystko ogarniających technik rządzenia, z których rezygnuje się nie ze względu na ich moralnie odrażający charakter, ale ponieważ są ogromnie kosztowne, a nade wszystko dlatego, że krępują, bądź ograniczają rządzącym swobodę ruchów w takim samym stopniu, w jakim ograniczają wolność rządzonych”¹⁰⁴

W dobie globalizacji przyjmuje się powszechnie, że nowoczesne państwo prawne realizuje zasady sprawiedliwości społecznej, które akceptuje godność człowieka, jako jego źródła każdej wolności i każdego prawa. Według Z. Baumana metody policyjne są tożsame z działaniami „public relations”, gdzie organy państwowe nie zajmują się integrowaniem społeczeństwa, ponieważ priorytet stanowi swoboda rządzących, która to ogranicza wolność rządzonych.

¹⁰³ H. Arendt (1994), *Między czasem minionym, a przyszłym. Osiem ćwiczeń z myśli politycznej*; przeł. m. Godyń, W. Madej, Warszawa: Fundacja ALETHEIA, s. 267- 268.

¹⁰⁴ Z. Bauman, K. Tester (2003), *O pożytkach a wątpliwości: rozmowy z Zygmuntem Baumanem*; przeł. E. Krasieńska, Warszawa: Wydawnictwo Sic! s. c., s.117- 118.

Terroryzm jest pojęciem niejednoznacznym, ponieważ te same działania mogą być oceniane w zależności od polityczno- ideologicznego nastawienia, czyli jako terroryzm lub jako walka narodowowyzwoleńcza. M. Foucault: „[...] na początku XVII wieku mieliśmy do czynienia z czymś, co w tamtym czasie postrzegano jako prawdziwą sektę -, rodzaj herezji- chodzi o polityków. Politycy byli to ludzie, którzy definiowali nową sztukę rządzenia w kategoriach nienależących już- by tak rzec- do obrazu wielkiego porządku świata, wielkiej mądrości świata, do owej wielkiej kosmo- teologii wyznaczającej ramy sztuki rządzenia jeszcze w epoce średniowiecza. Politycy mówili: zostawmy problem świata i natury i zastanówmy się nad racjonalnością właściwą samej sztuce rządzenia, określmymy perspektywę pozwalającą na ustalenie konkretnych racjonalnych zasad i form planowania nieodzownych dla owej sztuki. Wyodrębniając w ten sposób z wielkiej kosmo- teologicznej całości, jaką operowała myśl średniowieczna i renesansowa, domenę państwa, politycy zdefiniowali pewną nową formę racjonalności. Była to prawdziwa herezja – herezja polityków. Niespełna sto lat później pojawiła się wszelako nowa sekta- tak właśnie *nota bene* postrzegana- czyli sekta ekonomistów. Jakiego rodzaju odstępcami byli owi ekonomiści? Tym razem chodziło o odstępstwo nie od wielkiej, kosmoteologicznej idei suwerenności, lecz od myśli zorganizowanej wokół figury racji stanu, odstępstwo wobec państwa, państwa policyjnego”.¹⁰⁵

2 POLITYKA TO CEL A WOJNA TO ŚRODEK DO CELU

Mahatma Gandhi powtarzał, że człowieka może zniszczyć m.in.: polityka bez zasad, bogactwo bez pracy i nauka bez człowieczeństwa. Współcześni dodają jeszcze: radykalizowanie różnic, problemy ekologiczne i zjawiska korupcyjnego na świecie. Z. Bauman twierdzi, że jesteśmy w okresie interregnum, gdzie wszystko może się zdarzyć, ponieważ świat doby globalizacji rozwija się „bez pomocy ludzi”. Dzisiejszy podział na świecie to skutek procesów globalizacji - czyli podział pomiędzy wygranymi i przegranymi. Socjolog zadaje pytanie - kto o kim zapomniał, przecież zawsze była elita i reszta ludzi. Kiedyś elita troszczyła się o przyszłość, a w ostatnich trzydziestu latach tego zjawiska nie ma, teraz jest to 1 % lub, jak twierdzą niektórzy to tylko 0,10% troszczy się o przyszłość świata. To bezrefleksyjne społeczeństwa idą do wyborów, aby ukarać rządzących i głosują na innych polityków, z którymi w żaden sposób się nie utożsamiają. Ta bezrefleksyjność prowadzi do tego, że kto by nie „przyszedł „ do władzy- to ma „związane ręce” przez wyborców lub np. giełdy światowe.

A. de Tocqueville: „W końcu cokolwiek by się robiło, wielka armia w społeczeństwie demokratycznym zawsze będzie stanowiła niebezpieczeństwo. Najskuteczniejszym środkiem służącym do zmniejszenia tego niebezpieczeństwa byłoby zredukowanie armii. Nie wszystkie społeczeństwa mogą sobie jednak na to pozwolić”.¹⁰⁶ Dla Tocqueville lekarstwa na zło armii należy poszukać nie w armii, lecz w samym społeczeństwie, natomiast w społeczeństwach demokratycznych powiększenie armii nic nie daje, gdyż liczba ludzi ambitnych rośnie właśnie wraz z armią. Wojna jest najskuteczniejszym sposobem na zniszczenie demokratycznej wolności, a władzę zawsze przejmuje dyktatura wojskowa. Przyjmuje się, że współczesny terroryzm to propaganda, a za kraje pierwszoplanowe na tym polu uważa się: USA, Wielką Brytanię, Francję, Izrael oraz organizacje islamskie, zaś za kraje drugoplanowe uważa się m.in.: Niemcy i Polskę.

¹⁰⁵ M. Foucault (2010), *Bezpieczeństwo, terytorium, populacja*; przeł. M. Herer, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s.349- 350.

¹⁰⁶ A. de Tocqueville (1976), *O demokracji w Ameryce*, przeł. M. Król, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy, s. 437.

Przed terroryzmem obronić się jest trudniej lub najtrudniej, a powszechne zaś bywa przekonanie, że symbolicznie nie wygra się nigdy walki z terrorystami. C. von Clausewitz zdefiniował:

„[...] wojna jest nie tylko czynem politycznym, lecz i prawdziwym narzędziem polityki, dalszym ciągiem stosunków politycznych, przeprowadzeniem ich innymi środkami. Pozostaje więc wojnie jako jej charakterystyczna cecha odrębna natura stosowanych przez nią środków. Sztuka wojenna w ogólności, a wódz w każdym poszczególnym przypadku mogą wymagać, aby kierunek i dążności polityki nie były sprzeczne z tymi środkami. Wymaganie to poważnie, ale jakkolwiek w pewnych wypadkach wpływa ono zasadniczo na dążności polityczne, to jednak powoduje tylko pewną ich zmianę. Cel polityczny bowiem jest celem, wojna zaś- środkiem, a środka bez celu nie można sobie nigdy wyobrazić”.¹⁰⁷

Rewolucja w 1979 r. ajatollaha Chomeiniego odbyła się pod hasłem „Niezależność i Wolność”, ponieważ mieszkańcy Iranu tego chcieli, ale paradoks polega na tym, że pragnienie obywateli nigdy nie zostało zrealizowane. Irańczycy nie tylko nie zdobyli wolności, ale jednocześnie stracili również prawa jednostki, które to mieli do 1979 r. Dla C. von Clausewitza wojna staje się grą zarówno przez swój charakter obiektywny, jak i subiektywny (siły za pomocą których trzeba ją prowadzić) jest ona dalszym ciągiem polityki- tylko prowadzonej innymi środkami, gdzie działalność ludzka upodabnia ją (wojnę) najbardziej do gry w karty! A. de Tocqueville:

„Przewiduję, iż wszystkim wojowniczym władcom, którzy staną na czele społeczeństw demokratycznych, znacznie łatwiej będzie prowadzić swoje armie do zwycięstwa niż potem utrzymać je w spokoju. Są dwie rzeczy, które społeczeństwu demokratycznemu będą zawsze przychodziły z trudnością: rozpoczęcie wojny i jej zakończenie”.¹⁰⁸

Polityk A. de Tocqueville uważał za wzorcową demokrację amerykańską- przez którą rozumiał nie tyle ustrój polityczny, ale typ społeczeństwa, którego najważniejszą cechą jest egalitaryzm. Dla tego polityka gwarantem demokracji winny być: swobodny przepływ informacji, aktywność obywatelska, niezależna prasa, skuteczny system kontroli władzy i niezawisłe sądy.

3. TORTURY- WSPÓŁCZESNE ASPEKTY PRAWNE. „ BANALNOŚĆ ZŁA”

L. Kołakowski wskazał: „Nie może pan mieć dwóch rzeczy naraz. Jeżeli pan wierzy, podobnie jak i ja, że tortury są czymś ohydny i nie do przyjęcia z racji moralnych- to są one takie *ex definitione*, we wszystkich okolicznościach. Jeżeli natomiast sądzi pan, że w pewnych okolicznościach można zgodzić się na stosowanie tortur, to nie może pan potępiać żadnego reżymu z tego tylko powodu, że stosuje tortury, ponieważ automatycznie zakłada pan, że zasadniczo tortury jako takie nie są czymś złym. Albo potępia pan tortury na Kubie dokładnie tak samo jak w Brazylii, albo sam się pan pozbawia możliwości potępienia policji brazylijskiej za to, że torturuje ludzi”.¹⁰⁹ Terroryci chcą w dobie globalizacji cały Bliski Wschód przekształcić w strefę wojny. Ich „działania” to szkoda wyrządzona całemu islamowi, ponieważ ugruntowało się przekonanie w światowej opinii publicznej, iż islam jest religią odwołującą się do przemocy oraz, że jest to najzwyczajniejsza organizacja terrorystyczna.

¹⁰⁷ C. Clausewitz von (2007), *O wojnie*, Warszawa: Wydawnictwo Mireki, s. 29.

¹⁰⁸ A. de Tocqueville (1976), *O demokracji ... op.cit.*, s. 435.

¹⁰⁹ L. Kołakowski (2011), *Moje słuszne poglądy na wszystko*, Kraków: Wydawnictwo Znak, s.348.

Na Bliskim Wschodzie mamy do czynienia z proponowaniem przez ośrodki naukowe, które chcą położyć kres rozlewowi krwi-w tym obszarze, aby utworzyć unię państw muzułmańskich na wzór krajów Unii Europejskiej. Za przykład dyskrecjonalności władzy można wskazać Prezydenta Rosji (państwo to w chwili obecnej ma problemy na arenie międzynarodowej) i wydanie przez niego w 2015 r. dekretu, na mocy którego informacje o stratach w ludziach w operacjach specjalnych w czasie pokoju są uznane za tajemnicę państwową. H. Arendt: „Na czoło ważniejszych kwestii związanych z procesem Eichmanna wysunęło się przyjmowanie we wszystkich współczesnych systemach prawnych założenie, że dla dokonania przestępstwa niezbędny jest zamiar wyrządzenia zła. Cywilizowany wymiar sprawiedliwości może niczym nie szczydzić bardziej niż uwzględnieniem owego czynnika subiektywnego. Jeśli czynnik ów nie występuje, jeżeli- bez względu na powody, choćby powodem była choroba umysłowa- osłabiona zostaje zdolność odróżniania dobra od zła, uznajemy, iż przestępstwo nie zostało popełnione. Odrzucamy-uznając je za barbarzyńskie-stanowisko, wedle którego „poważne przestępstwo zadaje gwałt naturze, do tego stopnia, że sama ziemia woła o pomstę; zło zakłóca naturalną harmonię, którą tylko karamoże przywrócić, a na skrzywdzonej zbiorowości spoczywa względem ładu moralnego obowiązek wymierzenia kary przestępcy (Yosal Rogat)”¹¹⁰

H. Arendt w tej publikacji opisuje dzieje procesu Adolfa Eichmanna, który podczas II wojny światowej „mordował za biurka” oraz jest uznawany za współodpowiedzialnego za Holokaust. Podtytuł zacytowanej książki brzmi *Rzecz o banalności zła* uznawany jest za jedno z najdonioślejszych sformułowań stulecia totalitaryzmów (XX wiek). Dla politolog H. Arendt odpowiedzialność polityczna to przyjęcie przez każde pokolenie przychodzące na świat-brzemienia grzechów swych ojców-tak samo, jak chlubi się każde pokolenie czynami wszystkich swoich przodków. *Proces Eichmanna. Rzecz o banalności zła* to przedstawienie przez jego autorkę mechanizmów państwa totalitarnego, ale stawia ona również pytania o postawę Żydów europejskich w obliczu Holokaustu, gdzie prym wiodły m.in.: zmasowany terror i metodyczna indoktrynacja, które doprowadziły do tego, że „banalność zła” nigdy wcześniej nie została opisana w żadnym kodeksie karnym na świecie.

Przy osobie Adolfa Eichmanna nie można również zapominać, że po II wojnie światowej został on uprowadzony przez agentów izraelskiego wywiadu, został skazany na śmierć w Izraelu i stracony. Sam Eichmann powiedział: „*Nie jestem potworem, jakim mnie uczyniliście, zostałem tylko źle osądzony*”. „Banalność zła?!”. A. de Tocqueville wskazał: „Dostatecznie oddaleni od Rewolucji [Francuskiej], by słabo tylko odczuwać namiętności zamącające spojrzenie tym, którzy ją robili- jesteśmy jeszcze wystarczająco blisko, by móc wnikać w tego ducha, który ją wywołał, i by go zrozumieć. Już wkrótce będzie to trudne, bowiem wielkie rewolucje udane, usuwając przyczyny, które je wywołały, stają się niezrozumiałe przez swoje własne zwycięstwa”¹¹¹ Kim staje się dzisiejszy rewolucjonista następnego dnia po zwycięstwie - zostaje antyrewolucjonistą, a udane rewolucje stają się niezrozumiałe przez swoje zwycięstwa, ponieważ usuwają przyczyny, które je wywołały. Polityk A. de Tocqueville głosił, że wprowadzenie równości stwarza niebezpieczeństwo powstania autokracji, czyli oznacza to, że władza w państwie jest sprawowana przez jednego człowieka- autokratę lub wyraźnie wyodrębnioną grupę osób mającą pełną władzę polityczną- władzę najwyższą.

¹¹⁰ H. Arendt (2010), *Eichmann w Jerozolimie. Rzecz o banalności zła*; tł. A. Szostkiewicz, Kraków: Wydawnictwo Znak, s.360.

¹¹¹ A. de Tocqueville (1994), *Dawny ustrój i rewolucja*, przekł. H. Szumańska- Grossowska, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, s.34.

W państwie np. wojna z religiami, jak wskazuje A. de Tocqueville była zaledwie incydem Rewolucji Francuskiej- wytworem idei, a nie istotną właściwością jej ducha, była rewolucją polityczną, której nieobce były metody działania rewolucji religijnych. J. Narveson: „Przypuśćmy jednak, że człowiek ten utrzymuje, iż nikt inny nie ma obowiązku pacyfizmu i tylko on sam nie powinien odpowiadać siłą na przemoc, choć u innych takie postępowanie jest całkiem słuszne. Otóż jeżeli takie jest jego odczucie, wówczas możemy nadal nazywać go pacyfistą w pewnym osłabionym sensie, choć nie wyznaje on pacyfizmu jako zasady moralnej ani w istocie w ogóle jako zasady. W takim bowiem wypadku jego niechęć do przemocy jest w gruncie rzeczy sprawą gustu. Lubię lody pistacjowe, ale nie przyjdzie mi do głowy twierdzić, że inni mają obowiązek je jeść; podobnie ów człowiek nie lubi odpowiadać siłą na przemoc, choć nie w głowie mu upierać się, by inni postępowali tak jak on. Jest to wtórny sens pacyfizmu, bo- po pierwsze- pacyfizm zawsze broniony był na gruncie moralnym, i- po drugie- takie samo odczucie łatwo może żywić również niepacyfista. Człowiek śmiało może na przykład brzydzić się użyciem siły, nawet w obronie własnej, albo być niezdolny do jej użycia, nawet gdyby chciał. Żadna z tych okoliczności nie ma jednak nic wspólnego z twierdzeniem, że pacyfizm jest obowiązkiem. Co więcej, samo takie nastawienie raczej nie mogłoby uzasadnić odmowy służby wojskowej ani przystąpienia do ruchu na rzecz rozbrojenia nuklearnego itd”.¹¹²

J. Narveson wskazuje m.in., że pacyfizm sam w sobie w sensie moralnym jest obowiązkiem na odpowiadanie siłą na przemoc- czyli paradoks- jest sam w sobie złem. Wyjątek stanowi np. bronienie swojej rodziny, gdzie mamy prawo na odpowiadanie na przemoc stosowaną wobec nas. Problem pacyfizmu staje się skomplikowany, kiedy musimy przyjąć do wiadomości, że pacyfizm jest w rzeczywistości skrajny i jest w istocie wewnętrznie sprzeczny w swym podstawowym zamyśle. Problemem jest, że o ile doktrynie tej nadaje się znaczenie moralne to jest ona logicznie nie do utrzymania, a najważniejszy fakt jest taki, że powody popularności pacyfizmu według J. Narvesona wynikają z braku dokładnego zrozumienia, co ta doktryna głosi. Warto przypomnieć w tym miejscu, że socjolog Max Weber określił politykę, jako zawód, a państwo według niego zawsze opiera się na istnieniu władzy mogącej w sposób legalny zastosować środki przemocy.

Ch. C. Ryan: „Gotowość do popełnienia aktu przemocy wiąże się z naszą miłością i szacunkiem dla innych, tak jak skłonność do zazdrości jest nieodłącznym elementem zauroczenia. Pacyfista może ripostować, że to jedynie pewien fakt socjologiczny lub psychologiczny pokazujący, jak nasze społeczeństwo łączy przemoc i troskę, a to związek dość wątpliwy, znajdujący swój wyraz w mającej tysiące lat kulturze macho. Ale związek ten nie jest ani trochę bardziej wątpliwy niż uznanie, że akt przemocy w stosunku do napastnika to wyraz nienawiści, obojętności albo prób uprzedmiotowienia. Jeżeli problem pacyfisty polega na tym, że nie potrafi on żyć zgodnie ze swym źródłowym impulsem- albowiem postawa, którą pragnie przyjmować wobec innych, wymaga, by dopuszczał się przemocy i zarazem nie dopuszczał się przemocyzczy nie świadczy to źle o jego stanowisku? Cóż jeżeli uważasz jego cele za atrakcyjne, może to mówić wiele o sytuacji lub pułapce, w której tkwimy wszyscy”.¹¹³ Według Ch. C. Ryan pacyfista nie przedstawia żadnych racji pozytywnych na rzecz swojego zakazu zabijania, a jego sceptyczne argumenty dowodzą, że nie wiemy, czy zabijanie jest usprawiedliwione, czy też nie.

¹¹² J. Narveson (2009), *Pacyfizm. Analiza filozoficzna* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 39.

¹¹³ Ch. C. Ryan (2009), *Obrona własna, pacyfizm a możliwość zabijania* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 65- 66.

Autor wskazuje, że prawdziwa odpowiedzialność za stracone przez kogoś życie nie spoczywa na ofierze, gdyż to działanie napastnika sprawiło, że zabójstwo stało się nieuniknione, dlatego powołanie się na obronę własną to wskazanie, że realną winę za utratę życia przez napastnika ponosi właśnie on sam. C. C. Ryan uważa, że jeżeli pacyfizm zniknie to będzie to oznaczało, że my ludzie doby globalizacji zapomnieliśmy o dylematach związanych z przemocą.

4 GOSPODARKA- OGÓLNOŚWIATOWY USTRÓJ GOSPODARCZY

W encyklice Jana XXIII *Pacem in terris* w części IV, punkt 130 czytamy: „[...] Równocześnie sytuacja gospodarcza jednych krajów zaczyna zależeć coraz bardziej od sytuacji gospodarczej innych, i to tak dalece, że narody zaczynają stopniowo tworzyć między sobą wspólnoty gospodarcze, z połączenia zaś między nimi powstaje jakby jakiś ogólnościowy ustrój gospodarczy. A wreszcie postęp społeczny, ład, bezpieczeństwo i pokój w każdym państwie są z konieczności związane z tymi zjawiskami w innych państwach”.¹¹⁴

Pokój w dobie globalizacji to bezpieczeństwo, które powiązane jest z bezpieczeństwem innego państwa. Ludzie muszą poważnie zweryfikować swój styl życia, aby zapobiec w przyszłości zgubnym konsekwencjom dla obecnej cywilizacji. Jan XXIII adresował przesłanie Soboru Watykańskiego II do wszystkich ludzi dobrej woli, co oznaczało podjęcie dialogu z ludźmi innych wyznań oraz z agnostykami. Kościół katolicki nie tylko zainteresował się problemami ubóstwa i niesprawiedliwości w świecie, ale też zadeklarował szerokie poparcie dla działań mogących polepszyć sytuację, która sprzyja rozwiązywaniu konfliktów zbrojnych i gospodarczych- zachęcając jednocześnie wiernych do szerokiej aktywności dla dobra współczesnego świata. J. Maciejewski i M. Bodziany definiują:

„Jednym z elementów procesów integracyjnych zachodzących w wielokulturowym świecie jest szok kulturowy, definiowany jako „stan dezorientacji i załamania uznawanych za oczywiste norm i wartości oraz wyobrażeń na temat rzeczywistości społecznej, przeżywany przez jednostkę w trakcie kontaktu z inną kulturą. Doświadczenie szoku kulturowego pozwala uświadomić sobie przyjęte w wyniku procesu socjalizacji ukryte założenia i zwyczaje uznawane za naturalne”.¹¹⁵

Świat doby globalizacji to budowanie nowej cywilizacji, gdzie gra toczy się o przyszłość ludzkiej cywilizacji na tle sporów etniczno- kulturowych i zjawisk społeczno- ekonomicznych. Europa staje wobec prób inwazji ze strony muzułmanów już od 1683 r. (bitwa pod Wiedniem- król Jan Sobieski). Islamizacja Europy dzisiaj to proces realny, biorąc pod uwagę demografię, przy zachowaniu obecnych trendów w przyszłości. Pojęcie demokracji dla cywilizacji Zachodniej, a np. dla mieszkańców Zatoki Perskiej to pojęcie względne. Z. Bauman:

„Globalność nowych elit oznacza możliwość poruszania się, która z kolei oznacza możliwość ucieczki i stosowania uników. Jeżeli dojdzie do konfliktu, zawsze znajdą się miejsca, gdzie lokalni strażnicy porządku chętnie spojrzą na sprawę z innej perspektywy”.¹¹⁶

¹¹⁴ Jan XXIII(1981), *Pacem in terris*, [w:] *Encykliki*, Jan XXIII, Paweł VI, Jan Paweł II, Warszawa: Instytut Wydawniczy Pax, s.139.

¹¹⁵ J. Maciejewski, M. Bodziany (2011), *Integracja i asymilacja kulturowa jako obszary odniesień do koegzystencji narodów w wielokulturowym świecie* [w:] *Społeczeństwo wielokulturowe wyzwaniem nauczyciela andragoga*, red. J. Horyń, J. Maciejewski, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, s.23.

¹¹⁶ Z. Bauman (2000), *Globalizacja: i co z tego dla ludzi wynika*; przeł. E. Klekot, Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy, s. 147- 148.

Według Z. Baumana wyobrażenie naszego stulecia będzie wynikało z zagrożenia nacjonalizmów i nierówności społecznej. Należy pamiętać, że kryzysy były zawsze i ludzie potrafili za każdym razem znajdować wyjście (nadzieję) z trudnej sytuacji.

Niektórzy myśliciele w 2016 r. podają, że jesteśmy już poza czasami globalizacji, gdzie czeka nas wszystko od początku dziejów, albo coś czego jeszcze nie znamy. A. M. Dershowitz: „Najsilniejszy argument przeciwko sięgnięciu po tortury w przypadku tykającej bomby również wywodzi się z Benthamowskiego rachunku użyteczności. Doświadczenie wskazuje, że gdyby tortury, które od ponad stulecia uważa się w świecie cywilizowanym za niedopuszczalne, miały zostać dziś ponownie zalegalizowane- choćby jako dozwolone wyłącznie w jednego rodzaju sytuacji nadzwyczajnej- to ta legalizacja stanowiłaby istotne symboliczne utrudnienie ogólnoświatowej kampanii przeciwko łamaniu praw człowieka. Legalizacja tortur przez wiodącą demokrację świata nieuchronnie niosłaby ze sobą usprawiedliwienie ich stosowania także w innych częściach świata. Dwaj należący do tradycji benthamowskiej uczeni, W.L. Twining i P.E. Twining, utrzymują, że tortury są niedopuszczalne nawet wtedy, gdy ich stosowanie ogranicza się do nadzwyczaj wąskiej kategorii przypadków [...]”.¹¹⁷

A.M. Dershowitz uważa, że nie jesteśmy gotowi w czasie doby globalizacji wytyczyć jakichkolwiek granic w stosowaniu tortur oraz innych barbarzyńskich metod, które mogłyby służyć w jakimkolwiek stopniu do zapobieżenia terroryzmowi- i dlatego ryzykujemy stoczeniem się w otchłań amoralizmu, który ostatecznie stworzy przeciw tyranii. Uczony uważa, że argumenty na rzecz stosowania tortur, jako środka zapobiegającego wybuchowi tykającej bomby i ocalenia życia wielu osób jest naiwnością- nawet wówczas, gdy ich stosowanie ograniczałoby się do nadzwyczaj wąskiej kategorii przypadków.

A. M. Dershowitz: „Kata zastąpił specjalista paramedyczny, a estetyka śmierci stała się bardziej zadowalająca. Wszystko to na ogół przesłania fakt, że śmierć jest ostateczna, podczas gdy niezagrażający życiu ból jest doraźny. W naszej nowoczesnej epoce nie docenia się śmierci i przecenia ból. Podobne zjawisko rzuciło mi się w oczy przed kilku laty, gdy po tym jak sąd singapurski skazał pewnego młodego Amerykanina na chłostę bambusową różgą- co odbywa się pod nadzorem medycznym- wybuchła dyskusja na temat kar cielesnych. Amerykanie, którzy popierają karę śmierci i nie są szczególnie zatroskani warunkami panującymi w więzieniach w podupadłych okolicach, byli oburzeni na myśl o paru pręgach na tyłku młodego rodaka. Był to w najwyższym stopniu nieracjonalny przejaw hipokryzji i podwójnej moralności. [...]”.¹¹⁸

Według A. M. Dershowitza nie widzimy i nie chcemy widzieć wielu poczynań władz państwowych, ale z drugiej strony władze mają „wyrzec” się wszelkiego stosowania tortur i przyzwolić, jakby dochodziło do zamachów terrorystycznych, którym to „można” chyba było zapobiec. Naukowiec przywołuje działania poza protokołem władz amerykańskich- prezydent Richard Nixon i afera WATERGATE i zgoda prezydenta Ronalda Reagana na prowadzenie pokątnej dyplomacji w Ameryce Środkowej- afera Iran- Contras- oczywiście z zaznaczeniem, że są to afery, o których „wiemy”. Opinia publiczna dowiedziała się o tych aferach nie od władz, ale od dziennikarzy śledczych. D. Sussman sądzi:

¹¹⁷ A. M. Dershowitz (2009), *Czy powinno się torturować terrorystę, gdy bomba tyka?* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 388.

¹¹⁸ *Tamże*, s. 391.

„O ile tortury wiążą się z arbitralnym czy kapryśnym używaniem władzy, o tyle przejawiają tendencję do niweczenia wszelkich nałożonych na nie rygorów prawnych. Rzymianie dopuszczali użycie tortur indagacyjnych początkowo wyłącznie w stosunku do niewolników, a kiedy w XII w. ponownie wprowadzono tortury w Europie, dbano o wyłączenie „dzieci, starców, ciężarnych, rycerzy, baronów, arystokratów, królów, profesorów i- z regulacyjnych”. Jednak w obydwóch przypadkach stopniowo znoszono te ograniczenia, aż powstała sytuacja, w której zgodnie z wymogami postępowania sądowego torturom można było poddać praktycznie każdego. [...] W nowożytności wprowadzenie tortur jako ograniczonego i doraźnego rozwiązania nadzwyczajnego prowadziło na ogół do takiego samego następstwa zdarzeń”.¹¹⁹

D. Sussman uważa, że nie może być nigdy usprawiedliwienia dla tortur, które przecież są katalizatorem przemocy wewnątrz państw, gdzie niegodziwy aspekt tortur polega na tym, że ofiarę i jej godność wykorzystuje się w sposób niegodny z naruszeniem podstawowych praw człowieka- jak np. metody stosowane w więzieniu w Abu Ghraib czy Guantanamo (np. dotkliwe cierpienia- strach, wstyd, wstręt, metoda „łodzi podwodnej”- która polega na powtarzanym zanurzaniu ofiary, metoda „prania mózgu”, gwałty). Monteskiusz w swoim dziele *O duchu praw* w księdze IX-w rozdziale VI wskazuje: „Prawdziwa potęga władcy polega nie tyle na łatwości podbojów, ale na trudności zaczepienia go i jeśli się można tak wyrazić, na niezmienności jego stanu. Powiększenie natomiast państwa odsłania nowe strony, z których można je zdobyć. Toteż tak jak monarchowie powinni być roztropni w powiększaniu swej potęgi, tak samo powinni mieć wiele statku w tym, aby ją ograniczyć. Usuwając ujemne strony małości, muszą mieć wciąż na oku niebezpieczeństwa wielkości”.¹²⁰

PODSUMOWANIE

Terroryzm doby globalizacji to triada, która jest powiązana z kwestią ropy (chodzi o pieniądze), które z kolei wpływają na terroryzm, z którym trzeba nauczyć się dzisiaj żyć, a pieniądze z ropy naftowej powodują, że jest on nieprzewidywalny, ponieważ cały czas proces ten trwa- jak np. arabska wiosna, która przyczyniła się do jego rozwoju. Ze względu na powyższe przyjąć można, że w chwili obecnej lub w latach następnych winny powstać np. nowa nauka/ nauki, jak terroryzmologia lub pacyfizmologia ze względu na trwałe rozwój terroryzmu i pacyfizmu w dobie globalizacji, gdyż nauki, które mają swoje duże zasługi, jak securitologia (nauka o bezpieczeństwie), irenologia (nauka o pokoju) i polemologia (nauka o wojnie) nie będą przy dalszym rozwoju terroryzmu i pacyfizmu mogły sprostać wymogom dogłębnych badań w chwili obecnej wobec tych zjawisk. Wyjątkowe reguły stworzyło wydarzenie tzw. „odkupienie winy” w kwestiach bezpieczeństwa-Szwed A. Nobel, który dał światu m.in. dynamit - naiwnie myślał, że ten wynalazek odstraszy ludzi od wojen. Zrozumiawszy „swoją naiwność” A. Nobel zapisał swój majątek, który jest rozdzielany każdego roku w formie nagród dla tych, którzy przynieśli ludzkości największe korzyści w roku poprzedzającym jej przyznanie. Z drugiej strony polityk Jean- Claude Juncker- Przewodniczący Komisji Europejskiej wzywa od 2015 r. do utworzenia wspólnego wojska Unii Europejskiej, a w chwili obecnej wzywa również do utworzenia sztabu generalnego UE.

¹¹⁹ D. Sussman (2009), *Co jest złego w torturach?* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 415.

¹²⁰ Monteskiusz (2003), *O duchu praw*, przeł. T. Boy- Żeleński; posł. S. Łojek, Kraków: Wydawnictwo Zielona Sowa, s.129.

Przeciwnicy tego projektu wskazują, że Europie nie jest potrzebny sztab generalny, ponieważ wszystkie państwa członkowskie mają swoje armie, a większość z nich należy do NATO, gdzie niektóre z państw posiadają również doświadczenie w operacjach zagranicznych od misji pokojowych po udział w wojnach.

BIBLIOGRAFIA

- ARENDDT H., *Eichmann w Jerozolimie. Rzecz o banalności zła*; tł. A. Szostkiewicz, Wyd. Znak, Kraków 2010. ISBN 978- 83-240-1446-0.
- ARENDDT A., *Między czasem minionym, a przyszłym. Osiem ćwiczeń z myśli politycznej*; przeł. m. Godyń, W. Madej, Fundacja ALETHEIA, Warszawa 1994. ISBN 83- 901171- 2- 6.
- BAUMAN Z., *Globalizacja: i co z tego dla ludzi wynika*; przeł. E. Klekot, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2000.
- BAUMAN Z., TESTER K., *O pożytkach z wątpliwości: rozmowy z Zygmuntem Baumanem*; przeł. E. Krasieńska, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2003.
- CLAUSEWITZ C. VON, *O wojnie*, Wyd. Mireki, Warszawa 2007. ISBN 978- 83- 89533-77- 7
- DERSHOWITZ M., *Czy powinno się torturować terrorystę, gdy bomba tyka?* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009. ISBN 978- 83- 01- 15911- 5
- FOUCAULT M., *Bezpieczeństwo, terytorium, populacja*; przeł. M. Herer, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010. ISBN 978- 83- 01- 16345 -7
- Jan XXIII, *Pacem in terris*, [w:] *Encykliki, Jan XXIII, Paweł VI, Jan Paweł II*, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 1981. ISBN 83- 211- 0201- 8
- KOŁAKOWSKI L., *Moje słuszne poglądy na wszystko*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2011. ISBN 978- 83- 240- 1767- 6
- MACIEJEWSKI J., BODZIANY M., *Integracja i asymilacja kulturowa jako obszary odniesień do koegzystencji narodów w wielokulturowym świecie* [w:] *Społeczeństwo wielokulturowe wyzwaniem nauczyciela andragoga*, red. J. Horyń, J. Maciejewski, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2011. ISBN 978- 83- 229 - 3204- 9
- MONTESKIUSZ, *O duchu praw*, przeł. T. Boy- Żeleński; posł. S. Łojek, Wydawnictwo Zielona Sowa, Kraków 2003. ISBN 83- 7389- 038- 6
- NARVESON J., *Pacyfizm. Analiza filozoficzna* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2009. ISBN 978- 83- 01- 15911- 5
- RYAN CH. C. *Obrona własna, pacyfizm a możliwość zabijania* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2009. ISBN 978- 83- 01- 15911- 5
- SUSSMAN D., *Co jest złego w torturach?* [w:] *Etyka wojny. Antologia tekstów*; red. nauk. T. Żuradzki, T. Kuniński, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2009. ISBN 978- 83- 01- 15911- 5
- TOCQUEVILLE A. de, *Dawny ustrój i rewolucja*, przekł. H. Szumańska- Grossowska, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków 1994. ISBN 83- 7006- 356- X
- TOCQUEVILLE A. de, *O demokracji w Ameryce*, przeł. M. Król, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1976.

mgr Donata BOROWSKA

Uniwersytet Wrocławski
Wydział Nauk Społecznych
Katedra Studiów Europejskich
adres: donata.borowska@uwr.edu.pl
telefon: 721 27 0048

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

PLEĆ KULTUROWA, SPOŁECZNA I PSYCHOLOGICZNA A SKUTECZNOŚĆ DZIAŁANIA CZŁONKÓW GRUP DYSPOZYCYJNYCH

GENDER AS A FACTOR DETERMINING THE EFFECTIVENESS OF THE DISPOSITIONAL GROUPS MEMBER'S

Wojciech CZAJKOWSKI

***STRESZCZENIE:** Skuteczność działania członków grup dyspozycyjnych jest zasadniczą miarą ich użyteczności. Stąd też analiza wszelkich uwarunkowań działania członków grup mundurowych zasługuje na uwagę. Prowadzenie interpretacji skoncentrowanej na problematyce znaczenia płci rozumianej kulturowo, społecznie i psychologicznie jest użyteczne z powodów praktycznych. Żołnierz i policjant mają sprawnie działać, dlatego też w przygotowywaniu i szkoleniu służb mundurowych konieczne jest postawienie pytania o to, czy ich płeć w sensie kulturowym, społecznym i psychologicznym jest w ich przypadku znaczącą kwestią pragmatyczną. W komentarzu prowadzi się analizę odniesioną do podejmowania badań empirycznych skoncentrowanych na problematyce wartości.*

***Słowa kluczowe:** płeć kulturowa, skuteczność działania członków grup dyspozycyjnych*

***ABSTRACT** The effectiveness of dispositional groups members is an essential measure of their usefulness. Therefore, the analysis of all activity conditions of uniformed groups members deserves attention. Interpretations focused on the issue of the importance of gender understood culturally, socially, and psychologically seemed to be useful for practical reasons. A soldier and a policeman have to operate smoothly, and therefore in the preparation and training of the armed forces it is necessary to place the question of whether their gender in cultural, social and psychological sense is the significant pragmatic issue. In a commentary the author carried out analysis related to the results of empirical research focused on the issue of values.*

***Key words (English language):** gender, effectiveness of dispositional groups member's*

WPROWADZENIE

W proponowanym tekście zajmuje się charakterystyką właściwości, cech i kompetencji posiadanych przez członków grup dyspozycyjnych. Jest to więc analiza odniesiona do sytuacji zagrożenia, w której szereg zmiennych charakteryzujących jednostkę może mieć znaczenie podstawowe dla możliwości skutecznego realizowania zadań w sytuacjach trudnych i kryzysowych. W takich sytuacjach pojawia się zagrożenie dość automatycznie włączające wzmożenie pobudzenia emocjonalnego funkcjonariusza. Wydaje się, że podejmowanie kwestii znaczenia płci dla skuteczności i sprawności działania funkcjonariuszy w sytuacjach zadaniowych, trudnych i kryzysowych jest istotnie uzasadnione. Stąd też można na przykład wskazać pozycje w literaturze dotyczącej funkcjonowania służb mundurowych, które są odniesione do tej problematyki. Chciałbym wskazać tytuł pracy wydanej w Polsce w roku 2015. Jest w nim mowa o zarządzaniu kompetencjami kobiet w policji. Jednocześnie wydaje się, że trudno byłoby znaleźć analogiczną pracę dotyczącą funkcjonowania mężczyzn. W pracy redagowanej przez dwoje autorów dokonuje się wielu interesujących interpretacji odniesionych do wielu szczegółowych problemów związanych z zawodowym funkcjonowaniem kobiet. Pokazuję przykładowe zagadnienia w tym zakresie. Jest to problem macierzyństwa funkcjonariuszek, kwestia znaczenia problematyki *gender* jako wyzwanie dla zarządzania potencjałem kobiet i mężczyzn w policji. Wskazuje się również na problematykę funkcjonowania kobiet na misjach poza granicami kraju oraz kwestie zajmowania kierowniczych stanowisk przez kobiety.

Podjmuje się także problematykę budowania polityki równościowej w traktowaniu płci. Zwraca się także uwagę na ewentualny wpływ stresu na uzależnienia wśród kobiet. Podjmuje się również niezwykle interesującą kwestię dotyczącą kompetencji (głównie emocjonalnych) w zakresie tak zwanej pierwszej pomocy emocjonalnej wśród kobiet i mężczyzn będących pracownikami ośrodków interwencji kryzysowej. Problem ten jest w sposób oczywisty powiązany z tzw. kompetencjami miękkimi funkcjonariuszy policji. Omawia się także znaczącą kwestię postaw policjantek/policjantów wobec kobiet doznających przemocy w rodzinie. Wreszcie podejmuje się problem spostrzegania kobiet w policji¹²¹. Dokonanie krótkiego przeglądu treści wskazanej pozycji sugeruje, że w zakresie porównań w funkcjonowaniu zawodowym obydwu płci pozostało jeszcze wiele do zrobienia w kwestii identyfikowania, poznawania, rozumienia i rozwiązywania problemów w tym zakresie. Wydaje się także, że wskazana problematyka może i powinna być rozpatrywana na kilku płaszczyznach. Wydaje się zasadne rozróżnienie problematyki podmiotowej, interpersonalnej, grupowej, zadaniowej i zawodowej.

W innej kategoryzacji można wskazać na analizę o obszarze intrapersonalnym [wewnętrznym] dokonując takiej analizy w perspektywie podmiotowej i interpersonalnym [między-ludzkim] prowadząc interpretacje nakierowane na rozwiązywanie problemu jednostki oraz problemów w relacjach pomiędzy osobami. Łączne podejmowanie takich działań umożliwi bardziej skuteczne zapobieganie, identyfikowanie i rozwiązywanie analizowanej grupy problemów. Niezwykle istotna kwestia jest znajomość sposobu i poziomu rozumienia kwestii relacji międzypłciowych w określonych warunkach społecznych i kulturowych. Należy także pamiętać o występowaniu w określonych warunkach społecznych ustalonych i zautomatyzowanych stereotypów. Identyfikowanie stereotypów i analizowanie mechanizmów ich działania pozwala i ułatwia ich kontrolowanie i minimalizowanie negatywnych skutków, jakie z nich wynikają. Można dla przykładu wskazać kilka spośród nich.

Równocześnie warto także pamiętać, że ich obecność i działanie jest uwarunkowane bardziej ogólnymi zasadami, normami, czy też głęboko zakorzenionymi regułami funkcjonowania osób o określonej płci w świecie społecznym i kulturowym danego kraju. Zasadą o ogromny wpływ na funkcjonowanie każdej z płci jest zasada patriarchy, bądź matriarchy. Można oczekiwać, że tą zasadą jest patriarchat rozumiany jako dominująca rola mężczyzny, zwłaszcza ojca, w rodzinie. Taki sposób rozumienia relacji społecznych oraz spostrzegania dominującej roli jednej z płci stanowi istotne zagrożenie dla właściwego, efektywnego kształtu relacji pomiędzy kobietami i mężczyznami. Warto także podkreślić, że opisywane relacje mają kluczowe znaczenie dla skuteczności działania w relacjach interpersonalnych, funkcjonowania grup zawodowych, działania społeczności lokalnych, działania zespołów zadaniowych oraz funkcjonowania kobiet i mężczyzn w sytuacjach trudnych i kryzysowych. Szczególnie w warunkach odbiegających od standardu i normy wysoce prawdopodobne jest pojawianie się stereotypów i odwoływanie się do silnie zinternalizowanych przekonań uwarunkowanych kulturowo i społecznie w procesie rozwoju indywidualnego i społecznego jednostki. Stąd też wydaje się wskazane i użyteczne podejmowanie międzykulturowych badań empirycznych pozwalających na identyfikowanie i weryfikowanie lokalnych bądź globalnych kulturowo i społecznie stereotypów w zakresie spostrzegania, myślenia i działania¹²².

¹²¹ NOWICKA, I., HRYSZKIEWICZ, D. 2015. *Zarządzanie kompetencjami kobiet w policji*. Szczytno: Wyższa Szkoła Policji.

¹²²Por. BOSKI, P. *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*. Warszawa: PWN, ACADEMICA Wydawnictwo SWPS.

Zagrożenie w rozumieniu proponowanym przez Ziębę, jest to „stan psychiki lub świadomości, wywołany postrzeganiem zjawisk, które są oceniane jako niekorzystne lub niebezpieczne.”¹²³. Z kolei Kalina sądzi, że zagrożenie”to w odniesieniu do określanego podmiotu uświadomione lub nieuświadomione przez niego niebezpieczeństwo, utrata określonego dobra lub wartości (na przykład życia, zdrowia, mienia, suwerenności, ukochanej osoby itp.), bądź czasowa lub względnie trwała utrata zdolności do szeroko rozumianego rozwoju.”¹²⁴ Wydaje się, że w proponowanych interpretacjach, szczególnie w przypadku ujęcia Zięby zagrożenie lepiej byłoby nazywać poczuciem zagrożenia, eksponując podmiotowy, subiektywny charakter tego stanu zrelatywizowanego do jego odbierania i uświadamiania przez podmiot. W przypadku interpretacji Kaliny wydaje się to pojęcie bardziej uzasadnione w związku z definicją eksponującą także sytuacje zagrożenia nieuświadomiane sobie przez podmiot. W takim przypadku definicja jest szeroką interpretacją ujmującą również takie sytuacje, w których zagrożenie ma zewnętrzny, zobiektywizowany charakter. Przytoczę jeszcze definicję zagrożenia, w której jej autorzy Frączek i Kofta interpretują zagrożenie jako: „...rozmaite niebezpieczeństwa o charakterze fizycznym (groźba utraty życia, kalectwa, choroby) i społecznym (możliwość krytyki, ośmieszenia, kompromitacji itp.), a więc sytuacje sygnalizujące możliwość utraty jakichś wartości, wysoko przez jednostkę cenionych. Istota sytuacji zagrożenia polega na tym, że człowiek antycypuje, przewiduje wystąpienie jakiejś szkody, którą poniesie lub może ponieść, jeżeli nie wykona czynności zabezpieczających”¹²⁵.

Stąd też wydaje się, że w interpretacji psychologicznej poczucie zagrożenia należałoby definiować jako subiektywny stan podmiotu sprowadzający się do odczuwania negatywnych emocjonalnie doznań wynikających z działających na podmiot bodźców. W takiej interpretacji rozumie się szeroko działające na jednostkę bodźce ujmując w tej kategorii również bodźce ograniczające się wyłącznie do stanów wewnętrznych jednostki w postaci wrażeń, spostrzeżeń i wyobrażeń. Taka interpretacja jest istotna o tyle, że poczucie zagrożenia może być stanem subiektywnym nie mającym zobiektywizowanego, zewnętrznego uwarunkowania. Można wskazać sytuacje, w których ktoś doznaje ekstremalnie silnego poczucia zagrożenia w sytuacji, w której inni nie odczuwają takiego stanu.

W wersji bardziej zobiektywizowanej *zagrożenie* można interpretować ogólnie jako sytuację, która może z pewnym prawdopodobieństwem przynieść jednostce stratę¹²⁶. Warto także wskazać za cytowanym ostatnio Gasparskim określenie definicyjne *katastrofy* jako sytuacji, w której strata dotyczy wartości podstawowych, takich jak życie, zdrowie czy jakość życia aczkolwiek prawdopodobieństwo jej wystąpienia jest stosunkowo niewielkie¹²⁷. Autor ten wskazuje również na istotne pojęcie w postaci *czynności zapobiegawczych* (prewencja, profilaktyka) jako aktywności, których celem jest zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia zagrożenia lub zmniejszenie wielkości straty związanej z zagrożeniem.

¹²³ ZIĘBA, R. 1997. *Kategorie bezpieczeństwa w nauce o stosunkach międzynarodowych*, [w:] BOBROW, D.B. E. HALIŻAK, E., ZIĘBA, R. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XX wieku*, Wyd. SCHOLAR, Warszawa 1997, s. 4.

¹²⁴ KALINA, R.M. *Ogólne kategorie klasyfikacji i charakterystyki zagrożeń zewnętrznych*, [w:] HOŁYST, B. *Człowiek w sytuacji trudnej*, Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej, Warszawa 1991, s. 80-81.

¹²⁵ FRĄCZEK, A., KOFTA, M. 1976. *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] TOMASZEWSKI, T. (red.), *Psychologia*. Warszawa: PWN, s. 657.

¹²⁶ GASPARIKI, P., 2003. *Psychologiczne wyznaczniki gotowości do zapobiegania zagrożeniom*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.

¹²⁷ Ibidem.

W tym zestawie użytecznych pojęć mieści się także *ryzyko* oznaczające siłę zagrożenia lub katastrofy mierzone poprzez iloczyn strat i prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Działanie ludzi w zarysowanych sytuacjach zagrożenia bądź katastrofy, w których występuje pewien poziom ryzyka ich wystąpienia należy zwracać uwagę na wskazane wcześniej kwestie dotyczące płci osób poddanych działaniu tych sytuacji. W takim kontekście poza uwarunkowaniami sytuacyjnymi istotną rolę odgrywać będą czynniki kulturowe, społeczne i psychologiczne istotnie wpływające na percepcję zagrożeń.

W przypadku tej ostatniej grupy należałoby wskazać na następujące charakterystyki modyfikujące percepcje zagrożeń:

- umiejscowienie kontroli
- proces atrybucji
- temperament
- skłonność do poszukiwania wrażeń (wspomniane wcześniej wysokie zapotrzebowanie na stymulację)

Każda z tych właściwości może podlegać dodatkowej modyfikacji wynikającej z płci osób poddanych działaniu sytuacji zagrożenia. Wskazane trudności interpretacyjne i definicyjne związane z pojęciem zagrożenia i poczucia zagrożenia sugerują potrzebę uwzględniania wielu punktów widzenia w porządkowaniu tej problematyki. Wydaje się jasne, że podejmowanie wątku zagrożenia w kategoriach stosunków międzynarodowych jest czymś innym niż w przypadku analizy poczucia zagrożenia doznawanego przez konkretną jednostkę znajdującą się w ekstremalnej dla siebie sytuacji. Ponadto analiza pojęcia zagrożenia powinna być zrelatywizowana do pojęcia bezpieczeństwa. Na takie ujęcie tej problematyki zwraca uwagę Piwowarski wskazując na współzależność tych pojęć¹²⁸.

W interpretacji psychologicznej obydwie pojęcia są ze sobą nierozdzielnie powiązane wzajemnie się warunkując. Jest to szczególnie prawdziwe, gdy używa się pojęcia poczucie zagrożenia. Odczuwając stan zagrożenia jednostka traci poczucie bezpieczeństwa. Czując się bezpiecznie nie odczuwa stanu zagrożenia. W takich interpretacjach warto również pamiętać o specyficznych przypadkach doznań nietypowych dla przeciętnej jednostki. Chodzi mianowicie o takie sytuacje, w których jednostka odczuwa niedosyt w sytuacjach, które charakteryzują się wysokim poziomem poczucia bezpieczeństwa. Poziom ten jest dla nich tak wysoki, że przestaje być stanem komfortowym. W związku z tym w takich sytuacjach osoby te odczuwają potrzebę znalezienia się w kontekstach dostarczających pewnego poziomu poczucia zagrożenia. Realizując takie działania doprowadzają do tego, że w sytuacji, w której doznają poczucia zagrożenia czują się komfortowo. Opisywana w tym miejscu kategoria osób określana jest nazwą osób o podwyższonym zapotrzebowaniu na stymulację. Poziom zapotrzebowania na stymulację stanowi zmienną temperamentalną z reguły stanowiącą stałą charakterystykę danej osoby. Sposób funkcjonowania takich osób wiąże się z ich niezwykle ciekawą psychologiczną charakterystyką nazywaną Wzorem zachowania A (WZA) i stanowiącą stały behawioralny schemat funkcjonowania¹²⁹.

¹²⁸ Por. PIWOWARSKI, J. 2014. *Fenomen bezpieczeństwa. Pomiędzy zagrożeniem a kulturą bezpieczeństwa*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie, Kraków 2014, s. 9.

¹²⁹ CZAJKOWSKI, W. 2006. *Type A Behavioral Pattern and Coronary Heart Disease: Theoretical and Methodological Dilemmas*. [w:] Kliś, M., Kossewska, J., Czajkowski, W., *Studies on Communication and Stress*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2006.

W tym miejscu podejmuję wątek poziomu aktywności jednostki interpretując jego przystosowawcze znaczenie. Zwracam uwagę na termin Wzoru Zachowania A występujący w psychologicznej teorii funkcjonowania jednostki. Wydaje się, że w kontekście omawianej problematyki znaczenia płci w sensie kulturowym i społecznym wskazany konstrukt WZA będzie przywoływany raczej w odniesieniu do mężczyzn w zgodzie ze stereotypem dotyczącym funkcjonowania mężczyzn. Oczywiście łatwo jest oczekiwać wielu opinii, w których będzie się zwracać uwagę, że poniższe charakterystyki będą dotyczyły także kobiet. We współczesnych warunkach cywilizacyjnych rysy funkcjonowania jednostek ze WZA będą spostrzegane jako atrakcyjne zarówno przez wiele kobiet i mężczyzn zainteresowanych własnym rozwojem osobistym i zawodowym. Przy czym jest to uwarunkowane konstruktywnym spostrzeganiem nastawień i zachowań, które mają również swój sens nie przystosowawczy związany z ponoszeniem kosztów psychosomatycznych wynikających ze zbyt obciążającego trybu życia, jaki wiąże się zwykle ze WZA.

Wzór zachowania A opisuje się jako:

- intensywnie odczuwana presja do osiągnięcia samodzielnie wybranych, ale zwykle słabo określonych celów,
- głęboko utrwalona tendencja do intensywnej rywalizacji,
- stałe dążenie do sukcesów i potwierdzania swej wartości,
- stałe zaangażowanie w liczne i różnorodne działania zwykle obwarowane terminami wykonania,
- nawykowa skłonność do przyśpieszania tempa wykonywania wielu fizycznych i umysłowych działań,
- niezwykła fizyczna i umysłowa czujność¹³⁰

Wydaje się, że takie charakterystyki zachowań mogą być stosunkowo łatwo kojarzone z osobami pełniącymi rolę przywódców i liderów. Warto jednak podkreślić, że są to charakterystyki odnoszące się do zbioru zachowań, a nie do opisu właściwości osobowościowych. Cytowani autorzy wskazali również zbiór zachowań składających się na wzór zachowania B rozumiany jako przeciwstawny wobec wzoru zachowania A ze szczególnym podkreśleniem względnego braku poczucia presji, nadmiernej ambicji, poczucia potrzeby nagłości działania, tendencji do rywalizacji i walki z terminami.

W charakterystyce pozytywnej podkreśla się umiejętność relaksowania, łatwość doznawania satysfakcji, podejmowanie działań zgodnych z kierunkiem aktywności najbliższego otoczenia społecznego. Wskazano także trzeci zbiór zachowań nazywany wzorem zachowania C, który był podobny do wzoru B, ale dodatkowo zawierał jeszcze chroniczne odczuwanie lęku i stanu zagrożenia. Wydaje się, że ta charakterystyka jest szczególnie istotna w momencie dokonywania charakterystyki działań jednostki działającej w sytuacji zagrożenia. Rosenman i Friedman w cytowanej pracy¹³¹ zwrócili uwagę na wpływ zdefiniowanych przez siebie zachowań na wzrost ryzyka pojawienia się choroby niedokrwiennej serca. Przy czym, już wtedy ostrzegali, że rozpatrywanie problemu zachorowalności na chorobę niedokrwinną jako efektu działania pojedynczych czynników ryzyka świadczy, co najmniej, o niedbałości pomijając atrakcyjność przejrzystej zależności przyczyna – skutek.

¹³⁰ ROSENMAN, R.H., FRIEDMAN, M. *Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease*. "Medical Clinics of North America", 1974, 58, 269-279.

¹³¹ Ibidem.

Przeprowadzone badania skłaniają do przyjęcia, że pojawienie się zagrożenia zdrowia jest wynikiem interakcji wielu czynników, których działanie ma długotrwały charakter. Zachowania składające się na wzór A charakteryzują się ambicją, agresywnością, tendencją do rywalizacji nawet w sytuacjach nie rywalizacyjnych. Friedman w latach osiemdziesiątych pisał o osobach, które prezentują „chroniczny wzór zachowania A” nazywając go syndromem emocjonalnym charakteryzującym się stale nękającym poczuciem presji czasu oraz łatwo wzbudzaną wrogością.

Równie specyficzne zachowania dotyczą nadmiernej czujności, gwałtowności i emfatyczności w sposobie mówienia, nadmiernego napięcia mięśni, szybkiego wykonywania wielu czynności, poczucia presji czasu, niecierpliwości wobec powolności innych osób, zaabsorbowania sobą i nadmiernej odpowiedzialności. Osoby te zwykle koncentrują się na kilku kwestiach równocześnie.

Ogólnie można te zachowania określić podwyższeniem tempa życia. Główne, „osiowe” behawioralne składniki wzoru zachowania A stanowią:

- wysoki stopień agresywności,
- łatwo wzbudzana wrogość,
- odczuwanie presji czasu i obsesyjne wręcz, rywalizacyjne dążenie do osiągnięć¹³²

W ostatnio rozwijanej koncepcji Byrne stwierdza, że dla WZA podstawowe znaczenie ma nastawienie rywalizacyjne. Pojęcie to jest rozumiane jako motywacyjna predyspozycja do przejawiania wielu zachowań takich jak:

- zachowania zorientowane na osiągnięcia,
- zachowania wyrażające presję czasu,
- zachowania dotyczące zawłaszczania i gromadzenia (z rysami kompulsywności)
- zachowania nieustępliwe w sytuacji przeciwstawiania się innym¹³³.

Byrne zamiennie używa w przypadku nastawień rywalizacyjnych terminu predyspozycja motywacyjna i zbiór przekonań poznawczych warunkujących podejmowanie wskazanych zachowań. Nastawienie rywalizacyjne jako predyspozycja motywacyjna jest powiązana z niespecyficznym wzrostem pobudzenia autonomicznego układu nerwowego.

W psychologicznej charakterystyce nastawień rywalizacyjnych istotne okazują się ich konsekwencje. Działania wynikające z rywalizacji zakończone sukcesem mają przystosowawcze znaczenie w wyniku ekspresji zaangażowania jednostki w realizację celów. Z kolei działania napotykające na przeszkody prowadzące do frustracji w związku z zablokowaniem skutecznego realizowania celów posiadają nie przystosowawcze znaczenie prowadząc do negatywnych konsekwencji zdrowotnych związanych z chorobą niedokrwienną serca. Kontekst działania efektywnego przywódcy i menedżera funkcjonuje w świadomości społecznej za pomocą określenia „człowiek sukcesu”. Wskazana interpretacja sugeruje możliwość dwojakiemu interpretowania zachowania przywódcy w zależności od efektów jego działania w otoczeniu. Stąd też warto podejmować tę problematykę uwzględniając obydwie możliwości interpretacyjne.

¹³² MATTHEWS, K.A. *Psychological perspectives on the Type A behavior pattern*, “Psychological Bulletin”, 1982, 91, s. 295; O’CONNOR, N.J. Manson, J.E., O’Connor, G.T., . Buring, J.E. *Psychosocial risk factors and nonfatal myocardial infarction*, “Circulation”, 1995, 92(6); s. 1462.

¹³³ BYRNE, D.G., 2000. *The frustration of success: Type A behaviour, occupational stress and cardiovascular disease*, [w:] KENNY, D. McGUIGAN, J., SHEPPARD, J.L. (Eds.) *Stress and health: Research and clinical applications*. Sydney: Harwood Academic Publishers.

WZA może prowadzić jednostkę do sukcesu wynikającego w dużej mierze z działań rywalizacyjnych wpisanych w mechanizmy socjalizacyjne i przekazywanych w relacjach społecznych oraz uwarunkowanego jej indywidualnymi sprawnościami i kompetencjami. Z drugiej strony WZA może prowadzić do porażki w z powodu uwarunkowań sytuacyjnych i ewentualnych braków w kompetencjach jednostki



Rysunek: 1. Frustracja i sukces jako konsekwencje współzależności nastawienia rywalizacyjnego i WZA¹³⁴

W opisywanym zbiorze zachowań istotny może okazać się także współczesny trend kulturowy związany ze stopniowym zbliżaniem się zakresów ról społecznych związanych z płcią. Opisane charakterystyki WZA w kręgu kulturowym tradycyjnie interpretowanego Zachodu zwykle przypisywano mężczyznom.

Warto jednakże w tym miejscu przypomnieć, że konstrukt WZA został zbudowany w latach 60-ych XX wieku i jest dość aktywnie wykorzystywany w interpretacjach a także w organizowaniu badań nad przystosowawczymi i nie przystosowawczymi konsekwencjami jego posiadania¹³⁵. Stąd też na przestrzeni blisko sześćdziesięciu lat proces zbliżania się i w pewnym sensie zacierania się ról związanych z płcią może prowadzić do budowania tego rodzaju nastawień również u kobiet aktywnie zainteresowanych rozwojem osobistym i profesjonalnym. Dążenie do rozwoju zawodowego i osobistego, motywacja do odnoszenia sukcesów łatwiej prowadzi do nabywania WZA i pojmowania go jako znakomitego instrumentu służącego rozwojowi. Można więc sądzić, że wskazane elementy składowe WZA w postaci szeregu zachowań mogą być spostrzegane przez kobiety jako przydatny instrument, który należałoby mieć do dyspozycji¹³⁶.

¹³⁴ BYRNE, D.G., 2000. *The frustration of success: Type A behaviour, occupational stress and cardiovascular disease*, [w:] KENNY, D. McGUIGAN, J., SHEPPARD, J.L. (Eds.) *Stress and health: Research and clinical applications*. Sydney: Harwood Academic Publishers.

¹³⁵ CZAJKOWSKI, W., 2006. *Type A Behavioral...*, op.cit.

¹³⁶ Por. CZAJKOWSKI, W., 2013. *Społeczno-kulturowa transmisja wzoru zachowania A*, [w:] K. Mudyń (red.). *W poszukiwaniu międzypokoleniowej transmisji wzorców zachowań, postaw i wartości*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

W warunkach odpowiedniości pomiędzy trudnością sytuacji a zakresem posiadanych środków i umiejętności ich wykorzystania relacja pomiędzy człowiekiem a otoczeniem jest stabilna. Natomiast w sytuacji braku takiej odpowiedniości, jak ma to miejsce np. w sytuacji zagrożenia jednostka poszukuje instrumentów pełniących rolę przystosowawczą. W potocznych interpretacjach dotyczących skuteczności działania jednostki twierdzi się, że taką miarą może być szybkość działania. Pobieźna analiza wielu sytuacji, w których nagle występują zagrożenia bezpieczeństwa jednostki bądź zbiorowości, prowadzi ludzi do konstatacji, że tylko szybkie, natychmiastowe działanie może zapobiec zagrożeniom, bądź je zwalczyć. Nie umniejszając rangi takich działań i ich użyteczności w wielu sytuacjach należałoby wskazać interpretacje, w których precyzyjnie rozróżnia się działania automatyczne i bezwiedne od działań refleksyjnych i wyrozumowanych. Jest to istotnie powiązane z dwojakimi postaciami wiedzy posiadanymi przez jednostkę i różniącymi się poziomem ich dostępności dla podmiotu. Wskazuje się na wiedzę deklaratywną nazywaną niekiedy „wiedzą, że” (wiedza faktualna) oraz wiedzę proceduralną nazywaną „wiedzą, jak”.

Wiedza deklaratywna jest łatwo dostępna, łatwa do modyfikacji, jednakże przetwarzanie informacji z jej udziałem przebiega wolno. Wiedza proceduralna jest zawarta w procedurach przetwarzania informacji i sterowania zachowaniem. W przeciwieństwie do poprzedniej wiedza ta jest zasadniczo niedostępna świadomości jednostki i trudna do modyfikacji. Niezależnie od tego przy udziale tej wiedzy informacje są przetwarzane bardzo szybko. Znakomitymi przykładami wiedzy proceduralnej są mechanizmy obronne i skrypty zachowań interpersonalnych. Z tymi dwoma rodzajami wiedzy są skojarzone dwa typy przetwarzania informacji: przetwarzanie kontrolowane i przetwarzanie automatyczne.

Wskażmy cechy przetwarzania kontrolowanego:

- jest zależne od zasobów poznawczych (uwaga, pamięć robocza)
- ma charakter sekwencyjny
- przebiega powoli
- wymaga wysiłku poznawczego

Przetwarzanie automatyczne charakteryzuje się następującymi cechami:

- jest niezależne od zasobów poznawczych
- ma charakter równoległy
- przebiega bardzo szybko
- przebiega bez wysiłku poznawczego¹³⁷.

Wskazane interpretacje odniesione do wiedzy deklaratywnej i proceduralnej odsyłają do mechanizmów przetwarzania informacji, które mogą się różnić tempem ich realizacji i wpływać na szybkość działania w sytuacjach zagrożenia. Warto więc pamiętać, że skuteczność działania niekoniecznie musi być bezwzględnie powiązana z szybkim działaniem gdyż w różnorodnych warunkach sytuacyjnych ważkie może się okazać zachodzenie obydwu postaci przetwarzania informacji (postać automatyczna i postać kontrolowana). Prowadzona interpretacja odsyła do rozróżnienia dokonanego przez Kahnemana¹³⁸, który pisał o myśleniu szybkim i wolnym.

¹³⁷ Por. CZAJKOWSKI, W., *Psychologiczne mechanizmy działania w warunkach zagrożenia*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego APEIRON w Krakowie, Kraków 2014, s. 48-50.

¹³⁸ KAHNEMAN, D., *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*, Media Rodzina, Poznań 2012.

- W pierwszym przypadku są to akty dokonywane w sposób zautomatyzowany, niedostępny w mechanizmach wglądowych, jakimi dysponuje podmiot działania.
- W drugim przypadku, myślenie dotyczy aktów podejmowanych przez podmiot w taki sposób, który jest w pełni przez tenże podmiot kontrolowany na sposób introspekcyjny¹³⁹.

Ludzie żyjący w określonych warunkach kulturowych nabywają pewnych wzorów zachowania, które z jednej strony posiadają uwarunkowania związane ze właściwościami indywidualnymi (np. w postaci cech temperamentu), z drugiej strony są stymulowane presją społeczną i kulturową. Wskazana presja społeczna i kulturowa może powodować pewne trudności w podejmowaniu przez kobiety działań, które w ramach norm i stereotypów społecznych i kulturowych uznaje się za typowo męskie.

Niezależnie od tego instrumentem podnoszenia skuteczności działania jest wzrost intensywności i szybkości wiążący się ze WZA właściwego dla pewnej grupy osób działających w określonych warunkach.

W podejmowanej analizie można dokonywać interpretacji sprawności radzenia sobie w sytuacjach zagrożenia przez osoby obydwu płci w kontekście znaczenia posiadania przez nie wskazanego wzorca behawioralnego. Wydaje się nie ulegać wątpliwości, że droga do posiadania WZA jest uwarunkowana wielorako. Przede wszystkim należy wskazać na uwarunkowania o charakterze temperamentalnym, które traktuje się jako wdrukowane w strukturę organizmu jednostki i stanowiącego zasadniczy zrąb w właściwości psychofizycznych zawartych w wyposażeniu genetycznym. Warto jednakże wskazać na fakt, że właściwości i charakterystyki posiadane przez jednostkę zwykle nie są uwarunkowane przez jeden izolowany czynnik. Najczęściej zdarza się tak, że cechy i właściwości jednostki są uwarunkowane wieloczynnikowo.

Stąd też w analizie posiadania i znaczenia WZA dla jednostki należy zwracać uwagę także na znaczenie postaw rodzicielskich w budowaniu i kształtowaniu tego Wzoru Zachowania.

Zwykle sprowadzają się one do formułowania wobec dziecka wysokich wymagań skojarzonych ze zmiennością w aprobacie i dezaprobatie wobec osiągnięć dziecka. Ponadto zwraca się także uwagę na prezentowanie przez rodziców postaw związanych z rywalizacją oraz autorytatywne metody dyscyplinujące.

ZAKOŃCZENIE

Podejmowanie problematyki znaczenia płci interpretowanej w sensie kulturowym, społecznym i psychologicznym stanowi interesujące zagadnienie pragmatyki bezpieczeństwa. Jednocześnie odnoszenie się do kwestii wartościowania w związku z bezpieczeństwem i jego zagrożeniem odsyła także do ewentualnych różnic w zakresie używania i rozumienia (w kategoriach wiedzy proceduralnej „wiedzy jak“) kategorii zagrożenia i bezpieczeństwa przez kobiety i mężczyzn. Szczególnie istotne są warunki i konteksty, w których podejmowane jest działanie w oparciu o wiedzę proceduralną charakteryzującą się automatycznym przetwarzaniem informacji związanym z dużą szybkością tego procesu oraz jego niezależności od zasobów poznawczych. Spójne używanie terminów „bezpieczeństwo”, „bezpieczny”, „zagrożenie” i „poczucie zagrożenia” obliguje do odniesienia w analizie semantycznej tych terminów do problematyki wartościowania.

¹³⁹ CZAJKOWSKI, W., 2014, *Psychologiczne...op.cit.*, s. 36.

Różnorodne modyfikacje użycia terminu „bezpieczeństwo” są zwykle powiązane z jednoznacznie pozytywnym jego ocenianiem. Używając sformułowań w rodzaju: „bezpiecznie dojechał”, „bezpiecznie wylądował”, „bezpiecznie rozbroił”, „bezpiecznie unieszkodliwił” odnoszą się do takich sytuacji, w których podmiot tych działań doprowadził do osiągnięcia celów jednoznacznie sprzecznych z warunkami jakiegokolwiek zagrożenia.

W odmiennych semantycznie sformułowaniach w rodzaju: „zagroził bronią”, „zagroził użyciem przemocy”, „zagroził śmiercią”, „zagroził pobiciem” przekazywane są treści, których konotacja jest jednoznacznie negatywna. Jest w nich mowa o stanach, których zwykle pragnie się uniknąć i które są najczęściej obciążone skrajnie negatywnym ładunkiem emocjonalnym. We wskazanych przykładowych kontekstach agresor jest spostrzegany jako „człowiek niebezpieczny”, przy czym to sformułowanie w sposób oczywisty nie stanowi antonimu terminu „człowiek bezpieczny”.

Takim antonimem dla bezpieczeństwa jest zagrożenie. Na marginesie uwag dotyczących poczucia zagrożenia warto wskazać na fakt, że w relacjach interpersonalnych najbardziej intensywną formą wywierania wpływu jest właśnie groźba stanowiąca wskazanie intensywnie bolesnych kosztów, które ktoś poniesie, jeżeli nie podporządkuje się groźącemu¹⁴⁰.

Przy czym, zwykle zakłada się, że osoba grożąca czyli agresor to zwykle mężczyzna spostrzegany zgodnie ze stereotypem, jako osoba częściej niż kobieta podejmująca tego rodzaju działania.

W powyższej interpretacji widać dobitnie, że pojęcia bezpieczeństwa i zagrożenia stanowią krańce swoistego kontinuum, pomiędzy którymi można identyfikować szerokie spektrum różnorodnych sytuacji. Każdą z tych sytuacji można opisywać z perspektywy spełniania kryteriów odnoszonych do stanu bezpieczeństwa i stanu zagrożenia. Równocześnie w każdej z nich można wyróżniać wiele poziomów funkcjonowania podmiotu, na których można dokonywać analizy i interpretacji spełniania kryteriów bezpieczeństwa i zagrożenia. Jasne jest też to, że w danym momencie działania podmiotu może on doświadczać zarówno stanu poczucia bezpieczeństwa, jak też stanu poczucia zagrożenia. Na przykład pisząc książkę znajduję się w stanie pełnego bezpieczeństwa fizycznego (nic i nikt mi nie zagraża, albo jestem tylko o tym głęboko przekonany, nie wiedząc, że jest zupełnie inaczej). Z kolei w warstwie egzystencjalnej może być zupełnie inaczej, bo mogę odczuwać intensywną obawę o swoje bezpieczeństwo ekonomiczne (inaczej mówiąc mogę mieć poczucie zagrożenia stabilności ekonomicznej). Przechodząc do stereotypów społecznych dotyczących płci można stwierdzić, że w potocznym rozumieniu zakłada się, że to kobiety właśnie częściej podlegają stanom zagrożenia poczucia bezpieczeństwa ponieważ uważa się, że wynika to z ich większej labilności emocjonalnej.

Można w związku z tym wyprowadzić wniosek o złożoności sytuacji dotyczącej poczucia bezpieczeństwa i poczucia zagrożenia podmiotu, które to stany mają charakter stanów subiektywnych intensywnie doświadczanych przez podmiot. Poziom intensywności doświadczania tych stanów nie jest zwykle intersubiektywnie dostępny. To, co dla podmiotu może być skrajnie przerażającą sytuacją prowadzącą go do pełnego rozpadu zachowania i wyłączenia możliwości przewidywania najbliższej przyszłości dla kogoś innego może być sytuacją, z którą poradzi sobie bez widocznych kosztów emocjonalnych.

¹⁴⁰ Por. CZAJKOWSKI, W. 2006. *Wpływ społeczny i przywództwo. Sprawność w relacjach społecznych*. W: A. Piasecki (red.). *Model przywództwa*. Kraków: Wydawnictwo „Profesja”, Kraków 2006.

Tym samym w proponuję takie ujęcie problematyki bezpieczeństwa i zagrożenia, które jest odnoszone w sposób konieczny do warunków subiektywnego rozumienia i odczuwania tych stanów niezależnie od ich zobiektywizowanych uwarunkowań. Swoistą analogią dla tej interpretacji jest sformułowanie odniesione do relacji interpersonalnych „piękno jest w oczach obserwatora”. W grupie osób zaangażowanych w spostrzeganie jakiegoś obiektu każdy z członków grupy będzie miał indywidualne i subiektywne odczucia związane z jego odbiorem. Natomiast to, czy ten indywidualny odbiór będzie adekwatny wobec realiów i czy ta osoba podzieli się z innymi swoim subiektywnym odbiorem stanowi niezwykle ważkie kwestie. Subiektywność w odbiorze stanów poczucia bezpieczeństwa i poczucia zagrożenia dotyczą niezwykle istotnych problemów, której uwzględnianie w analizie psychologicznych uwarunkowań zagrożenia poczucia bezpieczeństwa jednostki stanowić powinno równorzędne uzupełnienie analizy zobiektywizowanych warunków sytuacyjnych. Jednocześnie zwracam także uwagę na fakt, że mówiąc o zagrożeniu powinno się sięgać po definicje, w których podkreśla się istotne znaczenie analizy prawdopodobieństwa wystąpienia zagrożenia dla jednostki¹⁴¹. Prowadzenie analiz terminologicznych i konceptualizacyjnych związanych z problematyką zagrożeni bezpieczeństwa stwarza możliwości budowaniu modelu działania człowieka w warunkach zagrożenia bezpieczeństwa uwzględniającego w swojej treści znaczenie płci w działaniu jednostki.

Wyprowadzając konkluzje z prowadzonej analizy wydaje się, że w modelu takim powinny zostać uwzględnione następujące piętra analizy zachowania jednostki:

- czynniki sytuacyjne (czynniki ryzyka oraz interpretowane w kategoriach stopnia zagrożenia i prawdopodobieństwa jego wystąpienia)
- czynniki podmiotowe (genetyczno-konstytucjonalne, temperamentalne i osobowościowe; w tym również WZA, interpretowane w kategoriach obciążeń i zasobów)¹⁴²
- wzory reagowania somatycznego, wegetatywnego i immunologicznego (korzystne i niekorzystne) powiązane z automatycznym przetwarzaniem informacji i stosowaniem wiedzy proceduralnej
- czynniki behawioralne (antyzdrowotne i prozdrowotne)¹⁴³

W konkluzji podkreślić należy szczególną użyteczność psychologicznej analizy problematyki bezpieczeństwa, w której ważkim problemem jest docenianie wpływu stereotypów społecznych i kulturowych dotyczących płci, które mogą zdecydowanie modyfikować spostrzeganie działań własnych i działań innych ludzi w sytuacjach zagrożenia i w sytuacjach kryzysowych.

BIBLIOGRAFIA

- BOSKI, P. *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*. Warszawa: PWN, ACADEMICA Wydawnictwo SWPS.
- BYRNE, D.G., 2000. *The frustration of success: Type A behaviour, occupational stress and cardiovascular disease*, [w:] KENNY, D. McGUIGAN, J., SHEPPARD, J.L. (Eds.) *Stress and health: Research and clinical applications*. Sydney: Harwood Academic Publishers.
- CZAJKOWSKI, W., 2006. *Wpływ społeczny i przywództwo. Sprawność w relacjach społecznych*. W: A. Piasecki (red.). *Model przywództwa*. Kraków: Wydawnictwo „Profesja”.

¹⁴¹ Por. KOCOWSKI, T., 1982. *Potrzeby człowieka. Koncepcja systemowa*. Wrocław: Ossolineum.

¹⁴² BYRNE, D.G. 2000. *The frustration...*, op.cit.

¹⁴³ Por. SĘK, H. 2007. *Wprowadzenie do psychologii klinicznej. Wykłady z psychologii, t.5*. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.

- CZAJKOWSKI, W. 2006., *Type A Behavioral Pattern and Coronary Heart Disease: Theoretical and Methodological Dilemmas*. [w:] KLIŚ, M., KOSEWSSKA J., CZAJKOWSKI, W., *Studies on Communication and Stress*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej.
- CZAJKOWSKI, W., 2013. *Społeczno-kulturowa transmisja wzoru zachowania A*, [w:] K. Mudyń (red.). *W poszukiwaniu międzypokoleniowej transmisji wzorców zachowań, postaw i wartości*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- CZAJKOWSKI, W., *Psychologiczne mechanizmy działania w warunkach zagrożenia*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego APEIRON w Krakowie, Kraków 2014.
- FRĄCZEK, A., KOFTA, M. 1976. *Frustracja i stres psychologiczny*, [w:] TOMASZEWSKI, T. (red.), *Psychologia*. Warszawa: PWN.
- GASPARSKI, P., 2003. *Psychologiczne wyznaczniki gotowości do zapobiegania zagrożeniom*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- KAHNEMAN, D., 2012. *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*, Media Rodzina, Poznań 2012.
- KALINA, R.M., 1991. *Ogólne kategorie klasyfikacji i charakterystyki zagrożeń zewnętrznych*, [w:] B. Hołyst, *Człowiek w sytuacji trudnej*, Warszawa: Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej.
- KOCOWSKI, T., 1982. *Potrzeby człowieka. Koncepcja systemowa*. Wrocław: Ossolineum.
- MATTHEWS, K.A. *Psychological perspectives on the Type A behavior pattern*, "Psychological Bulletin", 1982, 91, s. 295; O'CONNOR, N.J., MANSON, J.E., O'CONNOR, G.T., BURING, J.E. *Psychosocial risk factors and nonfatal myocardial infarction*, "Circulation", 1995, 92(6); s. 1462.
- NOWICKA, I., HRYSZKIEWICZ, D., 2015. *Zarządzanie kompetencjami kobiet w policji*. Szczytno: Wyższa Szkoła Policji.
- PIWOWARSKI, J., 2014. *Fenomen bezpieczeństwa. Pomiędzy zagrożeniem a kulturą bezpieczeństwa*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie, Kraków 2014.
- ROSENMAN, R.H., FRIEDMAN, M. *Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease*. "Medical Clinics of North America", 1974, 58, 269-279.
- SEK, H. 2007. *Wprowadzenie do psychologii klinicznej. Wykłady z psychologii, t.5*. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
- ZIĘBA, R., 1997. *Kategorie bezpieczeństwa w nauce o stosunkach międzynarodowych*, [w:] D. B. Bobrow, E. Haliżak, R. Zięba (red.), *Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XX wieku*, Warszawa: Wyd. SCHOLAR.

Wojciech CZAJKOWSKI, Ph.D.

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego
 "APEIRON" w Krakowie. ul. Krupnicza 3, 31-123 Kraków
 e-mail: paksos@gmail.com

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

RODOVÉ ROZDIELY V DIMENZIÁCH PERFEKCIONIZMU

GENDER DIFFERENCES IN THE DIMENSIONS OF PERFECTIONISM

Beata ŽITNIAKOVÁ – GURGOVÁ

ABSTRAKT: *Príspevok prezentuje výsledky výskumnej štúdie zameranej na problematiku rodových rozdielov v dimenziách perfekcionizmu. Výskum bol realizovaný na vzorke 338 vysokoškolských študentov, z toho 255 žien a 83 mužov. Výskumnú batériu tvorili metodiky: Multidimenzionálna škála perfekcionizmu (Hewitt, Flett), Multidimenzionálna škála perfekcionizmu (Frost a kol.), PCI – škála perfekcionistačných úvah (Flett, Hewitt, Blankstein, Gray). Na základe použitia Man-Whitneyho U testu sme zistili rodové rozdiely v dimenziách SEO, OO, SP, PEPC, PS a tiež vo funkčnom perfekcionizme a v celkovom skóre v škále perfekcionistačných úvah. Ženy v našej vzorke dosiahli v uvedených dimenziách perfekcionizmu nižšie mediány ako muži.*

Kľúčové slová: *perfekcionizmus, dimenzie perfekcionizmu, rodové rozdiely*

ABSTRACT: *The paper presents the results of a research study of gender differences in the dimensions of perfectionism. The research was conducted on a sample of 338 university students, including 255 women and 83 men. The research methodology consisted of battery: Multidimensional perfectionism scale (Hewitt, Flett) multidimensional perfectionism scale (Frost et al.), PCI – perfectionism cognitions inventory (Flett, Hewitt, Blankstein, Gray). The use of the Man-Whitney U test, we found gender differences in the dimensions of SEO, OO, SP, PEPC, PS, and also in a functional perfectionism and the total score in the perfectionism cognitions inventory. Women in our sample achieved in these dimensions of perfectionism lower medians than men.*

Keywords: *perfectionism, dimension of perfectionism, gender differences*

ÚVOD

Perfekcionizmus ako psychologický konštrukt je v zahraničí v poslednom desaťročí významne skúmaný fenomén, ktorý výrazne vplyva na mnohé oblasti života človeka. V našich podmienkach síce perfekcionizmus nie je výskumne dominantná téma, napriek tomu sa v spoločenskom živote a najmä v pracovnej oblasti táto tendencia, alebo osobnostná črta oceňuje, najmä, ak prináša benefity v podobe vyššieho výkonu, produktivity práce. Mnohí autori však upozorňujú, že perfekcionizmus má viac maladaptívnych funkcií ako adaptívnych. Napriek množstvu zahraničných výskumných štúdií zameraných na perfekcionizmus pomerne absentujú komparačné analýzy zamerané na rodové rozdiely v dimenziách perfekcionizmu. Predpokladali sme, že vzhľadom k rodovým rozdielom vo viacerých psychologických premenných sa preukáza rozdiely aj v dimenziách perfekcionizmu. Z tohto dôvodu sme si stanovili ako hlavný cieľ tejto výskumnej štúdie zistiť rodové rozdiely v dimenziách perfekcionizmu.

1 CHARAKTERISTIKA PERFEKCIONIZMU

Slovo perfekcionizmus je odvodené od latinského slova perficere, čo znamená urobiť niečo dôkladné alebo úplné. Mnohé slovníky ponúkajú viacero súvisiacich významov a použítí tohto slova. Niektorými z nich sú napríklad, úplný v každom ohľade, bez chyby alebo omylu, bez najmenej poruchy, v stave vynikajúcej kvality, úplne správny alebo presný, rys alebo črta najvyššieho stupňa dôkladnosti, a mnoho ďalších.¹⁴⁴

¹⁴⁴ WINTER, R. 2006. *Perfekcionizmus, cesta do neba, alebo do pekla?* Bratislava: Porta libri, 2006. 142 s. ISBN 80-89067-39-5.

Perfekcionizmus je teda snaha o dokonalosť a bezchybnosť, ktorá vyplýva zo stanovenia si nadpriemerných štandardov na svoje možnosti a častokrát je sprevádzaná kritickým sebahodnotením.¹⁴⁵ Taktiež ho môžeme charakterizovať ako dispozíciu jedinca, ktorá zasahuje do všetkých oblastí života jednotlivca, či už pracovnej, osobnej ako aj sociálnej oblasti.¹⁴⁶

Perfekcionizmus považujeme aj za psychologický fenomén, ktorým sa zaoberalo množstvo autorov, či už v súčasnej dobe ako aj v minulých výskumoch. Perfekcionistických jedincov možno zaradiť do dvoch základných skupín. Do prvej skupiny patria perfekcionisti, ktorí sa snažia v rámci svojich osobných síl, čo najlepšie zvládnuť svoje vytýčené ciele a úlohy. Ak sa im to ale nepodarí úplne dokonale, nepokladajú to za prejav svojho neúspechu. Do druhej skupiny však patria takí jedinci, ktorí disponujú perfekcionizmom ako osobnostnou črtou, a pri zvládaní svojich vytýčených cieľov a úloh, trpia neustálym strachom zo svojho zlyhania.¹⁴⁷ Podľa G. L. Fletta a P. L. Hewitta¹⁴⁸ perfekcionizmus možno charakterizovať ako „úsilie o dokonalosť a extrémni perfekcionisti sú ľudia, ktorí chcú byť perfektní vo všetkých aspektoch svojho života.“

Perfekcionizmus sa väčšinou vysvetľuje ako tendencia robiť, posudzovať vlastnú činnosť podľa kritérií dokonalého (perfektného) výkonu. Často býva chápaný ako synonymum pojmu pedantéria, puntičkárstvo, ktoré je ponímané ako črta, ktorá je charakterizovaná uľpievaním na formálnostiach, detailoch, so sklonom k ritualizovaniu niektorých činností, s preceňovaním dôležitosti malicherných vecí.

Väčšinou sa autori zhodujú, že hlavnou črtou perfekcionizmu je stanovenie si osobných štandardov. Osobné štandardy môžu byť hodnotené na základe intrapersonálnych („Dosiahol som mnou vytýčené štandardy?“) a interpersonálnych kritérií („Vyhovelo som v dosahovaní štandardov iným?“) („Myslia si ostatní, že som dosiahol mnou vytýčené štandardy?“) (Dosiahli ostatní mnou stanovené štandardy?“).

Z hľadiska adaptívnych funkcií má perfekcionizmus súvislosť so zvýšenou úrovňou svedomitosti a zvýšenou úrovňou dokonalosti vo vykonávaných činnostiach. Výraznejšie sú maladaptívne funkcie, ku ktorým patrí súvislosť perfekcionizmu so zvýšenou úrovňou hnevu,¹⁴⁹ depresie,¹⁵⁰ poruchami v príjme potravy¹⁵¹ a pod.

¹⁴⁵ FROST, R. O., MARTEN, P. A. *Perfectionism and evaluative threat*. In *Cognitive Therapy and Research* [online]. Dec1990 Vol. 14, No. 6, pp. 559-572 [cit. 2012-11-01]. Dostupné na: Springer Link, DOI 10.1007/BF01173364. ISSN 1573-2819

¹⁴⁶ STOEBER, J., CHILDS, J. H. *Perfectionism*. In *LEVESQUE, R.J.R Encyclopedia of Adolescence* [online]. Springer US, 2012, 3363 s. [cit.2013-02-11]. Dostupné na: Springer Link, DOI 10.1007/978-1-4419-1695-2. ISBN 978-1-4419-1695-2.

¹⁴⁷ PORTEŠOVÁ, Š. *Psychologické aspekty perfekcionizmu v americkém pojetí*. In *Československá psychologie*, 2002, roč. 46, č. 2, s. 150-157, ISSN 009-062X

¹⁴⁸ FLETT, G. L., HEWITT, P. L. 2002. *Perfectionism. Theory, Research, and Treatment*. Washington, DC: American Psychological Association, 435 pg. s. 5. ISBN 1-55798-842-0.

¹⁴⁹ HEWITT, P. L., CAELIAN, C. F., FLETT, G. L., SHERRY, S. B., COLLINS, L. & FLYNN, C. A. *Perfectionism in children: associations with depression, anxiety, and anger*. In *Personality and Individual Differences*, 2002, 32, 1049-1061.

¹⁵⁰ SHAFRAN, R. MANSELL, W. *Perfectionism and psychopathology: a review of research and treatment*. In *Clinical Psychology Review*, 2001, Vol. 21, No. 6, s. 879 – 906.

¹⁵¹ Pozri bližšie: BARDONE-CONE, A. M. *Self-oriented and socially prescribed perfectionism dimensions and their associations with disordered eating*. In *Behaviour Research and Therapy*, 2007, 45, 2007, s. 1977–1986 a tiež: SASSAROLI, S. *Perfectionism in depression, obsessive-compulsive disorder and eating disorders*. In *Behaviour Research and Therapy*, 2008, 46, s. 757–765.

V súčasnosti sa perfekcionizmus považuje skôr za multidimenzionálny konštrukt, hoci odborná diskusia o tom, či je perfekcionizmus jednodimenzionálny alebo multidimenzionálny konštrukt nie je v odborných kruhoch úplne ukončená.

P. L. Hewitt, G. L. Flett a ich spolupracovníci rozlišujú tri dimenzie perfekcionizmu: perfekcionizmus na seba orientovaný; perfekcionizmus orientovaný na druhých a napokon perfekcionizmus sociálne predpísaný.¹⁵²

- Na seba orientovaní perfekcionisti sú definovaní ako dodržiavajúci striktné pravidlá, pokiaľ majú silnú motiváciu dosiahnuť dokonalosť a vyhnúť sa zlyhaniu. Očakáva sa u nich prísne sebahodnotenie.
- Perfekcionizmus orientovaný na druhých je definovaný ako kladenie nerealistických štandardov pre druhých sprevádzané prísnyim hodnotením výkonu iných ľudí.
- Sociálne predpísaný perfekcionizmus je definovaný ako presvedčenie, že druhí majú nerealistické očakávania na naše správanie. Jednotlivci so sociálne predpísaným perfekcionizmom pociťujú sociálny tlak, ktorý ich núti k dokonalosti.

Podľa P. L. Hewitta a G. L. Fletta¹⁵³ sú všetky tri druhy perfekcionizmu maladaptívne. R. O. Frost a kol. rozlišuje vo svojej škále (The Multidimensional Perfectionism Scale) šesť subškál perfekcionizmu: znepokojenie nad chybami, osobné štandardy, rodičovské očakávania, rodičovská kritika, spochybňovanie konania, organizovanosť.¹⁵⁴

G. L. Flett a P. L. Hewitt na základe použitia Multidimenzionálnej škály perfekcionizmu, ďalej rozlíšili perfekcionizmus pozitívny a negatívny. Autori popísali pozitívny perfekcionizmus ako normálny, zdravý perfekcionizmus, ktorý je len málo motivovaný vyhýbavou orientáciou a strachom zo zlyhania.

- Pozitívny perfekcionizmus charakterizuje vysoká úroveň organizácie, na seba orientovaného perfekcionizmu, vysoké personálne štandardy a pozitívne úsilie dosiahnuť ciele. Pozitívny perfekcionizmus je „hnaný pozitívnym posilnením a túžbou po úspechu“.
- Naopak negatívny perfekcionizmus je patologická a nezdravá forma, ktorá má podstatné nevýhody pre jednotlivcov. Spája sa s neurotizmom, nespokojnosťou, maladaptívnym hodnotením a vysokou úrovňou sociálne predpísaného perfekcionizmu. Negatívny perfekcionizmus je poháňaný negatívnym posilnením a strachom zo zlyhania.¹⁵⁵

Podľa Bielingových zistení maladaptívny aj adaptívny perfekcionizmus súvisel so zvýšenou úrovňou negatívneho afektu, čo dokazuje negatívny dopad perfekcionizmu všeobecne.¹⁵⁶

¹⁵² HEWITT, P. L., FLETT, G. L. *Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology*. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991, vol. 60, no. 3, s. 456-470

¹⁵³ HEWITT, P. L., FLETT, G. L. *Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology*. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991, vol. 60, no. 3, s. 456-470

¹⁵⁴ FROST, R. O., MARTEN, P. A., LAHART, C., & ROSENBLATE, R. *The dimensions of perfectionism*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1990, č. 14, s. 449-468.

¹⁵⁵ FLETT, G. L., HEWITT, G. L. *Positive Versus Negative Perfectionism in Psychopathology: A Comment on Slade and Owens's Dual Process Model*. In *Behavior Modification*, 2006, r. 30, s. 472-495.

¹⁵⁶ BIELING, P. J., ISRAELI, A., SMITH, J., ANTONY, M. M. *Making the grade: The behavioral consequences of perfectionism in the classroom*. In: *Personality and Individual Differences*, 2003, č. 35, s. 163-178.

V zahraničných výskumoch nachádzame ďalšie pokusy o typológiu perfekcionizmu na základe uvedených premenných. Vo výskume F. A. Dixon, D. K. Lapsleyho a T. A. Hanchona na základe zhlukovej analýzy vyšli štyri zhluky a to: zmiešaný adaptívny, zmiešaný maladaptívny, pervazívny a sebaistý neperfekcionista. ¹⁵⁷

Autori pri výskume zisťovali perfekcionizmus (Frostova MPS), mieru depresie, copingové stratégie, vnímanie osobnej bezpečnosti, akademickú kompetenciu a sebaúčinnosť. Maladaptívny zhluk vykazoval hlavne nízku úroveň psychického zdravia a prispôsobivosti. Maladaptívny zhluk sa vyskytoval v dvoch formách a to v zmiešanom a pervazívnom. Zmiešaný adaptívny zhluk vykazoval vyššiu akademickú kompetenciu a lepšiu prispôsobivosť.

Podobne využili Frostovu škálu perfekcionizmu C. C. Hawkins, H. M. G. Watt a K. E. Sinclair u austrálskych žiakov základnej školy. Uvedení autori na základe zhlukovej analýzy získali tri zhluky a to: nezdravý perfekcionizmus, zdravý perfekcionizmus a nonperfekcionizmus.

- Nezdravý perfekcionizmus vykazoval vysoké skóre v personálnych štandardoch, rodičovských očakávaníach, rodičovskej kritike, sústredení na chyby a organizáciu.
- Zdravý perfekcionizmus vykazoval vysoké skóre v osobných štandardoch a organizácii a nízke v rodičovskej kritike a sústredení sa na chyby. ¹⁵⁸
- Nonperfekcionisti mali výrazne nízke skóre vo všetkých piatich dimenziách. K podobným výsledkom dospel aj D. W. Chan u čínskych študentov. ¹⁵⁹

V odbornej literatúre sa objavuje ešte klasifikácia perfekcionizmu M. Elliotovej a S. Meltsnerovej, podľa ktorej môžeme rozlišovať perfekcionizmus podľa zamerania – na výkon, výzor, vzťahy, morálku a celkový perfekcionizmus. ¹⁶⁰ Perfekcionisti zameraní na výkon sebahodnotenie zakladajú na tom, čo dosiahli. Často ide o športovcov, hudobníkov, spisovateľov, vedcov a pod. Pre ich spokojnosť je životne dôležitá merateľná produktivita a výkon. Ich životným mottom je: „dosahujem, teda som“.

Ak sú dlhodobo neschopní niečo produkovať alebo dosahovať, stávajú sa nakoniec depresívni. Perfekcionisti zameraní na výzor sa najviac zaoberajú svojim zovňajškom. Ich mottom je: „som taký, ako vyzerám“. Prehnávaný perfekcionizmus zameraný na výzor môže byť zameraný aj na vonkajšie prostredie (úprava bytového priestoru, vzhľad detí a pod.).

Perfekcionisti zameraní na vzťahy sú zameraní excentricky, sú kritickí a požadovační, preto nie sú v sociálnom prostredí obľúbení. Ak sú zameraní introvertne, môžu byť veľmi sebakritickí a často sa izolujú od spoločnosti. Perfekcionisti zameraní na morálku sa zameriavajú na to, aby sa zachovávali zákony a nariadenia presne a dôsledne. Ich mottom je: „správam sa dokonale, teda som“.

¹⁵⁷ DIXON, F. A., LAPSLEY, D. K., HANCHON, T. A.: *An Empirical typology of perfectionism in Gifted Adolescents*. In *Gifted Child Quarterly*, 2004, r. 48, s. 95-106. Dostupné na internete: <http://ezproxy.cvtisr.sk:2732/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=250ca9e5-6bd9-441a-869b-7083886a40dc%40sessionmgr102&vid=4&hid=106>

¹⁵⁸ HAWKINS, C. C., WATT, H. M. G., SINCLAIR, K. E.: *Psychometric properties of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale With Australian Adolescent Girls*. In *Educational and Psychological Measurement*, 2006, r. 66, Numb. 6, s. 1001-1022

¹⁵⁹ CHAN, D. W. *Dimensionality and Typology of Perfectionism: The Use of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale With Chinese Gifted Students in Hong Kong*. In *Gifted Child Quarterly*, 2009, r. 53, č. 3, s. 174-187

¹⁶⁰ Podľa: WINTER, R. 2006. *Perfekcionizmus, cesta do neba, alebo do pekla?* Bratislava: Porta libri, 2006. 142 s. ISBN 80-89067-39-5.

Celkoví perfekcionisti sú zameraní na dosahovanie cieľov v každej oblasti života. Celkový perfekcionista sa formuje do osobnosti s obsedantnými črtami správania, u ktorej dominuje dôraz na poriadok, organizovanosť, pravidlá, zoznamy a tiež je výrazne zameraný na detaily. Ich mottom je: „mám všetko dokonale pod kontrolou, teda som“.

Frostova, aj Hewittova konceptualizácia perfekcionizmu je založená na tom, že perfekcionizmus je všeobecný, alebo globálny osobnostný konštrukt. Niektorí autori prezentujú skôr názor, že perfekcionizmus sa dotýka iba niektorých oblastí života jednotlivca.¹⁶¹ Tento predpoklad potvrdila štúdia Mitchelisona a Burnsa, ktorí skúmali na kariéru zamerané matky, ktoré aj cez víkendy nechávali svoje deti v opatrovateľskej starostlivosti.¹⁶² U tejto vzorky boli rozdiely vo všetkých subškálach Hewittovej škály na meranie perfekcionizmu. Autori upravili metodiku na zisťovanie perfekcionizmu v práci a doma. Výsledky ukázali, že tieto ženy boli viac perfekcionistky v práci, než doma. Tiež výskumy J. Stoebera a F.S. Stoeber (2009) potvrdili, že hoci niektorí jednotlivci sú všeobecne perfekcionisticky zameraní, väčšina prejavuje perfekcionizmus iba v niektorých oblastiach svojho života.¹⁶³

Z hľadiska vplyvu perfekcionizmu na osobnosť jednotlivca možno konštatovať, že viacerí autori, ktorí sa prednostne venovali problematike perfekcionizmu, považujú túto osobnostnú charakteristiku skôr za negatívnu ako pozitívnu. Frost poukázal na tesný vzťah perfekcionizmu s depresiou, prokrastináciou a kompulzivitou.

Flett a Hewitt spájajú perfekcionizmus tiež skôr s negatívnymi javmi ako je depresia, suicídium, anxieta a osobnostné poruchy. Autori tiež zistili súvis medzi perfekcionizmom a problémami v interpersonálnom a rodinnom fungovaní. Autori skôr uznávajú deštruktívny charakter perfekcionizmu.¹⁶⁴ Táto multidimenzionálna osobnostná premenná hrá svoju významnú úlohu vo všetkých oblastiach života, výrazne vplýva na motiváciu, osobné štandardy, afektivitu, poznávacie procesy a v neposlednom rade na samotný výkon jednotlivca.¹⁶⁵

1.1 ZDROJE PERFEKCIONIZMU

Základné zdroje perfekcionizmu rozpracoval D. E. Hamachek, ktorý rozlíšil dve základné formy perfekcionizmu: normálny a neurotický perfekcionizmus a definoval základné rozdiely medzi nimi.¹⁶⁶ Ide o rozdiely najmä v nasledujúcich oblastiach: ciele, strach z chýb, kvalita výkonu, rodičia, poriadok.

Ciele: Normálni perfekcionisti sú tí, ktorí si odvodzujú príjemný pocit z práce a vlastného snaženia a ktorým nevadí, že sú menej dokonalí, než to situácia dovoľuje. Za každú cenu sa však chcú zlepšiť a svoje nedostatočné výkony vnímajú ako povzbudenie k ďalšiemu snaženiu.

¹⁶¹ SHAFRAN, R.- COOPER, Z.- FAIRBURN, CH.G. *Clinical perfectionism: a cognitive-behavioural analysis*. In Behaviour research and therapy [online]. 2002, r. 40, č. 7 [citované 2016-02-16]

¹⁶² MITCHELSON, J. K., BURNS, L. R. *Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home*. In Personality and Individual Differences, 1998, č. 25, s. 477–485.

¹⁶³ STOEBER, J., STOEBER, F. S. *Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life*. In Personality and Individual Differences, 2009, č. 46, s. 530–535.

¹⁶⁴ FLETT, G. L., HEWITT, G. L. *Positive Versus Negative Perfectionism in Psychopathology: A Comment on Slade and Owens's Dual Process Model*. In Behavior Modification, 2006, r. 30, s. 472-495.

¹⁶⁵ FLETT, G. L., BLANKSTEIN, K. R., HEWITT, P. L. *Affect After a Classroom Test Perfectionism, Performance, and State Positive Affect and Negative*. In Canadian Journal of School Psychology, 2009, č. 24; s. 4-8.

¹⁶⁶ HAMACHEK, D. E. *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism*. In Psychology, 1978, r. 15, 27-33.

Normálni perfekcionisti sú lepšie schopní ohodnotiť hranice svojich výkonov a svojho snaženia a stanovujú si reálnejšie ciele. Vďaka tomu môžu lepšie dosiahnuť úspech, pretože svoje vlastné očakávania majú „rozumnejšie“ a realistickejšie. Neurotickí perfekcionisti sú naopak tí, ktorí svoje úsilie a výsledky, byť vynikajúci, nikdy nehodnotia ako dobré či výborné. Vždy sa im zdá, že „mohli“ a najmä „mali“ dosiahnuť lepší výkon. Tento postoj narušuje pocit satisfakcie, ktorý je súčasťou každého dobrého výkonu. Absolútna absencia pocitu uspokojenia je základnou črtou neurotických perfekcionistov.

Strach z chýb: Neurotickí perfekcionisti si podľa Hamacheka vytyčujú vyššie ciele, než akých sú schopní dosiahnuť a nie sú schopní akceptovať aj malé chyby, ktorých sa v procese napĺňania cieľa dopustili. Tak trpia neustále pocitom, že sa im nedarí. To však spätne redukuje možnosť vzniku dobrého pocitu. Frost sa domnieva, že neurotickí perfekcionisti majú rovnako vysoké ciele ako normálni, avšak ich napĺňanie je doprevádzané tendenciami byť prehnane kritický v hodnotení vlastného správania.¹⁶⁷ Sú primárne motivovaní strachom zo zlyhania. Rozdiel medzi neurotickým a normálnym perfekcionizmom nie je teda iba v štýle práce, ale spočíva v spôsobe, ako človek o práci uvažuje. Hlavným motívom je pre nich snaha vyhnúť sa zlyhaniu, nie však možnosť optimálne naplniť svoje schopnosti. Neurotickí perfekcionisti vykazujú pocity úzkosti a zmätenosti ešte pred tým, než prácu začali. Normálni, funkční perfekcionisti naopak prežívajú pocity vzrušenia, jasnosti a zreteľnosti cieľa, ktorý chcú dosiahnuť. Hamachek popisuje, ako mnohí z jeho študentov „skolabovali“ počas skúškového obdobia, preto, že sa báli zlého výsledku a nie preto, že usilovne študovali.¹⁶⁸

Burns a Pacht zdôrazňujú „strach z chýb“, čo je podľa nich jadrom neurotickej formy perfekcionizmu. Inými slovami, výkon musí byť dokonalý, inak je bezcenný.¹⁶⁹

Kvalita výkonu: Ďalšia charakteristika neurotickej formy perfekcionizmu je váhavosť v posudzovaní kvality vlastného výkonu. Existujú medzi nami ľudia, ktorí sa snažia zvládnuť úlohy tak, ako to najlepšie dokážu a zároveň im nevádi, keď nie sú výsledky úplne dokonalé. Na druhej strane sú medzi nami aj tí, ktorí chcú zvládnuť rovnaké úlohy a utápajú sa v nekonečných obavách, či je ich výkon skutočne dokonalý. U neurotických perfekcionistov sa jedná o prevládajúci pocit, že práca nie je optimálne urobená a s tým je spojená neistota a váhanie, či a kedy je práca skutočne dokonalá.

Rodinné prostredie: Väčšina autorov sa zhoduje v tom, že dôležitú rolu v etiológii perfekcionizmu hrá hodnotenie výkonu rodičov a postoj, ktorý k výkonom svojich detí zaujímajú. Hamachek predpokladá, že neurotický perfekcionizmus má zdroje v jednom z dvoch typov emocionálneho prostredia. Jedná sa o prostredie „bez súhlasu“ alebo o prostredie „nekonzistentného súhlasu“, prípadne „podmienenie pozitívneho súhlasu“. Rodinné prostredie bez súhlasu - skôr ide o prostredie bez spätnej väzby, neposkytuje dieťaťu pozitívnu ani negatívnu odozvu na jeho správanie. Hamachek popisuje výroky klientky, pochádzajúcej z tohto prostredia: „Rodičia všetko nechávali na mne, nikdy som nevedela ako sa cítia, nikdy som nevedela, či som ich potešila alebo nepotešila“.¹⁷⁰

¹⁶⁷ FROST, R.O., LAHART, C.M., & ROSENBLATE, R. *The development of perfectionism: A study of daughters and their parents*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1991, r. 15, s. 469-489.

¹⁶⁸ HAMACHEK, D. E. *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism*. In *Psychology*, 1978, r. 15, s. 27-33.

¹⁶⁹ FROST, R.O., LAHART, C.M., & ROSENBLATE, R. *The development of perfectionism: A study of daughters and their parents*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1991, r. 15, s. 451.

¹⁷⁰ HAMACHEK, D. E. *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism*. In *Psychology*, 1978, r. 15, s. 28.

V rodine, kde prevláda podmienenie pozitívneho oceňovania, ide o to, že skôr ako príde súhlas alebo pochvala, je nutné splniť isté podmienky. Inými slovami, pozitívne podmienený súhlas hovorí: „Budem ťa mať rada, ak ... (dokončíš túto úlohu, budeš si všetky veci starostlivo ukladať...)“. V dôsledku tohto hodnotenie sa väčšina detí naučí preceňovať výkon a potláčať seba samých. Zistia, že iba prostredníctvom výkonu získavajú svoje pravé JA.

Neurotický perfekcionizmus obvykle odráža hlboký zakorenený pocit menejcennosti a je naučeným spôsobom, ako dosiahnuť súhlas prostredníctvom výkonu a nereálnych cieľov. V dôsledku toho nie je žiadna snaha dostatočná. Ide o nekonečný cyklus pokusov, frustrácií a zlyhaní.

Etiológii neurotickej formy perfekcionizmu venoval pozornosť aj Hollander, ktorý tvrdí, že perfekcionista sa bude snažiť zdokonaľovať do tej doby, kým nebude mať pocit, že naplnil očakávanie rodičov. Rovnica uvažovania týchto perfekcionista by podľa Hollandera znela asi takto: „Keď sa budem viac snažiť, keď podám trošku lepší výkon, keď sa stanem dokonalý, budú ma mať rodičia radi“.¹⁷¹

Burns tiež predpokladá, že perfekcionistickí rodičia - okrem toho, že využívajú pochvalu a lásku ako prostriedok nátlaku k podávaniu vysokých výkonov dieťaťu- spájajú vždy neúspech dieťaťa s úzkosťou alebo rozčarovaním. Dieťa to pociťuje ako zavrnutie a snaží sa redukovať tento pocit svojim úsilím o dokonalosť.¹⁷²

Barrow a More zhrnuli v súlade s vyššie uvedenými predpokladmi typy rodinného prostredia, kde sa s veľkou pravdepodobnosťou formujú perfekcionistické osobnosti:

- rodičia prehnane kritizujú a príliš vyžadujú;
- kritika rodičov je nepriama, ale je súčasťou očakávania rodičov;
- ciele neexistujú alebo nie sú jasne definované
- perfekcionistickí rodičia slúžia ako model perfekcionistických postojov a správania.¹⁷³

Hamachek však poukazuje na základe svojej klinickej skúsenosti, na to, že existujú rovnako dva typy rodinného prostredia, ktoré vysvetľujú vznik pozitívneho perfekcionizmu. Nazýva to prostredím „pozitívneho modelovania“, kedy ide o vytváranie životného štýlu, ktorý môže byť formulovaný takto: „Keď sa rozhodneš niečo urobiť, potom sa to snaž urobiť čo najlepšie“. Tento životný štýl dieťaťa určujú najmä rodičia a jeho najbližší, ktorí oceňujú najmä snahu niečo urobiť, dokázať... Dieťa sa tak učí, že snaženie môže viesť k dobrému pocitu o sebe aj o svojej práci.¹⁷⁴

Poriadok: poslednou charakteristikou, ktorá býva spájaná s perfekcionizmom je prehnaná orientácia na poriadok. Frost poukazuje na závery Hollandera, ktorý tvrdí, že títo perfekcionisti zdôrazňujú starostlivosť o poriadok slovami: „Všetko má svoje miesto a všetko musí byť na svojom mieste.“ Nevzťahuje sa to k cieľom, aké chce človek dosiahnuť, ale skôr určuje spôsob každodenného napĺňania cieľov.¹⁷⁵

¹⁷¹ FROST, R.O., LAHART, C.M., & ROSENBLATE, R. *The development of perfectionism: A study of daughters and their parents*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1991, r. 15, s. 469-489.

¹⁷² tamtiež

¹⁷³ tamtiež

¹⁷⁴ HAMACHEK, D. E. *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism*. In *Psychology*, 1978, r. 15, s. 27-33.

¹⁷⁵ FROST, R.O., LAHART, C.M., & ROSENBLATE, R. *The development of perfectionism: A study of daughters and their parents*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1991, r. 15, s. 469-489.

1.2 RODOVÉ ROZDIELY V PERFEKCIONIZME

Problematika rodových rozdielov v perfekcionizme nepredstavuje v odborných zdrojoch a výskumných štúdiách dominantnú oblasť záujmu odborníkov. Napriek množstvu výskumných štúdií, ktoré boli o problematike perfekcionizmu publikované, skutočne malý počet sa zaoberal aj rodovými rozdielmi. V niektorých výskumných štúdiách zameraných na perfekcionizmus boli len homogénne výskumné vzorky z hľadiska rodu. Niektoré rodové špecifiká v dimenziách perfekcionizmu nachádzame v prácach autorov J. Stoeber a F. S. Stoeber, ktorí zisťovali rozdiely v úrovni perfekcionizmu v rôznych životných doménach u mužov a žien, ale nezistili signifikantné rodové rozdiely. Menšie avšak štatisticky nevýznamné rozdiely boli u žien, ktoré boli menej perfekcionistické v spôsobe rozprávania a investíciách do nákupov ako u mužov.¹⁷⁶ U žien sa preukázal väčší perfekcionizmus zameraný na hygienu, šaty, usporiadanosť a riadenie času a domáce práce.

Autori Sherry a kol. zisťovali rodové rozdiely v dimenziách perfekcionizmu a súvislosti s narcizmom.¹⁷⁷ Ich výskumné zistenia však tiež nepreukázali rodové rozdiely v meraných súvislostiach. Rovnako v ďalšom príspevku Sherry a kol. preukázali, že vek a rod nie sú signifikantnými prediktormi depresívnych symptómov.¹⁷⁸

Chan zasa pri identifikácii typov perfekcionistov: zdravých, nezdravých a neperfekcionistov zistil, že rod nezohráva úlohu pri výskyte jednotlivých typov.¹⁷⁹

Hill, Zrull a Turlington realizovali výskum u 357 respondentov (113 mužov a 244 žien) s priemerným vekom 19 rokov. Zistili, že na seba orientovaný perfekcionizmus súvisel s asertivitou, adaptívnymi interpersonálnymi kvalitami u žien aj mužov.¹⁸⁰ Na druhých zameraný perfekcionizmus bol vo vzťahu s aroganciou, dominanciou a pomstychtivosťou u žien aj mužov, ale malým interpersonálnym stresom. Sociálne orientovaný perfekcionizmus súvisel s aroganciou. U mužov so sociálnym odstupom a interpersonálnou neprispôsobivosťou a distresom u žien.

2 REALIZÁCIA VÝSKUMU

Ako sme už naznačili v predošlých subkapitolách problematika rodových rozdielov v dimenziách perfekcionizmu je relatívne málo riešená téma vo výskumných štúdiách v zahraničí. Nás zaujímalo zistiť rodové rozdiely v dimenziách perfekcionizmu u vysokoškolských študentov. Vzhľadom k absencii dostatočného počtu relevantných výskumných štúdií k tejto téme sme si stanovili nasledujúce výskumné otázky.

¹⁷⁶ STOEBER, J., STOEBER, F. S. *Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life*. In *Personality and Individual Differences*, 2009, č. 46, s. 530-535.

¹⁷⁷ SHERRY, S. B., GRALNICK, T. M., HEWITT, P. L., SHERRY D. L., FLETT, G. L. *Perfectionism and narcissism: Testing unique relationships and gender differences*. In *Personality and Individual Differences*, 2014, č. 61-62, 2014, s. 52-56.

¹⁷⁸ SHERRY D. L., SHERRY, S. B., HEWITT, P. L., MUSHQUASH, A., FLETT, G. L. 2015. *The existential model of perfectionism and depressive symptoms: Tests of incremental validity, gender differences, and moderated mediation*. In *Personality and Individual Differences*, 2015, č. 76, s. 104-110.

¹⁷⁹ CHAN, D. W. *Dimensionality and Typology of Perfectionism: The Use of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale With Chinese Gifted Students in Hong Kong*. In *Gifted Child Quarterly*, 2009, r. 53, č. 3, s. 174-187

¹⁸⁰ HILL, R. W., ZRULL, M. C., TURLINGTON, S. *Perfectionism and Interpersonal Problems*. In *Journal of Personality Assessment*, 1997, r. 69, č. 1, s. 81-103, [cit.2013-02-11]. Dostupné na: Springer Link, DOI: 10.1207/s15327752jpa6901_5

- VO1:** Existujú rodové rozdiely v dimenziách perfekcionizmu meraných škálou HMPS?
VO2: Existujú rodové rozdiely v dimenziách perfekcionizmu meraných škálou FMPS?
VO3: Existujú rodové rozdiely v celkovom skóre v inventári perfekcionistických úvah?

2.1 METÓDA VÝSKUMU

Výskumnú vzorku sme získali na základe dostupného výberu z banskobystričského regiónu a regiónu Liptova. Výskumná vzorka pozostávala z 338 študentov vysokých škôl. Priemerný vek respondentov bol 21,85 rokov. Na výskume sa zúčastnilo 255 žien a 83 mužov. Výskum predstavuje komparačnú analýzu. Na štatistické spracovanie výskumných údajov sme použili program SPSS Statistic 17.0. V rámci nášho výskumu sme použili nasledujúce výskumné metodiky:

Multidimenzionálna škála perfekcionizmu (Hewitt, Flett) (HMPS)

Na meranie dimenzií perfekcionizmu sme použili slovenský preklad Multidimenzionálnej škály perfekcionizmu od autorov Hewitta a Fletta.¹⁸¹ Na preklad metodiky sme použili dva nezávislé preklady z anglického originálu. Preklady sme zjednotili a opäť preložili do anglického originálu a po posúdení správnosti prekladu sme finálnu verziu podrobili jazykovej korektúre. Škálu tvorí 45 výrokov a respondent označuje na stupnici od 1 do 7 mieru súhlasu s jednotlivými položkami. MPS zahŕňa tri dimenzie perfekcionizmu podľa objektu, na ktorý je zameraný a to: perfekcionizmus orientovaný na seba (SEO), položka typu: „Keď na niečom pracujem, nemôžem si oddýchnuť, kým to nie je dokonalé“, perfekcionizmus orientovaný na druhých (OO): „Mám vysoké očakávania od ľudí, ktorí sú pre mňa dôležití“ a sociálne predpísaný perfekcionizmus (SP): „Moja rodina odo mňa očakáva, že budem perfektný/á“. Medzi položkami škály je 18 inverzne skórovaných.

Reliabilita škály MPS a vnútorná konzistencia jej jednotlivých položiek vykazuje prijateľné hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa. SEO (9 položiek): $\alpha=0,833$, OO (9 položiek): $\alpha=0,598$ a SP (6 položiek): $\alpha=0,562$.

Multidimenzionálna škála perfekcionizmu (Frost a kol.) (FMPS)

Frostova Multidimenzionálna škála perfekcionizmu,¹⁸² pozostáva z 35 položiek, odpovede respondentov sú zaznamenávané na 5-bodovej Likertovej škále s odpoveďou veľmi súhlasím na jednej strane kontinua a odpoveďou veľmi nesúhlasím na strane druhej. MPS sa skladá zo šiestich subškál. Patria sem:

Obavy z pochybenia (Concern over Mistakes - CM), táto dimenzia je konceptualizovaná ako negatívne reakcie na vlastné chyby a tendencia vnímať tieto chyby ako celkové zlyhanie. CM pozostáva z nasledujúcich položiek: 9, 10, 13, 14, 21, 23, 25, 34. Príklad: „Keď zlyhám v škole (v zamestnaní), zlyhal som ako človek.“

Osobné štandardy (Personal Standards – PS) je dimenzia konceptualizovaná ako tendencia klásť si vysoké ciele a hodnotiť sa na základe ich splnenia. Pozostáva z položiek: 4, 6, 12, 16, 19, 24, 30. Príklad: „Stanovujem si vyššie ciele, než väčšina ľudí.“

¹⁸¹ HEWITT, P. L., FLETT, G. L. *Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology*. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991, vol. 60, no. 3, s. 456-470

¹⁸² FROST, R. O., MARTEN, P. A., LAHART, C., & ROSENBLATE, R. *The dimensions of perfectionism*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1990, č. 14, s. 449-468.

Očakávania rodičov (Parental Expectations – PE) – dimenzia je konceptualizovaná ako tendencia veriť, že rodičia majú príliš vysoké očakávania od svojich detí. Pozostáva z položiek: 1, 11, 15, 20, 26. Príklad: „*Moji rodičia chceli, aby som bol vo všetkom najlepší.*“

Kritika rodičmi (Parental Criticism – PC) – dimenzia je konceptualizovaná ako tendencia domnievať sa, že rodičia prehnane kritizujú svoje deti. PC pozostáva z položiek: 3, 5, 22, 35. Príklad: „*Moji rodičia sa nikdy nesnažili porozumieť mojim chybám.*“

Pochybnosti o konaní (Doubts over Action – DA) – dimenzia je konceptualizovaná ako sklon k pocitu, že vytýčené ciele sa nedarí úspešne realizovať. Pozostáva z položiek: 17, 28, 32, 33. Príklad: „*Mám sklon k meškaniu vo svojej práci, pretože stále veci znovu a znovu opakujem.*“

Organizovanosť (Organization – O) – dimenzia je konceptualizovaná ako dôraz na poriadok a štruktúru v organizovaní vlastných vecí. Pozostáva z položiek: 2, 7, 8, 27, 29, 31. Príklad: „*Snažím sa byť systematický.*“

V našom výskume sme použili model MPS skladajúci sa zo štyroch subškál. Vychádzali sme pritom z článku autorov Khawaja a Armstronga (2005), v ktorom sa odvolávajú na Stoebera (1998), ktorý na základe svojho výskumu realizovaného na vzorke vysokoškolských študentov poukázal na vhodnejšie použitie štyroch subškál, ktoré vznikli spojením subškál: obavy z pochybenia (CM) a pochybnosti o konaní (DA), rovnako ako očakávania rodičov (PE) a kritika rodičmi (PC), zatiaľ čo Osobné štandardy (PS) a Organizovanosť (ORG) si zachovali svoj pôvodný formát. Na vytvorení modelu štyroch subškál sa podieľali aj Stumpf a Parker (2000).

Reliabilita škály MPS a vnútorná konzistencia jej jednotlivých položiek vykazuje prijateľné hodnoty Cronbachovho koeficientu alfa. CMDA (10 položiek): $\alpha=0,785$, PEPC (6 položiek): $\alpha=0,743$ a ORG (4 položky): $\alpha=0,734$, PS (4 položky): $\alpha=0,573$. Na základe škály je možný výpočet funkčného (6 položiek) a disfunkčného perfekcionizmu (11 položiek) podľa autorov Khawaja a Armstronga (2005). V našom prípade vnútorná konzistencia položiek v prípade funkčného perfekcionizmu je $\alpha=0,829$ a disfunkčného perfekcionizmu je $\alpha=0,834$.

PCI – škála perfekcionistaických úvah (Flett, Hewitt, Blankstein, Gray)

Autormi škály perfekcionistaických úvah sú Flett, Hewitt, Blankstein, Gray (1998) a pozostáva z 25 položiek, ktoré sú zamerané na zistenie frekvencie perfekcionistaických úvah, zvýšené úsilie a sociálne porovnanie v neklinickej populácii. PCI je unidimenzionálna škála perfekcionistaických úvah. Položky sú skórované na 5 stupňovej škále, od úplne nesúhlasím (0 bodov) po úplne súhlasím (4 body). Škála je vnútorne konzistentná, aj v našom výskume sa potvrdila $\alpha=0,92$. Podľa uvedených autorov, má metodika PCI porovnateľnú validitu s Frostovou Multidimenzionálnou škálou perfekcionizmu.

2.2 VÝSKUMNÉ ZISTENIA

Pre overenie rodových rozdielov v dimenziách perfekcionizmu sme použili deskriptívne ukazovatele premenných a vzhľadom k tomu, že niektoré premenné nevykazovali normálne rozloženie (Tabuľka 1) sme použili neparametrický Mann-Whitneyho U-test. Deskriptívne ukazovatele meraných premenných zobrazujú Tabuľky 2 a 3. Deskriptívne ukazovatele dimenzií perfekcionizmu v skupine žien a v skupine mužov (Tabuľka 2) poukazujú na rozdiely medzi mužmi a ženami vo všetkých dimenziách perfekcionizmu okrem organizovanosti a disfunkčného perfekcionizmu, kde dosahujú muži aj ženy takmer rovnaké skóre.

Tabuľka 1 Výsledky testu normality v jednotlivých dimenziách perfekcionizmu

	Kolmogorov-Smirnov test		
	Statistic	Df	P1-hodnota
SEO	0,027	338	0,200*
OO	0,041	338	0,200*
SP	0,030	338	0,200*
CMDA	0,047	338	0,067
PEPC	0,077	338	0,000
ORG	0,091	338	0,000
PS	0,064	338	0,002
Funkčný P.	0,053	338	0,021
Disfunkčný P	0,088	338	0,000
PCI	0,057	338	0,011

Tabuľka 2 Deskriptívne ukazovatele dimenzií perfekcionizmu v skupine žien a v skupine mužov

Pohlavie		SEO	OO	SP	CMDA	PEPC	ORG	PS	FP	DisFP.	PCI
ženy	AM	60,53	52,51	49,98	32,95	19,78	23,73	20,19	27,24	23,73	63,44
	n	255	255	255	255	255	255	255	255	255	255
	SD	17,49	11,06	13,31	8,98	6,74	4,27	4,90	7,95	4,27	18,36
	MDN	61,00	53,00	49,00	33,00	19,00	24,00	20,00	27,00	24,00	64,00
muži	AM	65,61	59,27	54,66	34,27	21,76	23,41	22,55	29,58	23,41	69,55
	n	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
	SD	15,91	11,03	10,55	9,32	6,62	4,68	4,32	7,87	4,68	19,28
	MDN	65,00	60,00	56,00	35,00	22,00	24,00	23,00	31,00	24,00	72,00

Na základe použitia Man-Whitneyho U testu sa nám potvrdili štatisticky významné rodové rozdiely v dimenziách na seba orientovaného perfekcionizmu, na druhých orientovaného perfekcionizmu, sociálne predpísaného perfekcionizmu, v dimenzii očakávanie a kritika rodičov a v dimenzii osobné štandardy a tiež vo funkčnom perfekcionizme a v celkovom skóre v škále perfekcionistických úvah.

Ženy v našej vzorke dosiahli v uvedených dimenziách perfekcionizmu nižšie mediány ako muži. Hladinu vecnej významnosti sme posúdili pomocou Cohenovho koeficientu d, ktorý uvádza relatívnu zmenu priemeru premenných vzhľadom k smerodajnej odchýlke merania v skupine (Tabuľka 4).

Tabuľka 3 Výsledky testovania rozdielov v dimenziách perfekcionizmu u mužov a žien na základe Man-Whitneyho U testu

	SEO	OO	SP	CMDA	PEPC	ORG	PS	FP	DisFP.	PCI
Mann-Whitney U-test	8814,50	7044,50	7906,50	9499,50	8590,00	10243,00	7481,00	8614,00	10243,00	8574,00
p-hodnota	0,022	0,000	0,001	0,161	0,010	0,660	0,000	0,011	0,660	0,009

Tabuľka 4 Hladina vecnej významnosti rodových rozdielov v jednotlivých dimenziách perfekcionizmu

Dimenzie:	Cohenov koeficient d	Veľkosť efektu
SEO	-0,30	malý
OO	-0,61	stredný
SP	-0,37	malý
CMDA	-0,15	žiadny
PEPC	-0,30	malý
ORG	0,07	žiadny
PS	-0,50	malý
Funkčný P.	-0,30	malý
Disfunkčný P.	0,07	žiadny
PCI	-0,33	malý

Hoci sme preukázali štatistickú významnosť rodových rozdielov vo väčšine dimenzií perfekcionizmu, vecná významnosť rodových rozdielov v jednotlivých dimenziách perfekcionizmu poukazuje väčšinou iba na malý efekt zistení.

2.3 DISKUSIA

Na základe našich výskumných zistení sa nám potvrdili štatisticky významné rodové rozdiely v dimenziách na seba orientovaného perfekcionizmu, na druhých orientovaného perfekcionizmu, sociálne predpísaného perfekcionizmu, v dimenzii očakávanie a kritika rodičov a v dimenzii osobné štandardy a tiež vo funkčnom perfekcionizme a v celkovom skóre v škále perfekcionistických úvah. Ženy v našej vzorke dosiahli v uvedených dimenziách perfekcionizmu nižšie mediány ako muži, z čoho vyplýva, že muži v našej výskumnej vzorke dosahovali vyššiu úroveň v dimenziách perfekcionizmu. Výnimkou boli iba dimenzie organizovanosť a disfunkčný perfekcionizmus, kde dosahovali muži aj ženy takmer rovnaké skóre.

Niektoré výskumné zistenia neboli v súlade s našimi pôvodnými očakávaniami. Predpokladali sme, že ženy budú dosahovať vyššiu úroveň sociálne predpísaného perfekcionizmu, keďže mnohé výskumné štúdie poukazujú na vyššiu anxiózu žien a s tým súvisiaci aj strach zo sociálnych konzekvencií (napr. Kordačová, 2005).¹⁸³ Uvedená autorka zistila $r=0,286^*$ medzi perfekcionizmom (podľa metodiky IPA) a sociálno-situačnou anxiétou (metodika KSAT). Naš predpoklad sa však nepotvrdil. Ženy dosiahli nižšiu úroveň v tejto dimenzii ako muži. Dokonca v celkovom skóre perfekcionistických úvah dosahovali muži výrazne vyšší medián ako ženy. Avšak vecná významnosť našich zistení vykazuje skôr malý efekt.

V našich záveroch však musíme byť opatrní, keďže naša vzorka bola rodovo dosť disproporciálne rozložená, hoci použité štatistické procedúry dokážu uvedený efekt eliminovať. Na základe našich výskumných zistení môžeme konštatovať potrebu rozšíriť výskumný súbor o vzorku mužov, aby sme predišli možnosti skreslenia údajov.

ZÁVER

Snaha o dokonalý výkon sa vyskytuje tak u mužov ako aj u žien. Podľa našich výskumných zistení muži štatisticky významne vykazovali perfekcionistické tendencie oproti ženám. Výsledky testov sú však zamerané skôr na prejavy perfekcionistických tendencií vo všeobecnosti. Možno keby sme sa pri výskume rodových rozdielov zamerali na jednotlivé oblasti bežného, prípadne pracovného (študijného) života, získali by sme objektívnejšie údaje o každodennej praxi.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BARDONE-CONE, A. M. *Self-oriented and socially prescribed perfectionism dimensions and their associations with disordered eating*. In Behaviour Research and Therapy, 2007, 45, 2007, s. 1977–1986.
- BIELING, P. J., ISRAELI, A., SMITH, J., ANTONY, M. M. *Making the grade: The behavioral consequences of perfectionism in the classroom*. In: Personality and Individual Differences, 2003, č. 35, s. 163-178.
- DIXON, F. A., LAPSLEY, D. K., HANCHON, T. A.: *An Empirical typology of perfectionism in Gifted Adolescents*. In Gifted Child Quarterly, 2004, r. 48, s. 95-106
Dostupné na internete: <http://ezproxy.cvtisr.sk:2732/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=250ca9e5-6bd9-441a-869b-7083886a40dc%40sessionmgr102&vid=4&hid=106>
- FLETT, G. L., BLANKSTEIN, K. R., HEWITT, P. L. *Affect After a Classroom Test Perfectionism, Performance, and State Positive Affect and Negative*. In Canadian Journal of School Psychology, 2009, č. 24; s. 4-8.
- FLETT, G. L., HEWITT, G. L. *Positive Versus Negative Perfectionism in Psychopathology: A Comment on Slade and Owens's Dual Process Model*. In Behavior Modification, 2006, r. 30, s. 472-495.
- FLETT, G. L., HEWITT, P. L. 2002. *Perfectionism. Theory, Research, and Treatment*. Washington, DC: American Psychological Association, 435 pg. ISBN 1-55798-842-0.
- FROST, R. O., MARTEN, P. A. *Perfectionism and evaluative threat*. In Cognitive Therapy and Research [online]. Dec1990 Vol. 14, No. 6, pp. 559-572 [cit. 2012-11-01]. Dostupné na: Springer Link, DOI 10.1007/BF01173364. ISSN 1573-2819
- FROST, R. O., MARTEN, P. A., LAHART, C., & ROSENBLATE, R. *The dimensions of perfectionism*. In Cognitive Therapy and Research, 1990, č. 14, s. 449-468.

¹⁸³ napríklad: KORDAČOVÁ, J. *Iracionalita a anxieta mužov a žien – podobnosti a rozdiely*. In HELLER, Daniel; PROCHÁZKOVÁ, Jana; SOBOTKOVÁ, Irena (ed.). Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004. ISBN 80-244-1059-1.

- FROST, R.O., LAHART, C.M., & ROSENBLATE, R. *The development of perfectionism: A study of daughters and their parents*. In *Cognitive Therapy and Research*, 1991, r. 15, s. 469-489.
- HAMACHEK, D. E. *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism*. In *Psychology*, 1978, r. 15, 27-33.
- HAWKINS, C. C., WATT, H. M. G., SINCLAIR, K. E.: *Psychometric properties of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale With Australian Adolescent Girls*. In *Educational and Psychological Measurement*, 2006, r. 66, Numb. 6, s. 1001-1022
- HEWITT, P. L., CAELIAN, C. F., FLETT, G. L., SHERRY, S. B., COLLINS, L. & FLYNN, C. A. *Perfectionism in children: associations with depression, anxiety, and anger*. In *Personality and Individual Differences*, 2002, 32, 1049-1061.
- HEWITT, P. L., FLETT, G. L. *Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology*. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991, vol. 60, no. 3, s. 456-470
- HILL, R. W., ZRULL, M. C., TURLINGTON, S. *Perfectionism and Interpersonal Problems*. In *Journal of Personality Assessment*, 1997, r. 69, č. 1, s. 81-103, [cit.2013-02-11]. Dostupné na: Springer Link, DOI: 10.1207/s15327752jpa6901_5
- CHAN, D. W. *Dimensionality and Typology of Perfectionism: The Use of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale With Chinese Gifted Students in Hong Kong*. In *Gifted Child Quarterly*, 2009, r. 53, č. 3, s. 174-187
- KHAWAJA, N.G. – ARMSTRONG, K.A. *Factor structure and psychometric properties of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale: Developing shorter versions using an Australian sample*. In *Australian Journal of Psychology* [online]. 2005, vol. 57, no. 2 [citované 2015-03-30]
- KORDAČOVÁ, J. *Iracionalita a anxieta mužov a žien – podobnosti a rozdiely*. In HELLER, Daniel; PROCHÁZKOVÁ, Jana; SOBOTKOVÁ, Irena (ed.). *Psychologické dny 2004 : Svět žen a svět mužů : polarita a vzájemné obohacování : sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. ISBN 80-244-1059-1.
- MITCHELSON, J. K., BURNS, L. R. *Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home*. In *Personality and Individual Differences*, 1998, č. 25, s. 477–485.
- PORTEŠOVÁ, Š. *Psychologické aspekty perfekcionizmu v americkém pojetí*. In *Československá psychologie*, 2002, roč. 46, č. 2, s. 150-157, ISSN 009-062X
- SASSAROLI, S. *Perfectionism in depression, obsessive-compulsive disorder and eating disorders*. In *Behaviour Research and Therapy*, 2008, 46, s. 757–765.
- SHAFRAN, R.- COOPER, Z.- FAIRBURN, CH.G. *Clinical perfectionism: a cognitive-behavioural analysis*. In *Behaviour research and therapy* [online]. 2002, r. 40, č. 7 [citované 2016-02-16]
- SHAFRAN, R. MANSELL, W. *Perfectionism and psychopathology: a review of research and treatment*. In *Clinical Psychology Review*, 2001, Vol. 21, No. 6, s. 879 – 906.
- SHERRY D. L., SHERRY, S. B., HEWITT, P. L., MUSHQUASH, A., FLETT, G. L. 2015. *The existential model of perfectionism and depressive symptoms: Tests of incremental validity, gender differences, and moderated mediation*. In *Personality and Individual Differences*, 2015, č. 76, s. 104-110.
- SHERRY, S. B., GRALNICK, T. M., HEWITT, P. L., SHERRY D. L., FLETT, G. L. *Perfectionism and narcissism: Testing unique relationships and gender differences*. In *Personality and Individual Differences*, 2014, č. 61-62, 2014, s. 52-56.
- STOEBER, J., CHILDS, J. H. *Perfectionism*. In *LEVESQUE, R.J.R Encyclopedia of Adolescence* [online]. Springer US, 2012, 3363 s. [cit.2013-02-11]. Dostupné na: Springer Link, DOI 10.1007/978-1-4419-1695-2. ISBN 978-1-4419-1695-2.
- STOEBER, J., STOEBER, F. S. *Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life*. In *Personality and Individual Differences*, 2009, č. 46, s. 530-535.
- STUMPF, H., PARKER, W.D. 2000. *A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics*. In *Personality and Individual Differences* [online]. May 2000, r. 28, č. 5, s. 837-852 [cit. 2013-01-28]. Dostupné na: Science Direct - Encyclopedies and RefWorks, DOI 10.1016/S0191-8869(99)00141-5. ISSN 0191-8869
- WINTER, R. 2006. *Perfekcionizmus, cesta do neba, alebo do pekla?* Bratislava: Porta libri, 2006. 142 s. ISBN 80-89067-39-5.

PhDr. Beata ŽITNIAKOVÁ-GURGOVÁ, PhD.

Katedra psychológie Pedagogickej fakulty UMB
Ružová 13
Banská Bystrica 974 11
beata.zitniakova-gurgova@umb.sk

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

NÁSILIE NA ŽENÁCH, PÁCHANÉ MUŽMI VOČI SÚČASNÝM ALEBO BÝVALÝM PARTNERKÁM – TOLEROVANÉ OBLASTI PORUŠOVANIA RODOVEJ ROVNOSTI

VIOLENCE AGAINST WOMEN, COMMITTED BY MEN AGAINST CURRENT OR FORMER WOMEN – TOLERATED THE AREA OF GENDER EQUALITY

Miloslava JEZNÁ

ABSTRAKT: Autorka v článku prezentuje výsledky vlastnej výskumnej činnosti z obhájenej dizertačnej práce s názvom „Sociálna práca s mužmi ako agresormi domáceho násillia“ v 8/2016 na Prešovskej univerzite v Prešove, Filozofickej fakulte, školiteľka doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc. Autorka prepája tieto výsledky výskumu s teoretickými aj praktickými skúsenosťami z dlhoročnej odbornej práce ako zamestnankyne MPSVR SR, odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, tak aj odbornej lektorky a trénerky v oblasti násillia na ženách a v rodinách, vrátane domáceho a rodovo podmieneného násillia na ženách. Autorka predpokladá, že odporúčania napomôžu pri spracovaní intervenčných stratégií a rodovo citlivej sociálnej politiky, stanovení dotačných a fondových schém, zameraných na riešenie oblastí prevencie násillia na ženách a domáceho násillia.

KLúčové slová: Prevencia a eliminácia násillia na ženách. Partnersky násillní muži. Podporné programy. Sociálna práca s partnersky násillnými mužmi.

Title of the article: "

ABSTRACT: the article presents the results of the own research activities of the dissertation entitled "Social work with men as agresors of domestic violence" in 8/2016 at the Presov university in Presov, Philosophical faculty, trainer doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc. The author connects these results of the research with the theoretical and also practical experience from many years of professional work as the staff of the GOVERNMENT of the SLOVAK republic, the department of gender equality and equal opportunities, as well as training as a tutor and both in the area of violence against women and in families, including domestic and gender-based violence against women. The author assumes that the recommendations will facilitate the processing aids intervention strategies and gender-sensitive social policies, the determination of funds schemes, aimed at solving the areas of prevention of violence against women and domestic violence.

Keywords: Preventing and eliminating violence against women. Partner violent men. Support programs. Social work with violent men as partners.

ÚVOD

Pojmovo domácim násillím je akékoľvek násillie, kedy medzi obeťou a útočníkom je alebo bola forma osobného vzťahu.¹⁸⁴ Počas mojej viac ako tridsaťročnej praxe v oblasti prevencie násillia na ženách, nastala niekoľkokrát situácia, kedy sme hľadali riešenie dôsledkov partnerského násillia, pretože v našej spoločnosti dlhodobo absentovalo dôslednejšie legislatívne ukotvenie problematiky partnerského násillia, koordinácia jeho prevencie a eliminácie, a to nielen v partnerských vzťahoch.

¹⁸⁴ Partnerské násillie je násillie v intímnych vzťahoch. Partnersky násillný muž je násillný voči partnerke, manželke. Gender je súbor charakteristík, rolí, vzorcov priradených pre ženy a mužov, vytvorených spoločnosťou. Rodovo podmienené násillie na ženách je nasmerované proti ženám, pretože sú ženy, alebo postihuje viac ženy. Agresia je útočné správanie, reakcia na ohrozenie vlastnej moci, ako prejav hnevu. Agresia obsahuje aj zámer. Agresivita je ťažko meniteľná osobnostná črta, vlastnosť. Násillie je jednorázový akt, úmyselne spôsobujúci ujmu. ČÍRTKOVÁ, L. 2006. *Domáci násillí: fakta a paradoxy. Sociální práce/Sociálna práca*, 2006, č. 2: str. 54-67. ISSN 1213-6204 tiež JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999. ISBN 80-7169-889-X.

V poslednej dobe je venovaná zvýšená pozornosť vzdelávaniu pomáhajúcich profesionálov/lok, pôsobiacich v sociálnych subjektoch v oblastiach konkrétnej pomoci riešenia násilia na ženách, hlavne z úrovne Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny.¹⁸⁵ Donedávna absentujúca multiinštitucionálna spolupráca sa prostredníctvom výsledkov projektových riešení stala novým pozitívnym impulzom na hľadanie možností, spôsobov pre konkrétnu, adresnú, dostupnú a rýchlu odbornú pomoc na úrovni aspoň minimálnych európskych štandardov.

Príspevok je venovaný problematike prevencie a eliminácie násilia na ženách, páchaného mužmi voči súčasným alebo bývalým manželkám, partnerkám, družkám. Sú v ňom stručne prezentované výsledky vlastnej výskumnej činnosti. Dôraz bol predovšetkým položený na:

- zistenie príčin, prečo mimovládne organizácie nedoceňujú význam sociálnej práce s násilnými mužmi.
- objasnenie podmienenosti mužského partnerského násilia s dôrazom na:
 - sociálno-demografické charakteristiky násilných mužov,
 - analýzu zážitkov z detstva.
- poznanie predstáv a očakávaní o možnej zmene násilných mužov pomocou podporných programov zo strany sociálnych subjektov.

Pokrok v téme prevencie a eliminácie násilia na ženách sa opiera o zistenia, že počas a tesne po skončení násilného vzťahu, je treba venovať rýchlu, odbornú a primeranú starostlivosť hlavne obeťom – ženám a deťom, ale aj násilným osobám, na prácu založenú na smerovaní k životu bez násilia, k netolerovaniu žiadnej formy násilia. Je vidieť zdôraznenú potrebu zastavenia násilia smerujúcu k nevyhnutnej zmene násilného správania muža voči žene v akomkoľvek ich postavení, či partnerskom vzťahu. Snaha nájsť modely, ako viesť partnersky násilného muža k tomu, že násilné konanie voči ženám a deťom je porušovanie ich ľudských práv, apelovať k uvedomeniu si zodpovednosti násilného muža za svoje skutky a správanie a nesenie ich dôsledkov.

1 VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA NA SLOVENSKU

Medzery zaznamenávame v sociálnej práci s násilnými osobami od nahlásenia alebo identifikácie násilia, počas vykázania násilnej osoby zo spoločného obydla, prípadne vyšetrovacej väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody, podmieneného trestu alebo po skončení týchto a obdobných opatrení, smerom k začleneniu násilného muža do spoločnosti, prípadne poskytnutia pomoci návratu do rodiny, ak je predpoklad a možnosť na takéto riešenie. Vychádzame z predpokladu, že niet účinnej a udržateľnej pomoci ženám/obeťom násilia bez súčasnej cielenej pomoci ich násilným partnerom, manželom, druhom, milencom, teda, bez primeranej pomoci partnersky násilným mužom. Súčasťou komplexnej preventívnej i kuratívnej práce v oblasti násilia tak musí byť práca ako s obeťami tak s násilnými mužmi. Domáce násilie na ženách je najrozšírenejšou formou násilia páchaného na ženách zo strany ich partnerov.

¹⁸⁵ Ministerstvo sociálnych vecí a rodiny. Online. (cit. 22.3.2017) Dostupné: https://www.google.sk/search?q=ministerstvo+soci%C3%A1lnych+vec%C3%AD+a+rodiny&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b&gfe_rd=cr&ei=GFLSWMHZKNTR8geVsaTIAg

Podľa zistení Filadelfiovej, Holubovej¹⁸⁶ násilie hrozí ženám väčšími od mužov, ktorých poznajú, ako od cudzích mužov. Prevládajúca forma domáceho násilia je násilie páchané mužmi na ich partnerkách, manželkách, bývalých manželkách a družkách. Podľa Bútorovej a Filadelfiovej „Vývoj národnej legislatívy v štátoch EÚ je pohybom k zmenám na lepšiu ochranu žien a tvrdšie tresty pre páchatel'ov násilia na ženách. Súčasťou problematiky násilia na ženách sa tak stala problematika práce s násilnými mužmi, aj keď nie jednoznačne ako prevencia tohto násilia“.¹⁸⁷

Medzi ďalšie významné zistenia patrí konštatovanie, že prevencia a eliminácia domáceho aj partnerského násilia na ženách je prevažne na úrovni práce so ženami – obeťami. Môžeme konštatovať, že pokles násilnej kriminality, kde sú obeťami ženy a páchatel' je manžel/druh nezahŕňa aj bývalých manželov/partnerov, konkrétne v r. 2015 oproti r. 2008 – ide o pokles počtu žien/obetí násilnej kriminality (týranie blízkej a zverenej osoby z 377 na 208). Avšak podiel žien – obetí trestných činov zostáva nezmenený, okolo 75%. V oblasti partnerského násilia na ženách v trestných činoch má až 95% ný podiel. Alkoholizmus je významným kriminologickým činiteľom domáceho násilia, nie u partnerského násilia. Celoeurópsky výskumu násilia na ženách Agentúra EÚ¹⁸⁸ uvádza partnerské násilie ako najčastejšiu formu násilia na ženách, taktiež uvádza zistenia v Slovenskej republike - skúsenosti s násilím od súčasného alebo bývalého partnera zažíva v dospelosti 26% žien.

Pozornosť si zasluhuje tiež latentná kriminalita – odhaduje sa na 10 x registrovanej, až 15 x sexuálnej kriminality, problémom je, že ženy nenahlasujú násilné konania voči nim. Čo môžeme vymedziť ako problémové oblasti na Slovensku :

- pretrvávajú stereotypné nazeranie na problematiku, rodové stereotypy pomáhajúcich profesionálov/lok vo vzťahu ku klientom.: neschopná žena; násilný muž.
- absentujú teoretické poznatky a výskumy problematiky partnerského násilia.
- chýbajú rodovo citliví aj odborne vyškolení pomáhajúci profesionáli pre oblasť práce so ženami aj násilnými mužmi.
- nie sú pripravené metodiky a postupy práce s mužmi: upustenie od násilného správania; zmena postojov mužov voči ženám; nesenie zodpovednosti za svoje násilné správanie.
- chýba pilotné overenie v praxi, napr. podmienený trest; skrátenie výkonu trestu, podmieniť účasťou v programe pre násilných mužov; -ekonomické zabezpečenie obetí (žien, detí) „udržanie“ rodiny. Nezáujem o programy od GP SR, MVO.
- oblasť účinnej pomoci ženám, obeťam partnerského násilia je čiastočne rozpracovaná, chýba primeraná pomoc aj pre partnersky násilných mužov. Napríklad podľa austrálskeho modelu efektívnosť programov pre násilných mužov je merateľná cez pocity bezpečnosti žien partneriek.
- väčší rozvoj multiinštitucionálnej spolupráce na regionálnej úrovni - projekty s podporou NFM, ESF, dotácie – vzdelávanie, metodiky a postupy pomáhajúcich profesií, BŽ Domy.

¹⁸⁶ HOLUBOVÁ, B.: Správa o násilí páchanom na ženách na Slovensku za roky 2012 a 2013. Záverečná správa z VÚ č. 228. Online (cit. 22.3.2017) Dostupné: http://www.instituttr.sk/download/b_holubova.pdf. [citované: 26.4. 2016]

¹⁸⁷ BÚTOROVÁ Z., FILADELFIOVÁ J.: *Násilie páchané na ženách ako problém verejnej politiky*. Bratislava: IVO - Inštitút pre verejné otázky, 2005. 131 s. - ISBN 80-88935-78-4

¹⁸⁸ Násilie páchané na ženách : celoeurópsky prieskum. Online (cit. 22.3.2017) Dostupné: fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sk.pdf

Ak profesionáli/ky mužovi po výkone trestu neponúknu podporný program (pre muža aj ženu), ani najlepšie programy a tréningy profesionáli/ky neovplyvnia úspešnosť kurately klienta/ky. Dôsledky neriešenia problematiky násilia na ženách sú potom najmä nedostatok informácií o potrebách sociálnej kurately a pomoci po výkone trestu, neriešenie dopadov na sociálnu závislosť, absencia realizácie dotknutých klientov/tiek v práci, strata dôstojnosti a integrity, pocit hanby, apatia strach o stratu detí, o život, rozpad vzťahov a podobne.

2 PREDVÝSKUM A VÝSKUM

V rámci predvýskumu bolo spracovaných niekoľko prípadových štúdií, boli však poznačené neochotou mužov, ktorí priznali, že boli násilní k ženám z rodiny, aj partnerkám. Uvedieme niektoré zaujímavé skúsenosti a zistenia s realizáciou predvýskumu. Predvýskum bol nápomocný pri ustálení predstavy o špecifickej výskumnej vzorke v podmienkach života mužov a sociálnej práce počas výkonu trestu, o možnostiach a podmienkach výskumnej činnosti v ústavoch. Dostupná analýza modelov výskumných činností - neobsahujú odporúčania, aké výskumné metódy využiť, ak respondentmi sú muži vo výkone trestu.

Rozhovory boli zo strany násilných mužov povrchné, menené, s odôvodnením intímnosti, súkromia. Ako násilní boli v rámci druhého predvýskumu ženami, hľadajúcimi pomoc pri násilí na NONSTOP linke označovaní najčastejšie: podnikatelia, politici, vrcholoví manažéri, ochrankári, policajti a pracovníci v SBS, čo bola pre výskum „nedostupná“ vzorka, a bolo by zaujímavé realizovať sondu v tejto oblasti.

Na základe odporúčaní, overenia a úpravy formulácií otázok v dotazníku v predvýskume, sme vytvorili predpoklad na vysokú návratnosť dotazníkov z ústavov,

- v texte dotazníka sme prispôbovali výrazy a otázky pre pochopenie aj mužov bez vzdelania, so základným vzdelaním, primerane a citlivo,
- získali sme skúsenosť - muž vo výkone trestu vyplní dotazník, keď ho zaujme, rozumie otázkam, dotýka sa aj jeho problémov.

Cieľom výskumu bolo:

- prispieť výskumnou činnosťou k analýze podmienenosti násilného správania mužov, aktuálne vo výkone trestu, voči súčasným i minulým partnerkám,
- prispieť k poznaniu partnersky násilných mužov - ich očakávaní na podporu zo strany sociálnych subjektov po návrate z výkonu trestu,
- pristúpiť ku komparácii týchto očakávaní s ponukou podporných služieb pre násilných mužov poskytovaných vybranými sociálnymi subjektmi.

Základná výskumná otázka

Aké sú predstavy partnersky násilných mužov vo výkone trestu o formách podporných programov po návrate z výkonu trestu a ako tieto očakávania korešpondujú s ponukou podporných programov vybraných sociálnych subjektov a pomáhajúcich profesionálov/lok pre túto cieľovú skupinu?

V súlade so základnou výskumnou otázkou sme formulovali 4 čiastkové výskumné otázky a na základe nich 4 hypotézy, H1, H2, H3 a H4.

Prvá výskumná vzorka - partnersky násilní muži:

- majú alebo mali manželku/družku,
- boli voči nej násilní v partnerských vzťahoch, aktuálne boli vo výkone trestu za svoje násilné správanie, pričom boli odsúdení za trestný čin (súbeh) podľa ustanovení Trestného zákona, za definované trestné činy, napr.: týrania blízkej a zverenej os.; znásilnenie.; nebezpečné vyhrážanie, vraždu..
- v čase výskumu boli vo výkone trestu za iný trestný čin/činy ako násilné správanie v partnerskom vzťahu, ale boli násilní voči manželke/ družke v minulosti; boli už trestaní za partnerské násillia alebo priznali násilné správanie voči nej,
- boli v čase výkonu trestu umiestnení v jednom z 10 ústavov a boli ochotní sa zapojiť do výskumu, (výskum bol schválený GR Zboru väzenskej a justičnej stráže Bratislava),
- v čase výskumu boli muži zaradení do diferenčnej skupiny „B“ (odsúdení aktívne spolupracuje, má kritický postoj k trestnej činnosti...),

Druhá výskumná vzorka – pomáhajúci profesionáli vybraných sociálnych subjektov, pôsobiaci v treťom sektore, štátnej a verejnej správe so zameraním na problematiku násillia na ženách.

Výskumná metóda

Boli vytvorené a použité dva výskumné dotazníky – zistená reliabilita – vnútorná konzistencia položiek v SPSS Cronbachova alfa.¹⁸⁹

1/ Dotazník o mužoch a ich názoroch...: 0,764 = akceptovateľná až dobrá reliabilita.

2/ Dotazník o podpore násilných mužov: 0,735 = akceptovateľná reliabilita.

Tabuľka 1: Rozdelenie dotazníkov

DOTAZNÍKY	Počty v ks	Podiel v %	Podiel v %
zaslané do ústavov pre výkon trestu	440	100,0	-
späť doručené na spracovanie	378	85,9	100,0
vhodné na výskumné spracovanie	287	-	75,9
nehodné na výskumné spracovanie (nesprávne, neúplne vyplnené, nevyplnené)	91	-	24,1

Zdroj: Vlastný

¹⁸⁹ LOVAŠ, L. *Metódy výskumu pre verejnú správu*. (Vysokoškolské učebné texty). Košice: UPJŠ, 2001. 105 s. ISBN 80-7097-478-8.

Prvý dotazník postojov k násiliu voči ženám v partnerských vzťahoch, má dve časti, 1. časť má 23 otázok, 5 subčastí. Obsahuje 2 filtračné otázky - potrebné súčasne splniť obidve:

- Otázka č.10 Selekcia, či muž má alebo mal manželku/družku. Ak má alebo mal manželku/družku, pokračoval v dotazníku.
- Otázka č. 16 Selekcia, či sa muž aspoň 1x správal k manželke/družke (súčasnej aj bývalej) uvedeným násilným spôsobom. Ak muž aspoň na jednu možnosť = násilný spôsob odpovedal „1x“ alebo „viackrát“, pokračoval v dotazníku. Muž nemusel byť za správanie násilným spôsobom odsúdený, stačilo uvedené násilné správanie priznať.

Druhý dotazník o pomoci ženám prostredníctvom „podpory“ násilných mužov v partnerských vzťahoch. Dotazník má dve časti, prvá časť má 27 otázok, 3 subčasti. Druhá časť je u obidvoch dotazníkov rovnaká, obsahuje 25 zaužívaných mýtov a série tvrdení, ktoré slúžia aj ako indikátory tradičných maskulínnych názorov v spoločnosti, že muž sa správa násilne voči žene, partnerke.

3 VÝSLEDKY VÝSKUMU A ICH INTERPRETÁCIA

H1: Predpokladáme, že existuje štatisticky významná súvislosť medzi vybranými socio-demografickými charakteristikami p. n. mužov vo výkone trestu a ich postojmi k možnej zmene násilného správania pomocou programov.

- Závisle premenná: postoj.
- Nezávisle premenné: socio-demografické charakteristiky: vek, vzdelanie, regionálna príslušnosť, bydlisko, ekonomické postavenie, rodinný stav, počet detí.

Použili sme korelačný koeficient Cramer's V. Signifikancia 0,016 pri premennej vek znamená, že medzi vekom a skúmanými postojmi existuje štatisticky významný vzťah, súvislosť. Podľa De Vausovej interpretácie hodnôt korelačného koeficientu v sociálnych vedách, dosahuje hodnotu 0,196, čo indikuje nízku až strednú súvislosť.

Štatisticky významná súvislosť sa potvrdila iba u charakteristiky „vek“. Hypotéza H1 sa potvrdila čiastočne. Muži vo veku do 30 rokov výrazne častejšie uvádzali možnosť zmeny násilného správania ako starší muži.

H2: Predpokladáme, že existuje štatistická významná súvislosť medzi prítomnosťou násilného správania mužov vo výkone trestu na svojich súčasných či bývalých partnerkách a skúsenosťou s násilím z detstva.

Na vyhodnotenie súvislostí sme využili Kendallov koeficient Tau-b, koeficient nezávislosti - zároveň vyjadruje silu závislosti skúmaných premenných. Koeficient potvrdil, že existuje štatisticky významná súvislosť medzi spôsobmi násilia z detstva a ich vlastného správania v dospelosti (okrem nadávania, kritizovania, kričania; úderov, kopnutia, bitky):

- | | |
|---|-------|
| • vyhrážanie sa nožom, zbraňou - sig. = 0,00 | 0,306 |
| • nútenie k sexuálnym praktikám - sig. = 0,00 | 0,278 |
| • kontrolovanie, prikazovanie - sig. = 0,00 | 0,243 |

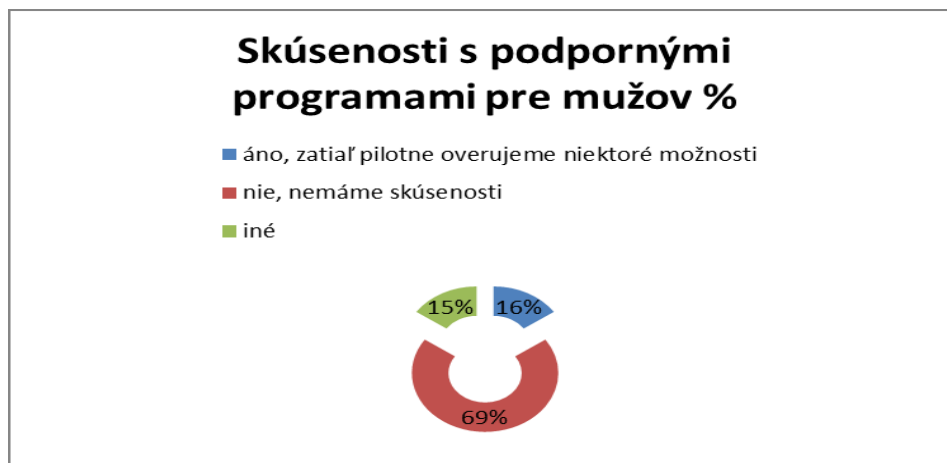
Najtesnejšiu súvislosť sme zistili u správania: vyhrážanie sa nožom, zbraňou, hodnota koeficientu 0,306. Čím častejšie sa muži stretávali s daným spôsobom správania v detstve, tým častejšie uvádzali v odpovediach toto správanie voči svojim partnerkám.

Môžeme konštatovať, že H2 sa potvrdila čiastočne. Všetky spôsoby násilného správania z detstva a v dospelosti nemali štatisticky významnú súvislosť.

H3: Predpokladáme že väčšina vybraných sociálnych subjektov nemá skúsenosti s podpornými programami pre partnersky násilných mužov a ani nemá ambície ich v budúcnosti zaviesť.

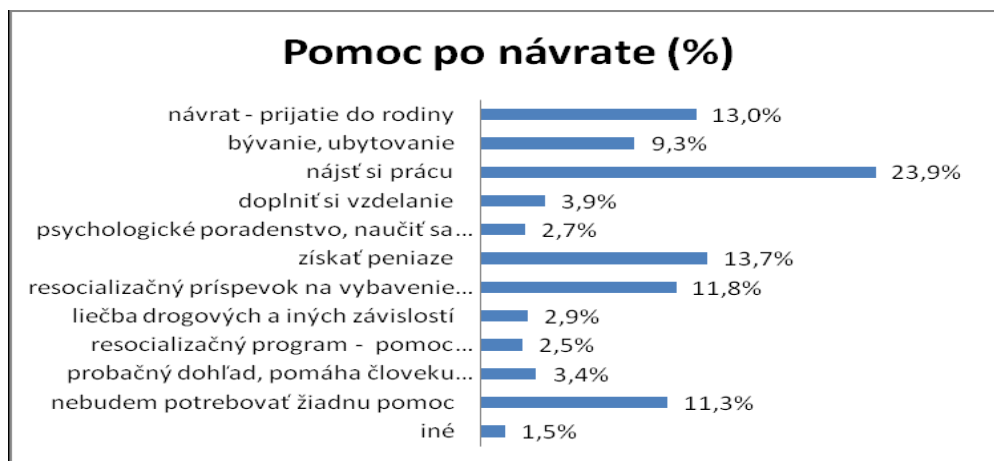
S podpornými programami nemá skúsenosti viac ako 41 (69%), pilotne overuje 10 (16%) a ambície ich zaviesť – venovať sa mužskej klientele má 11 (18,3%) zo 60 vybraných sociálnych subjektov. Hypotézu H3 možno považovať za potvrdenú.

Graf 1:



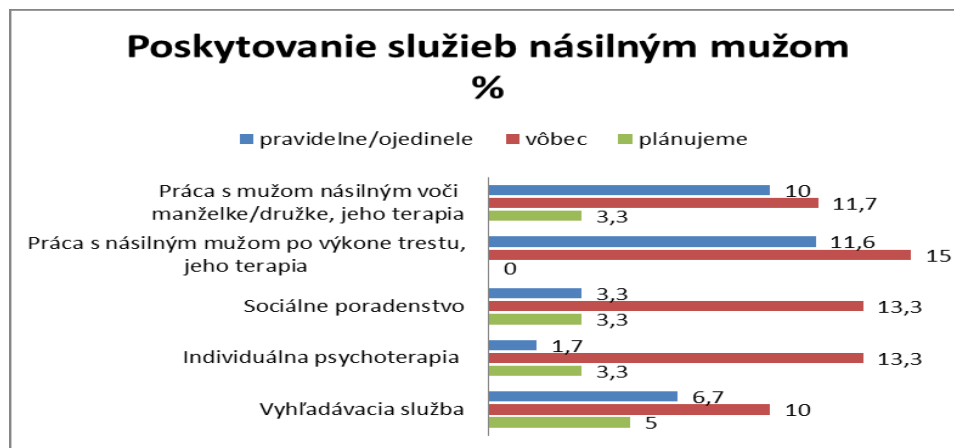
H4: Predpokladáme, že očakávania partnersky násilných mužov vo výkone trestu na podporné programy po jeho ukončení nebudú prevažne korešpondovať s ponukou týchto programov zo strany vybraných sociálnych subjektov

Graf 2:



Hypotéza H4 sa potvrdila. Profil očakávaní partnersky násilných mužov na budúcu podporu a pomoc spravidla nekorešpondoval s tým, čo ponúkajú a chcú ponúkať vybrané sociálne subjekty v tejto oblasti.

Graf 3:



4 VÝSLEDKY VÝSKUMU

V rámci výskumnej činnosti sme sa venovali analýze podmienenosti násilného správania mužov vo výkone trestu voči svojim súčasným i minulým partnerkám, poznávaniu očakávaní týchto mužov na podporu zo strany sociálnych subjektov po návrate z výkonu trestu odňatia slobody a napokon komparácii týchto očakávaní s ponukou podporných služieb poskytovaných vybranými sociálnymi subjektmi. Najdôležitejšie výsledky výskumnej činnosti zosumarizujeme podľa toho, ako boli formulované čiastkové ciele, výskumné otázky a hypotézy.

V rámci *prvého výskumného okruhu* sme sa venovali bližšiemu popisu socio-demografických charakteristík respondentov (partnersky násilných mužov vo výkone trestu odňatia slobody) a vplyvu týchto charakteristík na ich postoje k možnému formatívnemu účinku programov pre násilných mužov na ich budúce správanie voči svojim ženám a partnerkám. Hypoteticky sme predkladali štatisticky významnú súvislosť socio-demografických charakteristík na stanovenú postojovú premennú.

Vo vzorke celkovo 287 partnersky násilných mužov (respondentov) boli približne rovnako zastúpené vekové kategórie do 30 rokov, od 31 do 40 rokov a od 41 do 50 rokov (po necelých 30%). Najmenej bola zastúpená veková skupina nad 50 rokov. Z hľadiska ukončeného vzdelania boli najčastejšie zastúpení respondenti so stredným vzdelaním bez maturity (vyše 40%) a necelých 30% malo len základné vzdelanie. Najčastejšie boli regionálne zastúpení respondenti z banskobystrického a košického kraja a z mesta Bratislava, najmenej často z bratislavského a trenčianskeho kraja. Takmer dve tretiny respondentov bývalo pred nástupom k výkonu trestu v meste. Viac ako polovica respondentov mala pred nástupom výkonu trestu ekonomický status zamestnanca alebo živnostníka, či pracujúceho na dohodu alebo len príležitostne. Zvyšní respondenti boli nezamestnaní, nie výnimočne aj dobrovoľne nezamestnaní alebo nikdy nepracovali. Z hľadiska rodinného statusu, takmer 45% bolo slobodných respondentov, približne tretina bola ženatých alebo žijúcich s družkou, pätina bola rozvedených. Rodinný status a vek respondentov korešpondoval čiastočne aj s počtom detí. Takmer 30% bolo bezdetných a štvrtina mala jedno dieťa. Takmer 5% respondentov malo 6-11 detí. Následne sme skúmali súvislosť týchto charakteristík s postojmi respondentov k možnému formatívnemu účinku podporných programov pre násilných mužov smerom k zmene ich násilného správania k manželkám a partnerkám.

Štatisticky významnú súvislosť mal na túto postojovú premennú len vek respondentov. Mladší respondenti výrazne častejšie uvádzali možnosť takejto zmeny. Ostatné socio-demografické charakteristiky (ukončené vzdelanie, regionálna príslušnosť, bydlisko, ekonomický status a rodinný stav, počet detí) nemali štatisticky významný vplyv na sledované postoje. V súlade s týmito zisteniami sme H1 potvrdili len čiastočne.

V druhom výskumnom okruhu sme u respondentov skúmali súvislosti násilných zážitkov z detstva s prítomnosťou vlastného násilného správania k manželkám/partnerkám v dospelosti. Venovali sme sa násilnému správaniu mužov k ženám v rodine, v ktorej partnersky násilní muži vyrastali, na základe ich spomienok z detstva, na formy a frekvenciu násilného správania jemu blízkych mužov k jemu blízkym ženám v rodine. Predpokladali sme, že existuje štatisticky významná súvislosť medzi prítomnosťou násilného správania mužov vo výkone trestu voči svojim súčasným alebo bývalým ženám/partnerkám a spomienkami na násilné správanie mužov k ženám v rodine z vlastného detstva.

Z celkovo 287 partnersky násilných mužov (respondentov) takmer 80% vychovávali obidvaja rodičia. Za dôležitého muža vo svojom detstve považovalo 55% svojho biologického otca. Vyše štvrtiny si pamätalo z detstva na časté nadávanie, kritizovanie, kričanie na matku, nevlastnú matku, starú matku alebo tetu zo strany muža, teda ich otca, nevlastného otca, starého otca alebo strýka. 17% násilných mužov uviedlo, že si spomína na viac krát sa opakujúce údery, kopnutia a na bitku svojej matky, nevlastnej matky, starej matky alebo tety zo strany blízkych mužov v rodine. Takmer dve tretiny si na takéto násilné prejavy mužov voči ženám nespomínali. Viac ako jedna pätina respondentov si z detstva pamätala na to, že boli viackrát od svojich rodičov alebo iných dospelých v domácnosti bití, udieraní, kopaní, fackovaní. Vyše 17% uvádzalo zo strany rodičov/nevlastných rodičov konzumovanie alkoholu, drog a nestaranie sa o nich v období detstva.

Partnersky násilní muži v odpovediach týkajúcich sa obdobia ich vlastnej dospelosti uvádzali častejšie opakované násilné správanie voči ženám, ako bola frekvencia násilia v ich spomienkach z detstva v rodine, v ktorej vyrastali. Najčastejšie (vyše 40%) išlo z ich strany o nadávanie, kritizovanie, kričanie, potom o údery, kopance a bitku (vyše 17%). Za násilie voči svojej žene/partnerke nebolo nikdy vykázaných zo spoločného obydlija vyše 80% násilných mužov. Za fyzické násilie voči svojej súčasnej/bývalej manželke/družke bolo odsúdených vyše 14% partnersky násilných respondentov. Z hľadiska foriem násilného správania šlo najčastejšie o facky, bitie plastovou fľašou, rukou, vidlami po hlave, o rezné rany.

Vyše 70% násilných mužov nevyhľadalo v minulosti žiadnu pomoc. U tých, ktorí ju vyhľadali, išlo o návštevy u psychológa, o riešenie problémov s alkoholom, o protialkoholické liečenia (aj opakované), liečenie drogových závislostí, závislosti na hrách, liekoch – hypnotikách, či o pomoc ohľadom hľadanie si práce. Alkohol užívalo pred nástupom do väzby kumulatívne každý deň alebo asi raz do týždňa 46% partnersky násilných mužov. Takmer polovica zo skúmaného súboru mužov uviedla, že sú odsúdení prvý krát.

Pomerne vysoký podiel tvorili muži odsúdení 2-krát (17,4%) a 3-krát (15,0%). Najviac mužov uviedlo svoje protiprávne konanie spojené s fyzickým násilím, krádežou a lúpežou, nebezpečným vyhrážaním alebo prenasledovaním. Obeťou ich trestného činu v sexuálnej trestnej činnosti boli prevažne dospelé ženy, maloleté dievčatá a maloletí chlapci, fyzického násilia sa dopúšťali najmä k dospelým ženám (30%) a k dospelým mužom (26%). Skúmali sme súvis spomienok na násilné správanie mužov k ženám v rodine z detstva s prítomnosťou násilného správania mužov vo výkone trestu na svojich súčasných, alebo bývalých partnerkách.

Štatisticky významná súvislosť bola medzi tromi zo štyroch skúmaných spôsobov násilného správania (vyhrážanie sa nožom, zbraňou, nútenie k sexuálnym praktikám úder, kopnutie a bitka), slabá súvislosť bola u jedného spôsobu násilia vo forme „nadávania, kritizovanie a kričanie“. Vyplýva z toho, že čím častejšie sa muži ako deti stretávali s danými tromi spôsobmi násilného správania v detstve, tým častejšie zavádzali, vykonávali, uplatňovali toto správanie aj voči svojim ženám/partnerkám vo vlastnej dospelosti. V súlade s týmito zisteniami sme H2 potvrdili len čiastočne.

V treťom výskumnom okruhu sme u vybraných sociálnych subjektov skúmali ich skúsenosti s ponukou podporných programov pre partnersky násilných mužov, zaujímali sme sa o formy podporných programov, ktoré poskytujú a o ich budúce ambície v špecifickej intervenčnej oblasti. Zamerali sme sa na sociálne subjekty rozličnej povahy a kompetencií – od špecializovanej štátnej správy (ÚPSVR), cez miestnu a regionálnu samosprávu, mimovládne organizácie, až po špecializované vedecko-výskumnej, garančnej či exekutívnej povahy. Vo výskume sme nezobrali do úvahy ozbrojené a policajné zložky, ktoré ale čiastočne vo svojich prácach rieši Mária Martinská.¹⁹⁰

Do výskumu sa zapojilo celkovo 60 takýchto sociálnych subjektov. Pre vyše 43% vybraných sociálnych subjektov patrí problematika domáceho násilia na ženách k prioritným oblastiam ich odbornej práce, pričom takmer 35% z nich sa jej venuje 6 až 10 rokov. Cieľovými skupinami ich intervenčnými programov boli najmä deti zažívajúce násilie (30%) a takmer 22% sa venovalo dospelým osobám – obetiam násilia, bez detí.

Pomoc násilným mužom alebo násilným mužom v partnerských vzťahoch poskytovalo len necelých 20% subjektov, z tohto najčastejšie v trvaní do 5 rokov. Približne tretina zapojených subjektov uviedla, že vo svojej odbornej činnosti používa Štandard Rady Európy zamerané na pomoc ženám ohrozeným násilím, ktoré odporúčajú venovať pozornosť aj práci s násilnými mužmi. Vyše 70% vybraných sociálnych subjektov považovalo za vhodné, aby sa formulovali a prijali národné štandardy pomoci v oblasti domáceho násilia, a v rámci nich aj štandardy práce s násilnými mužmi v partnerských vzťahoch. Ďalších 23% ponúklo pomoc a spoluprácu pri príprave takýchto štandard. Doposiaľ sa za účelom pomoci násilným mužom len slabou uplatňovala medzi multiinštitucionálna spolupráca na skvalitnenie takejto pomoci. Až 95% vybraných sociálnych subjektov súhlasilo, aby podmienene odsúdení a podmienene prepustení násilní muži z výkonu trestu, ako aj muži uznaní z priestupkov voči blízkej a zverenej osobe, boli povinne súdmi a prokuratúrou zaraďovaní do špeciálnych programov pre násilných mužov.

Z hľadiska hypotézy č. 3 je kľúčové zistenie, že na otázku o skúsenostiach s podpornými programami pre partnersky násilných mužov odpovedala len necelá polovica zúčastnených subjektov, z toho len necelých 7% uviedlo, že zatiaľ pilotne overujú niektoré možnosti v tejto oblasti a 18% by sa chcelo v budúcnosti zamerať na túto klientelu a intervenčnú oblasť. Na základe vyššie uvedených výskumných poznatkov považujeme hypotézu H3 za potvrdenú.

¹⁹⁰ Pozri bližšie: MARTINSKÁ M., MATIS J.: *Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii*. L. Mikuláš. AOS. 2011, 157s . ISBN 978-80-8040-437-6; *Ozbrojené sily ako genderovo integrovaná organizácia*: MATIS J., Martinská M.: *Ozbrojené sily ako genderovo integrovaná organizácia*: In: *Riadenie bezpečnosti zložitých systémov 2011*: medzinárodný vedecký seminár: L. Mikuláš. AOS. 2011. ISBN 978-80-8040-417-8.

V rámci štvrtého výskumného okruhu sme skúmali očakávania partnersky násilných mužov vo výkone trestu od podporných programov po prepustení na slobodu, zároveň to, či budú ich očakávania prevažne korešpondovať s ponukou týchto programov zo strany vybraných sociálnych subjektov. Partnersky násilní muži vo výkone trestu by najčastejšie očakávali pomoc pri hľadaní práce (takmer 24%), potom pri získavaní finančných prostriedkov (cca 14%), pri podpore prijatia rodinou (13%), cca v rozsahu 12% šlo o očakávanú pomoc pri získaní resocializačného príspevku na vybavenie dokladov a vecí osobnej potreby. Vyše 11% partnersky násilných mužov uviedlo, že nebude potrebovať žiadnu pomoc. Tí, ktorí formulovali očakávanie pomoci, by ju chceli najčastejšie od rodiny a rodinných príslušníkov (takmer 40%), následne od priateľov a známych, kolegov z práce (cca 18%), od úradu práce – úseku sociálnej kurately (cca 15%). Vyše 8% nevedelo špecifikovať, od koho bude pomoc očakávať.

Tie sociálne subjekty, ktoré sa venujú otázkam rodinného násillia, uvádzali takúto štruktúru služieb: 10% už vykonáva prácu s mužmi násilnými voči manželke/družke, poskytuje im terapiu, 3% chcú s tým pokračovať v budúcnosti. Prácu s násilnými mužmi po výkone trestu, jeho terapiu, v súčasnosti vykonáva 8% subjektov, väčšinou pravidelne. Ide o služby v oblasti ubytovania, sociálnej kurately, vypracovávanie správ a posudkov. Ojedinele ide o komunikácia s partnersky násilným mužom ešte počas výkonu trestu; o komunikáciu s rodinou muža; o terapiu, aby si násilný muž uvedomil dôsledky a protiprávnosť svojho konania a snažil sa o zmenu; o pomoc s vybavením dokladov; vybavovanie žiadosti o príspevky aj ubytovanie pre mužov; poskytovanie sociálno-výcvikových programov a rodinnej terapie. Prevažná časť z nich nepočíta z rozšírením svojich služieb smerom k partnersky násilným mužom ani do budúcnosti. Len mizivá časť poskytuje služby pre násilných mužov po výkone trestu, skôr deklarované vo forme terapie. Takmer 60% násilných mužov nevedelo o tom, či už v súčasnosti existujú na Slovensku nejaké programy, ktoré by pomáhali takejto cieľovej skupine. Ani vyše 48% profesionálov/lok vybraných sociálnych subjektov nemalo takúto vedomosť.

Ak zosumarizujeme získané výskumné poznatky, môžeme konštatovať, že hypotéza č. 4 sa potvrdila. Profil očakávaní partnersky násilných mužov na budúcu podporu a pomoc spravidla nekorešpondoval s tým, čo v súčasnosti ponúkajú a v budúcnosti chcú ponúkať vybrané sociálne subjekty v tejto oblasti. Za veľkú výzvu však možno považovať to, že vyše 20% partnersky násilných mužov uviedlo ochotu k zmene budúceho správania k svojej manželke/družke. Až 65% vybraných sociálnych subjektov takúto možnú zmenu rovnako pripúšťa. Na strane druhej, 37% partnersky násilných mužov takúto zmenu nevidí ako potrebnú, a to aj z dôvodu, lebo sa za partnersky násilných nepovažujú.

5 ODPORÚČANIA

Zásady pre účely odporúčaní možno zhrnúť:

- mužské násillie neanalyzovať ako problém jednotlivcov, ale komplexne,
- nepripustiť spochybňovanie zavádzania intervenčných programov,
- využiť vhodné príklady dobrej praxe.

Odporúčania pre teóriu a výskum:

- Vytvoriť systém štatistického výkazníctva o prípadoch násillia na ženách za účelom budovania východiskovej bázy pre sociálny výskum.
- Uskutočniť výskum maskulinity vo vzťahu k násilliu na ženách, so zameraním na partnerské násillie.

Odporúčania pre prax sociálnej práce, sociálne intervencie:

- Formulovať a prijať národné štandardy pomoci v oblasti domáceho násillia a štandardy a postupy práce s násilnými mužmi v partnerských vzťahoch.
- Činnosť sociálnych subjektov, pôsobiacich v oblasti rodovo podmieneného násillia (vrátane pomoci partnersky násilným mužom), opierať o prijaté štandardy.

ZÁVER

Možnosti komparácie výsledkov výskumnej činnosti s inými výskumnými prácami sú pomerne limitované, nakoľko dostupné výskumy sú častejšie orientované na pomoc obetiam násilného správania (najmä na ženy a deti), ako na pomoc samotným násilným osobám. Zameranie na druhú menovanú výskumnú perspektívu je skôr ojedinelé. Ak aj bolo doteraz prítomné, išlo skôr o užšie poňaté otázky podpory zamestnávania mužov vo výkone trestu alebo o podporu „prvopáchateľov“ trestnej činnosti, bez špecifikácie jej charakteru. Toto významné poznanie, ktoré má samo o sebe výskumnú hodnotu, súvisí so skutočnosťou, že celá problematika výskumu a následných stratégií riešenia rodovo podmieneného násillia aj cez pomoc násilným osobám (prevažne mužom) sa v domácich podmienkach len začína rozvíjať a získavať svoju odbornú pozornosť, v súlade s Minimálnymi štandardmi Rady Európy.

V rámci skúmania vzťahu socio-demografických charakteristík partnersky násilných mužov s ich postojmi k možným zmenám násilného partnerského správania prostredníctvom cielených podporných programov, si zasluhuje osobitnú pozornosť zistenie o významnej súvislosti takýchto postojov s ich vekom. Partnersky násilní muži, ktorí boli mladšieho veku, viac pripúšťali možnosť zmeny svojho násilného správania ako násilní muži v strednom a vyššom veku.

Významnú úlohu pri tomto zistení zrejme zohral aj fakt, že až takmer 45% násilných respondentov nášho výskumu bolo slobodných, t. j. bez širšie rozvinutých a ustálených partnerských a manželských vzťahov. Podľa skúseností z intervenčnej praxe sú to totiž práve muži v strednom a staršom veku, rovnako muži, ktorí už majú rodiny, ktorí sú menej prístupní radikálnejším zmenám vo svojom živote, najmä ak ide o zmeny navrhnuté, nariadené, nadiktované niekým „zvonku“. Z odbornej praxe sú známe aj stanoviská a očakávania násilných mužov na to, že by to mala byť žena, ktorá by sa mala zmeniť, nakoľko je to práve ona, ktorá je/bola neschopná, neprispôsobivá, nesamostatná, a bez manželovej „pomoci, opatery a starostlivosti o ňu“ by bola úplne nespôsobilá na rolu manželky a matky.

Aj v našom výskume viac ako tretina partnersky násilných mužov nevidela zmenu svojho správania po návrate z výkonu trestu ako potrebnú, nakoľko sa nepovažovali za partnersky násilných. Odopieranie potreby zmeny zo strany násilných mužov možno vysvetľovať aj postupným oslabovaním požiadaviek často dlhoročných partneriek/obetí na zmenu. Súvisí to často s nepriaznivými účinkami násillia v partnerskom vzťahu, resp. dlhodobého zotrávania v takomto vzťahu, či s apatiou žien nadobudnutou na základe neúspešných a bezvýhodiskových konaní už v minulosti. Ženy konania páchatel'ov často tolerovali pre hanbu, strach, nedostatok informácií a pomoci; že nechceli rozpad rodiny, ale zmenu postoja násilného muža; že mali strach z ďalších násillností, ale aj z ekonomickej a sociálnej závislosti seba i detí na mužovi.

Prekvapilo nás, že ostatné socio-demografické charakteristiky násilných mužov vo výkone trestu sa v našom výskume nepreukázali ako významné pre ovplyvňovanie ich názorov na možnosti zmeny násilného správania na základe podporných programov.

Prekvapuje nás to najmä s ohľadom na fakt, že takmer polovica násilných respondentov bola pred nástupom do výkonu trestu nezamestnaná, často aj dobrovoľne a najčastejšie pochádzali z regiónov charakteristických vysokou nezamestnanosťou (banskobystrického a košického). Súvislosti násilného správania mužov s ekonomickým statusom, dokonca aj so vzdelaním, či inými socioekonomickými charakteristikami, sú totiž z odbornej literatúry známe. Výsledky výskumu Generálnej prokuratúry SR z roku 2002 rovnako poukazovali na nízku vzdelanostnú úroveň páchatel'ov, ich sociálne postavenie spojené s nezamestnanosťou, zlou ekonomickou situáciou a častým požívaním alkoholických nápojov. Žiaden z výskumov sa však doposiaľ nevenoval týmto charakteristikám v kontexte ich vplyvu na postoje násilným mužom k svojmu budúcemu násilnému správaniu, resp. k úspešnosti možných podporných programov smerom k znižovaniu a eliminácii ich budúceho násillia v partnerských vzťahoch.

Z druhého výskumného bloku si zasluhujú osobitnú pozornosť zistenia o súvislosti násilných zážitkov z detstva na vlastné násilné správanie v dospelosti. V našom výskume sme zistili takéto súvislosti najmä pri závažnejších formách násilného správania, akými sú vyhrážanie sa nožom, zbraňou, nútenie k sexuálnym praktikám, údery, kopnutia a bitky. Čím častejšie tieto násilné praktiky respondenti v detstve pozorovali v správaní dôležitých mužov ich života voči dôležitým ženám ich života, tým častejšie ich uplatňovali vo vlastných partnerských vzťahoch. „Miernejšie“ formy násilného správania (ak ich vôbec možno takto nazvať), ako nadávanie, kritizovanie a kričanie, vykazovalo takúto súvislosť slabšie. Vysvetľujeme si to všeobecnou rozšírenosťou takýchto foriem správania sa v partnerských vzťahoch, ktoré sa niekedy v spoločnosti a partnerských vzťahoch bagatelizujú a považujú sa za ich bežnú súčasť.

Otázky určujúceho vplyvu násilných zážitkov z detstva na budúce vlastné násilné správanie v partnerských vzťahoch je v odbornej literatúre pomerne frekventovane rozpracované. Rovnako viaceré občianske združenia, ktoré sa venujú deťom z násilníckych rodín, vychádzajú vo svojej práci z premisy, že v rodinách, kde vládne násillie, vyrastajú budúce obe domáceho násillia alebo násilné osoby. Z odborných kruhov sú však známe aj názory, podľa ktorých sú síce vlastné zážitky z detstva rizikovým faktorom budúceho násilnickeho správania sa v dospelosti, ale nemusí to byť tak automatické. Reakciami na násillie z detstva môžu byť vlastné budúce násillie v partnerstve, rovnako ako jednoznačné odmietanie takéhoto násillia.

Odborné stanovisko odborníkov a odbornícok v rámci uplatňovania modelu a východiská intervenčnej praxe sú také, že násillie z detstva môže niekedy pomôcť správne pochopiť a vysvetliť násillie z dospelosti, nikdy ho však nesmie ospravedlňovať. Feministický výklad tézy, že „muži týrajú ženy, pretože sami zažili v detstve násillie“, je považovaný za mýtus, ktorý slúži mužom ako zámienka pre ich vlastné násillie.

Za ďalší mýtus problematiky podmienenosti násilného mužského správania sa považuje vplyv alkoholu na takéto správanie. 17% respondentov nášho výskumu si z času detstva spomínalo na konzumáciu alkoholu a drog u ich rodičov a takmer polovica z nich užívala alkohol pred nástupom do väzby každý deň alebo aspoň raz za týždeň. Otázka spájania užívania alkoholu s násilným správaním sa objavuje v odbornej literatúre rovnako veľmi často. Opätovne to viedlo k záveru, že alkohol nie je prvotnou príčinou násillia, je iba jeho stimulátorom - spúšťáčom. Odbúrava zábrany a preto sa agresívne impulzy zosilňujú. To však neznamená, že stav opitosti by násilníci mali využívať ako argument k nepreberaniu zodpovednosti za svoje násilné správanie.

V treťom výskumnom bloku sme sa zaujímali o skúsenosti vybraných sociálnych subjektov s programami pre násilných mužov a o ich ambície zamerať sa na takúto klientelu do budúcnosti. Zaujímavé, aj keď nie prekvapujúce, bolo zistenie, že len necelá pätina zapojených sociálnych subjektov poskytuje v súčasnosti nejakú formu pomoci násilným mužom (všeobecne) alebo partnersky násilným mužom. Keďže sa však takmer polovica z nich venuje problematike domáceho násillia, logicky z toho vyplýva, že cieľovými skupinami ich odborných intervencií sú skôr obeť násillia (ženy a deti), než samotní násilní muži. Nízky rozsah skúseností s programami pre túto cieľovú skupinu možno vysvetliť aj chýbaním národných štandardov pre takúto prácu a príkladov dobrej praxe. Je otázne, že nejde skôr o nezaujmom o takúto prácu, nakoľko orientovanie sa skôr na obeť, než na násilníkov, čo je spoločensky kredibilnejšie a očakávanejšie (záslužnejšie). Len minimálny počet zapojených subjektov totiž priznalo, že sa jej bude chcieť v budúcnosti systematickejšie venovať. Pomáhanie násilníkom sa nemusí javiť ako „sociálne atraktívne“, zároveň, jeho predpokladané účinky sa nemusia vnímať ako reálne dosiahnuteľné. Podľa výsledkov nášho výskumu vyše 80% profesionálov/lok tvrdilo, že muži by sa po výkone trestu mali zúčastňovať programov, ktoré by zmenili ich správanie, ale „len“ 58% si myslelo, že by to bola skutočne vhodná forma ich podpory. To následne môže prispievať k zneisťovaniu sociálnych subjektov v oblasti sociálnej kurately v oblasti ich ambícií venovať sa tejto špecifickej klientele v budúcnosti.

V prepojení na predchádzajúci text pokračujeme diskusiou k výskumným zisteniam získaným v rámci posledného výskumného bloku. Venovali sme sa v ňom súladu resp. nesúladnosti očakávaní násilných mužov na pomoc po návrate z výkonu trestu a ponukou podporných služieb zo strany relevantných sociálnych subjektov. Zistenia na prieniku tretej a štvrtej oblasti považujeme za výskumne najzaujímavejšie, aj keď v mnohom vnútorne nekonzistentné až rozporné.

Predovšetkým sme zistili výraznú mieru nesúladu medzi očakávaniami násilných mužov a ponukou sociálnych subjektov. Násilní muži by po výkone trestu očakávali najčastejšie inštrumentálnu pomoc pri hľadaní práce, získavaní finančných prostriedkov, ale aj podporu smerom „k získaniu rodiny naspäť“. Ponuka sociálnych subjektov sa však ukázala skôr terapeuticky, než inštrumentálne orientovaná.

Nekonzistentnosť výpovedí u násilných mužov sme identifikovali medzi formami očakávanej pomoci a tými, ktorí by im ju mali poskytnúť. Približne 60% respondentov formulovalo očakávania pomoci zo strany rodiny, známych, priateľov, hoci vyššie uvedené formy pomoci (hľadanie práce, finančná pomoc) boli spravidla mimo možností samotnej rodiny či známych a priateľov. Len približne každý desiaty respondent formuloval očakávania pomoci voči verejným subjektom.

Toto zistenie sa významne vzťahuje k ďalšiemu: vyše 80% profesionálov a 50% násilných mužov vyjadrilo názor, že každý násilný muž by sa mal povinne zúčastniť podporného programu, hoci presvedčenie oboch strán o tom, že by pre nich takéto programy predstavovali vhodnú formu pomoci, bolo nižšie (55% profesionálov/lok, 33% násilných mužov). Vysoké očakávania oboch strán na povinné podporné programy však boli nekonzistentné s nízkym záujmom násilných mužov o pomoc profesionálnych pracovníkov a verejných subjektov (ako sme uviedli predtým), rovnako nekonzistentné s nízkou súčasnou skúsenosťou a budúcim záujmom týchto subjektov programy takéhoto typu organizovať a zabezpečiť.

Výsledky výskumnej činnosti v rámci DP predovšetkým odhalili neustálený postoj k otázkam násilia páchaného na ženách, a to ako zo strany násilných mužov, tak zo strany profesionálnych pracovníkov/čok venujúcich sa sociálnej kuratele. Násilní muži, vysoko pravdepodobne aj pod vplyvom režimového a „re/socializačného“ tlaku v prostredí výkonu trestu, síce formulovali nejaké očakávania na budúce zmeny vo svojom živote, v skutočnosti však ich realizáciu prevažne nespájali s profesionálnou prácou odborníkov/čok v tejto oblasti a počítali predovšetkým so „svojpomocou“ (rodiny, známych). Ich deklarovaný postoj k potrebe absolvovania podporných programov po výkone trestu navyše nebolo možné validovať poznáním, aký by mali skutočný postoj v prípade, že by sa ich takáto povinnosť reálne týkala. Profesionálni pracovníci/čky zasa uznávali potrebu pomoci pre takúto klientelu, zrejme aj pod tlakom medzinárodných záväzkov a príkladov dobrej praxe, v skutočnosti ju však nevzťahovali primárne k svojmu vlastnému pôsobeniu, nakoľko väčšie zadosťučinenie (často aj ľudské) a profesionálnu prestíž prináša skôr práca s obeťami.

Množstvo výskumných dát, získaných v rámci tohto v podmienkach Slovenska unikátneho a ojedinelého výskumu nebolo možné v rámci limitu DP komplexne spracovať a využiť. Táto skutočnosť však neoslabila zameranosť na splnenie celkového cieľa DP. Údaje pre zodpovedanie výskumných otázok a hypotéz boli do spracovania zahrnuté a plnohodnotne využité. Získané výskumné dáta, ako aj doteraz nespracovaný výskumný materiál, obsiahnutý v dotazníkoch (zameraný napr. aj na rodové stereotypy) predpokladáme zúročiť a využiť v rámci ďalšej ponúkanej spolupráce z odborníkmi a odborníčkami v téme a následne výskumné výsledky spoločne prezentovať v odbornej prezentačnej, konzultačnej, trénerskej aj publikačnej činnosti.

LITERATÚRA

- BÚTOROVÁ Z., FILADELFIOVÁ J.: *Násilie páchané na ženách ako problém verejnej politiky*. Bratislava: IVO - Inštitút pre verejné otázky, 2005. 131 s. - ISBN 80-88935-78-4.
- ČÍRTKOVÁ, L. 2006. *Domáci násilí: fakta a paradoxy*. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2006, č. 2: str. 54-67. ISSN 1213-6204
- JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing 1999. ISBN 80-7169-889-X.
- MARTINSKÁ M., MATIS J.: *Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii*. L. Mikuláš. AOS. 2011, 157s . ISBN 978-80-8040-437-6; *Ozbrojené sily ako genderovo integrovaná organizácia*:
- MATIS J., MARTINSKÁ M.: *Ozbrojené sily ako genderovo integrovaná organizácia*: In: *Riadenie bezpečnosti zložitých systémov 2011*: medzinárodný vedecký seminár: L. Mikuláš. AOS. 2011. ISBN 978-80-8040-417-8.
- Ministerstvo sociálnych vecí a rodiny. Online Dostupné: https://www.google.sk/search?q=ministerstvo+soci%C3%A1lnych+vec%C3%AD+a+rodiny&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b&gfe_rd=cr&ei=GFLSWMHZKNTR8geVsaTIAg

Ing. Mgr. Miloslava JEZNÁ, PhD.

MPSVR SR, odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Bratislava, Slovensko

Veličná č. 8, 027 54 Veličná; e-mail: velicianska@gmail.com,

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

GRUPY DYSPOZYCYJNE – FORMACJE ŁADU SPOŁECZNEGO IBEZPIECZEŃSTWA NARODOWEGO W DOBIE AKTYWNEGO TERRORYZMU I INNYCH ZAGROŻEŃ

DISPOSITIONAL GROUPS - FORMATION ORDER AND NATIONAL SECURITY IN AN ERA OF ACTIVE TERRORISM AND OTHER THREATS

Zdzisław LUDZIEJEWSKI

STRESZCZENIE: Autor na wstępie wskazuje pojęcie bezpieczeństwa, które w naukach społecznych jest wieloznaczne i obejmuje wiele definicji – od definicji bezpieczeństwa militarnego do znacznie pojemniejszej – definiującej bezpieczeństwo do obrony przeróżnych wartości. Teraźniejsze globalne ryzyka w postaci najważniejszych zagrożeń: kryzysów ekologicznych, globalnych kryzysów finansowych i zagrożenia terroryzmem powoduje, że aktywizowane jest i staje się dominujące bezpieczeństwo, które stanowi główny prymat współczesnej społeczności. I dla zaspokojenia społeczności bezpieczeństwa powoływane są grupy dyspozycyjne, współpracujące między sobą zarówno na płaszczyźnie sektorowej jak i transnarodowej. Grupy dyspozycyjne we współczesnym świecie są formacją ładu i bezpieczeństwa narodowego szczególnie w dobie aktywnego terroryzmu i innych zagrożeń o czym zawarto w artykule.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, bezpieczeństwo narodowe, terroryzm, inne zagrożenia, grupy dyspozycyjne.

ABSTRACT: The author at the outset indicates the concept of security, which in the social sciences is ambiguous and includes many definitions - the definition of military security to a much roomier - defining security to defend various values. Present global risk as a major threat: ecological crises, the global financial crisis and the threat of terrorism means that it is activated and becomes the dominant security, which is the main primacy of contemporary society. And to meet community safety are appointed group disposable cooperating with each other at both sectoral and transnational. Group of disposition in the modern world are the formation of order and national security, especially in an era of active terrorism and other threats of being included in the article.

Keywords: security system, national security, terrorism, other threats dispositional groups

WSTEP

Bezpieczeństwo określa się jako stan, w którym jednostka, grupa społeczna, państwo nie odczuwają zagrożenia swoich podstawowych interesów i swego istnienia. Jest ono bardzo ważnym czynnikiem kształtującym rzeczywistość społeczną, a jego potrzeba jest jedną z najważniejszych i podstawowych potrzeb ludzkich. Zaspokojenie tej potrzeby jest istotnym warunkiem prawidłowego funkcjonowania jednostek oraz większych zbiorowości. Bezpieczeństwo związane jest z zaspokojeniem potrzeby przetrwania, istnienia, całości, tożsamości, spokoju, niezależności, posiadania i pewności rozwoju. Pojęcie bezpieczeństwa w naukach społecznych jest wieloznaczne i obejmuje wiele definicji – od definicji bezpieczeństwa militarnego do znacznie pojemniejszej – definiującej bezpieczeństwo do obrony przeróżnych wartości, jak np. suwerenność państwa czy postęp gospodarczy¹⁹¹.

¹⁹¹ M. Markiewicz, Metodologiczne dylematy bezpieczeństwa narodowego, [w:] Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego, J. Maciejewski (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006, s. 65.

Zatem „Bezpieczeństwo oznacza sytuację i ład międzynarodowy, pozwalający państwu realizować swoje podstawowe funkcje, gwarantować integralność terytorialną, niepodległość i rozwój wewnętrzny. Określa to perspektywę widzenia bezpieczeństwa jako wartości o znaczeniu międzynarodowym, czyli stan, w którym istnieją realne i racjonalne mechanizmy redukcji zagrożeń, akceptowane przez społeczność międzynarodową”¹⁹².

1 BEZPIECZEŃSTWO I ZAGROŻENIE

Bezpieczeństwo ściśle związane jest z pojęciem zagrożenia a często jest określane także jako brak zagrożenia. Zagrożenie samo w sobie jest pojęciem, które przyjmuje wiele znaczeń. W terminologii wojskowej zagrożenie oznacza sytuację, w której istnieje zwiększone prawdopodobieństwo utraty życia, zdrowia, wolności lub dóbr materialnych. Sytuacja zagrożenia oznacza sytuację trudną mającą miejsce wtedy, gdy pojawia się obawa o utratę wartości wysoko cenionej przez podmiot, np. życie, dochody, kariera. Należy zaznaczyć, że niebezpieczeństwo może być uświadomione przez człowieka lub nie uświadomione. Niebezpieczeństwem nieuświadomionym jest np. obawa przed przedwczesną śmiercią czy utratą bliskiej osoby. Jednak taka obawa w intersubiektywnej ocenie obserwatorów może nie być uzasadniona.

Może być powodowana przez czynniki wewnętrzne (stan psychosomatyczny, psychoemocjonalny, intelektualny), jak również i zewnętrzne. Jednakże przyjmuje się, że sytuacja trudna dla człowieka jako taka jest zawsze trudna wewnętrznie. Zatem za zagrożenie w odniesieniu do określonego podmiotu możemy uznać uświadomione lub nieuświadomione przez niego niebezpieczeństwo utraty określonego dobra lub wartości (np. życia, zdrowia, mienia, ukochanej osoby) bądź też czasowej lub względnie trwałej utraty zdolności do szeroko rozumianego rozwoju. W obszarze zainteresowań autora znajdują się zagrożenia zewnętrzne a ich źródła znajdują się w przyrodzie (siły natury, działania człowieka w celu uaktywnienia tych sił, jak np. możliwość wytworzenia ofensywnej broni geofizycznej i uruchamianie przez niego środki degradacji przyrody), w samym człowieku oraz w niektórych wytworach pracy ludzkiej. Większość niebezpieczeństw jest dziełem człowieka, który może być sprawcą zagrożeń natury społecznej jak i szeroko rozumianej ekologicznej.

Oczywiście działania te mogą przebiegać w sposób zamierzony, jak i niezamierzony. Jednak zaznaczyć należy, że granica między tym, co zamierzone a tym, co nie zamierzone często bywa niewyraźna i niejasna. Potencjalnym sprawcą zagrożeń mogą być ludzie z zaburzeniami psychicznymi, działający pod wpływem alkoholu czy narkotyków, jak i ludzie zdrowi psychicznie – granica między „normą” a „zaburzeniem” może nie być oczywista. Wytwory pracy ludzkiej, mogące zagrażać rzeczywistości społecznej lub określonym podmiotom możemy podzielić na wytwory czynności umysłowych (np. ideologie) oraz wytwory zewnętrzne. Wytworami zewnętrznymi są pewne materiały i pewna aparatura (np. broń nuklearna, reaktory elektrowni atomowych). Należy tu wprowadzić podział na aparaturę przeznaczoną do niszczenia ludzi oraz przeznaczoną do zaspokojenia określonych potrzeb człowieka, nie służącą bezpośrednio celom militarnym. Za szczególnie niebezpieczny należy uznać ten jej rodzaj, której awaria powoduje olbrzymie straty w ludziach i gwałtowną degradację środowiska naturalnego.¹⁹³

¹⁹² J. Bielecki, terroryzm i kontrterroryzm. Podstawowe problemy, [w:] Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne, J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, op. cit., s. 93.

¹⁹³ R. M. Kalina, R. J. Kałużny, Działanie człowieka w sytuacjach zagrożeń, Wyd. Naukowe Novum, Płock 2002, s. 13-30.

Z kolei przechodząc do współczesnego świata coraz częściej staje się on źródłem przeróżnych zagrożeń i kryzysów, poczynając od wojen, katastrof, ataków terrorystycznych na klęskach żywiołowych kończąc. Każdy człowiek oczekuje wtedy pomocy, wsparcia i działań interwencyjnych od innych ludzi, grup i instytucji. Szczególnie katastrofy charakteryzują się wyjątkową dynamiką, burzliwym przebiegiem i ekstremalnymi warunkami, uniemożliwiającymi lub ograniczającymi normalne funkcjonowanie. Powodują uczucie strachu i lęku oraz zjawisko paniki. Dynamiczny wzrost ilości wypadków i katastrof wymaga coraz sprawniejszych i lepiej wyposażonych ekip ratowniczych¹⁹⁴.

Współczesne zagrożenia dla bezpieczeństwa narodowego cechują się dużą zmiennością i nieprzewidywalnością. Do pełnej niebezpieczeństw rzeczywistości muszą wciąż dostosowywać się instytucje i grupy tzw. dyspozycyjne powoływane na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa.

2 GRUPY DYSPOZYCYJNE I BEZPIECZEŃSTWO.

Dla zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa w obecnym czasie niezbędnym staje się powoływanie specjalistycznych grup dyspozycyjnych, których zadaniem jest zapewnienie przeróżnych systemów bezpieczeństwa wewnątrz narodowego i międzynarodowego. Ich zadaniem jest zwalczanie międzynarodowych grup przestępczych, zapobieganie katastrofom czy minimalizowanie ich skutków, reagowanie podczas zagrożenia wywołanego przez wypadki komunikacyjne i klęski żywiołowe. Grupy dyspozycyjne takie jak wojsko, policja i różnego rodzaju straże, są uważane za ostoję władzy państwowej i służą jej podtrzymaniu. Mogą być też uważane za pewien instrument w rozgrywkach politycznych. Dzięki grupom dyspozycyjnym osoby i zrzeszenia, które nimi dysponują mogą ingerować dzięki nim w procesy polityczne kraju. Jeśli natomiast chodzi o orientacje polityczno- społeczne są one zbliżone do orientacji przeciętnych śmiertelników, cywilnych obywateli. Na pewno można dostrzec większe ich zainteresowanie w sferach polityki bezpośrednio związanych z wojskowością, czy stosunkami międzynarodowymi, czyli zainteresowaniami związanymi z ich pracą, co jest przecież odpowiednie dla każdej grupy zawodowej .

To właśnie rola i funkcje jakie pełnią w strukturach społecznych determinuje ich funkcjonowanie, które musi być takie, a nie inne. Odpowiedzialność jaka spoczywa na barkach tych grup zmusza ich do wykorzystania wszelkich możliwych, określonych prawem środków warunkujących istnienie i funkcjonowanie silnego, demokratycznego państwa.

Bardzo poważnym i istotnym czynnikiem zakłócającym pożądany poziom bezpieczeństwa jest terroryzm. Nierozzerwalnie związany z cywilizacją XX wieku jako forma nacisku, szantażu pełni inną rolę w warunkach względnej zamkniętości a zupełnie inaczej, gdy społeczeństwa otwierają się, gdy ich granice i granice systemów są przenikalne. Jest to jeden z aspektów walki politycznej i forma osiągnięcia własnych celów. To synonim zbrodni, która dotyka ludzi zarówno związanych z aparatem władzy, jak i nie mających z nią nic wspólnego. Sprawcy aktów terroryzmu mogą coraz silniej ingerować w politykę wewnętrzną i zewnętrzną państw. Jako zorganizowane grupy mogą przemieszczać się względnie swobodnie i być wszędzie, gdyż są nimi zwolennicy idei nie mających granic, uciekający się do zbrodni, nie bacząc na liczbę ofiar czy też skalę zniszczeń, jakie powodują swoimi czynami.

¹⁹⁴ T. Iwanek, Bezpieczeństwo w sytuacjach kryzysowych, [w:] Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne, J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 79-80.

Są to z jednej strony idee religijne fundamentalistyczne z drugiej strony dotyczące życia świeckiego czy społeczeństwa cywilnego nawet bez państwa. Terrorysty jako skrajni anarchiści i szeroko rozumiani fundamentaliści to grupy, które mają dziś inne możliwości działania niż ci, którzy działali w ramach względnie zamkniętych społeczeństw narodowych, gdy występowali przeciwko władzy państw. Szczególnie niebezpiecznymi dziś są formy terroryzmu związane z fundamentalistycznymi koncepcjami ładu społecznego w ogóle. Ale są też mieszczące się w środku rozmaite formy terroryzmu można powiedzieć ekstremalne formy, zwłaszcza takie jak al - Kaida i współcześni zwolennicy materializacji komunizmu w skali światowej, chociaż są oni marginalni jeśli chodzi o poparcie. Akty terrorystyczne tych małych grup mogą być brzemienne w skutkach zwłaszcza gdy w coraz mniejszym zakresie liczą się granice krajów, gdy istnieje możliwość przenikania struktur i systemów, gdy istnieje możliwość ataków od wewnątrz.

W związku z coraz szybszym rozwojem technologii współczesny terroryzm jest zjawiskiem o wiele bardziej złożonym i skomplikowanym, niż dawniej. Jednak wciąż jest on nierozdzielnie związany z przemocą, siłą, strachem i terrorem. Szczególnie niebezpieczny jest terroryzm religijny, działający w sposób fanatyczny, pełen determinacji i nieprzewidywalności. Terroryzm w obecnym czasie przybrał rozmiar plagi ukrytej pod postacią ruchów migracyjnych wobec trwającej wojny w Syrii. Setki tysięcy nie tylko uchodźców ale i emigrantów syryjskich zapoczątkowało falę migracji innych nacji z Bliskiego Wschodu i Afryki do Europy. Uwąskowania geopolityczne i czas dynamicznych zmian w państwach Unii Europejskiej spowodowały, że fala uchodźców syryjskich i pseudouchodźców zapoczątkowała również ruchy biedniejszych nacji Bliskiego Wschodu do krajów Unii szczególnie tych o ugruntowanej pozycji gospodarczej i szeroko rozwiniętych systemach socjalno-opiekuńczych.

W ostatnich czasach następuje systematyczne zwiększanie się liczby zamachów terrorystycznych, które są zagrożeniem dla bezpieczeństwa narodowego. Fala migracji rozwinęła się w sposób niekontrolowany do tego stopnia, że setki tysięcy uchodźców już nie tylko z Syrii ale i z innych krajów o niskiej stopie życiowej, wszelkimi sposobami przedostaje się do krajów europejskich stwarzając coraz większe zagrożenie zmasowaną agresją, rozbojami, napadami czy kradzieżami. Powstała sytuacja wymusza coraz bardziej stanowcze działania odpowiednich służb do zapewnienia obywatelom danego kraju poczucia bezpieczeństwa.

W celu skutecznego zapewnienia bezpieczeństwa państwa tworzy się profesjonalne jednostki kontrterrorystyczne, które mają za zadanie zwalczać zjawisko terroryzmu pod każdą jego postacią. Każde państwo posiada agendy rządowe, formacje wojskowe i policyjne przygotowane do walki z terroryzmem. Działania antyterrorystyczne są działaniami obronnymi, wywiadowczymi i kontrwywiadowczymi. Zapewniają one ochronę przed szpiegostwem, sabotażem, uszkodzeniem i kradzieżą. Zabezpieczają mienie i ochraniają osoby. Prowadzą również zaczepne działania *antyterrorystyczne (kontrterrorizm)* realizowane przez cywilne i wojskowe instytucje rządowe. Mają one na celu zapobiegać, powstrzymać i likwidować akty terroru (np. uwalnianie zakładników, niszczenie grup i organizacji terrorystycznych). Zadaniem tym zajmują się pododdziały sformowane w specjalistyczne jednostki policyjne lub wojskowe. Jednostki tego typu włączają się do akcji w sytuacji zaistnienia ataku terrorystycznego. Wprowadzenie siły w postaci specjalnych pododdziałów szturmowych jest niezbędne w celu likwidacji zagrożenia i uniknięcia lub zmniejszenia liczby potencjalnych ofiar, np. wśród przetrzymywanych zakładników.

Pierwszy polski pododdział specjalny stworzony z plutonu milicjantów – spadochroniarzy powstał we Wrocławiu w latach sześćdziesiątych. Jednak nigdy nie brał on udziału w rzeczywistej akcji bojowej. Dopiero w latach 1992-1993 polskie pododdziały specjalne zaczęły nabierać profesjonalnego charakteru. Wcześniej zadaniem plutonów specjalnych (nazwa ta przestała obowiązywać w 1990 r., a określenie „antyterrorystyczne” pojawiło się w 1991 r.) było zwalczanie aktów terrorystycznych o podłożu kryminalnym, zatrzymywanie szczególnie niebezpiecznych przestępców, udział w akcjach ratowniczych podczas klęsk żywiołowych, poszukiwania pod wodą zwłok, unieszkodliwianie ładunków wybuchowych.

W tym miejscu warto wspomnieć o najnowszej jednostce antyterrorystycznej, jaką jest Wojskowa Formacja Specjalna GROM. Jest to wojskowa jednostka specjalna (tzw. ostatecznego wykorzystania) powołana 13 lipca 1990 r. Oprócz działań antyterrorystycznych może ona przeprowadzać działania rozpoznawcze i dywersyjne, złożone operacje ratownicze (odbijanie zakładników za granicą i w kraju). W odróżnieniu od pododdziałów antyterrorystycznych Policji, GROM szkolony jest nie do aresztowania terrorystów, lecz do ich błyskawicznej eliminacji. Jednostka ta jest w stanie przeprowadzić militarną operację odbicia i ewakuacji zakładników, może również prowadzić operacje antyterrorystyczne na morzu.¹⁹⁵

Przez ostatnie 20 lat Jednostka Wojskowa GROM zdobywała doświadczenia w misjach bojowych w różnych rejonach świata. Żołnierze Jednostki są gotowi do prowadzenia działań specjalnych w każdych warunkach klimatycznych, do czego przygotowują się w trakcie ciągłych szkoleń specjalistycznych zarówno w ostrym klimacie Skandynawii, jak również w tropikalnej dżungli Ameryki Południowej. Zdobyte doświadczenie w trakcie misji i powstałe wnioski przyczyniają się do nieustannej modyfikacji programów szkoleniowych Jednostki, dostosowujących umiejętności jej żołnierzy do odpowiedzi na zagrożenia naruszające bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe.

Jednostki antyterrorystyczne, stworzone z wysokiej klasy wyspecjalizowanych osób stanowią grupy dyspozycyjne, które pełnią znaczącą funkcję w stabilizowaniu władzy państwowej, porządku publicznego oraz zabezpieczają ją przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi, w tym przed terroryzmem. Obecne zaangażowanie Polski w Iraku i poparcie dla kontrterrorystycznej polityki Stanów Zjednoczonych oraz przystąpienie do Unii Europejskiej zdecydowanie zwiększa zagrożenie zamachami terrorystycznymi dla naszego bezpieczeństwa narodowego. Można zakładać, że fala terroryzmu dotrze do Polski, gdzie dotąd nie było żadnego zamachu związanego z naszym zaangażowaniem się w koalicji antyterrorystycznej. W związku z zagrażającą Polsce działalnością terrorystów istnieje konieczność zmodyfikowania szkolenia pododdziałów antyterrorystycznych Policji.

Należy doskonalić zaplecze techniczne pododdziałów, które obecnie wymaga dofinansowania w celu zakupu brakującego specjalistycznego sprzętu. Brak funduszy ogranicza często przeprowadzenie odpowiednich szkoleń, zwiększających skuteczność działań podczas operacji antyterrorystycznych. Nowa sytuacja wymaga przystosowania się do innego rodzaju realiów.¹⁹⁶

¹⁹⁵ J. Bielecki, terroryzm i kontrterroryzm. Podstawowe problemy, [w:] Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne, J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 94-101.

¹⁹⁶ M. Ut, Świadomość zagrożenia zamachami terrorystycznymi i ocena własnego szkolenia w opinii policjantów jednego z Samodzielnych Pododdziałów Antyterrorystycznych Policji w Polsce, [w:] Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne, J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s.353-355.

Między innymi Policja należy do takich służb dyspozycyjno-mundurowych, a jej zadaniem jest zaspokajanie potrzeb społecznych związanych z poczuciem bezpieczeństwa i porządku społecznego.¹⁹⁷ Ponadto do jej funkcji należy utrzymanie ładu i porządku wewnętrznego oraz zwalczanie zjawisk przestępczych.

Obecnie w związku z naszym zaangażowaniem się w rozwiązywanie konfliktów międzynarodowych i udział w koalicji antyterrorystycznej, doniosłym i ważnym zadaniem policji jest właśnie obrona przed terroryzmem i atakami z tym związanymi.

W Polsce w tym celu powołane zostały elitarne oddziały policji – Samodzielne Pododdziały Antyterrorystyczne Policji (SPAP) rozmieszczone w 10 większych miastach naszego kraju. Jednostki te działają już od ponad 25 lat pod różnymi nazwami. Grupy dyspozycyjne tego rodzaju zabezpieczają kraj przed zewnętrznymi i wewnętrznymi zagrożeniami związanymi z terroryzmem, chroniąc w ten sposób i stabilizując system władzy państwowej.¹⁹⁸

PODSUMOWANIE

W celu skutecznego zwalczania terroryzmu istotna jest ścisła współpraca grup dyspozycyjnych policyjnych i wojskowych oraz tych z którymi współdziałanie poprawia czy przywraca bezpieczeństwo narodowe. Polityka państwa wobec terrorystów musi uwzględniać formy walki o charakterze wojskowo-policyjnym których celem jest zatrzymanie osób stwarzających zagrożenie i zażegnanie sytuacji kryzysowej oraz niszczenie i likwidacja sił przeciwnika. Aby skutecznie zwalczać terroryzm wymienione grupy dyspozycyjne muszą dysponować uzbrojeniem, wyposażeniem i zapleczem logistycznym na najwyższym poziomie technicznym, organizacyjnym. W celu zwiększenia skuteczności i mobilności doposaża się pododdziały specjalne w urządzenia techniki operacyjnej, tzn. kamery termowizyjne, światłowodowe, elektroniczne środki podsłuchu, które umożliwiają precyzyjne zlokalizowanie miejsca pobytu terrorystów lub zakładników. Niezbędne są środki transportu (samochody pościgowe, bojowe, śmigłowce). Niedoszacowanie finansowe polskich pododdziałów antyterrorystycznych jest przyczyną niedostatecznej ilości strzelnic, zaplecza logistycznego czy środków komunikacyjnych (autobusy, transportery, samoloty). Zbyt mało jest szkoleń na dużych obiektach (porty lotnicze, szpitale, banki, centra handlowe), które są potencjalnymi obiektami ataków terrorystycznych oraz na takich, których zniszczenie lub uszkodzenie może stanowić zagrożenie dla życia, zdrowia ludzi i środowiska. Istotne jest również, by działania taktyczne przeprowadzać przy współdziałaniu z innymi służbami, Strażą Graniczną, Grupami Interwencyjnymi Służby Więziennej (GISW) Strażą Pożarną. Konieczność wykorzystania innego sprzętu zmusza do zmiany taktyki i opracowania najbardziej skutecznych i optymalnych rozwiązań. Grupy dyspozycyjne powinny być przygotowane nie tylko fizycznie do szybkiej reakcji na zagrożenie, ale dysponować np. komputerową bazą danych o terrorystach i uczestnikach zorganizowanych grup przestępczych. Baza taka stale powinna być poszerzana i aktualizowana. Może ona pomóc w zidentyfikowaniu osób zaangażowanych w przygotowanie lub udział w akcjach terrorystycznych. Informacje te umożliwiają skuteczne przeprowadzenie

¹⁹⁷ I. Wolska-Zogata, *Kobiety polskie w policji – wybrane aspekty społeczne w kontekście bezpieczeństwa narodowego*, [w:] *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*, J. Maciejewski (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001, s. 95.

¹⁹⁸ M. Ut, *Podoficerowie Samodzielnych Pododdziałów Antyterrorystycznych Policji*. Komunikat, [w:] *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, J. Maciejewski (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006, s.313.

akcji kontrterrorystycznych. Istnienie dyspozycyjnych grup wysoko wyspecjalizowanych do zwalczania terroryzmu w obecnych czasach jest niezbędne i staje się warunkiem sprawnego funkcjonowania systemu bezpieczeństwa państwa¹⁹⁹. Eskalacja przemocy i jej szerszego wymiaru jakim jest terroryzm w ostatnich latach oraz statystyki wypadków, katastrof i kataklizmów corocznie obnażają niedostatki podmiotów powołanych do zwiększenia poczucia bezpieczeństwa przeciętnego obywatela. Jednocześnie udział wyspecjalizowanych grup dyspozycyjnych w niesieniu pomocy w rozwijającym systemie bezpieczeństwa każdego z państw staje się coraz większy. Dzisiejsze potrzeby wymagają już współpracy w skali globalnej.

Międzynarodowa współpraca wszystkich rodzajów grup dyspozycyjnych, tworzących szeroko pojęty system zapewnienia bezpieczeństwa – skoordynowany wewnętrznie zbiór elementów organizacyjnych, ludzkich i materiałowych, ukierunkowany na przeciwdziałanie wszelkim zagrożeniom, przynosi w tym zakresie określone rezultaty choć oczekiwania społeczeństwa są znacznie większe ze względu na stale rosnący poziom zagrożeń. Poczucie stabilizacji, wolności i dobrobytu to bowiem główny cel każdej społeczności, która oczekuje jego zapewnienia od państwa w którym żyje.

BIBLIOGRAFIA

- MACIEJEWSKI J., NOWACZYK O., *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005.
- MACIEJEWSKI J., *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006.
- KALINA R. M., KAŁUŻNY R. J., *Działanie człowieka w sytuacjach zagrożeń*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock 2002.
- MACIEJEWSKI J., HADUCH T., IWANEK T., PIECZYWOK A., WEŁYCZKO L., DOJWA K., *Podoficerowie zawodowi Wojska Polskiego. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2008.
- MACIEJEWSKI J., *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001
- MACIEJEWSKI J., BUJAK A., STOCHMAL M., *Współdziałanie grup dyspozycyjnych w militarnym, paramilitarnym i cywilnym systemie bezpieczeństwa państwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015
- JAŁOSZYŃSKI K., *Współczesny wymiar antyterroryzmu*, Wydawnictwo Trio Collegium Civitas, Warszawa 2008

mgr Zdzisław LUDZIEJEWSKI PhD student

Uniwersytet Wrocławski
Instytut Socjologii, Wrocław
zdzislaw@ludziejewski.com

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

¹⁹⁹ R. Okoń, Kondycja policyjnych pododdziałów antyterrorystycznych jako grup dyspozycyjnych i ich wpływ na bezpieczeństwo państwa, [w:] *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2005, s. 357-361.

UDZIAŁ KOBIET W WOJSKU. ANALIZA SOCJOLOGICZNA

WOMEN'S MILITARY PARTICIPATION A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Jan MACIEJEWSKI a Anna KRAWCZYK

STRESZCZENIE: *W artykule omawiane są czynniki, które wpływają na udział kobiet w wojsku. Została podjęta próba socjologicznej analizy wizerunku kobiet i pełnionych przez nie ról społecznych. Poprzez historyczne uwarunkowania oraz wstąpienie do NATO, zaistnienia polityki gender oraz jej wpływu na równouprawnienie kobiet w wojsku, rozpoczęła się rekrutacja kobiet. Służba kobiet w strukturach wojskowych zmieniła światopogląd nie tylko wśród pracodawców czy współpracowników, ale również całego społeczeństwa na odmieniony wizerunek kobiet w dzisiejszych czasach.*

Słowa kluczowe: *socjologia grup dyspozycyjnych, socjologia wojska, grupy dyspozycyjne, kobiety, wojsko*

ABSTRACT: *In the article we discuss the factors which are influential on women's military participation. A chance to analyse the image of women has been introduced along with their performance in society roles. Through historical determinants and entry to NATO, rise of gender politics and their impact on equal rights in military the army were starting to employ women. Women's work in the military changed the world view not only among employers or co-workers but also the whole society regarding the conjugated image of women nowadays.*

Keywords: *dispositional groups sociology, military sociology, dispositional groups, women, army*

WSTEP

Utrwalany przez dziesięciolecia stereotyp, według którego kobiety zajmują się „ogniskiem domowym” został zastąpiony nowoczesnym modelem. Mężczyźni i kobiety stają na podobnej pozycji, równouprawnienie staje się elementem dnia codziennego. Dużą rolę w osiągniętych sukcesach kobiet nad dążeniem do równouprawnienia odegrały ruchy feministyczne na rzecz emancypacji kobiet.

Prowadzone badania i ich wyniki zdają się wskazywać, iż współczesne społeczeństwo staje się otwarte i zanika rola dziedziczenia pozycji i ról zawodowych. Nacisk na wybór ścieżki zawodowej przez rodziców wypierany jest przez rosnące wykształcenie społeczeństwa i elastyczność intelektualną²⁰⁰. Młodzież wybiera drogę zawodową samodzielnie, nie zważając na sugestie rodziców.

Strukturami społecznymi oraz wątkami męskości i kobiecości zajmował się Geert Hofstede²⁰¹, który dzielił społeczeństwo na męskie i kobiece. Społeczeństwo męskie miało wyraźnie zarysowany kształt oraz podział na role społeczne ze względu na płeć, było zdeterminowane być pracować i zarabiać, a pieniądze i dobra materialne były pożądane. Dopuszczano w społeczeństwie męskim walkę w obliczu konfliktu, a współzawodnictwo w pracy było zdrowym odruchem. Społeczeństwo kobiece nie dzieli się na role społeczne według płci. Liczy się troska o innych. Dobre relacje i przyjazne stosunki między ludźmi są na wagę złota. Ważna jest równość i solidarność między współpracownikami a konflikty są rozwiązywane pokojowo i powinny kończyć się kompromisem.

²⁰⁰ Słomczyński K., Janicka K., Mach B., Zaborowski W. *Struktura społeczna a osobowość*, Warszawa 1996 s. 165

²⁰¹ Badanie Geerta Hofstede https://mfiles.pl/pl/index.php/Badanie_Geerta_Hofstede [dostęp 10.11.2016 rok]

W roku 1955 John Money po raz pierwszy użył w swojej publikacji słowa „gender role”²⁰². Pojęcie to zyskało popularność wśród nauk społecznych, definiując płęć inaczej niż nauki biologiczne. Rozwijają się kierunki studiów prowadzące badania nad społeczno-kulturową tożsamością płciową (np. Gender Studies na Uniwersytecie Łódzkim²⁰³). Rozumienie słowa „płęć” przeobraża się, zmienia się odbiór społeczny, ulega transformacjom kulturowym. W wielu dziedzinach życia nastąpiło rozmycie granic ról zawodowych kobiet i mężczyzn. Gender study wyznacza kierunek rozwoju kulturowości płci²⁰⁴. Jest to zjawisko społeczne. Gender to „płęć społeczno-kulturowa”. Odnosi się do nie-biologicznych różnic pomiędzy kobietą a mężczyzną. Współczesna refleksja gender study traktuje równo obie płęćie we wszystkich, bez wyjątków, dziedzinach życia społeczno-kulturowego. Płęć straciła ramy kulturowe, zanika polaryzacja cech na „kobiece-męskie”. Bariery stawiane kobietom stają się mniejsze. Zawód żołnierza, wykonywany przez kobiety jest przykładem rozwoju kulturowego płci i społecznej akceptacji. Jest to dobry sygnał świadczący, że społeczeństwo rozwija się i staje się coraz bardziej tolerancyjne.

Gender mainstreaming wydaje się być tylko koncepcją polityczną, która niesie przesłanie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zgodnie z definicją Rady Europy *Gender mainstreaming polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci biorącym udział w życiu politycznym równowazne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach*²⁰⁵. Projekty gender mainstreaming realizowane przez MON nie kwestionują armii jako patriarchalnej instytucji, ale domagają się warunków do równego dostępu kobiet, przeciwdziałają stereotypom i dyskryminacji. Armia zwiększa dotychczasowy udział kobiet w stosunku do ogólnej liczby kadry Sił Zbrojnych. Niejako wypracowują nową płaszczyznę współpracy między płcią kobiety, która wedle stereotypów podlegała mężczyźnie, jednak w wojsku uznawana jest jedynie „tożsamość stopni²⁰⁶”, które wskazują stosunki władzy i podległości między żołnierzami, wyznaczając tym samym miejsce poszczególnych żołnierzy w hierarchii armii. MON przyznaje, że zatrudnianie płci żeńskiej w szeregach wojska było i jest bardzo dobrym rozwiązaniem²⁰⁷.

Historia lat 70-tych i rozwijający się w tym czasie nurt feministyczny przyczynił się do ekspansji równouprawnienia. Kwestia kobiet została przedstawiona przez Komisję ds. Rozwoju Kobiet na wniosek Zgromadzenia Ogólnego ONZ²⁰⁸. Przełomowa okazała się praca Boserup pt. *Rola kobiet w rozwoju gospodarczym*, która wyraźnie zaznaczyła wagę równości i skuteczności kobiet w gospodarce w porównaniu z mężczyznami. Położono nacisk na transformację stosunków między płciami. Jednak do dziś dnia polityka gender napotyka nierówności płciowe. Wiele jednak wskazuje na to, że kampania przeciwko niewidzialności kobiet jest na dobrej drodze, aby odnieść społeczny sukces²⁰⁹.

²⁰² John Money <http://www.goodtherapy.org/famous-psychologists/john-money.html> [dostęp 10.11.2016 rok]

²⁰³ <http://www.studia.net/o-kierunkach-studiow/1336-ruszaja-gender-studies-na-uniwersytecie-lodzki> [dostęp 11.11.2016 rok]

²⁰⁴ M. Wolaniecka *Płęć żołnierza. Podejście gender study ról zawodowych w armii* [w:] pod red. Baran-Wojtachnio M., i Inn. *Społeczne aspekty zawodu wojskowego* Toruń 2010 s. 263

²⁰⁵ Gender Equality <http://www.coe.int/en/web/genderequality> [dostęp 11.11.2016 rok]

²⁰⁶ B. Banaszewski *Transformacja roli struktur dyspozycyjnych wobec ewolucji wyzwań o charakterze globalnym i wewnątrzstrukturalnym* [w:] Maciejewski J., Nowaczyk O., *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2005, s. 109.

²⁰⁷ Służba kobiet w Siłach Zbrojnych RP <http://archiwalny.mon.gov.pl/pl/arttykul/3250> [dostęp 11.11.2016rok]

²⁰⁸ N. Visvanathan, L. Duggan *Kobiety, gender i globalny rozwój* Warszawa 2012 s. 48

²⁰⁹ Ibidem, s. 152

Większość współczesnych społeczeństw opiera się na podziale pracy według płci, ale są wyjątki. Indie posiadają grono robotnic pracujących ciężko na placach budowy a w radzieckiej Rosji było o wiele więcej kobiet – inżynierów niż w pozostałej części Europy. W dzisiejszym czasach nadal możemy wyróżnić prace podzieloną dla mężczyzn i dla kobiet, ale z czystym sumieniem można dodać do tego podziału również pracę *neutralną płciowo*²¹⁰. Ciągłe toczone są debaty, czy praca w policji, wojsku czy innych zawodach wymagających „walki wręcz” jest dla kobiet odpowiednia. Społeczeństwo jest przekonane, że tylko mężczyźni mogą zabijać. Gdy natrafiamy na mężczyznę, który chce pracować w sektorze damskim i zajmować się dziećmi – jest to podejrzane. Nieufność, pojawiające się akty pedofilii – to dyskryminuje mężczyzn chcących pracować z dziećmi²¹¹. Wciąż zakorzenione jest w społeczeństwie przeświadczenie, że mężczyźni nadają się do prac ciężkich fizycznie, wymagających użycia siły mięśni, stojących w obronie słabszych.

Historia naszego kraju, udział w I i II wojnie światowej ukazuje, że ze względu na położenie naród polski ciągle musiał walczyć o przetrwanie. W obronie narodowej nie było podziału na płeć – o naszą Ojczyznę walczyli wszyscy – mężczyźni, kobiety i dzieci. Zostało to zapisane w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.: „Art. 85. Obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona ojczyzny”²¹². Można powiedzieć, że wraz z kobietami Polska wygrała dzisiejszy pokój. Wzór militarnych grup dyspozycyjnych opiera się na wzorcu żołnierskim, a jego składowych można upatrywać we wzorcach rycerskich, później żołnierskich²¹³. Główne wartości to ojczyzna i honor. Kobiety również uczestniczyły w działaniach wojennych, przejmowały męskie obowiązki, dbały o rodzinę jednocześnie poświęcając się obronie ojczyzny. Angażowały się we wszystkie struktury państwa podziemnego - często za najwyższą cenę. Prowadziły działalność konspiracyjną jako żołnierze Wojska Polskiego, Pomocniczej Wojskowej Służby Kobiet, Armii Krajowej, Batalionów Chłopskich i innych formacji zbrojnych²¹⁴.

W okresie nowożytnym w Europie kobiety zapewniały logistyczne wsparcie armii, pełniąc role organizacji i zabezpieczenia żołnierzy, role kucharek - zaplecze wyżywienia, były pielęgniarkami, markietankami i żołnierzami.²¹⁵ Służba kobiet w wojsku należy już do codzienności i nikogo nie dziwi a współpraca kobiet i mężczyzn przynosi dobre wyniki. Także wspólne wyjazdy na misje pokojowe nie stanowią problemu. Według statystyk MON na misje pokojowe i stabilizacyjne na rok 2014 wyjechało 60 żołnerek. Do Afganistanu 59 kobiet, do Kosowa jedna kobieta.²¹⁶ Równe prawa kobiet gwarantuje prawo. Jest to „Powszechna deklaracja praw człowieka” przyjęta 10 grudnia 1948 roku oraz „Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet” przyjęta 18 grudnia 1979 roku. Prawodawstwo UE stoi na stanowisku równouprawnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia społecznego, również w Siłach Zbrojnych²¹⁷.

²¹⁰ H. Bradley *Płeć* Warszawa 2008 s. 112

²¹¹ Ibidem, s.119

²¹² Konstytucja RP z dn. 2 kwietnia 1997r.

²¹³ J. Maciejewski *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna* Wrocław 2014 s. 117

²¹⁴ A. Skrabacz *Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI wieku* Warszawa 2001 s. 7

²¹⁵ H. Carreiras (2006) *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies (Cass Military Studies)*, London & New York: Routledge, s. 7.

²¹⁶ Służba zawodowa <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/artukul/sluzba-zawodowa/wojskowa-suzba-kobiet-10325478/> [dostęp 11.11.2016 rok]

²¹⁷ A. Pacześniak *Równość płci w siłach zbrojnych krajów europejskich – postulat czy rzeczywistość ?* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa* Wrocław 2007 s. 325

Kobiety angażują się w politykę budowy bezpieczeństwa i utrzymania pokoju na świecie. Ustawodawstwo krajowe to Konstytucja RP uchwalona 2 kwietnia 1997 roku w której zapisane są zasady równości. Wobec tych uregulowań kobiety aktywnie uczestniczą w życiu politycznym, głosują i pracują na równi z mężczyznami. Niezależnie jednak od zapisów prawnych wzbraniających lub nakazujących ich prawa kobiety traktowały politykę obronną kraju za najważniejszą. Dbały o bezpieczeństwo bo były świadome, że od tego zależy los ich rodzin, dzieci i ojczyzny.

Klasyfikacja zawodowa względem płci uwarunkowana jest dostępnością zasobów ludzkich na rynku pracy. W przypadku małej ilości mężczyzn rekrutowanych do instytucji wojskowych adekwatnym działaniem jest umożliwienie rekrutacji kobietom, gdyż specyfika organizacji militarnych wymaga zaangażowania pełnego składu osobowego. Ponadto, wzrost wykształcenia wśród kobiet, również stricte militarnego, przyczynia się do chętnego zatrudniania ich w strukturach wojskowych. Ujawnia się tu przewaga konkurencyjna organizacji militarnych, które rekrutują kobiety lub poszukują rekrutów wśród jednostek innych państw narodowych. Państwa, które przystąpiły do NATO musiały dostosować swoją politykę obronną i zacząć zatrudniać kobiety w szeregach wojskowych. Mimo, że każde państwo posiada własne regulacje dotyczące zatrudniania kobiet, czasami nawet zakazy - to wpływ polityki natowskiej wzmacnia pozycję kobiet oraz nawołuje do równości, zatrudniania w sektorach wojskowych.. Żaden z krajów NATO nie może wydać prawnego zakazu służby kobiet w wojsku. Ustawodawstwo zabrania wszelkich form dyskryminacji kobiet.²¹⁸

Kobiety mają zagwarantowany i możliwy rozwój we wszystkich dziedzinach życia. Zarówno regres jak i progres dostępności zawodowych ról militarnych w polityce tych instytucji będzie umożliwiał lub ograniczał dostęp kobiet. Wiele jednak stanowisk wojskowych jest wciąż niedostępnych dla kobiet. Chodzi tu przede wszystkim o stanowiska bojowe typu combat.²¹⁹ Pozycje te są bezpośrednio związane z walką wręcz w bliskim kontakcie z nieprzyjacielem. Wiele państw dopuszcza udział kobiet w walce w przypadku braku personelu w czasie wojny lub w sytuacjach niebezpiecznych dla zachowania bezpieczeństwa państwa.

Punktem wyjścia do oceny udziału kobiet w strukturach militarnych jest niedościgniona koncepcja równości płci w dostępie do ról zawodowych. Państwa takie jak Belgia, Holandia i Norwegia jako jedyne mają zapisane ustawowo i pozwalają na pracę kobiet na wszystkich stanowiskach wojskowych. Niemniej taka idealna proporcja nie występuje w każdym środowisku społecznym, różnicując role zawodowe na męskie i kobiece. Stan idealny nie jest równowagą, stąd nie można analizować struktur militarnych, jako zdominowane przez mężczyzn dopóki, dopóty nie będzie wyrównane wakaty osobowe ze względu na płeć.

Zmienne militarne determinują udział kobiet w strukturach kadrowych poprzez uwzględnianie takich czynników jak rodzaj zagrożeń bezpieczeństwa, zmiany technologiczne, specyfika pełnienia ról zawodowych oraz realizacji założeń polityki państwa. Sektor polityczny wpływa na realizację ról militarnych wśród obu płci poprzez ustanawianie równouprawnienia (gendermainstriming). Ustawodawstwo jest więc siłą napędową reprezentacji kobiet w strukturach militarnych. Dodatkowo korelują ze sobą czynniki zagrożeń bezpieczeństwa i równouprawnienia zawodowego kobiet w społeczeństwach demokratycznych. Niestety, wciąż występuje podział na skalę zagrożenia.

²¹⁸ A. Skrabacz *Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI wieku* Warszawa 2001 s.96

²¹⁹ Ibidem, s.97

W sytuacji niewielkich zagrożeń bezpieczeństwa udział kobiet w strukturach militarnych rośnie, a w przeciwnym wypadku, udział ten zasadniczo maleje. Społeczeństwo wciąż jest przekonane, że „walka wręcz” i bliskie starcie z wrogiem nie jest właściwym miejscem dla kobiet. Tendencja wyznacza nam rolę kobiet w nowoczesnych społeczeństwach, gdyż ujawnia się tu zabezpieczenie kobiet ze strony instytucji militarnych. W przypadku identyfikacji czynników kulturowych znajdujemy identyfikację płci w społecznej przestrzeni, wyznawanych wartości oraz sylwetki kobiet i mężczyzn w świadomości społecznej.

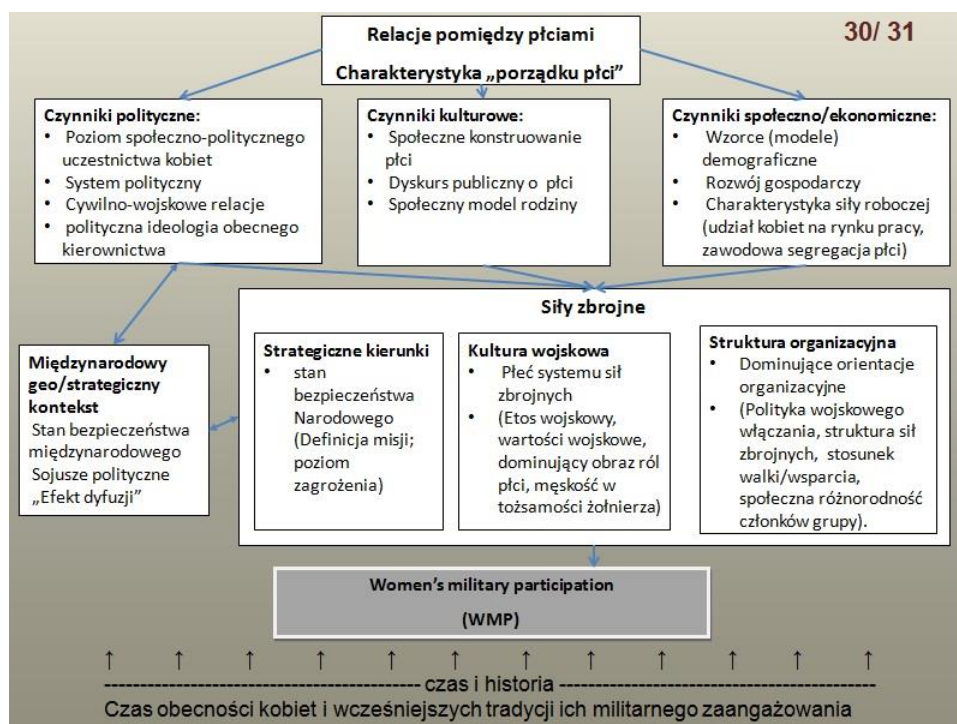
Zmiany w podziale rodziny ze względu na role również umożliwiają kobietom realizację zawodowych biografii w domenach męskich zawodów. Dość ważnym ingredientem jest również zmiana miejsc (mężczyzna zajmujący się domem) a nawet wybory pomiędzy rodziną a wykształceniem i realizacją w zawodzie. Kobiety uzyskały możliwości nieograniczonego rozwoju często rezygnując z macierzyństwa lub zamieniając się miejscami z partnerem. Wykształcone kobiety nie chcą porzucać lat spędzonych na nauce dla macierzyństwa, rozwój zawodowy i możliwości rozwoju i awansu są drogą częściej wybieraną niż zakładanie rodziny. Równie często pracodawcy nie chcą zatrudniać w swoich szeregach kobiet, które mają w niedalekiej przyszłości zamiar założyć rodzinę lub takich, które ją już posiadają. Mimo, że godzenie życia zawodowego z rodziną jest możliwe, szefowie chcą pełnego zaangażowania swoich pracowników.

Demokratyczne państwa powinny stwarzać kobietom możliwości wyboru ról społecznych, wspierać je i pomagać w dokonanych wyborach tak, aby nie pogłębiać towarzyszących temu procesowi dylematów²²⁰. Im bardziej Państwo pomaga kobietom w realizacji ich celów, tym większe zaangażowanie może uzyskać od zatrudnionych, wykształconych i jakże empatycznych, kobiet. Ramy analityczne doprowadziły do zbudowania modelu WMP (Women's military participation) wyjaśniającego udział kobiet w strukturach militarnych społeczeństw, co zaproponowała Helena Carreiras. Na modelu przedstawiono czynniki i ich wpływ na udział kobiet w wojsku. Profesor Carreiras poświęciła wiele lat nauki nad pozycją kobiet w wojsku. Badanie relacji płci w organizacjach, zwłaszcza w odniesieniu do modelu pozornych i symbolicznych, stawiają w nowym świetle obecność kobiet w wojsku. Model WMP ujawnia, że czynniki polityczne, kulturowe i społeczno – ekonomiczne są ważne a ich wpływ na obecność kobiet w wojsku jest istotny. Autorka modelu stawia kobiety wysoko w randze społecznej, a ich rolę w określaniu porządku publicznego jako równą względem mężczyzn w wojsku.

Przeobrażenia i zmiany zawodowe dotyczące służby kobiet w ostatnich latach nabrały bardzo szybkiego tempa. Wciąż rozwijające się teorie równości płci pozwalają kobietom na coraz śmielsze podejmowanie pracy kiedyś dedykowane tylko mężczyznom. Najbardziej typowymi motywami wyboru zawodu wojskowego są zdrowy rozsądek, moda, prestiż społeczny oraz osobiste pragnienia i tradycje rodzinne²²¹, bowiem członkostwo w grupach dyspozycyjnych i dyspozycyjność to złożony typ stosunków społecznych. Jedni podporządkowują się drugim. Grupy dyspozycyjne wspierają system obronny państwa, utrzymując porządek, zabezpieczają przed zagrożeniami wewnątrz ale i z zewnątrz państwa. Co najważniejsze – członkowie grup dyspozycyjnych decydując się na służbę są świadomi znacznego ograniczania życia rodzinnego – osobistego na rzecz pełnienia ról społecznych w systemie bezpieczeństwa państwa.

²²⁰ A. Skrabacz *Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI wieku* Warszawa 2001 s.57

²²¹ K. Baszak *Wojskowa służba kobiet w różnych armiach świata. Wybrane aspekty socjologii* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa* Wrocław 2007 s. 19



Źródło : Na podstawie Helena Carreiras, Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies, London: Routledge <https://pipss.revues.org/843> (dostęp 11.11.2016 rok)

Rysunek 1: Model Women's Military Participation

Problem służby kobiet pojawił się w momencie, gdy Wojsko Polskie zaczęło przyjmować kobiety do służby zawodowej. Zatrudnienie kobiet w grupach dyspozycyjnych takich jak wojsko, policja czy służby więzienne rozpoczęły się w latach dziewięćdziesiątych XX wieku²²². Ilość badań empirycznych przeprowadzonych wśród grup wojskowych jest niewielka. Do prekursorów możemy zaliczyć Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, gdzie w Zakładzie Socjologii Grup Dyspozycyjnych od wielu lat prowadzone są badania struktur militarnych, paramilitarnych i cywilnych. Kobiety w wojsku czują się wyjątkowo nie tylko ze względu na status społeczny służby w militarnej grupie dyspozycyjnej ale i na przynależność do określonej warstwy społecznej.

Badani mężczyźni i kobiety a również społeczeństwo wciąż jest przekonane o zminimalizowaniu roli kobiety w wojsku. Najważniejsze stanowiska wciąż obsadzane są przez mężczyzn-żołnierzy. Media i badania społeczne wciąż pokazują te nierówności. Najwyższe szczeble kariery dla kobiet w wojsku są teoretycznie możliwe ale często nieosiągalne. Niestety, według badań występowanie stereotypów dotyczących kobiet jest zakorzenione w społeczeństwie. *Według stanu na dzień 31.07.2015 r. w Siłach Zbrojnych RP zawodową służbę wojskową we wszystkich trzech korpusach osobowych pełniło 4 484 żołnierzy-kobiet*²²³.

Kobiety stanowią 4,69 % żołnierzy pełniących służbę wojskową. Mogą ubiegać się o służbę w systemie ochotniczym, według równych praw i szans wobec mężczyzn.

²²² J. Dzieńdziora Rola kobiet w grupach dyspozycyjnych w świetle badań własnych [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa Wrocław 2007 s. 107

²²³ Służba zawodowa <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/artukul/sluzba-zawodowa/wojskowa-suzba-kobiet-10325478/> [dostęp 11.11.2016 rok]

PODSUMOWANIE

Zachodzące zmiany w wojsku związane z podjęciem pracy przez kobiety są ogromne. Historia, która nadała tempo rozwoju tego zjawiska, udział kobiet w I i II wojnie światowej i organizacjach konspiracyjnych był elementem potrzebnym dla rozpowszechnienia równości płci w wojsku. Wypełnianie roli zawodowego żołnierza przypisuje określoną pozycję i funkcję w systemie militarnym państwa²²⁴. Kobiety chętniej wstępują do armii, odczuwając etos towarzyszący pracy w wojsku.

Socjologiczna analiza udziału kobiet w wojsku łączy konieczność podjęcia problematyki poprzez badanie cech kulturowych i społecznych, biologicznych i psychicznych a na końcu poprzez indywidualny trening jednostki. Odpowiednie przygotowanie do zawodu żołnierza nie jest kwestią płci, lecz zdolności. Kobiety wybierają służbę w wojsku, bowiem daje poczucie bezpieczeństwa finansowego oraz możliwość przynależności do elitarnej grupy. Trend ten jest obopólną korzyścią – nie tylko dla samych kobiet a także dla rozwoju bezpieczeństwa zewnętrznego i wewnętrznego.

Analiza rekrutacji i służby kobiet w wojsku umożliwia dostrzeżenie rosnącego wpływu polityki gender na zatrudnienie kobiet w armii. Zmiany społeczne i polityczne pozwalają na poszerzenie możliwości wyboru pracy przez kobiety. Ustawa z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych²²⁵ zapewnia rekrutację kobiet do wojska w Polsce. Badacze skupiają się na pełnej akceptacji kobiet w środowisku wojskowym. Polska na arenie międzynarodowej zalicza się do grupy państw, które zwiększyły możliwości kobiet ich służby w wojsku. Oznacza to, że Polska podąża za polityką międzynarodową, której celem jest równość wobec wszystkich obywateli bez względu na płeć.

Następuje normalizacja w środowiskach wojskowych, tworzą się wzajemne pozytywne relacje pomiędzy kobietami i mężczyznami i stają się podstawą do pozytywnych wymiarów współpracy. Żołnierzy łączy przynależność do tej samej kategorii zawodowej, a także zaufanie i poczucie wspólnego losu w trakcie niebezpiecznych działań wojennych²²⁶. Współczesny obraz kobiety w polskim wojsku obciążony jest ich wieloletnią pracą w toku transformacji ustrojowej oraz nieustanną walką o równość szans zawodowych.

BIBLIOGRAFIA

- BARAN-WOJTACHNIO MAGDALENA, DZIEDZIC JOANNA, KLOCZKOWSKI MARIAN, MACIEJEWSKI JAN, NOWOSIELSKI WALDEMAR *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego* Wyd. Adam Marszałek Toruń 2010
- BAUMANN ZYGMUNT *Kultura w płynnej nowoczesności* Wyd. Perfekt Warszawa 2011
- BOSKI PAWEŁ *Kulturowe ramy zachowań społecznych* Wyd. Naukowe PWN Warszawa 2009
- BRADLEY HARRIET *Płeć* Wyd. Sic! Warszawa 2008
- DOJWA KATARZYNA, MACIEJEWSKI JAN *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych* Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007
- DUGGAN LYNN, NISONOFF LAURIE, WIEGERSMA NAN, VISVANATHAN NALINI *Kobiety, gender i globalny rozwój* Wyd. PAH Warszawa 2012
- HURRELMANN KLAUS *Struktura społeczna a rozwój osobowości* Wyd. Nauk. UAM Poznań 1994

²²⁴ J. Maciejewski *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna* Wrocław 2014 s. 118

²²⁵ B. Laszczak *Informacja na temat wojskowej służby kobiet* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa* Wrocław 2007 s. 270

²²⁶ J. Maciejewski *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna* Wrocław 2014 s. 118

- KUPCZYK TERESA *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich stresów* Wyd. Wyższa Szkoła Handlowa Wrocław 2009
- Konstytucja RP z dn. 2 kwietnia 1997r
- LASZUK ANNA *Dziewczyny, wyjdźcie z szafy!* Fundacja LORGA Płock 2006
- MACIEJEWSKI JAN *Grupy dyspozycyjne. Socjologiczna analiza.* Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego Wrocław 2014
- OLEKSY ELŻBIETA *Tożsamość i obywatelstwo w społeczeństwie wielokulturowym* Wyd. Naukowe PWN Warszawa 2008
- PAKSZYS ELŻBIETA, SOBCZYŃSKA DANUTA *Kobiety w poznaniu naukowym wczoraj i dziś* Wyd. Nauk. UAM Poznań 1997
- PARSONS TALCOTT *Struktura społeczna a osobowość* Państwowe Wyd. Ekonomiczne Warszawa 1969
- SKRABACZ ALEKSANDRA *Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI wieku* AON Warszawa 2001
- SŁOMCZYŃSKI KAZIMIERZ, JANICKA KRYSZYNA, MACH BOGDAN, ZABOROWSKI WOJCIECH *Struktura społeczna a osobowość* Wyd. IFIS Warszawa 1996

Netografia

- https://mfiles.pl/pl/index.php/Badanie_Geerta_Hofstede
- <http://www.goodtherapy.org/famous-psychologists/john-money.html>
- <http://www.studia.net/o-kierunkach-studiow/1336-ruszaja-gender-studies-na-universytecie-lodzkiem>
- <http://www.coe.int/en/web/genderequality>
- <http://archiwalny.mon.gov.pl/pl/artukul/3250>
- <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/artukul/sluzba-zawodowa/wojskowa-suzba-kobiet-10325478/>
- <https://pipss.revues.org/843>

Prof. dr hab. Jan MACIEJEWSKI

Mgr Anna KRAWCZYK, doktorantka, IS UW

Zakład Socjologii Grup Dyspozycyjnych
Instytut Socjologii
Uniwersytet Wrocławski, Wrocław, Polska

Recenzenti:

- doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko*
- doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko*

SOCJOLOGICZNY WYMIAR BEZPIECZEŃSTWA

SOCIOLOGICAL DIMENSION OF SECURITY

Jan MACIEJEWSKI a Aneta URBANIAK

STRESZCZENIE: W artykule przedstawiono problematykę umiejscowienia kategorii bezpieczeństwa w ramach refleksji socjologicznej. Tradycyjne podziały bezpieczeństwa warunkowane osiągnięciami nauk o stosunkach międzynarodowych dają podwaliny do traktowania bezpieczeństwa jako produktu życia społecznego. Na bazie teorii konstruktywistycznych przyjęto tezę, że kształtowanie bezpieczeństwa odbywa się w znaczącym stopniu na gruncie społecznym. Szczególnie podkreślono znaczenie subiektywnego charakteru bezpieczeństwa. Dokonano także zestawienia przyjętego podejścia z koncepcjami klasycznej teorii pozytywistycznej w odmianie Emila Durkheima i współczesnymi teoriami dotyczącymi zmian zachodzących w społeczeństwie późnej nowoczesności.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, zagrożenie, grupy dyspozycyjne, socjologia grup dyspozycyjnych, konstruktywizm, społeczeństwo ryzyka

ABSTRACT: The article presents problem of positioning category of security in the sociological reflection. Traditional divisions of security conditioned achievements of the science of international relation give the foundation to treating security as a product of social life. On the basis of the constructivist theories assumes a thesis that the formation of security takes place on the social level. Particularly stresses the importance of the subjective nature of the security. Having been made a juxtaposition of the approach concepts of classical theory of positivist variant of Emile Durkheim and contemporary theories of changes in the society of late modernity.

Key words: security, threat, dispositional groups, sociology of dispositional groups, constructionism, risk society

WSTĘP

Wzmoczone zainteresowanie w ostatnich latach problematyką bezpieczeństwa sprawia, że ujmowane jest ono przez pryzmat wielu niezależnych od siebie dyscyplin naukowych. Interdyscyplinarność nauki o bezpieczeństwie oddaje jej najprostsza definicja, będąca zarazem wąskim ujęciem bezpieczeństwa, określanego jako brak zagrożeń. Różnorodność zagrożeń współczesnego świata, podmiotów zapewniających bezpieczeństwo, a także przedmiotów referencyjnych²²⁷ do których owe zagrożenia się odnoszą, czyni z bezpieczeństwa pojęcie niejednoznaczne i wielopłaszczyznowe.

Bezpieczeństwo, rozumiane najczęściej jako „stan pewności i spokoju”²²⁸, czy „oparcia w innej osobie oraz w poprawnie ukształtowanym systemie prawnym i sprawnie funkcjonującym aparacie władzy państwowej czy w kulturze organizacyjnej, a także stan wolności od bólu i złego samopoczucia”²²⁹, nabiera wielu form i znaczeń. Analiza jego stanu przebiega bowiem zarówno na poziomie mikrospołecznym, a więc jednostki i małych grup społecznych, a także w skali makrospołecznej, jak zbiorowości i warstwy społeczne, narody, państwa czy wreszcie organizacje międzynarodowe (m.in. UE, NATO, ONZ).

²²⁷ Zob. J. Czaputowicz, *Bezpieczeństwo międzynarodowe. Współczesne koncepcje*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2012, s.26.

²²⁸ Z. Jagiełło, *Wybrane problemy bezpieczeństwa państw, narodów oraz społeczności lokalnych na początku XXI wieku*, Wyd. PWSZ, Wałbrzych 2008, s.17.

²²⁹ J. Piwowarski, A. Zachuta, *Pojęcie bezpieczeństwa w naukach społeczno-prawnych*, Apeiron WSBPI, Kraków 2013, s. 11.

Stąd też, w celu podkreślenia obszaru zainteresowań, rozróżnia się, według kryterium przestrzennego: bezpieczeństwo lokalne, narodowe, regionalne, europejskie, międzynarodowe i globalne, a zgodnie z kryterium przedmiotowym - bezpieczeństwo polityczne, militarne, ekonomiczne, ekologiczne czy społeczne²³⁰. Podziały konkretyzujące ramy ujmowania bezpieczeństwa, angażują w jego badanie przedstawiciele takich nauk jak socjologia, filozofia, psychologia, pedagogika, politologia, ekonomia, prawo, kryminologia, wiktymologia²³¹.

Rozważania dotyczące wagi podejmowanych zagadnień oscylujących w obszarze bezpieczeństwa, koncentrują się szczególnie na podkreśleniu bezpieczeństwa jako potrzeby i jako wartości. Należy przyjąć, że poczucie bezpieczeństwa jest więc budulcem sprawnie funkcjonującego i rozwijającego się społeczeństwa. Jak podkreśla Józef Kukułka, niemożność zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa „wyrządza szkody jednostce czy grupie ludzkiej, gdyż destabilizuje jej tożsamość i funkcjonowanie”²³². Bezpieczeństwo zatem, konstytuuje zajmowanie określonych ról społecznych i realizację wynikających z nich zadań, w sposób zapewniający ciągłość funkcjonowania społeczeństwa, a także jego rozwój i postęp. Dlatego też bezpieczeństwo należy uznać za wartość²³³ wysoce skorelowaną z wartościami takimi jak życie, zdrowie, godność, sprawiedliwość, a więc dobrami chronionymi przez prawo, szczególnie gałąź karną.

1 ROZWÓJ BADAŃ NAD BEZPIECZEŃSTWEM

Rozwój badań nad bezpieczeństwem można skrótowo przedstawić w kilku paradygmatach.

- Podejście liberalistyczne, nazywane także idealistycznym, podbudowane zostało ekonomicznymi koncepcjami A. Smitha i D. Ricardo oraz idealizmem I. Kanta. Liberalizm zakłada, że bezpieczeństwo jest zależne nie tylko od zmilitaryzowanych struktur, ale także od organizacji życia społecznego. Wyraźnie podkreśla wzrost znaczenia niepaństwowych aktorów stosunków międzynarodowych: organizacji i korporacji transnarodowych, grup społecznych i jednostek²³⁴. Kształtowanie bezpieczeństwa winno odbywać się więc na zasadzie pokojowej współpracy, umacniając tym samym bezpieczeństwo globalne.
- Podejście konstruktywistyczne zakłada, że „nie istnieje obiektywna rzeczywistość jako taka; jest ona i poszczególne jej segmenty konstruktem społecznym, produktem życia społecznego, efektem jego wielokrotnej reinterpretacji”²³⁵. Konstruktywiści twierdzą, że postrzeganie rzeczywistości społecznej jest wyraźnie zdeterminowane przez przynależność kulturową i zbiór społecznych doświadczeń. Zarówno jednostki jak i zbiorowości społeczne, nadają rzeczywistości określony kontekst i znaczenie. Wobec tego dostrzeżenie jej obiektywizmu jest niemożliwe. Paradygmat konstruktywistyczny jest najbliższy socjologicznemu wyjaśnieniu fenomenu zainteresowania bezpieczeństwem jako kategorią analizy naukowej. Bezpieczeństwo nie jest bowiem jedynie rzeczywistością zastaną wobec jednostki. Na tę uwagę zwraca fakt trychotomicznego postrzegania bezpieczeństwa jako stanu, procesu i opisanej wcześniej wartości²³⁶.

²³⁰ Z. Jagiełło, *op.cit.*, s.24.

²³¹ *Ibidem*, s.8-9.

²³² J. Kukułka, *Nowe uwarunkowania i wymiary bezpieczeństwa międzynarodowego Polski*, „Więć i Państwo”, Nr 1, 1995, s.198.

²³³ J. Piwowarski, A. Zachuta, *op.cit.*, s.29-34.

²³⁴ *Ibidem*, s.14.

²³⁵ *Ibidem*, s.15-16.

²³⁶ J. Piwowarski, A. Zachuta, *op.cit.*, s.30.

- Podejście realistyczne skoncentrowane jest na bezpieczeństwie państwa, z wysoce podkreślonym czynnikiem siły militarnej²³⁷. To tradycyjne ujęcie oparte jest na potrzebach zbrojeniowych, które uważane są za jedyne mogące zapewnić państwu bezpieczeństwo i przetrwanie. Rozwiązywanie konfliktów przejawia się w stosowaniu argumentu siły, a jej permanentna budowa ma na celu wzmocnienie państwa, przy jednoczesnym osłabieniu państwa-przeciwnika (schemat „gry o sumie zerowej”).²³⁸

Bezpieczeństwo niewątpliwie jest procesem, który zmienia się w czasie i przestrzeni. Co więcej, jest „ciągłym procesem społecznym, w ramach którego podmioty działające starają się doskonalić mechanizmy zapewniające im poczucie bezpieczeństwa”²³⁹.

2 WPLYW CZYNNIKÓW NA KSZTAŁTOWANIE BEZPIECZEŃSTWA

Na kształtowanie bezpieczeństwa ma więc wpływ wiele czynników, jak choćby polityka, sprawny system reakcji karnej, skuteczna działalność formacji państwowych usytuowanych w ramach grup dyspozycyjnych czy tworzone programy profilaktyczne z zakresu poprawy bezpieczeństwa. Wszystkie te determinanty są skutkiem potrzeb i działań społecznych. Demokratyzacja życia ludzkiego przejawia bowiem realny wpływ na bezpieczeństwo wewnętrzne państwa. Tę zależność wyraźnie podkreśla Z. Zagórski, postulujący wyłonienie z socjologii współczesnej - socjologii bezpieczeństwa²⁴⁰. Za słuszością tego poglądu przemawiają istotne zmiany, które zaszły po 1989 roku na płaszczyźnie społecznej, a także w praktycznych możliwościach zastosowania socjologii w rzetelnych i kompleksowych badaniach nad polskim społeczeństwem. Wobec tego przedmiotem zainteresowania socjologii bezpieczeństwa winny być:

- „obiektywno-strukturalne uwarunkowania bezpieczeństwa grupowego ludzi oraz ich szczególnych *probezpiecznych* zachowań;
- specyficzne role segmentów społeczeństwa, a zwłaszcza grup powołanych na rzecz szeroko rozumianej obsługi bezpieczeństwa społecznego, tj. role rozmaitych grup dyspozycyjnych policji, wojska, strażaków, ochroniarzy, ratowników, dyplomatów, szpiegów i in., a także pracowników służb socjalnych i zdrowotnych;
- subiektywne i obiektywne sposoby postrzegania zagrożeń i ryzyka, sprzężone z różnymi układami i sytuacjami społecznymi, stabilizującymi ład i poczucie bezpieczeństwa grupowego i indywidualnego, jak i
- aktywność ruchów społecznych, związanych z bezpieczeństwem społecznym grup narodowych i ponadnarodowych (np. ruchów obrońców pokoju, ekologicznych czy mniejszościowych) oraz aktywność ruchów destabilizujących ład (np. terrorystycznych, militarystycznych, odwetowych, i skuteczne zwalczanie podnoszenia komfortu bezpieczeństwa)”²⁴¹.

Mając na względzie możliwości socjologii, nie należy przy tym jednak ograniczać się jedynie do płaszczyzny narodowej. Ta tendencja koncentrowania bezpieczeństwa wokół zagadnień państwowych, sprawia, że znacząco marginalizowane są kwestie bezpieczeństwa w mikrostrukturach społecznych.

²³⁷ A. Chodyński, *Nauki o bezpieczeństwie a nauki o zarządzaniu - paradygmaty i tożsamość*, „Bezpieczeństwo. Teoria i praktyka”, Nr 2, 2013, s.13.

²³⁸ R. Zięba, *O tożsamości nauk o bezpieczeństwie*, „Zeszyty Naukowe AON”, Nr 1 (86), 2012, s.14.

²³⁹ *Ibidem*, s.21.

²⁴⁰ Z. Zagórski, *Socjologia bezpieczeństwa. O potrzebie nowej subdyscypliny?*, „Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego, Zeszyty Naukowe WSOWL, Poglądy i doświadczenia. Wydanie specjalne”, 1999, s.15.

²⁴¹ *Ibidem*, s.16.

Różnorodność zabarwienia znaczeniowego przywołuje wszakże inne wymiary bezpieczeństwa, by wymienić tylko bezpieczeństwo zwierząt, bezpieczeństwo i higienę pracy, bezpieczeństwo obrotu prawnego i obrotu gospodarczego czy bezpieczeństwo imprez masowych²⁴². Kształtowanie bezpieczeństwa odbywa się zatem w znacznej mierze na gruncie społecznym.

3 BEZPIECZEŃSTWO JAKO KATEGORIĄ W SOCJOLOGICZNEJ ANALIZIE

Posługując się pojęciem bezpieczeństwa jako kategorią w socjologicznej analizie, należy zwrócić się ku teorii konstruktywizmu strukturalistycznego Pierre'a Bourdieu (1930-2002). Przede wszystkim, Bourdieu uważał że socjologia nie powinna być nauką wyizolowaną, niejako odsuniętą od nauk jej pokrewnych, mieszczących się w kategorii nauk społecznych²⁴³. Był zdecydowanym przeciwnikiem czystego teoretyzowania i podkreślał wartość badań empirycznych. Takie podejście wzmocniło walor socjologii jako *rzeczywistej* nauki o społeczeństwie i zachodzących w nim zjawiskach. W swojej teorii łączącej formy istnienia tego, co społeczne zarówno w jednostce jak i poza nią, Bourdieu wyraźnie podkreśla kolektywizm, bowiem „to, co jednostkowe, a nawet osobiste i subiektywne, jest zarazem społeczne, zbiorowe”²⁴⁴.

Habitus bezpieczeństwa, będący ukształtowaną społecznie naturą człowieka, pozostającą w sferze nieświadomości, jest efektem internalizacji obiektywnej konieczności. Działania podejmowane przez jednostkę w celu zapewnienia bezpieczeństwa bądź w reakcji na sytuację zagrożenia, choć mogą sprawiać wrażenie instynktownych, niejako inercyjnych, w rzeczywistości wynikają z intensywności przyswojenia obiektywnych reguł reagowania. Jak twierdzi Bourdieu, „*podmioty* są w rzeczywistości działającymi i obdarzonymi wiedzą agensami wyposażonymi w zmysł praktyczny [...], nabyty system preferencji, zasad postrzegania i podziału [...], trwałych struktur poznawczych (które w istocie są rezultatem uwewnętrznienia struktur obiektywnych) oraz schematów działania, określających sposób widzenia sytuacji i adaptacyjną reakcję”²⁴⁵. Z pojęciem *habitusu* ściśle łączy się pojęcie *pola*, rozumianego jako „społeczna przestrzeń, w ramach której aktorzy zacieśniają związki ze sobą, tworząc kompleksową sieć relacji nierówności władzy i dobrobytu. W konsekwencji różnica między tym, co wewnątrz a tym, co na zewnątrz, ulega zatarciu”²⁴⁶. Pole (nie)bezpieczeństwa w ostatnich latach - co wyjątkowo mocno podkreśla się w piśmiennictwie - scala się, zacierając granice pomiędzy bezpieczeństwem zewnętrznym a wewnętrznym.

Tendencję tę, należy rozpatrywać przez pryzmat zerwania z paradygmatem realistycznym, wzajemnej (przenikającej się w szerokim zakresie kompetencji) współpracy pomiędzy grupami dyspozycyjnymi w ramach systemów militarnego i niemilitarnego oraz ujednoliceniem tzw. dobrych praktyk²⁴⁷ w podejmowanych (przez te grupy) działaniach *probezpiecznych*. Na dualizm postrzegania społeczeństwa jako rzeczywistości zarówno obiektywnej jak i subiektywnej, wskazują Peter L. Berger i Thomas Luckmann, którzy dali podwaliny dla nurtu określanego jako społeczny konstrukcjonizm²⁴⁸.

²⁴² J. Piwowarski, A. Zachuta, *op.cit.*, s.14.

²⁴³ J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Wyd. PWN, Warszawa 2007, s.892.

²⁴⁴ *Ibidem*, s.893.

²⁴⁵ P. Bourdieu, *Rozum praktyczny. O teorii działania*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2009, s.34.

²⁴⁶ J. Czaputowicz, *op.cit.*, s.201.

²⁴⁷ Zob. szerzej: R. Grocki, *Zarządzanie kryzysowe. Dobre praktyki*, Wyd. Difin, Warszawa 2012.

²⁴⁸ Kształtowanie się nurtu konstrukcjonizmu społecznego nie było jednak zamysłem autorów, Zob. P. Berger, A. Zijderveld, *Pochwała wątpliwości. Jak mieć przekonania i nie stać się fanatykiem*, Wyd. Vis-avis/Etiuda, Kraków 2010.

Twierdzą oni, że „Społeczeństwo jest wytworem ludzkim. Społeczeństwo jest rzeczywistością obiektywną. Człowiek jest wytworem społecznym”²⁴⁹. Fundamentalne założenie ich socjologicznej refleksji opiera się na tezie, że proces poznawczy rzeczywistości przez jednostki warunkowany jest ich subiektywnymi doświadczeniami komunikacyjnymi w procesie socjalizacji. Urzeczywistnienie zobiektywizowanego świata jest konsekwencją nieustannej interpretacji rzeczywistości społecznej - ciągłego jej wytwarzania²⁵⁰. Funkcjonujące zinstytucjonalizowane systemy społeczne o charakterze obiektywnym, są w istocie konstrukcjami ludzkich działań. Nie inaczej jest z bezpieczeństwem. Systemy mające na celu jego zapewnienie wynikają wszakże ze społecznych potrzeb, postulatów i interakcji. Ponadto subiektywne postrzeganie bezpieczeństwa jest produktem komunikacji społecznej i interpretacji rzeczywistości.

Odwołując się do konceptu Bergera i Luckmanna, niepodobna nie zaakcentować znaczenia w tej materii socjalizacji pierwotnej, w której bezpieczeństwo jednostki staje się pierwszorzędym determinantem jej społecznego bytu, co więcej utrzymuje tę rangę w procesie nieustannej socjalizacji wtórnej. Poddając rozważaniom pojęcie bezpieczeństwa nie sposób jednak nie odwołać się do całkowicie odmiennego podejścia - socjologii pozytywistycznej w wariacie Emilia Durkheima (1858-1917).

Posługiwanie się teoriami klasycznymi nie stanowi wszakże wyrazu umysłowego marazmu²⁵¹, a wnikliwie uzupełnienie naukowej refleksji. Durkheim pojmował społeczeństwo jako rzeczywistość *sui generis*, zastaną, niezależną od jednostki²⁵². Na gruncie teorii faktów społecznych, które definiował jako „wszelki sposób robienia, utrwalony lub nie, zdolny do wywierania na jednostkę zewnętrznego przymusu; taki, który jest w danym społeczeństwie powszechny, mając jednak własną egzystencję, niezależną od jednostkowych manifestacji”²⁵³, pojawiły się próby osadzenia kategorii bezpieczeństwa jako faktu społecznego²⁵⁴. Trychotomia perspektyw analitycznych bezpieczeństwa zdecydowanie zrywa jednak z takim poglądem. Ponadto, socjologiczne badania empiryczne niezwykle często koncentrują się na subiektywnym charakterze bezpieczeństwa bowiem bezpieczeństwo „jest zjawiskiem subiektywnym i dotyczy większego lub mniejszego stopnia poczucia bycia bezpiecznym.”²⁵⁵

Co ważne, badania stopniowalnego poczucia bezpieczeństwa społeczeństwa czy też określonych grup społecznych, po wielokroć dotyczą nie tylko zagrożeń dla bezpieczeństwa narodowego czy międzynarodowego (np. zagrożenie terroryzmem), ale także bezpieczeństwa lokalnego i jednostkowego (np. zagrożenie przestępczością). W tym miejscu, odwołując się do definiowania bezpieczeństwa jako braku zagrożeń, należy jednak podkreślić, że zjawisko braku zagrożenia nie jest równoważne z poczuciem bezpieczeństwa. Świadomość zagrożeń pozostaje w znacznej mierze w sferze przekonań i doświadczeń i nie określa jednoznacznie realnego w danym momencie stanu bezpieczeństwa²⁵⁶.

²⁴⁹ P.L. Berger, T. Luckmann, *Społeczne tworzenie rzeczywistości*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1983, s.106.

²⁵⁰ *Ibidem*, s.113.

²⁵¹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014, s.44.

²⁵² J. Szacki, *op.cit.*, s.379.

²⁵³ E. Durkheim, *Zasady metody socjologicznej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1968, s.41.

²⁵⁴ Zob. E. Moczuk, *Bezpieczeństwo jako fakt społeczny w teorii Emila Durkheima*, „Kwartalnik Policyjny”, Nr 1, 2015, s.51-56.

²⁵⁵ M. Pietraś, *Bezpieczeństwo międzynarodowe* [w:] M. Pietraś (red.), *Międzynarodowe stosunki polityczne*, Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006, s.325.

²⁵⁶ Z. Jagiełło, *op.cit.*, s.20.

Pomimo tego, poczucie bezpieczeństwa stanowi fundament budowania lokalnej polityki mającej na celu eliminację zagrożeń danej społeczności. Trudno wszakże odmówić słuszności poglądom, że niskie poczucie bezpieczeństwa jest fatalistyczne w skutkach - prowadzi przecież do jakościowego obniżenia komfortu życia i wpływa destrukcyjnie na samoświadomość jednostki i całej zbiorowości. Egzemplifikacją tego jest kształtowanie się negatywnych postaw wobec norm społecznych i ustanowionego prawa (o czym szerzej w dalszej części), tworzenie się ruchów oddolnych (także anarchistycznych) czy spadek zaufania do instytucji władzy²⁵⁷.

Specyfika społeczeństwa nowoczesnego (a być może już ponowoczesnego?) generuje zagrożenia dla życia społecznego o znacząco odmiennym charakterze niż jeszcze kilkaset czy kilkadziesiąt lat temu. Zmiany społeczne, niezależnie czy pojmowane jako postęp czy regres, stanowią o zagrożeniach i ryzyku dla bezpieczeństwa zarówno jednostki i społeczeństwa. A tym co zmiany społeczne napędza jest przecież samo społeczeństwo.

Anthony Giddens twierdzi, że późna nowoczesność to nowe wymiary ryzyka przejawiające się szczególnie w zmianach technologicznych i cywilizacyjnych. Wobec tego obserwuje się:

- „zmniejszenie zagrożeń życia jednostki, o dużym znaczeniu dla bezpieczeństwa życia codziennego opanowanego przez systemy abstrakcyjne;
- tworzenie instytucjonalnie ograniczonych obszarów ryzyka;
- kontrola ryzyka jako kluczowy aspekt refleksyjności nowoczesności;
- powstanie w wyniku globalizacji ryzyka na wielką skalę;
- wszystko to dzieje się w naturalnie niestabilnej „atmosferze ryzyka”²⁵⁸.

Ryzyko na dobre wpisało się dyskurs społeczeństwa późnej nowoczesności. Nie znaczy to, że nie istniało ono wcześniej. Jednak współcześnie nabiera charakter globalnego zagrożenia²⁵⁹, czego przyczyn należy upatrywać w rozwoju naukowo-technologicznym. Zmiany zachodzące w społeczeństwie w sposób znaczny przyjmują ramy realizowania szeroko pojętej funkcji prewencyjnej, a więc nieustannego dążenia do eliminacji tego, co dopiero może się wydarzyć.

Uniwersalny charakter współczesnych zagrożeń spowodował zatem, że minimalizacja, a wręcz całkowita redukcja ryzyka, stała się przyświecającą ideą w konstruowaniu bezpieczeństwa. Za egzemplifikację tego rodzaju działań posłużyć może wzmożona działalność wywiadowcza prowadzona przez państwa narodowe (wszakże jak twierdził już Sun Tzu, „osiągnąć sto zwycięstw w stu bitwach nie jest szczytem umiejętności. Szczytem umiejętności jest pokonanie przeciwnika bez walki”), krajowe i lokalne plany zarządzania w sytuacjach kryzysowych czy niedawno zaimplementowana do polskiego systemu prawnego ustawa antyterrorystyczna.²⁶⁰ Także ustalanie przez światowe i subregionalne organizacje limitów emisji dwutlenku węgla przez państwa-członków oraz zalecenia dotyczące procentowej zawartości tłuszczu w diecie człowieka. To również zasady bezpiecznej obsługi maszyn produkcyjnych w zakładach pracy czy cykliczne analizy ryzyka w działalności transnarodowych korporacji.

²⁵⁷ B. Kwiatkowska, *Poczucie bezpieczeństwa mieszkańców i działania na rzecz jego poprawy na poziomie lokalnym w świetle badań empirycznych* [w:] J. Maciejewski (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wrocław 2006, s.97.

²⁵⁸ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 157-158.

²⁵⁹ U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002, s.30.

²⁶⁰ Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o działaniach antyterrorystycznych, Dz.U. 2016 poz. 904.

Tymczasem ryzyko jest trwałym elementem ludzkiej egzystencji. Jednak poprzez wzrost znaczenia systemów eksperckich i *doświadczeń zapośredniczonych*²⁶¹ istotnie wzrasta jego świadomość. Potrzeba eliminacji ryzyka jest więc pochodną niepewności i obaw, które cechują społeczeństwo późnej nowoczesności. Jak pisze Ulrich Beck, w społeczeństwie ryzyka radzenie sobie z niepewnością jest *podstawową kwalifikacją cywilizacyjną*²⁶².

Niektórzy badacze uważają, że oto mamy do czynienia z nowym typem społeczeństwa (m.in. A. Toffler, Z. Bauman, I. Wallerstein). Zygmunt Bauman jest zdania, że bezpieczeństwo w wyłaniającym się nowym łańdźcu społecznym stanowi kluczową wartość i nadrzędny cel działania²⁶³. Stale wzrastający stopień nierówności społecznych, prowadzi go ku tezie, że zajmowanie najniższych szczebli w społecznej hierarchii implikuje zależność wiktymizacyjną. Nie chodzi jednak jedynie o zwiększone ryzyko stania się ofiarą działalności przestępczej.

W grę wchodzi także innego rodzaju zagrożenia, włącznie z katastrofami naturalnymi. Jako przykład, Bauman podaje wystąpienie huraganu Katrina w sierpniu 2005 roku we wschodniej części Stanów Zjednoczonych Ameryki: „Wśród ofiar tej klęski żywiołowej najbardziej poszkodowaną grupę stanowili ludzie, którzy na długo przed atakiem Katriny byli już wyrzutkami społeczeństwa i odpadami modernizacji, ofiarami porządku publicznego i postępu gospodarczego, dwóch wybitnie ludzkich i jaskrawo nienaturalnych przedsięwzięć. Na długo zanim władze odpowiedzialne za bezpieczeństwo obywateli umieściły ich na szarym końcu listy najpilniejszych spraw do załatwienia, zostali wypchnięci na margines uwagi (i programów politycznych) władz głoszących, że pogoń za szczęściem jest uniwersalnym prawem człowieka, a prawo dżungli najlepszym środkiem wprowadzania go w życie”²⁶⁴.

Te osoby nazywane są przez niego „*stratami ubocznymi*” - osobami, które ze względu na swoją niską pozycję w społeczeństwie, częstokroć związaną z odmiennością kulturową (migranci) oraz ubóstwem, stanowią jego margines, nieobjęty koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa²⁶⁵.

W tym miejscu rodzi się pytanie, czy wobec przedstawionych zarzutów, ta pozostawiona samym sobie część społeczeństwa nie generuje zagrożenia dla innych? Czy niska pozycja społeczna i brak zainteresowania może stać się przyczyną podejmowania działań ryzykownych, zagrażających reszcie społeczeństwa? Choć badania kryminologiczne nie wykazują ścisłej korelacji pomiędzy ubóstwem a przestępczością, trudno oprzeć się wrażeniu, że tłamszony w sobie gniew, frustracja i poczucie niezadowolenia z życiowej sytuacji mogą w sposób znaczny determinować podejmowanie działań uderzających w łańdź i bezpieczeństwo społeczne. W tym aspekcie na szczególne podkreślenie zasługuje więc ponownie subiektywny charakter bezpieczeństwa, który może w istocie wpływać na jego obiektywny stan.

Socjologia podejmuje próby badania antropogenicznych zagrożeń bezpieczeństwa, a więc zjawisk chwiejących porządkiem społecznym, np. przestępczości czy patologii organizacji. Tłumacząc ich występowanie, koniecznym jest sięgnięcie do durkheimowskiego pojęcia anomii, którym określa się zjawisko załamywania się łańdźu społecznego²⁶⁶.

²⁶¹ Doświadczenie zapośredniczone - włączanie w obszar zmysłowego doświadczenia człowieka czasowo i przestrzennie oddalonych zdarzeń, Zob. A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2006.

²⁶² U. Beck, *op.cit.*, s.98.

²⁶³ Z. Bauman, *Straty uboczne. Nierówności społeczne w epoce globalizacji*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012, s. 28.

²⁶⁴ *Ibidem*, s.13.

²⁶⁵ *Ibidem*, s. 14-15.

²⁶⁶ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008, s.172.

W swojej teorii Emilie Durkheim zakładał, że „człowiek jest z natury zły, kieruje się egoizmem w działaniu; [...] stworzył pojęcie homo duplex, człowieka, którzy toczy ze sobą wewnętrzną walkę pomiędzy instynktami a normami społecznymi, które je ograniczają”²⁶⁷. Jak wskazuje Barbara Szacka, z pojęciem anomii w silnym związku pozostaje dewiacja i teoria anomii Roberta Mertona (1910-2003), przedstawiciela współczesnego socjologicznego funkcjonalizmu. W jego ujęciu „anomia pojmowana jest jako załamanie zdarzające się w sferze kulturowej, występujące zwłaszcza wtedy, kiedy istnieje silna rozbieżność pomiędzy normami i celami kulturowymi, a społecznie ustrukturowanymi możliwościami działania członków z tymi normami”²⁶⁸. Przedstawiając typy adaptacji jednostki, zwane także typologią dewiacji, Merton wyróżnił: konformizm, innowację, rytualizm, bunt i ucieczkę²⁶⁹. Z punktu widzenia kreacji zagrożeń ładu społecznego, szczególnie istotna jest innowacja. Polega ona na akceptowaniu społecznie uznanych wartości a jednoczesnym nie przestrzeganiu wzorców i norm społecznych odwołujących się do nich. Oznacza więc podejmowanie decyzji i wybór takiej drogi postępowania, która, choć zbliża do osiągnięcia założonych celów, pozostaje w sferze dalece odbiegającej od ustalonych zasad współżycia ludzkiego, często także od zasad konstytuowanych na gruncie prawnym. Innowacja jest zatem źródłem zachowań dewiacyjnych i przestępczych, które w znacznej mierze wpływają na kształtowanie nie tylko samego poczucia bezpieczeństwa, ale przecież także na jego realny stan (charakter obiektywny bezpieczeństwa).

Znamienne dla funkcjonalizmu jest podejście holistyczne. Zjawiska zachodzące w społeczeństwie mieszczą się w ramach danego systemu, co więcej „każde zjawisko pełni w tym systemie określoną funkcję”²⁷⁰. Wobec tego wyjaśnienie bezpieczeństwa jest możliwe poprzez określenie jego funkcji. Jak zauważa E. Moczuk, „na gruncie socjologii funkcjonalnej, podstawowym pytaniem badawczym będzie to, jaką rolę społeczną pełni bezpieczeństwo w stosunku do jednostki, grupy społecznej, czy zbiorowości, jakie są ich odczucia wobec bezpieczeństwa, a także czy bezpieczeństwo w pełni zaspokaja określone potrzeby społeczne”²⁷¹. Tworzy to szerokie pole badań nad bezpieczeństwem. Jednym z przejawów jest badanie instytucji powołanych w celu zapewnienia bezpieczeństwa - grup dyspozycyjnych. Socjologia grup dyspozycyjnych jest swoistym *novum* w katalogu socjologii szczegółowych. J. Maciejewski definiuje ją jako „dziedzinę socjologii o zorganizowanych strukturach przygotowanych do szybkiego reagowania, które są tworzone w militarnych, para-militarnych lub cywilnych systemach w celu wykonywania szczególnych funkcji związanych z zapobieganiem różnym niebezpieczeństwom zagrażającym różnym społecznościom lub społeczeństwu i zasobom danego kraju wraz z przewyciężaniem takich niebezpieczeństw”²⁷². W rozwoju tej poddyscypliny naukowej nie sposób także pominąć doniosłej roli badaczy zainteresowanych problematyką dyspozycyjności w makrostrukturach społecznych, m.in. Zdzisława Zagórskiego²⁷³ i Zdzisława Morawskiego²⁷⁴.

²⁶⁷ A. Urbaniak, *Ludzkie thanatos (instynkt zabijania) - prawda o naturze człowieka*, „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego WSOWL”, Nr 1 (7), 2014, s.22.

²⁶⁸ A. Siemaszko, *Granice tolerancji*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1993, s.60.

²⁶⁹ B. Szacka, *op.cit.*, s.172.

²⁷⁰ J. Szacki, *op.cit.*, s.810.

²⁷¹ E. Moczuk, *Bezpieczeństwo jako kategoria analizy socjologicznej*, „Ius et Administratio”, Nr 3, 2013, s.93-94.

²⁷² J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne... op.cit.*, s.56.

²⁷³ Zob. Z. Zagórski, *Spółeczeństwo transformacyjne. Klasy i warstwy Polski postkomunistycznej*, Wyd. UW, Wrocław 1997; Z. Zagórski, *Grupy dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji* [w:] T. Leczykiewicz, Z. Zagórski (red.), *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wyd. WSOWZ, Wrocław 2000.

²⁷⁴ Zob. Z. Morawski, *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, Wyd. UW, Wrocław 2005.

Trudno więc zgodzić się ze stwierdzeniem, że „nie nastąpił proces instytucjonalizacji subdyscypliny socjologicznej, która zajmowałaby się zagadnieniami bezpieczeństwa”.²⁷⁵ W istocie taką subdyscypliną jest rzeczona socjologia grup dyspozycyjnych, której obszar zainteresowań koncentruje się wokół instytucji odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i udzielających pomocy społeczeństwu w sytuacjach zaistnienia sytuacji kryzysowych, będących efektami zarówno klęsk żywiołowych jak i spowodowanych działalnością człowieka²⁷⁶.

Badania empiryczne grup dyspozycyjnych obejmują socjologiczne analizy formacji przynależnych do trzech systemów: militarnego (Wojsko Polskie, Straż Graniczna), pozamilitarnego (m.in. Policja, Służba Więzienna, Państwowa Straż Pożarna) i cywilnego (m.in. pogotowie ratunkowe, TOPR, GOPR, WOPR). J. Maciejewski, wyraźnie podkreśla, że funkcjonowanie grup dyspozycyjnych odbywa się w różnym zakresie i w różnym stopniu kompetencji w obrębie supersystemu, za który uważa społeczeństwo²⁷⁷. Ten supersystem należy więc uznać za swoisty *konstruktor* jakości i skuteczności ich działania, bowiem jak wskazuje Maciejewski, na ową skuteczność w nader istotny sposób może wpływać stopień poparcia i zaufania ze strony społeczeństwa²⁷⁸.

Powyższe konstatacje skłaniają do uznania, że bezpieczeństwo jest w większym stopniu kategorią subiektywną²⁷⁹, a subiektywizm ten wpływa na obiektywny stan bezpieczeństwa w danym okresie i na danym terytorium. Wobec tego założenia, trudno o zerwanie z poglądem konstruktywistycznym. Znaczna część zagrożeń dla bezpieczeństwa leży u podstaw działalności ludzkiej²⁸⁰ - przestępczość, niepokoje społeczne, ruchy oddolne formułowane na kanwie przekonań o niesprawiedliwości i nierówności społecznej. Jednak nawet zagrożenia takie jak katastrofy budowlane, awarie przemysłowe i techniczne, niejednokrotnie wynikają z najsłabszego elementu każdego systemu - człowieka i jego błędu.

KONKLUZJA

Działania prowadzące do eliminacji ryzyka zagrożeń stały się znakiem naszych czasów. To wyraźnie uwypukla jak ważną wartością dla współczesnego społeczeństwa jest bezpieczeństwo. Socjologia wobec tego wyzwania nie pozostaje obojętna. Spojrzenie na bezpieczeństwo w ramach paradygmatu realistycznego, który wyraźnie organizuje pojęcie bezpieczeństwa wokół aspektów militarnych, doprowadziło wszakże do wyodrębnienia subdyscypliny zwanej socjologią wojska. W szerszym ujęciu postulowane było także utworzenie socjologii bezpieczeństwa.

W ostatnich latach wykształcenie się subdyscypliny socjologii grup dyspozycyjnych wyraźnie zaakcentowało potrzebę prowadzenia badań w obrębie przedstawicieli formacji i grup odpowiedzialnych za zapewnienie bezpieczeństwa, reagowania w sytuacjach kryzysowych i usuwania skutków kryzysu. Jednak wielobarwność pojęcia bezpieczeństwa nie ogranicza jego ujmowania jedynie w teoriach nauk o stosunkach międzynarodowych.

²⁷⁵ E. Moczuk, *Bezpieczeństwo jako fakt...op.cit.*, s.93.

²⁷⁶ J. Maciejewski, *op.cit.*, s. 21.

²⁷⁷ *Ibidem*, s.56.

²⁷⁸ *Ibidem*, s.55.

²⁷⁹ M. Cieślarczyk, *Życie bezpieczniej czyli kilka refleksji o relacjach pomiędzy bezpieczeństwem a obronnością*, „Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego. Zeszyty Naukowe WSOWL. Poglądy i doświadczenia”, Wrocław 1999, s.20.

²⁸⁰ J. Czaputowicz, *op.cit.*, s.11.

Bezpieczeństwo bowiem można poddawać rozważaniom w kategoriach jednostkowych (szczególnie ze względu na charakterystyczny dla społeczeństwa późnej nowoczesności proces indywidualizacji), ale także przez pryzmat jego zapewnienia tworom abstrakcyjnym - pracy, ruchu drogowego, obrotu gospodarczego, etc. Spojrzenie na bezpieczeństwo z optyki socjologii winno więc prowadzić do tezy, że w istocie jest ono konstruowane społecznie.

BIBLIOGRAFIA

- BAUMAN Z., *Straty uboczne. Nierówności społeczne w epoce globalizacji*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012.
- BECK U., *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002.
- BERGER P.L., LUCKMANN T., *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1983.
- BOURDIEU P., *Rozum praktyczny. O teorii działania*, Wyd. Uniwersytetu JAGIELLOŃSKIEGO, KRAKÓW 2009.
- CHODYŃSKI A., *Nauki o bezpieczeństwie a nauki o zarządzaniu - paradygmaty i tożsamość*, „Bezpieczeństwo. Teoria i praktyka”, Nr 2, 2013.
- CIEŚLARCZYK M., *Życie bezpieczniej czyli kilka refleksji o relacjach pomiędzy bezpieczeństwem a obronnością*, „Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego. Zeszyty Naukowe WSOWL. Poglądy i doświadczenia”, Wrocław 1999.
- CZAPUTOWICZ J., *Bezpieczeństwo międzynarodowe. Współczesne koncepcje*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- DURKHEIM E., *Zasady metody socjologicznej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1968.
- GIDDENS A., *Nowoczesność i tożsamość*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- JAGIEŁŁO Z., *Wybrane problemy bezpieczeństwa państw, narodów oraz społeczności lokalnych na początku XXI wieku*, Wyd. PWSZ, Wałbrzych 2008.
- KUKUŁKA J., *Nowe uwarunkowania i wymiary bezpieczeństwa międzynarodowego Polski*, „Wieś i Państwo”, Nr 1, 1995.
- KWIATKOWSKA B., *Poczucie bezpieczeństwa mieszkańców i działania na rzecz jego poprawy na poziomie lokalnym w świetle badań empirycznych* [w:] J. Maciejewski (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2006.
- MACIEJEWSKI J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014.
- MOCZUK E., *Bezpieczeństwo jako fakt społeczny w teorii Emila Durkheima*, „Kwartalnik Policyjny”, Nr 1, 2015.
- MOCZUK E., *Bezpieczeństwo jako kategoria analizy socjologicznej*, „Ius et Administratio”, Nr 3, 2013.
- PIETRAŚ M., M. PIETRAŚ, *Bezpieczeństwo międzynarodowe* [w:] M. Pietraś (red.), *Międzynarodowe stosunki polityczne*, Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006.
- PIWOWARSKI J., ZACHUTA A., *Pojęcie bezpieczeństwa w naukach społeczno-prawnych*, Apeiron WSBPI, Kraków 2013.
- SIEMASZKO A., *Granice tolerancji*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1993.
- SZACKA B., *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- SZACKI J., *Historia myśli socjologicznej*, Wyd. PWN, Warszawa 2007.
- URBANIAK A., *Ludzkie thanatos (instynkt zabijania) - prawda o naturze człowieka*, „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego WSOWL”, Nr 1 (7), 2014.
- ZAGÓRSKI Z., *Socjologia bezpieczeństwa. O potrzebie nowej subdyscypliny?*, „Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego, Zeszyty Naukowe WSOWL, Poglądy i doświadczenia. Wydanie specjalne”, 1999.
- ZIĘBA R., *O tożsamości nauk o bezpieczeństwie*, „Zeszyty Naukowe AON”, Nr 1 (86), 2012.

Prof. dr hab. Jan MACIEJEWSKI
Mgr Aneta URBANIAK, doktorantka, IS UW

Zakład Socjologii Grup Dyspozycyjnych
Instytut Socjologii
Uniwersytet Wrocławski, Wrocław, Polska

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

ŽENY V DISPONIBILNÝCH SKUPINÁCH

WOMEN IN DISPONIBILITY GROUP

Jozef MATIS

ABSTRACT: Autor sa v príspevku zamerá na analýzu sociálnej pozície žien v disponibilných skupinách berúc v úvahu nový pohľad na zaistenie bezpečnosti ľudí, ktorý vyplýva zo zmien v bezpečnostnom prostredí. Tento nový pohľad sa výrazne podieľa na pretváraní týchto skupín na rodovo integrované organizácie. Pokúsil sa naznačiť zložitosť tohto procesu a definovať úlohy, ktoré bude ich splnenie vyžadovať. Vo svojom príspevku dokazuje, že úspech tohto procesu sa dosiahne vtedy ak sa prechod disponibilných skupín v rodovo integrované organizácie uskutoční v diferencovanej komplexnosti a keď sa sociálna práca v týchto skupinách stane súčasťou rodovo orientovanej sociálnej práce.

Key words: Rodovo integrovaná organizácia. Disponibilné skupiny. Rodovo orientovaná sociálna práca.

ABSTRACT: The author of the article focuses on examining the new view of security of people affected by the changes in the security environment. This new view significantly participates in transforming the social welfare of members of modern military organizations, who run the security of states, regions or world. This must include the new type of social work – gender oriented social work. The author has tried to suggest the complexity of this process and define tasks which will be required. The article argues that the success of this process can be achieved only if the gender oriented social work within the armed forces becomes a part of the gender oriented social work within the society.

Key words: Gender mainstreaming. Gender integrated organisation. Social work. Gender oriented social work. Gender integrated social work in the military organisation.

ÚVOD

Nové bezpečnostné prostredie, ktoré sa vyznačuje asymetrickým nebezpečenstvom a kombinovaním „mäkkej“ a „tvrdej“ bezpečnosti,²⁸¹ stanovil pred ľudstvo úlohu rozpracovať nový pohľad na bezpečnosť, ktorý by jej vojensko-politickú dimenziu obohatil o dimenziu: celospoločenskú (bezpečnosť v ekonomickej, sociálnej a kultúrnej sfére), enviromentálnu (vzťah človek – príroda, človek – spoločnosť a človek – človek) a dimenziu každodennosti²⁸² (bezpečnosť práce, zdravie, rodiny, psychologická bezpečnosť atď.).

Nový koncept bezpečnosti súvisí s potrebou reforiem a hľadania nového normatívneho rámca politickej vízie, umožňujúcej politikom zahrnúť do svojich programov a vízií systém politických hodnôt, obsahujúci nielen rovnosť a spravodlivosť, ale tiež hodnoty akými sú pozornosť, zodpovednosť a spolupráca.

²⁸¹ **Poznámka:** „Mäkká bezpečnosť“ sa často definuje ako inteligentnejšia alternatíva hrubej „tvrdej“ bezpečnosti. Nevystihuje to podstatu, pretože tzv. „inteligentnosť“ je práve v schopnosti kombinovať prvky tvrdej a mäkkej sily pri naplnení cieľa – dosiahnutia prijateľného stupňa bezpečnosti. Je to teda spôsob vplyvu v medzinárodných záležitostiach, bez použitia vojenskej sily. Tento koncept prevládá v európskej diplomatickej stratégii. Vo všeobecnosti predstavuje „mäkká bezpečnosť“ oblasti, v ktorých štát musí riešiť konflikty a potlačovať negatívne tendencie v záujme udržania svojej stability a bezpečnosti, ale ktoré nie sú priamo viazané na ozbrojené sily a nesúvisia priamo s vojenským ohrozením krajiny inou krajinou. (Podľa: RÜHLE, M.: Nástroje „mäkkej bezpečnosti“ NATO. In: *Euro-Atlantic Quarterly*, č. 3 z roku 2006, s. 6 – 7.)

²⁸² Pozri prácu: ALIJEVOVA D.: Každodennosť ako objekt sociologického skúmania. In: *Sociológia* č. 4, roč.19, Bratislava: SÚ SAV.1987, ISSN 1336-8613. s. 393 – 409 a tiež: MATIS J.: *Spôsob života a životný štýl*. L. Mikuláš: LIA. s. 5 – 6. ISBN 80-968719-8-6 .

Jeho podstata spočíva v tom, že každá spoločenská činnosť zaisťujúca bezpečnosť sa posudzuje ako otvorený dynamicky sa rozvíjajúci systém, ktorý je tvorený sústavou vnútorných a vonkajších väzieb. Tento prístup by viedol k inému ako dnes preferovanému konaniu politikov, ktoré je založené na individualizme.²⁸³

Bezpečnosť teda možno vymedziť ako zložitý, vnútorne štruktúrovaný, viacfaktorový a hierarchizovaný sociálny jav, ktorého obsah, štruktúra i funkcie presahujú hranice nielen jedného vedného odboru, ale i celých vedeckých oblastí.²⁸⁴ Možno ju ponímať aj ako aktuálnu rovnováhu medzi momentálne poznanými rizikami a ohrozeniami a pripravenosťou subjektu na ich elimináciu v konkrétnom čase a priestore.²⁸⁵ Pri napĺňaní tejto úlohy je dôležitý proces štandardizácie a integrácie prípravy manažmentu a zásahových síl – disponibilných skupín.²⁸⁶

To však neznamená, že k zaisteniu bezpečnosti stačí odhaliť a analyzovať čo najviac *rizík* a *ohrození* a zabezpečiť kvalitnú prípravu manažmentu a zásahových síl k ich eliminácii. Súčasťou komplexného riešenia zmeny prístupu k sociálnym problémom a situáciám, ktoré narušujú bezpečnosť je *princíp rodovej tolerancie*. To znamená, že pri zaisťovaní všeobecnej bezpečnosti disponibilnými skupinami sa tak ako v ostatných oblastiach ľudského života a života spoločnosti významne prejavujú dôsledky genderového kontraktu.²⁸⁷

Osobitú pozornosť si v súčasných štandardizujúcich a integrujúcich sa disponibilných skupinách zaslúhuje problém zvyšovania podielu žien v týchto skupinách, čo v praxi znamená eliminovať ženské a mužské životné skúsenosti v kontexte každodennosti a rodové stereotypy a vytvárať jemný nátlak na stratégie riešenia životných situácií zo strany žien a mužov.

Tieto opatrenia na podporu rovnosti príležitostí v disponibilných skupinách, zaisťujúcich vojenskú a nevojenskú bezpečnosť, ktoré navyše zaručujú efektívnosť, tvoria obsah daného príspevku. Ich možné zmeny, rozvoj a následná implementácia sú výzvou a budú dlhodobou objektom vedeckého skúmania pre neustále sa rozvíjajúcu vedu – sociálnu prácu a jej súčasť – rodovo orientovanú sociálnu prácu v netradičných organizáciách – disponibilných skupinách.

²⁸³ SEVENHUIJSEN, S.: Starostlivosť bez hierarchie. ASPEKT, 1999, číslo 2. s.118-120.

²⁸⁴ HOFREITER L.: Apológia bezpečnostnej vedy. In: *Obrana a stratégia č. 1*, roč.3. Brno: UO. 2008. ISSN 1214-6463. s.107

²⁸⁵ Pozri práce: HOFREITER, L.: *Bezpečnosť, nebezpečnostné riziká a ohrozenia*. Žilina: ŽU v Žiline. 2004. s. 11–21. ISBN 80-8070-181-4, VOLNER, Š.: *Problémy bezpečnosti v 21. storočí*. B. Bystrica: ALFA. 2005. s. 245 – 249. ISBN 80-969306-1-3.

²⁸⁶ Zatiaľ nie je zhoda na spoločnom názve týchto skupín, preto ho v danom príspevku budem používať iba podmienenčne. Pod tento pojem začleňujem zatiaľ ozbrojené sily bezpečnostné a záchranné zbory (teda vojenské, polovojenské a nevojenské organizácie). Môžu sa definovať ako *sociálne skupiny (organizácie a inštitúcie)*, ktorých hlavným cieľom je zaistenie bezpečnosti v danom časopriestore na: *národnej, nadnárodnej, medzinárodnej a globálnej úrovni*. Podstatnou vlastnosťou týchto skupín je podľa Jána Maciejewského ich schopnosť byť okamžite k dispozícii (t. zn. disponibilnosť) realizovaná v oblasti všeobecnej bezpečnosti voči spoločnosti chápanej všeobecne a tiež konkrétnej spoločnosti, v ktorej tieto skupiny existujú. Z tohto dôvodu Ján Maciejewski rozlišuje „*disponibilitu*“ v širšom slova zmysle, teda takú, ktorá sa spojuje so všeobecne prijatým nastavením na typické činnosti, pre ktoré bola daná sociálna skupina vytvorená, a v *úzkom slova zmysle*, teda takú, ktorá je vo vnútri danej skupiny vymedzená napríklad rozsahom, rýchlosťou alebo intenzitou zásahu (intervencie), ponímanú ako pohotovosť. (MACIEJEWSKI, J.: *Grupy dyspozycyjne (Analiza socjologiczna)*. Wroclaw: Wydawnictwo Uniwersitetu Wroclawskiego. 2012. s. 50 – 60. ISBN 978-83-229-3253-7)

²⁸⁷ HAŠKOVÁ, H. 2000. Poznámka gender kontraktu v české spoločnosti 90. let. In GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM - bulletin týmu Gender v sociologii č. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. rok 2000, s. 7.

1 ŽENY A RIEŠENIE VOJENSKEJ A NEVOJENSKEJ BEZPEČNOSTI

Neoddeliteľnou súčasťou vývoja národných štátov v modernej forme (tzv. nové štáty),²⁸⁸ je tradičná predstava žien ako celku, ktorý nie je nasadzovaný do riešenia kríz a ozbrojených konfliktov. Čo najskôr bude potrebné zodpovedať otázku, či ženy zostanú naďalej osobami, ktoré sú iba zachraňované, ochraňované či bránené „mužmi“, alebo už nastal čas na zásadnú zmenu nielen vo vzťahu žien a bezpečnosti (vojenskej i nevojenskej), ale aj vo vzťahu medzi rodmi vôbec. Priebeh riešenia kríz a konfliktov v súčasnosti potvrdzuje, že v nich ženy majú rôznorodé a čoraz aktívnejšie postavenie.

Nie sú už iba pasívne obeť, ale čoraz častejšie aj aktívne účastníčky (sociálne pracovníčky, ošetrovatelky a bojovníčky). V každom prípade zohrávajú pri dosahovaní rovnováhy, predovšetkým pri nastolení mieru, aktívnejšiu rolu.²⁸⁹

Ženy v nasadení ponúkajú nové zručnosti a spôsoby, pretože často dokážu omnoho rýchlejšie nadväzovať kontakty z civilným obyvateľstvom, efektívnejšie získavať informácie a priamou komunikáciou s miestnymi ženami dokážu vytvoriť pocit bezpečia.

To vyvoláva očakávania prílivu žien do radov disponibilných skupín na pozície, aké boli predtým nepredstaviteľné. Ich nasadzovaním je možné posilniť bezpečné prostredie pre obeť, ktorým je umožnené cítiť sa bezpečne na to, aby vystúpili a žalovali páchatel'ov, čím sa otvárajú otázky boja proti kultúre beztretnosti. Musíme si ale uvedomiť skutočnosť, že za to platia príslušníci týchto síl a to vrátane žien, vysokú cenu – zdravím a stratou života.

Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná. Princíp ich *"rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti"*, v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 sa však plne nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú často prijímané bez účasti žien.

Odzorom toho je chýbajúci ženský pohľad na daný problém v týchto rozhodnutiach, čo je výzva na zapojenie žien do mierových rokovaní, keďže ozbrojené konflikty majú na mužov a ženy iný dopad a vplyv.

Rozšírenie vojensko-bezpečnostnej roly žien sa chápe ako prehlbovanie občianskych práv a ukazovateľ širšieho historického pohybu od spoločnosti orientovanej na predpísaný status, ku spoločnosti orientovanej na výkon.

Cieľom reorganizačných procesov z rodového aspektu v jednotlivých disponibilných skupinách, zaisťujúcich vojenskú a nevojenskú bezpečnosť, nie je samoučelne dosiahnuť rodovú paritu, ale využiť jedinečný a silný spôsob, akým môžu ženy prispieť k riešeniu vzniknutých problémov.

Nové trendy vývoja spoločnosti reštrukturalizujú tradičný vzťah žien a otázok zaistenia bezpečnosti a vyžadujú hlbšiu analýzu premeny sociálnej pozície žien a mužov v kontexte historických udalostí.

²⁸⁸ Nový štát je správca síl súdržnosti danej spoločnosti, ktorá nemusí znamenať vždy solidaritu, „držať spolu“ môže spoločnosť aj konflikt, pričom hlavným médiom, v ktorom sa sily súdržnosti v minulosti rozvíjali, sa stal národ. Vzťah národa a štátu bol jedným z kľúčových problémov minulého storočia. Dnes sa situácia prudko zmenila, čoho odrazom je zmena statusu moderného štátu, ktorý stráca väzbu na národ. (NOVOSAD, F.: Alchymia dejín. Bratislava: IRIS. 2004. s. 218. ISBN 80-89018-72-6)

²⁸⁹ KEYSER, V. 2006. Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktach a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006 (Pozri bližšie: www.europarl.europa.eu).

Tradičné obmedzenia v predurčení rolí mužov a žien postupne ustupujú a otvárajú tak nielen otázku ďalšej integrácie žien do disponibilných skupín, ale aj potrebu inovovať ponímanie etiky sociálnej pomoci, starostlivosti a sociálneho zabezpečenia v prospech uplatňovania princípov rodovej rovnosti.

Teoretická analýza sociálnej pozície ženy v disponibilnej skupine nám umožňuje prijať záver, že každá disponibilná skupina musí daný problém riešiť cez zmenu svojej organizačnej kultúry.

Je potrebné vychádzať z toho, že na povrch vystúpia názory, dotýkajúce sa potreby rozlišovať medzi dvomi navzájom sa vylučujúcimi prístupmi, ktoré chcú disponibilné skupiny voči ženám uplatňovať – a to prístupom *maskulínnym* a *pozitívne diskriminačným*. To by viedlo k nejasnosti očakávaní nielen na strane disponibilnej skupiny, ale tiež na strane jej príslušníkov. Je to klasický príklad konfliktu rolí, ktorý je zdrojom napätia v každej sociálnej skupine, disponibilnú skupinu z toho nevynímajúc.

Riešenie daného rozporu umožňuje tzv. „rodový“ prístup, ktorý popiera nielen prvý, ale aj druhý prístup ich integráciou, ktorou prispieva k tolerancii voči rôznym životným štýlom. Rodový prístup považuje za nosné tieto témy:

- *pracovný trh a finančné zabezpečenie* (rovnaká mzda za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, rovnosť pri prijímaní do zamestnania, rovné šance v kariére, dôstojná penzia bez zníženia o dobu materskej dovolenky a rovné podmienky pri realizácii životných plánov);
- *zlad'ovanie rodinného a profesionálneho života* (rovnaké podmienky pre rodičov na rodičovskej dovolenke, zvýšenie rodičovského príspevku, zlepšenie podmienok pre zamestnancov s deťmi – podnikové jasle a materské škôlky atď.);
- *účasť žien v rozhodovacích procesoch*, (minimálne 40% zastúpenie oboch pohlaví na všetkých úrovniach rozhodovacích procesov – vo funkciách volených aj menovaných);
- *násilie páchané na ženách*, (prejavy nevhodného správania sa na pracovisku ako napr. harašment, mobing a segregácia žien)
- *vzdelanie* (podpora žien a mužov v celoživotnom rozvíjaní osobnosti a vzdelanosti, prístup k vzdelaniu, revízia učebných osnov a učebníc vzhľadom na nerovnosť).²⁹⁰

Postup, ktorý je zameraný na cielené premeny organizácie na organizáciu rodovo integrovanú, no neakceptujúcu rovnosť príležitostí sa v personalistike nazýva benchmarking genderových vzťahov (metóda k zavádzaniu rodovej integrácii v organizácii). K predchádzaniu alebo dokonca k odstráneniu pnutia v organizácii je potrebné podrobne analyzovať tzv. bariéry ženskej kariéry, ku ktorým možno zaradiť:

- *nedostatočné sebavedomie*, preto sa ženám ale i mužom odporúča navštevovať kurzy na sebaopoznanie a zvyšovanie pocitu vlastnej sebaistoty, psychológovia upozorňujú na paradox úspechu – muži sa boja neúspechu, ženy úspechu;
- *chýbajúcu solidaritu*, ktorú je možno rozvinúť rozvojom spolupráce s inými ženami so snahou vytvoriť prepojenú sieť;
- *narušené zaobchádzanie s mocou*, ktoré vyplýva z toho, že ženy zatiaľ nemajú dostatok skúseností ako narábať s mocou, preto sa vyhýbajú možnostiam profesijného rastu, ktoré by mali za následok nevyhnutnosť moc uplatňovať;

²⁹⁰ MARTINSKÁ Mária: Muži a ženy v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. In: *Vojenská osveta*. č. 1/2012. Liptovský Mikuláš. Personálny úrad. S. 87 – 88. ISBN 978-80-970322-7-2

- *druhá zmena v súkromí ženy*, vyplývajúca z toho, že spoločnosť aj v súčasnosti ešte stále považuje za najväčšiu bariéru kariéry deti, pritom trendy ukazujú na to, že schopnosť zorganizovať si primeranú opateru a delegovať domáce práce, je prejavom schopnosti organizovať aj pracovný život;
- *tokenizmus* (token – znak, symbol) vyjadruje, že pokiaľ sú ženy vo vedúcich pozíciách a v niektorých povolaniach (aj vojenské) výnimkou, dovedy je to pozícia *tokena*, t.zn. postavenia, ktoré je všetkým na očiach, preto ženy často pociťujú tlak vykonávať svoju profesiu oveľa zodpovednejšie, aby sa vyrovnali mužským kolegom;
- *neformálne významné siete* alebo *mužské pravidlá hry*, znamenajú, že svet práce je z veľkej väčšiny prispôbený mužským požiadavkám (siete neformálnych vzťahov) a tie v prevažne mužských pracovných skupinách vylučujú ženy z neformálnych vzťahov, t. zn. zo vzťahov mimo pracoviska a to z rôznych príčin (napr.: rozličné záľuby, rozličný voľno-časový fond, rôzny status pohlavia v spoločnosti atď.);
- *sklenený strop (glass ceiling)*, spočíva buď v znemožňovaní prístupu žien priamo na vyššie pozície, alebo v znemožňovaní prístupu k cestám, ktoré tento postup otvárajú, čo sa môže diať formálnymi, ale aj neformálnymi (skryté) postupmi – cez tzv. neviditeľné bariéry v organizáciách (invisible barriers).²⁹¹

Výskumné práce, zaoberajúce sa situáciou žien a mužov v atypických profesiách, ktoré sú vykonávané aj v disponibilných skupinách, prinášajú zaujímavé výsledky, najmä z oblasti kariéry. V kariére žien možno v týchto skupinách očakávať posun od tradičných podporných pozícií z oblasti administratívy, bezpečnosti, medicíny, logistiky k pozíciám užšie spájaných s priamym nasadením. Pre disponibilné skupiny zároveň vzniká aj nový fenomén a to vznik zmiešaných malých skupín, ktorý prináša nové výzvy. Pri pretváraní disponibilných skupín na moderné rodovo integrované organizácie je potrebné zamerať pozornosť na zistenie stavu pracovných podmienok a pracovnej spokojnosti mužov a žien v disponibilných skupinách, na harmonizáciu pracovných a rodinných povinností, na možnosti eliminácie konfliktov v zmiešaných skupinách – konkrétne jednotky a pracoviska disponibilných skupín, z hľadiska prekonávania rodových stereotypov.

2 PRECHOD DISPONIBILNÝCH SKUPÍN NA RODOVO INTEGROVANÚ ORGANIZÁCIU

Rodovo integrované organizácie sú založené na rodovej neutralite a na hodnotách, normách a metódach, ktoré presadzujú princípy rodovej rovnosti do každodennej praxe. V krajinách Európskej únie sa zavádzajú rôzne metódy a formy práce, posilňujúce tento trend. Ak chceme hovoriť o prieniku tzv. „mäkkých hodnôt“ aj do fungovania disponibilných skupín zaisťujúcich vojenskú a nevojenskú bezpečnosť, je potrebné k týmto skupinám pristupovať diferencovane a to začnúc vojenskou, pokračujúc polovojenskými a končiac nevojenskými skupinami. Keďže na Slovensku zatiaľ nebola venovaná komplexnejšia pozornosť prechodu jednotlivých disponibilných skupín, chápaných ako tradičná organizácia s maskulínnou kultúrou, na postmodernú vojenskú, polovojenskú a nevojenskú organizáciu s rodovo integrovanou kultúrou, bude potrebné v budúcnosti venovať aj tejto problematike pozornosť.

²⁹¹ KRÍŽKOVÁ, A. – PAVELICA, K. 2004. *Management genderových vzťahů. (Postavení žen a mužů v organizaci)*. Praha: Management Press, 2004, 87 s. ISBN 80-7261-11

Cieľom tejto zmeny bude zabezpečiť nový systém hodnôt, noriem a štandardov správania sa všetkých príslušníkov jednotlivých disponibilných skupín, ktoré sú potrebné k splneniu úloh danej disponibilnej skupiny. Jadro tejto zmeny tvoria opatrenia, ktoré sú spojené s prekonávaním rodových stereotypov a uplatňovaním princípu rovnosti príležitostí.

Každá disponibilná skupina, ponímaná ako rodovo integrovaná organizácia je osobitý druh rodovo integrovanej organizácie, vojenskej, polovojenskej a nevojenskej organizácie, teda organizácie. Je osobitý druh organizácie so zložitou štruktúrou, založenej na odbornej činnosti. Jej jadro tvorí rodovo integrovaná kultúra, ktorá sa aj v podmienkach postmodernity a procesu globalizácie, sprevádzaných liberalizáciou, musí pestovať iným spôsobom ako v iných organizáciách ekonomického a politického charakteru. Jej charakteristiky akými sú: obsah, sila, štruktúra a zdroje, sú determinované znakmi disponibilnej skupiny²⁹², kvalitami svojich príslušníkov a osobitnými činnosťami.²⁹³ Sociálne aspekty disponibilnej skupiny chápanej ako rodovo integrovanej organizácie sú spojené s pôsobením jej členov²⁹⁴, kde do popredia vystupujú nielen pozícia (status) a roly (funkcie, úlohy, činnosť) jednotlivcov, ale aj ich skutočné aktivity a oceňovanie (vrátane morál-neho) za dosiahnuté výsledky. Príslušník tejto skupiny síce zaisťuje bezpečnosť, moc a bohatstvo, ochraňuje a zachraňuje materiálne hodnoty a životy ľudí, ale jeho činnosť je odlišná od činnosti politika a ekonóma, aj keď s nimi úzko súvisí. Najzložitejší fenomén disponibilnej skupiny chápanej ako rodovo integrovanej organizácie je potenciálne a reálne ohrozenie života jej členov. V žiadnom prípade nemožno stotožňovať riziko podnikania, ktoré má príslušník tejto skupiny podobné ako majiteľ firmy, ktorý môže skrachovať, pretože krach ako najvyššie riziko príslušníka disponibilnej skupiny znamená jeho smrť pri plnení úloh. Základný rámec teoretického skúmania disponibilných skupín chápaných ako rodovo integrovaná organizácia tvorí diferencovaný pohľad na prípravu svojich príslušníkov. Tento pohľad rozčleňuje prípravu príslušníkov disponibilných skupín na tri typy:

- *vojenské skupiny* pripravujú svojich príslušníkov prevažne ako bojovníkov, pripravujú ich teda na vedenie ozbrojeného konfliktu, kde sa k splneniu cieľa používa legalizované masové ozbrojené násilie v rôznych podobách, ktoré je kombinované ešte i s racionalitou, pričom k osobitosti ozbrojeného násillia (boja) patrí nielen strategické uvažovanie ale aj leť, prefíkanosť, pretváрка, maskovanie, skryté manévry apod. a to vo veľkom rozsahu.

²⁹² Disponibilné skupiny majú tieto spoločné znaky, ktorými sa odlišujú od ostatných sociálnych skupín: *disponibilitu a pohotovosť* (profesijná a okamžitá pripravenosť na nasadenie); *byrokratizmus*; *štátnu licenciu na výkon danej profesie*; *znaky sociálnej skupiny* a napokon *službu pre človeka* a to: inštitucionalizovanú a neinštitucionalizovanú, ktorá sa vykonáva ako: povolanie (profesionálna služba), povinnosť (povinná služba) alebo aj ako dobrovoľná služba (dobrovoľnosť, dobrovoľníctvo). Bližšie: MACIEJEWSKI, J.: *Grupy dyspozycyjne* (Analiza socjologiczna). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersitetu Wroclawskiego. 2012. s. 50 – 60. ISBN 978-83-229-3253-7

²⁹³ JANEČEK, V, POLONSKÝ, D, MATIS, J, KMOŠENA, M, TOMÍČEK, F, KORČOKOVÁ, Z.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. s. 42, 53. ISBN 978-80-969362-1-2

²⁹⁴ Disponibilné skupiny možno na základe rôznych pohľadov diferencovať: z aspektu *organizačného* na: vojenské, polovojenské a nevojenské; z aspektu *služby* na: profesionálne, poloprofesionálne a neprofesionálne; z aspektu *teritoriálneho* na: globálne, medzinárodné, nadnárodné a národné (republikové, mestské) a napokon z aspektu *vlastníctva* na: štátne, skupinové (podnik, firma atď.) a súkromné. Na základe uvedeného diferencovania disponibilných skupín je možné do týchto skupín začleniť: *armadu (ozbrojené sily)*; *zbery* (policajný zbor, hasičský a záchranný zbor, colná polícia, pohraničná polícia, zbor väzenskej justície atď.) a tiež *služby* (bezpečnostné – štátna a súkromná; záchranné – rýchla zdravotná a to: cestná a letecká, vodná, horská, banská a iná). Bližšie: MACIEJEWSKI, J.: *Grupy dyspozycyjne* (Analiza socjologiczna). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersitetu Wroclawskiego. 2012. s. 50 – 60. ISBN 978-83-229-3253-7

Napriek vysokej miere racionality dochádza pri plnení cieľov vojny (boja) v prvom rade k zabíjaniu ľudí a ničeniu materiálnych hodnôt. Keďže žena sa historicky spája s rolami zabezpečujúcimi vznik a ochranu života (feminita), stáva sa vojna záležitosťou mužov (maskulinita) a aj vojenské skupiny sú maskulínne (vyžadujú mužov).

- *polovojenské skupiny* pripravujú svojich príslušníkov prevažne ako ochrancov, ktorých pripravujú na použitie legalizovaného násillia len v prípade ochrany, teda v krajnej núdzi. K splneniu cieľa sa používajú iné, nenásilné formy v rôznych podobách, ktoré sú ešte kombinované s racionalitou, pričom aj v nich sa využíva strategické uvažovanie, lešť, prefíkanosť, pretvárika, maskovanie, skryté manévry apod. Vysoká miera racionality však kladie na prvé miesto ochranu občana a len v krajnom prípade sa povoľuje pri plnení cieľov zásahu zabiť alebo ničť materiálne hodnoty. Príprava príslušníkov týchto skupín sa vedie v duchu hesla „pomáhaj a chráň“, preto majú tieto skupiny lepšie podmienky na využitie tradične ženských roli, teda stať sa rodovo integrovanými organizáciami.
- *nevojenské skupiny* pripravujú príslušníkov najmä ako záchrancov života a materiálnych hodnôt, ktorí k splneniu cieľa používajú nenásilné formy v rôznych podobách. Použitie neozbrojeného násillia sa cvičí pre prípad krajnej núdze, pre vlastnú ochranu. Vysoká miera racionality kladie na prvé miesto záchranu života občana a materiálnych hodnôt. Tieto skupiny majú najlepšie podmienky na využitie tradične ženských roli, teda stať sa rodovo integrovanými organizáciami.

Ani diferencovaný pohľad na prípravu príslušníkov disponibilných skupín neumožňuje od dimenzie jej protirečivej komplexnosti úplne abstrahovať a závery o danej konkrétnej disponibilnej skupine ponímanej ako rodovo integrovanej organizácii majú vždy len relatívny charakter. Dôležitým momentom, relativizujúci ich poznávanie je skutočnosť, že sú úzko spojené s konkrétnymi sociálnymi subjektmi, ktorých hodnoty, normy a ciele môžu byť veľmi rozdielne, niekedy až protikladného zamerania.

Organizačná kultúra disponibilných skupín síce tenduje k rodovo integrovanej, je ale maskulínnou a silnou kultúrou, vytvárajúcou týmto skupinám imidž atraktívnej a tiež spoľahlivej organizácie. Pritahuje záujemcov a zabezpečuje možnosť výberu tých najvhodnejších kandidátov na dané pozície. Táto výhoda je len ťažko napodobiteľná a nedá sa dosiahnuť v krátkom čase. Preto je potrebné utvárať organizačnú kultúru v týchto skupinách v takej podobe, aby umožnila a uľahčila dosiahnutie cieľa.

ZÁVER

Záverom svojho príspevku je potrebné zvýrazniť, že ak má manažment riadiť činnosť disponibilných skupín s prihliadnutím na opatrenia spojené s prekonávaním rodových stereotypov a uplatňovaním princípu rovnosti príležitostí, nevyhnutne potrebuje znaky rodovo integrovanej organizácie poznať a porozumieť im. Až potom môže identifikovať silné a slabé stránky a prednosti a nevýhody takejto organizácie vo vzťahu k dosahovaniu cieľov. Môže cielene voliť účinné manažérske praktiky a robiť potrebné intervencie k uplatňovaniu princípu rovnosti príležitostí v danej disponibilnej skupine, cieľom je zohľadniť perspektívy rodových pomerov vo všetkých rozhodovacích procesoch a využiť ho v prospech rodovej rovnosti.

Princíp *gender mainstreamingu*²⁹⁵ neusiluje iba o zrovnoprávnenie žien vo vojenskej organizácii, ale sleduje aj postavenie mužov, pretože skúsenosti dokazujú, že vyrovnávanie pozícií žien prináša výhody celej vojenskej organizácii. Na tieto problémy reaguje novo formujúca sa *rodovo špecifická sociálna práca*, charakterizovaná ako koncepcia, ktorá je zameraná na podporu, rozvoj a akceptáciu ženskosti a mužskosti. Jej cieľom nie je zaručiť ženám rovnaké práva ako mužom, ale zaručiť im „rovnosť v odlišnosti“. Ide o separačnú stratégiu, ktorá požaduje zvláštny pohľad na práva mužov a žien, teda hľadať vlastné ženské a mužské potreby a vlastný spôsob ich uspokojovania.

Možno preto súhlasiť s Petrom Ondrejkovičom, že: „...Úsilie o hľadanie východísk z pokračujúceho a narastajúceho násillia v spoločnosti ako globálneho fenoménu by sa mali stretnúť všetky spoločenské vedy. Tu sa vytvára priestor, teoretická i praktická možnosť humanizácie ľudského správania a redukcie násillia v spoločnosti, čo možno považovať za podstatu procesov, ktoré nazývame civilizácia. V tomto úsilí nepodľahnúť osudovosti môžu aktívne prispieť spoločenské vedy, ale i praktické činnosti ako sú výchova, vzdelávanie, sociálna práca.“²⁹⁶

LITERATÚRA

- ALIJEVOVA D.: Každodennosť ako objekt sociologického skúmania. In: *Sociológia* č. 4, roč.19, Bratislava: SÚ SAV.1987, ISSN 1336-8613. s. 393 – 409
- ELSHTAIN, J. B. 2007. Ženy a válka. Oxford University press 2005. In: *TOWNSHEND, CH: História moderní války*. Praha: Mladá fronta, 2007, s. 314 – 327. ISBN 978-80-204-1540-0
- HAŠKOVÁ, H. 2000. Poznámka gender kontraktu v české společnosti 90. let. In *GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM - bulletin týmu Gender v sociologii č. 1*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. rok 2000
- HOFREITER L.: Apológia bezpečnostnej vedy. In: *Obrana a strategie* č. 1. roč.3. Brno: UO. 2008. ISSN 1214-6463. s.107
- HOFREITER, L.: *Bezpečnosť, nebezpečnostné riziká a ohrozenia*. Žilina: ŽU v Žiline. 2004. ISBN 80-8070-181-4,
- HREBÍČEK, M.: Ženy v armádě české republiky. In. *Obrana a strategie*. Brno: Univerzita obrany. s. 91-110. ISSN 1214-6463 (print) a ISSN 1802-7199 (on-line)
- JANEČEK, V. – POLONSKÝ, D. – MATIS, J. – KMOŠENA, M.–TOMÍČEK, F.–KORČOKOVÁ, Z.: *Výkladový slovník základných pojmov z pedagogiky, psychológie a sociológie*. Bratislava: GŠ OS SR. 2007. ISBN 978-80-969362-1-2
- JANDOVÁ, J., PAVLÍKOVÁ, E. 2002. Ženy Armády České republiky. In: *Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu*. Praha: Personální odbor Personální sekce Ministerstva obrany České republiky, 2002;
- JANDOVÁ, J. – PAVLÍKOVÁ, E. (2006) Genderová rovnost výkonu služby a profesních kariér v AČR. In: *Vojenské rozhledy* č. 1 z roku 2006, Praha, s. 127–137. ISSN 1210-3292. http://www.army.cz/avis/voj_rozhl.htm;
- KEYSER, V. 2006. *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006* (www.europarl.europa.eu).

²⁹⁵ *Gender mainstreaming* vyjadruje zapracovanie ženského pohľadu do rozhodovacích procesov na všetkých úrovniach. Sú to akcie a stratégie, ktorých cieľom je dosahovanie rovnosti rodov alebo tiež prestavba spoločenských inštitúcií tak, aby zohľadňovali osobité potreby žien. (kol.: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava: Sociologický ústav SAV. 2006. s. 79 – 80. ISBN 80-85544-41-5)

²⁹⁶ ONDREJKOVIČ, P.: *Sociálna patológia*. Bratislava :SAV. 2001. s. 75 a 84. ISBN 80-224-0685-6

- Kolektív autorov: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava: Sociologický ústav SAV. 2006. ISBN 80-85544-41-5
- KŘÍŽKOVÁ, A.– PAVELICA, K.: *Management genderových vztahů. (Postavení žen a mužů v organizaci)*. Praha: Management Press. 2004. ISBN 80-7261-11
- LUKÁČOVÁ, R. – NOVÝ, I. a kol. 2004. *Organizační kultura*. Praha: Grada Publishing a.s., 2004, 174 s. ISBN 80-247-0648-2;
- MACIEJEWSKI, J.: *Grupy dyspozycyjne (Analiza socjologiczna)*. Wroclaw: Wydawnictwo Uniwersitetu Wroclawskiego. 2012. s. 50 – 60. ISBN 978-83-229-3253-7
- MARTINSKÁ M.: Muži a ženy v Ozbrojených silách Slovenskej republiky. In: *Vojenská osveta*. č. 1/2012. Liptovský Mikuláš. Personálny úrad. S. 87 – 88. ISBN 978-80-970322-7-2
- MATIS, J.: *Spôsob života a životný štýl*. L. Mikuláš: LIA, 2002. ISBN 80-968719-8-6
- MILL, S. J. 2003. *Poddanstvo žien*. Bratislava: Kaligram, 2003. 165 s. ISBN 80-7149-593-X.
- NOVOSAD, F.: *Alchymia dejín*. Bratislava: IRIS. 2004. s. 218. ISBN 80-89018-72-6
- ONDREJKOVIČ, P.: *Sociálna patológia*. Bratislava :SAV. 2001. s. 75 a 84. ISBN 80-224-0685-6
- PIETRUCHOVÁ, O. – MESOCHORITISOVÁ, A. 2007 *Rodová rovnosť v organizácii*. Bratislava: Okat Plus, 2007, 64 s. ISBN 978-80-88720-12-6 (http://www.rodicovstvo.sk/gender/rodova_rovnost_v_organizacii.pdf)
- RÜHLE, M.: Nástroje „mäkkej bezpečnosti“ NATO. In: *Euro-Atlantic Quarterly*, č.: 3 z roku 2006, s. 6 – 7.
- SIKA P. 2009. Uplatňovanie rovnosti príležitosti prostredníctvom projektov Európskeho sociálneho fondu. In: *Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách*. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Bratislava: MPSVaR SR. 2009. s. 13. ISBN 978-80-89125-14-2
- VOLNER, Š.: *Problémy bezpečnosti v 21. storočí*. B. Bystrica: ALFA. 2005. s. 245 – 249. ISBN 80-969306-1-3.
- WAISOVÁ Š.: Řešení konfliktů v mezinárodních vztazích: In: *Human Development report 1993*. Praha: Portál. 2005. ISBN 80-7178-390-0

Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.

vedúci Katedry spoločenských vied a jazykov
Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika
v L. Mikuláši, L. Mikuláš, Slovensko,

Recenzenti:

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko
doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

KOBIETY W POLSKIEJ POLICJI JAKO WAŻNY ELEMENT W ZARZĄDZANIU TĄ ORGANIZACJĄ

WOMEN IN POLISH POLICE AS AN IMPORTANT ELEMENT IN MANAGEMENT OF THIS ORGANIZATION

Jadwiga MAZUR a Tadeusz MICHALCZYK

STRESZCZENIE: *Ruchy feministyczne, dostarczyły w pewnym stopniu zadawalające efekty. Kobiety zdobywały nowe rynki pracy, podejmowały role zawodowe zagwarantowane dla mężczyzn. Równouprawnienie dało pozytywne efekty ale przy realizacji niektórych ról zawodowych kobiety nadal napotykały trudności w jej realizacji, zwłaszcza w grupach dyspozycyjnych. Celem artykułu jest przedstawienie realizacji ról zawodowych kobiet w grupach dyspozycyjnych na przykładzie polskiej Policji. Kolejno zostaną omówione sytuacja zawodowa kobiet na rynku pracy, Policja jako grupa dyspozycyjna i pracodawca oraz sytuacja zawodowa kobiet w polskiej Policji. Artykuł kończą wnioski.*

Słowa kluczowe: *kobiety, bezpieczeństwo, policja, organizacja*

ABSTRACT: *Feminist movements, provided certain extent satisfactory results. Women gained new labor markets, take professional roles guaranteed for men. Equality gave positive results but the implementation of some of the roles of professional women still face difficulties in its implementation, especially in groups disposable. This article presents the implementation of the professional roles of women in groups disposable on the example of Polish Police. Successively are discussed professional situation of women in the labor market, the police as a group of flexible and employer and professional situation of women in the Polish Police. The article ends with conclusions.*

Key words: *women, security, police, organization*

WPROWADZENIE

Rozwijające się na przestrzeni lat ruchy feministyczne, których celem były emancypacja kobiet i równouprawnienie płci, dostarczyły w pewnym stopniu zadawalające efekty. Kobiety zdobywały nowe rynki pracy, podjęły nowe role zawodowe do tej pory zagwarantowane dla mężczyzn. Kobiety nadal jednak napotykały trudności w realizacji ról zawodowych, zwłaszcza w grupach dyspozycyjnych. Celem artykułu jest pokazanie, że kobiety w polskiej Policji są ważnym elementem zarządzania tą organizacją.

W związku z tak nakreślonym celem należy podjąć, zdaniem autorów, następujące zagadnienia (problemy badawcze):

1. wybrane teorie organizacji i zarządzania w aspekcie analizowanego tematu,
2. kobiety jako ważny element w zarządzaniu organizacją społeczną,
3. sytuacja zawodowa kobiet na polskim rynku pracy i w Policji.

W opisie wybranych teorii organizacji i zarządzania zostaną wskazane podstawowe teorie zarządzania organizacją, w szczególności teorie sytuacyjne analizy organizacji i zarządzania, a także zmiany w podejściu do zarządzania, w tym zmiany dotyczące sytuacji pracy zawodowej kobiety. Z kolei w części dotyczącej sytuacji zawodowej kobiet na polskim rynku pracy i w Policji zostaną przedstawione bariery i czynniki sprzyjające jej funkcjonowaniu w życiu zawodowym a zwłaszcza w grupie dyspozycyjnej na przykładzie Policji. Artykuł kończy podsumowanie i wnioski.

1 WYBRANE TEORIE ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA W ASPEKCIE ANALIZOWANEGO TEMATU

Teorie organizacji zarządzania są różnie ujmowane w literaturze przedmiotu. W pracy bardzo popularnej w Polsce na przełomie XX i XXI, napisanej przez trzech autorów: J. Tonera, R. Edwaro Freemana i D. Gilberta, a zatytułowanej *Kierowanie*²⁹⁷ wymienia się: 1/ szkołę naukowej organizacji pracy, 2/ szkołę klasycznej teorii organizacji i 3/ szkołę behawioralną: organizacja to ludzie, 4/ szkołę ilościową, 5/ kierunek systemowy i 6/ kierunek sytuacyjny. W literaturze polskiej, mówiąc o teoriach organizacji i zarządzania należy wymienić E. Masłyk-Musioł²⁹⁸, J. Łucewicz²⁹⁹ oraz S. Sokołowską. W naszych rozważaniach wykorzystaliśmy głównie socjologiczno-teoretyczne podejście do funkcjonowania organizacji prezentowane przez J. Łucewicz, chodzi przede wszystkim o teorie sytuacyjne oraz podejście koncepcji New Public Management (paradygmat nowego zarządzania publicznego). Wyżej wymienione podejścia zostaną poniżej przedstawione.

Teoria sytuacyjna zarządzania, wynikająca z dorobku szkoły systemów społecznych, została zapoczątkowana przez uczonych amerykańskich P.R. Lawrence'a i J.W. Lorsch'a. Punktem wyjścia tego ujęcia jest łączenie niepewności i zależności, skąd wywodzi się nazwa całego podejścia, określanego w języku angielskim *contingency approach* (podejście sytuacyjne). Powstanie tego nurtu w analizie organizacji, wynikało z dynamiki zmian w jej otoczeniu, a przede wszystkim z: 1/ postępu technologicznego..., 2/ skokowego wzrostu..., 3/ wzrostu edukacji i personalizacji, 4/ zmiany w odczuwaniu i zaspakajaniu potrzeb uczestników organizacji, chodzi tu o potrzeby awansu, kariery zawodowej, uznania i samorealizacji.

Powyższe cechy zmian były podstawą m.in. do wyboru tej teorii w analizie naszego tematu.

J. Łucewicz omawiając sytuacyjne teorie organizacji w rozdziale czwartym wyróżnia trzy zagadnienia: 1/ genezę sytuacyjnego podejścia do organizacji, 2/ teorię przypadków strategicznych oraz 3/ personalistyczne spojrzenie na organizację. Nas będzie interesować będą głównie spojrzenie personalistyczne na organizację, ponieważ interesuje nas sytuacja kobiet w policji jako ważny element zarządzania tą organizacją.

Przejdźmy teraz do przedstawienia tej koncepcji teoretycznej. Warto zauważyć, że spojrzenie personalistyczne na organizację pojawiło się w momencie kiedy uświadomiono sobie, że nacisk położony na racjonalność formalną i optymalizację działań jej uczestników w realizację przyjętych celów przez organizację jest niewystarczający w wyjaśnianiu procesów w niej zachodzących.

Stąd potrzeba traktowania człowieka, uczestnika organizacji jako podmiot stanowiący integralną całość, obejmuje myślenie, ale także uczucia, postrzeganie i podświadomość. Ponadto człowiek z natury działa intencjonalnie, to znaczy, że postrzega świat, w którym funkcjonuje intersubiektywnie³⁰⁰ i całe swoje działania skupia na organizowaniu swojej rzeczywistości, w której funkcjonuje. Inaczej mówiąc człowiek tworzy własną wizję rzeczywistości, poprzez swoje procesy psychiczne, organizacja nie jest i nie może być strukturą bezosobowych ról statusów, w którą wtłoczeni są uczestnicy organizacji.

²⁹⁷ J. Toner, R. Edwaro Freeman i D. Gilbert, *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1997, s.48-67.

²⁹⁸ E. Masłyk- Musioł, *Spółczeństwo i organizacje*, Wyd. UMCS, Lublin 1996.

²⁹⁹ J. Łucewicz, *Socjologiczne spojrzenie na organizację*, WAE, Wrocław 1997.

³⁰⁰ Zob. M. Kostera, A. Chrostowski, *Strategie przedsiębiorstwa w epoce komunizmu*, „Organizacja i Zarządzanie”, 1994, nr.4.

Organizacja (instytucja) to miejsce, w którym jej uczestnicy dążą do realizacji własnych celów poprzez pryzmat organizacji. Pracownik organizacji ma swoje cele do osiągnięcia a podejmując określone działania kieruje się motywami, które wynikają z roli jaką ma do spełnienia w organizacji. Jak pisze A. Schutz³⁰¹ do zadań nauki jest poznanie działań ludzkich, natomiast D. Silvermann zauważa, że proces badawczy powinien dotyczyć zachowań uczestników organizacji tzn. wyjaśnić znaczenie, jakie uczestnik przypisuje danej sytuacji³⁰².

W personalistycznym spojrzeniu na organizację J. Łucewicz wymienia i omawia dwie kwestie: 1/ grę w organizacji oraz 2/ kompleksową wizję człowieka³⁰³. Zaczniemy od tej pierwszej kwestii czyli traktowanie uczestnika organizacji jako gracza. Takie podejście organizacji wynikało przede wszystkim z praktyki organizacyjnej i niedoskonałości dotychczasowych teorii zarządzania. Szukając odpowiedzi na pytanie, dlaczego ludzie angażują się w grę, J. Łucewicz wskazuje dwa typy uwarunkowań: pierwsze to uwarunkowania kulturowe i organizacyjne związane z internalizacją wewnętrznych reguł organizacyjnych, drugie zaś to cechy osobowościowe, takie jak potrzeba podejmowania ryzyka, osiągnięć, sukcesów, sprawdzania się i samo-realizacji.

Zastanawiając się nad tymi potrzebami należy odwołać się do motywacji. Badania procesu motywacji, wykazały, że człowiek najwyżej sobie ceni, te sytuacje, w których nagrody będące potencjalnym źródłem są rzadkie i trudne do osiągnięcia oraz te, które zostały przez niego zdobyte lecz brakuje mu pewności i trwałości tego osiągnięcia. Gra dotyczy tej właśnie sfery niepewności. Im większa niepewność, czy inni będą reagować na nasze zachowania zgodne z oczekiwaniami i preferowanym systemem wartości, tym silniejsza motywacja do podjęcia gry do zwiększenia tej pewności. Motywacja staje się zatem podstawowym źródłem niepewności w grze oraz elementem ożywiającym grę. Uważamy, że ten drugi typ uwarunkowań wiążący się z cechami osobowymi uczestników organizacji jest bardzo istotny w analizie sytuacji kobiet w Policji w aspekcie zarządzania, czyli naszego tematu. Przyjęcie „gry” jako podstawowego narzędzia analizy zachowań stosunków w organizacji wynikało, także z dostrzegania, prostego faktu, iż sytuacja w organizacji nigdy nie ogranicza się do końca do jej uczestników. Dzięki temu zachowują oni pewien margines swobody i mają możliwość realizacji swoich strategii.

Pracownicy chcąc realizować swoje strategie, muszą znaleźć w organizacji określone wartości. J. Łucewicz wymienia pięć takich wartości przypisywanych organizacji:

1. organizacja powinna dysponować formalnym kodeksem zasad i norm działania, określając struktury gry oraz formalizowanie je w sposób zapewniający pewien margines swobody,
2. organizacja określa i stosuje jednoznaczne i zobiektywizowane kryteria oceny poszczególnych graczy lub ich koalicji, w zależności od ich wkładu w osiąganie sukcesu przez organizację,
3. organizacja umożliwia graczom zawiązanie koalicji za pomocą kontaktów bezpośrednich,
4. uczestnicy organizacji mają możliwość posługiwania się zrozumiałym dla wszystkich graczy językiem zapewniającym poczucie zrozumienia reguł gry,
5. uczestnicy organizacji mogą włączać do gry akceptowane przez wszystkich wartości i niepisane reguły gry.

³⁰¹ Zob. A. Schutz *Phenomenology of the Social World*, Evanston: NorthWestern University Press 1967.

³⁰² Cyt. za J. Łucewicz, *Socjologiczne spojrzenie na organizację*, WAE, Wrocław 1997, s. 55.

³⁰³ J. Łucewicz, *Socjologiczne ... op. cit.* s.54-60.

Realizacja powyższych warunków zapewnia grze jej efektywność. Utrwalenie i wzmocnienie efektywności gry odbywa się za pomocą zmian istniejących struktur i systemów gry, a to z kolei wynika, że społecznego charakteru systemów organizacyjnych, które ciągle podlegają zmianie. J. Łucewicz omawiając drugą kwestię czyli kompleksową wizję człowieka w małym stopniu ją omówiła, wskazała tylko, że człowiek jako uczestnik organizacji realizuje swoje cele w grze organizacyjnej, posługuje się własną racjonalnością, która mobilizuje go do ciągłego poszukiwania nowych rozwiązań organizacyjnych, uczenia się nowych sposobów działalności oraz stawiania coraz to nowych celów i oczekiwań wobec organizacji. Człowiek powinien być zatem typem człowieka kompleksowego. Bliżej tego pojęcia nie omawia, bowiem zakłada, że jest ono powszechnie znane, niemniej wskazuje, że człowiek kompleksowy to osoba, która jest otwarta na działania zespołowe: uczestnicząc w różnych grach organizacyjnych, stosuje różne strategie i taktyki działania, które wcześniej zostały mu już zaszczerpione dzięki kulturze społeczeństwa.

Podsumowując podejście personalistyczne, które wybraliśmy w analizie naszego tematu należy powiedzieć, że miało na celu zrozumienie i wyjaśnienie uwarunkowań zachowań organizacyjnych poszczególnych zespołów ludzkich jakim są kobiety w Policji. Badania prowadzone w ramach tego kierunku, mają charakter opisowo poznawczy i praktyczno-wdrożeniowy a także kieruje uwagę na zagadnienia normatywne (kulturowe), którymi posługują się uczestnicy w organizacji w trakcie prowadzonych przez siebie gier³⁰⁴.

Wykorzystanie w analizie dotyczącej kobiet w polskiej Policji jako ważnego elementu w zarządzaniu tą organizacją, teorii sytuacyjnej zarządzania, można wskazać na dynamikę zmian w otoczeniu organizacjach wynikających ze zmian w jej otoczeniu, a przede wszystkim ze postępu technologicznego wymagającego nowych umiejętności (zwłaszcza tzw. miękkich umiejętności) i kompetencji. Kolejnym elementem jest skokowy wzrost zarówno w ekonomii jak i pozostałych sferach ludzkiego życia, i kolejno wzrost edukacji i personalizacji co umożliwiała kobietom zdobywanie wykształcenia i wykorzystywanie go na rynku pracy. Następnym elementem jest zmiana w odczuwaniu i zaspakajaniu potrzeb uczestników organizacji, zwłaszcza potrzeby awansu, kariery zawodowej, uznania i samorealizacji, które w wyniku zmian stały się domeną kobiet również w grupach dyspozycyjnych.

Kolejnym podejściem w analizie dotyczącej kobiet w polskiej Policji jako ważnego elementu w zarządzaniu tą organizacją, jest nowe zarządzanie publiczne. W nowym zarządzaniu publicznym zwraca się uwagę na to, że administrację rządową i samorządową dokonuje się przez pryzmat jej sprawności i efektywności. Ważnym czynnikiem działania administracji jest jej poprawa przez modernizację, dlatego tradycyjny model biurokratyczny, został zastąpiony podejściem nazwanym Nowe Zarządzanie Publiczne (New Public Management), który przyniosło proces reformowania zarządzania publicznego, zwiększające nacisk na ekonomiczne aspekty wydatkowania publicznych zasobów finansowych oraz na poprawę jakości usług publicznych i skuteczności działań organizacji publicznych. W efekcie wpłynąć to ma na efektywniejszą realizację zadań państwa wobec obywateli³⁰⁵.

³⁰⁴ P. Banaszyk, R. Fimińska-Banaszyk, Dwa nurty sytuacyjnej teorii organizacji i zarządzania (studium literatury), [w:] Prace z zakresu teorii organizacji i zarządzania, (red.) K. Krzakiewicz, Akademia Ekonomiczna, Poznań, 1994, Zeszyty Naukowe, -seria 1, s. 214.

³⁰⁵ Zob. B. Kożuch, Zarządzanie publiczne. W teorii i praktyce polskich organizacji, Wydawnictwo PLACET, Warszawa, 2004, s.72.

Organizacje publiczne są identyfikowane z podmiotami publicznymi a wśród nich wymienia się organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa, sądy, prokuratury, jednostki samorządu terytorialnego, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, itp. Policję można zaliczyć do grupy podmiotów kontroli państwowej i ochrony prawa. Sfera publiczna, (sfera spraw publicznych), „pozwala określić wzajemne relacje między społeczeństwem obywatelskim a administracją publiczną”³⁰⁶. Zadaniem sfery działania prawa publicznego jest ochrona interesu publicznego. W sytuacji funkcjonowania Policji to egzekwowanie prawa w różnych sytuacjach i środowiskach ale i zapobieganie przestępczości.

Proces zarządzania, w każdej organizacji można określać charakteryzując cztery podstawowe czynności: planowanie, organizowanie, przeprowadzenie, kontrolowanie³⁰⁷. Czynności te pozwalają organizacji na działanie i osiąganie wyznaczonych przez nią celów sprawnie i skutecznie. W zarządzaniu takimi organizacjami przyjmuje się obecnie paradygmat Nowego Zarządzania Publicznego, gdzie stosuje się mechanizmy wykorzystywane w organizacjach komercyjnych.

W dążeniu do maksymalizacji użyteczności organizacji publicznej w toku historii XX wiecznej przyjęto konieczność ich odpolitycznienia i przyjęto strukturę organizacyjną nazywaną biurokratyczną. Bezosobowość biurokracji miała zapewnić zgodnie z myślą M. Webera bezstronność, co miało maksymalizować efektywność wykonywanych zadań³⁰⁸.

W latach osiemdziesiątych XX wieku koncepcja New Public Management, reprezentująca podejście menadżerskie do zarządzania publicznego kładzie akcent na obywatela, jako konsumenta usług publicznych a administrację publiczną spostrzega z punktu widzenia społeczeństwa obywatelskiego, jako podmiotu zainteresowanego decyzjami władz publicznych. New Public Management, jest modelem administrowania publicznego bazującym na zarządzaniu. Model ten opisywany jest również za pomocą wielu innych określeń, takich jak menadżeryzm³⁰⁹.

Koncepcja nowego publicznego zarządzania, ma również odegrać dużą rolę w procesie racjonalizacji organizacji publicznych w tym policji, gdzie stosowane są już takie określenia, jak interesariusze, partnerstwo, współdecydowanie, współuczestnictwo obywateli w systemie decyzyjnym. Ponadto szybko zmieniająca się rzeczywistość ostatnich dwóch dekad w sposób naturalny wymusiła zmianę w organizacjach.

Organizacja publiczna musiała sprostać racjonalności swoich czasów i nowym wyzwaniom w zarządzaniu, a niektóre wątki menadżerskie wykorzystać z korzyścią dla niej samej jak i obywatela. Obszarem, który może być zmenadżeryzowany przez policję jest komunikowanie i relacja z otoczeniem, zwłaszcza społeczeństwem oraz innymi organizacjami. Kolejnym obszarem jest wykorzystanie zasobów ludzkich w sposób racjonalny i zgodny z zasadami równości płci. W analizie policji również może być użyteczna, zarówno w segmencie dotyczącym wykonywania przez nią funkcji w zakresie zapobiegania przestępczości jak i innych gdzie ważne jest współdziałanie oraz różnorodność.

³⁰⁶ J. Niczyporuk, „Sfera publiczna”, [w:] Prawna działalność instytucji społeczeństwa obywatelskiego, J. Blicharz, J. Boć (red.), Kolonia Ltd 2009, s. 119. .

³⁰⁷ S.P. Robbins, D.A. Decenzo, Podstawy zarządzania, Polskie Wydawnictwo ekonomiczne, Warszawa 2002, s.32; R.W.Griffin, Podstawy zarządzania organizacjami, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s.36.

³⁰⁸ Zob. M. Weber, Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 161 i następne.

³⁰⁹ Zob. J. Hauser, Od idealnej biurokracji do zarządzania publicznego, [w:] Studia z zakresu zarządzania publicznego, (red.) J. Hauser, M. Kukielka, Wydawnictwo AE, Kraków 2002, t. II, s. 62-64.

Różnorodność zwłaszcza zarządzanie nią dotyczy również relacji płci i wykorzystanie jej potencjału w sprawnym działaniu organizacji. Dotyczy to zarówno równości płci jak i w możliwości zarządzania różnorodnością z możliwością wykorzystania wiedzy, umiejętności i kompetencji zarówno kobiet jak i mężczyzn.

Wszystkie zachowania w pracy podlegają stałym ocenom odwołującym się do norm technicznych, ekonomicznych, moralnych a jej elementami są oceny, wzory, normy i pewne ideały osobowościowe regulujące zachowania jednostek. Widoczne to jest w grupach dyspozycyjnych zwłaszcza w Policji już na etapie rekrutacji i selekcji. Równość w podejściu do płci jest widoczna zarówno w sposobie przygotowania i przeprowadzania testów sprawnościowych, psychologicznych jak i wiedzy.

2 KOBIETY JAKO WAŻNY ELEMENT W ZARZĄDZANIU ORGANIZACJĄ SPOŁECZNĄ

W życiu społecznym często wymieniane są dwa pierwiastki: męski i żeński, które wskazują, że w społeczeństwie funkcjonuje podział ze względu na płeć. Określają ją role społeczne, które odróżniają kobiety od mężczyzn.³¹⁰ Mężczyźnie przypisywane są takie cechy jak logika, władza, walka, odwaga, a kobiecie delikatność, opieka, współczucie, intuicja³¹¹. Rozróżnienie dotyczące płci, podkreślające przewagę mężczyzny nad kobietą zapoczątkowało fale zmian w funkcjonowaniu życia społecznego.

Nurty związane z batalią europejskich i amerykańskich kobiet o równouprawnienie pojawiły się na przełomie XIX i XX wieku. Za przełomowe wydarzenie uznaje się powstanie ruchu sufrażystek w Wielkiej Brytanii, które domagały się przyznania praw politycznych kobietom, wystąpiły przeciwko dyskryminacji w ustawodawstwie pracy oraz prostytutce, która była głównym źródłem utrzymania³¹² ale dopiero w 1918 roku zreformowano prawo wyborcze i kobiety w Anglii stały się obywatelkami. Zmian takich Polska dokonała rok później, a potem także pozostałe państwa sukcesywnie przekształcały politykę swoich rządów³¹³.

Druga fala feminizmu w latach 60 i 70 wywołała rewolucję w sferze politycznej, mentalnej i seksualnej. Feminizm drugiej fali przyczynił się do gruntownej rewizji stereotypów dotyczących kobiecości, podkreślał, że nie należy wychowywać i przygotowywać kobiet do akceptacji swej niższości. Z kolei trzecia fala feminizmu, to realizacja celów bardziej praktycznych, feministki dążyły do pogłębienia świadomości kobiet, natomiast mniej wagi przykładano nierównemu rozkładowi sił i władzy. Dla wyjaśnienia kwestii związanych z dotychczasowym funkcjonowaniem ról kobiecych feministki posłużyły się kilkoma kryteriami skupiając się na zestawieniu rasy i płci, wyodrębniono termin seksizm, który dotyczył przede wszystkim dyskryminacji ze względu na płeć w sferze prawa i postaw zwyczajowych³¹⁴. Z kolei w opozycji do seksizmu upowszechnił się termin gender, który to oznaczał płeć w znaczeniu społecznym³¹⁵.

³¹⁰ L. Marszałek, Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie *Seminare* 2008, t.25, s. 267.

³¹¹ B. S. Lem, *Męskość i kobiecość. O różnicach wynikających z płci*, Gdańsk 2000, s. 50

³¹² I. Lis, *Krótką historią feminizmu jako ruchu społecznego*, [w:] „Obywatelka”, Gretkowska M. *Pismo Egalitarne*, 8 marca 2013 roku, *Jednodniówka na Międzynarodowy Dzień Kobiet*, s.1-2.

³¹³ G. Bidwell, *Bunt długich spódnic*, Katowice 1972, s. 221.

³¹⁴ N. Walter, *Żywe lalki. Powrót seksizmu.*, Warszawa 2012, s. 20.

³¹⁵ M. Załucka, *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, MCCCIX, Prace Etnograficzne* z. 38.

Kategoria gender oznaczała, że wyznaczniki płci są w dużej mierze kształtowana przez społeczeństwo, więc próbowano dążyć do równości wobec prawa, usług, dostępu do dóbr, przywilejów, równego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości oraz większych możliwości awansu. Ten okres czasu to również powolne wchodzenie kobiet w role zawodowe do tej pory zarezerwowane dla mężczyzn w tym ról menadżerów różnego stopnia. W zarządzaniu pojawiło się w tym czasie określenie 'miękkie zarządzanie' odnoszące się między innymi do stylu kierowania kobiet. Do podejmowanych przez kobiety ról zawodowych typowo męskich należały również role pełnione w grupach zawodowych grup dyspozycyjnych, gdzie pojawiły się kobiety żołnierze, policjantki.

Obecnie coraz częściej do czterech podstawowych funkcji zarządzania - planowania, organizowania, kontrolowania, kierowania wymaga się nowych, takich jak delegowanie uprawnień, zarządzanie informacjami, kreowanie przychylnego środowiska pracy umiejętność inspirowania otoczenia³¹⁶. Zmiany takie wymagają wiedzy z zakresu psychologii w organizacji, umiejętności inicjowania zmian i dobrego komunikowania się pozwalającego na integrację zespołu w celu realizacji celów przyjętych przez organizację. Miękkie umiejętności (należą do nich tzw. kompetencje przenośne), są obecnie konieczne do skutecznego działania w wielu różnych rolach zawodowych, pożądane są również u mężczyzn.. Ułatwiają przekwalifikowanie się zaadaptowanie się do nowych stanowisk i nowych obowiązków czy zadań zawodowych. Należą do nich umiejętności komunikacyjne, osobiste, interpersonalne, społeczne.³¹⁷ Wiele z nich jest znakomicie wykorzystywane przez kobiety w grupach dyspozycyjnych między innymi w Policji, zwłaszcza w sytuacjach kontaktu z osobami pokrzywdzonymi, nieletnimi itp.

Podsumowując, ruch feministyczny dążył do uświadomienia społeczeństwu, że nierówności nie wynikają z biologii, lecz z kultury. Powszechnie przyjęte normy i zwyczaje danego kręgu cywilizacyjnego kształtowały wzór kobiety oraz jej pozycję. Wszelkie działania miały za zadanie zmienić przekonanie, że kobiece problemy są mniej ważne od mężczyzn. Teorie feminizmu kontestują zastaną rzeczywistość, podkreślają że kobietom przysługuje coś, co w chwili obecnej je nie dotyczy. Przełożenie tych działań na podejmowanie nowych wyzwań przez kobiety w postaci realizacji nowych ról zawodowych przyniosły pozytywne efekty. Sprawdzenie się w nowych rolach zawodowych przeznaczonych wcześniej dla mężczyzn są również pozytywne dla organizacji. Pozwalają na lepszą realizację założonych celów i jakość powierzonych i wykonywanych zadań. Ponadto tzw. miękkie kompetencje są również obecnie pożądane u mężczyzn.

3 SYTUACJA ZAWODOWA KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY I W POLICJI

Społeczeństwo polskie od początku lat 90-tych XX wieku podlega dogłębnym przemianom. Zmiany dotyczyły funkcjonowania jednostki jak i całych grup społecznych. Jednym z najważniejszych aspektów, które je charakteryzują jest poczucie przynależności do nich, silna więź członków czy wysoki stopień ich integracji „jesteśmy członkami jakiejś grupy nie tylko dlatego, że się w niej urodziliśmy, nie dlatego, że po prostu do niej należymy, ani też wreszcie nie dlatego, że okazujemy jej lojalność i przywiązanie, lecz głównie z tego względu, że widzimy świat i określone rzeczy w świecie tak, jak ta grupa, tzn. poprzez jej interpretację sensu”³¹⁸.

³¹⁶ Zob. P. Buhler, Zarządzanie. Alpha one press, Wydawnictwo Helios, Gliwice 2002.

³¹⁷ Zob. R. B. Adler, L. B. Rosenfeld, Proctor R.F. II: Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się. Rebis, Poznań 2006.

³¹⁸ K. Mannheim, „Ideologia i utopia”, Warszawa 2008, s.52.

Przynależność do grup społecznych, w tym zawodowych staje się czymś bardziej znaczącym niż sama w nich obecność. Dotyczy to zwłaszcza grup zawodowych, w które jednostka angażuje się przez znaczną część swojego życia, gdzie realizuje swoje cele ekonomiczne ale również te, które łączą się z jej aspiracjami i prestiżem.

Analizując zjawisko segregacji płciowej w strukturze zawodowej należy wskazać, że początkowo były to zawody związane z 'naturalnym' cechami kobiet takimi jak opiekuńczość, troska, delikatność, emocjonalność. Według Claire Renzetti jest to „rozszerzanie dotychczasowych ról pań domu na sferę życia publicznego”³¹⁹. Kobiety podejmowały prace nauczycielek, pracownic socjalnych, pielęgniarek ale już po II wojnie światowej kobiety zaczęły podejmować zatrudnienie w zawodach stereotypowo męskich a ruch feministyczny powoli zmieniał świadomość społeczeństwa dotyczącą postrzegania roli kobiet. Nadal jednak pojawiają się sytuacje gorszego traktowania na rynku pracy określane jako 'szklany sufit', który ogranicza awans na wyższe stanowiska w odróżnieniu od sytuacji, w których „mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie, gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz [...] nie tylko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska”³²⁰.

Następnym wyznacznikiem nierówności płci na współczesnym rynku pracy są różnice w zarobkach mimo że kodeks pracy ze stycznia 2002 roku oraz Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantują równe wynagrodzenie za jednakową pracę. Tymczasem jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonego przez Sedlak & Sedlak, w zeszłym roku mężczyźni zarabiali średnio 4,6 tys. zł. Na konto kobiet przeciętnie trafiało 3,6 tys. zł. Największa rozpiętość przeciętnych wynagrodzeń, wynosząca 2 tys. zł, wystąpiła wśród najwyżej opłacanych 25 proc. kobiet i mężczyzn³²¹. Natomiast Elżbieta Pałys z portalu Kobiety-kobietom.com, stwierdza, że płęć piękna reprezentuje „tylko 17,8% radnych i zaledwie 6,3 % wśród wójtów, burmistrzów i prezydentów”. Podobne zestawienie odnosi się do firm prywatnych. Obecnie u rządzących ceni się przede wszystkim cechy tj. rzetelność, uczciwość i efektywną organizację pracy, a nie są to cechy jednoznacznie kojarzone z płcią. Ponadto większość firm deklaruje, że zmieniła styl zarządzania, na bardziej egalitarny, kładąc nacisk na dobrą współpracę i pozytywne relacje.

Analizując wpływ ruchów feministycznych oraz współczesną sytuację kobiet i ich pozycję w życiu społecznym warto przytoczyć w tym miejscu dwie teorie socjologiczne dotyczące wpływu płci na postrzeganie sytuacji jednostki. Według Jean Lipman-Blumen mężczyźni są socjalizowani tak, aby przyciągać innych mężczyzn i szukać u nich poparcia. Kobiety natomiast zmuszane są funkcjonować, jako obiekty seksualnego pożądania, a ich przeznaczeniem jest zaspokajanie potrzeb reprodukcyjnych i seksualnych³²².

Podobne stanowisko wypracowała Nancy Chodorow, która podzieliła społeczeństwo na dwa światy: prywatny kobiet i publiczny mężczyzn. Podział ten zostaje ukształtowany na drodze socjalizacji.

³¹⁹ D. J. Curran, C.M. Renzetti, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa 2005, s. 300.

³²⁰ Ibidem, s. 300.

³²¹ Ile wynosi w Polsce różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn? [http://www.polskatimes.pl/strefa-biznesu/wiadomosci/a/ile-wynosi-w-polsce-roznica-w-zarobkach-kobiet-i-mezczyzn,10152490/\[dostęp 06.10.16\]](http://www.polskatimes.pl/strefa-biznesu/wiadomosci/a/ile-wynosi-w-polsce-roznica-w-zarobkach-kobiet-i-mezczyzn,10152490/[dostęp 06.10.16])

³²² Turner J. „Feministyczna krytyka teorii socjologicznej. Płeć kulturowa, polityka, patriarchy”, w: Turner J. „Struktura teorii socjologicznej”, Warszawa 2012, s. 668.

Wymienione teorie, homospołeczna teoria ról związana z płcią Jean Lipman- Blumen i podział społeczeństwa na dwa światy Nancy Chodorow mogą w pewien sposób wyjaśniać funkcjonowanie zawodowe kobiet w grupach dyspozycyjnych i realizację przez nie ról zawodowych w wykonywanej pracy. Równość kobiet i mężczyzn również w pełnionych rolach zawodowych stanowi jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej i jest zapewniana dzięki odpowiedniemu prawodawstwu traktującemu o równym traktowaniu, uwzględnianiu aspektu płci we wszystkich obszarach i konkretnym środkiem promującym rolę kobiet.

Unia Europejska opracowała program prac dotyczący strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010-2015, który zawiera zobowiązanie do działania na rzecz równouprawnienia we wszystkich obszarach polityki w odniesieniu „równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn; równej płacy za pracę o równej wartości; równości w podejmowaniu decyzji; godności, integralności i położenia kresu przemocy na tle płci; działania na rzecz równości płci poza UE; zagadnień horyzontalnych (ról płci, prawodawstwa i narzędzi sprawowania rządów)”³²³. Działania w tym zakresie zostały oparte na priorytetach określanych m.in. w Karcie Praw Kobiet oraz doświadczeniach zgromadzonych w związku z planem działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. W projekcie strategii podkreślono wkład jaki wnosi równość płci do wzrostu gospodarczego i zrównoważonego rozwoju, który ma być kontynuowany po wdrożenia wymiaru równości płci w strategii ‘Europa 2020’.

W analizie sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym w grupach dyspozycyjnych zwraca się uwagę na to, jak postrzegane są ich kwalifikacje, umiejętności, wiedza i kompetencje stanowiące potencjał, ważny dla efektywnego i skutecznego funkcjonowania całej organizacji. Kompetencje są traktowane tutaj jako czynnik dynamiczny zmieniający się wraz z doświadczeniem i rozwojem jednostki³²⁴, którymi jeśli nie zarządza się profesjonalnie może powodować, że na pierwszy plan wysuwają się stereotypy będące podstawą do nieuzasadnionego różnicowania podejścia do kobiet i mężczyzn³²⁵. W opinii B. Wojciszke „nasze postępowanie bardziej zależy od tego, jak swój świat rozumiemy niż od tego jak ów świat w istocie jest”³²⁶. Można więc stwierdzić, że sposób naszego postępowania wobec innych ludzi i decyzje, jakie podejmujemy również dotyczące ich funkcjonowania zawodowego, w dużej mierze zależą od interpretacji ich zachowań. Wskazują na to pośrednio przeprowadzone w Polsce w 2012 roku badania, wskazujące na oczekiwane przez pracodawców kompetencje u młodych pracowników. Z analizy wyników badań wynika, że wiele kompetencji łączonych jest z cechami, uznawanymi stereotypowo za kobiece z zwłaszcza kompetencje związane z umiejętnością utrzymywania kontaktów z innymi ludźmi, dbanie o wizerunek, komunikatywność, współpraca czy uprzejmość³²⁷. Tymczasem aspekt zarządzania kompetencjami nie powinien mieć związku z płcią a osoby zajmujące te same stanowiska i pełniące te funkcje i obowiązki powinny być oceniane tymi samymi kryteriami i skalami pomiarowymi³²⁸.

³²³ Równość płci.” [online] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_pl.htm [dostęp 06.10.16].

³²⁴ kossowska m. Sołtysińska i., szkolenia pracowników, a rozwój organizacji, kraków 2002, s.14.

³²⁵ trzepiota m. Zarządzanie kompetencjami w organizacjach. Czy płeć ma znaczenie? [w:] zarządzanie kompetencjami kobiet w policji, (red.)Nowicka i, hryszkiweicz d. Szczytno 2015, s. 191.

³²⁶ wojciszke b., człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej, warszawa 2004, s. 57.

³²⁷ jelonek m. Szklarczyk d. Balcerzak - raczyńska a., oczekiwania pracodawców, a pracownicy jutra, raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach iii edycji projektu bilans kapitału ludzkiego”, warszawa 2012, s. 38.

³²⁸ trzepiota m.,zarządzanie kompetencjami w organizacjach. Czy płeć ma znaczenie? [w:] zarządzanie kompetencjami kobiet w policji, (red.)Nowicka i. Hryszkiewicz d, szczytno 2015, s. 200.

W pierwszej kolejności powinno przywiązywać się uwagę do poziomu posiadanych kwalifikacji a nie płci badania wskazują że brana pod uwagę jest często płeć³²⁹. Ważne jest to szczególnie w grupach mundurowych zwłaszcza w Policji gdzie funkcjonariusz według J. Stawnickiej to jednocześnie urzędnik i prawnik, doradca i terapeuta, a także psycholog, negocjator i mediator³³⁰. Generalnie wskazuje się na to, że funkcjonariusze policji powinni posiadać cechy, takie jak umiejętność pracy w zespole, koleżeństwo, zdyscyplinowanie i stałe dążenie do doskonalenia swych kompetencji, cechy charakteru, jak np. empatia i chęć udzielania pomocy słabszym, szacunek dla innych, umiejętność postępowania w sytuacji szczególnego zagrożenia, szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów, zdecydowanie w działaniu, poszanowanie prawa³³¹. Wiele tych ról są z powodzeniem realizowane przez kobiety zwłaszcza w sytuacji kontaktu z kobietami i dziećmi ofiarami przestępstw. Doskonale sprawdzają się również na innych stanowiskach, w tym kierowniczych.

Służba w Policji jest generalnie postrzegana jako atrakcyjna na rynku pracy dla potencjalnych kandydatów ze względu na przywileje i korzyści płynące z wykonywania tej profesji. To zawód cieszący się zaufaniem społecznym, istnieje też szansa dopasowania atrakcyjnego profilu służby do zainteresowań osobistych, stabilność zatrudnienia i pewność wynagrodzenia oraz atrakcyjność zasad emerytalnych, ważna jest też potencjalna szansa rozwoju osobistego i zawodowego³³². Osoby spełniające warunki rekrutacyjne do Policji mogą realizować staż zawodowy powiązany właśnie z tym rozwojem³³³ a służba w Policji dając możliwość rozwoju zawodowego, w ramach kursów podstawowych, codziennej służby i działań na rzecz ochrony bezpieczeństwa pozwala na rozwój aspiracji edukacyjnych, które można wykorzystać po uzyskaniu uprawnień emerytalnych³³⁴.

Początki funkcjonowania kobiet w Policji sięgają już prawie 170 którą zapoczątkowała idea zatrudniania opiekunek w więzieniach. Nowe zjawiska społeczne zrodziły z czasem na zapotrzebowanie na zatrudnienie kobiet w służbach mundurowych a w 1891 roku miał miejsce pierwszy nabór kobiet. W Polsce pierwsze kobiety do służby w policji przyjęto w 1925 r, a w 1935 r. utworzono struktury kobiecej służby i przeszkolono wówczas 50 policjantek. Przełom w sytuacji kobiet pełniących służbę w formacjach mundurowych uległ zmianie po 1989 roku. Obecnie według A. Dębskiej liczba kobiet pracujących na stanowisku policjanta jest większa niż ich reprezentacja w armii³³⁵ a podczas rekrutacji do służby w Policji i przydzielaniu zadań ważne są indywidualne predyspozycje, o których nie zawsze decyduje płeć.

³²⁹ pracodawcy preferują zatrudnianie mężczyzn na stanowiskach średniego personelu. Natomiast młode kobiety wybierane są na stanowiska biurowe, usługowe i specjalistyczne jelonek m., szklarczyk d., balcerzak - raczyńska a., oczekiwania pracodawców, a pracownicy jutra, warszawa 2012, s.12.

³³⁰ stawnicka j., budowanie autorytetu policji (przez pryzmat założeń projektu badawczego „komunikacja społeczna policji), [w:] autorytet w policji, (red.)Hermanowski m. Weremiuk s., poznań 2013, s. 137-139.

³³¹ bukowicka d. Bukowiecki i. Kalina r.m., metody oceny kompetencji psychomotorycznych policjantów z zakresu działań interwencyjnych, szczytno 2006, s. 13.

³³² gwardyński r, służba w policji szansą dla rozwoju osobistego i zawodowego młodych ludzi” [online] <http://biurokarier.dsw.edu.pl/artykuly-2015/articles/sluzba-w-policji-szans%c4%85-rozwoju-zawodowego-i-osobistego-dla-mlodych-ludzi> [dostęp 06.10.16].

³³³ gwardyński r, służba w policji szansą dla rozwoju osobistego i zawodowego młodych ludzi [online] <http://biurokarier.dsw.edu.pl/artykuly-2015/articles/sluzba-w-policji-szans%c4%85-rozwoju-zawodowego-i-osobistego-dla-mlodych-ludzi> [dostęp 06.10.16].

³³⁴ Rawicka D., Kiedy policjant przejdzie na emeryturę?[online] <http://www.se.pl/twoje-pieniadze/emerycie-walcz-o-swoje/kiedy-policjant-przejdzie-na-emeryture378237.html> [dostęp 06.10.16].

³³⁵ Dębska A., Kobieta w mundurze, Toruń, 2005, s.90.

Początkowo kobiety zajmowały stanowiska administracyjne, obecnie mogą pracować we wszystkich rodzajach służb³³⁶. Według danych umieszczonych na stronie głównej Policji więcej niż połowa funkcjonariuszek ma wyższe wykształcenie, a mimo to ich liczba na kierowniczych stanowiskach jest ciągle mała np. tylko 15% policjantek pełni służbę, jako oficerowie³³⁷. Biorąc pod uwagę styl działania policjantek i wypełnianie obowiązków służbowych podkreślana jest ich większą skuteczność w zwalczaniu przejawów przemocy domowej³³⁸.

Diametralne zwiększenie istotności ich roli zawodowej nastąpiło jednak na początku XXI wieku w wyniku poszerzenia się zakresu wspólnoty Unii Europejskiej i rozprzestrzeniania się na inne kraje nowych wzorów. Idee równouprawnienia ze względu na płeć także dość silnie wywarły wpływ na postrzeganie kobiet w ich roli zawodowej zarezerwowanej dotychczas głównie dla mężczyzn.

Praca w Policji wydaje się z tej perspektywy atrakcyjna, niemniej problem płci w procesie zarządzania w służbach mundurowych stanowi w chwili obecnej jedno z wyzwań. Wymaga to przyjęcia konkretnych rozwiązań, zwłaszcza w obszarze funkcjonowania służb mundurowych, które nacechowane są stereotypowym myśleniem dotyczącym płci. W formacjach mundurowych zostały wprowadzone przepisy prawne traktujące o roli zawodowej kobiety, jest to nowelizacja Kodeksu Pracy w 2008 roku, wprowadzenie od 2010 roku urlopów ojcowskich oraz interpretacja artykułu 79 Ustawy o Policji o próbie niwelowania różnic płciowych. Policjantowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy np. przełożony może zwolnić kobietę z obowiązku noszenia munduru na czas trwania ciąży ale w rozporządzeniach o rozkładzie czasu służby i o szczegółowych prawach i obowiązkach oraz przebiegu czasu służby policjantów (powoływanych) uprawnień związanych z ciążą nie przewidziano³³⁹. Chociaż wprowadzono regulacje prawne dotyczące macierzyństwa kobiet pełniących służbę, wiele z nich wciąż wysuwa wiele skarg pod adresem przełożonych.

Zadawalające jest jednak to, że aby zapewnić równe szanse rozwoju zawodowego dla kobiet i mężczyzn, dostrzeżono potrzebę wprowadzenia koncepcji CSR³⁴⁰. Jest to nowoczesne narzędzie zarządzania, które w swoich założeniach obejmuje problematykę równych szans i zrównoważonego rozwoju kapitału ludzkiego. Policja jako grupa dyspozycyjna, pełni znaczącą rolę w systemie bezpieczeństwa, jest też znaczącym pracodawcą na rynku pracy, tym bardziej powinna dążyć do uzyskania najlepszych sposobów swojego kształtowania i organizowania, zarówno poprzez selekcję kadr, procesy ich profesjonalizacji³⁴¹ jak i tworzenia wzoru kulturowego. Wzór kulturowy to „mniej lub bardziej ustalony w zbiorowości sposób zachowania i myślenia”.³⁴²

³³⁶ KWP w Krakowie „O kobietach w Policji” [online]

<https://malopolska.policja.gov.pl/pl/aktualnosci/o-kobietach-w-policji> [dostęp: 07.01.16].

³³⁷ KGP, Kobieta w Policji: [online]

<http://www.policja.pl/pol/aktualnosci/75446,dok.html> [dostęp: 07.01.16].

³³⁸ Kacak P., Służba jest kobietą [online]

<http://www.gazeta.policja.pl/997/archiwum-1/2013/numer-96-032013/84626,Sluzbajestkobieta.html> [dostęp: 07.10.16].

³³⁹ Bartuszek G. Policjanci na dodatkowym macierzyńskim [online]

<http://www.gazeta.policja.pl/997/archiwum-1/2010/numer-59-022010/50142,dok.html> [dostęp: 06.10.16]

³⁴⁰ Hryszkiewicz D., Nowoczesne narzędzia zarządzania, a płeć w Policji [w:] Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji, (red.) Nowicka I. Hryszkiewicz D. Szczytno 2015, s. 93.

³⁴¹ Maciejewski J., Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna, Wrocław 2012, s. 17.

³⁴² Włodarczyk E., Wzór kulturowy, [w:] J. Pilch, Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, Suplement, Warszawa 2010, s. 610-613.

Dawniej wzory kobiecości definiowane były przez mężczyzn, a obecnie pojawiają się nowe idee dotyczące ról zogniskowane wokół budowanie własnego „ja” i postrzegania siebie pod wpływem obowiązujących w kulturze definicji dotyczących schematów zależnych od płci, które są określane przez społeczne normy i zwyczaje³⁴³. Wzór zawodowy policjantki powoli jest modyfikowany zarówno przez kobiety jak i mężczyzn. Istnieje nadzieja, że za kilka lat zostanie w pełni ukształtowany i pozwoli realizować cele zawodowe obu płciom.

Na końcu po analizie całości przedstawionego artykułu warto wskazać na czynniki wspierające rolę kobiet w organizacji i bariery, które są istotnymi przeszkodami. Czynniki wspierającymi kobiety na obecnym rynku pracy w tym w Policji są:

1. pozytywne zmiany zachodzące w postrzeganiu roli kobiety w ogóle a w szczególności jej roli zawodowej,
2. zmiany w obszarze prawa zapewniające jej równe traktowanie,
3. zmiany w obyczajowości dotyczące wzorów pełnienia ról związanych z płcią.

Barierami są:

1. zbyt powolne zmiany dotyczące pełnienia zawodowych ról przez kobiety w organizacjach zdominowanych przez mężczyzn,
2. brak pełnej, faktycznej realizacji przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w organizacjach mimo wcześniejszych przyjętych rozwiązań prawnych w tym zakresie.

Pomimo pozytywnych rozwiązań w zakresie równouprawnienia, brakuje w organizacjach pełnego wykorzystania potencjału kobiet. Istnieje jednak nadzieja, że zachodzące zmiany przyniosą w przyszłości lepsze rozwiązania z pozytywnym skutkiem dla kobiet.

ZAKOŃCZENIE

Rozwijające się na przestrzeni lat ruchy feministyczne, których celem były emancypacja kobiet i równouprawnienie płci, wpłynęły na zmianę sytuacji kobiet na rynku pracy i w organizacji chociaż dostarczyły efektów w stopniu zadawalającym. Kobiety zdobywały nowe rynki pracy, podjęły nowe role zawodowe do tej pory zagwarantowane dla mężczyzn ale nadal napotykają trudności w realizacji ról zawodowych, zwłaszcza w grupach dyspozycyjnych.

Kobiety w polskiej Policji są ważnym elementem zarządzania tą organizacją a ich umiejętności, wiedza i kompetencje są wystarczające do podejmowania nowych wyzwań, chociaż w dalszym ciągu napotykają trudności w drodze do awansu.

Warto byłoby podjąć dalsze rozważania i badania dotyczące roli i miejsca kobiety w w grupach dyspozycyjnych z wykorzystaniem w analizie i opisie wybranych teorii organizacji i zarządzania. Dotyczy to sfery profesjonalnego zarządzania kompetencjami w organizacjach, wykorzystywaniu ich potencjału w realizacji celów organizacji przez kobiety jak i zmiany dotyczącej równego traktowania płci.

³⁴³ Brach-Czaina J., Bogini. Neolityczne zabytki Malty i Gozo, [w:] Od kobiety do mężczyzny i z powrotem. Rozważania o płci w kulturze (red.) Brach-Czaina J., Białystok 1997, s. 35.

BIBLIOGRAFIA

- ADLER R.B., ROSENFELD L.B., PROCTOR R.F. II: Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się. Rebis, Poznań 2006.
- Autorytet w Policji, (red.) Hermanowski M., Weremiuk S. Poznań 2013.
- BIDWELL G., BUNT długich spódnic, Katowice 1972.
- BUHLER P., Zarządzanie. Alpha one press, Wydawnictwo Helios, Gliwice 2002.
- BUKOWIECKA D. BUKOWIECKI I. KALINA R.M. Metody oceny kompetencji psychomotorycznych policjantów z zakresu działań interwencyjnych, Szczytno 2006.
- CURRAN D.J., RENZETTI C.M., Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo, Warszawa 2005.
- DĘBSKA A., Kobieta w mundurze, Toruń, 2005.
- KOSSOWSKA M. SOŁTYSIŃSKA I. „Szkolenia pracowników, a rozwój organizacji”, Kraków 2002.
- KOŻUCH B., Zarządzanie publiczne. W teorii i praktyce polskich organizacji, Wydawnictwo PLACET, Warszawa, 2004.
- LEM B. S., Męskość i kobiecość. O różnicach wynikających z płci, Gdańsk 2000.
- ŁUCEWICZ J., Socjologiczne spojrzenie na organizację, WAE, Wrocław 1997.
- MACIEJEWSKI J. Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna, Wrocław 2012.
- MANNHEIM K., Ideologia i utopia, Warszawa 2008.
- MARZĄŁEK L. Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie, Seminare 2008, t.25.
- MASŁYK- MUSIOŁ E., Społeczeństwo i organizacje, Wyd. UMCS, Lublin 1996.
- NOWICKA I, HRYSZKIWEICZ D., Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji, Szczytno 2015.
- Od kobiety do mężczyzny i z powrotem. Rozważania o płci w kulturze, (red.) Brach-Czaina J., Białystok 1997.
- Prace z zakresu teorii organizacji i zarządzania, pod red. K. Krzakiewicz, Akademia Ekonomiczna, Poznań, 1994, Zeszyty Naukowe, -seria 1.
- Raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badań pracodawców realizowanymi w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego”, Warszawa 2012.
- ROBBINS S.P., DECENZO D.A., Podstawy zarządzania, Polskie Wydawnictwo ekonomiczne, Warszawa 2002, s.32; R.W.Griffin, Podstawy zarządzania organizacjami, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Studia z zakresu zarządzania publicznego, red. J. Hauser, M. Kukielka, Wydawnictwo AE, Kraków 2002, t. II.
- TONER J., FREEMAN EDWARO R., GILBERT D., KIEROWANIE, PWE, Warszawa 1997.
- TURNER J. Struktura teorii socjologicznej, Warszawa 2012.
- WALTER N. ŻYWE LALKI. Powrót seksizmu, tłum. Elżbieta Smoleńska, Warszawa 2012.
- WEBER M., Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- WOJCISZKE B. Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej Warszawa 2004.
- ZAŁUCKA M. Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, Prace Etnograficzne MCCCIX.

Netografia

- BARTUSZEK, G. Policjanci na dodatkowym macierzyńskim [online] <http://www.gazeta.policja.pl/997/archiwum-1/2010/numer-59-022010/50142,dok.html> [dostęp: 06.10.16]
- Gwardyński R. „Służba w Policji szansą dla rozwoju osobistego i zawodowego młodych ludzi” [online] <http://biurokarier.dsw.edu.pl/artykuly-2015/articles/sluzba-w-policji-szans%C4%85-rozwoju-zawodowego-i-osobistego-dla-mlodych-ludzi> [dostęp 06.10.16]
- <http://biurokarier.dsw.edu.pl/artykuly-2015/articles/sluzba-w-policji-szans%C4%85-rozwoju-zawodowego-i-osobistego-dla-mlodych-ludzi> [dostęp 06.10.16]
- <https://malopolska.policja.gov.pl/pl/aktualnosci/o-kobietach-w-policji> [dostęp: 07.01.16]
- Ile wynosi w Polsce różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn? <http://www.polskatimes.pl/strefa-biznesu/wiadomosci/a/ile-wynosi-w-polsce-roznica-w-zarobkach-kobiet-i-mezczyzn,10152490/> [dostęp 06.10.16]

Kacak P. „Służba jest kobietą” [online] <http://www.gazeta.policja.pl/997/archiwum-1/2013/numer-96-032013/84626,Sluzbajestkobieta.html> [dostęp, 07.10.16]

Rawicka D. „Kiedy policjant przejdzie na emeryturę?” [online] <http://www.se.pl/twoje-pieniadze/emerycie-walcz-o-swoje/kiedy-policjant-przejdzie-na-emeryture378237.html> [dostęp 06.10.16]

Równość płci” [online] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_pl.htm [dostęp 06.10.16]

Jadwiga MAZUR,

Instytut Filozofii i Socjologii
Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
Kraków, Polska

Tadeusz MICHALCZYK

Wydział Nauk o Bezpieczeństwie
Krakowska Akademia
im. A. F. Modrzewskiego w Krakowie
Kraków, Polska

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

PERCEPCIA NÁROKOV SLUŽOBNEJ ČINNOSTI OPTIKOU GENDEROVÉHO PRÍSTUPU

PERCEPTION OF CLAIMS POLICE SERVICE ACTIVITY THROUGH THE LENS OF GENDER APPROACH

Karol MURDZA

ABSTRAKT: Autor príspevku sa zaoberá aktuálnymi otázkami vnímania problematiky služobnej činnosti príslušníkov PZ optikou genderového prístupu. Uvedený prístup autor charakterizuje pomocou genderovo diferencovanej a genderovo neutrálnej optiky, ktorá mu umožňuje ilustrovať najčastejšie genderové disharmónie ku ktorým dochádza v policajnej praxi.

KLúčové slová: gender, policajt, nároky, služobná činnosť, genderová disharmónia

ABSTRACT: Author of the paper deals with current issues of perceptions of service activity of the Police Corps through the lens of gender approach. Author presents an approach characterized by gender-differentiated and gender neutral optics, enabling it to illustrate the most common gender disharmony occurring in police practice.

Keywords: gender, policeman, claims, bussiness activities, gender disharmony

ÚVOD

Výkon služobnej činnosti policajtov je v súčasnej spoločnosti predmetom permanentnej sociálnej kontroly a verejnej diskusie. Okrem typických otázok súvisiacich s kvalitou, odbornosťou, či morálnou vyspelosťou realizátorov služobnej činnosti, sa čoraz viac diskutuje aj o efektívnosti využívania rozmanitého genderového potenciálu príslušníkov PZ (Policajného zboru). Je to pochopiteľne. Počet žien v PZ sa zvýšil. Ženy policajtky sa objavujú v čoraz väčšom počte nielen pri vykonávaní rozmanitých administratívno-správnych úloh (vydávaní občianskych preukazov, pasov, evidencii motorových vozidiel atď.), či tlmočení mediálnych správ (hovorkyne), ale aj v praktickom výkone.

S pribúdajúcim počtom žien a narastajúcim genderovým mainstreamom zo strany európskych inštitúcií, nastal aj v podmienkach PZ postupne čas na vecnú, odbornú, ale aj kritickú diskusiu. Témy i obsah tejto diskusie nastoľuje každodenný život a výkon služobnej činnosti. Z výskumného hľadiska žiaľ táto téma nie je uspokojivo analyzovaná a chýba dostatok relevantných faktov. Z uvedeného dôvodu je cieľom tohto príspevku naznačiť niektoré otázky, ktoré by mali byť predmetom dôslednejšej vedeckej a odbornej analýzy.

1 POŽIADAVKY, NÁROKY A VÝKON SLUŽOBNEJ ČINNOSTI POLICAJTOV OPTIKOU PROFESIOGRAFICKEJ ANALÝZY

Nezávislá odborná diskusia o využívaní rozmanitého genderového potenciálu pri výkone služobnej činnosti príslušníkov PZ predpokladá v prvom rade objektívnu profesiografickú analýzu požiadaviek a nárokov na výkon tejto činnosti. Zmyslom takejto analýzy by mal byť neskreslený obraz o reálnych požiadavkách na nositeľov profesijnej roly policajta, s prihliadnutím na efektívne využitie všetkých ich fyzických, psychických a sociálnych kvalít bez ohľadu na krajne feministické i radikálne „mačistické“ postoje. Profesiografia je vo všeobecnosti chápaná ako interdisciplinárny súbor vedeckých metód a postupov, ktoré využívajú na podrobný opis a analýzu konkrétnej pracovnej činnosti, ktorá tvorí obsah určitej profesie.

Výsledkom tohto postupu je konkrétny profesiogram, ktorý odzrkadľuje všeobecné i konkrétne požiadavky na nositeľov danej pracovnej pozície. Služobná činnosť príslušníkov Policajného zboru je „činnosť policajta spojená s plnením úloh podľa „Zákona Národnej rady SR č. 171/93 Z. z. o Policajnom zbore, alebo iných všeobecne záväzných právnych predpisov“.³⁴⁴

Služobná činnosť sa vyznačuje nasledujúcimi charakteristickými znakmi:

- má heterogénny charakter a obsah (systémovo prepojené diferencované činnosti)
- je necyklická (poradie nie je ustálené), nepretržitá, dynamická, operatívna
- objektom sú predovšetkým ľudia, ich správanie (rôzne formy, prejavy) a konanie
- konfliktoγένnosť – zvýšená možnosť vzniku konfliktov
- výskyt častých morálnych dilem a morálneho rozhodovania
- zdravotné riziká

Profesiografická analýza v podmienkach PZ žiaľ nemá systematické a dlhodobé tradície. Ojedinelým pokus o komplexnejšiu analýzu požiadaviek a nárokov policajtov v prvej skupine hodnosti bol profesiogram vypracovaný Oddelením analýz bezpečnostných činností Akadémia PZ v Bratislave v roku 1998. Napriek tomu, že jeho autori (Erneker, J. a kol.) označili tento profesiogram ak čiastkový, účelový a konkrétny, prináša zaujímavý pohľad na profesiu policajta s prihliadnutím aj na širšie celospoločenské, transformačné procesy i nové trendy v podmienkach PZ súvisiace s nárastom nových druhov kriminality.

Spomínaná profesiografická analýza ukázala, že policajti počas výkonu služby realizujú rozsiahlu škálu profesijných činností, v ktorých sa presadzujú predovšetkým nasledujúce činnosti:

- chrániť životy, bezpečnosť osôb a ich majetok;
- zabezpečiť ochranu štátnej hranice;
- spolupôsobiť pri zabezpečovaní verejného poriadku;
- dozerať na bezpečnosť a plynulosť cestnej premávky;
- odhaľovať, objasňovať a prerokovávať priestupky;
- odhaľovať trestné činy, zisťovať a zaisťovať páchatel'ov;
- plniť úlohy trestného konania;
- pátrať po osobách a veciach;
- plniť úlohy na úseku prevencie;
- plniť úlohy správnej služby;
- prehlbovať osobnú a miestnu znalosť;
- zabezpečovať chod stálej služby.³⁴⁵

Uvedené činnosti sa navyše vyznačujú plnením rôznorodých úloh, ktoré majú veľmi odlišný charakter:

1. diagnosticko-poznávací (*cieľavedomé výberové pozorovanie správania a konania osôb; pozorovanie objektov; odhaľovanie priestupkov; poučovanie a vypočúvanie osôb atď.*)

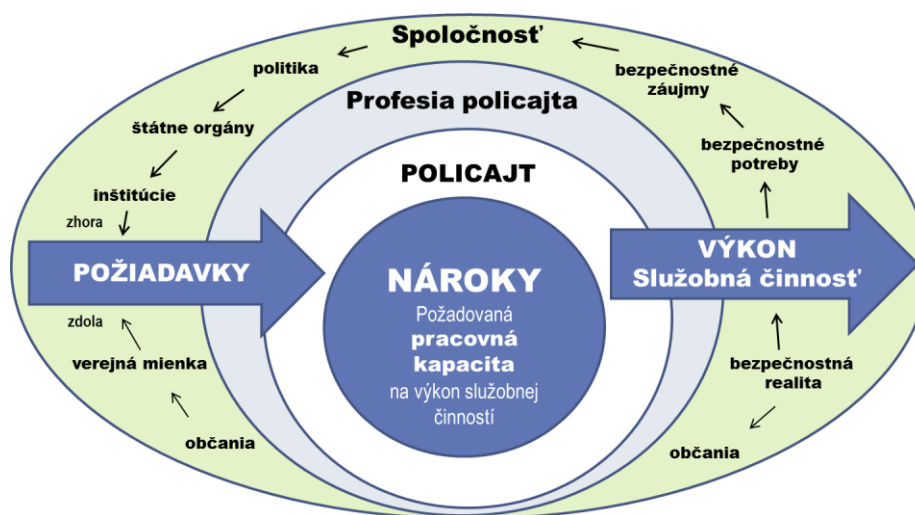
³⁴⁴ Zákon Národnej rady SR č. 171/1993 Z. z., Zákon o Policajnom zbore. §8.

³⁴⁵ Podrobnejšie vid'. ERNEKER J. a kol.: *Profesia policajta*. Bratislava: Akadémia PZ v Bratislave, 2000. ISBN 80-8054-124-8. Výskumná správa a tiež ERNEKER J. a kol.: *Profesiogram policajtov v I. skupine hodností*. Bratislava: Akadémia PZ v Bratislave, 1998, Záverečná výskumná správa.

2. realizačný – výkonný (*uplatňovanie konkrétnych oprávnení; účasť na bezpečnostných opatreniach a policajných akciách; služobné zákroky; zastavovanie a prehliadky dopravných prostriedkov; požadovanie preukázať totožnosť a podať vysvetlenie atď.*)
3. sociálno-interakčný – komunikačný (*poskytovanie informácií občanom, ktoré súvisia so zabezpečením ochrany ich života a majetku; získavanie informácií od občanov; styk a spolupráca s inými útvarmi PZ a orgánmi činnými v trestnom konaní; udržiavanie kontaktu s orgánmi štátnej a verejnej správy atď.*)
4. administratívny (*prevzatie oznámení o spáchaní priestupku; zaznamenanie skutkového stavu; spracovanie oznámenia o priestupku; využívanie evidencie a administratívnych pomôcok atď.*)
5. kontrolný (*kontrola osôb, vozidiel a objektov; vykonávanie kontrol v rámci dohľadu nad cestnou premávkou, verejných kultúrny a športových akcií, zhromaždení; kontroly podozrivých osôb a vecí atď.*)
6. preventívno-výchovný (*priame a osobné preventívno-výchovné pôsobenie, bezprostredný kontakt s občanmi; vyriešenie priestupku pohovorom; zovšeobecnenie skúsenosti z preventívnej činnosti atď.*)

Požiadavky policajnej činnosti podľa P. Bilského vyjadrujú dynamickú štruktúru širokej škály podnetov, ktoré od policajta vyžadujú konkrétnu činnosť, aktivitu, výkon. V určitom zmysle ich Bilský prirovnáva k služobným úlohám, ktoré má policajt svojou činnosťou splniť, predstavujú určitú normu, čo má urobiť, kritérium, ktoré má rešpektovať.³⁴⁶ Z požiadaviek služobnej činnosti policajta vyplývajú nároky na jej vykonávateľov. Kým požiadavky podľa Bilského sa vzťahujú na prácu, na požadovaný parameter pracovného výkonu, nároky sa, na rozdiel od požiadaviek vzťahujú na človeka, na jeho vlastnosti, ktorými má byť vybavený, aby úspešne zvládol požiadavky danej práce.³⁴⁷

Obrázok 1 : Vzťah medzi požiadavkami a nárokmi na výkon služobnej činnosti



³⁴⁶ ERNEKER J. a kol.: *Profesia policajta*. Bratislava: Akadémia PZ v Bratislave, 2000. ISBN 80-8054-124-8. Výskumná správa

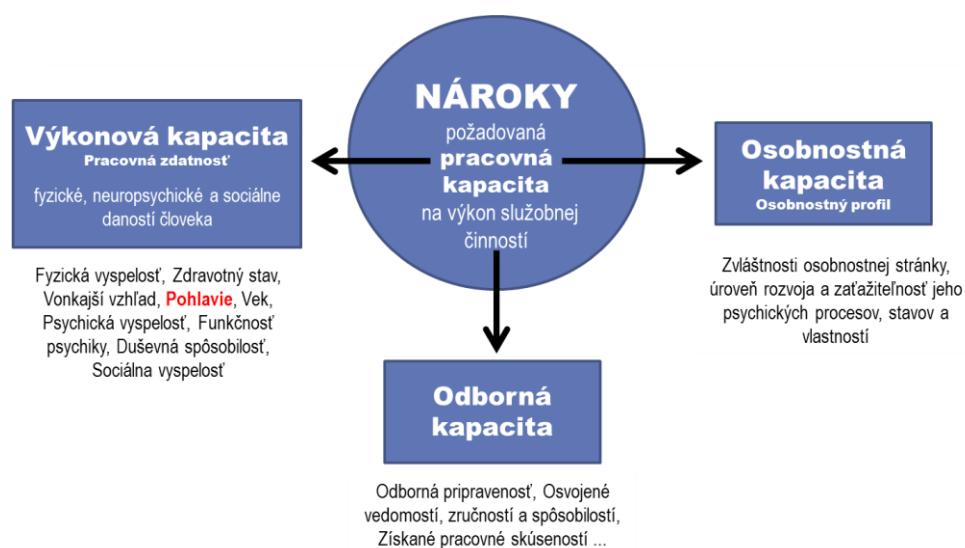
³⁴⁷ tamtiež;

Podrobnejšie tento vzťah ilustruje obr. č. 1. Z neho je evidentné, že požiadavky na služobnú činnosť policajta sú formulované „zdola“ (občania) i „zhora“ (decízna sféra). Uvedené požiadavky vyplývajú predovšetkým z percepcie (vnímania) bezpečnostnej reality a stavu kriminality tak zo strany občanov (verejnej mienky), ako aj štátnych inštitúcií, ktoré systematicky monitorujú daný stav a pripravujú podklady, ktoré tvoria bezpečnostnú politiku štátu.

Policajná profesia je špecifickou profesiou, ktorá kladie na jej nositeľa špecifické nároky. Nie každý človek môže, resp. by mal vykonávať túto profesiu. Mal by to byť predovšetkým človek, ktorý disponuje zodpovedajúcou kapacitou (vid'. obr. č. 2):

- výkonovou kapacitou (pracovná zdatnosť) – vyjadruje mieru fyzických daností (napr. celková fyzická vyspelosť a zdravotný stav), neuropsychických dispozícií (celková psychická vyspelosť, funkčnosť psychiky a duševná spôsobilosť) a sociálnych vlastností, ktorými človek disponuje z hľadiska všeobecných požiadaviek pracovného vypätia, režimu práce a pracovných podmienok policajnej práce.
- odbornou kapacitou (odborná pripravenosť) – vyjadruje mieru zvládnutia pracovnej činnosti a jej úloh na základe osvojených vedomostí, zručností, spôsobilostí a získaných pracovných skúseností.
- osobnostnou kapacitou (osobnostný profil) – vyjadruje individuálnu špecifickosť a zvláštnosti osobnostnej stránky človeka, pričom postihuje úroveň rozvoja jeho psychických procesov, stavov a vlastností, najmä morálnych, charakterových a sociálnych kvalít, ktoré od neho vyžaduje vykonávanie profesie policajta.

Obrázok 2: Štruktúra nárokov na profesiu policajta



Uvedené kapacity predstavujú komplexnú individuálnu charakteristiku celkovej pripravenosti a spôsobilosti jedinca vykonávať policajnú činnosť, zvládať stanovené množstvo služobných úloh, vyrovnávať sa s ich náročnosťou a odolávať vplyvom zaťažujúcich faktorov, rušivých vplyvov a rizík pôsobiacich v profesii policajta. Osovým princípom očakávaní na výkon profesionálnej roly policajta je výkonnostný princíp, ktorý najpregnantnejšie charakterizuje profesionálny profil policajta. Tento princíp vyjadruje výsledok činnosti, dosiahnutý efekt (zaistenie bezpečnosti občanov) a zároveň, čo je veľmi dôležité - charakterizuje aj prístup k činnosti.

2 UNIVERZÁLNA VERSUS DIFERENCOVANÁ MODALITA ĽUDSKÉHO SPRÁVANIA

Názov konferencie nás núti hlbšie sa zamyslieť nad zásadnou otázkou. Existuje špecifický mužský a špecifický ženský potenciál, ktorý pramení z výkonovej, osobnostnej a odbornej kapacity osobnosti policajta? Právne predpisy, vrátane Zákona o PZ pri formulovaní služobných povinností nerozlišujú rozdiel medzi policajtom a policajtkou, resp. univerzálne sa používa pojem „policajt“ na označenie fyzickej osoby, ktorá je prijatá do služobného pomeru príslušníka PZ. Pojem „policajtká“ sa objavuje až v Zákone o sociálnom zabezpečení, ktorý definuje sociálne výhody, práva, nároky, resp. konkretizuje policajné činnosti, ktoré sú zakázané, aby ich vykonávali napríklad tehotné policajtky. Použitá terminológia v zákone o PZ, ktorá nezodpovedá modernému genderovému prístupu tým, že absolutizáciou mužského rodu ignoruje heterogénne zloženie PZ, tzn. to, že Policajný zbor tvoria aj ženy, v konečnom dôsledku vyznieva paradoxne v neprospech mužov, tzn. akoby nositeľom policajných povinností boli iba policajti, ale konzumentmi sociálnych výhod boli už aj policajtky.

Veľmi inšpiratívne boli myšlienky M. Martinskej v úvodnom vystúpení konferencie týkajúce sa potreby riadenia rozmanitosti v pluralitnej organizácii mužov a žien. Riadenie rozmanitosti v duchu tejto filozofie znamená využívanie nie izolovaného „mužského“, či „ženského“ potenciálu, ale využívanie špecifického potenciálu rozmanitosti, v ktorom dochádza k synergickému efektu oboch potenciálov, smerujúce k využitiu tých najlepších „mužských“ a „ženských“ dispozícií, ktoré tvoria výkonovú kapacitu osobnosti. Použitie pojmu „mužský“ a „ženský“ potenciál v tomto prípade nie je v zmysle prehlbovania tradičných stereotypov o tzv. „mužskej“ a „ženskej“ práci. Je to jednoducho nevyhnutná akceptácia profesiografických zásad, ktoré rešpektujú objektívne maskulínne a fyziologické predpoklady zamestnanca, ktoré určité osoby predurčujú viac, či menej na výkon konkrétnych pracovných pozícií. Tradičný argument, že v bani fárajú iba muži kvôli ich fyzickým predpokladom je síce pritiahnutý za vlasy, ale jednoznačne dokazuje neodškriepiteľný fakt, že sú typy profesií, v ktorých ženy jednoducho nenájdeme (cestár, pokrývač, studniar atď.).

Vývoj kriminality a spôsob páchania trestných činov sa v priebehu vývoja ľudskej spoločnosti výrazne zmenil. V štruktúre kriminality sa čoraz viac objavuje sofistikovaná trestná činnosť, ktorá nie je spojená s fyzickým násilím a adekvátnou potrebou eliminácie tohto typu násilia. Z uvedeného dôvodu sa postupne menila nielen štruktúra policajných činností, ale aj demografická štruktúra polície. Pomer žien v Policajnom zbore na Slovensku je k dnešnému dňu cca 80:20, tzn. na sto policajtov pripadá približne 20 žien.

Doterajšie sociologické prieskumy, ako aj existujúce profesiografické analýzy žiaľ nedostatočne mapujú problém diferencovanej modalily genderového správania pri vykonávaní služobnej činnosti, resp. diferencovaného alebo harmonického využívania genderového potenciálu. Dopĺňanie Policajného zboru ženami sa riadi mimognozeologickými faktormi. O prijatí, či neprijatí ženy na danú pozíciu rozhoduje nadriadený, ktorý sa riadi svojou vlastnou skúsenosťou. V profesiografickej analýze uskutočnenej na APZ jej autori na túto otázku dali veľmi diplomatickú odpoveď: „Z hľadiska vhodnosti pohlavia je policajná profesia vhodnejšia pre mužov, mnohé profesijné činnosti však môžu úspešne vykonávať aj ženy“.³⁴⁸

³⁴⁸ ERNEKER J. a kol.: *Profesia policajta*. Bratislava: Akadémia PZ v Bratislave, 2000. ISBN 80-8054-124-8. Výskumná správa, s. 86.

Na problém existencie diferencovanej modality ľudského správania zaujímavým spôsobom upozorňujú niektoré kriminologické školy a teórie. G. Lubelcová konštatuje, že máloktorý sociálny jav nás s takou naliehavosťou presvedča o diferencovanej mužskej a ženskej modalite ľudského správania ako kriminalita a upozorňuje na fakt, že „nezávisle od historického času platí, že krajná, najnebezpečnejšia podoba deviantného správania, ktorú reprezentuje kriminalita, je výrazne mužskou záležitosťou a ženy sa na nej podieľajú marginálnou mierou.“³⁴⁹

Tento zaujímavý fenomén potvrdzujúci rozdielnosť „mužského“ a „ženského“ správania je vysvetľovaný rôznym spôsobom. Feministický orientovaná kriminológia sa domnieva, že ženy sa skôr, či neskôr vyrovnávajú v tejto oblasti mužom. Pokračujúca emancipácia žien vo všetkých sférach spoločenského života postupne povedie aj k nárastu kriminality žien. Druhá línia vychádza z poznatkov o odlišnej socializácii a rodovej skúsenosti žien. M. Urbanová a M. Večeňa napríklad tvrdia, že ženy sú „presocializované“, tzn. podliehajú zvýšenej sociálnej kontrole, ich dominantnou sférou je rodina a majú obmedzený prístup nielen do sveta práce, ale aj zločinu (5, s. 37-38).³⁵⁰ Poniektorí kriminológovia sa dokonca domnievajú, že existujúce štatistiky neodrážajú reálny stav ženskej kriminality. Poukazujú najmä na početné priestupky žien (napr. drobné krádeže atď.), ktoré nie sú vôbec predmetom trestného stíhania, resp. sú posudzované „zhovievavejším“ spôsobom.

V nami skúmanej otázke nie je podstatné, ktorá z teórií je pravdivejšia. Faktom aj naďalej zostáva, že aj na Slovensku je kriminalita prevažne doménou mužov. V roku 2015 vykonávalo trest odňatia slobody (ďalej len „trest“) priemerne 8 718 odsúdených, z toho 8 156 mužov a 562 žien, podľa súdnej diferenciácie:

- v minimálnom stupni stráženia 4 476 odsúdených, z toho 4 111 mužov a 365 žien,
- v strednom stupni stráženia 3 578 odsúdených, z toho 3 403 mužov a 175 žien,
- v maximálnom stupni stráženia 598 odsúdených, z toho 579 mužov a 19 žien,
- 66 mladistvých odsúdených, z toho 64 mužov a dve ženy.³⁵¹

Tabuľka 1: Štruktúra odsúdených páchatel'ov kriminality roky 2012-2105

Rok	Mladiství			Minimálny stupeň stráženia			Stredný stupeň stráženia			Maximálny stupeň stráženia		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
2012	93	2	95	4 735	421	5 156	3 619	149	3 768	509	14	523
2013	66	6	72	3 886	349	4 235	3 507	151	3 658	557	15	572
2014	60	2	62	4 092	358	4 450	3 433	167	3 600	571	18	589
2015	59	2	61	4 037	360	4 397	3 326	182	3 508	580	21	601

Túto skutočnosť potvrdzuje periodicky monitorovaný stav a štruktúra odsúdených páchatel'ov kriminality od roku 2012 (viď. tab. č. 1)

³⁴⁹ LUBELCOVÁ G., DŽAMAZOVIČ R.: Kriminalita žien a ženy vo väzení na Slovensku. *Sociológia*, 2006, roč. 36, č. 2, s. 104

³⁵⁰ URBANOVÁ, Martina., VEČEŇA, Miloš a kol. *Ženská delikvence*. Brno: Masaryková univerzita, 2004.

³⁵¹ *Ročenka zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2015*. Bratislava, apríl 2016. s. 11.

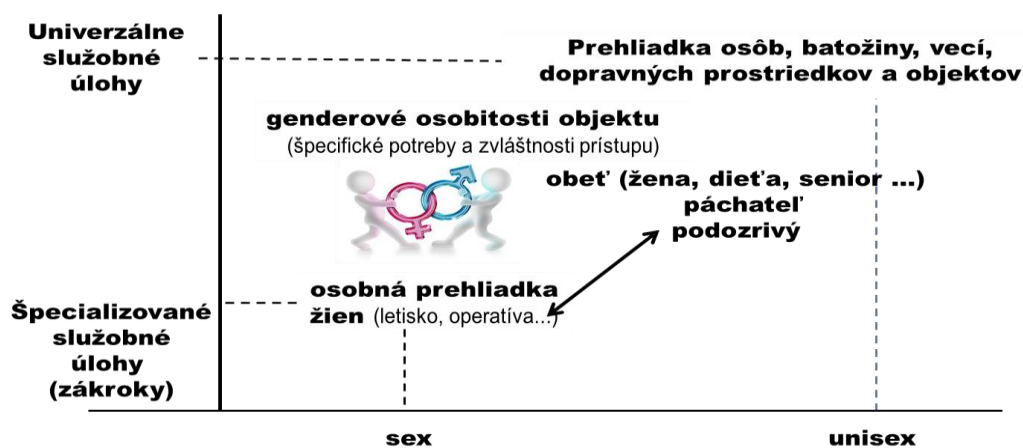
Diferencovaná modalita ľudského správania, ktorá sa v najmarkantnejšej podobe prejavuje v oblasti kriminálneho správania, naznačuje, že reálne existujú aj v iných oblastiach ľudskej existencie odlišnosti tzv. „mužského“ a „ženského“ správania, ktoré sa bezprostredne dotýkajú policajnej práce minimálne z dvoch hľadísk. Prvé hľadisko upozorňuje na prevahu mužov páchatel'ov, v určitých druhoch kriminality a druhé na to, že z kriminologického hľadiska existuje tzv. typická „mužská“ a typická „ženská“ obeť kriminality (viď. tab. č. 2, vlastné spracovanie podľa).

Tabuľka 2: Diferenciácia obetí

Násilná kriminalita	Obet' MUŽ	Obet' ŽENA	Skupina
5009	2338	2192	442
Úmyselné ublíženie na zdraví	963	273	64
Lúpežný prepád	225	106	15
Nebezpečné vyhrážanie	468	1143	184
Znásilnenie (sexuálne zneužívanie)	87	462	16
Týranie	45	258	35

Tak ako páchatel', tak aj jeho obeť vnímajú policajta – muža a policajtku – ženu rozdielne, bez ohľadu na existujúce právne predpisy, či politicky očakávaný genderový diskurz rodovej rovnosti. Rozhodne pre ženu - obeť sexuálneho násillia nie je ľahostajné, či ju vypočúva žena alebo muž, tak aj pri zatýkaní agresívneho a fyzicky zdatného násilníka nie je vždy ľahostajné, či ho chce spacificikovať policajt muž alebo policajtko žena. Všetko pochopiteľne závisí od reálnej fyzickej a sociálno-psychologickej zdatnosti konkrétnych jednotlivcov.

Výnimky síce existujú, ale žiaľ je ich príliš málo na to, aby zmenili stereotypy zmýšľania páchatel'ov i obetí. Prefikani páchatelia veľmi rafinovane odhadujú kvality policajta, ako svojho potenciálneho „protivníka“ aj cez prizmu ich pohlavia, pričom veľmi pozorne vyhodnocujú ich silné (slabé) „mužské“, či silné (slabé) „ženské“ dispozície. Ženy – obeť sexuálneho násillia viac dôverujú ženám policajtkám ako mužom policajtom.



Obr. č. 2 Diferenciácia úloh

Z tohto dôvodu je logické, že v policajnej práci existujú situácie kedy je nevyhnutné zohľadniť tento fakt aj zo strany policajtov. V mnohých prípadoch si to vyžaduje konkrétna situácia. Je problematické, aby na medzinárodnom letisku osobnú prehliadku moslimskej ženy robil muž, alebo opačne, aby žena – policajtky sa dotýkala moslima, či ortodoxného žida. V zásade platí, že čím sú policajné úlohy všeobecnejšie, tak ani od ich realizátorov sa nevyžadujú žiadne odlišné genderové dispozície. Naopak, čím sú konkrétne policajné úkony a zákroky špecifickejšie, tak aj pre ich realizátorov je žiaduce zohľadňovať, či danú úlohu vykonáva muž alebo žena, vid'. obr. č. 2.

3. PERCEPCIA GENDEROVÝCH PROBLÉMOV V POLICAJNEJ PRAXI

Policajná prax prináša okrem pozitívnych príkladov dobre fungujúcich vzájomných vzťahov medzi mužmi a ženami na spoločnom pracovisku aj množstvo genderových disharmónii, ktoré často vyúsťujú do nepriamych interpersonálnych konfliktov. Ich podstatou je obojstranne protikladný pocit o znevýhodňovaní mužov, či žien (vid'. tab. č. 3 a 4).

Tabuľka 3 a 4:

Myslíte si ženy policajtky sú v PZ zvýhodňované? (%)			Myslíte si ženy policajtky sú v PZ znevýhodňované? (%)		
	ŽENY policajtky	MUŽI policajti		ŽENY policajtky	MUŽI policajti
Rozhodne áno	20	36	Rozhodne áno	24	12
Skôr áno	12	12	Skôr áno	16	20
Skôr nie	28	20	Skôr nie	20	16
Rozhodne nie	32	16	Rozhodne nie	36	48
Neviem posúdiť	8	16	Neviem posúdiť	8	16

Na objektívnu analýzu všetkých genderových disharmónii v PZ neexistuje dostatok reprezentatívnych výskumov. Parciálne pokusy boli urobené maximálne tak na úrovni niektorých záverečných diplomových prác.³⁵² Z prieskumu, ktorý bol uskutočnený v rámci poslednej takejto diplomovej práce vyplýva, že prevažná väčšina respondentov sa domnieva, že ženy policajtky sú v Policajnom zbore potrebné (vid'. tab. č. 5 a 6). Na otázku, či by ich malo v PZ pracovať viac odpovedalo rozhodne áno oveľa väčšie percento žien (až 80%) oproti mužom (iba 28%). Z uvedeného vyplýva, že muži si uvedomujú potrebu zastúpenia žien v PZ, ale len po určitú hranicu, resp. aktuálny stav považujú za dostatočný z hľadiska potrieb PZ. Navyše, ak by mali možnosť vybrať si do výkonu služby muža alebo ženu, takmer polovica z nich 48% by si rozhodne nevybrali ženu (vid'. tab. č. 7). Paradoxne takto by sa rozhodli aj ženy.

³⁵² HOLEŠA J.: Rodová rovnosť a názory na diskrimináciu v PZ. *Diplomová práca* (ved. doc. K. Murdza). Bratislava : APZ, 2016.

Tabuľka č. 5 a 6

Myslíte si ženy policajtky sú v PZ potrebné? (%)			Myslíte si ženy v PZ by malo pracovať viac žien? (%)		
	ŽENY policajtky	MUŽI policajti		ŽENY policajtky	MUŽI policajti
Rozhodne áno	80	60	Rozhodne áno	80	28
Skôr áno	20	28	Skôr áno	16	24
Skôr nie	0	8	Skôr nie	4	0
Rozhodne nie	0	4	Rozhodne nie	0	48

Tabuľka č. 7

Predstavte si, že máte možnosť vybrať si do výkonu služby muža alebo ženu. Vybrali by ste si ženu? (%)

	ŽENY policajtky	MUŽI policajti
Rozhodne áno	24	12
Skôr áno	24	32
Skôr nie	16	8
Rozhodne nie	36	48

ZÁVER

Úspech riadenia rozmanitosti spočíva v tom, že si najskôr musíme uvedomiť v čom spočívajú rozdiely, ktoré sú obsahom riadenia rozmanitosti. Riadenie genderovej rozmanitosti nemôže existovať bez objektívnej analýzy a definovania podstaty existujúcich rozdielov. Presadzovať rovnosť a zatvárať oči pred rozdielmi, ktoré sa obávame pomenovať je nevedecké a nezmyselné. Predpokladom efektívneho riadenia a využívania rozmanitého genderového potenciálu pri výkone služobnej činnosti príslušníkov PZ je objektívna profesiografickú analýzu požiadaviek a nárokov na výkon tejto činnosti. Jej cieľom by mal byť neskreslený obraz o reálnych požiadavkách na nositeľov profesijnej roly policajta s prihliadnutím na efektívne využitie všetkých ich fyzických, psychických a sociálnych kvalít.

Doplňanie Policajného zboru ženami sa riadi mimognozeologickými faktormi, ktoré nie sú podložené objektívnou profesiografickou analýzou. Kuloárovým diskusiami o vhodnosti väčšieho, či menšieho zastúpenia žien v PZ by prospela objektívna profesiografická analýza konkrétnych funkcií. O prijatí, či neprijatí ženy na danú pozíciu v PZ rozhoduje nadriadený, ktorý sa riadi svojou vlastnou personálnou právomocou. Policajt je podľa Zákona o PZ „fyzická osoba“ (bez ohľadu, či je to muž alebo žena), ktorá je prijatá do služobného pomeru príslušníka PZ. V PZ neexistujú relevantné inštrukcie, ktoré by zohľadňovali, či na danú pozíciu je vhodnejší muž alebo žena.

Najmä v prípadoch obsadzovania menej namáhavých a rizikových funkcií ženami – policajtkami vzniká podozrenie o protekcii pri prijímaní do PZ na základe rodinných, politických a klientelistických záujmov.

Z uvedeného dôvodu je oveľa väčším problémom personálnej politiky PZ skôr to, či vôbec daná funkcia by mala byť policajná alebo civilná, ako to, či by danú pozíciu mal zastávať policajt – muž alebo policajтка – žena. V PZ je žiaľ množstvo policajných funkcií, ktoré sú zbytočné. Sú policajnými len kvôli tomu, aby konkrétne osoby mali lepší plat, pričom ich práca sa v ničom neodlišuje od ich kolegov civilov. Žiarivým príkladom sú Akadémia PZ, Nemocnica sv. Michala a mnohé ďalšie technické, či administratívne útvary MV SR.

LITERATÚRA

- ERNEKER, Jaroslav a kol. *Profesia policajta*. Bratislava: Akadémia PZ v Bratislave, 2000. ISBN 80-8054-124-8. Výskumná správa
- ERNEKER, Jaroslav a kol. *Profesiogram policajtov v 1. skupine hodností*. Bratislava: Akadémia PZ v Bratislave, 1998, Záverečná výskumná správa.
- HOLEŠA, Juraj. Rodová rovnosť a názory na diskrimináciu v PZ. *Diplomová práca* (ved. doc. K. Murdza). Bratislava : APZ, 2016.
- LUBELCOVÁ, Gabriela., DŽAMAZOVIČ Roman. Kriminalita žien a ženy vo väzení na Slovensku. *Sociológia*, 2006, roč. 36, č. 2, s. 103 – 126.
- URBANOVÁ, Martina., VEČEŘA, Miloš a kol. *Ženská delikvence*. Brno: Masaryková univerzita, 2004.
- Ročenka zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2015*. Bratislava, apríl 2016.
- Zákon Národnej rady SR č. 171/1993 Z. z., Zákon o Policajnom zbore*.

Doc. Karol MURDZA, PhD.

Katedra spoločenských vied
Akadémia PZ v Bratislave

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

VNÚTORNÉ A VONKAJŠIE FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE MOTIVÁCIU A SPOKOJNOSŤ S PRÁCOU

INTRINSIC AND EXTRINSIC FACTORS EFFECTING MOTIVATION AND JOB SATISFACTION

Patricia PRIHODOVA

ABSTRAKT: Cieľom výskumu bolo zistiť, ako popisujú zamestnanci skúsenosti z pracovného zapojenia a zdôrazniť tie premenné, ktoré majú najväčší pozitívny vplyv na správanie a výkon. Kritickým prvkom pre dosiahnutie zapojenia pracovnej sily je si uvedomiť, aké faktory ovplyvňujú zapojenie zamestnancov. Prvým hlavným cieľom bolo preskúmať celkovú úroveň spokojnosti s prácou zamestnancov v arabských emirátoch v SAE. Druhým cieľom bolo analyzovať spôsob, ako zlepšiť uspokojenie z práce pomocou pracovných motivačných mechanizmov a aby sa pracovné prostredie stalo spokojnejším a pozitívnejším.

Kľúčové slová: práca, výskum, výkon, ľudských zdrojov, riadenia, zamestnanec, práce, spokojnosť, vodcovstvo, záväzok, hodnoty, vernosť, motivácia

ABSTRACT: The objective of this research was to determine how employees described the experience of being engaged at work and highlighting those variables that have the most positive impact on behavior and performance. A critical element for achieving engaged workforce is to recognize what factors influence employee engagement. The first main purpose was examine the overall level of job satisfaction within Emirati employees in the UAE. The second purpose was to analyze the way to improve the job satisfaction by using work motivation mechanism and make the work environment happier and more positive.

Keywords: Job, research, performance, human resources, management, employee, work, satisfaction, leadership, commitment, values, loyalty, motivation

INTRODUCTION

The purpose of this research was to determine how employees described the experience of being engaged at work and highlighting those variables that have the most positive impact on behavior and performance. A critical element for achieving engaged workforce is to recognize what factors influence employee engagement. Employee satisfaction is considered to be a critical success factor for organizations. Employees are the most precious assets of any organization. So it is necessary to maintain proper work environment so that employees can give their maximum in an efficient manner. There is large number of studies in the literature that analyze the term "satisfaction" from many different perspectives and its relationship with various organizational variables. Recent researches indicate that employees who are satisfied with their jobs are more likely to stay with their current employers and deliver better results. Employee engagement is stronger predictor of positive organizational performance.

1 LITERATURE REVIEW

The concept of employee satisfaction is a multi-dimensional and inter-disciplinary term that has been attracting the attention of researchers and practitioners from different disciplines such as psychology, human resource management, organizational behaviour etc. The concept of employee satisfaction has been focus for research and practice for the last two decades in particular and considered to be a critical issue for organizational performance.

Most of the definitions emphasize the importance of employees' job-related perceptions that link the expectations of them and what they receive in return. Some researchers focus on the overall job satisfaction or even life satisfaction of employees.³⁵³

Many theorists mention that employee satisfaction is positively correlated with motivation, job involvement, organizational citizenship behaviour, organizational commitment, life satisfaction, mental health, and job performance, and negatively related to absenteeism, turnover, and perceived stress and identify it as the degree to which a person feels satisfied by his/her job.³⁵⁴

Locke (1976) defined job satisfaction as: "job satisfaction is actually an enjoyable and exciting emotional condition which someone gets in their work". Job satisfaction is considered to be the most important element in the organization. In order to succeed organization must keep their employees satisfied. Job satisfaction is actually a mixture of job role, job responsibilities, incentive and rewards. Job satisfaction is a combination of extrinsic and intrinsic job satisfaction. Extrinsic job satisfaction includes all the external factors like communication style, supervisor co-operation, pay and working conditions while intrinsic job satisfaction includes type of work the workers do and the duty considered by the employee. When employee is satisfied he will perform well in workplace.

To satisfy employees, organization provides different facilities to employees like to provide good working condition, fairness in job, give promotion and rewards to employees because these are the elements which contribute to employee satisfaction. Job satisfaction is important for reducing turnover rate and increase motivation. People will be more committed and more productive during their job if they are more satisfied.³⁵⁵

2 THE METHODOLOGY AND MODEL

Research Methodology:

- Structured questionnaire survey methodology and primary source of data collection is used through questionnaires.
- First part of the survey (questionnaire) explored few main aspects of employee job satisfaction and was ranging from "very unsatisfied" to "very satisfied".
- In the second part of the survey instrument, a single question regarding employee's overall evaluation of personal value is asked.
- Only participants who are the UAE Emirati nationals were invited to participate voluntarily
- Total of 342 participants were involved in this study in 2014 and 543 in 2015 wave. The primary stakeholders are the individual organizations and their employees.
- The members represent all sectors, including private, public, and not-for-profit organizations, as well as government bodies and individuals in UAE. These organizations range from small, independent, privately owned companies to large corporations.

³⁵³ JUDGE, T.A., HULIN, C.L. (1993), "Job satisfaction as a reflection of a disposition: a multiple source causal analysis", *Organizational Behaviour and Human Decisions Processes*, Vol. 56, pp. 388-421.

³⁵⁴ GREASLEY K., BRYMAN A., DAINTY A., PRICE A., SOETANTO R. and KING, N. (2005), "Employee perceptions of empowerment", *Employee Relations*, Vol. 27, No. 4, pp. 354-368.

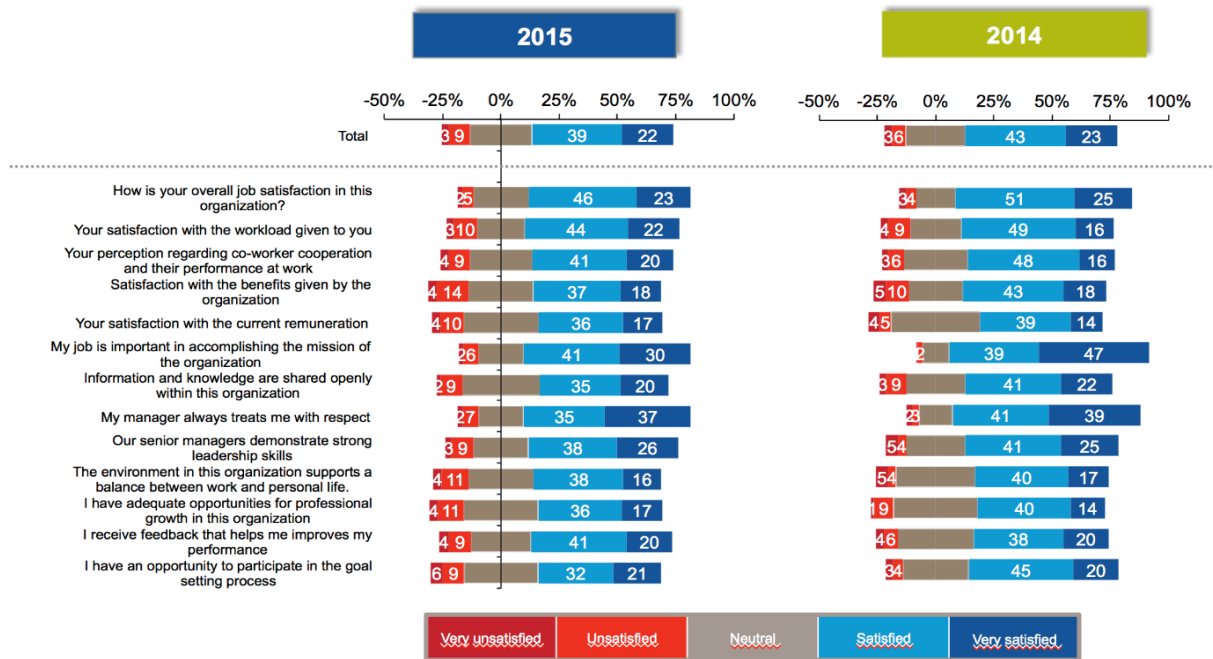
³⁵⁵ Al-HUSSAMI, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership and level of education, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 22, No2: 286-285.

- Both Private and Public organizations were involved in the data collection.

Data analysis: SPSS by GFK Market Research specialized company, Slovak Republic

3 THE FINDINGS

In general, findings for both waves have shown that providing good compensation system like valid pay, recognition, promotional opportunity, meaningful work and good working environment can increase job satisfaction of local employees in the UAE. These factors have positive relationship with job satisfaction in the UAE



How satisfied are you with the following aspects of your position?

Image No. 1: Comparison based on 2015 wave.

1. Full appreciation of work done

Meaningful work and full appreciation of work done is considered more valued factors than the rewards to employees. Job satisfaction cannot be separated from demand of meaningful work as this factor includes sense of achievement and feelings of accomplishment of some task.

Outcomes, task characteristics and meaningful work are important for such people who have need for achievement (Hackman & Oldham, 1976). Towers Perrin (2003) indicated that meaningful work provides value for the organization as well as value for the employee. Job satisfaction cannot be separate from demand of meaningful work which employee has done. Actually the cost of practical implementation of this component is very low.

How is your overall job satisfaction in this organization?

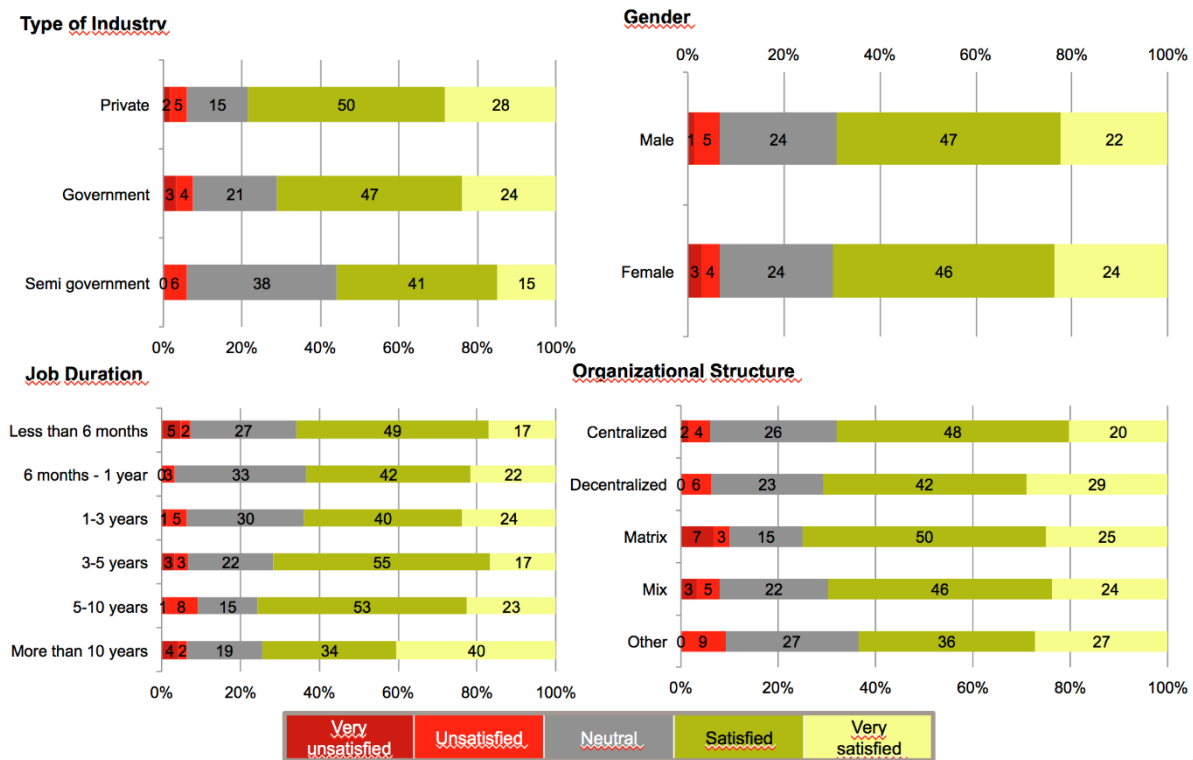


Image No. 1: These are the most important motivational items in the UAE.

2. Good wages

Pay and good wages are considered as one of the most important elements for the employee satisfaction.

Employees' performance will increase if they are highly paid. Money is considered as the reward that is given to employees against work, to support their family, and payment for the work that is done. Barton (2002) suggested that organization should take into account financial rewards like salary because it has strong influence on employee motivation and retention. Dessler (2008) indicated that employee pay includes all compensation factors that are given to him against his work. Robbins (2001) described that Herzberg's motivation-hygiene theory tells that salary is one of those hygiene factors which eliminate job dissatisfaction. Salary is a factor that leads employees from dissatisfaction to no dissatisfaction. So remuneration is most satisfying factor.

3. Feeling of being involved in the things

Feeling of being involved in the things and recognition is considered the most important factor among non-financial rewards in order to increase job satisfaction level of employees. Through recognition, employees are being realized that they are valuable for organization and employees feel appreciated through recognition.

Robbins (2001) described that through the recognition employee get appreciation and status like as a part of organization. Barton (2002) described that recognition is considered the most important factor among non-financial rewards in order to increase job satisfaction level of employees. Romano (2003) pointed out that recognition is the component that is used to strengthen the relationship between organization and people. Through the recognition employee feel rewarded and motivated. Recognition is actually to show employees that their participation is valuable for the organization that ultimately increases motivation and performance of employees.

Promotion and growth in the company

There is positive relationship seen between job satisfaction and opportunity to develop. Companies need to ensure that employees are given enough opportunities to develop themselves and their careers. This could be by giving them training, offering tools to develop and much needed promotions. When employees get promotion they will be more committed to their organization and feel more satisfied.

Heery and Noon (2001) define promotion “getting high status in workplace by doing effective work, generally increase the status, position and remuneration of employee in the organization”. Grobler et al. (2002) define promotion as “going towards upward position in the organization”. When employees get promotion they will be more committed to their organization (De Souza, 2002). There is positive relationship seen between job satisfaction and opportunity to develop (Ramasodi, 2010).

Good working conditions

Working in a conducive environment with good relationships is also very critical in making employees want to stay in their current jobs.

This survey finds that most important things which excites employees is the full appreciation of work done secondly good wages thirdly feeling of beings in the things and recognition. These are considered most critical factors that effect job satisfaction.

CONCLUSIONS

According to the research the pay and remuneration are considered as one of the most important element for the employee satisfaction. This is predictable considering the fact that a large proportion of the Emirati population in the UAE is driven by non-monetary benefits. Intrinsic rewards like recognition, growth, feedback, opportunities lead employees more towards high job performance and motivation than extrinsic rewards like salary.

BIBLIOGRAPHY

- A.H.M. (2008). A Study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *Eur. J. Sci. Res.*, 22(2), 286-295.
- Al-HUSSAMI, M. (2008). A study of nurses’ job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership and level of education, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 22, No2: 286-285.

- BARTON, G. M. (2002). *Recognition at work*. Scottsdale: World at Work.
- BOWIE, N. E. (1998). A Kantian Theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1083–1092.
- CRANNY, C.J., SMITH, P.C., and STONE, E.F. (1992), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*, Lexington Books, New York.
- CAUDRON, S. (1997). The search for meaning at work. *Training and Development*, 51(9), 24-27.
- DANISH, Q. D., & USMAN, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Business & Management*, 5(2), 159-167.
- CHEN, S.H., YANG, C.C., SHIAU, J.Y., and WANG, H.H. (2006), “the development of an employee satisfaction model for higher education”, *The TQM Magazine*, Vol. 18, No. 5, pp. 484-500.
- EDGAR, F. and GEARE, A. (2005), “HRM practice and employee attitude: different measures – different results”, *Personel Reiew*, Vol. 34, No. 5, pp. 534-549.
- GREASLEY, K., BRYMAN, A., DAINTY, A., PRICE, A., SOETANTO, R., and KING, N. (2005), “Employee perceptions of empowerment”, *Employee Relations*, Vol. 27, No. 4, pp. 354-368.
- HAGIHARA, A., BABAZONO, A., NOBUTOMO, K., and MORIMOTO, K. (1998), Work versus non-work predictors of job satisfaction among Japanese white-collar workers”, *Journal of Occupational Health*, Vol. 40, pp. 285-292.
- JUDGE, T.A., HULIN, C.L. (1993), “Job satisfaction as a reflection of a disposition: a multiple source causal analysis”, *Organizational Behaviour and Human Decisions Processes*, Vol. 56, pp. 388-421.
- JUDGE, T.A., EREZ, A., BONO, J., and LOCKE, E.A., (2005), “Core self evaluations and job and life satisfaction : the role of self concordance and goal attainment”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 2, pp.257-268.
- LOCKE, E.A., (1969), “What is job satisfaction”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, Iss. 4, pp. 309-336.
- LUND, D.B. (2003), “Organizational culture and job satisfaction”, *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 18, No 3, pp. 219-236.
- MATZLER, K. and RENZL, B. (2007), “Assessing asymmetric effects in the formation of employee satisfaction”, *Tourism Management*, Vol. 28, pp. 1093-1103.
- McADAM, R. and McKEOWN, M. (1999) “Life after ISO 9000: An analysis of the impact of ISO 9000 and total quality management on small businesses in Northern Ireland”, *Total Quality Management*, Vol. 10 No. 2, pp. 229-241.
- NUNNALLY, J.C. (1978) *Psychometric Theory*, 2nd edition, New York: McGrawHill.
- Rousseau, D. (1978), “Characteristics of departments, positions, and individuals: contexts for attitudes and behaviors”, *Administrative Science Quarterly*; Vol. 23, pp. 521–540.

Dr. Patricia PRIHODOVA, PhD.

Assistant Professor
 School of Graduate studies
 Canadian University Dubai
 +971 4 7096245

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko

ZINTEGROWANA POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA NARZĘDZIEM POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA W UCZELNIACH WYŻSZYCH

INTEGRATED SAFETY POLICY TOOL TO IMPROVE SAFETY UNIVERSITIES

Mariusz ROZWADOWSKI

STRESZCZENIE: *The idea of community policing is contained in the statement: Police without peer support community little things happen. The project called Integrated Security Policy is aimed at university. Partners in the project are the police, university administrators, student governments and other external partners. The positive effects of the project based on the fact that the police institution ceases to be restrictive, is seen not only as an institution fighting the effects of different social pathologies, but also as a partner in all kinds of efforts to improve security in the case of the University community. Equity solutions for improving safety are replaced by a system in which responsibility and a shared concern for the safety of becoming a target for the partners involved in the project.*

Słowa kluczowe: *zintegrowana polityka bezpieczeństwa, policja, certyfikat uczelnia wyższa promująca bezpieczeństwo, audyt bezpieczeństwa.*

ABSTRACT: *The idea of community policing is contained in the statement: Police without peer support community little things happen. The project called Integrated Security Policy is aimed at university. Partners in the project are the police, university administrators, student governments and other external partners. The positive effects of the project based on the fact that the police institution ceases to be restrictive, is seen not only as an institution fighting the effects of different social pathologies, but also as a partner in all kinds of efforts to improve security in the case of the University community. Equity solutions for improving safety are replaced by a system in which responsibility and a shared concern for the safety of becoming a target for the partners involved in the project.*

Keywords: *integrated security system, integrated security policy, external partners.*

ADMISSION

Last year in Poland is a time of intense political transformation, economic, business. Apart from the many positive developments related to the process of democratization, increase a sense of freedom, improving the material situation of some citizens, it is also observed growth of the phenomena of concern to society. For these phenomena are primarily an increase in the so-called. coarsening and related violence. Many places and situations has regarded as safe begins associated with a sense of danger. The problem becomes juvenile crime, which focuses on the area of the city, especially in large cities.

To counteract these negative phenomena should introduce the idea of an integrated education defined by S. Kawula as³⁵⁶ "all the conditions groups, associations, organizations and institutions in the society from which they are ultimately dependent on the effects of education."

To effectively counter the increase in youth violence must be fought all causes at the same time, and above all to involve the relevant cooperation partners in the pursuit of the goal. Moving towards the goal of which is to improve the sense of security among the citizens of the Provincial Police Headquarters in Krakow in 1996, signed with the Police Regional Hollands Midden, the Netherlands cooperation agreement. Directions partnership included the following areas:

³⁵⁶ Kawula S., *Studia z pedagogiki społecznej*, Olsztyn 1996.

- organization of police services,
- specialized training,
- exchange of information, external projects,
- directly involved in improving safety, and above all - improve the security of the residents of the region.

The idea of community policing is contained in the statement: Police without peer support community little things happen. The police must inspire confidence and can not be seen as a repressive institution, unfriendly. Roads leading to the run on a variety of levels, ranging from changing the appearance of the police units, through cooperation with other institutions and entities, ending more effective in combating and preventing crime.

The project called Integrated Security Policies exactly meets these conditions having the following advantages:

- created by a group of partners, and one of them is the police,
- In contrast to the typical programs "police" it is important that the other partners do not feel dominated by the Police, which enhances their self-esteem and improves the evaluation of the potential impact on the situation,
- design allows for a comprehensive approach to problems in the areas concerned partners,
- there is no dealing with the fragmentary treatment problems (eg. Design used in the university solves the problems of violence among students, drug trafficking, security on the way to or from school)
- Standard programs have an end, whereas the UPB runs a system, a model of cooperation that in the future only requires support,
- The role of the police in public is "unusual", he puts it in the first place is not repression, but prevention approaching security issues with great imagination.

Project Integrated Security Policy initially was implemented experimentally as a central project, under the supervision of Headquarters - "Bilateral cooperation platform Poland - Netherlands" was a pilot. The main objective of the above. the program was to develop model solutions cooperation of police, local authorities, to improve the safety of citizens and, consequently, the creation of so-called. integrated system security policy³⁵⁷. Due to the pilot nature of participation in this project were selected two provinces: Lesser Poland (Olkusz District and suski) and Lodz (District pabianicki and łowicki).³⁵⁸

One of the primary objectives was to determine the criminal phenomenon, which should be reduced as a result of action taken. In the Lodz region focused on the problem of restrictions burglary to the basement. In the Malopolska province scope of the projects deal with the reduction of violence and aggression in peer groups. Therefore we invited to work at a primary school and junior high school (it was another partner to participate in the program). With a view to determine the scale of the phenomenon, invited to participate in the school conducted a survey, which included students, teachers and parents. In Sucha Beskidzka survey were 202 students, 25 teachers, 129 parents (research conducted in the Primary School and Middle School No. 1) .In Olkusz filled out the questionnaire a total of 522 students, 42 teachers and 274 parents. (Tests conducted Primary School No. 10 and No. 2 Middle School).

³⁵⁷ Dane Komenda Główna Policji, Warszawa, 2001.

³⁵⁸ Dane Wydział Prewencji Komendy Wojewódzkiej Policji w Krakowie, Kraków 2003.

Analysis of the collected data, the development of the results made the team of the Department of Prevention Service of the Police Academy in Szczytno. The results allowed to state that in the group of students surveyed victims of various forms of violence was approx. 46% of respondents (values obtained in both counties suski and olkuski were similar). Based on the results obtained in March 2001. the Provincial Police Headquarters in Krakow developed "Plan to prevent and reduce violence in their peer groups in primary and secondary schools in the district Olkusz and suski." They implemented it in large schools where there was bashfully hidden problem of violence. He became the Malopolska regional project, coordinated by the KWP with continuous support and counseling colleagues from the Dutch Police.

This project after proper reconstruction and adaptation to the specific universities is currently implementing at the Cracow University of Economics, Cracow Academy them Frycz Modrzewski in Krakow, the University of Agriculture in Krakow.

1 KEY STAGES AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF INTEGRATED SECURITY POLICY

By joining the project Integrated Security Policy should define milestones and tasks and deadlines for their implementation for each partner.

The first stage is to select the area and the purpose to be achieved, the choice should be preceded by a diagnosis of the situation and in consultation with the future partners.

The second step is to identify the problem and determine its scale will be necessary thoughtfully carried out surveys. Analyzing the results of the research, we find out why this happens and who (what institutions, entities) could effectively help in the eradication of the problem. Selected partners invites you to meet and by clear presentation motivates them to cooperate. It is the university authorities to provide benefits posed by the introduction and implementation of the Union of Poles in the university.

The third step is to determine what, who and when they can do.

The fourth stage -to construction of the Integrated Action Plan, which define the deadlines for implementing partners.

In implementing the Integrated Security Policy may experience the following problems:

- focusing on diagnosis of the problem and not on the embodiment,
- enter to resolve the problem without the exact identification,
- focus on the symptoms and not the nature of the problem.
- admission to withdraw any of the partners.

Positive effects of the project are, among others, that the police institution ceases to be restrictive, that is not perceived as an institution fighting the effects of social pathology, but as a partner in pursuit of a common goal. Ad hoc solutions for improving safety are replaced by a system in which responsibility and a shared concern for the safety becomes a habit.

Police statistics do not become the target of the action, but a tool, a basic measure of security is a sense of security, not the number.

The road to joint success is labor intensive, we must remember the three main conditions:

- All partners, and thus the police need to be aware of common goals,
- All partners must be aware of the benefits of their achievements
- All partners must ensure proper communication between them.

The word "consciousness" seems to be the key. It is aware of the project UPB engine, the catalyst causing appropriate responses and allows to make discoveries that change the way of thinking about public order and safety.

The construction project of the Integrated Security Policy is as follows, at its core the selection area and the problem, which we intend to take. The selection is made based on the recognition of the situation and consult with potential future "primary" partner. So if in the area says a lot about the local high school, that there is there constantly to incidents of violent that nearby gravitate drug dealers and the children return to their homes often without a cell phone or purchased just branded jackets, consider the choice of this particular problem, which is to improve the safety of students. Of course, it could also be the problem of pickpocketing in the mall, petty theft and vandalism on housing estate, or notorious disturbances of public order in the area of large discos.

The second point - is to identify the problem and determine its scale, what the best way to serve ingeniously carried out surveys. Go to the specific determination of what, who and when they can do and build the Integrated Action Plan.

The implementation of the Integrated Security Policy, we come across a trap. Here are four of them, which seems to be a danger to commit the greatest.

The first mistake is to focus on the diagnosis of the problem, not the solution. Diagnose the problem, as was previously mentioned, it is extremely important that you have to devote sufficient time and attention. What else but to diagnose, and another thing - inefficient drill. In preparing the questionnaire accurately wonder what we achieve it. Is it really important is the question of the respondent's gender? Is important information for us will be whether the respondent student studying at such and not another department? Is it important whether any question is "yes" granted 23.9% of the respondents or 26.4% exactly? Maybe just enough for us to draw the appropriate conclusions information that "about 1/4" replied "yes"? By committing this error is bring to the creation of a dense thicket of information, which - in line with the idea of Integrated Security Policy - nothing is clear.

The second error is the reverse of nature - we go to solve the problem without precise identification.

Another mistake - focusing on symptoms rather than on the nature of the problem.

For simple and understandable comparison can serve efforts to get rid of sore throat analgesics without an interest in the causes of the pain, which can be a serious disease that requires specialized treatment.

The last, but very significant error may be to allow the withdrawal of any of the partners.

Project Integrated Security Policy is designed so that after the implementation of work with little effort on their operators. However, the fall off any part of this machine is its major accident. Therefore, it is important to bring deep commitment to partners and the need to react immediately when their involvement is reduced.

2 AREAS AND FORMS OF IMPLEMENTATION OF INTEGRATED SECURITY POLICY IN the CUE IN KRAKOW

In 2006, the idea was born of interest in the authorities of the then University of Economics in Krakow Integrated Security Policy. The then Rector and Chancellor of the university after becoming familiar with the objectives of the Integrated Security System expressed their adherence to the project.

Department of Sociology of the Academy of Economics in the months of January - February 2007 conducted a survey among staff and students, diagnosing the main risks of criminal activity on the campus of the University of Economics. As a basic threats listed³⁵⁹:

- too rapid movement of vehicles within the pedestrian,
- theft of property,
- taunts,
- drug trafficking and the presence of dealers.

In April 2007, in line with the Integrated Security System Rector of the University of Economics he signed an agreement with the Municipal Police Commander in Krakow "Agreement on the implementation of the program of Integrated Security System at the University of Economics in Krakow.

The project partners are committed to the following tasks³⁶⁰:

- conducting a series of meetings information and education in the field of crime prevention,
- surveys of the student community in terms of security in order to take adequate preventive measures,
- present proposals for improvements in the design of space for security and functional communication solutions at the University of Economics.

Partners have identified definitions of the Integrated Security System is currently the Integrated Security Policy at the present University of Economics in Krakow. It includes:

- Lifetime of projects implemented in the CUE aimed at improving facilities for security of students, staff,
- A continuous process of finding ways to minimize dangerous situations in which it may find people at the university, on the way to and from school,
- constant cooperation between all parties that may have an impact on creating a safe school.

Currently implemented Integrated Security Policy implemented at the University of Economics in Krakow covers the following areas:

1. fight

- hooliganism and vandalism,
- theft and fraud
- threats to bodily integrity
- disseminating drugs and intoxicants
- acts of terrorism

2. steps to improve the safety requirements set out in the Integrated Action Plan³⁶¹ consisting of:

- increase awareness of the risks among students and staff,
- improving communication with the university and the safety of vehicles and pedestrians on campus / new communication solutions within the campus /

³⁵⁹ *Bezpieczeństwo na terenie obiektów Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, Raport badania ankietowego, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków, Luty – marzec 2007, s.11 – 14.

³⁶⁰ „Porozumienie w sprawie wdrożenia programu Zintegrowane Systemu Bezpieczeństwa na terenie Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2007, s. 2.

³⁶¹ *Zintegrowany Plan Działania*, Kraków ,2007.

- liquidation of the difficulties of communication / reconstruction of parking lots, the creation of new parking / and evacuation.

Implementation of Integrated Security Policy Department of the University of Economics in Krakow adopted the following forms:

- dissemination of information about Integrated Security Policy - website /drawn up specifically for this purpose constantly updated/,
- training conducted by the Plenipotentiary. Safety of students of the first years of intramural and extramural programs and academic staff,
- questioning of students, comprehensive questionnaire distributed at happenings and on other occasions,
- collecting information from individuals - interviews with staff and students,
- constant cooperation with the firm of protection³⁶² in the fight against crime, drugs,
- fire drills held during happenings,
- happenings implemented by parliament student and external partners / Police, Fire / covering various thematic issues / example. risk of theft, threat of drug etc./

On the picture No. 1 presented a poster happening a series of safe university which took place in 2008, and the range of subjects was as follows:

- antiterrorists in action,
- the intervention of firefighters,
- martial arts, contests with prizes.



Photograph 1 Poster happening Safe School 2008 years

³⁶² Czop A., *Udział firm ochrony osób i mienia w zapewnieniu bezpieczeństwa publicznego*, WSBP i I, Kraków 2014, s. 243-260.

On the picture No. 2 presented a poster happening a series of safe university which took place in 2009, and the range of subjects was as follows:

- scenes thematic legal and health legislative drug use,
- conversations with police and doctors on the prevention of anti-drug,
- contests with prizes,
- survey among students on the sense of security on campus.



Photograph 2 Poster happening Safe School 2009 years

On the picture No. 3 presented a poster happening a series of safe university which took place in 2010 under the slogan "Driving without alcohol your safety belt":

- presented during his lifetime legal health effects of consuming alcohol before driving,
- differences between the offense and the offense committed in the course of driving under the influence of alcohol,
- legal consequences for the drivers causing accidents road under the influence of alcohol.

The efforts of the university administration and student parliament to improve the safety of students and university staff have resulted in receiving in 2008 at the hands of Commander of Provincial Police Headquarters in Krakow certificate "University Higher Promoting Safety". Giving the certificate was preceded by an audit carried out by the Police Prevention Department Provincial Police Headquarters in Krakow in the following areas:

- organization,
- infrastructure,
- technical.



Photograph 3 Poster happening Safe School 10th anniversary.

Cracow University of Economics has successfully passed the audit to obtain 48 pts., For 55 possible.

In 2012, the Regional Commander in Krakow after the audit conducted in the CUE extended the validity of the Certificate until 2016. An important issue raised during the audit activity was training together in the years 2010 to 2015 trained in Integrated Security Policy 6554 students.

In September 2016 years Police Prevention Department conducted another audit, under which Provincial Police Headquarters in Krakow extended the validity of the certificate until 2020.

Currently, the range of specific issues implemented under the Integrated Security Policy for the years 2012 - 2016 is as follows³⁶³:

1. conducted 94 lectures on Integrated Security Policy for students of all first years of study, a total of 5259 students were trained
2. The issues discussed in the lectures;
 - Basic forms of common crime and countering these threats,
 - risks associated with drug use, legal and health,
 - Legal and health effects of alcohol consumption,
 - the risks associated with terrorist activities.

³⁶³ The relationship for the Department of Prevention Police in Krakow on the implementation of issues in an integrated security policy at the University of Economics in Cracow in the years 2012 - 2016, Krakow 2016 Page 1 – 2.

3. Training e-learning for all students of the first year specialist. Safety and Health at Work ended test and assessment - the main points of entry;
 - Occupational Health and Safety,
 - defense matters,
 - terrorist threats.
4. A series of trainings for administrative staff and workers, thematic issues:
 - drug types and forms of addiction, the legal consequences of committing drug-related crimes,
 - terrorist threats
 - risks related to common crime - use monitoring as a form of counter.
5. Modernization of the fire panel in D.S. "Fafik".
6. Modernization of the monitoring system of fire in the Main Library.
7. Establishment of a monitoring system with the purchase of fire control fire. in halls A, B, C, E.
8. Installation of doors to counter the emergence of panic in Pavilions A, B and C, Central Library, the Sports Pavilion - Teaching, Ustroń, Main Building.
9. Conducting exercises evacuation in case of fire involving Fire units from the CUE Buildings (Pavilion of Finance, Library Home, D.S. "Mercury").
10. Marking of escape routes in Buildings UEK (Main Building, Pavilions A, B, C, E, Main Library, the Sports Pavilion - Educational, Snuggery).
11. The organization by the European Parliament and the Student Representative for rhetorician Safety happenings under the heading "Safe School", in cooperation with police officers from the Regional Police Headquarters, Municipal Police and police stations in Krakow. The topics related to drug crime, common crime and traffic.
12. Activities related to looking for rooms. Mercury in cooperation with the Third Police Station - in terms of drug-related crime.
13. Constant cooperation with II Commissariat of Police in the fight against drug-related crime and common.
14. Constant cooperation with Podgórska Cooperative Property Protection in preventing the commission of crimes in the CUE.
15. A significant increase in the amount of surveillance cameras on campus / outdoor facilities /, lecture halls and dormitories, "Mercury" and "Fafik":
 - indoor cameras with 163 at the end of 2013, 197 in 2016,
 - external cameras from 48 in late 2013 to 71 in 2016,
 - recorders from 15 in 2013 to 23 in 2016.
16. Disclosure of recordings through the monitoring of perpetrators of theft and drug-related crimes.
17. Increasing the amount and quality of the marking on the road campus of CUE.
18. Construction of additional parking on the campus of CUE.
19. Reconstruction of the wall - the campus of CUE - from the military unit to increase safety.
20. The nucleus of the location in the sports pavilion of 400 pilgrims Spain, due to held in 2016 days of youth, employment of additional security personnel, continuous supervision by internal services and Rector's Plenipotentiary. Security and safety reasons, to limit the amount of employees of CUE to a minimum.

In April 2009, Commander of the Municipal appreciating the involvement of university and student parliament signed with the Rector of the "Agreement on cooperation in ensuring security and order in the Cracow University of Economics," now there has been an extension of the agreement until 2020. This agreement storm some organizational barriers, systemic and mental shortens implementation of activities, whether it is operational or procedural Police in the CUE.

CONCLUSION

In conclusion, that all the partners operating within the Integrated Security Policy in the CUE fulfillment and discharge their duties. In carrying out the various stages of the UPB university administrators and student parliament jointly overcome barriers arising. Students as the most important partner of the project see the benefits of its implementation. In parliament student under discussion aimed to separate from the parliament committee d.s. Safety. Thanks to the efforts conducted among students increases the feeling of safety on campus and awareness of the hazards of daily life in the city of Krakow. They are developed among the students methods of counteracting threats lurking in the means of public transport, in discos or pubs. Students, especially newcomers are aware of existing threats. Police appears to them as a partner to whom you can turn to with confidence. As you can see from the examples cited above Integrated Security Policy provides opportunities for wider cooperation partners and provides tangible benefits for program participants.

BIBLIOGRAPHY

- Bezpieczeństwo na terenie obiektów Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, Raport badania ankietowego, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków, Luty – marzec 2007.
- „Porozumienie w sprawie wdrożenia programu Zintegrowane Systemu Bezpieczeństwa na terenie Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2007.
- CZOP A., *Udział firm ochrony osób i mienia w zapewnieniu bezpieczeństwa publicznego*, WSBP i I, Kraków 2014.
- DANE KOMENDA GŁÓWNA POLICJI, Warszawa, 2001.
- Dane Wydział Prewencji Komendy Wojewódzkiej Policji w Krakowie, Kraków 2003.
- KAWULA S., *Studia z pedagogiki społecznej*, Olsztyn 1996.
- The relationship for the Department of Prevention Police in Krakow on the implementation of issues in an integrated security policy at the University of Economics in Cracow in the years 2012 - 2016*, Krakow 2016.
- Zintegrowany Plan Działania*, Kraków ,2007.

Mariusz ROZWADOWSKI

*Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie,
31-510 Kraków, ul. Rakowicka 27. Polska*

Recenzenti:

*doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, FSV Vroclavskej univerzity, Vroclav, Poľsko*

SLUŽOBNÁ ČINNOSŤ PRÍSLUŠNÍKOV POLICAJNÉHO ZBORU A RIEŠENIE PRÍPADOV NÁSILIA PÁCHANOM NA ŽENÁCH AKO HRANIČNÁ TÉMA RODOVEJ ROVNOSTI VO VÝUČBE PREDMETU PSYCHOLÓGIA

THE SERVICE ACTIVITY OF POLICE OFFICERS AND THEIR DEALING WITH CASES OF VIOLENCE COMMITTED AGAINST WOMEN AS A MARGINAL TOPIC OF GENDER EQUALITY OF THE EDUCATIONAL PROCESS IN SUBJECT PSYCHOLOGY

Ivana SABOLOVÁ

ABSTRAKT: Prípady násilia z hľadiska rodovej dimenzie sú v súčasnej služobnej činnosti policajta kľúčovou problematikou. Predkladaný príspevok je orientovaný na priblíženie stavu zapracovanosti tejto časti profesijnej činnosti príslušníkov Policajného zboru do edukačného procesu predmetu Psychológia u poslucháčov Akadémie Policajného zboru v Bratislave. Výchovno- vzdelávací proces v tomto zmysle zdokonaľuje poznatkovú bázu poslucháčov v rovine informovanosti o optimálnom riešení incidentov násilia páchanom na ženách. Ich vedomosti sú obohacované o skutočnosť existencie pomáhajúcich intervenujúcich nielen v podobe zákonných postupov, ale aj v podobe využitia rozmanitosti ľudského potenciálu.

Kľúčové slová: násilie, výchovno- vzdelávací proces, služobná činnosť príslušníka Policajného zboru

ABSTRACT: The cases of violence from the point of view of the gender dimension are in the current police officers' service activities the key issues. The presented article is oriented on bringing of the state of incorporation of this part of the professional activity of members of the Police Force into the educational process in the subject of Psychology by students of the Police Academy in Bratislava. The educational process as such enhances the knowledge base of students at the level of awareness of the optimal solution of incidents of violence against women. Their knowledge is enriched by the fact of existence of helping intervening not only in the form of legal process, but also in terms of using the diversity of human potential.

Keywords: violence, educational process, service activity of the police officers

ÚVOD

Agresivita spolu s hostilitou a hnevom je fylogeneticky podmienená dispozícia, ktorá môže byť vyjadrená ako obranné, útočné či kompetitívne správanie. Ak je zameraná proti inému jedincovi, s cieľom mu ublížiť, hovoríme o agresii (Heretik, 2011). Problematika agresie vo vedeckej obci rezonuje čoraz viac. Zákon o Policajnom zbore³⁶⁴ jasne vymedzuje, že policajt pri plnení služobnej činnosti je povinný dbať na česť, vážnosť a dôstojnosť osoby i svoju vlastnú. Priebeh interakcie medzi policajtom a obeťou oznamujúcou incident násilia na nej páchanom je predmetom diskusií odbornej i laickej verejnosti. Fenomén agresie cez prizmu dejín psychologického zmýšľania rozpracovaný inštinktivistami či behavioristami preto nachádza svoje miesto v základnej poznatkovej báze poslucháčov Akadémie Policajného zboru v Bratislave. Nadobúda črty informovanosti o násilí páchanom na ženách z pohľadu intervenčných možností polície. Aj tu má rodová problematika svoje zastúpenie. Tento príspevok je orientovaný na priblíženie tohto fenoménu z pohľadu výučbových tém týkajúcich sa zmieneného fenoménu.

³⁶⁴ Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore, §8

1 NÁSILIE V INTÍMNYCH VZŤAHOCH

Aj v dnešnej sofistikovanej dobe je fenomén agresie páchanej na blízkej osobe problematikou, o ktorej síce laická verejnosť vie, ale väčšina poskytovanej pomoci zlyháva na skutočnosti, že formy násilia páchanom na obeti majú charakter ťažko preukázateľný, a teda samotná obeť nie je motivovaná komunikovať o svojom probléme s obavou, že jej nikto neuverí. Táto skutočnosť prináša istú výzvu konať. A to nielen v oblasti zvyšovania povedomia žien o inštitúte násilia, ale aj informovanosti bezpečnostných zložiek o zákonitostiach dynamiky domáceho násilia a jeho podôb pre prípad možnej intervencie a pomoci zvonku.

Je až zarážajúce, že prostredie primárne tak bezpečné, akým domov určite je, sa stáva dejiskom agresívnych činov. Práve zdôvodnenie tohto faktu prináša uspokojivé poznanie príčin agresie. Zo všetkých sociálnych prostredí je to práve domácnosť, ktorá poskytuje izolovaný priestor od očí a uší verejnosti, kde bezpečie symbolizuje v prvom rade slobodu činov bez nežiadúceho publika. To na agresiu páchatel'a pôsobí katalyticky a jeho činy sú anonymizované pred verejnosťou. Termín „domáce“ je používaný z dôvodu, aby naznačil, že k násiliu dochádza práve v osobnom vzťahu.³⁶⁵

DOMÁCE NÁSILIE AKO RODOVÁ PROBLEMATIKA

Násilie páchané na ženách môžeme vnímať ako dôsledok nerovného vyváženia rolí muža a ženy v spoločnosti. V súčasnosti je prekonaná idea, že domáce násilie je súkromný problém, či záležitosť zmienenej rodiny a má ostať za dverami jej domova. Dnes násilie páchané v intímnych vzťahoch vnímame ako jeden z najzávažnejších spôsobov porušovania ľudských práv a slobôd. Skutočnosť výskytu predovšetkým ženských obetí túto nerovnováhu značne posilňuje. V rodovom chápaní problematiky domáceho násilia vnímajú autorky ako kľúčovú nie individuálnu vinu ženy, ale širšie nastavenie rodového režimu a rodových vzťahov v spoločnosti a rodine.³⁶⁶ Inými slovami, domáce násilie predstavuje jednu z kľúčových prekážok prekonávania rodovej nerovnosti v spoločnosti. Teda ženy sú obeťami domáceho násilia preto, lebo sú ženami. Ako informujú autori Burgess a Crowell, rodové stereotypy, ktoré vedú k vzniku násilia v intímnych vzťahoch je možné klasifikovať na stereotypy vytvárajúce alebo podporujúce predstavu o mužovi ako hlave rodiny, a stereotypy, ktoré vedú ženy k tomu, aby sa identifikovali s osobou zodpovednou za fungovanie celej domácnosti, a tým prijali podriadené postavenie v rodine alebo v blízkom vzťahu.³⁶⁷

2 PSYCHOLOGICKÁ PRÍPRAVA AKO ZÁKLADŇA POZNATKOVEJ BÁZY PROBLEMATIKY DOMÁCEHO NÁSILIA U POSLUCHÁČOV AKADÉMIE POLICAJNÉHO ZBORU

Riešenie incidentov domáceho násilia je obzvlášť citlivou oblasťou aplikácie zákona, a síce nespochybňujeme správnosť súčasného prístupu k zmieneným incidentom, predmetná problematika si podľa nášho názoru vyžaduje osobitnú pozornosť. Tá je v edukačnom procese venovaná práve v predmete psychológia.

³⁶⁵ CONWAYOVÁ, H. 2007. *Domáci násilí. Príručka pro současné i potenciální oběti*. Praha: ALBATROS, 2007, 158 s. ISBN 80-00-01550-1.

³⁶⁶ BOHONY, B. a kol. 2015. *Metodika k poskytovaniu komplexnej podpory a ochrany ženám zažívajúcim násilie a ich deťom*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015. 189 s.

³⁶⁷ BURGESS, A. W., CROWELL, N. A. 1996. *Understanding violence against women*. Washington D.C.: National Academy Press, 1996. ISBN 978-03-090-542-5-6.

Policajná psychológia ako aplikovaná psychologická disciplína nachádza svoje uplatnenie nielen v rovine výberového konania uchádzačov o prijatie do Policajného zboru, ale tiež v oblasti vzdelávania príslušníkov PZ. Vo výchovno-vzdelávacom procese Akadémie Policajného zboru predmet psychológia nachádza svoje miesto v štúdiu poslucháčov prvého ročníka bakalárskeho štúdia študijného odboru Ochrana osôb a majetku, rovnako v internej ako v externej forme štúdia. Tematicky je orientovaná na nadobudnutie primárnej poznatkovej bázy z okruhu základných a aplikovaných psychologických disciplín využiteľnej pri každodennom styku príslušníka PZ s občanom. Edukácia v predmete psychológia je orientovaná tak na nadobudnutie základnej teoretickej roviny, ako aj na praktické rozvíjanie a optimalizovanie vybraných špecifických schopností³⁶⁸ poslucháčov, ktoré podmieňujú ich účinnosť v rôznych druhoch činností, a to konkrétne prostredníctvom sociálno- komunikačných a verbálno-aktivizačných techník, tréningu verbálneho prejavu a komunikačných zručností poslucháčov, osvojenia si konkrétnej podoby poskytovania účinnej spätnej väzby či aktívneho počúvania.

Konkrétne problematika rodovo podmieneného násilia nachádza svoju rolu v psychologickú prípravu³⁶⁹ poslucháčov Akadémie Policajného zboru v Bratislave. Pozornosť študentov je sústredená na poznanie zákonitostí cyklu domáceho násilia a striedania jednotlivých fáz, osobnostných profilov typického páchatel'a³⁷⁰, ako aj na osvedčené a overené postupy polície pri riešení takýchto incidentov. Poslucháči sú vedení aj k možnostiam odhadnúť nebezpečenstvo, ktoré je častokrát mnohotvárne a žiada si senzitívny prístup.

V súlade s autorkami Bohony a kol. (2015) za základné ciele pri informovanosti o tejto problematike vo výchovno- vzdelávacom procese považujeme:

- identifikáciu rizikových faktorov na strane muža, ktorý sa správa násilne a pre ženu predstavuje ohrozenie a môže viesť k vystupňovaniu násilia,
- aká je frekvencia násilia za posledný polrok (teda či k násiliu dochádza častejšie),

³⁶⁸ Špecifické schopnosti predstavujú psychické vlastnosti osobnosti jedinca, ktoré sú predpokladom jeho úspechu a vysokého výkonu v rôznych oblastiach a druhoch činnosti. Tvoria súčasť zložitých komplexov profesionálnych schopností a sú viazané len na určitý odbor ľudskej činnosti. Môžu vyjadrovať sociálny kontext (napr. komunikačné schopnosti) (Čech, 2012, s. 250-251).

³⁶⁹ Psychologická príprava príslušníkov Policajného zboru je „zámerne a cieľavedome organizovaná činnosť, zameraná na utváranie a prehĺbovanie ich psychologickú a psychickú pripravenosť k aktívnemu a efektívnemu riešeniu policajných situácií v dynamicky sa meniacich podmienkach výkonu policajnej profesie.“ (Čech, 2005, s. 369). Je organizačne diferencovaná na nadobúdanie tak teoretických vedomostí, ako aj praktických zručností a smerujúca k všestranne využiteľnej profesionalite policajtov. Autor (Čech, 2012, s. 370) ďalej informuje, že v teoretickej rovine má podobu cieľavedomého a nepretržitého procesu nadobúdania vedomostí a smeruje k rozvoju teoreticko- psychologickú pripravenosť policajtov na výkon ich profesie. Praktická psychologická príprava nadobúda podobu riešenia a analýzy modelových situácií blízkych policajnej praxi. Psychologická príprava všeobecne má smerovať k využívaniu poznatkov psychologických disciplín pri integrácii vlastného osobnostného potenciálu, regulácii svojho správania a profesijnej činnosti jednotlivca a tímov. Autor (Čech, 2005, s. 370) ďalej dodáva, že práve psychologická príprava je prvou fázou „zocel'ovania“ psychiky policajta a predstavuje nevyhnutnú podmienku pre úspešné formovanie psychickú pripravenosť na výkon služby.

³⁷⁰ Cyklus domáceho násilia je konštruktom postihujúcim komplexnosť a dynamickosť tohto fenoménu. Zvláštna pozornosť je venovaná problematike typológie domácich agresorov. Blízky nám je pohľad Browna a Herberta, ktorí informujú o charakteristikách spojených s násilníckym charakterom, ako napríklad nedostatok sociálnych zručností a asertivity, nadmerná konzumácia alkoholu a drog v minulosti, panovačnosť, žiarlivosť a obavy z opustenia či externalizácia viny (Lovaš, 2010). Tuzemské autorky (Bodnárová a kol., 2008; In: Lovaš, 2010) informujú o sociálno- demografických údajoch ako nižšie vzdelanie (základné vzdelanie a vyučenie bez maturity), manuálne pracujúci muž (kvalifikovaní a nekvalifikovaní robotníci) a ekonomicky neefektívny partner. Lovaš (2010) napríklad informuje o násilníkoch s poruchou osobnosti, u ktorého dominuje bezcitnosť, oslabená kapacita výčítiek po násilnom čine či impulzívne správanie. Iný vhl'ad do problematiky poskytuje Heretik (2011), ktorý informuje o výskumných zisteniach, podľa ktorých nejstuuje žiaden empiricky podložený jednotný profil domáceho agresora v zmysle osobnostných, psychopatologických alebo demografických charakteristik.

- pomôcť identifikovať najvhodnejšiu intervenciu.

Taktický a právny rámec toho, ako postupovať v prípadoch domáceho násilia príslušníkom Policajného zboru poskytuje *Metodika postupu polície v prípadoch domáceho násilia*³⁷¹, o ktorú je možné sa v edukačnom procese oprieť. Legislatívne uchopenie problematiky je v súčasnosti redukované na odsúdenie páchatel'a domáceho násilia či nariadenie zákazu jeho styku s obeťou/ obeťami. Stotožňujúc sa s Heretikom (2011) súdime, že na vytvorenie špecializovaného programu zaobchádzania s páchatel'om je žiaduce identifikovať a poznávať tie determinanty takéhoto správania, ktoré stoja v pozadí násilného kriminálneho správania.³⁷² Tie umožnia hlbšie porozumenie problematike.

Poslucháči tak už v prvom ročníku bakalárskeho stupňa štúdia majú možnosť nadobudnúť základnú poznatkovú bázu zameranú na problémové okruhy vzťahujúce sa k problematike domáceho násilia, a to spôsobom, ktorý im umožní lepšie sa orientovať v zložitých, často nesmierne konfliktných, situáciách. Absolvovanie predmetu psychológia umožňuje rozvíjať nielen ich profesijný, ale i ľudský potenciál.

ZÁVER

Edukačný proces predmetu psychológia je súčasťou psychologickej prípravy poslucháčov Akadémie Policajného zboru v Bratislave. V rámci tejto prípravy neopomíname ani ,v kontexte dneška rezonujúcu, problematiku násilia páchanom na ženách ako hraničnú tému rodovej rovnosti. Práve prostredníctvom výchovno-vzdelávacieho procesu je možné optimálnejšie uchopenie tohto fenoménu jedincami, ktorí v budúcnosti môžu profesijne figurovať v interakcii s obeťou domáceho násilia.

LITERATÚRA:

- BOHONY, B. a kol. 2015. *Metodika k poskytovaniu komplexnej podpory a ochrany ženám zažívajúcim násilie a ich deťom*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015. 189 s.
- BURGESS, A. W., CROWELL, N. A. 1996. *Understanding violence against women*. Washington D.C.: National Academy Press, 1996. ISBN 978-03-090-542-5-6.
- CONWAYOVÁ, H. 2007. *Domáci násilí. Príručka pro současné i potenciální oběti*. Praha: ALBATROS, 2007, 158 s. ISBN 80-00-01550-1.
- ČECH, J. a kol. 2012. *Policajná psychológia I. Úvod*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Filozofická fakulta, 2012. 500 s. ISBN 978-80-8105-415-0.
- ČECH, J. a kol. 2012. *Policajná psychológia II. Policajná služba*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Filozofická fakulta, 2012. 380 s. ISBN 978-80-8105-416-7.
- ČECH, J. a kol. 2012. *Policajná psychológia III. Policajti, páchatelia, obeť*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Filozofická fakulta, 2012. 444 s. ISBN 978-80-8105-417-4.
- ČECH, J. a kol. 2005. *Psychológia pre políciu a justíciu*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Filozofická fakulta, 2005. 604 s. ISBN 80-89034-91-8.

³⁷¹ Metodika prináša komplexný pohľad na postup polície v prípadoch domáceho násilia systematizujúc právnu, taktickú a sociálnu rovinu. Príslušníkom Policajného zboru umožňuje komplexný a sumárny postup v prípade ohláseného násilia v blízkom vzťahu.

³⁷² BANSKÝ, J., HERETIK, A. 2011. Vyšetrenie agresivity u páchatel'ov domáceho násilia ako východisko pre penitenciárnu intervenciu. In: *Psychiatria- psychoterapia- psychosomatika*. 2011, č.2, roč. 18, s. 6- 11.

LOVAŠ, L. 2010. *Agresia a násilie*. Bratislava: Ikar, 2010. ISBN 978-80-551-1752-2.

BANSKÝ, J., HERETIK, A. 2011. Vyšetrenie agresivity u páchatel'ov domáceho násilia ako východisko pre penitenciárnu intervenciu. In: *Psychiatria- psychoterapia- psychosomatika*. 2011, č.2, roč. 18, s. 6- 11.

Mgr. Ivana SABOLOVÁ

Katedra spoločenských vied
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Sklabinská 1
835 17 Bratislava 35
ivana.sabolova2@minv.sk

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko

doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

NÁBOŽENSKÁ ROVNOSŤ – ROVNÁ SA BEZPODMIENEČNÁ LÁSKA, TOLERANCIA A POKORA

RELIGIOUS EQUALITY - EQUALS UNCONDITIONAL LOVE, TOLERANCE AND HUMILITY

Viktor SABO

ABSTRAKT: Cieľom môjho odborného uvažovania je prispieť k širšiemu a citlivému vnímaniu, náboženstva, hlavne v jeho obsahu, teda jadre. Jadre učenia, lebo ono sa prenáša do správania človeka hlásiacemu sa ku konkrétnemu náboženstvu. Zároveň však vzbudiť tolerantný alebo poznávací hlas v človeku, ktorý náboženstvo vníma ako hrozbu, nebezpečenstvo alebo ideológiu.

Kľúčové slová: náboženstvo. náboženská rovnosť. tolerancia

ABSTRACT: The aim of my professional thinking is to contribute to a wider and to be sensitive, religion, especially in its content, therefore the core. Core of learning, because it translates into his behavior subscribing to a specific religion. At the same time raise tolerant or cognitive voice of a man who sees religion as a threat, danger or ideology.

Key words: religion, religious equality. tolerance

„Náboženstvo v jednom či druhom z jeho mnohých aspektov je univerzálny jav a zdá sa, že je také staré ako sama ľudská rasa.“

E.O. James

ÚVOD

V prostredí sveta, kde od nepamäti stojí v stredobode človek ako hlavný cieľ je veľmi dôležité hľadať a pýtať sa otázky, či riešiť prichádzajúce stavy, vekov, aby bol človek v konečnom dôsledku vždy stredobodom tohoto diania. K tomu si myslím patrí aj v dnešnom „multi – kultí“ prostredí zaoberanie sa alebo branie ohľadu a vážne sa zamyslieť aj nad názormi identity mužov a žien.

1 INAKOSŤ

A nielen to ale zaoberať sa a brať vážne aj postavenie a rozdiely mimo pohlavia človeka. Pre mňa je to, čo sa týka inakosti aj zaoberanie sa „multi – kultí“ religióznosťou človeka a jeho presvedčenia, či sympatie priznania sa k náboženstvu, viere. Myslím si, že každé náboženstvo má svoju vierouku. Základy, hlavné piliere, duchovnú autoritu a knihu, ktorá ho formuje, zásady podľa ktorých chce dobrovoľne žiť a dodržiavať ich.

Základom tohto religiózneho východiska pre bezpečný život v multikultúrnom prostredí Európy je úcta k druhému. Hoci je iný, nielen náboženstvom ale v celej svojej podstate. Tolerancia aj tá náboženská o ktorú mi ide je tiež kľúčom alebo v mojom presvedčení viery a náboženstva „povinnosťou“. V odpúšťaní, počúvaní, správaní aj v tom náboženskom.

Východiskom a kľúčom po udalostiach, ktoré sa udiali za posledných len 10 rokov vo svete alebo nedávno v Európe je aj skúmanie a rozhovory o učení. O vierouke toho ktorého náboženstva. Dôležité je skúmať jeho podstatu a učenie. Doteraz mám pocit, že sme to vnímali len ako akúsi skupinu ľudí hlásiacich sa k náboženstvu, skupine, či presvedčeniu a čo robia je ich vec. A potom sa to pre nás stáva „mysterium tremendum“. Tajomstvo strachu a hrôzy. Ale vidíme a presvedčame sa dennodenne, že to nie je len vec ich ale aj naša.

Je to vec naša, teda ľudí žijúcich vo svete v Európe a na Slovensku. Je dôležité viesť diskusie a rozhovory, písať a skúmať religioznosť náboženstiev, ktoré nás obklopujú.

2 TOLERANCIA

Bezpečný život v multikultúrnom a multi náboženskom prostredí do ktorého sa Európa pomaly dostáva je tolerancia. Gnóza, poznanie náboženského multikulturalizmu ako presvedčenie, viera a to sa premieta aj do života ako filozofie, či náboženskej povinnosti. Nemôžeme po nepoznaní, agnóze alebo len zhliadnutí nejakého videa, článku, či výroku, niekedy aj vplyvnej osoby /z prostredia politiky, šou biznisu, či aj náboženského vodcu/ hodnotiť, robiť uzáver, či nebudaj poznamenať, že to už poznám. Tak toto je to alebo to náboženstvo, viera a presvedčenie. A tu nemyslím len na Islam ale aj na Kresťanstvo, Hinduizmus, Judaizmus, atď. Máme byť empatickí a viesť dialóg. K tomu aby sme boli rovní v počúvaní a mali rovnakú možnosť vyjadriť sa. A takto vytvoriť prínos pre poznanie môjho, tvojho alebo ich náboženstva. V tejto chvíli mi napadajú slová Ježiša Krista, ktorý povedal: „Najväčšie prikázanie je , aby sme sa milovali. Miluj svojho blížneho ako seba samého.“ Evanjelium podľa Jána 13,34 A ja dodávam, kto nemiluje blížneho, / a to nielen kresťan, ateistu, moslim – budhistu, atď, kto netoleruje a nie je empatický voči druhým, iným tak nemiluje ani seba a nemá úctu ani k sebe samému. Ak chceme byť aj v rôznosti náboženstva ako presvedčenia, či skupiny rovní a tolerantní sme minimálne povinní, byť opatrní.

ZÁVER

Po bolestiach, nezmyselných strát životov, masových vyvraždeniach, či nadradenosti jedného nad druhého by sme sa mali zastaviť a skúmať religioznosť náboženstiev v jeho obsahu a nie ostať na povrchu. Potom možno odhalíme aj skutočnosti presvedčenia, učenia za ktorým je minimálne verím tomu vždy na prvom mieste blaho, hodnota a úcta k človeku. A to aj nábožensky inému ako k blížnemu. V rodine týchto náboženských skupín alebo aj nenáboženských by sme sa mali o to usilovať. Len tak to bude pre blaho tolerancie, pokoja a to nielen vo vojnových konfliktoch ale aj v našich rodinách, Slovensku, Európe a vo svete.

LITERATÚRA:

Encyklopédia náboženství, Vydavatel'stvo Karmelitánské nakladatelství, Kostelní Vydří 1997, ISBN 80-7192-188-2

kpt. Mgr. Viktor SABO

dekan AOS LM,
Ekumenickej pastoračnej služby v OS a OZ SR,
študent doktoranského štúdia AOS na KtBaO.

Recenzenti:

doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, L. Mikuláš, Slovensko
doc. Karol MURDZA, PhD. KtSV APZ v Bratislave, Bratislava, Slovensko

Názov: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie
„Potenciál riadenia rozmanitosti a rodovej rovnosti
v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch“
(elektronická forma)

Vydal: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika,
Liptovský Mikuláš

Editori zborníka: PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD. (vedecká redaktorka)
Mgr. Eva REVAYOVÁ (vedecká redaktorka)

Grafická úprava: Mgr. Róbert KANDRIK

Náklad: 100 kusov

Počet strán: 197

Vydanie: prvé

Formát: elektronický

Vydané: 2016

ISBN: **978-80-8040-535-9**
(Elektronický zborník príspevkov – CD nosič)