

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

**Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu
služby**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Geraldina PAŤOVČÍKOVÁ, CSc.

Vypracoval:

Bc. Martin MIŠTÍK

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „**Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby**“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

.....
Bc. Martin MIŠTÍK

Brno dne 15. 3. 2009

Poděkování

Považuji za milou povinnost poděkovat vedoucí práce paní PhDr. Geraldině PAJOVČÍKOVÉ, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, vstřícnost, trpělivost a profesionální přístup při vedení mé diplomové práce.

Bc. Martin MIŠTÍK

OBSAH

Úvod	3
1. Vymezení pojmů k dané problematice	6
1.1 Základní pojmy k dané problematice	6
1.2 Další pojmy k dané problematice	15
2. Úloha policie ve společnosti	23
2.1 Represivní poslání policie	23
2.2 Úloha policie se vyvíjí	25
2.3 Dílčí závěr	30
3. Působení žen v bezpečnostních sborech u nás v historickém vývoji	31
3.1 Historický vývoj dané problematiky	31
3.2 Charakteristika současného stavu	34
3.3 Osobní zkušenosti s působením žen u Policie ČR	43
3.4 Dílčí závěr	50
4. Vývoj uplatnění žen v bezpečnostních sborech v zahraničí	51
4.1 Historický vývoj dané problematiky v zahraničí	51
4.2 Charakteristika současného stavu v zahraničí	55
4.3 Dílčí závěr	61
5. Zákonné vymezení	62
5.1 Dílčí závěr	71

6. Průzkum postojů policistek a policistů – dotazníkové šetření	72
6.1 Projekt průzkumu – formulace hypotéz	72
6.2 Analýza výsledků, tabulky	75
6.3 Shrnutí výsledků, verifikace hypotéz, závěry a doporučení	95
Závěr	109
Resumé	116
Anotace	118
Seznam použité literatury	120
Přílohy	124

Úvod

V posledních letech dochází k výraznému posunu v náhledu na policejní práci jak ve světě, tak i u nás v České republice. Dochází k odklonu od čistě represivního zaměření této činnosti ke směřování ke stále užší spolupráci s občany, dalšími státními orgány a především k většímu preventivnímu působení Policie ČR na celou společnost. U obyvatel stále přetrvává strach z kriminality, jako jednoho z nejpalčivějších problémů současné společnosti. A to především z kriminality pouliční se kterou jsme každodenně konfrontováni. Proto se ani moderní společnost nemůže obejít bez represivní složky jakou je Policie ČR.¹

V poslední době také dochází k podstatným změnám v personálním složení tohoto bezpečnostního sboru a s tím souvisejícímu **většímu zapojení žen** do jistě velmi namáhavé a fyzicky i psychicky náročné služby občanům České republiky.

S uvedeným posunem v personální politice Ministerstva vnitra ČR souvisí i změny v organizaci činností policejního sboru a samozřejmě také změny v konkrétních případech spolupráce mezi policistkami a policisty. Probíhající posun v personální struktuře s sebou přináší také **změny postojů** policistek a policistů ke kvalitě vzájemné spolupráce a k představitelkám opačného pohlaví obecně. Současně s tím je více než potřebné jejich cílevědomé **působení na veřejnost** ve smyslu utváření pozitivních postojů k ženám, které slouží u policie, k ženám a jejich postavení ve společnosti obecně a také k policii jako instituci.

Ve své diplomové práci jsem se věnoval právě probíhajícím změnám v personální struktuře tohoto bezpečnostního sboru. Pokusil jsem se formulovat stěžejní problémy vyplývající z těchto změn a naznačil jsem svůj pohled na možnost jejich řešení. Současně jsem se soustředil na vzájemné postoje policistek a policistů působících v přímém výkonu služby, tedy v bezprostředním a každodenním kontaktu jednak s běžnými občany, ale především v bezprostředním kontaktu s následky trestné činnosti a s jejich pachateli. Což je jistě činnost velice zodpovědná a fyzicky

¹ MIŠTÍK, M. BP, Výchovné metody Policie ČR jako protiváha jejího represivního postavení, Brno, 2007, s. 3

i psychicky náročná. Při níž je jistě potřeba, aby lidé, kteří spolupracují, udržovali mezi sebou ty nejlepší vztahy a mohli se jeden na druhého stoprocentně spolehnout. Mnohdy totiž na jejich fungující spolupráci závisí doslova i jejich životy.

Během zpracování této práce jsem využil metody obsahové analýzy dokumentů při čerpání poznatků z odborné literatury, metody přímého pozorování a snažil jsem se využít svých dlouholetých zkušeností při práci u Policie ČR, zkušeností svých kolegyně a kolegů z jednotlivých služeb policie, především pak zaměstnanců Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy, kde působím po téměř celou dobu svého služebního poměru u Policie ČR. V neposlední řadě jsem rovněž využil metody empirického výzkumu na základě provedení dotazníkového šetření mezi policistkami a policisty. Při němž jsem se snažil mapovat jejich **postoje k působení žen** u policie. Zjišťoval jsem jaký dopad má tato jistě nelehká práce na **rodinný život** policistek a jejich případné **mateřství**. Rovněž jsem si ověřoval, zda se ženy policistky na svém pracovišti nesetkávají s projevy **diskriminace** nebo **sexuálního obtěžování**.

Práce samotná je **členěna do šesti kapitol**. V první jsem nastínil přehled základních pojmů souvisejících s danou problematikou. Druhá prezentuje obecně poslání policie ve společnosti a probíhající změny. Třetí kapitola je věnována působení žen v bezpečnostních sborech na území naší vlasti. Ve čtvrté kapitole je zmíněn vývoj uplatnění žen v obdobných sborech v zahraničí. Pátá kapitola se věnuje zákonnému vymezení postavení žen ve služebním poměru a jejich ochraně před případnou diskriminací. Empirický charakter pak má kapitola šestá, která zkoumá konkrétní postoje policistek a policistů k dané problematice.

Sociálně pedagogické aspekty práce zohledňuje při rozboru problémů souvisejících se socializací jedince a procesem jeho celoživotního učení v pasážích věnujících se postojům policistek a policistů k působení žen u Policie ČR, ale i výchovnou pomocí směřovanou obětem trestné činnosti, případně jejich pachatelům a to především z řad dětí, mládeže a žen, na které mohou policistky a policisté pozitivně působit.

Přínosem práce by měla být její komplexnost, analytická hodnota a využitelnost v praxi v případě realizace naznačených způsobů řešení nejpalcivějších problému.

Cílem mé diplomové práce je odpovědět na otázku, co vede ženy k rozhodnutí pracovat u policie, jaké jsou jejich postoje k vlastní práci žen u policie, ke spolupracovníkům policistům a naopak, jaké jsou postoje mužských kolegů k ženám policistkám a jejich uplatnění v rámci plnění úkolů policie ČR.

Dále je cílem zjistit motivaci žen k rozhodnutí, zvolit si toto jistě nelehké povolání a dopad tohoto rozhodnutí na jejich rodinný život. Ověřit si, zda ženy policistky nejsou ve svém působišti vystavovány projevům otevřené diskriminace nebo případům sexuálního obtěžování. V neposlední řadě srovnat stav z počátku 90. let se současností a zjistit, jaká je situace v této oblasti v zahraničí.

Cílem průzkumu postojů na konkrétním vzorku bylo prozkoumat názory a postoje generace současných studentek a studentů nástupních škol Policie ČR a tyto porovnat s názory kolegyň a kolegů sloužících již několik let v různých službách Policie České republiky.

1. Vymezení pojmů k dané problematice

1.1 Základní pojmy k dané problematice

Tato kapitola je věnována základním pojmům, které mají pro práci samotnou zásadní význam. Jedná se podle mého názoru především o tyto pojmy: postoj; gender – rovné příležitosti pro muže a ženy; diskriminace; sexuální obtěžování; afirmativní akce; mainstreaming.

Postoj

Postoje a jejich formování jsou stěžejním tématem této práce, proto se tomuto pojmu budu věnovat poněkud obšírněji. Dle P. Hartla a H. Hartlové: jde o sklon reagovat ustáleným způsobem na osoby, předměty, situace, ale i na sebe sama. Jsou součástí osobnosti, souvisí se zájmy a sklony osobnosti. Předurčují myšlení, cítění, poznání a chápání. Postoje se společně s vědomostmi a dovednostmi získávají v průběhu života. Především pak vzděláváním a širšími sociálními vlivy, jako je veřejné mínění, sociální kontakty apod. Všechny jsou **relativně trvalé** a obsahují složku **kognitivní** (poznávací), **afektivní** (citovou) a **behaviorální** (konativní). Lze je měřit kvantitativně (škály) a obsahově podle vztahu k hierarchii hodnot. Lze je dělit na a) citové, poznávací; b) kladné, záporné; c) verbální, neverbální; d) skryté, zjevné; e) silné, slabé; f) soudržné, nesoudržné; g) vědomé, nevědomé; h) individuální, skupinové; i) stálé, proměnlivé apod.²

Dle E. Bedrnové, I. Nového a kol. bývají postoje vymezovány jako trvalé soustavy pozitivních nebo negativních hodnocení, emocionálního cítění a tendencí jednat pro nebo proti vzhledem ke společenským objektům. Přičemž charakter

² HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník, 1. vyd. (dotisk) Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-303-X, s. 442

osobnosti je úzce provázán s jeho postoji.³ Dle R. Kohoutka postoje definoval G. W. Allport jako: „*mentální a nervové stavy připravenosti k reagování*“.⁴ Na formování postojů se vedle výchovy a vlivu zkušeností, které si jedinec v procesu sociálního učení osvojuje, podílí i proces pasivního iracionálního **přebírání postojů** již „hotových“. Chybí-li jim racionální jádro, obvykle jde o **předsudky**. Významnou roli při utváření postojů (ale i předsudků) hrají zejména tzv. **sociální modely**.⁵

V dětství jde o rodiče, později i další autority a to i autority institucionálního charakteru: zájmová sdružení, politické strany, církve apod. Struktura charakterových rysů člověka společně s jeho postoji se utváří a vyvíjí v **procesu učení** za působení **vnějších sociálních faktorů**.⁶

Postoje jsou součástí profilujících vlastností osobnosti. Odrážejí celkové zaměření člověka. Vyjadřují jeho mínění, názory a tendence v určitých situacích jednat určitým způsobem. Oproti dílčím názorům nebo míněním jsou obvykle relativně stabilní v čase a uplatnitelné v různých sociálních situacích.⁷

Postoje nejsou člověku vrozeny, ale vytvářejí se u něj jako důsledek sociální determinace v průběhu ontogeneze. Formování a utváření těchto postojů, ale i názorů a předsudků probíhá v rámci řady skupin, jejichž členem člověk je. Takovou skupinou je rovněž **pracovní skupina** tvořená policistkami a policisty na tom kterém působišti v rámci Policie ČR. Tedy i takovýto kolektiv je ovlivňován postoji a chováním svých členů a také působení kolektivu **zpětně ovlivňuje postoje** těchto členů. Na utváření postojů působí také masmédiá, ovšem působení malých skupin je v tomto směru podstatně významnější.

Postoje jsou silně vázány na **skupinové mínění** a jsou utvářeny ve skupinových interakcích. Je to komplexní tendence odpovídat poměrně stálým, charakteristickým

³ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. A KOLEKTIV Psychologie a sociologie v řízení. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-169-0, s. 58

⁴ KOHOUTEK, R. Základy užití psychologie, Brno: CERM, 2002, ISBN 80-214-2203-3, s. 189

⁵ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. A KOLEKTIV Psychologie a sociologie v řízení. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-169-0, s. 67-68

⁶ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. A KOLEKTIV Psychologie a sociologie v řízení. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-169-0, s. 67-68

⁷ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. A KOLEKTIV Psychologie a sociologie v řízení. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-169-0, s. 563

způsobem a to kladně, neutrálně, ambivalentně nebo záporně na určité opakující se situace, objekty, osoby a myšlenky.

V dětství mají postoje široký a obecný charakter, později pak dochází k jejich diferencování a seskupování do určitých trsů, souborů postojů. Toto seskupování je nazýváno **postojovou integrací**. Postoje mají určitý směr, intenzitu a vliv na naše konání. Působí také jako jakýsi filtr a kontrolní orgán. Předávané informace proto nejsou identické, totožné s přijatými či pochopenými informacemi.⁸

Postojům se každý z nás učí od ostatních lidí a skupin. Často jsme nuceni se přizpůsobit, protože je naší snahou, být přijati určitým člověkem nebo skupinou.

Osvojujeme si proto postoje zaujaté daným člověkem nebo členy skupiny tak, abychom byli akceptováni. V přítomnosti jiných lidí se naše chování vždy mění, pokud vyjadřujeme své postoje. Z toho plyne, že člověk vždy nevyjadřuje navenek pravý, vlastní vztah, ale vyjadřuje postoj, jaký je podle jeho názoru považován za sociálně žádoucí nebo o kterém se domnívá, že je v dané společenské skupině preferován.

Změny postojů například vysvětluje tzv. teorie **kognitivní disonance** Leona Festingera. Postoje jednotlivce jsou podle ní navzájem konzistentní a jednatel se s nimi chová v jednotě. Občas však dojde ke konzistencím, které budí kognitivní disonanci. Její prožívání je pro jedince nepříjemné, proto je motivován, aby je redukoval nebo se jim vyhnul. Jedná se o snahu o redukci disonance a dosažení konsonance. Obdobně to platí nejen pro vztahy mezi postoji, ale i vztahy mezi postoji a chováním neboli činy.

Postoj má pouze situační charakter a je typický pro adaptivní – přizpůsobivé chování. Naopak u chování expresivního – bezprostředního, vyjadřujeme to, jací skutečně jsme, jaké máme skutečné vlastnosti (jde o odraz vnitřního prožívání). Určitý směr myšlení, cítění a jednání člověka dávají jeho postoje a vztahy. Postoj je zde něco kvalitativně nižšího nežli **vztah**.

⁸ KOHOUTEK, R. Základy užití psychologie, Brno: CERM, 2002, ISBN 80-214-2203-3, s. 189-190

Postoj je **stanoviskem**, které člověk zaujal a projevuje se připraveností plnit určité úkoly a cíle. Postoj ve kterém převládá představa o něčem, je **názorem**. Postoj v němž převládá racionální složka je **smýšlením** a postoj, kde převládá iracionální složka je **vírou**.

Metoda, která slouží k doporučení, případně změnám postojů, názorů, mínění, smýšlení či víry se nazývá **propagandou**. Tato je vždy podstatně účinnější pokud je podbarvena citově. Často je používána v médiích, především pak v reklamě.

Základní postoje člověka vůči pracovní skupině, ale i společenskému systému rozlišujeme: **angažovanost** – kladný vztah, **konformitu** - přizpůsobení, **indiferenci** - nezájem a **nesouhlas** – odmítání skupinových či společenských hodnot.⁹

Gender – rovné příležitosti pro muže a ženy

Zkoumání gender/rodu je zacíleno na zvyšování citlivosti vůči projevům užívání a zneužívání moci, zkoumání rodových stereotypů, násilí vůči ženám a zkoumání oblastí, kde je postavení žen a mužů nerovné. Pohlavní rozdíly zaujímají v lidském životě obrovskou roli. Mimo biologických a anatomických rozdílů se týkají také odlišností psychologických, sociálních a kulturních. Člověku jsou vštěpovány od narození a jsou tzv. všudypřítomné během celého života jednotlivce.

Sociální vědy poukazují na to, že rozdíly v chování žen a mužů nejsou jen důsledkem biologických předpokladů, ale mají také sociální povahu. Objevuje se pojem gender (rod) ženský a mužský a také genderová role (naučená část) má na vytváření gender (rodové) identity člověka zásadnější podíl než část genetická.¹⁰

Gender - dle P. Hartla a H. Hartlové: výraz původně z angličtiny, který se zpravidla nepřekládá a má ne zcela výstižné české ekvivalenty „rod“, „pohlaví“ (odpovídá spíše anglickému „sex“). Jedná se o termín v poslední době hojně užívaný při diskusích o mužských a ženských odlišnostech, identitě, sociálních rolích apod.

⁹ KOHOUTEK, R. Základy užití psychologie, Brno: CERM, 2002, ISBN 80-214-2203-3, s. 189-190

¹⁰ PALOVČÍKOVÁ, G. Přednáška Problematika žen a mužů v sociální psychologii. Brno: IMS, 2009

Nebo též soubor **sociokulturně vytvořených sociálních rolí** spojených s příslušností k biologickému pohlaví.¹¹

Nebo též pojem, který se vztahuje k sociálním rozdílům a vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, mohou se měnit v čase a široce se liší mezi jednotlivými kulturami, ale i uvnitř jednotlivých kultur (v protikladu k biologickým rozdílům). Jsou předmětem socializace a jejich závaznost tedy není přirozeným neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi ženami a muži.

Rovné příležitosti pro ženy a muže – všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitostí bez takových omezení, které by představovaly genderové role nebo jakékoli bariéry v účasti na ekonomickém, politickém a sociálním životě a to na základě pohlaví.¹²

Gender studies – dle P. Hartla a H. Hartlové: výraz původně z angličtiny, obor sociálních věd, zejména sociologie, kulturní a sociální antropologie, psychologie, studující odlišnosti pohlaví, zejména **sociokulturně** podmíněné rozdíly v jejich **sociálních rolích**. Původně především specifika pohlaví ženského, dnes obecněji také problematika mužské identity, postavení různých minorit ve společnosti.¹³

¹¹ HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník, 1. vyd. (dotisk) Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-303-X, s. 176

¹² KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR, Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 40-43

¹³ HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník, 1. vyd. (dotisk) Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-303-X, s. 176

Diskriminace

Pojem diskriminace je rovněž jedním ze zkoumaných jevů této diplomové práce. Vycházím totiž z přesvědčení, že ženy, které pracují u Policie ČR se na svém pracovišti s projevy otevřené diskriminace téměř nesetkávají.

P. Hartl a H. Hartlová považují za diskriminaci: omezování nebo upírání práv určitým skupinám obyvatel z důvodů etnických, náboženských, jazykových, sexuálních a jiných.¹⁴

Diskriminace je jakékoliv rozlišování, vylučování či preference založené na stanovených kritériích, jako například rasa, barva pleti, pohlaví, náboženství, politický názor, etnický původ, společenské postavení a jiná stanovená kritéria, která mají účinek zrušení nebo zhoršení rovnosti nebo příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.¹⁵

Přímá diskriminace na základě pohlaví, je situace ve které je s osobou zacházeno hůře než s osobou jinou jen na základě pohlaví této osoby.

Nepřímá diskriminace na základě pohlaví, je proti tomu situace ve které zákon, politika nebo praxe, které se jeví genderově neutrálně, mají neadekvátní negativní vliv na příslušníky jednoho z pohlaví. Tento rozdíl v dopadu není možné vysvětlit objektivními faktory.

Do této kapitoly lze ještě včlenit úzce související zásadu **rovného zacházení** s ženami a muži, což je vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání jedné osoby vůči jiné osobě pro příslušnost k pohlaví, pro její manželský a rodinný stav nebo povinnosti vůči rodině. Jde-li o přístup k pracovním a služebním místům, hlediska výběru, odbornou přípravu, pracovní a služební podmínky a postup v zaměstnání nebo služební postup.

¹⁴ HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník, 1. vyd. (dotisk) Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-303-X, s. 115

¹⁵ PALOŮČÍKOVÁ, G. Přednáška Rovné příležitosti pro muže a ženy. Brno: IMS, 2008

Nikdo nesmí výkonu práv a povinností, které vyplývají z pracovněprávních a služebně-právních vztahů, zneužívat k újmě jiného účastníka pracovněprávního a služebně-právního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za toto ponižování se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy.¹⁶

Sexuální obtěžování

Rovněž u pojmu sexuálního obtěžování vycházím z vlastního přesvědčení, že ženy pracující u Policie ČR se na svém pracovišti s projevy sexuálního obtěžování téměř nesetkávají.

U sexuálního obtěžování se jedná o **součást psychického týrání**. Týká se obou pohlaví, ale ve většině popsaných nebo soudních případů jsou obtěžovány ženy, nejčastěji svými nadřízenými.

Při sexuálním obtěžování nejde tolik o známky náklonnosti sexuální povahy jako spíše o projev moci, o vnímání ženy jako objektu (sexuálního). Pro agresora se sexuálně obtěžovaná žena stává „předmětem, který je stále k dispozici“. Žena na to musí přistoupit, a dokonce by měla být polichocena a cítit se povýšena tím, že si šéf vybral právě ji. Agresor si většinou ani neumí představit, že by žena, po které baží, mohla říci ne. Když tak náhodou učiní, musí na oplátku snášet ponižování a agresi. Leckdy pak agresor řekne, že dotyčná žena ho sváděla, byla povolná a vyžadovala na něm sex.¹⁷

Sexuální obtěžování („sexual harassment“) – jde o nežádoucí chování sexuální povahy, mající vliv na důstojnost člověka (a to také na pracovišti). Může zahrnovat nežádoucí fyzické, verbální i neverbální projevy.¹⁸

¹⁶ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 42-45

¹⁷ PALOVČÍKOVÁ, G. Přednáška Rovné příležitosti pro muže a ženy. Brno: IMS, 2008

¹⁸ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 43

Afirmativní akce

V souvislosti se širším zapojováním žen do činností dříve převážně mužských, jakou je rovněž uplatnění žen ve služebním poměru u Policie ČR, lze rovněž hovořit o strategii, kterou je možné v této souvislosti použít a která se nazývá afirmativní akce. Jedná se o **nástroj k vyrovnávání příležitostí** tzv. pozitivní akce (někdy bývá označována i jako pozitivní diskriminace). Jde o opatření zaměřená na určitou skupinu, která mají za cíl vyloučit a předcházet diskriminaci. Nebo mají napomoci vyrovnání znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur.

Kolektivně vyjednané jednání, mající za cíl eliminovat a předcházet existující diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, vycházející ze stávajících postojů, chování a struktur. Bývá úzce zaměřeno na specifickou skupinu lidí¹⁹

Já sám se kloním k názoru, že se jedná o strategii naprosto odporující zásadám rovnosti a proto ji nepovažuji za vhodnou. Při jejím uplatnění bychom, podle mého názoru, ve snaze předcházet diskriminaci, sami jednali diskriminačně, ale vůči jiné skupině.

¹⁹ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 39-42

Mainstreaming

Mainstreaming je posledním ze základních pojmů uváděných v této části práce souvisejících s uplatněním žen v přímém výkonu služby u Policie ČR

Jde o metodu, postup, kterým je do každé veřejně správní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachovávání rovných příležitostí mužům a ženám. Současně se provádí genderová analýza. Pokud je zjištěn nežádoucí stav, metoda mainstreamingu neprodleně přijme adekvátní opatření.²⁰

Metoda k odstranění nerovnosti mezi pohlavími, která je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a také vyhodnocovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního či negativního dopadu rozhodnutí na ženy a muže. Jde o tzv. **genderovou analýzu**. Pokud je zjištěno, že jedno z pohlaví je negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout takové kroky, aby byly tyto škodlivé účinky odstraněny nebo alespoň minimalizovány.²¹

²⁰ PALOVČÍKOVÁ, G. Přednáška Rovné příležitosti pro muže a ženy. Brno: IMS, 2008

²¹ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 39

1.2 Další pojmy k dané problematice

Za další, můžeme říci vedlejší pojmy k tématu této diplomové práce považují následující pojmy, kterým se budu blíže věnovat: fenomén bezdětnosti; vyčlenění ze společnosti a nízká prestiž povolání policistky a policisty.

Fenomén bezdětnosti

Bezdětnost je podle mého názoru dalším s pojmů souvisejících s uplatněním žen u Policie ČR. Neboť jsou to právě ženy, které při zvažování, zda vstoupit do služebního poměru u policie, jsou více než muži postaveny před s tím související rozhodnutí, jakým směrem tento krok ovlivní jejich další soukromý život. Rozhodnutí pro povolání policistky, bývá rozhodnutím, které život takové ženy změní na relativně dlouhou dobu a podle mého názoru velká část žen odsouvá při takovém rozhodnutí založení rodiny na pozdější dobu.

Bezdětnost společně s poklesem plodnosti, odkládáním rodičovství do pozdějšího věku jsou sociodemografickými jevy, které se v posledních letech na území České republiky stávají stále rozšířenějšími. Postoje k těmto jevům jsou také objektem zkoumání této práce, neboť rozhodnutí mladé ženy, vstoupit do služebního poměru u Policie ČR s sebou, podle mého názoru, také u velké části z nich nese rozhodnutí alespoň k odložení rodičovství do pozdějšího věku. Dobrovolně bezdětní lidé představují v euroamerické civilizaci menšinu.

Bezdětnost obecně lze rozdělit na bezdětnost dobrovolnou a nedobrovolnou. Nedobrovolná bezdětnost může být zapříčiněna biologickými (neplodnost) nebo také strukturálními a kulturními faktory (např. homosexuální orientace). Ta je proto oblastí zkoumání především medicíny. U bezdětnosti dobrovolné lze hovořit o rozhodnutí celoživotním nebo o dobrovolném odkládání rodičovství (opět celoživotně nebo jen dočasně). Zde se při zkoumání široce uplatňují vědy sociální, lze proto také hovořit o jakési bezdětnosti „sociální.“ Pro potřeby této práce bude stěžejní pohled na bezdětnost dobrovolnou a podle mého názoru především na dočasné odkládání

rodičovství vyplývající ze změn v hodnotovém žebříčku nastupujících generací. Dochází k napětí mezi kariérou na jedné straně a potřebami rodiny na straně druhé.

Na konci 80. let se pohyboval věk žen prvorodiček ve východoevropských zemích mezi 20 a 22 lety a celých 60 % prvních porodů připadalo na ženy ve věku 19 – 23 let. Ve zbytku Evropy byl věk prvorodiček mezi 25 a 26 lety, ale podstatná část žen se stala matkou až po třicítce. K přiblížení údajům západní Evropy dochází v posledních letech i u nás. Věk prvorodiček se posunul nad 26 let.²²

K celoživotní bezdětnosti je ve většině Evropských zemí rozhodnut pouze marginální podíl dosud bezdětných žen a mužů. Nejvíce takových žije v německy mluvících zemích (v Německu je to okolo 10 % žen a 20 % mužů). Naopak v zemích bývalého východního bloku je stejně rozhodnuto pouze okolo 2-6 % žen a 1 – 12 % mužů.

Někteří z autorů zabývajících se tematikou bezdětnosti vysvětlují výskyt a nárůst bezdětnosti, poklesu plodnosti a odkládání rodičovství v regionu střední a východní Evropy teorií **sociální anomie**. V té se nehovoří o racionální, ale o anomické reakci na strukturální bariéry rodičovství.

Teorii sociální anomie představil v sociologii David Émile Durkheim a později rozpracoval Robert King Merton. D. É. Durkheim k ní odkazuje jako k situaci, v níž je oslabena síla sociálních norem, lidé se přestávají orientovat v sociálním světě a plánování jejich budoucnosti se pro ně stává složitějším. Výsledkem je pak životní dezorientace a nejistota. R. K. Merton uvažoval o anomii v rámci vztahů mezi kulturními a sociálními systémy, kdy jednotlivec stanovuje své životní cíle a přání v rámci kulturních struktur a využívá k jejich dosažení nejlépe institucionalizovaných prostředků. Pokud však dochází k dlouhodobé disharmonii mezi jeho cíly a legitimními prostředky, jimiž lze těchto cílů dosáhnout (dochází k disharmonii mezi kulturním a sociálním systémem), nachází se v anomické situaci, na kterou reaguje různým způsobem. Disharmonie mezi cíly a prostředky sloužícími k jejich dosažení

²² HAŠKOVÁ, H., ŠALAMOUNOVÁ, P., VÍZNEROVÁ, H. ET AL. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě, 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-092-3, s. 12-41

na společenské (makro) úrovni může vést také k odmítnutí norem případně nedůvěře v existující sociální instituce individuální (mikro) úrovni. V situaci sociální anomie je pro jednotlivce velmi těžké dělat zásadní rozhodnutí, lze proto očekávat, že takové rozhodnutí, jako je rození dětí, bude odkládat.²³

Jinou z teorií vysvětlujících tematiku bezdětnosti, výskyt a nárůst bezdětnosti, pokles plodnosti a odkládání rodičovství je teorie **genderové rovnosti**. Jedná se o teorii navrženou P. McDonalodem, který při ní vycházel z předpokladu, že moderní kapitalismus a jeho institucionální zakotvení způsobují nárůst bezdětnosti a redukci plodnosti na velice nízkou úroveň. Poukazuje na to, že povaha tržní ekonomiky nekoresponduje s plány na rodičovství a s rodinným životem vůbec. Přitom vede jedince k tomu, aby se vyhýbal dlouhodobým závazkům, jakým je také rodičovství. Život v soudobých tržních společnostech vytváří hodnotový rámec, který vyhovuje spíše než životu rodinnému, principům společností preferujícím mobilní, svobodné a bezdětné jedince bez závazků, připravené kdykoli reagovat na požadavky trhu. Změny reprodukčního a rodinného chování jsou tak způsobeny protikladem mezi trhem a rodinou. Rodina je orientována dlouhodobě, kdežto trh jen krátkodobě. Trh předpokládá individualismus, konkurenceschopnost a mobilitu, rodina spíše altruismus. Racionalita tržní společnosti tak neposkytuje prostor pro založení rodiny a výchovy dětí.

S ohledem na dlouhodobý podíl žen ve střední a východní Evropě na trhu práce a také k jejich většinovému sebepojetí (spolu)živitelek rodiny se v těchto společnostech ustálil model dvoupříjmové rodiny. I přesto však u nás v ČR přetrvává jako ideální tradiční představa o uspořádání genderových rolí, kdy se o zajištění rodiny po stránce příjmů má postarat především (ale nejen) muž a zodpovědnost za péči o děti a domácnost pak leží především na bedrech ženy. Taková představa se promítá i do reálného uspořádání genderových rolí, kdy muž přináší zpravidla vyšší výdělek a žena přebírá většinu péče o děti a domácnost.

Bezdětnost není **genderově neutrální**. Ve společnosti se projevují odlišná očekávání a představy o ženách a mužích. Od žen se totiž více očekává, že budou mít

²³ HAŠKOVÁ, H., ŠALAMOUNOVÁ, P., VÍZNEROVÁ, H. ET AL. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě, 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-092-3, s. 12-41

děti, více je jim vnucována role matky a mateřství je považováno za hlavní poslání v životě ženy. U mužů je bezdětnost více tolerována a pro společnost je více přijatelná.²⁴

V dostupné literatuře se vyskytuje v podstatě dvojí vysvětlení problému bezdětnosti a změn reprodukčního chování mladých lidí.

První teorie uvádí, že žije mnoho mladých lidí, kteří by dítě rádi měli, ale nemohou si je dovolit kvůli zhoršeným sociálním a ekonomickým podmínkám. Není pro ně snadné sehnat dostupné bydlení nebo najít, případně udržet si práci.

Druhá teorie, která má více zastánců mezi sociology, uvádí, že mladé páry pouze s určitým zpožděním následovaly trendy známé ze západního světa 60. let. Změna režimu podle tohoto názoru demografické změny nepřinesla, ale tento proces pouze urychlila a radikalizovala. Současné generace mají mnohem více možností, jak nakládat se svými životy. Logicky pak založení rodiny odsouvají mladé páry do stále vyššího věku. Přednost dostává budování kariéry, volný čas a cestování. Mladí se také více soustřeďují na vybudování kvalitního zázemí, především bydlení. Podle některých názorů je tento trend patrnější u žen, které mateřství ohrožuje na trhu práce.²⁵

²⁴ HAŠKOVÁ, H., ŠALAMOUNOVÁ, P., VÍZNEROVÁ, H. ET AL. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě, 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-092-3, s. 44-88

²⁵ HAŠKOVÁ, H., ŠALAMOUNOVÁ, P., VÍZNEROVÁ, H. ET AL. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě, 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-092-3, s. 123

Vyčlenění ze společnosti a nízká prestiž povolání policistky a policisty

Dalšími z pojmů, které souvisí se zaměřením této práce jsou vyčlenění ze společnosti a nízká prestiž povolání policistky a policisty. To jsou skutečnosti na které by měla být při vstupu do služebního poměru u Policie ČR každá žena (ale i muž) připravena, tak aby jim dokázala co nejlépe čelit.

U pojmu **prestiže** jde o vážnost, kterou jedinec požívá v určité společnosti, tato není závislá přímo na majetku a příjmech. Výzkum prestiže jednotlivých povolání je jedním ze základních témat empirických výzkumů a bývá poměrně často opakován. První takové výzkumy byly uskutečнены již ve dvacátých letech minulého století. Umístnění v takto vytvořených žebříčcích prestiže jednotlivých povolání nám může napovědět o reálné sociální struktuře společnosti. Prestiž můžeme chápat ve dvou sociálních funkcích, které jsou vzájemně spjaté. Jednak se jedná o projev subjektivní dimenze objektivně existující vertikální sociální diferenciací profesí a jednak se jedná o relativně ustálenou strukturu duchovních nebo morálních kompenzací, kterých se dostává jednotlivým profesím od společnosti. V této souvislosti se prestiž profese stává jednou z důležitých objektivních charakteristik sociálního statusu a může být chápána i jako přibližná **míra sociálního statusu**.

V těchto dimenzích postavení profese policistky nebo policisty není v naší společnosti příliš vysoce ceněno. Podle dostupných výsledků provedených výzkumů například jak je uvedeno v **Tabulce č. 1**, kde se jedná o výsledky výzkumu Naše společnost 2008 provedeného společností Centrum pro výzkum veřejného mínění a Sociologickým ústavem AV ČR v červnu roku 2008 se povolání policistky a policisty umístnilo na **16.** místě z 26 zkoumaných povolání. To je výsledek, který zhruba odpovídá dlouhodobému postavení tohoto povolání podle výsledků z předešlých let. V roce 2004 a 2006 to bylo místo **20.** a v roce 2007 místo **13.**²⁶

²⁶ <http://cid-2a05c2f6907b8de8.skydrive.live.com/self.aspx/Nezařazené/Prestiž%20povolání.pdf>

PRESTIŽ POVOLÁNÍ (BODOVÉ HODNOCENÍ) V LETECH 2004 - 2008

Profese	11/2004		9/2006		6/2007		6/2008	
	průměr	pořadí	průměr	pořadí	průměr	pořadí	průměr	pořadí
lékař	89,5	1.	90,4	1.	89,8	1.	88,2	1.
vědec	80,7	2.	81,2	2.	81,8	2.	81,8	2.
učitel na vysoké škole	78,5	3.	77,7	3.	78,2	3.	77,5	3.
zdravotní sestra	-	-	-	-	-	-	71,2	4.
učitel na základní škole	71,3	4.	71,4	4.	70,7	4.	71,1	5.
programátor	66,3	5.	67,8	5.	65,7	5.	65,3	6.
projektant	64,1	7.	65,8	6.	65,5	6.	64,5	7.
soudce	64,8	6.	65,6	7.	65,0	7.	63,9	8.
soukromý zemědělec	59,1	10.	58,4	8.	59,0	8.	57,7	9.
manažer	59,4	9.	58,0	9.	55,4	11.	57,2	10.
starosta	60,1	8.	57,9	10.	57,4	9.	56,1	11.
profesionální sportovec	56,1	11.	57,4	11.	55,6	10.	53,8	12.
novinář	54,4	12.	54,7	13.	53,0	12.	53,7	13.
účetní	53,5	14.	55,9	12.	51,3	15.	52,3	14.
truhlář	50,8	16.	53,1	16.	51,4	14.	51,3	15.
policista	47,6	20.	49,5	20.	52,1	13.	50,6	16.
majitel malého obchodu	51,2	15.	51,2	17.	50,1	16.	50,0	17.
ministr	53,8	13.	54,1	14.	50,0	17.	48,8	18.
bankovní úředník	50,2	18.	50,2	19.	48,7	20.	48,5	19.
voják z povolání	44,8	22.	46,7	21.	46,4	21.	46,4	20.
stavební dělník	-	-	-	-	-	-	44,3	21.
prodavač	42,8	24.	44,4	22.	41,5	23.	41,8	22.
sekretářka	43,7	23.	44,1	23.	40,5	24.	40,6	23.
kněz	46,1	21.	42,6	24.	43,2	22.	40,0	24.
poslanec	39,9	25.	38,9	25.	36,5	25.	33,6	25.
uklízečka	29,4	26.	33,8	26.	29,0	26.	29,8	26.

Tabulka č. 1²⁷

Tedy povolání policistky a policisty se stabilně umisťuje až na začátku druhé poloviny případně poslední třetiny zkoumaných povolání. To jistě nejsou výsledky příliš potěšitelné a obraz práce u policie nemá přes svou nespornou náročnost v očích veřejnosti přílišnou vážnost. To podle mého názoru pramení především ze stálého vnímání policie především jako složky represivní a tudíž nehodné obecného respektu. Vzhledem k objektivitě je však třeba říci, že obdobných výsledků je v ČR dosahováno již od 60. let minulého století a k významnému posunu nedošlo ani v období změny politického systému v naší zemi v letech devadesátých. Dále je třeba zmínit,

²⁷ <http://cid-2a05c2f6907b8de8.skydrive.live.com/self.aspx/Nezařazené/Prestiž%20povolání.pdf>

že ani v zahraničí není povolání policistky nebo policisty příliš vysoko ceněno a výsledky zkoumání jsou zde zhruba na stejné úrovni a to i z dlouhodobého hlediska, jako je tomu u nás v ČR.

Jen pro zajímavost z uvedeného šetření vyplývá, že k dlouhodobě nejprestižnějším patří na prvním místě povolání lékařky a lékaře, následováno povoláním vědecké pracovnice a pracovníka a na třetím místě vysokoškolské učitelky a učitele. Nejméně prestižní pak jsou povolání uklízečky a uklízeče nebo poslankyně a poslance.²⁸

S relativně nízkou prestiží povolání policistky a policisty souvisí další z uváděných negativních jevů, které toto uplatnění provázejí a to je nebezpečí jistého **vyčlenění ze společnosti**. Nejedná se zde samozřejmě o exkluzi v pravém slova smyslu, tedy úplnou ztrátu sociálních kontaktů. Nicméně každý z uchazeček a uchazečů o práci u policie by měl být připraven na jisté ochlazení vztahů se svým okolím ke kterému s největší pravděpodobností po vstupu do služebního poměru dojde. S tímto problémem se jistě každý, kdo k policii nastoupil setkal na vlastní kůži. Opět i zde je, podle mého názoru, jedním z důvodů k takovému jednání vnímání policie především jako složky represivní a ve veřejnosti stále přetrvávající jistý strach z její činnosti. Sám jsem se setkal s tím, když jsem vstupoval do řad policie, jak mne na jedné straně mnoho mých kamarádů a známých od tohoto rozhodnutí odrazovalo. Později jsem z jejich strany, alespoň v některých případech, cítil i jisté ochlazení vztahů a přístupu k mé osobě.

Tyto mé poznatky potvrdily rovněž výsledky dotazníkového šetření provedeného mezi policistkami a policisty v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, které jsou uvedeny na jiném místě této práce. Vyplývá z nich, že postavení ve společnosti se stalo zdrojem nespokojenosti a nenaplnění představ pro dvě třetiny policistek a policistů.

Stejně tak představa o výši platu nebyla naplněna u více než dvou třetin policistek a policistů. Celkově tedy lze u policistek a policistů hovořit o velmi vysoké

²⁸ <http://cid-2a05c2f6907b8de8.skydrive.live.com/self.aspx/Nezařazené/Prestiž%20povolání.pdf>

míře nenaplněných představ a tedy zřejmě i o jisté deziluzi vedoucí k možné ztrátě motivace pro setrvání ve služebním poměru.²⁹

Příčinu tohoto stavu vidím především v chybné a poněkud krátkozraké personální politice této instituce. Všichni jsme v médiích svědky a to především v posledních letech, že probíhá opakovaně masivní náborová kampaň se snahou o co nejrychlejší zvýšení početních stavů příslušnic a příslušníků Policie ČR. Údaje v takové kampani jsou však velmi často záměrně zkreslené, výše služebních příjmů je slibována v nereálné výši a případní uchazeči o službu nejsou raději vůbec seznamováni se stinnými stránkami takové práce. To vše později vede k nespokojenosti a odchodům takto na základě nereálných údajů získaných uchazečů o práci u Policie České republiky.

²⁹ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, MV ČR, Praha, 2006, s. 15

2. Úloha policie ve společnosti

Pro každého z nás je pocit bezpečí jednou z nezákladnějších lidských potřeb. Chybí-li pocit bezpečí dlouhodobě, výrazně se znehodnocuje život každého z nás. Jak jsem již uvedl v úvodu, strach z kriminality je jednou z hlavních obav současného člověka. Ke zmírnění těchto obav tu musí mít stát orgány, které s kriminalitou bojují. Mezi jednu z nejdůležitějších složek státu zajišťujících tuto lidskou potřebu dnes patří Policie ČR.³⁰

2.1 Represivní poslání policie

Policejní práce je aspektem sociální kontroly. Je to systematická metoda, kterou policie reaguje na chování lidí, jež považuje za deviantní, problematické, zneklidňující a obtěžující. Policie má stálý kontakt s okrajovými skupinami, které mají nízký sociální status a náleží k nejobtížnějším částem společnosti. Je neustále konfrontována se stinnými stránkami života společnosti. To se samozřejmě negativně projevuje na jejích příslušnicích a příslušnicích, kteří to musejí mít neustále na zřeteli a snažit se toto působení co nejvíce potlačit.

Srovnávacím policejním zkoumáním 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 méně než 1 % předcházení kriminalitě. Policie vykonává v podstatě reaktivní (represivní) práci. Občané oznamují trestné činy, oslovují policejní hlídky, přicházejí na policejní oddělení a telefonují policii. **Proaktivní činnost** (prevence kriminality a vyhledávání latentní kriminality) je podstatně menší.³¹

³⁰ MIŠTÍK, M. BP, Výchovné metody Policie ČR jako protiváha jejího represivního postavení, Brno, 2007, s. 9

³¹ <http://www.mvcr.cz/casopisy/kriminalistika/>

Policie je jen zřídka činná z vlastní iniciativy. Zadržuje osoby, vyžaduje vysvětlení, provádí osobní a domovní prohlídky. Mezi proaktivní a reaktivní policejní prací musí být vytvořena lepší rovnováha. V zájmu předcházení kriminalitě musí být zesílena **proaktivní** policejní práce.

Jednotlivý policista na ulici má relativně velkou moc rozhodovat v konkrétním případě. Mluví se proto o něm jako o politikovi na rohu ulice. Empirické zkoumání policejního zvažování oprávněnosti zákroku je obtížné, neboť jeho výkon je nepatrně sociálně čitelný, vysvětlitelný. Někteří „kritičtí“ policejní vědci předhazují policii nestejnost jejího rozhodování: Policie prý používá svého zvažování na úkor nevlivných a bezmocných etnických a rasových menšin, mladých lidí, zvláště také mladých žen a obětí ženského pohlaví, které byly znásilněny nebo tělesně zneužity. Toto chybné diskriminační chování policie se pokoušejí vysvětlit neformální policejní kulturou.

Takový pohled jde jednostranně k tíži policie a není objektivní. Rasové a etnické menšiny, mladí muži a mladé ženy mají potíže s policií, protože mají problémy se státem a společností a protože policie je pro ně symbolem státní autority. Menšiny a mladí lidé promítají na policistky a policisty své odmítavé emocionální reakce vůči státu a většině obyvatelstva, kvůli nimž se cítí být znevýhodněni. Je proto pochopitelné, že policie jedná s menšinami a skupinami mládeže s pozornou opatrností. Tito jsou vůči policii nekooperativní a domnívají se, že policie má proti nim předsudky a znevýhodňuje je. Jednostranná diskriminace ze strany policie, jak na ni poukazují někteří „kritičtí“ policejní výzkumníci, je spíše interakčním procesem, který se týká nedostatků v sociální struktuře.³²

Právě **větší zapojení žen** do přímého výkonu služby u policie pak může přinést pozitivní výsledky při ovlivňování chování uvedených rizikových skupin a například také při jednání s **mladými ženami**, oběťmi ženského pohlaví, které byly znásilněny nebo tělesně zneužity případně při jednání s **děťmi a mladistvými**, ať už jako s oběťmi trestné činnosti nebo jejich pachatelí.

³² <http://www.mvcr.cz/casopisy/kriminalistika/>

2.2 Úloha policie se vyvíjí

Vývoj sociální struktury, kriminality a pokrok v policejní organizaci, policejní práci a personální politice policejních sborů spolu úzce souvisejí. Budoucí společenský vývoj lze načrtnout několika málo hesly:

Změny v institutech manželství a rodiny, změněný styl výchovy dětí (častější výchova jediným rodičem, zvýšená zaměstnanost žen), **rozšířená mobilita** (cestování), styk s cizími **kulturami a hodnotovými systémy**, více různých druhů **masmédií**, rychlejší **informační možnosti**, větší **migrace**, více šancí pro **individuální rozvoj**, rostoucí **mezilidské odcizení**, **eroze** neformálních mechanismů **sebekontroly**.

Sociální struktura se bude rostoucí měrou vyvíjet k diferencované, fragmentované, dezorganizované urbanistické společnosti. S tím bude úzce spojen rozvoj kriminality. Bude více kriminality proti životnímu prostředí, hospodářské a počítačové kriminality. Porostou násilné delikty, zejména násilí páchané mládeží, ale také páchané na mládeži. Protože zprávy o zločinech fascinují obyvatelstvo, nebudou se masmédiá zdráhat stále více nás „terorizovat“ zpravodajstvím o kriminalitě.

Je nepravděpodobné, že by policie mohla zvládat tento vývoj tradičními prostředky. Poroste policejní specializace nejen na v současnosti fungující rozdělení na policii pořádkovou, kriminální a dopravní. Profesionalita policie musí být doplněna společenskou a problémovou orientací, neboť prevenci kriminality a její objasňování nelze úspěšně provádět bez společnosti. Policie potřebuje pro svou práci, aby byla akceptována obyvatelstvem. Policejní společenská práce předpokládá **vyšší úroveň vzdělání** a dalšího vzdělávání policistek a policistů, tito musí být lépe akademicky vzděláni.³³ Současně s těmito požadavky již v posledních letech také dochází ke změnám v personálním zabezpečení policejních činností a to především širším **zapojením žen** do činnosti policie. To je vývoj, který je vstřícný jednak vůči veřejnosti, jednak slouží samotné policii, aby její činnost byla více efektivní a akceschopnější.

Ruku v ruce s těmito změnami uvnitř policie musí dojít k ještě užšímu sepětí policie s ostatními státními i nestátními organizacemi a zapojení co největšího množství

³³ <http://www.mvcr.cz/casopisy/kriminalistika/>

občanů do boje s kriminalitou. Každý z nás je totiž spoluodpovědný za vývoj kriminality v naší vlasti. Bohužel tuto skutečnost si dosud spousta našich spoluobčanů neuvědomuje. Veškeré činnosti v této problematice se snaží přesunout právě jen na bedra policie.

To je však názor nesprávný a do budoucna je nesmírně důležité zvyšovat povědomí nás všech o tom, že za svou bezpečnost jsme odpovědni především my jako jednotlivci. Kdy se každý z nás musí nejprve vlastními prostředky snažit ochránit svůj majetek, zdraví ale i život a životy a zdraví svých blízkých. Teprve když na to naše vlastní síly nestačí, nastupuje zde stát a jeho prostřednictvím policie a další orgány, které nám v naší snaze mohou a musejí být nápomocny. Nelze ale tak, jako tomu bylo v minulosti, jen nečinně sedět tzv. „s rukama v klíně“ a čekat, jak se o nás stát postará. Především do konce 80. let byli lidé v ČR a dalších socialistických státech zvyklí a nejen v oblasti kriminality, ale i v dalších oblastech běžného života společnosti na politiku státního dirigismu a paternalismu.

Společnost se jako celek v posledních letech rozvíjí nebývalým tempem. Především v oblasti výpočetní techniky a komunikací a také dochází k rozvoji s tím související případné trestné činnosti. Tedy v současnosti je nutné **pružně reagovat** na měnící se **trendy ve vývoji kriminality**. O těchto trendech včas informovat veřejnost a napomáhat jí těmto nebezpečím předcházet a účinně s nimi bojovat.³⁴

Na druhou stranu je nutné se při plnění úkolů policie co nejvíce snažit vyhnout jednání, které by mohlo být v některých případech označeno za tzv. **systemové týrání**. Systemové týrání nebo také někdy tzv. druhotné ponižování je způsobeno systémem, který byl založen pro pomoc a ochranu obětí kriminality. Veškeré úkony související s trestním řízením ať už medicínské nebo trestněprávní jsou velmi náročné z hlediska odborného, humánního ale i etického.³⁵ Měly by být konány tak, aby oběti trestné činnosti nebyly opětovně poškozovány a stresovány prací policie a dalších orgánů státu při oznámení trestné činnosti, která je nějakým způsobem poškodila.

V této oblasti a dále v oblasti preventivního působení vidím do budoucna největší možnost uplatnění žen policistek. K této problematice mohu uvést konkrétní

³⁴ MIŠTÍK, M. BP, Výchovné metody Policie ČR jako protiváha jejího represivního postavení, Brno, 2007, s. 12

³⁵ MŮHLPACHR, P. Kapitoly ze sociální patologie, Brno: IMS 2003, Tisk Bonny Press, s. 79 - 80

aktuální zkušenost z praktického zapojení žen do oblasti, ve které mohou společnosti co nejvíce pomoci. Ředitelka Obvodního ředitelství policie Prahy II plk. JUDr. Zdeňka Brotánková obdržela 20. 2. 2009 cenu Anděl Bílého kruhu bezpečí (BKB) za mimořádný přístup k obětem trestných činů. Tato nevládní organizace se již dvě desetiletí věnuje obětem a svědkům kriminality a přispěla k přijetí zákona na ochranu před domácím násilím.

Uváděné ocenění si plk. JUDr. Z. Brotánková zasloužila komplexním ověřením projektu "Nejste na to sami(y)", jehož cílem je **pomoc obětem násilí**. Projekt vypracovali odborníci BKB, je zaměřen na oběti znásilnění, nebezpečného pronásledování, pozůstalé a příbuzné pohřešovaných a v neposlední řadě na děti a mladistvé v postavení oběti nebo svědka. Plk. Z. Brotánková souhlasila s testováním projektu ve svém policejním obvodu a sama se do něj aktivně zapojila. Její podřízení si tak osvojují nové znalosti a dovednosti zejména v oblasti komunikace s oběťmi trestných činů. Došlo k proškolení policistek a policistů z celého služebního obvodu uvedeného policejního ředitelství. Podle jmenované kolegyně se projekt osvědčil - dostává prý řadu dopisů od obětí různých deliktů, i těch banálních, jako jsou krádeže, které oceňují dobrou komunikaci policistek a policistů.³⁶

Podle mého mínění je toto právě oblast a plk. JUDr. Z. Brotánková je toho důkazem, ve které se mohou ženské kolegyně velice dobře uplatnit. Zvyšuje to jejich kredit jednak vůči veřejnosti, taková činnost je totiž velice dobře využitelná při pozitivní prezentaci práce policie v médiích a ta takovou prezentaci v poslední době více než potřebuje. Současně ale takové jejich zapojení vede k ocenění jejich práce a **utváření pozitivních postojů** k ženám policistkám i ze strany jejich kolegů policistů.

Se změnami v organizaci práce Policie ČR a rovněž celého Ministerstva vnitra ČR souvisí také nově zaváděný model představující komplexní analýzu organizace a kterým je **Model excelence EFQM** (European Foundation for Quality Management) Evropská nadace pro management kvality. Jeho vznikl se váže k roku 1988, kdy jej začalo používat 14 vrcholových manažerů předních evropských společností s cílem prosazení základních principů TQM (Total Quality Management) do každodenní praxe různých evropských organizací a snahou o udržení konkurenceschopnosti

³⁶ <http://www.ct24.cz/domaci/46345-cena-andel-za-pomoc-obetem-trestnych-cinu-patri-policistce-brotankove/>

s japonskými firmami. V současnosti tento model zavedlo několik desítek organizací ziskového i veřejného sektoru z celé Evropy, ale i z jiných kontinentů.³⁷

Měření efektivity pomocí Modelu excelence EFQM je využíváno jako velice **praktický nástroj pro sebehodnocení organizace**. Vrcholný management organizace dostává praktickou možnost si ověřit, zda se jejich organizace vyvíjí správným směrem. Získané poznatky je upozorňují, kde je největší prostor k dalšímu zlepšení a podněcují hledání vhodných řešení. Model EFQM Excellence je jedním z podkladů strategického plánování a nástrojem provozního a projektového řízení. Tento model nevnucuje jeden z konkrétních způsobů fungování, ale spíše nabízí možnost posouzení, zda organizace dosahuje stálého zlepšování v oblastech:

- Orientace na dosahování výsledků.
- Orientace na zákazníka.
- Jasná strategie a vedení.
- Procesní řízení a schopnost reagovat na nové skutečnosti.
- Rozvoj lidského potenciálu a zapojení zaměstnanců.
- Zavádění inovací a zlepšování.
- Rozvoj vztahů s partnery.
- Odpovědný přístup k zaměstnancům, zákazníkům, partnerům i společnosti.

Model je rámcem pro stanovení přístupů a metod, jak naplnit jednotlivé jeho prvky a charakteristiky. Zavádění modelu je během na dlouhou trať. Výsledky se rozhodně nedostaví hned, ale například až za několik let. Stanovení priorit pro zlepšování konkrétních oblastí záleží na vrcholném managementu, vizi, poslání a strategii organizace. Jedná se o jednoduchý model, který se však složitě aplikuje a především je nutné s ním pracovat trvale. Pochopení jeho zákonitostí leží především na vrcholném managementu organizace.³⁸

Rámcem zavádění systému řízení kvality na MV ČR byl stanoven Pokynem ministra vnitra č. 48 ze dne 29. 8. 2008 a probíhá v několika etapách. V první polovině roku 2009 budou ke zvoleným prioritám vytvořeny akční plány, které by měly obsahovat řadu rozhodnutí a termínů k nápravě zjištěných nedostatků a bude probíhat

³⁷ <http://www.vsb.cz/okruhy/iso/efqm/>

³⁸ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/policie/severocesky/ustiprezentace2/1626.html

jejich realizace. Tyto fáze se mají cyklicky opakovat, bude tedy opětovně vše sepsáno, hodnoceno, budou nalezena místa ke zlepšení a provedena náprava tohoto stavu. Praktickým užitím v mnoha organizacích bylo zjištěno, že tento systém je velice silným nástrojem v rukách managementu a osvědčil se nejen v komerčních firmách, ale také ve veřejné správě.³⁹

Součástí zavádění Modelu excelence EFQM do práce Policie ČR je jako jedna z velmi důležitých oblastí rovněž snaha o co možná nejrychlejší dosažení optimálního stavu v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.

³⁹ <http://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvo-soucasnost.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

2.3 Dílčí závěr

Dlouhodobě chybějící pocit bezpečí výrazně znehodnocuje život každého z nás. Policie, která je spoluodpovědná za jeho posílení, je neustále konfrontována především se stinnými stránkami života společnosti. Přesto však musí být vytvořena lepší rovnováha mezi proaktivní a reaktivní policejní prací, kdy musí být posílena její činnost proaktivní tzn. prevence kriminality a vyhledávání kriminality latentní a zlepšení v oblasti **výchovného působení** na společnost jako celek. Tak, aby se do boje s kriminalitou aktivně zapojilo co nejvíce občanů a tito pouze pasivně neočekávali, jak jejich bezpečnost zajistí stát a potažmo policie.⁴⁰

Policie sama pak musí zajistit **kvalitnější vzdělávání** uvnitř policie, personální obsazení na vysoké úrovni, a v souvislosti se zapojením žen do přímého výkonu služby u Policie ČR zajistit, aby tyto ženy působily na místech, kde mohou být veřejnosti co nejvíce nápomocny. Současně jak policistky, tak také jejich kolegové musí cílevědomě **působit na veřejnost**, se kterou jsou denně v kontaktu a to ve smyslu utváření **pozitivních postojů** jednak k ženám policistkám, k ženám a jejich postavení ve společnosti obecně a koneckonců také k Policii ČR jako k instituci.

Tato instituce se také musí snažit o vlastní efektivní fungování například využitím předností zmiňovaného **Modelu excellence EFQM**, jako velice praktického nástroje pro sebehodnocení organizace. Vrcholný management organizace s ním dostává praktickou možnost si ověřit, zda se organizace vyvíjí správným směrem.

Policie jako instituce a potažmo každý z jejího sboru se musí dále co nejvíce snažit vyhnout jednání, které by mohlo být v některých případech označeno za tzv. **systémové týrání**. Veškeré úkony by měly být konány tak, aby oběti trestné činnosti nebyly opětovně poškozovány a stresovány prací policie a dalších orgánů státu při oznámení trestné činnosti, která je nějakým způsobem poškodila. V této oblasti a dále v oblasti preventivního působení vidím do budoucna největší možnost **uplatnění žen policistek**.

⁴⁰ MIŠTÍK, M. BP, Výchovné metody Policie ČR jako protiváha jejího represivního postavení, Brno, 2007, s. 13

3. Působení žen v bezpečnostních sborech u nás v historickém vývoji

3.1 Historický vývoj dané problematiky

Dějiny policie, četnictva nebo dalších subjektů podílejících se na plnění policejních úkolů, jsou velmi složité a obsáhlé. Jak již bylo uvedeno na jiném místě této práce jedná se o činnosti, které byly odedávna především doménou mužů, příslušníků těchto sborů. Počátky zapojení žen do činností těchto sborů lze spatřovat až na přelomu 19. a 20. století a to nejprve v USA a následně také v Evropě. V tomto období se jednalo například o méně známý institut tzv. **policejních asistentek**.

Pro oblast působení **sociální pedagogiky** je jistě velmi zajímavé, že již v uvedeném období byla ve všech kulturních evropských státech a USA věnována zvýšená pozornost práci s mládeží a dalšími ohroženými skupinami občanů. Výsledkem snah bylo ustavení pomocných orgánů a institucí, jejich úkolem bylo zajištění sociální péče o mládež. Jedním z takto vzniklých úřadů byl také úřad policejních asistentek. Tato instituce působila zejména v Německu, kde pracovali asistentky v téměř každém větším městě.

Zřízením úřadu policejní asistentky se otevřel ženám zcela nový obor jejich veřejné působnosti. V Německu byly například v této době ustanoveny asistentky i ve městech s méně než 50.000 obyvatel. Z pohledu Rakousko-Uherska je nutné uvést, že situace v Německu, Norsku, Švédsku, Švýcarsku i Finsku byla co do různých sociálních zařízení daleko lépe ošetřena nežli v Rakousku-Uhersku. Vzhledem k tomu a s ohledem na množící se problémy v dané oblasti podala Česká zemská komise pro péči o mládež v Praze, Ústřední spolek českých žen a Záchrana petici k ministerstvu vnitra o zřízení podobné instituce i při policejním ředitelství v Praze.⁴¹

⁴¹ MACEK, P. A KOLEKTIV Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8, s. 3-18

Pro počátek bylo doporučováno, aby policejní asistentka věnovala pozornost jak oblastem již dříve zmiňovaným, tak také případům, kdy přišel nezletilý do konfliktu s trestním zákonem. Zde měla asistentka konat potřebná šetření pro potřeby soudu pro mladistvé. Dále bylo navrhováno, aby stejně jako v Praze, mohly policejní asistentky působit například v Brně – jedna česká a jedna německá a v dalších městech v Čechách a na Moravě (v Plzni, Liberci, Ústí nad Labem, Budějovicích, Moravské Ostravě a Opavě).

Rakousko-uherská monarchie ženami v policejních službách příliš neoplývala a jejich absence musela být často řešena provizorními prostředky. Především se jednalo o osobní prohlídky, které musely vykonávat nezúčastněné osoby – ženy, například manželky starostů, učitelů nebo jinak veřejně činných osob. Vzdor těmto problémům nebyly ženy zařazeny v žádné ze součástí četnictva a stejně tak tomu bylo i později u četnictva československého. O mnoho lepší nebyla ani situace u policie. U vídeňského policejního ředitelství v roce **1901** fungovala pouze **jediná žena** a to ve funkci okresní policejní porodní asistentky (ředitelství v té době zaměstnávalo 4 356 lidí). Jen pro srovnání lze uvést jaká situace byla u československé státní policie v zemi Moravské. V roce **1925** zde z celkového počtu 746 osob pracovalo jen **24 žen**. Všechny však v rámci kancelářského personálu.⁴²

V říjnu **1918** dochází k vytvoření samostatného československého státu a následně k recepci stávajícího právního řádu a na tomto základě i k převzetí stávajícího správního systému a rakouské organizace **státních policejních úřadů, četnictva a komunální policie**.

Četnictvo i státní policejní úřady byly zřizovány a financovány státem. Komunální policie pak mohla být zřizována jednotlivými obcemi, přičemž náklady na její činnost byly hrazeny rozpočtu té které obce. Pokud jde o místní působnost, četnictvo plnilo úkoly na území celého státu s výjimkou statutárních měst. Zde fungovaly státní policejní úřady. Kromě statutárních měst, tedy na území spravovaném četnictvem, mohly úkoly plnit rovněž komunální policejní sbory.

⁴² MACEK, P. A KOLEKTIV Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8, s. 3-18

Poslání **Státních policejních úřadů** mělo základy již v samotném mocnářství, kdy Císařským nařízením č. 142 ř. z. ze dne 10. 12. 1850 (policejní řád) bylo stanoveno, že tyto úřady „...mají předcházeti a brániti cestou zákonnou všem nebezpečím, ohrožujícím císařský dům, zákonný řád a vůbec právní stav, blaho státu a jednotlivce, mají udržovati veřejný pokoj a řád v obvodě svého okresu, překaziti útoky na pokoj a řád, poškození osoby i vlastnictví, ať již se poškození stalo náhodou neb lidskou činností úmyslnou, odstraňovati škodlivé následky, konečně pátrati po rušitelích zákona, zadržeti je a odevzdati povolaným úřadům.“ Nověji pak byly úkoly státních policejních úřadů specifikovány v jednotlivých vyhláškách Ministerstva vnitra, jimiž byly vládou na základě zákona č. 165 Sb. z 13. 3. 1920 zřizovány.

Četnictvo, dle zákona č. 299 Sb. ze dne 14. 4. 1920, bylo charakterizováno jako vojensky organizovaný sbor strážný, jenž je určen k tomu, aby podle stávajících zákonných předpisů udržoval na celém území Československé republiky veřejný pořádek a bezpečnost.

Problematika postavení a činnosti policie, četnictva a komunální policie a jejich působení představuje poměrně obsáhlou kapitolu dějin těchto sborů, na níž stále navazujeme a rozšiřujeme ji. Není jistě bez zajímavosti si tuto část činnosti alespoň v krátkosti připomenout. Jako nástin jejich činnosti v rozsahu této práce je však myslím dostatečný.⁴³

Služba v ozbrojených bezpečnostních sborech byla odedávna především doménou mužů. **Poprvé** v historii byly u nás k policii **přijaty ženy** – příslušnice až v roce **1948**. Šlo o 672 příslušnic tehdejšího Sboru národní bezpečnosti (SNB) a to na základě § 3 zákona č. 286/1948 Sb., o národní bezpečnosti. Tyto příslušnice procházely základními šestiměsíčními školami SNB a po jejich úspěšném absolvování byly umisťovány na útvarech SNB.⁴⁴

⁴³ KOLEKTIV AUTORŮ Zkušenosti policistů z preventivní práce v ČR. 1. vyd. Praha: Themis, 1999, ISBN 80-85821-78-8, s. 7-15

⁴⁴ KOLEKTIV AUTORŮ Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, MV ČR, Praha, 2006, s. 1

3.2 Charakteristika současného stavu

Zhruba od roku 1998, od doby příprav vstupu České republiky do Evropské unie se otázka prosazování **rovných příležitostí** stala jednou z priorit vlády ČR. V návaznosti na to se i Ministerstvo vnitra a vedení Policie ČR začalo touto problematikou intenzivněji zabývat. Každé z ministerstev má vlastní priority a svá specifika. Ministerstvo vnitra se poněkud liší od ostatních resortů šíří svého záběru a specifickými potřebami jednotlivých podřízených složek. Současně však v uvedeném směru musí působit nejen **uvnitř resortu**, ale rovněž **navenek**, vůči občanům naší země.

Předpokladem mnoha lidí je, že u nás již naprostá rovnost existuje a ženy v ČR jsou dostatečně emancipované. Stále však existují tzv. genderové stereotypy, tj. předpoklady, že ženy a muži jsou předurčení a to i biologicky k plnění určitých rolí. Žena je ideální pro péči o rodinu, domácnost a domácí práce. Muž je naproti tomu ten ambicioznější, agresivnější člen rodiny, který by se o ni měl starat a zabezpečovat ji. Ženy se emancipovali tak, že se prosadili téměř do všech odvětví, ale „ženská role“ jim zůstala. Rozhodně není otázkou několika málo let, aby naše patriarchální společnost najednou změnila tyto **genderové stereotypy**, přetrvávající u nás již po dlouhá staletí.⁴⁵

Opravdová rovnost pak znamená, že ženám i mužům budou dány stejné podmínky, příležitosti, ale samozřejmě s ohledem na jejich biologická specifika. Rovnost příležitostí je rovnost zacházení. To neznamená, že žena musí za každou cenu pracovat v dolech a hutích nebo dalších nejtěžších zaměstnáních, ale ženy i muži mají mít stejnou možnost se účastnit na politickém, ekonomickém a sociálním životě.

V současnosti Policie ČR prochází pro ni velmi důležitým obdobím změn, je realizována reforma této instituce, kdy by se měla transformovat do podoby moderního policejního sboru srovnatelného kvalitou se špičkovými policejními sbory v rámci Evropské unie, ale i v globálním měřítku. Součástí uvedené reformy, která je postavena na deseti pilířích z nichž jedním je například také již dříve uváděné **vzdělávání** policistek a policistů jako klíč k profesionalitě. Vedení resortu preferuje

⁴⁵ <http://web.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/policista/2005/10/rovna.html>

policistky a policisty jako vzdělané lidi, jejichž posláním do budoucna nebude represe, ale především **pomoc a ochrana** společnosti. Zahraniční zkušenosti by nám přitom měly posloužit jako inspirace, přestože nelze jen nekriticky přejímat postupy fungující v jiných státech v poněkud odlišných a mnohdy specifických podmínkách. Určitě však bude třeba se učit z vlastních chyb a ještě lépe, učit se z chyb druhých. A jistě i v oblasti **zapojení žen** do výkonu služby v ozbrojených sborech můžeme získat mnoho cenných informací, která nám naši cestu mohou usnadnit. Postavení žen ve služebním poměru v zahraničních sborech se však budu podrobněji věnovat v následující kapitole.⁴⁶

Usnesením ze dne 14. 5. 2008 č. 540 vláda České republiky schválila aktualizovaná opatření **Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2008** z nichž vyplynul pro členy vlády úkol do 31. července 2008 doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů. Jedná se o každoročně aktualizovaný základní vnitrostátní dokument v uvedené problematice. Na tomto základě došlo v rámci Ministerstva vnitra ČR k aktualizaci textu Priorit a postupů MV. Dlouhodobé úkoly a opatření resortu vnitra jsou v této oblasti zaměřeny především na:

- Personální politiku při monitorování a zajišťování rovných příležitostí.
- Mediální politiku resortu.
- Spolupráci s dalšími resorty a institucemi i na mezinárodní úrovni.
- Spolupráci s nevládními neziskovými organizacemi.
- Vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň resortu v oblasti lidských práv.
- Prevenci, odhalování a boj proti domácímu násilí a pomoc jeho obětem.

Aktualizace opatření pro rok 2008 byla v oblasti související s tématem této diplomové práce zaměřena především na:

- Pokračování ve **vzdělávacích aktivitách** z oblasti lidských práv s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů.
- Dodržování **rovného přístupu** k ženám a mužům v záležitostech přijímání do pracovního nebo služebního poměru, pracovních podmínek (hodnocení,

⁴⁶ BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009, s. V

odměňování, další vzdělávání, pracovní a služební postup) v souladu s platnou legislativou.

- Zvýšení úrovně **informovanosti řídicích pracovníků** a všech útvarů resortu vnitra o uplatňování genderové rovnosti ve společnosti a o účinnosti přijatých opatření v resortu vnitra.⁴⁷

Policie ČR je ozbrojeným bezpečnostním sborem. V posledních pěti letech se počty **žen policistek** pohybovaly mezi **12 a 13 %** celkového stavu. V roce **2008** tyto počty mírně vzrostly na **14 %** a začátkem tohoto roku dokonce na **14,4 %**. To bylo pravděpodobně způsobeno větším množstvím odchodů do civilní sféry, které se spíše dotklo jejich mužských kolegů sloužících většinou u Policie ČR delší dobu. Uváděný poměr tj. 1 policistka na zhruba 8 mužských kolegů je plně srovnatelný s údaji ostatních policejních sborů v Evropě. Pravděpodobně se jedná o stav naplněnosti, neboť již ani samotné policistky si nepřejí další zvyšování počtu žen u policie. Problémem žen je, že bohužel jen velmi málo z nich se dostává do řídicích funkcí. A zde je patrný rozdíl se stavem v ostatních evropských policejních sborech.⁴⁸

Na tomto místě bych rád uvedl některé poznatky z průzkumu realizovaného v rámci projektu: Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, který realizovalo v roce 2006 Ministerstvo vnitra ČR a jehož podstatnou částí jsou i výsledky šetření provedeného mezi příslušnicemi a příslušníky Policie ČR. Jedná se o materiál velmi komplexní, který podrobně monitoruje zkoumanou problematiku a současně nabízí možnosti zlepšování současného stavu.

Ve vztahu k počtu žen v řídicích funkcích lze konstatovat, že podíl žen ve srovnání s muži je podstatně nižší (viz. **Tabulka č. 2**). I když lze v posledních letech pozorovat jistý nárůst počtu žen v řídicích funkcích, který se však týká pouze uváděné III. a IV. řídicí úrovně, což odpovídá postavení vedoucích oddělení a vedoucích skupin. Konkrétně z údajů Policejního prezidia ČR (PP ČR) vyplývá, že v současnosti je nejvyšší funkcí zastávanou ženou funkce zástupce ředitele služby na PP ČR (takových funkcí je na PP ČR celkem 5), dále jsou dvě ženy vedoucími odboru na PP ČR (těchto vedoucích je celkem 17), 8 žen zde pracuje jako vedoucí oddělení

⁴⁷ <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/priority08.pdf>

⁴⁸ <http://web.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/policista/2005/10/rovna.html>

PP ČR (celkově 36 vedoucích) a jedna žena pracuje ve funkci vedoucí skupiny na PP ČR (z celkového počtu 13 takových vedoucích). Konkrétně na Krajském ředitelství policie hl. m. Prahy, kde působím, je nejvýše postavenou policistkou ve funkci ředitelky Obvodního ředitelství policie Prahy II právě dříve jmenovaná plk. JUDr. Zdeňka Brotánková.⁴⁹

OBSAZENÍ ŘÍDÍCÍCH FUNKCÍ U POLICIE ČR K 30. 6. 2006

Osoby		Policie České republiky	
		Ženy	Muži
Ve služebním poměru		5 905	39 563
V řídicích funkcích, celkem		145	2 227
V tom řídicí úroveň	I.	0	64
	II.	9	279
	III.	26	291
	IV.	110	1 953

Tabulka č. 2⁵⁰

Přestože je **účast žen** v pracovním procesu obecně brána jako jeden ze samozřejmých projevů emancipace, o vhodnosti či nevhodnosti zapojení žen do výkonu služby v ozbrojených a bezpečnostních sborech se občas, i když neveřejně, diskutuje. Otázka rovnosti žen a mužů je v těchto diskusích chápána většinou jen jako „ženská otázka“, ačkoli se týká významně i mužů a při prosazování politiky rovnosti musí být brány v úvahu zájmy obou pohlaví.⁵¹

Uvedený průzkum byl zaměřen na problematiku rovnosti žen a mužů na pracovišti, náhled na profesionální roli žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách a na stávající úroveň seznámení s příslušnou legislativou. Průzkum realizovala pracovní skupina ze zástupců Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva obrany ČR, Policie ČR,

⁴⁹ <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

⁵⁰ <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

⁵¹ KOLEKTIV AUTORŮ Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, MV ČR, Praha, 2006, s. 1

Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR a Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR. Snažil se o poskytnutí poznatků o pohledu žen na svoji profesionální roli, získání informací o podmínkách v oblasti prosazování rovných příležitostí v ozbrojených a bezpečnostních sborech a srovnání jejich názorů s názory a postoji jejich mužských kolegů.

Jak bylo uvedeno, z údajů Policejního prezidia ČR vyplývá, že v současnosti působí u Policie ČR **14,41 % žen** (viz. **Tabulka č. 3**) a jejich početní stav se v posledních dvou letech mírně zvýšil.

ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ U POLICIE ČR PODLE ÚTVARŮ K 1. 1. 2009

Personální oblast	Muži	Ženy	Celkem	Muži %	Ženy %
PP ČR	599	180	779	76,89 %	23,11%
Útvary s celorepublikovou působností	5 580	1 288	1 288	81,25 %	18,75%
Krajská ředitelství policie	30 045	4 633	4 633	86,64 %	13,36%
Celkem	36 224	6 101	6 101	85,59 %	14,41%

Tabulka č. 3⁵²

K útvarům, kde je v současnosti zastoupení žen největší patří Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV, zde působící ženy **policistky** zaujímají celkem **51,60 %** personálního obsazení útvaru. Následuje Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV, kde ženy **policistky** zaujímají **24,30 %** personálního obsazení útvaru. Na opačné straně pomyslného žebříčku jsou Útvar rychlého nasazení Policie ČR a Letecká služba Policie ČR, kde v současnosti ženy policistky uplatnění nenašly.

Zajímavá je však také struktura těchto žen podle délky služebního poměru (viz. **Tabulka č. 4**) a především pak struktura dle personálních oblastí působení těchto žen (viz. **Graf č. 1**). Z tohoto vyplývá, že největší poměrné zastoupení žen je na Policejním prezidiu ČR, následují útvary s celorepublikovou působností a teprve

⁵² <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

v závěru jsou jednotlivá krajská ředitelství policie. A především s policistkami a policisty krajských ředitelství se dnes mohou občané potkávat nejčastěji.⁵³

POMĚR ŽEN A MUŽŮ PODLE DÉLKY SLUŽBY U POLICIE ČR K 1. 1. 2009

Rok	Délka služby	Muži	Ženy	Celkem	Muži %	Ženy %	Celkem %
2009	do 10 let	17 790	3 503	21 293	83,5	16,5	100,0
	11 – 15 let	7 025	1 532	8 557	82,1	17,9	100,0
	16 – 20 let	6 190	670	6 860	90,2	9,8	100,0
	21 – 30 let	3 684	290	3 974	92,7	7,3	100,0
	31 a více let	1 535	106	1 641	93,5	6,5	100,0

Tabulka č. 4⁵⁴

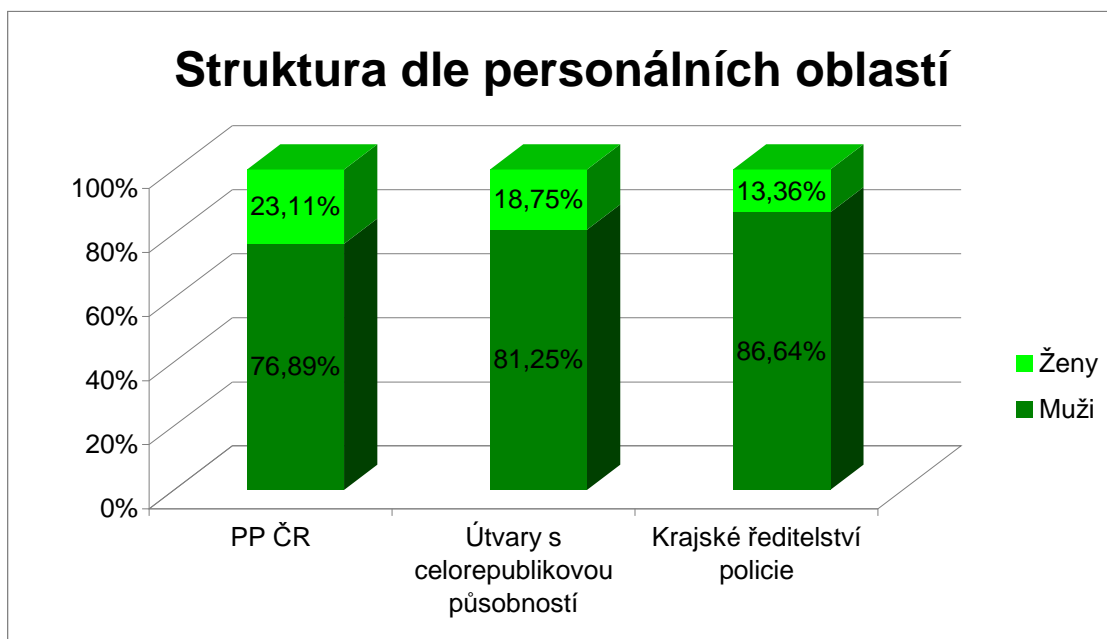
Podle aktuálních údajů Policejního prezidia ČR (PP ČR) ženy v **přímém výkonu služby** zauímají **13,30 %** na personálním obsazení a ve **výkonu nepřímém**, kde nepřicházejí do přímého styku s občany ani pachateli trestné činnosti je to však již **24,40 %**. Vzhledem k délce služby těchto žen, kdy je jejich největší podíl na personálním obsazení sboru v kategoriích do 15 let (viz. **Tabulka č. 4**) lze dovodit, že je poněkud zarážející jejich výše uváděný poměrně vysoký podíl na personálním obsazení Policejního prezidia.⁵⁵

Na tomto vrcholném pracovišti v rámci Policie ČR bych očekával naopak silné zastoupení těch nejzkušenějších pracovníků se kterými Policie ČR aktuálně disponuje a pro něž osobně je práce na Policejním prezidiu vyvrcholením jejich působení u této složky. Takový přístup by byl přínosem jednak pro uváděné pracovnice nebo pracovníky, jednak pro samotnou organizaci, ale především pro širokou veřejnost, které Policie ČR poskytuje jistý, byť specifický, druh služby. Skutečnost je však, jak je patrné jiná a myslím si, že to nesevědí o příliš zodpovědné personální politice vedení Policie ČR.

⁵³ <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

⁵⁴ <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

⁵⁵ <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>



Graf č. 1⁵⁶

Uvedený ne příliš prozíravý přístup pak může mít za následek vytváření a upevňování **negativních postojů policistů** k jejich ženským kolegyním. A zde mohou naopak pociťovat jistou diskriminaci právě muži policisté, kteří nemají po dlouholetém působení v přímém výkonu služby šanci se realizovat v řídicích strukturách policie. Obdobná situace je například také u míst různých asistentek, sekretárek apod., kde působí nemalá část žen policistek bez potřebné praxe. Zde by, podle mého názoru, nebylo třeba vůbec taková místa obsazovat policistkami nebo policisty. Jedná se čistě o administrativní činnosti, kde by měli působit civilní zaměstnankyně nebo zaměstnanci. Jako absurdní se jeví situace, jestliže například na místech zástupců vedoucí kanceláře krajského ředitele například působí ženy v hodnosti plukovníka, tedy prakticky v jedné z nejvyšších možných hodností, jaké lze dnes u policie dosáhnout a to v drtivé většině případů bez toho, aniž by kdy ve své kariéře, působily v přímém výkonu služby. Ostatně k mému negativnímu postoji v této oblasti se dle uváděného dotazníkového průzkumu v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách z roku 2006 obdobně vyslovila i poměrně velká skupina policistů.⁵⁷

⁵⁶ <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

⁵⁷ KOLEKTIV AUTORŮ Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, MV ČR, Praha, 2006, s. 20

Jak bylo uvedeno dříve **postoje** jsou stanoviska, která člověk zaujal a jsou relativně trvalé v čase a jejich utváření úzce souvisí se sociálně psychologickými podmínkami práce. Pokud jde o základní postoje člověka vůči **pracovní skupině** kde působí, jejím členům, ale také vůči společenskému systému lze rozlišovat mezi: **angažovaností**: aktivním, kladným vztahem k hodnotám skupiny či společnosti; **konformitou**: přizpůsobením a vnějším souhlasem se soustavou norem a hodnot skupiny či společnosti; **indiferencí**: nezájmem o daný hodnotový systém skupiny či společnosti a **nesouhlasem**: zavržením daného hodnotového systému, jeho negativním a kritickým hodnocením až aktivním odporem vůči hodnotám skupiny či společnosti.

U sociálně psychologických podmínek práce záleží na tom, zda člověk pracuje v neustálém kontaktu s dalšími zaměstnanci nebo naopak izolovaně. Některé úkony a druhy práce vyžadují součinnost jen občasnou a jiné jsou pracovníkem vykonávány nezávisle na ostatních. U některých druhů práce není na škodu, sdílejí-li pracovní prostor s pracovníkem ještě další spolupracovníci. Při jiných činnostech to však může vést k výraznému snížení pracovního výkonu. Rovněž je třeba počítat s tím, že člověk je tvor společenský s individuálně diferencovanou potřebou kontaktu s ostatními. Je také třeba brát v úvahu možnost kontroly pracovníka při práci. Velmi důležité jsou **mezilidské vztahy** na pracovišti, zejména ty pracovní. Jejich kvalita vytváří společenskou atmosféru příznivě nebo nepříznivě ovlivňující náladu jednotlivých pracovníků, jejich chování a výkon celého kolektivu. Všechny tyto skutečnosti by měly být brány v úvahu při utváření pracovišť a především pracovních skupin.⁵⁸

To souvisí s obecnými úkoly řízení lidských zdrojů. Orientace na **formování týmů**, efektivní styl **vedení lidí** a zdravých mezilidských vztahů v organizaci se původně prosazovala jen v onom skutečně nejmodernějším pojetí řízení lidských zdrojů, ale v posledních letech je ve vyspělých státech akceptována a velice rychle se uplatňuje.⁵⁹

⁵⁸ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-168-3, s. 354-355

⁵⁹ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-168-3, s. 16-17

V oblasti utváření pozitivních pracovních vztahů a především vztahů mezi zaměstnanci hrají dominantní roli **vedoucí pracovníci**. Mají ve svých rukou všechny možnosti vytváření zdravých či nezdravých pracovních vztahů v kolektivech a v celé organizaci. To se zejména týká vrcholového vedení organizace a liniových manažerů.⁶⁰

Z oblasti související se spokojeností či nespokojeností v pracovní oblasti je také někdy uváděno, že **platové podmínky**, tedy výše služebního příjmu žen policistek a mužů policistů jsou v **nepoměru**. Podle takových závěrů mají údajně muži daleko vyšší platy než ženy, což je dáno zejména délkou trvání služebního poměru a tím i dosažením vyššího platového stupně v dané platové třídě a ženy tyto rozdíly nejsou schopny dohnat ani vyšším vzděláním.

S takovým výkladem však nemohu souhlasit. Rozdíly mezi příjmy žen a mužů ve společnosti obecně jsou v neprospěch žen nepopiratelné. Tyto rozdíly jsou patrné především v soukromém sektoru, ale podstatně se však stírají při zaměstnání ve státních úřadech. Konkrétně u Policie ČR je jednoznačně dána tabulka platových tříd a tarifních stupňů a **výchozí podmínky** pro ženy i muže jsou naprosto **srovnatelné**. Nelze tedy argumentovat údajnou nespravedlností v délce trvání služebního poměru a výší takto dosaženého platového stupně. Podle takového srovnání bychom museli uměle navyšovat příjmy ženy, byť například jen po odsloužení pěti let u policie na úroveň jejího kolegy, který stejnou práci vykonává již čtvrt století. Takový přístup odmítám a musel bych ho a myslím si, že právem, považovat za diskriminaci, ale tentokrát mužů policistů. Tito by totiž měli být v podstatě trestáni za své dlouholeté zkušenosti. Vždyť stejně jako kratší dobu sloužící žena policistka je na tom i její mladý mužský kolega.

Jednoznačně platí, že čím je zákonná úprava ochrany žen policistek důslednější, tím více je to na úkor jejich kolegů a zde musím s výsledky uvedeného dotazníkového šetření souhlasit. Proto také služební funkcionáři mnohdy zaujímají **negativní postoj k příjímání žen** do služebního poměru. Jejich důvody jsou často oprávněné. Policistka, která nesmí být zařazena do služby, jestliže by byl její výkon fyzicky nepřiměřený,

⁶⁰ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-168-3, s. 341

škodil by jejímu organizmu, nebo by ohrožoval její mateřské poslání. Matka s malými dětmi, nesmí nastoupit noční službu a nemůže být vyslána na služební cestu, nemůže plnit služební úkoly a její mužští spolupracovníci musí služební úkoly plnit i za ni. To jsou důvody, které mužskou část personálního stavu policie často vedou k uváděným negativním postojům vůči jejich ženským kolegyním.⁶¹

3.3 Osobní zkušenosti s působením žen u Policie ČR

V nedaleké historii byla služba v jakémkoli z bezpečnostních sborů spojována výhradně s mužskými příslušníky. V současnosti je však již situace značně odlišná a lze si jen těžko představit fungující bezpečnostní sbor, jakým Policie ČR je, bez žen policistek. Dnes již může každý občan běžně potkat ženu policistku sloužící u služby pořádkové policie, v dopravní službě, u služby kriminální policie a vyšetřování, ale rovněž například u jízdni policie nebo pohotovostní motorizované jednotky.

V současnosti pracuji již devatenáctým rokem u Policie ČR. Během této poměrně dlouhé doby jsem měl možnost působit v celé řadě pozic a současně spolupracovat se svými ženskými kolegyněmi a to jako jejich na stejné úrovni postavený spolupracovník, ale také jako jejich nadřízený.

Pracoval jsem dvanáct let na základním útvaru policie. Poté na Operačním středisku Obvodního ředitelství Policie ČR v Praze 6 a v posledních více než pěti letech pracuji na Integrovaném operačním středisku Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy. Zde jsem zpočátku pracoval jako řadový příslušník a od počátku tohoto roku také jako vedoucí směny tohoto střediska. Což znamená pravidelnou bezprostřední spolupráci s přibližně třicetičlenným kolektivem ať již přímo na našem středisku nebo na čtyřech podřízených operačních střediscích v jednotlivých částech hlavního města. Z tohoto množství spolupracovníků samozřejmě podstatnou část tvoří také ženy. Konkrétně u nás je to přibližně **15 % žen**, což odpovídá i uváděným průměrným hodnotám v rámci celé Policie ČR .

⁶¹ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MVČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 9

Během svého působení na různých útvarech jsem se setkával s poměrně velkým množstvím žen policistek, sloužících jak v přímém, tak i v nepřímém výkonu služby. Tato práce se však týká především **policistek v přímém výkonu služby**, proto bych se spíše zaměřil na zkušenosti s nimi.

Tyto mám myslím bohaté a to jak velmi pozitivní, tak také bohužel v některých případech negativní. Na obranu žen, však musím uvést, že stejně je tomu i u jejich mužských kolegů a prakticky při každé z lidských činností.

Na základním útvaru policie jsem začínal pracovat koncem roku 1990 a pokud si dobře vzpomínám, tak na Místním oddělení Dejvice v Praze 6 jsem měl ženskou kolegyni pouze jedinou. Tato pracovala u policie již asi 20 let a na uvedeném oddělení byla zpracovatelkou. Mé zkušenosti s ní byly veskrze pozitivní a pokud mohla, byla mi v mých policejních začátcích vždy ochotna pomoci.

V první polovině devadesátých let si vzpomínám, že nastal tzv. boom v příchodu většího množství žen k policii. V mnoha případech k velké nevoli jejich bezprostředních nadřízených. Z té doby si i já sám velmi dobře vzpomínám, že nastupovali ženy i muži zhruba ve stejném poměru. Myslím, že to bylo způsobeno ne úplně šťastnou snahou **urychleně zvýšit počty žen** u Policie ČR a to za každou cenu. Často pak i za cenu kvality takto přijímaných uchazeček. Také si velice dobře vzpomínám na přístup vedoucího našeho oddělení, který se všemožně bránil přidělování žen na toto oddělení.

Já sám jsem se poté například setkal nejednou s kolegyněmi, které odmítaly vykonávat hlídkovou službu s odůvodněním, že: „venku je přeci mráz“ nebo se bály vůbec jít na veřejnost v uniformě policistky. A to dokonce i když měly jen obejít blok budov při cestě na oběd. A v takových případech jsem se skutečně podívoval nad tím, co vůbec mohlo vést tyto ženy k rozhodnutí vstoupit do služebního poměru u Police ČR a co od této práce vlastně očekávaly.

Policistky alespoň tak, jak je vnímám já, se pravděpodobně dokáží při řešení konkrétního případu (v porovnání s muži policisty) věnovat s **větší pečlivostí**, soustředí se více na **jednotlivé detaily** a problému se umí věnovat **více do hloubky**. Na druhou stranu a opět hovořím z vlastní zkušenosti, pokud nastane situace, kdy je třeba se rychle

rozhodnout a své stanovisko obhájit, často se dostávají do problémů a bývají více nejisté. To ale může plynout z jejich menší zkušenosti. Pokud by cítily větší oporu ze strany svých mužských protějšků, i jejich sebevědomí by se zvyšovalo a nabývaly by tak větší jistoty. Tato podpora však bohužel někdy u policie chybí a je to jistě škoda nejen pro ženy, ale i pro jejich kolegy. Někdy se také uvádí, že ženy nemají vztah k technice obecně a nedokáží dostatečně ovládat tu výpočetní. I s tímto názorem bych polemizoval, neboť jsem měl možnost sloužit s ženami, které byly excelentními řidičkami nebo s jinými, které využívaly výpočetní techniku s daleko větším přehledem než mnoho jejich mužských kolegů. V těchto oblastech, si myslím, jsou dovednosti spíše otázkou cviku než vrozenými dispozicemi toho kterého pohlaví.

Rád bych také zmínil zkušenost vedoucí často především muže k **odmítání žen policistek** jako jejich přímých spolupracovníků. V tomto případě jde o mnou vyzorovaný poznatek, který mi potvrzují ve velké míře také ostatní kolegyně a kolegové. Pokud totiž na jednom pracovišti působí například dvě nebo tři ženy, obvykle se to nijak negativně na práci kolektivu neprojevuje a naopak jejich přítomnost může do myšlení takové skupiny přinést jisté osvěžení. Horší situace však nastává, pokud podíl žen v takové skupině začne dosahovat poloviny členů, případně je ještě vyšší. V takovém případě mám totiž zkušenost, že to vede k **nevraživosti** a jisté vzájemné **řevnivosti** mezi jednotlivými ženami policistkami, která často ve svých důsledcích může úplně ochromit činnost takového pracovního kolektivu. Ženy policistky jsou vůči svým kolegyním často velmi zaujaty a soustřeďují okolo sebe jen úzkou skupinu lidí, se kterou komunikují. Skupiny soustřeďující se okolo podobně jednajících kolegyně pak většinou úplně ignorují a velmi tím komplikují vzájemnou spolupráci. Takové chování se v mužském kolektivu vyskytuje jen velice zřídka, proto je také muži neradi snášejí a staví se k **širšímu zapojení žen** do práce u policie často **velice negativně**.

Ale ani samotné **ženy v postavení nadřízených** nemají rády v kolektivech, které vedou, příliš vysoké zastoupení žen. Jednak jim tyto přinášejí dříve zmíněné problémy s personálním zajištěním služeb a především poněkud komplikují bezproblémové fungování pracovních skupin plynoucích z uváděných problémů v oblasti lidských vztahů. Alespoň se v tomto smyslu vyjádřila drtivá většina z děle sloužících

žen policistek, které se účastnili dotazníkového šetření, které uvádím v závěru své práce a se kterými jsem o této problematice blíže hovořil.

Pokud by se jednalo o konkrétní příklad vzájemných **negativních postojů** mezi policistkami a policisty, tak si vzpomínám na příchod jedné velmi mladé kolegyně do kolektivu, ve kterém jsem pracoval. Zpočátku zde panovala napjatá atmosféra, která byla někdy až velmi nepřátelsky vyhocená. Takováto situace trvala několik měsíců a uvedená kolegyně se v kolektivu rozhodně necítila nejlépe. Nejednou dokonce zvažovala, že bude nucena změnit místo svého působiště. Odhodlala se předtím ještě oslovit svého přímého nadřízeného a se svými problémy se svěřit. Ten rozhodně problém tzv. „nezametal pod koberec“, ale s hlavními oponenty mladé policistky z kolektivu o celé záležitosti promluvil. Tento pohovor měl za následek, že většina kolektivu přestala s mladou policistkou komunikovat téměř úplně. K obratu v celé situaci došlo až poté, kdy se na stranu mladé dívky přidal tzv. neformální vedoucí, jehož názory většina kolektivu naprosto respektovala. Ten zafungoval jako prostředník k obnovení vzájemné důvěry mezi znesvářenými stranami. Po ne příliš dlouhé době se vztahy ve zmiňovaném kolektivu natolik zlepšily, že dnes jsou na velmi slušné úrovni a již nic nebrání vzájemné spolupráci celé pracovní skupiny. To je jen jeden malý příklad, kdy i jen drobný zásah člověka disponujícího určitým stupněm autority může napomoci ke **změně postojů** uvnitř kolektivu.

Aby však má práce nepůsobila zaujatě, setkával a stále se také setkávám s ženami, které jsou skutečnými profesionálkami na svém místě. Jistě je **přínos ženského prvku** do služby policie nepopiratelný a jsou oblasti, které se dnes již bez žen policistek neobejdou.

Velmi vhodné jsou podle mého názoru ženy pro působení u **policie dopravní, jízdni** nebo v oblasti **kynologie**. Stejně tak při působení v dřívějších Preventivně informačních skupinách, dnes **Preventivně informačních odděleních** především při přednáškové a propagační činnosti pro nejmenší děti. Zde s dětmi dokáží navázat kontakt rozhodně bezprostředněji než jejich mužští kolegové. Rovněž velmi vhodné může být zapojení většího množství žen do tzv. **antikonfliktních týmů**, které v rámci policie působí v posledních asi třech letech a jejich úkolem je navázání kontaktu

s účastníky kulturních, společenských a sportovních akcí a tyto odradit od případného protiprávního jednání.

Naopak jen těžko si dokáží představit ženy ve službě u Útvaru rychlého nasazení, jednotlivých zásahových jednotek nebo třeba u speciální pořádkové jednotky, i když i zde jich několik působí, ale spíše v dokumentačních skupinách nebo zajišťují další servisní činnosti tohoto útvaru. Rozhodně jsem přesvědčen o tom, že existuje jistý strop uplatnění žen v policejních činnostech, tak aby vykonávaná činnost neohrožovala ženy na jejich životě a současně organizace mohla zajistit služby, které zajišťovat musí. Nedomnívám se přitom, že jde v tomto případě jen o **neuvědomělé genderové stereotypy**, které ženy a muže předurčují do určitých pozic a k plnění určitých úkolů. Spíše při svých doporučeních skutečně uplatňuji vlastní **zkušenosti** a zkušenosti svých kolegyně a kolegů z praktické činnosti při plnění úkolů policie.

Bezpochyby je třeba využívat **pozitivních vlastností žen** obecně. Tyto jsou velmi pečlivé, trpělivé a citlivější, než jejich mužské protějšky. V přímém výkonu služby vidím možnosti jejich uplatnění především ve **smíšených hlídkách** tedy jedna žena policistka a jeden muž policista. V ideálním případě, pokud to personální situace dovoluje, jedna žena policistka a dva muži policisté. V takovém složení mohou nejlépe kooperovat a využívat vzájemně výhod toho kterého pohlaví při plnění různých služebních povinností. Velmi vhodné pak jsou ženy při působení v oblastech věnujících se **vyšetřování trestné činnosti dětí a mládeže a trestné činnosti páchané na dětech a mládeži**. Dále rovněž v oblastech **trestné činnosti žen** a především pokud jsou **ženy v postavení poškozené** a to jak na úrovni základních útvarů policie, tak také u Služby kriminální policie a vyšetřování.

Například žena, která byla znásilněna, pokud se vůbec odhodlá na policii přijít a uvedený skutek nahlásit, má velké zábrany se svěřit se svým traumatizujícím zážitkem muži policistovi. Podstatně schůdnější pro ni rozhodně bude, když se jí bude věnovat žena policistka se kterou bude moci celou věc řešit. Tak, aby nedocházelo k tzv. **systémovému týrání** nebo také někdy uváděnému druhotnému ponižování. To je způsobeno systémem, který byl založen pro pomoc a ochranu obětí kriminality. Veškeré úkony související s trestním řízením ať už medicínské nebo trestněprávní jsou

velmi náročné z hlediska odborného, humánního ale i etického.⁶² Měly by být konány tak, aby oběti trestné činnosti nebyly opětovně poškozovány a stresovány prací policie a dalších orgánů státu při oznámení trestné činnosti, která je nějakým způsobem poškodila. V této oblasti a dále v oblasti preventivního působení vidím do budoucna největší možnost uplatnění žen policistek. Takový přístup jistě časem ocení široká veřejnost a napomůže nepřímo ke zlepšení obrazu policie mezi našimi spoluobčany.

Pracovní vztahy uvnitř organizace, zejména mezilidské vztahy, vztahy mezi podřízenými a nadřízenými a **vzájemné postoje** mezi zaměstnanci velice ovlivňují atraktivitu organizace. Lidé jen velmi neradi vstupují do takové, kde jsou mezilidské vztahy špatné. Naopak organizace, kde se vedení dívá na pracovníka jako na rovnoprávného partnera a poskytuje mu příležitost podílet se na řízení a naslouchá mu, je považována za atraktivní. Taková organizace má se získáváním a stabilizací zaměstnanců mnohem méně problémů. Také vzájemné dobré vztahy se spolupracovníky zvyšují dobrou pověst takové organizace mezi veřejností a potenciálními uchazeči o zaměstnání.

V této souvislosti bych doporučil, tak aby docházelo ke zlepšování vztahů uvnitř pracovních kolektivů, **důkladnější výběr uchazeček** o službu u Policie ČR. Již v průběhu přijímacího řízení, by podle mého názoru, měly být uchazečky seznámeny se všemi pozitivy, ale také negativními stránkami takového rozhodnutí. V rámci **školení**, které by předcházelo přijetí, by je měl odborník zabývající se psychologickými aspekty služby, **seznámit s dopady takového rozhodnutí** na jejich soukromý život. Takové osvětlení situace by mělo předejít rozčarování a případnému brzkému odchodu takových lidí ze služebního poměru. Kloním se k názoru, že takový přístup by byl vstřícný jednak pro uchazečky a uchazeče, ale současně pro samotný bezpečnostní sbor. Předěšel by totiž zbytečnému plýtvání finančními prostředky při stále novém vybavování a proškolení dalších uchazeček a uchazečů o službu.

Úkolem **výběru pracovníků** totiž je rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání, shromážděných během procesu získávání pracovníků bude s největší pravděpodobností nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného pracovního místa, ale bude přispívat i k utváření **pozitivních mezilidských vztahů** v pracovní skupině nebo týmu.

⁶² MÜHLPACHR, P. Kapitoly ze sociální patologie, Brno: IMS 2003, Tisk Bonny Press, s. 79 - 80

Tak aby přispíval k utváření žádoucí týmové a organizační kultury a měl rozvojový potenciál, aby se dokázal přizpůsobit předpokládaným změnám na pracovním místě, skupině nebo týmu, ale i v celé organizaci.⁶³

A zde se již opět vracíme k možnému využití poznatků **sociální pedagogiky** a jejímu působení na společnost. Kdy se tato podle často uváděného širšího pojetí zaměřuje nejen na problémy patologického charakteru, marginálních skupin, částí populace ohrožených ve svém rozvoji, ale **především na celou populaci ve smyslu utváření souladu mezi potřebami jedince a společnosti.**⁶⁴ Současně ze zaměření sociální pedagogiky z hlediska různých přístupů plyne, že ve vztahu k objektu výchovy na rozdíl od individualistického pojetí zdůrazňuje působení na celé **sociální skupiny** a to například také na skupiny profesní. Tohoto působení lze využít právě ve zmiňovaném působení v rámci různých pracovních kolektivů u Policie ČR ke změnám postojů vůči ženám a jejich uplatnění v rámci plnění úkolů této organizace.⁶⁵

⁶³ KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-168-3, s. 162-166

⁶⁴ KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. ET AL. Člověk prostředí výchova, Brno: Paido, 2001, ISBN 80-7315-004-2, s. 12

⁶⁵ KRAUS, B. Základy sociální pedagogiky, 1. vyd, Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-383-3, s. 40

3.4 Dílčí závěr

Počátky **zapojení žen** do služby u policie a dalších sborů na území naší vlasti lze pozorovat až od počátku minulého století. Z té doby se jedná o začleňování velmi pozvolné a prakticky až do poloviny 20. století vykonávaly u nás ženy v těchto sborech spíše pomocné činnosti. Prvními skutečnými příslušnicemi bezpečnostního sboru byly ženy přijímané od roku **1948** do tehdejší národní bezpečnosti. Širšímu zapojení žen pak došlo až v první polovině 90. let 20. století.

Postoje k této stále majoritní skupině uvnitř současné Policie ČR jsou mezi jejich příslušnicemi a příslušníky velmi různorodé. Pohybují se od postojů **vstřícných až po postoje naprosto nepřátelské** a odmítající zapojování žen do činnosti policie. Takovéto postoje zaujímají především muži policisté a z této skupiny pak především muži sloužící řadu let. Především pak muži, kteří se od počátku své kariéry u policie se ženami setkávali jen velice zřídka. **Současná generace** již bere zapojení žen do policejní práce jako něco samozřejmého a jejich **postoje** jsou již spíše **pozitivně laděny**.

Doporučil bych **důkladnější výběr uchazeček** o službu u Policie ČR. Již v průběhu přijímacího řízení by měly být uchazečky seznámeny se všemi pozitivy, ale také negativními stránkami takového rozhodnutí. V rámci **školení**, které by předcházelo přijetí, by je měl odborník zabývající se psychologickými aspekty služby, seznámit s dopady takového rozhodnutí na jejich soukromý život.

Ve vztahu k mužským kolegům je nutné **systemové působení** především **bezprostředně nadřízených**, kteří by policisty měli pozitivně motivovat k užší spolupráci s jejich ženskými kolegyněmi. I zde by jistě bylo na místě **proškolení** ve zmiňované oblasti. Je potřebné vyzdvihovat pozitivní vlastnosti žen policistek a snažit se je umisťovat na místa, kde tyto pozitivní vlastnosti budou moci co nejlépe uplatnit. Současně je nutný **strategický přístup** vrcholného managementu Policejního prezidia a MV ČR k personální práci a všem personálním činnostem (tedy zaměřením na dlouhodobou perspektivu a dopady rozhodnutí v oblasti personální práce) především při uplatnění žen v přímém výkonu služby u Policie ČR.

4. Vývoj uplatnění žen v bezpečnostních sborech v zahraničí

4.1 Historický vývoj dané problematiky v zahraničí

Jak již bylo uvedeno na jiném místě této práce počátky zapojení žen do činností těchto sborů lze spatřovat až na přelomu 19. a 20. století a to nejprve v USA a následně také v Evropě. V tomto období se jednalo například o méně známý institut tzv. **policejních asistentek**.

Obor jejich působnosti byl různý, někde se věnovaly mužům, ženám i dětem, pokud byla potřebná jejich intervence. Jinde se věnovaly pouze ženám nebo mládeži, podle potřeby a také podle statutů jednotlivých městských správ. Například v Berlíně byly tři policejní asistentky. Jedna z nich byla veřejnou pro policejní presidium, druhá byla soukromou a to při komitétu pro ochrannou práci mezi ženskou mládeží a třetí policejní asistentka byla zřízena při osadě Sv. Bartolomějské a byla jakousi církevní pomocnicí. Podobně byly asistentky zaměřeny i v jiných městech. Rovněž tituly těchto úřednic byly odlišné: policejní asistentka, policejní pomocnice, policejní opatrovnice, ženská pomocná síla či ochranná dáma. Tam, kde se její působnost omezovala pouze na policejní věznici, byla nazývána asistentkou policejního vězení.

Instituce policejních asistentek má kořeny v Americe. V roce **1882** byl v **Chicagu** nejprve ustaven spolek „Bílá stuha“ jehož posláním bylo věnovat se prostitutkám. Úřednice spolku se osvědčily natolik, že po krátké době byly zařazeny do svazku obecních úředníků. Chicagský příklad pak našel ohlas i v dalších amerických městech. V roce 1907 již bylo v USA celkem 80 takovýchto policejních asistentek.⁶⁶

⁶⁶ MACEK, P. A KOLEKTIV Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8, s. 3-18

Z Ameriky se tato instituce rozšířila také do tehdejší Evropy a především v Německu našla největší podporu u veřejnosti i odpovědných činitelů. První policejní asistentka zde byla ustavena v roce **1903** ve **Stuttgartu**, hlavním městě Württemberského království v osobě sestry Henrietty Arendtové. Příklad Stuttgartu následovala další německá města a z nich se policejní asistentky dostaly i do dalších evropských států. Bylo to zejména Norsko, Švédsko, Finsko, Holandsko, Švýcarsko a poté i Rakousko-Uhersko.

Jmenovaná H. Arendtová věnovala značnou pozornost mladým prostitutkám, neboť spatřovala v prostituci otroctví. Pokud jde o její další činnosti uvádí ve své zprávě výslovně, že „...postavení policejní asistentky se vůbec nedá vměstnati do nějakého byrokratického schématu úřednického. Policejní asistentka musí býti s to a musí býti oprávněna všude tam zakročiti, kde je okamžité pomoci zapotřebí. Její péče nesmí se obmeziti pouze na prostitutky, nýbrž musí býti rozšířena na všechny lidi, kteří vlastním zaviněním, což obyčejně bývá následek sociální bídy, neb cizí vinou do konfliktu se zákonem přišli.“

Asistentka měla na starost také péči o propuštěné mladistvé provinilce, u nichž zjistila značný význam vlivu ženy nebo o zanedbané, ohrožené a týrané děti. Při této činnosti se Arendtové již v té době podařilo objevit stopy široce rozvětveného mezinárodního obchodu s dětmi a po ukončení činnosti policejní asistentky se jeho odhalování dále věnovala.

Také ve **Finsku** byly od roku **1907** ženy činné ve službách policie jako zvláštní policejní úřednice. Tyto byly stejně placeny jako jejich mužští kolegové, jedna z nich měla dokonce plat vyšší. Zvláštní pozornost věnovaly dívkám, které se dostaly na scesti. Snažily se je všemožným způsobem připoutat opět k práci a domovu.⁶⁷

Velice cenný materiál o činnosti policejních asistentek nashromáždila rovněž spisovatelka Dr. Kornelie Beaujonová z Nizozemska, která vydala obšírné pojednání o jejich činnosti po zkušenostech s jejich působením především v Německu. Uvádí, že „povinností asistentky je pečovat o ženy a dívky, které přišly poprvé do styku

⁶⁷ MACEK, P. A KOLEKTIV Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8, s. 3-18

s policií, ale i o jiné ženy, které hledají její pomoc. Asistentka je pověřena udělovat ženským vězňům rady a zprostředkovávat jim pomoc, jako po propuštění z vězení jim pomoci nalézt zaměstnání a přístřeší, případně pro mladé pokleslé dívky navrhnout potřebnou výchovu“. Uvedená spisovatelka se vyslovovala proti užívání titulu policejních asistentek, protože podle jejího názoru vykonávají úkoly, které vlastně nejsou policejního rázu. Spíše se přikláněla k názoru, že vykonávají činnost tzv. **sociální policie**. Já k tomu doplňuji, že tyto činnosti měly velmi blízko k dnes užívanému označení **sociální práce** a potažmo také k oboru **sociální pedagogiky**.

Pokud jde o vzdělání policejních asistentek, nebylo toto nijak upřesněno. Arendtová například navrhovala uspořádání zvláštních kursů pro policejní asistentky, kde by jim byla přednášena **pedagogika, péče o nemocné a trestní právo**. Asistentky měly různé předběžné vzdělání a původní povolání. Jedna z nich byla dříve učitelkou, jiná ošetřovatelkou nemocných nebo ošetřovatelkou dětí s absolvovanou vyšší dívčí školou, kancelářskou úřednicí. Policejní asistentka v Curychu byla dokonce absolventkou filosofické fakulty a byla doktorkou filosofie.

Roku **1909** byla také ve **Vídni** ustanovena policejním ředitelstvím policejní asistentka, jejíž titul zněl: „Polizeiassistentin für Jugendfürsorge“. Ustanovení této funkce bylo následně schváleno ministerstvem vnitra s tím, že bude určena jako pomocný orgán c. k. policejního ředitelství ve Vídni, případně jako referent pro péči o mládež při c. k. policejním ředitelství ve Vídni. Z instrukce pro její činnost může být zmíněna především její povinnost morálně působit na mladé vězně a kontrola jejich kázně a její přítomnost u výslechu mladistvých. Dále měla působit jako prostředník mezi bezpečnostním úřadem, soukromými a veřejnými spolky a ústavy pro péči o mládež. V neposlední řadě prováděla šetření v případech **týrání dětí, zanedbání** nebo mravního **ohrožení mladistvých a užívání dětí k žebrotě**.⁶⁸

Velmi zajímavý byl i denní režim asistentek. U některých byla služební doba přesně vymezena od 8 hodin ráno do 14 hodin odpoledne. Ve Stuttgartu přicházela obyčejně asistentka v 7 hodin ráno, poté vyhledala do policejní věznice v noci dodané ženy a mladistvé mužské vězně. V 9 hodin asistovala policejnímu lékaři při vyšetřování

⁶⁸ MACEK, P. A KOLEKTIV Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8, s. 3-18

prostitutek, od 10 do 11 hodin měla vyhrazenou dobu pro všechny, kteří vyhledali její pomoc. Jednalo se především o svobodné matky s dětmi. V úřadu zůstávala obyčejně do 21 nebo až do 23 hodin, ale v případě potřeby i déle.

Z výše uvedených činností policejních asistentek v zahraničí lze dovodit, jak důležitou a především nadčasovou institucí byl jejich úřad. Potřeba jejich ustanovení byla podmíněna tehdejšími sociálními poměry a potřebami. S těmi lze jistě nalézt jistou paralelu i v současnosti. Logicky se tedy nabízí námět k zamyšlení nad jejich úlohou z pohledu současného působení systému orgánů a institucí fungujících na úsecích ochrany **dětí a mládeže, žen, boje s prostitucí, další práce s osobami propuštěnými z výkonu trestu** a podobně. Na svou dobu šlo tedy o počin hodný více než obdivu a myšlenky jistě velmi pokrokové.⁶⁹ Neboť jejich činnost měla velice široký záběr a zasahovala vlastně od oblasti **prevence** přes péči **penitenciární** až po činnosti z oblasti **postpenitenciární**. A zde lze opět nalézt úzkou souvislost s působením oboru **sociální pedagogiky**, především v Německu, kde lze počátky sociálně pedagogického hnutí sledovat již od konce 19. století, ale rovněž oboru **sociální práce**, která se zde formuje později, po roce 1945.⁷⁰

⁶⁹ MACEK, P. A KOLEKTIV Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8, s. 3-18

⁷⁰ KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. ET AL. Člověk prostředím výchova, Brno: Paido, 2001, ISBN 80-7315-004-2, s. 29

4.2 Charakteristika současného stavu v zahraničí

V současnosti je početní **zastoupení žen** v ostatních evropských policejních sborech **srovnatelné** s početním stavem, který byl uveden u **Policie ČR**. Samozřejmě s dílčími rozdíly, který vyplývají z odlišných sociálních a kulturních podmínek jednotlivých států. V přehledných tabulkách (**Tabulky č. 5 a č. 6**), které jsou vzhledem ke svému rozsahu součástí příloh této práce (**Příloha č. 2**), předkládám ke srovnání procentuální zastoupení žen v jednotlivých policejních sborech. Jedná se o zastoupení žen v policejních sborech prakticky v celé Evropě, USA a státu Izrael vycházející z aktuálních dat z publikace *Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku a jejích příloh č. II Policejní sbory v zemích tzv. Západního Balkánu a č. III Policejní sbory v USA a Izraeli*. V případě USA se pak jedná také o data vycházející ze zveřejněných údajů FBI za rok 2006.

Nyní bych v krátkosti uvedl nejdůležitější údaje a specifika k evropským policejním sborům, které jsou podle mého názoru pro zaměření této práce nejzajímavější.

Spolková republika Německo

Sousedem, který již tradičně po dlouhá staletí přímo či nepřímo ovlivňoval dění na našem území je **Spolková republika Německo (SRN)**. Zde jsou policejní složky organizovány jednak na federální (spolkové úrovni) a také na úrovni jednotlivých spolkových zemí, které jsou oprávněny vytvářet vlastní policejní síly. Celkový počet policistů v Německu (tedy Spolková policie-Bundespolizei, BPOL a zemské policejní síly) je zhruba na úrovni **250.000 osob**. Z tohoto počtu cca **12 %** tvoří ženy **policistky**. Spolková policie sama zaměstnává aktuálně okolo 40.000 osob, z nichž asi 30.000 je ve služebním poměru. Většina působí ve výkonu přímo na hraničních přechodech, respektive v rámci železniční služby a letecké služby.

Od roku 2005 probíhá také v rámci SRN reorganizace policejních činností a to především na úrovni **Spolkové policie** (Bundespolizei, BPOL). Tato je primární uniformovanou celostátní policejní silou a svou strukturou navazuje na tradici někdejší Pohraniční stráže (Bundesgrenzschutz, BGS). Nicméně neustálé změny a reformy sboru naznačují, že optimální řešení se stále hledá. Cílem reformy je zde zeštíhlení policie a přiblížení policistů z kanceláří lidem. Obdobnými problémy a přemírou administrativní zátěže se potýkají policejní sbory prakticky celé Evropy. Od března 2008 je nejvyšším článkem spolkové policejní organizace již pouze jednotné a jediné Spolkové policejní prezidium se sídlem v Potsdam. Tomuto je podřízen poradní orgán a hlavní řídicí centrum – řídicí štáb, který zajišťuje styk s institucemi, médií a veřejností.

Dominantní postavení v oblasti policejního vyšetřování se v Německu těší **Spolkový úřad vyšetřování** (Bundeskriminalamt, BKA) se sídlem ve Wiesbadenu. V rámci BKA působilo počátkem roku 2008 celkem 4.813 vyšetřovatelů. Z tohoto počtu činí úctyhodných **36,7 % ženský personál**.

Na zemské úrovni se organizační struktura jednotlivých zemských policií případ od případu značně liší. Záleží přitom na charakteru území, počtu a struktuře obyvatel spolkové země a v neposlední řadě i na místní tradici

Spolkovou zemí se kterou přímo sousedíme a která se i rozlohou a počtem obyvatel blíží České republice je **Bavorsko**. V rámci zemské policie v Bavorsku působí asi 33.000 osob ve služebním poměru. S ohledem na počet obyvatel Bavorska lze o této zemi hovořit jako o nejbezpečnější co do počtu trestných činů na obyvatele. Nejhůře naopak z tohoto srovnání vychází Berlín.

V Německu je trvale velká pozornost věnována všem formám zjišťování míry spokojenosti obyvatel s výkonem policejní práce. Například v celounijním projektu Eurobarometer z roku 2004, který byl zaměřen na otázku „**důvěry v policejní sbory**“ vyslovilo 80 % obyvatel SRN policejním silám důvěru. Výsledky vyzněly obdobně ve východní i západní části země.⁷¹

⁷¹ BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009, s. 71-83

Francie

Francii lze z hlediska zjištěné kriminality považovat za průměrnou zemi Evropské unie. Vzhledem k tomu, že se odhaduje, že cca 40 % obyvatel je potomky účastníků imigračních vln z doby před 1. světovou válkou, je možné Francii označit za etnicky nejrozmanitější zemi Evropské unie srovnatelnou například s USA nebo Kanadou. Existují zde propastné rozdíly mezi jednotlivými departementy. Stabilizovaná a relativně klidná je situace na venkově a menších městech. Naopak neuspokojivý je stav ve velkých městech a přístavech na jihu země. Zde se koncentrují etnické menšiny a imigranti (především z Afriky a Blízkého východu). Známé jsou události ze závěru roku 2005, kdy zde docházelo k masovým nepokojům, zapalování tisíců automobilů a dalším projevům občanské neposlušnosti. Muselo zde zasahovat 11.500 policistek a policistů.

O vnitřní bezpečnost a veřejný pořádek na území **Francie** se starají zejména dvě relativně soběstačné složky. Jedná se o Národní policii (Police Nationale, kdysi Sureté Nationale) a Četnictvo (Gendarmerie, Gendarmerie Nationale). Obecně lze konstatovat, že Národní policie nese odpovědnost za výkon policejní práce ve městech a větších obcích a Četnictvo mimo ně. V Národní policii působilo k počátku roku 2007 cca **130.000 osob** a v Četnictvu to bylo cca **100.000 osob**, přičemž **podíl žen** je uváděn **13 %**.

Zajímavostí je, že **učiteli v policejních školách** jsou vždy **zásadně policisté**, kteří zpravidla stráví 5 až 6 let ve výuce a poté se vrací zpět do výkonu. Představa, že by učitelem byl laik bez zkušeností z výkonu policejní praxe, je ve Francii nemyslitelná. Jistě zajímavý prvek v porovnání se situací v policejním školství u nás v České republice. Zde je totiž situace přesně opačná, v policejních školách často působí lidé, kteří sice formálně splňují požadované vzdělání na tuto funkci, ale nikdy nesloužili v přímém ani nepřímém výkonu služby. Toto zjištění bohužel často platí právě pro mladé začínající kolegyně policistky. A policejní školství by podle mého názoru mělo být především předáváním **praktických rad a zkušeností** z policejní činnosti.

V závěru této části věnované bezpečnostním složkám Francie bych se ještě rád zmínil o komunitním projektu tzv. **bezpečnostních asistentů** či pomocníků policie (adjutant), kteří se rekrutují zejména z řad mládeže. Tyto osoby jsou najímány na roční kontrakt bez nároku na služební poměr. Projdou šestiměsíčním školením a poté jsou využívány k plnění úkolů na úseku pochůzkové činnosti (**community policing**), popřípadě jako řidiči hlídkových vozů. Po uplynutí jednoho roku se mohou hlásit buď k Národní policii, nebo je pro ně absolvování této služby ku prospěchu při žádání o místo ve státní správě.⁷²

Rakousko

Také policejní síly v Rakousku prošly v poslední době dalekosáhlou reorganizací. Od července 2005 byla vytvořena jednotná **Spolková policie** (Bundespolizei, Polizei). Před touto reformou fungovala Policie (Polizei) čítající **10.400 osob**, z toho **11% žen** a působila pouze ve 14 největších městech. Další bezpečnostní složkou bylo **Četnictvo** (Gendarmerie) se **14.990 příslušníky**, z tohoto **5 % žen** a dalších **2400 osob**, z tohoto **6 % žen** spadajících pod pojem neuniformovaný policista. Po proběhlé reformě působí v řadách jednotné policejní síly cca **20.000 až 26.500 osob** (podle různých zdrojů) a **podíl žen** v policejních složkách je uváděn **12 %**.

K uváděné reorganizaci policie proběhlé v Rakousku patří také nová image Spolkové policie: logo, uniformy i design vozového parku. Jedním z nejvíce propagovaných aspektů reformy bylo rapidní snížení byrokratické složky a posunutí policejní práce blíže k občanům, v duchu community policing.

K moderním metodám práce rakouské policie z oblasti řízení lidských zdrojů patří využívání tzv. **outsourcingu personální práce**, tedy zajišťování služeb mimo svou strukturu. Mimo oblast soudního lékařství je hojně využíváno také při zajišťování letecké bezpečnosti, kdy do pozic letištních kontrol osob a zavazadel jsou na základě

⁷² BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009, s. 32-43

výběrových řízení najímání příslušníci prověřených soukromých bezpečnostních agentur, kteří jsou při své činnosti vázáni pokyny policejních orgánů.

K článkům police, kde jsou v současnosti v Rakousku pravděpodobně nejvíce zastoupeny ženy patří tzv. Správní police. Tato zodpovídá za výkon činností (udělování povolení, pobyt cizinců, správní činnosti související se zbraněmi, střelivem, dozor nad výkonem práva sdružovacího a shromažďovacího apod.) V řadách **Správní policie** působí asi **2.800 osob**, z toho celých **75 % tvoří ženy**.⁷³

Švédsko

Švédsko je zemí s jednou z nejmenších hustot zalidnění na světě. Díky štědrým sociálním programům a benevolenci přistěhovaleckého systému zde žije poměrně velká skupina přistěhovalců a to zejména z Afriky a zemí Blízkého a Středního východu.

Ve Švédsku je policejní sbor (Polis, Polisen) podřízen Ministerstvu spravedlnosti. V posledních letech je tu každoročně zaznamenáván poměrně vysoký počet trestných činů, nejčastěji a to z 50 % se jedná o kriminalitu majetkovou. Proto i počet zaměstnanců policejních složek ve Švédsku permanentně mírně vzrůstá. Poslední údaje hovoří o tom, že v rámci policejního sboru působí přibližně 25.000 zaměstnanců (z toho je 35 % žen), z nichž **17.500** jsou osoby ve služebním poměru (z toho **18 % žen**) a cca 7.500 osob představuje podpůrný civilní personál (72 % žen).

Ve Švédsku je kladen výslovný důraz na **rovnoprávné postavení žen** (a to nejen v řadách policejních sil), proto i uniformy zdejších policistek a policistů v sobě spojují důraz nejen na funkčnost, ale také eleganci. Podobně jako ve Velké Británii je zde akceptována možnost „**modifikace**“ **uniformy** u policistek a policistů, kteří o to požádají z náboženských či kulturních důvodů. Přípustný je turban, jarmulka nebo šátek. Práce policistky nebo policisty je zde chápána jako velmi prestižní.

⁷³ BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009, s. 99-105

Uchazečka nebo uchazeč o ni proto musí splňovat přísná kritéria a sítím výběrového procesu projde úspěšně zhruba jen 5 až 10 % uchazečů.⁷⁴

Maďarsko

Podle dostupných údajů je nyní v **Maďarsku** početní strop zaměstnanců stanoven na **45.000 policistek a policistů**. Do konce roku 2007 zde byla samostatně vyčleněna pohraniční stráž, která se od počátku roku 2008 začlenila pod státní (národní) policii. Početní stav maďarské policie už předtím vykazoval vzestupný trend. V roce 1989 bylo u policie zaměstnáno zhruba 20.000 lidí, do roku 2002 vzrostl jejich počet na 29.610 a včetně občanských pracovníků policie zaměstnávala 38.349 lidí. Asi polovina policistů vykonávala službu v uniformě. Zastoupení **žen** v rámci maďarské policie je přibližně **15,5 %**. Průměrný věk policistek a policistů je zde příznivých 32 let, ale i zde se stejně jako v ČR potýkají se stálým nenaplněním plánovaného stavu. V letech 1995 a 1996 odešlo od policie téměř dva tisíce perspektivních pracovníků s vysokoškolským vzděláním, kteří si našli atraktivnější uplatnění, zejména v podnikatelské sféře.⁷⁵

Zajímavostí a jistě i inspirací pro nás může být fakt, že v Maďarsku zpracovávání údajů a poznatků získaných tzv. otevřeným vyšetřováním trestných činů je v rámci policejního sboru prováděno zcela **elektronickým způsobem** (od zahájení vyšetřování až po skartaci). V praxi to znamená elektronické zpracování spisových materiálů a dalších relevantních údajů (osobní údaje, fotografie, kriminalistické údaje apod.). Operativní informace, jsou pak na rozdíl od těchto údajů z otevřeného vyšetřování, vedeny ve zvláštní centrální evidenci.⁷⁶

⁷⁴ BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009, s. 140-146

⁷⁵ GJURIČOVÁ, J. A KOLEKTIV Měsíčník Policista, číslo 2/15. ročník Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2009, ISSN 1211-7943, s. 12-13

⁷⁶ BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009, s. 188-192

4.3 Dílčí závěr

Vývoj uplatnění žen u policejních a obdobných bezpečnostních sborů ve světě poněkud předcházela tomuto vývoji u nás. S prvními ženami působícími v těchto sborech bylo možné se setkat na přelomu 19. a 20. století a to nejprve v **USA** od roku **1882** a následně také v Evropě konkrétně v **Německu** to bylo v roce **1903**. V tomto období se jednalo o tzv. **policejní asistentky**. Asistentka se věnovala péči o zadržené, ale i propuštěné mladistvé provinilce a ženy. Po propuštění z vězení jim pomáhala nalézt zaměstnání a přístřeší. Prováděla šetření v případech **týrání dětí, zanedbání** nebo mravního **ohrožení mladistvých a užívání dětí k žebrotě**. Dále byla přítomna při výsleších mladistvých a při soudních jednáních. Zde konala potřebná šetření pro potřeby soudu pro mladistvé. V té době byla její činnost více zaměřena na **pomáhání** a dá se říci i do oblasti **sociální pedagogiky**, která má především v Německu hluboké kořeny, než na práci čistě policejní.

Současné uplatnění žen policistek v jednotlivých policejních sborech z celého světa je velmi různorodé, tak jako jsou různorodé kulturní a sociální poměry těchto států. Velké rozdíly jsou také mezi jednotlivými útvary v rámci činnosti konkrétního policejního sboru. Některé z těchto činností odpovídají více zaměření žen policistek a jiné naopak mužů policistů, proto je vhodné tato specifika zohledňovat i při umisťování jednotlivých uchazečů na konkrétní místa. Celkově však lze říci, že poměrné **zastoupení žen** v policejních sborech okolních států, ale také například v **USA** a dalších rozvinutých zemích světa je na **obdobné úrovni jako u nás v České republice**. Mírné rozdíly, pak jsou především ve vhodnosti či nevhodnosti umístění těchto policistek na konkrétní služební místa a využívání jejich nesporných předností. To může plynout z bohatších zkušeností s jejich zapojením do práce policie ve státech, kde má tato forma spolupráce již dlouholeté kořeny.

Osobně se domnívám, že uplatnění žen v policejních složkách může vycházet ze zmiňovaných dlouholetých zkušeností z minulosti především pak v oblastech **prevence, pomoci obětem trestných činů** a oblasti věnující se **dětem a mládeži**. Takové činnosti jsou podle mého názoru pro ženy velmi vhodné, blízké a dokáží v nich nesporně nejlépe uplatnit své schopnosti a předpoklady.

5. Zákonné vymezení

Postavení žen ve služebním poměru je upraveno především v následujících právních normách:

- Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948.
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, vyhlášený Ministerstvem zahraničních věcí pod č. 120/1976 Sb.
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, vyhlášená pod č. 62/1987 Sb.
- Evropská sociální charta z 18. 10. 1961, kterou Česká republika ratifikovala v roce 1999, vyhlášena sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod č.14/2000 Sb. mezinárodních smluv.
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. 12. 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška ministerstva vnitra č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie ČR, ve znění pozdějších předpisů.

- Vyhláška č. 432/2004 Sb., kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, které kojí, ve znění pozdějších předpisů.

Právní úprava zákazu diskriminace žen ve služebně-právním vztahu:

- Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. 12. 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. 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. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
 - § 11 a § 13 – ochrana osobnosti.
- 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. 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 a 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. 5. 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 medií 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, jenž se zabývají problematikou rovnosti mužů a žen.

Další právní předpis zajišťující rovné postavení žen a jejich ochranu:

- 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. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů,
 - § 18 – stejná práva a povinnosti mužů a žen v manželství
 - § 91 – vzájemná vyživovací povinnost manželů.
- 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.⁷⁷

⁷⁷ KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005, s. 31-35

V této části bych se rád podrobněji věnoval rozboru právní úpravy postavení žen ve služebním poměru především tak, jak je uvedeno nejprve v zák. č. **1/1993 Sb., Ústava České republiky**, ve znění pozdějších předpisů, dále v zák. č. **2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod**, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze den 16. 12. 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zák. č. 162/1998 Sb. a především pak v zák. č. **361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**, ve znění pozdějších předpisů. Tato právní úprava je pro každou policistku a každého policistu tou pravděpodobně nejčastěji užívanou v každodenní praxi.

Zák. č. **1/1993 Sb., Ústava České republiky**, ve znění pozdějších předpisů především v čl. 4 uvádí, že základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.

Ústava zdůrazňuje zásadu právního státu garancí jedné ze složek státní moci – moci soudní. Vyjadřuje tak zvýšený stupeň **ochrany lidských práv**, která mají ústavní charakter a jsou takto pojmenována v Listině základních práv a svobod (v hlavě druhé, oddílu prvním). Ústava vyjadřuje ochranu před jakýmkoli opatřeními zákonodárného, výkonného i soudního charakteru, která by omezovala možnost nositelů základních práv svobod uplatňovat základní práva a svobody před soudy. Pojetí Ústavy tak znamená, že žádný článek soudní soustavy nesmí bez právního důvodu odmítnout argumentaci opřenou o základní práva a svobody, pokud návrh nepřekračuje procesně podmínky příslušnosti tohoto soudu.⁷⁸

Zák. č. **2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod**, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze den 16. 12. 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zák. č. 162/1998 Sb. uvádí v čl. 3, odst. 1), že základní práva svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Zákaz diskriminace na jedné straně a odmítnutí privilegií na straně druhé ve své podstatě konkretizují obecný **princip rovnosti** vyjádřený v čl. 1 LZPS. Lidé se od sebe odlišují množstvím znaků, z nichž některé jsou dané přírodou, jiné určují historické

⁷⁸ KLÍMA, K. A KOLEKTIV Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X, s. 58

okolnosti, další jsou výsledkem vlastního svobodného rozhodnutí každého jednotlivce. Ke standardům moderního právního státu přes uznání faktických rozdílů mezi lidmi patří příkaz **rovného zacházení** s nimi.

Uvedené ustanovení neobsahuje žádné **konkrétní právo**. Obdobně jako většina z obecných ustanovení LZPS není samo o sobě bezprostředně aplikovatelné a slouží především jako východisko při výkladu jednotlivých základních práv a svobod uvedených v LZPS. Jeho obsah bezprostředně souvisí s **principem rovnosti**.⁷⁹

V čl. 26 je uvedeno, že každý má právo na **svobodnou volbu povolání** a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Součástí tohoto práva je vlastní právo na svobodnou volbu povolání a také právo na svobodnou změnu povolání. S tím je také úzce spojena ochrana zaměstnanců před svévolným propuštěním a jeho možnými následky. V souvislosti s tím je výslovně zakázána jakákoli forma přímé i nepřímé diskriminace založené na pohlaví, sexuální orientaci, rasovém nebo etnickém původu...⁸⁰

Čl. 28 uvádí, že zaměstnanci mají právo na **spravedlivou odměnu** za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty je základem i pro myšlenku rovnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, tj. zákaz jakékoli diskriminace.⁸¹

Dále čl. 29 v odst. 1 uvádí, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na **zvýšenou ochranu zdraví** při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Cílem a funkcí pracovního práva je upevnění nezbytného souladu v právních vztazích týkajících se práce. Ve zvýšené míře je pozornost věnována těm zaměstnancům (skupinám zaměstnanců), kteří jsou v pracovněprávních vztazích zranitelnější. Tradičně se v souladu s úmluvami Mezinárodní organizace práce, Evropskou sociální chartou

⁷⁹ KLÍMA, K. A KOLEKTIV Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X, s. 616-617

⁸⁰ KLÍMA, K. A KOLEKTIV Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X, s. 792-795

⁸¹ KLÍMA, K. A KOLEKTIV Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X, s. 814-816

a dalšími dokumenty Evropské unie za takové zaměstnance považují ženy (zejména těhotné a kojící), osoby mladistvé a osoby zdravotně postižené. Pokud jde o zásadu rovného zacházení s ženami a muži, nelze ji vždy uplatnit v některých oblastech pracovních podmínek, odborné přípravy a funkčního nebo jiného postupu na vztahy **zvláštní ochrany žen** z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací, zakázaných ženám.

Pozitivní diskriminace připouští aktivní zvýhodnění určitého okruhu osob, jestliže v pracovním zařízení je dosud zaměstnán nedostatek určitých osob (žen, tělesně postižených apod.) Známy je též příklad tzv. affirmative action v USA ve vztahu k etniku afroamerickému.

Směrnice ES k článku 12 Smlouvy o ES operuje i s pojmem tzv. **proský harassment**, který definuje jako vytváření rušivého nebo ofenzivního prostředí na pracovišti. Především se jedná o existenci takového prostředí vůči ženám.⁸²

Závěrem čl. 32 v odst. 2) uvádí, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky. Předmětná úprava tak zavazuje stát, aby těhotné ženě svým pracovním zákonodárstvím poskytl zvýhodněné pracovní podmínky respektující plně její těhotenství a mimo to jí zabezpečil zvláštní péči příslušnou zákonnou úpravou v ostatních odvětvích práva. Uvedená zvláštní péče v sobě kromě užšího pojmu ochrany zahrnuje také široké spektrum výhod či úlev v různých oblastech, kterými společnost ženě kompenzuje určitá omezení a komplikace způsobené těhotenstvím. Zároveň je **výrazem úcty a vážnosti k těhotné ženě i k dosud nenarozenému dítěti**, jehož život je ústavně výslovně chráněn v čl. 6 odst. 1) LZPS.⁸³

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů obsahuje mnoho ustanovení, která chrání zaměstnané ženy. Úprava je provedena diferencovaně, a to pro ženy obecně, a pro **těhotné ženy a matky malých dětí**, kterým je poskytována zvýšená ochrana.

⁸² KLÍMA, K. A KOLEKTIV Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X, s. 830-832

⁸³ KLÍMA, K. A KOLEKTIV Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X, s. 865-868

V podstatě stejná úprava jaká je poskytována zaměstnaným matkám, je poskytována i osamělým mužům, kteří pečují o dítě.

Jedním z důvodů propuštění ze služebního poměru uvedeným v ustanovení § 42 zákona je případ, kdy podle lékařského posudku zdravotnického zařízení příslušník dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti k výkonu služby, s výjimkou zdravotních důvodů souvisejících s těhotenstvím. Zde se jedná o ustanovení chránící **těhotné příslušnice** před propuštěním ze služebního poměru.

V § 61 jsou upraveny přestávky ke kojení. Na každé dítě do konce 1 roku jeho věku se poskytují dvě půlhodinové přestávky ke kojení a v dalších 3 měsících jedna půlhodinová **přestávka ke kojení** při jednotlivé službě. Přestávka ke kojení se pak započítává do doby služby.

Zákaz přímé i nepřímé diskriminace je zde upraven přímo a to v ustanovení § 77. Zákon dále stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství ... Příslušnice a příslušník mají podle § 112 odst. 3 tohoto zákona nárok na **stejný služební příjem** za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Podle ustanovení § 33 zákona se příslušnice nebo příslušník, jimž je udělena mateřská nebo rodičovská dovolená, zařadí do neplacené zálohy.

Mateřská dovolená je upravena v § 81 a **rodičovská** pak v § 82 uvedeného zákona. Příslušnice a příslušník mají nárok na rodičovskou dovolenou na základě žádosti a to v rozsahu, v jakém o ni požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do ukončení 9. měsíce po porodu jsou upraveny v hlavě šesté v § 85 uvedeného zákona. Těhotná příslušnice nesmí při výkonu služby konat činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány, to obdobně platí i pro příslušnici do konce devátého měsíce po porodu a příslušnici, která kojí. Tyto příslušnice mohou být ustanoveny na jiné služební místo v jiném místě služebního působiště, převeleny nebo vyslány na služební cestu jen s předchozím souhlasem. Za stejných podmínek může vykonávat službu v noci,

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

Tato právní úprava **ženy nediskriminuje**. Jednotlivá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů obsahují pouze nezbytná omezení příslušnic při výkonu služby a to v případě těhotenství, mateřství a částečně v případě péče o děti, přičemž se některá omezení týkají i mužů příslušníků. Právní úprava tedy plně **respektuje evropskou právní úpravu** a představuje komplexní úpravu služebního poměru, do které jsou transformovány veškeré právní předpisy slučitelné s právem Evropského společenství.

V souladu se zaměřením této práce je nutné zmínit ještě dokument vycházející spíše z pojetí nové firemní kultury Policie ČR, který se rovněž týká rovného přístupu, zákazu diskriminace a tím je **Etický kodex Policie České republiky**, který byl vydán jako rozkaz policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2005 a v čl. 4 uvádí jako jeden ze závazků příslušníka policie vůči ostatním příslušníkům police: „*b) dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny*“. (**Příloha č. 1**)

V závěru této části ještě musím zmínit stále diskutovaný a projednávaný návrh zákona **o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)**. Česká republika je jediným členským státem EU, který v právním řádu pojistku proti diskriminaci dosud nemá. Její projednávání trvá již více než 4 roky. Po schválení tzv. antidiskriminačního zákona v obou komorách parlamentu v první polovině roku 2008, vetoval normu prezident republiky. Míra trpělivosti Komise a dalších evropských institucí přetekla. Nyní tak hrozí České republice série žalob a rozsudků proti státu.

Evropský soudní dvůr v Luxemburgu vydal odsuzující usnesení vůči České republice za nesplnění implementace směrnic 86/378/EHS a 96/97ES, týkajících se zajištění **rovného zacházení** pro ženy a muže v oblasti sociálního zabezpečení

v zaměstnání a podnikání. Evropská komise podala k Evropskému soudnímu dvoru v Luxembourg žalobu na Českou republiku za nenaplnění jedné z nejzávažnějších podmínek členství, tedy implementace takzvané „rasové“ směrnice (Směrnice 200/43/EC z 29. června 2000 o rovném zacházení bez ohledu na rasový či etnický původ) a Směrnice 2000/78/EC z 27. listopadu 2000 **o rovném zacházení v zaměstnání a povolání** do českého právního řádu. Společným jmenovatelem těchto žalob a rozsudku Evropského soudního dvora je absence střešní normy zaručující rovné zacházení a zabraňující diskriminaci.⁸⁴

Existují dva protichůdné názory na přijetí tohoto zákona: jedni tvrdí, že je nutné tento právní předpis přijmout a sjednotit dosud roztříštěnou právní úpravu dané problematiky a druzí, že **antidiskriminační zákon** je vlastně diskriminační a protiústavní. Takto jej hodnotí i Prezident republiky Václav Klaus, který jej 15. 5. 2008 vrátil Poslanecké sněmovně s odůvodněním, že je: „zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní“ a že se jedná spíše o: „jakousi naučnou antidiskriminační příručku mající cíl především ideologický a nikoli právní“.⁸⁵

Osobně se domnívám, že přijetím tohoto jednoho právního předpisu, kterým je zmiňovaný antidiskriminační zákon by Česká republika získala potřebnou komplexní právní normu pro uvedenou oblast, která by zjednodušila právní úpravu v této oblasti.

⁸⁴ <http://www.dzamilastehlikova.cz/8352/207/clanek/ceska-republika-potrebuje-antidiskriminacni-zakon/>

⁸⁵ <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448>

4.3 Dílčí závěr

Předcházející kapitola byla věnována přehledu právních norem upravujících **postavení žen** ve služebním poměru, dále se zaměřila na úpravu **zákazu diskriminace žen** ve služebně-právním vztahu a zajištění **rovného postavení žen** a jejich ochranu.

Soudím, že z uvedené problematiky se žen policistek nejbližší dotýkají ustanovení především následujících právních úprav, které byly v této práci dříve podrobněji rozebrány. Jedná se o zák. č. **1/1993 Sb., Ústava České republiky**, ve znění pozdějších předpisů, dále zák. č. **2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod**, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. 12. 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zák. č. 162/1998 Sb. a především pak zák. č. **361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**, ve znění pozdějších předpisů. Tato právní úprava je pro každou policistku a každého policistu tou pravděpodobně nejčastěji užívanou v každodenní praxi a současně je úpravou plně **respektující evropskou právní úpravu** a představující komplexní úpravu služebního poměru, do které jsou transformovány veškeré právní předpisy slučitelné s právem Evropského společenství.

Současně jsem rovněž krátce zmínil dokument vycházející spíše z pojetí nové firemní kultury Policie ČR, týkající se rovného přístupu, zákazu diskriminace, jakým je **Etický kodex Policie České republiky**, který byl vydán jako rozkaz policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2005. (**Příloha č. 1**)

V závěru předcházející kapitoly jsem také krátce zmínil stále diskutovaný a projednávaný návrh zákona **o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)**, jehož návrh po vrácení Prezidentem republiky stále čeká na schválení v Poslanecké sněmovně a pro jehož nepřijetí, hrozí České republice série žalob a rozsudků proti státu od Evropského soudního dvora.

6. Průzkum postojů policistek a policistů – dotazníkové šetření

6.1 Projekt průzkumu – formulace hypotéz

Cílem empirické části, je řešení čtyř základních problémů souvisejících se zkoumanou problematikou:

Formulace problému I.:

Co vede ženy k rozhodnutí pro práci u Policie ČR?

Návrh hypotézy č. 1: *Předpokládám, že hlavním motivem vedoucím ženy k rozhodnutí pro práci u Policie ČR je stabilita profese a sociální jistoty, které z této plynou.*

Návrh hypotézy č. 2: *Rovněž předpokládám, že dalším z důležitých motivů k tomuto rozhodnutí, je snaha o práci v převážně mužském kolektivu.*

Formulace problému II.:

Jaký dopad má rozhodnutí žen pro práci u Policie ČR na jejich rodinný život, případně jejich mateřství?

Návrh hypotézy č. 3: *Předpokládám, že velká část žen vstupujících do služebního poměru u Policie ČR odsouvá založení rodiny na pozdější dobu a upřednostňuje profesní kariéru rodinnému životu.*

Formulace problému III.:

Setkávají se ženy pracující u Policie ČR na svém pracovišti s projevy otevřené diskriminace nebo sexuálního obtěžování?

Návrh hypotézy č. 4: *Předpokládám, že se ženy sloužící u Policie ČR téměř nesetkávají s projevy otevřené diskriminace ani sexuálního obtěžování.*

Formulace problému IV.:

Jaké jsou postoje policistů a policistek k uplatnění žen u Policie ČR?

Návrh hypotézy č. 5: *Předpokládám, že postoje policistů a policistek k uplatnění žen obecně u Policie ČR jsou převážně pozitivní.*

Návrh hypotézy č. 6: *Předpokládám, že postoje k uplatnění žen v přímém výkonu služby u Policie ČR, jsou ze strany jejich mužských kolegů policistů, převážně negativní.*

Výzkumný soubor byl tvořen celkem **197** respondentkami a respondenty (osloveno jich bylo celkem **280**) policistkami a policisty ve služebním poměru k Policii ČR. Soubor tvořily dvě skupiny, protože jsem chtěl mapovat případné změny v postojích související s delší dobou služby u policie a případné rozdíly mezi muži a ženami.

První skupina je tvořena děle sloužícími policistkami a policisty z útvarů Policie ČR prakticky z celého území ČR. Konkrétně se jedná o Krajská ředitelství policie Jihomoravského, Jihočeského, Severočeského kraje a Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy a celorepublikový útvar Služby cizinecké policie. Zde se jedná o 40 žen a 57 mužů. Návratnost dotazníků se ve skupině děle sloužících policistek a policistů pohybovala na úrovni jen **53,88 %** (z celkem 180 oslovených odpovědělo 97 respondentů).

Postoje a názory první skupiny jsou ve výzkumu konfrontovány s postoji a názory druhé skupiny, tvořené studentkami a studenty Středních policejních škol z Brna, Jihlavy a Prahy, kteří mají „domovské“ útvary opět na území celé ČR. V této skupině se konkrétně jedná o 46 žen a 54 mužů. V této skupině byla návratnost **100 %** (jednalo se zde o 100 respondentek a respondentů), což je však způsobeno tím, že studentky a studenti byli osloveni během přestávek mezi vyučováním mými kolegy pedagogy z uvedených středních policejních škol, kdy se všichni ochotně výzkumu zúčastnili. **Celková návratnost dotazníku** se tak pohybovala na hodnotě **70,36 % oslovených respondentů**, což je jistě poměrně vysoká hodnota.

Jako metodu šetření v této empirické části své diplomové práce jsem zvolil šetření formou dotazníku s možností výběru ze škály odpovědí. Přičemž jsem záměrně vyřadil střední možnost odpovědí tak, aby se respondentky a respondenti vyvarovali tzv. **centrální tendence**.

Před administrací samotného dotazníku jsem nejprve v měsíci **říjnu 2008** provedl na pracovišti, kde pracuji na Integrovaném operačním středisku Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy pro přezkoušení srozumitelnosti otázek formu **předvýzkumu (pilotáže)**, které se zúčastnilo celkem deset kolegyně a kolegů. Výsledky tohoto předvýzkumu jsem do samotného následujícího výzkumu nezařadil. Během předvýzkumu jsem zjistil drobné formální nepřesnosti ve znění některých otázek, které jsem poté upravil. Rovněž některé respondentky a respondenti upozorňovali na podobnost otázek č. 9 a 10 vztahujících se k upřednostňování soukromého života nebo profesní kariéry. Proto jsem rovněž zvažoval vyřazení jedné z těchto otázek, nakonec jsem se však rozhodl pro zachování obou otázek v původní podobě. Slouží tak jako jisté „lži skóre“ respondentek a respondentů.

Samotný průzkum se uskutečnil v měsíci **listopadu 2008**. Dotazník jsem distribuoval jednak v písemné, ale rovněž v elektronické podobě. Všechny vrácené dotazníky byly také řádně vyplněné. To lze přičíst poměrné jednoduchosti a menšímu rozsahu dotazníku. Respondentky a respondenti odpovídali celkem na 19 otázek, přičemž první 4 byly zaměřeny na jejich sociodemografické znaky a následovalo 15 otázek s možností výběru ze škály **“Naprosto souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím“**. Jak jsem uvedl dříve, záměrně jsem vyřadil

střední možnost odpovědi, tak aby se respondentky a respondenti vyvarovali tzv. centrální tendence a byli nuceni se přiklonit k jedné z možností pozitivních nebo negativních. Znění otázek dotazníku společně s průvodním dopisem je součástí **Přílohy č. 3** této práce.⁸⁶

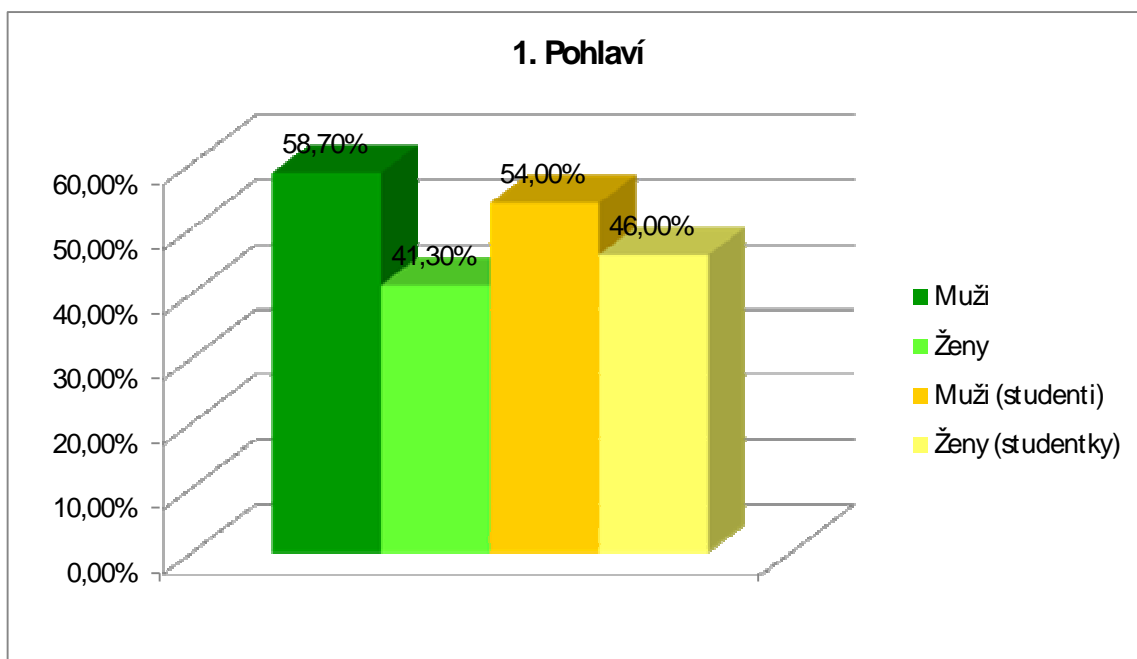
6.2 Analýza výsledků, grafy

V grafech jsou vedle sebe uváděny vždy čtyři sloupce. První (tmavězelený) odpovídá procentuálnímu zastoupení mužů z první skupiny, tedy děle sloužících policistů. Druhý sloupec (světlezelený) představuje procentuální zastoupení odpovědí jejich děle sloužících kolegyně - žen policistek. Následující třetí sloupec (tmavěžlutý) odpovídá procentuálnímu zastoupení mužů z druhé skupiny, tedy studujících střední policejní školy. Na závěr uvedený čtvrtý sloupec (světležlutý) představuje procentuální zastoupení žen studentek středních policejních škol.

Sociodemografické znaky respondentek a respondentů:

V úvodu dotazníku respondentky a respondenti uvedli své osobní údaje týkající se pohlaví, věku, doby služby u Policie ČR a nejvyššího dosaženého vzdělání. Tyto své údaje poskytli všechny dotazované ženy i muži a to z obou skupin.

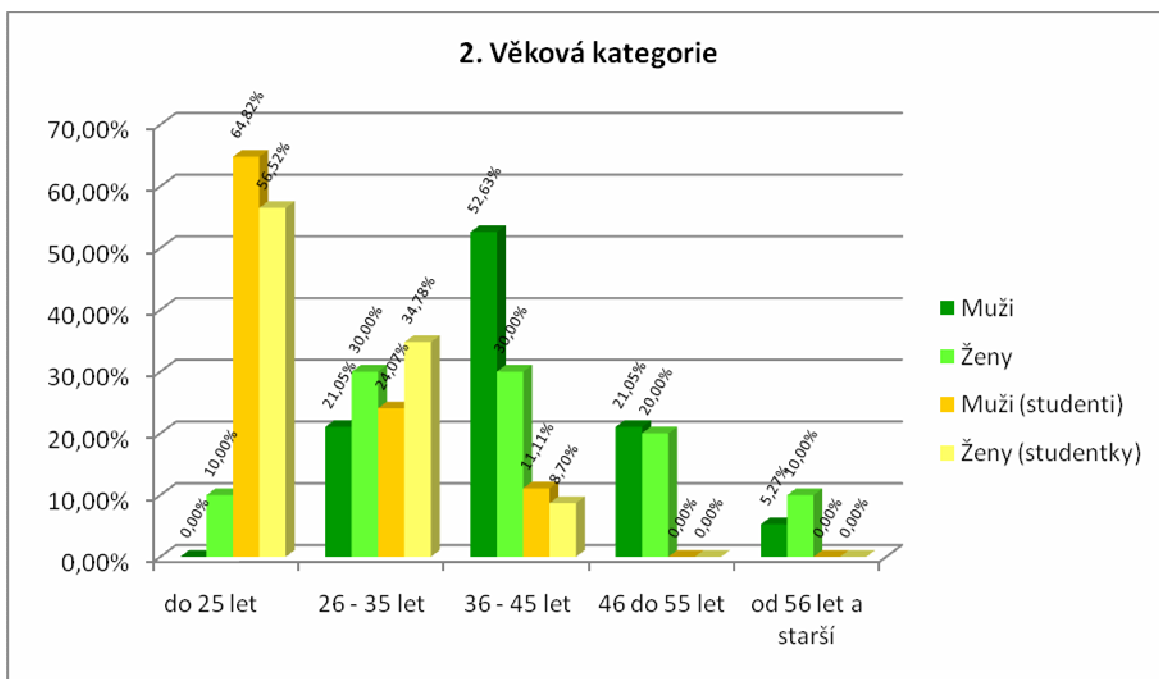
⁸⁶ GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu, Brno: Paido, 2000, IBN 80-85931-79-6, s. 99-108



Graf č. 2

1. Pohlaví

Zde jsem se snažil, aby zastoupení mužů i žen bylo pokud možno vyrovnané a to v obou skupinách. V té první se mi to ne zcela podařilo, ale to bylo způsobeno nízkou návratností dotazníků z této skupiny. Z **Grafu č. 2** můžeme zjistit, že 57 mužů policistů tvoří v první skupině tj. skupině déle sloužících **58,70 %** a 40 žen pak **41,30 %** respondentek a respondentů. U druhé skupiny se jedná o 54 mužů studentů policejních škol, což je **54,00 %** a 46 žen, což odpovídá **46,00 %** respondentek a respondentů z této skupiny.

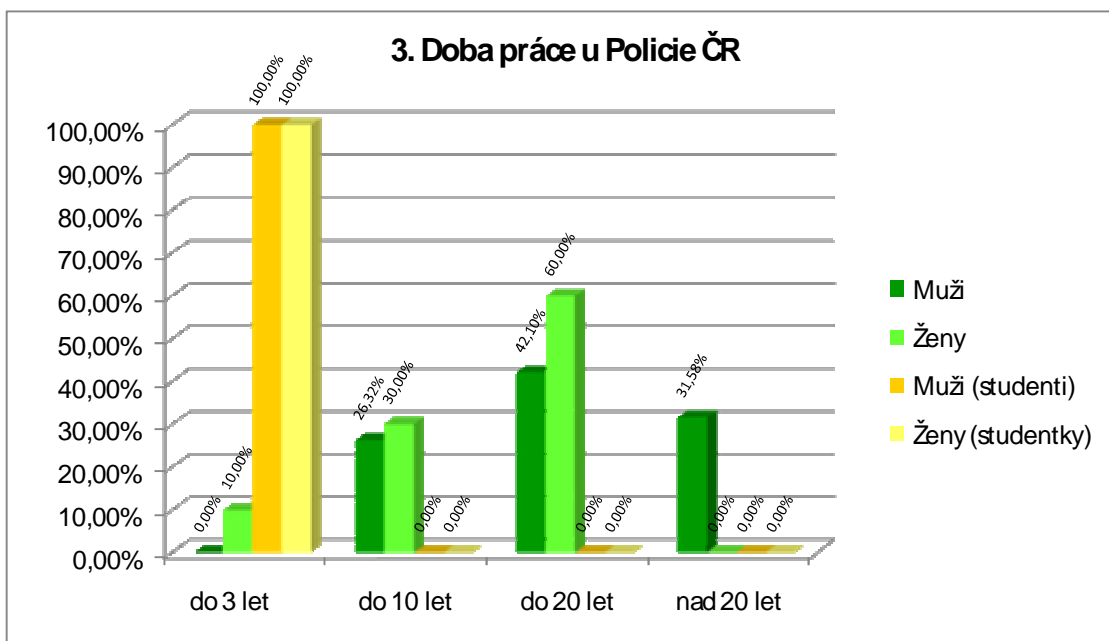


Graf č. 3

2. Věková kategorie

Věkové kategorie byly rozděleny do pěti skupin (**Graf č. 3**) v rozmezí deseti let, přičemž první skupina byla tvořena respondentkami a respondenty do 25 let a poslední pátá staršími 56 let. V první skupině je spektrum využito prakticky v celé šíři. Pouze u mužů je největší zastoupení (**52,63 %**) ve věkové kategorii 36 – 45 let.

Ve druhé skupině a je to logické (jde o studentky a studenty), se především jedná o velmi mladé lidi. **64,82 %** mužů a **56,52 %** žen ve věkové kategorii do 25 let a dále **24,07 %** mužů a **34,78 %** žen se řadí k věkové kategorii 26 – 35 let.

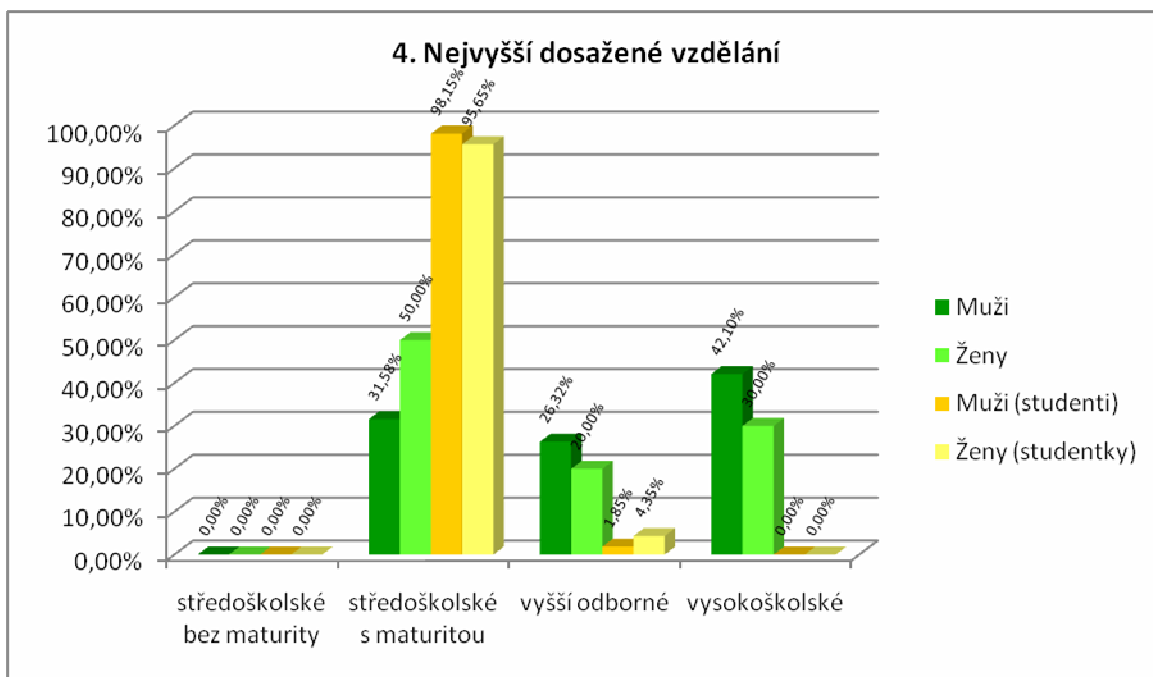


Graf č. 4

3. Doba práce u Policie ČR

Při podledu na **Graf č. 4** zjistíme, že v první skupině je vcelku početné zastoupení ve skupině do 10 let služby (**26,32 %**, které představují muži a **30,00 %** představujících ženy) a nejzřetelnější pak ve skupině do 20 let služby u P ČR (**42,10 %** představují muži a dokonce **60,00 %** ženy).

Skupina druhá je pak celá zastoupena v kategorii do 3 let služby u P ČR (**100 %** představených **54** muži a **100 %** představených **46** ženami z této skupiny). Opět i u této otázky jde o pochopitelný jev, neboť se jedná o policistky a policisty z nástupních škol policie, tedy prakticky bez zkušeností s prací u policie.



Graf č. 5

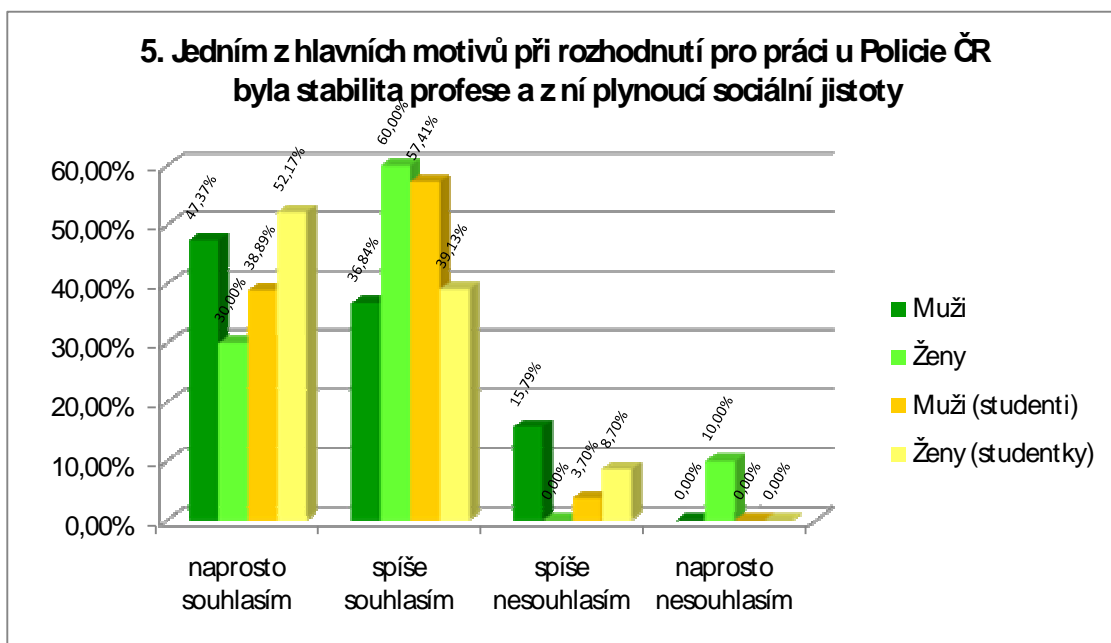
4. Nejvyšší dosažené vzdělání

Podíváme-li se na složení zkoumané skupiny z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání, jak nám ukazuje **Graf č. 5**, zjistíme, že drtivá většina respondentek a respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou. Celkově se jedná o **135** respondentek a respondentů a převážnou většinu středoškoláků zde tvoří příslušice a příslušníci druhé zkoumané skupiny.

V první skupině je poměrně rovnoměrné rozložení. Největší zastoupení má vzdělání vysokoškolské u mužů, kteří představují **42,10 %** z uvedené skupiny, následují ženy vzdělané středoškolsky s maturitou (představují **50,00 %** z této skupiny).

U druhé skupiny a opět to vyplývá ze zaměření středních policejních škol, neboť vysokoškolsky vzdělaní uchazeči o práci u policie studují v jiném typu studia, jsou prakticky všechny respondentky a respondenti představiteli středoškolského vzdělání s maturitou. Jen 3 jednotlivci (představující celkem **6,20 %** druhé skupiny) mají vzdělání vyšší odborné.

Zde se již dostáváme k otázkám zaměřeným na samotné zkoumané jevy. V úvodním bloku otázek jsem se snažil ověřit, které motivy byly pro rozhodnutí respondentek a respondentů ke vstupu do služebního poměru u Policie ČR nejčastější.

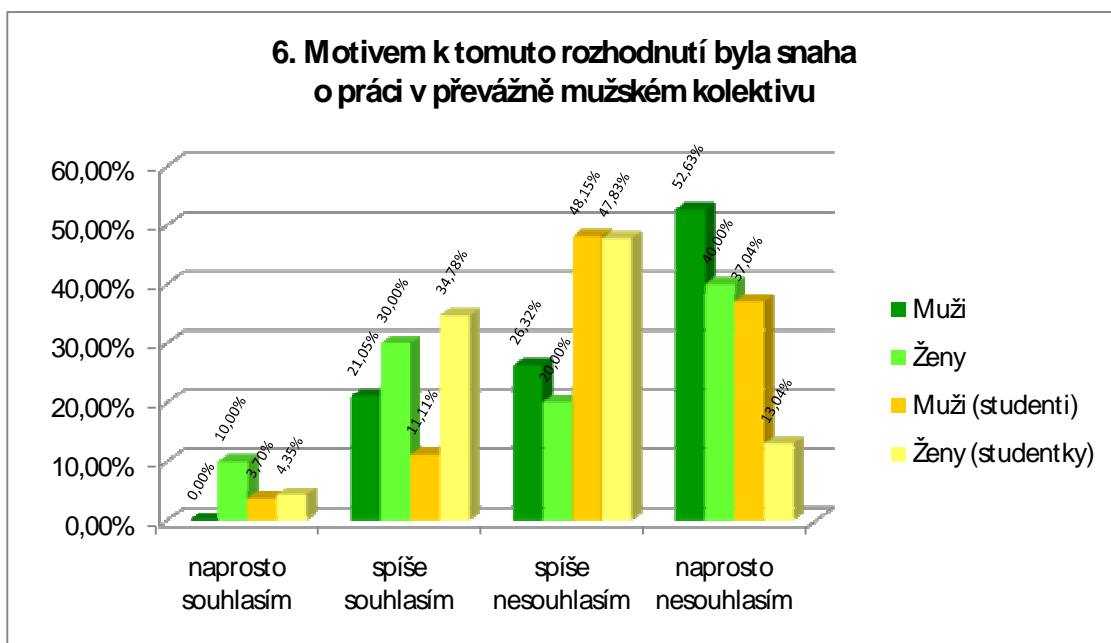


Graf č. 6

5. Jedním z hlavních motivů při rozhodnutí pro práci u Policie ČR byla stabilita profese a z ní plynoucí sociální jistoty

U této otázky se souhlasně vyslovila naprostá většina respondentek i respondentů a to v obou srovnávaných skupinách shodně. Pouze u děle sloužících se **15,79 %** představovaných muži z této skupiny vyslovilo tak, že s tímto tvrzením „spíše nesouhlasí“.

Tedy lze říci, že stabilita policejní profese a sociální jistoty jsou skutečně a jednoznačně jedním z hlavních motivů pro uchazeče při volbě tohoto uplatnění.

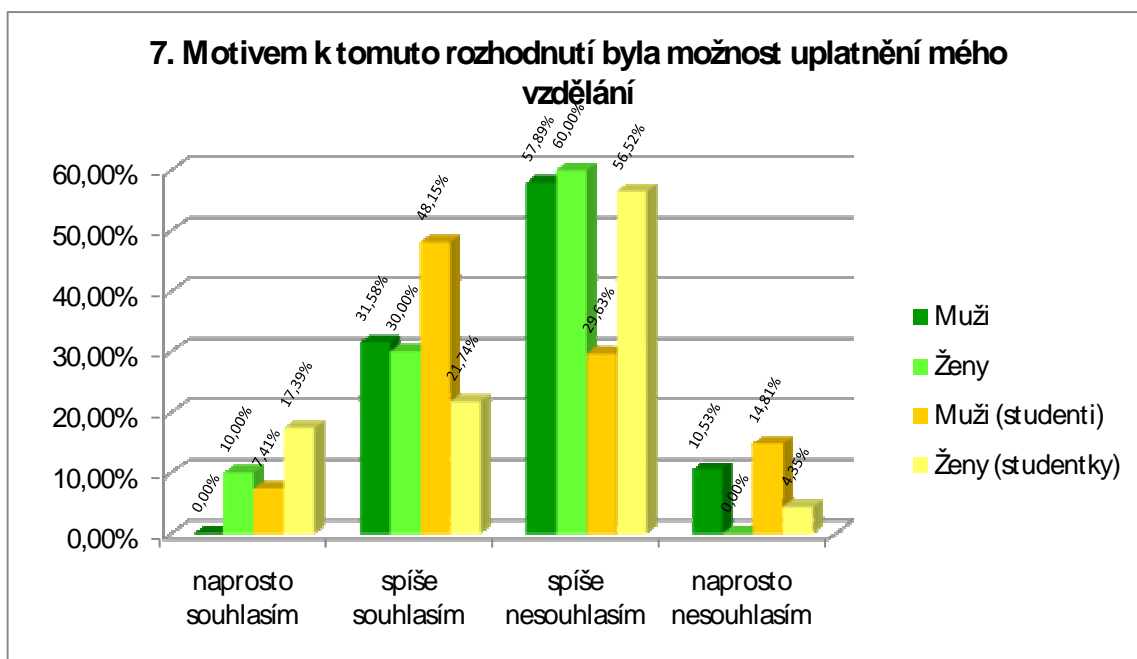


Graf č. 7

6. Motivem k tomuto rozhodnutí byla snaha o práci v převážně mužském kolektivu

Jako jeden z důležitých motivů, kterým je snaha o práci v převážně mužském kolektivu se vyslovila menší část z obou zkoumaných skupin. Nicméně je jistě velmi zajímavé, že pro tuto volbu se vyslovila značná část především žen policistek a to obdobně ve skupině děle sloužících, tak také mezi policejními studentkami. Ve skupině dělesloužících je to celkem **40,00 %** respondentek pro volby „spíše nebo naprosto souhlasím“. A ve skupině jejich mladších kolegyně je to celkem obdobných **39,13 %** respondentek pro volby „spíše nebo naprosto souhlasím“. V mužské části zkoumaného vzorku nejsou výsledky pro uváděné volby tak výrazné.

Taková preference především na straně žen může souviset s problémy vyplývajícími z práce v kolektivech s převážnou většinou žen a předpokládanou snahou respondentek se volbou svého uplatnění u policie takové práci vyhnout.

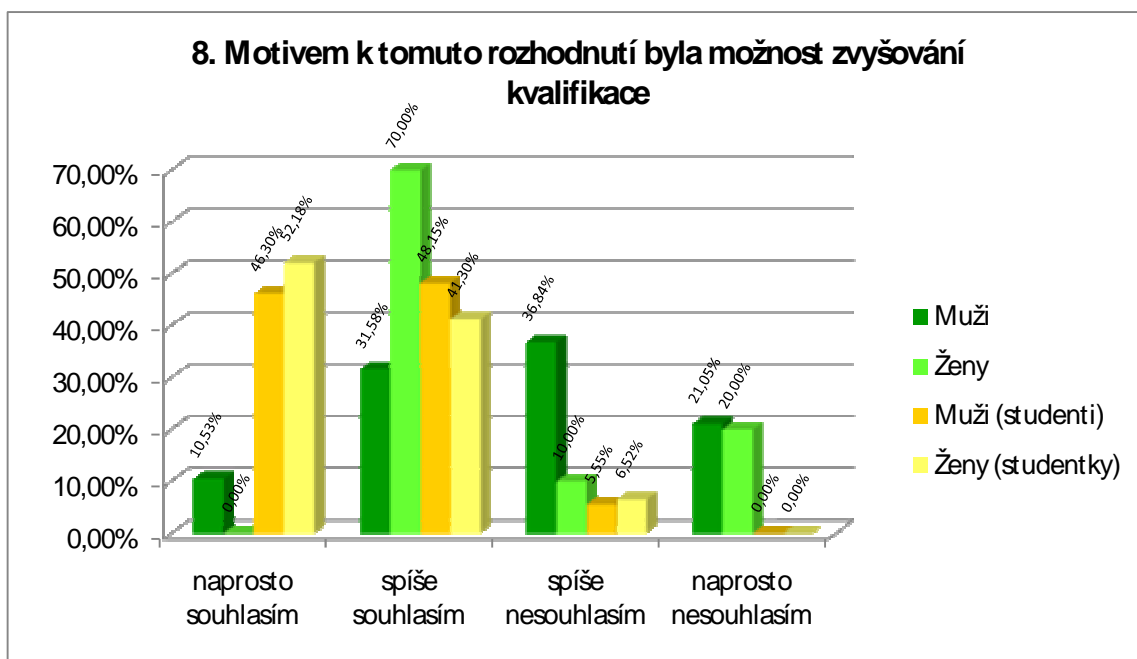


Graf č. 8

7. Motivem k tomuto rozhodnutí byla možnost uplatnění mého vzdělání

Dalším z motivů pro volbu práce u Policie ČR je uplatnění vzdělání respondentů. S takový tvrzením vyslovilo „spíše souhlas“ **31,58 %** ze skupiny děle sloužících mužů, **30,00 %** stejně sloužících žen. Stejně se vyslovilo celých **48,15 %** mužů ze skupiny studentů a **21,74 %** jejich kolegyň studentek. Navíc pro volbu „naprosto souhlasím“ se v této otázce rozhodlo **10,00 %** z děle sloužících žen, **7,41 %** mužů studentů a také výrazných **17,39 %** žen studentek.

Tedy lze konstatovat, že možnost uplatnění svého vzdělání je pro velkou část respondentek a respondentů jedním z velmi důležitých motivů k rozhodnutí pro práci u Policie ČR.

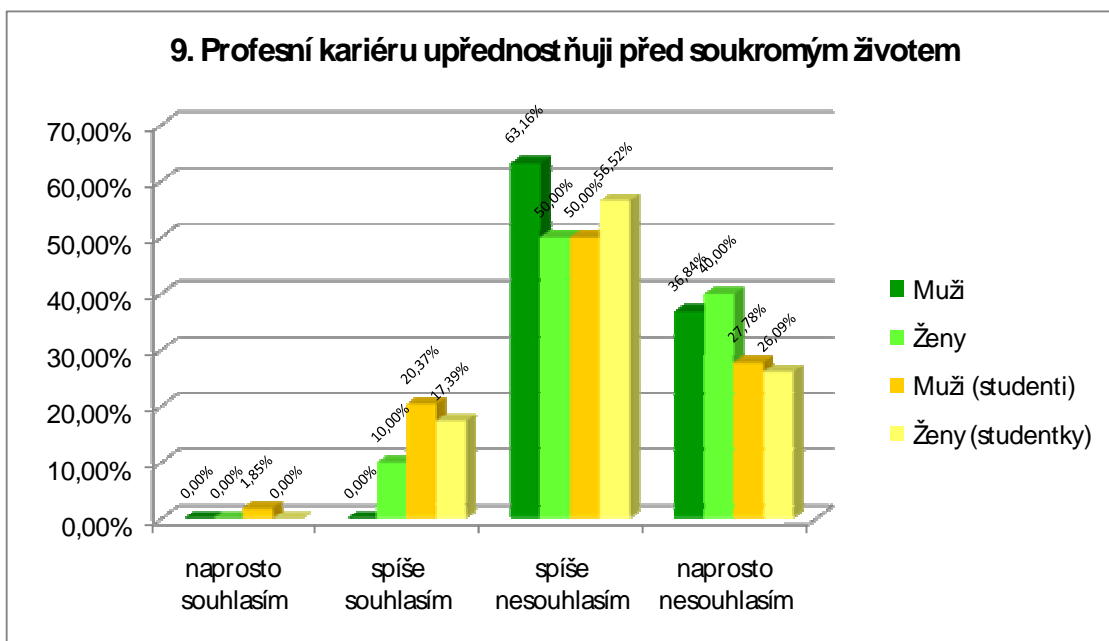


Graf č. 9

8. Motivem k tomuto rozhodnutí byla možnost zvyšování kvalifikace

Ještě výraznějších výsledků než v předcházející otázce bylo dosaženo u tvrzení, že motivem k rozhodnutí pro práci u Policie ČR byla možnost zvyšování kvalifikace. S tímto tvrzením vyslovilo „spíše souhlas“ **31,58 %** ze skupiny děle sloužících mužů, celých **70,00 %** stejně sloužících žen. Stejně se vyslovilo celých **48,15 %** mužů ze skupiny studentů a **41,30 %** jejich kolegyně studentek. Také pro volbu „naprosto souhlasím“ se v této otázce rozhodlo **10,53 %** z děle sloužících mužů, **46,30 %** mužů studentů a také vysoké procento, konkrétně celých **52,18 %** žen studentek.

U této otázky je patrný jistý rozdíl mezi skupinami děle sloužících a studujících, kdy uváděný „naprostý souhlas“ s možností zvyšování kvalifikace je patrný především u příslušníků skupiny druhé tedy studentek a studentů policejních škol.

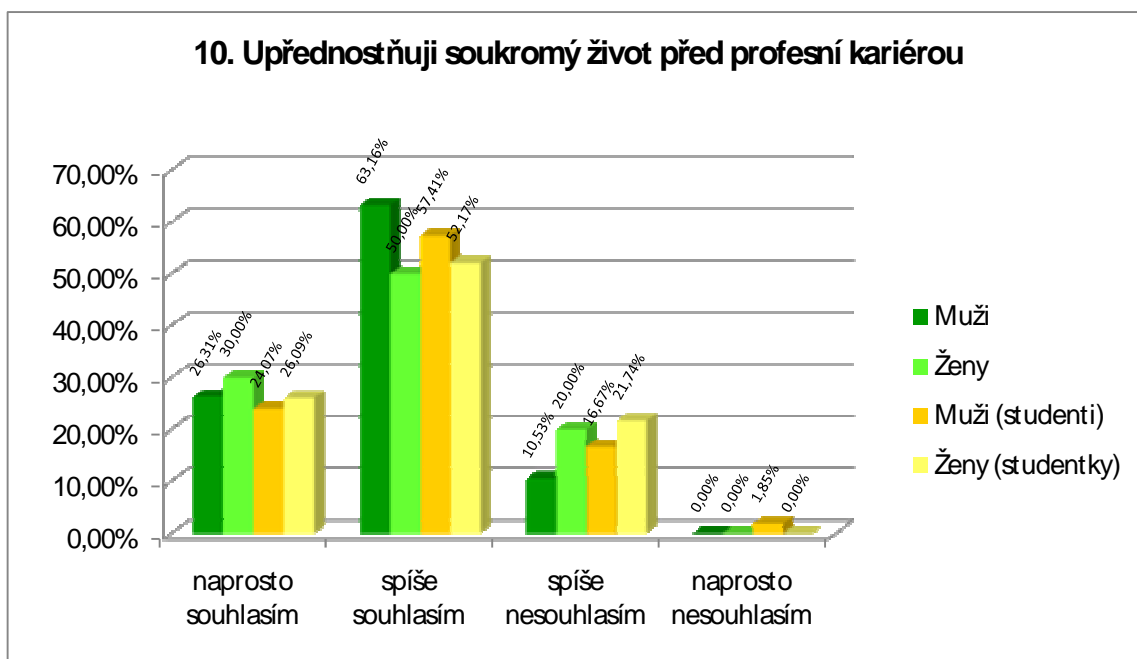


Graf č. 10

9. Profesní kariéru upřednostňuji před soukromým životem

Následující část otázek byla věnována vztahu mezi profesní kariérou a soukromým životem. Snažil jsem se zjistit, jakou část života respondentky a respondenti spíše upřednostňují. Z uvedených odpovědí je patrné, že je to spíše **oblast soukromého života**, ale s tím, že zde existuje jistá skupina policistek a policistů (cca **10,00 až 20,00 %** a to především ve skupině druhé), kteří zastávají názor opačný.

S tvrzením, že upřednostňují profesní kariéru před soukromým životem vyslovilo „naprostý souhlas“ jen **1,85 %** respondentů a to pouze ze skupiny studentů mužů. „Spíše souhlasně“ se k tomuto tvrzení vyjádřilo **10,00 %** děle sloužících žen, **20,37 %** studentů mužů a **17,39 %** žen studentek. U zbývajících odpovědí šlo o odmítnutí takového tvrzení ať již ve formě „spíše nesouhlasím“ nebo „rozhodně nesouhlasím“.

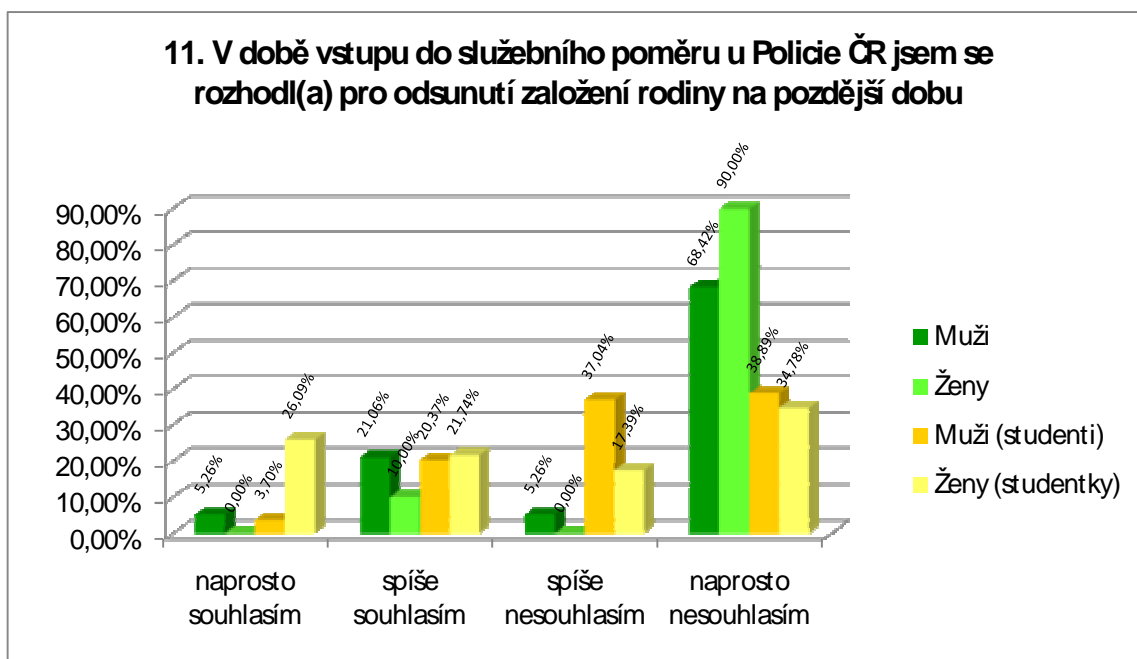


Graf č. 11

10. Upřednostňuji soukromý život před profesní kariérou

Tato otázka je obdobou předcházející a může být jakýmsi „lži skóre“ respondentů. Z odpovědí respondentek a respondentů je však patrné, že výsledky vyplývající z předcházející otázky se zde potvrdili a to bez podstatných rozdílů a je u nich patrná jednoznačná **preferenci soukromého života** před tím kariérním.

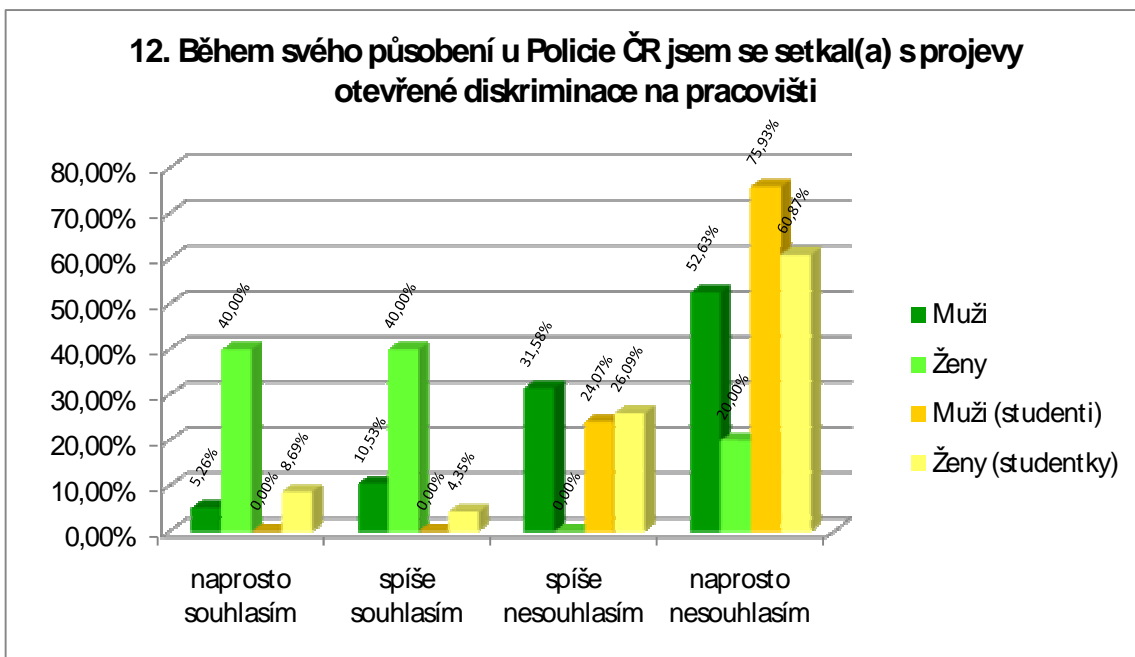
I když podle výsledků existuje určitá část policistek a policistů a to v obou zkoumaných skupinách (viz. výsledky v **Grafech č. 10 a 11**), která „spíše upřednostňuje“ profesní kariéru. Tyto názory jsou patrné především u druhé skupiny studentek a studentů středních policejních škol.



Graf č. 12

11. V době vstupu do služebního poměru u Policie ČR jsem se rozhodl(a) pro odsunutí založení rodiny na pozdější dobu

U otázky č. 11 jsem se snažil ověřit svůj názor, že velká část policistek a policistů a především pak policistek vstupujících do služebního poměru u Policie ČR odsouvá založení rodiny na pozdější dobu. Z odpovědí je patrné, že s tímto tvrzením vyslovilo „naprostý souhlas“ jen **5,26 %** déle sloužících mužů, **3,70 %** jejich mladších kolegů studentů, ale již zřetelná skupina **26,09 %** žen studentek středních policejních škol. Ke stejnému tvrzení zvolilo odpověď „spíše souhlasím“ **21,06 %** déle sloužících mužů, **10,00 %** jejich ženských kolegyně, **20,37 %** mužů studentů a opět výrazná část **21,74 %** žen studentek středních policejních škol. Tedy především u studentek policejních škol, které svou kariéru u policie právě začínají je patrné, že značná část z nich (celkem **47,83 %** respondentek) musela při vstupu do služebního poměru u Policie ČR odsunout založení rodiny na pozdější dobu. A zde je patrný rozdíl od jejich kolegyně, které u policie slouží déle. V této skupině se obdobně vyjádřilo jen **10,00 %** těchto žen a přitom ani jediná nezvolila odpověď „naprosto souhlasím“. Částečně to samozřejmě může být způsobenou jinou dobou a žebříčkem hodnot plynoucím z doby, kdy tyto ženy vstupovaly do služebního poměru.

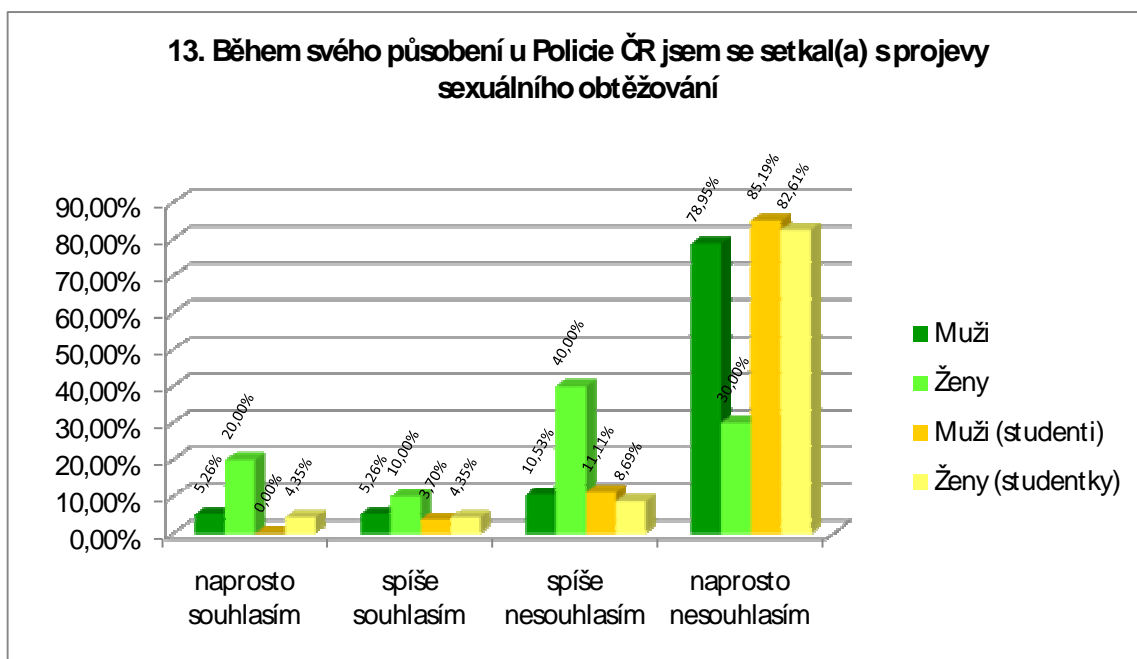


Graf č. 13

12. Během svého působení u Policie ČR jsem se setkal(a) s projevy otevřené diskriminace na pracovišti

Další část otázek byla zaměřena na ověření, zda se respondenty a respondenti během svého působení nesetkávají s projevy diskriminace nebo sexuálního obtěžování a to se zaměřením především na názory žen. A zde jsem během výzkumu došel k velmi zajímavým výsledkům.

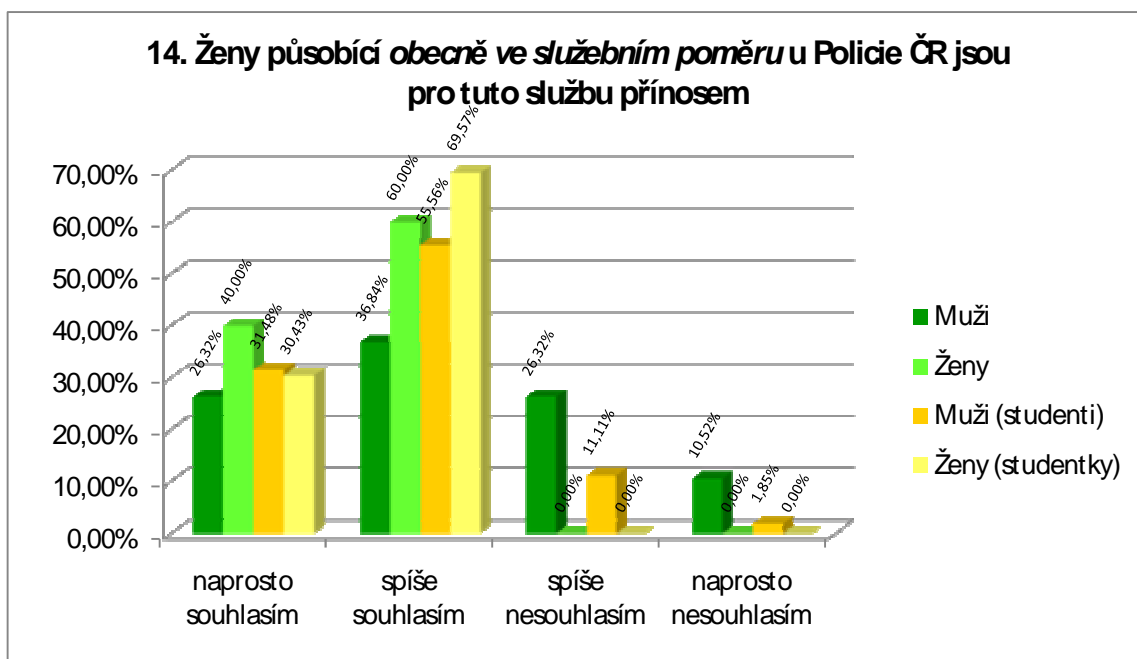
Na tvrzení, že během svého působení u Policie ČR se respondenty a respondenti setkali s projevy otevřené diskriminace na pracovišti totiž překvapivě odpovědělo **40 %** žen ze skupiny děsloužících, že „naprosto souhlasí“ a obdobně **40 %** žen z této skupiny, že „spíše souhlasí“. Tyto údaje byly pro mne osobně velkým překvapením a svědčí o existujícím vážném problému v této oblasti. Ze skupiny studentek se k odpovědi „naprosto souhlasím“ rozhodlo **8,69 %** žen a pro odpověď „spíše souhlasím“ pak **4,35 %** žen.



Graf č. 14

13. Během svého působení u Policie ČR jsem se setkal(a) s projevy sexuálního obtěžování

S projevy sexuálního obtěžování se během svého působení u Policie ČR podle výsledků dotazníkového šetření setkala **20 %** ze skupiny děle sloužících žen (odpověď „naprosto souhlasím“) a dalších **10 %** z této skupiny zvolilo odpověď „spíše souhlasím“. U ostatních skupin je zastoupení souhlasných odpovědí velice nízké. Také výsledky odpovědí u tohoto tvrzení jsou pro mne jistým překvapením. Očekával jsem totiž, že rovněž problematika sexuálního obtěžování je v pracovních kolektivech u Policie ČR spíše okrajovou záležitostí, dotýkající se jen mizivého množství policistek a policistů. Z tohoto dotazníkového šetření však vyplývá, že jde o závažný problém, kterému se bude do budoucna nutné hlouběji věnovat.

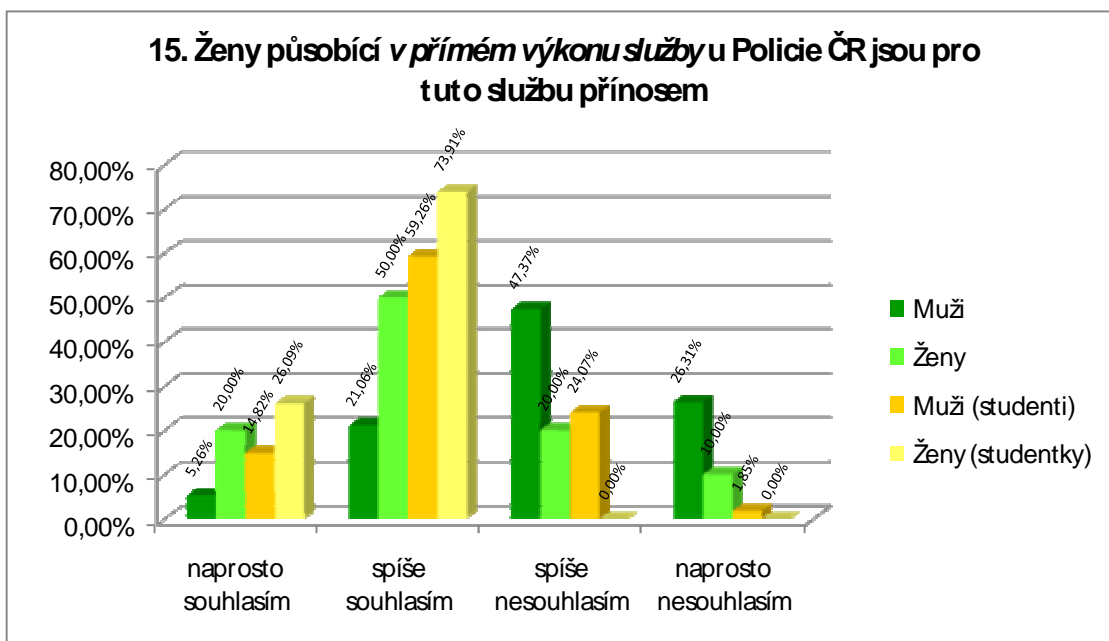


Graf č. 15

14. Ženy působící obecně ve služebním poměru u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem

Další část otázek mapuje konkrétní postoje policistek a policistů k uplatnění žen ve služebním poměru u policie ČR. Záměrně jsem zde u otázek č. 14 a 15 rozlišil *obecné působení žen ve služebním poměru u Policie ČR* a jejich uplatnění v rámci *přímého výkonu služby*.

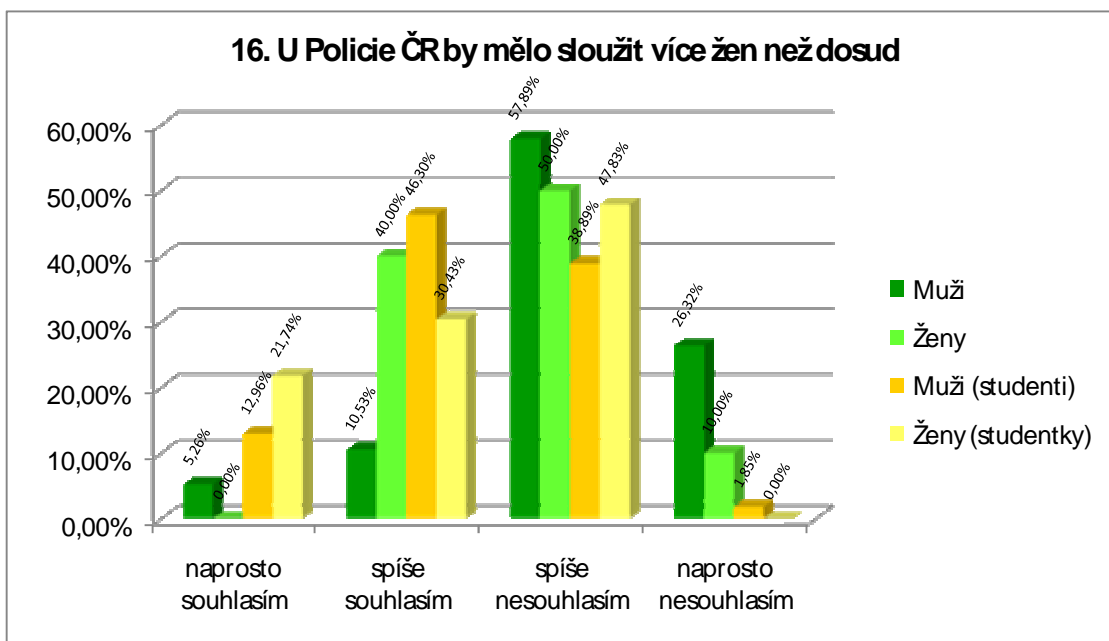
Obecné působení žen ve služebním poměru u Policie ČR jako přínosné hodnotí drtivá většina respondentek a respondentů. Lze se u názorů jednotlivých skupin pozastavit snad jen nad názory déle sloužících mužů. V této skupině s takovým tvrzením „spíše nesouhlasí“ **26,32 %** respondentů a „naprosto nesouhlasí“ **10,52 %** těchto respondentů.



Graf č. 16

15. Ženy působící v přímém výkonu služby u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem

Poněkud rozdílně než u předcházejícího tvrzení se vyslovili respondentky a respondenti k tvrzení, že ženy působící v *přímém výkonu služby* u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem. Zde již pozitivní volby nebyly tak výrazné, jako u předcházející otázky. „Naprostý souhlas“ vyslovilo jen 5,26 % mužů z první skupiny, 20,00 % žen z této skupiny, 14,82 % mužů studentů a 26,09 žen studentek. Naopak „naproستý nesouhlas“ vyslovilo nejvýraznějších **26,31 %** mužů z první skupiny, 10,00 % žen ze stejné skupiny a pouhých 1,85 % ze skupiny mužů studentů. Dalším výrazným výsledkem je **47,37 %** respondentů mužů ze skupiny déle sloužících, kteří vybrali volbu „spíše nesouhlasím“. Což dokládá, že především ve skupině déle sloužících existuje stále mnoho, konkrétně **73,68 %** mužů, kteří se k zapojení žen do přímého výkonu služby staví spíše negativně. U dalších zkoumaných skupin již nejsou výsledky tak výrazné.

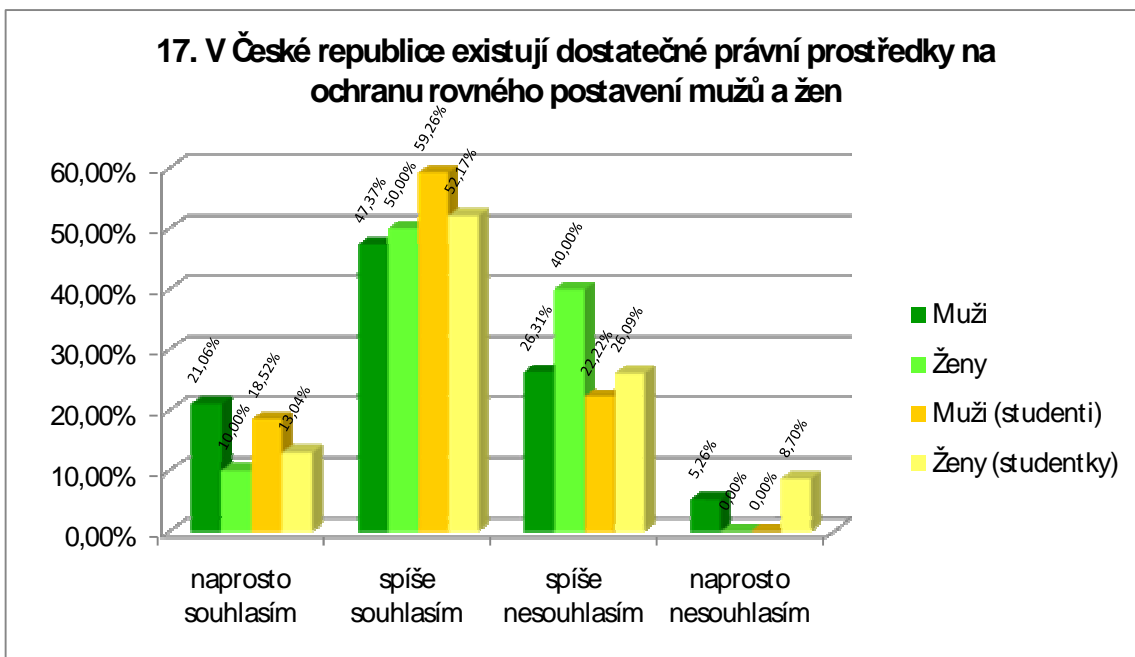


Graf č. 17

16. U Policie ČR by mělo sloužit více žen než dosud

Při konkrétním dotazování, zda by mělo u Policie ČR sloužit více žen než dosud se většina respondentů vyslovila negativně. Byly zde již ale patrné rozdíly v názorech jednotlivých skupin, kdy se k pozitivní volbě vyslovilo více respondentů a respondentek ze skupiny studentek a studentů středních policejních škol. Naopak ve skupině děle sloužících se i samotné ženy vyjadřují k širšímu uplatnění žen spíše negativně.

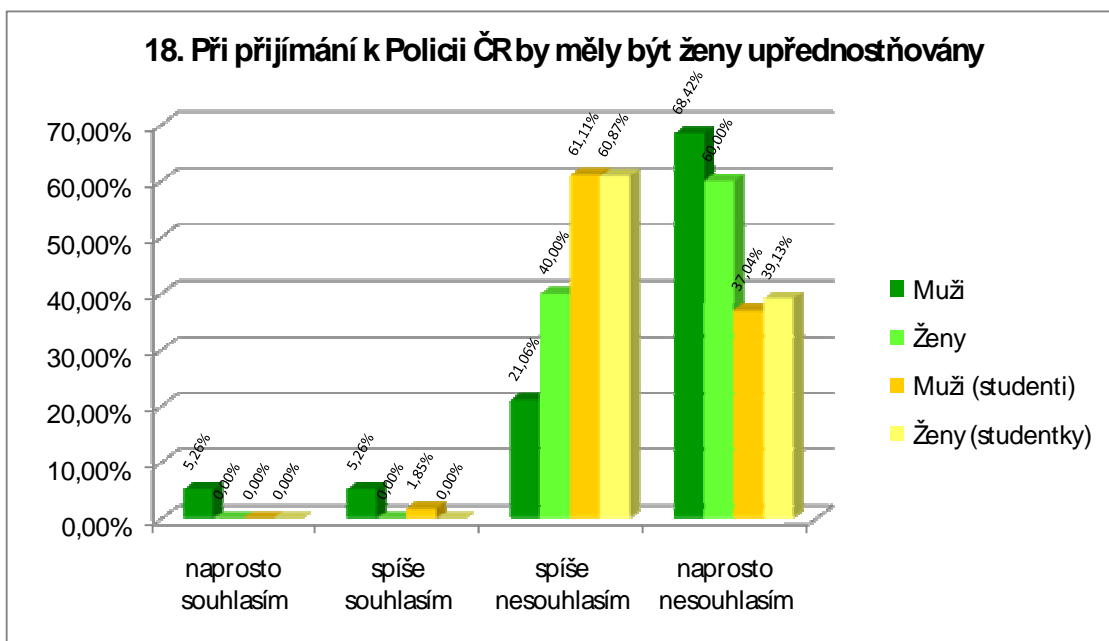
V uváděné skupině studentek a studentů se spíše souhlasně vyslovilo **46,30 %** mužů a **30,43 %** žen, naprosto souhlasně pak **12,96 %** mužů a **21,74 %** žen.



Graf č. 18

17. V České republice existují dostatečné právní prostředky na ochranu rovného postavení mužů a žen

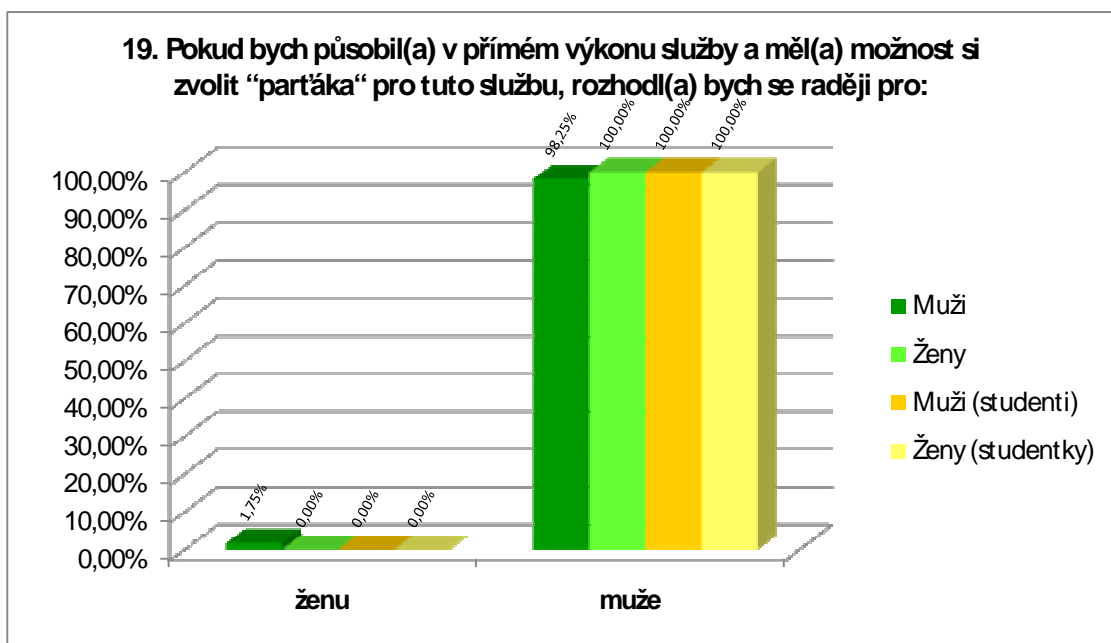
K otázce existence dostatečných právních prostředků na ochranu rovného postavení mužů a žen v ČR se opět drtivá většina respondentů vyslovila „spíše souhlasně“ nebo „naprosto souhlasně“. Pouze zřetelných **40,00 %** žen ze skupiny déle sloužících si zvolilo možnost „spíše nesouhlasím“. To může souviset s překvapivými zjištěními u otázek č. 12 a 13 a poměrně častou zkušeností těchto žen s projevy diskriminace či sexuálního obtěžování na pracovišti.



Graf č. 19

18. Při přijímání k Policii ČR by měly být ženy upřednostňovány

K otázce uplatnění tzv. pozitivní diskriminace ve smyslu upřednostňování žen při přijímání k Policii ČR se všichni respondenti vyslovili naprosto jednoznačně a tuto možnost odmítají, ať již volbou „spíše nesouhlasím“, ale ještě výraznější volbou „naprosto nesouhlasím“. Rozdíly u odpovědí nejsou ani mezi jednotlivými skupinami ani mezi pohlavími.



Graf č. 20

19. Pokud bych působil(a) v přímém výkonu služby a měl(a) možnost si zvolit „partáka“ pro tuto službu, rozhodl(a) bych se raději pro: ženu – muže

Také volba „partáka“ pro službu v přímém výkonu služby vyzněla naprosto jednoznačně. Všechny respondentky a všichni respondenti s jedinou výjimkou muže ze skupiny děle sloužících (představoval **1,75 %** mužů z této skupiny), by se raději rozhodli pro muže.

Z těchto voleb lze jednoznačně vyvodit, že i samotné ženy jsou si velice dobře vědomy svého jistého znevýhodnění během přímého výkonu služby u Policie ČR a jsou raději, pokud službu vykonávají s mužským kolegou.

6.3 Shrnutí výsledků, verifikace hypotéz, závěry a doporučení

Shrnutí výsledků

V průzkumu postojů a názorů policistek a policistů k působení žen v přímém výkonu služby jsem zjistil následující výsledky:

Výzkumný soubor byl tvořen celkem **197** respondentkami a respondenty (osloveno jich bylo celkem **280**) policistkami a policisty ve služebním poměru k Policii ČR. Soubor tvořily dvě skupiny, protože jsem chtěl mapovat případné změny v postojích související s delší dobou služby u policie a případné rozdíly mezi muži a ženami.

První skupina je tvořena déle sloužícími policistkami a policisty z útvarů Policie ČR prakticky z celého území ČR. Jednalo se o 40 žen a 57 mužů. Návratnost dotazníků v této skupině se pohybovala na úrovni jen **53,88 %** (z celkem 180 oslovených odpovědělo 97 respondentů).

Postoje a názory první skupiny jsou ve výzkumu konfrontovány s postoji a názory druhé skupiny, tvořené studentkami a studenty středních policejních škol. V této skupině se konkrétně jedná o 46 žen a 54 mužů. V této skupině byla návratnost **100 %** (jednalo se zde o 100 respondentek a respondentů). **Celková návratnost** dotazníku se tak pohybovala na hodnotě **70,36 %** oslovených respondentů.

První část použitého dotazníku byla věnována sociodemografickým datům respondentek a respondentů. Jednalo se konkrétně o otázky č. 1 až 4.

Snažil jsem se, aby zastoupení mužů i žen bylo pokud možno vyrovnané a to v obou skupinách. 57 mužů policistů tvořilo v první skupině tj. skupině déle sloužících **58,70 %** a 40 žen pak **41,30 %** respondentek a respondentů. U druhé skupiny se jednalo o 54 mužů studentů policejních škol, což je **54,00 %** a 46 žen,

což odpovídalo **46,00 %** respondentek a respondentů z této skupiny. V první skupině bylo věkové spektrum využito prakticky v celé šíři. Pouze u mužů bylo největší zastoupení (**52,63 %**) ve věkové kategorii 36 – 45 let. Ve druhé skupině studentek a studentů se především jednalo o velmi mladé lidi. **64,82 %** mužů a **56,52 %** žen ve věkové kategorii do 25 let.

U doby práce u Policie ČR jednotlivých respondentek a respondentů bylo zjištěno, že v první skupině bylo nejzřetelnější zastoupení ve skupině do 20 let služby u P ČR (**42,10 %** představovali muži a dokonce **60,00 %** ženy). Skupina druhá byla celá zastoupena v kategorii do 3 let služby u P ČR (**100 %** představených **54** muži a **100 %** představených **46** ženami z této skupiny). Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjištěno, že drtivá většina respondentek a respondentů měla středoškolské vzdělání s maturitou. Celkově se jednalo o **135** respondentek a respondentů a převážnou většinu středoškoláků tvořili příslušnice a příslušníci druhé zkoumané skupiny.

Druhá část použitého dotazníku (Otázky č. 5 až 8) se věnovala ověření, které motivy byly pro rozhodnutí respondentek a respondentů ke vstupu do služebního poměru u Policie ČR nejčastější.

Z výsledků je patrné, že jedním z hlavních motivů při rozhodnutí pro práci u Policie ČR byla stabilita profese a z ní plynoucí sociální jistoty (Otázka č. 5). U tohoto tvrzení se souhlasně vyslovila naprostá většina respondentek i respondentů a to v obou srovnávaných skupinách shodně. Pouze u děle sloužících se **15,79 %** představovaných muži z této skupiny vyslovilo tak, že s tímto tvrzením „spíše nesouhlasí“. Tedy lze říci, že stabilita policejní profese a sociální jistoty jsou skutečně a jednoznačně jedním z hlavních motivů pro uchazeče při volbě tohoto uplatnění.

Jako další z důležitých motivů, kterým je snaha o práci v převážně mužském kolektivu (Otázka č. 6) se vyslovila menšina z obou zkoumaných skupin. Nicméně je jistě velmi zajímavé, že pro tuto volbu se vyslovila značná část především žen policistek a to obdobně ve skupině děle sloužících, tak také mezi policejními studentkami. Ve skupině děle sloužících je to celkem **40,00 %** respondentek pro volby „spíše nebo naprosto souhlasím“. A ve skupině jejich mladších kolegů je to celkem obdobných **39,13 %** respondentek pro volby „spíše nebo naprosto souhlasím“.

Tedy pro výraznou část žen je práce v převážně mužském kolektivu jedním z důležitých motivů pro práci u Policie ČR.

Dalším z motivů pro volbu práce u Policie ČR je uplatnění vzdělání respondentů (Otázka č. 7). S takový tvrzením vyslovalo „spíše souhlas“ **31,58 %** ze skupiny děle sloužících mužů, **30,00 %** stejně sloužících žen. Stejně se vyslovalo celých **48,15 %** mužů ze skupiny studentů a **21,74 %** jejich kolegyň studentek. Navíc pro volbu „naprosto souhlasím“ se v této otázce rozhodlo **10,00 %** z děle sloužících žen, **7,41 %** mužů studentů a také výrazných **17,39 %** žen studentek.

Lze tedy konstatovat, že rovněž možnost uplatnění svého vzdělání je pro velkou část respondentek a respondentů jedním z velmi důležitých motivů k rozhodnutí pro práci u Policie ČR.

Ještě výraznějších výsledků bylo dosaženo u tvrzení, že motivem k rozhodnutí pro práci u Policie ČR byla možnost zvyšování kvalifikace (Otázka č. 8). S tímto tvrzením vyslovalo „spíše souhlas“ **31,58 %** ze skupiny děle sloužících mužů, celých **70,00 %** stejně sloužících žen. Stejně se vyslovalo celých **48,15 %** mužů ze skupiny studentů a **41,30 %** jejich kolegyň studentek. Také pro volbu „naprosto souhlasím“ se v této otázce rozhodlo **10,53 %** z děle sloužících mužů, **46,30 %** mužů studentů a také vysoké procento, konkrétně celých **52,18 %** žen studentek. U této otázky byl patrný jistý rozdíl mezi skupinami děle sloužících a studujících, kdy uváděný „naprostý souhlas“ s možností zvyšování kvalifikace byl patrný především u příslušníků skupiny druhé tedy studentek a studentů policejních škol.

Následující část otázek byla věnována vztahu mezi profesní kariérou a soukromým životem (Otázky č. 9 až 11). Snažil jsem se zjistit, jakou část života respondentky a respondenti spíše upřednostňují. Z odpovědí je patrné, že je to spíše oblast **soukromého života**, ale s tím, že zde existuje jistá skupina policistek a policistů (cca **10,00 až 20,00 %** a to především ve skupině druhé), kteří zastávají názor opačný.

U Otázky č. 11 jsem se snažil ověřit svůj názor, že velká část policistů a především pak policistek vstupujících do služebního poměru u Policie ČR odsouvá založení rodiny na pozdější dobu. Především u studentek policejních škol, které svou

kariéru u policie právě začínají, je patrné, že značná část z nich (celkem **47,83 %**) odsunula při vstupu do služebního poměru u Policie ČR založení rodiny na pozdější dobu. A zde je patrný rozdíl od jejich kolegyň, které u policie slouží déle. V této skupině se obdobně vyjádřilo jen **10,00 %** těchto žen a přitom ani jediná nezvolila odpověď „naprosto souhlasím“.

Další část (Otázky č. 12 a 13) byla zaměřena na ověření, zda se respondentky a respondenti během svého působení neseškávají s projevy diskriminace nebo sexuálního obtěžování a to se zaměřením především na názory žen. Zde jsem během výzkumu došel k velmi zajímavým výsledkům, které vyvrátily mé názory v této oblasti.

Na tvrzení, že během svého působení u Policie ČR se respondentky a respondenti setkali s projevy otevřené diskriminace na pracovišti, totiž překvapivě odpovědělo **40 %** žen ze skupiny dělesloužících, že „naprosto souhlasím“ a obdobně **40 %** žen z této skupiny, že „spíše souhlasím“. Tyto údaje byly pro mne osobně velkým překvapením a svědčí o existujícím vážném problému v této oblasti především mezi déle sloužícími ženami.

K podobným závěrům, i když ne v takovém měřítku, jsem dospěl také u otázky týkající se setkání s projevy sexuálního obtěžování během působení u Policie ČR. Podle výsledků dotazníkového šetření se s ním totiž setkala **20 %** opět ze skupiny déle sloužících žen (odpověď „naprosto souhlasím“) a dalších **10 %** z této skupiny zvolilo odpověď „spíše souhlasím“.

Také výsledky odpovědí u tohoto tvrzení jsou pro mne jistým překvapením. Očekával jsem totiž, že rovněž problematika sexuálního obtěžování je v pracovních kolektivech u Policie ČR spíše okrajovou záležitostí, dotýkající se jen mizivého množství policistek a policistů. Z tohoto dotazníkového šetření však vyplývá, že jde o závažný problém, který se dotýká poměrně velké skupiny policistek.

Další část otázek (č. 14 a 15) mapuje konkrétní postoje policistek a policistů k uplatnění žen ve služebním poměru u Policie ČR. Záměrně jsem u uvedených otázek

rozlišil *obecné působení žen ve služebním poměru* u Policie ČR a jejich uplatnění v rámci *přímého výkonu služby*.

Obecné působení žen ve služebním poměru u Policie ČR jako přínosné hodnotí drtivá většina respondentek a respondentů. Lze se u názorů jednotlivých skupin pozastavit snad jen nad názory déle sloužících mužů. V této skupině s takovým tvrzením „spíše nesouhlasí“ **26,32 %** respondentů a „naprosto nesouhlasí“ **10,52 %** těchto respondentů.

Poněkud rozdílně než u předcházejícího tvrzení se vyslovili respondentky a respondenti k tvrzení, že ženy působící v *přímém výkonu služby* u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem. „Naprostý nesouhlas“ vyslovilo nejvýraznějších **26,31 %** mužů z první skupiny, 10,00 % žen ze stejné skupiny a pouhých 1,85 % ze skupiny mužů studentů. Dalším výrazným výsledkem je **47,37 %** respondentů mužů ze skupiny déle sloužících, kteří vybrali volbu „spíše nesouhlasím“. Což dokládá, že především ve skupině déle sloužících existuje stále mnoho, konkrétně **73,68 %** mužů, kteří se k zapojení žen do přímého výkonu služby staví negativně. U dalších zkoumaných skupin již nejsou výsledky tak výrazné.

Při konkrétním dotazování, zda by mělo u Policie ČR sloužit více žen než dosud (Otázka č. 16) se většina respondentů vyslovila negativně. Byly zde již ale patrné rozdíly v názorech jednotlivých skupin, kdy se k pozitivní volbě vyslovilo více respondentek a respondentů ze skupiny studentek a studentů středních policejních škol. Naopak ve skupině déle sloužících se i samotné ženy vyjádřily k širšímu uplatnění žen spíše negativně. V uváděné skupině studentek a studentů se spíše souhlasně vyslovilo **46,30 %** mužů a **30,43 %** žen, naprosto souhlasně pak **12,96 %** mužů a **21,74 %** žen.

K otázce existence dostatečných právních prostředků na ochranu rovného postavení mužů a žen v ČR (Otázka č. 17) se opět drtivá většina respondentů vyslovila „spíše souhlasně“ nebo „naprosto souhlasně“. Pouze zřetelných **40,00 %** žen ze skupiny déle sloužících si zvolilo možnost „spíše nesouhlasím“. To může souviset s překvapivými zjištěními u otázek č. 12 a 13 a poměrně častou zkušeností těchto žen s projevy diskriminace či sexuálního obtěžování na pracovišti.

K otázce uplatnění tzv. pozitivní diskriminace ve smyslu upřednostňování žen při přijímání k Policii ČR (Otázka č. 18) se téměř všichni dotazovaní vyslovili naprosto jednoznačně a tuto možnost odmítají, ať již volbou „spíše nesouhlasím“, ale ještě výraznějším zastoupením volby „naprosto nesouhlasím“. Výrazné rozdíly u odpovědí nejsou ani mezi jednotlivými skupinami ani mezi pohlavími.

Konečně volba „partáka“ pro službu v přímém výkonu služby vyzněla naprosto jednoznačně. Všechny respondentky a všichni respondenti s jedinou výjimkou muže ze skupiny déle sloužících (představoval **1,75 %** mužů z této skupiny), by se raději rozhodli pro muže. Z těchto voleb lze jednoznačně vyvodit, že i samotné ženy jsou si velice dobře vědomy svého jistého znevýhodnění během přímého výkonu služby u Policie ČR a jsou raději, pokud službu vykonávají s mužským kolegou, ve kterém mohou nalézt jistou oporu.

Verifikace hypotéz

Vyhodnocením dotazníku bylo zjištěno, že:

K problému I.:

Co vede ženy k rozhodnutí pro práci u Policie ČR?

Hypotéza č. 1: *Předpokládám, že hlavním motivem vedoucím ženy k rozhodnutí pro práci u Policie ČR je stabilita profese a sociální jistoty, které z této plynou. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena**.*

U tohoto tvrzení, které bylo ověřováno Otázkou č. 5 se souhlasně vyslovila naprostá většina respondentek i respondentů a to v obou srovnávaných skupinách shodně. Konkrétně u žen, kterých se uváděná hypotéza týká se záporně vyslovilo jen 10,00 % žen ze skupiny děle sloužících s volbou „naprosto nesouhlasím“ a 8,70 % žen studentek s volbou „spíše nesouhlasím“.

Tedy lze říci, že stabilita policejní profese a sociální jistoty jsou skutečně a jednoznačně jedním z hlavních motivů pro uchazeče při volbě tohoto uplatnění.

Hypotéza č. 2: *Rovněž předpokládám, že dalším z důležitých motivů k tomuto rozhodnutí, je snaha o práci v převážně mužském kolektivu. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena**.*

U této hypotézy, která byla ověřována Otázkou č. 6 se souhlasně vyslovila značná část především žen policistek a to obdobně ve skupině děle sloužících, tak také mezi policejními studentkami. Ve skupině děle sloužících je to celkem **40,00 %** respondentek pro volby „spíše nebo naprosto souhlasím“. A ve skupině jejich mladších kolegyně je to celkem obdobných **39,13 %** respondentek pro volby „spíše nebo naprosto souhlasím“.

Tedy pro výraznou část žen je práce v převážně mužském kolektivu jedním z důležitých motivů pro práci u Policie ČR.

Dalšími důležitými motivy pro rozhodnutí pro práci u Policie ČR je na základě zjištění u Otázek č. 7 rovněž možnost uplatnění svého vzdělání a u Otázky č. 8 možnost zvyšování kvalifikace. U této otázky je patrný jistý rozdíl mezi skupinami déle sloužících a studujících, kdy uváděný „naprostý souhlas“ s možností zvyšování kvalifikace je patrný především u příslušníků skupiny druhé tedy studentek a studentů policejních škol.

K problému II.:

Jaký dopad má rozhodnutí žen pro práci u Policie ČR na jejich rodinný život, případně jejich mateřství?

Hypotéza č. 3: *Předpokládám, že velká část žen vstupujících do služebního poměru u Policie ČR odsouvá založení rodiny na pozdější dobu a upřednostňuje profesní kariéru rodinnému životu.* – **byla** na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena** v části týkající se odsouvání založení rodiny na pozdější dobu a **vyvrácena** v části týkající se upřednostňování profesní kariéry rodinnému životu.

První část hypotézy byla ověřována Otázkou č. 11, kde především u studentek policejních škol, které svou kariéru u policie právě začínají je patrné, že značná část z nich (celkem **47,83 %** respondentek) odsunula při vstupu do služebního poměru u Policie ČR založení rodiny na pozdější dobu. Současně je zde patrný rozdíl od jejich kolegyň, které u policie slouží déle. V této skupině se obdobně vyjádřilo jen **10,00 %** těchto žen a přitom ani jediná nezvolila odpověď „naprosto souhlasím“.

Druhá část hypotézy byla ověřována obdobnými Otázkami č. 9 a 10 se zaměřením na vztah mezi profesní kariérou a soukromým životem. Z odpovědí je patrné, že je upřednostňována spíše **oblast soukromého života**, ale s tím, že zde existuje jistá skupina policistek a policistů (**cca 10,00 až 20,00 %** a to především ve skupině druhé), kteří zastávají názor opačný. Nicméně jedná se o skupinu poměrně malou.

K problému III.:

Setkávají se ženy pracující u Policie ČR na svém pracovišti s projevy otevřené diskriminace nebo sexuálního obtěžování?

Hypotéza č. 4: *Předpokládám, že se ženy sloužící u Policie ČR téměř nesetkávají s projevy otevřené diskriminace ani sexuálního obtěžování. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **vyvrácena**.*

Tato hypotéza byla ověřována Otázkami č. 12 a 13. Zde jsem během výzkumu došel k velmi zajímavým výsledkům, které vyvrátily mé názory v této oblasti.

Na tvrzení, že během svého působení u Policie ČR se respondentky a respondenti setkali s projevy otevřené diskriminace na pracovišti totiž překvapivě odpovědělo **40 %** žen ze skupiny děle sloužících, že „naprosto souhlasí“ a obdobně **40 %** žen z této skupiny, že „spíše souhlasí“. Tyto údaje byly pro mne osobně velkým překvapením a svědčí o existujícím vážném problému v této oblasti především mezi děle sloužícími ženami.

K podobným závěrům, i když ne v takovém měřítku, jsem dospěl také u otázky týkající se setkání s projevy sexuálního obtěžování během působení u Policie ČR. Podle výsledků dotazníkového šetření se s ním totiž setkalo **20 %** opět ze skupiny děle sloužících žen (odpověď „naprosto souhlasím“) a dalších **10 %** z této skupiny zvolilo odpověď „spíše souhlasím“.

Také výsledky odpovědí u tohoto tvrzení jsou pro mne jistým překvapením. Očekával jsem totiž, že rovněž problematika sexuálního obtěžování je v pracovních kolektivech u Policie ČR spíše okrajovou záležitostí, dotýkající se jen mizivého množství policistek a policistů. Z tohoto dotazníkového šetření však vyplývá, že jde o závažný problém, který se dotýká poměrně velké skupiny policistek.

K související otázce existence dostatečných právních prostředků na ochranu rovného postavení mužů a žen v ČR (Otázka č. 17) se opět drtivá většina respondentek a respondentů vyslovila „spíše souhlasně“ nebo „naprosto souhlasně“. Pouze zřetelných

40,00 % žen ze skupiny déle sloužících si zvolilo možnost „spíše nesouhlasím“. To může souviset právě s překvapivými zjištěními u otázek č. 12 a 13 a poměrně častou zkušeností těchto žen s projevy diskriminace či sexuálního obtěžování na pracovišti.

K problému IV.:

Jaké jsou postoje policistů a policistek k uplatnění žen u Policie ČR?

Hypotéza č. 5: *Předpokládám, že postoje policistů a policistek k uplatnění žen obecně u Policie ČR jsou převážně pozitivní.* – **byla** na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena**.

*Obecné působení žen ve služebním poměru u Policie ČR jako přínosné hodnotí drtivá většina respondentek a respondentů, jak vyplývá ze zjištění u Otázky č. 14. U názorů jednotlivých skupin se lze pozastavit snad jen nad názory déle sloužících mužů. V této skupině s takovým tvrzením „spíše nesouhlasí“ **26,32 %** respondentů a „naprosto nesouhlasí“ **10,52 %** těchto respondentů.*

Hypotéza č. 6: *Předpokládám, že postoje k uplatnění žen v přímém výkonu služby u Policie ČR, jsou ze strany jejich mužských kolegů převážně negativní.* – **byla** na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena**.

U otázky č. 15 se vyslovili respondentky a respondenti k tvrzení, že ženy působící v *přímém výkonu služby* u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem. Vyjádřilo zde „Naprostý nesouhlas“ nejvýraznějších **26,31 %** mužů z první skupiny, 10,00 % žen ze stejné skupiny a pouhých 1,85 % ze skupiny mužů studentů. Dalším výrazným výsledkem je **47,37 %** respondentů mužů ze skupiny déle sloužících, kteří vybrali volbu „spíše nesouhlasím“. Což dokládá, že především ve skupině déle sloužících existuje stále mnoho, konkrétně **73,68 %** mužů, kteří se k zapojení žen do přímého výkonu služby staví spíše negativně.

Při dotazování, zda by mělo u Policie ČR sloužit více žen než dosud (Otázka č. 16) se většina respondentů vyslovila negativně. Byly zde již ale patrné rozdíly v názorech jednotlivých skupin, kdy se k pozitivní volbě vyslovilo více respondentů

a respondentek ze skupiny studentek a studentů středních policejních škol. Naopak ve skupině děle sloužících se i samotné ženy vyjadřují k širšímu uplatnění žen spíše negativně.

K otázce uplatnění tzv. pozitivní diskriminace ve smyslu upřednostňování žen při přijímání k Policii ČR (Otázka č. 18) se téměř všichni dotazovaní vyslovili naprosto jednoznačně a tuto možnost odmítají, ať již volbou „spíše nesouhlasím“, ale ještě výraznější volbou „naprosto nesouhlasím“. Výrazné rozdíly u odpovědí nejsou ani mezi jednotlivými skupinami ani mezi pohlavími.

Otázka č. 19 týkající se volby „partáka“ pro službu v přímém výkonu služby vyzněla naprosto jednoznačně. Všechny respondenty a všichni respondenti s jedinou výjimkou muže ze skupiny děle sloužících (představoval **1,75 %** mužů z této skupiny), by se raději rozhodli pro muže. Z těchto voleb lze jednoznačně vyvodit, že i samotné ženy jsou si velice dobře vědomy svého jistého znevýhodnění během přímého výkonu služby u Policie ČR a jsou raději, pokud službu vykonávají s mužským kolegou, ve kterém mohou nalézt oporu.

Závěry a doporučení

Závěrem lze konstatovat, že jsem si potvrdil své zkušenosti a názory, které byly ověřeny potvrzením stanovených hypotéz. A to s výjimkou hypotézy předpokládající upřednostňování profesní kariéry žen vstupujících do služebního poměru u Policie ČR rodinnému životu a dále také hypotézy předpokládající, že se ženy sloužící u Policie ČR téměř nesetkávají s projevy otevřené diskriminace ani sexuálního obtěžování.

Přestože u uvedených hypotéz došlo k jejich falzifikaci, zjištění vyplývající z uvedeného výzkumu jsou jistě velmi inspirativní. Samozřejmě se jedná o menší vzorek respondentek a respondentů a nelze závěry tohoto výzkumu zevšeobecňovat. Nicméně by bylo jistě vhodné se hlouběji věnovat problematice především možné **diskriminace žen** ve služebním poměru u Policie ČR a jejich možnému **sexuálnímu obtěžování**. V této souvislosti by rovněž bylo vhodné zjistit konkrétní zkušenosti žen policistek v této oblasti, protože je otázkou, co tyto cítí jako projevy přímé diskriminace, případně jaké chování považují ony samy za sexuální obtěžování. V oblasti vztahu mezi profesní kariérou a soukromým životem bylo zjištěno, že je **upřednostňována** spíše oblast **soukromého života**, ale s tím, že zde existuje jistá skupina policistek a policistů především ve skupině druhé, kteří zastávají názor opačný.

Následující výsledky již vycházejí z hypotéz této diplomové práce, které byly potvrzeny.

Lze říci, že **stabilita policejní profese a sociální jistoty** jsou skutečně a jednoznačně jedním z hlavních motivů pro uchazeče při volbě tohoto uplatnění. Jako další z důležitých motivů je snaha o **práci v převážně mužském kolektivu** a to především pro značnou část žen policistek a to obdobně v obou sledovaných skupinách. Rovněž možnost **uplatnění svého vzdělání** je pro velkou část respondentek a respondentů jedním z velmi důležitých motivů k rozhodnutí pro práci u Policie ČR. Ještě výraznějších pozitivních výsledků bylo dosaženo u tvrzení, že motivem k rozhodnutí pro práci u Policie ČR byla **možnost zvyšování kvalifikace** a to především ve druhé zkoumané skupině.

Ověřil jsem si rovněž svůj názor, že velká část policistů a především pak policistek vstupujících do služebního poměru u Policie ČR **odsouvá založení rodiny** na pozdější dobu. Především u studentek policejních škol, které svou kariéru u policie právě začínají, je patrné, že značná část z nich odsunula při vstupu do služebního poměru u Policie ČR založení rodiny na pozdější dobu. A zde je patrný jistý rozdíl od jejich kolegyň, které u policie slouží delší dobu.

V otázce **přínosu žen** působících *obecně ve služebním poměru* u Policie ČR hodnotí tyto drtivá většina respondentek a respondentů pozitivně. U názorů jednotlivých skupin se lze pozastavit snad jen nad názory déle sloužících mužů, kde se jich 36,84 % vyslovilo negativně.

Poněkud rozdílně se vyslovili respondentky a respondenti k tvrzení, že ženy působící *v přímém výkonu služby* u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem. Především ve skupině déle sloužících existuje stále mnoho, konkrétně **73,68 %** mužů, kteří se k zapojení žen do přímého výkonu služby staví negativně. Nicméně ve skupině začínajících policistů nejsou názory na tuto oblast tak radikální. Otázkou zůstává, zda je to způsobeno negativní zkušeností déle sloužících mužů s působením žen ve služebním poměru u Policie ČR nebo jinými hodnotami, které zastává skupina mužů studentů. Je proto třeba **vyzdvihovat pozitivní vlastnosti a přínos žen** pro činnost policie a tyto umisťovat na konkrétní pracovní místo tak, aby zde mohly svůj potenciál využít co nejlépe.

K otázce většího zapojení žen do služby u Policie ČR než dosud se většina respondentů vyslovila negativně. Byly zde již ale patrné rozdíly v názorech jednotlivých skupin, kdy se k pozitivní volbě vyslovilo více respondentek a respondentů ze skupiny studentek a studentů středních policejních škol. Naopak ve skupině déle sloužících se i samotné ženy vyjádřily k **širšímu uplatnění žen spíše negativně**. Proto již nedoporučuji zvyšování současného početního stavu žen u Policie ČR, ale spíše zaměření na důkladnější výběr nových uchazeček o tuto práci.

K otázce existence dostatečných **právních prostředků na ochranu rovného postavení** mužů a žen v ČR se drtivá většina respondentek a respondentů vyslovila souhlasně. Pouze zřetelných 40,00 % žen ze skupiny déle sloužících si zvolilo možnost

„spíše nesouhlasím“. To může souviset s překvapivými zjištěními a poměrně častou zkušeností těchto žen s projevy diskriminace či sexuálního obtěžování na pracovišti. Proto doporučuji pořádání kurzů se zaměřením na zvyšování právního vědomí v oblasti zajištění rovného postavení žen ve služebním poměru, zákazu diskriminace těchto žen a jejich ochrany.

K uplatnění tzv. pozitivní diskriminace ve smyslu **upřednostňování žen** při přijímání k Policii ČR se téměř všichni dotazovaní vyslovili naprosto jednoznačně a tuto možnost odmítají. Výrazné rozdíly u odpovědí nejsou ani mezi jednotlivými skupinami ani mezi pohlavími. Z toho vyplývá, že ani využití tohoto nástroje není žádoucí.

Volba „partáka“ pro službu v přímém výkonu služby vyzněla naprosto jednoznačně. Všechny respondentky a téměř všichni respondenti (s jedinou výjimkou muže ze skupiny déle sloužících) se raději rozhodli pro službu s mužem. Z těchto voleb lze jednoznačně vyvodit, že i samotné ženy jsou si velice dobře vědomy svého jistého znevýhodnění během přímého výkonu služby u Policie ČR a jsou raději, pokud službu vykonávají s mužským kolegou, ve kterém mohou nalézt jistou oporu. Proto i zde jednoznačně doporučuji ženy v přímém výkonu služby zařazovat do **smíšených hlídek** společně s muži. V takovém složení mohou nejlépe kooperovat a využívat vzájemně výhod toho kterého pohlaví při plnění různých služebních povinností.

Z uvedených výsledků dotazníkového šetření vyplývají zajímavá zjištění. Jistě by také bylo možné z těchto výsledků vytvářet celou řadu dalších korelací. Srovnávat rozdílnost názorů podle vzdělání, věku respondentek a respondentů a podobně. Pro účely, které však mělo dotazníkové šetření v rozsahu a v souladu se zaměřením této diplomové práce, jsou však podle mého názoru zjištěné poznatky více než dostatečné.

Závěr

Tato diplomová práce s názvem „**Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby**“ se zabývala působením žen u Policie ČR a především jejich uplatněním v přímém výkonu služby. Při jejím zpracování jsem využil vlastních zkušeností z dlouholetého působení ve služebním poměru u Policie ČR a zkušeností svých kolegyně a kolegů působících v různých složkách Policie ČR.

Stručně jsem popsal historický vývoj dané problematiky a charakterizoval současný stav ve sledované oblasti včetně shrnutí osobních zkušeností s působením žen u Policie ČR. Dále jsem zmapoval historický vývoj dané problematiky v zahraničí, charakterizoval jsem současný stav v oblasti uplatnění žen u policie v zahraničí. Zjištění z dalších států jsem porovnal se stavem a se zkušenostmi v této oblasti u nás v České republice.

Dále jsem podrobně rozebral zákonné vymezení vztahující se ke sledované oblasti. V dané oblasti bylo konstatováno, že současná právní úprava plně respektuje evropskou právní úpravu a konkrétně zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR č. 361/2003 Sb., který se bezprostředně dotýká každodenní činnosti policistek a policistů. Jedná se o komplexní úpravu služebního poměru, ve které jsou transformovány veškeré právní předpisy, které jsou slučitelné s právem Evropského společenství. Současná právní úprava postavení policistky ve služebním poměru ženy nediskriminuje a současně vytváří potřebné podmínky pro realizaci ochrany některých jejích práv. Jednotlivá ustanovení zákona o služebním poměru obsahují pouze nezbytná omezení žen policistek při výkonu služby a to v případě těhotenství, mateřství a částečně v případě péče o děti. V zájmu zachování rovného postavení žen a mužů ve služebním poměru se některá omezení týkají také mužů policistů.

Nedílnou součástí této diplomové práce je rovněž **část empirická**, ve které bylo využito šetření formou dotazníku s možností výběru ze škály odpovědí. U dotazníku

byla záměrně vyřazena střední možnost odpovědí, tak aby se respondenti vyvarovali tzv. centrální tendence. Před samotnou administrací dotazníku bylo využito předvýzkumu (pilotáže), při které jsem si ověřil srozumitelnost jednotlivých otázek a tyto jsem po formální stránce mírně upravil.

Samotný výzkumný soubor byl tvořen celkem **197** respondentkami a respondenty (osloveno jich bylo celkem **280**) policistkami a policisty ve služebním poměru k Policii ČR. Soubor tvořily dvě skupiny, protože mým záměrem bylo mapovat případné změny v postojích související s delší dobou služby u policie a případné rozdíly mezi muži a ženami.

První skupina byla tvořena déle sloužícími policistkami a policisty z útvarů Policie ČR prakticky z celého území ČR. Jednalo se o 40 žen a 57 mužů. Návratnost dotazníků v této skupině se pohybovala na úrovni jen **53,88 %** (z celkem 180 oslovených odpovědělo 97 respondentů).

Postoje a názory první skupiny byly ve výzkumu konfrontovány s postoji a názory druhé skupiny, tvořené studentkami a studenty středních policejních škol. V této skupině se konkrétně jednalo o 46 žen a 54 mužů. V této skupině byla návratnost **100 %** (jednalo se zde o 100 respondentek a respondentů). **Celková návratnost** dotazníku se tak pohybovala na hodnotě **70,36 %** oslovených respondentek a respondentů.

Součástí empirické části práce byly formulace zkoumaných problémů a z nich vycházejících hypotéz. Výsledky byly kvantitativně zpracovány, převedeny do přehledných grafů a prostřednictvím kvalitativní analýzy prezentovány včetně verifikace stanovených hypotéz.

Formulace problému I.:

Co vede ženy k rozhodnutí pro práci u Policie ČR?

Hypotéza č. 1: *Předpokládám, že hlavním motivem vedoucím ženy k rozhodnutí pro práci u Policie ČR je stabilita profese a sociální jistoty, které z této plynou. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena**.*

Hypotéza č. 2: *Rovněž předpokládám, že dalším z důležitých motivů k tomuto rozhodnutí, je snaha o práci v převážně mužském kolektivu. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena**.*

Formulace problému II.:

Jaký dopad má rozhodnutí žen pro práci u Policie ČR na jejich rodinný život, případně jejich mateřství?

Hypotéza č. 3: *Předpokládám, že velká část žen vstupujících do služebního poměru u Policie ČR odsouvá založení rodiny na pozdější dobu a upřednostňuje profesní kariéru rodinnému životu. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **potvrzena** v části týkající se odsouvání založení rodiny na pozdější dobu a **vyvrácena** v části týkající se upřednostňování profesní kariéry rodinnému životu.*

Formulace problému III.:

Setkávají se ženy pracující u Policie ČR na svém pracovišti s projevy otevřené diskriminace nebo sexuálního obtěžování?

Hypotéza č. 4: *Předpokládám, že se ženy sloužící u Policie ČR téměř nesetkávají s projevy otevřené diskriminace ani sexuálního obtěžování. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření **vyvrácena**.*

Formulace problému IV.:

Jaké jsou postoje policistů a policistek k uplatnění žen u Policie ČR?

Hypotéza č. 5: *Předpokládám, že postoje policistů a policistek k uplatnění žen obecně u Policie ČR jsou převážně pozitivní. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření potvrzena.*

Hypotéza č. 6: *Předpokládám, že postoje k uplatnění žen v přímém výkonu služby u Policie ČR, jsou ze strany jejich mužských kolegů převážně negativní. – byla na základě výsledků dotazníkového šetření potvrzena.*

Domnívám se, že celkově byl cíl této diplomové práce splněn. Potvrdil jsem si své zkušenosti a názory, které byly ověřeny potvrzením stanovených hypotéz. A to s výjimkou hypotézy předpokládající upřednostňování profesní kariéry žen vstupujících do služebního poměru u Policie ČR rodinnému životu a dále také hypotézy předpokládající, že se ženy sloužící u Policie ČR téměř nesetkávají s projevy otevřené diskriminace ani sexuálního obtěžování.

Přestože u uvedených hypotéz došlo k jejich falzifikaci, zjištění vyplývající z uvedeného výzkumu jsou jistě velmi inspirativní. Samozřejmě se jedná o menší vzorek respondentek a respondentů a nelze závěry tohoto výzkumu zevšeobecňovat. Nicméně uvedená zjištění bych do budoucna doporučil ověřit **opakováním** obdobného **dotazníkového šetření** a to na mnohem větším vzorku respondentek a respondentů. Pokud by výsledky takového výzkumu potvrdila má zjištění, bylo by jistě vhodné se hlouběji věnovat problematice především možné diskriminace žen ve služebním poměru u Policie ČR a jejich možnému sexuálnímu obtěžování. V této souvislosti by rovněž bylo vhodné zjistit konkrétní zkušenosti žen policistek v této oblasti, protože je otázkou, co tyto cítí jako projevy přímé diskriminace případně, jaké chování považují ony sami za sexuální obtěžování.

Dále bych doporučil všeobecně mnohem širší využití **dotazníkových výzkumů** mezi zaměstnanci Policie ČR a jejich pravidelné opakování, tak aby mohly být výsledky průběžně vyhodnocovány a zjišťovány změny ve sledovaných oblastech.

Ze strany liniových řídicích pracovníků je třeba soustavné působení na podřízené ve smyslu zkvalitňování spolupráce žen a mužů u Policie ČR. Je třeba **vyzdvihovat pozitivní vlastnosti a přínos žen** pro činnost policie. V této souvislosti je na místě důkladné zvažování zařazení žen na konkrétní pracovní místo tak, aby zde mohly svůj potenciál využít co nejlépe. Současně s tím nedoporučuji soustředit příliš velké množství žen na stejném pracovišti. V případě zjištění konkrétních projevů diskriminace nebo sexuálního obtěžování na pracovišti musí na taková zjištění liniovní řídicí pracovníci okamžitě reagovat a takové projevy eliminovat.

Rozhodně doporučuji ženy v přímém výkonu služby zařazovat do **smíšených hlídek** tedy jedna žena policistka a jeden muž policista. V ideálním případě, pokud to personální situace dovoluje, jedna žena policistka a dva muži policisté. V takovém složení mohou nejlépe kooperovat a využívat vzájemně výhod toho kterého pohlaví při plnění různých služebních povinností. Velmi vhodné pak jsou ženy při působení v oblastech věnujících se vyšetřování **trestné činnosti dětí a mládeže a trestné činnosti páchané na dětech a mládeži**. Dále rovněž v oblastech **trestné činnosti žen** a především pokud jsou **ženy v postavení poškozené** a to jak na úrovni základních útvarů policie, tak také u Služby kriminální policie a vyšetřování.

Vrcholný management Policie ČR, ale také Ministerstva vnitra by měl brát ohled na zjištění, že drtivá většina respondentek a respondentů **upřednostňuje svůj rodinný život** před profesní kariérou. Tedy mít na paměti priority svých podřízených a snažit se zajistit, aby se svým rodinám mohli vedle své práce dostatečně věnovat. Jinak totiž hrozí, že takoví lidé, pokud nebudou mít prostor na realizaci v soukromé oblasti, budou ze služby u Policie ČR zklamáni odcházet a budou si hledat zaměstnání v jiných méně náročných oborech.

Vrcholné vedení by rovněž mělo neustále jasně a zřetelně **prezentovat přístup celé organizace** k odstraňování všech projevů přímé a nepřímé diskriminace a projevů sexuálního obtěžování. V případě konkrétních zjištění takového chování, striktně trvat na nápravě v souladu s platnou legislativou v této oblasti.

Zde lze využívat poznatků **sociální pedagogiky** v oblasti utváření vhodného klimatu v pracovních kolektivech a týmech a také v oblasti prevence uvedených

negativních jevů v těchto týmech. A to jak z oblasti prevence primární při utváření zdravého životního stylu a mezilidských vztahů v pracovních kolektivech. Tak při zjištění uvedených negativních jevů z oblasti prevence sekundární či terciární při nápravě takového stavu.

V oblasti vzdělávání zaměstnanců organizace doporučuji pravidelné **pořádání kurzů** seznamujících zaměstnance s nebezpečím výskytu sociálně patologických jevů v pracovních kolektivech. Tyto kurzy pořádat rovněž se zaměřením na zvyšování právního vědomí v oblasti zajištění rovného postavení žen ve služebním poměru, zákazu diskriminace těchto žen a jejich ochrany.

V personální oblasti, jak ostatně vyplývá ze zjištění po vyhodnocení dotazníkového výzkumu, je vhodné nadále nezvyšovat zastoupení žen mezi zaměstnanci Policie ČR, což si ostatně nepřejí ani samotné ženy. Personální stav žen udržovat na současné úrovni a především při přijímání nových příslušnic důsledně dbát na splnění přijímacích kritérií. Takové ženy ještě před vstupem do služebního poměru důkladně seznámit se všemi pozitivy, ale také negativními stránkami takového rozhodnutí. V rámci **školení**, které by předcházelo přijetí, by je měl odborník zabývající se psychologickými aspekty služby (mohlo by se zde jednat o **sociálního pedagoga**), **seznámit s dopady takového rozhodnutí** na jejich soukromý život.

Zde se již opět vracím k možnému využití poznatků sociální pedagogiky a jejímu působení na společnost při **pedagogizaci výchovného prostředí** a ovlivňování společnosti žádoucím směrem. Kdy se tato podle často uváděného širšího pojetí zaměřuje nejen na problémy patologického charakteru, marginálních skupin, částí populace ohrožených ve svém rozvoji, ale **především na celou populaci ve smyslu utváření souladu mezi potřebami jedince a společnosti.**⁸⁷ Současně ze zaměření sociální pedagogiky z hlediska různých přístupů plyne, že ve vztahu k objektu výchovy na rozdíl od individualistického pojetí zdůrazňuje působení na celé **sociální skupiny** a to například také na skupiny profesní. Tohoto působení lze využít právě ve zmiňovaném působení v rámci různých pracovních kolektivů u Policie ČR

⁸⁷ KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. ET AL. Člověk prostředí výchova, Brno: Paido, 2001, ISBN 80-7315-004-2, s. 12

ke změnám postojů vůči ženám a jejich uplatnění v rámci plnění úkolů této organizace.⁸⁸

Poznatky získané zpracováním této diplomové práce byly pro mne osobně velkým přínosem a rád bych je využil při svém dalším působení u Policie ČR. Současně by mohly být využitelné také vedením Policie ČR, případně v rámci celého resortu Ministerstva vnitra ČR. V neposlední řadě se domnívám, že přinesly zajímavá zjištění přínosná rovněž pro obor **sociální pedagogiky**.

⁸⁸ KRAUS, B. Základy sociální pedagogiky, 1. vyd, Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-383-3, s. 40

Resumé

Uvedená diplomová práce byla věnována **postojům policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby u Policie ČR**. Při jejím zpracování bylo využito teoretických poznatků z oborů psychologie, práva, sociologie a sociální pedagogiky. Pozornost byla soustředěna především na problémové oblasti související s uplatněním žen při činnostech Policie ČR.

Celá práce byla koncipována do šesti kapitol.

První kapitola charakterizovala vymezení pojmů vztahujících se k tématu. Tyto byly rozděleny na dvě skupiny a to na pojmy základní: postoj, gender - rovné příležitosti pro muže a ženy, diskriminace, sexuální obtěžování, afirmativní akce, mainstreaming a pojmy další: fenomén bezdětnosti, vyčlenění ze společnosti a nízká prestiž povolání policistky a policisty.

Druhá kapitola byla věnována úloze policie ve společnosti. Jednak jejímu represivnímu poslání, ale také vývoji vyplývajícímu ze změn ke kterým v posledních letech dochází včetně většího zapojení žen do přímého výkonu služby u policie.

Třetí kapitola byla věnována historickému vývoji působení žen v bezpečnostních sborech na území České republiky. Byl charakterizován současný stav v této oblasti a prezentovány osobní zkušenosti autora s působením žen u Policie ČR.

Čtvrtá kapitola byla obdobně věnována historickému vývoji působení žen v bezpečnostních sborech v zahraničí. Byl charakterizován současný stav v této oblasti u zahraničních bezpečnostních sborů.

Pátá kapitola byla zaměřena na zákonné vymezení postavení žen ve služebním poměru a s tím související právní normy. Dále zde byla charakterizována úprava zákazu diskriminace žen ve služebně-právním vztahu a právní předpisy zajišťující rovné postavení žen a jejich ochranu.

Šestá kapitola byla část empirická, ve které bylo využito šetření formou dotazníku s možností výběru ze škály odpovědí se zaměřením na zkoumání konkrétních postojů policistek a policistů na působení žen v přímém výkonu služby.

Cílem diplomové práce bylo odpovědět na otázku, co ženy vede k rozhodnutí pracovat u policie, jaké jsou jejich postoje k vlastní práci žen u policie, ke spolupracovníkům policistům a naopak, jaké jsou postoje mužských kolegů k ženám policistkám a jejich uplatnění v rámci plnění úkolů Policie ČR. Byla zjišťována motivace žen k rozhodnutí, zvolit si toto jistě nelehké povolání a dopad tohoto rozhodnutí na jejich rodinný život. Bylo ověřováno, zda ženy policistky nejsou ve svém působišti vystavovány projevům otevřené diskriminace nebo případům sexuálního obtěžování.

V této oblasti byla zjištěna častá zkušenost respondentek s projevy otevřené diskriminace a také poměrně častá zkušenost s projevy sexuálního obtěžování.

V závěru práce jsou uvedena některá konkrétní doporučení k odstranění uvedených nežádoucích jevů. Především se jedná o mnohem širší využití **dotazníkových výzkumů** mezi zaměstnanci Policie ČR a jejich pravidelné opakování. Dále jde o soustavné působení na podřízené ve smyslu zkvalitňování spolupráce žen a mužů u Policie ČR a **vzdvihování pozitivních vlastností a přínosu žen** pro činnost policie. Rovněž je nutné neustále jasně a zřetelně **prezentovat přístup celé organizace** k odstraňování všech projevů přímé a nepřímé diskriminace a projevů sexuálního obtěžování. V neposlední řadě bylo v oblasti vzdělávání zaměstnanců organizace doporučeno pravidelné **pořádání kurzů** seznamujících zaměstnance s nebezpečím výskytu sociálně patologických jevů v pracovních kolektivech a se zaměřením na zvyšování právního vědomí v oblasti zajištění rovného postavení žen ve služebním poměru, zákazu diskriminace těchto žen a jejich ochrany.

Poznatky získané zpracováním této diplomové práce byly pro autora velkým přínosem, jistě je využije při svém dalším působení u Policie ČR. Současně by mohly být využitelné také vedením Policie ČR, případně v rámci celého resortu Ministerstva vnitra ČR. V neposlední řadě přinesly zajímavá zjištění přínosná rovněž pro obor **sociální pedagogiky**.

Anotace

Ve své diplomové práci „**Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby**“ jsem se snažil popsat současnou situaci v oblasti rovných příležitostí, postupné odstraňování genderových stereotypů a postoje k této problematice v oblasti pracovních vztahů žen a mužů v rámci Policie ČR. Zmapoval jsem uplatnění žen u policie v historii a to jednak u nás v ČR, ale i v zahraničí a porovnal zahraniční zkušenosti s těmi našimi. Popsal jsem legislativní vymezení uvedené problematiky. Rovněž jsem nastínil problémové oblasti a možnosti řešení současného stavu.

V praktické části jsem pak metodou empirického výzkumu provedl dotazníkové šetření mezi policistkami a policisty, které až na menší rozpory potvrdilo mé názory a zkušenosti. Především, že postoje policistů a policistek k uplatnění žen *obecně* u Policie ČR jsou převážně pozitivní. A k uplatnění žen v *přímém výkonu služby* u Policie ČR pak jsou tyto postoje především ze strany mužů policistů převážně negativní. Poněkud překvapující bylo zjištění, že poměrně velká část policistek se na svém pracovišti setkala s projevy otevřené diskriminace a nezanedbatelná část také s projevy sexuálního obtěžování.

Klíčová slova

Postoje, gender, policistky, diskriminace, sexuální obtěžování, sociální pedagogika

Annotation

In my diploma theses „ The bearings of policemen and policewomen to the incidence of women in the direct service by the Police of the Czech Republic“. I described for describe present situation in area equal treatment and gradual stripping genders´ stereotype and bearings to this dilemma in an area working relations women and men by the Police of the Czech Republic. I mapped claiming women by police in history both in the Czech republic and abroad and I compared foreign experience with experience with those ours. I described legislative delimitation mentioned problems. I also outlined some problem areas and possibilities of solving the present state.

Then in the practical part I accomplished empirical research method by question-form investigation among the policewomen and policemen, which excepting smaller cross buntions confirmed my confessions and experiences. First, that the bearings policemans and policewomen to exercise women by the Police of the Czech Republic generally are largely positive. To exercise women in the direct service by Police of the Czech Republic then are these bearings above all on the part of policeman largely negative. Somewhat surprising was inquest, that the relatively many of policewomen on their workplace encountering manifestations open discrimination plus indispensable part also with manifestations sexual harassment.

Keywords

Bearings, gender, policewomen, discrimination, sexual harassment, social pedagogy

Seznam použité literatury

Právní normy

1. Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. 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.
3. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
11. Nařízení Ministra vnitra č. 26 ze dne 25. května 2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob jejich zabezpečení.

12. Etický kodex Policie České republiky, rozkaz policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2005.

Monografie

13. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ I. A KOLEKTIV Psychologie a sociologie v řízení. 3. vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-169-0.

14. BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku a přílohy č. II Policejní sbory v zemích tzv. Západního Balkánu a č. III Policejní sbory v USA a Izraeli. 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009.

15. GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu, Brno: Paido, 2000, IBN 80-85931-79-6.

16. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Psychologický slovník, 1. vyd. (dotisk) Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-303-X.

17. HAŠKOVÁ, H., ŠALAMOUNOVÁ, P., VÍZNEROVÁ, H. ET AL. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě, 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, ISBN 80-7330-092-3.

18. KLÍMA, K. a kolektiv Komentář k Ústavě a Listině, 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X.

19. KOHOUTEK, R. Základy užití psychologie. Brno: CERM, 2002, 546 s. ISBN 80-214-2203-3.

20. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů, 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007, ISBN 978-80-7261-168-3.

21. KOLEKTIV AUTORŮ Zkušenosti policistů z preventivní práce v ČR. 1. vyd. Praha: Themis, 1999, ISBN 80-85821-78-8.
22. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. et al. Člověk, prostředí, výchova, Brno: Paido, 2001, ISBN 80-7315-004-2.
23. KRAUS, B. Základy sociální pedagogiky, 1. vyd, Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-383-3.
24. MACEK, P. a kolektiv Z dějin evropských a jiných policejních sborů I. (vybrané kapitoly), 1. vyd. Praha: Police history, 2002, ISBN 80-86477-08-8.
25. MIŠTÍK, M. BP, Výchovné metody Policie ČR jako protiváha jejího represivního postavení, Brno, 2007.
26. MÜHLPACHR, P. Kapitoly ze sociální patologie, Brno: IMS 2003, Tisk Bonny Press.

Internet, intranet, brožury, časopisy a další zdroje

27. GJURIČOVÁ, J. A KOLEKTIV Měsíčník Policista, číslo 2/15. ročník Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2009, ISSN 1211-7943.
28. <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/priority08.pdf>
29. http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/policie/severocesky.html
30. http://cid-2a05c2f6907b8de8.skydrive.live.com/self.aspx/Nezařazené/Prestiž_povolání.pdf
34. <http://ppportal.pcr.cz/oppv/dokumenty>

32. <http://web.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/policista/2005/10/rovna.html>
33. <http://www.ct24.cz/domaci/46345-cena-andel-za-pomoc-obetem-trestnych-cinu-patri-policistce-brotankove/>
31. <http://www.dzamilastehlikova.cz/8352/207/clanek/ceska-republika-potrebuje-antidiskriminacni-zakon/>
35. <http://www.mvcr.cz/casopisy/kriminalistika/>
36. <http://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvo>
37. <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448>
38. <http://www.vsb.cz/okruhy/iso/efqm/>
39. KOLEKTIV AUTORŮ Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, MV ČR, Praha, 2006.
40. KOLEKTIV AUTORŮ odbor personální MV ČR Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva, Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, 2005.
41. PALOVČÍKOVÁ, G. Přednáška Rovné příležitosti pro muže a ženy. Brno: IMS, 2008.
42. PALOVČÍKOVÁ, G. Přednáška Problematika žen a mužů v sociální psychologii. Brno: IMS, 2009.

Přílohy

1. Etický kodex Policie České republiky, vydán jako rozkaz policejního prezidenta č. 1 ze dne 21. ledna 2005.
2. Tabulka č.5 Zastoupení žen v policejních sborech za rok 2008 a Tabulka č. 6 Zastoupení žen u policie v USA za rok 2006.
3. Průvodní dopis z 26. října 2008 k distribuovanému dotazníkovému šetření a Anonymní dotazník – záznamový list.

Etický kodex Policie České republiky

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

1. Cílem Policie České republiky je

- a. chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- b. prosazovat zákonnost,
- c. chránit práva a svobody osob,
- d. preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
- e. usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

2. Základními hodnotami Policie České republiky je

- a. profesionalita,
- b. nestrannost,
- c. odpovědnost,
- d. ohleduplnost,
- e. bezúhonnost.

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a. prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- b. chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c. uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d. při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,

- e. používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,
- f. nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g. zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
- h. zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- i. zásadně se vyhybat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

- a. usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
- b. dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- c. netolerovat ani nekrytý podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

- a. nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
- b. chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.

ZASTOUPENÍ ŽEN V POLICEJNÍCH SBORECH ZA ROK 2008

STÁT	ZASTOUPENÍ ŽEN	POZNÁMKY
Belgie	17 %	
Bulharsko	10 %	
Dánsko	10,7 %	
Estonsko	36 %	
Finsko	11 %	
Francie	13 %	Četnictvo
Chorvatsko	Nezveřejňuje údaje	
Irsko	15 %	
Itálie	12 – 13 %	
Izrael	20 %	
Kosovo	13 %	
Kypr	11,8 %	
Litva	22,6 %	
Lotyšsko	16,8 %	
Lucembursko	7 %	
Maďarsko	16 %	
Malta	13 %	
Nizozemsko	18 %	
Polsko	10 %	
Portugalsko	15,9 % Justiční policie; 4,6 % Rep. národní garda	
Rakousko	12 %	celorakouský průměr
Rumunsko	10 %	
Řecko	10,5 %	
Slovensko	13 %	
Slovinsko	15 %	
Srbsko	6,9 %	
SRN	12 %	spolkový průměr BPOL
Švédsko	18 %	
Velká Británie	23 %	údaj s civilními zaměstnanci

Tabulka č. 5⁸⁹

⁸⁹ BOHMAN, M., KRULÍK, O. Policejní sbory v zemích Evropské unie: Inspirace pro Českou republiku, s. 3-232 a příloha č. II Policejní sbory v zemích tzv. Západního Balkánu, s. 18-39 a č. III Policejní sbory v USA a Izraeli, s. 23-32, 1. vyd. Praha: Tiskárna MV, 2009

ZASTOUPENÍ ŽEN U POLICIE V USA ZA ROK 2006

USA	ZASTOUPENÍ ŽEN	POZNÁMKY
Aljaška	5,1 %	State Troopers
Arkansas	8,6 %	
California	9,4 %	Highway Patrol
Illiois	10,4 %	
Massachusetts	7,9 %	
Nevada	8,6 %	Highway Patrol
New York	8,7 %	
Oregon	7,4 %	
Utah	5,1 %	Highway Patrol
Washington	8,1 %	

Tabulka č. 6⁹⁰

⁹⁰ http://www.fbi.gov/ucr/cius2006/data/table_76.html

Praha, 26. října 2008

ANONYMNÍ DOTAZNÍK

Vážené kolegyně, vážení kolegové!

Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci. Působím na Operačním středisku P ČR Správy hlavního města Prahy. Žádám Vás o vyplnění přiloženého dotazníku, který bude sloužit ke zpracování diplomové práce v rámci mého studia oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a Institutu mezioborových studií Brno. Téma této práce je: „**Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby**“. Vaše odpovědi mi pomohou získat přesnější informace o tom, jaké jsou Vaše postoje a názory k dané problematice.

Dotazníkové šetření je naprosto anonymní a jeho výsledky nebudou předávány Vašemu zaměstnavateli. Proto na Vás apeluji a žádám o co nejupřímnější vyplnění. To nebude trvat více než 15 minut.

U dotazníků ve vytištěné podobě označte prosím Vámi zvolenou odpověď křížkem. Pokud svou odpověď budete chtít opravit, dejte prosím nesprávnou odpověď do kroužku a Vámi zvolenou správnou odpověď opět označte křížkem.

U elektronicky distribuovaného dotazníku si tento nejprve uložte do počítače, poté prosím označte správnou odpověď podtržením, znakem „x“, případně změnou barvy příslušného čísla ze škálové stupnice za každou z otázek. Na závěr prosím ještě zkontrolujte, zda jste odpověděli na všechny položené otázky.

Předem děkuji za spolupráci a přeji Vám všem mnoho úspěchů v pracovním i osobním životě.

Bc. Martin MIŠTÍK

Anonymní dotazník – záznamový list

U elektronicky distribuovaného dotazníku označte prosím správnou odpověď podtržením, „x“, případně změnou barvy příslušného čísla ze škálové stupnice za každou z otázek a nezapomeňte po vyplnění uložit změny v dokumentu.

U dotazníků ve vytištěné podobě označte prosím Vámi zvolenou odpověď křížkem. Pokud svou odpověď budete chtít opravit, dejte prosím nesprávnou odpověď do kroužku a Vámi zvolenou správnou odpověď opět označte křížkem.

U otázek 5 až 18 se předem pečlivě seznamte se škálou výběru odpovědí od „**Naprosto souhlasím**“ odpovídající číselnému kódu „1“ až po „**Naprosto nesouhlasím**“ odpovídající číselnému kódu „4“. Kód „2“ odpovídá odpovědi „**Spíše souhlasím**“ a kód „3“ odpovědi „**Spíše nesouhlasím**“. Střední hodnota v tomto dotazníku není záměrně uváděna, proto se prosím rozhodněte vždy pro odpověď, která se nejvíce blíží Vašemu postoji a příslušný kód označte.

Sociodemografické znaky (označte X):

1. Pohlaví

<input type="checkbox"/>	žena
<input type="checkbox"/>	muž

2. Věková kategorie

<input type="checkbox"/>	do 25 let
<input type="checkbox"/>	26 - 35 let
<input type="checkbox"/>	36 - 45 let
<input type="checkbox"/>	46 - 55 let
<input type="checkbox"/>	od 56 let a starší

3. Doba práce u Policie ČR

<input type="checkbox"/>	do 3 let
<input type="checkbox"/>	do 10 let
<input type="checkbox"/>	do 20 let
<input type="checkbox"/>	nad 20 let

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

<input type="checkbox"/>	středoškolské bez maturity
<input type="checkbox"/>	středoškolské s maturitou
<input type="checkbox"/>	vyšší odborné
<input type="checkbox"/>	vysokoškolské

NAPROSTO SOUHLASÍM 1	SPÍŠE SOUHLASÍM 2	SPÍŠE NESOUHLASÍM 3	NAPROSTO NESOUHLASÍM 4
----------------------------	-------------------------	---------------------------	------------------------------

5.	Jedním z hlavních motivů při rozhodnutí pro práci u Policie ČR byla stabilita profese a z ní plynoucí sociální jistoty.	1	2	3	4
6.	Motivem k tomuto rozhodnutí byla snaha o práci v převážně mužském kolektivu.	1	2	3	4
7.	Motivem k tomuto rozhodnutí byla možnost uplatnění mého vzdělání	1	2	3	4
8.	Motivem k tomuto rozhodnutí byla možnost zvyšování kvalifikace	1	2	3	4
9.	Profesní kariéru upřednostňuji před soukromým životem	1	2	3	4
10.	Upřednostňuji soukromý život před profesní kariérou	1	2	3	4
11.	V době vstupu do služebního poměru u Policie ČR jsem se rozhodl(a) pro odsunutí založení rodiny na pozdější dobu	1	2	3	4
12.	Během svého působení u Policie ČR jsem se setkal(a) s projevy otevřené diskriminace na pracovišti	1	2	3	4
13.	Během svého působení u Policie ČR jsem se setkal(a) s projevy sexuálního obtěžování	1	2	3	4
14.	Ženy působící obecně ve služebním poměru u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem	1	2	3	4
15.	Ženy působící v přímém výkonu služby u Policie ČR jsou pro tuto službu přínosem	1	2	3	4
16.	U Policie ČR by mělo sloužit více žen než dosud	1	2	3	4
17.	V České republice existují dostatečné právní prostředky na ochranu rovného postavení mužů a žen	1	2	3	4
18.	Při přijímání k Policii ČR by měly být ženy upřednostňovány	1	2	3	4
19.	Pokud bych působil(a) v přímém výkonu služby a měl(a) možnost si zvolit "partáka" pro tuto službu, rozhodl(a) bych se raději pro:				

<input type="checkbox"/>	ženu
<input type="checkbox"/>	muže

Na závěr ještě prosím zkontrolujte, zda jste odpověděli na všechny položené otázky. Ještě jednou Vám všem děkuji za čas, který jste věnovali vyplnění tohoto dotazníku.

Bc. Martin MIŠTÍK