

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta

a

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2013

Autor: Marika Poláková

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta

a

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Gender problematika v ozbrojené složce
policie

Autor: Marika Poláková

Vedoucí práce: Doc. JUDr. Jan Hejda, Ph.D.

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Datum odevzdání: 31. 3. 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Gender problematika v ozbrojené složce policie*“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 b zákona č. 111/1998 Sb. V platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce

i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce.

Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem odhalování plagiátů.

Chvalšiny dne

podpis studenta

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce doc. JUDr. Janu Hejdovi Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Děkuji také kolegům a kolegyním na Územním odboru Policie ČR v Českém Krumlově za spolupráci, ochotu a trpělivost.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marika POLÁKOVÁ**
Osobní číslo: **P110134**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Název tématu: **Gender problematika v ozbrojené složce policie**
Zadávací katedra: **Katedra pedagogiky a psychologie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

V kontextu stoupajícího zájmu žen o služební poměr u Policie ČR se bakalářská práce zaměřuje na problematiku genderu u této ozbrojené složky. Akcentuje oblast uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v podmínkách výkonu služby, kterou zkoumá na území Jihočeského kraje. Zároveň se zabývá i postoji příslušníků a příslušnic k této problematice.

Cílem bakalářské práce je identifikovat rozdíly v postavení žen a mužů u Policie ČR, které mohou nepříznivě ovlivnit kariérní postup příslušnic policie, a zároveň popsat typické genderové stereotypy, které ženy předurčují do určitých pracovních pozic a k určitým pracovním úkonům. Na základě uvedeného bakalářská práce navrhuje řešení, směřující k většímu uplatnění žen na dosud jimi neobsazovaných pozicích.

Pro dosažení cíle bakalářské práce bude využito strukturované dotazníkové šetření s ženami - policistkami a muži - policisty ve služebním poměru, v přímém výkonu služby, zejména z oblasti kriminální, pořádkové a dopravní služby Územního odboru PČR Český Krumlov.

Rozsah grafických prací: **3-5 stran**

Rozsah pracovní zprávy: **50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

HUŇKOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J., RYTÍŘOVÁ, K. Rovné příležitosti žena mužů v zaměstnání. Vyd. 1., Brno: Nesehnutí, 2003. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.

OAKLEYOVÁ, A. Pohlaví, gender a společnost. Vyd. 1., Praha: Portál s.r.o., 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. Společnost žen a mužů z aspektu gender. Vyd. 1., Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s.

Zákon číslo 273/2008 Sb. ze dne 7. července 2008, o Policii České republiky, v platném znění.

Zákon číslo 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

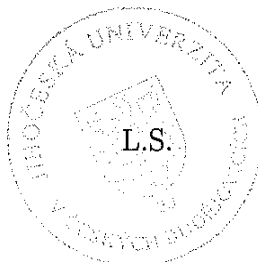
Vedoucí bakalářské práce: **doc. JUDr. Jan Hejda, Ph.D.**
FM VŠE Jindřichův Hradec

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2014**



Mgr. Michal Vančura, Ph.D.
děkan



prof. PaedDr. Iva Stuchlíková, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 4. dubna 2013

ANOTACE

Název práce: Gender problematika v ozbrojené složce policie

Cílem práce je identifikovat rozdíly v postavení mužů a žen u Policie ČR, které mohou nepříznivě ovlivnit kariérní postup příslušnic policie a zároveň popsat typické genderové stereotypy, které ženy předurčují do určitých pracovních pozic a k určitým pracovním úkonům.

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá vymezením základních pojmů gender, genderové stereotypy, genderová identita a genderová socializace. Popisuje pracovněprávní vztahy, postavení žen v pracovněprávních vztazích, zásady rovného zacházení, zákazu diskriminace. Dále charakterizuje policii České republiky, náplň práce policie ČR, povinnosti policisty a předpoklady pro přijetí do služebního poměru. Zvláštní kapitolu zde tvoří pracovní podmínky příslušnic bezpečnostních sborů.

Praktická část práce na základě dotazníkového šetření a rozhovorů odpovídá na výzkumné otázky. Výsledky jsou zpracovány do přehledných tabulek a grafů s podrobnými komentáři zjištěných údajů a vypočtených parametrů.

V závěru práce je provedena diskuze dosažených výsledků. Souhrnně lze konstatovat, že v řadách policie stále přetrvávají genderové stereotypy.

Bakalářská práce vychází ze současné právní úpravy právního postavení žen v pracovněprávních vztazích a odráží právní stav platný k 1.9.2013.

Klíčová slova: gender, genderové stereotypy, Policie České republiky, pracovní právo, pracovní podmínky

ANNOTATION

Title of the thesis: Gender issue in policie armedforces

This bachelor's thesis deals with the Gender issue in the armed police forces.

I focused on the differences in the position of men and women working for the Police ČR which could affect career of the policewomen. I also pick the gender stereotypes which predetermine the women for certain posts and tasks.

Result of my work is the review of the questionnaire and the suggested solution which should lead women to posts, not yet, fully occupied by them.

The theoretical part of my thesis defines terms as: gender, gender stereotypes, the characteristic of labor relations, principles of equal treatment and non discrimination.

The main part contains the status of women in labor relations and the special position of pregnant women , nursing women and mothers within nine months after child delivery in labor law in selected institutions.

The bachelor's thesis is based on the current legislation of women position in labor relations and reflects the legal situation valid till 1.9.2013.

Key words: gender, gender stereotypes, Police of the Czech Republic, labour law, working conditions

OBSAH

Úvod	10
1 Gender.....	11
1.1 Genderová role a genderová identita	13
1.2 Genderové stereotypy a jejich důsledky	14
1.3 Maskulinita a feminita.....	16
1.4 Genderová socializace.....	17
1.5 Feminismus a gender studies	19
2 Postavení mužů a žen v oblasti pracovního práva a zákon o služebním poměru PČR.....	20
2.1 Rovné příležitosti žen a mužů	20
2.2 Postavení mužů a žen na trhu práce	21
2.3 Pracovní právo	22
2.4 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	22
2.5 Zvláštní postavení žen v pracovněprávních vztazích	23
2.6 Výdělečná činnost na rodičovské dovolené.....	26
2.7 Zákon o služebním poměru a podmínky příslušnic PČR	27
2.8 Předpoklady pro přijetí do služebního poměru	27
2.9 Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby.....	28
2.10 Zvláštní podmínky výkonu služby příslušnic a příslušníků pečujících o dítě.....	29
3 Cíl práce.....	36
3.1 Metodologie výzkumu.....	38
3.2 Kvalitativní výzkum	38
3.3 Technika sběru dat	39
3.4 Charakteristika výzkumného souboru	40
4 Výsledky výzkumu a diskuse	43
4.1 Rozhovory s policistkami	52
5 Diskuse	58
Závěr	63
Seznam použitých zdrojů	65
Přílohy.....	69

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Gender problematika v ozbrojené složce policie.“ Toto téma je dle mého názoru vysoce aktuální v kontextu stoupajícího zájmu žen o služební poměr u policie ČR.

V průběhu lidského vývoje převažovalo patriarchální rozdělení společnosti a to vedlo k separaci rolí ženského a mužského pohlaví v celé společnosti. Žena byla ještě na začátku 20. století považována pouze za matku, manželku či hospodyně, bez potřeby seberealizace v pracovním procesu. Toto postavení se však v posledních desetiletích výrazně změnilo.

V současné společnosti jsou stereotypy vztahující se k jednotlivým pohlavím obvyklé a stále aktuální. Muži a ženy jsou již od raného dětství vychováni odlišně. Nedílnou součástí jejich výchovy je i přejímání genderových stereotypů a s tím související nevědomé přijímání určitých rolí. To vše vede ke skutečnosti, že ženy nemají stejnou příležitost dokázat své schopnosti v „netradičních“ oborech. Stále ještě nemají dostatečné zastoupení ve veřejném životě a mocenských strukturách, které určují podobu naší společnosti a kvalitu našeho života v ní.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku gender u ozbrojené složky Policie ČR. Akcentuje oblast uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v podmínkách výkonu služby, kterou zkoumá na území Jihočeského kraje. Zároveň se práce zabývá postoji příslušnic a příslušníků k této problematice.

Cílem této bakalářské práce je identifikovat rozdíly v postavení mužů a žen u Policie ČR, které mohou nepříznivě ovlivnit kariérní postup příslušnic policie, a zároveň popsat typické genderové stereotypy, které ženy předurčují do určitých pracovních pozic a k určitým pracovním úkonům.

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá vymezením základních pojmů gender, genderové stereotypy, genderová identita a genderová socializace. Popisuje pracovněprávní vztahy, postavení žen v pracovněprávních vztazích, zásady rovného zacházení, zákazu diskriminace. Dále charakterizuje policii České republiky, náplň práce policie ČR, povinnosti policisty, předpoklady pro přijetí do služebního poměru. Zvláštní kapitolu zde tvoří pracovní podmínky příslušnic bezpečnostních sborů.

Praktická část práce na základě dotazníkového šetření a rozhovorů odpovídá na výzkumné otázky. Výsledky jsou zpracovány do přehledných tabulek a grafů s podrobnými komentáři zjištěných údajů a vypočtených parametrů.

V závěru práce je provedena diskuze dosažených výsledků. Na základě uvedeného bakalářská práce navrhuje řešení směřující k většímu uplatnění žen na dosud jimi neobsazovaných pozicích.

Bakalářská práce vychází ze současné právní úpravy právního postavení žen v pracovněprávních vztazích a odráží právní stav platný k 1.9.2013.

1 GENDER

Gender je sociální a kulturní definice lidského chování, hodnot, vlastností a vztahů jako feminních a maskulinních.¹

Termín gender představuje vlastnosti chování, které jsou formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. Ekvivalentem pojmu gender je rod. Gender dále představuje „*kontrastující charakteristiky s označením feminní a maskulinní, která odrážejí očekávání spjatá s rolemi muže a ženy.*“²

Setkáváme se s mnoha způsoby, jak rozlišovat muže a ženy, jak je hodnotit a jaké vlastnosti jim přisuzovat. Jako základní kritéria pro toto rozlišení lze jmenovat dva pojmy - pohlaví a gender.³

Pohlaví je biologický termín, který označuje fyzické rozdíly, dané již od narození. Gender je termín psychologicko-kulturní. Dalo by se říct, že jde o tytéž pojmy, protože můžeme jednoduše vyvodit, že člověk patřící k ženskému pohlaví bude spadat i pod odpovídající ženský gender. Zda jsme mužem/chlapcem nebo ženou/dívkou není ovlivněné jen tím, co si člověk obléká, jak gestikuluje, jaké má povolání, v jaké je sociální síti, ale také tím jaká je podoba jeho genitálií.⁴

Slovo „gender“ znamená v řečtině rod. Je to tedy slovo řeckého původu a právě z řečtiny bylo toto slovo původně přejato do celé řady evropských jazyků. Avšak

¹ Věšínová-Kalivodová, Maříková, *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií.*

² Maříková, H. *Velký sociologický slovník: A-O.* s. 339.

³ Plesková, K. a P. Frank. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů.*

⁴ Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost,* s. 120.

v současné době je pojem „gender“ přijímán do češtiny z angličtiny, která je dnes frekventovanější a známější než řečtina.⁵ V angličtině má tento termín také význam rod a vznikl z kořene anglického slova „generate“ (tzn. plodit, produkovat). Následně bylo zkráceno na „genus“ (tzn. rod), což vedlo k špatnému překladu do jiných jazyků v podobě „třída“ nebo „druh“.⁶ České slovo „rod“ má mnoho významů – pohlaví, sex, rodina, ale i označení rodu v gramatice a je tedy velice nejasné. Z toho důvodu byl ponechán anglický, nebo, chcete-li, řecký termín „gender“. V anglickém pojetí v sobě slovo „gender“ zahrnuje sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen.⁷

Každá kultura vymezuje gender odlišně, i když většina společností vychází od pohlaví jako od základního kritéria. „*Gender je definován sociální situací, neboli je viditelný jako suma vlastností včetně chování, způsobu řeči, oblečení, výběru témat ke konverzaci atd. Gender je stále vidět, pohlaví ne*“.⁸ Nejběžnější význam tohoto termínu lze vyjádřit jako kulturní rozdíly mezi muži a ženami. Založené na jejich biologické odlišnosti. Jiná definice říká, že tam, kde nemůžeme vidět rozdíly, nemůžeme vidět ani gender.⁹

Český překlad slova gender je tedy rod nebo také sociální pohlaví a vyjadřuje rozdíly mezi muži a ženami, která vycházejí z kulturních a sociálních vzorců chování.¹⁰ Tento rod neboli gender vymezuje to, co je mužské (maskulinní) a to co je ženské (feminní). Gender nevyjadřuje biologické rozdíly, ale ty rozdíly, které jsou dány výchovou v určité společnosti pod vlivem určité kultury. „*Genderová schémata jsou kulturně dána a v euro-americkém kontextu založena na androcentrismu, který staví muže jako normu, žena se po srovnání s touto normou jeví jako méněcenná, dále jsou založeny na genderové polarizaci a nakonec na biologickém esencialismu, který legitimizuje předchozí dva předpoklady jako přirozené důsledky biologických rozdílů mezi muži a ženami.*“¹¹

⁵ Věšíňová-Kalivodová, Maříková, *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií.*

⁶ Connell, R. *Gender.*

⁷ Věšíňová-Kalivodová, Maříková, *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií.*

⁸ Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost*, s. 123.

⁹ Connell, R. *Gender.*

¹⁰ Gjuríčová, 1997, cit. podle Janošová, 2008

¹¹ Bem, 1993, cit. podle WYROBKOVÁ, A. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií.* s. 23.

1.1 GENDEROVÁ ROLE A GENDEROVÁ IDENTITA

Pro pochopení gender považují za nezbytné charakterizovat následující pojmy.

Genderová role

Někdy bývá označována jako rodová, nebo společenská role. Představuje souhrn představ o tom, jací muži a ženy ve skutečnosti jsou. Zahrnuje zájmy a projevy, které jsou charakteristické pro jedno pohlaví. Dalo by se říct, že se jedná o vnější projev genderové identity. Člověk v této roli dává najevo to, kým se cítí být, i to, jak chce být druhými vnímán.

Tyto role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a mění se v čase.¹²

Změny v genderových rolích často nastávají např. jako důsledek ekonomických změn, změn přirozených nebo politických okolností nebo změnou založenou na národních či mezinárodních vlivech.¹³

Genderová identita

Genderová identita je vnitřní složkou lidské osobnosti, je specifická a jedinečná. „*Tvoří ji genderové atributy, které jedinec prožívá jako jemu vlastní.*“¹⁴ Zásadní roli v tomto procesu sehraává identifikace. Dívky se ztotožňují se ženami a chlapci s muži, což umožňuje tvorbu normální genderové identity. V momentě, kdy se chlapec ztotožní se ženou, může se u něj projevit homosexualita nebo transsexualita, to platí i v případě, kdy se dívka ztotožní s mužem.¹⁵

Na vzniku genderové identity se více podílí to, co se naučíme, než to, co je nám dáno geneticky. Tudíž má rozhodující vliv více gender než pohlaví.¹⁶

¹² Plesková, K. a P. Frank. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*.

¹³ Hrdličková, A. *Úvod do gender studies*. s. 9.

¹⁴ Janošová, P. *Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí*. s. 42

¹⁵ Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost*, s.101.

¹⁶ Kappel, 1995, cit. podle Šmausová, G. *Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví*.

1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY A JEJICH DŮSLEDKY

Stereotypy lze chápat jako předem stanovené představy o povahových rysech, zvycích a způsobech chování příslušníků určité skupiny. Jsou nám zprostředkovány verbálně i neverbálně, díky ostatním příslušníkům naší společnosti.¹⁷ Genderové stereotypy představují stereotypii rolí mužů a žen, které se odráží zejména

v předpokládaných pravidlech chování – jiné jednání se očekává od mužů a jiné od žen.¹⁸

Stereotyp představuje velice stabilní prvek vědomí, který reguluje vnímání a hodnocení určitých jevů, ovlivňuje názory, myšlenky, postoje a chování. Je pro něj charakteristická iracionálnost a emocionalita. Člověk pod vlivem stereotypu přisuzuje všem členům určité skupiny stejné vlastnosti a schopnosti, bez ohledu na jejich individualitu. Stereotypy se nevytváří na základě vlastních zkušeností, ale díky tradování, verbálnímu i neverbálnímu zprostředkování členy naší společnosti.¹⁹ Jejich základem je kategorizace, která je spojena s nutností strukturovat složité sociální prostředí s cílem vytvořit ucelený a srozumitelný obraz světa. Stereotypy se využívají především v méně známých situacích a při setkání s méně známými osobami.²⁰

Genderové stereotypy jsou pak označením pro předsudky vztahující se k mužům a ženám. Mají povahu neměnnosti a danosti. Jedná se o tradiční formy chování, které jsou v určité společnosti od jednotlivých pohlaví žádoucí.²¹

Fiske tvrdí, že genderové stereotypy jsou perspektivní, protože říkají, jak by se muži a ženy měly chovat a tím se stávají formou sociální kontroly. Jejich porušení je často trestáno výsměchem nebo vyloučením ze společnosti.²² Obsah genderových stereotypů se mění vzhledem ke společenským změnám ve vztazích mezi muži a ženami. Naopak jejich struktura je stále stejná. Jsou ostře bipolární, rigidně neprůchodné (buď – anebo) a mezi jednotlivými stranami je nerovnost, asymetrie a určitá hierarchie.²³

¹⁷ Martin, 1991 cit. Podle Janošová, P. *Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí*. s. 42

¹⁸ Janošová, P. *Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí*. s. 42

¹⁹ Martin, 1991, cit. podle Janošová, P. *Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí*.

²⁰ Janošová, P. *Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí*. s. 42

²¹ Bosá, Minaričová, *Rodovo citlivá výchova* [elektronická skripta]. ©EsFem 2005 [cit. 2013-08-04].

²² Fiske cit. podle Wyrobkova, A. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*.

²³ Bosá, Minaričová, *Rodovo citlivá výchova* [elektronická skripta]. ©EsFem 2005 [cit. 2013-08-04].

Genderové stereotypy jsou upevňovány zejména tím, jak jsou muži a ženy zobrazováni v médiích a také jazykem, který je používán. Samotná česká gramatika v sobě zahrnuje velké množství genderově nevhodných pravidel, z nichž nejviditelnější je generické maskulinum. Jedná se o podstatná jména mužského rodu, množného čísla, která označují hromadně muže i ženy (studenti, zaměstnanci, klienti, obyvatelé, atd.). Autoři zabývající se touto problematikou tvrdí, že používání generických maskulin způsobuje téměř neviditelnost žen v řeči.²⁴

Ve společnosti vládne kulturně univerzální přesvědčení, že mužům jsou přisuzovány instrumentální vlastnosti a ženám vlastnosti expresivní. Instrumentalita zahrnuje nezávislost, asertivitu, aktivitu, vůdcovství, racionalitu, sebeprosazení, sebevědomí, zájem o politiku a přírodní vědy, soutěživost, agresivitu, kompetence a ctižádostivost. Expresivitu charakterizuje altruismus, vřelost, empatie, projevování a sdílení emocí, pasivita, pomoc druhých a citlivost.²⁵

Na základě stereotypů je žena vnímána jako hodná a milá, ale nekompetentní a muž je vnímán jako kompetentní, ale už ne milý. Z tohoto plyne, že lidé mají více rádi ženy než muže, ale zase je tolik nerespektují. Mužský a ženský stereotyp má i své výhody. Mužský v oblasti výkonové a ženský v oblasti sociální a interpersonální.²⁶

Genderové stereotypy nejsou děleny jen podle vlastností, ale také podle činností a chování. Řidič kamionu, instalatér, finanční poradce či univerzitní profesor jsou typicky mužská povolání, zatímco zdravotní sestra, učitelka v mateřské škole, výchovná poradkyně jsou typicky ženská povolání. Ženy jsou z fyzického hlediska popisovány jako jemné, půvabné, elegantní, křehké, s jemným hlasem a dlouhými vlasy. Muži jsou ze stejného hlediska prezentováni jako statní siláci s širokými rameny, vousy, svalnatým tělem a hlubokým hlasem.²⁷

Důvodem k překonání genderových stereotypů je především možnost a posílení individualizace. Kiczková ve své knize poukazuje na to, že každý člověk (žena i muž) by měl mít možnost zvolit si, co z mužských i ženských vzorů bude vytvářet jeho/její obraz. Člověk by se měl zaměřit nejen na to, v čem se odlišuje, ale i na to, v čem se

²⁴ Plesková, K. a P. Frank. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*.

²⁵ Williams & Best, 1990, cit. podle WYROBKOVÁ, A. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*.

²⁶ Fiske, 1998, cit. podle WYROBKOVÁ, A. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*.

²⁷ Deaux & Lewis, 1984, cit. podle WYROBKOVÁ, A. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*.

podobá. Tímto může být zpochybněno umělé rozdělení lidí na dvě protikladné skupiny, které jsou tvořeny vlivem genderových stereotypů.²⁸

Důsledky genderových stereotypů

Genderové stereotypy uzavírají jednotlivé muže a ženy do hranic, které je omezují, jak v možnostech svobodné seberealizace, tak v rozvoji individuálních zájmů a schopností. Toto může vést k depresím či k sebepoškozujícímu chování. Mohou být příčinou násilí ve vztazích, poruch příjmu potravy, velice brzkého započetí sexuálního života. Na druhé straně mohou být genderové stereotypy užitečné, zejména pak v těchto oblastech – redukce nejistoty, identifikace se skupinou, porovnání vlastní skupiny s jinými, porozumění mezi lidmi.²⁹

Zabývat se genderovými stereotypy není nutné jen proto, že chceme žít spokojeně a beze stresu, ale zajišťuje také postupné odstranění diskriminace mužů a žen v naší společnosti. Právě v takové společnosti se můžeme svobodně rozvíjet a individuálně se projevovat beze strachu z omezování a sankcionování na základě určitých rolí a stereotypů.

1.3 MASKULINITA A FEMINITA

Maskulinita a feminita jsou charakteristiky dané biologii nebo jsou od ní přímo odvozené.³⁰ Maskulinita a feminita jsou označením pro ty aspekty genderu, které jsou u žen i mužům proměnlivé. Jsou definovány na základě expresivních a společenských znaků. Jedná se o sociální konstrukty, které vyjadřují vlastnosti (osobnostní rysy, postoje, chování, zájmy, hodnoty a fyzické znaky), jež daná společnost považuje za typické či žádoucí pro muže a ženy.

Obsahem feminity a maskulinity je fyzický vzhled, biologické charakteristiky, sexuální chování, sociální role, koníčky, zaměstnání, neverbální projevy a osobnostní znaky. Lidé mají tendenci vnímat maskulinitu a feminitu jako dva protiklady. Čím víc je

²⁸ Kiczková, Szapuová, *Rodové štúdie: súčasné diskusie, problémy a perspektívy*.

²⁹ Kiczková, Szapuová, *Rodové štúdie: súčasné diskusie, problémy a perspektívy*.

³⁰ Věšínová-Kalivodová, Maříková, *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií*.

člověk maskulinní, tím méně je feminní a naopak.³¹ Feminita je tedy spojována se ženami a maskulinita s muži, ale ne výhradně.

Feminní znaky jsou typicky ženské zájmy a preference zaměstnání. Maskulinní znaky jsou typicky mužské zájmy a preference zaměstnání. Určují ty individuální rozdíly, které se zobrazují v typických osobnostních charakteristikách.³²

V průběhu dvacátého století se ženám dostalo nových možností seberealizace, což pozměnilo význam feminity. Ženy již nejsou spojovány pouze s mateřskou rolí a s ní souvisejícími vlastnostmi.³³ V této souvislosti se dnes hovoří o kulturní androgynitě, kdy muži i ženy hrají obojí role, nemají protikladné vlastnosti. Muži i ženy si vybírají ty vlastnosti, které se jim zamlouvají a sestavují si tak individuální kulturně androgynní identitu.³⁴

1.4 GENDEROVÁ SOCIALIZACE

Genderová socializace vyjadřuje proces učení se ženským a mužským rolím, kdy si jedinec již od útlého věku, v rámci utváření svého „já“, osvojuje určité sociální normy a hodnoty.³⁵

Socializace je postupné začleňování jedince do společnosti pomocí nápodoby a identifikace. Jedná se o interakci s druhými lidmi, pomocí níž se jedinec stává sociální bytostí, členem určité společnosti nebo skupiny a řídí se určitými normami, hodnotami a vzorci chování.³⁶ Na základě této definice lze chápat genderovou socializaci jako osvojování představ a zákonitostí gender, uvědomění si a osvojení genderových rolí a vytvoření genderové identity. Stejně jako v socializaci i v genderové socializaci sehrává nejdůležitější roli rodina, škola, vrstevníci i média.

Ve společnosti do osmdesátých let převládala touha rodičů po tom, aby jejich prvorozené dítě byl chlapec. Dnes již většina rodičů říká, že jim na pohlaví dítěte nezáleží, ale i přesto jsou u nich viditelná odlišná očekávání a odlišné jednání v závislosti na pohlaví dítěte.

³¹ Lippa, R. *Pohlaví: Příroda a výchova*.

³² Lippa, R. *Pohlaví: Příroda a výchova*.

³³ Doyle & Paludi, 1998, cit. podle Wyrobkova, A. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*.

³⁴ Badinter, 1988, cit. Podle Šmausová, *Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví*.

³⁵ Hrdličková, A. *Úvod do gender studies*. s. 10.

³⁶ Hartl, Hartlová, *Psychologický slovník*. 2000

Dítě je díky svému oblečení povzbuzováno k určitému typu aktivit a od jiných odrazováno.³⁷ Oblečení tím pádem hraje již v novorozeneckém věku důležitou roli v genderové socializaci. Kromě rozdílného oblékání, dochází také k rozdílné komunikaci a jinému způsobu hry a výchovy ze strany rodičů a to na základě pohlaví dítěte.

Na způsobu genderové socializace jedince se podílí také výchova, v níž se často projevují genderové stereotypy. Výzkumy dokazují, že rodiče stimulují své dítě ve věku šesti měsíců prostřednictvím úsměvů, slov a zpěvu pokud se jedná o dívky. Kdežto chlapcům se ve stejném období dostává více dotyků, hlazení, houpání, kolébání apod. Také bylo prokázáno, že rodiče na základě pohlaví reagují jinak při mrzutém a vzteklém chování. Vůči dívkám je ze strany rodičů pocíťována větší potřeba ochrany a dozoru. Naopak u chlapců je výchova zaměřena na samostatnost a jsou na ně kladeny větší nároky a očekávání.³⁸

Hračky nepředstavují pouze zdroj zábavy, ale umožňují dítěti naučit se různé dovednosti a vyzkoušet si řadu rolí, které budou zastávat v dospělosti. V dnešní době stejně jako v minulosti jsou stále rozlišeny hračky pro chlapce a pro dívky. Dívčí hračky jsou zaměřeny na domácnost a mateřství. Chlapecké hračky motivují k akci a dobrodružství.³⁹ Samotné děti dávají přednost již od jednoho roku života genderově stereotypním hračkám, což je ovlivněno také předchozí výchovou. Hračky totiž nevybírají děti, ale rodiče. Toto stereotypní spojování s určitými hračkami způsobuje, že u chlapců a dívek se rozvíjejí odlišné vlastnosti a dovednosti. Kromě klasických hraček je nutné zmínit také literaturu pro děti, ovlivňující taktéž genderové stereotypy.⁴⁰

Vědci tvrdí, že pokud rodiče znají pohlaví dítěte před narozením, započne genderová socializace dítěte již v průběhu těhotenství. Prakticky začíná genderová socializace ihned po narození dítěte, kdy se rodiče uchylují k genderovým stereotypům.

Pokud chceme, aby se dítě vyvíjelo bez vlivu genderových stereotypů a aby si samo mohlo zvolit, které chování a vlastnosti mu nejvíce vyhovují, je nutné zaměřit se na *genderově citlivou výchovu*. Dětem je nutné dát najevo, že neexistuje žádná jednotná

³⁷ Renzetti, Curran. *Ženy, muži a společnost*. 2003.

³⁸ Karsten, H. *Ženy – muži*.

³⁹ Renzetti, Curran. *Ženy, muži a společnost*. 2003.

⁴⁰ Renzetti, Curran. *Ženy, muži a společnost*. 2003.

podoba mužskosti a ženskosti a že muži a ženy mají více podobných charakteristik, než těch odlišných. Tímto přístupem se lze zaměřit na rozvoj emancipačního potenciálu dívek i chlapců a podpořit tak schopnost kritického myšlení a vnímání.⁴¹

1.5 FEMINISMUS A GENDER STUDIES

Feminismus

Feminismus je ideologickým, filosofickým a světovým názorem žen. Feminismus vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen ve společnosti ve srovnání s muži a usiluje o změnu této situace. Rozvíjí se od poslední třetiny 18. století, přičemž dnes zažíváme třetí vlnu feminismu.⁴²

Poststrukturalní feminismus předkládá myšlenku, že k odstranění nerovností a stereotypů mezi ženami a muži je nutné tyto kategorie rozvolnit, dekonstruovat a tím destabilizovat nerovnosti, které jsou na nich založeny. Můžeme v podstatě tvrdit, že v dnešní době je patrná snaha o dekonstrukci genderu, protože „*ontický, substanciální rod neexistuje, neexistuje ani substanciální, homogenní mužská nebo ženská identita*“, což je podloženo faktem, že muži nehrají vždy jen mužskou roli, ženy nehrají vždy jen ženskou roli, ale všichni hrají všechny role, v závislosti na genderové konstrukci sociálního kontextu.⁴³

Gender studies

Genderová studia (rodová studia) jsou vědeckou, odbornou disciplínou sledující různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, a to nejen v současnosti, ale i v minulosti. Cílem gender studies je sledovat a interpretovat empirická data o rozdílech a zvlátnostech obou pohlaví. Úkolem gender studies je vytvářet sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách včetně sociální politiky.⁴⁴ Gender studies jsou přednášena v rámci vysokoškolského studia.

⁴¹ Egger, 2000, cit. podle Bosá, Minaričová. *Rodovo citlivá výchova* [elektronická skripta]. ©EsFem 2005 [cit. 2013-08-04].

⁴² Hrdličková, A. *Úvod do gender studies*. s. 16.

⁴³ Šmausová, G. *Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví*. s. 15.

⁴⁴ Věšínová-Kalivodová, Maříková, *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií*.

2 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA A ZÁKON O SLUŽEBNÍM POMĚRU PČR

2.1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ

Genderová rovnost vychází z teze, že všechny lidské bytosti by měly mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která mohou přinášet genderové role nebo jakékoli jiné bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.⁴⁵

V zakládající smlouvě Evropské unie je deklarována povinnost prosazovat rovnost mezi ženami a muži a odstraňovat nerovnosti mezi nimi.

Genderová rovnost je jedním z předpokladů demokratické společnosti, která deklaruje rovné příležitosti všech jedinců ke vzdělání a výcviku, zaměstnání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci bez rozdílu pohlaví, rasy, sexuální orientace, náboženského nebo politického smýšlení, pokud tato rovnost neexistuje, nastává *diskriminace*.⁴⁶

Celosvětově prosazovanou metodou vyrovnání příležitostí žen a mužů je *genderový mainstreaming*.

Prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů v České republice má svoje institucionální zabezpečení. Příslušné instituce se na realizaci podílejí, odpovídajícími cestami a prostředky ji prosazují, případně se podílejí na kontrole tohoto procesu. Mezi tyto instituce patří: státní správa a místní samospráva, zaměstnavatelé, odbory a nestátní neziskové organizace.⁴⁷

Jedním z důležitých nástrojů při prosazování rovného zacházení se ženami a muži je legislativa – jako nástroj pro vymezení toho, co je ve společnosti přijatelné.

⁴⁵ Hrdličková, A. *Úvod do gender studies*. s. 19.

⁴⁶ Tamtéž. s. 23.

⁴⁷ Hrdličková, A. *Úvod do gender studies*. s. 19.

2.2 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

Přestože je ženám i mužům zajištěna ústavou zákoníkem rovnost práce, skutečnost je jiná. Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenaají garantování rovných podmínek. Pro trh práce v České republice je příznačné lpění na genderových stereotypch, které nepříznivě ovlivňují pozice žen a mužů na trhu práce.

Muži bývají považováni za lepší pracovníky, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání či profese, pro zvládnutí zcela konkrétní práce. Ženská pracovní síla je stále často vnímána jako „druhořadá“. Nejde však o specifikum pouze České republiky, protože problémy, kterým ženy na pracovním trhu čelí, jsou ve všech evropských zemích velmi podobné.⁴⁸

Příčiny diskriminace na trhu práce

Stále ještě je pracovní trh rozdělen na mužskou a ženskou práci. Pochopitelně jen ne ve zcela ideální a transparentní podobě, avšak rysy, které určují dominantní postavení mužů na trhu práce, jsou zřetelné a neoddiskutovatelné. U nás najdeme celé resorty či obory a povolání, v nichž jsou koncentrovány ženy a které nesou stigmata feminizace. Děti a rodina – to jsou skutečnosti, které bývají zneužívány proti zaměstnaným ženám. Přitom neexistuje žádný psychologický, fyziologický či sociální důvod, proč by to měla být právě žena, kdo kombinuje práci a rodinu.

Příčiny diskriminace:

- a) Trh práce v České republice funguje stále spíše dle stereotypních představ a názorů, než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu každého jedince.
- b) V české společnosti stále převažuje tradiční model rodiny, kde je muž živitelem žena, která pečuje o rodinu a děti.

⁴⁸ Tamtéž s. 58.

- c) Existence bezprostřední souvislosti nerovností na trhu práce s rozdělením genderových rolí ve sféře soukromé, s dělbou práce v domácnosti a s dělbou práce o děti.⁴⁹

2.3 PRACOVNÍ PRÁVO

Základním právním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy je v České republice *zákoník práce* (zákon č. 262/2006 Sb.) ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZP“).⁵⁰ Hlavní prameny pracovního práva ČR: Ústava České republiky a Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“). Základní kodex pracovního práva představuje ZP a poté především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, kolektivní smlouvy, nálezy Ústavního soudu a také vnitropodnikové normativní akty. Nesmíme opomenout ani mezinárodní prameny, především prameny evropského komunitárního práva a úmluvách Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“).

Zásady pro oblast pracovněprávních vztahů nalezneme v ZP v § 1a. Jedná se o uplatňování principů zákonné ochrany zaměstnance, bezpečných pracovních podmínek při práci, spravedlivé odměny za vykonanou práci, rovné zacházení a zákaz diskriminace a dále princip řádného výkonu práce zaměstnance.

2.4 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE

Pracovní právo, jakožto specifické právní odvětví, má při regulaci společenských vztahů vznikajících při výkonu závislé práce plnit funkci ochrannou, organizační a výchovnou.⁵¹

Ochranná funkce pracovního práva hraje významnou úlohu při úpravě postavení žen jako zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Smyslem je zejména zabezpečit náležité pracovní podmínky, které budou respektovat a odrážet potřebu zvýšené ochrany této skupiny zaměstnanců s ohledem na jejich tělesnou skladbu, společenskou úlohu

⁴⁹ Hrdličková, A. *Úvod do gender studies*. s. 59.

⁵⁰ Galvas, M.; Gregorová, Z.; Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. s. 18.

⁵¹ Galvas, M.; Gregorová, Z.; Hrabcová, D. *Základy pracovního práva*. s. 74.

a fyzický, psychický i emocionální vývoj.

Jedná se o esenciální pravidlo pro jednání zaměstnavatele jako silnějšího subjektu vystupujícího v rámci pracovněprávních vztahů.⁵² Z hlediska specifické úpravy pracovního práva nachází tato zásada primární vyjádření v Hlavě IV. ZP, obsahující ustanovení týkající se rovného zacházení, zákazu diskriminace a důsledků porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Znění § 16 ZP stanovuje povinnosti zaměstnavatelů *zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání*, v dalších odstavcích pak zakotvuje zákaz jakékoli diskriminace.

Dalším zdrojem vztahujícím se k rovnému zacházení a především zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů („antidiskriminační zákon“), na jehož úpravu odkazuje i přímo ZP ve svém § 17.

Pracovní právo EU

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je samozřejmě podstatnou součástí práva EU (dále jen „EU“) a zvláštní důraz je zde kladen na rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.⁵³

Pracovní právo EU je ústřední součástí politického a sociálního rozměru EU, je jádrem sociální koncepce evropské integrace a je součástí hmotného práva EU.⁵⁴

Členské státy zapracovávají právo EU do svého vnitrostátního práva a zajišťují jeho provádění, aby byla zaručena stejná úroveň ochrany práv a povinností v celé EU.

2.5 ZVLÁŠTNÍ POSTAVENÍ ŽEN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Pracovní podmínky všech žen

⁵² Tamtéž. s. 25.

⁵³ Tamtéž. s. 74.

⁵⁴ Bercusson, B. *European Labour law*. s. 5.

LZPS ve svém čl. 29 odst. 1 zakotvuje právo žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením na zvláštní pracovní podmínky a na zvýšenou ochranu zdraví při práci. Má za cíl umožnit ženám zapojení se do pracovního procesu, aniž by pro ně zároveň představovala nepřiměřenou zátěž, která by mohla ovlivnit a ohrozit jejich zdravotní stav a plnění mateřských povinností.

Jedná se především o ustanovení § 238 odst. 1, kde zákonodárce obecně omezuje zaměstnávání žen pracemi ohrožujícími jejich mateřství. Zaměstnavatelé mají vůči ženám – zaměstnankyním informační povinnost. Dle § 103 odst. 1 písm. h) je zaměstnavatel povinen informovat o možnosti expozice rizikovým faktorům, jež poškozují plod v těle matky při výkonu práce – takto musí zaměstnavatel informovat ženu již při přijímání do zaměstnání a dále při převelení, přeložení, změně pracovních podmínek, prostředí či prostředků.⁵⁵ Úpravu pracovních podmínek žen nalezneme dále v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (dále také „nařízení vlády č. 361/2007 Sb.“). Toto nařízení zakotvuje obecné podmínky pro ochranu zdraví platné pro všechny zaměstnance bez rozdílu pohlaví, nicméně především v případě fyzické zátěže jsou stanoveny rozdílné limity pro muže a ženy.

Pracovní právo taktéž pojednává jak o nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, tak o návratu do zaměstnání po jejím skončení. Z uvedeného zákona jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel je povinný po dobu trvání mateřské nebo rodičovské dovolené držet pracovní místo zaměstnanci a nesmí mu dát výpověď. Na jeho pracovní pozici může přijmout jiného zaměstnance jako zástup po dobu trvání překážky v práci v podobě mateřské nebo rodičovské dovolené.

Zaměstnanec nesmí dostat výpověď v ochranné době. To je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (viz § 53 odst. 1 písm. d) ZP).⁵⁶

Ženě na rodičovské dovolené je upravováno vyplácení a nárok na rodičovský příspěvek v zákoně č. 117/1995, o státní sociální podpoře. Jak vyplývá z tohoto zákona příjem rodiče není sledován. Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může rodič

⁵⁵ Gálová, K. *Postavení žen a mladistvých v pracovních právních vztazích*. Diplomová práce. 2012. s. 16.

⁵⁶<http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/navrat-do-zamestnani-po-materske-ci-rodicovske-dov/>

výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.⁵⁷

⁵⁷ http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)

2.6 VÝDĚLEČNÁ ČINNOST NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Po skončení mateřské dovolené (a pobírání peněžité podpory v mateřství) na ni plynule navazuje dovolená rodičovská (a pobírání rodičovského příspěvku). V průběhu rodičovské dovolené si může dotyčný rodič vydělávat nebo přivydělávat téměř bez omezení, jakkoli a kdekoli, a nemusí mít strach, že o rodičovský příspěvek, který podle aktuálních pravidel může pobírat až do čtyř let věku dítěte, přijde. Jedinou zákonnou podmínkou je, zajištění celodenní péče o dítě. Děti do dvou let věku je možno dávat do jeslí, školky nebo jiného předškolního zařízení nanejvýš na čtyřicet šest hodin měsíčně, jinak o rodičovský příspěvek jedinec přijde. Na rozdíl od mateřské dovolené (MD) může rodič v průběhu rodičovské dovolené (RD) bez omezení pracovat i u svého původního zaměstnavatele nebo pokračovat ve své podnikatelské činnosti.⁵⁸

Mezi hojně využívané a poměrně oblíbené způsoby přivýdělku patří činnost na dohodu o provedení práce (DPP). Pro rodiče na mateřské a rodičovské v tomto případě platí stejná pravidla jako pro ostatní. Další možností, jak si na mateřské a rodičovské dovolené přivydělat, je práce na dohodu o pracovní činnosti (DPČ). A v neposlední řadě se nabízí na mateřské a rodičovské dovolené možnost začít podnikat, což je poté považováno za vedlejší činnost.

Shrme-li podmínky podle zákoníku práce pro ženy na mateřské či rodičovské dovolené a pro ženy nastupující zpět do zaměstnání po ukončení mateřské či rodičovské dovolené, z těchto jednoznačně vyplývá, že:

- zaměstnavatel je **povinný podržet místo** zaměstnanci po dobu trvání MD/RD (i po sobě následujících),
- zaměstnavatel má právo nabídnout zaměstnanci po návratu z MD/RD pracovní pozici **odpovídající jeho pracovnímu zařazení** nebo mu nabídnout změnu v pracovní smlouvě,
- zaměstnanec má právo po ukončení MD/RD na pracovní pozici, kterou **vykonával** nebo pracovní pozici, která **odpovídá podmínkám uvedeným v pracovní smlouvě**,
- zaměstnavatel má právo dát zaměstnanci po ukončení MD/RD výpověď

⁵⁸ <http://www.penize.cz/zamestnani/275179-materska-rodicovska-jak-si-na-ni-legalne-privydelat>

- pro nadbytečnost **pouze v případě zásahu do organizační struktury,**
- žena na mateřské či rodičovské dovolené **není téměř žádným způsobem omezena v oblasti výdělečné činnosti**

2.7 ZÁKON O SLUŽEBNÍM POMĚRU A PODMÍNKY PŘÍSLUŠNIC PČR

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru“), upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Tento zákon stanoví taktéž podmínky pro přijetí do služebního poměru a zvláštní podmínky výkonu služby příslušnic a příslušníků pečujících o dítě. Ustanovení ZP o zvláštních pracovních podmínkách žen se tedy v tomto případě na příslušnice vztahovat nebude.

2.8 PŘEDPOKLADY PRO PŘIJETÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Zákon o služebním poměru zároveň stanovuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru taxativně v ustanovení § 13 zákona.

Jako příslušník bezpečnostního sboru může být do služebního poměru přijat pouze občan České republiky, který o přijetí písemně požádá. Dalším předpokladem je věk uchazeče vyšší než 18 let a jeho je bezúhonnost.

Jedním z předpokladů na uchazeče je dále požadavek na splnění stupně vzdělání stanoveného pro služební místo, na které má být uchazeč při přijetí ustanoven.

Dále je to oprávněnost uchazeče seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných

informací a o bezpečnostní způsobilosti, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje.

Uchazeč čestným prohlášením prokazuje, že není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace a nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Uchazeč o přijetí do služebního poměru musí být plně způsobilý k právním úkonům.⁵⁹

2.9 ZDRAVOTNÍ, OSOBNOSTNÍ A FYZICKÁ ZPŮSOBILOST K VÝKONU SLUŽBY

V této problematice považuji za podstatné vyzdvihnout zejména srovnání nároků na fyzickou způsobilost u Policie ČR do roku 1997 a od roku 2007.

V roce 1997 musel uchazeč absolvovat a splnit limity šesti disciplín. Jednalo se o člunkový běh, sestavu s tyčí, kliky, sedy - lehy, běh na 12 minut a plavání. Při vyhodnocování dosažených výsledků komise přihlížela k **věku a pohlaví** uchazeče.

V roce 2007 došlo k zásadní změně průběhu přijímacího řízení do řad Policie České republiky, týkající se především ověřování fyzické způsobilosti.

Došlo ke zmírnění nároků přijímacího řízení na přijímané uchazeče v oblasti počtu disciplín a v bodovém hodnocení za provedený výkon. Oproti předchozímu přezkoušení fyzické zdatnosti také **odpadá rozdělení** do skupin **podle pohlaví a věku**.

Došlo k redukci testovaných disciplín. V testech byly vypuštěny disciplíny sestava s tyčí, leh – sed, plavání na 100 metrů a běh na 12 minut. Naopak zde přibyla disciplína celomotorický test a běh na vzdálenost 1 000 m v co nejkratším čase.

⁵⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

V současné době s účinností závazného pokynu policejního prezidenta č. 40/2009, byly v rámci přijímacího řízení upraveny hodnoty výkonů pro splnění fyzických testů. Jednotlivé čtyři disciplíny zůstaly nezměněné, tedy člunkový běh, kliky, celomotorický test, běh 1000 m.

Testy fyzické způsobilosti a požadované limity jsou v současné době nastaveny tak, že by je měl zvládnout bez větších příprav každý uchazeč o přijetí do služebního poměru.

2.10 ZVLÁŠTNÍ PODMÍNKY VÝKONU SLUŽBY PŘÍSLUŠNIC A PŘÍSLUŠNÍKŮ PEČUJÍCÍCH O DÍTĚ

Zvláštní podmínky pro výkon služby lze definovat jako soubor práv příslušnic a jim odpovídajících povinností bezpečnostního sboru i dalších orgánů, jejichž úkolem je zabezpečit ženám možnost plného uplatnění vlastních schopností při výkonu služby, aniž by to bylo na újmu jejich zdraví a mateřského poslání.

Novým zákonem byla „snížena míra ochrany příslušnic, respektive byla odstraněna nebo významnou měrou snížena omezení pro výkon jejich služby. Důvodem pro takové řešení byl nezájem funkcionářů o přijímání žen do služebního poměru, protože jejich zvýšená ochrana v minulosti komplikovala zajišťování nepřetržitého provozu a plnění dalších úkolů. Zachována zůstala zvýšená ochrana těhotných příslušnic, příslušnic do konce devátého měsíce po porodu a příslušnic, které kojí a osamělých příslušnic.

§ 32 - Záloha pro přechodně nezařazené

Do zálohy pro přechodně nezařazené dle odst. 3 se zařadí též těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby, nepodaří-li se odstranit rizika spojená s výkonem její služby a nelze ji ustanovit na jiné pro ni vhodné služební místo.⁶⁰

⁶⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

§ 33 - Záloha neplacená

Do zálohy neplacené se řadí příslušnice nebo příslušník, jimž je udělena rodičovská dovolená. Služební funkcionář vydá rozhodnutí o zařazení do neplacené zálohy již ke dni, v němž byla tato dovolená udělena, a to na dobu, po kterou příslušnice nebo příslušník žádá o udělení rodičovské dovolené. Rodičovskou dovolenou příslušníkovi lze udělit i v době, kdy příslušnice čerpá mateřskou dovolenou. Podle ustanovení § 165 zákona se však doba zařazení v neplacené záloze odpovídající době, po níž příslušnice čerpá mateřskou dovolenou, započte příslušníkovi do doby rozhodné pro účely výsluhových nároků.

Jak je zřejmé ze samotného názvu tohoto druhu zálohy, příslušníkovi nenáleží po dobu zařazení v záloze služební příjem. Po dobu rodičovské dovolené pobírá oprávněný příslušník rodičovský příspěvek podle předpisů o státní sociální podpoře.

Doba, po kterou je příslušník zařazen v záloze neplacené, se nezapočítává do doby trvání služebního poměru pro účely výsluhových nároků.⁶¹

§ 34 - Ustanovení na služební místo po vynětí ze zálohy

Jestliže pominou důvody, pro něž byl příslušník zařazen do zálohy, musí být ustanoven na služební místo. Ve většině případů se jedná o služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota jako pro služební místo, na něž byl ustanoven před zařazením do této zálohy. Taková garance však není dána ve všech případech.

Stejně se postupuje tehdy, jestliže je ze zálohy neplacené vyňata příslušnice nebo příslušník, kteří byli v záloze zařazení z důvodu udělení rodičovské dovolené.

Pro příslušníka, který má být vyňat ze zálohy pro přechodně nezařazené, platí, že po vynětí musí být ustanoven na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota jako pro služební místo, na něž byl ustanoven před zařazením do zálohy, ale doba platnosti této zásady je omezena. Nepodaří-li se uvedeného příslušníka do 1 roku od zařazení do zálohy ustanovit na služební místo, pro které je stanovena stejná služební hodnota, lze jej ustanovit na služební místo, pro které je stanovena služební hodnota o 1 stupeň nižší, než je stanovena pro služební místo, které zastával

⁶¹ Tamtéž.

před zařazením do zálohy. To se samozřejmě vztahuje také na těhotné příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, které kojí, zařazené v záloze pro přechodně nezařazené z tohoto důvodu.⁶²

§ 54 - Služba přesčas

Při nařizování služby přesčas je služební funkcionář omezen pouze dikcí § 85 odst. 2 zákona, podle níž těhotné příslušnici, příslušnici do konce devátého měsíce po porodu a příslušnici, která kojí, může nařídít přesčas jen s jejím předchozím souhlasem.

§ 61 - Přestávky ke kojení

Na rozdíl od dosavadního stavu, kdy byla právní úprava přestávek ke kojení delegována ze ZP, upravuje tento institut přímo zákon.

Matce, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Matka, která vykonává službu po stanovenou základní dobu služby v týdnu, má právo na každé dítě do stáří jednoho roku na dvě půlhodinové přestávky, po dobu dalších 3 měsíců pak jen jednu půlhodinovou přestávku během směny. Má-li stanovenou kratší dobu služby, avšak představuje minimálně polovinu základní doby služby v týdnu, přísluší jí přestávka na kojení v trvání půl hodiny na každé její dítě do prvních narozenin dítěte. Přestávky ke kojení se ve stanoveném rozsahu započítávají do doby služby a poskytuje se za ně služební příjem.

Na příslušnici, která kojí, se vztahují omezení při výkonu služby uvedená v § 85 zákona. Tato příslušnice může být odvolána z dosavadního služebního místa, jestliže to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby a nepodaří-li se jí odstranit rizika spojená s výkonem služby.⁶³

§ 81 - Mateřská dovolená

Mateřská dovolená náleží příslušnici v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, v případě porodu dvou a více dětí,

⁶² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

⁶³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

nebo jde-li o příslušnici osamělou pak v délce trvání 37 týdnů. Nastupuje ji zpravidla 6 týdnů, nejdříve však 8 týdnů před lékařem předpokládaným dnem porodu.

Vyčerpá-li příslušnice z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až po uplynutí doby 28 (37) týdnů. Vyčerpá-li z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o příslušnici, která porodila zároveň 2 nebo více dětí, nebo o příslušnici osamělou.

Narodilo li se dítě mrtvé, náleží mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem, nesmí trvat méně než 14 týdnů a skončit dříve než 6 týdnů ode dne porodu.⁶⁴

Po dobu mateřské dovolené nemá služebnice nárok na služební příjem, ale při splnění podmínek stanovených v zákoně č. 32/1957 sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, a zákoně č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavcích na děti z nemocenského pojištění (od 1. ledna 2008 v § 32 až 38 zákona o nemocenském pojištění), má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jedná se o obligatorní dávku nemocenské péče (pojištění), jejímž účelem je hmotné zabezpečení příslušnice, která nemůže vykonávat službu z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o narozené dítě.

§ 82 - Rodičovská dovolená

Institut rodičovské dovolené byl od právních předpisů upravujících služební poměr nově zakotven s účinností od 1. ledna 2001 na základě směrnice Rady 96/34 EHS, o rodičovském volnu. Rodičovskou dovolenou k prohloubení péče o dítě je bezpečnostní sbor povinen poskytnout příslušnici a příslušníkovi na jejich žádost.

Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.⁶⁵

⁶⁴ Burdová, E.; Smied, Z.; Ženíšková, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. s. 61.

⁶⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

§ 83 - Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Mateřská a rodičovská dovolená náleží též příslušnici, nebo příslušníkovi, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená se v tomto případě poskytuje příslušnici ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, 31 týdnů při převzetí dvou a více dětí, nebo jde-li o příslušnici osamělou nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 8 měsíců. Rodičovská dovolená se v tomto případě poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Příslušnici, která čerpala mateřskou dovolenou, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažení věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula dosažením 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje po uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.⁶⁶

§ 84 - Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Mateřskou i rodičovskou dovolenou jsou příslušnice a příslušník oprávněni čerpat současně.

Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a příslušnice nebo příslušník zatím nastoupí do výkonu služby, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená. Její nečerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do vlastní péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Jestliže se příslušnice nebo příslušník přestane starat o dítě a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do rodinné péče nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i příslušnici nebo příslušníkovi, jejichž dítě je dočasně v péči kojeneckého, popřípadě odborného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

Jestliže dítě zemře v době, kdy je příslušnice na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo příslušník na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo

⁶⁶ Tamtéž.

rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Po dobu mateřské dovolené zůstává příslušnice zařazena v dosavadní funkci. Odvolána je z ní až po udělení rodičovské dovolené a současně je zařazena do zálohy neplacené.⁶⁷

§ 85 - Omezení při výkonu služby

Těhotná příslušnice nesmí při výkonu služby konat činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány, a činnosti, jejichž výkon ohrožuje podle lékařského posudku její těhotenství; to platí obdobně i pro příslušnici do konce devátého měsíce po porodu a příslušnici, která kojí.

Příslušnice uvedená v odstavci 1 může být ustanovena na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převelena nebo vyslána na služební cestu jen s jejím předchozím souhlasem. Za stejných podmínek může vykonávat službu v noci, službu přesčas nebo služební pohotovost.

Příslušnice a příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nebo osamělá příslušnice a osamělý příslušník, kteří pečují o dítě mladší než 3 roky, mohou být ustanoveni na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převeleni nebo vysláni na služební cestu jen po jejich předchozím souhlasu.

Těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu a příslušnice, která kojí, musí být dle § 25 odst. 3 zákona odvolána z dosavadního služebního místa, jestliže to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu služby a nepodaří-li se odstranit rizika spojená s výkonem její služby.⁶⁸

Omezení práv příslušníka

§ 47

⁶⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

⁶⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související. Platné znění k 1. listopadu 2006. MV, odbor personální, oddělení metodiky a kontroly, Praha.

Příslušník nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí ani vykonávat činnost v jejich prospěch; volební právo příslušníka tím není dotčeno. Příslušník zpravodajské služby nesmí být členem odborové organizace.

§ 48

Příslušník nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou případů, kdy je do těchto orgánů vyslán bezpečnostním sborem; vyslaný příslušník jedná v těchto orgánech jako zástupce České republiky, je povinen prosazovat její zájmy a nesmí od příslušné právnické osoby pobírat odměnu, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Odměna podle věty první nesmí být příslušníkovi vyplacena ani po skončení služebního poměru.

Příslušník nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle tohoto zákona; toto omezení se nevztahuje na případy uvedené v § 29, 31 a § 33 písm. a) a na další činnosti stanovené interními akty vydanými řediteli bezpečnostních sborů.

Činnosti, na které se nevztahuje zákaz výdělečné činnosti (k § 48 odst. 2)

- a) činnosti konané v pracovněprávním vztahu
 1. k České republice,
 2. k obci, městské části nebo kraji při výkonu přenesené působnosti,
- b) veřejně prospěšné činnosti sociálního, výchovného, zdravotního, humanitárního, charitativního, kulturního, sportovního nebo záchranného charakteru směřující k uspokojení potřeb a zájmů společnosti,
- c) členství v řídicích nebo kontrolních orgánech občanského sdružení, družstva nebo společenství vlastníků domů, bytů nebo nájemníků bytů, která neprovozují podnikatelskou činnost,
- d) drobný prodej přebytků z vlastního pěstování ovoce, zeleniny a jiných rostlin a z vlastního chovu hospodářských zvířat, nejvýše však v hodnotě odpovídající částce stanovené právním předpisem,
- e) správu vlastního majetku,
- f) činnost znalce a tlumočnicka,
- g) publikační, literární, uměleckou, vědeckou, pedagogickou a přednáškovou činnost,
- h) výkon veřejné funkce a funkce v odborovém orgánu,

- i) činnost zkušební komisaře k provádění zkoušek odborné způsobilosti žadatelů o vydání zbrojního průkazu a činnost autorizované osoby
- j) činnost spočívající ve výrobě elektřiny pro vlastní spotřebu v zařízeních, která využívají pouze obnovitelné zdroje energie, do instalovaného výkonu 20 kW.⁶⁹

Z výše uvedených ustanovení služebního zákona a závazného pokynu policejního prezidenta tedy pro příslušnici Policie ČR vyplývají následující skutečnosti:

- 1) **Po dobu mateřské dovolené** zůstává příslušnice zařazena v **dosavadní funkci**. **Odvolána** je z ní až **po udělení rodičovské dovolené** a současně je zařazena do zálohy neplacené. Po vynětí z této zálohy jí vzniká nárok na ustanovení na služební místo ve stejné služební hodnosti, jíž dosáhla před zařazením do zálohy, avšak toto **služební místo může být i v jiném místě služebního působitě**. Pokud by po vynětí ze zálohy neplacené nebylo možné příslušnici ustanovit na uvedené služební místo, bude zařazena do zálohy pro přechodně nezařazené, a jak vyplývá z komentáře ke služebnímu zákonu v případě, že ani po 1 roce po návratu z rodičovské dovolené nelze příslušnici zařadit do stejné **služební hodnosti**, může být tato snížena o **stupeň**.
- 2) Příslušnice **v oblasti výdělečné činnosti** na mateřské nebo rodičovské dovolené je **omezena** § 48 odst. 2 zákona o služebním poměru s odkazem na část 4. Článek 8 ZPPP 100/2012.

3 CÍL PRÁCE

Cílem bakalářské práce je identifikovat rozdíly v postavení mužů a žen u Policie ČR, které mohou nepříznivě ovlivnit kariérní postup příslušnic policie a zároveň popsat typické genderové stereotypy, které ženy předurčují do určitých pracovních pozic a k určitým pracovním úkonům.

VÝZKUMNÉ OTÁZKY

⁶⁹ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 100 ze dne 27. Července 2012, konkrétně je to část čtvrtá, článek 8, dále jen ZPPP 100/2012)

- VO 1** - Má vliv pohlaví na obsazování určitých pracovních pozic u PČR?
- VO 2** – Mají muži u policie zažité generové role ženy – matky a hospodyně a muže - živitele rodiny, který zajišťuje finanční stránku rodiny?
- VO 3** - Budou odpovídat muži-policisté na otázky stereotypně podle předurčených kulturních rozdílů mezi mužem a ženou?

3.1 METODOLOGIE VÝZKUMU

K dosažení cíle jsem si zvolila metodu kvalitativního výzkumu. Jako hlavní metodu výzkumu jsem použila anonymní strukturované dotazníkové šetření s ženami - policistkami a muži – policisty ve služebním poměru, v přímém výkonu služby, zejména z oblasti kriminální, pořádkové a dopravní služby Územního odboru PČR Český Krumlov.

3.2 KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Kvalitativní výzkum Disman definuje jako nenumerické šetření a interpretaci sociální reality, jejíž cílem je odhalení významu sdělovaných informací.

Kvalitativní výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců. Tyto situace obvykle reflektují každodennost jedinců, skupin, společností nebo organizací.⁷⁰

Kvalitativní přístup představuje soubor postupů vedoucí k porozumění zkoumanému sociálnímu problému. Tato strategie se snaží vytvořit obraz zkoumaného fenoménu co možná nejkompaktněji včetně podob jeho dalších vztahů s dalšími aspekty.⁷¹

Tento druh výzkumu je založen na formulování výzkumného téma na samém začátku a následném určení základní výzkumné otázky. Podle Hendla je velkou výhodou kvalitativního přístupu k výzkumu, že v průběhu samotného výzkumu, sběru a analýzy dat lze výzkumné otázky dále modifikovat a doplňovat na základě nových informací a okolností. To znamená, že tento výzkum lze považovat za pružný.⁷²

Na druhou stranu hlavní nevýhodou této výzkumné strategie jsou subjektivní projekce výzkumníka do závěrečných interpretací závěrů, které mohou vést k tomu, že výsledky nemusí být všemi přijaty, protože nejsou považovány za objektivní.

Používají se relativně málo standardizované metody získávání dat. Typy dat v kvalitativním výzkumu zahrnují přepisy terénních poznámek z pozorování

⁷⁰ Disman, 2009.

⁷¹ Reichel, 2009 s. 40

⁷² Hendl, 2005 s. 50

a rozhovorů, fotografie, audio a videozáznamy, deníky, osobní komentáře, poznámky, úřední dokumenty a všechno to, co nám přibližuje všední život zkoumaných lidí. Hlavním úkolem je objasnit, jak lidé v daném prostředí a situaci chápou to, co se děje, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své všednodenní aktivity a interakce. Kvalitativní výzkumník zpravidla nezná konečný výsledek výzkumu. Snaží se pochopit aktuální dění, vytvořit podrobný popis toho, co pozoroval a zaznamenal a hlavně nevynechat nic, co by mohlo pomoci vyjasnit situaci.⁷³

Předností metody kvalitativního výzkumu je zprostředkování hlubšího porozumění společenským fenoménům.⁷⁴

Výsledkem kvalitativního výzkumu je výstižný a podrobný popis, kdy se výzkumník snaží o sblížení se se zkoumanými osobami, o proniknutí do situací, aby jim mohl porozumět. Cílem tedy není široké zobecnění údajů, ale hluboké proniknutí do konkrétního případu a objevení nových souvislostí.⁷⁵

„Dotazníková metoda je časově výhodná, protože musí být prezentovaná hromadně. Naopak za její nevýhodu můžeme považovat určité omezení odpovědí dotazovaných lidí, dané zněním otázek, nebo systémem volby jedné z předtištěných možností.“⁷⁶

3.3 TECHNIKA SBĚRU DAT

Hlavní metodou výzkumu bakalářské práce je anonymní dotazník vlastní konstrukce obsahující 18 otázek, z toho 12 otázek s uzavřenou odpovědí a 5 otázek s otevřenou odpovědí. Respondenti mají možnost pouze jedné odpovědi. V otázce 18 mají respondenti možnost více odpovědí.

Sběr dat probíhal v období prosinec 2013 – leden 2014. Dotazníky byly administrovány jednak ve formě tištěné a jednak v elektronické podobě. První vlna sběru dat probíhala skrze papírové verze dotazníků, výběrovou metodou na základě dostupnosti v kombinaci s technikou snowball. Dotazníky byly předány proškoleným

⁷³ Hendl, 2005 s. 50

⁷⁴ Silverman, 2005

⁷⁵ Gavora, 2010

⁷⁶ Tamtéž s. 57

zástupcům oddělení Územního odboru Český Krumlov, kteří je dále distribuovali mezi své kolegy. Po 14 dnech byly od těchto zástupců dotazníky vybrány.

Druhá vlna sběru dat následně probíhala prostřednictvím elektronické verze dotazníků. Elektronické verze dotazníků byly umístěny na internetovou adresu, kde byly dostupné všem respondentům osloveným v druhé vlně. K tomuto oslovování byly využity e-mailové adresy obvodních oddělení. Celkem se takto podařilo získat 104 respondentů, z toho 16 žen a 88 mužů.

Výzkum byl anonymní. V průběhu sběru výzkumných dat i při jejich následném zpracování byl kladen důraz na etiku výzkumu.

3.4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Výzkumné šetření probíhalo na Územního odboru PČR Český Krumlov. Vedení českokrumlovské policie sídlí v budově Policie ČR v Tovární ulici č.p. 165 v Domoradicích, v Českém Krumlově.

Od 1. 1. 2009 v rámci reorganizace Policie ČR zaniklo Okresní ředitelství PČR a vnikly nejprve dva územní odbory, později jeden celistvý územní odbor. Vedoucí územního odboru a jeho zástupce sídlí i nadále v této budově.

Také Obvodní oddělení PČR Český Krumlov, Dopravní inspektorát, Služba kriminální policie a vyšetřování, Oddělení služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, Preventivně informační skupina a Ekonomické oddělení zůstaly v budově bývalého OŘ. Pouze někteří z policistů či občanských zaměstnanců mají své vedoucí v Českých Budějovicích, na Krajském ředitelství policie Jihočeského kraje.

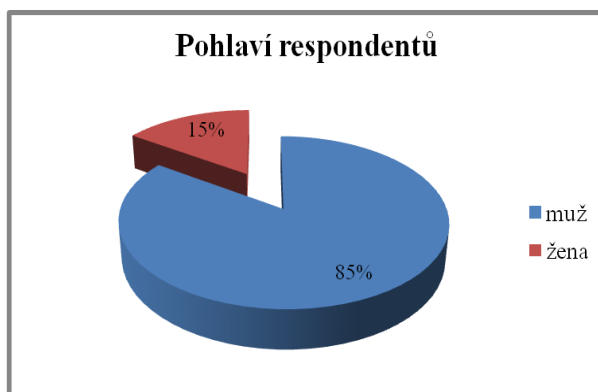
Výzkumný soubor tvořili příslušníci Policie České Republiky útvarů z oblasti kriminální, pořádkové a dopravní služby Územního odboru PČR Český Krumlov. Z celkového počtu 168 zaměstnanců se dotazníkového šetření zúčastnilo 104 respondentů. Neúčast při dotazníkovém šetření byla z důvodu nemoci, služební cesty, studijního pobytu.

Sociodemografické údaje

V první části dotazníku jsem sledovala sociodemografické údaje: pohlaví, věk, délka praxe u policie ČR.

Nejdříve jsem se zaměřila na popis základních charakteristik výzkumného vzorku, k čemuž byly použity deskriptivní statistiky. V grafickém znázornění jsou pro lepší přehlednost procenta zaokrouhlena na celá čísla.

Graf 1: Složení výzkumného souboru podle pohlaví



Zdroj: vlastní šetření

Z celkového počtu 104 respondentů bylo 88 mužů (84,7 %) a 16 žen (15,3 %).

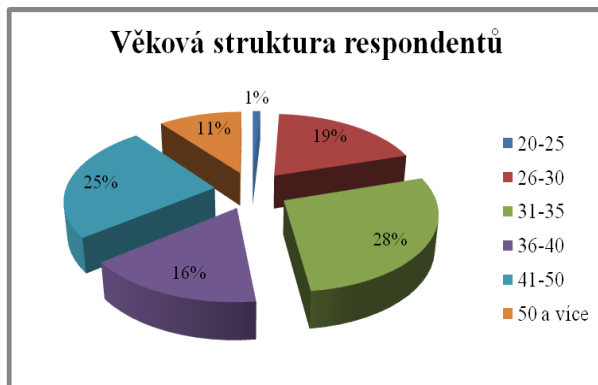
Tabulka 1: Složení výzkumného souboru podle věku

Věk	Počet	%
20-25 let	1	1
26-30 let	20	19
31-35 let	29	28
36-40 let	17	16
41-50 let	26	25
51 a více	11	11
Celkem	104	100

Zdroj: vlastní šetření

Věkové rozmezí respondentů se pohybovalo mezi 24 a 55 lety, přičemž věkový průměr našeho vzorku činil 37 let a největší zastoupení měla věková skupina 31 až 35 let (28 %) a také věková skupina 41 – 50 let (25%).

Graf 2: Složení výzkumného souboru podle věku



Zdroj: vlastní šetření

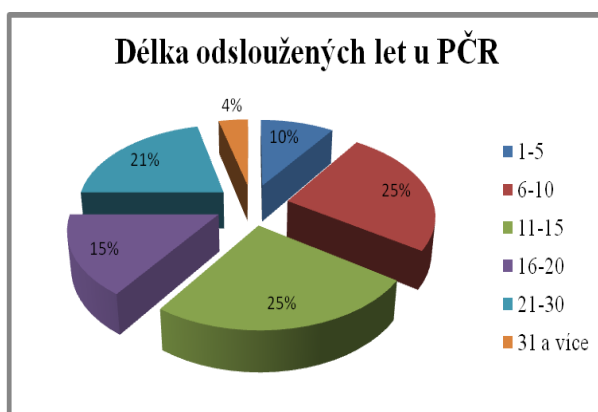
Tabulka 2: Složení výzkumného souboru podle délky praxe u PČR

Délka praxe	Počet	%
1-5 let	10	10
6-10 let	25	24
11-15 let	27	26
16-20 let	16	15
21-30 let	22	21
31 a více let	4	4
Celkem	104	100

Zdroj: vlastní šetření

Průměrná délka policejní praxe u respondentů činila 16 let, přičemž hodnoty se pohybovaly v rozmezí 1 až 33 let. Nejvíce respondentů působil u PČR 11 až 15 let, ovšem zastoupení jednotlivých kategorií dle délky praxe bylo až na jednu výjimku (4 % respondentů s praxí 31 a více let) poměrně rovnoměrné.

Graf 3: Složení výzkumného souboru podle délky praxe u PČR



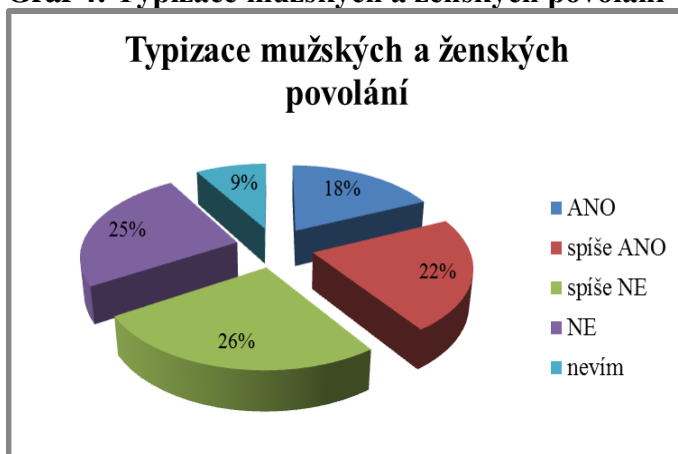
Zdroj: vlastní šetření

4 VÝSLEDKY VÝZKUMU A DISKUSE

V této kapitole jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření v pořadí, ve kterém byly otázky kladeny v dotazníku.

Otázka 1: Existují podle Vás typicky „ženská a mužská zaměstnání“?

Graf 4: Typizace mužských a ženských povolání



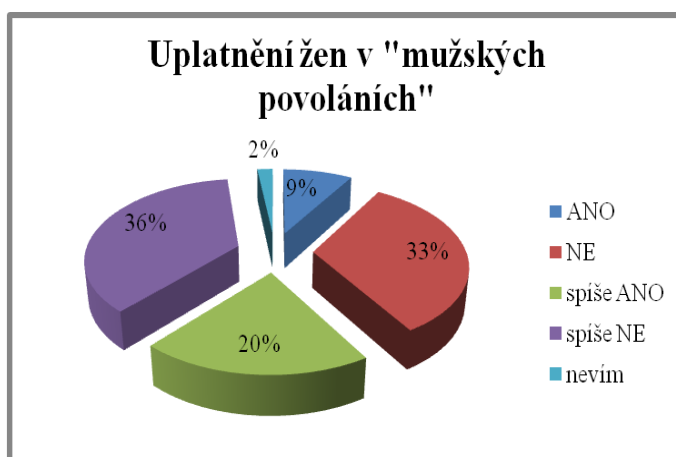
Zdroj: vlastní šetření

V této otázce se ukázalo, že respondenti ve 40 % podléhají genderovým stereotypům. Respondenti nejčastěji uváděli mezi typická ženská zaměstnání: učitelka, zdravotní sestra, sociální pracovníce, uklízečka.

Typická mužská povolání dle respondentů jsou: hasič, řidič kamionu, univerzitní profesor, vědec, finanční poradce.

Otázka 2: Myslíte si, že by ženy neměly vykonávat „mužská povolání“?

Graf 5: Uplatnění žen v mužských povoláních

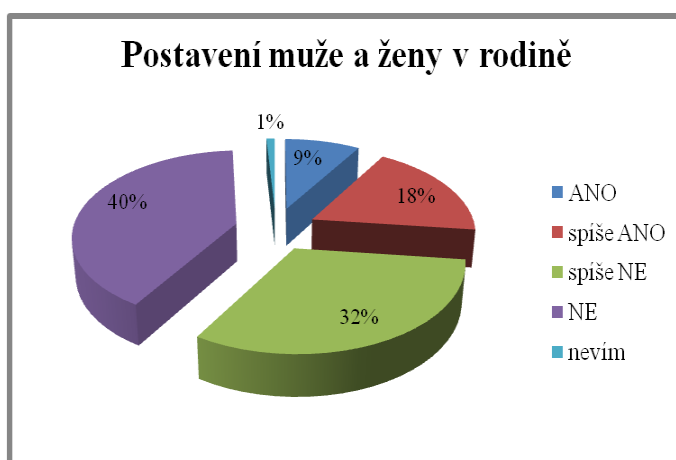


Zdroj: vlastní šetření

Jak je z grafu patrné 29 % respondentů souhlasilo s tvrzením, že by ženy neměly vykonávat mužská povolání. Pokud respondenti s touto otázkou souhlasili, měli možnost se k této otázce více vyjádřit. Mezi nejčastější důvody, proč by ženy neměly vykonávat mužská povolání uváděli: ženy jsou málo tvrdé, nejsou průbojné, nemají takovou autoritu jako muži, mají menší sílu, nemohou práci věnovat dostatek času jako muži, musí se starat o rodinu.

Otázka 3: Je pro rodinu lepší, aby muž vydělával peníze a žena se doma starala o děti a domácnost?

Graf 6: Postavení muže a ženy v rodině

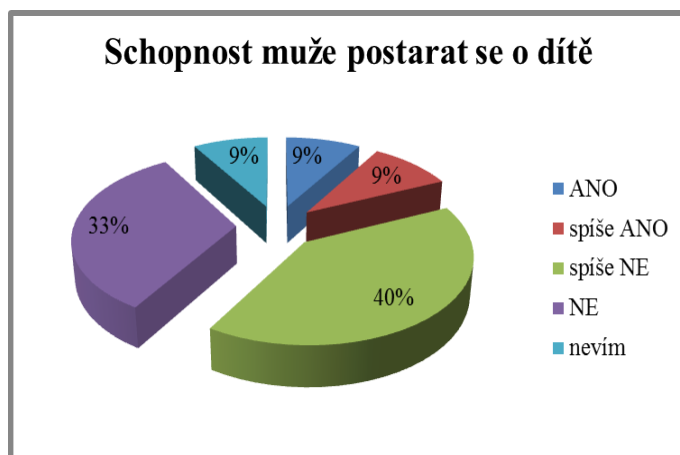


Zdroj: vlastní šetření

S touto otázkou více jak polovina respondentů nesouhlasila. Což poukazuje na fakt, že genderový stereotyp ženy v domácnosti je u respondentů potlačen.

Otázka 4: „Muži nejsou schopni se postarat o děti.“

Graf 7: Schopnost muže postarat se o dítě

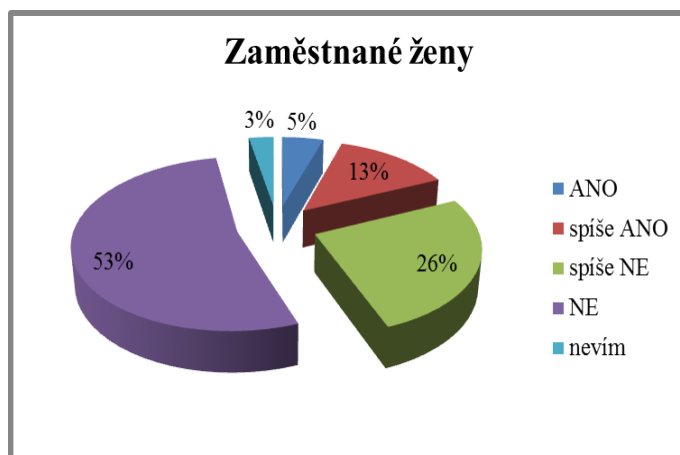


Zdroj: vlastní šetření

Toto tvrzení vyvrátilo 73 % respondentů. Výsledek opět poukazuje na potlačení genderových stereotypů v oblasti péče o dítě.

Otázka 5: „Je-li žena zaměstnaná na celý úvazek, rodina tím trpí.“

Graf 8: Žena zaměstnaná na celý úvazek

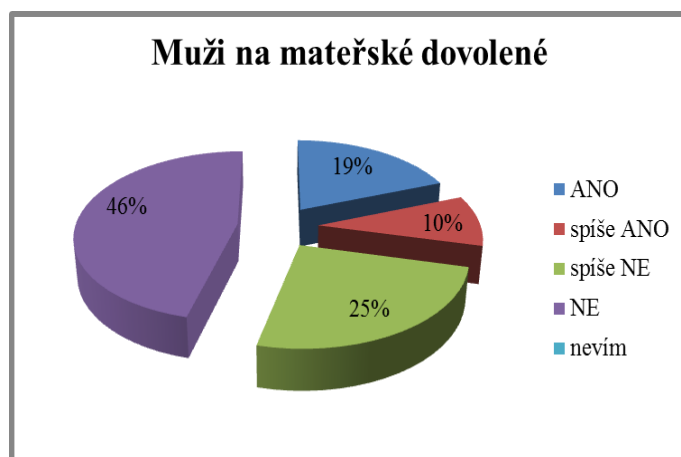


Zdroj: vlastní šetření

Jak je z grafu patrné převážná část respondentů tj. 79 % s tímto tvrzením nesouhlasila. Což svědčí opět o potlačení genderových stereotypů.

Otázka 6: „Muž na mateřské dovolené musí být nešťastný.“

Graf 9: Muži na mateřské dovolené

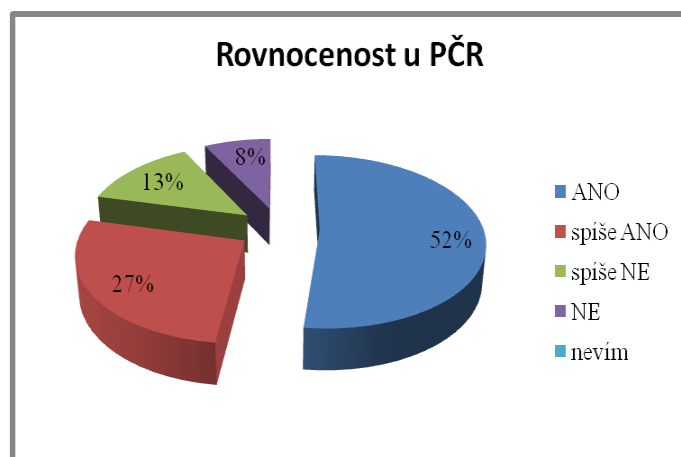


Zdroj: vlastní šetření

Opět zde je potlačen genderový stereotyp, jelikož s tímto tvrzením nesouhlasilo 81 % respondentů.

Otázka 7: Jste toho názoru, že muži a ženy mají mít stejné příležitosti k přijetí a uplatnění se u PČR?

Graf 10: Shodné příležitosti přijetí a uplatnění u policie pro muže a ženy

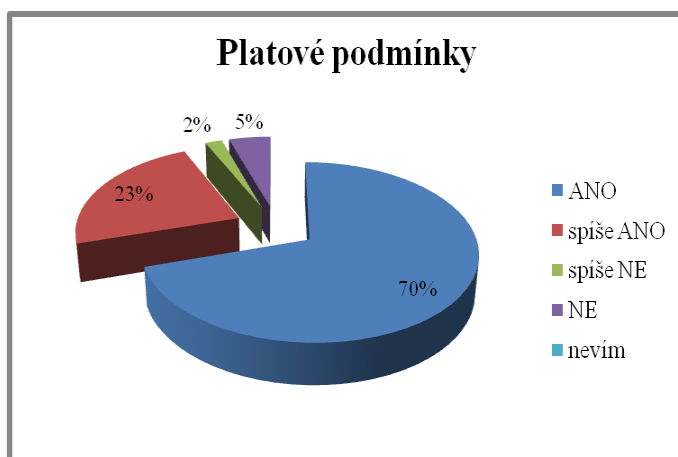


Zdroj: vlastní šetření

Z grafického znázornění jasně vyplývá, že více jak polovina respondentů souhlasí s tím, aby ženy i muži měli stejné příležitosti k přijetí a uplatnění se u PČR.

Otázka 8: Jsou-li žena a muž zařazeni do stejné funkce, měli by mít za každých okolností stejný plat?

Graf 11: Stejné platové podmínky

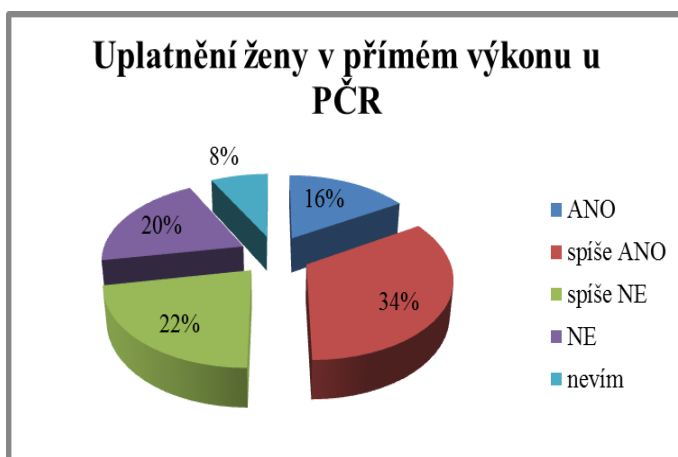


Zdroj: vlastní šetření

Opět jak je z grafu patrné 73 % respondentů souhlasí s tím, aby žena či muž měli za každých okolností stejný plat jsou-li zařazeni do stejné funkce.

Otázka 9: Myslíte si, že se ženy v přímém výkonu služby u PČR uplatňují stejně jako muži?

Graf 12: Uplatnění žen v přímém výkonu u PČR



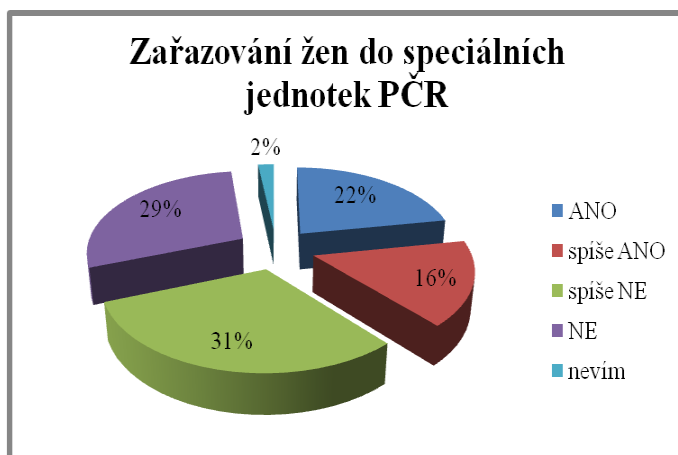
Zdroj: vlastní šetření

S touto otázkou jednoznačně souhlasilo 16 % respondentů. Spíše ano, odpovědělo 34 %, z čehož vyplývá, že polovina respondentů si myslí, že se ženy v přímém výkonu služby u PČR uplatňují stejně jako muži. Respondenti nesouhlasící s tímto tvrzením, měli možnost se více vyjádřit.

Otázka 10: Souhlasíte s tím, aby ženy byly, pokud o to mají zájem, zařazovány

do speciálních jednotek (např. pořádkové jednotky, zásahové jednotky aj.)?

Graf 13: Zařazování žen do speciálních jednotek PČR

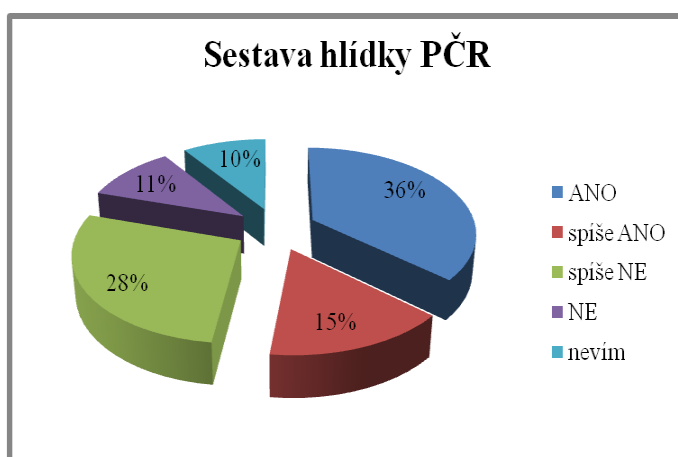


Zdroj: vlastní šetření

60 % respondentů nesouhlasí s tím, aby ženy byly zařazovány do speciálních jednotek i přes to, že o to mají zájem. V odpovědích je patrný převažující genderový stereotyp.

Otázka 11: Vyhovovalo by Vám sloužit v hlídce se ženou (jste-li muž) nebo mužem (jste-li žena)?

Graf 14: Sestava hlídky PČR



Zdroj: vlastní šetření

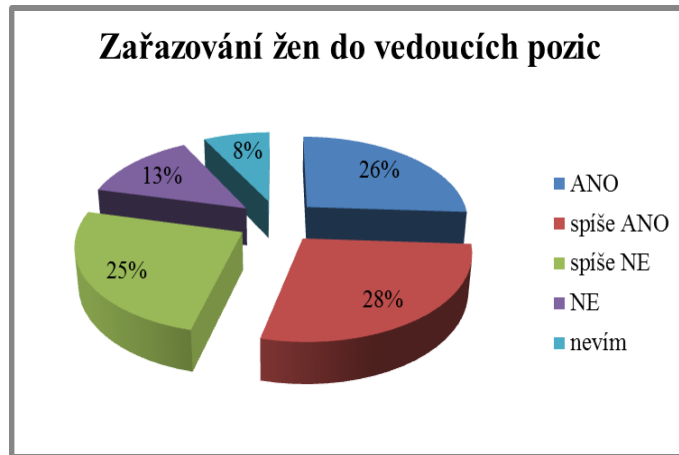
V této otázce se mohli respondenti sami vyjádřit. Z jejich sdělení vyplývá, že smíšená hlídka je vděčná především při sdělování nepříjemných zpráv poškozeným. Smíšená hlídka se také osvědčila při kontrolách restauračních zařízení. Citováno: „je lepší když tam jde i policistka, hosté restaurace si na ní tolik nedovolí, uklidní se a jsou

schopní normálně komunikovat. Na rozdíl od situace, když tam přijdou 2 policisté, tak hosté restaurace pak mají tendenci se prát“.

Jedna policistka uvedla, že ve smíšené hlídce je větší kultivovanost v chování policistů a lepší prezentace policie.

Otázka 12: Myslíte si, že žena patří do manažerských či vedoucích pozic u policie?

Graf 15: Zařazování žen do manažerských a vedoucích pozic

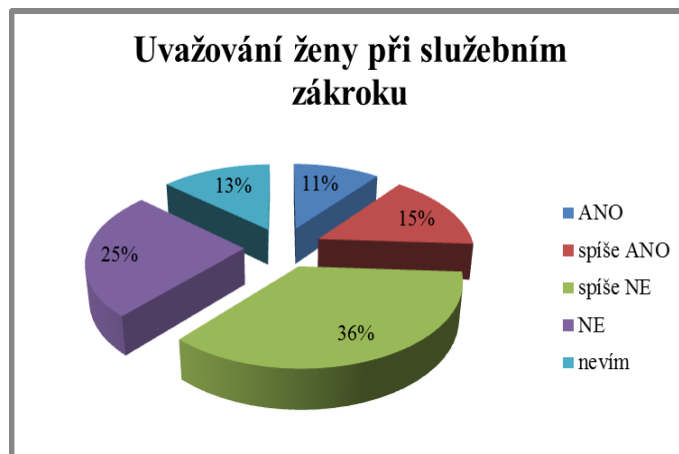


Zdroj: vlastní šetření

Na tuto otázku odpověděla více jak polovina respondentů kladně. Myslím si, že je to však z důvodu, že manažerské pozice jsou pro ženy více bezpečnější, než práce v terénu.

Otázka 13: „Ženy nejsou schopny při služebním zákroku uvažovat jako muži.“

Graf 16: Uvažování ženy při služebním zákroku

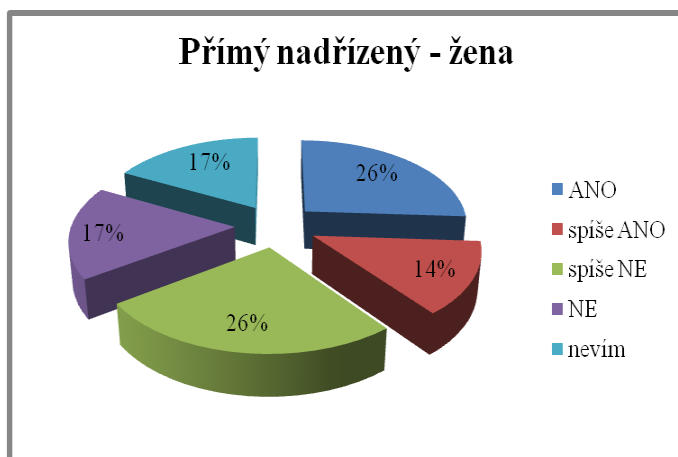


Zdroj: vlastní šetření

S tímto tvrzením souhlasila polovina respondentů.

Otázka 14: *Vadilo by Vám, kdyby Vaší nadřízenou byla žena?*

Graf 17: Přímý nadřízený žena

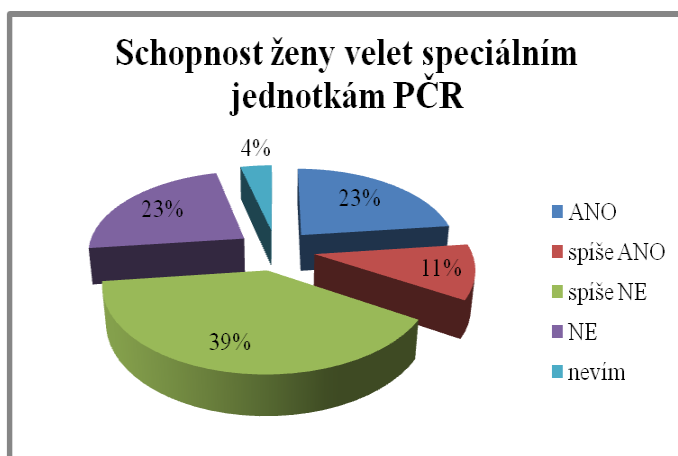


Zdroj: vlastní šetření

V této otázce opět je vidět téměř poloviční rozdělení respondentů na dva protichůdné názory.

Otázka 15: *Může žena velet některé z policejních specializovaných jednotek (zásahová jednotka, pořádková jednotka, apod.)?*

Graf 18: Schopnost ženy velet speciálním jednotkám PČR



Zdroj: vlastní šetření

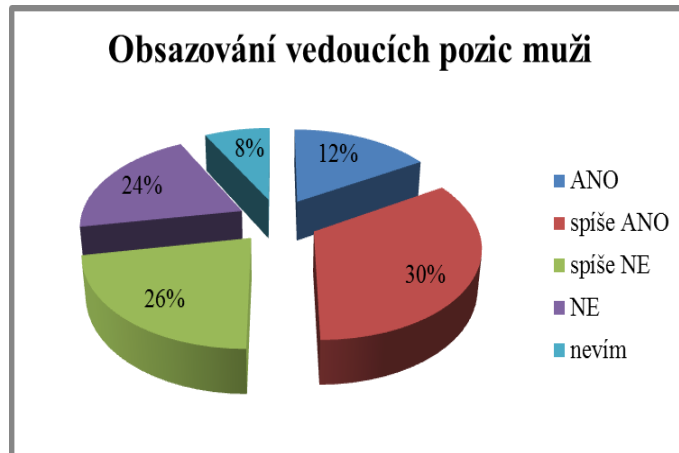
V této otázce mohli respondenti vyjádřit svůj názor.

Podle grafu se respondenti tvrzení spíše bránili. Dle odpovědí se muži doposud bojí do těchto funkcí obsazovat ženy, protože mají za to, že speciální jednotky musí velet „pořádný chlap“, který ví jak taktizovat při služebních zákrocích, který je fyzicky

vycvičí do potřebné „kondičky“ atp. Jeden respondent uvedl, že tím, že to ještě žádná ženská nezkusila, není schopen tento fakt akceptovat.

Otázka 16: „Muž se lépe hodí na vedoucí pozici (co se týče zaměstnání) než žena.“

Graf 19: Obsazování vedoucích pozic muži

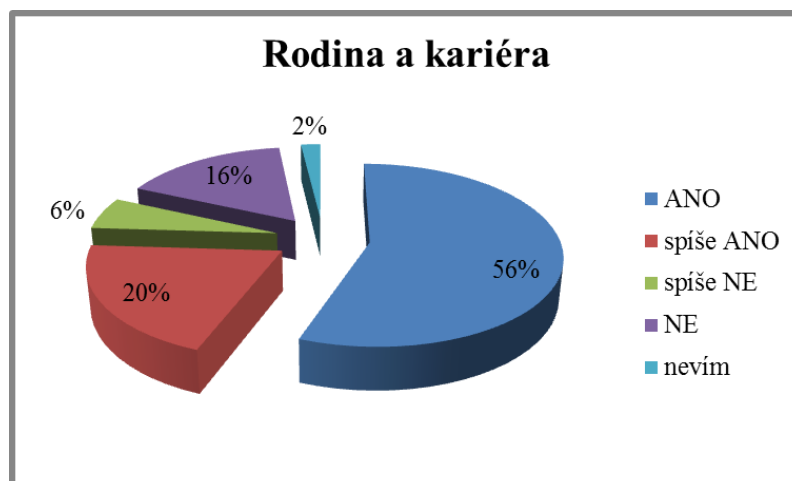


Zdroj: vlastní šetření

Jak je z grafu patrné s tímto tvrzením nesouhlasí více jak polovina respondentů.

Otázka 17: Myslíte si, že je pro ženu a muže stejně složité skloubit rodinu a kariéru?

Graf 20: Rodina a kariéra



Zdroj: vlastní šetření

Z výsledků šetření vyplývá, že 76 % respondentů si myslí, že je pro ženu i muže stejně složité skloubit rodinu a kariéru.

Otázka 18: Nejvhodnější uplatnění žen u PČR je dle mého mínění:

Tabulka 3: Uplatnění žen u PČR

uplatnění žen	označeno respondenty
hlídková služba	24x
služební kynologie	56x
eskortní oddělení	22x
oddělení doprovodu vlaků	29x
služební příprava	36x
preventivní činnost	92x
služba u jízdniho oddílu	50x
operativní dokumentace	64x
pořádková jednotka	9x
spisová činnost na OOP	92x
kriminální služba	71x
zásahová jednotka	6x
dopravní služba	59x
ostraha objektů	23x
služba na operačním středisku	79x

Zdroj: vlastní šetření

Dle této tabulky můžeme zjistit, že respondenti mezi nejvhodnější uplatnění žen u PČR zařadili preventivní činnost, spisovou činnost, službu na operačním středisku. Podle těchto výsledků, se opět domnívám, že respondenti přistupují k ženám dle genderových stereotypů, kdy vybírají pro ženy spíše kancelářskou činnost, nebo činnost méně rizikovou.

4.1 ROZHOVORY S POLICISTKAMI

Pro lepší náhled na danou problematiku jsem provedla tři rozhovory s kolegyněmi policistkami.

Rozhovor 1

post u policie: vrchní komisař KŘP Jčk, OOK, specializace vraždy, loupeže a trestná činnost páchaná na mládeži

délka služby: 20 let

Nastoupila na Okresní úřad vyšetřování (OÚV) v Českých Budějovicích, kde byla na mládeži, pak dostala nabídku jít na tehdejší Krajský úřad vyšetřování (KÚV), ale na OHK, což by jí podle jejich slov nebavilo a tak nabídku odmítla. V té době se to nedělalo, nicméně po půl roce přišla nabídka opět a to na vraždy, což bylo jediné, za co prý stálo odejít z OÚV, kde jí to bavilo. Na KÚV byla do roku 2002 v pozici majora (v té době byly hodnosti jinak, než jsou teď - tedy za práci), pak došlo ke sloučení.

1) Co tě vedlo k tomu, aby si nastoupila k policii?

Pracovala jsem ve Zvláštní škole v Českých Budějovicích a jedna moje kolegyně měla manžela u policie, a když o své práci mluvil, tak jsem si říkala, že by mě to bavilo. Tak jsem to riskla a ono to vyšlo. A nelituji. Ani po těch letech.

2) Jak se ti slouží v mužském kolektivu, setkala ses s negativním postojem mužského pohlaví vůči tvé práci?

V mužském kolektivu se mi slouží dobře, ale je pravda, že v době, kdy jsem začínala a bylo nás ženských málo, tak z počátku to bylo takové nedůvěřivé. Zejména, když jsem pak přešla na násilnou trestnou činnost. Když mě ale poznali, tak jsem si nemohla nikdy stěžovat.

3) Jaká je tvá představa o kariérním růstu, jsi spokojená na dosavadní pozici, nebo bys chtěla ještě na vyšší pozici?

Na dosavadní pozici jsem fakt spokojená. Stále mě i po letech baví „hrabat se ve všem“. Nabídky na vyšší pozici jsem měla, ale zatím jsem je odmítala. Třeba budu časem litovat a třeba už nic nepřijde.

4) Myslíš si o sobě, že bys zvládla působit na vysoké manažerské pozici (vedoucí pozici) a řídit mužský kolektiv?

Myslím si, že by mi to nedělalo problém. Já stejně většinou mužský kolektiv řídím, protože na výjezdu to jinak nejde. Např. při objasňování vraždy v Řimově jsem řídila 30 až 40 lidí po dobu 3 týdnů.

5) Jak se tvoji kolegové postavili k tomu, že ses dostala na svou pozici? Byl to negativní nebo pozitivní ohlas z jejich strany?

Mám ve většině skvělé kolegy.

6) Co je důvodem toho, že ženy u policie nejsou obsazovány do vyšších manažerských (vedoucích) pozic?

Nevím, ale trochu si myslím, že se muži bojí, že by je ženy převálcovaly. Hlavně je to ale tím, že je to zažité z doby, kdy ženy u policie prostě nesloužily.

Rozhovor 2

post u policie: vrchní komisař (kapitán)

délka služby: 10 let

Začínala na Obvodním oddělení PČR v Českém Krumlově, kde sloužila 5 let. Pak přešla na Obvodní oddělení Horní Planá, kde působila jako zástupce vedoucí a pověřená vedoucí po dobu 1,5 roku. A nyní slouží u Odboru služby pořádkové policie v Českých Budějovicích, kde se zabývá kontrolně metodickou činností a slouží zde teď to bude 3,5 roku.

1) Co tě vedlo k tomu, abys nastoupila k policii?

K rozhodnutí a následnému nastoupení k Policii mě vedlo několik skutečností. Nejpodstatnější asi ta, že jsem vystudovala střední policejní školu v Praze, kdy absolventi této školy měli předpoklady uplatnit se u policejního sboru. Druhým důvodem bylo, že u Policie sloužil i můj otec, a pro mě to byla inspirace a do určité míry i vzor. Práce u policie mi byla blízká z rodinného zázemí a po ukončení středoškolského vzdělání se zájem nastoupit k policii ještě výrazně zvýšil.

2) Jak se ti slouží v mužském kolektivu, setkala ses s negativním postojem mužského pohlaví vůči tvé práci?

V mužském kolektivu se mi slouží velice dobře a za mužský kolektiv jsem ráda. S přímým negativním postojem mužského pohlaví vůči své práci jsem se nesetkala. Pokud bych měla hodnotit své postavení jako ženy v mužském kolektivu, tak spíše kladně. Nikdy mi nikdo z kolegů nedal přímo najevo, že by mě jako ženu ve službě nerespektovali. Někteří možná ze společné služby nadšení úplně nebyli, ale někteří byli zase raději. Navíc si myslím, že s muži je lepší domluva, jasnější a srozumitelnější než se ženami.

3) Jaká je tvá představa o kariérním růstu, jsi spokojená na dosavadní pozici, nebo bys chtěla ještě na vyšší pozici?

V současné době jsem spokojená na stávající pozici. Na další kariérní postup zatím nespĺňuji ani podmínky. Svůj kariérní růst vnímám jako přirozený, neboť jsem začínala na základním organizačním článku a postupem času jsem se vypracovala tam, kde jsem.

4) Myslíš si o sobě, že by si zvládla působit na vysoké manažerské pozici (vedoucí pozici) a řídit mužský kolektiv?

Nevím, jak je zde myšlena „vysoká manažerská pozice“. Osobně jsem zastávala rok a čtvrt funkci zástupkyně vedoucího obvodního oddělení (tedy základního organizačního článku), z čehož 3 měsíce jsem byla pověřena vedením oddělení. Vzhledem ke zkušenostem, které jsem měla v době vedoucí funkce, byla tato pozice pro mě maximálně dostačující. Jako vedoucí jsem tedy řídila mužský kolektiv (15 lidí) a dle mého bylo vše v pořádku. Trochu paradox možná byl, že kdo mi dal najevo ne úplnou podporu, tak byla právě kolegyně, která mi sama sdělila, že neuznává ženy ve vedoucích funkcích a že obecně má problémy vycházet pracovně se ženami.

5) *Jak se tvoji kolegové postavili k tomu, že si se dostala na svou pozici? Byl to negativní nebo pozitivní ohlas z jejich strany?*

Pokud je myšlena nynější stávající pozice, kterou zastávám, tak jsem se postupně setkala jak s pozitivním, tak negativním ohlasem. Pozitivně reagovali samozřejmě ti, kteří mě pracovně znají.

6) *Co je důvodem toho, že ženy u policie nejsou obsazovány do vyšších manažerských (vedoucích) pozic?*

Neřekla bych, že ženy u policie nejsou obsazovány na vyšší manažerská místa, v rámci KŘP Jčk jsou vedoucími odborů i ženy (např. zbraně, cizina), dále je i několik žen na pozici zástupkyní vedoucího obvodního oddělení nebo vedoucí na oddělení SKPV. Podstatným důvodem malé míry zastoupení žen ve vedoucích pozicích je asi ten, že celkově je žen u Policie daleko méně, než mužů. Přesná čísla nevím, ale odhadla bych, že ženy tvoří cca třetinu z celkového počtu. Další důvod bych spatřovala například v dovednostech, zejména těch rozhodovacích, které nemusí být u žen tak důrazné, což v souvislosti s nadřízeností (a podřízeností) je celkem zásadní problém a každý vedoucí se musí umět prosadit a mít autoritu. Dalším důvodem může například být, že muži lépe snášejí zátěž a podmínky, které jsou na ně kladeny.

7) *Jak sis vedla na vedoucí pozici, co ti to dalo, jak s tebou byli spokojeni tvoji podřízení, respektovali Tě?*

Objektivně nemohu hodnotit, jak jsem si vedla ve vedoucí pozici. Osobně si myslím, že chod oddělení byl zajištěn, nedocházelo k žádným excesům a nestandardním problémům a situacím. Stanovené úkoly byly plněny, nebylo nutné nikoho kázeňsky trestat (včetně mě). Pozice zástupkyně vedoucího a částečně i vedoucí oddělení mi přinesla hodně zkušeností zejména v souvislosti s řízením lidí a celkového přehledu fungování a organizace policie. Jde o úplně jiný pohled než z pozice běžného podřízeného policisty. Podřízení policisté na oddělení mě přijali velmi kladně a od počátku mě respektovali (až na výjimky, které nerespektují nikoho), ale nikdy jsem s nikým neměla zásadnější konflikt. I ti služebně zkušenější policisté se mnou konzultovali služební záležitosti a vždy jsme došli ke kompromisu a společnému řešení.

Proto si myslím, že mě respektovali jako člověka a nedělali rozdíl, zda jsem žena nebo muž. Ve výsledku je to vždy o lidech a ne o tom, kdo je jakého pohlaví.

Rozhovor 3

post u policie: nadpraporčík, vrchní inspektor, zařazena na Obvodním oddělení PČR
Český Krumlov

délka služby: 25 let

Začínala v roce 1989 jako civilní zaměstnanec u správní služby, kde sloužila tři roky. Pak přešla na Okresní úřad vyšetřování Český Krumlov, kde působila od roku 1991 až do roku 2008. Poté sloužila jeden rok na Obvodním oddělení PČR Kremže. Od roku 2009 slouží na Obvodním oddělení Český Krumlov.

1) Co tě vedlo k tomu, aby si nastoupila k policii?

K policii jsem nastoupila, protože jsem měla u policie známou a ta mě přemluvila. Práce u policie mě sama o sobě zajímala, proto jsem to chtěla vyzkoušet. Začala jsem jako civilní zaměstnanec a pak jsem z tohoto důvodu přestoupila do služebního poměru.

2) Jak se ti slouží v mužském kolektivu, setkala ses s negativním postojem mužského pohlaví vůči tvé práci?

V mužském kolektivu se mi slouží velice dobře, nikdy jsem neměla problém se s muži policisty domluvit, nebo se mi nestalo, aby mou práci znehodnocovali.

3) Myslíš si o sobě, že by si zvládla působit na vysoké manažerské pozici a řídit mužský kolektiv?

Před deseti lety bych si tuto funkci klidně vyzkoušela, ale v současné době a vzhledem ke svému věku již ne.

4) Jsi spokojená se svou dosavadní pozicí zpracovatelky spisového materiálu na Obvodním oddělení PČR, nebo by si chtěla svou pozici změnit popřípadě povýšit?

Jsem se svou současnou pozicí naprosto spokojená, zpracovávám většinou obdobné typy spisového materiálu, takže za ta léta, co pracuji na obvodě, mám velmi dobrou praxi při zpracovávání spisů a jsem schopná předat své léty nabyté zkušenosti svým mladším kolegům. Co se týče povýšení, s ohledem na svůj věk bych chtěla ukončit službu na Obvodním oddělení.

5) Co je důvodem toho, že ženy u policie nejsou obsazovány do vyšších manažerských pozic?

Co je přesně důvodem nedokážu říci, ale pokud vím, ženy do těchto pozic nejsou v současné době obsazovány víceméně pouze v Jihočeském kraji. Co se týká ostatních krajů, vždy se najde na vyšší manažerské pozici nějaká kolegyně.

6) Byla ti někdy v minulosti nabídnuta lepší pozice u policie, pokud ano jaká, a jakým způsobem jsi tuto nabídku řešila?

Byla mi nabídnuta práce na SKPV celkem 3x, ale tyto nabídky jsem odmítla víceméně z finančních důvodů.

Závěrem bych chtěla říci, že během své dlouholeté praxe u policie, jsem se nesetkala s přímým negativním postojem mužů policistů vůči ženám policistkám. Samozřejmě si muži neodpustí poznámky na úkor žen typu, že by se ženy měly doma starat o rodinu a netlačit se do zaměstnání pro chlapy, ale to jsou takové mířené narážky, které nemyslí špatně, spíš z legrace.

5 DISKUSE

Odpovědi na výzkumné otázky:

VO 1 - Má vliv pohlaví na obsazování určitých pracovních pozic u PČR?

Z výsledků šetření vyplynulo, že určité pracovní pozice jsou genderově ovlivněné. Z výzkumné části je zřejmé, že ženám přísluší spíše funkce manažerky,

vrchní zapisovatelky. Na druhé straně pro muže je vhodná pracovní pozice - velitel pořádkové nebo zásahové jednotky.

Dle provedených rozhovorů však vyplývá, že ženy nemají problém s jakoukoli pracovní pozicí u policie.

Tímto se ztotožňuji s literaturou, kdy opravdu ženy mnohdy musí potlačit své zájmy na úkor svého postavení. Genderové stereotypy uzavírají jednotlivé muže a ženy do hranic, které je omezují, jak v možnostech svobodné seberealizace, tak v rozvoji individuálních zájmů a schopností.⁷⁷

Na téma gender u PČR jsem hovořila také s ombudsmankou Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR, která se k této problematice vyjádřila následovně. Zastávám názor, že žena - policistka by měla být uznávána stejně jako její mužský kolega. Nevidím důvod, aby tomu tak nebylo. Ženy mají sice menší fyzickou sílu, ale mají však výhody, kterých se mužům nedostává, např. intuici či logiku.

VO 2 – Mají muži u policie zažité genderové role ženy – matky a hospodyně a muže - živitele rodiny, který zajišťuje finanční stránku rodiny?

Převládá přesvědčení, že hlavním úkolem a přirozenou prioritou ženy je péče o děti a že žena mající děti může jen zřídka podávat takové výkony jako muž. Ženy jsou tedy nuceny svůj profesní postup sladit se svými rodinnými povinnostmi, zejména s péčí o děti.

Ženy na vedoucích pozicích se podle mého názoru nemohou při harmonizaci práce a rodiny spoléhat ani na zásadní pomoc svých partnerů ani na vstřícný přístup ze strany svého zaměstnavatele.

Kapitalistický trh však v podstatě vyžaduje tradiční model genderové dělby práce. Většina žen na vyšších postech se přitom snaží budovat kariéru a zároveň být alespoň částečně podporou rodině a kariéře svého partnera. Tím buď svou vlastní kariéru vzdávají, nebo mají tolik energie, že zvládají obojí. Mužům samozřejmě vyhovuje manželka zvládající, jak kariéru tak i chod domácnosti, a to ještě nejlépe bez jejich účasti.

⁷⁷ Oakley, A. *Pohlaví, gender a společnost*, s.101.

VO 3 - Budou odpovídat muži - policisté na otázky stereotypně podle předurčených kulturních rozdílů mezi mužem a ženou?

Odpovědi respondentů svědčí o tom, že respondenti o sobě smýšlejí v některých otázkách genderově stereotypně. V typicky ženských a mužských zaměstnáních respondenti odpovídali dle genderového stereotypu, kdy za typická ženská povolání považují: učitelku v mateřské škole, sociální pracovníci, uklízečku. Za mužská povolání považují: řidiče kamionu, hasiče, vědce, univerzitního profesora.

Na otázku 18 respondenti odpovídali též genderově stereotypně, ženy by měli dle výsledků šetření zastávat bezpečnější pracovní pozice: spisová činnost, služba na operačním středisku, preventivní činnost.

Dále je možné, že výsledky mého výzkumu jsou zkreslené a s ohledem na ženy, které vykonávají policejní profesi. Tyto ženy se dle mého názoru vyznačují určitými specifickými charakteristikami, které se mimo jiné mohou projevit v pohledu na ně samotné a ve vztazích s jejich kolegy. Tato úvaha vychází z faktu, že policejní profese je považována za spíše mužské zaměstnání, a proto o něj projevují zájem jen určité typy žen, které ve většině případů, nemají s muži a mužským kolektivem problémy.

Souhrnně lze konstatovat, že v řadách policie stále přetrvávají genderové stereotypy.

Mezi nejčastější důvody, proč by ženy neměly vykonávat mužská povolání muži uváděli, že ženy jsou málo tvrdé, nejsou průbojné, nemají takovou autoritu jako muži, mají menší sílu, nemohou práci věnovat dostatek času jako muži, musí se starat o rodinu.

Představený výzkum umožnil poodhalit realitu genderových vztahů u policie ČR. Ukázal způsoby, jakými je tato realita přijímána, interpretována a vysvětlována policisty a policistkami.

Základním zjištěním je, že určité pracovní pozice u policie ČR, stejně jako klíčové pozice na běžném pracovním trhu a ve veřejné sféře společenského života, nejsou rozhodně genderově neutrální, jak se často předpokládá.

Toto zjištění je ovlivněno obecně sdílenými stereotypy o mužích a o ženách a

o jejich „přirozené“ odlišnosti. Určité pracovní pozice u policie nutně vyžadují autoritu k řízení týmu pracovníků, což se podle představ respondentů často neslučuje se stereotypně ženskými vlastnostmi. Ženám je stereotypně připisována citlivost a empatie a mužům schopnosti logického myšlení a technická zdatnost. Vlastnosti připisované ženám jsou muži hodnoceny jako nevýhodné či přímo nevhodné pro vykonávání velící pozice u PČR. Ženy jsou označeny genderově stereotypním vzorcem, a to bez ohledu na jejich individuální charakteristiky, schopnosti a předpoklady.

Vysvětlení nízkého podílu žen na řídicích pozicích u PČR, je dle mého názoru následující. Některé ženy si svobodně volí věnovat se rodině a vlastně tedy manažerkami být nechtějí, což se ukazuje jako příliš zjednodušující. Ženy se sice rozhodují, jejich volba ale zdaleka není svobodná. Je totiž ovlivněna objektivními podmínkami, ve kterých se nacházejí. Překážkou, která je vede k tomu, aby daly prioritu rodině, může být nevstřícnost zaměstnavatele či znemožnění dalšího kariérního postupu. Svou roli hraje také společenský tlak odsuzující ženu za to, že je špatná matka, nezůstane-li s dítětem tři roky doma či nechá-li o své děti pečovat cizí osobu.

Domnívám se, že další kapitolou nerovností mezi muži a ženami v manažerských pozicích je rodičovská dovolená, která je v České republice stále takřka výhradní doménou žen. Přerušení kariéry z důvodu rodičovské dovolené pro ženu znamená riziko přeřazení na méně odpovědné místo či úplný odchod z organizace.

Většina žen na vyšších postech je ale schopna tyto negativní účinky minimalizovat tím, že zůstávají doma kratší dobu.

Diskriminace žen na řídicích pozicích vzniká na základě stereotypních představ o schopnostech a připravenosti k vedoucí práci, ale také tím, že ženy jsou znevýhodněny, protože na nich leží péče o děti.

Změna popsané situace vyžaduje změnu celkového nastavení genderových rolí nejprve v rodině, jelikož na ženách spočívá hlavní díl odpovědnosti za péči o děti a domácnost. Ještě významnější je nutnost změny přístupu zaměstnavatelů a kolegů - mužů, kteří přistupují k ženám jako k méně vhodným pro řídicí pozice. Na konkrétní úrovni mohou pomoci na jedné straně antidiskriminační opatření zabráňující zaměstnavatelům uplatňovat na ženy jiné měřítko než na muže při jejich přijímání

a ohodnocování na manažerských pozicích, a na druhé straně opatření usnadňující sladování rodinných a pracovních povinností, zejména kvalitní a dostupné služby a instituce péče o dítě, a to již od několika měsíců po jejich narození, nikoli až od jejich tří let, jak je tomu nyní.

ZÁVĚR

Domnívám se, že rozsah mé bakalářské práce je pro vytvoření si představy o tom, čeho se týká problematika genderu u policie ČR, postačující. Toto téma je samozřejmě mnohem rozsáhlejší a dalo by se k němu uvést mnoho dalších skutečností, které osvětlují danou problematiku.

Psaní bakalářské práce mne obohatilo o mnoho nových poznatků týkajících se domnělých genderových stereotypů, které jsem do současné doby vnímala pouze jako většina laiků z mého okolí. Tedy spíše nevnímala. Obyčejný člověk se s problematikou genderu, pokud o ní neprojeví sám skutečný zájem, těžko setká. Pak-li že ano, myslím si, že pouze nevědomky použije jeden z mnoha předurčených kulturních rozdílů mezi mužem a ženou, aniž by si uvědomil, že se tímto dotýká přímo této problematiky, která se v dnešní době stává čím dál více aktuálnější a projevuje o ní zájem čím dál více institutů v ČR.

Při zpracovávání praktické části své bakalářské práce jsem zjistila, že problematika genderu není ani u policie v současné době prioritou číslo jedna a bohužel existuje u policie mnoho manažerů a vedoucích pracovníků, kteří o této problematice vůbec netuší. Policie sama o sobě doposud ve svých právních předpisech nezakotvila ochranná ustanovení proti případné diskriminaci vůči ženám – policistkám, ale naopak ženy - policistky jsou považovány podle zákona o policii za plnohodnotného příslušníka stejně jako muži - policisté. Dalo by se tedy říci, že policie tímto předchází problematice genderu, avšak dle výsledků dotazníkového šetření jí předchází možná pouze v listinné podobě.

Myslím si, že skutečná podoba je jiná a pokud by se měla vyjádřit většina mužů - policistů veřejně k této problematice, z obavy reakce svých kolegů, by nebyli schopni přednést svou představu o např. navýšení počtu žen na manažerských (vedoucích) pozicích u policie, ačkoliv si tento post mnoho žen - policistek zaslouží mnohdy mnohem více, než vedoucí pracovníci muži - policisté na svých dosavadních postech. Problém v jejich obavě bude ovšem spočívat podle mého názoru pouze v neznalosti problematiky genderu.

Cílem mé bakalářské práce bylo identifikovat rozdíly v postavení mužů a žen u Policie ČR, které mohou nepříznivě ovlivnit kariérní postup příslušnic policie

a zároveň popsat typické genderové stereotypy, které ženy předurčují do určitých pracovních pozic a k určitým pracovním úkonům. Výsledkem je tedy zjištění, že ženy-policistky, jsou ještě stále v očích některých mužů-policistů vnímány jako křehké bytosti, které nejsou schopny v přímém výkonu přemýšlet, rozhodovat a velet jako oni a snaží se tedy ženu přesvědčit o její roli matky a nikoliv o prosazování se v mužských zaměstnáních. Avšak vzhledem k tomu, že policie nijak neřeší odlišnost pohlaví, sama podle sebe mohu konstatovat, že k policii se od počátku hlásí ženy, které se nepovažují za ženy s předurčenou genderovou rolí, ale pocítují na sobě vliv mužského pohlaví a potřebu spolupráce s mužským pohlavím, neboť obě tyto potřeby se na nich již v dřívější době podepsaly. Tyto ženy se pak tedy projevují v určitých ohledech jako muži. Následkem tohoto vlivu u policie, kde je služebně zařazeno mnohem více mužů než žen, a tudíž na policistky většinou působí mužský kolektiv, se však tyto ženy - policistky stávají odolnějšími a průbojnějšími, neboť jsou laicky řečeno napůl „muži“, a toto by mělo vedení policie začít akceptovat a zejména v Jihočeském kraji umožnit projevit své manažerské (vedoucí) schopnosti většímu počtu žen, než je tomu doposud. Dalším přínosem pro kariérní postup žen by mohlo být upravení podmínek o zařazování příslušnic do záloh při nastupování na mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo po jejich ukončení tak, aby se příslušnice nemusela obávat o ztrátu své dosavadní funkce a řešit tak situaci zda mateřskou či rodičovskou dovolenou nastupovat na úkor svého kariérního růstu.

Tímto bych chtěla mimo návrhu na úpravu podmínek při zařazování příslušnic nastupujících na mateřskou či rodičovskou dovolenou mimo jiné navrhnout příslušníkům policie ve vedoucích funkcích Jihočeského kraje, že by bylo vhodné začít se seznamovat více s problematikou genderu a odstranit i minimální zažitě představy o postavení ženy a muže v dnešní moderní době. Následně by pak mohli dojít k závěru, že i ženy – policistky, mimo vžité role matky, mohou být schopné převzít roli vedoucí (manažerky) a vést policii tak, aby si zachovala svou prestiž a nadále plnila své poslání.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- BOSÁ, Monika a Katarína MINAROVÍČOVÁ. *Rodovo citlivá výchova* [elektronická skripta]. ©EsFem 2005 [cit. 2013-09-12]. Dostupné z: [http://www.esfem.sk/subory/rodvychovatexty/kedsastereotypystanuviditelnymi_\(3\).pdf](http://www.esfem.sk/subory/rodvychovatexty/kedsastereotypystanuviditelnymi_(3).pdf).
- BERCUSSON, B. *European Labour law*. 2. vyd. Cambridge: Nakladatelství Cambridge University Press, 2010.
- BURDOVÁ, E.; SMIED, Z.; ŽENÍŠKOVÁ, M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Nakladatelství ASPI a.s., 2009.
- CVIKOVÁ, Jana a Jana JURÁŇOVÁ. *Ružový a modrý svět : rodové stereotypy a jejich důsledky*. Bratislava: Občan a demokracia, Aspekt, 2003. 292s. ISBN 80-89140-02-5.
- CONNELL, Raewyn. *Gender*. Cambridge: Polity Press, 2002. 180p. ISBN 0-7456-2716-1.
- DISMAN Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2009. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
- GÁLOVÁ, Kateřina. *Postavení žen a mladistvích v pracovních právních vztazích*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzity, 2012. s. 16.
- GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2010. s. 18.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2010. 261s. ISBN 978-80-7315-185-0.
- HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 797s. ISBN 80-7178-303-X.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. 2. vydání, Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 978-80-7367-485
- HRDLIČKOVÁ, Alena. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: VŠERS, 2008. 166 s. ISBN 978-80-86708-69-0.
- JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. 288s. ISBN 978-80-247-2284-9.
- KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006. 183s. ISBN 80-7367-145-X.

- KICZKOVÁ, Zuzana a Marianna SZAPUOVÁ. *Rodové štúdie : súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2011. 510s.
ISBN 978-80-223-2934-7.
- LIPPA, Richard A. *Pohlaví: Příroda a výchova*. Praha: Academia, 2005. 432s.
ISBN 978-80-200-1719-2.
- MAŘÍKOVÁ, Hana. *Velký sociologický slovník: A-O*. Praha: Karolinum, 1996. 747s.
ISBN 80-7184-164-1.
- OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171s. ISBN 80-7178-403-6.
- PLESKOVÁ, Kateřina a Petr FRANK. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: NESEHNUTÍ, 2008. 48s. ISBN 978-80-87217-01-6.
- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. 184 s.
ISBN 978-80-247-3006-6.
- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642s. ISBN 80-246-0525-2.
- Rodičovský příspěvek. [cit. 8. ledna 2014]. Dostupný z WWW:
http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)
- SILVERMAN, David. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar - Pegas, 2005. 327 s.
ISBN 80-551-0904-4.
- ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. 2002. *Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví*. Pp. 15-25 in *Sociální studia 7*. Brno: Masarykova univerzity, Fakulta sociálních studií.
- TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k 1.1.2007*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2007, s. 45.
ISBN 978-80-7263-385-2.
- VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií*. Praha: Open society fund, 1999, 171 s.

WYROBKOVÁ, Adriana. *Reprezentace a hodnocení genderových kategorií*. Brno, 2007. 167l. 80l. příl. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra Psychologie. Školitel: Prof. PhDr. Petr Macek, CSc.

Policie České republiky. 2010 [cit. 8. října 2013]. Dostupný z WWW: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

Návrat do zaměstnání. [cit. 8. ledna 2014]. Dostupný z WWW: <http://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/navrat-do-zamestnani-po-materske-ci-rodicovske-dov/>

Seznam právních předpisů

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- 2/1993 usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení Listin základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 108/2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
- Vyhláška Ministerstva zahraničních věcí č. 62/1987 Sb. o úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.
- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).
- Směrnice Rady č. 76/207/EHS, ve znění směrnice č. 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Směrnice Rady č. 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
- Listina základních práv Evropské unie.

PŘÍLOHY

Příloha 1 Dotazník

Vážená kolegyně, vážený kolego,

jmenuji se Marika Poláková a jsem studentkou 3. ročníku Pedagogické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Pracuji na bakalářské práci s názvem „Gender problematika v ozbrojené složce policie“, věnující se problematice vztahů mužů a žen ve výkonu služby u Policie České republiky. Ráda bych Vás požádala o spolupráci při sběru dat pro výzkumnou část mé práce. Dotazník je anonymní, z osobních údajů mne zajímá pouze pohlaví, věk a délka služby respondentů. Materiál bude sloužit jen pro účely této práce. **Z nabízených variant odpovědí u každé otázky zvolte, prosím, jen jednu, (pokud není uvedeno jinak) a svoji volbu zakroužkujte.**

Předem děkuji za Váš čas a ochotu.

Věk:	Délka služby:	Pohlaví: MUŽ - ŽENA
------	---------------	---------------------

1) Existují podle Vás typicky mužská a ženská zaměstnání?

Pokud zvolíte odpověď „ano“, uveďte prosím 1 typicky ženské a 1 typicky mužské zaměstnání.

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

ženské

mužské

2) Myslíte si, že by ženy neměly vykonávat „mužská povolání“? Pokud ne, uveďte důvod.

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

.....

3) Je pro rodinu lepší, aby muž vydělával peníze a žena se doma starala o děti a domácnost?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

4) „Muži nejsou schopni se postarat o děti.“

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

5) „Je-li žena zaměstnána na celý úvazek, rodina tím trpí.“

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

6) „Muž na mateřské dovolené musí být nešťastný.“

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

7) Jste toho názoru, že muži a ženy mají mít stejné příležitosti k přijetí a uplatnění se u PČR?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

8) Jsou-li žena a muž zařazeni do stejné funkce, měli by mít za každých okolností stejný plat?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

9) Myslíte si, že se ženy v přímém výkonu služby u PČR uplatňují stejně jako muži? Pokud ne, uveďte důvod.

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

.....

10) Souhlasíte s tím, aby ženy byly, pokud o to mají zájem, zařazovány do speciálních jednotek (např. pořádkové jednotky, zásahové jednotky aj.)?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

11) Vyhovovalo by Vám sloužit v hlídce se ženou (jste-li muž) nebo mužem (jste-li žena), uveďte důvod.

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

.....

12) Myslíte si, že žena patří do manažerských či vedoucích pozic u policie?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

13) „Ženy nejsou schopny při služebním zákroku uvažovat jako muži.“

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

14) Vadilo by Vám, kdyby Vaší nadřízenou byla žena?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

15) Může žena velet některé z policejních specializovaných jednotek (zásahová jednotka, pořádková jednotka, apod.)? Odůvodněte.

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

.....

16) „Muž se lépe hodí na vedoucí pozici (co se týče zaměstnání) než žena.“

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

17) Myslíte si, že je pro ženu a muže stejně složité skloubit rodinu a kariéru?

<i>Ano</i>	<i>Spíše ano</i>	<i>Spíše ne</i>	<i>Ne</i>	<i>Nemám názor</i>
------------	------------------	-----------------	-----------	--------------------

18) Nejvhodnější uplatnění žen u PČR je dle mého mínění:

Zakroužkujte ty činnosti, v nichž by ženy u PČR, dle Vašeho názoru, měly nalézt své uplatnění a ty, kde by ženy být neměly, nechte bez označení.

hlídková služba	služební kynologie	eskortní oddělení
oddělení doprovodu vlaků	služební příprava	preventivní činnost
služba u jízdního oddílu	operativní dokumentace	pořádková jednotka
spisová činnost na OOP	kriminální služba	zásahová jednotka
dopravní služba	ostraha objektů	služba na operačním středisku

Příloha 2 Rozhovor

Otázky pro rozhovor

- 1) Co tě vedlo k tomu, aby si nastoupila k policii?
- 2) Jak se ti slouží v mužském kolektivu, setkala ses s negativním postojem mužského pohlaví vůči tvé práci?
- 3) Jaká je tvá představa o kariérním růstu, jsi spokojená na dosavadní pozici, nebo by si chtěla ještě na vyšší pozici?
- 4) Myslíš si o sobě, že by si zvládla působit na vysoké manažerské pozici (vedoucí pozici) a řídit mužský kolektiv?
- 5) Jak se tvoji kolegové postavili k tomu, že si se dostala na svou pozici? Byl to negativní nebo pozitivní ohlas z jejich strany?
- 6) Co je důvodem toho, že ženy u policie nejsou obsazovány do vyšších manažerských (vedoucích) pozic?
- 7) Jak sis vedla na vedoucí pozici, co ti to dalo, jak s tebou byli spokojení tvoji podřízení, respektovali tě?