

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2007**

**Helena Duchková**

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**ŽENY VE VĚZEŇSKÉ SLUŽBĚ ČESKÉ REPUBLIKY**  
DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jméno autora: Bc. Helena Duchková

Jméno vedoucího práce: PhDr. Jaroslav Hála

## **Abstrakt :**

The Prison Service has passed through a period of transition from the totalitarian conception of the execution of punishment and detention to a humanitarian one. The chief goal of the new philosophy of treating prisoners is to reach a positive change in the behaviour of a convicted person, so that he/she will be capable of living in compliance with the laws of this country in the future. Within the framework of this transformation the proportion of expert workers in the Prison Service of the Czech Republic increases, these expert workers being not only men, but women too. This degree work inquires into the role of women in the Czech penal system and provides answers to affairs related to this aspect. The primary goal was the monitoring of women working in individual prisons and inquiry into their working risks and contributions. The authoress chose a combination of qualitative and quantitative research in order to verify hypotheses. The elementary research methods were the content analysis of figures published in the yearbooks of the Prison Service of the Czech Republic and the method of asking questions, when questionnaire events were organized and semi-standardized conversations were conducted. All the three assumed hypotheses were confirmed. The proportion of women in the Prison Service of the Czech Republic increases, which is in harmony with modern European trends. From 1996 to 2005, the number of women increased in the sector of civil workers in particular. However, women more and more pursue professions that used to be pursued by men exclusively in the past. Despite some risks associated with this, women in prison staff are a clear penological contribution. The data gathered based on questionnaires and conversations confirm that contributions outweigh risks significantly. The number of employed women with basic and secondary education diminishes, while the proportion of women with complete secondary education, higher vocational education and university education in particular increases constantly. A majority of women in the Prison Service of the Czech Republic are women over 40 years of age – they form more than a half of the total number of employed women. The Prison Service prefers mature and experienced women. The research results should lead to giving a thought to the present state. The authoress herself advocates engaging larger numbers of women with university education, who will promote the principles of the modern penal system and treating prisoners effectively and in a humanitarian manner. One of the greatest problems of the Czech penal system is, according to

the authoress, the unwillingness of prisons to cooperate on any project or research. The authoress is sorry to say that no less than a half of the addressed prisons decided not to cooperate, which is, in her opinion, startling, as this means they do not want to foster the development of their own working area.

PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 3. 9. 2007

Bc. Helena Duchková

## PODĚKOVÁNÍ:

Děkuji PhDr. J. Hálovi za odborné vedení mé diplomové práce, poskytování cenných rad a trpělivost při jejím zpracování. Děkuji pracovníkům Vězeňské služby za spolupráci a umožnění výzkumu.

## Obsah

### Úvod

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Současný stav</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1.1. <i>Principy moderního vězeňství</i></b>                    | <b>8</b>  |
| <b>1.2. <i>Evropská vězeňská filozofie</i></b>                     | <b>15</b> |
| <b>1.3. <i>Ženy na trhu práce</i></b>                              | <b>21</b> |
| <b>1.4. <i>Ženy ve vězeňském personálu</i></b>                     | <b>25</b> |
| <b>1.5. <i>Působení žen ve Vězeňské službě České republiky</i></b> | <b>33</b> |
| <b>2. Cíle práce a hypotézy</b>                                    | <b>42</b> |
| <b>3. Metodika</b>   | <b>43</b> |
| <b>3.1. <i>Použité metody výzkumu</i></b>                          | <b>43</b> |
| <b>3.1.1. <i>Obsahová analýza zveřejněných číselných údajů</i></b> | <b>43</b> |
| <b>3.1.2. <i>Dotazník</i></b>                                      | <b>43</b> |
| <b>3.1.3. <i>Rozhovor</i></b>                                      | <b>43</b> |
| <b>3.2. <i>Výzkumný soubor</i></b>                                 | <b>45</b> |
| <b>4. Výsledky</b>   | <b>46</b> |
| <b>4.1. <i>Obsahová analýza zveřejněných číselných údajů</i></b>   | <b>46</b> |
| <b>4.2. <i>Analýza dotazníkového šetření</i></b>                   | <b>57</b> |
| <b>4.3. <i>Analýza rozhovoru</i></b>                               | <b>67</b> |
| <b>5. Diskuse</b>  | <b>70</b> |
| <b>6. Závěr</b>  | <b>79</b> |
| <b>7. Seznam použité literatury</b>                                | <b>81</b> |
| <b>8. Klíčová slova</b>  | <b>86</b> |
| <b>9. Přílohy</b>  | <b>87</b> |

## Úvod

V období po sedmnáctém listopadu 1989 dochází k významným změnám ve všech resortech státní správy, výjimkou není ani oblast vězeňství. Vzniká nová koncepce vězeňství, dochází k zlidšřování podmínek života ve vězení, vytváří se nová vězeňská legislativa, zvyšuje se podíl odborných pracovníků Vězeňské služby ČR, a to nejen mužů, ale také žen. Tato diplomová práce zkoumá a poskytuje odpovědi týkající se právě působení žen ve Vězeňské službě České republiky.

Teoretická část vychází zejména ze znalostí získaných v rámci předmětu penologie, z odborné literatury a z časopisu České vězeňství. Snahou autorky je získat co nejvíce informací o principech moderního vězeňství. Práce osvětlí princip humanizace, účinnosti i bezpečnosti, které nejsou veřejností mnohdy správně chápány. Dále se zaměřuje na Evropskou vězeňskou filozofii a její konkrétní vyjádření Evropskými vězeňskými pravidly. Praktická část zkoumá podíl žen ve vězeňské službě České republiky, jejich věk, vzdělání, přínos i rizika spojená s touto volbou. Autorku také zajímá důvod výběru zaměstnání právě ve vězeňské službě, neboť postoj veřejnosti k pracovníkům věznic je často spíše negativní.

Z historických temnot vystupují pracovní činnosti i celé pracovní komplexy, které jsou spojovány výhradně nebo převážně se ženami. Zároveň se objevují představy a přesvědčení, že právě k těmto pracím je žena předurčena, jsou pro ni vhodné nebo jediné vhodné. Pravdou je, že ženy reálně, opakovaně, dlouhodobě a v mnohem větší míře než muži vykonávaly a vykonávají určité druhy činností a že rysy těchto činností se vtiskly do postavení i image žen. Práce ve vězeňství se stala v podvědomí laické veřejnosti spíše „ mužskou záležitostí“, ale je tomu opravdu tak? Na tuto a další otázky by mohla odpovědět právě tato diplomová práce.

Proč si autorka vybrala toto téma diplomové práce? Od začátku ji zaujal předmět penologie a téma týkající se žen ve Vězeňské službě České republiky nebylo dosud zmapováno. Proto se domnívá, že výsledky práce mohou být přínosné a zajímavé. Sama je ženou a zajímá ji, jaká je možnost uplatnění v tomto resortu, jaké mají ženy pracovní podmínky, jaké zkušenosti a zážitky v této oblasti získaly, zda mají zkušenosti i z jiných resortů a jaké je jejich srovnání.



## 1. **Současný stav**

### 1.1 *Principy moderního vězeňství*

Materiální podmínky vězeňských systémů a způsob zacházení s vězni reprezentují kulturní a ekonomický stav společnosti, především však vztah konkrétního státu ke svobodám a občanským právům jednotlivce. Realita vězení a zacházení s vězni se ve světě výrazně liší. Příkladem mohou být šokující podmínky věznění v Rusku nebo nehumánní zacházení s vězňenými v Thajsku. Naproti tomu podmínky v USA a západoevropských demokratických zemích lze označit za pravý opak. V těchto zemích zaznamenáváme v posledních desetiletích posun od liberalismu šedesátých let ke konzervatismu osmdesátých let a následný návrat zpět k liberálním myšlenkám. Takto se vězeňství pohybuje (penologické kyvadlo) mezi dvěma extrémami, kterými jsou trest a zacházení (Hála, 2005). Úsilí zavádění nových strategií, metod a technik ve vězeňství se však jeví jako neúspěšné. Dochází k výzkumné, teoretické i praktické skepsi, která směřuje v doktrínu *Nothing – works – Nic nepůsobí* (Inciardi, 1994). Toto zklamání bylo později úspěšně překonáno, což umožnilo rozvoj nových terapeutických přístupů, které se staly klíčovými v zacházení s vězni (Rehn et al., 2001; Hadrbolec, 2003; Modellversuche im schweizerischen straf – und Massnahmenvollzug, 2003).

Trest je považován za záměrnou újmu způsobenou provinilci, jež má funkci vyrovnávací a regulující. Trest a jeho funkce vyrovnávací pomáhá oběti vyrovnat se s trestným činem pachatele, kdy negativní emoce poškozeného či pozůstalého jsou eliminovány nebo alespoň kompenzovány újmou (např. peněžitý trest, náhrada škody, odnětí svobody) způsobenou provinilci. Funkce vyrovnávací působí také na pachatele. Proviněnému poskytuje příležitost ke zpytování svědomí, přijetí viny a zahájení pozitivních změn chování, v lepším případě pozitivních změn osobnosti. Funkce regulující pomáhá regulovat trestnou činnost a udržet ji ve společensky únosných hranicích. Způsobem naplňujícím regulující funkci jsou izolace pachatele, kdy uvězněním znemožníme odsouzenému páchat další trestnou činnost, odstrašení, kdy trest by měl i potencionální pachatele odradit od trestné činnosti a nemalý význam v regulaci zločinnosti má také snaha o změnu chování, eventuálně osobnosti pachatele.

Pojem zacházení s vězni je termínem používaným ve vězeňství světových demokracií. V Čechách se stal aktuálním až po roce 1989. Německá literatura využívá překladu *Behandlung*, anglosaská *treatment* (Mařádek, 2003). „Zacházení je soubor aktivit vězeňských pracovníků aplikovaný s cílem motivovat vězně k práci na sobě samém a tím pomáhat zvyšovat jeho šance na život v zákonnosti po propuštění z vězení a na reintegraci do demokratické společnosti (Hála, 2005, 44).“ Do zacházení zahrnujeme vzdělávání, práci, volnočasové aktivity vězňů, návštěvy, korespondenci, sociální péči, ale také lékařskou a psychologickou péči, psychiatrickou intervenci, psychoterapii, reedukaci, poradenství.

Obdobné dilema, jakým je trest a zacházení, lze najít v hledání optimální varianty sankční politiky. Jde o spor mezi zastánci konzervativní linie a mezi představiteli radikálního reformního proudu (abolicionisté). Základním nástrojem konzervativců je represe a trest odnětí svobody. Základem každého vězení má být především izolace, práce a disciplína. Naopak abolicionisté považují vězení za instituci neschopnou reformování. „Zlatým středem“ jsou myšlenky neoklasické školy. Tyto myšlenky usilují o maximální omezení trestu odnětí svobody a jeho nahrazení alternativními tresty s různou mírou omezení a dohledu. Dle neoklasické školy je výkon trestu odnětí svobody vhodný pouze u recidivistů a pachatelů těžkých násilných činů. Trest odnětí svobody by měl být posledním prostředkem reakce státu na závažnou trestnou činnost (Düinkel a Snacken, 2001), neboť s sebou nese riziko tzv. „prizonizačního efektu“, kdy narušení běžných sociálních vazeb a získání nežádoucích návyků vězeňské subkultury ztěžuje návrat do společnosti. Tyto myšlenky neoklasické školy jsou v současné praxi akceptovány nejčastěji (Voňková, 1999).

Alternativní tresty jsou takové tresty, které nejsou spojeny s odnětím svobody. Mezi alternativní tresty patří peněžitý trest, odnětí čestných titulů a vyznamenání, trest obecně prospěšných prací aj. (Vůjtěch et al., 1998). Ke zvýšené propagaci alternativních trestů vedou vysoké finanční náklady spojené s uvězněním provinilců, výše zmíněná prizonizace, jejímž následkem může být další poškození osobnosti vězně, dále narušení rodinných a širších sociálních vztahů, nízká možnost zaměstnávání vězňů (problém právě v České republice), což má devastující vliv na osobnost vězně. Dalším podstatným důvodem upřednostňování alternativních trestů je skutečnost, že

nepřirozené prostředí věznice brání přijetí viny (Černíková, 2001). V zahraničí se stala nejtypičtějším alternativním trestem tzv. probace, při níž má probační úředník za úkol kontrolovat výkon stanoveného trestu pachatele, který není uvězněn, ale musí respektovat uložená omezení. Probačním příkazem může být omezení pobytu v určitém místě nebo čase, zákaz pití alkoholu, zákaz požívání drog, vyrovnání se s obětí spáchaného činu, trest obecně prospěšných prací (byl zaveden i v České republice) aj. V Evropě se již rozbíhají projekty, které umožňují uložit trest obecně prospěšných prací také drogově závislým pachatelům. Jsou však velice stovebně, organizačně i personálně náročné (Golasovská, 2003). V současnosti se alternativními tresty zabývají orgány Probační a mediační služby (Mařádek, 2003). Pracovníci těchto orgánů kontrolují výkon alternativních trestů, poskytují integrované poradenství, doprovod a vykonávají klinickou psychosociální práci. Rada Evropy podporuje co nejširší uplatňování alternativních trestů a vydává vlastní informační materiály a doporučení (Doporučená evropská pravidla v oblasti společenských sankcí a opatření, 1993; Alternativní opatření k trestu vězení, 1995). Do budoucna lze očekávat rozšíření alternativních trestů také v České republice.

V prosinci 1984 byla v New Yorku sjednána úmluva proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Úmluvu podepsalo, mezi jinými státy, v roce 1988 také bývalé Československo. Moderní politická vůle prosazuje moderní vězeňství, které stojí na třech základních principech, a to principu humanizace, účinnosti a bezpečnosti. Tyto principy jsou navzájem propojeny, nelze je „stavět vedle sebe“, některý z nich upřednostňovat, nebo dokonce izolovat (Hála, 2006).

S přestavbou českého vězeňství bylo započato brzy po revoluci. Bylo nutné změnit a novelizovat řadu zákonů, vyhlášek i předpisů týkajících se vězeňské služby. Byly vytvářeny nové koncepce rozvoje vězeňství v souladu s mezinárodními koncepcemi a započata etapa zcivilňování vězeňské služby (Malá, 2003; Netík et al., 1998). Etapa zcivilňování má tři základní podoby, jde o zcivilnění určitých skupin nebo celého vězeňského personálu. Zcivilnění je chápáno jako účast civilních odborníků ve věznicích a také jako otevření se vězeňství pro širší společnost a její organizace (charitativní, církevní apod.)

Podstatu pojmu humanizace lze hledat v příbuzných pojmech, jako je humanita – lidství a humánní – vztahující se k lidskosti. Humanizace ve vězeňství znamená vytváření důstojných lidských podmínek ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Podstatou je respektování vězňů a nenarušování jejich osobnostní integrity. Je naší morální povinností garantovat všem vězňům, bez jakékoliv diskriminace, všeobecně světově uznávaná lidská práva a svobody, byť by šlo o pachatele nejzávažnějších trestných činů, a tím zajistit jejich lidskou důstojnost (Preusker, 2003). Jde o dodržování zákonů a norem na jedné straně a respektování vězně na druhé straně. Povinností moderního vězeňství je především neuškodit a to v horším případě znamená návrat vězně do společnosti v takovém stavu (týká se to především jeho osobnosti), v jakém do vězení vstupoval. V praxi se humanizace projevuje především diferencovaným a individuálním zacházením s vězni, posilováním a zlepšováním vzájemných vztahů mezi vězni a vězeňským personálem, odstraňováním agresivity a nepřátelství vězňů, profesionalizací práce vězeňského personálu, odstraňováním stigmatizace a podporou postpenitenciární péče o propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby (Mařádek, 2003). Humanizační úsilí podpořil v roce 2000 také papež Jan Pavel II., kdy vyhlásil devátý červenec jako Světový den vězně (Hála, 2006).

Humanizace vězeňství je však pojmem, který není adekvátně chápán a často přímo provokuje laickou veřejnost. Ta si jej vykládá především jako změkčování režimu vězňů. Humanizace vězeňství nejsou barevné televizory nebo odpočinek na cele, ale celkové působení na vězně. Materiální podmínky ve věznicích by měly odpovídat celkové životní úrovni společnosti (Malá, 2003).

Druhým principem moderního vězeňství je princip účinnosti. Moderní vězení by mělo být účinné vězení. Za měřítko účinnosti lze považovat míru recidivy těch, kteří již vězením prošli. Zde platí nepřímá úměrnost. Čím účinnější vězení, tím nižší recidiva. V současné době je získáno velmi málo podkladů a statistik, na jejichž základě bychom mohli zkoumat účinnost jednotlivých věznic. Obecně lze propuštěné, kteří se ve vězení ocitli poprvé, řadit zhruba do tří kategorií. Přibližně jedna třetina těchto osob se do vězení nevrátí, druhá třetina jsou opakovaní recidivisté a třetí třetinu lze vhodným zacházením ve výkonu trestu odnětí svobody nebo ve výkonu vazby ovlivnit natolik, že

se doba jejich návratu do vězení alespoň prodlouží (Gonsa, 1990). Cílem humánního evropského vězeňství je zvyšování jeho účinnosti posilováním osobní odpovědnosti každého vězně za řízení svého života i činů a podporování pozitivních změn osobnosti, které mohou realizovat přechod od převážně pasivního objektu vnějšího působení k aktivnímu subjektu reintegračního úsilí (Hoffmann, 2003).

Třetí tisíciletí nám přináší zásadní problémy, které ovlivňují celou společnost a jejichž řešení důsledků může vyvolávat pocit působení proti humanizačnímu úsilí celosvětové společnosti (Buriánek, 2003). Jedná se především o problematiku terorismu, která se stala zejména po jedenáctém září 2001 velice aktuálním tématem šokujícím celou společnost. Prvotní snahou celého světa naplňující princip účinnosti, ale také bezpečnosti, je boj proti terorismu, spolehlivé věznění dopadených teroristů či mezinárodně organizovaných zločinců. Ve vězeňské populaci můžeme pozorovat nárůst nepřizpůsobivých proviněných cizinců, u kterých vznikají problémy vycházející z odlišné kultury, náboženského vyznání, potřeb a dále problémy s komunikací v českém jazyce (Best, 2003). Nárůst terorismu a organizovaného zločinu vede k třetímu principu, principu bezpečnosti, který musí být právě v této době důrazně prosazován (Meclová, 2003).

Základní právní normou pro určení kritérií bezpečnosti se stal zákon o Vězeňské službě a justiční strážci. Zabezpečení výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody je realizováno zákony č. 169/1999 Sb. (Zákon o výkonu trestu odnětí svobody) a č. 293/1993 Sb. (Zákon o výkonu vazby) ve znění pozdějších předpisů a prováděcích vyhlášek.

Další specifické činnosti upravují zákony :

- zákon č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka a dalších osob v souvislosti s trestním řádem
- Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění zákona č. 300/2000 Sb.
- zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů

- zákon č. 241/2000 Sb., o hospodářských opatřeních pro krizové stavy a o změně některých souvisejících zákonů
- zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (Koncepce bezpečnosti Vězeňské služby ČR, 2002)

Transformace českého vězeňství po roce 1989 plně akceptuje Standardní minimální pravidla OSN pro zacházení s vězni a Evropská vězeňská pravidla, přijatá v roce 1987 Radou Evropy.

„Bezpečnost obecně znamená stav jistoty, stálosti, pocitu neohrožení, klidu a trvalé platnosti obecně přijatých norem a pravidel.“ (Mezník, 1997, 26).

Moderní vězení je bezpečné vězení, a to ze tří hledisek :

- z hlediska veřejnosti – veřejnost nesmí být v žádném případě ohrožena a má právo nebyť zbytečně znepokojována nebo obtěžována blízkostí věznic
- z hlediska vězeňského personálu – vězeňský personál má plné právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, prostředky k zajištění bezpečnosti mohou být důkladný výcvik v sebeobraně, účinná signalizace, v případě příslušníků zabezpečujících eskorty s nebezpečnými vězni také speciální výstroje a protiúderové komplety
- z hlediska vězňů – humánní vězení garantuje proviněným dodržování lidských práv a zajištění bezpečnosti

Vězeňské bezpečnosti je dosahováno pomocí vnějšího a vnitřního systému. Vnější bezpečnost je zajišťována především technickými prostředky, jako jsou střežící zařízení, stavebně technické prostředky, spojovací a signálně zabezpečovací technika (celová, dveřní a katrová signalizace, dorozumívací zařízení, tísňové hlásiče, přivolávače pomoci na celu, systém průmyslové televize, systém infrazávor, prostorových čidel, požární hlásiče, řízené zámkové systémy, radiové spojení), ohradní zdi, oplocení, operační střediska.

Zajištění vnitřní neboli dynamické bezpečnosti vyžaduje motivovaný a dobře profesně připravený personál, který bude směřovat všechny svoje činnosti k dosažení vhodného psychosociálního klimatu a jeho monitorování ve věznicích. Podstatou prevence mimořádných událostí je přiměřený a rozumný denní režim vězňů, dostatek práce, adekvátní možnosti volnočasových aktivit, komunikace mezi personálem a vězni a dále také včasné řešení vzniklých problémů. Individuální potřeby a přání vězňů, které se neslučují s řádem či bezpečnostními opatřeními věznic, mohou vést k jejich násilnému prosazování, proto je třeba včasné, účinné reakce a řešení ze strany vězeňského personálu. Jiné komunikační vzorce jsou očekávány od strážných. Jiný důraz je kladen na komunikaci a řešení problémů ve vězení ze strany psychologů a managementu. Pro psychickou náročnost práce ve věznicích nelze podceňovat důležitost celoživotního vzdělávání, speciálních výcviků a školení, které mohou prohlubovat komunikační dovednosti. Bezpečnost není jen technika, ale v prvé řadě lidé, kteří jsou hlavní příčinou selhání nebo vzniku mimořádných událostí. Vězeňské dilema představuje snaha o otevřený vězeňský systém, na druhé straně omezování vězňů v rámci bezpečnosti společnosti, zvláště v období, kdy dochází k nárůstu počtu vězněných psychopatů a skupinovému páčání trestné činnosti (Hála, 2006; Mezník, 1997; Václavka 2006).

V současnosti je koncepce systému vnitřní a vnější bezpečnosti, při respektování profilace věznic a uplatňování programů zacházení a zásad vnitřní diferenciaci, důkladně rozpracována. Existence oddělení různých typů v jednom objektu zvyšuje bezpečnostní rizika (Koncepce bezpečnosti Vězeňské služby ČR, 2002). Nový Zákon o výkonu trestu z roku 1999 rozdělil věznic z hlediska vnější diferenciaci do 4 typů. Jedná se o věznic s dohledem, dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou. Jednotlivé typy věznic jsou rozlišeny mírou střežení vězňů a přísností režimu a kázně. O zařazení do konkrétního typu věznic rozhoduje soud podle provinění pachatele (Mařádek, 2003).

Součástí systémů zajišťujících bezpečnost je také služební kynologie, která má úlohu především v oblasti prevence.

Počet útěků z věznic v České republice je v celosvětovém měřítku velmi nízký. Ve vztahu k počtům uvězněných osob byl koeficient útěků v ČR v roce 2000 pouze 1.9. Pro srovnání - koeficient útěků z roku 1999 ve Francii nabýval hodnoty 5.6, v Rakousku 8.7, v Anglii 14.7 (zde se např. konkrétně jednalo o 95 útěků), v Belgii 20.0 a v Dánsku

212.8 (Zpráva o plnění systémových opatření v oblasti vězeňství a trestní politiky z hlediska reformy vězeňství, 2001).

Na základě průzkumu obyvatelstva bylo zjištěno, že poptávka po bezpečnosti se neustále zvyšuje (Kaiser, 1997).

## **1.2 Evropská vězeňská filozofie**

Na přelomu devatenáctého a dvacátého století se v hlavních evropských městech (v Praze v roce 1930) konaly mezinárodní penologické konference, které vyjadřovaly úsilí odborníků o vypracování mezinárodních pravidel regulujících oblast vězeňství. V roce 1958 Hospodářská a sociální rada Organizace spojených národů toto úsilí zakončila vydáním dokumentu *Standardní minimální pravidla pro zacházení s vězni a příslušná doporučení*. Pravidla vycházejí z obecných standardů vztahujících se k zacházení s vězni a byla formulována Mezinárodní trestní a penitenciární komisí. Podstatou tohoto dokumentu není přesný model zacházení s vězni závazný pro všechny země, nýbrž jakýsi všeobecný minimální požadavek dodržování základních lidských práv. Tento „minimální standard“ může být dále rozvíjen dle specifických podmínek jednotlivých zemí (Hála, 2005). Obsahem pravidel je právo na svobodné myšlení, svobodné vyznání víry, stejnou ochranu podle zákona, přiměřenou životní úroveň a právo na zdravotní péči. Součástí jsou také pravidla týkající se konkrétních kategorií vězňů, jako jsou odsouzení, duševně nemocní a duševně abnormální vězni, zatčené osoby nebo osoby ve vyšetřovací vazbě, vězni odsouzení pro delikty z oblasti civilního práva, osoby zadržené nebo uvězněné bez vznesení obvinění. Tato pravidla jsou považována za nejvýznamnější mezinárodní dokument v oblasti vězeňství. Byla proto vydána formou doporučení všem členským státům Organizace spojených národů, aby jej respektovaly a zavedly do svých právních úprav. Tato základní doporučení byla zapracována do zákona o výkonu trestu odnětí svobody č.59/1965 Sb. v jeho pozdějších úpravách.



Po druhé světové válce dochází v Evropě k výrazné potřebě vytvořit si vlastní verze pravidel upravující oblast vězeňství. Součástí hnutí za evropskou jednotu je úsilí o mír, spolupráci, pokrok, prosperitu zemí a také snaha o smíření mezi bývalými nepřáteli.

Novou etapu na cestě politického sjednocení Evropy nastartovalo založení Evropské unie Maastrichtskou smlouvou. Tato smlouva, podepsaná již sedmého února 1992 v Maastrichtu, však pro vzniklé problémy při ratifikaci vstoupila v platnost až prvního listopadu 1993. Maastrichtská smlouva se stala prvním dílčím krokem na cestě ke konečnému evropskému ústavnímu systému. Další krok EU podnikla až později Amsterodamskou smlouvou, která byla podepsána druhého října 1997 v Amsterdamu a která vstoupila v platnost po ukončení ratifikačního procesu v členských zemích prvního května 1999. Evropská unie stojí na základech Evropského společenství uhlí a oceli, Evropského společenství pro atomovou energii a Evropského hospodářského společenství. Členskými státy Evropské unie jsou v první řadě zakládající země Evropských společenství, tj. Belgie, Německo, Francie, Itálie, Lucembursko a Nizozemsko. Dne prvního ledna 1973 došlo k prvnímu rozšíření a do Společenství vstoupila Velká Británie, Dánsko a Irsko. V letech 1976 a 1977 požádalo o členství Řecko, Portugalsko a Španělsko. Po jižním rozšíření následovalo prvního ledna 1995 přistoupení Rakouska, Finska a Švédska. Prvního května 2004 se staly členy Evropské unie také Česká republika, Slovensko, Maďarsko, Polsko, Lotyšsko, Litva, Estonsko, Slovinsko, Kypr a Malta .

Pokud se týká vězňů, ti se v období modernizující se západní Evropy ocitli pod přísnější společenskou kontrolou a kritikou. O trestných činech byla veřejnost informována prostřednictvím sdělovacích prostředků, trestné činy se staly zjevnějšími. Ve věznicích byla zaváděna vyspělá elektronická, signalizační a střežící technika. Od vězeňského personálu bylo vyžadováno především kvalitní zacházení s vězni. Kvalitním zacházením je myšleno takové působení na vězně, aby bylo v co nejvyšší míře dosaženo po propuštění života v zákonnosti. Pozornost je věnována také reintegraci vězňů (Birling, 1999) tj. všestrannému zdravému a reálnému znovuzачlenění člověka propuštěného z výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody do společnosti. Pojem reintegrace by měl nahradit původně hojně užívaný termín resocializace, který je

z minulosti poznamenán dnes již překonanými „nápravněvýchovnými“ penitenciárními přístupy (Klimeš, 1998; Schriever, 2001; Dvořák, 2003).

Úkolu vytvořit evropskou verzi mezinárodních vězeňských pravidel se zhostila Rada Evropy. Rada Evropy je mezivládní kulturní organizace, kterou v roce 1949 založilo deset evropských zemí a která se stále rozrůstá. V současnosti má 34 členů, Česká republika je členem od roku 1993. Hlavními cíli Rady Evropy jsou:

- ochrana lidských práv
- podpora uvědomování si rozvoje evropské kulturní identity
- posilování politického partnerství v Evropě
- řešení celospolečenských problémů

Aktivita Rady Evropy řeší široké spektrum problémů. Programy se týkají následujících oblastí:

- lidská práva
- sdělovací prostředky
- spolupráce v oblasti legislativy
- sociální a ekonomická problematika
- zdravotnictví
- školství a vzdělávání
- rozvoj kultury
- sport
- mládež
- místní a regionální vlády
- životní prostředí

Dne dvacátého šestého listopadu 1987 byla ve Štrasburku přijata Evropská úmluva o zabránění mučení a jinému nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Jménem České a Slovenské republiky byla úmluva podepsána dne dvacátého třetího .prosince 1992. Parlament České republiky úmluvu schválil jako mezinárodní smlouvu o lidských právech a základních svobodách ve smyslu Ústavy ČR. Podle této úmluvy nesmí být nikdo mučen nebo podrobován nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. „Mučení znamená jakékoli jednání, jímž je člověku úmyslně působena silná bolest nebo tělesné či duševní utrpení s cílem získat od něho nebo od třetí osoby informace nebo přiznání, potrestat jej za jednání, jehož se dopustil on nebo třetí osoba nebo s cílem zastrašit nebo přinutit jej nebo třetí osobu nebo z jakéhokoli jiného důvodu založeného na diskriminaci jakéhokoli druhu, když taková bolest nebo utrpení jsou působeny veřejným činitelem nebo jinou osobou jednajícím z úředního pověření nebo z jejich podnětu či s jejich výslovným nebo tichým souhlasem. Toto vymezení nezahrnuje bolest nebo utrpení, které vznikají pouze v důsledku zákonných sankcí, jsou od těchto sankcí neoddělitelné nebo jsou jimi vyvolány náhodou.“ (vyhláška č.143/1988 Sb., 1997, 9). Členské státy Rady Evropy, které podepsaly tuto úmluvu, využily jako prostředku ochrany osob zbavených svobody především inspekčních návštěv. Za tímto účelem byl zřízen vlastní orgán Rady Evropy, *European Comitte for Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (anglická zkratka „CPT“) – Evropský výbor pro zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání, který pomocí inspekčních návštěv aktivně monitoruje situaci ve vězeňských systémech i mimo ně a vydává kvalifikovaná doporučení pro zlepšení poměrů (Coyle, 2004).

Každá ze zemí, která úmluvu ratifikovala, má povinnost přijmout inspekční návštěvu CPT a umožnit jí kontrolu kteréhokoliv místa, kde jsou osoby zadržovány (věznice, policejní stanice, celnice, psychiatrické léčebny atd.). Tato místa spadají pod působnost různých ministerstev: ministerstvo spravedlnosti (věznice), ministerstvo vnitra (cely předběžného zadržení na policejních stanicích, prostory sloužící pro zadržení osob celní správou), ministerstvo obrany (místa sloužící k výkonu kázeňských trestů vojáků), ministerstvo zdravotnictví (uzavřené psychiatrické léčebny), ministerstvo práce a sociálních věcí (ústavy sociální péče pro tělesně postižené a staré osoby),

ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (zařízení pro výkon ochranné a ústavní výchovy dětí a mládeže). Evropský výbor organizuje své návštěvy v signatářských zemích jako periodické nebo jako operativní. Periodické návštěvy jsou součástí ročního plánu a vláda navštívené země je o konkrétním termínu obeznámena dva týdny před jejím uskutečněním. Operativní návštěvy jsou prováděny podle okolností, nejsou předem známy ani hlášeny. Jsou uskutečňovány především v zemích, ve kterých byly shledány závažné nedostatky v oblasti působení CPT. Po oznámení úmyslu uskutečnit inspekční návštěvu v jedné ze signatářských zemí je vláda příslušné země povinna vytvořit inspekční skupině vhodné podmínky, tj. zpřístupnit své území a umožnit neomezené cestování v rámci země, informovat o místech s pobytem zadržovaných osob, zpřístupnit jakákoliv místa, kde se nachází osoby zbavené svobody státní moci a umožnit v těchto místech libovolný pohyb. Inspekční skupina může hovořit bez přítomnosti personálu s kteroukoliv zadržovanou osobou a také se volně stýkat s jakoukoliv osobou, která může poskytnout potřebné informace. Za osobu zbavenou svobody považuje Výbor takovou osobu, která nemůže svobodně opustit policejní stanici nebo jiné místo, kde mohou být osoby zadržovány. Od okamžiku zadržení by mělo platit sedm základních pravidel zacházení s osobou zbavenou svobody, jejichž dodržování členové inspekční skupiny intenzivně zkoumají:

- uvědomit o zadržení příslušné osoby příbuzné nebo jiné oprávněné osoby
- přístup k obhájci nebo jinému zástupci na základě vlastní volby
- přístup k lékaři na základě vlastní volby
- být informován o právech a povinnostech ve srozumitelném jazyce
- korektní vedení vyšetřování
- korektní způsob vedení vyšetřovacího protokolu
- funkční mechanismus stížnostních a inspekčních procedur

Inspekční skupina se zaměřuje také na materiální a hygienické životní podmínky zadržovaných osob. Zkoumá podmínky, ve kterých je zbavení svobody vykonáváno.

Dva týdny před inspekční návštěvou obdrží vláda příslušné země dopis, ve kterém je Evropským výborem informována o vyslání inspekční skupiny a obeznámena s datem návštěvy. Asi deset dnů po prvním písemném kontaktu obdrží vláda druhý dopis, ve kterém je uveden seznam míst, která budou navštívena. Členem inspekční skupiny nesmí být občan navštívené země. Bezprostředně po ukončení návštěvy následuje tiskové prohlášení. Do šesti měsíců získá vláda předběžnou zprávu a do dvanácti měsíců následnou zprávu, ve kterých jsou s komentářem uvedeny shledané skutečnosti vyplývající z inspekční návštěvy a uvedena kvalifikovaná doporučení k odstranění případných nedostatků a ke zlepšení současných nevyhovujících poměrů (Kýr, 1996).

Součástí práce expertů Rady Evropy je také Evropská vězeňská filozofie (Neale, 1990), jejíž podstatu lze shrnout do třech následujících axiomů :

- prokazovat úctu k základním lidským právům vězně (jídlo, spánek, hygiena aj.)
- odnětí svobody je samo o sobě dostatečným trestem, pobyt ve vězení nemá být trestem navíc, proto je nutné vhodné a humánní zacházení s vězni (tento axiom byl v České republice na přelomu 20. a 21. století velmi těžce přijímán až odmítán – viz též Smékalová, 1997; Heřmanová, 2002).
- umožňovat vězňům zlepšovat znalosti a schopnosti, které by mohly zvyšovat jejich šance na reintegraci do společnosti (Hála, 2005)

Evropská vězeňská pravidla jsou dokumentem, který je konkrétním vyjádřením Evropské vězeňské filozofie a který v roce 1987 doporučila Rada Evropy všem svým členským zemím. Obsahují stovku konkrétních pravidel, Důvodovou zprávu a Komentář. Evropská vězeňská pravidla jsou založena na vysokých morálních hodnotách, které inspirovaly mnohé mezinárodní normy pro zacházení s vězni. Nejde však o vzorový systém, mnohé evropské vězeňské služby již fungují na vyšší úrovni. Cílem pravidel je stanovit minimální rozsah zásad pro všechny oblasti vězeňské správy, podněcovat vězeňskou správu k rozvoji politiky i praxe, vést vězeňský personál k přijetí profesionálních postojů odpovídajících profesi a společenské funkci, zabezpečit důstojné a lidské podmínky ve vězení a stanovit základní kritéria k objektivnímu

hodnocení dosažených výsledků jednotlivých zemí a tyto výsledky stále zlepšovat (Evropská vězeňská pravidla, 1996).

### ***1.3 Ženy na trhu práce***

Role a postavení žen, jejich vliv, moc, prestiž ve společnosti, ale i jejich životní úroveň, seberealizace a uspokojení jsou dnes ovlivňovány především jejich prací v placeném zaměstnání. Nezanedbatelnou, byť někdy přehlíženou, skutečností je, že žena pracovala vždy, i když nebyla zaměstnaná. Dalo by se říci, že to byla právě žena, kdo vymyslel práci. Muž, lovec, válečník a dobrodruh, spíše sportoval a hrál si. Žena se starala o potřeby rodiny, muž spíše o svoje potěšení. Vzhledem k historicky evidentní inklinaci žen k domácí a neplacené práci se vybízí otázka, zda práce žen nebyla a není spíše posláním než výdělečnou činností. Uspokojení z práce přináší ženě spíše vnímání užitečnosti a pocit naplnění povinnosti než získané peníze a prestiž.

Ženské práci jsou tradičně přisuzovány charakteristické rysy. Práce žen bývá zaměřena na konkrétní, hmatatelný objekt, což je spojeno s perspektivou jasně rozpoznatelného pracovního výsledku. Taková práce bývá realizována především v kratších intervalech s dílčími vyústěními. Prototypem jsou domácí práce, práce v zemědělství nebo zdravotnictví. Ženám obvykle nevyhovují dlouhodobé úkoly postavené na abstraktním myšlení s těžko představitelnými efekty. Takový charakter má zejména vědecká práce. Koncentrace na určitý bezprostředně přístupný objekt vede k věnování větší pozornosti detailům. Ženám je přisuzována schopnost pečlivé, monotónní, mravenčí práce. Muži inklinují spíše k nápaditým, abstraktním projektům nebo také k započaté, naznačené, ale nedotažené práci. Za velmi výrazný rys ženské práce či ženský pracovní sklon je považována potřeba zabývat se lidmi a komunikovat s nimi. Ženy proto přitahují práce postavené na lidských kontaktech. Navíc jde o práce postavené na principu služby, a ten mají ženy vzhledem k historickému vývoji zažitý lépe než muži. Ženy považují za svou povinnost pomáhat svým bližním. Instinktivně pečují o všechny členy rodiny a vnímají tuto práci jako životní poslání. S tím jsou spojena také určitá negativa. Žena zvládá obtížněji pracovní úkony, při nichž se nemá osobně angažovat, kde citový kontakt narušuje profesionalitu, respektive snaha

konkrétní pomoci odporuje jiným cílům. Posledním výrazným a často uváděným znakem žen je jejich nechuť vykonávat vedoucí funkce a větší schopnost i ochota přijmout podřízené postavení. Bývá to spojováno s předpokladem nedostatečných organizačních schopností, s jejich nízkými aspiracemi, s obavou z moci, s uznáváním mužů jako přirozených vůdčích typů. V historii najdeme ve vůdčích pozicích jen minimální počet žen. Na druhou stranu se ženy v těchto řídkých případech většinou osvědčily. Navíc přesvědčení o nevhodnosti žen pro vedoucí funkce není v souladu s výše zmiňovanými vlastnostmi přisuzovanými ženám. Orientace na mezilidské vztahy, schopnost empatie i dlouhodobé historicky podmíněné organizování práce domácích komunit svědčí o opaku.

Pro mužskou polovinu lidstva je nerovnováha ve vnímání a oceňování ženské a mužské práce příjemnou skutečností. V ženské polovině populace dochází k postupným snahám o eliminaci pracovních znevýhodnění žen, bohužel stále větší část žen bere tento fakt za historický návyk a rozvíjí obranné či únikové mechanismy. Postmoderní trend však vede spíše k rozbití „rodových“ identifikací a ke koncentraci na prosazení vlastní individuality.

Dělba práce a rolí mezi pohlavími prošla zejména v novější historii výrazným vývojem. Na počátku naší civilizace byly ženy vlivem svých permanentních těhotenství a porodů vázány na dům a jeho okolí. V tomto vymezeném prostoru se realizovaly, zajišťovaly minimální obživu rodiny sběrem rostlin a plodů, chovaly domácí zvířata, připravovaly a uchovávaly jídlo, vyráběly a udržovaly oděvy a další domácí předměty, pečovaly o malé děti, nemocné a staré osoby. Muži bývali daleko od domova, válčili, chránili rodinu a její majetek před nájezdníky a lupiči, lovíli a obohacovali jídelníček ulovenou zvěří. Nepotvrzená a silně odmítaná hypotéza matriarchátu z této dělby práce naznačuje, že ženy organizovaly a ovládaly prvotní malá lidská společenství a disponovaly mocí.

V období zemědělství vyměnily ženy sběr rostlin a plodů za práci na poli, nadále se staraly o dům, domácnost, své nejbližší a domácí zvířata. Muži mýtili lesy, pracovali se dřevem a kovem, těžili nerosty.

Později se s nástupem řemesel situace v rodině obrátila. Řemesla se stala výhradní profesí mužů a byla jejich spojovacím článkem s veřejným prostorem. Vznikala

bratrstva a cechy. Ženy pomáhaly v dílnách. V této době byl zjevným a všeobecně uznávaným pánem domu muž. Učedníci a tovaryši byli respektováni jako členové domácnosti a mohli být úkolováni paní domu, jejich řemeslnou práci však hodnotil a organizoval mistr. Výjimkou byly případy, kdy po úmrtí manžela převzala všechny jeho dosavadní kompetence vdova. Tato pravomoc však byla pouze dočasnou a zástupnou.

S nástupem manufakturní a tovární výroby docházelo k odsunu profesní činnosti z domácností, čímž se rušily pomocné práce manželek a dcer v dílnách a vznikala potřeba ženské pracovní síly v továrnách. Tuto potřebu uvítaly ženy a dívky z chudých rodin. Byly jim přidělovány nekvalifikované, málo placené práce. Zaměstnání žen se stalo nadlouho atributem chudoby. Postupně se rozvíjely „ženské profese“ a později se díky demokratickým idejím a feministickému hnutí otevřely možnosti i v „mužských profesích“. Některé profese se dokonce silně feminizovaly (zdravotnictví, učitelství, administrativní práce).

Mezi první ženské „profese“ patřily vědmy, kořenářky, porodní báby, kojné, služky, prostitutky, lazebnice, hostinské, později také vychovatelky a učitelky. Pracovní činnosti v domácnosti se pozvolna rozvíjely, specifikovaly a odtrhávaly. Nejdříve se vyčlenily specializované profese jako komorná, panská, uklízečka, pradelna, kuchařka, hospodyně, kojná, chůva, vychovatelka, učitelka. Ženy se do veřejného prostoru na rozdíl od mužů dostaly jen minimálně. Byly součástí trhu práce a chápány jako zaměstnankyně, ale pracovaly v domácnostech. Vstup ženských profesí do veřejného prostoru byl dlouho marginální. Nicméně i přesto vznikaly ženami vedené nebo alespoň ženami obsazované prádelny, krejčovské dílny, správkárny oděvů, veřejné prádelny, restaurace, vývařovny, kadeřnictví, květinářství apod. Později se ženy specializovaly jako módní návrhářky, kosmetičky, učitelky, zaměstnankyně sociálních zařízení nebo třeba účetní. V továrních výroбах našly ženy uplatnění zejména v textilních a oděvních odvětvích a potravinářství. Ve všech těchto profesích najdeme úkony, které vykonává dodnes žena v domácnosti. Je to logické, ženy se začaly realizovat mimo dům především tím, co dobře uměly a k čemu byly od dětství vedeny. Jak se ženské profese vyvíjely, ženy se v nich postupně zdokonalovaly a začaly v nich obsazovat vedoucí funkce. V profesích vyvinutých z původně „mužských“ prací a řemesel se ženy uchytily nejprve v roli pomocnic, to jim byli muži ochotni tolerovat. Na této bázi bylo rozvinuto



několik profesí, z nichž některé (např. sekretářky) byly zcela transformovány. Ženy pronikly na dříve zakázanou půdu za cenu převzetí mužského profesního chování. V současné době lze ženu najít mezi piloty, profesionálními vojáky, strážnými, dozorci, policisty, kosmonauty, námořníky, traktoristy, řidiči autobusů či nákladních automobilů aj. Ženy někdy přebírají tradičně „mužské taktiky“ (jsou rázné, tvrdé, nesmlouvavé, preferující zaměstnání před rodinou), někdy naopak oprašují staré „ženské zbraně“ (empatii, pochopení, snahu o kompromis, rodina je jejich preferencí). Některé ženy řeší svou situaci minimalizací tradičních úkonů domácí péče, které nejsou zcela nezbytné, a podobně si dokáží poradit i s úkoly v zaměstnání. Jiné se orientují na vysoký výdělek a využívají placených služeb péče o domácnost a děti.

Zaměstnanost českých žen patřila a stále patří k jedné z nejvyšších na světě. Až na některé výjimky všechny naše ženy pracují. Ženy u nás v průměru vydělávají o 1/4 až 1/3 méně než muži. Rozbory některých našich ekonomů dokládají, že pokud muž a žena vykonávají stejnou profesi, pracují ve stejném typu podniku a zastávají stejné funkce, je jejich odměna více méně stejná. V rámci stejné profese se však ženy a muži koncentrují spíše v rozdílných podnicích, případně celých sektorech národního hospodářství, kde jsou již patrné větší platové rozdíly. Největší problém nastává tam, kde ženy a muži pracují ve zcela odlišných povoláních a nevykonávají zcela identickou práci. Zde je mužská práce výrazně nadhodnocena před tou ženskou. Vysoký podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi výrazně determinuje, např. nižší průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů o tuto profesi. Vyšší koncentrace žen v profesi bývá spojena s poklesem prestiže tohoto povolání. Takové profese muži zpravidla opouštějí, a pokud v nich zůstávají, snaží se v nich zviditelnit. Ke svému prosazení ale užívají jiných mechanismů než ženy, chtějí dosáhnout co nejvyšších pozic. Naopak ženy v tomto případě zpravidla ustupují do pozadí. Na našem trhu práce bývá považována ženská pracovní síla za méně stabilní, méně perspektivní a méně výkonnou. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky než ženy bez ohledu na skutečné individuální vědomosti, schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání. Přestože ženy dosahují nižšího platu, mají menší možnosti pracovního postupu a méně než muži řídí větší pracovní kolektivy, necítí se naše ženy na trhu práce diskriminovány (Vodáková et. al., 2003).

Čeští zaměstnavatelé dosud neocenili loajalitu pracujících matek s dětmi. Tyto ženy si obvykle práce velice váží, jsou výkonné a nemají zájem (tak často jako muži) měnit své zaměstnání. Nespolehlivost zaměstnaných žen je odvozována od potenciálních absencí z důvodu rodinných povinností a nic na tom nemění skutečnost, že ženy obvykle zůstávají věrný podniku či firmě, ve které pracují, a proto je lze vnímat jako stabilní, resp. stabilnější pracovní sílu než muže.

#### **1.4 Ženy ve vězeňském personálu**

Vězeňský personál je tvořen příslušníky Vězeňské služby ČR a civilisty neboli občanskými pracovníky. Součástí vězeňského personálu je tzv. TOP management, dále vězeňský personál v přímém výkonu služby a administrativně–technický personál s personálem služeb. Za vedoucí pracovníky neboli TOP management, považujeme ředitele věznic, jejich náměstky, vedoucí oddělení a také velitele směn. Administrativně–technický personál zajišťuje údržbu, zásobování, správu, energetiku, evidenci, personální činnost aj. Z hlediska penologie má zásadní význam vězeňský personál v přímém výkonu služby, tj. vězeňská stráž a personál zodpovědný za zacházení s vězni, výchovu a reintegraci vězňů.

Vězeňská služba České republiky (VS ČR) byla zřízena v roce 1992 zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Nabytím účinnosti tohoto zákona vystřídala Vězeňská služba ČR původní Sbor nápravné výchovy (Bajcura et al., 1999). Zmíněný zákon umožnil odpoutat se od původního pojetí organizace a způsobu zacházení s vězni, v kterém převládala převýchova s autoritativním vedením (Karabec, 1993). Vězeňská služba je řízena generálním ředitelem a spadá do resortu ministerstva spravedlnosti. První interní skupinou Vězeňské služby ČR je vězeňská stráž, která má postavení ozbrojeného sboru, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, střeží objekty vězeňské služby a zajišťuje pořádek. Druhou interní skupinou Vězeňské služby je justiční stráž, která má také postavení ozbrojeného sboru a zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu soudnictví. Třetí skupinou je správní služba, která je zaměřena na

činnosti organizační, ekonomické, výchovné, zdravotní a jiné odborné. Z hlediska zacházení s vězni je nutné vyzdvihnout tzv. specialisty (psychologové, speciální pedagogové, sociální pracovníci aj.). Funkce specialistů jsou v současnosti koncipovány jako civilní funkce (Mařádek, 2003). Zaměstnání u Vězeňské služby ČR je charakterizováno pravomocemi danými legislativně, autoritou plynoucí z pravomocí, odpovědností za své rozhodnutí a nutností rozhodnout v časové tísní (Špinková, 2000).

Příslušník Vězeňské služby ČR je občan České republiky, který nastoupil do služebního poměru vězeňské služby. Tento příslušník je uniformovaný, má hodnost analogickou vojenské nebo policejní a jeho pracovně právní záležitosti se řídí služebními předpisy, především výše zmiňovaným zákonem 555/1992 Sb. Příslušníkem Vězeňské služby ČR se nemůže stát každý, zájemce musí splňovat podmínky nezbytné pro přijetí do služebního nebo občanského pracovního poměru vězeňské služby. Postup při posuzování vyplývá z nařízení ministerstva spravedlnosti č. 1/2002, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby ČR. Každý uchazeč musí být občanem České republiky, musí splňovat trestní bezúhonnost, úplné střední vzdělání ukončené maturitou, fyzickou a psychickou způsobilost a velmi dobrý zdravotní stav. Významnou roli při posuzování způsobilosti hraje činnost psychologa, který posuzuje osobnostní profil uchazečů. Osobnostní profil by měl obsahovat psychologická kritéria, jako jsou průměrné nebo vyšší IQ obecné inteligence, sociální a komunikační schopnosti, příznivé sociální zázemí, hodnotné zájmy a koníčky, žádoucí pevný hodnotový systém, emoční stabilitu, zdravou míru frustrační a stresové tolerance, schopnost seberegulace, chování bez agresivních sklonů, osobnost bez psychopatologií a pozitivní motivaci k sebevzdělávání (Osobnostní profil uchazeče o práci ve vězeňské službě, 2005). Musí jít o odborně i lidsky vyzrálého profesionála, který dokáže řešit složité životní situace, problémy a konflikty. Je nutné tato přísná kritéria vyžadovat, neboť jde o práci zodpovědnou, rizikovou a také fyzicky, psychicky a časově náročnou.

Práce ve vězeňství není z pohledu laické veřejnosti příliš prestižním povoláním. Hanlivé označení „bachař“ se z podvědomí občanů, ale někdy i samotných pracovníků vězeňské služby, jen stěží odstraní. Zaměstnanci jsou často společností degradováni pouze na roli „klíčníka“ (Kormeier, 2002, 231). Není pochopeno jejich skutečné poslání a veřejný přínos. U těchto specifických zaměstnanců nesmí platit princip hodnotové

orientace zaměřené na osobní prospěch a zisk, jak je to běžné v tržní ekonomice. Zde nesmí být osobní prospěch cílem snažení. Zaměstnanci slouží veřejnosti a jejich povinností je hájit veřejný zájem, a to i v případě, bude-li v rozporu s jejich zájmem osobním (Špinková, 2000).

Nelze pochybovat o důležitosti vzdělávání společnosti. Celoživotní vzdělávání je nezbytnou záležitostí všech resortů, výjimkou není ani oblast vězeňství. Práce ve vězeňské službě je velice náročnou a zodpovědnou činností, která vyžaduje především individuální přístupy, proto by se měla stát odborná příprava těchto pracovníků jednou z jejich priorit (Vyletěl, 2000). Program celoživotního vzdělávání vznikl v České republice již před deseti lety. Týká se všech funkcí ve vězeňské službě od TOP managementu až po strážné třetí třídy a je určen především pro pracovníky v přímém kontaktu s vězni. Systém celoživotního vzdělávání je soustředěn kolem Institutu vzdělávání vězeňské služby České republiky (Jůzl, 2000), který je propojen se sítí dalších institucí v České republice (vysoké školy, policejní akademie, střední policejní školy, psychiatrické léčebny, ústavy sociální péče atd.) a rovněž v zahraničí. „Celoživotní vzdělávání je pojato jako cílevědomá, plánovitá a všestranná kultivace každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě České republiky, permanentní zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně.“ (Program celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR, 2002, 9) Cílem *Programu celoživotního vzdělávání* je zvyšování profesionality, získávání nových teoretických poznatků a praktických dovedností z oboru, z profesní etiky, práva, psychologie, rozvoj vhodné komunikace, sebereflexe, zdokonalování interpersonálních dovedností. Celým programem se prolíná výchova k respektování základních lidských práv. Celoživotní vzdělávání zahrnuje osm úrovní:

1. základní profesní příprava v podobě nástupních kurzů a školení, které jsou povinné pro všechny příchozí pracovníky
2. odborná služební příprava probíhající přímo ve věznicích a vazebních věznicích
3. studium na civilních středních školách, kde si pracovníci individuálně doplňují středoškolské vzdělání s maturitou, což je jedna z podmínek přijetí uchazečů
4. studium na vysokých školách a postgraduální studium k doplnění vzdělání pro danou funkci

5. široká nabídka specializačních a rozšiřovacích kurzů, které organizuje Institut vzdělávání, ta je jádrem celoživotního vzdělávání
6. působení pracovníků vně vězeňské služby - publikační činnost, přednášky na školách, vedení diplomových prací, oponentské posudky, kontakty s nestátními organizacemi
7. vzdělávání TOP managementu v programu PHARE, zejména v problematice Evropské unie a v jazycích
8. postgraduální studium na vysokých školách, doktorandské studium a výzkumná činnost (Jůzl, 2002)

V následujícím textu autorka objasní náplň práce některých zaměstnanců Vězeňské služby ČR, zejména těch, kteří se nejvíce podílí na zacházení s vězni.

Vězeňský dozorce (dozorkyně) dohlíží, aby vazba nebo trest odnětí svobody probíhal v souladu s vnitřním řádem věznice. Kvalifikační profil vězeňského dozorce dle Morghana (1994, 25) by měl obsahovat vlastnosti, jako jsou: „být profesionální, zásadový, emocionálně stabilní, empatický, dbalý morálních zásad, iniciativní, ochotný ke spolupráci, se smyslem pro humor, optimistický, vnímavý, přizpůsobivý - orientovaný na změny, schopný rozboru situace, asertivní a dále dovednosti, jako jsou písemná komunikace, nonverbální komunikace, mezilidská komunikace, použití všech nástrojů a zařízení, řízení.“ Dozorce musí být skutečným profesionálem, jeho zacházení s vězni musí být bezpečné, humánní a účinné.

Vězeňský lékař (lékařka) řeší tělesné, někdy také duševní a sociální, problémy vězňů buď prostřednictvím přímé intervence nebo, v rámci doporučení do péče jiného odborníka. Setkává se s pacienty, kteří prožívají skutečné problémy a hledají u lékaře pomoc, jindy jde o vězně s různými pseudoproblémy, jejichž cílem je zpestření dne, procházka nebo navázání nedovolených kontaktů. Zvláštní skupinu tvoří ti, kteří se snaží zmanipulovat lékaře k propuštění ze „zdravotních důvodů“ nebo alespoň k přemístění do nemocnice, kde se jejich snaha ještě stupňuje. Výjimkou není ani vymáhání medikamentů s psychotropním účinkem. Lékař denně řeší případy simulací, agravací i disimulací.

Klinickým psychologem (psycholožkou) ve vězeňství se může stát absolvent jednooborové psychologie na filozofické fakultě, který po pětileté teoretické a praktické přípravě složí atestační zkoušku z klinické psychologie. Psychiatr je absolvent lékařské fakulty se složenou atestací z psychiatrie. Pouze on může medikovat farmaka. Obě profese mohou poskytovat psychoterapii. Psycholog provádí psychologickou diagnostiku a poskytuje individuální nebo skupinové poradenství a psychoterapii vězněným osobám i vězeňskému personálu. Tomu pomáhá řešit nejrůznější pracovní, osobní, rodinné a jiné problémy, které by se mohly promítnout do samotného výkonu profese. Psycholog také monitoruje psychosociální klima ve vězení a snaží se o pozitivní propojení vztahů mezi vězni, personálem, nebo vězni a personálem. Tím přispívá k prevenci mimořádných událostí. Další významnou úlohu sehrává při výběru a přijímání nových zájemců o zaměstnání, čímž může ovlivňovat složení vězeňského personálu. Psycholog by měl mít možnost vyjádření ke všem větším stavebním záměrům a úpravám, nebo je sám navrhovat.

Začátkem devadesátých let dvacátého století došlo ve věznicích k návratu duchovní služby. V současnosti vysílá své zástupce do vazebních věznic a věznic více než deset církví. Duchovní jsou do věznic vysíláni na základě dohody Ekumenické rady církví ČR s Generálním ředitelstvím Vězeňské služby České republiky. Duchovní se stávají kaplany na plný nebo částečný úvazek (tedy zaměstnanci Vězeňské služby ČR) nebo vykonávají duchovní službu jako dobrovolníci a do věznic pravidelně docházejí. Duchovní činnost má různé formy - pomoc vězněnému člověku nalézt hodnotový smysl života a přijmout vinu, pomoc v krizi vězně, příprava na svaté přijímání nebo i konání bohoslužeb. Dosavadní zkušenosti jsou velmi dobré.

Základní činnost vychovatele (vychovatelky) spočívá v zacházení s vězni. Organizuje program zacházení, motivuje vězně ke změně životního stylu, vede odsouzené k přijetí viny a využívá při tom odměn a kázeňských trestů. Rovněž vězně hodnotí. Jeho cílem je nastartování pozitivních změn chování a osobnosti odsouzených.

Funkci speciálního pedagoga (pedagožky) by měl vykonávat absolvent vysokoškolského studia v oboru Speciální pedagogika (Pipeková et al., 1998). Jeho hlavní pracovní náplní je metodické řízení vychovatelů, koordinace týmu a zpracování

komplexní diagnózy a programu zacházení odsouzeného. Proto nelze důležitost jeho odborného vzdělání a odborné přípravy podceňovat.

Ve věznicích se na funkci sociální pracovnice ideálně hodí právě ženy. Sociální pracovnice poskytuje odsouzeným sociálně právní poradenství a informace. Nezbytnou náplní její profese je spolupráce s pracovníky probační a mediační služby, obecních a městských úřadů, úřadů práce, azylových domů a charit. Není cílem „obsluhování“ vězňů, ale především pomoc a motivace vedoucí k soběstačnosti a samostatnosti při řešení vlastních sociálních problémů odsouzených (Hála, 2005).

Co se týká žen ve vězeňském personálu, v současné době je můžeme najít ve všech profesích Vězeňské služby České republiky. Ve věznicích pracují dozorkyně, psychologičky, vychovatelky, sociální pracovnice, speciální pedagožky, lékařky a setkáme se i s ženami v justiční a vězeňské strážci. Také v TOP managementu lze najít ženu, je jí ředitelka kuřimské věznice Plk. PhDr. Zuzana Kalivodová. Skoro deset let pracovala jako psychologička v poradenství a zdravotnictví, ale jak uvádí v rozhovoru časopisu České vězeňství, to pro ni nebylo to pravé. Lákala ji práce v oblasti mimo společenské normy. Plk. PhDr. Zuzana Kalivodová pracuje ve vězeňství již šestnáct let. Několik let byla ředitelkou ženské věznice ve Světlé nad Sázavou.

Vězeňství bylo dříve výsadní záležitostí mužů. Velká Británie se stala první zemí, kde bylo do ryze mužských profesí prosazováno obsazování většího počtu žen, což je dáno specifickým společenským vývojem (silná vlna feminismu atd.). Ženy umí využívat při kontaktu s okolím svého přirozeného „ženského šarmu“ a to má vliv samozřejmě také na vězně. Ti se snaží chovat slušně, vyhovět požadavkům, předvést své kvality a pozitivní stránky osobnosti. Je třeba podotknout, že řada vězňů často pochází z prostředí, která neodpovídají běžným společenským normám. Jako příklad lze zmínit rozvrácená manželství, alkoholismus u rodičů aj. Žena vyrůstající ve zdravém sociálním prostředí je v dospělosti ve své podstatě nositelkou zdravého mateřského pudu a chování, kterého se řadě vězňů nikdy dostatečně nedostávalo. V jistém slova smyslu právě mateřský přístup k některým vězňům může pozitivně rozvíjet vztahy mezi vězeňskou službou a vězněnými osobami. Žena často nevědomky vytváří ve svém nejbližším okolí „teplo rodinného krbu“. S tím souvisí i velmi přínosná převážně ženská vlastnost, a tou je vyšší schopnost estetického cítění, což přímo ovlivňuje klima ve

věznicích. Jen stěží nalezneme na pracovním stole dozorce květiny nebo vhodně laděnou dekoraci pracovny. Tím ovšem autorka nechce degradovat pracovnice věznic na pouhé „nástěnkářky“.

Dalším přínosem ženy ve vězeňství je její loajalita. Loajalita k zaměstnání, zaměstnavateli, ke kolegům. Ženy nemají tak často vyvinutý „mysl“ pro podraz jako jejich mužští kolegové. Možná to souvisí s menší touhou po moci, po obsazování funkcí, po velení. Tolik diskutovaná nízká účast žen v politice není dána skrytou diskriminací, nýbrž tím, že ženy politika (tedy boj o moc) prostě tolik nebaví.

V ženských věznicích a ve věznicích s pobytem vězenkyň jsou schopny pracovnice vězeňské služby lépe chápat potřeby žen a také efektivněji hledat způsoby a prostředky, jak je uspokojovat. Dozorkyně dokáže o poznání lépe dekodovat vzorce chování typické právě zase jen ženám, nehrozí u ní sexuální zaujatost vůči stejnému pohlaví, navíc dokáže lépe odhadnout psychickou i fyzickou odolnost jednotlivých svěřenkyň. Jako problematický se může zdát chybějící přirozený respekt mezi pracovníci vězeňské služby a vězeňkyní (přirozený respekt je často přisuzován výhradně mužské složce), ovšem zkušená profesionálka s letitou praxí dokáže poměrně rychle překonat i tento zdánlivý handicap.

Autorka se přiklání k obecně platnému a velmi efektivnímu modelu kombinovaných kolektivů. Kombinovaný kolektiv mužů a žen se dokáže lépe podněcovat, motivovat a doplňovat. Tato teorie funguje také v oblasti vězeňství a přispívá ke zkvalitňování aktivit a spolupráce vězeňských pracovníků. Mimo jiné dodává přítomnost mužů v kolektivu i pocit jistoty v krizových situacích a s tímto vědomím lze zpětně očekávat i sebejistější přístup žen právě v těchto případech.

Drahomíra Malá ve své monografii uvádí, že ve všech amerických věznicích bez ohledu na typ musí být dodrženo procento žen - dozorkyň, a to minimálně třicet procent (Malá, 2003). Jistě si zde uvědomili, jaký přínos mohou právě ženy vězeňství přinést.

Nemůžeme opomenout také rizika spojená s touto profesí. Jako prioritní vyvstává otázka bezpečnosti. Žena, od přírody slabší a jemnější polovina společnosti, je v tomto případě v určitém ohledu znevýhodněna. Co se týká dozorkyň a strážných v podobě žen, je základní výcvik v sebeobraně jistě zcela nezbytným. V případě specialistek musí spolehlivě fungovat celý vnitřní bezpečnostní systém věznice.



V průběhu služby mohou nastat situace, které se liší od běžných životních a profesních zkušeností a tyto mimořádné události mohou negativně ovlivnit psychiku pracovníků, nebo mohou mít důsledky fyzické povahy. Dalo by se říci, že k tomuto jsou náchylnější právě „citlivé“ ženy. Zmiňovanou událostí může být pohled na vězně, který spáchal sebevražedný pokus, dále na sebepoškozování vězňů, úmrtí vězněné osoby v důsledku těžkého zranění nebo použití služební zbraně se smrtelnými následky. I když se jedná o mimořádné události, přesto je jejich výskyt možný a je nutné s tímto rizikem počítat. Tyto situace mohou vyústit u vězeňského personálu v akutní zátěžové nebo posttraumatické zátěžové reakce. Každý člověk může být zasažen extrémním zážitkem, ale pravděpodobnost výskytu je v souvislosti s výkonem služby u VS ČR daleko vyšší. Vězeňská služba České republiky nemá bohužel zatím vypracovaný jednotný a fungující systém posttraumatické péče o své zaměstnance (Haluzová, 2004). Autorka považuje tento stav za poměrně citelný nedostatek a do budoucna vidí v tomto ohledu velký potenciál.

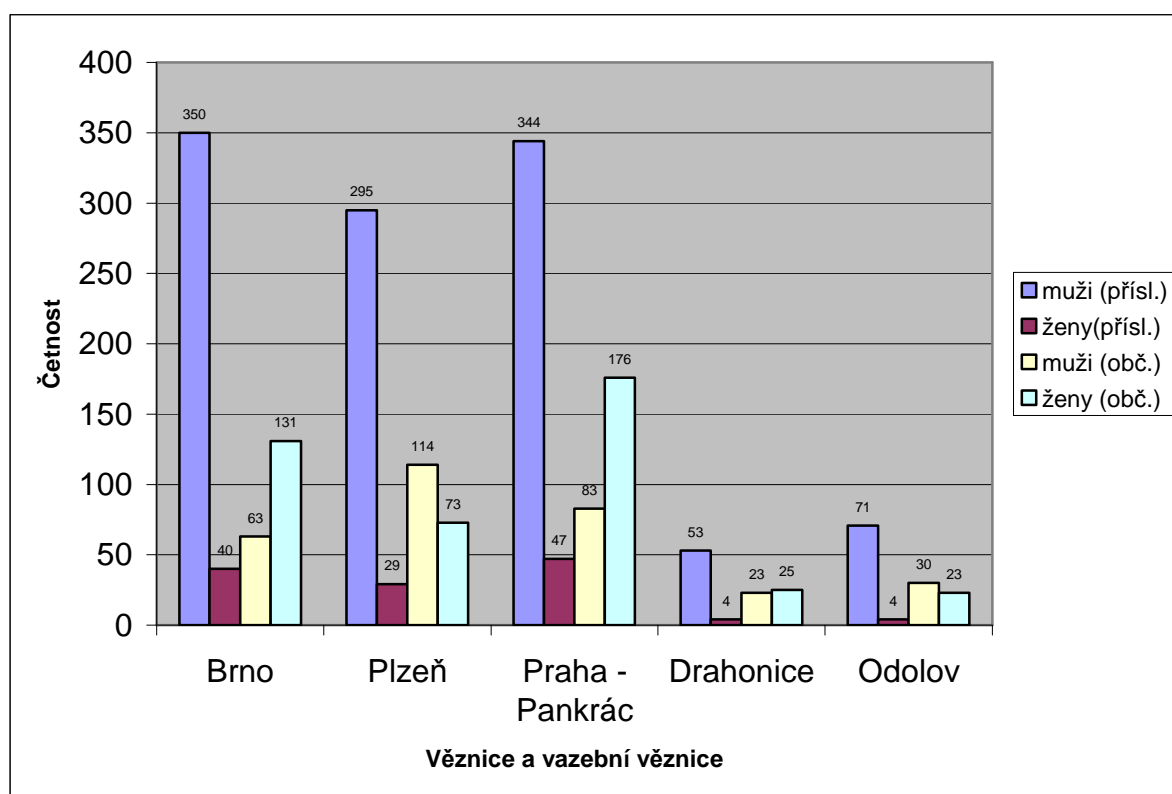
Nutné připomenout také již zmiňovanou stigmatizaci pracovníků věznic. Pokud se jedná o sociální postavení pracovníků vězeňské služby, je třeba s politováním konstatovat velmi nízké hodnocení popularity u veřejnosti. Tento stav je odrazem téměř absolutní neinformovanosti veřejnosti o náročnosti a pozitivních výsledcích systematické práce v našem vězeňství.

Na závěr této kapitoly je nezbytností zmínit obtížné postavení ženy s dětmi na pracovním trhu. Pro ženu je přirozeným životním posláním rodit a vychovávat potomky. Práce ve vězeňství však představuje nejen rizika, ale také nadstandardní časové nasazení. Proto může lehce docházet ke kolizi pracovních zájmů se zájmy rodinnými. Autorka se domnívá, že nejen náročné podmínky ve věznicích, ale i stigmatizace a společenský „drobnohled“ je jednou z hlavních příčin pro ukončení pracovního poměru ve Vězeňské službě České republiky. Řešení tohoto fenoménu vidí v sofistikované osvětové činnosti a ve zlepšení platové politiky. K této úvaze by ráda dodala, že je výhradně subjektivním názorem.

## 1.5 Působení žen ve Vězeňské službě České republiky

Při zpracování této podkapitoly vycházela autorka z číselných údajů zveřejněných v Ročence VS ČR 2004 a vytvořila grafy, které demonstrují rozdíly v působení žen a mužů ve Vězeňské službě České republiky.

**Graf 1:** Podíl žen ve složce příslušníků a občanských pracovníků ve vybraných věznicích (v absolutních číslech)



Při zpracování grafu 1 autorka graficky znázornila statistické údaje týkající se pěti reprezentativních věznic v České republice. V těchto věznicích srovnává podíl žen a mužů ve složce příslušníků a občanských pracovníků. Konkrétně se jedná o Vazební věznici Brno, věznici Plzeň, Vazební věznici Praha-Pankrác, věznici Drahonice a věznici Odolov.

Vazební věznice Brno je věznicí s dozorem a zajišťuje výkon vazby obviněných mužů i žen. V objektu věznice se nachází oddělení pro mladistvé a oddělení se zmírněným dozorem.

Věznice Plzeň je věznicí pro odsouzené muže, ženy a mladistvé. Jedná se o věznici se zvýšenou ostrahou. Součástí věznice je oddělení pro výkon vazby a oddělení pro drogově závislé.

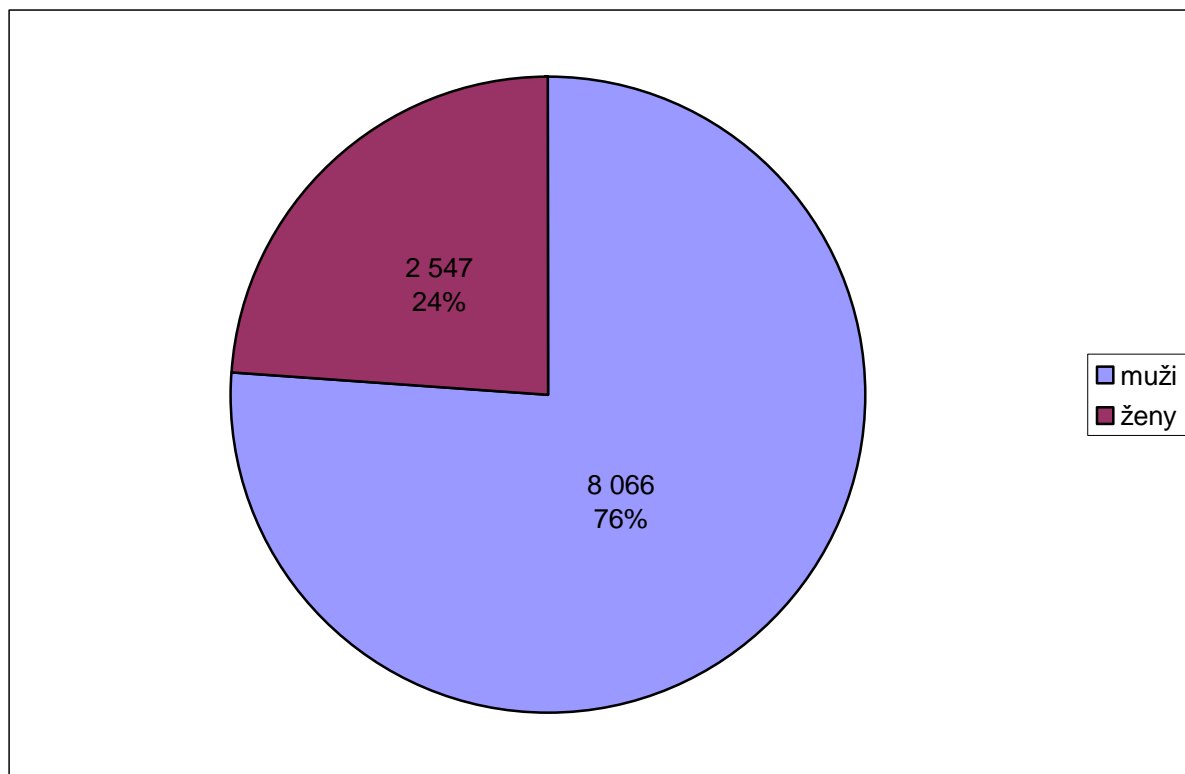
Vazební věznice Praha-Pankrác zajišťuje výkon vazby mužů a částečně i výkon v kategorii s dohledem, dozorem a ostrahou.

Věznice Drahonice patří do kategorie věznic s ostrahou a věznice Odolov zajišťuje výkon trestu odnětí svobody u odsouzených mužů nad 18 let, v kategorii věznic s dozorem.

Ve všech věznicích dominují ve složce příslušníků muži. Naopak ve složce občanských pracovníků převažují ženy a to ve věznicích Brno, Praha-Pankrác a Drahonice.. Ve Vazební věznici Brno je zaměstnáno v kategorii příslušníků 90% mužů a 10% žen, výsledek tedy souhlasí s celorepublikovým poměrem příslušníků muži versus ženy (viz. graf 3). Ve věznici Plzeň je zaměstnáno v kategorii příslušníků 91% mužů a 9% žen. Ve Vazební věznici Praha Pankrác je zaměstnáno v kategorii příslušníků 88% mužů a 12% žen. Ve věznici Drahonice je zaměstnáno v kategorii příslušníků 93% mužů a 7% žen. Ve věznici Odolov je zaměstnáno v kategorii příslušníků 95% mužů a 5% žen.

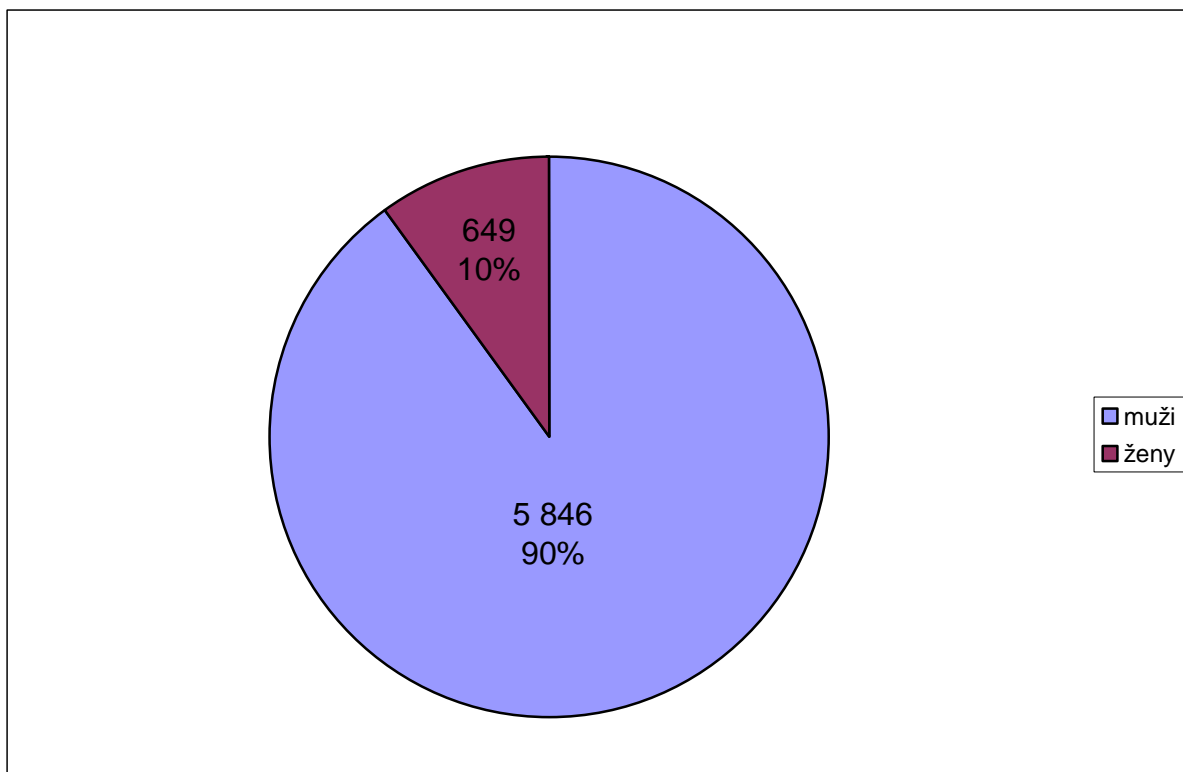
Ve Vazební věznici Brno je zaměstnáno v kategorii občanských pracovníků 68% žen a 32% mužů. Ve věznici Plzeň je zaměstnáno v kategorii občanských pracovníků 61% mužů a 39% žen. Ve Vazební věznici Praha Pankrác je zaměstnáno v kategorii občanských pracovníků 68% žen a 32% mužů. Ve věznici Drahonice je zaměstnáno v kategorii občanských pracovníků 52% žen a 48% mužů. Ve věznici Odolov je zaměstnáno v kategorii občanských pracovníků 57% mužů a 43% žen.

**Graf 2:** Poměr mužů a žen ve Vězeňské službě ČR (v absolutních číslech a procentech)



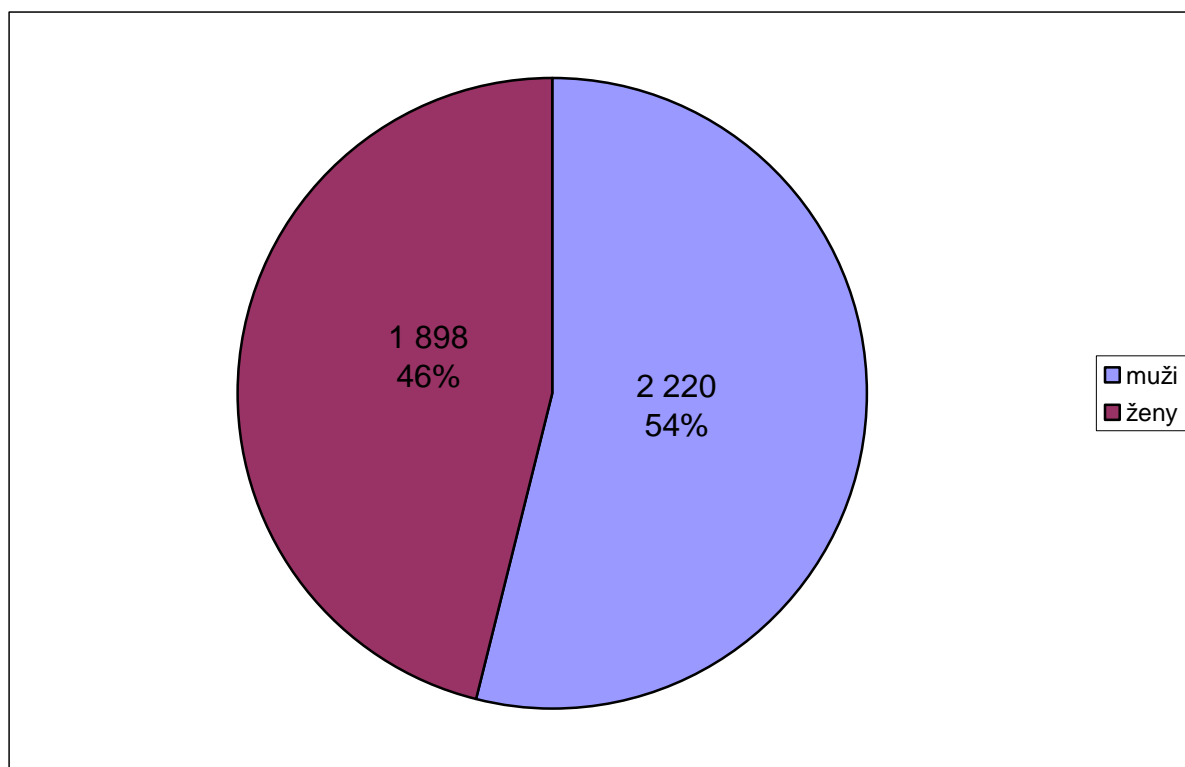
Ve Vězeňské službě České republiky pracuje z celkového počtu zaměstnanců 76% (8066) mužů a 24% (2547) žen.

**Graf 3:** Podíl žen v profesi příslušníků (v absolutních číslech a procentech)



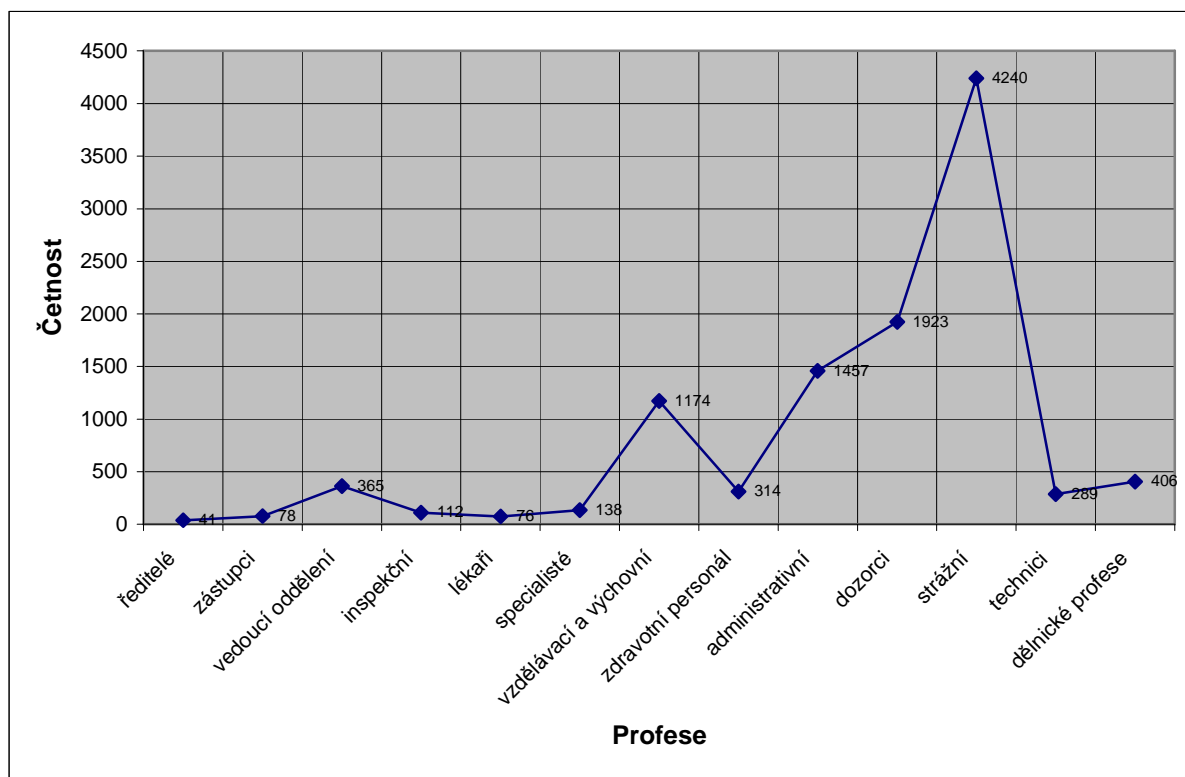
Ve složce příslušníků Vězeňské služby ČR pracuje 90% (5846) mužů a 10% (649) žen. Je ovšem nezbytné přihlédnout ke skutečnosti, že poměr mužů u VSČR je výrazně vyšší než poměr žen a proto je vhodnější pro přesnější interpretaci tato data přepočítat vzhledem k celkovým počtům mužů a žen. Po tomto přepočtu lze zjistit, že ve složce příslušníků pracuje 72,5% z celkového počtu mužů a 25,5% z celkového počtu žen. Většina mužů tedy pracuje v profesích dozorců a ve funkcích justiční a vězeňské stráže.

**Graf 4:** Podíl žen v občanském pracovním poměru (v absolutních číslech a procentech)



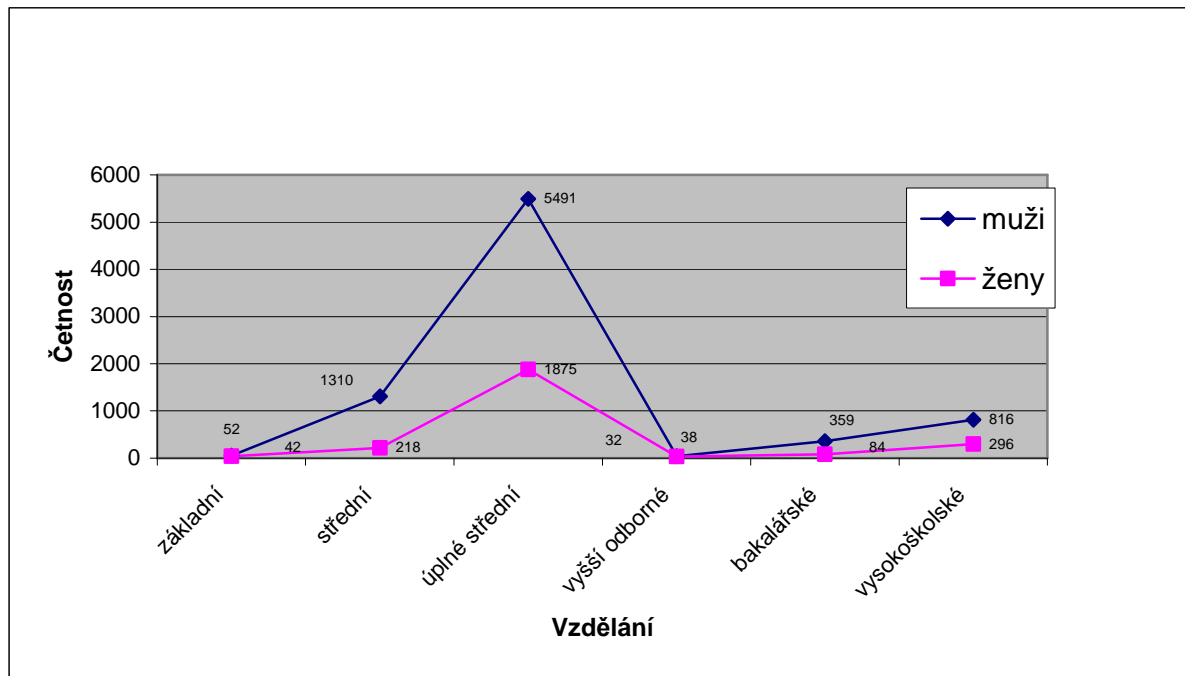
V občanském pracovním poměru (jedná se o specialisty, zdravotníky, vzdělávací a výchovný personál, administrativní pracovníky, technický a dělnický personál) je zaměstnáno 46% (2220) mužů a 54% (1898) žen. Což je vzhledem k nerovnému počtu 27,5% z celkového počtu mužů a 74,5% z celkového počtu žen. Většina žen tedy pracuje ve funkcích vzdělávacích a výchovných, v nichž prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby, dále v profesích specialistů, zdravotníků, administrativních zaměstnanců apod.

**Graf 5:** Rozdělení zaměstnanců Vězeňské služby ČR podle profesí (v absolutních číslech)



Z tohoto grafu je zřejmé, že největší podíl zaměstnanců pracuje na postech strážných (4240), dozorců (1923), administrativních pracovníků (1457) a na pozicích vzdělávacích a výchovných (1174). Tyto údaje lze dohledat pouze obecně, bez ohledu na pohlaví.

**Graf 6:** Dosažené vzdělání zaměstnanců Vězeňské služby ČR k 31.12.2004  
(v absolutních číslech)

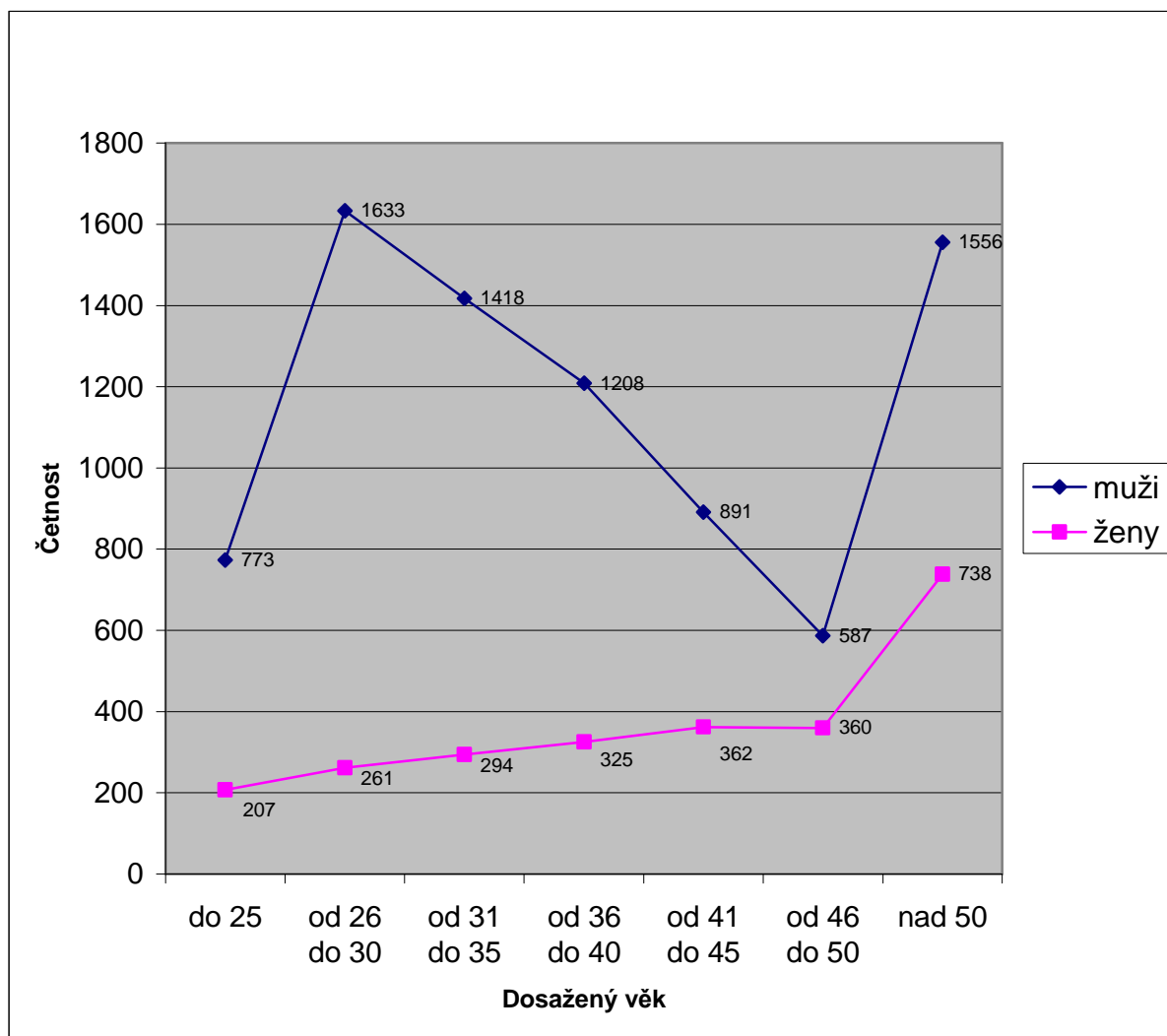


Vzhledem ke grafu 2 lze zjistit, že 10% všech zaměstnanců Vězeňské služby České republiky jsou vysokoškoláci. Z tohoto počtu se jedná o 73% mužů a 27% žen. Je ovšem nutné přihlídnout ke skutečnosti, že poměr mužů u VSČR je výrazně vyšší než poměr žen, proto má větší vypovídací hodnotu fakt, že ze všech mužů zaměstnaných u VSČR má vysokoškolské studium (nejméně pětileté) 10% mužů a ze všech žen zaměstnaných u VSČR má vysokoškolské studium (nejméně pětileté) 12% žen.

Z grafu je dále patrné, že u Vězeňské služby České republiky dominuje úplně střední vzdělání s maturitou. Úplně střední vzdělání má 69% všech zaměstnanců. Z tohoto počtu se jedná o 75% mužů a 25% žen, vzhledem k nerovnému poměru je to 68% ze všech mužů a 74% ze všech žen.



**Graf 7:** Věk mužů a žen zaměstnaných ve Vězeňské službě ČR k 31.12.2004  
(v absolutních číslech)



Z demografického hlediska je zajímavé, že počty žen zaměstnaných u VSČR se ve věkových kategoriích do 50 let téměř neliší, ovšem ženy nad 50 let výrazně dominují a žen přes 40 let je z celkového počtu žen 57%! I přes vysoký počet středoškolaček pracuje ve Vězeňské službě České republiky ve věkové kategorii do 30 let z celkového počtu žen pouze 18%. Autorka se domnívá, že tato skutečnost může být způsobena hned několika důvody. Jedním z těchto důvodů je mateřská dovolená, pro kterou je charakteristické právě výše zmiňované věkové období. Dalším možným důvodem je

nezájem absolventek o tuto profesi, bezprostředně po škole, a nelze opomenout ani domněnku, že pracovní místa jsou obsazena a pracovních nabídek pro absolventy je málo.

U mužů dominuje věková kategorie od 26 do 30 let. To lze přičíst potřebě zdravých a fyzicky zdatných pracovníků, zejména do řad příslušníků. Tato věková kategorie tyto podmínky optimálně splňuje.

## **2. Cíle práce a hypotézy**

### ***Cíle práce***

Zjistit zastoupení žen v českém vězeňském personálu, stanovit přínosy a rizika s tím spojená, navrhnout optimalizační doporučení

### ***Hypotézy***

#### ***Hypotéza 1***

Podíl žen ve Vězeňské službě České republiky v souladu s moderními evropskými trendy stoupá.

#### ***Hypotéza 2***

Ženy ve Vězeňské službě České republiky pronikají i do profesí dříve výhradně vykonávaných muži.

#### ***Hypotéza 3***

I přes některá rizika s tím spojená představují ženy ve vězeňském personálu penologický přínos.

### **3. Metodika**

#### **3.1. Použití metody výzkumu**

Pro ověření hypotéz autorka zvolila kombinaci kvalitativního a kvantitativního výzkumu. Kvalitativní a kvantitativní výzkum je možno chápat jako dvě etapy empirického výzkumu, kdy kvalitativní výzkum je doplňkem výzkumu kvantitativního.

Základní výzkumnou metodou diplomové práce se stala obsahová analýza zveřejněných číselných údajů z Ročenek VS ČR 1996 – 2005 a metoda dotazování, která byla uskutečňována prostřednictvím technik dotazníku a řízeného polostandardizovaného rozhovoru.

##### **3.1.1. Obsahová analýza zveřejněných číselných údajů**

Pro potvrzení nebo vyvrácení první hypotézy byla zvolena metoda rozboru číselných údajů z Ročenek Vězeňské služby České republiky. K analýze byly použity všechny zveřejněné Ročenky, a to od roku 1996 do roku 2005. Získaná data byla zpracována do grafů v programu Excel 2000.

##### **3.1.2. Dotazník**

Dotazník je souborem písemných záměrných otázek sledujících poznání zcela určitých jevů v určitém souboru osob. Je měrným prostředkem, s jehož pomocí zkoumáme postoje lidí k různým jevům, jejich názory, motivy aj.

Pro potvrzení nebo vyvrácení druhé hypotézy byla zvolena metoda dotazování formou dotazníku. Dotazník byl odeslán prostřednictvím emailu a byl adresován personálním oddělením věznic. Zaslaný dotazník obsahoval průvodní informace, které měly personalisty seznámit s obsahem diplomové práce a s požadavky na vyplnění.

Průvodní dopis zní:

„Vážená paní personalistko (vážený pane personalisto), jsem studentkou 2. ročníku oboru Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity kde v současné době zpracovávám diplomovou práci, jejímž vedoucím je PhDr. Jaroslav Hála – psycholog Vazební věznice České Budějovice. Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku žen ve Vězeňské službě České republiky. Prosím Vás o laskavé vyplnění přiloženého dotazníku, neboť výzkum bude realizován na základě Vámi uvedených dat. Prosím o spolupráci prostřednictvím e-mailu. Výsledné závěry budou publikovány v časopisu České vězeňství. Velice děkuji za pochopení a spolupráci. S pozdravem Bc. Helena Duchová“

Instrukce k dotazníku:

Vámi udanou odpověď označte nebo vyplňte tučným písmem v písmu Times New Roman, velikost 12. Vyplňujte pouze místa, která jsou vytečkovaná. Dotazník zašlete na emailovou adresu: [helenaduchkova@seznam.cz](mailto:helenaduchkova@seznam.cz)

Dotazník je uveden v příloze 1. a má 4 otázky. První otázka zjišťuje počty žen zaměstnaných v jednotlivých profesích a v konkrétních věznicích, dvě otázky jsou otevřené a jedna polootevřená s podotázkou. Všechny odpovědi byly vyhodnoceny pomocí programu Excel 2000.

### **3.1.3.            *Rozhovor***

Rozhovor je podle B. Geista (1992, 305) jedna z nejpoužívanějších a ve veřejnosti nejznámějších výzkumných a diagnostických technik. Rozhovor je nástrojem výzkumu, plánovitým postupem s vědecky veřejným cílem, při němž má být zkoumaná osoba podnícena řadou záměrných otázek nebo sdělených stimulů k verbálním informacím.

Pro potvrzení nebo vyvrácení třetí hypotézy zvolila autorka metodu řízeného polostandardizovaného rozhovoru. Osloveny byly tři ženy pracující v českobudějovické vazební věznici, a to vrchní sestra zdravotnického střediska, sociální pracovnice a vrchní

inspektorka na výkonu vazby. Součástí rozhovoru bylo 16 otázek. Otázky rozhovorů jsou koncipovány vzhledem k cílům a hypotézám a mapují okolnosti nástupu na danou pozici, spokojenost se stávajícím zaměstnáním a pracovní podmínky ve věznici. Otázky rozhovorů jsou zaznamenány v příloze 2.

### **3.2.            *Výzkumný soubor***

Data pro diplomovou práci byla získána 3 metodami. Pomocí dotazníku bylo osloveno celé území České republiky. Dotazník byl odeslán spolu s průvodním dopisem všem 36 věznicím a byl adresován personálním oddělením. Po prvním oslovení vyplnilo dotazník 15 věznic, po druhém oslovení odpověděly další 3 věznice. Celkem tedy vyplnilo dotazník 18 věznic. Vazební věznice Litoměřice, věznice Jiřice a Drakonice odmítly sdělit informace. Věznice Břeclav, Heřmanice, Kynšperk nad Ohří, Mírov, Pardubice, Plzeň, Příbram, Rapotice, Rýnovice, Stráž pod Dalekem, Valdice, Všehrda a Vazební věznice Ostrava, Praha Pankrác a Praha Ruzyně neodpověděly. Návratnost byla 50%. Z personálních oddělení vyplnilo dotazník 8 mužů a 10 žen.

Výzkumná metoda dotazování technikou řízeného rozhovoru byla uskutečněna ve Vazební věznici v Českých Budějovicích. Rozhovor proběhl se třemi zaměstnanými ženami. Všechny rozhovory vyhověly.

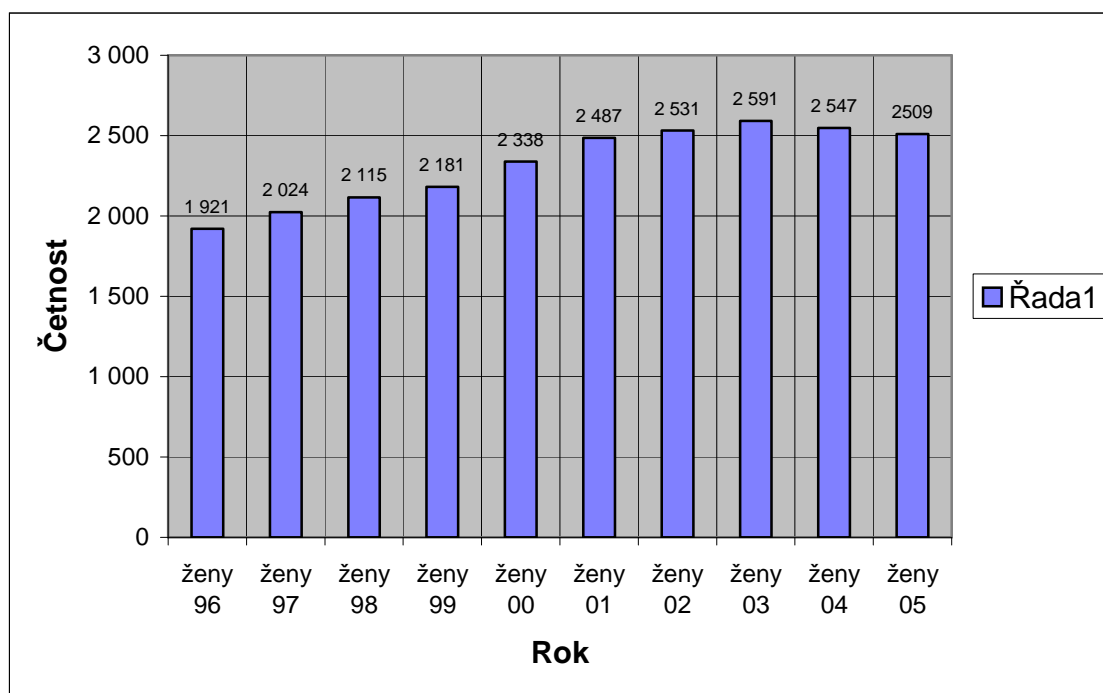
Pro obsahovou analýzu číselných údajů VS ČR byla použita všechna zveřejněná data z Ročenek 1996 až 2005.

## 4. Výsledky

### 4.1. Obsahová analýza zveřejněných číselných údajů

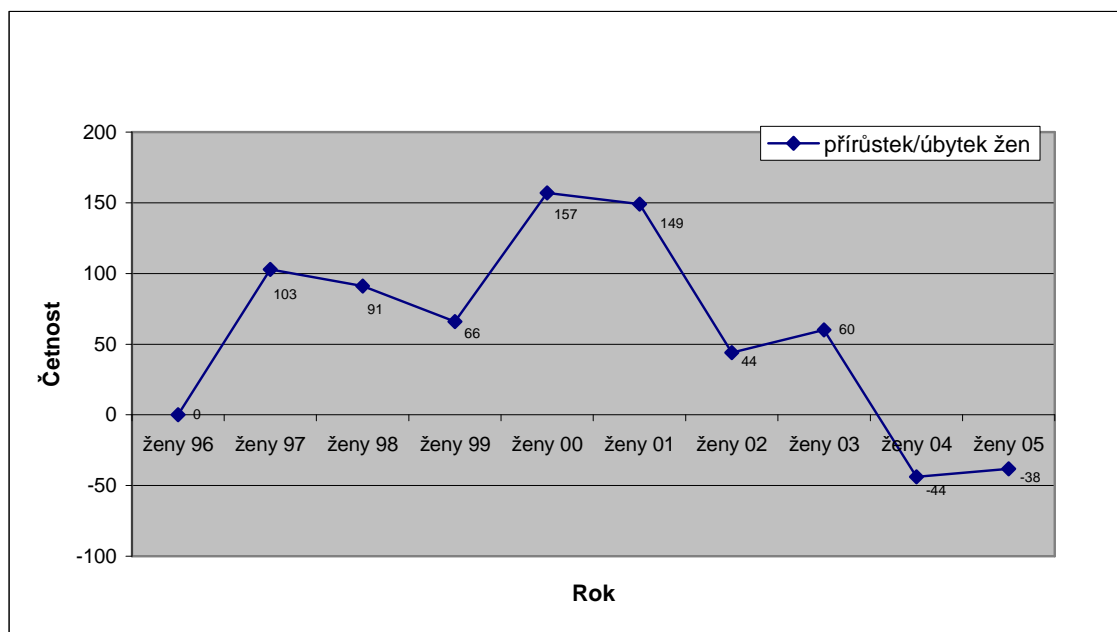
Pro potvrzení nebo vyvrácení první hypotézy byla zvolena metoda rozboru číselných údajů z Ročenek Vězeňské služby České republiky ([www.vscr.cz](http://www.vscr.cz)). K analýze byly použity všechny zveřejněné Ročenky a to konkrétně od roku 1996 do roku 2005.

**Graf 8:** Vývoj počtu žen ve Vězeňské službě ČR v letech 1996 – 2005 (v absolutních číslech)



V tomto grafu lze pozorovat pozvolný nárůst počtu žen ve VS ČR od roku 1996 do roku 2003 a následně mírný pokles v letech 2004 a 2005. Při srovnání výchozího roku 1996 a posledního zveřejněného roku 2005 je evidentní nárůst počtu zaměstnaných žen z 1921 na 2509.

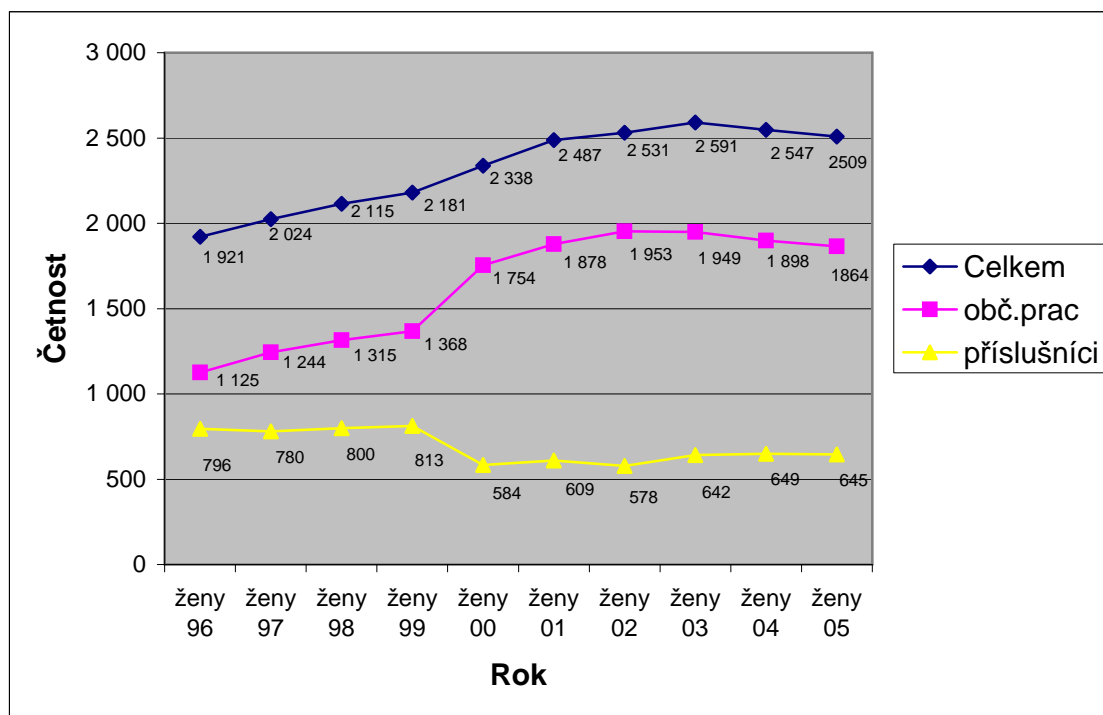
**Graf 9:** Změny v počtu žen ve Vězeňské službě ČR mezi léty 1996 – 2005 (v absolutních číslech)



Tento graf znázorňuje počty přijatých (popř. propuštěných) žen ve sledovaných letech 1996 až 2005. Nejsilnějšími roky pro přijetí žen byly roky 2000 a 2001, kdy bylo přijato v roce 2000 157 žen a v roce 2001 149 žen. Propouštělo se v roce 2004 a 2005, kdy bylo propuštěno v roce 2004 44 žen a v roce 2005 38 žen.

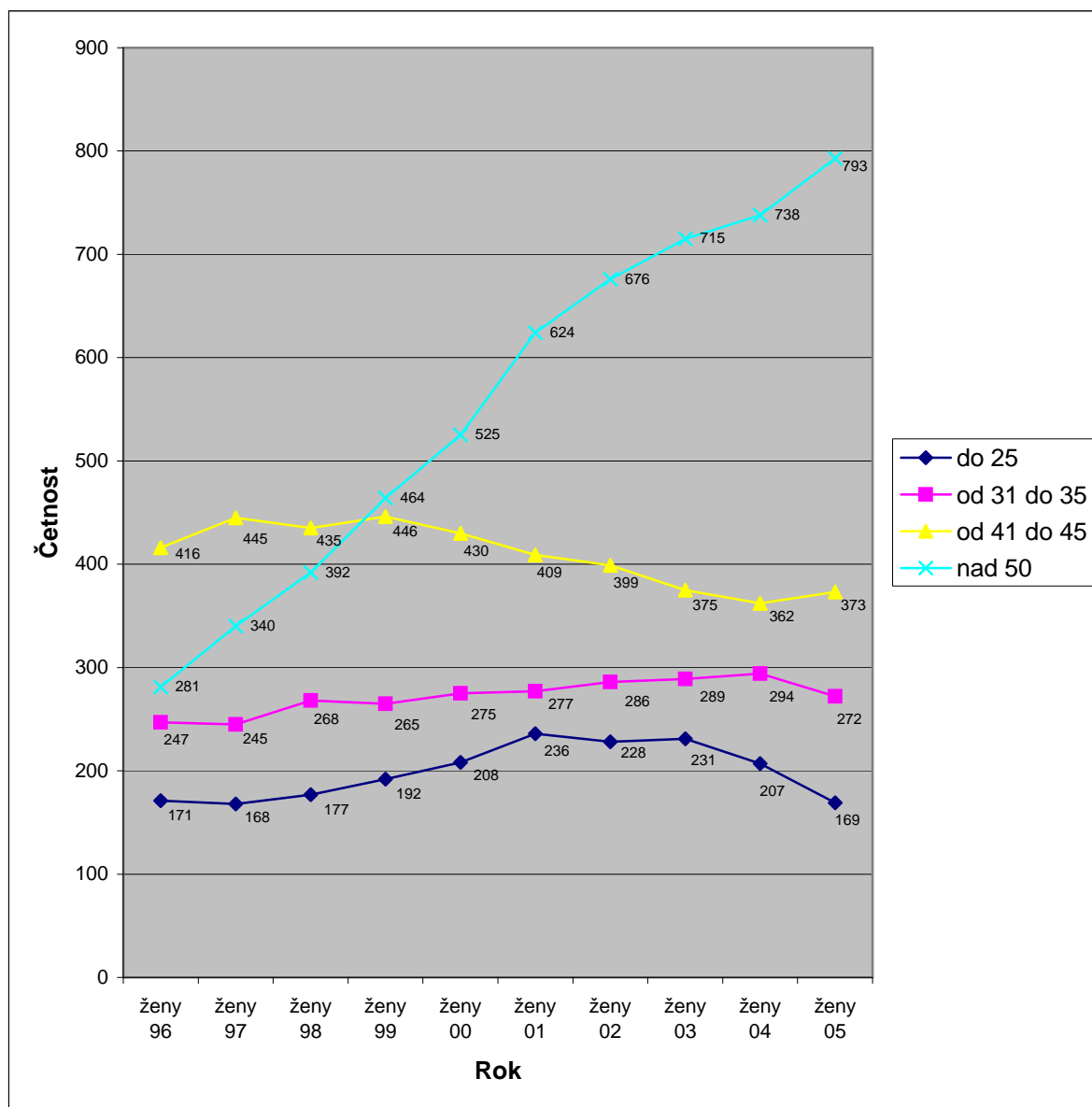


**Graf 10:** Podíl žen ve složkách Vězeňské služby ČR mezi léty 1996 – 2005  
(v absolutních číslech)



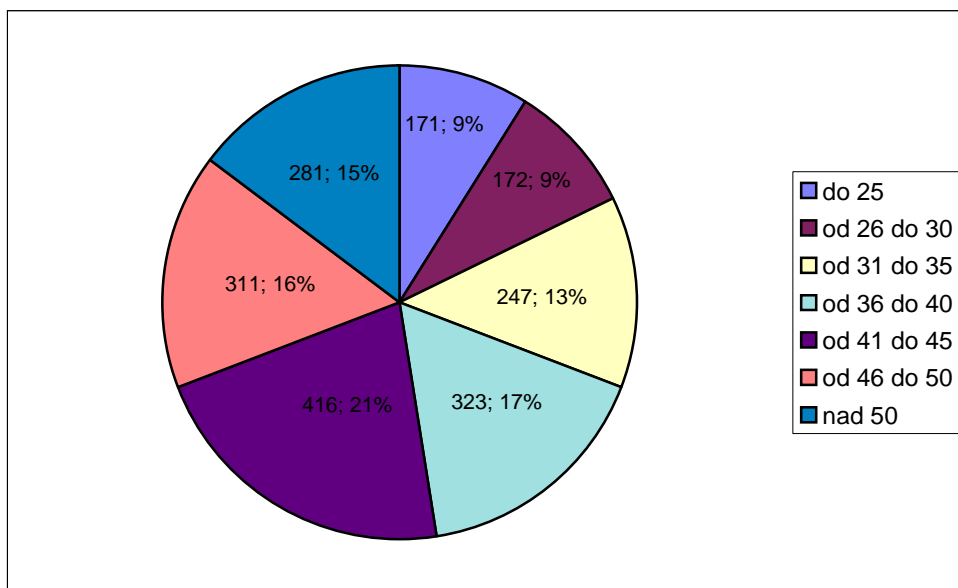
Tento graf znázorňuje vývoj počtu žen ve složkách občanských pracovníků a příslušníků. Za zlomový rok lze považovat rok 1999. Od tohoto roku dochází k výraznému nárůstu žen ve složce občanských pracovníků a výraznému poklesu ve složce příslušníků. V roce 1996 pracovalo ve složce příslušníků 41% z celkového počtu žen, v roce 2005 tento počet klesl na pouhých 26% žen. V roce 1996 pracovalo ve složce občanských pracovníků 59% z celkového počtu žen, kdežto v roce 2005 tento počet vzrostl na 74% žen.

**Graf 11:** Věková skladba žen ve Vězeňské službě ČR mezi léty 1996 – 2005  
(v absolutních číslech)

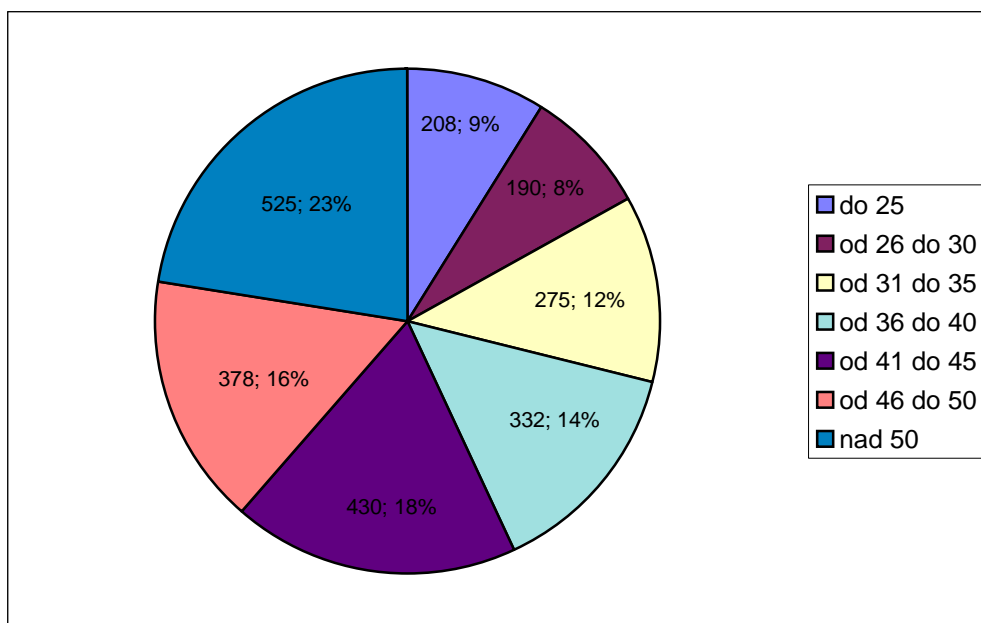


Jako reprezentativní autorka zvolila čtyři věkové kategorie. Na první pohled lze sledovat prudký nárůst počtu žen nad 50 let. Žen nad 50 let pracovalo v roce 1996 ve Vězeňské službě české republiky pouhých 281 (15% zaměstnaných žen), v roce 2005 tento počet vzrostl na překvapivých 793 (31% zaměstnaných žen), což je téměř 1/3 všech zaměstnaných žen. Ostatní věkové kategorie jsou převážně konstantní.

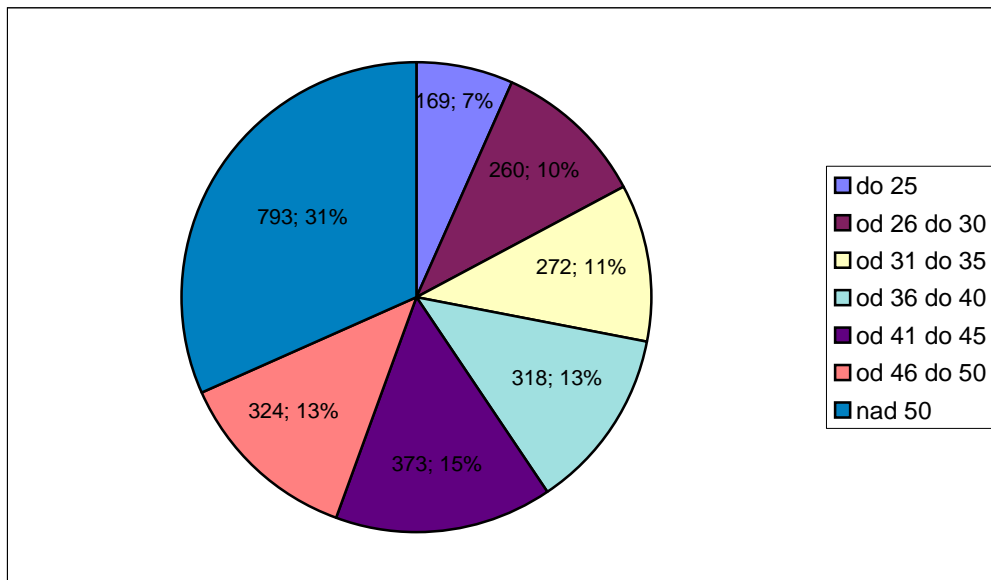
**Graf 12:** Věková skladba žen ve Vězeňské službě ČR v roce 1996  
(v absolutních číslech a procentech)



**Graf 13:** Věková skladba žen ve Vězeňské službě ČR v roce 2000  
(v absolutních číslech a procentech)



**Graf 14:** Věková skladba žen ve Vězeňské službě ČR v roce 2005  
(v absolutních číslech a procentech)



Grafy 12, 13, 14 znázorňují vývoj ve všech věkových kategoriích žen, za reprezentativní srovnávací roky byly zvoleny roky 1996, 2000 a 2005.

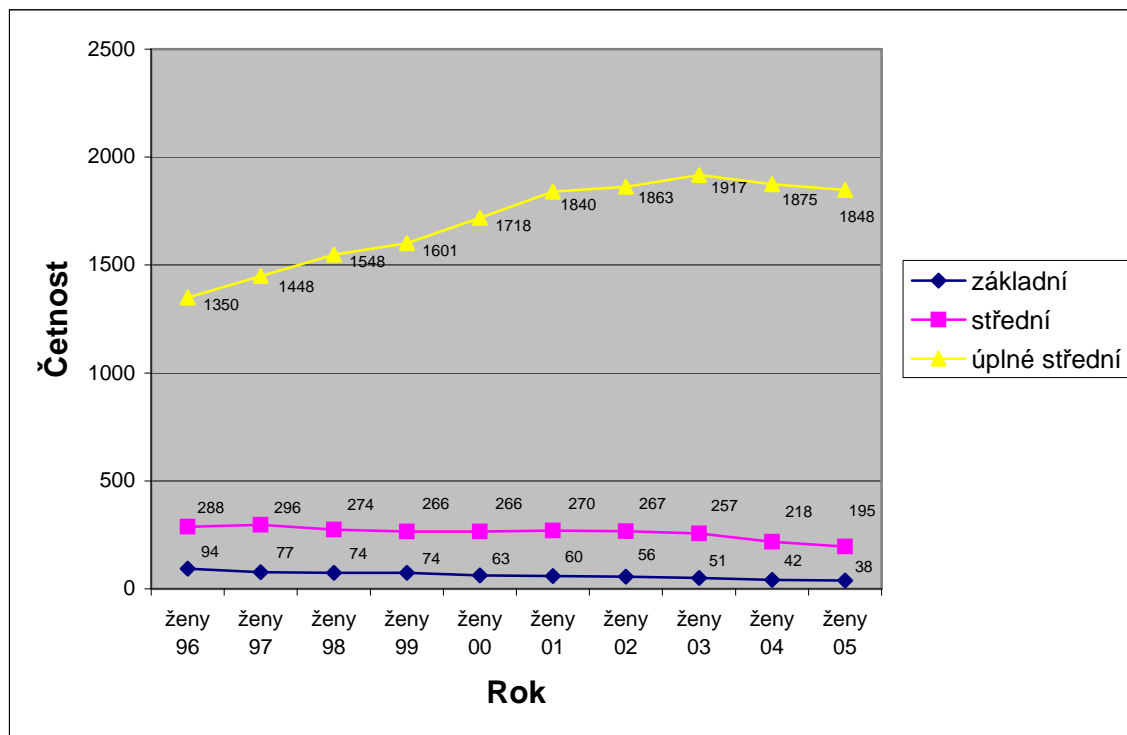
V roce 1996 se počty žen v jednotlivých věkových kategoriích příliš nelišily. Nejsilnější byla kategorie od 41 do 45 let.

V roce 2000 dochází k nárůstu žen pouze v kategorii nad 50let, v kategorii od 46 do 50 let je počet konstantní a v ostatních věkových kategoriích dochází k mírnému poklesu počtu žen.

V roce 2005 dochází k nárůstu žen v kategorii nad 50 let a zajímavý je také nepatrný přírůstek v kategorii od 26 do 30 let. V ostatních věkových kategoriích dochází k poklesu.

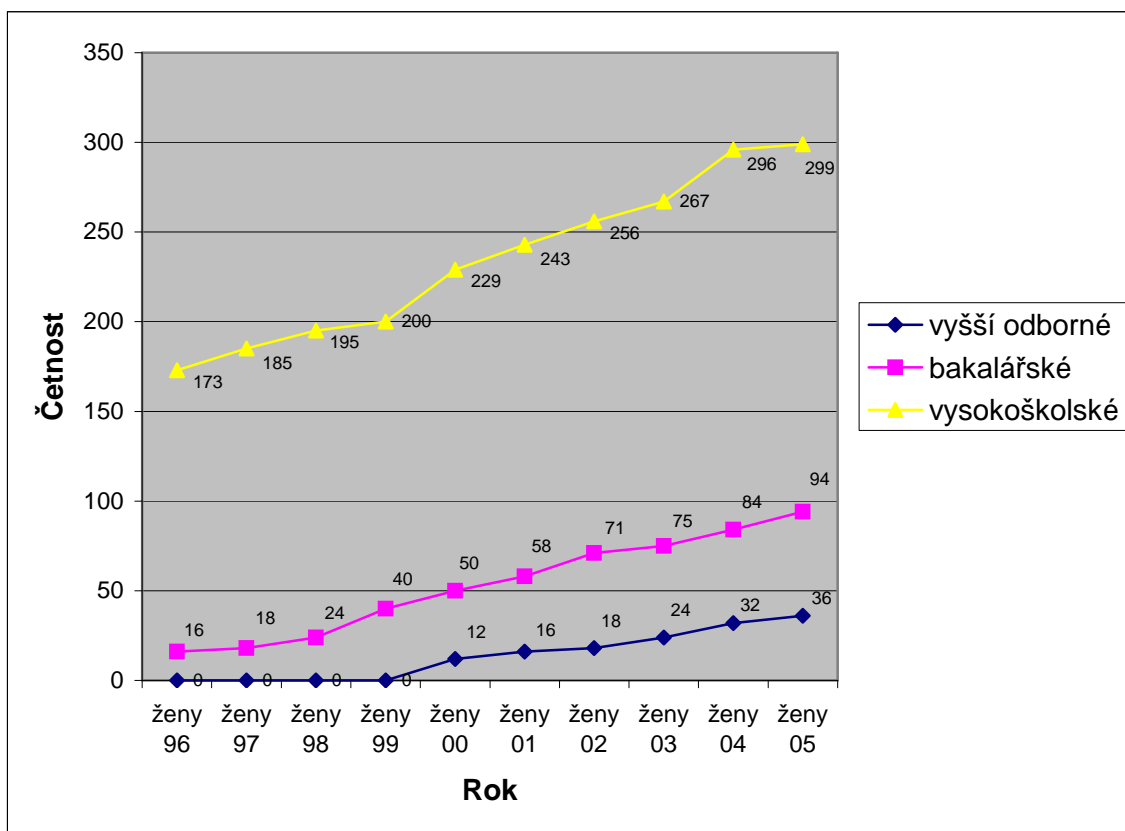
Z těchto grafů je zřejmé, že buď Vězeňská služba České republiky podporuje starší a zkušenější ženy nebo tyto ženy ve svých funkcích setrvávají až do důchodu a proto nejsou volná místa pro absolventy a mladší věkové kategorie.

**Graf 15:** Vývoj vzdělávání žen ve Vězeňské službě ČR mezi léty 1996 – 2005 v kategoriích do maturity (v absolutních číslech)



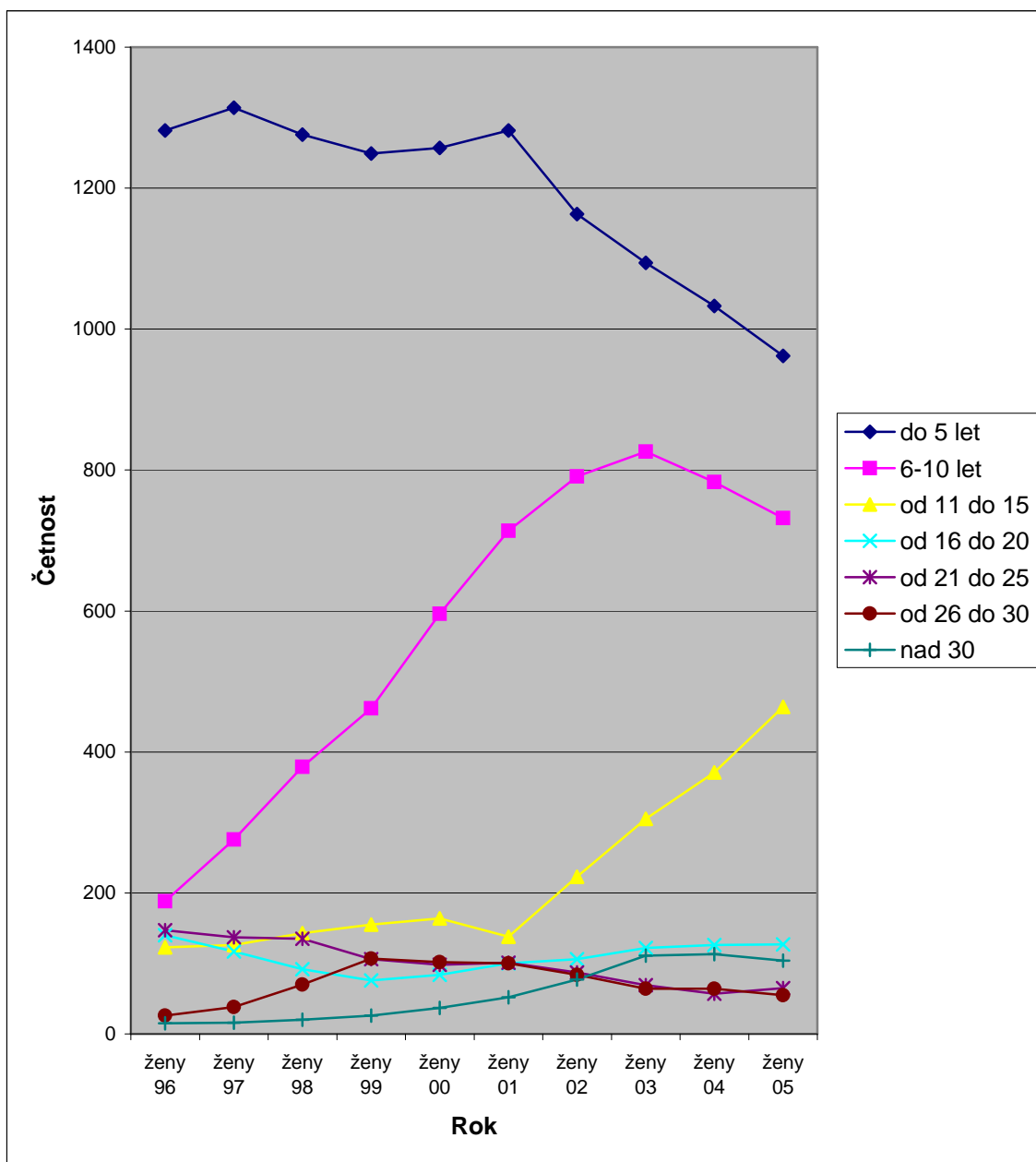
Tento graf názorně demonstruje převažující počet žen s úplným středoškolským vzděláním. Tato křivka úplného středního vzdělání kopíruje hlavní trend v přírůstku žen (viz.graf č.10). V roce 1996 i v roce 2005 mělo úplné středoškolské vzdělání s maturitou 71% z celkového počtu žen. Počet žen se středním a základním vzděláním ve sledovaném období 1996-2005 klesá.

**Graf 16:** Vývoj vzdělávání žen ve Vězeňské službě ČR mezi léty 1996 - 2005 v pomaturitních kategoriích (v absolutních číslech)



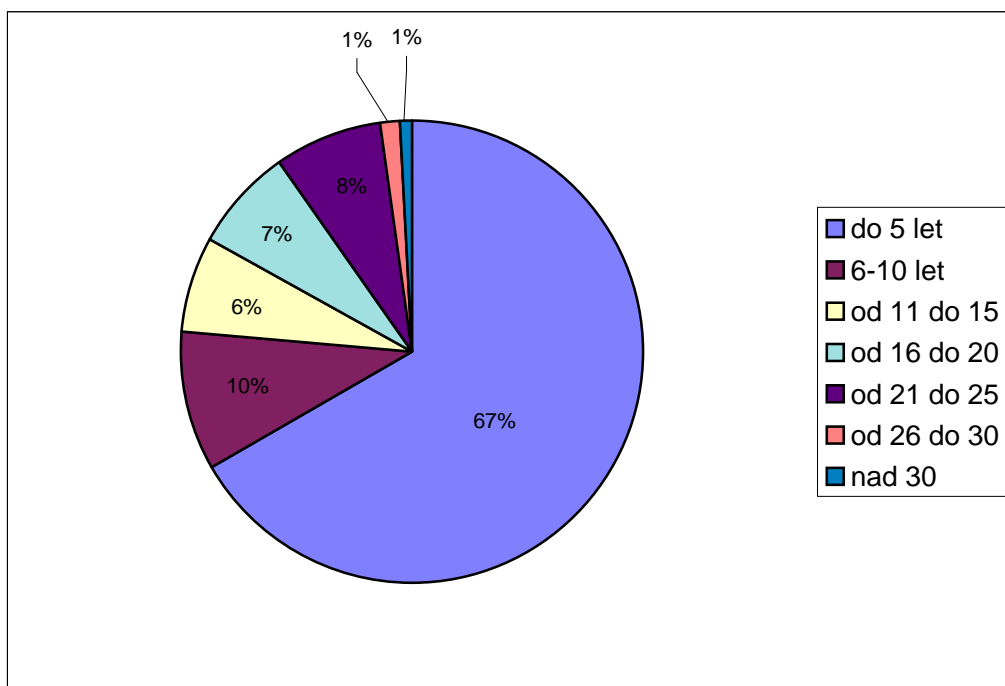
V tomto grafu lze sledovat vzestupný trend u všech kategorií pomaturitních studií. Na základě nástupu žen s vyšším odborným vzděláním se lze domnívat, že se v roce 2000 na trhu práce objevují absolventi nově vzniklých vyšších odborných škol. Ve vězeňské službě narůstá počet vysokoškolsky vzdělaných žen.

**Graf 17:** Délka služby žen ve Vězeňské službě ČR v letech 1996 – 2005  
(v absolutních číslech)

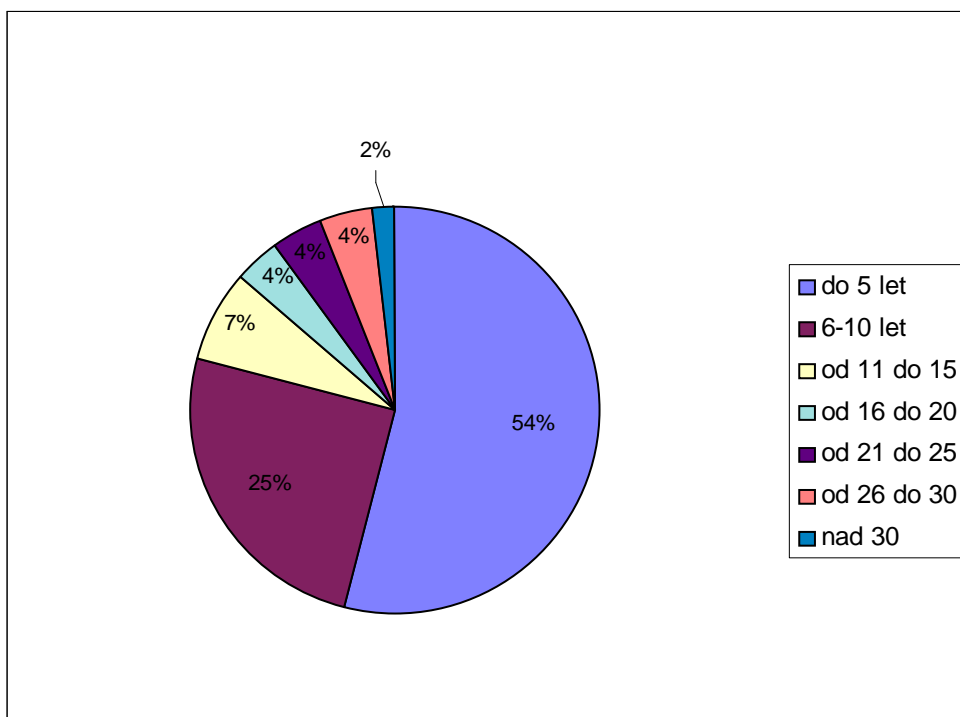


Na základě tohoto grafu lze usuzovat, že jelikož byla v roce 1996 ve VS ČR zaměstnána převážná většina žen pouze 5 a méně let, muselo dojít k výrazné obměně zaměstnanců po revoluci a tyto ženy postupně přecházely do kategorie 6-10 let, kde křivka v období 1996- 2002 prudce stoupá.

**Graf 18:** Skladba žen ve Vězeňské službě ČR podle délky pracovního poměru v roce 1996 (v procentech)

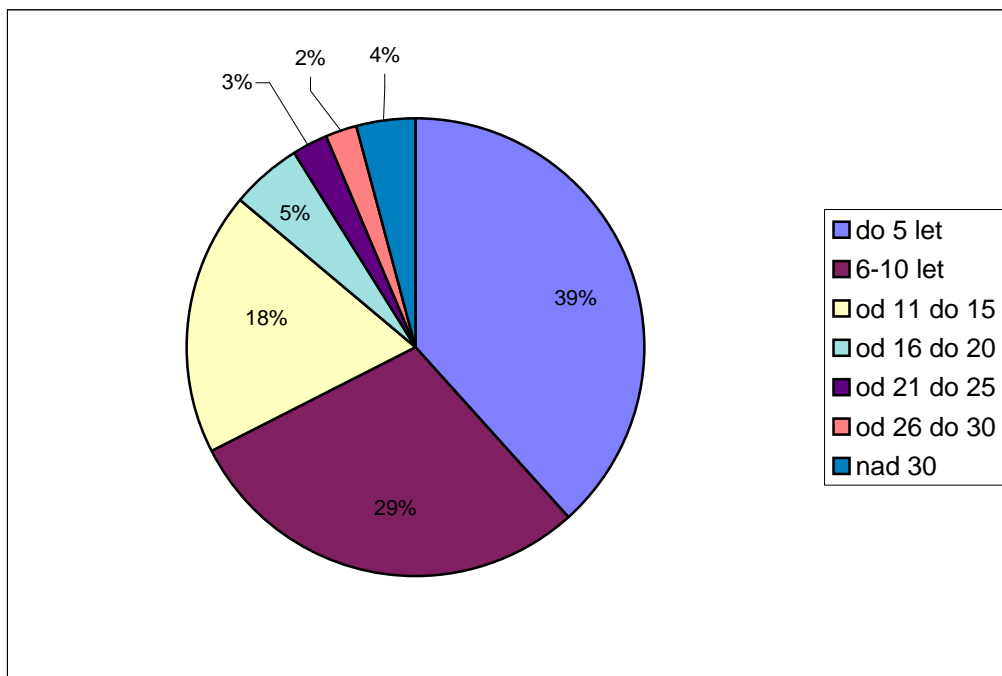


**Graf 19:** Skladba žen ve Vězeňské službě ČR podle délky pracovního poměru v roce 2000 (v procentech)





**Graf 20:** Skladba žen ve Vězeňské službě ČR podle délky pracovního poměru v roce 2005 (v procentech)



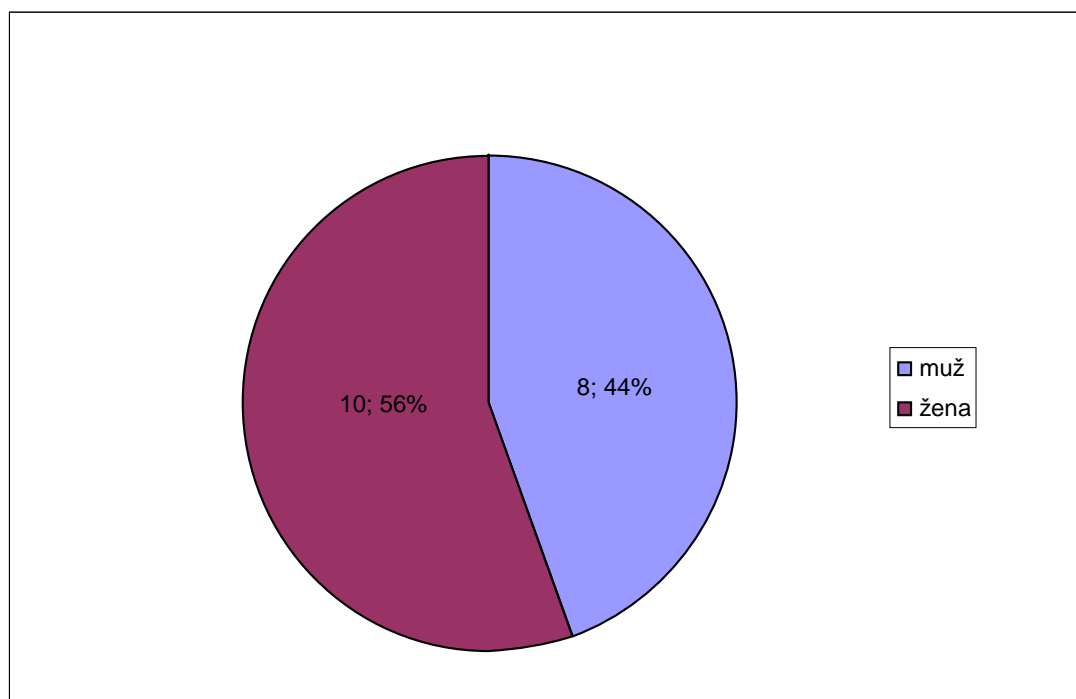
Na základě grafů 18, 19, a 20 lze konstatovat, že v roce 1996 pracovalo ve VS ČR 33% žen, které již setrvaly v zaměstnání od dob komunismu, v roce 2000 se tento počet snížil na 21% a v roce 2005 se jednalo o pouhých 14% žen.

Je zajímavým zjištěním, že převaha žen nad 50 let se neodrazila v délce služby žen, neboť kategorie délky pracovního poměru od 26 do 30 let je zastoupena v roce 2005 pouze 2 procenty a kategorie nad 30 let 4 procenty. Z toho vyplývá, že tyto ženy musely přejít do VS ČR již v pozdějším produktivním věku. Dalo by se říct, že Vězeňská služba České republiky dává přednost zralým, zkušeným ženám.

#### 4.2. *Analýza dotazníkového šetření*

Pro potvrzení nebo vyvrácení druhé a třetí hypotézy autorka zvolila metodu dotazování, která byla uskutečněna prostřednictvím technik dotazníku a polostandardizovaného rozhovoru. Pomocí dotazníku bylo osloveno celé území České republiky. Dotazník vyplnilo 18 věznic.

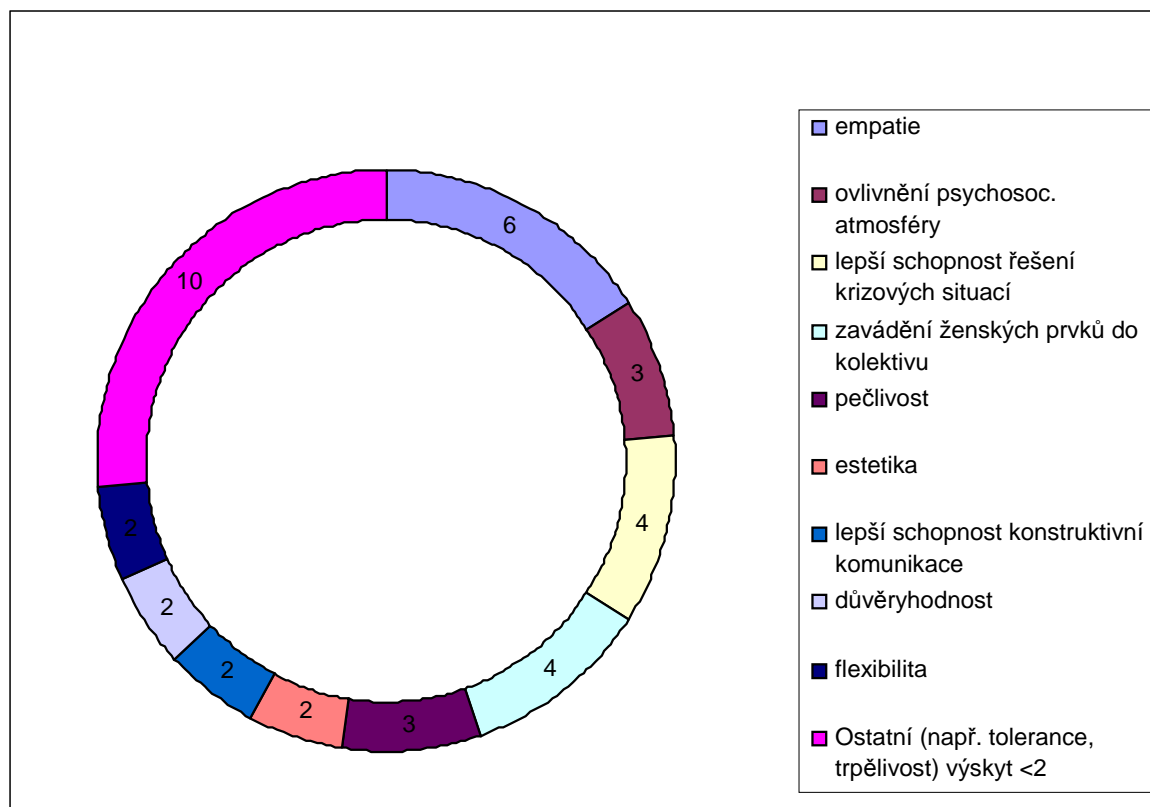
**Graf 21:** Skladba souboru respondentů dotazníkového šetření podle pohlaví (v absolutních číslech a procentech)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového souboru respondentů dotazníkového šetření dotazník vyplnilo 56% žen a 44% mužů.

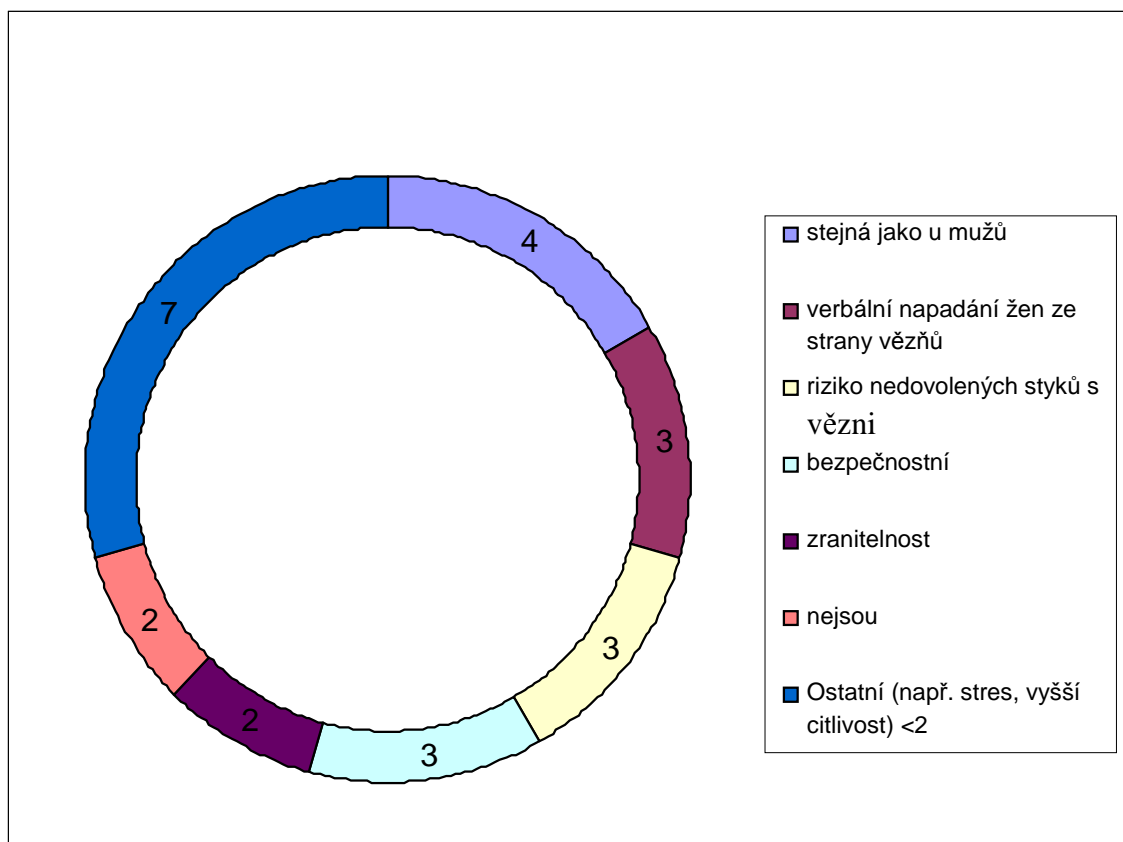
**Graf 22:** Pozitivní přínos žen do Vězeňské služby ČR (v absolutních číslech)



Zdroj: vlastní výzkum

V grafu 22 autorka znázorňuje odpovědi věznic na otázku týkající se pozitivního přínosu žen do Vězeňské služby ČR. Věznice uváděly více variant, proto se součet odpovědí nerovná počtu respondentů. Pro věznice bylo obtížné volit společného jmenovatele, neboť ženy ve VS ČR vykonávají široký záběr profesí. Přínosem, na kterém se shodlo nejvíce věznic, je schopnost empatie, tento názor sdílí 6 věznic. Dále jsou 4 věznice přesvědčeny, že ženy mohou prospět celkovému psychosociálnímu klimatu věznic prostřednictvím zavádění ženských prvků do kolektivu a také velmi dobrou schopností řešení krizových situací. Dalšími společně zmiňovanými přínosy byly estetické cítění žen, pozitivní ovlivnění psychosociální atmosféry, pečlivost, schopnost konstruktivní komunikace, důvěryhodnost a flexibilita. Ostatní odpovědi byly různorodé, věznice vidí přínos ve větší trpělivosti žen, toleranci, přemýšlivosti, spolehlivosti nebo třeba citlivějších reakcích ve vypjatých situacích.

**Graf 23:** Rizika práce žen zaměstnaných ve Vězeňské službě ČR (v absolutních číslech)

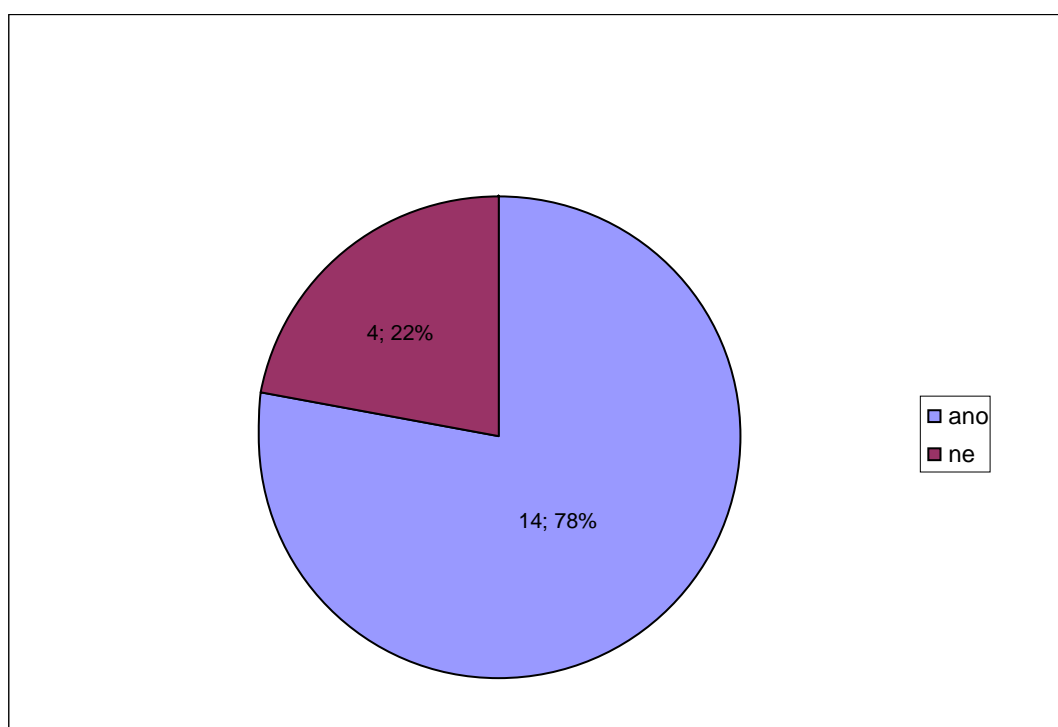


Zdroj:vlastní výzkum

V grafu 23 autorka znázorňuje odpovědi věznic na otázku týkající se rizik práce žen ve Vězeňské službě ČR. Věznice uváděly více variant, proto se součet odpovědí nerovná počtu respondentů. Pro věznice bylo obtížné volit společného jmenovatele, neboť ženy ve VS ČR vykonávají široký záběr profesí. Zajímavým zjištěním je skutečnost, že 4 věznice spatřují pracovní rizika pro ženu totožná s riziky, kterými je ohrožen zaměstnaný muž a 2 věznice zastávají názor, že ženám zaměstnaným ve Vězeňské službě ČR žádná rizika nehrozí. Dále se 3 věznice shodly na bezpečnostních rizicích, rizicích verbálního napadání žen ze strany vězňů a rizicích nedovolených styků mezi zaměstnanými ženami a vězni. Společně zmiňovaným rizikem byla také vyšší zranitelnost žen. Ostatní odpovědi byli různorodé např. nadměrný stres vyplývající z profese, přecitlivělost ženského pohlaví, vyšší nemocnost žen, riziko sexuálního

obtěžování ze strany vězňů, vyšší riziko manipulovatelnosti ze strany nadřízených i podřízených nebo malá schopnost odprostit se od problémů v práci i soukromém životě.

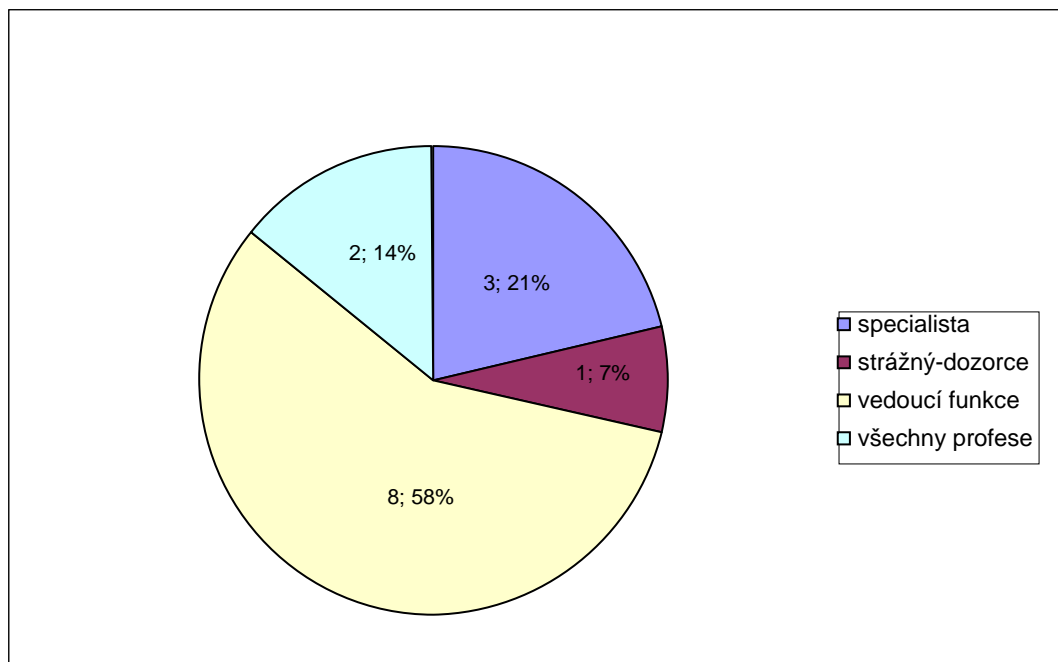
**Graf 24:** Pronikají ženy do profesí dříve vykonávaných výhradně muži? (v absolutních číslech a procentech)



Zdroj:vlastní výzkum

Na otázku, zda pronikají ženy ve Vězeňské službě ČR do profesí dříve výhradně vykonávaných muži, odpovědělo 78% respondentů kladně a 22% respondentů záporně.

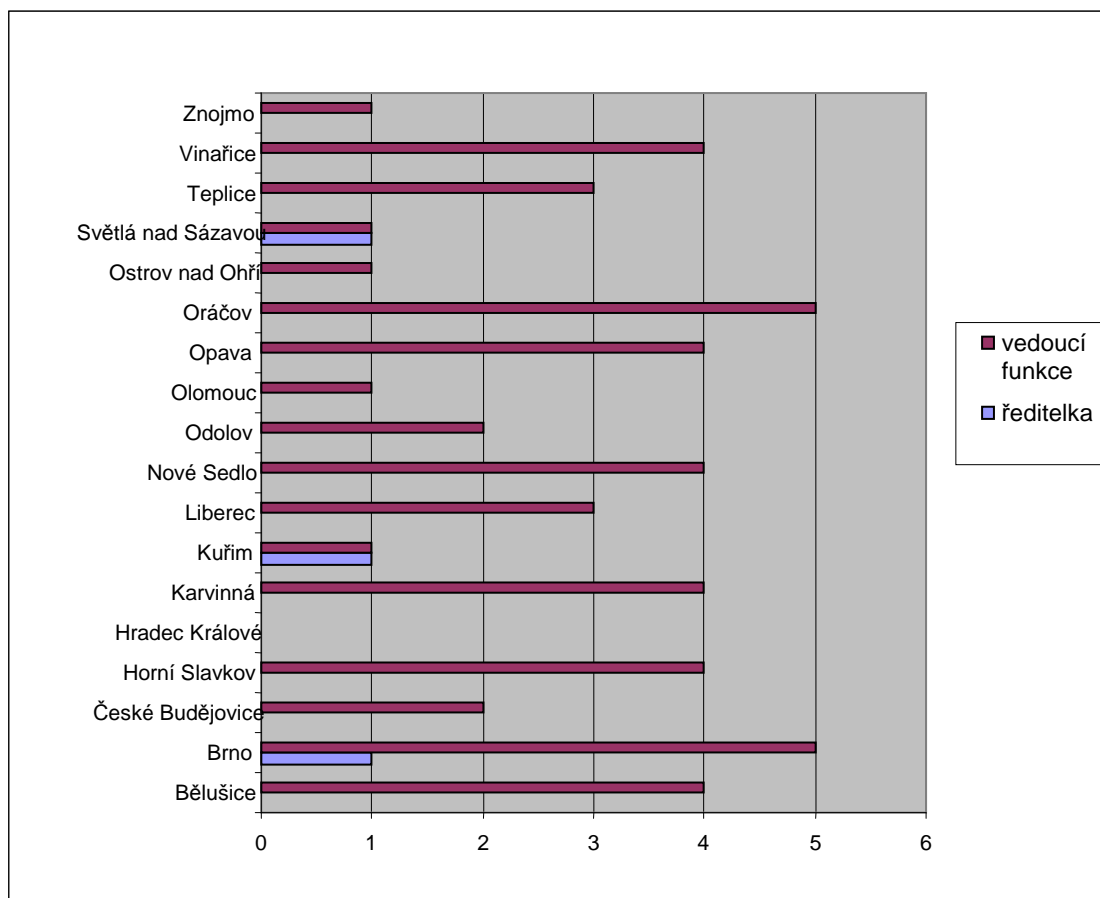
**Graf 25:** Pokud ano, tak do kterých profesí? (v absolutních číslech a procentech)



Zdroj: vlastní výzkum

Věznice, které se ztotožnily s kladnou odpovědí (viz graf 24) uvedly, že ženy pronikají do vedoucích funkcí v 58%, do profesí specialistů ve 21% a do profesí strážného v 7%. Celých 14% personálních oddělení uvedlo, že ženy pronikají do všech profesí Vězeňské služby ČR.

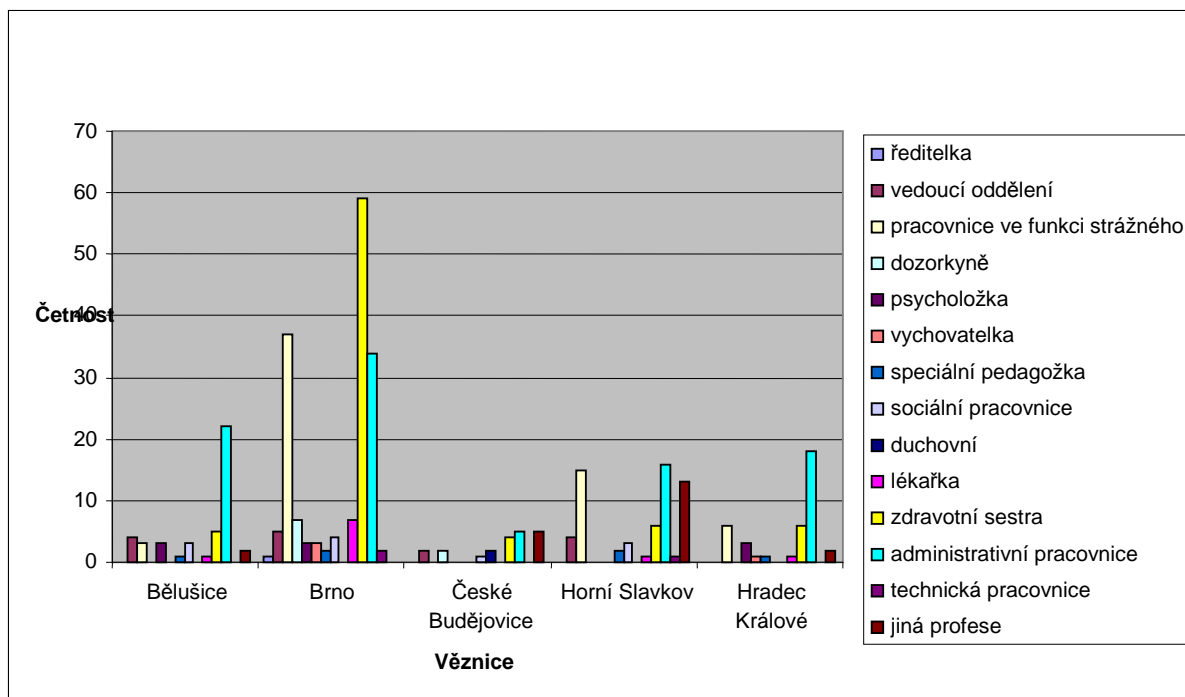
**Graf 26:** Ženy ve vedoucích funkcích v jednotlivých věznicích a vazebních věznicích (v absolutních číslech)



Zdroj: vlastní výzkum

Ve vedoucích funkcích zaměstnává nejvíce žen Vazební věznice Brno a věznice Oráčov a to 5 žen. Ve věznicích Vinařice, Opava, Nové Sedlo, Karviná, Horní Slavkov a Bělušice pracují ve vedoucích funkcích 4 ženy. Pouze 1 žena našla uplatnění ve vedoucí funkci ve věznicích Znojmo, Olomouc a ve Vazebních věznicích Světlá nad Sázavou, Ostrov nad Ohří a Kuřim.

**Graf 27:** Ženy na jednotlivých pozicích v jednotlivých věznicích a Vazebních věznicích (v absolutních číslech)



Zdroj: vlastní výzkum

Následující 4 grafy demonstrují obsazení jednotlivých pracovních pozic ve věznicích ženami. Vzhledem k většímu počtu respondentů rozdělila autorka soubor do více grafů. Posty ředitelky a vedoucí funkce byly znázorněny v předcházejícím grafu.

Pozice strážných jsou nejvíce obsazeny ženami ve Vazebních věznicích Brno (37 žen) a Liberec (18 žen).

Pozice dozorkyň jsou nejvíce obsazeny ženami ve věznicích Světlá nad Sázavou (23 žen) a Opava (12 žen).

Pozice psychologek jsou nejvíce obsazeny ženami ve věznicích Vinařice a Ostrov nad Ohří (4 ženy).

Pozice vychovatelek jsou nejvíce obsazeny ženami ve věznicích Světlá nad Sázavou (10 žen), Opava a Oráčov (4 ženy).

Pozice speciálních pedagožek jsou nejvíce obsazeny ženami ve věznici Světlá nad Sázavou (3 ženy).



Pozice sociálních pracovníc jsou nejvíce obsazeny ženami ve věznicích Vinařice (6 žen) a Ostrov nad Ohří (5 žen).

Velice přínosnou pomoc duchovního využívá Vazební věznice České Budějovice, ostatní věznice tuto službu nevyužívají nebo ji do dotazníku neuvedly.

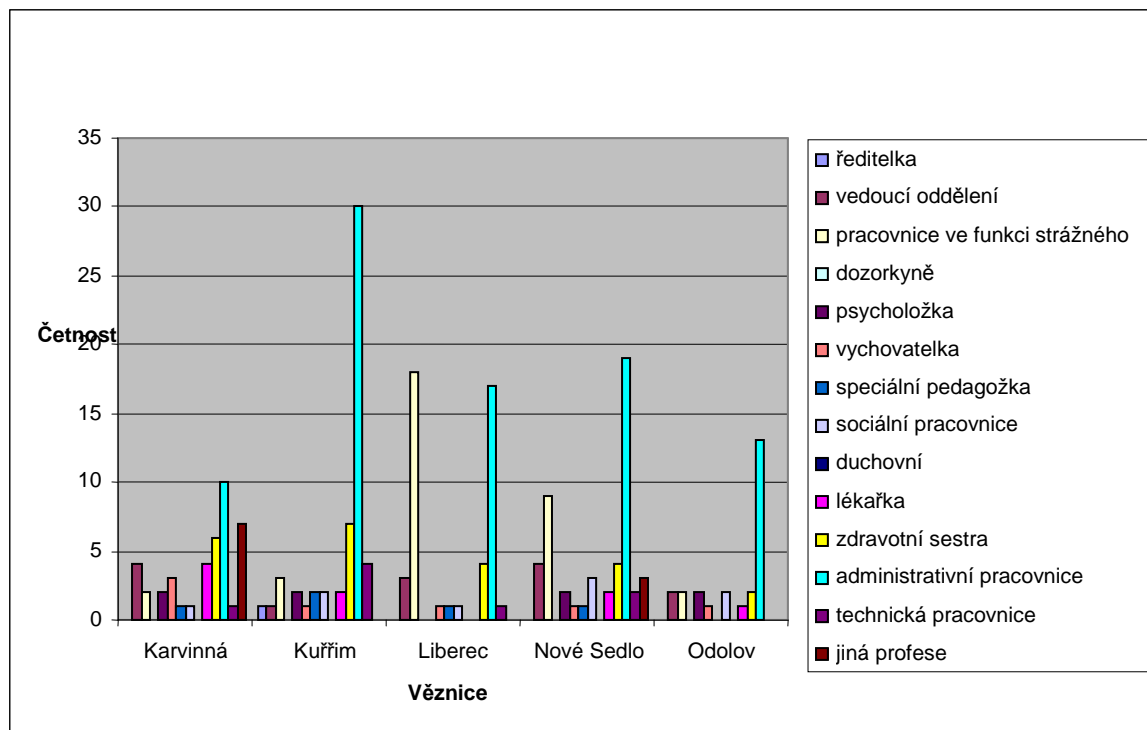
Pozice lékařek jsou nejvíce obsazeny ženami ve Vazební věznici Brno (7 žen) a věznici karvinná (4 ženy).

Pozice zdravotních sester jsou nejvíce obsazeny ženami ve Vazební věznici Brno (59 žen) a ve věznicích Ostrov nad Ohří, Kuřim a Vinařice (7 žen).

Pozice administrativních pracovníc jsou nejvíce obsazeny ženami ve věznicích Světlá nad Sázavou (37 žen) a Ostrov nad Ohří (35 žen).

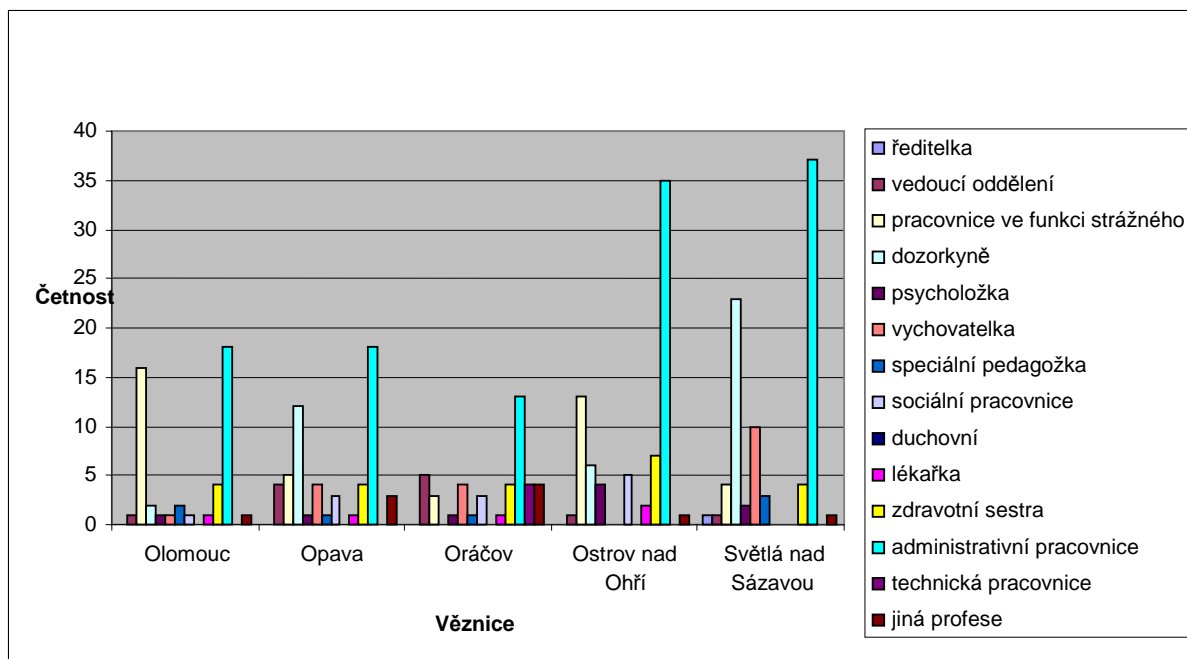
Pozice žen s technickým zaměřením práce jsou nejvíce obsazeny ve věznicích Oráčov a Kuřim (4 ženy).

**Graf 28:** Ženy na jednotlivých pozicích v jednotlivých věznicích a Vazebních věznicích (v absolutních číslech)



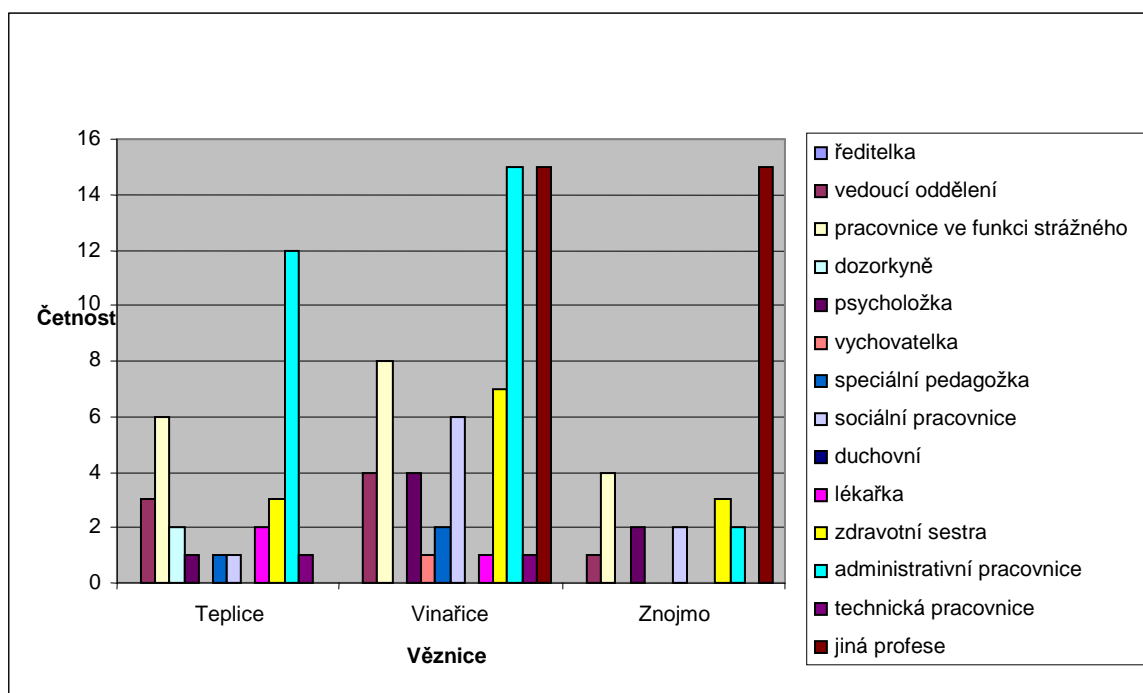
Zdroj: vlastní výzkum

**Graf 29:** Ženy na jednotlivých pozicích v jednotlivých věznicích a Vazebních věznicích  
(v absolutních číslech)



Zdroj: vlastní výzkum

**Graf 30:** Ženy na jednotlivých pozicích v jednotlivých věznicích a Vazebních věznicích  
(v absolutních číslech)



Zdroj: vlastní výzkum

### 4.3. *Analýza rozhovoru*

Metoda dotazování technikou rozhovoru byla uskutečněna ve Vazební věznici České Budějovice. Autorka zde oslovila sociální pracovníci, vrchní inspektorku a vrchní sestru. Všechny tyto ženy rozhovoru vyhověly. Otázky rozhovorů jsou zaznamenány v příloze 2.

#### *Záznam rozhovoru 1 z Vazební věznice České Budějovice*

1. V současné době pracuji v pozici sociální pracovníce.
2. Jsem zde zaměstnaná v pracovním poměru a uzavřela jsem pracovní smlouvu na dobu neurčitou.
3. Je mi 53 let.
4. Ve Vazební věznici České Budějovice pracuji již dvanáctým rokem.
5. Vystudovala jsem střední ekonomickou školu, mám pouze střední vzdělání s maturitou.
6. Po maturitě jsem nastoupila do zahraniční firmy a odtud později přešla k vězeňské službě do pracovní pozice správní referentky. V pracovní pozici správní referentky jsem se dozvěděla o volném pracovním místě sociální pracovníce a tato nabídka mě zaujala.
7. O volném pracovním místě správní referentky jsem se dozvěděla od známých.
8. Během své práce ve Vazební věznici České Budějovice jsem zatím nepovýšila.
9. Dosud jsem se s negativním ohlasem veřejnosti na moje zaměstnání nesečkala.
10. Zatím jsem o změně stávajícího zaměstnání nebo odchodu do jiného resortu nepřemýšlela, práce mě baví a naplňuje.
11. Práci ve vězeňství jsem znala, pracovala jsem v pozici správní referentky, nabídka postu sociální pracovníce mě oslovila, a proto jsem ji přijala.
12. Nikdy jsem nevnímala znevýhodnění žen vůči mužům pracujícím ve vězeňství; vnímám pouze jisté znevýhodnění civilních pracovníků. Nemají nárok na rehabilitaci, dodatekové dovolené a jiné výhody.
13. Osobně preferuji smíšený pracovní kolektiv.

14. Ženy vězení „prosvítí“, jsou pro muže zpestřením.
15. Moje práce nenesou žádná pracovní rizika. Možná pouze rizika nákazy infekčními chorobami, jako je žloutenka nebo svrab.

#### *Záznam rozhovoru 2 z Vazební věznice České Budějovice*

1. Pracuji jako vrchní inspektorka ve Vazební věznici České Budějovice.
2. Pracuji ve služebním poměru, přímém výkonu a podepsala jsem smlouvu na dobu neurčitou.
3. Je mi 45 let.
4. U Vězeňské služby České republiky pracuji již skoro 9 let.
5. Absolvovala jsem studium na střední pedagogické škole.
6. Před nástupem k Vězeňské službě České republiky jsem pracovala ve školství.
7. O volném pracovním místě ve Vazební věznici České Budějovice jsem se doslechla od známých.
8. Během své práce ve vazební věznici jsem povýšila.
9. Zatím jsem se s negativním ohlasem na moji profesi nesetkala.
10. Zatím jsem o změně stávajícího zaměstnání nepřemýšlela.
11. Práci ve vězeňství jsem přijala z důvodu nabídky volného pracovního místa, jiné motivy jsem neměla.
12. Nikdy jsem se necítila znevýhodněná vůči mužům pracujícím ve vězeňství.
13. Osobně preferuji spíše smíšený pracovní kolektiv, jde o kolektiv, přirozený, přináší normalitu běžného světa.
14. Vězni vidí v ženě matku, přirozenou autoritu, více se snaží vyhovět požadavkům a pracovat na sobě.
15. Moje práce žádná zvláštní rizika neobnáší.

### *Záznam rozhovoru 3 z Vazební věznice České Budějovice*

1. Pracuji v pozici vrchní sestry ve zdravotnickém středisku Vazební věznice České Budějovice.
2. Pracuji v pracovním poměru a uzavřela jsem smlouvu na dobu neurčitou.
3. Je mi 30 let.
4. U Vězeňské služby České republiky pracuji rok a půl.
5. Vystudovala jsem střední zdravotnickou školu a dále získala magisterský titul na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v pětiletém studijním oboru Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby.
6. Po maturitě jsem pracovala 10 let v různých nemocnicích a později nastoupila na volné pracovní místo na krajském úřadě – odboru sociálních věcí. Zde jsem pracovala pouze půl roku.
7. O volném pracovním místě ve zdravotnickém středisku Vazební věznice České Budějovice jsem se dozvěděla prostřednictvím internetu. Prošla jsem výběrovým řízením.
8. Během své práce jsem nepovyšila.
9. S negativním ohlasem na moje zaměstnání jsem se několikrát setkala, především u známých.
10. Zatím jsem o změně zaměstnání nebo odchodu do jiného resortu nepřemýšlela.
11. Velkou výhodou mé stávající práce je zaměstnání bez směnného provozu a nočních směn. Proto jsem si toto zaměstnání vybrala.
12. Nikdy jsem necítila znevýhodnění vůči mužům pracujícím ve vězeňství.
13. Preferuji spíše smíšený pracovní kolektiv.
14. Na tuto otázku nejsem schopna odpovědět.
15. Hlavním pracovním rizikem je riziko nákazy infekčními chorobami, především žloutenkou typu B a C. Občas se setkám s výhrůzkami ze strany vězňů a cílenou snahou manipulace. V této pracovní pozici je klíčovou dovedností rozpoznat simulaci vězňů od skutečných zdravotních problémů.

## 5. Diskuse

Po revoluci došlo ve státní správě k významným změnám, které se nevyhnuly ani oblasti vězeňství. Vznikla nová koncepce vězeňství, byla vytvářena nová vězeňská legislativa, Sbor nápravné výchovy vystřídala nabytím účinnosti zákona 555/1992 Sb. Vězeňská služba České republiky. Na základě této reorganizace došlo k vývoji v počtech a složení zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

Diplomová práce Ženy ve Vězeňské službě České republiky má dvě části – teoretickou a praktickou. V rámci zpracování teoretické části autorka vycházela z dostupných zdrojů, kterými byla literatura, Ročenky VS ČR, časopis České vězeňství a internet. Heuristická fáze trvala přibližně 6 měsíců. Po následném zpracování byly zvoleny cíle a hypotézy diplomové práce. Pro realizaci výzkumné části byla stanovena metodika výzkumu. Tato fáze trvala přibližně měsíc.

Dále autorka nastíní chronologii sběru dat. Data pro diplomovou práci byla získána 3 výzkumnými metodami. Pro potvrzení nebo vyvrácení první hypotézy byla zvolena metoda rozboru číselných údajů z Ročenek Vězeňské služby České republiky. K analýze byly použity všechny zveřejněné Ročenky, a to konkrétně od roku 1996 do roku 2005. Jako druhá výzkumná metoda bylo zvoleno dotazníkové šetření, které probíhalo ve 2 fázích. Pomocí dotazníku bylo osloveno celé území České republiky. Dotazník byl odeslán spolu s průvodním dopisem všem 36 věznicím. Po prvním oslovení vyplnilo dotazník 15 věznic, po druhé urgenci odpověděly další 3 věznice. Lze s politováním konstatovat, že celých padesát procent oslovených věznic se rozhodlo nespolupracovat a pouze 3 z těchto věznic poslaly zamítavou odpověď. Ostatní věznice na oslovení prostřednictvím emailu ani podruhé nereagovaly. Pro zajímavost autorka uvede 3 zamítavé odpovědi.

Vazební věznice Litoměřice – osmého listopadu 2006: „Vážená slečno, na Vaši žádost o vyplnění zaslaného dotazníku sděluji: V naší vazební věznici řadíme muže i ženy do kategorie zaměstnanců bez jakýchkoliv rozdílů při dodržování stávajícího zákona 186/1992 Sb. Počty naší vazební věznice Vám sdělovat nebudu. Ženy jsou zařazeny na stejné úrovni jako muži bez rozdílu funkcí, tzn. počínaje funkcí ředitele a konče funkcí strážného. Tudíž rizika jsou pro všechny zaměstnance stejná. Je mi líto, ale

jiné informace Vám o systematizaci naší vazební věznice sdělit nemohu. Přeji hodně úspěchů ve Vaší práci. Personální referentka VV Litoměřice.“

Věznice Drahonice – devatenáctého února 2007: „, Vážená paní Duchková, z pověření ředitele věznice Drahonice Vám k Vaší opakované žádosti o poskytnutí informací pro diplomovou práci ze dne osmnáctého února 2007 sděluji, že věznice Drahonice Vám, na základě Vaší soukromé žádosti, požadovaná interní statistická data z personální evidence poskytovat nebude. S pozdravem vedoucí samostatného referátu personálního.“

Věznice Jiřice – devatenáctého února 2007 : „Dobrý den, bohužel nemohu Vaší žádosti vyhovět, neboť nejsem oprávněná Vám poskytovat jakékoliv informace. obraťte se s Vaší žádostí na ředitele věznice, který mi dá eventuálně pokyn k vyplnění dotazníku. S pozdravem vedoucí samostatného referátu personálního.“ (Ředitel věznice na žádost o poskytnutí informací nereagoval.)

Jako třetí výzkumná metoda byla zvolena metoda řízeného polostandardizovaného rozhovoru. Osloveny byly tři ženy pracující v českobudějovické vazební věznici, a to vrchní sestra zdravotnického střediska, sociální pracovnice a vrchní inspektorka na výkonu vazby. Všechny tyto ženy žádosti o rozhovor vyhověly a vlastní realizace rozhovorů probíhala bezproblémově. Dále byla s žádostí o rozhovor oslovena Vazební věznice Liberec a věznice Plzeň. Tyto věznice spolupráci odmítly bez udání důvodu. Dle názoru autorky je jejich odmítnutí zarážející, neboť nechtějí podpořit výzkum týkající se právě jejich pracovní oblasti, v které se realizuje tak málo výzkumných projektů. Kompletní fáze sběru dat trvala přibližně 4 měsíce. Získaná data z Ročenek a dotazníků byla zpracována do grafů v programu Excel 2000. Rozhovory byly zaznamenány v původním znění.

Dále autorka poskytne interpretaci ke stanoveným hypotézám. Hypotézy byly ověřovány v následujícím pořadí: nejprve H1, posléze H2 a jako poslední H3.

***Hypotéza 1: Podíl žen ve Vězeňské službě České republiky v souladu s moderními evropskými trendy stoupá - byla potvrzena*** (viz grafy 8, 9, 10). Ve Vězeňské službě ČR došlo od roku 1996 do roku 2005 k nárůstu počtu žen především ve složce občanských pracovníků.



**Hypotéza 2: Ženy ve Vězeňské službě České republiky pronikají i do profesí dříve výhradně vykonávaných muži - byla potvrzena** (viz grafy 24, 25, 26). Je velice zajímavým zjištěním, že ženy pronikly také do vedoucích funkcí, které byly dříve výhradní doménou mužů.

**Hypotéza 3: I přes některá rizika s tím spojená představují ženy ve vězeňském personálu penologický přínos - byla potvrzena** (viz grafy 22, 23 a uvedené rozhovory). Dle nasbíraných dat z dotazníků a rozhovorů bylo zjištěno, že přínosy výrazně převažují nad riziky.

Další část diskuse je zaměřena na dílčí interpretaci obsahové analýzy číselných údajů z Ročenek VS ČR, dotazníkového šetření a otázek z rozhovorů.

Graf 1 znázorňuje podíl žen ve složce příslušníků a občanských pracovníků ve vybraných věznicích. Ve všech vybraných věznicích dominují ve složce příslušníků muži, naopak ve složce občanských pracovníků převažují ve třech z pěti věznic ženy. Mužští občanští pracovníci převažují nad ženami ve věznici Plzeň, což je pochopitelné, neboť jde o věznici se zvýšenou ostrahou. Dále se s vyšším počtem občanských pracovníků mužů setkáme ve věznici Odolov, která zajišťuje výkon trestu odnětí svobody u odsouzených mužů nad 18 let. Zde je jistě také potřeba „pevná ruka“ mužů.

Graf 2 znázorňuje poměr mužů a žen ve Vězeňské službě ČR. Z grafu je zřejmé, že ženy zastupují skoro 1/4 z celkového počtu zaměstnanců. Z těchto žen pracuje 1/4 ve složce příslušníků a 3/4 ve složce občanských pracovníků (viz graf 3 a 4). Většina žen tedy pracuje ve funkcích vzdělávacích a výchovných, v nichž prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i osoby ve výkonu vazby. Dále ženy pracují v profesích specialistů, zdravotníků, administrativních zaměstnanců aj.

V grafu 5 je znázorněno, že bez ohledu na pohlaví pracuje největší podíl zaměstnanců na postech strážných, dozorců, administrativních pracovníků a na pozicích vzdělávacích a výchovných. V případě strážných a dozorců jde především o zaměstnané muže. V případě pozic s výchovnou, vzdělávací a administrativní náplní práce jde především o zaměstnané ženy.

Graf 6 se zabývá nejvyšším dosaženým vzděláním zaměstnanců VS ČR. Bylo zjištěno, že největší část zaměstnanců absolvovala úplné střední vzdělání. Pokud jde o

vysokoškolské vzdělání, zde vedou ženy. Vysokoškolské, nejméně pětileté, studium absolvovalo dvanáct procent z celkového počtu žen, u mužů jde pouze o deset procent.

Graf 7 poskytuje informaci o věkové skladbě zaměstnanců VS ČR. Výsledky této analýzy jsou skutečně zajímavé. Počty žen zaměstnaných ve VS ČR se ve věkových kategoriích do 50 let téměř neliší, ovšem výrazně dominují ženy nad 50 let a žen přes 40 let je z celkového počtu žen padesát sedm procent. Autorka se domnívá, že tato skutečnost může být způsobena hned několika důvody. Jedním z důvodů nízkého podílu žen od 20 do 40 let může být mateřská dovolená, pro kterou je charakteristické právě výše zmiňované věkové období, další možný důvod lze hledat v nezájmu absolventek o tuto profesi bezprostředně po škole a nelze opomenout ani domněnku, že pracovní místa jsou dlouhodobě obsazena a pracovních nabídek pro absolventy je málo. U mužů převažuje věková kategorie od 26 do 30 let. To lze přičíst potřebě zdravých a fyzicky zdatných pracovníků, zejména do řad příslušníků. Tato věková kategorie dané podmínky optimálně splňuje.

Graf 8 týkající se vývoje počtu žen ve VS ČR v letech 1996 – 2005 jasně potvrzuje první stanovenou hypotézu. Podíl žen ve VS ČR stoupá. I přes mírný pokles v roce 2004 a 2005 došlo k nárůstu počtu zaměstnaných žen z 1921 na 2509.

Graf 9 poskytuje informaci o náboru a propouštění zaměstnaných žen. Nejsilnějšími byly roky 2000 a 2001, za které bylo přijato celkem 306 žen, naopak nejslabšími se staly roky 2004 a 2005, za které bylo propuštěno 82 žen. Celková bilance je však stále kladná.

Graf 10 týkající se podílu žen v jednotlivých složkách VS ČR opět potvrdil první stanovenou hypotézu. Od roku 1996 dochází k nárůstu podílu zaměstnaných žen. Tento nárůst zajistilo výrazné zvýšení počtu žen ve složce občanských pracovníků, neboť počty žen ve složce příslušníků se snížily.

Graf 11 poskytuje informaci o vývoji věkové skladby zaměstnaných žen v letech 1996 až 2005. Výsledky tohoto grafu jsou shodné s výsledky grafu 7, který zohledňoval obě pohlaví a početní stav pouze jednoho jediného roku. Od roku 1996 došlo k prudkému nárůstu žen v kategorii nad 50 let, kdy v roce 1996 pracovalo ve VS ČR patnáct procent žen nad 50 let, v roce 2000 již dvacet tři procent žen nad 50 let a v roce 2005 se tento počet vyšplhal na překvapivých třicet jedna procent, což je téměř 1/3 všech zaměstnaných žen (viz grafy 12, 13, 14). Z těchto grafů je zřejmé, že buď

Vězeňská služba České republiky podporuje starší a zkušenější ženy, neboť tyto ženy ve svých funkcích setrvávají až do důchodu, a proto nejsou volná místa pro absolventy a mladší věkové kategorie.

Grafy 15 a 16 demonstrují vývoj vzdělávání žen ve VS ČR v letech 1996 až 2005 v kategoriích do maturity a pomaturitních kategoriích. Na základě těchto grafů lze konstatovat, že zaměstnaných žen se základním a středním vzděláním ubývá, naopak žen s úplným středním, vyšším odborným a především vysokoškolským vzděláním přibývá. V grafu 16 lze pozorovat vzestupný trend u všech pomaturitních studií, což je velice optimistické zjištění. Tomuto trendu jistě napomohl fakt postupného plnění trhu práce absolventy nově vzniklých vyšších odborných škol.

Na začátku 90. let došlo v českých věznicích k hromadným vzpourám a nepokojům, o život přišli vězni i pracovníci. Bylo jasné, že uplatňování represivní vojenské praxe nikam nepovede. Původní personál byl vyměněn, odešli „dinosauři“ a nastoupili „optimisté“. Graf 17 tyto informace jednoznačně potvrzuje, jelikož byla v roce 1996 ve VS ČR zaměstnána převážná většina žen pouze 5 a méně let, muselo dojít k výrazné obměně zaměstnanců právě po revoluci. Pouze třicet tři procent zaměstnaných žen setrvalo ve vězeňství od dob komunismu, v roce 2000 došlo ke snížení tohoto počtu na dvacet jedna procent a v roce 2005 na pouhých čtrnáct procent zaměstnaných žen (viz grafy 18, 19, 20). Zajímavým zjištěním je skutečnost, že převažující počet žen nad 50 let se nijak neodrazil v délce služby žen, neboť kategorie délky pracovního poměru od 26 do 30 let je zastoupena v roce 2005 pouze 2 procenty a kategorie nad 30 let 4 procenty žen. Z toho vyplývá, že tyto ženy musely přijít do VS ČR již v pozdějším produktivním věku. Dalo by se říci, že Vězeňská služba České republiky dává přednost zralým, zkušeným ženám.

Autorka zohlednila pohlaví respondentů dotazníkového šetření, neboť v otázkách zaměřených na přínos a rizika práce žen se názory mužů a žen do jisté míry rozcházejí. Na tuto skutečnost bude poukázáno v dalším textu. Dotazník vyplnilo padesát šest procent žen a čtyřicet čtyři procent mužů (viz graf 21).

V grafu 22 autorka znázorňuje odpovědi věznic na otázku týkající se pozitivního přínosu žen do Vězeňské služby ČR. Věznice uváděly více variant. Mezi uvedenými přínosy byly – empatie, dobrá schopnost řešit krizové situace, estetické cítění, pozitivní

ovlivnění psychosociální atmosféry, pečlivost, schopnost konstruktivní komunikace, důvěryhodnost, flexibilita, trpělivost, tolerance, přemýšlivost, citlivější reakce ve vypjatých situacích, zavádění ženských prvků do kolektivu. Při dotazníkovém šetření bylo poukázáno na 13 přínosů žen pro Vězeňskou službu ČR. Následující 3 odpovědi nebylo možné zobecnit, proto je autorka uvádí zvlášť. Tyto zvláštní odpovědi uvedly v dotazníku muži.

*Odpověď Vazební věznice Olomouc:* „Ve sféře uniformovaných složek VSČR je přínos žen přímo úměrný tomu, že naprostá většina vězňů jsou muži a k mnoha úkonům jsou zapotřebí osoby stejného pohlaví, čímž je využitelnost žen v mnoha případech značně omezena. Naopak využitelnost je zásadní ve věznicích s vězněnými osobami ženského pohlaví.“

*Odpověď Vazební věznice Brno:* „Muži rádi a ochotně předávají své zkušenosti svým služebně mladším kolegyním. Zejména mužská veřejnost ochotněji akceptuje prohlídky při vstupu do soudních budov, pokud zde konají službu příslušnice justiční stráže.“

*Odpověď věznice Heřmanice:* „Kvalitu člověka nelze posuzovat podle pohlaví.“  
Pokud byli odpovídajícími respondenty muži, jejich odpovědi byly stručné, ve většině případů nešly zobecnit. Pokud byly odpovídajícími respondenty ženy, výčet přínosů byl rozsáhlejší, odpovědi jasně a stručně formulované, často shodné.

Vlivem působení genderových stereotypů jsou některá povolání chápána spíše jako mužská a některá spíše jako ženská. Vězeňství bývá v podvědomí veřejnosti bližší přirozenosti mužů. Genderové strukturování společnosti stojí na obrazu ideálního muže a ideální ženy. Muži mají být silní, dominantní, racionální, aktivní a ženy fyzicky atraktivní, emocionální, spíše pasivní, pečující a orientované na ni. Autorka se domnívá, že žena má z hlediska archetypu také predispozice pro práci ve vězeňství, od počátku lidstva zajišťuje expresivní roli – uspokojuje potřeby členů rodiny, je ochránkyní, pečovatelkou, vychovatelkou a tyto zakořeněné vlastnosti může využít při práci s vězni. Vězeň může ženu vnímat jako matku, přirozenou autoritu, kterou má ctít a s kterou není třeba soupeřit. Žena pak snáze dosáhne pozitivních změn chování vězňů. Vězni jsou méně vulgární a snaží se být galantní.

V grafu 23 autorka znázorňuje odpovědi věznic na otázku týkající se rizik práce žen ve Vězeňské službě ČR. Věznice uváděly více variant. Mezi uvedenými riziky byly –

bezpečnostní riziko, riziko verbálního napadání ze strany vězňů, riziko nedovolených styků mezi zaměstnanými ženami a vězni, vyšší zranitelnost žen, vyšší nemocnost žen, přecitlivělost, nadměrný stres vyplývající z profese, riziko sexuálního obtěžování ze strany vězňů, riziko manipulovatelnosti ze strany nadřízených i podřízených, malá schopnost oprostít se od problémů v práci i v soukromém životě. Při dotazníkovém šetření bylo poukázáno na 10 rizik vyplývajících z profese. Čtyři věznice spatřují pracovní rizika žen totožná s pracovními riziky, kterými je ohrožen zaměstnaný muž. Dvě věznice uvedly, že ženám žádná rizika nehrozí. V těchto dvou případech odpovídali muži. Následující odpověď nebylo možné zobecnit, proto ji autorka uvádí zvlášť.

*Odpověď věznice Oráčov:* „Ženy někdy nedokáží udržet profesionální hranici a odolat tlakům ze strany osob ve výkonu trestu. Činí pak kroky, které vedou k porušení pracovní kázně. Následně pak může dojít k ukončení pracovního či služebního poměru.“

V konečném součtu převládají přínosy nad riziky.

Na otázku, zda pronikají ženy ve Vězeňské službě ČR do profesí dříve výhradně vykonávaných muži, odpovědělo sedmdesát osm procent respondentů kladně a dvacet dva procent respondentů záporně (viz graf 24). Tímto došlo k potvrzení druhé stanovené hypotézy.

Věznice se domnívají, že ženy pronikají především do vedoucích funkcí, profesí specialistů a profesí strážných (viz graf 25). Pronikání žen do profesí strážných ovšem autorka potvrdit nemůže, podle Ročenek VS ČR pracovalo v roce 1996 ve složce příslušníků čtyřicet jedna procent z celkového počtu žen, kdežto v roce 2005 se tento počet snížil na pouhých dvacet šest procent. Celých čtrnáct procent personálních oddělení uvedlo, že ženy pronikají do všech profesí Vězeňské služby ČR.

Graf 26 znázorňuje počty žen ve vedoucích funkcích v jednotlivých věznicích a vazebních věznicích. Autorka z dotazníkového šetření zjistila, že v současné době je žena ve funkci ředitelky ve věznici Světlá nad Sázavou, Kuřim a ve Vazební věznici Brno. Ve vedoucích funkcích zaměstnává nejvíce žen Vazební věznice Brno a věznice Oráčov. Z těchto shromážděných dat vyplývá, že ženy se uplatnily v oblasti vězeňství také jako schopné manažerky a v tomto se plně vyrovnaly mužům. Za zdárný příklad může sloužit příběh Věry Hoškové, krajanky v Nizozemsku, která se už 14 let pohybuje v nejvyšších patrech hierarchie holandského vězeňského systému. V následujícím textu

autorka uvede záznam z pořadu U nás v Evropě, který uvedla ČT 2 dne dvacátého devátého prosince 2006. „Já jsem Věra Hošková, bydlím v Delftu v Holandsku už třicet sedm let, od roku 1969. Když jsem sem přijela, tak jsem samozřejmě jako každý hledala cestičku jak a co. Po čase jsem se tady provdala za Holanďana, narodila se mi dcera Simona. Té je teď 20 let. Pracuji jako ředitelka vězení. Moje vězení má dvě stě osm vězňů a sto šedesát zaměstnanců. Vystudovala jsem slovanské jazyky a dějiny umění. Po univerzitě ještě nástavbu public relations a komunikaci. Samozřejmě jsem do té doby s vězením, bohudík, neměla vůbec co do činění, ale když jsem to vězení a tu práci uviděla, tak jsem si řekla, to je velmi zajímavé, tam je každý den jiný, to by mě bavilo. Pracuji ve vězení poblíž Rotterdamu, které se specializuje na vězně – recidivisty. Většinou jde o vězně bezdomovce, kteří mají problémy s drogami a s psychiatrickou problematikou. Že vězení vede žena, to vězňům nevadí, ale pokud mám vězně z arabské kultury, co považují ženu za méněcennou, dají mi to jasně najevo, nechtějí poslouchat....“

Grafy 27, 28, 29 a 30 znázorňují počty žen na jednotlivých pozicích v jednotlivých věznicích a vazebních věznicích. Zde autorku zaujalo zjištění, že velice přínosnou pomoc duchovního využívá pouze Vazební věznice České Budějovice, ostatní věznice tuto službu nevyužívají nebo ji do dotazníku nevedly.

V následující části bude rozvinut komentář k rozhovorům. Vzhledem ke kvantifikované náročnosti poskytne autorka komentář pouze k významným otázkám a odpovědím. Všechny oslovené pracovnice uzavřely pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Nemusí se tedy každoročně obávat, zda jim bude smlouva prodloužena. Vězeňství v tomto případě podporuje u svých pracovníků pocit jistoty. Dvě ze tří oslovených žen spadají do věkové kategorie nad čtyřicet pět let, což by odpovídalo výstupům ze zveřejněných Ročenek VS ČR. Dvě oslovené ženy absolvovaly úplné střední vzdělání s maturitou, jedna žena pětileté vysokoškolské studium na Zdravotně sociální fakultě JU. Tato žena je nejmladší, je jí třicet let. Pravděpodobný trend bude směřovat k náboru vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Dvě ze tří oslovených žen získaly prvotní informaci o volném pracovním místě od známých. Všechny oslovené ženy pracovaly před vstupem do VS ČR v jiných resortech (ekonomika, školství, zdravotnictví) a všechny jsou nyní na své pracovní pozici spokojeny, neměnily by a

nepřemýšlely o odchodu do jiné pracovní oblasti. Pokud oslovené ženy mluvily pravdu, pak jim Vězeňská služba České republiky nabízí výrazně lepší pracovní podmínky než resorty, v kterých pracovaly v minulosti. Dvě ze tří žen se nikdy nesetkaly s negativním ohlasem veřejnosti na svoje zaměstnání. To je velice pozitivní informace, neboť veřejnost v minulosti trpěla velmi negativním postojem a na pracovníky ve vězeňství pohlížela „skrz prsty“. Ani jedna z žen nevnímá znevýhodnění žen vůči mužům pracujícím ve vězeňství. Ve vězeňství tedy nepanuje jakákoliv forma diskriminace žen. Všechny tři ženy upřednostňují smíšený pracovní kolektiv. Přínosy, které oslovené ženy uvedly jsou – ženy vězení prosvítí, ženy jsou pro muže zpestřením, ženy mají jako matky přirozenou autoritu. Jedna z oslovených žen na tuto otázku nedokázala odpovědět. Jako riziko práce bylo uvedeno pouze riziko nákazy infekčními chorobami.

Autorka se prostřednictvím svého zaměstnání podílí na projektu „Pomoc vězňům pomocí dopisování“. V rámci tohoto projektu získala nestranný názor jednoho z vězňů plzeňské věznice. Zeptala se jej na jeho postoj k ženám zaměstnaným ve Vězeňské službě České republiky. Tento vězeň uvedl:

„ Mohou ženy pracovat ve vězeňství? Proč ne! Muž má (a teď přemýšlím, jak to podat slušně) lepší přístup k ženám. Je to něžné pohlaví. I stará žena dokáže pouhým slovem učinit zázrak. A negativa? Problém je, když vězeň déle sedí, pak mu stoupá hladina hormonu v krvi. Ženy si na ženu v uniformě víc dovolí, je pro ně rivalka. Takové případy znám. Pak je tu ještě jeden problém – věc přirozeného lidského studu. Není mi příjemné svlékat se před ženou v uniformě.“

## 6. Závěr

Diplomová práce *Ženy ve Vězeňské službě České republiky* osvětluje současný stav problematiky vězeňství. Teoretický celek klade důraz na principy moderního vězeňství, Evropskou vězeňskou filozofii a mezinárodní dokumenty týkající se vězeňské oblasti. V teoretické části je poukázáno na pozici žen na trhu práce a konkrétní působení žen ve Vězeňské službě ČR.

Výzkumná část zkoumá mnohé souvislosti spojené se zaměstnáním žen ve vězeňství. Metodickým cílem práce bylo zjistit zastoupení žen v českém vězeňském personálu, stanovit přínosy a rizika s prací spojená a navrhnout optimalizační doporučení. Tento cíl byl splněn. Výzkum byl založen na třech hypotézách. Všechny tři předpokládané hypotézy byly potvrzeny.

***Hypotéza 1: Podíl žen ve Vězeňské službě ČR v souladu s moderními evropskými trendy stoupá.*** Od roku 1996 do roku 2005 došlo k nárůstu počtu žen především ve složce občanských pracovníků. Ženy preferují pracovní pozice s výchovnou, vzdělávací a administrativní náplní práce, což potvrzuje základní schéma rozdělení mužských a ženských rolí ve společnosti, podle něhož je muž živitelem rodiny a žena inklinuje k péči, výchově a vzdělávání dětí.

***Hypotéza 2: Ženy pronikají do profesí dříve výhradně vykonávaných muži.*** Ženy nachází uplatnění také ve vedoucích funkcích.

***Hypotéza 3: I přes některá rizika s tím spojená představují ženy ve vězeňském personálu penologický přínos.*** Dle nasbíraných dat z dotazníků a rozhovorů bylo zjištěno, že přínos práce žen výrazně převažuje nad pracovními riziky.

Na základě výsledků provedeného výzkumu se autorka pokusí shrnout získané informace a charakterizovat průměrnou ženu pracující ve Vězeňské službě České republiky. Tato žena pracuje ve VS ČR v občanském pracovním poměru a uzavřela smlouvu na dobu neurčitou. Její pracovní náplní je činnost výchovná a vzdělávací. Této ženě je přes čtyřicet let. Absolvovala úplné střední vzdělání zakončené maturitou. Výše uvedená žena pracuje v resortu vězeňství méně jak pět let. Do VS ČR přichází z jiné pracovní oblasti. O pracovní příležitosti se dozvěděla od známých. Je to žena zkušená, schopná řešit krizové situace, empatická, esteticky ovlivňující vězeňské prostředí. Tato



žena zavádí ženské prvky do kolektivu, ale upřednostňuje smíšený pracovní kolektiv. Výše zmiňovaná si nepřipouští žádná pracovní rizika. Nikdy se nesečkala s negativním ohlasem veřejnosti na její zaměstnání, nikdy nepřemýšlela o odchodu do jiného resortu a nikdy nevníkala znevýhodnění zaměstnaných žen oproti zaměstnaným mužům.

Autorka se osobně přimlouvá za nábor většího počtu vysokoškolsky vzdělaných absolventek, které budou prosazovat principy moderního vězeňství, účinně a humánně zacházet s vězni. Velký problém českého vězeňství lze spatřovat v neochotě věznic spolupracovat na jakémkoliv projektu a výzkumu. Lze s politováním konstatovat, že celá polovina oslovených věznic se rozhodla nespupracovat. Jejich odmítnutí je skutečně zarážející, neboť nechtějí podpořit rozvoj vlastní pracovní oblasti.

Autorka by chtěla výsledky práce publikovat formou článku v časopisu České vězeňství a seznámit s nimi ostatní pracovníky.

## 7. Seznam použité literatury

- 1) Alternativní opatření k trestu vězení. *Příloha časopisu České vězeňství*, 1995, roč. 3, č.3. ISSN 1213 – 9297.
- 2) BAJCURA, L. et al. Periodizace dějin vězeňství po roce 1945. *Zvláštní číslo časopisu České vězeňství*, 1999, roč. 6, č. 2 – 3. ISSN 1213 – 9297.
- 3) BEST, P. Evropská kriminální politika na konci 20. století. *České vězeňství*, 2003, roč. 11, č. 4, s. 31 – 35. ISSN 1213 – 9297.
- 4) BIRLING, M. Vězeňská správa ve Francii. *České vězeňství*, 1999, roč. 6., č.4, s. 48 – 49. ISSN 1213 – 9297.
- 5) BURIÁNEK, J. Vzdám se svobody pod tlakem rizik? *Československá psychologie*, 2003, roč. 47, s. 319 – 332. ISSN 0009 – 062X.
- 6) COYLE, A. Řízení věznic v čase změn. *Příloha časopisu České vězeňství*, 2004, roč. 12, č.1. ISSN 1213 – 9297.
- 7) ČERNÍKOVÁ, V. Vina v lidském životě. *České vězeňství*, 2001, roč.8, č.3, s 44-48. ISSN 1213 – 9297.
- 8) *České věznice*. 1.vyd. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2003. ISBN 80 – 7548 – 050 – 3.
- 9) Doporučená evropská pravidla v oblasti společenských sankcí a opatření. *Příloha časopisu České vězeňství*, 1993, roč. 1, č.3. ISSN 1213 – 9297.
- 10) DÜNKEL, F., SNACKEN, S. Strafvollzug im europäischen Vergleich: Probleme, Praxis und Perspektiven. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 2001, roč.50, s. 195 – 211. ISSN 0342-3514.
- 11) DVOŘÁK, D. Sociální rehabilitace. In *Drogy a drogové závislosti*. Kalina, K. et al. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003. ISBN 80 – 86734 – 05 – 6.
- 12) Evropská vězeňská pravidla. *Příloha časopisu České vězeňství*, 1996, roč. 4, č.3, ISSN 80 – 5-85605 – 30 – 9.
- 13) GALASOVSKÁ, J. *Trest obecně prospěšných pracích jako nadějná alternativa uvěznění*. České Budějovice, 2003. 80s. Diplomová práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Vedoucí diplomové práce Jaroslav Hála.
- 14) GEIST, B. *Sociologický slovník*. 1.vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80 – 85605 – 28 -7.

- 15) GONSA, H. Sdělení a diskuse. In *Zborník zo seminára o problematike väzenstva za účasti expertov Rady Európy*, 1990. GR ZNV SR.
- 16) HADRBOLEC, J. *Die Entwicklung des Strafvollzuges und der Justizanstalt Stein von 1989 bis 2000*. Wien, 2003. Dissertation aus Strafrecht zur Erlangung des akademischen Grades Doktor juris der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien.
- 17) HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. ISBN 80-86708-05-5.
- 18) HÁLA, J. Dynamická bezpečnost. *České vězeňství*, 2006, roč. 19, č.1, s.30 – 31. ISSN 1213 – 9297.
- 19) HALUZOVÁ, S. Práce u Vězeňské služby je profesí se zvýšeným rizikem posttraumatické reakce. *České vězeňství*, 2004, roč. 12, č. 2, s. 13. ISSN 1213 – 9297.
- 20) HENDL J. *Kvalitativní výzkum*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80 – 73670402.
- 21) HEŘMANOVÁ, K. *Názory české veřejnosti na tresty a trestání*. České Budějovice, 2002. 98 s. Diplomová práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Vedoucí práce Jaroslav Hála.
- 22) HOFFMANN, K. Der Strafgefangene als Subjekt der Behandlung – zum Spanungsverhältnis von Menschenwürde und Vollzugsziel. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 2003, roč. 52, s. 207 – 212. ISSN 0342 – 3514.
- 23) INCIARDI, J.A. *Trestní spravedlnost*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1994. ISBN 80-85605-30-9.
- 24) JÚZL, M. Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR. *České vězeňství*, 2002, roč. 10, č.4, s.20. ISSN 1213 – 9297.
- 25) JÚZL, M. Filozofie výchovy, etika a axiologie. *České vězeňství*, 2000, roč.8, č. 3 - 4, s. 7 -9. ISSN 1213 – 9297.
- 26) KAISER, G. „Veřejná bezpečnost“- skutečná potřeba obyvatelstva? *České vězeňství*, 1997, roč. 5, č.1, s. 43. ISSN 1213 – 9297.
- 27) KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 7. vyd. Praha: SPN – pedagogické nakladelství, 1998, ISBN 80 – 7235 – 272 – 5.

- 28) Koncepce bezpečnosti VS ČR. *České vězeňství*, 2002, roč. 10, č. 2, s. 6. ISSN 1213 – 9297.
- 29) KORMEIER, T. Zur Prägung von Bediensteten im Kontext der Menschenwürde. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 2002, roč.51, s. 231 – 236. ISSN 0342 – 3514.
- 30) KÝR, A. Ochrana lidských práv vězňů v Evropě i u nás. *České vězeňství*, 1996, roč.4, č.4, s.3. ISSN 1213 – 9297.
- 31) MALÁ, D. *Vězeňství po česku*. 1.vyd. Tišnov: Sursum,2003. ISBN 80–7323–062–3.
- 32) MAŘÁDEK , V. *Výkladový slovník penologie*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003. ISBN 80 – 7042 – 2564.
- 33) MAŘÁDEK, V. Komunikační bariéry mezi vězňenými a personálem vězeňské služby. *České vězeňství*, 2003, roč.11, č. 3, s. 20-21. ISSN 1213 9297.
- 34) MECLOVÁ, K. Úvodní slovo – Foreword. In ČESKÉ VĚZNICE – CZECH Prisons- TSCHJECHISCHE GEFÄNGNISE. *České vězeňství*, 2003, roč. 11, s.3. ISSN 1213 – 9297.
- 35) MEZNÍK, J. Bezpečné vězení neznamena vždy bezpečnost ve vězení. *České vězeňství*, 1997, roč. 5, č.1, s. 26. ISSN 1213 – 9297.
- 36) MORGHAN, J. Vězeňský dozorce v Americe (profil přípravy). *České vězeňství*, 1994, roč.2, č.3, s. 23 – 25. ISSN 1213 – 9297.
- 37) NEALE, K. Sdělení a diskuse. In *Zborník zo seminára a problematike väzenstva za Účasti expertov Rady Európy*, 1990. GR ZNV SR.
- 38) NETÍK, K. et al. Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. *Příloha časopisu České vězeňství*,1998, roč. 6, č.1. ISSN 1213 -9297.
- 39) Osobnostní profil uchazečů o práci ve vězeňské službě. *České vězeňství*, 2005, roč.13, č.3, s. 16 – 17. ISSN 1213 – 9297.
- 40) PIPEKOVÁ et.al. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2.vyd. Brno: Paido, 1998. ISBN 80 – 7315 – 120 – 0.
- 41) PREUSKER, H. Humanität im Strafvollzug. *Zeitschrift für Stratvollzug und Straffälligenhilfe.*, 2003, roč. 52, s. 229 – 231. ISSN 0342 – 3514.

- 42) Program celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR. *České vězeňství*, 2002, roč. 10, č.1, s.9. ISSN 1213 – 9297.
- 43) REHN, G. et al. *Behandlung „ gefährlicher Straftater “*. 1.vyd. Herbolzheim: Centaurus Verlag, 2001. ISBN 0949 - 887x.
- 44) SCHRIEVER, W. *Behandlungsvollzug – Anforderungen und Herausforderungen. Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 2001, roč. 50, s. 329 – 332. ISSN 0342 – 3514.
- 45) SMÉKALOVÁ, P. *Veřejnost o českém vězeňství v roce 1996*. 86 s. České Budějovice, 1997. Diplomová práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity. Vedoucí práce Jaroslav Hála.
- 46) ŠPINKOVÁ, P. *Profesní etika zaměstnanců Vězeňské služby České republiky. České vězeňství*, 2000, roč. 8, č. 3 – 4, s. 9 - 10. ISSN 1213 – 9297.
- 47) VÁCLAVKA, M. *Bezpečnost věznic v rozporu s humánním pojetím výkonu trestu. České vězeňství*, 2006, roč. 14, č. 1, s. 6 – 7. ISSN 1213 – 9297.
- 48) VODÁKOVÁ et al., *Rod ženský*. 1.vyd. Praha: Slon, 2003. ISBN 80 – 86429 – 18 – 0.
- 49) VOŇKOVÁ, J. *Základní principy vězeňství v České republice. České vězeňství*, 1999, roč. 6, č.1, s.4. ISSN 1213-9297.
- 50) VŮJTĚCH, J. et al. *Výzkum institutu obecně prospěšných prací*. Praha, 1998. Institut pro kriminologii a sociální prevenci.
- 51) vyhláška 143/1998 sb. *České vězeňství*, 1997, roč. 5, č. 2, s. 9. ISSN 1213 – 9297.
- 52) VYLETĚL, J. *Soustava vzdělávání se zaměřením na profesní přípravu. České vězeňství*, 2000, roč. 8, č. 3 – 4, s. 13 – 14 . ISSN 1213 – 9297.
- 53) *Zpráva o plnění systémových opatření v oblasti vězeňství a trestní politiky z hlediska reformy vězeňství. České vězeňství*, 2001, roč. 9, č. 4, s. 22 – 23. ISSN 1213 – 9297.

Zákony:

- 54) *Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby*
- 55) *Ústavní zákon č. 110/ 1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění zákona č. 300/2000 Sb.*
- 56) *Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů*
- 57) *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody*
- 58) *Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů*
- 59) *Zákon č. 241/2000 Sb., o hospodářských opatřeních pro krizové stavy a o změně některých souvisejících zákonů*
- 60) *Zákon č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka a dalších osob v souvislosti s trestním řádem*

## 8. Klíčová slova

- humanizace vězeňství
- Vězeňská služba ČR
- vězeňský personál
- vězeňství
- zacházení s vězni
- zaměstnání
- žena

## **9. Přílohy**

*Příloha 1 Dotazník*

*Příloha.2 Otázky rozhovorů z vazební věznice České Budějovice*

*Příloha 3 Vězeňská zařízení*

*Příloha.4 Základní rozčlenění vězeňských zařízení ČR*



*Příloha č.1 Dotazník*

1) Označte prosím, v kterých z těchto profesí u vás ženy pracují a doplňte jejich počet

- a) ředitelka
- b) vedoucí oddělení .....
- c) pracovnice ve funkci strážného .....
- d) dozorkyně .....
- e) psychologka .....
- f) vychovatelka .....
- g) speciální pedagožka .....
- h) sociální pracovnice .....
- i) duchovní .....
- j) lékařka .....
- k) zdravotní sestra .....
- l) administrativní pracovnice .....
- m) technická pracovnice .....
- n) jiná profese .....

2) Domníváte se, že ženy ve VSČR pronikají do profesí dříve výhradně vykonávaných muži?

- a) ano
- b) ne

pokud ano, tak do kterých profesí

.....  
.....

3) Jaké mohou mít ženy pro vězeňství přínos?

.....  
.....

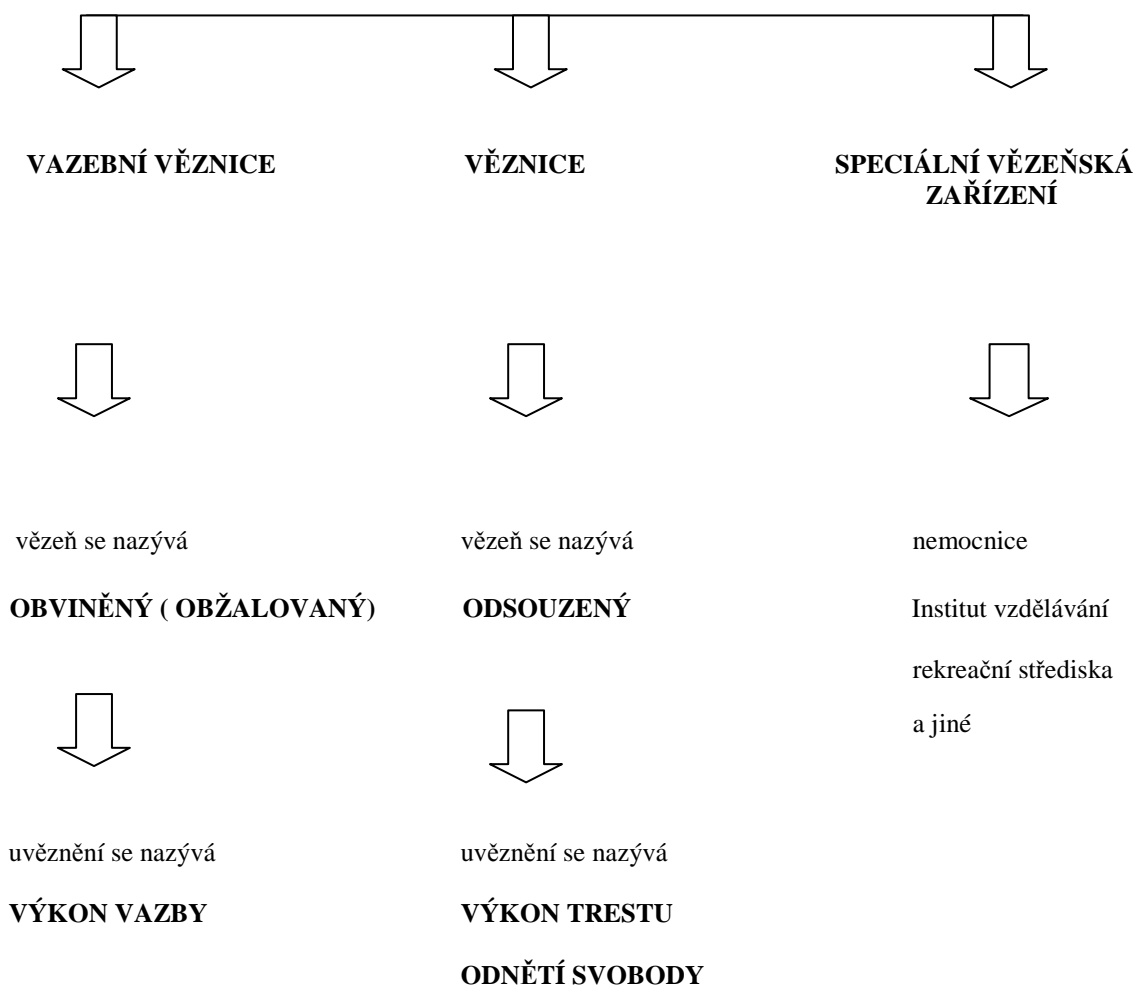
4) Jaká rizika pro ženu přináší zaměstnání ve VSČR?

.....  
.....

*Příloha č.2 Otázky rozhovorů se sociální pracovnící, vrchní inspektorkou a vrchní sestrou z vazební věznice České Budějovice*

- 1) V jaké pracovní pozici pracujete?
- 2) Pracujete v pracovním nebo služebním poměru?
- 3) Kolik Vám je let?
- 4) Kolik let pracujete u Vězeňské služby ČR?
- 5) Jaké jste absolvovala studium?
- 6) Pracovala jste někdy v jiném oboru než je vězeňství? Pokud ano, v kterém?
- 7) Jak jste se o volném pracovním místě ve Vězeňské službě ČR dozvěděla?
- 8) Povýšila jste během své práce u Vězeňské služby ČR?
- 9) Setkala jste se s negativním ohlasem veřejnosti na Vaše zaměstnání?
- 10) Přemýšlela jste o změně stávajícího zaměstnání a odchodu do jiného resortu?
- 11) Cítila jste se někdy znevýhodněna vůči mužům pracujících ve vězeňství?
- 12) Jaký typ kolektivu preferujete? ( ženský, mužský, smíšený )
- 13) Čím můžete jako žena ,dle Vašeho názoru, vězeňství prospět?
- 14) Jaká rizika Vaše práce obnáší?

## VĚZEŇSKÁ ZAŘÍZENÍ



*Příloha č.4 Základní rozčlenění vězeňských zařízení ČR*

**D (VĚZNICE SE ZVÝŠENOU OSTRAHOU)**

MÍROV  
PLZEŇ  
RÝNOVICE  
VALDICE

**C (VĚZNICE S OSTRAHOU)**

BĚLUŠICE  
HORNÍ SLAVKOV  
OSTRAVA HEŘMANICE  
JIŘICE  
KARVINÁ  
KUŘIM  
NOVÉ SEDLO  
OPAVA ORÁČOV  
PARDUBICE  
PŘÍBRAM  
STRÁŽ POD RALSKEM  
SVĚTLÁ NAD SÁZAVOU  
VINAŘICE  
VŠEHRDY  
ZNOJMO

**B (VĚZNICE S DOZOREM)**

DRAHONICE  
KYNŠPERK  
ODOLOV

**C (VAZEBNÍ VĚZNICE)**

BRNO  
BŘECLAV  
ČESKÉ BUDĚJOVICE  
HRADEC KRÁLOVÉ  
LIBEREC  
LITOMĚŘICE  
OLOMOUC  
OSTRAVA  
PRAHA – PANKRÁČ  
PRAHA – RUZYNĚ  
TEPLICE

