

Gender problematika na pracovišti Policie ČR

Bc. Eliška Uhrová

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Eliška UHROVÁ**
Osobní číslo: **H10611**
Studijní program: **N 7501 Pedagogika**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Gender problematika na pracovišti Policie ČR**

Zásady pro vypracování:

Analýza literárních pramenů a zpracování teoretických východisek.
Příprava výzkumu, výběr a charakteristika výzkumného souboru.
Provedení výzkumu.
Zpracování a vyhodnocení výsledků kvantitativního výzkumu.
Přijetí odpovídajících závěrů.
Doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ČÍRTKOVÁ, Ludmila. Policejní psychologie. Vyd. 3. Praha: Portál, 2000.

ISBN 80-7178-475-3.

PONĚŠICKÝ, Jan. Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy. 3., dopl. vyd. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-106-2.

JANEBOVÁ, Radka. Sociální problémy z aspektu gender. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006. ISBN 80-7041-512-6.

KALNICKÁ, Zdeňka. Úvod do gender studies: otázky rodové identity. Vyd. 1. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4.

NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jana Kitliňská, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **27. dubna 2012**

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012


doc. Ing. Aněžka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 24. 2. 2012

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou genderu na pracovišti Policie ČR. V diplomové práci jsou popsány nejdůležitější pojmy, termíny a oblasti související s problematikou genderu, personálního řízení a Policie České republiky. Celou práci se prolíná problematika genderu zaměřená zejména na postavení žen v přímém výkonu služby u Policie ČR. Hlavní náplní práce je zjistit, zda podle názorů samotných policistů a policistek ovlivňuje gender pracovní postavení zaměstnanců u Policie ČR okres Břeclav. Výzkum praktické části diplomové práce zjišťuje především rozdílnost názorů policistů a policistek na přijímání, odměňování a povyšování žen a mužů do vedoucích pozic u územního odboru Policie ČR okres Břeclav a zaměřuje se také na oblast diskriminace žen.

Klíčová slova: Gender, Gender Studies, Gender mainstreaming, maskulinita, femininita, genderové role, genderové stereotypy, diskriminace, rovnost, přijímání pracovníků, odměňování pracovníků, povyšování pracovníků, Policie ČR, policejní jednání, veřejné mínění, ženy v bezpečnostních a ozbrojených složkách

ABSTRACT

My thesis with gender problems at the workplace of the Police of the Czech Republic. In my thesis I describe the most important concepts, terms and areas connected with the gender problems, personal management and the Police of the Czech Republic. The thesis displays gender issue focused particularly on the position of women inservice. The main goal is to find if, according to the opinion of the policemen and policewomen themselves, the gender influences the working position of the Police of the Czech Republic employees – district Břeclav. The practical part of my research investigates primarily the differences of the policemen and policewomens opinions on recruitment, rewarding and promotion of women and men to managing position in the territorial department of the Police of the Czech Republic – district Břeclav. The research is also concentrated on discrimination of women.

Keywords: Gender, Gender Studies, Gender mainstreaming, masculinity, femininity, gender roles, gender stereotypes, discrimination, equality, workers recruitment, workers rewarding, workers promotion, Police of the Czech Republic, police behaviour, public opinion, women in armed and security sections

Poděkování

Děkuji Mgr. Janě Kitliňské, Ph.D. za její vstřícnost, trpělivost a velmi užitečnou odbornou a konzultační pomoc, kterou mi poskytla při vedení mé diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat policistům a policistkám územního odboru Policie ČR Břeclav, kteří se podíleli na výzkumu a zároveň bych také ráda poděkovala své rodině a svému příteli za podporu a pomoc, kterou mi poskytli v průběhu mého studia, a jichž si velmi vážím.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 GENDER PROBLEMATIKA A ZÁKLADNÍ POJMY	13
1.1 TEORIE GENDERU	17
1.2 MASKULINITA A FEMININITA	20
1.3 GENDEROVÉ ROLE	22
1.4 GENDEROVÉ STEREOTYPY	24
1.4.1 Vliv stereotypů na postavení žen	26
1.5 DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ	27
2 GENDER V PERSONÁLNÍM ŘÍZENÍ	30
2.1 ROVNOST JAKO VÝCHODISKO GENDER PROBLEMATIKY	30
2.2 PŘEHLED PRÁVNÍ ÚPRAVY ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN	33
2.3 VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ PRACOVNÍKŮ Z HLEDISKA GENDERU	35
2.4 ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ Z HLEDISKA GENDERU	37
2.5 POVÝŠOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ, PROFESNÍ MOBILITA Z HLEDISKA GENDERU	42
3 ROLE POLICIE ČR VE SPOLEČNOSTI	45
3.1 ÚLOHA POLICIE ČR.....	45
3.2 POLICEJNÍ JEDNÁNÍ.....	48
3.3 POSTOJ VEŘEJNOSTI K POLICII	50
3.3.1 Profesionální profil policisty	54
3.4 PŮSOBNÍ ŽEN V BEZPEČNOSTNÍCH SLUŽBÁCH.....	55
3.4.1 Historický pohled na působení žen v bezpečnostních a ozbrojených složkách.....	55
3.4.2 Současná situace žen u Policie ČR.....	59
II PRAKTICKÁ ČÁST	67
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	68
4.1 CÍL VÝZKUMU	68
4.2 DRUH VÝZKUMU	69
4.3 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	70
4.4 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	70
4.4.1 Proměnné.....	71
4.5 METODA A REALIZACE VÝZKUMU	71
4.6 VÝZKUMNÝ VZOREK	72
4.7 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	73
5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	74

5.1	FAKTOGRAFICKÉ ÚDAJE RESPONDENTŮ.....	74
5.2	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ (VERIFIKACE HYPOTÉZ – VYHODNOCENÍ STATISTICKY VÝZNAMNÝCH ROZDÍLŮ).....	78
5.3	VYHODNOCENÍ DALŠÍCH POLOŽEK DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	94
5.4	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	96
5.5	DISKUZE K VÝSLEDKŮM DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	99
	ZÁVĚR	102
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	105
	SEZNAM GRAFŮ	109
	SEZNAM TABULEK.....	110
	SEZNAM PŘÍLOH.....	111

ÚVOD

Téma *Gender problematika na pracovišti Policie ČR* jsem si zvolila zejména proto, že si myslím, že problematika genderu ať už v oblasti zaměstnanosti či obecně je v současnosti velmi zajímavé a aktuální téma. Dříve se totiž o problematice rozdílů mezi muži a ženami moc nehovořilo, dnes však vychází na povrch pojmy jako diskriminace, sexuální obtěžování, feminismus, Gender Studies a mnoho dalších pojmů související s daným tématem. Právě oblast ozbrojených a bezpečnostních složek státu, kam spadá Policie České republiky nebo Armáda České republiky, jsou oblastmi, v nichž po staletí dominovalo mužské pohlaví. Zaměřila jsem se tedy na tuto problematiku s cílem zjistit, jaká je aktuální situace u Policie ČR vzhledem k pracovnímu postavení policistů a policistek.

Muž a žena, dva protipóly, dvě pohlaví, které od nepaměti čelí různým stereotypním představám. U většiny lidí stále přetrvává názor či právě ona zmíněná stereotypní představa o „mužských“ a „ženských“ povoláních. Právě povolání policisty bylo a možná ještě v představách některých jedinců stále je, profesí s výhradním zastoupením mužského pohlaví v přímém výkonu služby u policie. Tyto stereotypní představy pramení především z biologických či vrozených rozdílů mezi muži a ženami, z nichž vyplývají argumenty vůči ženám typu „něžné pohlaví by nemělo pracovat se zbraní“, „ženy nemají tolik fyzické síly jako muži“ nebo „ženy nemají u policie co dělat“. Tato problematika objevující se téměř ve všech ozbrojených a bezpečnostních složkách státu, ale i v jiných profesích, je aktuálním tématem, proti němuž se snaží zasahovat také Evropská unie vytvářející politiku rovných příležitostí pro muže a ženy. Je však zcela nepravděpodobné, že by u Policie ČR pracovalo v přímém výkonu služby stejné procento žen a stejné procento mužů. Zcela úplně rovné zastoupení vzhledem k této profesi podle mého názoru nelze očekávat ani do budoucna, neboť některé stereotypní názory uváděné vůči ženám v sobě „špetku“ pravdivosti nesou. Stejně tak je tomu podle mého názoru ve stereotypních předsudcích vůči mužům. Asi málokterá žena by byla schopna zvládnout takovou fyzickou zátěž, kterou je schopen zvládnout muž, žena je totiž předurčena, a to jak fyzicky tak psychicky, k jiným úkonům než muž, a to stejné platí také naopak pro muže. Nižší zastoupení žen v řadách Policie ČR však vůbec neznamená nebo by nemělo znamenat, že by se k ženám v přímém výkonu služby mělo přistupovat jinak než k mužům, a to jak v oblasti přijímání pracovníků k Policii ČR, v oblasti odměňování (stejně platové podmínky), tak také v oblasti povyšování do vedoucích funkcí a v oblasti diskriminace. V každé z výše uvedených oblastí by

měla panovat co možná nejstabilnější rovnost mezi pohlavími. Nemělo by docházet k upřednostňování a nadhodnocování jednoho pohlaví nad druhé a naopak k nedoceňování jednoho pohlaví vůči pohlaví druhému. Vzhledem k faktu, že u Policie ČR vykonává službu ve služebním poměru zhruba 14,7% policistek, nabízí se otázky k řešení dané problematiky v rámci diplomové práce: Je pohlaví rozhodujícím faktorem při přijímání pracovníků k přímému výkonu služby k Policii ČR? Jsou platové podmínky policistů a policistek stejné? Jsou ženy povyšovány do vedoucích pozic méně často než muži? Vyskytuje se přímá diskriminace žen vzhledem k jejich nižší fyzické zdatnosti?

Typickým příkladem určité diskriminace ženského pohlaví může být výběrové řízení k Policii ČR. O místo v přímém výkonu služby mají například zájem dvě ženy a jeden muž. Muž hlásící se o toto místo, má podle mého názoru větší pravděpodobnost, že bude na volné místo přijat než dvě ženy, které mají o toto místo stejný zájem jako on. Samozřejmě záleží na okolnostech typu o jaké místo a jakého útvaru se jedná. Stejně tak tomu může být v oblasti odměňování pracovníků. Ze statistických údajů vyplývá, že ženy jsou obecně méně platově ohodnoceny než muži, a to za stejnou práci či práci podobné hodnoty. Obdobně tomu může být při povyšování do vedoucích funkcí nebo se může jedno z pohlaví stát terčem diskriminace právě kvůli svému pohlaví. Zaměřila jsem se tedy na tyto oblasti, abych zjistila jaká je aktuální situace podle názorů samotných policistů a policistek.

Cílem mé diplomové práce je tedy zjistit, zda podle názorů policistů a policistek ovlivňuje gender pracovní postavení zaměstnanců Policie ČR, jež budou zjištěny z názorů samotných policistů a policistek na výše uvedené oblasti personálního řízení.

Výsledky výzkumu poslouží především územnímu odboru Policie ČR Břeclav. Na základě výsledků dotazníkového šetření si vedení Policie ČR okresu Břeclav může utvořit představu o stavu na jejich pracovištích vzhledem k problematice genderu. V případě zjištění jakýchkoli problémů vyplývajících z výsledků výzkumu, se může vedení Policie ČR okresu Břeclav na danou problematiku více zaměřit a pokusit se odstranit tyto případné nedostatky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER PROBLEMATIKA A ZÁKLADNÍ POJMY

Samotný koncept genderu bývá definován *rozdíly* mezi pohlavími (rozdíly v mužském a ženském oblékání, výběru povolání, komunikačním stylu apod.) a zároveň je také částečně definován na základě variability v rámci každého pohlaví (variabilitou v maskulinitě a femininitě). Ke vzniku genderu přispívají ve velké míře biologické faktory a faktory prostředí. Používání pojmu gender může tedy zamlžovat rozdíl mezi dvěma různými tématy, kterými jsou *rozdíly mezi muži a ženami* a *individuální rozdíly v maskulinitě a femininitě v rámci jednotlivých pohlaví*. Rozdílnost ať už v rámci pohlaví anebo rozdílnost obecná byla málokdy považována za rovnoprávnost. Obecně řečeno, v minulosti byli muži na základě kulturních stereotypů považováni za inteligentnější, logičtější, odvážnější a vyzrálejší než ženy, které byly často považovány za pouhý majetek muže (Lippa, 2009, s. 22 - 24).

Z objektivního hlediska jsou rozdíly mezi pohlavími více než patrné, ale zároveň nemůžeme na základě těchto rozdílů tvrdit, že jedno pohlaví je lepší než to druhé, jak tomu bylo v minulosti. V dřívějších dobách byl považován za lepšího a moudřejšího člověka muž a žena byla často brána jako méněcenná, nedosahující vlastností, schopností a moudrosti muže.

Často je v této souvislosti citován slavný výrok protagonistky explicitní sociogeneze, Simone de Beauvoirové: „Člověk se nerodí jako žena, nýbrž je do ní zformován“ (Poněšický, 2003, s. 16).

Palovčíková et al. (2005) chápou gender jako pojem vztahující se k sociálním rozdílům a zároveň ke vztahům mezi muži a ženami, které jsou získané, měnitelné v čase a velmi se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi (v opozici k biologickým rozdílům). Tyto rozdíly se vyznačují dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.

Gender je anglický termín, který bývá do češtiny překládán jako „rod“. Označuje souhrn vlastností, rolí, vzorů chování a společenských pozic připisovaných ženám a mužům. Odlišuje se od pojmu pohlaví, které chápeme jako označení pro biologickou rovinu odlišnosti mezi muži a ženami (Kalnická, 2009, s. 8).

Smetáčková, Vlčková (2005) cit. podle Bobek, Boučková, Kühn (2007, s. 231) uvádějí, že pod pojmem gender rozumíme: „*Sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže*“.

Definice genderu vychází z rozlišení mezi pohlavím jako souborem fyziologických, hormonálních a anatomických odlišností mezi ženami a muži a genderem jako socio-kulturně osvojenými atributy, jež jsou přisuzovány jednomu či druhému pohlaví. Záměr tohoto rozlišení vyplývá z oddělení biologicky daných a tedy nezpochybnitelných rozdílů mezi muži a ženami od socio-kulturně produkovaných a tedy viditelných rozdílů. Na základě tohoto tvrzení je nutné argumentovat pro možnost změny genderových vztahů a pro odstranění nerovností, které jsou na těchto vztazích založené (Zábrodská, 2009, s. 24).

Na základě rozdílnosti pohlaví je podle Lippa (2009, s. 23) možné hovořit o dvou protichůdných úhlech pohledu na tuto problematiku. První z nich zdůrazňuje *rozdíly*. Tento pohled vykresluje muže a ženy jako opačná pohlaví (kniha tvrdící, že „muži jsou z Marsu a ženy z Venuše“). Druhý úhel pohledu se snaží naopak pohlavní rozdíly spíše zmenšovat. Na základě této minimalistické koncepce jsou pohlavní rozdíly zanedbatelné (jednou jsou vidět, podruhé ne). Tato koncepce říká, že pohlavní rozdíly v chování vznikají na základě sociálního prostředí, které tyto rozdíly utváří již v dětství.

Prostředí, které nás obklopuje, na nás často klade velmi vysoké požadavky, kterým se musíme přizpůsobit, ať už jsme muži či ženy. V dnešní době však stále existují společnosti, instituce či firmy, které dávají větší pravomoci mužům než ženám. Stále v nich přetrvává stereotyp muže jako autority, načež v ženě většinou autoritu nevidí nebo ji vidět nechtějí.

Studium pohlavních a sociálních rozdílů je velmi problematickou a kontroverzní oblastí. Muži a ženy se často zásadně liší např. v typech neverbálních kontaktů, v postojích, v aspektech výběru partnera, v emocionalitě, v některých preferencích zaměstnání a v mnoha dalších oblastech. Spadají mezi ně také osobnostní vlastnosti, kognitivní schopnosti (např. obecná inteligence) a sociální chování. U těchto posledně zmíněných oblastí můžeme však považovat pohlavní rozdíly za zanedbatelné. Muži a ženy většinou projevují a také prožívají své emoce odlišně. Ženy jsou obecně více citlivé a více empatické. Muži jsou více citliví na vnitřní podněty, kdežto ženy více na vnější podněty. I reakce na stres je poněkud jiná u mužů než u žen. Muži reagují ve většině případů na jakoukoli stresovou situaci reakcí typu útok nebo útěk, zatímco ženy spíše starostí a usmířením (Lippa, 2009, s. 75-76).

Bosinski cit. podle Poněšický (2003, s. 16-17) uvádí, že ve vývoji ženství či mužství se jedná o vzájemně mezi sebou interagující biologické, psychické i sociální faktory, které formují osobnost jedince a působí od raného dětství až do puberty a adolescence. U chlapců je často typická větší agresivita, lepší prostorová orientace a také jejich větší připrave-

nost k nevybíravému sexuálnímu chování. Pro dívky je naopak typické prosociální a demokratické chování, s čímž souvisí především jejich lepší verbální schopnost (tzv. řečová plynulost). Mužský hormon testosteron zvyšuje agresivitu (připravenost k boji), zatímco ženský hormon estrogen ve spolupráci s progesteronem spíše uklidňuje (tzn. zvyšuje schopnost chránit potomstvo).

Pohlaví je pojmem biologickým, kdežto gender představuje termín psychologický a kulturní. Je většinou pravda, že každá společnost vychází z biologického pohlaví, ale za tímto výchozím bodem se již žádné dvě kultury neshodnou na tom, co odlišuje jeden gender od druhého. Gender je tedy spíše termín odpovídající psychologickým a kulturním aspektům a biologické pojmy „mužský“ a „ženský“ odpovídají názvům genderu „maskulinní“ a „femininní“. Gender tedy představuje podíl maskulinity a femininity u dané osoby. U normálního muže převažuje maskulinita a u normální ženy převažuje femininita. Genderová identita (cítit se jako muž nebo jako žena) je základním předpokladem genderové role (žít a chovat se jako muž nebo jako žena) (Oakleyová, 2000, s. 121-122, 126).

Z hlediska sociálního života obou pohlaví je patrná řada typických rozdílů. U chlapců představuje podoba sociálního života a chování zaměřenost na skupinu a určitou hierarchii uvnitř skupiny. Chlapci tedy bývají více soutěživí, více aktivní a častěji se u nich vyskytuje fyzická agrese. Sociální život dívek se odehrává spíše ve dvojicích, v nichž se dívky častěji zaměřují na řadu verbálních či vyjednávacích typů her. Dívčí fantazie směřuje do oblasti rodinných a oboustranných sociálních rolí, kdežto chlapci se častěji vidí jako hrdinové konající dobré činy. Chlapci a dívky dávají od raného dětského věku přednost jinému typu hraček (Lippa, 2009, s. 76).

Od raného dětství je jedinec vychováván k mužství či k ženství, s čímž souvisí také základní podněty v okolí dítěte. Když se rodičům narodí holčička, budou ji vychovávat jako holčičku, která vypěje v dospělého člověka chovajícího se a vystupujícího jako žena, a tak stejně se rodiče zachovají, když se jim narodí potomek mužského pohlaví. Od útlého věku je chlapci vštěpováno, „ že chlapci nepláčou“ a holčičkám, „ že děvčata se nechovají drze a vulgárně a ani nepoužívají vulgární slova“.

Jde o tzv. řečovou socializaci rozlišenou podle pohlavních rolí, které jsou společností a především rodiči dívkám a chlapcům přisuzovány (Poněšický, 2003, s. 22).

Svým způsobem mluvíme o genderových stereotypech, ke kterým jsme po dobu našeho dětství a dospívání vedeni.

Interakce biologického založení a vlivu prostředí začíná již před narozením. Dítě si z prostředí vybírá určité podněty, které potvrzují jeho mužskou či ženskou identitu, a to na základě uvědomění si své pohlavní diference okolo 18. měsíce života. Podněty, které mu okolí nabízí, jsou mu na základě jeho pohlaví poskytovány, což jej utvrzuje v jeho mužskosti či ženskosti (Poněšický, 2003, s. 17).

Pohlaví lze chápat jako biologickou kategorii vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména se jedná o rozdíly v pohlavních orgánech a rozdíly reprodukčních dispozic (Palovčíková et al., 2005).

Gender Studies se zaměřují na srovnávání společenského postavení a vztahů mužů a žen. Můžeme se s nimi setkat v podobě kurzů, výzkumných pracovišť či studijních oborů na univerzitách. Někdy bývá jejich zaměření podobného rázu jako Women's Studie, tedy „ženské studie“, což je název pro různorodé formy vzdělávání žen a zároveň zkoumání témat, která se dotýkají především žen jako takových (rodina, sexuální rozdíly, mateřství apod.)

Sexismus označuje zvýrazňování rozdílů mezi muži a ženami, dále se zaměřuje na stereotypy typicky mužských a ženských vlastností a chování, v nichž je zabudována mužská dominance (Kalnická, 2009, s. 8).

Gender rovnost neboli rovnost mezi muži a ženami bývá obecně vztažena k rovnosti práv, povinností a příležitostí žen a mužů a stejně tak dívek a chlapců.

Afirmativní (pozitivní) akce lze definovat jako opatření zaměřená na určitou skupinu, která si kladou za cíl vyloučit a předcházet diskriminaci nebo poskytovat pomoc při vyrovnání znevýhodnění vycházejících z tradičních postojů a chování.

Gender mainstreaming je metoda vedoucí k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Ve všech hodnotících a rozhodovacích procesech této metody se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová analýza). Zjistí-li se skutečnost, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout patřičné kroky k tomu, aby dané škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo je při nejmenším minimalizoval.

Rovné zacházení pro muže a ženy lze chápat jako neexistenci přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví (Palovčíková et al., 2005).

1.1 Teorie Genderu

Biologické teorie

Tzv. biologické teorie genderu předpokládají, že existují vrozené rozdíly mezi muži a ženami, které jsou dány fyzickými znaky. Ženy produkují vajíčka a muži spermie, ženy menstrují, rodí a kojí děti, u mužů se žádný z těchto jevů nevyskytuje. Biologické teorie se zaměřují především na otázku evolučních procesů (evoluční teorie), na tvorbu mužských a ženských genů (genetické teorie), na výzkumy a teorie zaměřené na hormonální působení a na výzkum a teorie zabývající se rozdíly v nervovém systému mužů a žen. Muži a ženy se na základě biologických teorií liší ve složení chromozomů, působí na ně odlišné hormony, prožívají rozdílný embryonální vývoj a u obou pohlaví dochází k vývoji jiných mozkových struktur a funkcí.

Evoluční teorie - je založena na principu přírodního výběru, který slouží jako přenos genů k další generaci. Základem této teorie je vztah pohlavních rozdílů a výběr partnera (sexuální chování). Muži častěji než ženy preferují u svých partnerek krásu a mládí (signalizují zdraví a plodnost), kdežto ženy preferují u svých partnerů status a hmotné či finanční zdroje (zabezpečení potomstva). Na základě evolučních teorií jsou ženy více vybíravé a muži jsou bráni jako méně vybíraví a promiskuitnější, co se týká výběru krátkodobých sexuálních partnerek. Významnou oblastí, kterou se evoluční teorie zabývají, je kromě sexuality také oblast dominance či fyzické agresivity. Agresivita se stává hlavním zdrojem soutěživosti mezi muži, což ukazuje fakt, že mezi nejčastější druh vražd patří zabití jednoho muže druhým (nevěra). Co se dominance týká, působí na ženy atraktivněji a přitažlivěji muž dominantní (Lippa, 2009, s. 136-152).

Kromě biologických teorií se otázkou genderu zabývají také **teorie vlivů okolního prostředí**, které uvádějí jako hlavní příčiny mezi pohlavními rozdíly zaměření na výchovu, sociální role, sociální prostředí atd.

Teorie sociálního učení – tvrdí, že rozdíly mezi muži a ženami jsou naučené na rozdíl od biologických teorií, které uvádějí jako hlavní příčinu rozdílů mezi pohlavími vrozené rozdíly. Podle teoretiků, jako jsou Bussey a Bandura (1999) a Albert Bandura (1966) cit. podle Lippa (2009, s. 153), lze rozdíly v chování mezi muži a ženami nejlépe vysvětlit na základě principů učení jako jsou např. *klasické podmiňování, operantní podmiňování a napodobování*.

Ke *klasickému podmiňování* dochází tehdy, když nepodmíněný podnět (jídlo) vyvolá automaticky reakci (slinění), zatímco podmíněný podnět (zvonek, předtím než proběhne učení) žádnou reakci nevyvolá. Ve vztahu k pohlaví je možné podle Mischela (1966) cit. podle Lippa (2009, s. 154) klasické podmiňování vysvětlit jako označení pro osobu ve tvaru „bábovka“, „slad’oušek“ nabývající odlišné hodnoty pro obě pohlaví. Úplně jinak je tedy vnímáno např. označení „sisinka“ u chlapce a jinak u dívky. U chlapce je toto označení vnímáno jako zesměšnění, které v chlapci vyvolává odpor. Podle Mischela cit. podle Lippa (2009, s. 154) jsou chlapci podmíněni k tomu, aby v nich takové označení a aktivity s ním spojené (hraní s panenkami), vyvolávaly negativní pocity.

Operantní podmiňování představuje volní chování na základě *odměn a trestů*. Na základě odměn a trestů vznikají u osobnosti trvalejší vlastnosti. Odměny a tresty můžeme chápat jako dva způsoby tzv. zpevňování, které je základní podmínkou pro učení. Zpevňované reakce se udržují a nezpevňované vyhasínají. Odměnou je pro člověka vše příjemné a trestem se stává vše nepříjemné. Základem zpevňování je emocionální podstata, která v sobě zahrnuje určitý formující vliv zkušeností, z nichž některé, např. traumatizující, mohou vést k silné fixaci určité reakce. Naopak nezpevňované reakce vyhasínají, což může mít za následek vzdání se určitého způsobu chování apod. Trest podněcuje vyhýbání se trestaným činnostem a odměna podněcuje vykonávání odměňovaných činností (Nakonečný, 1995, s. 51-52). Chlapci a dívky jsou však vesměs odměňováni za docela odlišné typy věcí. Např. Malý chlapec se obléká často do matčiných šatů a bot na vysokém podpatku X malý chlapec si hraje s autíčky a je členem fotbalového klubu. Na otázku, který z chlapců bude za své chování odměněn, a který bude potrestán, je odpověď více než zřejmá (Lippa, 2009, s. 154-155).

Karsten (2006, s. 32) hovoří v souvislosti s operantním podmiňováním o tzv. *teorii utvrzování: počítání pochval a trestů*, která v sobě zahrnuje fakt, že chlapci a děvčata jsou již od útlého věku utvrzováni v takových způsobech chování, jenž společnost považuje za přiměřené jejich pohlaví. Například „správný kluk“ přece nepláče, brání se a snaží se prosazovat svá práva, kdežto u dívek se slzy tolerují, nemusí se bránit a vymezovat vůči druhým. Na dívky i chlapce působí především rozdílné chování blízkých osob, kdy se chlapci učí vystupovat jako chlapci a dívky se učí chovat jako dívky.

Určitý typ chování se vyznačuje u obou pohlaví většinou jiným ohodnocením, a to z toho důvodu, že máme typické rysy mužského (chlapeckého) a ženského (dívčího) chování.

Dalším známým principem učení je *napodobování*, při kterém dochází k nápodobě chování ostatních lidí. Nakonečný (1995, s. 52) pojednává o učení nápodobou (na základě modelu), které vychází z tendence napodobovat chování jiných osob v případě, že toto chování vedlo k získání odměny a naopak vyhýbání se takovému pozorovanému chování, které vedlo k trestu. Typickým příkladem učení nápodobou je napodobování osob, se kterými je jedinec v pozitivním citovém vztahu, což je charakteristické zejména u dětí, které napodobují své rodiče. Obecně je dáno, že tendence k napodobování činností, které vedly k úspěchu je silnější než tendence k napodobování těch činností, které k úspěchu nevedly. Učení nápodobou můžeme chápat jako tzv. imitační učení, které je typické pozorováním pozitivních vzorů (fyzických osob, ale i literárních či filmových hrdinů). Podle Lippa (2009, s. 155) se děti učí být chlapcem nebo dívkou tím, že napodobují své rodiče, kamarády, sourozence, filmové hrdiny apod. Napodobování vysvětluje jak pohlavní rozdíly v chování, tak individuální rozdíly v maskulinitě a femininitě. Základem učení nápodobou je učení se rozdíly mezi pohlavími (chlapci napodobují muže, dívky napodobují ženy a tím se učí pohlavním rozdíly). Zároveň však je známo, že máme různou míru maskulinity a femininity, což znamená, že někteří chlapci mohou mít maskulinnější vzory než jiní a stejně tak je tomu i u děvčat. Karsten (2006, s. 36) popisuje princip napodobování jako tzv. *imitační teorii*, která tvrdí, že chlapci a dívky získávají chování typické pro své pohlaví tím, že pozorují vzory svého pohlaví, napodobují je a přejímají jejich chování. Co však imitační teorie nemůže uspokojivě objasnit, je skutečnost, že chlapci bývají ve své pohlavní roli utvrzeni dříve než dívky, a to i přesto, že se zejména v prvních šesti letech života setkávají podstatně méně s mužskými vzory než se ženskými.

Kognitivní teorie – se zaměřuje na vnímání sebe sama. Lawrence Kohlberg (1966) cit. podle Lippa (2009, s. 157) rozebírá jeden ze základních znaků dětské motivace, kterým jsou dětské představy o genderu, na jejichž základě se dítě chová maskulinně či femininně. Pro dítě je nezbytně důležité, aby pochopilo, že existují dvě pohlavní kategorie, a to muži a ženy, a aby se s tou danou kategorií dokázalo identifikovat. Identifikace s daným pohlavím nastává tehdy, když si děti vyvinou stabilní gendero-

vou identitu („jsem chlapec“, „jsem dívka“). Gesell, Halverson a Arnatruda (1940) cit. podle Lippa (2009, s. 157) uvádí, že většina dětí dokáže kolem 2. a 3. roku správně určit své pohlaví. Okolo 6. a 7. roku děti většinou zjišťují, že pohlaví nelze snadno změnit a že souvisí s odlišnými mužskými a ženskými genitáliemi. Mladší děti většinou totiž odvozují pohlaví podle úplně jiných znaků, jako jsou např. délka vlasů, oblečení atd. Starší děti si vytvářejí vlastní genderové koncepty, např. učí se genderovým stereotypům („muži jsou agresivnější než ženy“, „ženy jsou jemnější než muži“). Podle Kohlberga určitá kategorizace na muže nebo na ženu vede děti k tomu, že si osvojují stereotypní maskulinní nebo femininní chování. Jinými slovy, když chlapec zjistí, že je chlapec, chce se chovat jako muž, a když dívka zjistí, že je dívkou, chce se chovat jako žena. Podle Karstena (2006, s. 43) je kognitivní zařazení sebe samého mezi „muže“ či „ženy“ základním předpokladem vytváření psychologických pohlavních rozdílů a ustanovení pohlavní role.

Sociálně psychologické teorie – zdůrazňují výchovu a učení (vlivy prostředí a společnosti) oproti vrozeným faktorům, což jsou vlivy biologické. Zaměřují se na to, jakou roli hraje prostředí v utváření pohlavních rozdílů. Důležitou roli v těchto teoriích hrají genderové stereotypy a názory a tyto teorie se zaměřují především na to, jak stereotypy ovlivňují chování lidí vůči sobě (Lippa, 2009, s. 161).

1.2 Maskulinita a femininita

Marcel Proust, romanopisec 20. století představuje konkrétní případ toho, že někteří muži jsou maskulinnější a někteří femininnější než ostatní. Například femininita poukazuje na emocionální citlivost, tendenci k plachosti, neagresivně, k náklonnosti k ostatním a k sexuální orientaci zaměřené na muže. Mohli bychom tedy femininitu chápat jako rysy ženského chování. Maskulinita a femininita jsou psychology vnímány jako individuální rozdíly ve znacích a chování souvisejících s genderem, tedy jako rozmanitosti existující v rámci obou pohlaví. Tedy jedná se o aspekty, které kolísají jak mezi muži, tak mezi ženami (Lippa, 2009, s. 77-78).

Oakleyová (2000, s. 142, 144, 148-150) popisuje rozdíly mezi pohlavími, které chápe jako „přirozené“ a genderové rozdíly, jež vyplývají z kultury. Genderové rozdíly v sobě odrážejí vrozené rozdíly mezi pohlavími. Odlišnost mužského a ženského pohlaví je složitě rozpracována do sociálních rozdílů mezi femininitou a maskulinitou a vede k nerovnosti mezi mužem a ženou (např. mezi manželem a manželkou – v případě moci a práva rozhodovat).

V pracovní oblasti muži často nechtějí pracovat pod ženským vedením, protože „ženy nejsou dobrými vedoucími“. Ženám chybí pro vedení temperament, který lze chápat spíše jako jednu z maskulinních vlastností. Muži nechtějí být ve většině případů ovládáni ženami. Naopak například sekretářkami jsou ženy pro své „femininní“ předpoklady, a to proto, že ženy lépe spolupracují a snadněji přijímají vedení než muži. Lidé považují rozdíl mezi muži a ženami za nezbytný ve společenském životě.

Problematika maskulinity a femininity byla ve 20. století předmětem mnoha zkoumání, na jejichž základě prošla mnohými změnami. Psycholog Terman zastával názor, že maskulinita-femininita (M-F) je jako např. inteligence určitým znakem, který je možné měřit pomocí adekvátně vytvořeného testu. Terman společně s Milesovou dospěli k závěru, že maskulinita a femininita jsou chápány jako protiklady. Základním předpokladem výzkumu M-F bylo tvrzení, že pro muže je dobré být maskulinní a pro ženy je dobré být femininní. V 70. letech se začalo prosazovat moderní ženské hnutí. Stanfordská psycholožka Sandra Bemová zastávala názor týkající se maskulinity a femininity jako dvou odlišných a nezávislých dimenzí. Dimenze *instrumentálních* znaků definujících maskulinitu a dimenze *expresivních* znaků definujících femininitu. Instrumentální znaky můžeme chápat jako znaky vyznačující se cílevědomostí, nezávislostí, průbojností, dominancí a vůdčími schopnostmi. Expresivní znaky se vyznačují vlastnostmi zaměřenými na lidi, na soukromou oblast rodiny, patří sem také vřelost, porozumění, empatie a citlivost k ostatním. Na základě laického pojednání o maskulinitě a femininitě bylo zjištěno, že lidská maskulinita a femininita jsou složeny z mnoha součástí, jako jsou např. fyzický vzhled, sociální role, zaměstnání, zájmy, sexualita či znaky osobnosti. Další významnou oblastí výzkumu M a F je oblast diagnózy genderu, která určuje, jak typicky ženský nebo typicky mužský je jedinec na základě genderově dělených zájmů. Psycholožka Helgesonová se začala zabývat maskulinitou a femininitou na základě zájmů (ženy se zajímají více o rodinné záležitosti, o módu, hudbu, zatímco muži se více zajímají o práci, sport a auta). Také zjistila, že když je maskulinita připisována ženám, má tedy negativnější význam a stejně tak je tomu v případě, kdy je femininita připisována mužům. Lidé často vnímají atraktivní ženy jako femininní, zatímco neatraktivní a nevhledné ženy chápou spíše jako maskulinní. Z tohoto tvrzení tedy vychází zjištění, že lidé hodnotí častěji ženy na základě fyzického vzhledu než muže (Lippa, 2009, s. 79-122).

Kalnická (2009, s. 7) definuje *femininitu* neboli ženskost jako poněkud neurčitý pojem, který může být chápán jak z hlediska psychologického, tak z hlediska kulturně historické-

ho. Psychologické pojetí hovoří o chápání femninity jako o souhrnu vlastností, které jsou charakteristické pro ženy a kulturně historické hledisko ji vnímá jako vzor ženského chování. Feministky spojují tento pojem s kulturně a zároveň společností podporovanými rolami (matka, svůdkyně, slabá žena). Některé představitelky ji chápou jako perspektivnější oproti maskulinitě neboli mužskosti.

Mužskost neboli *maskulinita* je konstruována jako stěžejní jáství mužských subjektů, mužskost je tím, co existuje v jádru mužského subjektu, co subjekt vyzařuje a co vlastní, co je jeho. Klíčový výraz pro význam mužskosti je výraz *uvolnit*, který mužskost vytváří jako kvalitu vždy již přítomnou v mužském těle, odtud tato podstata proniká do aktů mužského subjektu. Komplementárně je tedy přirozená mužskost definována jako neurvalost, tvrdost, bezohlednost, drsnost a rozhodnost (Zábrodská, 2009, s. 159).

1.3 Genderové role

Pojem *role* obecně vyjadřuje to, co se od člověka v určité situaci očekává s ohledem na jeho věk, sociální status, pohlaví a konkrétní společenské postavení (lékař, učitel, atd.). V životě každého člověka existuje množství rolí, se kterými se člověk nepochybně ztotožňuje, ale zároveň se mohou vyskytovat také role, které člověk odmítá a nesouhlasí s nimi. Takové role vedou člověka tzv. do kouta, kdy se cítí být v této roli využívání či omezování (např. homosexuální žena nemůže dost dobře přijmout roli normální manželky). Na druhé straně jsou role, v nichž se člověk cítí dobře, které jsou člověku přirozené, jako např. role matky nebo role otce. Hlavní roli hraje především *míra ztotožnění se jedince s rolí*. Tato míra se u různých jedinců různí (Nakonečný, 1995, s. 17-18).

Sociolog R. Linton (1945) cit. podle Nakonečný (1995, s. 18) pojednává o *rolí* jako o aktualizovaném, dynamickém aspektu společenského statusu, tzn. společenské postavení jedince. Společenský status bývá určován např. věkem, pohlavím, ale především pozicí na žebříčku moci (socio-ekonomický status – nadřízený, podřízený). Se statusem, či s určitou socio-ekonomickou pozicí člověka je spojeno očekávání sociálního okolí, jaké bude chování jedince s určitým statusem v určité situaci. Role vyjadřuje především určitý individualizovaný rámeček toho, jak se má určitý jedinec v dané situaci chovat. Jinak se bude chovat malá holčička a jinak se bude chovat v té stejné situaci dospělý muž. Tedy naše očekávání se různí z hlediska věku a pohlaví aktérů, jejichž chování v určité situaci očekáváme. Z odporu vůči některým rolím může dojít u člověka ke vzniku *konfliktu rolí*, který charakterizuje preferování některých rolí a odsouvání jiných rolí, méně důležitých (např. ho-

mosexuál, který se oženil, aby skryl své sklony nebo muž, který se nechtěně stal otcem atd.).

Kalnická (2009, s. 8) definuje *genderové role* jako soubor určitých pravidel (většinou nepsaných), které předepisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům (např. většina společností shledává za správné, když žena zůstane na mateřské dovolené se svým dítětem a muž chodí do práce a vydělává peníze, v případě, že je tato situace opačná, většínou není vnímána jako správná).

Určité role provází člověka celým životem, aniž by si tuto skutečnost člověk denně uvědomoval. Je však důležité vědět, jakou pozici ve společenském systému zastávám a kde se v závislosti na socio-ekonomickém žebříčku moci vyskytuji. Lidé dnešní doby jsou ambiciózní, chytrí a chtějí dosáhnout svého cíle a také co nejlepšího socio-ekonomického statusu. Nejen muži, ale také ženy se v posledních desetiletích stávají stále více ambiciózními a často odkládají pro ně typickou roli (roli matky) na pozdější věk. Důvodem může být jakási snaha o vyrovnání se mužům, a to vesměs ve všech možných pracovních oblastech. V minulosti bylo ženami často opovrhováno jako méně schopnými a jejich role byla výhradně v domácnosti zabývající se především výchovou dětí. Muž byl vždy považován za živitele rodiny, tudíž byl chápán jako silnější a mocnější. Nová doba však přináší také nové role (např. otec na mateřské dovolené, matka úspěšná podnikatelka či manažerka, ženy ve službách státu – u policie, v armádě, muži v domácnosti). Tyto nové role mohou takřkajíc nabourávat typické stereotypy o mužích a ženách, tedy generové stereotypy.

Podle *teorie sociálních rolí* Alice Eaglyové (1987) cit. podle Lipa (2009, s. 165) vede dělba práce mezi muži a ženami (ženy jsou zodpovědnější za výchovu dětí, muži za boj, lov a výdělek) nezbytně k genderovým stereotypům a k pohlavním rozdílům v chování. Tyto teorie sociálních rolí vyzdvihují moc sociálních rolí, které tvoří základ chování mužů a žen, a tak potom vznikají stereotypy o mužích a ženách.

Genderové role jsou dány především kulturou a socializací jedince. Určují, jak se ženy a muži v určitých situacích chovají. Od dětství jsou dětem předávány vzorce chování, a to jiné pro chlapce a jiné pro dívky, na jejichž základě se vytváří v souvislosti s pohlavím právě ony zmiňované genderové role. V případě nedodržování určité role a s ní spojeným očekávaným chováním, jsou jedinci za neplnění svých rolí postihováni, což může vést k odporu vůči této roli spojené např. s posměchem či ponižováním nebo s izolací jedince. Na otázku jaký by měl být správný muž a jaká by měla být správná žena, není až tak složi-

té odpovědět, když si uvědomíme, že právě společnost utváří určitá pravidla, podle kterých by se měli muži a ženy ve společnosti chovat. Na základě těchto společenských pravidel se vytvářejí někdy i často mylné představy o mužích a ženách, kterým říkáme genderové stereotypy.

1.4 Genderové stereotypy

Obecně lze *stereotyp* popsat jako formu iracionálně založeného posuzování jedinců nebo celých skupin. V podstatě tohoto posuzování neboli obrazu o někom existují určité historicky dané předsudky a tradiční interpretace. Stereotypy se mohou týkat jak celých skupin, tříd nebo určitých druhů obyvatelstva (dělník, inteligent, mrzák, zrzavý apod.), tak také celých národů a ras (Žid, Cikán, černoch apod.). Z hlediska sociální psychologie je možné rozlišovat autostereotypy (určité představy o sobě samém) a heterostereotypy (představy a mínění, které mají určité skupiny o jiných skupinách). Často souvisí s předsudky a jsou velmi rigidní a neproměnlivé (Nakonečný, 1970, s. 189-192).

Genderové stereotypy můžeme z hlediska sociální psychologie chápat jako názory založené na pravděpodobnosti, které zastáváme o různých lidech. Genderové stereotypy můžeme vnímat jako stereotypní názory lidí na osobnost muže či ženy, např. soutěživost, logické uvažování, podnikatelské dovednosti atd. jsou charakteristické spíše pro muže, kdežto jemnost, soucit a projevení něžných citů, empatie jsou typičtější znaky pro ženy (Rosenkrantz, Vogel, Bee, Broverman, 1968 cit. podle Lippa, 2009, s. 164).

Takzvaný genderový kontrakt představuje soubor implicitních a explicitních pravidel, které ženám a mužům připisují různou hodnotu a práci, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Základem jsou totiž všudypřítomné stereotypní představy o tom, co je komu přirozeně vrozené a určené, čím by se měl kdo řídit a co by měl dělat. V těchto představách je obsažen jakýsi soud či tradiční představa o každém, kdo patří do určité kategorie (žena nebo muž). Tyto stereotypní představy existují v každém člověku, v institucích i v neformálních skupinách, jsou vtěleny i v kultuře, kterou jsou zároveň předávány (Hašková, 2000 cit. podle Jabenová, 2006, s. 9).

Jako biologičtí muži a ženy přijímáme s genderovou identitou určité kulturně a sociálně dané závazky. Tedy některé věci zkrátka jako žena nebo jako muž musíme udělat i proti své vůli. Naopak některé věci nemůžeme udělat bez velkého přemáhání. To, jestli se člo-

věk cítí být ženou nebo mužem je vždycky genderově podmíněno (Gjuričová a Kubička, 2003, s. 57).

Ať se jedná o ženy, muže, teenagery či děti, všichni znají a zastávají tyto genderové stereotypy. Dalo by se říci, že tyto stereotypy v sobě máme zakořeněné, naše okolí nám je chtít nebo nechít vnucuje. Prostředí, ve kterém žijeme, nás učí těmto stereotypům, které odlišují mužské a ženské pohlaví. Na základě genderových stereotypů přisuzujeme ve spoustě případů lidem vlastnosti (pozitivní, negativní), aniž bychom je opravdu poznali. Základ genderových stereotypů je podle mého názoru dán historií a kulturou, ve které žijeme, i když si myslím, že některé stereotypy prochází napříč kulturami. Řekla bych, že často mohou působit a ovlivňovat negativně, a to jak muže, tak ženy. Mohou v některých případech proto negativně působit na lidskou psychiku např. při přijímání pracovníků do bezpečnostních služeb (genderový stereotyp – ženy jsou slabé).

Nejedná se pouze o stereotypy ve vlastnostech mužů a žen, ale také v dalších oblastech, jako je např. oblast zaměstnání, fyzické znaky mužů a žen (svalnatost, hebkost), oblast sociálních rolí (hospodyně), oblast sexuality (atraktivnost ženy, muž – velký sexuální chtíč). Jeden z genderových stereotypů, který může mít neblahý dopad na ženy, se týká odlišných schopností mužů a žen. Ženy jsou totiž ve většině případů na základě některých výzkumů považovány za méně schopné a kvalifikované než muži, ačkoli jsou hodnoceny na základě shodných informací (Swim, Borgida, Maruyama a Myers, 1989 cit. podle Lippa, 2009, s. 164).

Psycholog Claude Steele (1997) uvedl stereotypy, které popisují ženy v negativním světle („Ženy nejsou dobré v matematice“). Tyto stereotypy mohou v ženách vzbuzovat úzkost, negativní sebehodnocení a následné pochybnosti o sobě sama související s tím, jak budou čelit matematickým problémům. Steele zavedl pojem *hrozba stereotypů*. K této hrozbě dochází v případě, kdy vyvstává na povrch negativní stereotyp týkající se dané skupiny, jenž vyvolává myšlenkové pochody a úzkosti. Tyto úzkosti snižují (podkopávají) výkon a schopnosti člena dané skupiny. Výzkumy se na základě této problematiky často zaměřovaly na matematické schopnosti žen. Bylo zjištěno, že ženy si v testech vedou stejně dobře jako muži, a to v případě, když se test nevztahuje k jejich schopnostem a zaměřenosti na pohlavní rozdíly. V případě, kdy jsou dopředu ženám známy a zdůrazněny aspekty jako jsou jejich schopnosti a pohlaví, dojde ke zhoršení jejich výkonu. Proč, dojde právě k takovému zhoršení, objasňují zmiňované negativní kulturní stereotypy, které jsou důsledkem úzkosti a pochybností a mohou zhoršit výkonnost v testu (Lippa, 2009, s. 168).

1.4.1 Vliv stereotypů na postavení žen

Negativní stereotypy přenášené kulturou mohou být tedy základem pro mnohá nedorozumění. Žena, jen proto, že je považována za méně schopnou např. v oblasti matematiky, při jakékoli příležitosti, kdy je jí tato skutečnost připomenuta, může zpanikařit, a proto se nepravdivá domněnka o její matematické neschopnosti může stát „pravdivou“. Genderovým stereotypům se však nevyhneme, jdou ruku v ruce s naším vývojem. Pro každé věkové období platí dané genderové stereotypy. Už malé dítě ví, že např. roli hospodyně zastávají matky a v roli živitele rodiny je viděn ve většině případů muž (otec). I když se doba mění a lidstvo se vyvíjí, stále podle mého názoru přetrvává ve světě stereotyp patriarchální moci v rodině a také ve společnosti. Stále je podle mého názoru větší a věrohodnější autoritou pro mnoho lidí muž. Žena se tak často dostává až na místo té druhé, kdy často mluvíme o diskriminaci žen, i když v dnešní době se většina států snaží o rovnoprávnost mezi muži a ženami. Např. existují však stále mnohá povolání, ve kterých k diskriminaci žen dochází na denním pořádku (např. oblast techniky, oblast bezpečnosti, zásahových jednotek, armády apod). Je otázkou zda budeme moci někdy mluvit o zcela stoprocentní rovnoprávnosti mezi muži a ženami.

Genderové stereotypy ovlivňující postavení žen souvisí zejména s pracovní oblastí, tedy s jejich postavením na trhu práce. Zaměstnavatelé často nechtějí přijímat mladé ženy do zaměstnání z jednoho prostého důvodu. Tímto důvodem je jejich předpokládané těhotenství a následná rodičovská dovolená. Do hry tak vstupují určité předsudky zaměstnavatele („žena je v první řadě matkou“) a také představy společnosti o ženě a její roli („ženy nemají často tak vysoké ambice ucházet se o lépe placená místa či práce v určitých neobvyklých sektorech), dále tlak okolí nebo partnera (v otázce odchodu na rodičovskou dovolenou) a dalším významným faktorem je také tzv. sebelimitace žen („co bych to byla za matku, kdybych se o své dítě nestarala v prvních letech jeho života?“) (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 232).

Land (1995) cit. podle Jabenová (2006, s. 36) uvádí, že ženám jsou v mnoha případech připisovány „přirozené“ charakteristiky jako závislost, pasivita, podřízenost, citlivost, mírnost a další, na jejichž základě je od žen očekáváno, že budou pracovat pouze v některých genderově vhodných oblastech. Mezi takovéto oblasti podle Haškové a Křížkové (2003) in Jabenová (2006, s. 36) patří především oblast zdravotnictví, školství či oblast sociálních služeb, které provází především pečovatelská role, která je ženám od pradávna přisuzována.

1.5 Diskriminace na základě pohlaví

Latinské slovo *discriminare* znamená rozlišovat neboli hledat relevantní rozdíly. Pod pojmem diskriminace tedy rozumíme rozlišování nějakým způsobem negativní, které zatěžuje určitou skupinu osob. Obecně rozlišujeme přímou a nepřímou diskriminaci.

Přímá diskriminace

Přímou diskriminaci můžeme chápat jako určitou regulaci, při níž je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno méně vhodným způsobem, než s osobami jinými ve stejné či obdobné situaci např. na základě nepřístupného kritéria (rasa, pohlaví, národnost apod.). Přímá diskriminace se tedy dá jednoduše řečeno definovat jako *vyčlenění* jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou.

Např. O místo u eskortní vězeňské skupiny u Policie ČR se hlásí dva muži a jedna žena. K výběrovému řízení jsou pozváni pouze dva muži, a to z toho důvodu, že velitel služby neshledává ženu jako vhodnou pro výkon na této pozici. Žena je tedy přímo diskriminována na základě pohlaví.

Nepřímá diskriminace

Ve srovnání s přímou diskriminací je diskriminace nepřímá podstatně složitější a problematičtější. K nepřímé diskriminaci může dojít především na základě aplikace nějaké obecné právní úpravy (zákona, nařízení), kdy tato určitá obecná úprava neobsahuje přímo ve svém znění žádné diskriminační klasifikace, ale ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci do reality. Nepřímá diskriminace není tedy viditelná, dané nařízení či zákon v sobě na první pohled nenese prvky diskriminace, dalo by se říci, že je neutrální, ale v praxi má negativní účinky na jedno pohlaví.

Příkladem nepřímé diskriminace může být odlišná ochrana zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek a zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek jsou vůči zaměstnavateli méně chráněni než zaměstnanci pracující na plný úvazek. Uvědomíme-li si, že na zkrácený úvazek pracují většinou ženy s dětmi, můžeme takovéto nařízení či zákon chápat jako nepřímou diskriminaci vůči ženám (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 38, 43, 52-54).

Diskriminaci můžeme často pozorovat také na základě genderových stereotypů, které o mužích a ženách platí a jsou neustále předávány. Jako častější je však podle mého názoru vnímána diskriminace žen. Velké množství zaměstnavatelů, poskytovatelů služeb apod. je

často ovlivněno stereotypy společnosti, na jejichž základě nehodnotí schopnosti a vlastnosti daného jednotlivce, ale při posuzování jeho kvalit se řídí právě stereotypními názory společnosti na danou skupinu.

Ženy jsou často znevýhodněny dvakrát, a to ve smyslu předpokládané absence určitých kvalit (tzv. skleněný strop) a druhé znevýhodnění představuje automatické předpokládání těchto kvalit (schopností) u mužů (tzv. skleněný výtah). *Skleněný strop* označuje neviditelné bariéry, se kterými se ženy setkávají při jejich kariérním postupu. Lze je charakterizovat jako umělé překážky, které jsou založené na předpojatosti vedoucích i na organizačních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy. *Skleněný výtah* lze definovat jako mechanismy, které „vezou“ muže po kariérním žebříčku velmi rychle a na vyšší pozice se tak dostanou mnohem rychleji, než by to odpovídalo jejich vzdělání, praxi a věku (Smetáčková, Vlková, 2005 cit. podle Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 231).

Zaměstnané ženy jsou v průměru o jednu třetinu hůře ohodnoceny, jsou považovány až za druhotné pracovníky (po mužích), zastávají nižší pozice a z celkového pohledu je jejich práce spojena s větší nejistotou. Až 88% žen a 65% mužů zastává názor, že ženy nebo některé skupiny žen jsou na trhu práce znevýhodněny. O znevýhodnění mužů či některých skupin mužů v zaměstnání je přesvědčeno pouze 1% žen a 3% mužů (Jabenová, 2006, s. 36).

Podle Palovčikové et al. (2005) se za diskriminaci považuje také *sexuální obtěžování* a *šikanování* (bossing, mobbing). Takového jednání se mohou dopouštět pracovníci nadřízení, podřízení i pracovníci na stejné pozici. S těmito formami diskriminace se lze setkat nejen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání či kariérnímu postupu.

Sexuální obtěžování můžeme tedy chápat jako chování sexuální povahy, které vede ke snížení důstojnosti žen či mužů (Machovcová, 2007, s. 57).

Zákaz sexuální diskriminace se opírá o Všeobecnou deklaraci lidských práv a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, a zároveň o Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla schválena Valným shromážděním OSN v roce 1979. Mezi sexuální obtěžování lze zahrnout tyto typy jednání: sexuálně podbarvená konverzace, neverbální (obrázky nahých dívek, posílání lechtivých vtipů a obrázků po síti), verbální (nepříjemné sexuální vyjadřování, nabídky, flirtování mezi kolegy), fyzické (dotyky, které nejsou nutné), vynucování sexuálních kontaktů, znásilnění. Sexuální obtěžování má mnoho forem výskytu, je však obtížné je definovat, neboť nejde o chování samotné, ale

jde především o to, jak je toto chování prožíváno obětí. Až čtvrtina české populace se již v zaměstnání setkala se sexuálním obtěžováním. Vyskytuje se častěji u žen, a to zejména v oborech, ve kterých dominují muži. V 15 – 23% případů jsou iniciátory takového chování nadřizení muži. Situace, ve které je použito mocenské postavení se jeví jako závažnější, a to především z toho důvodu, že pro oběť se tato situace stává téměř neřešitelnou. Pouze minimální počet případů sexuálního obtěžování na pracovišti je řešen formální cestou. Výsledkem je proto častěji odchod oběti ze zaměstnání než postih iniciátora. Pomoc při řešení těchto situací poskytují např. resortní psychologové (kvalifikované poradenství). Když dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z principu rovného zacházení, je pracovník/pracovnice oprávněn/a domáhat se, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, aby byly odstraněny případné následky a aby bylo dosaženo přiměřeného zadostiučinění (omluvy, finanční odškodnění) (Palovčíková et al., 2005).

Z hlediska pohlaví je tedy diskriminace patrná zejména v oblasti odměňování či povyšování pracovníků. Bývá pravdou, že za stejné vzdělání a stejnou kvalifikaci jsou muži častěji lépe ohodnoceni než ženy. Další nevýhodu představuje pro ženy jejich věk. Mladé absolventky ať už středních či spíše vysokých škol jsou často diskriminovány v oblasti přijetí do zaměstnání, neboť se předpokládá, že v blízké době odejdou na mateřskou dovolenou. Také po rodičovské dovolené má velké množství žen problém najít zaměstnání, neboť je zaměstnavatelé vidí jako vytížené ženy domácností a školními povinnostmi jejich dětí. Nejen v oblasti zaměstnanosti, ale v celkovém pohledu na muže a ženy by mělo dojít k rovnosti mezi nimi a zároveň k rovným příležitostem pro muže a ženy.

2 GENDER V PERSONÁLNÍM ŘÍZENÍ

2.1 Rovnost jako východisko gender problematiky

Palovčíková et al. (2005) definují rovnost jako: „*Sociální a politický ideál a požadavek pojmáný buď jako soubor stejných příležitostí, možností všech jedinců i společenských skupin získat bohatství, moc, prestiž nebo přímo jako právo na stejný podíl na těchto žádoucích, sociálně a ekonomicky vzácných statcích*“.

Rovnost může být chápána jako společenský ideál svého druhu. Rovnost jako taková je velmi těžko definovatelná. Můžeme říci, že se jedná o typickou „výkladovou“ hodnotu, která předtím než je vážena a balancována proti jiným hodnotám, musí být nejdříve vyložena a musí nabýt určitého tvaru. Definovat ji lze např. jako vždy stejné zacházení pro všechny. Jiné hodnoty dávají rovnosti zcela jiný obsah. Rovnost je tak vždy rovností v něčem, v určité problematice, či poměrování ve vztahu k nějakému dobru či břemenu v rámci společnosti. Vnímání principu rovnosti bývá v jednotlivých situacích spojováno s jinými hodnotami či lidskými právy: zdravotní péče, vzdělání, politická participace, rovnost v přístupu k soudu apod. (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 6-8).

V Evropské unii patří *princip rovných příležitostí mužů a žen* k tématům, kterým je věnováno stále více pozornosti. Rovností mužů a žen v EU se zabývá *politika rovných příležitostí*. Postojové změny devadesátých let přispěly k pozitivnímu posunu v posuzování významu uplatnění lidských práv, včetně práv žen. Ve vyspělých zemích se prosazují možnosti podpory zaměstnanosti žen, jako jsou např. podpora odborného vzdělávání žen, orientace na netradiční obory (v nichž ženy pracují doposud pouze výjimečně), rovné zacházení pro ženy a muže v oblasti přístupu k zaměstnání, funkčního postupu a odměňování, pomoc skloubit pracovní a rodinné povinnosti žen a další. Zeměmi s nejlepší politikou rovných příležitostí jsou Švédsko a Dánsko (Brdek et al., 2002, s. 159, 164).

S principem rovných příležitostí mužů a žen souvisí definování *pojmu rovnost podle genderu*, což je pojem, který stanovuje, že všichni lidé mají svobodnou vůli rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení, která určují genderové role, a že rozdílné chování a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a zároveň stejně podporovány (Palovčíková et al., 2005).

Vývoj rovných příležitostí

Zpočátku nebyla problematika rovných příležitostí v době EHS (Evropského hospodářského společenství) klíčovou oblastí. Základní rámec genderové rovnosti v EHS byl vytvořen v roce 1957. Tento rámec je zakotven v článku 119 Smlouvy o EHS (Římská smlouva). Tento dokument obsahuje zakotvení zásady, která zní: „stejná odměna za stejnou práci“. Do praxe ve všech členských zemích byla tato zásada uvedena od 1. 1. 1962. Takzvaná Amsterdamská smlouva potvrdila důležitost rovných příležitostí v oblasti evropské integrace. Tato smlouva zahrnuje články, ve kterých státům ukládá povinnosti eliminovat nerovnosti a naopak podporovat rovnost ve všech aktivitách státu, odstraňovat všechny druhy diskriminace a zároveň opravňuje všechny členské státy k přijímání takových opatření, která mají usnadnit znevýhodněným skupinám přístup k zaměstnání či ke vzdělání (Brdek et al., 2002, s. 160).

Chápání rovnosti mezi muži a ženami se vyvinulo v tzv. komunitárním právu od pouhé rovnosti v odměňování (čl. 141 SES) až k jejímu zevšeobecnění do *zásady rovnosti mezi pohlavími* (čl. 3/2 SES). Svůj počátek má tedy rovné zacházení mezi muži a ženami v rovnosti odměňování v pracovním poměru (Svoboda, 2004, s. 160).

Princip rovnosti či rovných příležitostí mezi muži a ženami lze chápat jako jeden z hlavních aspektů dnešních společností. S problematikou rovnosti mezi pohlavími se setkáváme především v oblasti zaměstnanosti, tedy na trhu práce, a to zejména s ohledem na odměňování pracovníků. Oblast odměňování dala vzniknout celkové zásadě rovnosti mezi muži a ženami. Tato problematika je však stále živá v dnešní moderní a uspěchané době, která je plná jak ambiciózních mužů, tak ambiciózních žen. Určitá rovnost by měla být dodržována v případě všech oblastí, ať hovoříme o platové sféře či přijímání či povyšování pracovníků na vyšší posty. Důležitým faktem je však názor, že existují i v současnosti ryze „mužská“ a ryze „ženská“ povolání. Například povolání učitelky v mateřské škole, či zdravotní sestry by mohlo zavánět určitou dávkou diskriminace mužů, i když tato povolání jsou opravdu odpradávná ve většině případů ryze „ženská“, neboť v sobě zahrnují fenomén pečování, který je typický spíše pro většinu žen než pro muže. Naopak existují povolání ryze „mužská“, která se vyznačují spíše obrannou a ochraňující pozicí ve vztahu ke státu a k občanům zaměřující se na jejich bezpečnost. Řekla bych, že povolání policisty nebo vojáka sloužícího v armádě jsou více stále v zastoupení mužů než žen. Tedy zde bychom mohli hovořit o případné diskriminaci žen. Z druhého úhlu pohledu jsou však tato povolání v mnohých případech velmi nebezpečná, často vyžadující silové a fyzické dispozice jedin-

ců, které jsou bližší mužům než ženám. Osobně si však myslím, že ženy pracující např. u policie nejsou v dnešní době ve většině případů diskriminovány. Je podle mě pravdou, že zastávají spíše oblasti spisových či pochůzkových služeb, které jim však vyhovují a odpovídají ve většině případů především jejich fyzickému nastavení. Proto bych nemluvila o diskriminaci jako takové.

Zajda a Freemanová (2009, s. xvi) hovoří o nerovnosti mezi pohlavími, která představuje rozměr sociální stratifikace a dělby moci. To v sobě odráží především podoba patriarchy. Dorius (2006) cit. podle Zajdy (2009, s. xvi) tvrdí, že na základě ukazatelů zahrnujících ekonomické, politické, vzdělávací a zdravotní aspekty při hodnocení globálních trendů v nerovnosti mužů a žen od roku 1970 do roku 2000, vzrůstá neustále nerovnost mužů a žen u placených dospělých pracovníků. Ženy jsou často povzbuzovány k rozvoji dovedností, které jsou užitečné na málo placených pozicích, jako je např. administrativní práce, což vede ke snížení příjmu a zároveň i statusu. Neschopnost mnoha žen pracovat na plný úvazek či práce přes čas je spojena s náročnými rodinnými povinnostmi, což ženám brání v rozvoji jejich profesní kariéry a nemohou se tak dostat na vedoucí pozice. Na základě této nerovnosti lze hovořit o ekonomické diskriminaci, kulturní izolaci a také společenské segregaci žen. Mnohé ženy jsou uvězněny v bludném kruhu chudoby a nejsou schopny změnit či zlepšit své současné postavení. UNICEF uvádí statistické údaje, které vypovídají o této nerovnosti z hlediska vzdělávání. Z 625 milionů dětí školního věku, 110 milionů nechodí do školy. Dvě třetiny z nich jsou dívky, kterým brání ve vzdělávání patriarchát, chudoba, genderové předsudky ohledně nákladů na vzdělávání, nedostatek ženských vzorů a kulturních tradic.

Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 234-236) uvádějí příklady související s vhodností povolání na základě pohlaví. Uvádějí případ řešený soudním dvorem v Severním Irsku, kde soud odpovídal na otázku, zda mají být policistky vyloučeny z práce ve zbrani při potlačování násilných nepokojů. Soud se usnesl na rozhodnutí, že na základě pracovních povinností, nevyplývá, že by musely být vykonávány pouze muži. Soud také uvedl, že nemůže vyloučit skutečnost, že by mohlo dojít k nebezpečí zabití žen (policistek) nosících zbraně v situaci vážných nepokojů. Soud však nijak nevysvětlil, proč by nebezpečí zabití pro ženy mělo být větší než nebezpečí zabití pro muže. Další příklad se týkal britské námořní pěchoty, ze které byly vyloučeny ženy, a to proto, že by mužští vojáci mohli být v pokušení ženy bránit, a také proto, že by se ženy mohly ukázat jako nezpůsobilé pro útočný přímý boj. Soud tento argument přijal, i když byl zcela založen na pouhých předsudcích. Některá roz-

hodnutí soudů se většinou opírají o povahu pracovní činnosti, např. o fyzickou sílu, kdy jsou ženy chápány jako menší, vážící méně než muži a v průměru mají menší fyzickou sílu. Zda je však základní povahou pracovních činností síla, měla by být poměřována mezi jednotlivci a nevztahovat se na charakteristiky jednotlivých pohlaví.

2.2 Přehled právní úpravy rovného postavení mužů a žen

Právní úprava zákazu diskriminace žen v pracovněprávním vztahu a služebněprávním vztahu

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., (čl. 3 – základní práva a svobody všem, bez rozdílu, čl. 29 – právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky, čl. 32 odst. 2 – postavení těhotných žen)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (§ 16 odst. 1 – rovné zacházení se všemi zaměstnanci, § 16 odst. 2 – zákaz přímé i nepřímé diskriminace žen v pracovněprávních vztazích)

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (§ 26 odst. 3 – zastupování před soudem v otázkách ochrany před diskriminací na základě pohlaví, § 133a – důkazní břemeno ve věcech pracovních v případě diskriminace na základě pohlaví)

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích, ve znění pozdějších předpisů, (§ 3 odst. 3 – za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat)

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

- § 11 a § 13 – ochrana osobnosti

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů,

- § 2 odst. 3 až 6

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů,

- § 77 odst. 2 až 9

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

- § 2 odst. 1 písm. j) – Státní politika zaměstnanosti – opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži i ženami
- § 4 - rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání
- § 33 zvýšená péče při zprostředkování

Nařízení Ministra vnitra č. 26 ze dne 25. května 2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob jejich zabezpečení,

- čl. 1 písm. a) - zajištění rovných příležitostí pro zaměstnance státu zařazené v ministerstvu a organizačních složkách, zaměstnance a příslušníky policie...
- čl. 1 písm. b) prohlubování znalostí zaměstnanců o rovných příležitostech pro muže a ženy,
- čl. 1 písm. c) – využívání médií, ministerstva a policie k informování zaměstnanců o rovných příležitostech pro muže a ženy,
- čl. 1 písm. d) – spolupráce s jinými správními úřady, nevládními organizacemi a zahraničními subjekty, jež se zabývají problematikou rovnosti mužů a žen

Priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů v resortu Ministerstva financí

Priority a postupy resortu Ministerstva obrany při prosazování rovnosti mužů a žen

Další právní předpisy zajišťující rovné postavení žen a jejich ochranu

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů,

- § 4a – za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů,

- § 215a – týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě
- § 263 – válečná krutost (účinná opatření k ochraně žen za války)

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů,

- § 80 – zákaz diskriminace ve služebním poměru

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů

- § 18 – stejná práva a povinnosti mužů a žen v manželství
- § 91 – vzájemná vyživovací povinnost manželů (Palovčíková et al., 2005)

2.3 Výběr a přijímání pracovníků z hlediska genderu

Přijímání pracovníků je personální činností zahrnující určitou výměnu informací mezi uchazečem a podnikem či zaměstnavatelem. Dále zahrnuje také potřebné právní a administrativní náležitosti přijetí nového pracovníka do pracovního poměru (uzavření smlouvy, školení o bezpečnosti práce apod.) (Bedrnová a Nový et al., 1994, s. 89).

Koubek (2003, s. 114) uvádí, že nejdůležitější formální náležitostí při přijímání pracovníků je příprava a podepsání pracovní smlouvy. Pracovní smlouva by neměla být jednostrannou záležitostí podniku. Náš *Zákoník práce* (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) však používá pracovní smlouvy velmi obecné, příliš stručné a nejednoznačné oproti zahraničí, kde platí zvyk vypracovávat pracovní smlouvy individualizované, podrobné a rozsáhlé. Další nezbytnou formální náležitostí přijímání pracovníků je ústní seznámení s právy a povinnostmi pracovníka, jež vyplývají z pracovního poměru v podniku a z povahy práce na příslušném pracovním místě.

Vlastní výběrové a přijímací řízení zpravidla zahrnuje orientační rozhovor s uchazečem, analýzu potřebných údajů o uchazeči (životopis, hodnocení z předcházejících zaměstnání, motivační dopis atd.), ověření profesních, kvalifikačních a také osobnostních předpokladů pracovníka, provedení přijímacího pohovoru, celkové vyhodnocení a rozhodnutí o přijetí, uzavření pracovní smlouvy a stanovení zkušební lhůty. Při přijímání pracovníků má své nezastupitelné místo rozhovor s uchazečem, který může být informativní či výběrový.

Při *informativním rozhovoru* si uchazeč se zástupcem dané firmy vyměňují základní informace. Rozhovor by měl probíhat v příjemném prostředí a na profesionální úrovni.

Značná váha je při rozhodování o přijetí připisována zejména *výběrovému rozhovoru*. Výběrový rozhovor by měl být v rukou řídicího pracovníka, který by měl být hlavním tazatelem. Základem výběrového rozhovoru je především vyjasnění si určitých očekávání a požadavků na obou stranách a následné zvážení, zda je jejich naplnění reálné. Velmi často však nastává situace, kdy organizace usiluje o konkrétního jednotlivce a nabízí takové podmínky a okolnosti práce, které se jeví jako nesplnitelné. Organizace vlastně již v době výběrového rozhovoru ví, že jsou tyto podmínky a okolnosti práce nesplnitelné. Tato situace, se např. může týkat také diskriminace jednoho z pohlaví (Bedrnová a Nový et al., 1994, s. 89-90).

Jak jest uvedeno výše, stává se, že některé organizace, firmy či podniky dopředu obsadí danou pozici pro ně vyhovujícím pracovníkem a následný konaný výběrový pohovor je už

pouze jakousi „zástěrkou“ celé dané situace. Tato situace se plně může vztahovat k problematice rovnosti mezi pohlavími. Např. K Policii ČR se hlásí dvě ženy a jeden muž. Uchází se o místo dozorce, které by raději zaměstnavatel obsadil příslušníkem mužského pohlaví. Dojde k výběrovému rozhovoru, na jehož základě zaměstnavatel vybere na tuto pozici jediného uchazeče mužského pohlaví, neboť již předem mýnil tuto pozici obsadit právě zástupcem mužského pohlaví, a to bez ohledu na schopnosti a kvalifikaci všech účastníků pohovoru. Jedná se pouze o příklad, který však může být skutečnou realitou.

U žen často mluvíme o ztíženém přístupu do určitých typů zaměstnání či na prestižnější pozice. Znevýhodnění ze strany zaměstnavatele může být záměrné, při němž komplikuje vstup ženám do povolání, nebo nezáměrné, které se odehrává na základě neutrální definice pracovních pozic. Pracovní pozice definována typicky genderově „neutrálně“ vyhovuje více mužům. Důvodem, proč vyhovuje právě více mužům, je fakt, že neutrální definice pozice neakceptuje souběh zaměstnání s rodinou. Na základě této definice jsou upřednostňována přesně stanovená pravidla organizace práce, která jsou jediným možným způsobem dosažení pracovních výsledků bez ohledu na rodinnou a osobní situaci zaměstnance. V případě, že by firmy sledovaly a hodnotily místo dodržování pracovní doby výsledky zaměstnanců a zaměstnankyň a poskytly by jim volný prostor k zorganizování pracovních činností, znamenalo by to pro ženy vyšší konkurenceschopnost mužům (Jabenová, 2006, s. 38-39).

V přijímacím řízení u Policie ČR se zohledňuje fakt, že jednotlivé kvality požadovaného profesního profilu policisty se vytváří již v průběhu přípravy na policejní profesi. Při přijímacím řízení jde tedy především o ověřování vztahu mezi celkovou kapacitou uchazeče (výkonová, odborná a osobnostní kapacita) a požadovaným profesním profilem policisty. *Výkonovou* kapacitou se rozumí pracovní zdatnost pracovníka, která vyjadřuje míru fyzických (fyzická vyspělost, zdravotní stav, pohlaví, věk apod.), neuropsychických (celková psychická vyspělost) a sociálních zdatností jedince ve vztahu k obecným požadavkům pracovního vypětí a režimu práce. *Odborná* kapacita neboli odborná připravenost představuje míru zvládnutí pracovní činnosti a jejích úkolů na základě osvojených vědomostí, zručností a získaných pracovních zkušeností. *Osobnostní* kapacitou (osobnostním profilem) rozumíme individuální zvláštnosti a specifičnosti osobnostní stránky člověka (vlastnosti, psychické procesy, stavy apod.). Mezi základní složky dynamického systému profesního profilu policisty lze zařadit: obecné charakteristiky policisty, odborné vzdělání, psychické procesy, pracovní vlastnosti a schopnosti, povahové vlastnosti a služební a tělesnou přípra-

venost. Z hlediska *vhodnosti pohlaví* je však policejní profese vhodnější spíše pro muže, ale zároveň existují mnohé policejní profese, které mohou úspěšně vykonávat i ženy (Porada a Holcr et al. 2011, s. 138-141).

2.4 Odměňování pracovníků z hlediska genderu

Odměňování pracovníků je dosti komplikovanou záležitostí, neboť je na tuto oblast soustředěna jak pozornost pracovníků, tak jejich zaměstnavatelů. *Oboustranně přijatelný a efektivní systém odměňování* je jedním z nejdůležitějších faktorů vytváření harmonických vztahů v organizaci. Za odměnu se tradičně považuje mzda nebo plat, případně jiné formy peněžní odměny poskytované pracovníkovi. Moderní personalistika chápe odměňování poněkud šířeji a zahrnuje do něj také:

- zaměstnanecké výhody (většinou nepeněžní) poskytované pracovníkovi nezávisle na jeho pracovním výkonu (např. placená dovolená, zlevněné stravování, věcné dary k životnímu či pracovnímu výročí, možnost používat podnikový automobil, služby pro pracovníka a jeho rodinné příslušníky a mnohé další),
- povýšení pracovníka,
- vzdělávání pracovníka,
- formální pochvaly,
- pověřování významnými pracovními úkoly,
- pověřování vedením lidí,
- pověřování úkoly školitele nových pracovníků,
- vytváření příznivějších pracovních podmínek, zejména podmínek prestižního charakteru (např. přidělení samostatné kanceláře, počítače a mnohé další formy odměny (Koubek, 2003, s. 156-157).

„Systém odměňování není nic jiného, než způsob stanovování mezd a platů, popřípadě zaměstnaneckých výhod pracovníků“ (Koubek, 2003, s. 157).

Rovnost odměňování se stala základním aspektem všeobecné zásady rovnosti mezi muži a ženami. Rovné postavení mužů a žen v pojetí komunitárního práva zahrnuje:

Odměňování: směrnice 75/117, o sblížení právních předpisů a o aplikaci zásady rovnosti odměňování (stejný plat za stejnou práci), Evropský soudní dvůr (ESD) při odměňování zakazuje přímé i nepřímé formy diskriminace (např. *zkrácená pracovní doba* se žen týká významněji než mužů, v případě, že jsou při ní ženy hůře odměňovány než muži, jde o

porušení komunitárního práva, stejně tak *neposkytování náhrady za práci přesčas* do tří hodin měsíčně postihuje více pracovníky na zkrácený úvazek, tedy více jsou postiženy opět ženy (Svoboda, 2004, s. 161).

Také *Listina základních práv a svobod Evropské unie* v sobě nese zaměření na rovnost a zároveň rovnost v odměňování žen a mužů. Hlava III čl. II-83 popisuje rovnost žen a mužů, jenž musí být zajištěna ve všech oblastech včetně vzdělávání, práce a odměny za práci (Zoubek, 2007, s. 239).

S rovností v odměňování neodmyslitelně souvisí spravedlnost při odměňování. Ta motivuje pracovníka k pracovnímu úsilí a naopak nespravedlnost (např. jeden pracovník byl odměněn lépe než ten druhý za stejnou práci) má demotivační účinek. Spravedlivé odměňování je posuzováno na základě srovnávání vlastních pracovních činností a povinností s činnostmi a povinnostmi ostatních. Naše pracovní činnosti a povinnosti chápeme jako tzv. vstupy do práce (to, co jsme do práce vložili) a výstupy z činnosti (např. odměny, přínosy za činnost). Mezi vstupy a výstupy podle Aldaga a Stearnse (1987) řadíme např. *vstupy* – čas, zkušenost, vzdělání, praxe, kladný vztah k organizaci, dovednosti, tvořivost, vynaložené úsilí a *výstupy* – výdělek, příplatky, důležité pověření, účast na rozhodování, povýšení, kariéra, uznání a další. Negativní nespravedlnost (nedoplnění) chápeme tak, že poměr mezi výstupem a vstupem někoho druhého je vyšší než můj vlastní poměr. Na základě takové nespravedlnosti vzniká demotivace a celkové špatné naladění (hněv) jedince. Teorie spravedlnosti ukazuje, jak důležité je pro motivování lidí spravedlivé odměňování (Bělohávek, 1996, s. 192-194).

Rozdíl v odměňování mužů a žen je patrný jak ve všech vzdělanostních, tak věkových skupinách a zároveň na každé úrovni pracovního zařazení. Z hlediska *věku* se rozdíl mezi muži a ženami zvyšuje po dosažení 30. roku věku a snižuje se po čtyřicítce. Ke zvýšení rozdílu dochází také po 60. roce, kdy je převážná část žen již v důchodu na rozdíl od mužů, ale pokud vydělávají, pak se jedná pouze o doplňkové částky ke starobnímu důchodu. Dalším hlediskem rozdílu v odměňování žen a mužů je jejich *vzdělání*. Vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají v průměru pouhých 68% mzdy muže, a to přesto, že pracují měsíčně více hodin (viz tabulka). Rozdíl v příjmech mužů a žen narůstá také s *pracovní pozicí*, neboť platí, že čím vyšší pracovní pozice, tím vyšší výdělkový rozdíl (např. ženy v řídicích pozicích v roce 2006 vydělaly jen 60% mzdy muže) (Havelková, 2007, s. 19-20).

Tabulka 1: Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (ČSÚ, 2006 cit. podle Havelková, 2007, s. 20)

Vzdělání	Placený čas (hod./měs.)		Průměrná mzda (Kč)		Podíl mezd
	muži	ženy	muži	ženy	
Základní a nedokončené	176,3	171,9	17 850	13 336	75%
Střední bez maturity	176,9	172,0	19 566	14 174	73%
Střední s maturitou	173,2	171,6	26 562	20 619	78%
Vyšší odborné/ bakalářské	174,0	172,2	31 432	22 820	73%
Vysokoškolské	172,7	173,3	44 994	30 759	68%
Neuvedeno	175,8	172,5	22 974	17 965	78%

Oproti roku 2006 se situace v odměňování zaměstnanců vzhledem k pohlaví změnila zejména u zaměstnanců s vyšším vzděláním.

Tabulka 2: Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (ČSÚ, 2010)

Vzdělání zaměstnance	Placený čas v hod/měs.		Průměrná mzda v Kč		Medián mezd v Kč	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Základní a nedokončené	176,2	172,9	19 352	15 200	18 396	14 271
Střední bez maturity	176,6	172,3	22 482	16 180	21 468	15 156
Střední s maturitou	173,2	172,4	30 426	23 733	26 940	21 986
Vyšší odborné a bakalářské	172,7	173,3	36 089	26 837	31 536	24 161
vysokoškolské	173,4	173,9	53 086	35 657	40 041	29 035
neuvedeno	175,1	173,5	27 665	20 055	21 522	17 914

([http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FA/\\$File/w310911A04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FA/$File/w310911A04.pdf))

U zaměstnanců s vyšším odborným, bakalářským či vysokoškolským vzděláním je patrný nárůst rozdílu v odměňování žen a mužů. V roce 2006 činila průměrná mzda muže

s vyšším odborným či bakalářským vzděláním 31 432 Kč, žena se stejným vzděláním dosahovala průměrně o *osm tisíc korun* méně. V roce 2010 činila průměrná mzda muže s vyšším odborným či bakalářským vzděláním 36 089 Kč, žena se stejným vzděláním dosahovala průměrné mzdy, která byla téměř o *devět a půl tisíce menší* než mzda muže. Výraznější situace je pak u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, kde byl rozdíl v odměňování mužů a žen v roce 2006 přes *čtrnáct tisíc korun*, kdežto v roce 2010 se rozdíl v odměňování mužů a žen zvýšil na *sedmnáct a půl tisíce korun*. Tedy můžeme usuzovat, že čím vyšší vzdělání, tím také zároveň roste rozdíl v odměňování žen a mužů.

Statistické údaje Evropské unie uvádějí, že ženy vydělávají v průměru asi o 15 procent méně než muži. Tyto údaje uveřejnila Evropská komise ve své výroční zprávě za rok 2005. Podle tohoto zdroje nejde pouze o přímou diskriminaci, která je podle evropských zákonů nepřijatelná, ale jedná se zejména o dopady „segregace“ stereotypů. Ženy pracují častěji na zkrácený úvazek než muži, hovoříme skoro o třetině Evropanek pracujících na zkrácený úvazek. Zatímco muži v této kategorii zaměstnanců představují pouhých sedm procent. Ženy jsou také málo zastoupeny v řídicích funkcích, což dokazuje fakt, že ženy tvoří jen necelou třetinu vůči svým mužským kolegům. Nejmenší procentní rozdíl zaznamenala Evropská komise do roku 2005 v Maďarsku, kde rozdíl tvořil pouhé čtyři procenta. Naproti tomu největší rozdíl, přibližně 25 procent byl zaznamenán na Kypru. Česká republika obsadila osmou příčku od konce Evropské unie (Flasarová, 2006, s. 52-54).

Lippa (2009, s. 348-352) popisuje pohlavní rozdíly v zaměstnání a platu. Uvádí, že v roce 2002 činil průměrný plat žen ve Spojených státech 78% platu mužů. Také zastoupení amerických žen v řídicích profesích vzrostlo mezi lety 1983 a 2002 z 22% na 34%. Otázkou však zůstává, proč mají ženy neustále menší platy než muži. Autor uvádí jako důvod především společenské předsudky a diskriminaci vůči ženám. Heilman, Wallen, Fuchs a Tamkins (2004) in Lippa (2009, s. 349) uvádějí případ, kdy žena uspěje v typicky mužském zaměstnání. Taková žena oplývá také potřebnými ryze „mužskými“ vlastnostmi jako je soutěživost, asertivita a dominance, ale na základě těchto ne přímo pro ženu typických vlastností, je pak taková žena hodnocena jako nepříjemná, agresivní a nefemininní.

Existují teorie vysvětlující problematiku rozdílného odměňování žen a mužů. Jedná se o individualistické a institucionální teorie, které rozdíl v odměňování vysvětlují. *Individualistické teorie* se zaměřují na rozdíl v odměňování jako na důsledek ženských charakteristik a postojů, kdy je trh práce vnímán jako neutrální prostředí určující cenu dané práce. Pro případ, kdy jsou muži lépe platově ohodnoceni, platí, že tato situace nastává tehdy, když

jsou trhem práce muži vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl v odměňování je spatřován podle této teorie zejména v úrovni vzdělání, ve zkušenostech, v nižší účasti žen na školeních, rozdílným pracovním úsilím (např. jezdit na služební cesty) a také tzv. „profesionálním zakrněním“, které je u žen dáno péčí o děti v době rodičovské dovolené. Zastánci této teorie se přiklání k názoru, že rozdíl v odměňování žen a mužů lze odstranit pouze změnou rozhodování žen na trhu práce, nikoli ze strany státu. *Institucionální teorie* však poukazuje na fakt, že nelze všechny rozdíly vysvětlit tak, jak je vysvětlují právě individualistické teorie. Tyto teorie upozorňují, že určité mechanismy vyskytující se na trhu práce omezují svobodu rozhodování jeho účastníků do té míry, že ke snížení rozdílu v odměňování nedojde, pokud nebudou dané mechanismy odstraněny. Trh práce především není homogenní, ale je rozdělen podle odvětví, podle profese a také podle typu zaměstnavatele. Hovoříme tedy o segregaci trhu na horizontální a vertikální. *Horizontální segregace* představuje koncentrování žen a mužů pro ně do specifických povolání (např. muži ve stavebnictví a ženy ve zdravotnictví či školství). Tato povolání jsou různě ohodnocena, kdežto *vertikální segregace* představuje rozmístění mužů a žen v různých pozicích v zaměstnáních. Je známo, že muži dosahují častěji vyšších postů, které jsou samozřejmě lépe odměňovány (Havelková, 2007, s. 20-21).

Druh práce je důležitým faktorem vedoucí k rozdílům v platech mužů a žen. Tedy muži a ženy jsou jinak platově ohodnoceni, protože jiné profese, které vykonávají, jsou různě odměňovány (Blau, Ferber, Winkler, 1998 cit. podle Lippa, 2009, s. 349).

Smetáčková, Pavlík (2006) cit. podle Havelková (2007, s. 24) uvedli výsledky výzkumu provedeného v roce 2006 v oblasti odměňování žen a mužů v českém školství. Průměrná mzda mužů činila 21 863 Kč, průměrná mzda žen 16 754 Kč. Jako důvody rozdílů v platech byly uvedeny tyto aspekty: vyšší podíl mužů ve vedoucích pozicích (skleněný výtah viz. str. 22) a zároveň vliv genderových stereotypů (diskriminace v odměňování). Na základě provedených rozhovorů bylo zjištěno, že ředitelé – muži zvýhodňovali muže na úkor žen, a to na základě tradiční představy o mužích, jako o živitelích rodiny (muži dostávali přesčasovou práci, nejsou svazováni domácími povinnostmi, rodičovská dovolená apod.)

Ve veřejné sféře je podle Jurajdy možné setkat se až s desetiprocentním platovým rozdílem mezi muži a ženami, což představuje porušování pravidla „stejná odměna za stejnou práci“. V soukromých firmách může jít dokonce o dvacetiprocentní platový rozdíl (Hašková, 2001 cit. podle Jabenová, 2006 s. 39).

Ženské práce jsou celkově méně ohodnoceny než práce mužů. Např. práce jako vaření, úklid či péče o druhé jsou tradičně vykonávány ženami, které tyto práce vykonávají neustále ve své domácnosti. Tyto práce však často nejsou brány jako „práce“, jsou podhodnocovány, a to i v případě, kdy se jedná o tuto práci za mzdu mimo domov (Havelková, 2007, s. 25).

2.5 Povyšování pracovníků, profesní mobilita z hlediska genderu

Kariérový pohyb (profesní mobilitu, povyšování) můžeme chápat jako přesun z jednoho místa na druhé, jinak řečeno, člověk mění pracovní místo, zaměstnavatele nebo postupuje na vyšší pozici v organizaci. Kariérový pohyb lze tedy definovat jako zmapování a utřídění přesunů z jedné oblasti činnosti do druhé. Edgar H. Shein (1978) vyvodil na základě sledování změn v průběhu kariéry tři základní typy kariérového pohybu, a to rozměr *hierarchický*, *funkcionální (technický)* a jako poslední uvedl rozměr *radiální*. Podle Scheina představuje systém funkcí v organizaci kužel, jehož vrchol zaujímá ředitel a vrcholové vedení, pod vrcholem se vyskytují nižší úrovně a základnu kužele tvoří řadoví pracovníci. Většina lidí se ve společnostech či organizacích pohybuje během své kariéry podle hierarchického rozměru, který je založen na postupu od nižšího postavení na vyšší pozice, tedy směrem k vrcholu kužele. K povýšení v tomto případě dochází zpravidla několikrát, než zaměstnanec dosáhne cílové úrovně. Funkcionální neboli technický rozměr v sobě nese přechody mezi různými oblastmi. Typickým příkladem takového pohybu je změna zaměstnání spojená s rekvalifikací. Poslední rozměr lze definovat jako přechody mezi oblastmi specializovanými na okrajích kužele do oblastí obecného řízení ve středu kužele. E. E. Jennings popsal vývoj kariérového pohybu kvantitativně, a to na základě systému, který nazval „mobilografie“. Jednotlivým pohybům přiřazuje Jennings skóre mobility:

T – technické – jakákoliv funkce,

U – **povýšení** – postup na funkci s vyšší pravomocí, odpovědností či složitostí úkolů,

L – lateralita – pohyb mezi funkcemi o stejném stupni pravomoci, ale mezi různými oblastmi,

S – setrvání – v určité funkci bez povýšení či sestupu,

D – sestup (degradace) – přeřazení na funkci s nižší pravomocí, odpovědností či složitostí úkolů,

X – odchod – pracovník opouští organizaci.

Na základě Jenningsova systému jsou tedy zachycovány veškeré pohyby během kariéry zaměstnance a jsou jim připisovány numerické hodnoty. Zatímco se na počátku body za laterární pohyby (pohyby mezi funkcemi o stejném stupni) přičítají (jde totiž o osvojování nových zkušeností a dovedností), později jsou naopak body za další laterární pohyb odečítány, jelikož tento pohyb vyjadřuje neschopnost zaměstnance dosáhnout v dané oblasti vyššího postavení (Bělohlávek, 1996, s. 278-291).

Podle Koubka (2003, s. 193) dochází k *povýšení* buď přímým rozhodnutím majitele nebo nejvyššího vedoucího pracovníka organizace, nebo je možné vyzvat zájemce z řad pracovníků podniku, aby se o funkci ucházeli. V takovém případě se zorganizuje výběrové řízení, ve kterém mohou zájemcům z podniku konkurovat zájemci zvenčí. Na základě tohoto způsobu obsazování funkcí je možné mezi zájemci objevit vhodnějšího pracovníka, než je ten, který se může zdát jako vhodný pro danou funkci majiteli či vedení podniku. Při povyšování pracovníků je nezbytné, aby byla jasně dodržena stanovená kritéria, která by měla být spravedlivá a nikdo by neměl být preferován ani diskriminován. A to zejména proto, aby rozhodnutí o povýšení bylo založeno výhradně na schopnostech jedince. Při povyšování zaměstnanců je třeba doporučit maximální nestrannost a otevřenost.

Povyšování pracovníků se musí bezvýhradně odvíjet od jejich schopností, aktivity a také snahy o zlepšení vlastní flexibility. Na základě splnění těchto aspektů se člověku otevírá cesta dalších a lepších možností. Dnešní informační společnost si žádá stále více kvalifikovaných, flexibilních a schopných jedinců, kteří se nebojí změn a dokážou pracovat s informacemi. Na druhou stranu se naskytuje situace, kdy se spousta lidí bojí udělat jakoukoli změnu ve své pracovní kariéře. Při dnešní vysoké nezaměstnanosti se bojí riskovat, a proto často zůstávají v zaměstnání, které jim nevyhovuje. Tato situace brzdí jedince v jeho osobnostním a profesním růstu (Škorňová et al., 2003, s. 18).

Větší míra flexibility, dominance a soutěživosti je více typická právě u mužů, kteří ve většině případů zastávají vyšší posty a také jsou častěji povyšováni. Častým termínem používaným v souvislosti s pracovní pozicí žen, je jakési „profesní zakrnění“, které představuje období rodičovské dovolené. Žena se tedy v tomto období věnuje plně dítěti a domácnosti a podle některých zaměstnavatelů po tuto dobu „zakrní“ v oblasti svých pracovních povinností. To je podle mého názoru jeden z hlavních důvodů, proč ženy nedosahují tak často na vyšší posty v zaměstnání.

Sociologické výzkumy ukazují skutečnost, že ženy, které dosáhly nejvyšších manažerských postů, jsou z velké části bezdětné, zatímco muži na těchto obdobných postech mají rodinu i děti. U mužů totiž jejich děti nepředstavují stagnaci a brzdu v jejich pracovní kariéře, jak je tomu bohužel u většiny žen. Ženy jsou totiž následkem rodičovské dovolené viděny jako zakrnělé ve svém oboru, málo motivované, neboť mají spoustu domácích povinností (Křížková, 2002 cit. podle Jabenová, 2006, s. 37).

3 ROLE POLICIE ČR VE SPOLEČNOSTI

Mezi základní lidské potřeby nepochybně patří potřeba bezpečí, kterou pocítuje každý z nás. Společnost si odpradáвна vytváří mechanismus obranných složek, neboť potřeba bezpečí představuje vysokou životní jistotu, jak již ve své teorii potřeb uvádí Maslow. Především v dnešní době plné kriminality, násilí a spousty občanských válek je zapotřebí bezpečnostních orgánů, které proti těmto negativním a nežádoucím jevům zasahují. Strach, úzkost a beznaděj člověka je neodmyslitelně spojená právě s výše uvedenými negativními jevy dnešní společnosti. Mezi jednu z nejzákladnějších složek státu, která již ve svém sloganu „pomáhat a chránit“ nese úlohu zajišťovat bezpečnost státu, patří Policie ČR.

Martínek a Tvrdek (2010, s. 78) uvádějí ve svém díle definici Policie ČR, která zní:

„Policie ČR je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který plní úkoly ve věcech vnitřního pořádku a bezpečnosti v rozsahu vymezeném ústavními zákony, zákony a ostatními právními předpisy“.

Policie jako instituce je společně s ostatními institucemi garantem vnitřní bezpečnosti státu a zároveň představuje nevyhnutelnou součást státní moci. Státní moc chápeme jako univerzální schopnost státu prosazovat na svém území všeobecnou vůli, vyjádřenou v právním řádu (Sladovskij, 1977 cit. podle Porada a Holcr et al., 2011, s. 116).

Organizačně se Policie ČR dělí:

1. Policejní prezídium ČR
2. Útvary Policie ČR s celostátní působností (útvary pro odhalování organizovaného zločinu, korupce a závažné hospodářské činnosti, ředitelství služby kriminální policie, útvary rychlého nasazení, Národní ústředna Interpolu Praha a další)
3. Útvary Policie ČR s územně vymezenou působností – v současnosti působí 14 krajských ředitelství (služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba kriminální policie, služba cizinecké a pohraniční policie, služba rychlého nasazení, ochranná služba a další)
4. Ředitelství služby železniční policie (Martínek a Tvrdek, 2010, s. 78-79).

3.1 Úloha Policie ČR

Postavení Policie ČR je určeno zákonem č. 273/2008 Sb. o Policii ČR, § 2 uvádí hlavní úkoly tohoto bezpečnostního orgánu. Primárním účelem služby Policie ČR je podle zákona

služba veřejnosti. Mezi základní úkoly Policie ČR patří *ochrana bezpečnosti osob a majetku a veřejného pořádku, předcházení trestné činnosti* a další úkoly podle trestního řádu nebo jiných právních předpisů. Policie ČR působí při plnění svých úkolů na území celého státu. Musíme však brát v potaz, že bezpečnost osob, jejich majetku a udržování veřejného pořádku může v rámci státu spadat mezi úkoly vícero orgánů, tedy kromě Policie ČR je to také obecní neboli městská policie. Některé pravomoci a úkoly těchto orgánů však mohou být poměrně odlišné. Obecní policie je orgánem obce, není tedy orgánem státu, jak je tomu u Policie ČR. Obecní policii zřizuje zastupitelstvo obce a její postavení je dáno zákonem č. 553/1991 Sb. o obecní policii. Hlavním posláním obecní policie je především *zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku* v působnosti obce. Mezi konkrétní úkoly obecní policie spadá:

- dohled nad dodržováním obecně závazných vyhlášek a nařízení obce, pravidly občanského soužití, čistoty na veřejných prostranstvích, dopravními pravidly v obci,
- přispívání k ochraně a bezpečnosti osob a majetku a k prevenci kriminality v obci,
- odhalování a postihy přestupků a jiných správních deliktů podle zákona o obecní policii (Candigliota, Foukalová a Kopal, 2010 s. 22-23).

Bílek, Dufková, Zlámal (2000) cit. podle Nesvadba (2009, s. 171) uvádějí základní funkce policie chápané jako *sociální úlohu* policie v demokratickém státě. Mezi tyto funkce spadá především předcházení zločinům a jejich odhalování, udržování a obnovování sociálního pořádku, poskytování pomoci lidem v případech nouze a ochrana lidských práv.

Policie v demokratickém právním státě není závislá na politické moci. Demokratický právní stát lze chápat jako stát, který vzešel ze společenské smlouvy svých občanů přenášením pravomoci „zdola nahoru“. Hlavním účelem demokratického právního státu je zajišťování svobody jedince. Opakem demokratického právního státu je stát totalitní, kde je postavení policie zcela odlišné od postavení v demokratickém právním státě. V totalitních státech nelze hovořit o jakékoli policejní etice, protože policie představuje pouze represivní orgán státu, který má absolutní moc. Stejně jako totalitní stát je i policie v takovémto státě založena na direktivním řízení sloužící především jako nástroj k udržení stávající moci (totality). Policie v totalitním státě představuje určitou skupinu či komunitu, která je úplně odtržená od veřejnosti, dalo by se říci, že stojí proti veřejnosti. Naopak již zmiňovaná policie v demokratickém právním státě neslouží individuálním ani skupinovým cílům. Tato bezpečnostní instituce v sobě nese zákony, principy i kontrolní mechanismy daného demokratického právního systému. Slogan Policie České republiky „*pomáhat a chránit*“ obsahuje

smysl celé reformy Policie ČR, která se na základě demokratického právního systému výrazně posouvá ve všech jejích činnostech směrem *k občanovi* (Nesvadba, 2009, s. 171-172).

Zuzana Herzogová (2003) cit. podle Nesvadba (2009, s. 172) vystihuje klíčové předpoklady, na nichž je budováno postavení policie v demokratické společnosti. Mezi tyto klíčové předpoklady spadá:

- oddělení boje s kriminalitou od boje o moc ve státě (oddělení politiky a policie, ochrana občana a celé společnosti před státem, kontrola výkonné moci apod.),
- vymezení spravedlnosti jako rovnosti (rovnost občanů před zákonem, idea lidských práv),
- svoboda občanů versus bezpečnost
- transformace role policie při přechodu od totalitního k demokratickému právnímu státu (oslabování autoritativního postoje policie založeného na strachu, budování autority policie na základě dobrovolného uznání ze strany občanů apod.)

V dnešním demokratickém státě jde především o bezpečnost občana a státu „jako takového“. V dřívějším totalitním režimu byla policie pouhým nástrojem k udržení se totality u moci, tudíž její hlavní úloha nebyla rozhodně směřována ve všech činnostech tehdejší policie směrem k občanovi. Spíše byla směřována proti občanům, kteří nesympatizovali s tehdejším režimem. S přechodem od totalitního k demokratickému právnímu systému se však mnohé u Policie ČR změnilo. Změnila se její celková role zaměřená především na občana a jeho bezpečnost.

Úloha policie ve společnosti se neustále vyvíjí. Od dob marxismu a tehdejšího pojetí policie, která byla vytvořena vládnoucí třídou buržoazie jako nástroj k potlačování dělnické třídy až do doby současné, v níž je policie a společnost vnímána jako bezpečnostní partner. Tedy policie a společnost nejdou v současnosti proti sobě, ale naopak se snaží vytvářet pozitivní partnerský vztah. Hlavní úlohou policie v současnosti je tedy společnost a její bezpečnost. Ne vždy však byla společnost a její bezpečnost hlavní úlohou policie. Samotná úloha policie prošla určitým vývojem (Protivinský, 2001).

Je nesporné hovořit o tom, že se úloha policie neustále vyvíjí, a to zejména proto, že jde s dobou stejně tak, jako veškeré ostatní orgány či instituce. Moderní společnost jde neustále dopředu, což znamená samozřejmě spoustu změn. Všechny změny s sebou však nepřinášejí jen to dobré a výhodné. Změny v manželství (páry žijící „na hromádce“, změněný styl

výchovy), styk s cizími kulturami, cestování, odcizení lidí, vliv masmédií a další změny mohou nesporně vést k různým novým konfliktům, které je zapotřebí řešit. Řešení se však podle mého názoru dostaví pouze na základě spolupráce veřejnosti s policií, která by měla policii a její činnost respektovat.

3.2 Policejní jednání

Při plnění svých úkolů a funkcí vykonává policie mnoho různých činností, které můžeme souhrnně označit jako jednání policie (policing) nebo policejní práci. V České republice se však nejčastěji setkáme s pojmem policejní činnosti nebo činnosti policejně-bezpečnostních orgánů (Hundák, 2000, cit. podle Porada a Holcr et al., 2011, s. 117).

Podle Macka (2004) cit. podle Lukáš, Hruza a Kný (2008, s. 67) „*představuje policejní činnost v současnosti systém (druh sociálního systému), plnící ve společnosti ochrannou, donucovací a výchovnou funkci*“.

Pojem jednání policie můžeme chápat jako synonymní pojem pro celostní uchopení aktivity policie a jejích orgánů, kdežto pojem policejní činnosti pak chápeme jako pojem vyčleňující jednotlivé specifické činnosti, které jsou zaměřené na dosahování cílů plynoucích z úkolů a funkcí policie. Mezi tyto specifické činnosti zařazujeme např. zabezpečení veřejného pořádku, kontrola kriminality apod. (Porada a Holcr et al., 2011, s. 118).

Policejní jednání či policejní práce (v našich podmínkách policejní bezpečnostní činnosti) je aspektem sociální kontroly. V rámci policejní práce či policejního jednání reaguje policie na chování lidí, které se vyznačuje svou problémovostí a je chápáno jako deviantní, problematické a zneklidňující. Policisté a policistky jsou tak vystaveni neustálému kontaktu s tzv. okrajovými skupinami, které jsou charakteristické svým nízkým sociálním statusem a jejich vyloučením ze společnosti na její okraj. Jsou tedy vnímány jako nejobtížnější skupiny společnosti, mezi něž patří jak muži, tak ženy i mladiství. Práce s těmito skupinami představuje vysokou míru opatrnosti, jelikož tyto skupiny chápou policii negativně a myslí si, že jim policie nechce pomáhat, ale naopak, že se je snaží znevýhodňovat (Proti-vinský, 2001).

Osobně si myslím, že právě zavádění žen do přímého výkonu služby u Policie ČR může mít pozitivní přínos při ovlivňování chování a kontaktu s výše uvedenými rizikovými skupinami. Například jednání s ženami, které byly znásilněny či týrány, staly se obětí domácího násilí nebo jednání s mladistvými delikventy či mladistvými, kteří se stali oběťmi trest-

né činnosti. Zastoupení žen u policie hraje podle mého názoru velmi důležitou a nepřehlédnutelnou roli, neboť ženy jsou od přírody komunikativnější a především empatičtější než muži, proto se dokážou lépe vžít do situace druhého a následně se mu snažit poskytnout patřičnou pomoc a podat pomocnou ruku. Myslím si, že žena jako oběť znásilnění či zneužívání bude raději vypovídat před ženou (policistkou), než před mužem, vezmeme-li v úvahu hrůznost činu, který na ní byl spáchán. Dalo by se říci, že policejní práce (jednání) představuje oblast neustálého kontaktu s rizikovými skupinami a tedy sama o sobě se proto stává oblastí rizikovou někdy až životu nebezpečnou.

Policie vykonává reaktivní (represivní) a proaktivní (preventivní) práci či činnost. Represivní neboli reaktivní práce policie spočívá v reagování policie na určité skutečnosti, které jsou policii oznamovány, např. oznámení trestného činu, oslovení policejní hlídky občanem, telefonování na policii apod. Proaktivní činností chápeme jako prevenci kriminality a vyhledávání latentní (skryté) kriminality. Do oblasti preventivního jednání policie spadají domovní prohlídky, osobní prohlídky, zadržení osob a vysvětlení. Preventivní činnost policie je však podstatně méně zastoupena než represivní činnost. Preventivní činnosti není věnována taková pozornost, neboť je policie v dnešní době plně násilí, krádeží a vražd zaměstnávána a řekla bych, že i vytížena především svým represivním jednáním. Mezi reaktivní a proaktivní prací policie by však měla být vytvořena lepší rovnováha. Tedy proaktivní činnost by měla být zesílena z hlediska předcházení kriminalitě. Srovnávacím policejním výzkumem v Austrálii, Velké Británii, Kanadě, Japonsku a USA bylo zjištěno, že policejní práci v těchto zemích tvoří ze 60 % hlídky, 15% objasňování kriminality, 9% řízení silniční dopravy, 8% správní agendy a pouze méně než 1% předcházení kriminalitě (Protivinský, 2001).

Z hlediska policejně-bezpečnostní činnosti hovoříme o důležitosti principů policejně-bezpečnostní činnosti. Mezi tyto principy patří:

- princip demokratismu a humanismu,
- princip vědeckosti,
- princip legality,
- princip přiměřenosti,
- princip subsidiarity (podpůrný princip)
- princip jednoty prevence a represe,
- princip utajení.

Všechny výše uvedené principy spolu souvisí, ve svém působení se doplňují a navzájem se podmiňují. Základní metody policejně-bezpečnostní činnosti či policejního jednání představují již výše zmiňovaná prevence (preventivně výchovná činnost) a represe (donucení). Represi by měla policie uplatňovat až v případě, kdy dojde k vyčerpání všech možných preventivních opatření. Je však otázkou, zda tomu tak ve skutečnosti je. Činnost policie, ale i jiných státních orgánů by měla být v první řadě zaměřena na předcházení trestné činnosti, aby se zamezilo vzniku škodlivého následku a aby k takovéto protiprávní činnosti vůbec nedocházelo. Uvedený princip v sobě nese podstatu, která říká, že prostředků donucení by mělo být užito pouze v krajních případech, a že k represivnímu postihu je třeba sahát pouze potud, pokud je účinný (Porada a Holcr et al., 2011, s. 169, 172-173).

Základními rysy policejního jednání či policejní činnosti jsou:

- ochrana společenských hodnot, bezpečnosti osob, ochrana života, zdraví a majetku, veřejného pořádku a práv,
- policejní činnost je apolitická a má právní charakter,
- bojuje s trestnou a protisociální činností (je specifická a tvůrčí),
- je prezentována jako systém.

Podle povahy, charakteru a právního základu je policejní činnost dělena na *kriminalisticko-bezpečnostní činnost* a *správně-bezpečnostní činnost*. Kriminalisticko-bezpečnostní činnost se zaměřuje na odhalování trestné činnosti a zajišťuje neodvratné postihy pachatelů trestné činnosti. Zahrnuje trestně procesní činnost, operativně pátrací činnost a kriminalisticko-technickou činnost. Správně-bezpečnostní činnost směřuje k ochraně vnitřního pořádku a bezpečnosti, je založena na správním právu a mravních hodnotách a jejím hlavním předmětem je ochrana společenských vztahů v oblasti veřejného pořádku, zajištění klidu a pořádku na veřejnosti. Zahrnuje veřejnou pořádkovou činnost, dopravně bezpečnostní činnost a správní činnost (Lukáš, Hruza a Kný, 2008, s. 68-70).

3.3 Postoj veřejnosti k policii

Důležitou roli při určování vztahu mezi policií a veřejností hraje především *veřejné mínění*. Tedy jedná se o jakýsi obraz, který si utváří o policii obyvatelstvo. Sociální prestiž policejní profese či hodnocení profese policisty se odvíjí především z veřejného mínění, tedy z postojů společnosti k policii „jako takové“. Postoje veřejnosti k policii naznačují, jakou image policie vůči veřejnosti zastává. Údaje o postojích veřejnosti k policii jsou zís-

kávány různými sociologickými průzkumy, zejména však výzkumy veřejného mínění (Čírtková, 2004, s. 237).

Podle Porady a Holcra et al. (2011, s. 135) jsou policisté hodnoceni a vnímáni právě na základě veřejného mínění občanů, které ovlivňuje činnost policistů ve dvou rovinách:

- ve formě požadavků, očekávání a podnětů, jak by se měl policista chovat,
- ve formě hodnocení chování a jednání policistů a kritického odsuzování negativních jevů v činnosti policistů.

Veřejné mínění bývá definováno jako tzv. verbalizovaný postoj určité vyčleněné skupiny respondentů. Je však známo, že průzkumy nezachycují mínění jedinců „jako takových“, ale do značné míry zachycují spíše tzv. institucionalizovaný obecný postojový trend, což znamená, že na utváření vztahu policie a veřejnosti se podílí především *sociální klima* společnosti. Sociální klima týkající se dané doby a daného tématu může velmi ovlivnit postoj společnosti vzhledem k policii, a to z důvodu, že působí velmi intenzivně na utváření morálních postojů, hodnot a norem skupin a jednotlivců. Ovlivňuje podobu společností tolerovaného modelu chování (Nesvadba, 2009, s. 181).

To v jaké situaci a v jaké době se zrovna společnost nachází, samozřejmě ovlivňuje její vztahy ke všem možným aspektům organizací a společností, tedy i k policii. Příkladem takového sociálního klimatu může být nedávná situace na Šluknovsku, kde došlo k mnoha výbojům ze strany veřejnosti a došlo zde také k zásahům policie. Tedy jakákoli událost se stane, okamžitě se zafixuje do povědomí lidí, kteří se na základě této události chovají často i nepřiměřeně (pesimisticky) ke členům dané události či příslušníkům jejich skupiny, kteří se v dané situaci ocitli, či zasahovali při dané či podobné události. Sociální klima tedy ovlivňuje názory společnosti, podle kterých se pak společnost chová, aniž si uvědomuje, zda jedná správně či ne. Např. v televizních novinách byla odvysílána zpráva o brutálním a násilném jednání jednoho z policistů. Spousta lidí si jednání jednoho policisty může vztahovat na jednání všech policistů, což utvoří negativní postoj těchto lidí k policii celkově.

Vztah policie – veřejnost musíme chápat jako *vzájemné působení* dvou „poloh“:

- vztah policie k veřejnosti jako vztah *služby* (sloužit ve smyslu umět se správně rozhodnout pro to, co ti druzí potřebují, smyslem policejní práce je zde především být co nejbližší k občanské společnosti a každému občanovi, kdy občan je klientem státní správy, jíž je policie nedílnou součástí

- vztah veřejnosti k policii jako vztah *důvěry a spolupráce* (důvěra se zakládá na předvídatelnosti a čitelnosti chování a jednání druhé strany a na schopnosti či neschopnosti toto chování a jednání ovlivnit (Herzogová, 2003 cit. podle Nesvadba, 2009, s. 182-183).

Nesvadba (2009, s. 183) uvádí, že je nutné uvědomit si vzájemnost vztahu mezi veřejností a policií. Péče o pořádek a zákonnost se nemůže nikdy výlučně týkat pouze policie, ale veřejnost si musí uvědomit, že právě celá společnost nese odpovědnost za boj proti zločinu, že to není věcí a výhradou pouze policie. Důvěru mezi policií a veřejností utváří spousta faktorů jako je např. již výše zmiňované sociální klima, celková bezpečnostní situace státu, mediální prezentace policie, ekonomická situace občanů (čím vyšší ekonomický status, tím lépe hodnotí stav vnitřní bezpečnosti), věk občanů, jednotlivé individuální a skupinové tenze, sebe prezentace samotné policie, rychlost a procento úspěšnosti v objasňování trestné činnosti policií apod. Důvěru naopak nejvíce narušuje taková situace, kdy se policisté dopouštějí nezákonného či neetického chování, korupce, brutality, falšování důkazů, zneužívání pravomoci veřejného činitele a další. Zároveň však nesmíme zapomenout na skutečnost, že vztah důvěry často komplikují i sami občané, kteří projevují lhostejnost nebo dokonce otevřené nepřátelství vůči příslušníkům policie a jejich policejní práci (např. objasňovat trestnou činnost apod.).

Čírtková ve své publikaci *Policejní psychologie* (2004, s. 237-238) uvádí několik sociologických výzkumů, týkajících se problematiky vztahu veřejnosti a policie. V letech 1962-1974 byl proveden výzkum v SRN institutem WICKERT, jehož hlavním cílem bylo zodpovězení otázky: „Máte spíše kladné nebo spíše záporné mínění o policii?“ V roce 1962 dosahovalo pozitivní mínění 55%. Postupně se uskutečnil výzkum ještě třikrát přičemž, bylo procento pokaždé větší. Koncem šedesátých let se kladný ohlas veřejnosti pohyboval kolem 76% a v roce 1974 se dostal na úroveň 88%. Nárůstu pozitivních postojů odpovídal současný pokles negativního mínění o policii. Na základě zkoumání se dospělo k výsledkům, které uvádějí, že ženy mají v průměru příznivější postoje k policii než muži, mladší občané mají v průměru horší mínění o policii než starší občané a dokonce také lidé s vyšším vzděláním mívají v průměru horší postoj k policii (policisté mívají problémy při jednání se zástupci těchto sociálních vrstev, hůře se jim přizpůsobují v profesionálním kontaktu). Co se týká toho, jak vnímá policie sebe sama, tedy jak se policisté vnímají v očích veřejnosti, bývá zde velmi časté negativní hledisko. Velká část policistů se domnívá, že vůči nim veřejnost zastává spíše negativní postoje. Tato skutečnost však může být dána

přímými skupinami, se kterými policisté pracují a jsou s nimi v neustálém kontaktu. Jedná se o skupiny, které zastávají negativní a odmítavý postoj vůči policii.

V současnosti se setkáváme s novým postavením a posláním policie, které můžeme charakterizovat jako obrat od vrchnostenského a privilegovaného orgánu na orgán plně integrovaný do společnosti. Dnešním trendem je tedy co *největší přiblížování policie k obyvatelstvu a občanovi*. Mezi tzv. přiblížování policisty k občanovi nepatří pouhá fyzická přítomnost policistů na ulicích či na příležitostných přednáškách pro veřejnost či besedy s mládeží, ale jde hlavně o zkvalitňování boje s kriminalitou, o rozvoj prevence kriminality, dále sem spadají různé nové aktivity policie např. poradenské služby pro veřejnost či oběti činů apod. Hlavním cílem pro vytvoření dobrého vztahu mezi policií a veřejností, je vytvoření optimálních podmínek pro zvýšení kvality součinnosti policistů s veřejností na základě společné důvěry, znalosti lidí a bezpečnostní situace (Porada a Holcr et al., 2011, s. 135).

V americké a západoevropské policii se od 70. let prosazovalo několik modelů, které souhlasily se vstupem veřejnosti do policejní služby. Jedním z nich je model „**Public relations**“, který vychází z předpokladu navazování spolupráce s veřejností na poli vyhledávání a předcházení trestné činnosti, a zároveň poskytuje různé nadstandardní služby, jako jsou např. dohled nad prázdnými domy, péče o ztracená či zraněná zvířata. Tato proaktivní (preventivní) policie má na základě výzkumů větší respekt veřejnosti, a to proto, že ji lépe zná a zná potřeby, názory a zájmy této veřejnosti. Policejní oddělení, pracující podle modelu „public relations“, mívají nejlepší výsledky v menších městech či na venkově (Nesvadba, 2009, s. 185).

Osobně si myslím, že spousta občanů České republiky zastává vůči Policii ČR spíše negativní postoj. Možná je to o povaze českého člověka, který má ve většině případů tendenci laxního přístupu k dodržování určité disciplíny, kázně či vystupování. Výjimkou nejsou ani dohady při dopravních či pořádkových kontrolách, kdy se většinou snaží jedinec ze situace nějakým způsobem vyvázat, i když ví, že jednal protiprávně, a to ať už za pomoci hádky či různých výmluv. Ale nemůžeme všechny „házet do stejného pytle“, neboť na druhé straně jsou u nás lidé, kteří chovají vůči policistům úctu a nesmírně si jich váží. Většinou jsou to lidé, kterým se dostalo od policie jakékoli pomoci (např. záchrana života, majetku apod.).

3.3.1 Profesionální profil policisty

Mezi obecné charakteristiky profesionálního profilu policisty neodmyslitelně patří takové nároky na policistu, jako je jeho celková sociální zralost, zdravotní stav, psychická a fyzická vyspělost, vnější vzhled, vhodnost policejní profese pro pohlaví a věk, osobní spolehlivost a další (Závěrečná zpráva, 1988, in Porada a Holcr et al., 2011, s. 140).

Podle Kopala (2001, s. 8) je *policista* veřejným činitelem, jehož práva a povinnosti upravuje zejména zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky a zákonem č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. Šíře práv a povinností policisty je podle výše uvedených zákonů o dost rozsáhlejší než v případě práv a povinností strážníka, jenž upravuje zákon o obecní policii. Strážník tedy představuje zaměstnance obce a jeho práva a povinnosti jsou upravena v zákoně č. 553/1991 Sb., o obecní policii a jeho povinnosti jsou oproti povinnostem policisty omezenější.

Mezi základní předpoklady pro úspěšný výkon policejní činnosti patří, jak již bylo výše uvedeno, *sociální zralost*, která ukazuje to, že člověk pochopil základní smysl své existence, začlenil se do společnosti a přijal její normy. Policistou se může stát pouze člověk *psychicky vyspělý*, u kterého nenalzáme žádné známky poruch všech psychických procesů, vlastností a stavů. Dalším důležitým předpokladem pro policejní profesi je fyzická vyspělost jedince, která představuje zejména dostatečnou úroveň svalové síly, tělesnou obratnost a vytrvalost a fyzickou odolnost. Z tohoto hlediska jsou pro výkon policejní profese vhodní lidé s většími proporcionálními rozměry tělesné konstituce a výškou nad 170 cm. Uvádí se, že z hlediska pohlaví, je tato profese vhodnější pro muže, ale existují i mnohé policejní činnosti, které mohou být vykonávány i ženami. Z hlediska *povahových vlastností profesionální zodpovědnosti* mluvíme zejména o: zodpovědnosti, spolehlivosti, rozhodnosti, důslednosti, aktivitě, odvahy, občanské čestnosti a mravnosti, další vlastností každého policisty by měla být spravedlivost (neustrannost), ztotožnění se s policejní profesí a sebeovládání. Dále by měl policista oplývat vlastnostmi *sociálně-humánními*, mezi které patří lidskost, slušnost, ohleduplnost, otevřenost, soucitnost atd. Naopak mezi povahové vlastnosti, které jsou nevhodné pro policejní profesi, spadá unáhlenost (netrpělivost), nepřiměřená agresivita, pasivnost (nechuť, lhostejnost), nadměrná citová vzrušivost (Porada a Holcr et al., 2011, s. 140-141, 151-152).

Formování osobnosti policisty lze definovat jako dlouholetý proces získávání zkušeností. Základním aspektem osobnosti policisty by měl být jeho „duch poslání“, který můžeme

vnímat jako policistův postoj k jeho profesi. Svou profesi by tedy měl vnímat především jako svou životní úlohu, nikoli jako pouhý „džob“. Významnými předpoklady jeho osobnosti jsou autonomie, statečnost a diskrétnost (Protivinský, 2001).

3.4 Působení žen v bezpečnostních službách

V bezpečnostních složkách státu nepůsobí mnoho žen, ale jejich procento se rok od roku zvyšuje. Ženy pracující v bezpečnostních službách státu ve většině případů nezastávají tak vysoké posty, jak je tomu u mužů, ale dalo by se říci, že v dnešní době působí v mnoha oblastech, které byly v minulosti považovány za zcela mužskou záležitost. Již samotný název bezpečnostní či ozbrojené složky vypovídá o nebezpečnosti daných povolání, při kterých může jít v mnoha případech o holý život. Od pradávna je práce v těchto službách považována spíše za mužskou profesi, neboť toto povolání vystavuje člověka každodennímu střetu s nebezpečím v jakékoli podobě. Ženy jsou vnímány spíše jako něžné a jemné pohlaví, proto bylo a stále ještě v některých případech je, pro většinu lidí nepochopitelné, proč by mělo „toto něžné pohlaví“ pracovat v tak nebezpečných podmínkách. Svět se však mění a my s ním, realita je dnes poněkud jiná, než tomu bylo v minulých stoletích.

3.4.1 Historický pohled na působení žen v bezpečnostních a ozbrojených složkách

Historie policie a jiných složek či útvarů zabývajících se v minulosti policejní činností bylo nepřehledné množství. Historii policie můžeme vnímat jako velmi široký okruh událostí, který byl však ve většině případů typický policejní činností mužů. Ženy se začaly zapojovat do policejních sborů na přelomu 19. a 20. století. K zapojení žen do bezpečnostních složek státu došlo nejprve v USA, odkud se následně rozšířilo do Evropy.

Z historického hlediska je důležité neopomenout institut tzv. *policejních asistentek*, který se zařadil mezi ostatní policejní a bezpečnostní sbory. Tato instituce vznikla v Americe a položila tak základy pro vstup žen do bezpečnostních složek státu. Institut policejních asistentek byl založen na základě bezmezné bídy prostitutek v USA, a proto byl v roce 1882 zaveden v Chicagu spolek „*Bílá stuha*“, který poskytoval pomoc právě zmiňovaným prostitutkám. Policejní asistentky byly zpočátku chápány jako úřednice, které se díky svým schopnostem dostaly do svazku obecních úředníků a od roku 1907 byly nazývány policejními asistentkami, jejichž počet v tomto roce v USA činil 80 policejních asistentek (Macek, 2002, s. 5).

Historický pohled na institut tzv. policejních asistentek úzce souvisí s pojetím sociální pedagogiky, neboť jejich výsadou byla pomoc a péče o mládež, ženy (prostitutky), ale i o muže nějakým způsobem ohrožené (ohrožené skupiny obyvatel). Policejní asistentky zajišťovaly sociální péči, jak chudé a delikventní mládeži, tak zpustlým či zneužívaným ženám i mužům. Právě na počátku 20. století se začala sociální péče rozvíjet a díky jejímu rozvoji došlo ke vzniku různorodých orgánů v podobě honorovaných poručenských opatrovnic, policejních asistentek, školních dozorkyň, zakládání různých úřadů na ochranu mladých lidí. Tyto orgány se tedy všemi svými prostředky snažily zajišťovat patřičnou péči a zakročit či provádět nutná opatření v situacích, kdy to bylo opravdu nevyhnutelné.

Podle Macka (2002, s. 5-6, 13-14) se úřad policejních asistentek ujal v největší míře z evropských zemí zejména v Německu, kde tyto asistentky působily téměř v každém větším městě. První policejní asistentkou v Německu se stala v roce 1903 sestra *Henrietta Arendtová*, jejíž činnost byla ustanovena ve Stuttgartu. Po Stuttgartu následovala další německá města např. Mnichov, Berlín, Hannover, Norimberk, Katovice, Lipsko, Drážďany, Freiburg, Brémy, Gdaňsk a spousta dalších. Po vzoru Německa následovaly další evropské státy, které taktéž zavedly institut policejních asistentek. Byly to především Norsko, Finsko, Švédsko, Švýcarsko, Holandsko a také Rakousko-Uhersko, kde byla zavedena činnost policejní asistentky roku 1909 při policejním ředitelství ve Vídni. Samotné Rakousko-Uhersko však ženami v policejních službách příliš neoplývalo, a proto musela být jejich absence v řadách policistů či četníků řešena různými provizorními prostředky, např. k různým případům krádeže, kdy muselo dojít k tělesnému ohledání osoby (a tou byla žena) byly často volány ženy např. manželka radního, kuchařka z četnické stanice apod. Navzdory těmto problémům však ženy do řad četnictva nebyly zařazeny. O mnoho lepší nebyla situace ani u policie, kdy například u *vídeňského policejního ředitelství* v roce 1901 fungovala pouze jediná žena, a to ve funkci okresní policejní porodní asistentky (zdravotnický personál tehdy čítal 51 osob, ředitelství celkem zaměstnávalo 4 356 osob). Situace se nijak výrazně nezlepšila ani v příštích letech, neboť určitým srovnáním může být situace u *československé státní policie v zemi Moravské* v roce 1925, kdy z celkového počtu 746 zaměstnaných, zde pracovalo pouze 24 žen. Všechny 24 žen bylo zaměstnáváno v oblasti kancelářského personálu.

Síť státních policejních úřadů byla po roce 1918 v Československu postupně rozšiřována. V roce 1928 existovalo již 29 státních policejních úřadů. Počet zaměstnanců vzrostl na 7000 osob. Působnost úřadů byla v jejich územních obvodech a rozsah jejich činnosti byl

určován ministrem vnitra. Proces rozšiřování policejních úřadů byl spojen se změnami v jejich místní i věcné působnosti. Věcná působnost byla stanovena podle daného města a místa. Například působnost policejního komisařství v Jihlavě, které bylo zřízeno roku 1922, jehož policejní obvod byl tvořen obvodem obce Jihlavy a obce Dřevěné Mlýny, přičemž působnost komisařství byla oproti Brnu užší. Správce komisařství měl k dispozici *dvě kancelistky* a čtyři neuniformované policisty. Zde tedy vystupovaly ženy pouze v roli úřednic, jak tomu bylo na mnoha místech (Macek a Uhlíř, 1999, s. 26-27).

V prvním desetiletí 20. století došlo ke všeobecnému nástupu žen na úřednická místa všeho druhu. V této době přestaly být dívky či ženy s vyšším vzděláním či maturitou vzácnou výjimkou a jejich nástup na tyto úřednické pozice se stal realitou. Odchody mužů na fronty první světové války nebyly však oním patrným spouštěcím mechanismem žen v úřednických aparátech. Na místech, kde ženy úřadovaly před válkou, posléze i zůstaly. Muži, kteří narukovali, nebyli ve většině případů nahrazeni nikým. Některé jejich pozice zastávali reaktivovaní muži z výslužby a jenom v naprosto ojedinělých případech byla přijata na tato prázdná místa žena (Lenderová, 2009, s. 426).

Rozsah činnosti policejních asistentek byl různý. Například v Německu oplývala svou významnou činností již výše zmiňovaná sestra H. Arendtová, která se starala o muže, ženy i děti. Měla dozor nad všemi ženami, které byly dodány městskému policejnímu úřadu, bez ohledu na to, zda byly poté propuštěny, předány jinému úřadu nebo zda nastoupily trest v policejním vězení. Účastnila se vyšetřování policejního lékaře a měla právo vznést jakékoli pochybnosti vůči vyšetření nebo naopak požadovat vyšetření. Tedy hlavní úlohou policejní asistentky ve Stuttgartu byla péče o ženské vězně po jejich propuštění. Arendtová věnovala značnou pozornost mladým prostitutkám, a to především z toho důvodu, že se domnívala, že tyto dívky se staly otrokyněmi svého života i povolání. Sama Arendtová řekla, že se postavení policejní asistentky nedá vměstnat do byrokratického, úřednického schématu, ale že má policejní asistentka zasáhnout tam, kde je zapotřebí okamžité pomoci. Nemá se tedy zaměřovat pouze na prostitutky, ale na všechny lidi, kteří svým zaviněním došli do konfliktu se zákonem, což podle jejích slov bývá následkem sociální bídy (Macek, 2002, s. 6-7).

Problematikou prostituce se mimo jiné zabývaly také ženy z RNS (Revoluční národní shromáždění), které poprvé zasedalo v listopadu roku 1918. Československý parlament byl od samého počátku strukturován tak, aby v něm zasedali společně muži i ženy. V RNS zasedalo celkem deset žen. Tyto ženy věnovaly neustálou pozornost potírání prostituce,

kteřá byla ještě hluboce do 20. století vnímána jako „ženský“ problém. Jakási pozice strážkyň morálky v politice předurčovala ženy a političky, aby se s tímto společenským problémem vypořádaly. Především Františka Zeminová vynaložila mnoho úsilí k přijetí koncepčního a systémového řešení této problematiky, kterou se v té době zabývaly také policejní asistentky (Lenderová, 2009, s. 464, 466).

Vznik institutu policejní asistentky ženám otevřel nový obor pro jejich veřejné působení. Například v Německu byly ustanoveny policejní asistentky i ve městech pod 50 000 obyvatel. Německo, Norsko, Švýcarsko, Švédsko i Finsko byly co do různosti sociálních zařízení daleko lépe vybaveny než Rakousko-Uherská říše. Tato sociální zařízení, která byla určena pro veřejné dobro a zabývala se především ochranou mládeže, zpočátku v Rakousku-Uhersku v naprosté většině chyběla. Vzhledem k této situaci podala Česká zemská komise pro péči o mládež v Praze, Ústřední spolek českých žen a Záchrana petici k ministerstvu vnitra o zřízení podobné instituce také při policejním ředitelství v Praze. Potřeba zavedení funkce policejní asistentky v Praze, byla zdůvodněna tím, že byl pocíťován velký nedostatek institucí zejména na poli ochrany mládeže. Policejním asistentkám bylo doporučováno, aby věnovaly svou pozornost zejména mladým dívkám, které propadly prostituci, žebrovým dětem, aby zjišťovala příčinu žebroty, aby byla pro tyto případy ve styku s výchovnými ústavy a také by se měla zabývat mladistvými, kteří přišli do konfliktu s trestním zákonem (měla by konat šetření pro soud pro mladistvé). Dále bylo navrhováno, aby mohly policejní asistentky působit například také v Brně – jedna česká a jedna německá asistentka, a v dalších větších městech v Čechách, na Moravě a ve Slezsku (např. v Liberci, Budějovicích, Opavě, Ostravě, Ústí nad Labem) (Macek, 2002, s. 11-12).

Také ve Finsku byly od roku 1907 ženy zastávající policejní služby jako zvláštní policejní úřednice. Byly placeny stejně jako muži, jedna z nich měla dokonce lepší plat než muži. Činnost finských policejních asistentek se zaměřovala především na nešťastné ženy, které se snažily uvést opět na tu správnou cestu životem. Zaměřovaly se také na mladé dívky, které přicházeli z vesnic do města a byly bez práce (předcházení prostituci), a pomáhaly také starým ženám, o které se nikdo nestaral. Zajišťovaly jim pobyt v nemocnicích nebo jiných ústavech (Macek, 2002, s. 8).

Činnost policejních asistentek byla velmi významnou činností, i když možná zasahovala více do oblasti sociální péče (dnes sociální práce), přesto se našla spousta úkonů výhradně policejně zaměřených. Především se jednalo o zcela nový obor, který dal ženám možnost vystoupit v úplně jiném světle, než v jakém je okolní svět dříve znal a vnímal. Tedy ženám

se na přelomu 19. a 20. století dostalo nových pravomocí týkajících se ozbrojených bezpečnostních složek státu. Ženy si tak na základě své nové profese mohly připadat ve svém životě užitečnější a potřebnější pro všechny, kteří je potřebovali.

3.4.2 Současná situace žen u Policie ČR

Ministerstvo vnitra společně s jednou ze svých složek, Policií ČR se přibližně od roku 1998 začali zabývat *problematikou rovných příležitostí pro ženy a muže*, která se stala jednou z priorit vlády ČR. Přibližně od tohoto roku se totiž vláda ČR připravovala na vstup do Evropské unie, která problematiku rovných příležitostí žen a mužů preferuje a klade na ni velký důraz. Každé ministerstvo si vytváří vlastní priority a má svá specifika. Ministerstvo vnitra má však oproti jiným ministerstvům poněkud širší záběr působnosti. Spadá pod něj kromě samotného úřadu ministerstva také Veřejná správa, Hasičský záchranný sbor, Policie ČR, příspěvkové organizace a organizační složky státu. Co se týká oblasti politiky rovných příležitostí, musí být realizována nejen dovnitř resortu, ale zároveň navenek vůči občanům České republiky.

Mnoho občanů České republiky zastává názor, že rovnost žen a mužů v našich podmínkách existuje, neboť české ženy jsou emancipované. Ano to je pravda, české ženy jsou emancipované a díky své emancipaci dosáhly svého prosazení v téměř všech odvětvích a zaměstnáních, ale „ženská role“ jim zůstala. Hovoříme tedy o jakých si předsudcích, neboli genderových stereotypoch, které vlastně určují fakt, že ženy a muži jsou předurčení (i biologicky) k plnění určitých rolí. Ideálním místem pro ženu má být její domácnost a práce s ní spojené, např. péče o rodinu, domácí práce. Naopak muž je ten ambiciózní, agresivnější jedinec, který by se měl o rodinu starat a zabezpečovat ji. Co je tedy rovnost? Jak jí dosáhnout? Skutečná rovnost vlastně znamená dosažení stejných podmínek i stejných příležitostí jak pro ženy, tak pro muže s ohledem na jejich biologická specifika. Tedy ženy i muži mají mít stejné příležitosti, a to ve všech směrech. Mají mít stejnou možnost pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě (Palovčiková, 2005).

K 1. 1. 2010 pracovalo u Policie ČR více jak **43 tisíc policistů a policistek**. Podíl žen z tohoto čísla činil **14,7%**. V předešlých letech se podíl žen pracujících u Policie ČR pohyboval mezi 13-15%. Tisková mluvčí Policejního prezidia kpt. PhDr. Dagmar Bednarčíková (2010, s. 18) uvedla v *Informačním servisu prevence kriminality, říjen 2010*, následující údaje, týkající se postavení žen u Policie ČR.

Tabulka 3: Počty žen a mužů procentuálně za minulé roky

Rok	Muži %	Ženy %
2004	86,6	13,4
2005	86,5	13,5
2006	86,2	13,8
2007	87,1	12,9
2008	86,5	13,5
2009	85,6	14,4
2010	85,3	14,7

Tabulka 4: Z hlediska vzdělanostní struktury jsou ženy u Policie ČR nejvíce zastoupeny ty, které mají střední vzdělání s maturitou.

Dosazené vzdělání	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
Základní vzdělání	1		1	0,0	0,0	0,00
Střední vzdělání bez maturity	51	2	53	0,1	0,0	0,12
Střední vzdělání s maturitou	26388	3662	30050	71,5	57,6	69,44
Vyšší odborné vzdělání	345	131	476	0,9	2,1	1,10
Bakalářské vzdělání	4974	1085	6059	13,5	17,1	14,00
Vysokoškolské vzdělání	4977	1443	6420	13,5	22,7	14,84
Doktorské vzdělání	174	39	213	0,5	0,6	0,49
Celkem	36910	6362	43272	100,0	100,0	100,00

Ve vedoucích funkcích na různých úrovních pracuje **5,1 procento žen**.

Největší problematikou v oblasti rovných příležitostí žen a mužů je především oblast odměňování, tedy oblast platů či mezd, v níž dochází k neustálé diskriminaci ženského pohlaví, a to především nižší odměnou žen za stejně vykonanou práci v porovnání s muži.

Jak uvádí název článku v Informačním servisu prevence kriminality (březen, 2010) na stránkách Ministerstva vnitra, „*Ženy v EU berou mnohem méně než muži. Česko je toho jasným důkazem.*“, je tato problematika stále více živá. Brusel dokonce hrozí právními postihy v případech nerovného postavení žen a mužů v zaměstnání. Evropská unie se tedy rázně rozhodla zakročit v oblasti platové rovnoprávnosti žen a mužů, neboť nejnovější statistiky Eurobarometru znázorňují data, podle nichž přesahují platy mužů platy žen v průměru o 18 procent. Česká republika se v této statistice pohybuje vysoce nad průměrem, neboť rozdíl v odměňování mezi oběma pohlavími dosahuje více než 26 procent. Naprostá většina Evropanů (82 procent) je podle průzkumu Eurobarometru přesvědčena, že je potřeba nevyhnutelně přijmout patřičná opatření k narovnání platových nerovností. Zhruba každý šestý Evropan považuje nerovnost mužů a žen ve své zemi za hojně rozšířenou, na druhou stranu však také vysoké procento lidí (66 procent) shledává situaci posledních deseti let za zlepšující se. Eurokomisařka pro spravedlnost Viviane Redingová uvedla, že ji znepokojuje situace neustále se zvyšujících rozdílů v platech žen a mužů, která je v době současné hospodářské krize zcela nepřijatelná a nemůžeme si ji dovolit. Byly představeny některé iniciativy, které se používají k odstranění rozdílů v platech mužů a žen, např. v Německu byl vyvinut program, který umí počítat rozdíly ve mzdách nebo ve Francii byla zavedena pro firmy zvláštní „rovnostní nálepka“, která přislíbujee dodržování pravidel rovnosti. Brusel uvedl unijní studii, podle které by odstranění nerovností žen a mužů v oblasti zaměstnanosti mohlo vést v EU ke zvýšení hrubého domácího produktu o 15 až 45 procent (<http://www.mvcr.cz/clanek/informacni-servis-prevence-kriminality-675011.aspx>).

Bednarčíková (2010, s. 17) ve svém článku *Rovné příležitosti pro muže a ženy* v Informačním servisu prevence kriminality hovoří o existenci stereotypní představy či názoru, že některé profese jsou čistě „*mužské*“ a tedy z tohoto důvodu není uplatnění žen při jejich výkonu vhodné. Jedná se především o genderové stereotypy, které jsou dány zejména biologickými rozdíly mezi muži a ženami. K takovýmto profesím patří i *služba v ozbrojených a bezpečnostních sborech*. Prosazování stejného kvantitativního zastoupení žen a mužů v ozbrojených a bezpečnostních složkách by bylo opravdu samoúčelné, ale celá tato problematika se týká celé společnosti, na níž záleží vytvoření rovného postavení obou pohlaví. Tedy základem je vytvoření společnosti, ve které skutečnost být ženou či mužem nepřed-

určuje člověka k omezeným rolím nebo k určitému způsobu života. Například v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a v mnohých dalších pracovněprávních předpisech existuje mnoho ustanovení, která chrání zaměstnané ženy. V policejním sboru je přímo upraven princip přímé i nepřímé diskriminace v ustanovení § 77 výše zmíněného zákona. Nesmíme také opomenout fakt, že příslušník a příslušnice mají podle § 12odst. 3 zákona o služebním poměru také nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Také v policejních školách je věnována velká pozornost problematice rovného postavení žen a mužů, a to zejména z pohledu stereotypů v myšlení studentů a studentek (policistů a policistek).

Mezi nejnápadnější rysy amerického systému trestního řízení patří *dominance mužů*. V minulosti tvořili naprostou většinu policistů, advokátů, soudců a pracovníků nápravných zařízení bílí muži a současnost není v USA o mnoho jiná. Ženy byly a v některých případech stále jsou vylučovány z vyšších pozic v oblasti práva právě pro časté vznášené argumenty vůči nim. Například se uvádělo, že ženy jsou pro práci u policie příliš slabé a plaché, podle jiných názorů jsou ženy příliš emocionální a sentimentální z čehož vyplývá, že by se nechaly snadno oklamat a také se tvrdilo, že jsou ženy pro takovou práci příliš „dobrotivé“ a poctivé. Jiné argumenty v USA byly naopak pro zapojení žen do policejních a právních profesí s do reformy vězeňství. Na základě těchto názorů, dokážou ženy díky své „vyšší mravnosti“ a přirozené potřebě zmírňovat utrpení druhých, a tak přispívat ke „zcivilizování“ daného dění v soudních síních nebo ve věznicích. V policejních složkách i nápravných zařízeních se podobnými názory o přirozených rozdílech mezi ženami a muži nadále ospravedlňují programy, které brání plné integraci žen do těchto systémů. Mužští spolupracovníci či nadřízení mají dosud sklon nahlížet na ženy jako na fyzicky a psychicky slabší a nedůvěryhodné (Renzetti a Curran, 2005, s. 334-336).

Worden (1993) cit. podle Renzetti, Curran (2005, s. 339) uvádí, že *ženy – policistky* mají podle výzkumů menší sebevědomí než muži, což může být dáno často nepřátelským pracovním prostředím. Také uvádí, že ženy policistky jsou podle výzkumů s prací u policie spokojenější než muži. Martin a Jurik (1996) podle Renzetti, Curran (2005, s. 339) poznamenávají, že schopný policista, ať je jím žena nebo muž, je flexibilní a dokáže postupovat podle konkrétní situace (např. boj se zločinem, který je spíše spojován s maskulinitou nebo policejní práce jako služba, která je spíše spojována s ženskostí).

Palovčíková (2005) uvádí ve svém článku výsledky výzkumu, který potvrdil, že ani ženy, ani muži si větší počet žen u Policie ČR nepřejí, což by nebyl ani takový problém. Větším problémem v současnosti je spíše fakt, že počet žen (policistek) v řídicích funkcích je velmi malý. Tato problematika souvisí s dosud neexistujícím kariérním řádem, ale také s tím, že diskriminace žen se projevuje skrytou formou. Každá žena musí kromě pracovních povinností plnit i ty povinnosti domácí a především mateřskou funkci, což jí ve většině případů neumožňuje další doplňující vzdělávání či vyšší vzdělávání. Žena tak setrvává na stejné funkci po celý život. V problematice obsazování žen do řídicích funkcí můžeme spatřovat rozdíl od ostatních evropských policejních sborů, kde jsou ženy daleko více zařazovány do řídicích funkcí.

Tabulka 5: Přehled o účasti mužů a žen ve vedoucích funkcích v Policii ČR k 1. 6. 2005

Osoby	Policie České republiky	
	ženy	muži
Celkově	6 354	39 585
V říd. funkcích	115	2 351
Řídící úroveň I.	0	65
Řídící úroveň II.	8	304
Řídící úroveň III.	6	302
Řídící úroveň IV.	101	1680

Řídící úrovně policie ČR: (vysvětlivka)

- I. Policejní prezident, náměstek policejního prezidenta, ředitel správy kraje, služby, náměstek ředitele
- II. Velitel služby, zástupce velitele služby, zástupce ředitele útvaru, služby
- III. Vedoucí odboru
- IV. Vedoucí oddělení, zástupce vedoucího odboru

(http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2006/rovnost_plneni05.pdf).

Nízké zastoupení žen – příslušnic v řídicích funkcích a také jejich nižší platy můžeme přikládat zejména jejich mateřským povinnostem a subjekty s nimi spojenými. Neboť muži mají často vyšší platy než ženy (policistky), což je dáno především délkou trvání jejich služebního poměru a také dosažením vyššího platového stupně v dané platové třídě. Žena,

která je na mateřské dovolené nemůže současně být po dobu své rodičovské dovolené v místě svého pracoviště, tudíž délka trvání jejího služebního poměru je samozřejmě nižší než délka trvání pracovního poměru muže. Můžeme poznamenat, že čím je zákonná úprava ochrany žen – příslušnic Policie ČR a jiných bezpečnostních složek důslednější, tím více je to na úkor jejich kolegů. Je to jeden z možných důvodů, proč vedoucí či velitelé v některých případech zastávají negativní postoj k přijímání žen do služebního poměru, např. příslušnice nesmí být zařazena do služby, pokud by byl její výkon fyzicky nepřiměřený, škodil by jejímu organizmu nebo by ohrožoval její mateřské poslání. Ani matka s malými dětmi nesmí nastoupit na noční službu a nemůže být vyslána na služební cestu. Její mužští kolegové tedy musí plnit tyto úkoly za ni. Taková situace tedy může vést k nedorozuměním a případným konfliktům na pracovišti. Tyto konflikty však v současnosti řeší zákon č. 361/2003 Sb., který explicitně vyjadřuje zákaz diskriminace a konstatuje rovnost mužů a žen (Palovčíková et al., 2005).

S problematikou konfliktů se lze setkat na každém pracovišti, nevyhýbá se ani pracovišti policejnímu. Mezi konflikty v policejní činnosti bychom mohli zařadit i konflikty mezi pohlavími, které se u Policie ČR zřejmě také vyskytují. Nemusí jít ani o diskriminaci, ale např. o již zmíněné rozdělování úkolů dané policejní činnosti, kdy se jedno z pohlaví může cítit nespravedlivě oproti zadané činnosti druhého pohlaví.

O problematice konfliktů při policejní činnosti pojednává ve svém díle Čírtková (2004, s. 239, 245), která rozděluje obecné konfliktogenní prvky v policejní činnosti na:

- moment výkonné moci,
- sociální stereotyp o policii jako zdroji nepříjemností,
- moment frustrace vyvolané policejním jednáním,
- psychologický efekt ozbrojení policisty,
- psychologický efekt policejního stejnokroje

Jako zvláštní zdroje konfliktů v policejní činnosti Čírtková uvádí:

- věk jednatelů policisty,
- místo úředního jednání,
- zákroky v přítomnosti nezúčastněných osob
- nezdvořilost a nepřátelský tón,
- neochota poskytovat informace,
- snížený práh frustrační tolerance,

- protiagrese a zneužívání moci

Čírtková ve výčtu zdrojů konfliktů v policejní činnosti neuvádí jako zdroj konfliktu pohlaví. Osobně si myslím, že by bylo nanejvýš vhodné zařadit pohlaví mezi ostatní prvky vyvolávající konflikty na pracovišti policie, neboť se při policejní činnosti vyskytuje spousta aspektů dotýkajících se této problematiky (např. pokud napomene jedince žena – policistka, často si z jejího napomenutí dotyčný nic nedělá, protože ji neuznává jako přirozenou autoritu a především ji neuznává jako policistku). V našem státě je stále ještě ve většině případů zažitá skutečnost, že žena patří do domácnosti a povolání jako je právě policista zastává převážně muž.

V myšlení některých lidí se stále objevují stereotypy zastávající názor, že žena u policie nemá co hledat, že překáží kolegům, protože jim brání v zásahu a protože jim fyzicky nedostačuje. Také při plnění mateřské funkce ji musejí její kolegové zastupovat. V těchto aspektech shledávají někteří jedinci jakési úlevy, kterých se ženě dostává a cítí se být diskriminováni. Je to možná někdy pravda, ale místo žen u policie je nezastupitelné. Ženy se však potýkají s diskriminací ve vícero oblastech než muži. Jednou z oblastí, kde jsou ženy diskriminovány ať už přímo nebo nepřímo je oblast vzdělání a následného vzdělávání při zaměstnání. Výzkum zaměřený na rovnost žen a mužů u Policie ČR uvádí, že většina respondentek se nesešla s diskriminací, ale vyskytly se i výjimky, které tvrdily opak. Například muži s vysokoškolským vzděláním neprávního směru pracují ve vedoucích funkcích bez dostatečných znalostí, ale ženy do těchto funkcí nejsou zařazeny, ačkoli mají potřebné vzdělání. Některé ženy uvádějí, že jim další vzdělávání není umožněno, jiným neumožňují studium jejich malé děti. Další problém se týká mateřské dovolené policistky a jejího návratu do práce. Např. nástup po mateřské dovolené pro policistku neznamená pokračování v práci, ale nutnost budovat si své postavení znovu od začátku. Policistky, které pečují o děti, se občas setkávají s nepochopením ze strany nadřízených, kdy jim např. není umožněno zvýšit si vzdělání, dosáhnout vyšší hodnosti či řídicí funkce (Palovčiková, 2005).

Každý člověk ať žena či muž se již určitě ve své pracovní kariéře setkali s určitými prvky diskriminace ať od kolegů či od nadřízených. Důležité je zaujmout k tomuto dění určitý postoj a neutíkat od takových konfliktů, neboť útekem se nikdy nic nevyřeší a ještě nikdy nevyřešilo. Ať je v současnosti postavení žen u policie jakékoli, své místo tam rozhodně mají, o čemž svědčí také procentuální nárůst žen zaměstnaných u Policie ČR. Tato zvyšující se tendence je více než dobrá, neboť přispívá k problematice rovných příležitostí žen a

mužů, a to v zaměstnání, na trhu práce, v odměňování i v životě samotném. Problematika rovného zastoupení žen a mužů je však velmi složitým a důležitým tématem, na které je třeba nezapomínat a snažit se jej všemožně realizovat a na případnou problematiku nerovnosti či diskriminace co možná nejdříve reagovat. Snažit se o rovnost, o rovnost společenskou a rovnost příležitostí, neboť pokud by nikdo neměl žádnou příležitost, pak by nikdo ničeho nedosáhnul, což by nám v dnešním moderním, uspěchaném a neustále se rozvíjejícím světě k ničemu nepomohlo. A proto právě politika rovných příležitostí by měla vést k rozvoji společnosti a člověka samotného.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Tato část mé diplomové práce bude zaměřena na kvantitativní výzkum k problematice genderu na pracovišti Policie ČR okres Břeclav v názorech samotných policistů a policistek. Budou mě především zajímat konkrétní názory policistů a policistek na problematiku genderu u Policie ČR v oblastech personálního řízení a diskriminace. Zaměřím se na oblast přijímání nových pracovníků, oblast odměňování zaměstnanců, oblast povyšování pracovníků do vedoucích funkcí a oblast diskriminace, kde mě bude zajímat, zda nejsou především ženy v přímém výkonu služby u Policie ČR nějakým způsobem diskriminovány nebo zda jim nejsou upírány jejich práva a povinnosti. Z hlediska genderu se právě v oblasti diskriminace zaměřuji zejména na ženské pohlaví, neboť povolání policisty patřilo dříve, možná podle názorů některých osob patří ještě i dnes převážně k mužskému povolání. Nejvíce mě ve výzkumné části mé diplomové práce bude zajímat, zda existují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek vzhledem k výše uvedeným zkoumaným oblastem. Toto téma jsem si vybrala, protože mě zajímá tematika vztahů na pracovišti a přímo problematika genderu na pracovišti Policie ČR se jevila jako vhodné a v současnosti velmi aktuální téma. Pro zpracování výzkumného šetření jsem volila záměrně oblast územního odboru Policie ČR Břeclav, jelikož z Břeclavska pocházím a zajímalo mě, jaká je situace u Policie ČR vzhledem k problematice genderu právě v místě mého bydliště. Překvapil mě nemalý zájem policistů a policistek o dané téma, což se projevilo návratností dotazníků, která činila téměř 74%. Dotazníky byly řádně vyplněné, z čehož usuzuji, že tato problematika nebyla respondentům lhostejná, a že odpovídali co možná nejvěrohodněji.

4.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo zjistit názory pracovníků z řad Policie ČR na odraz gender problematiky při výkonu jejich profese.

Zejména jsem se zaměřila na postavení žen v přímém výkonu služby u Policie ČR na Břeclavsku. Z výzkumného šetření tedy vyplývají názory a postoje policistů a policistek na problematiku genderu v přímém výkonu služby u Policie ČR. Můj zájem o tuto problematiku směřoval mimo jiné do oblasti diskriminace, kde jsem zkoumala, zda nejsou ženy vykonávající toto povolání nějakým způsobem diskriminovány a zda mají stejné pracovní podmínky jako jejich mužští kolegové. Zaměřovala jsem se tedy především na oblast personálního řízení, v níž mě zajímalo přijímání pracovníků, zejména, zda jsou ženy přijímány k Policii ČR ve stejném poměru jako muži, dále jsem se zabývala oblastí odměňování

pracovníků, která se týkala platových podmínek žen a mužů (zda jsou platové podmínky žen stejné jako platy mužů za stejně vykonanou práci či práci podobné hodnoty) a poslední oblast mého výzkumného šetření se týkala povyšování zaměstnanců do vedoucích pozic. V této oblasti jsem zkoumala, kdo je častěji podle názorů samotných policistů a policistek dosazován do vedoucích funkcí u Policie ČR, jestli jsou to ženy nebo muži.

Dílčí cíle:

Zjistit, zda hraje pohlaví rozhodující roli při přijímání nových pracovníků k přímému výkonu služby k Policii ČR.

Zjistit, zda jsou platové podmínky u Policie ČR stejné pro obě pohlaví.

Zjistit, zda jsou ženy povyšovány na vedoucí pozice stejně často jako jejich mužští kolegové.

Zjistit, zda nejsou ženy v přímém výkonu služby u Policie ČR nějakým způsobem diskriminovány.

Ze statistických údajů posledních let vyplývá, že zájem žen o práci v přímém výkonu služby u Policie ČR roste. Tento zájem je do určité míry dán sociálními jistotami, které státní sféra nabízí. Ženy nechtějí pracovat jen v kancelářích, touží také po adrenalinu a dobrodružství, některé může naplňovat práce v převážně mužském kolektivu. Důležité je však položit si otázku, jak se na situaci stoupajícího procenta žen v řadách Policie ČR dívají samotní policisté a policistky.

4.2 Druh výzkumu

Pro své výzkumné šetření jsem prostřednictvím stanoveného výzkumného cíle a výzkumného problému zvolila kvantitativní pojetí výzkumu. Nezajímám se o problematiku názorů na gender na pracovišti Policie ČR do hloubky, čím myslím, že nehledám příčiny vzniku genderové problematiky na pracovištích, ale zaměřuji se, jak jsem již výše uvedla, na rozdílnost názorů policistek a policistů vzhledem k tématu. Na základě kvantitativního výzkumu je možné zjišťovat různé pohledy, postoje či vnímání aktuálních společenských problémů. Proto si myslím, že je volba kvantitativního pojetí výzkumu vzhledem k výzkumnému cíli vhodná.

4.3 Výzkumný problém

Jelikož se ve svém výzkumu zaměřuji na zjištění situace na pracovišti Policie ČR okres Břeclav vzhledem k problematice genderu, která vyplývá z názorů samotných policistů a policistek přičemž se zaměřuji přímo na oblast přijímání, odměňování, povyšování a oblast diskriminace podle rozdílnosti názorů policistů a policistek, můj výzkumný problém zní:

Ovlivňuje gender pracovní postavení zaměstnanců v přímém výkonu služby u Policie ČR na Břeclavsku podle názoru samotných policistů a policistek?

4.4 Výzkumné otázky a hypotézy

Na počátku výzkumného šetření jsem si stanovila výzkumné otázky, na jejichž zodpovězení jsem se soustředila po celou dobu výzkumu. Na základě takto stanovených výzkumných otázek jsem vytvořila následující hypotézy související se zkoumanou problematikou.

Formulace výzkumné otázky I.

Je pohlaví rozhodujícím faktorem při přijímání nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR?

Hypotéza č. 1.

H1: *Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR.*

Formulace výzkumné otázky II.

Jsou platové podmínky zaměstnanců Policie ČR stejné pro obě pohlaví?

Hypotéza č. 2.

H2: *Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví.*

Formulace výzkumné otázky III.

Jsou ženy povyšovány do vedoucích funkcí u Policie ČR méně často než muži podle názoru samotných policistů a policistek?

Hypotéza č. 3.

H3: *Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na povyšování do vedoucích funkcí u Policie ČR v souvislosti s pohlavím žadatelů o povýšení.*

Formulace výzkumné otázky IV.

Má nižší fyzická zdatnost žen vliv na vznik přímé diskriminace žen v přímém výkonu služby u Policie ČR?

Hypotéza č. 4.

H4: *Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR.*

4.4.1 Proměnné

V mém výzkumném šetření se vyskytují následující proměnné:

nezávisle proměnné: pohlaví respondentů, fyzická zdatnost

závisle proměnné: přijímání nových pracovníků, odměňování zaměstnanců, povyšování pracovníků do vedoucích funkcí, diskriminace

4.5 Metoda a realizace výzkumu

Realizace výzkumu probíhala v období leden – únor 2012. Jako výzkumnou metodu jsem zvolila dotazníkové šetření. Dotazníky jsem předala vedoucím představitelům obvodních oddělení Policie ČR okresu Břeclav v rámci pravidelné porady, která se koná jedenkrát do měsíce, a to vždy na konci daného měsíce. Vedoucí obvodních oddělení Policie ČR okresu Břeclav následně rozdali přijaté dotazníky svým podřízeným v přímém výkonu služby k vyplnění. Dotazníky jsem záměrně předala vedoucím obvodních oddělení Policie ČR okres Břeclav na poradě konané 25. ledna 2012 zejména z důvodu, že jsem očekávala, že tento způsob odevzdání dotazníků bude jeden z nejlepších vzhledem k jejich návratnosti, což se mi také později potvrdilo. Zároveň jsem se snažila, co nejméně zasahovat do samotného chodu pracoviště.

Jako výzkumnou metodu jsem použila již výše zmíněný *strukturovaný dotazník*, který je velmi frekventovanou technikou v oblasti pedagogického výzkumu. Dotazník se skládal celkem z dvaceti pěti položek a byl zcela anonymní. První část dotazníku byla za-

měřena na *faktografické údaje respondentů* zjišťující jejich věk, pohlaví, délku služby u Policie ČR, dosažené vzdělání a dosažené pozice u Policie ČR. Celkem se tedy jednalo o pět uzavřených otázek, z nichž u prvních čtyř otázek označili respondenti křížkem políčko, ve kterém se nacházeli a otázka číslo pět byla otázkou uzavřenou nabízející odpověď ano nebo ne, kterou měli respondenti zakroužkovat.

Druhá část dotazníku se tedy přímo zaměřovala na danou problematiku, tedy na oblast *přijímání, odměňování, povyšování* policistů a policistek a zabývala se také oblastí *diskriminace*. Převážná část dotazníku byla tvořena škálovými položkami, při jejichž použití respondent odpovídá tak, že vybere určitý bod na dané škále. Škálových položek bylo celkem sedmáct. Respondenti odpovídali pomocí pěti stupňové škály: 1 – ANO, 2 – SPÍŠE ANO, 3 – NEVÍM, 4 – SPÍŠE NE, 5 – NE. Položky číslo 9 a číslo 25 byly uzavřené otázky, které nabízely respondentům předem stanovené odpovědi, jež respondenti označili kroužkem. Položka číslo 24 byla otevřenou otázkou nabízející volný prostor pro vyjádření vlastních názorů a postojů k problematice stoupajícího procenta žen, které mají zájem o službu u Policie ČR. Respondentům bylo sděleno, že je možné zvolit pouze jednu správnou odpověď, která je podle jejich názoru nejvěrohodnější.

4.6 Výzkumný vzorek

Základní soubor vzhledem ke zkoumané problematice tvoří policisté a policistky České republiky.

Výběrový soubor tvoří policisté a policistky územního odboru Policie ČR Břeclav.

Použila jsem záměrný kvalifikovaný způsob výběru. Důvodem, proč jsem se rozhodla zkoumat danou problematiku u územního odboru Policie ČR Břeclav, bylo především rozhodnutí na základě mého trvalého bydliště, které spadá právě do okresu Břeclav. Tudíž jsem chtěla zjistit, jaká je situace vzhledem ke genderové problematice právě u Policie ČR na Břeclavsku.

Pro své výzkumné šetření jsem si zvolila oblast územního odboru Policie ČR Břeclav, která zahrnuje čtyři obvodní oddělení a další detašovaná pracoviště spadající pod příslušné odbory. Mezi čtyři obvodní oddělení územního odboru Policie ČR Břeclav patří Obvodní oddělení Břeclav s policejní stanicí Lednice a s policejní stanicí Tvrdonice, Obvodní oddělení Hustopeče s policejní stanicí Velké Pavlovice, Obvodní oddělení Mikulov a Dopravní inspektorát Břeclav. Detašovaná pracoviště tvoří Oddělení služby pro zbraně a bezpeč-

nostní materiál, Preventivně informační skupina, Oddělení vnitřní kontroly a Skupina personální administrace.

Tabulkový počet policistů ve výše zmíněných obvodních odděleních územního odboru Policie ČR Břeclav byl v době mého výzkumného šetření 191 policistů, z nichž bylo 27 žen – policistek a 164 mužů – policistů. Z detašovaných pracovišť obvodních oddělení jsem obdržela 22 vyplněných dotazníků, z čehož vyplývá celkový počet vyplněných dotazníků, a to 213 dotazníků. Výzkumný vzorek tedy tvoří celkem 213 policistů, z nichž je převážná většina mužů (173 mužů) a pouze 40 žen.

Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 213 policistů a policistek. Po obdržení vyplněných dotazníků a jejich následném zpracování bylo vyhodnoceno 157 dotazníků jako vhodných pro další statistické zpracování. Celková návratnost dotazníků se tedy pohybovala na hodnotě 73,7% oslovených respondentů. Z celkového počtu 213 policistů a policistek jsem tedy pracovala ze 157 dotazníky od policistů a policistek územního odboru Policie ČR Břeclav.

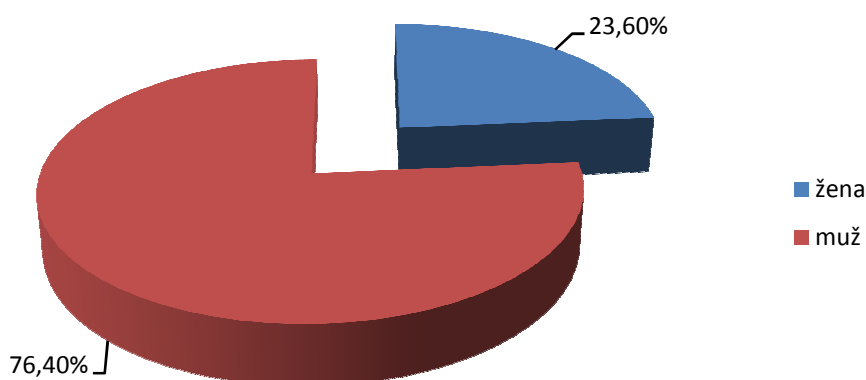
4.7 Způsob zpracování dat

Celkově jsem tedy obdržela 157 řádně vyplněných dotazníků od policistů a policistek územního odboru Policie ČR Břeclav. Výsledky z dotazníků byly zaznamenány do datové tabulky v programu Microsoft Excel. Tato vyplněná tabulka s daty byla následně importována do programu Statistica 10, kde jsem zjišťovala případné rozdíly v názorech mužů a žen na danou problematiku. V tomto programu došlo k ověřování hypotéz. Po výpočtu normality dat, jsem zjistila, že data nepochází z normálního rozložení, tudíž jsem zvolila testy neparametrické statistiky, díky nimž jsem dospěla ke konečným výsledkům. Byl použit test Mann-Whitneyův U test, který se jevil jako nejvhodnější, jelikož jsem se zaměřovala na zjišťování rozdílů mezi dvěma skupinami. Jednotlivé otázky dotazníku jsem vyhodnocovala jednoduchou „čárkovací“ metodou, kdy jsem následně zjištěná data uvedla do tabulky četností v programu Microsoft Excel, který je graficky znázornil. Vyhodnocení jednotlivých položek je znázorněno sloupcovými grafy s procentuálním zastoupením jednotlivých odpovědí. Ke každé položce následuje komentář.

5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

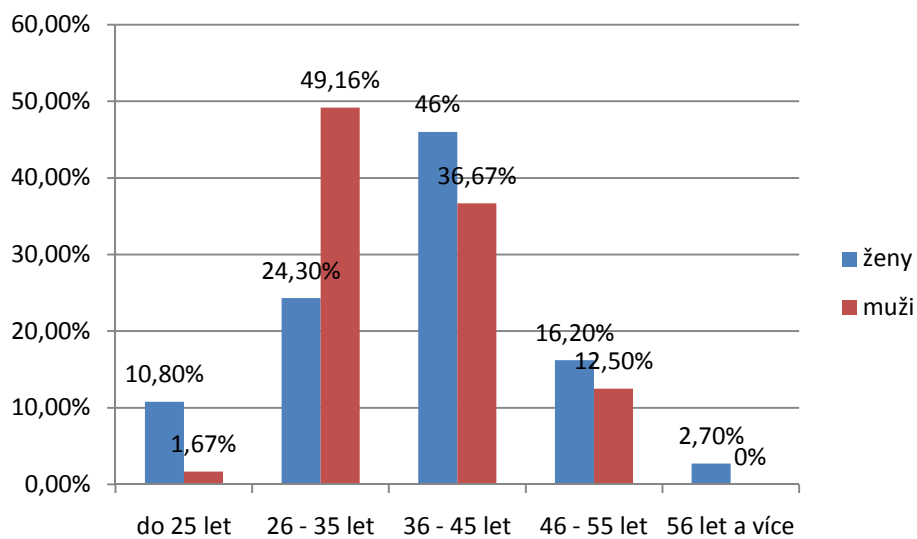
V této části diplomové práce budou prezentovány výsledky výzkumu, které nastíní aktuální situaci zkoumané problematiky. V první části budou vyhodnoceny faktografické údaje respondentů, dále bude následovat vyhodnocení konkrétních otázek z dotazníkového šetření a nakonec bude vyhodnocena nejdůležitější neboli stěžejní etapa této kapitoly, a to vyhodnocení hypotéz na základě otázek z dotazníku. Toto vyhodnocení bude vytvořeno tak, abych mohla přijmout či zamítnout předem stanovené hypotézy. Každá hypotéza bude na základě výsledků otázek z dotazníku podrobně popsána a vyhodnocena, což povede ke konečným závěrům výzkumné části diplomové práce.

5.1 Faktografické údaje respondentů



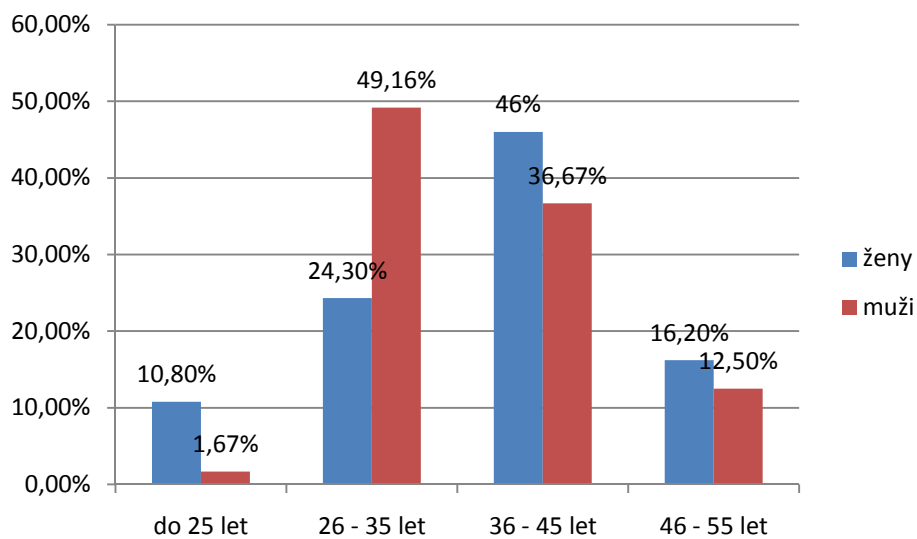
Graf 1: Pohlaví respondentů (o. č. 1) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Z celkového počtu 157 respondentů, jež řádně vyplnili dotazníky, bylo 37 žen (23,6%) a 120 mužů (76,4%). Toto vysoké nerovnoměrné zastoupení žen a mužů ve výzkumném souboru odpovídá charakteru policejní služby, která představuje spíše převahu mužského pohlaví pro toto povolání.



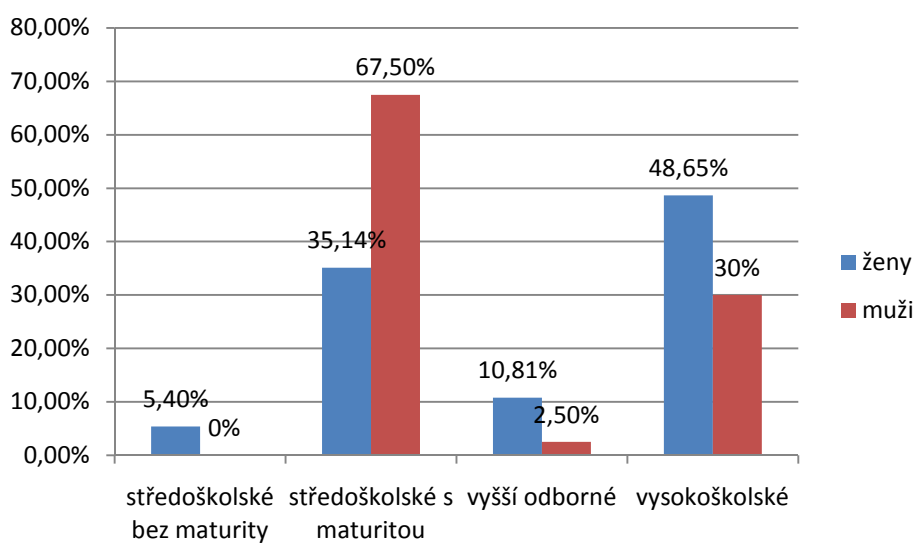
Graf 2: Věk respondentů (o. č. 2) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Následující položka se respondentů dotazovala na jejich věk. Tuto otázku jsem do výzkumného šetření zařadila proto, abych zjistila jaké je přibližně věkové rozvrstvení respondentů z výzkumného souboru. *Věkové kategorie* byly stanoveny pro muže i ženy stejně, a to v rozmezí pěti let (do 25 let, 26 – 35 let, 36 – 45 let, 46 – 55 let a 56 let a více). Celkem se tedy jednalo o pět věkových kategorií. Nejvíce respondentek bylo v zastoupení věkové kategorie 36 – 45 let (46%). U mužů byla nejpočetnější kategorií z hlediska věku kategorie od 26 do 35 let (49,16%). Z těchto výsledků je možné předpokládat skutečnost, že většina žen ve věku od 26 do 35 let absolvuje mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, a proto je jejich zastoupení nejvyšší až ve věkové kategorii 36 – 45 let na rozdíl od mužů, kteří budují svou kariéru právě ve věku kolem třiceti let. Nejméně početnou skupinou byla z hlediska věku u obou pohlaví věková kategorie 56 let a více. U respondentek ženského pohlaví tvořila tato kategorie pouhé 2,1% a u respondentů mužského pohlaví se dokonce žádný muž v této kategorii nevyskytoval.



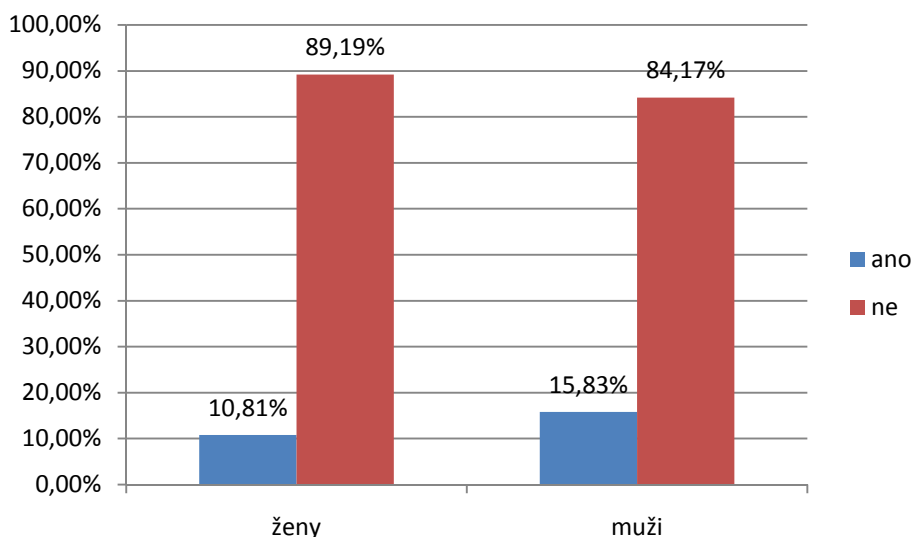
Graf 3: Délka služby u Policie ČR (o. č. 3) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Další položka dotazníků byla zaměřena na *délku služby* respondentů u Policie ČR. Tuto položku jsem rozdělila do čtyř kategorií: do 5 let, do 10 let, do 20 let, nad 20 let služby u Policie ČR. Nejvíce zastoupenou kategorií, a to jak v případě mužů, tak i v případě žen, byla kategorie do 20 let služby u Policie ČR. V této kategorii se tedy nachází 44,58% respondentů. Nejmenší zastoupení respondentů se u obou pohlaví lišilo. U žen byla nejméně zastoupenou kategorií délka služby nad 20 let (8,1%), u mužů to byla kategorie do 5 let služby (12,5%).



Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání (o. č. 4) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Z grafu číslo 4. je patrné, že nejvíce mužů v přímém výkonu služby u Policie ČR okres Břeclav dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou (67,50%), kdežto u žen je situace poněkud jiná možná až nečekaná. Nejvíce žen v přímém výkonu služby u Policie ČR okres Břeclav totiž obsadilo kategorii vysokoškolské vzdělání (48,65%). Přesně osmnáct žen ze čtyřiceti uvedlo, jako nejvyšší dosažené vzdělání kategorii vysokoškolské vzdělání. Na druhém místě se objevilo vzdělání středoškolské s maturitou (35,14%). U mužů se vysokoškolské vzdělání objevuje také velmi často, skončilo na druhém místě. Tato otázka úzce souvisí s další položkou dotazníkového šetření, jež se zabývá zjištěním, zda je respondent ve vedoucí či podřízené pozici. Vzdělání zaměstnanců totiž nepochybně souvisí s jejich povyšováním do vedoucích funkcí.



Graf 5: Jste v pozici, kdy figurujete jako nadřízený pracovníků, máte zodpovědnost za činnost několika pracovníků Vám podřízených? (o. č. 5) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Podle grafu č. 5 je možné tvrdit, že situace, kdy figuruje zaměstnanec Policie ČR okres Břeclav jako vedoucí pracovník, který má zodpovědnost za činnosti několika pracovníků jemu podřízených, je u mužů i žen velice podobná. Z celkového počtu třiceti sedmi žen uvedly čtyři ženy, že jsou ve vedoucí pozici, což představuje 10,81%. U mužů bylo procento pracovníků ve vedoucí pozici o něco vyšší, ale dalo by se říci, že rozdíl mezi vedoucími pozicemi obsazenými muži a vedoucími pozicemi obsazenými ženami není až tak velký. Devatenáct mužů ze sto dvaceti uvedlo, že je ve vedoucí funkci, což představuje

hodnotu 15,83%. Z této situace lze vyvodit závěr, že nedochází pouze k povyšování mužů do vedoucích funkcí u Policie ČR, ale jsou i ženy, které zastávají tyto vyšší pozice.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření (verifikace hypotéz – vyhodnocení statisticky významných rozdílů)

V této části diplomové práce jsou uvedeny stěžejní výsledky výzkumu. Z následujícího vyhodnocení hypotéz se lze dozvědět, zda existují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na problematiku genderu (oblast přijímání, odměňování, povyšování a diskriminace) na pracovišti Policie ČR okres Břeclav a zejména, jestli ovlivňuje gender pracovní postavení zaměstnanců u Policie ČR okres Břeclav podle názorů policistů a policistek.

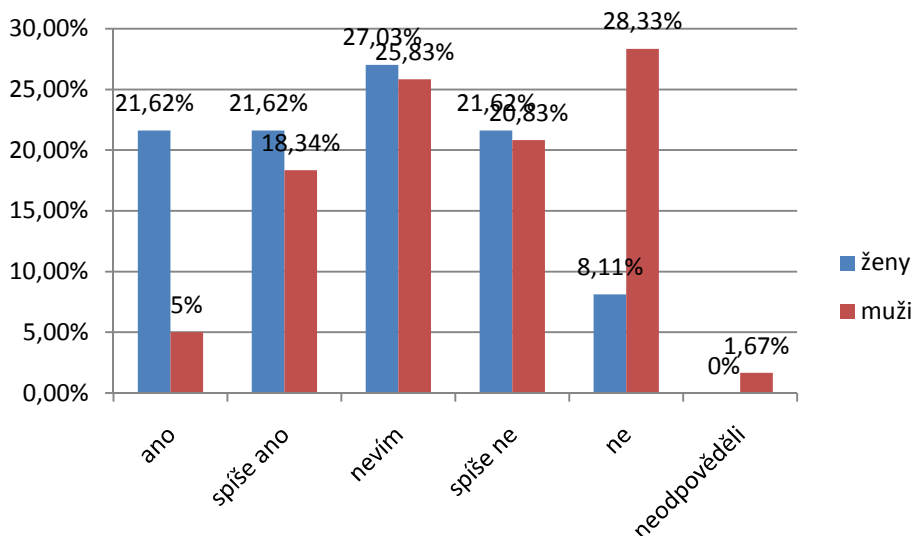
Po výpočtu normality dat jsem zjistila, že data nepochází z normálního rozložení a tudíž jsem zvolila testy neparametrické statistiky, které mě dovedly ke konečným výsledkům výzkumu.

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření bylo *zjištěno*:

K výzkumné otázce I.:

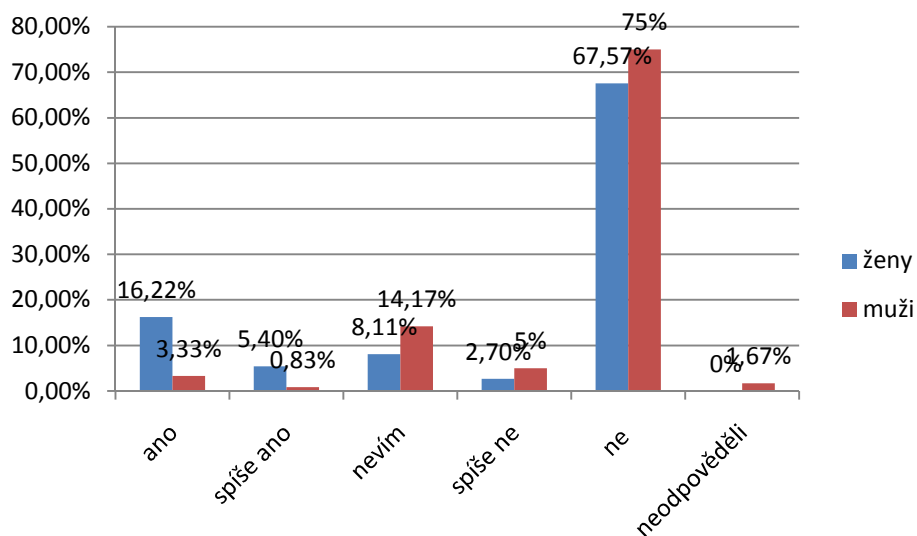
Je pohlaví rozhodujícím faktorem při přijímání nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR?

H1: Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR.



Graf 6: Hraje pohlaví u Policie ČR důležitou roli v otázce přijímání nových pracovníků? (o. č. 7)
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Z celkového počtu sto padesát sedm respondentů na tuto otázku odpovědělo sto padesát pět respondentů. Ženy odpověděly všechny, pouze dva muži se zdrželi odpovědi. Vyhodnocení výsledků u této položky je velmi diskutabilní, neboť v případě žen je vyhodnocení této otázky velmi rozporuplné. Deset respondentek (27,03%) uvedlo, že *neví*, zda hraje pohlaví u Policie ČR důležitou roli v otázce přijímání nových pracovníků. Osm žen, tedy 21,62% respondentek uvedlo, že pohlaví u Policie ČR *hraje* důležitou roli v přijímání nových pracovníků, stejné procento žen uvedlo možnost *spíše ano* a stejné procento žen uvedlo možnost *spíše ne*. Proto se domnívám, že nelze považovat výsledek, který uvedlo nejvíce žen za přesný. U mužů je situace taktéž procentuálně velmi podobná, i když nejvíce (28,33%) jich odpovědělo, že pohlaví u Policie ČR *nehraje* důležitou roli v otázce přijímání nových pracovníků. Tato možnost odpovědi byla u žen naopak nejméně zastoupena, z čehož může plynout, že převážná většina žen by s odpovědí, že pohlaví u Policie ČR *nehraje* důležitou roli při přijímání nových pracovníků, nesouhlasila. Ostatní odpovědi mužů byly, jak už jsem výše zmínila také procentuálně podobné. Druhou nejčastější odpovědí u mužů byla odpověď *nevím* (25,83%), dále následovala odpověď *spíše ne* (20,83%) a dále odpověď *spíše ano* (18,33%). Pouhých pět procent respondentů mužského pohlaví uvedlo možnost *ano*. Lze tedy spatřovat rozdíly v názorech mužů a žen na tuto otázku vzhledem k jejich pohlaví, neboť nejvíce mužů odpovědělo možnostmi *ne* a dost vysoké procento žen odpovědělo možnostmi *ano*.



Graf 7: Je Vám znám případ, kdy byl pracovník žádající o místo u Policie ČR odmítnut na základě svého pohlaví? (o. č. 8) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Drtivá většina všech respondentů (73,25%) odpověděla na otázku č. 8 možností *ne*. Tedy většina respondentů se nesešla s případem, kdy by byl některý z pracovníků žádající o místo u Policie ČR odmítnut na základě svého pohlaví. Na tuto otázku odpovědělo sto padesát pět respondentů, neboť se dva muži k této otázce nevyjádřili. Na základě výsledků se tedy můžeme domnívat, že neexistují až tak významné rozdíly v názorech mužů a žen vzhledem k této otázce, ale zároveň je nutné si uvědomit, že druhou nejčastější odpovědí žen byla možnost *ano* (16,22%), která se u mužů téměř nevyskytovala. Proto je důležité zohlednit tyto rozdíly v názorech policistů a policistek. Z pohledu žen byla tedy nejčastější odpovědí odpověď *ne* (67,57%), stejně tak tomu bylo i u mužů (75%). Druhou nejčastější odpovědí u žen byla však odpověď *ano* (16,22%), kde se však názory žen a mužů různí. Muži uváděli, jako druhou nejčastější odpověď na tuto otázku možnost *nevím* (14,17%) a odpověď *ano* u nich představovala pouze 3,33%. Lze tedy předpokládat, že většina žen i většina mužů v přímém výkonu služby u Policie ČR se nesešla se situací, kdy by byl pracovník žádající o místo u Policie ČR odmítnut na základě svého pohlaví.

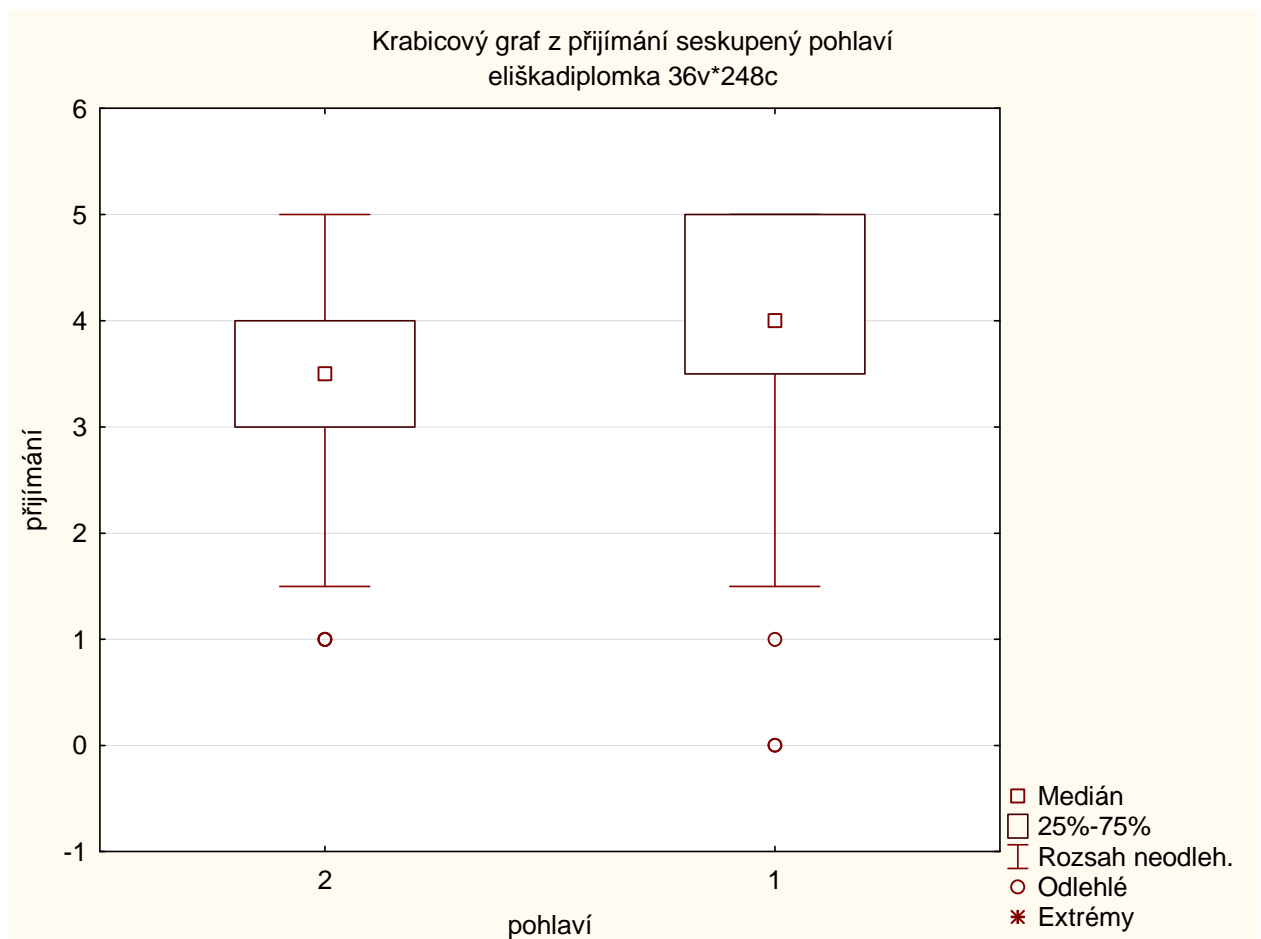
Tato hypotéza byla na základě výsledků dotazníkového šetření **zamítnuta** (byla vyvrácena). Jelikož úroveň *p* nepřesáhla hodnotu hladiny 0,05, na které je test významný, zamítáme proto nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Přesné výsledky ukazuje následující tabulka a graf:

Tabulka 6: Názory policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)

Mann-Whitneyův U test (eliškadiplomka)								
Dle proměn. pohlaví								
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
Proměnná	Sčt poč. skup. 1	Sčt poč. skup. 2	Z	p-hodn.	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	2*1str. přesné p
přijímání	2241,500	10161,50	-2,81655	0,004855	0,004264	37	120	0,004514

Graf 8: Názory policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)



Tato hypotéza byla ověřována otázkami č. 7 a č. 8 z dotazníkového šetření. Na základě těchto položek dotazníku jsem dospěla k velmi zajímavým výsledkům, na jejichž základě byla výše uvedená hypotéza vyvrácena, neboť $p < 0,05$ z čehož vyplývá, že *zamítáme* nulovou hypotézu.

Přijímáme tedy alternativní hypotézu:

HA: *Existují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR.*

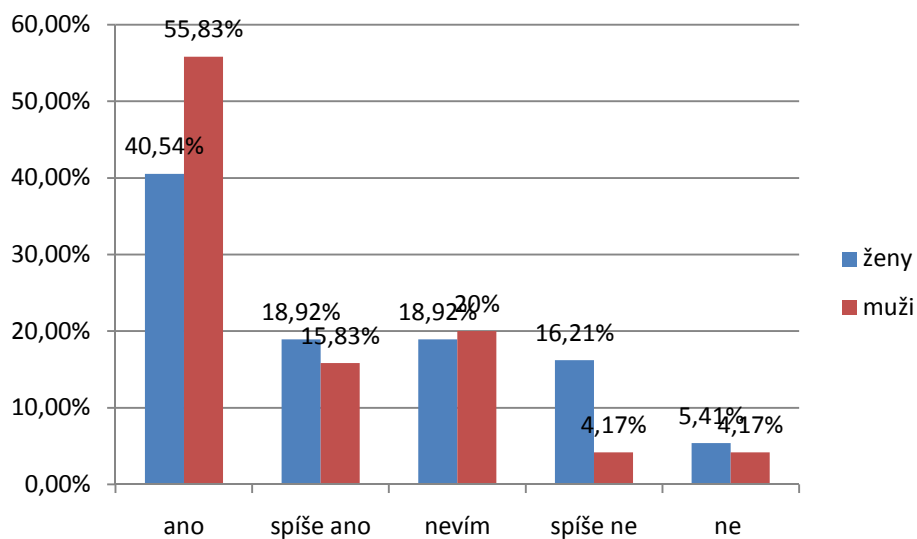
Položky č. 7 a č. 8 souvisely s otázkou přijímání nových pracovníků k Policii ČR. V otázce č. 7 jsou jasně viditelné rozdíly v názorech policistů a policistek. Nejvíce respondentů mužského pohlaví (28,33%) zastávalo názor, že pohlaví *nehraje* důležitou roli v otázce přijímání nových zaměstnanců k Policii ČR. Následovala odpověď *nevím* a odpověď *spíše ne*. Policistky se k této otázce vyjádřily ve třech odpovědích (ano, spíše ano, spíše ne) ve zcela stejném počtu žen. Nejvíce respondentek uvedlo odpověď *nevím* (27,03%). Jsou zde tedy viditelné patrné rozdíly vzhledem k této otázce v odpovědích mužů a v odpovědích žen. Muži se spíše přikláněli k možnosti odpovědi *ne* a *spíše ne*, kdežto u žen tomu bylo přesně naopak, tedy označovaly spíše odpovědi *ano* a *spíše ano*.

U otázky č. 8 se policisté a policistky ve většině případů sice shodli na odpovědi *ne*, ale ostatní uváděné odpovědi byly procentuálně velice blízké. Je také důležité uvědomit si fakt, že druhou nejčastější odpovědí žen byla odpověď *ano* (16,22%), která se u mužů téměř nevyskytovala. Můžeme tedy předpokládat jisté rozdíly v názorech mužů a žen na otázku č. 8. Průměrem těchto dvou položek dotazníku jsem přišla k závěru, že existují rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby k Policii ČR.

K výzkumné otázce II.:

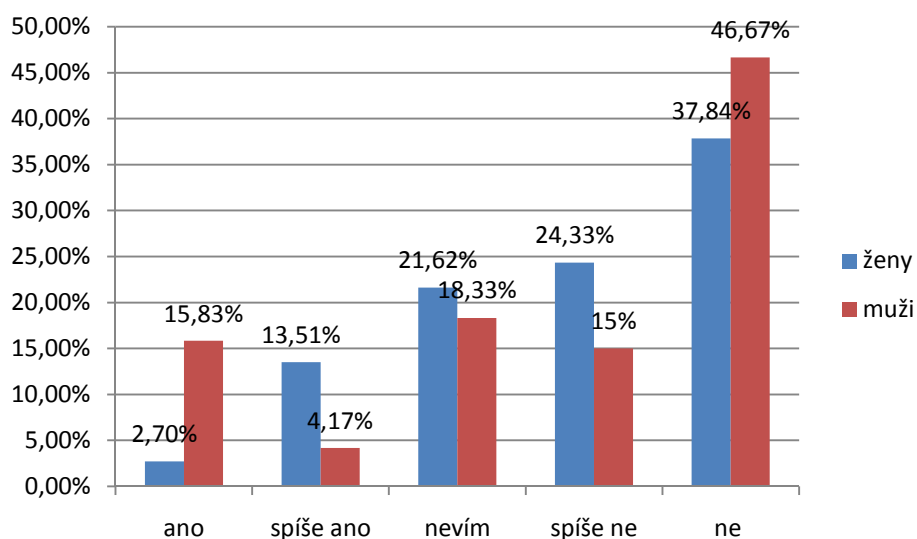
Jsou platové podmínky zaměstnanců Policie ČR stejné pro obě pohlaví?

H2: *Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví.*



Graf 9: Myslíte si, že odměny za práci (platy) žen ve službách Policie ČR dosahují stejné výše jako odměny za práci (platy) mužů u Policie ČR na stejné pozici? (o. č. 20) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Na tuto položku ve strukturovaném dotazníku odpověděli všichni respondenti. V otázce odměňování pracovníků za stejnou práci či práci podobné hodnoty se policistky a policisté shodli. Nejčastější odpovědí na tuto otázku u žen byla odpověď *ano*, která činila 40,54%. Tato odpověď byla nejčastější, jak jsem již výše uvedla, také u mužů (55,83%). Celkem tedy 52,23% respondentů souhlasí s tím, že muži a ženy na stejné pozici u Policie ČR dostávají stejné platy. Tedy můžeme tvrdit, že neexistují rozdíly v názorech žen a mužů na odměňování zaměstnanců Policie ČR. Odpovědi ostatních respondentů byly velmi podobné. Druhou nejčastější odpovědí respondentek byly hned dvě možnosti, a to *spíše ano* a *nevím*. V obou případech takto odpovědělo 18,92% respondentek. U mužů byla druhou nejčastější odpovědí možnost *nevím*, kdy takto odpovědělo 20% respondentů mužského pohlaví.



Graf 10: Setkali jste se s případem, kdy byl některý z pracovníků za výkon nad rámec jeho služebních povinností ohodnocen lépe, než byl ohodnocen za tentýž výkon jeho kolega jiného pohlaví? (o. č. 21)
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Na otázku číslo 21 odpovědělo v dotazníku všech sto padesát sedm respondentů. Nejčastější odpovědí, a to jak u mužů, tak u žen, byla odpověď *ne*. Odpovědělo takto tedy 44,59% respondentů. Z respondentek tuto možnost označilo 37,84% žen a u mužů bylo toto procento ještě o něco vyšší. Tedy 46,67% policistů mužského pohlaví odpovědělo na výše položenou otázku možností *ne*. Za druhou nejčastější odpověď u policistek můžeme označit odpověď *spíše ne* (24,33%) a následovala možnost *nevím* s 21,62%. Mužští kolegové odpovídali podobně jako jejich kolegyně, jen s výjimkou možnosti *ano*, kterou označilo 15,83% mužů, přičemž z žen takto odpověděla pouze jedna policistka (2,70%). Tato odpověď jasně prokazuje, že někteří policisté se setkali s případem, kdy jejich kolegyně byla ohodnocena za stejný výkon lépe než oni samotní. Je tedy možné, že se někteří z policistů cítí vůči ženskému pohlaví nespravedlivě ohodnocování neboli, že jsou ženy za své povinnosti v některých případech lépe ohodnoceny než oni. Celkový výsledek však představuje možnost *ne* ať u žen či u mužů, tudíž můžeme předpokládat, že neexistují rozdíly v názorech policistů a policistek na odměňování pracovníků v přímém výkonu služby u Policie ČR.

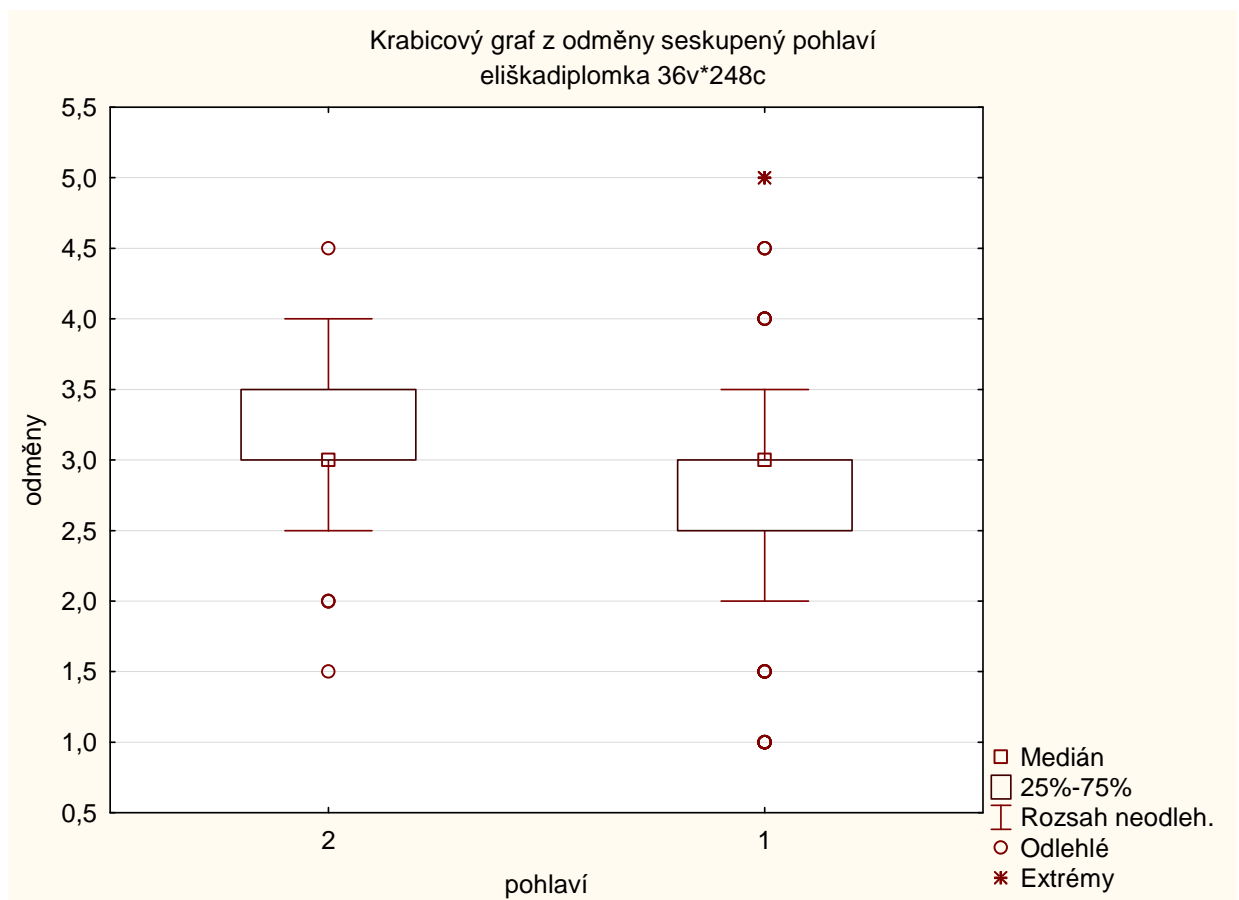
Tato hypotéza byla na základě výsledků dotazníkového šetření **přijata**. Jelikož úroveň **p** přesáhla hodnotu hladiny 0,05, na níž je test významný, můžeme přijmout nulovou hypotézu.

Přesné výsledky ukazuje následující tabulka a graf:

Tabulka 7: Názory policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví (Zdroj: Vlastní zpracování)

Proměnná	Mann-Whitneyův U test (eliškadiplomka)							
	Dle proměn. pohlaví Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$							
	Sčt poč. skup. 1	Sčt poč. skup. 2	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	2*1 str. přesné p
odměny	3383,500	9019,500	0,057105	2,016173	0,043783	37	120	0,056604

Graf 11: Názory policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví (Zdroj: Vlastní zpracování)



Tato hypotéza byla ověřována otázkami č. 20 a č. 21. Na základě výsledků výzkumu, jsem dospěla k závěru, na jehož základě byla výše uvedená hypotéza přijata, protože $p > 0,05$, z čehož plyne, že přijímáme nulovou hypotézu.

Přijímáme tedy nulovou hypotézu:

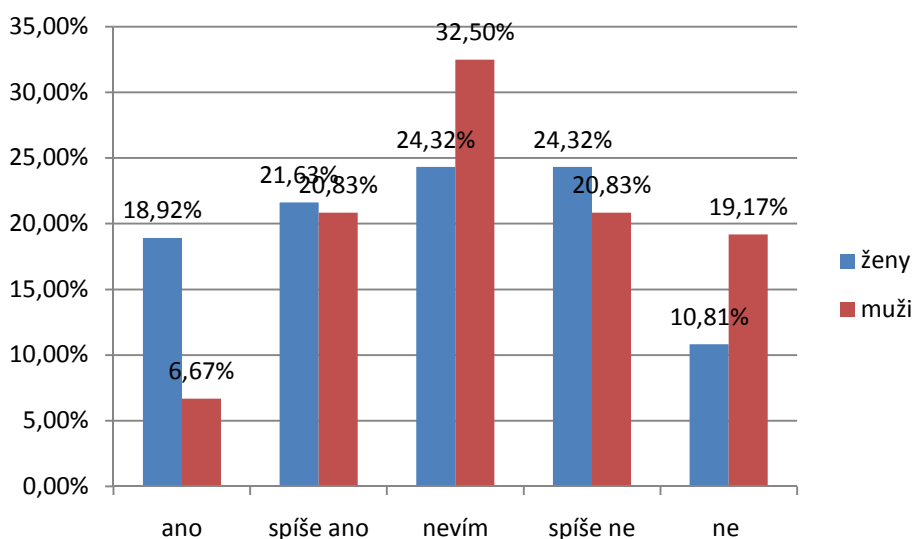
H0: Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví.

Jak jsem již uvedla výše, tato hypotéza byla ověřována položkami č. 20 a č. 21 z dotazníkového šetření. Tyto položky se respondentů dotazovali na jejich názory vzhledem k odměňování pracovníků v závislosti na jejich pohlaví. Otázka č. 20 se respondentů ptala, zda si myslí, že jsou platy mužů a platy žen u Policie ČR stejné. Na tuto otázku shodně odpověděli jak respondenti mužského pohlaví, tak respondenti ženského pohlaví, a to odpovědí *ano* (celkem 52,23%, žen 40,54%, mužů 55,83%). Na základě výsledků získaných z této položky lze usuzovat, že neexistují rozdíly v názorech mužů a žen na výše zmíněnou oblast. Podobná situace se naskytla také u otázky č. 21, kdy jak muži, tak ženy ve většině případů nesouhlasili (celkem 44,59%, ženy 37,84%, muži 46,67%) s položenou otázkou v dotazníku. Tato otázka se respondentů dotazovala na lepší ohodnocení jednoho pohlaví vůči druhému vzhledem ke stejným povinnostem. Průměr těchto dvou položek dotazníku jasně naznačil hodnotu, jež vykazuje neexistenci statisticky významných rozdílů v názorech žen a mužů na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví.

K výzkumné otázce III.:

Jsou ženy povyšovány do vedoucích funkcí u Policie ČR méně často než muži?

H3: Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na povyšování do vedoucích funkcí u Policie ČR v souvislosti s pohlavím žadatelů o povýšení.



Graf 12: Je podle Vašeho názoru jedno z pohlaví více upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR? (o. č. 15) (Zdroj: Vlastní zpracování)

Na tuto otázku odpověděli všichni dotazovaní respondenti. Nejčastější odpovědí policistek byly hned dvě možnosti, a to odpověď *nevím* (24,32%) a stejné procento respondentek uvedlo možnost *spíše ne*. Druhou nejčastější označovanou odpovědí byla možnost *spíše ano*, kterou označilo 21,63% žen. Odpovědi mužů se od odpovědí žen příliš nelišily. Na prvním místě se objevila u policistů možnost *nevím* (32,5%), za ní následovaly opět dvě vybrané možnosti, které označilo stejné procento mužů, a to možnost *spíše ano* a možnost *spíše ne*. Obě tyto odpovědi označilo 20,83% mužů. Odpovědi na výše uvedenou otázku jsou jak u žen, tak u mužů velmi podobné, snad jediný rozdíl můžeme spatřovat v možnostech odpovědí *ano* a *ne*, které jsou u žen a u mužů zcela opačné. 18,92% žen odpovědělo, že si myslí, že je jedno z pohlaví více upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR, přesný opak tvrdilo 10,81% žen. U mužů byla tato situace úplně opačná, kdy pouhých 6,67% mužů odpovědělo na tuto otázku *ano* a 19,17% mužů odpovědělo *ne*. Na základě tohoto rozdílu můžeme usuzovat, že některé policistky zastávají názor, že jedno z pohlaví (zřejmě mužské) je více upřednostňováno do vedoucích funkcí u Policie ČR. Procentuálně jsou však odpovědi policistek a policistů na tuto otázku velmi podobné, proto se domnívám, že neexistují rozdíly v názorech policistů a policistek na povyšování žen a povyšování mužů do vedoucích pozic u Policie ČR.

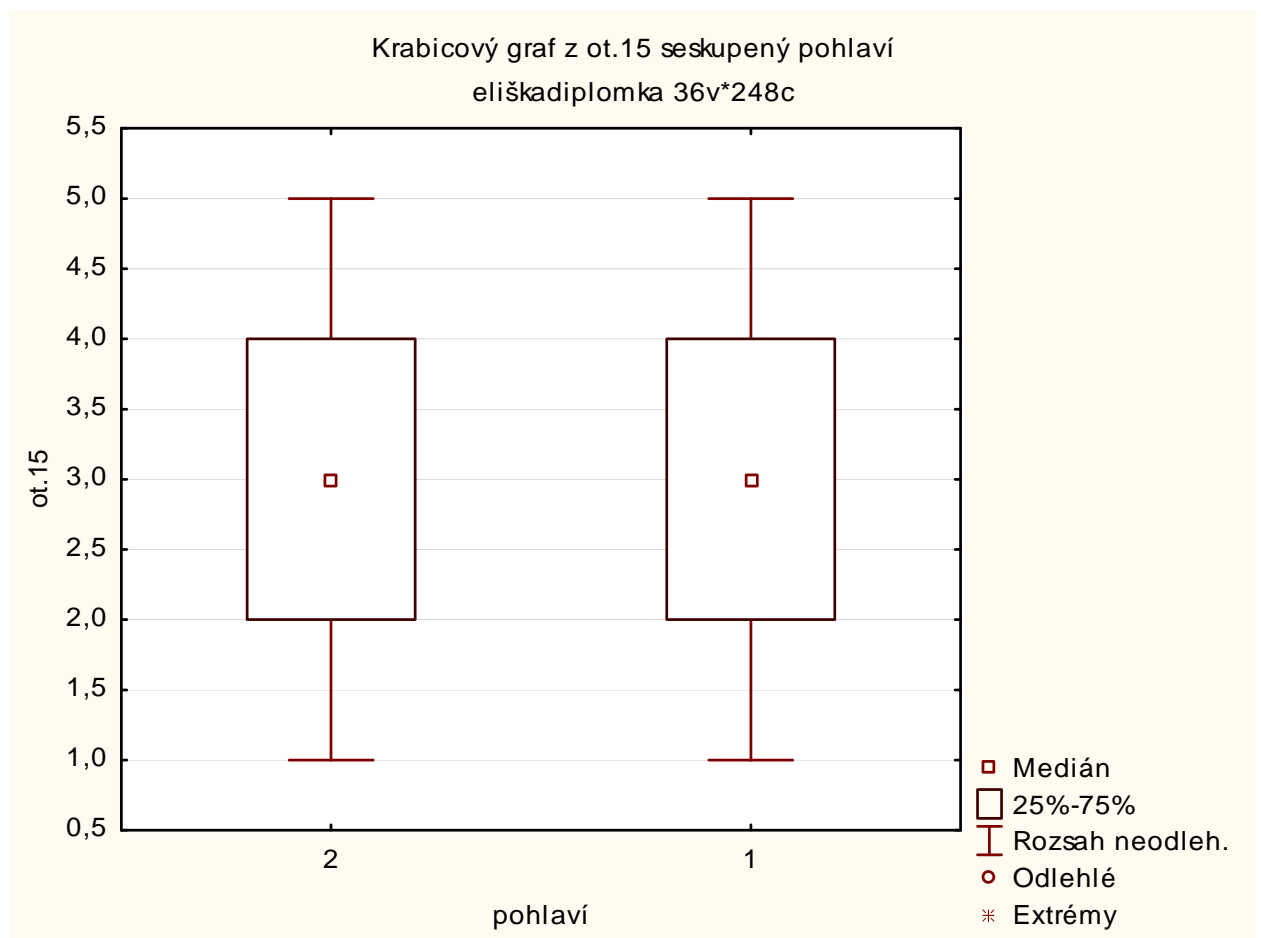
Tato hypotéza byla na základě dotazníkového šetření **přijata**. Jelikož úroveň **p** byla vyšší než hodnota 0,05, na které je test významný, můžeme přijmout nulovou hypotézu.

Přesné výsledky ukazuje následující tabulka a graf:

Tabulka 8: Názory policistů a policistek na povyšování žen a povyšování mužů do vedoucích funkcí u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)

Mann-Whitneyův U test (eliškadiplomka)								
Dle proměn. pohlaví								
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
Proměnná	Sčt poč. skup. 1	Sčt poč. skup. 2	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	2*1str. přesné p
ot.15	2562,000	9841,000	0,135964	-1,53291	0,125299	37	120	0,136412

Graf 13: Názory policistů a policistek na povyšování žen a povyšování mužů do vedoucích funkcí u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)



Tato hypotéza byla ověřována otázkou číslo 15. Na základě výsledků této otázky z dotazníku, jsem dospěla k výsledkům, z nichž vyplývá, že přijímáme výše uvedenou hypotézu, neboť $p > 0,05$, což znamená, že můžeme přijmout nulovou hypotézu.

Přijímáme tedy nulovou hypotézu:

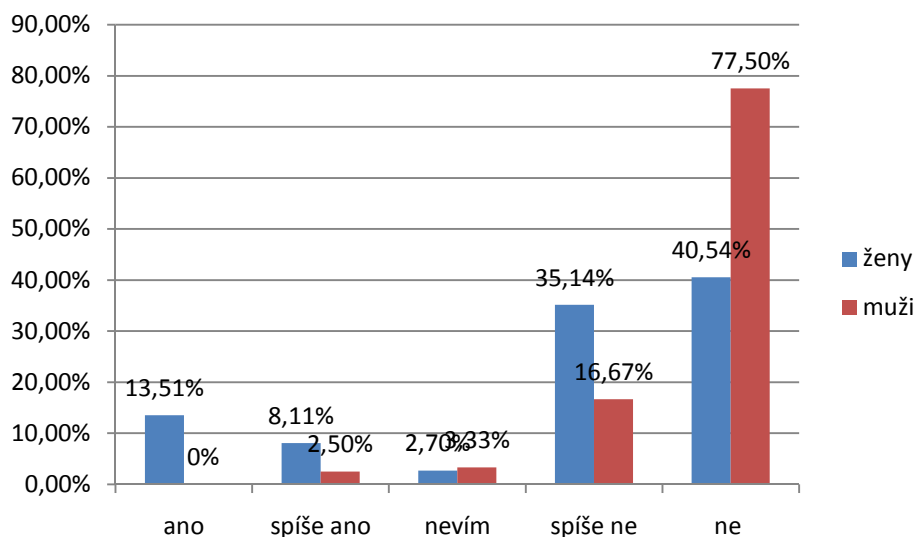
H0: Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na povyšování do vedoucích funkcí u Policie ČR v souvislosti s pohlavím žadatelů o povýšení.

Na základě výsledků získaných z otázky číslo 15 v dotazníkovém šetření, můžeme tvrdit, že neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek vzhledem k povyšování žen a povyšování mužů do vedoucích funkcí u Policie ČR. Z této otázky vyplývá, že dotazovaní respondenti nejčastěji odpověděli možností *nevím* (ženy 24,32%, muži 32,5%) na stejné úrovni se však u žen objevila odpověď *spíše ne*, která se u mužů vyskytovala na druhém místě společně s odpovědí *spíše ano*. Odpověď *spíše ano* byla u žen také druhou nejčastější odpovědí. Ačkoliv byly odpovědi respondentů na danou otázku velice rozmanité, v celkovém výsledku z nich tedy vyplývá neexistence rozdílů v názorech policistů a policistek na povyšování mužů a povyšování žen do vedoucích funkcí u Policie ČR.

K výzkumné otázce IV.:

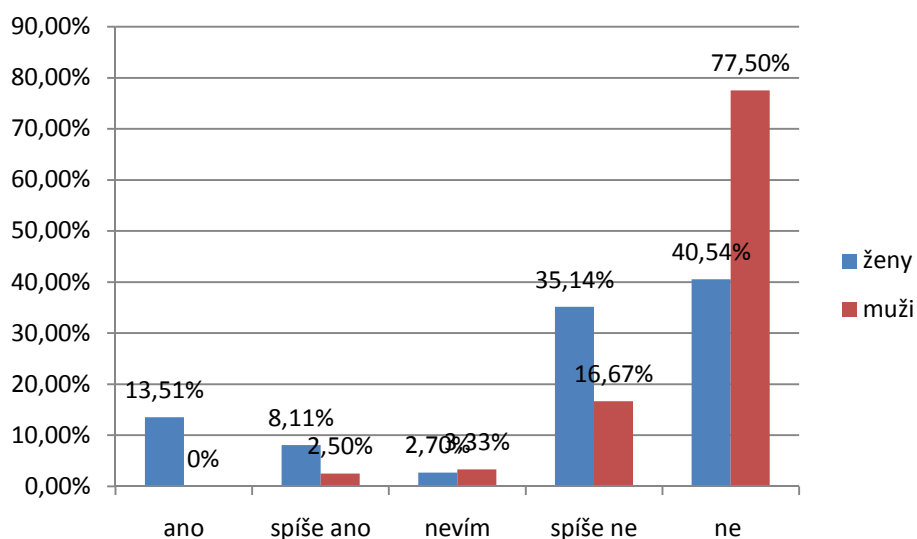
Má nižší fyzická zdatnost žen vliv na vznik přímé diskriminace žen v přímém výkonu služby u Policie ČR?

H4: Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR.



Graf 14: Setkali jste se při výkonu služby u Policie ČR s nějakou formou diskriminace žen? (o. č. 23)
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Na otázku číslo 23 odpověděli všichni dotazovaní respondenti. Většina respondentů (68,79%) odpověděla na tuto otázku záporně, což znamená, že se při výkonu služby u Policie ČR nesetkali s nějakou formou diskriminace žen. Respondentky označily tuto možnost ve 40,54% a mužů, kteří zastávali tento názor, bylo dokonce 77,5%. Druhou nejčastější odpovědí žen byla odpověď *spíše ne*, kdy takto odpovědělo 35,14% respondentek. Vyskytly se však u žen také odpovědi, které potvrzovaly výskyt diskriminace žen v přímém výkonu služby, ale jednalo se pouze o 13,51% dotazovaných respondentek. U mužů se kladná odpověď na výše položenou otázku nevyskytovala vůbec, tudíž žádný z policistů se výslovně nesetkal při výkonu služby u Policie ČR s nějakou formou diskriminace žen. U respondentů mužského pohlaví se jako druhá nejčastější odpověď vyskytovala možnost *spíše ne* (16,67%), pak následovala možnost *nevím* (3,33%) a možnost *spíše ano*, kterou uvedli tři muži z celkového počtu sto dvaceti mužů. Na základě výsledků lze tedy říci, že neexistují rozdíly v názorech policistů a policistek na diskriminaci žen v přímém výkonu služby u Policie ČR.



Graf 15: Jsou ženám v některých případech při výkonu služby upírány jejich povinnosti, pod dojmem, že na ně nestačí? (např. při výjezdu pošle nadřízený pracovník na místo činu raději muže nežli ženu, fyzická zdatnost apod.) (o. č. 10) (Zdroj: Vlastní zpracování)

S otázkou číslo 23 neodmyslitelně souvisí otázka číslo 10, která zjišťuje, zda ženám při výkonu služby nejsou upírány jejich povinnosti, pod dojmem, že na ně ženy nestačí. Na tuto otázku odpovědělo všech sto padesát sedm respondentů. Z výsledků jasně vyplývají rozdíly v názorech mužů a žen na takto položenou otázku. Nejčastější odpovědí žen na tuto otázku byla možnost *ne*, kterou označilo 27,03% žen. Následovala odpověď *spíše ne*, se kterou souhlasilo 9 respondentek, tedy 24,32% žen. Odpovědi žen byly procentuálně velmi podobné, tudíž nelze se podle mého názoru vztahovat pouze k nejvyšší výsledné hodnotě. Ženy, které s touto otázkou souhlasily, byly pouze tři, což poukazuje na zcela opačný názor mužů, kteří možnost *ano*, uváděli nejčastěji (25,83%). Druhou nejčastější odpovědí mužů byla možnost *spíše ano*, která byla procentuálně velice blízko odpovědi *ano*. A další nejčastější odpovědí v pořadí byla odpověď *spíše ne*, kterou označilo 19,17% respondentů. Kromě odpovědí *ano* a *ne* byly téměř všechny odpovědi u mužů a žen procentuálně velmi podobné, proto je tedy možné či pravděpodobné, že si ženy tuto skutečnost nechtěly přiznat nebo tuto situaci vnímají jinak než jejich mužští kolegové. V každém případě je pravděpodobné, že se u této otázky vyskytují patrné rozdíly v názorech policistů a policistek na diskriminaci žen, např. z hlediska jejich nižší fyzické zdatnosti oproti mužům.

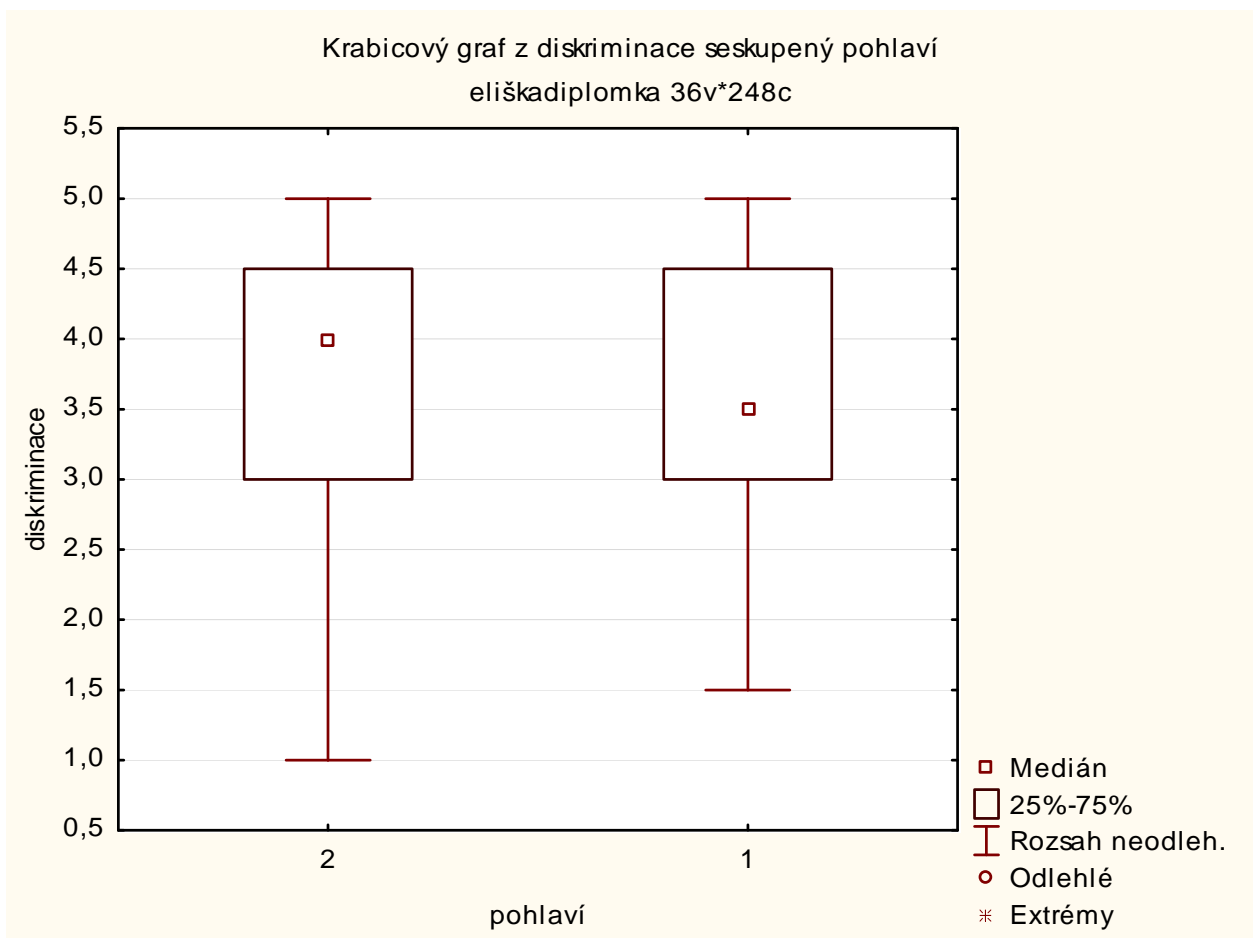
Tato hypotéza byla na základě výsledků dotazníkového šetření **přijata**. Jelikož úroveň **p** přesáhla hodnotu hladiny 0,05, na které je test významný, můžeme přijmout nulovou hypotézu.

Přesné výsledky ukazuje následující tabulka a graf:

Tabulka 9: Názory policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)

Mann-Whitneyův U test (eliškadiplomka)								
Dle proměn. pohlaví								
Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
Proměnná	Sčt poč. skup. 1	Sčt poč. skup. 2	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2	2*1str. přesné p
diskriminace	2855,000	9548,000	0,780112	-0,284433	0,776079	37	120	0,781023

Graf 16: Názory policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)



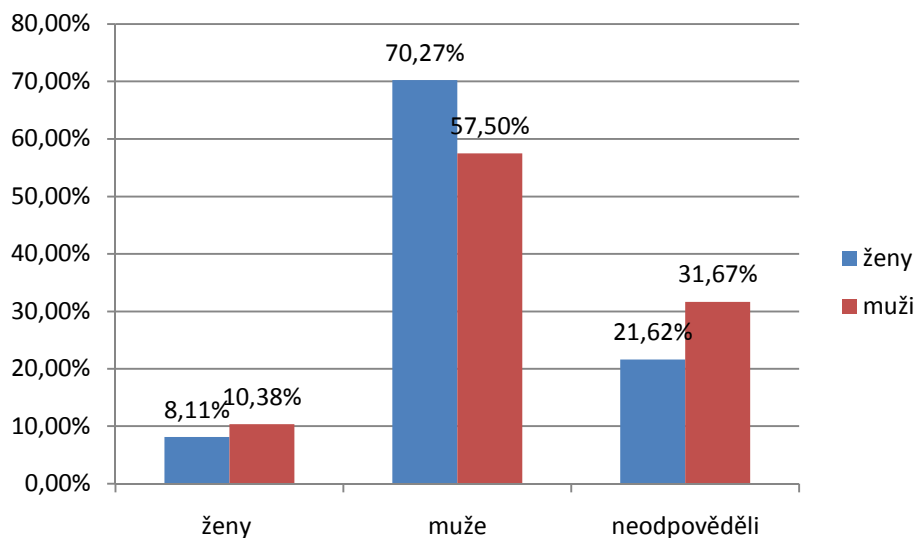
Tato hypotéza byla ověřována otázkou č. 23 a č. 10. Na základě výsledků získaných průměrem z uvedených otázek, jsem dospěla k závěru, kdy přijímám výše uvedenou hypotézu, neboť $p > 0,05$, což znamená, že můžeme přijmout nulovou hypotézu.

Přijímáme tedy nulovou hypotézu:

H0: Neexistují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR.

Na základě výsledků získaných z průměru dvou otázek (č. 23 a č. 10) z dotazníkového šetření, můžeme tvrdit, že neexistují významné rozdíly v názorech policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a diskriminací vůči nim v přímém výkonu služby u Policie ČR. Otázka číslo 23 se respondentů ptala, zda se při výkonu služby setkali s nějakou formou diskriminace žen. Na tuto otázku z dotazníkového šetření muži i ženy možností *ne* (celkem 68,79%, ženy 40,54%, muži 77,5%). Ani jeden z mužských respondentů nevedl možnost *ano*, u žen takto odpovědělo pět respondentek. Převážná většina žen i mužů však možnost diskriminace žen vyloučila. Otázka číslo 10 se respondentů dotazovala, zda existuje možnost, že by ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR mohly být upírány jejich povinnosti pod dojmem, že na ně nestačí. Odpovědi na tuto otázku byly procentuálně velmi podobné, zásadní rozdíl však panoval v odpovědích *ano* a *ne*. Ženy totiž uvedly nejčastěji možnost *ne* (27,03%) a muži naopak uváděli nejčastěji možnost *ano* (25,83%). Kromě odpovědí *ano* a *ne* byly téměř všechny odpovědi u mužů a žen procentuálně velmi podobné, proto je tedy možné či pravděpodobné, že si ženy tuto skutečnost nechtěly přiznat nebo tuto situaci vnímají jinak než jejich mužští kolegové. V každém případě je pravděpodobné, že se u této otázky vyskytují patrné rozdíly v názorech policistů a policistek na diskriminaci žen, např. z hlediska jejich nižší fyzické zdatnosti oproti mužům. Celkový průměr těchto dvou položek z dotazníku však naznačil hodnotu, jež vykazuje neexistenci významných rozdílů v názorech policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a diskriminací vůči nim v přímém výkonu služby u Policie ČR.

5.3 Vyhodnocení dalších položek dotazníkového šetření



Graf 17: Zvýhodňují podle Vašeho názoru někteří vedoucí pracovníci při přijímání nových zaměstnanců spíše muže nebo ženy? (o. č. 9) (Zdroj: Vlastní zpracování)

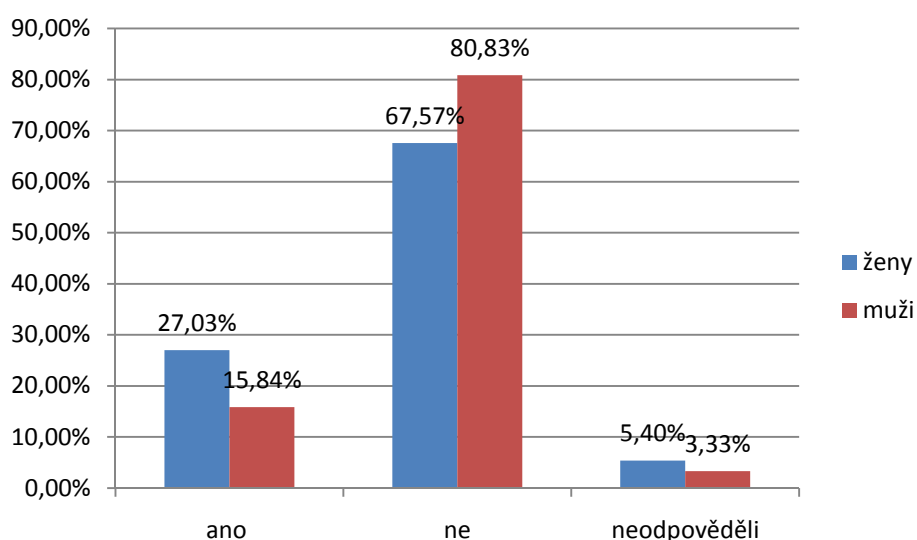
Tato položka dotazníku navazuje na otázku č. 7 a č. 8., jež se zabývají problematikou přijímání nových zaměstnanců k přímému výkonu služby k Policii ČR. Podle grafu je patrné, že jak muži (57,50%), tak ženy (70,27%) nejčastěji volili odpověď, že je to spíše mužské pohlaví, které zvýhodňují někteří vedoucí pracovníci při přijímání nových pracovníků. Značné procento respondentů (celkem 29,30% mužů i žen) na tuto otázku však neodpovědělo, z čehož se dá usuzovat, že neví, které z pohlaví je při přijímání zaměstnanců zvýhodňováno nebo si myslí, že není zvýhodňováno ani jedno z pohlaví. Je však důležité zohlednit fakt, že záleží také na útvaru, ke kterému má být žadatel/ka přijmut/a. Celkový výsledek však podle názorů policistů a policistek představuje častější zvýhodňování mužů při přijímání k přímému výkonu služby k Policii ČR.

Otázka č. 24 byla otevřenou otázkou dotazníkového šetření. Tato otázka zněla následovně:

Proč podle Vašeho názoru stoupá procento žen, které mají zájem o službu u Policie ČR?

Policisté i policistky se shodli na názoru, že nejčastějším důvodem vedoucím ženy k volbě této profese je *finanční jistota* daná především státní sférou, tedy jistota zaměstnání (také po mateřské dovolené) a také *dobré platové podmínky* pro ženy. Civilní sféra totiž podle názorů policistů a policistek takové platové ohodnocení při středoškolském vzdělání jako

Policie ČR za práci podobné hodnoty neposkytuje. Dále byly jako často uváděné důvody volby tohoto povolání *emancipace žen* (snaha vyrovnat se mužům), *touha po dobrodružství*, práce v *mužském kolektivu*, *vidina kariérního růstu* a také *nezaměstnanost*. Vzhledem k nezaměstnanosti uváděli respondenti mužského pohlaví často tvrzení, že trh práce je přeplněn a Policie ČR se pro nedostatek lidí otevřela všem, dala tedy i ženám možnost získat dobré zaměstnání. Muži také uváděli, že tato práce pro ně přestává být v poslední době atraktivní z hlediska finančních důvodů.



Graf 18: Souhlasíte s názorem, že má být u Policie ČR v současnosti zaměstnáno více žen? (o. č. 25)
(Zdroj: Vlastní zpracování)

Na tuto otázku odpověděli téměř všichni respondenti (96,18%). Dvě ženy a čtyři muži se odpovědi na tuto otázku zdrželi. Převážná většina mužů i žen, jak jest viditelné z grafu, se však shodla na názoru, že by u Policie ČR nemělo být v současnosti zaměstnáváno více žen. Z těchto výsledků lze tedy vyvodit závěr spočívající v přetrvávající stereotypní představě o policejním povolání, jakožto o povolání převážně mužského pohlaví. Zajímavé však je, že také ženy si další kolegyně v přímém výkonu služby u Policie ČR nepřejí. Od mužů bych takovou odpověď očekávala, neboť si myslím, že je fakt, že v některých situacích opravdu zastávají povinnosti žen (např. při výjezdech k ozbrojeným činům či roztržkám a různým demonstracím, přece jen většina žen není po fyzické stránce tak vybavena jako muž), a proto se mohou muži někdy cítit diskriminováni vzhledem k takové situaci.

5.4 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem diplomové práce bylo zjistit podle názorů pracovníků z řad Policie ČR, zda má gender vliv na výkon jejich profese, zda tedy genderové rozdíly mezi nimi ovlivňují jejich pracovní postavení. Z výsledků výzkumu vyplývá, že gender neboli rozdíly mezi muži a ženami nehrají hlavní roli při výkonu přímé služby u Policie ČR. Téměř všechny stanovené hypotézy byly potvrzeny. Hypotéza předpokládající neexistenci statisticky významných rozdílů v názorech policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby k Policii ČR byla však výjimkou. Tedy tato výše popsaná hypotéza byla na základě výsledků dotazníkového šetření vyvrácena.

Přestože u uvedené hypotézy došlo k jejímu zamítnutí, výsledky vyplývající z výzkumného šetření jsou zcela jistě zajímavé a inspirativní. Nelze však tyto závěry vztahovat vzhledem k celému osazenstvu policistů a policistek Policie ČR, jak vyplývá z výzkumného vzorku, neboť se jedná o menší vzorek respondentů a respondentek. Můžeme tedy podle výsledků výzkumu poukázat na existující postoj policistů a policistek, jejichž názory se v oblasti přijímání pracovníků k přímému výkonu služby k Policii ČR lišily. Policistky zastávaly názor, že pohlaví je spíše rozhodujícím faktorem při přijímání nových pracovníků k Policii České republiky. Muži byli opačného názoru. Nelze tedy přesně stanovit, zda má pohlaví rozhodující vliv na přijímání pracovníků k Policii ČR, ale osobně si myslím, že na základě takto odlišných názorů policistů a policistek územního odboru Policie ČR Břeclav, lze vyvodit závěr, z něhož plyne, že *pohlaví je rozhodujícím faktorem při přijímání nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR.*

Následující závěry již vychází ze stanovených hypotéz, jež byly přijaty a tudíž potvrzeny. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že názory policistů a policistek územního odboru Policie ČR okres Břeclav vůči odměňování zaměstnanců, povyšování pracovníků do vedoucích funkcí a vůči diskriminaci žen jsou téměř shodné.

Lze tedy předpokládat, že platové podmínky zaměstnanců Policie ČR jsou podle názorů policistů a policistek územního odboru Policie ČR okres Břeclav stejné pro obě pohlaví. Ženy i muži se téměř ve většině případů shodli na tomto tvrzení. Tedy žádné z pohlaví podle názorů policistů a policistek není ohodnocováno lépe vůči druhému pohlaví. Policisté a policistky se ve většině případů také shodli na závěru, že se nesetkali s případem, kdy by některý z pracovníků v přímém výkonu služby u Policie ČR za výkon nad rámec jeho

služebních povinností, byl ohodnocen lépe, než by byl ohodnocen za tentýž výkon jeho kolega jiného pohlaví.

Dále jsem také zjistila, že taktéž v oblasti povyšování pracovníků do vedoucích funkcí u Policie ČR panují téměř stejné názory u žen i mužů vzhledem k této problematice. Názory policistů a policistek vzhledem k této oblasti byly velmi podobné, avšak nelze z nich určit zcela jasnou odpověď, neboť jednotlivé odpovědi na dané škále byly u této otázky velice podobně procentuálně zastoupené. Jak muži, tak ženy pracující u Policie ČR okresu Břeclav se shodli na názoru, že neví, zda je jedno z pohlaví více upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR, ale u žen, však také panoval stejný procentní podíl u odpovědi spíše ne, na danou otázku. Druhou nejčastější odpovědí na otázku související s danou problematikou byla odpověď spíše ne a spíše ano, a to opět ve stejném procentuálním zastoupení, jak u žen, tak u mužů. Z těchto výsledků tedy usuzuji, že policisté a policistky územního odboru Policie ČR okres Břeclav opravdu neví, zda je jedno z pohlaví více upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR. *Na otázku, zda jsou ženy povyšovány do vedoucích pozic u Policie ČR méně často, než muži nelze tedy jednoznačně odpovědět.* Respondenti, jež uvedli, že je jedno z pohlaví spíše upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR, odpovídali následně na podotázku ptající se, které z pohlaví je tedy podle jejich názoru upřednostňovaným pohlavím. Tito respondenti, celkem tedy (19,75% žen a mužů) nejčastěji uváděli názor, že jsou to muži, jež jsou častěji povyšováni do těchto pozic u Policie ČR. Nelze však přijmout tento fakt zcela objektivně, neboť většina policistů a policistek uvedla, že neví, zda je některé z pohlaví více upřednostňováno do velitelských pozic. Z výsledků první části dotazníku, tedy z výsledků faktografických údajů o respondentech však vyplývá, že obsazování vedoucích funkcí ženami u územního odboru Policie ČR okres Břeclav, je téměř na stejné úrovni jako obsazování těchto míst policisty mužského pohlaví. Z třiceti sedmi žen uvedli čtyři, že jsou ve vedoucí pozici, což představuje 10,81% respondentek. U mužů je situace podobná. Ze sto dvaceti mužů uvedlo devatenáct jako svůj post vedoucí pozici, což představuje 15,83% respondentů. *Z těchto výsledků lze tedy usuzovat, že jsou ženy dosazovány do vedoucích pozic u Policie ČR méně často než muži. Rozdíl v dosazování mužů a žen na vedoucí pozice u územního odboru Policie ČR Břeclav však není tak velký. Tedy nedá se s jistotou tvrdit, že by bylo jedno z pohlaví do těchto pozic vyloženě upřednostňováno na úkor druhého pohlaví.*

Z výsledků výzkumu dále vyplývá, že se diskriminace vůči ženám u územního odboru Policie ČR okres Břeclav nevyskytuje, a to podle názorů samotných policistů a policistek.

Shodně se obě pohlaví vyjádřila ve velkém zastoupení na obou stranách, že se s jakoukoli formou diskriminace žen ve své profesi nesetkali. V souvislosti s fyzickou zdatností žen, jenž je považována také za jednu ze složek, bez níž člověk vykonávající povolání policisty nemůže ve své profesi fungovat, jsem zjistila poněkud rozličné názory u obou pohlaví. Ptala jsem se respondentů, zda jsou ženám upírány v některých případech jejich povinnosti, pod dojmem, že na ně nestačí, což přímo koresponduje s nižší fyzickou zdatností žen oproti mužům. V souvislosti s touto otázkou jsem dospěla k závěrům, z nichž vyplývá, že ženy si tuto skutečnost ve většině případů nemyslí, ale jsou mezi nimi i takové, které zastávají opačný názor. Muži se více přikláněli k názoru, že ženám jsou opravdu spíše některé povinnosti upírány na základě jejich nižší fyzické zdatnosti. Odpovědi na tuto otázku z dotazníkového šetření byly však procentuálně velice podobné. Je však možné, že policisté nehodnotili tuto otázku jako zavánějící diskriminací, neboť je jim jasné, že zejména ke kriminálním a násilným případům budou posíláni více oni, neboť policistky podle jejich názoru a často také podle názoru vedoucích opravdu nedisponují takovou fyzickou zdatností jako policisté - muži. Tudíž usuzuji, že muži tuto otázku nepovažovali, jako případ diskriminace žen. *Lze tedy předpokládat, že nižší fyzická zdatnost žen nemá vliv na vznik přímé diskriminace žen v přímém výkonu služby u Policie ČR.*

Z výsledků výzkumu dále vyplývá skutečnost, že většina policistů a policistek nesouhlasí s názorem, že by mělo být v současnosti u Policie ČR zaměstnáno více žen. Celkem tedy 77,70% (67,57% žen a 80,83% mužů) respondentů nesouhlasilo s názorem, že by mělo být u Policie ČR zaměstnáváno více žen. Od mužů bych takovou odpověď očekávala, neboť si myslím, že je fakt, že v některých situacích opravdu zastávají povinnosti žen, protože je možné, že se velitelé bojí ženy do takovýchto akcí pouštět (např. při výjezdech k ozbrojeným činům či roztržkám a různým demonstracím, přece jen většina žen není po fyzické stránce tak vybavena jako muž), a proto se mohou muži někdy cítit diskriminováni vzhledem k takové situaci, mohou tedy cítit, že ženy jsou vůči nim ve výhodě. Proto si myslím, že si nepřejí, aby bylo u Policie ČR zaměstnáno více žen, za něž by museli plnit byť třeba jen to nejmenší minimum jejich povinností. Zajímavý je však postoj žen, který také odmítá větší zastoupení žen u Policie ČR v současnosti.

Z výsledků výzkumu vyplývá také skutečnost, že stoupající procento žen, které si zvolí jako své povolání profesi policisty, je volí zejména z důvodů finanční jistoty dané státní sférou, dalším důvodem jsou dobré platové podmínky pro ženu, dále emancipace žen (snaha vyrovnat se mužům), práce v mužském kolektivu, touha po dobrodružství, vidina kari-

erního růstu a také nezaměstnanost vyplývající s přesyceného trhu práce. Policie ČR se pro nedostatek lidí otevřela všem, tedy i ženám, kterým nabídla možnost získat atraktivní a dobře placené zaměstnání.

Na základě výsledků dotazníkového šetření jsem také zjistila, že jak policisté, tak policistky si ve většině případů myslí, že při přijímání nových pracovníků k přímému výkonu služby k Policii ČR jsou častěji zvýhodňováni některými vedoucími spíše muži než ženy.

5.5 Diskuze k výsledkům dotazníkového šetření

Bedrnová a Nový et al. (1994, s. 89-90) uvádějí, že velmi často nastává situace, kdy organizace usiluje o konkrétního jednotlivce, a proto nabízí takové podmínky a okolnosti práce, které chápeme jako nesplnitelné, tudíž organizace dopředu ví, že jsou tyto podmínky a okolnosti práce nesplnitelné. Tato situace, se např. může týkat právě diskriminace jednoho z pohlaví při přijímání pracovníků. Příkladem může být situace výběrového řízení k Policii ČR na post dozorce, kdy se o toto místo uchází dvě ženy a jeden muž. Dojde k výběrovému rozhovoru, na jehož základě zaměstnavatel vybere na tuto pozici jediného uchazeče mužského pohlaví, neboť již předem mínil tuto pozici obsadit právě zástupcem mužského pohlaví, a to bez ohledu na schopnosti a kvalifikaci všech účastníků pohovoru. Jedná se pouze o příklad, který však může být skutečnou realitou.

Tato skutečnost se na základě výsledků výzkumu potvrdila, neboť názory policistů a policistek vzhledem k dané problematice byly dost odlišné, z čehož můžeme usuzovat, že pohlaví hraje důležitou roli při přijímání zaměstnanců k Policii ČR. Podle názorů policistů a policistek jsou to spíše muži, jež jsou zvýhodňováni při přijímání k přímému výkonu služby k Policii ČR.

V oblasti odměňování mužů a žen u Policie ČR jsem dospěla k závěrům, které jsem zjistila z názorů policistů a policistek územního odboru Policie ČR Břeclav, jenž tvrdí, že platové podmínky obou pohlaví jsou stejné za stejně vykonanou práci. Teorie však často tvrdí opak. Například statistické údaje za Evropské unie uvádějí, že ženy obecně vydělávají v průměru asi o 15 procent méně než muži. Tyto údaje uveřejnila Evropská komise ve své výroční zprávě za rok 2005. Podle tohoto zdroje nejde pouze o přímou diskriminaci, která je podle evropských zákonů nepřijatelná, ale jedná se zejména o dopady „segregace“ stereotypů (Flasarová, 2006, s. 52-54).

Blau, Ferber, Winkler (1998) cit. podle Lippa (2009, s. 349) uvádí, že druh práce je důležitým faktorem vedoucí k rozdílům v platech mužů a žen.

Z výsledků výzkumu je však tedy možné usuzovat, že fakt, že ženy vydělávají méně, než muži nemusí platit pro všechny profese.

Problematika povyšování zaměstnanců do vedoucích funkcí se jevila po názorové stránce policistů a policistek jako oblast, se kterou nejsou všichni obeznámeni. Nejvíce respondentů, a to jak mužů, tak žen uvedlo, že neví, jak je to s problematikou povyšování do vedoucích funkcí. Respondenti, kteří však uvedli, že je jedno z pohlaví častěji upřednostňováno do velitelských pozic, uváděli, že jsou tato místa spíše obsazována mužským pohlavím, což souhlasí s řadou teorií diskutujících o dané problematice. Například Křížková (2002) cit. podle Jabenová (2006, s. 37) uvádí, že muži, pro něž je obecně typická větší míra flexibility a dominance ve většině případů zastávají vyšší posty a také jsou častěji povyšováni. Palovčíková (2005) uvádí ve svém článku výsledky výzkumu zaměřujícího se na rovné postavení mužů a žen v ozbrojených a bezpečnostních službách, který potvrdil, že počet žen (policistek) v řídicích funkcích je velmi malý. Žena často kvůli mateřským povinnostem, které jí nedovolují vzdělávání a kariérní růst, setrvává na stejné funkci po celý život. Palovčíková (2005) uvádí, že v ostatních evropských policejních sborech jsou ženy daleko více zařazovány do řídicích funkcí. Podle výsledků výzkumu bych netvrdila, že počet žen v řídicích funkcích u Policie ČR je velmi malý, alespoň tomu tak není u územního odboru Policie ČR v Břeclavi, kde rozdíl mezi muži a ženami ve vedoucích postech tvoří pěti procentní rozdíl ve prospěch mužů. Tedy dalo by se konstatovat, že oproti roku 2005 je dnes situace poněkud jiná a směřuje k lepšímu vzhledem k rovnosti mezi muži a ženami.

V oblasti diskriminace bylo zjištěno, že se policisté ani policistky v převážné většině případů neseťkali s nějakými projevy diskriminace žen na pracovišti územního odboru Policie ČR v Břeclavi. Jediným rozporuplným faktem byla skutečnost, že ženám jsou podle názorů policistů při výkonu služby upírány jejich povinnosti, které pak plní muži za ně (např. ke kriminálním zločinům, ozbrojeným potyčkám apod. pošle vedoucí pracovník raději muže než ženu). Proto se mohou i muži cítit vůči ženám diskriminováni, neboť musí plnit některé povinnosti za ženy. Podobný případ uvádí také Bobek, Boučková a Kühn (2007, s. 234-236). Uvádějí případ řešený soudním dvorem v Severním Irsku, kde soud odpovídal na otázku, zda mají být policistky vyloučeny z práce ve zbraní při potlačování násilných nepokojů. Soud se usnesl na rozhodnutí, že na základě pracovních povinností, nevyplývá, že by musely být vykonávány pouze muži, ale také uvedl, že nemůže vyloučit skutečnost, že by mohlo dojít k nebezpečí zabití žen (policistek) nosících zbraně v situaci vážných nepokojů. Soud však nijak nevysvětlil, proč by nebezpečí zabití pro ženy mělo být větší než

nebezpečí zabití pro muže. Některá rozhodnutí soudů se většinou opírají o povahu pracovní činnosti, např. o fyzickou sílu, kdy jsou ženy chápány jako menší a v průměru mají menší fyzickou sílu. Jestli je ale základní povahou pracovních činností síla, měla by být poměřována mezi jednotlivci a nevztahovat se na jednotlivá pohlaví.

Z výsledků výzkumu také vyplynul fakt, že si ženy ani muži územního odboru Policie ČR Břeclav nepřejí, aby bylo u Policie ČR v současnosti zaměstnáváno více žen. Podobné údaje uvádí také výzkum rovných příležitostí mužů a žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách z roku 2005, jehož výsledky uvedla Geraldina Palovčíková v brožuře týkající se problematiky rovných příležitostí. Také výsledky z roku 2005 ukazovaly, že ani ženy ani muži si nepřejí větší počet žen u Policie ČR. Tato skutečnost může vyplývat z výše zmíněné problematiky, která může být chápána jako jakási diskriminace vůči mužům - policistům, kteří musí plnit některé (i když třeba jen minimum povinností) povinnosti žen, a to na základě rozhodnutí nadřízeného pracovníka, který se bojí ženy pouštět do konfliktních ozbrojených akcí typu násilných demonstrací apod. Nemusí tomu být pokaždé takto, ale osobně si myslím, že výše popsaná skutečnost, podle níž si muži, ale ani ženy nepřejí větší procento žen u Policie ČR, je věrohodná a stále aktuální.

ZÁVĚR

V diplomové práci jsem zkoumala genderovou problematiku na pracovišti Policie ČR, jak již samotný název práce napovídá. Přímo jsem se v mé práci zaměřovala na oblast personálního řízení u územního odboru Policie ČR Břeclav. Cílem mého výzkumného šetření bylo především zjistit, zda ovlivňuje gender pracovní postavení zaměstnanců u Policie ČR, a to na základě názorů policistů a policistek územního odboru Policie ČR Břeclav. Zaměřovala jsem svou práci mimo jiné na postavení žen v přímém výkonu služby u Policie ČR, i když zastávám názor, že v současné době již tak markantní rozdíly v oblastech personálního řízení vzhledem k pohlaví zaměstnanců pracujících u Policie ČR nejsou. Dříve totiž v oblastech bezpečnostních a ozbrojených složek státu dominovalo téměř ve většině případů mužské pohlaví. Zaměřovala jsem se tedy na současnou situaci v řadách zaměstnanců Policie ČR. Z obecného povědomí, ale zároveň také ze statistických údajů vyplývají výsledky o časté platové nerovnosti mezi muži a ženami a také o častějším dosazování mužů do vedoucích pozic oproti ženám. Chtěla jsem tedy zjistit, zda, to co říkají statistiky nebo to, co často člověk i nechtěně zaslechne kdekoli ve společnosti různých lidí pojednávajících o výše uvedené problematice, platí také u zaměstnanců Policie ČR.

Výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření, a to u 157 respondentů, z toho bylo 120 mužů a 37 žen. Výsledky výzkumu byly zpracovány do grafů, formou procentuálního zastoupení a následně byly okomentovány. Důraz byl kladen především na výsledky dotazníku vztahující se ke stanoveným hypotézám. Cílem bylo zjistit, zda gender ovlivňuje pracovní postavení zaměstnanců Policie ČR. Výsledky byly zjištěny z názorů policistů a policistek územního odboru Policie ČR Břeclav.

Z výsledků výzkumu získaných z názorů samotných policistů a policistek, se podle mého názoru dá usuzovat, že gender „jako takový“ pracovní postavení zaměstnanců u Policie ČR neovlivňuje. Výsledky lze samozřejmě vztahovat pouze k územnímu odboru Policie ČR Břeclav, neboť se jednalo o menší vzorek respondentů. Nelze tyto výsledky tedy zobecnovat vzhledem ke všem zaměstnancům Policie ČR. Snad pouze v jediné oblasti bychom mohli uvažovat o vlivu genderu vzhledem k pracovnímu postavení žen a mužů zaměstnaných u Policie ČR. Z výsledků výzkumu totiž vyplývá skutečnost, že existují statisticky významné rozdíly v názorech policistů a policistek na přijímání pracovníků k Policii ČR. Z těchto rozdílných postojů mužů a žen pracujících u Policie ČR vzhledem k oblasti přijímání pracovníků k Policii ČR lze usuzovat, že pohlaví zřejmě hraje důležitou roli u přijí-

macích pohovorů k přímému výkonu služby u Policie ČR. V dalších oblastech personálního řízení však k žádným významnějším rozporům v názorech policistů a policistek nedošlo. Tyto oblasti se týkaly odměňování a povyšování zaměstnanců Policie ČR a také oblasti diskriminace žen. Na základě výsledků získaných z dotazníkového šetření můžeme hovořit o téměř skoro úplné rovnosti mezi muži a ženami vzhledem k výše uvedeným oblastem personálního řízení u územního odboru Policie ČR Břeclav, což je zjištění samozřejmě chválihodné a v současné době vysoce ceněné, neboť statistické údaje v mnoha případech tvrdí opak vzhledem ke zkoumaným oblastem. Názory policistů a policistek vzhledem k odměňování a povyšování zaměstnanců byly téměř shodné. Jak muži, tak ženy souhlasili ve většině případů s tvrzením, že platové podmínky u Policie ČR jsou stejné pro obě pohlaví. Lze tedy považovat oblast odměňování zaměstnanců u Policie ČR za rovnou. Vzhledem k problematice povyšování pracovníků do vedoucích funkcí u Policie ČR byly názory policistů a policistek opět téměř vyrovnané. Většina respondentů se shodla na odpovědi, v níž uváděli, že neví, které z pohlaví je více upřednostňováno do těchto pozic u územního odboru Policie ČR Břeclav. Lze tedy předpokládat, že ne všichni policisté a policistky jsou s problematikou povyšování do velitelských funkcí obeznámeni. Ostatní odpovědi byly, jak u mužů, tak u žen procentuálně téměř shodné. Respondenti, kteří však uvedli, že je podle jejich názorů jedno z pohlaví ve službách Policie ČR častěji do těchto pozic upřednostňováno, byly toho názoru, že se jedná spíše o mužské pohlaví. Lze tedy usuzovat, že ženy nejsou do vedoucích pozic u Policie ČR dosazovány, tak často jako muži, ale v případě územního odboru Policie ČR Břeclav není rozdíl v dosazování žen a v dosazování mužů do velitelských postů tak zásadní, neboť výsledky zjišťující postavení každého policisty a policistky ukázaly pouze pěti procentní rozdíl v oblasti vedoucích postů u Policie ČR, a to ve prospěch mužů. Tento rozdíl je však podle mého názoru téměř zanedbatelný vzhledem k různým teoriím tvrdícím opak. Z názorů policistů a policistek taktéž nebylo zjištěno, že by se setkali při výkonu služby s nějakou formou diskriminace žen. Jak muži, tak ženy se shodli na zamítnutí této skutečnosti. Policisté i policistky územního odboru Policie ČR se však také shodli na názoru, který tvrdí, že by nemělo být v současnosti přijímáno k Policii ČR více žen, což může vyplývat ze situace přenášení jistých pracovních povinností žen (výjezdy k násilným a ozbrojeným konfliktům, akce typu násilná demonstrace) na kolegy mužského pohlaví.

Genderová problematika s sebou nese podle mého názoru vždy jisté pro a proti, a to jak v oblasti zaměstnanosti, tak v obecné rovině. Rozdíly mezi muži a ženami jsou a budou

neustálou kapitolou hledající různá řešení, jak z této problematiky „vybruslit“ nebo jak se s ní naučit žít, tedy nesrovnávat muže a ženy v oblastech či činech, v nichž jsou nesrovnatelní. Obě dvě pohlaví mají své přednosti a nedostatky, kterých však při spolupráci mohou využívat, a tak se vzájemně doplňovat. Právě u ozbrojených a bezpečnostních složek státu, v nichž se ženské pohlaví po staletí téměř nevyskytovalo, je dnes genderová problematika žhavým tématem. Stoupající zájem žen o tuto službu vychází podle mého názoru především z jistot daných státní sférou, také je zde možno „cítit“ závan feminizace ve smyslu vyrovnání se mužům, dokázat jim, že policistky mohou být stejně dobré jako policisté, což považuji za zcela věrohodný fakt.

Územní odbor Policie ČR Břeclav je podle mého názoru na základě výsledků z výzkumného šetření na velmi dobré cestě k úplnému dosažení principu rovnosti mezi muži a ženami.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BĚLOHLÁVEK, František, 1996. *Organizační chování*. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-09-1.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ et al., 1994. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku*. Praha: PROSPEKTRUM. ISBN 80-7175-010-7.

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.

BRDEK, Miroslav et al., 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing. ISBN 80-86395-25-1.

CANDIGLIOTA, Zuzana, FOUKALOVÁ, Kristýna a Jiří KOPAL, 2010. *Jak si počínat v kontaktu s policistou a strážníkem: policejní právo v otázkách a v odpovědích*. Brno: Liga lidských práv. ISBN 978-80-87414-01-9.

ČÍRTKOVÁ, Ludmila, 2004. *Policejní psychologie*. Vyd. 4. Praha: Portál. ISBN 80-7178-931-3.

FLASAROVÁ, Věra, 2006. *Pánové prominou: rovné příležitosti nejsou jen problémem žen = Sorry gentlemen: gender equalities are not only problem of women*. Ostrava: Mise. ISBN 80-254-1093-5.

GJURIČOVÁ, Šárka a Jiří KUBIČKA, 2003. *Rodinná terapie: systematické a narativní přístupy*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0415-3.

HAVELKOVÁ, Barbora, 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-2-9.

JABENOVÁ, Radka, 2006. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: GAUDEAMUS. ISBN 80-7041-512-6.

KALNICKÁ, Zdeňka, 2009. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě. ISBN 978-80-7248-528-4.

KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy – muži: generové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.

KOPAL, Jiří, 2001. *Občan, zákon a policie*. Brno: Ekologický právní servis. ISBN 80-86544-02-8.

KOUBEK, Josef, 2003. *Personální práce v malých podnicích. 2.*, přepracované a doplněné vydání, Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0602-4.

LENDEROVÁ, Milena, 2009. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 978-80-7106-988-1.

LIPPA, Richard, 2009. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1719-2.

LUKÁŠ, Luděk, HRŮZA, Petr a Milan KNÝ, 2008. *Informační management v bezpečnostních složkách*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky. ISBN 978-80-7278-460-8.

MACEK, Pavel, 2002 cit. podle HUS, Miroslav, 2002. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů I.: vybrané kapitoly*. Praha: POLICE HISTORY. ISBN 80-86477-08-8.

MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ, 1999. *Dějiny policie a četnictva II.: Československá republika (1918 – 1939)*. Praha: POLICE HISTORY. ISBN 80-902670-0-9.

MACHOVCOVÁ, Kateřina, 2007. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-14-5.

MARTÍNEK, Bohumír a Jan TVRDEK, 2010. *Základy integrovaného záchranného systému*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-338-3.

NAKONEČNÝ, Milan, 1970. *Sociální psychologie*. Praha: Svoboda. ISBN 25-067-70.

NAKONEČNÝ, Milan, 1995. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0525-0.

NESVADBA, Petr, 2009. *Policejní etika*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-195-3.

OAKLEY, Ann, 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6.

PONĚŠICKÝ, Jan, 2003. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Praha: TRITON. ISBN 80-7254-350-4.

PORADA, Viktor a Květoň HOLCR et al., 2011. *Policejní vědy*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-314-8.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2005. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.

SVOBODA, Pavel, 2004. *Úvod do evropského práva*. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-857-6.

ŠKORŇOVÁ, Eva et al., 2003. *Abeceda asistentky a sekretářky*. Brno: Computer Press. ISBN 80-7226-932-1.

ZÁBRODSKÁ, Kateřina, 2009. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskursivní analýza a generová identita*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1752-9.

ZAJDA, Joseph a Kassie FREEMAN, 2009. *Race, ethnicity and gender in education : cross-cultural understandings*. Netherlands : Springer. ISBN 978-1-4020-9739-3.

ZOUBEK, Vladimír, 2007. *Lidská práva – globalizace – bezpečnost*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-026-0.

Elektronické zdroje

BEDNARČÍKOVÁ, Dagmar, 2010. Rovné příležitosti pro muže a ženy. *Ministerstvo vnitra - Informační servis prevence kriminality* [online]. 2010, č. 10 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/kor-is-rijen-pdf.aspx>

PALOVČÍKOVÁ, Geraldina, 2005. Rovné příležitosti. *Policista* [online]. Roč. 11, č. 10 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/policista/2005/10/rovna.html>

PALOVČÍKOVÁ, Geraldina et al., 2005. Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva. *Policista* [online]. Roč. 11, č. 12 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/policista/2005/12/brozura.html>

PROTIVÍNSKÝ, Miroslav, 2001. Úloha policie ve společnosti se vyvíjí. *Kriminalistika* [online]. Roč. 34, č. 1 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/kriminalistika/2001/01_01/protiv.html

Plnění opatření Ministerstva vnitra České republiky při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005 (podle usnesení vlády č. 533 ze dne 4. května 2005). Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2006/rovnost_plneni05.pdf
www.ekomail.cz, iHNed.cz, 2010. Ženy v EU berou mnohem méně než muži: Česko je toho jasným důkazem. *Ministerstvo vnitra - Informační servis prevence kriminality* [online]. 2010, č. 3 [cit. 2012-02-2012]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informacni-servis-prevence-kriminality-675011.aspx>

Český statistický úřad. Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví [online]. 2010. [cit. 2012-03-28] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FA/\\$File/w310911A04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE2FA/$File/w310911A04.pdf)

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Pohlaví respondentů (o. č. 1) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	74
Graf 2: Věk respondentů (o. č. 2) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	75
Graf 3: Délka služby u Policie ČR (o. č. 3) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	76
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání (o. č. 4) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	76
Graf 5: Jste v pozici, kdy figurujete jako nadřízený pracovníků, máte zodpovědnost za činnost několika pracovníků Vám podřízených? (o. č. 5) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	77
Graf 6: Hraje pohlaví u Policie ČR důležitou roli v otázce přijímání nových pracovníků? (o. č. 7) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	79
Graf 7: Je Vám znám případ, kdy byl pracovník žádající o místo u Policie ČR odmítnut na základě svého pohlaví? (o. č. 8) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	80
Graf 8: Názory policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování).....	81
Graf 9: Myslíte si, že odměny za práci (platy) žen ve službách Policie ČR dosahují stejné výše jako odměny za práci (platy) mužů u Policie ČR na stejné pozici? (o. č. 20) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	83
Graf 10: Setkali jste se s případem, kdy byl některý z pracovníků za výkon nad rámec jeho služebních povinností ohodnocen lépe, než byl ohodnocen za tentýž výkon jeho kolega jiného pohlaví? (o. č. 21) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	84
Graf 11: Názory policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví (Zdroj: Vlastní zpracování).....	85
Graf 12: Je podle Vašeho názoru jedno z pohlaví více upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR? (o. č. 15) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	87
Graf 13: Názory policistů a policistek na povyšování žen a povyšování mužů do vedoucích funkcí u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování).....	88
Graf 14: Setkali jste se při výkonu služby u Policie ČR s nějakou formou diskriminace žen? (o. č. 23) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	90
Graf 15: Jsou ženám v některých případech při výkonu služby upírány jejich povinnosti, pod dojmem, že na ně nestačí? (např. při výjezdu pošle nadřízený pracovník na místo činu raději muže nežli ženu, fyzická zdatnost apod.) (o. č. 10) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	91
Graf 16: Názory policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování).....	92
Graf 17: Zvýhodňují podle Vašeho názoru někteří vedoucí pracovníci při přijímání nových zaměstnanců spíše muže nebo ženy? (o. č. 9) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	94
Graf 18: Souhlasíte s názorem, že má být u Policie ČR v současnosti zaměstnáno více žen? (o. č. 25) (Zdroj: Vlastní zpracování).....	95

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (ČSÚ, 2006 cit. podle Havelková, 2007, s. 20)	39
Tabulka 2: Placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (ČSÚ, 2010)	39
Tabulka 3: Počty žen a mužů procentuálně za minulé roky	60
Tabulka 4: Z hlediska vzdělanostní struktury jsou ženy u Policie ČR nejvíce zastoupeny ty, které mají střední vzdělání s maturitou.....	60
Tabulka 5: Přehled o účasti mužů a žen ve vedoucích funkcích v Policii ČR k 1. 6. 2005	63
Tabulka 6: Názory policistů a policistek na souvislost mezi pohlavím a přijímáním nových pracovníků k přímému výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)	81
Tabulka 7: Názory policistů a policistek na odměňování zaměstnanců Policie ČR v závislosti na jejich pohlaví (Zdroj: Vlastní zpracování)	85
Tabulka 8: Názory policistů a policistek na povyšování žen a povyšování mužů do vedoucích funkcí u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování)	88
Tabulka 9: Názory policistů a policistek na souvislost mezi nižší fyzickou zdatností žen a vznikem přímé diskriminace vůči ženám v přímém výkonu služby u Policie ČR (Zdroj: Vlastní zpracování).....	92

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: DOTAZNÍK PRO POLICISTY A POLICISTKY ÚZEMNÍHO ODBORU
POLICIE ČR BŘECLAV

Příloha P I: DOTAZNÍK PRO POLICISTY A POLICISTKY ÚZEMNÍHO ODBORU POLICIE ČR BŘECLAV

Dotazník

Vážené policistky, vážení policisté,

Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně – Fakulty humanitních studií oboru Sociální pedagogika. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který bude sloužit ke zpracování mé diplomové práce. Téma diplomové práce nese název „**Gender problematika na pracovišti Policie ČR**“.

Dotazníkové šetření je naprosto anonymní, tedy veškeré údaje získané dotazníkem budou použity pouze pro studijní účely a budou sloužit k získání aktuálních informací o dané problematice.

POKYNY PRO VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU

Dotazník se skládá z faktografických údajů, které zahrnují prvních pět otázek. Dále následuje výčet uzavřených otázek, týkajících se dané problematiky, na které budete odpovídat pomocí pěti – stupňové škály (1 – ano, 2 – spíše ano, 3 – nevím, 4 – spíše ne, 5 – ne).

Je možné označit vždy pouze jednu správnou odpověď. Zvolenou odpověď označte prosím, vždy křížkem X.

Pokud budete chtít svou odpověď opravit, začerněte prosím nesprávnou odpověď a Vámi zvolenou správnou odpověď označte opět křížkem.

Předem Vám děkuji za ochotu a Váš čas, který jste věnoval(a) vyplnění tohoto dotazníku.

Bc. Eliška Uhrová

Faktografické údaje (označte X):

1. Pohlaví

žena	
muž	

2. Věk

do 25 let	
26 – 35 let	
36 – 45 let	
46 – 55 let	
56 let a více	

3. Délka služby u Policie ČR

do 5 let	
do 10 let	
do 20 let	
nad 20 let	

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

středoškolské bez maturity	
středoškolské s maturitou	
vyšší odborné	
vysokoškolské	

5. Jste v pozici, kdy figurujete jako nadřízený pracovníků, máte zodpovědnost za činnost několika pracovníků Vám podřízených? (zakroužkujte prosím)

a) ano

b) ne

ANO	SPÍŠE ANO	NEVÍM	SPÍŠE NE	NE
1	2	3	4	5

6.	Mají muži podle Vašeho názoru více možností profesního uplatnění se u Policie ČR, např. na základě lepší fyzické zdatnosti oproti ženám?	1	2	3	4	5
7.	Hraje pohlaví u Policie ČR důležitou roli v otázce přijímání nových pracovníků?	1	2	3	4	5
8.	Je Vám znám případ, kdy byl pracovník žádající o místo u Policie ČR odmítnut na základě svého pohlaví?	1	2	3	4	5

9. Zvýhodňují podle Vašeho názoru někteří vedoucí pracovníci při přijímání nových zaměstnanců spíše muže nebo ženy? (zakroužkujte prosím)
a) ženy b) muže

10.	Jsou ženám v některých případech při výkonu služby upírány jejich povinnosti, pod dojmem, že na ně nestačí? (např. při výjezdu pošle nadřízený pracovník na místo činu raději muže nežli ženu, fyzická zdatnost apod.)	1	2	3	4	5
11.	Souhlasíte s názorem rovného zastoupení žen a mužů ve službách Policie ČR? (50% mužů na 50% žen)	1	2	3	4	5
12.	Pro dobré klima na pracovišti u Policie ČR je nejvhodnější smíšený kolektiv mužů a žen?	1	2	3	4	5
13.	Zastávají v současnosti ženy veškeré pozice nabízené Policií ČR?	1	2	3	4	5
14.	Při výkonu služby upřednostňujete raději spolupracovníka stejného pohlaví?	1	2	3	4	5
15.	Je podle Vašeho názoru jedno z pohlaví více upřednostňováno do vedoucích pozic u Policie ČR?	1	2	3	4	5

Pokud ano, které pohlaví je podle Vašeho názoru více upřednostňováno do vedoucích pozic?
(zakroužkujte prosím) a) ženy b) muži

16.	Vadí Vám žena ve vedoucí pozici?	1	2	3	4	5
17.	Respektujete ženu, jako Vaši nadřízenou?	1	2	3	4	5
18.	Je ze strany nadřízených pracovníků přístupováno stejně k ženám i k mužům zastávajících stejnou podřízenou pracovní pozici?	1	2	3	4	5
19.	Domníváte se, že někteří pracovníci zastávající vyšší posty u Policie ČR, získali tyto pozice ne pro svoje pracovní schopnosti a dovednosti, ale na základě sexuálního poměru s nadřízeným pracovníkem? (tzv. „přes postel“)	1	2	3	4	5

Pokud ano, jedná se častěji o: a) ženy b) muže

20.	Myslíte si, že odměny za práci (platy) žen ve službách Policie ČR dosahují stejné výše jako odměny za práci (platy) mužů u Policie ČR na stejné pozici?	1	2	3	4	5
21.	Setkali jste se s případem, kdy byl některý z pracovníků za výkon nad rámec jeho služebních povinností ohodnocen lépe, než byl ohodnocen za tentýž výkon jeho kolega jiného pohlaví?	1	2	3	4	5
22.	Měl by podle Vašeho názoru existovat u Policie ČR pracovní předpis, týkající se bezpečnosti práce, který by upozorňoval na nebezpečnost činností některých policejních útvarů, které jsou natolik nebezpečné, že by je neměly vykonávat ženy?	1	2	3	4	5
23.	Setkali jste se při výkonu služby u Policie ČR s nějakou formou diskriminace žen?	1	2	3	4	5

24. Proč podle Vašeho názoru stoupá procento žen, které mají zájem o službu u Policie ČR?

Zde napište prosím svůj názor:

25. Souhlasíte s názorem, že má být u Policie ČR v současnosti zaměstnáno více žen?

a) ano b) ne