

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 Palovčíková, CSc.

Vypracovala:
Bc. Dagmar Bartošková

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby*“ zpracovala samostatně a použila jen prameny uvedené v seznamu literatury.

Brno, 15.3.2009

.....
Dagmar Bartošková

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za velmi užitečnou metodickou a konzultační pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala svým blízkým, rodičům, přátelům i spolupracovníkům za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli v průběhu mého studia, a kterých si velmi vážím.

Dagmar Bartošková

OBSAH

Úvod	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	
1. Gender a osobnost člověka	8
1.1. Genderové role	10
1.2. Genderové stereotypy	11
1.3. Diskriminace na základě pohlaví	12
1.4. Ženy na vedoucích pozicích. Co je to skleněný strop?	13
1.5. Gender mainstreaming	15
2. Sociální aspekty genderové problematiky	17
2.1. Proč se zabývat genderovou problematikou a genderovou rovností?	17
2.2. Jak souvisí genderová problematika se sociální pedagogikou	18
3. Postoje a jejich charakteristika	19
3.1. Sprangerova klasifikace hodnot	21
3.2. Funkce postojů	21
3.3. Vývoj postojů	23
3.4. Sociální role	24
4. Právní úprava a institucionální rámec rovného postavení mužů a žen v ČR	26
4.1. Rovná práva mužů a žen u Policie ČR	31
5. Postavení žen v ozbrojených složkách	37
5.1. Historie účasti žen v ozbrojených složkách	37
5.2. Současnost – ženy u policie ČR	41

II. EMPIRICKÁ ČÁST

6. Výzkum	46
6.1 Výzkumný soubor	47
6.2 Metoda a organizace výzkumu	47
6.3 Metoda zpracování dat	48
6.4 Charakteristika souboru podle pohlaví, věku a délky služby	49
6.5 Výsledky dotazníkového šetření	51
7. Diskuse k hypotézám	75
Závěr	78
Resumé	80
Anotace	81
Seznam použité literatury	82
Příloha	85

ÚVOD

Většina z nás se už někdy setkala s tradiční, stereotypní představou, podle které jsou některé profese čistě mužské a uplatnění žen při jejich výkonu není vhodné. Spojovat tyto názory s diskriminací se mnoha lidem přičí a snaží se je zdůvodňovat „objektivními příčinami“, založenými na argumentech biologických – vrozených rozdílech mezi ženami a muži. K těmto profesím patří i služba v ozbrojených a bezpečnostních sborech. A přestože se už do Policie České republiky úspěšně zařadilo i mnoho žen, úroveň společenského povědomí a citlivost k dosažení rovných příležitostí stále není na takové úrovni, aby postoje k jejich uplatnění v této sféře nebyly nejednou i dnes poznačeny předsudky.

Diplomová práce hodnotí uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v podmínkách výkonu služby v Policii České republiky a postoje příslušníků a příslušnic k této problematice. Jak název práce dokladuje, půjde o otázku sociálně a kulturně podmíněných stereotypů, vztahujících se k společenským představám o rolích, normách a chování očekávaných od ženy a od muže. Rozdíly mezi ženami a muži nejsou jednou provždy dané, ale jsou vždy určitým dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů. Na rovné postavení žen a mužů pak mají vliv kulturně a sociálně podmíněné faktory, právní prostředí, faktory, které se v čase i prostoru mohou vyvíjet, mohou se měnit. Tyto proměny jsou přitom vnímány rozdílně ženami i muži, a to se odráží v jejich postojích a chování.

Vzhledem k faktu, že v Policii České republiky vykonává službu ve služebním poměru přibližně 14% žen, nabízí se k řešení v rámci diplomové práce otázky: Jaký je stav v uplatňování zásady zákazu diskriminace z důvodu pohlaví/rodu v podmínkách výkonu jejich služby? Jak tuto otázku řeší a upravují příslušné právní předpisy? Jaké ještě existují nástroje a dokumenty, prostřednictvím nichž lze odbourávat zažitá stereotypy, např. v názorech, že „povolání policisty by mělo zůstat mužskou záležitostí“? Jak častá jsou taková stanoviska? Existuje diskriminace skrytá, nepřímá, spojená s genderovými stereotypy, pokládanými za normální?

Teoretická i výzkumná část práce by měly vyústit v odpovědi na shora uvedené otázky. Potvrdit hypotézu, že k přímé diskriminaci žen ve služebním poměru u Policie České republiky nedochází. Nicméně, ani v tomto specifickém prostředí, stejně jako v celé společnosti, se stále nedaří potřebným tempem odbourávat genderové stereotypy.

Cílem diplomové práce je tedy zmapovat a analyzovat postavení i možnosti uplatnění žen u Policie ČR, vyloučit nebo potvrdit jejich případnou diskriminaci. Téma je aktuální v souvislosti se stoupajícím zájmem žen o služební poměr. Policejní služba není již tak jednoznačně, jako v době minulé, považována za mužskou profesi. S ohledem na skutečnost, že místo příslušnic v Policii České republiky považují za nezastupitelné, diplomová práce by se mohla stát i podkladem, který by napomohl k tomu, aby se policistky v mnohem vyšší míře seznamovaly se svými právy, která jim současná legislativa zajišťuje.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. GENDER A OSOBNOST ČLOVĚKA

Existují teorie, které tvrdí, že role žen a mužů je dána přírodou. Vycházejí ze základních tělesných odlišností – muži jsou fyzicky větší a silnější, ženy slabší, rodí děti a kojí je. Proto je logické, že muži jsou živitelé a ochránci rodiny a ženy pečují o celou domácnost. Zároveň se považuje ženská role za méně hodnotnou a rozhodovat o všem mají spíše muži. (Palovčíková a kol., 2005, s.3)

Nicméně je nesporné, že biologické rozdíly mezi muži a ženami nejsou zcela absolutní, ponecháme-li tedy stranou odlišné určující morfologické znaky obou pohlaví, protože ženy mají i určité množství mužských a muži ženských pohlavních hormonů. Nicméně je tu vždy odlišná genetická vybavenost, která se však zvyrazňuje nebo zeslabuje kulturními vlivy, zejména odlišnou výchovou v rodině. Děvčátka jsou vychovávána zcela jinak než chlapci, protože společnost od obou z nich očekává jiné přijetí role ve společnosti. O rozdílech, nejen psychologických, mezi muži a ženami uvažovali už i myslitelé ve starověku. Například Aristoteles ve svém spise *Politika* soudil, že muži jsou silnější než ženy, a proto je jim určeno vládnout. Ve starém Římě se mužům přisuzovali větší ctnosti než ženám, církev považovala ženu, ve srovnání s mužem vůbec za méněcennou, v podstatě za „bránu“ neřesti, a někteří dokonce pochybovali, zda má vůbec duši. Jak už dnes víme podceňování fyzických a psychických vlastností žen bylo zcela mylné, v některých ukazatelích, je žena dokonalejší než muž (ženy se například, v průměru, dožívají delšího věku než muži, atp.). (Smetáčková, 2006, s.18)

Jak je dále uvedeno v článku I. Smetáčkové „*Gender a osobnost člověka*“, ve vědeckých disciplínách v dnešní době převažuje názor, že již v prenatálním stádiu vývoje je mozek předprogramován mužskými nebo ženskými hormony tak, že později přináší typicky mužské nebo ženské způsoby chování. Nápadné jsou jistě v prvních letech života hry děvčátek a chlapečků: děvčátka hrající si s panenkami promítají do těchto her přípravu na mateřství, zatímco chlapci do svých typických her promítají potřebu moci, uplatnění a poznávání.

Kulturně-psychologické utváření a pojetí ženských a mužských rolí vyjadřuje anglické slovo GENDER. Význam a obsah pojmu gender (rod) můžeme chápat jako soubor vlastností, způsobů chování, vzhledu, zájmů, který je v dané společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Označuje kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému pohlaví. To znamená, že pojem gender označuje pohlaví, ale ne ve významu biologickém, ale ve smyslu společensko-kulturně-sociálním. Tyto komplexy ženských a mužských vlastností jsou proměnlivé jak z hlediska prostorového, tak, samozřejmě, i z hlediska časového. Jsou společností v určité době všeobecně přijímány jako něco naprosto přirozeného a neměnného. Tyto vlastnosti jsou ovlivněné tím, co kolem sebe děti od narození pozorují a co od nich jejich okolí vyžaduje nebo automaticky očekává. Gender nás v našem životě zcela obklopuje, ovlivňuje celou populaci. Fungování základních vztahů mezi ženami a muži v různých sociálních skupinách je ovlivněno právě fenoménem gender. Často si nikdo z nás ani neuvědomuje, proč hodnotíme určité činnosti jako čistě „mužskou“ nebo „ženskou“ věc.

Trvalo dlouho než společnost připustila, že pohlaví znamená biologické rozdíly a tzv. „gender“ jsou rozdíly sociální, naučené, které se mění s časem a liší se jak uvnitř kultur, tak mezi kulturami a tudíž sociální role žen a mužů není určena biologicky. (Smetáčková, 2006, s.19-25).

Každý jedinec zaujímá ve společnosti určitou pozici, která je dána jeho pohlavím, věkem a sociálním postavením ve společnosti. Společenská pozice, neboli status, koreluje s určitou rolí nebo systémem rolí. Sociální psychologové říkají, že „role jsou dynamickým vyjádřením statusu.“ Věk a pohlaví jsou celkem zřetelné znaky určitého statusu, zatímco ekonomické postavení či profese takové znaky často nemají. Důstojník v uniformě a s vysokou hodností má nepochybně vysoký společenský status. Ekonomicky vysoce postaveného člověka nelze vždy jako takového rozeznat, i když mnozí lidé svůj vysoký nebo výjimečný status zdůrazňují zvláštním chováním, nebo určitými symboly. Důležité však je, že s rolí je v sociálním okolí spojeno i očekávání určitého chování v určitých situacích. Taková splněná očekávání jsou sociálním okolím pozitivně hodnocena. Role mají ovšem význam především jako sociální role. Rolím se člověk učí od raného věku, nejen na základě poučování rodiči, ale i pozorováním a nápodobou. Celý život získává podněty k různým korekcím starých rolí a nových rolí.

1.1 Genderové role

Genderové role jsou ženám a mužům připisovány kulturou v souvislosti s jejich pohlavím. Jde o ženské a mužské role ve společnosti, kdy jsou od dětství ženám a mužům dávány určité vlastnosti a charakteristiky. Obsahem genderových rolí je tudíž chování, které se očekává od jedinců podle jejich pohlaví. Genderové role se předávají, jak již z textu vyplynulo, prostřednictvím socializace. V případě, že tyto role nejsou dodržovány, jsou pak za tato nedodržení lidé od ostatních různými způsoby postihováni. To, samozřejmě, může vést například k posměchu nebo dokonce až k sociální izolaci jedince.

Právě obavy ze sociálního vyloučení podmiňují a motivují snahu jedinců naplňovat genderové role a s nimi i očekávání okolí. Role, fungující tímto způsobem, potlačují individuální svobodu a omezují životní a společenské možnosti svých nositelů (Šnýdrová, 2006, s.14).

Představy, jak by měl vypadat správný muž a žena, se neodehrávají jen na úrovni komunikace mezi jednotlivci, ale i na úrovni společenských institucí, jejichž prostřednictvím vlastně společnost předepisuje určité vlastnosti a způsoby chování a jednání, které se považují za správné. Takovéto uspořádání má velký dopad na životy žen a mužů, kteří ve společnosti žijí.

Pokud se týká obyvatel České republiky, jejich postoje a vnímání genderových rolí jsou stále spíše tradiční. Jak uvádí H. Hašková (2003, s.63): „..... z hlediska postojů k genderovým rolím patří obyvatelé ČR k populaci východoevropského bloku, která se v rámci celoevropského kontextu přiklání spíše ke „konzervativním“ názorům na roli muže a ženy ve společnosti. Celá polovina české populace tak například patří k zastáncům tradičního rodinného modelu, podle něhož by měl rodinu žít především muž a o domácnost by se měla postarat zejména žena“. Tyto postoje mají samozřejmě podstatný vliv na fungování jak rodinného, tak i pracovního života české populace.

O těchto tradičních, často nelogických představách o mužích a ženách hovoříme jako o tzv. genderových stereotypch.

1.2 Genderové stereotypy

STEREOTYP, obecně, je zevšeobecňující mínění o skupinách nebo objektech. Jde o šablonovitý způsob vnímání, posuzování a hodnocení toho, k čemu se vztahuje. Není výsledkem přímé zkušenosti, je přebírán a udržuje se tradicí. Stereotypy ale nemusejí být záležitostí veskrze negativní, tvoří součást našeho myšlení a umožňují nám rychlou a ve většině případů účinnou orientaci ve světě. V podstatě nám šetří čas, pomáhají nám zpracovat informaci, aniž bychom ji museli zkoumat z různých úhlů pohledu a aniž bychom museli zjišťovat všechny její souvislosti. Předpokládám, že absolutní nepředpojatost ve vnímání a vytváření úsudků není možná. Velmi blízko k pojmu stereotyp má další fenomén společnosti a to je PŘEDSUDEK. V sociální psychologii dokonce někteří autoři chápou předsudek a stereotyp jako synonyma, jiní definují předsudek jako negativní stereotyp. Zatímco stereotyp může mít i pozitivní náplň, předsudek obsahuje vždy záporné hodnocení, odsouzení – je projevem negativního vztahu.

„Protože jsou předsudky druhem postoje, zakládají sklon k negativnímu jednání vůči objektu předsudku, a protože jsou iracionální, jsou velmi odolné vůči změnám a rezistentní vůči racionální argumentaci.“ (Nakonečný, 2003, s.310)

Vraťme se, ale ke genderovým stereotypům. Tyto stereotypy v myšlení vznikají dlouhodobě již výchovou, kdy jsou přisuzovány dané či vrozené vlastnosti určitému pohlaví. U mužů většina společnosti předpokládá, že jsou racionálně myslícími hrdiny bez zábran s agresivními sklony, usilujícími po kariéře. Nikdy nepláčou, to by bylo ostudné a mají přirozený talent na technické obory, kutilství a válečnictví. Standardně muž nevykonává domácí a ruční práce, a když ano, pak jen z přinucení a musí být u toho nešikovný a nepraktický. Neumí stejně kvalitně jako ženy nakupovat potraviny, textil a kosmetiku, či se postarat o děti. Žena je podle společenského vzorce slabá, pečující ošetřovatelka, submisivní a jejím největším zájmem mají být děti, vaření a domácí práce. Dle genderového stereotypu má žena sklony k slzám, hysterii a logické myšlení není její doménou. Nemá se starat o kariéru a boj. Pokud muž živí ženu, jedná se o standard, opačný vzorec může být okolím považován za ponižující. Z těchto příkladů je jistě patrné, že genderové stereotypy jsou jedním ze základních faktorů způsobujících nerovnoprávné postavení žen a mužů.

Vštěpování výše uvedených modelů vnímání světa vzniká od dětství. Návody nalézají děti již v dětských časopisech, školních učebnicích, filmech a literatuře. Například ve školních učebnicích výuky jazyků je otec kutil, zahradník a automechanik a chodí do práce. Matka doma žehlí, uklízí, nebo je kuchařkou. Nejsou užívány ženské koncovky u profesí, které vykonávají i ženy, například u vojenských hodností se hovoří o ženě převážně jako o plukovníkovi, nikoliv jako o plukovnici. V naší společnosti je slangově obecně zažitým názvem „baba“ pro toho, kdo se bojí, naopak, kdo má odvahu, je „chlapák“ a podobně.

Bez logického podkladu je zafixováno, že muži mají více odvahy než ženy. Z toho plyne napodobování mužských vzorů i mladými ženami například v oblékání, v tzv. tvrdém vyjadřování, chůzi.

Jde vždy o zjednodušující pravidla chování a jednání, která jsou určena ženám a mužům. Genderové stereotypy jsou svazující pro obě pohlaví. V případě žen jde o to, že nemají stejnou možnost dokázat své nadání či vlohy i v jiných oblastech, než těch, které jsou přisuzovány právě ženám. (Čermáková, 1997, s.14)

Podvědomě jsou pak tyto takzvaně mužské nebo ženské vlastnosti přisuzovány jednotlivcům i při zařazování mužů a žen pro výkon povolání. Z praxe je evidentní, že ženské vlastnosti jsou vhodné pro obsazování pracovních míst spojených s pečováním a výchovou dětí, se starostí o nemocné a staré občany, obslužnou činností a šitím oděvů, učitelstvím v jeslích, mateřské škole. Prestižní, rozhodovací a bezpečnostní funkce jsou spojovány s mužskou rolí. Jsou zde často zaměňovány rodinné role muže a ženy i ve výkonu povolání, přestože zaměstnání s náplní rodinného a osobního života nesouvisí.

1.3 Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví představuje pro člověka (ať už muže nebo ženu) předem dané omezení nebo zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem, a to pouze na základě jeho příslušnosti k biologickému pohlaví. Tato diskriminace se uplatňuje bez zjišťování a ověřování individuálních schopností a možností každého jedince. Diskriminace na základě pohlaví může být jak přímá, tak nepřímá.

Přímou diskriminací jsou situace, kdy je s člověkem zacházeno hůře kvůli jeho pohlaví.

Příklad:

O místo dozorce/dozorkyně ve věznici se uchází dva muži a žena, splňují kvalifikační předpoklady. Žena není na výběrové řízení pozvána, neboť se zaměstnavatel domnívá, že se pro výkon této práce nehodí. Žena je diskriminována z důvodu pohlaví.

V případě nepřímé diskriminace se určitý zákon, nařízení nebo praxe jeví na první pohled jako neutrální, ale přitom má negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. *(např. zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci s částečným úvazkem nemají nárok na penzijní připojištění, které hradí zaměstnancům s plným úvazkem. Na částečný úvazek však pracují většinou ženy s dětmi, takže toto opatření v podstatě působí diskriminačně vůči ženám).* (Ferrarová, 2008, s.9)

K pojmu diskriminace na základě pohlaví bych ještě ráda doplnila citaci z článku A. Křížkové „Genderová diskriminace“ uveřejněném na internetových stránkách Socioweb: *„Koncepte diskriminace podle pohlaví je integrální součástí politiky rovných příležitostí mužů a žen. Je důležité, aby se rovné příležitosti staly nejen něčím, s čím počítá a o čem ví většina populace, ale výchozím bodem nebo přímo startovní čarou všeho, o čem uvažujeme, co plánujeme a děláme. Je třeba si uvědomit, že genderová diskriminace, někdy nazývaná diskriminací podle pohlaví, stejně jako všechny další typy diskriminace, jsou v našem myšlení tak hluboce zakořeněny díky tomu, že zde existuje mechanismus jejího udržování a reprodukce“.* (Křížková, 2008)

1.4 Ženy na vedoucích pozicích. Co je to skleněný strop?

Dále k uvedené problematice uvádí E. Ferrarová v článku *„Rovné příležitosti a gender“* (2008, s. 5-6), že kromě nerovnosti ve mzdách a v přístupu k zaměstnání čelí ženy další formě diskriminace a tou je obtížnější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím. Ženy ve vedoucích funkcích také obtížněji dokazují svou způsobilost. Často musí

vykazovat vyšší pracovní nasazení a je po nich požadována vyšší kvalifikace, než je běžné u mužů v podobné pozici. Negativní roli u žen sehrává věk, přičemž snad žádná věková kategorie na tom není výrazně lépe než jiná. U absolventek se předpokládá, že brzy odejdou na mateřskou dovolenou, u žen po mateřské dovolené či rodičovské dovolené je obtížná neintegrace do práce, u žen s dětmi školního věku se očekává zátěž rodinnými povinnostmi a tudíž i nižší pracovní nasazení, ženy nad 45-50 let jsou vystaveny stereotypu o neproduktivitě, nedynamičnosti, neschopnosti přizpůsobovat se novým trendům a učit se ve srovnání s mladými pracovníci.

Vše, co je výše uvedeno, se odráží i v nízké reprezentaci žen na úrovni rozhodování. Počet žen ve vedení je spolehlivým ukazatelem dodržování principů rovných příležitostí. Obecně jsou ženy zastoupeny ve vedení málo a není pravidlem (jako tomu je např. ve skandinávských státech), že podíl žen ve vedení společnosti závisí na podílu žen jako zaměstnankyň. V České republice programy podporující vstup žen do vedení, tzv. women's leadership programmes, nejsou ještě realizovány.

Tomu, že ženy se obtížněji dostávají do vedoucích pozic, se říká „*skleněný strop*“. Jedná se o neviditelné bariéry, které omezují pracovní mobilitu žen směrem nahoru. Název skleněný strop proto, že zespondu (myšleno z nižších pracovních pozic) je neviditelný. Žena ho pocítí až v tom okamžiku, když chce postoupit na nějakou vyšší pracovní pozici. Jsou to vlastně více či méně skryté formy diskriminace. Překážky ve formě skleněného stropu nejsou viditelným znevýhodněním, ale způsobují to, že na nejvyšších pozicích je opravdu naprostá převaha mužů. A tato situace často nastává na místech a v oborech, které jsou velmi prestižní a velmi dobře finančně a společensky ohodnocené.

Bylo zjištěno, že naopak mužům se v zaměstnáních pro ně atypických dostává při přijímání přednostního zacházení a místo toho, aby naráželi na skleněný strop, se často vyvezou *skleněným výtahem* celou hierarchií.

1.5 Gender mainstreaming

Podle usnesení Komise EU ve věci mainstreamingu je pojem mainstreaming definován jako usilování o to, aby se ve všech oblastech politiky a v příslušných opatřeních promítala snaha o dosažení rovnosti. Strategická rozhodnutí, která se mohou zdát genderově neutrální, mohou při podrobnějším zkoumání vykazovat rozdílné dopady na muže a ženy. V životě mužů a žen existují v mnoha oblastech podstatné rozdíly, které jsou způsobeny právě dopadem zdánlivě neutrálních opatření, které existující rozdíly ještě prohlubují a jsou tedy ve větší či menší míře genderově relevantní. Jako příklad lze uvést místní veřejnou dopravu. V celé EU ji prokazatelně využívají z větší části ženy, muži jezdí do zaměstnání častěji osobním automobilem. Rozhodnutí týkající se změn jízdního řádu nebo jízdního vřak již neobsahují na první pohled žádné aspekty specifické pro určité pohlaví, ale v praxi se týkají především každodenního života žen. Vypovídá to také o efektivním využívání rodinných zdrojů a stanovení priorit soužití partnerů. Další otázkou může být nutnost odstranění skryté segregace v zaměstnávání mužů v tradičně ženských oborech, například v sektoru sociálních služeb (péče o děti a staré a handicapované osoby). Současné demografické trendy stárnutí populace a zrušení náhradní vojenské služby jsou předpokladem toho, že počet pracovních míst v oblasti sociálních služeb poroste a rozšíření zaměstnanosti mužů v těchto oborech bude velmi žádoucí. (Nováková, 2002, s.18)

Gender mainstreaming je tedy organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat hledisko genderové rovnosti. Jde o nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Prvním krokem procesu gender mainstreamingu musí tedy být zjištění, zda příslušné strategické rozhodnutí má stejný dopad na obě pohlaví. Příslušné orgány před přijetím jakéhokoliv strategického rozhodnutí prostudují statistická data členěná podle pohlaví s návazností na danou problematiku s tím, že musí být zodpovězena otázka, zda se daný návrh týká jedné nebo více cílových skupin a jak takový návrh ovlivní život příslušné části populace. Nutno také zodpovědět otázku, zda existují rozdíly mezi muži a ženami v oblasti zkoumaného strategického rozhodnutí z hlediska práva, zdroje, zastoupení, norem a hodnot s ohledem na gender. Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo minimalizoval. (Nováková, 2002, s.11)

K mezinárodním organizacím aktivně podporujícím aplikaci metody gender mainstreamingu patří např. Rada Evropy, Evropská Unie, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Organizace spojených národů a mnohé další.

2. SOCIÁLNÍ ASPEKTY GENDEROVÉ PROBLEMATIKY

Pochopit význam genderové problematiky a jejího vlivu na současnou společnost není nikterak snadné a mnohdy není ani přijatelné připustit existenci genderových problémů. Ale gender je, jak uvádí J. Šiklová (2003/4, s. 8), kategorie sociální a je vytvářena postoji rodičů, učitelů a celé společnosti vůči jedinci, který je již od narození označován za ženu nebo muže. Jde tedy o celospolečenskou problematiku. Proto je třeba v následujícím textu osvětlit i důležitost a nutnost studia genderové problematiky a řešení aktuálních problémů i její vztah se sociální pedagogikou.

2.1 Proč se zabývat genderovou problematikou a genderovou rovností?

Dříve i v současné době byli a jsou ženy i muži vychováni od útlého dětství hodně odlišným způsobem. Součástí této rozdílné výchovy je i přejímání genderových stereotypů a vědomé, ale také hlavně nevědomé a automatické přijímání určitých, ve společnosti zažitých rolí, které daná společnost vyžaduje.

Ačkoli se postupem času tyto genderové stereotypy, role a rozdíly stále více zmenšují a rozostřují a ženy i muži mají mnohem více volnosti a širší možnosti v rozhodnutích, jak a kam budou ve svém životě směřovat a čím se budou zabývat, stále musí překonávat dost překážek a znevýhodnění, které jim tato tradiční výchova a tradiční pojmání ženských a mužských rolí ve společnosti přináší. Například pokud se týká zaměstnanosti jde hlavně o přístup k různým typům profesí, zaměstnání nebo prestižnějším pracovním pozicím (tento problém se týká zejména žen).

Začneme-li pátrat po důvodech prosazování a podpory genderové rovnosti, patří k nim podle A. Hrdličkové (2007, s. 21-24) tyto čtyři hlavní důvody:

1. prosazování spravedlnosti a budování demokracie (zejména se jedná o nepoměr v obsazení všech pozic v politických orgánech vzhledem k množství žen v populaci),

2. podpora ekonomického růstu a zvýšení výkonnosti na pracovním trhu (v této oblasti genderová rovnost znamená vyváženější pracovní sílu, zvýšení produktivity a kreativity zaměstnanců, a tím i zvýšení konkurenceschopnosti firem),
3. podpora demografického růstu (hlavně jde o otázku proč ženy i muži volí život bez dětí a v souvislosti s touto otázkou i pohled do zemí s přijatelnou úrovní porodnosti, kde lze zjistit, že se zde otázkám genderové rovnosti věnuje zvýšená pozornost),
4. dosažení vyšší míry osobní svobody jak pro ženy, tak i pro muže (jedná se o rozvoj osobních vlastností v každém směru – například ženy – matky by měly mít možnost dělat kariéru bez pocitu viny, že zanedbávají rodinu a muži – otcové by měli mít možnost zůstat s dětmi doma, aniž by byli vystaveni společenskému tlaku a odsouzení, že nejsou hlavními živiteli rodiny).

2.2 Jak souvisí genderová problematika se sociální pedagogikou

Genderová problematika úzce souvisí a také ovlivňuje jak sociální pedagogiku, tak sociální práci a sociální politiku. Sociální pedagogové i sociální pracovníci by měli umět dobře vnímat a rozumět genderovým stereotypům a jejich vlivu na sociální pedagogiku a zejména pak znát jejich dopady na praktickou sociální práci. Důležité je to zejména v přístupu ke klientům a také k jejich rodinám. R. Janebová (2006, s.11) v publikaci *Sociální problémy z aspektu gender* v souvislosti s genderovými stereotypy hovoří o určité iluzi „přirozenosti“ u sociálních pracovníků, kdy může docházet k diskriminaci žen i mužů, citují: *„Iluze „přirozenosti“ může vést pomáhající ke krokům, kdy měří různým metrem pro muže a ženy, aniž by konkrétní situaci podrobně analyzovali. Pak automaticky směřují své apely týkající se péče o děti nebo domácnost na ženy, zatímco mužskou schopnost starat se o děti bagatelizují“*. Pro sociálního pracovníka i sociálního pedagoga je tedy nutné umět dobře zhodnotit případem danou situaci a nenechat se ovlivnit zažitými genderovými stereotypy.

Je zcela zřejmé, že genderové stereotypy ovlivňují každodenní život i psychiku žen a mužů a také jejich role a šance ve společnosti, a tím také ovlivňují i stávající, vznikající nebo i potencionální sociální problémy v současné společnosti.

3. POSTOJE A JEJICH CHARAKTERISTIKA

Jelikož předmětem mé práce bude převážně zkoumání postojů, považuji za nutné zmínit se zde obecně o postojích. Každý člověk je v kontaktu s ostatními lidmi, kteří na něj nějak působí a on jejich projevy vnímá a interpretuje, dává jim určitý význam, a vytváří k nim nějaký vztah. On sám působí na ostatní podobně a oni zase zaujímají nějaký postoj k němu. Tato sociální interakce se odehrává v určitém kontextu, který zahrnuje aktuální situaci, ale i zkušenost jedince, jež je nějakým způsobem strukturována, tvoří ji zafixované názory, postoje, normy a role. Interakce mezi lidmi může mít různý charakter, verbální i neverbální.

Postoj je pojem používaný zejména v sociální psychologii, je nejednotně definovaný, ale v podstatě chápaný jako hodnotící vztah. V psychologii se ustálil až na začátku 20. století v souvislosti s rozvojem sociální psychologie, která byla někdy úzce chápána jako věda o postojích. Pojem „postoj“ vnesli do sociální psychologie W.J. Thomas a F. Znaniecki (1918-1920) svou rozsáhlou prací o polském rolníkovi v Evropě a v Americe. Jejich definice postoje se sice neujala, ale jejich pojetí postoje bylo v podstatě přijato. Postoj chápali jako „individuální protějšek společenské hodnoty“ a hodnotou to, co je „objektem společensky důležitým“. (Hayesová, 1998, s.95)

Klasickou definici postoje podal G. W. Allport (1935): „Postoj je mentální a nervový stav pohotovosti organizovaný zkušeností a vyvíjející usměrňující či také dynamický vliv na reakce jedince vůči předmětům, s nimiž je spojen.“ Tato definice však vnesla do pojetí postoje jisté nedůslednosti, které spočívaly zejména v tom, že postoje byly směřovány s motivy. (Nakonečný, 1995, s.188).

K uvedené problematice M. Nakonečný dále uvádí, že základní rozdíl mezi postojem a motivem však spočívá v tom, že postoj determinuje způsob jednání, kdežto motiv je příčinou jednání vyjadřující jeho psychologický smysl. Postoj vyjadřuje vztah k určité oblasti reality, a proto ovlivňuje způsob jakým ji člověk vnímá a hodnotí, jaké v něm vyvolává emoce, jaký pro něj má význam a smysl a jak na ni bude s největší pravděpodobností reagovat. Vyjadřuje stabilnější vztah a z něho vyplývající tendenci k určitému způsobu chování. Termín „postoj“ charakterizuje určité zaměření osobnosti, sklon člověka k preferování jedněch cílů a způsobů jednání a odmítání jiných.

Od postoje je nutno odlišit různé formy vnějších projevů postoje, jako mínění, víra, přesvědčení, předsudek, názor, sklon, soud aj. Postoj lze zaujmout k čemukoli, včetně sebe sama, může se vztahovat k bytosti, k události, věci nebo jevu.

Postoje patří do struktury osobnosti, je to klíčový termín psychologie osobnosti, sociální psychologie, ale i sociologie a sociální či kulturní antropologie. Klíčový proto, že vyjadřuje bytostný vztah člověka, a to vztah k hodnotám, který je vyjadřován přijímáním či odmítáním určitých hodnot. Tento vztah může být diferencován. Každý postoj má tedy určitou gradaci od pomyslné nuly (lhostejnosti, nerozhodnosti, což se někdy vyjadřuje výrazem ani – ani) ke krajním hodnotám souhlasu nebo nesouhlasu. Tento souhlas či nesouhlas vyjadřuje ovšem složitější psychický obsah, jako je například přichylnost nebo odpor, rozhořčení nebo nadšení, sympatie nebo antipatie, ale i obsah smýšlení apod. Faktický obsah postoje je tedy vždy složitější, bohatší než jeho vyjádření slovy, zejména pak slovy, která nabízí dotazník, určený k výzkumu nějakých postojů. Slovy vyjádřený postoj se označuje jako mínění, pokud je akcentován spíše jen představou, kterou nelze dostatečně slovy vyjádřit. Je to názor a postoj, který je akcentován nějakou emocí se označuje jako sentiment. Pevný postoj, založený na integraci všech jeho složek, zejména smýšlení a cítění, lze označit jako přesvědčení. Z toho, co bylo shora uvedeno, je zřejmé, že existují určité komponenty postoje; označují se jako kognitivní, emocionální a konativní a jejich vzájemný poměr vyjadřuje určitou úroveň vnitřní konzistence postoje. V tomto smyslu lze postoj chápat jako systém určitých tendencí či jako pohotovost mít k určitému předmětu určitý citový vztah, určitým způsobem o něm smýšlet a mít snahu se vůči němu určitým způsobem chovat. Avšak vztah postoje a chování je složitý, lidé se často nechovají v souladu se svými postoji, tj. se svým smýšlením, svými city a snahami, neboť mohou mít vědomí ohroženosti při vyjádření toho, co myslí nebo cítí. Lze to vysvětlit hierarchickou organizací postojů jako vztahu k hodnotám.

V souvislosti s tím lze rozlišit centrální a periferní postoje: první jsou postoje k významným objektům (rodiče, děti, manžel/manželka), resp. k subjektivně významným záležitostem, jako jsou zdraví, životní úroveň, láska, přátelství atd. Naproti tomu periferní postoje jsou vztahy k věcem, které jsou pro subjekt jen málo významné (názor na školskou reformu, na hospodářskou situaci atp.). (Nakonečný, 2003, s. 308-309)

3.1 Sprangerova klasifikace hodnot

Postoje mohou být velmi elementární, týkat se jednotlivých objektů, které mají sami o sobě malý význam: kniha, kterou právě čtu, názory mého spolupracovníka atd. Jindy jsou obecnější, jako třeba postoj k rodině nebo k pracovnímu kolektivu. Nejobecnější postoje, které určují celý životní styl člověka nazýváme *hodnotové orientace*. Můžeme je chápat jako nejvyšší abstrakce konkrétních postojů. Nejznámější z klasifikací hodnot, které vytvořili psychologové, jsou hodnotové orientace staršího německého autora Sprangera, který rozlišoval - používaje tehdy běžných typologických pojmů – typ teoretický, ekonomický, estetický, sociální, politický a náboženský.

Teoretický typ je zaměřen k hledání pravdy, k uvažování, ke kritice. Je racionální až intelektualistický. Typ ekonomický měří všechno užitečností, praktičností. Je zaměřen k prosperitě a kumulování majetku. Estetický typ vidí vyšší hodnotu ve formě a harmonii. Tenduje k individualismu a k soběstačnosti. Sociální typ je altruista, nesobecký člověk, pro kterého je láska jedinou správnou formou lidského vztahu. Politický typ hodnotí nejvýše moc. V kterémkoli povolání vyhledává soutěž, vliv, možnost ovládat druhé. Typ náboženský vidí dle Sprangera nejvyšší hodnotu v jednotě. Je zaměřen k absolutním hodnotám, hledá mystickou a náboženskou zkušenost. (Kohoutek, 1998 s. 64)

3.2 Funkce postojů

Postoje slouží ke snadnější orientaci ve světě, dodávají pocit jistoty v řešení různých problémů. Vyplynávají z nich základní modely chování, které jsou společností považovány za vhodné a předem schválené. Některé postoje společnost přijímá, jiné odmítá, či dokonce trestá. Postoje jsou produktem učení, tedy nikoli mechanicky se ukládající, ale organizované zkušenosti. Ta je uspořádávána podle určitých principů. Nejdůležitějším principem je udržování vnitřní psychické rovnováhy, či vnitřní integrity. V postojích je svým způsobem uloženo vše, co netvořilo obsah zkušenosti mechanicky, ale tak, aby tato vnitřní rovnováha či integrita byla udržována, a to je právě funkcí životně významných, tj. centrálních postojů. V zúženém pojetí je to vyjadřování tezí, že „postoje redukuje úzkost“, která vnitřní rovnováhu či integraci vážně narušuje. Např. silně pozitivní náboženský postoj, může redukovat strach ze smrti.

Na základě D. Katze (1960) rozlišuje M. Nakonečný (1999, s.137) následující funkce postojů:

Instrumentální – vůči objektům, které jsou zdrojem aktuálních nebo očekávaných odměn si jedinec vytváří pozitivní postoje, negativní postoje zaujímá naopak vůči objektům spojeným s tresty nebo očekáváním trestů (např. negativní postoj z manželství může být vyjádřením zklamání z vlastního manželství).

Ego-obranná – postoje mohou chránit integritu osobnosti, např. tím, že redukují úzkost nebo kompenzují negativní složky sebepojetí tak, že podceňují negativní vlastnosti, které si jedinec připisuje (např. nedostatek odvahy nebo důvěry). Chrání tak jedince před uznáním nepříjemných pravd o sobě samém.

Hodnotové – jedinec může nacházet své uspokojení v tom, že vyjadřuje své postoje a zasazuje se za jejich realizaci (např. v politickém nebo náboženském životě). Tyto postoje vyjadřují naše hodnoty nebo odrážejí naše sebepojetí.

Kognitivní – každý člověk má tendenci k uspořádání poznatků o světě i o sobě samém, nacházet určitý řád, chápat smysl událostí a vztahů mezi nimi. Tato tendence se projevuje i ve vytváření postojů.

Sociálně adjustační – tyto postoje nám pomáhají, abychom se cítily součástí sociálního společenství. Postoje se pravděpodobně změní, jestliže se změní sociální normy.

Postoje mají tři základní atributy:

1. **jsou intencionální**, což znamená, že se k něčemu vztahují, k nějakému subjektu či situaci,

2. **mají směr** ve smyslu pozitivního, neutrálního nebo negativního hodnocení daného objektu či situace,

3. **mají intenzitu**, což znamená, že objekt je oceňován v určité míře, která tvoří základnu pro měření postojů, jež může být různě diferencována, například je naprosto pozitivní, celkem pozitivní, spíše pozitivní než negativní, neutrální, spíše negativní než pozitivní, celkem negativní, naprosto negativní. Intenzita postoje se projevuje v úsilí s jakým je postoj prosazován a obhajován. Pro měření postojů byly zkonstruovány různé měřicí škály.

Každý postoj má tři komponenty, kognitivní, emotivní a konativní (snahovou). Jedna z nich může být dominantní, ale obvykle jsou vyvážené. Dominuje-li kognitivní komponenta hovoříme o *smýšlení*, dominuje-li emotivní komponenta, označujeme to slovem *sentiment*.

1. složka kognitivní tvoří souhrn informací a z něho vyplývající názor na situaci či objekt, k němuž jedinec zaujímá postoj,

2. složka emotivní (citová) zahrnuje význam této situace či objektu pro daného jedince, který se projevuje emocionálním hodnocením, prožitkem, jaký tento podnět vyvolá (příjemný, nepříjemný),

3. složka konativní tvoří vnější projev postoje, je to tendence reagovat a jednat určitým způsobem. (Nakonečný, 2003, s. 308)

3.3 Vývoj postojů

Postoje jsou utvářeny sociálním učením. Přejímáme je od jiných lidí, zejména od těch, které máme rádi, kterých si vážíme a jsou pro nás významní. Děje se tak nápodobou nebo identifikací. Lidé snadno přejímají postoje převažující v sociální skupině k níž patří a s níž se identifikují. Některé postoje jsou dokonce udržovány i institucionálními pravidly jako zákony a předpisy.

Postoj se může vytvořit také na základě vlastní zkušenosti. Pozitivní nebo negativní emoce, které různé zážitky vyvolávají, posilují daný postoj. Emoční prožitek bývá silnějším prostředkem ke vzniku a zachování určitého postoje než pouhé racionální hodnocení a může také přispět ke změně postoje. Největší množství postojů vzniká v dětství. Tyto postoje bývají nejpevněji zakořeněny a tvoří součást osobnosti. V této době je základem postoje jeho citová složka, později se rozvíjí rozumový aspekt. (Hayesová, 1998, s. 99-100)

Základní postoje člověka

Pokud jde o základní postoje člověka vůči existujícímu společenskému systému rozlišujeme:

- Angažovanost: aktivní
- Konformitu: přizpůsobení, vnější souhlas s danou soustavou norem a hodnot
- Indiferenci: nezájem o daný hodnotový systém skupiny či společnosti
- Nesouhlas: zavržení daného hodnotového systému

3.4 Sociální role

K postojům, které se úzce váží ke struktuře osobnosti člověka patří také pojem ROLE. Každý jedinec zaujímá ve společnosti určitou pozici, která je dána jeho pohlavím, věkem a socio-profesním, resp. socio-ekonomickým postavením a je spojena s určitými právy a povinnostmi. Společenská pozice, neboli status, koreluje s určitou rolí nebo systémem rolí. Sociální psychologové říkají, že „role jsou dynamickým vyjádřením statusu.“ Věk a pohlaví jsou celkem zřetelné znaky určitého statusu, zatímco ekonomické postavení či profese takové znaky často nemají. Důležité však je, že s rolí je v sociálním okolí jejího subjektu spojeno očekávání určitého chování v určitých situacích: např. od staršího, dobře oblečeného muže, budeme očekávat důstojné chování atp. Taková splněná očekávání jsou sociálním okolím pozitivně hodnocena. (Nakonečný, 2003, s. 311)

Rolím se člověk učí od raného věku, nejen na základě poučování rodiči, ale i pozorováním a nápodobou. Celý život získáváme podněty k různým změnám starých rolí a nových rolí. Převzetí role je podmiňováno objektivními okolnostmi, např. věkem, vytvořením rodiny, převzetím určitých povinností a různými okolnostmi vůbec.

Psychologicky velmi zajímavá je identifikace jedince s příslušnými rolemi, tj. problém zvnitřnění, ztotožnění se s právy a povinnostmi, které role subjektu přináší. Do převzetí a pojetí role je promítána individualita každého jedince. Některé role přebírá většina lidí jako samozřejmost a plně se s nimi identifikuje, některé mohou být z různých důvodů odmítány, protože jsou vnitřně konfliktní. Odmítnutí role může znamenat její nepřijetí nebo její přijetí provázené však vnitřním odporem. Určité role jsou hrány s více či méně průhlednou přetvářkou, stojí-li za nimi vnější tlak, nebo potřeba pozitivní sebe prezentace. Lidé se předvádějí, aby na své sociální okolí učinili dobrý dojem. S některými rolemi se lidé vnitřně integrují tak, že se stávají přirozenou součástí jejich chování, jiné berou však jen jako účelné, ale odložitelné masky; rozpory mezi vnitřním založením jedince a jeho vnějšími projevy v rolích však nelze generalizovat a brát člověka jako bytost, v níž se stále sváří animální podstata se společenskými fasádami. Na některé role, které člověk zpočátku převzal jen s rozpaky či nechutí, si může časem zvyknout a hrát je dokonce s potěšením, když získá uznání sociálního okolí. (Nakonečný, 2003, s. 312)

V každé skupině a v každé sociální interakci zaujímá jedinec nějakou roli, podle pozice, kterou zaujímá a kterou si nezřídka také ověřuje, protože tu nejde jen o základní statusy (pohlaví, věk a sociálně-ekonomické postavení), ale také vztah nadřazenosti či podřazenosti a další. Jedinec, který se cítí být v nadřazeném postavení, může být iniciativnější a panovačtější, než v jiných situacích, kdy nemá vědomí společenské převahy.

Každý z nás má jisté povinnosti v rolích, které za svůj život přijímá či přijme. Tyto povinnosti často způsobují, že se nám něco v hraní role přičí, něco je mu zakazováno, něco, co je v rozporu s jeho založením, se na něm naopak vyžaduje apod. Čím více rolí člověk na sebe bere, tím více se vystavuje vnitřním i vnějším konfliktům. Z tohoto uvedeného je patrné, že jedince je možno popisovat v termínech rolí, které zastává a jak je zastává a ze zjištěných konfliktů lze vysvětlovat i mnohé motivy jeho jednání. Každý člověk hraje ve svém životě v podstatě tři druhy rolí (Furst, 1997, s. 65):

- základní role: jsou dána pohlavím a věkem
- profesní role: jsou spojené s kvalifikací
- role ve volném čase: jsou rekreační a politické

4. PRÁVNÍ ÚPRAVA A INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN V ČR

Zajišťování rovného zacházení s muži a ženami zahrnuje všechny lidi, protože každý je buď mužem, nebo ženou; mluvíme-li pouze o rovnosti žen, jedná se o problematiku zasahující jen cca 50 % lidí ve společnosti. Problematika rovného zacházení s muži a ženami má z právního hlediska specifika, v nichž se liší od ostatních diskriminačních důvodů, které v případě obecné úpravy nemusí být dostatečně zohledněny. V případě diskriminace žen je možno poukázat na specifika daná tradičním rozdělením rolí ve společnosti, kdy diskriminace může vyplývat z očekávání, která společnost pocítuje jako pozitivní, např. všeobecně přijímané očekávání, že žena se vzdá na určitou část života budování kariéry, aby mohla pečovat o děti. Pohlaví však není jediným diskriminačním důvodem, který se týká všech lidí. Podobně je tomu např. s věkem, protože všichni jsme někdy mladí a většina z nás také zestárne. Podobně u nikoho nelze vyloučit, že se v průběhu svého života stane zdravotně postiženým, nebo že zdravotní postižení se ho bude týkat po určitou část života. (www.feminet.sk)

Rovná práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, zaručuje v ČR čl. 13 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod. Podle čl. 29 tohoto zákona mají ženy, mladiství a zdravotně postižení navíc právo na zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích. Článek 32 odst. 2 garantuje zabezpečení odpovídajících zdravotních podmínek všem ženám v těhotenství. České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplnění, ve svém ustanovení § 16 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Stejně tak je v následujícím odstavci mimo jiné zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu pohlaví.

Právo rovného zacházení se dotýká v první řadě především rovného zacházení pro muže i ženy. Jak již ze znění výše uvedeného ustanovení vyplývá, rovnost mužů a žen se dotýká celé řady problémů. Jednou ze stěžejních otázek je odměňování. V současnosti stále existuje stav, že ženy jsou odměňovány jinak, resp. hůře než muži. Zásada rovnosti v odměňování pramení z Listiny základních práv a svobod, která v čl. 28 stanoví, že všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Rovnost v odměňování bezpochyby pod pojem spravedlivé odměny patří. Zásada stejné mzdy za stejnou práci podrobněji vymezuje a upravuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění pozdějších změn a doplnění. Podle tohoto zákona musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.

Zákon stanoví i kritéria, která určují, co lze rozumět pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je považována práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Jak z ustanovení vyplývá, je srovnání možné jen a pouze u stejného zaměstnavatele a v rámci jednoho pracoviště. Zákon o mzdě dále stanoví podrobnější hlediska, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance a jeho pracovní výkonnost.

Podle novely zákoníku práce je zakázána, jak bylo již řečeno, jakákoliv diskriminace v pracovně právních vztazích. Začíná to již při přijímacím pohovoru, kdy někteří zaměstnavatelé mají tendenci klást uchazeči nebo uchazečce o zaměstnání neopodstatněné otázky. V pracovně právních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu

těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Není důvod, aby se například ptal vedoucí prodejny budoucí prodavačky, jestli věří v Boha, ředitel školy budoucí nastupující učitelky, zda je vegetariánka, šéf dopravního podniku, jestli nový řidič autobusu není homosexuál, nebo ředitel nějakého podniku, kolik dětí má nová účetní, o kolik let je starší její manžel a zda má hodnou tchyni, která jí pohlídá děti.

Pokud během pracovně právního nebo služebního vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z ustanovení o rovném zacházení, může poškozený zaměstnanec požadovat nápravu takového porušení, odstranění následků porušení zákona a přiměřené zadostiučinění. Nároky tohoto druhu mohou být uplatněny jak proti zaměstnavateli, tak případně proti jakékoli jiné osobě odpovědné za toto porušení. Stížnost lze směřovat nejdříve na příslušný úřad práce a v další fázi na místně příslušný okresní soud.

V případě, že výše uvedené prostředky k dosažení nápravy se ukáží být nedostatečné, může poškozený zaměstnanec rovněž požadovat peněžní kompenzaci za podstatnou újmu na své důstojnosti nebo cti (nemajetková újma) způsobenou nevídaným jednáním. Soud určí výši kompenzace za nemajetkovou újmu na základě závažnosti způsobené újmy a na základě okolností, za nichž byly práva a povinnosti porušeny.

V případném soudním řízení, týkajícím se sporu pramenícího z nerovného odměňování, dochází podle ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších doplnění a změn, ke zvýhodnění obětí nerovného zacházení, a to tak, že se důkazní břemeno obrací. Podle uvedeného ustanovení skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. To se týká také soudního řízení týkajícího se sexuální diskriminace na pracovišti. Zde musí zaměstnavatel prokázat soudu, že zaměstnanec nebyl nediskriminován. Sexuální obtěžování může být rovněž posouzeno podle zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších změn a doplnění. V případě jiného porušení rovných práv (tj. práva na ochranu života a zdraví, důstojnosti, práva užívat vlastního jména atd.) se může diskriminovaný zaměstnanec domáhat svých nároků žalobou podle ustanovení o ochraně osobnosti dle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších změn a doplnění.

Na základě usnesení vlády č. 6/1998 je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) pověřeno mimořádnou kompetencí koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti; ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Toto usnesení je sice napadáno zástupci Českého svazu mužů s odůvodněním, že mělo být uloženo ministerstvům spolupracovat se všemi nevládními organizacemi zabývajícími se předmětnou problematikou a nikoliv jen s nevládními organizacemi žen. Tento pokyn přesto naplňuje ústavní zásadu o uplatnění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech společenského života. Za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vládě jednotlivá ministerstva v rámci svých věcných působností. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*.

Součástí priorit na ministerstvu vnitra jsou následující oblasti:

- Prosazování principu rovnosti žen a mužů jako součást politiky resortu (mediální aktivity, podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů na vedoucích místech, spolupráce s neziskovými organizacemi, mezinárodní výměna zkušeností, vzdělávání v této oblasti, gender mainstreaming, genderové analýzy a statistiky, podpora alternativních forem pracovních úvazků, zavádění genderově korektního jazyka apod.).
- Právní zabezpečení předpokladů rovných příležitostí pro ženy a muže a zvyšování úrovně právního vědomí (revize právních předpisů z hlediska rovnosti, vzdělávání právníků a aplikace principů rovnosti v praxi).
- Potlačování násilí páchaného na ženách (informování veřejnosti o nepřijatelnosti domácího násilí, prevence domácího násilí, legislativa na ochranu obětí včetně dětí, vytvoření integrovaného systému pomoci).
- Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže (grantová politika, statistiky pro publikaci ČSÚ „Zaostřeno na ženy, zaostřeno na muže“, monitoring situace v oblasti rovnosti v resortu: zastoupení žen, odměňování, výběrová řízení...). (Ferrarová, 2008, s. 8-11)

Jak je uvedeno v metodice MV ČR „*Priority a postupy MV při prosazování rovnosti žen a mužů*“ MPSV pak prostřednictvím koordinačního oprávnění vede ostatní ministerstva k tomu, aby v rámci své věcné politiky systematicky, cíleně a efektivně přispívala k rozvoji rovných příležitostí. Od 1. 1. 2002 je na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu. V rámci aplikace gender mainstreamingu má od roku 2002 každé ministerstvo vlastní programový dokument na prosazování rovnosti mužů a žen v oblasti své působnosti, tzv. resortní priority. Existuje také meziresortní koordinační komise složená ze zástupců jednotlivých ministerstev. Vláda ČR v říjnu 2001 zřídila tzv. *Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* jako svůj poradní orgán. V rámci již existující Rady vlády pro lidská práva pracuje také *Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen*. V červenci roku 2002 byla v Poslanecké sněmovně ustavena *Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti*. V ČR působí cca 25 až 30 nevládních organizací prosazujících rovnost mužů a žen ve všech oblastech. Jako jeden z prvních veřejnosti viditelných výsledků jejich činnosti lze označit sjednocení odchodu mužů a žen do starobního důchodu v plánované reformě státních financí.

Rada vlády ČR pro rovné příležitosti mužů a žen stanovila například návrhy na opatření Vlády ČR, jejichž cílem je upravit pracovní podmínky českých vědců a vědkyň tak, aby zohlednily nutnost harmonizace vědecké kariéry s rodinnými povinnostmi. Mezi tato opatření patří například prodloužení věkového limitu u grantů pro mladé vědecké pracovníky a pracovnice o 2 roky na každé jejich dítě a možnost přerušit řešení grantového projektu v případě rodičovství až na 6 měsíců. Dalším opatřením je nezapočítávání roků strávených na mateřské a rodičovské dovolené do časového limitu pro dokončení doktorského studia. Toto již zabudovala do svého studijního řádu například Masarykova univerzita v Brně. Analyzuje se možnost systémového řešení otázky spojené s harmonizací vědecké kariéry formou daňového odpočtu nákladů na služby týkající se péče o děti a domácnost. Dalším opatřením je prosazovat vyšší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve vědě a výzkumu s cílem dosažení 40% zastoupení žen v těchto pozicích. Budou vyvíjeny projekty, jejichž cílem je přilákat více dívek a mladých žen do technických a přírodovědných oborů. V zahraničí se s obdobnými aktivitami již započalo. Například v Izraeli jsou zřízeny stipendijní programy na podporu studentek bakalářských programů zabývajících se technikou. Rakousko organizuje program „fForte“ zaměřený na gender ve vědě a technice. Vláda Francie

má zřízeno Misi pro rovnost ve výzkumu a vyšším vzdělávání, která má za cíl vzbudit zájem dívek o studium. V Německu v roce 2000 otevřeli jako první v Evropě Centrum žen pro vědu a technologie, jehož cílem je průběžně zvyšovat zastoupení žen v oblasti vědy a techniky, které organizuje akce pod názvem Budoucnost pro dívky, jejichž cílem je vzbudit u dívek od 10 do 15 let zájem o studium technologií prostřednictvím návštěv firem a výzkumných institucí. Firma Siemens s přispěním státu organizuje letní tábory zaměřené na přírodní vědy pro dívky ve věku od 15 let, které zde mají pobyt sponzorován.

Vládní meziresortní komise si vytyčila za úkol vytvářet na jednotlivých ministerstvech právní předpoklady pro rovné příležitosti, čehož chce docílit zejména revizí současných vnitřních předpisů. Byly stanoveny úkoly v oblasti pravidelného zvyšování právního vědomí vedoucích funkcionářů jednotlivých resortů na úseku rovnosti a zavádění zmíněné problematiky do výuky jednotlivých škol. Tyto aktivity začínají být efektivní. (dostupné na www.ks.jm./portal.asp)

4.1 Rovná práva mužů a žen u Policie ČR

V zákoně č. 361/2003 Sb., je zákaz přímé i nepřímé diskriminace upraven přímo, a to v ustanovení § 77. Tento zákon dále v § 16 odst. 4 stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinnosti k rodině, důvodu členství v odborových organizacích, jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Toto ustanovení rovněž zakazuje jednání, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích – navádění k diskriminaci. Příslušník a příslušnice mají podle § 112 odst. 3 tohoto zákona také nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty.

Uvedená problematika je velmi podrobně a srozumitelně rozebrána v příručce „*Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních složkách z pohledu práva*“, kde je mimo jiné uvedeno, že současná právní úprava postavení příslušnice bezpečnostního sboru ženy nediskriminuje a vytváří potřebné podmínky pro realizaci ochrany některých jejích práv. Jednotlivá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb. obsahují pouze nezbytná omezení příslušnic při výkonu služby, a to v případě těhotenství, mateřství a částečně v případě péče o děti. V zájmu zachování rovného postavení mužů a žen ve služebním poměru se některá omezení týkají i mužů – příslušníků. Platná právní úprava tedy plně respektuje evropskou právní úpravu a zákon č. 361/2003 Sb. představuje komplexní úpravu služebního poměru, do které jsou transformovány veškeré právní předpisy slučitelné s právem Evropského společenství.

Podle právních předpisů je postavení příslušníků a příslušnic stejné, ale z hlediska praxe je tato otázka diskutabilní. Početní stav příslušnic je sice srovnatelný se stavem v zemích Evropské unie, ale to neznamená, že je neměnný. Snad největší rozdíl je patrný v nízkém zastoupení žen – příslušnic v řídicích funkcích. Téměř žádné řídicí funkce nezastávají příslušnice na útvarech s působností na celém území České republiky a s územně vymezenou působností. Platové podmínky, tedy výše služebního příjmu příslušníků a příslušnic, jsou rovněž v nepoměru. Muži mají mnohdy vyšší platy než ženy, což je dáno zejména délkou trvání jejich služebního poměru a tím i dosažením vyššího platového stupně v dané platové třídě.

Objektivně je však nutné konstatovat, že čím je zákonná úprava ochrany žen - příslušnic důslednější, tím více je to na úkor jejich kolegů, a proto služební funkcionáři mnohdy zaujímají negativní postoj k přijímání žen do služebního poměru. Jejich důvody jsou srozumitelné, neboť příslušnice nesmí být zařazena do služby, pokud by byl její výkon fyzicky nepřiměřený, škodil by jejímu organizmu, nebo by ohrožoval její mateřské poslání. Ani matka s malými dětmi nesmí nastoupit noční službu a nemůže být vyslána na služební cestu, nemůže plnit služební úkoly a její mužští spolupracovníci musí služební úkoly plnit i za ni. Tuto situaci však již řeší zákon č. 361/2003 Sb., jenž explicitně vyjadřuje zákaz diskriminace a konstatuje rovnost mužů a žen.

Přestože je právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce, mzdy a přiměřené rodičovské dovolené legislativně zakotveno, k porušování principu rovného zacházení může dojít, už když se žena o přijetí do služebního poměru uchází, tak i v průběhu jeho výkonu. Výjimkou jsou případy, kdy tak stanoví zákon (např. práce zakázané těhotným ženám) popř. jsou dány v předpokladech a požadavcích konkrétního zaměstnání, které jsou pro jeho výkon nezbytné.

Za diskriminaci a ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy (sexuální obtěžování) a šikanování (bossing, mobbing). Takového jednání se mohou dopouštět pracovníci nadřízení, podřízení i pracovníci se stejným postavením.

Sexuální obtěžování vnímají mnozí jako nedůležitý, uměle vytvořený problém, uměle vnesený do naší společnosti, jemuž se věnuje více pozornosti, než zasluhuje. Obvykle není chápáno jako problém společenský, ale jako problém individuální, až subjektivní. Celá čtvrtina české populace se v práci setkala se sexuálním obtěžováním. Častěji jde o ženy, zejména **v oborech, kde dominují muži**. S těžšími formami sexuálního obtěžování (např. nechtěný fyzický kontakt, sexuální návrhy a pobídky a návrhy na schůzku přes vyjádřený nezájem), se setkala zhruba pětina české populace. V 15 - 23% případů jsou iniciátory tohoto chování nadřízení muži. Takovéto případy s využitím mocenského postavení se jeví jako závažnější, částečně i proto, že z pohledu obětí je tato situace téměř neřešitelná.

Možnost řešení není jen v legislativě, ale ve vůli realizovat ho v praxi. Pouze minimální počet případů sexuálního obtěžování na pracovišti je řešen formální cestou. Výsledkem je pak častěji odchod oběti ze zaměstnání, než postih iniciátora. Podceňování závažnosti, rozsahu a možných důsledků sexuálního obtěžování znesnadňuje obranu před takovými jevy.

K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a služebnímu či kariéernímu postupu. Kvalifikované poradenství, připravené pomoci v těchto otázkách, nabízejí např. resortní psychologové.

Pokud projevy, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami přetrvávají, je nezbytné zajistit proti nim přijetí preventivních opatření, účinnou ochranu a přiměřené postihy. Jestliže se příslušník/příslušnice bude zákonným způsobem domáhat svých práv nebo nároků vyplývajících ze služebního poměru, nesmí ji za to zaměstnavatel žádným způsobem postihovat nebo znevýhodňovat .

V případě porušování práv a povinností vyplývajících z principu rovného zacházení, je příslušník/příslušnice oprávněn/a se domáhat, aby bylo od tohoto porušování upuštěno, aby byly odstraněny případné následky a aby bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluvy, finanční odškodnění).

Příslušníci/příslušnice, kteří se už setkali s diskriminací, mohou mít pochybnost o postupu při řešení jeho/jejího problému, anebo pocit marnosti z jakéhokoliv pokusu o řešení, případně i obavu z odvety ze strany nadřízených, či odsouzení anebo výsměchu ze strany kolegů/kolegyň. Proto už předem rezignují a až když se pro ně stává každý pracovní den utrpením, anebo již utrpěla jejich duševní a tělesná kondice a situace stává neúnosná, upřednostní odchod před aktivním řešením. Stížnost by však měl/a podat každý příslušník/příslušnice, který/á se domnívá, že jeho/její práva byla porušena. Pokud se výslovně týká přímé či nepřímé diskriminace na základě pohlaví, povinnost dokazovat, že k diskriminaci došlo, nemá ten, kdo stížnost podal, ale zaměstnavatel musí dokazovat skutečnost, že příslušníka/příslušnici nediskriminoval. (Palovčíková a kol., 2005, s. 17-19)

Také v soudním řízení v případě sexuální diskriminace (diskriminace z důvodu pohlaví či sexuálního obtěžování) je zaměstnanec speciální právní úpravou v soudním sporu zvýhodněný obrácením důkazního břemene, podle něhož se předpokládá, že k jednání porušujícím osobnostní práva zaměstnance došlo. Z ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že soud má v pracovních věcech za prokázané ty skutečnosti, které poškozený jako žalobce tvrdí o to, že byl přímo či nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, pokud v řízení nevyjde najevo opak.

Právní úprava zákazu diskriminace žen v pracovněprávním vztahu a služebně-právním vztahu

➤ ***Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. prosince 1992 pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.,***

čl. 3 - základní práva a svobody všem, bez rozdílu,

čl. 29 - právo žen na zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky,

čl. 32 odst. 2 - postavení těhotných žen,

➤ ***Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,***

§ 16 odst. 1 - rovné zacházení se všemi zaměstnanci

§ 16 odst. 2 – zákaz přímé i nepřímé diskriminace v pracovně právních vztazích

➤ ***Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,***

§ 26 odst. 3 - zastupování před soudem v otázkách ochrany před diskriminací na základě pohlaví

§ 133a - důkazní břemeno ve věcech pracovních v případě diskriminace na základě pohlaví

➤ ***Zákon č. 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. května 2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob jejich zabezpečení,

čl. 1 písm. a) - zajištění rovných příležitostí pro zaměstnance státu zařazené v ministerstvu a organizačních složkách, zaměstnance a příslušníky policie, čl. 1 písm. b) prohlubování znalostí zaměstnanců o rovných příležitostech pro muže a ženy,

čl. 1 písm. c) - využívání médií ministerstva a policie k informování zaměstnanců o rovných příležitostech pro muže a ženy,

čl. 1 písm. d) - spolupráce s jinými správními úřady, nevládními organizacemi a zahraničními subjekty, které se zabývají problematikou rovnosti mužů a žen

Další právní předpisy 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

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

§ 80 - zákaz diskriminace ve služebním poměru

➤Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů,

§ 38 udržení rovnoměrného zastoupení mezi úředníky nebo na některém stupni řízení

5. POSTAVENÍ ŽEN V OZBROJENÝCH SLOŽKÁCH

Není jich mnoho, i když jejich počet rok od roku stoupá. Nezastávají vysoké posty, i když se prosazují do funkcí, kde až doposud vládli pouze muži. Fenomén starý jako lidstvo samo. Ženy v uniformách.

Práce v ozbrojených složkách je společností více či méně vnímána jako čistě mužská záležitost. Je to, pro mnoho lidí zaměstnání, které by měli převážně vykonávat pouze muži. Už slovo OZBROJENÉ nenechají nikoho na pochybách o co jde. Je to práce, při které, v mnoha případech, může jít i o život. A tam přece ta jemná stvoření ženská nemají co dělat. Je tomu tak skutečně?

5.1 Historie účasti žen v ozbrojených složkách

Historie účasti žen ve státních ozbrojených složkách (policie, vojsko, bezpečnostní služby) není příliš dlouhá. Společenské postavení žen a převažující náhled na jejich schopnosti vylučovaly možnost jejich zařazení do přímého výkonu, takže se ženami v uvedených sborech se vzácně lze setkat až na konci 19. a počátkem 20. století, a to výhradně v pomocných pozicích (ve funkcích stenotypistek, sekretářek apod. např. v Rakousku – Uhersku vídeňské policejní ředitelství zaměstnávalo v r. 1901 jedinou ženu ve funkci okresní policejní porodní asistentky z celkového počtu 4365 osob, z toho 51 osob byl zdravotnický personál).

Poměry panující ve velkých městech v tomto období si však vyžádaly i, na svou dobu netradiční, řešení. Vzhledem k rostoucímu počtu bezprizorní mládeže a problematice určitých sociálních skupin rozhodli příslušní činitelé o ustanovení pomocných orgánů a institucí (např. honorované poručenské opatrovnice, školní dozorkyně, městské úřady na ochranu mládeže), jejichž cílem a úkolem bylo zajištění sociální péče o mládež, jednání v její prospěch a provádění příslušných opatření.

Ve článku „Z historie policejních asistentek“ (Macek, 2001, s. 36-38) autor uvádí zajímavé údaje: roku 1882 v Chicagu v USA byl ustanoven spolek „Bílá Stuha“. Jednalo se o úřednice, které se aktivně snažily pomáhat prostitutkám. Zakrátko se osvědčily a byly přijaty do svazku obecních úředníků. Ženy takto zapojené byly nazvány policejními asistentkami a myšlenka této pomocné instituce se rychle rozšířila celými USA až do Evropy. Ačkoliv byly v různých státech pojmenovány různě, náplň jejich práce byla z velké části totožná a řídila se především potřebami a možnostmi příslušného regionu. Tak první policejní asistentka, Henrietta Arendtová, byla ustanovena v Německu, ve Stuttgartu, roku 1903, poté následovaly další evropské státy (Norsko, Švédsko, Finsko, Švýcarsko, Rakousko-Uhersko). Náplň jejich práce byla péče zejména o mladistvé a ženské vězně jak ve věznicích, tak zejména po propuštění, dále pak péče o prostitutky, matky s nemanželským dítětem, ženy bez přístřeší a bez prostředků a podobné sociální případy. V některých zemích sem spadala i péče o alkoholiky, zanedbané, ohrožené či týrané děti.

Policejní asistentky byly často (např. ve Finsku od roku 1907) činné ve službách policie jako zvláštní policejní úřednice s vymezenými povinnostmi a pravomocemi. Placeny byly stejně jako jejich mužští kolegové, vzdělání stanoveno nebylo (v některých státech byly pro ně pořádány zvláštní kurzy, kdy byly školeny v pedagogice, péči o nemocné, trestním právu). Potřeba jejich existence se pak po dlouhá desetiletí nezměnila, a třebaže časem byly většinou převedeny do úřadů specializovaných na péči o děti a mládež, sociálních úřadů, kurátorů apod., podstata potřeba práce, kterou se zabývaly, zůstala stejná do dnešních dnů.

Po první světové válce, roku 1918, po vytvoření samostatné Československé republiky, v nově vzniklém bezpečnostním ozbrojeném sboru sice ženy byly přítomny, ale v přímém výkonu služby, v terénu, pak nikoliv. Opět se jednalo o pomocné, zvláštní či odborné funkce. V roce 1925 např. u československé státní policie v zemi Moravské pracovalo 24 žen z celkového počtu 746 osob, všechny v rámci administrativy.

Jiná situace pak panovala v SSSR. Tento nový typ „beztřídní“ společnosti jako první režim v dějinách lidstva v této době skutečně podporoval rovnoprávné začlenění žen do výrobního procesu (ač z mnoha různých důvodů, mnohdy z dnešního pohledu naivně

– například ženy hornice), nicméně došlo k masovému zapojení žen nejen do zemědělství, ale zejména do průmyslové výroby. Toto revoluční zrovnoprávnění žen se pak za tzv. Velké vlastenecké války ukázalo jako jedna z podstatných výhod oproti tradičnějším společnostem. Za druhé světové války ženy sloužily v pomocných armádních sborech všech zúčastněných stran (radistky, ošetřovatelky apod.). V Sovětském svazu však již před jejím počátkem existovalo takové množství civilních pilotek, jakým v té době nedisponoval zbytek světa dohromady.

V USA a ve Velké Británii ženy nebyly nasazovány do přímých bojů. Nejprve se opět jednalo o jejich mobilizaci k doplnění pracovních sil v průmyslu, jehož chod byl těžce ohrožen masovým odchodem mužů na frontu. Ženy zde dokázaly tyto pozice úspěšně a rovnocenně zaplnit a tak pomoci zabezpečit přechod mírové výroby ve válečnou. Ženy sice byly do armády přijímány, ovšem pouze jako pomocný personál, zajišťující servis jako řidičky, obsluha radarů, ošetřovatelky apod. Později, vzhledem k nedostatku pilotů sice byly zformovány ženské letecké oddíly, nicméně přímých bojů se neúčastnily. Americké armádní jednotky WASP (legendární Vosy) byly pověřeny nelehkým úkolem – dopravou letadel všech typů z výrobních závodů na frontu. Nicméně jejich postavení ve srovnání s kolegy piloty bylo naprosto odlišné. Zatímco např. v SSSR také docházelo k problémům při zařazování žen do (zde bojových) jednotek, v tradičních, silně patriarchálních společnostech, pak byla ženám jejich touha podílet se na ochraně vlasti silně omezována. Byly vnímány médii (karikatury v tisku, články zpochybňující jejich schopnosti) zejména jako sexuální objekty, které nejsou brány vážně. V rozporu s tímto převládajícím míněním pak příslušnice ženských sborů odváděly vynikající výkony.

Za druhé světové války tak ženy prokázaly, že jsou schopny bojovat s muži za stejných podmínek. O to krutější pak bylo zklamání žen, když např. v USA byly po ukončení II. světové války (pro USA kapitulací Japonska) doslova den ze dne propuštěny z armády, bez vojenských poct a staly se opět pouhými ženami v domácnosti. Pochopitelně málokterá chtěla např. s létáním skončit, mnoho z nich se ucházelo o místa civilních pilotek, přijat byl však jen nepatrný zlomek uchazeček. V SSSR tento proces proběhl také, avšak výrazněji pomaleji. Bojovnice z fronty zde byly oceněny řadou vojenských vyznamenání a uznáním národa, nicméně v aktivní službě v armádě na postu pilotek zpravidla již nefungovaly.

Změnu v ČR i ve světě tedy přineslo až období po druhé světové válce a po převratu v roce 1948. Vlivem ideologie Komunistické strany SSSR, která proklamovala rovnoprávnost žen s muži, došlo k jejich zapojení do pracovního (zaměstnaneckého) procesu v plné míře. A ve znamení této rovnostářské ideologie byly zapojeny do všech provozů, takže nebyly výjimkami ženy zařazené i do této doby výlučně mužských profesí (šlo zejména o dělnické profese - traktoristky, řidičky, slévačky, a mnoho dalších). Tento přeliv žen z domácností do výroby, služeb, zemědělství měl pro společnost časem dalekosáhlé důsledky ve společenské rovině, avšak prosadil ženy do všech povolání.

Změnil se i postoj ve věci zařazování žen do ozbrojených složek. Sovětská propaganda podporovala zobrazování žen – spolubojovnic; jako příklad zde můžeme uvést první československou bojovou pilotku Eleonoru Báčovou, která létala na strojích Mig 15 do roku 1958. V rozporu s proklamovanou rovnoprávností pak v praxi ženy v poválečném období sloužily v armádě i v policii téměř výhradně v pozicích administrativních a nižších pomocných sil. Přes oficiální propagandu neměly ženy ani přístup ke studiu vojenských škol.

Do Sboru národní bezpečnosti tak byly přijímány i ženy do přímého výkonu služby, nicméně převážně do neuniformovaných složek, nebyly však obvykle zařazovány do výkonu služby rovnocenně s muži, např. do funkcí kriminalistů, vyšetřovatelů apod. V padesátých a šedesátých letech byly pak poměrně rovnoprávnými partnery svým kolegům, kdy ve výkonu služby panovaly stejné podmínky pro muže i ženy, jak při plnění pracovních povinností, tak i při odměňování. Byly brány jen minimální ohledy na těhotenství policistek i na pozdější péči o dítě.

Tato situace se změnila v roce 1971, kdy v době normalizace přijetím zákona č.100/1971 Sb. Začalo být určováno, zda se jedná o ženu či muže (tzv. tabulková místa již stanovovala pohlaví, počty), což paradoxně nebyla změna k lepšímu. Ženy pak byly postupně přerazovány z přímého výkonu do administrativy a dalších pomocných služeb. Tato situace trvala do konce osmdesátých let. Dále pak tento zákon nově, pozitivně upravil problematiku péče o dítě pro příslušnice resortu ministerstva vnitra.

Jak uvádí reportáž v časopise Instinkt (Vítek, 2002, s. 22) na konkrétním příkladu, dotyčná pracuje u policie (tehdy pochopitelně SNB) od roku 1981 a do roku 1991 pracovala jako řadová policistka. *„Zažila tedy předlistopadové časy. Proto může porovnávat. To u policie pracovalo 99% ženských v administrativě. Dneska už je to jiné. Pořád ale platí, co řekla Indíra Gándhiová: Žena musí pracovat dvakrát důkladněji než muži, aby byli ochotni uznat, že něco udělala.“*

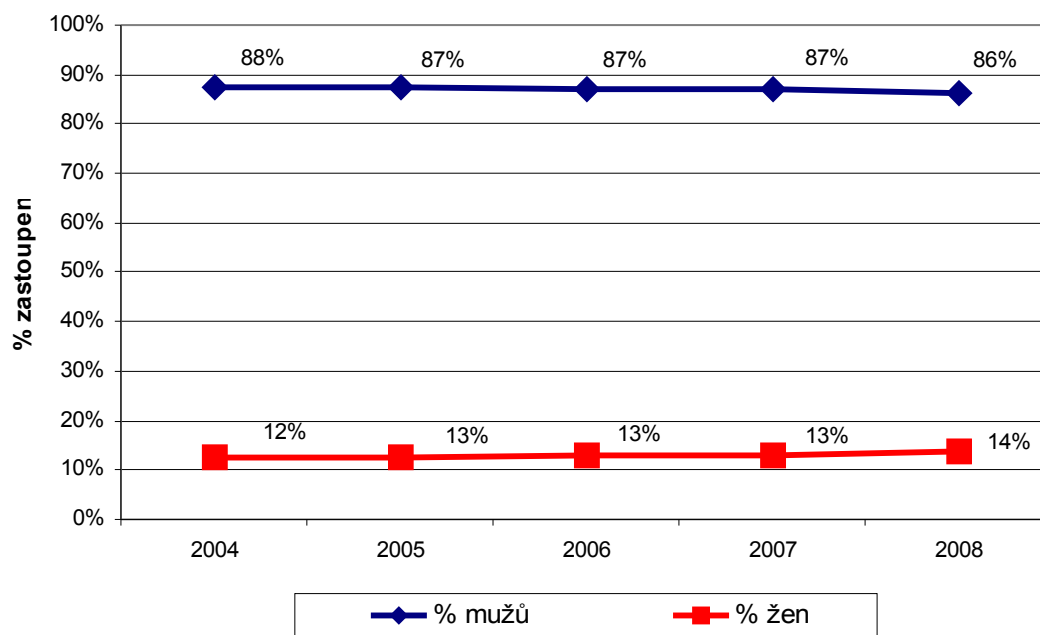
F. Bělohlávek (1998, s. 96) ve své práci k dané problematice dělí organizace na mužské a ženské. Organizace mužského typu považuje za výkonnější, řídí se racionálnější principem klasické byrokracie, a v důsledku toho nazíráno touto optikou získávají odpovědnější místa muži. Management ženských organizací připomíná spíše *„chaotické řízení domácnosti s obědem na plotně a řvoucími dětmi“*. To odpovídá klasickým představám o efektivnosti organizací. Novější trendy teorií řízení však upozorňují na naprosto odlišné fungování ekonomiky v postmoderním světě příštích let, kde převládá nejistota, oceňována je intuice, důvěra. Muži tedy možná nebudou pro své psychologické založení a způsob uvažování dostačovat např. manažerským schopnostem žen, takže se možná změní i klasický obraz dosud typicky mužské role manažera.

Bezpečnostní organizace vojenského typu (vojsko, policie, celní služba a podobné) jsou pochopitelně již svou podstatou založeny na principu velení, rozkazů a poslušnosti, nicméně i zde lze prosadit a úspěšně uvést do praxe mnohé z moderních stylů řízení.

5.2 Současnost – ženy u Policie ČR

Po roce 1990 se situace v dané bezpečnostní složce zásadně změnila, po období transformace společnosti, včetně všech státních orgánů, ke dni 1.1.1993 vznikla Policie České republiky. Statisticky žen u Policie ČR stále přibývá. Největší nárůst lze vysledovat v první polovině 90. let. Dále se výrazně zvýšil počet žen, které pracují v přímém výkonu; ve služebním poměru podle statistických údajů k 1.1.2008 slouží 5745 žen (viz tabulka). Nejnovější údaje tedy hovoří až o 14 procentech žen zaměstnaných u Policie ČR, což odpovídá srovnáním s ostatními policejními sbory. (viz graf)

Procentní zastoupení mužů a žen v Policii ČR v letech 2004 - 2008



Počty policistů k 1.1.2008 dle pohlaví

	Muži	%	Ženy	%	Celkem	%
PČR správa hl.m. Prahy	5 266	84,2	986	15,8	6 252	100,0
PČR správa Jihoč. kraje	2 225	89,9	251	10,1	2 476	100,0
PČR správa Jihomorav. kraje	4 691	88,3	624	11,7	5 315	100,0
PČR správa Severoč. kraje	3 715	87,8	516	12,2	4 231	100,0
PČR správa Severomorav. kraje	5 106	91,0	505	9,0	5 611	100,0
PČR správa Středoč. kraje	2 758	81,8	614	18,2	3 372	100,0
PČR správa Východoč. kraje	3 154	91,3	301	8,7	3 455	100,0
PČR správa Západoč. kraje	3 016	86,1	485	13,9	3 501	100,0
Policejní prezidium ČR	605	78,1	170	21,9	775	100,0
PČR služba cizinecké a pohraniční policie	3 497	80,0	873	20,0	4 370	100,0
útvary s celorepublikovou působností SKPV	1 180	78,4	325	21,6	1 505	100,0
útvary s celorepublikovou působností - ostatní	1 298	93,2	95	6,8	1 393	100,0
Policie ČR - Celkem	36 511	86,4	5 745	13,6	42 256	100,0

Jak uvádí ve svém článku G. Palovčíková (2005, s. 6-7) “...*Poslední výzkum nám potvrdil, že ani ženy, ani muži si nepřejí větší počet žen u Policie ČR. Problém je v tom, že bohužel málo žen je na řídicích funkcích. Ono to souvisí také s dosud neexistujícím kariérním řádem, ale také s tím, že diskriminace žen se projevuje skrytou formou. Žena musí plnit i mateřskou funkci, často se nedostane k doplňujícímu vzdělání, vyššímu vzdělání, a tak setrvává na stejné funkci po celý život. Zde je viditelný rozdíl od ostatních evropských policejních sborů, kde jsou ženy daleko více v řídicích funkcích.*“

Problematika postavení žen zařazených u Policie ČR je velmi specifická. Celkově se jedná o práci v tradicionalistické, vojensky strukturované organizaci, což je dáno její podstatou, a z čehož vyplývají jistá specifika, v jiných povoláních než v bezpečnostních složkách neznámá. Jde zejména o zákonem daný systém velení formou rozkazů a nařízení.

Povolání – policistka – je dodnes vnímáno jako nepříliš obvyklé pro ženy, ačkoliv jsou již běžně zařazovány do přímého výkonu služby. Vzhledem k dosud přetrvávajícím genderovým stereotypům, část společnosti tento fakt akceptuje zvolna a s menšími či většími obtížemi. Tato „neobvyklost“ někdy může přinášet problémy ve vztahu nejen policistka – občan, ale, bohužel, i policistka – policista. Zásadním problémem žen a to v jakémkoli povolání, je především tlak okolí na sladění práce a rodinného života. To je většinou významný stresor v životě žen.

L. Čírtková ve své práci (2000, s. 225, 232) rozděluje zdroje konfliktů v policejní činnosti na:

1. obecně konfliktogenní prvky:

- a) - moment výkonné moci
- b) - sociální stereotyp o policii jako zdroj nepříjemností
- c) - moment frustrace vyvolané policejním jednáním
- d) - psychologický efekt ozbrojení policisty
- e) - psychologický efekt policejního stejnokroje

2. zvláštní zdroje konfliktů:

- a) - věk jednatelky policisty
- b) - místo úředního jednání
- c) - zákroky v přítomnosti nezúčastněných osob
- d) - snížený práh frustrační tolerance
- e) - nezdvořilost a nepřátelský tón
- f) - protiagrese a zneužívání moci
- g) - neochota poskytovat informace

Domnívám se, že ke konfliktogenním prvkům lze do jisté míry přiřadit i pohlaví policisty / policistky. Vzhledem k tomu, že v naší společnosti ještě není toto povolání v přímém výkonu pro ženu zcela obvyklé, je policistka při jeho výkonu konfrontována se širokou škálou reakcí občanů (ale i kolegů), od pozitivních po negativní. Část společnosti má často dosud pod vlivem přetrvávajících patriarchálních předsudků pocit, že je pro ně nedůstojné „poslechnout, nechat se poučovat, sankcionovat“ ženou. Je až s podivem, jak hluboko jsou tyto předsudky zakořeněny. Většina z uvedených konfliktogenních prvků (zejména věk jednatelky policisty, zákroky v přítomnosti nezúčastněných osob, nezdvořilost a nepřátelský tón, sociální stereotyp o policii jako o zdroji nepříjemností, moment frustrace vyvolané policejním jednáním, efekt policejní uniformy) je velmi často umocněna právě biologickým pohlavím i sociokulturním statusem policistky. Je zřejmé, že v zemích s vyšší hladinou emancipace není agresivní (zjevné či latentní) chování vůči policistkám tolerováno.

V České republice však stále velmi často na tento problém ženy naráží. „Oficiálně“ je sice proklamovaná rovnocennost pohlaví, nicméně (patrně opět pod vlivem patriarchálních názorů přetrvávajících ve společnosti) v praxi se s tímto diskriminujícím postojem setkala snad každá policistka. Je zde ovšem nutno podotknout, že řešení těchto konfliktů může (a musí) z velké části již ovlivnit sama, neboť úroveň právního ošetření těchto situací (harassment apod.) je již v České republice velmi vysoká. Aby bylo možno aktivně postupovat proti sexuálnímu obtěžování, je třeba jednak osobní statečnosti obětí (neboť stále bohužel platí, že ten, kdo odchází z pracoviště, bývá obětí, ne agresor), a zejména nastolení korektního klimatu ve firemních kulturách a zejména ve společnosti, že podobné jednání je prostě neakceptovatelné a neomluvitelné.

Celkově lze říci, že tato problematika odráží postoje a podporu veřejnosti, tak i materiální možnosti Policie ČR. Omezené množství prostředků na kvalitní, pravidelný výcvik dle potřeb jednotlivce pak způsobuje někdy pocity nejistoty, které zbytečně vyvolávají napětí. Obdobně finanční ohodnocení profese policisty (v reálu odlišné od fikce, často účelově prezentované médií) a s tím související společenský kredit nemotivuje schopnější část populace k práci v této profesi, takže se opět začarovaný kruh uzavírá. Situace ale není ojedinělá, toto schéma se opakuje i v mnoha jiných resortech.

Ženy u policie rozhodně své místo mají a je patrná tendence zvyšování jejich počtu u ní. Určitě je to v pořádku, ovšem toto téma by se nemělo přeceňovat. Jedná se sice o ne zcela typickou práci, na druhou stranu pokud budou neustále jmenovány a vyvyšovány rozdíly, které mezi muži a ženami objektivně panují, přes pojmy jako jsou diskriminace a podobné se prostě nepřeneseme. Takže tuto skutečnost považujeme za zcela přirozenou.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

6. VÝZKUM

Cíl výzkumného šetření spočívá ve zjištění názorů policistů a policistek na problematiku uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v podmínkách výkonu služby u Policie České republiky a současně v odhalení postojů příslušníků a příslušnic k působení žen v přímém výkonu policejní služby.

Nelze si totiž nepovšimnout, že v uplynulých deseti letech stoupá počet zájemkyň o službu v tzv. přímém výkonu, tedy v terénu, nikoli již na společností přijímaném postu pomocné kancelářské síly. Jak tento „stoupající trend“ vnímají sloužící policisté a policistky? Je, dle jejich názoru, přítomnost žen v přímém výkonu policejní práce vhodná nebo nevhodná, je funkční či spíše nefunkční? Jaká je tedy současnost policistek?

Při zpracování empirické části jsem hledala odpovědi na stanovené výzkumné otázky:

- O1** Existuje u Policie ČR rozdílný přístup k ženám a mužům?
- O2** Je vhodné přijímat k policii více žen, než doposud?
- O3** Uplatňují se ženy v přímém výkonu stejně jako muži?
- O4** Mají být vedoucí a velitelské funkce u Policie ČR obsazovány ženami více, než tomu bylo doposud?

Na základě uvedených výzkumných otázek jsem stanovila následující hypotézy:

- H1** U Policie ČR neexistuje rozdílný přístup k ženám a mužům.
- H2** K policii není vhodné přijímat více žen než doposud.
- H3** Ženy se v přímém výkonu policejní služby uplatňují stejně jako muži.
- H4** Vedoucí a velitelské funkce u Policie ČR mají být obsazovány ženami více, než tomu bylo doposud.

6.1 Výzkumný soubor

Pro potřeby výzkumného šetření jsem si zvolila teritorium územního odboru Policie České republiky Brno – venkov, které zahrnuje šest obvodních oddělení a tři dálniční oddělení policie. Konkrétně se jednalo o obvodní oddělení Kuřim, Tišnov, Rosice, Židlochovice, Rajhrad, Ivančice a dálniční oddělení Ivanovice na Hané, Velký Beranov a Domašov. Moje volba vycházela z předcházejícího zjištění o naplněnosti stavů policejních tabulek na jednotlivých obvodních odděleních policie v rámci Jihomoravského kraje a zmíněná oblast Brno – venkov patřila mezi nejstabilnější, ve smyslu naplněnosti stavů v přímém výkonu služby, nebyl zde plánovaný přesun policistů a policistek k jiným útvarům policie v souvislosti s probíhající restrukturalizací krajských správ a okresních ředitelství.

V době výzkumu bylo obsazeno na zmíněných odděleních 225 tabulkových míst. Po osobním jednání se všemi vedoucími funkcionáři na jednotlivých odděleních bylo do dotazníkového šetření zařazeno 200 respondentů, zbývajících 25 policistů a policistek se výzkumu nemohlo zúčastnit z důvodů čerpání řádné dovolené a rehabilitačních pobytů, absolvování stáží mimo svoje pracoviště a účasti na studijních soustředěních, probíhajících na Policejní akademii v Praze. Dotazníky řádně vyplnilo 169 policistů a policistek, tj. 84,5%, což lze považovat pro potřeby dotazníkového šetření za využitelné.

6.2 Metoda a organizace výzkumu

Výzkum byl realizován v období ledna – března 2009. Policisté a policistky byli, po předchozí telefonické domluvě s jednotlivými vedoucími funkcionáři, kontaktováni přímo na svých kmenových obvodních odděleních v rámci pravidelných porad, které se konají dvakrát do měsíce s nutnou účastí všech policistů a policistek. Mým cílem bylo takto oslovit „na jednom místě“ maximální počet respondentů a současně co nejméně omezit a narušit chod pracoviště.

Výzkum je kvantitativní. Prostřednictvím kvantitativního výzkumu je možné zjišťovat rozložení různých postojů v populaci, vnímání aktuálních společenských fenoménů. Jak uvádí M. Disman (2005, s. 126): „... cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz o sociálních skupinách.“

Jako metoda výzkumu byl zvolen strukturovaný dotazník pojmenovaný „*Dotazník k problematice uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v podmínkách výkonu služby u Policie ČR*“, který byl respondentům administrován v rozsahu 19 otázek (viz příloha). Otázky číslo 1 až 18 jsou uzavřené, přičemž k otázkám číslo 1 – 17 je nabízena k vyjádření postojů a názorů 5ti stupňová škála: *ano – spíše ano – spíše ne – ne – nemám názor*, v otázce číslo 18 se respondenti vyjadřovali k vhodnosti uplatnění žen u policie, z nabízených možností mohli volit libovolný počet variant. Otázka číslo 19 byla koncipovaná jako volná a poskytovala zúčastněným možnost vyjádřit se samostatně, projevit vlastní názor, neovlivněný zadanými možnostmi. Respondenti byli vyzváni, aby označili u každé otázky pouze jednu odpověď (pokud nebylo uvedeno jinak), jež nejlépe vyjadřuje jejich názor. Z dotazníku není možné zpět dohledat konkrétního respondenta, čímž je garantována jeho anonymita a nedochází k ohrožení osobních a citlivých údajů. Z osobních údajů mne zajímalo pouze pohlaví věk a délka služby.

Výzkumu se zúčastnilo 200 policistů a policistek. Po zpracování vyplněných dotazníků bylo vyhodnoceno 169 dotazníků (84,5%) jako použitelných k dalšímu statistickému zpracování. Zbývající dotazníky neobsahovaly odpovědi na všechny otázky, nebo z nich nebylo možné rozpoznat, zda se jedná o muže či ženu. Takové dotazníky byly z výzkumu vyřazeny. Z celkového počtu 225 policistů a policistek služebně zařazených na teritoriu územního odboru Policie České republiky Brno – venkov v době výzkumu byly tedy pro výzkum použity názory 75,11% policistů a policistek.

6.3 Metoda zpracování dat

Pro zpracování dat u uzavřených otázek (otázky číslo 1 – 18) jsem zvolila jednoduchou metodu k vyhodnocení četností odpovídající pro kvantitativní výzkum. Nejdříve jsem si data uspořádala a ke každé otázce sestavila tabulku s počty odpovědí. Použila jsem prostou „čárkovací metodu“ a získané výsledky sestavila do tabulky četností. Podle této tabulky jsem vytvořila výsečový graf pro jasné znázornění procentuálního zastoupení jednotlivých odpovědí. Ke každé položce následuje komentář. (Chrásková, 2006)

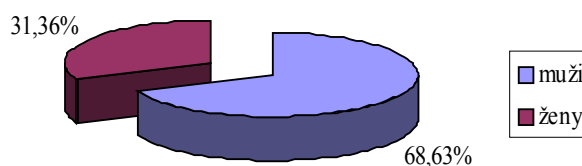
Volné výpovědi u otevřené otázky (otázka číslo 19) jsem si nejdříve rozdělila do několika kategorií podle podobných nebo stejných znaků. Jednotlivé kategorie jsem potom nazvala tak, aby zahrnovaly veškeré odpovědi, které do ní spadají. Získaná data jsem poté zpracovala dle výše popsané metody četností. (Gavora, 2000)

6.4 Charakteristika souboru podle pohlaví, věku a délky služby

Z celkového počtu 169 respondentů, kteří řádně vyplnili dotazník, bylo 116 mužů (68,63%) a 53 žen (31,36%). Nerovnoměrné zastoupení žen a mužů ve výzkumném souboru je dáno samotným charakterem policejní služby a z toho vyplývající převaha mužského pohlaví.

Rozlišení respondentů podle pohlaví

pohlaví	počet respondentů	%
muži	116	68,63
ženy	53	31,36



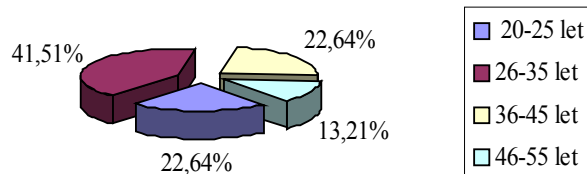
Další identifikační položkou strukturovaného dotazníku byl věk dotazovaných. Tento údaj byl do dotazníku zařazen z důvodu zjištění věkového rozvrstvení zúčastněných respondentů a respondentek. Jednotlivé věkové kategorie byly stanoveny stejné, v rozmezí pěti let. Zúčastnění policisté a policistky byli rozděleni do čtyř věkových kategorií: 20 – 25 let, 26 – 35 let, 36 – 45 let, 46 – 55 let. Nejsilněji zastoupenou věkovou kategorií byla skupina mužů a žen spadající do věkového rozmezí 26 – 35 let (50,29%), nejméně četnou skupinou byla věková kategorie v rozmezí 46 – 55 let (7,69%).

Z osobních údajů mne ještě zajímala délka služby policistů a policistek. Zúčastněné policisty a policistky jsem roztrídila do čtyř základních kategorií: 0 – 5 let, 6 – 10 let, 11 – 15 let, 16 a více let služby u Policie ČR. Nejvíce policistů a policistek spadalo do kategorie 0 – 5 let (42,01%), nejmenší zastoupení patřilo kategorii 16 a více let služby (14,20%).

Rozlišení respondentů podle věku

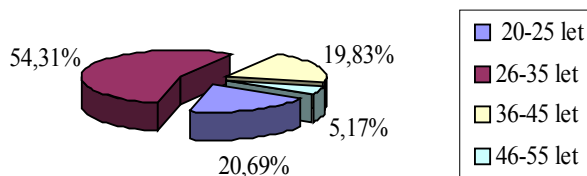
ŽENY

věk	počet respondentů	%
20-25 let	12	22,64
26-35 let	22	41,51
36-45 let	12	22,64
46-55 let	7	13,21



MUŽI

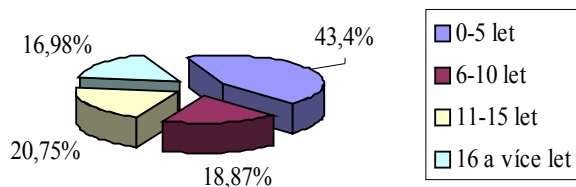
věk	počet respondentů	%
20-25 let	24	20,69
26-35 let	63	54,31
36-45 let	23	19,83
46-55 let	6	5,17



Rozlišení respondentů podle délky služby

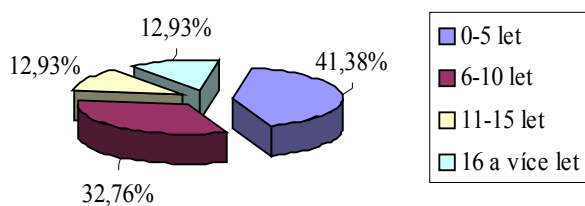
ŽENY

věk	počet respondentů	%
0-5 let	23	43,40
6-10 let	10	18,87
11-15 let	11	20,75
16 a více let	9	16,98



MUŽI

věk	počet respondentů	%
0-5 let	48	41,38
6-10 let	38	32,76
11-15 let	15	12,93
16 a více let	15	12,93

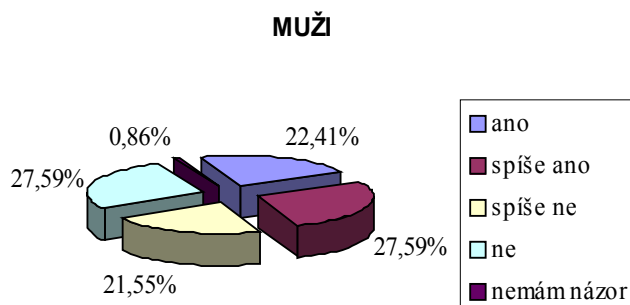


6.5 Výsledky dotazníkového šetření

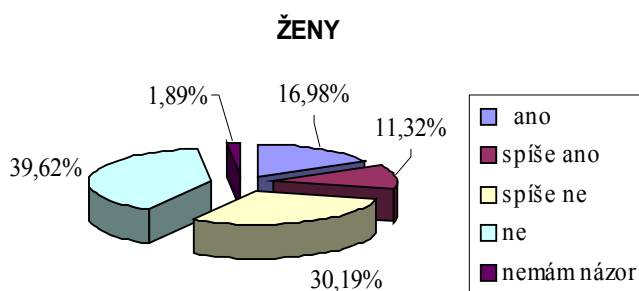
Otázka číslo 1:

Souhlasíte s názorem, že by ženy neměly vykonávat „mužská povolání“?

odpověď	muži	%
ano	26	22,41
spíše ano	32	27,59
spíše ne	25	21,55
ne	32	27,59
nemám názor	1	0,86



odpověď	ženy	%
ano	9	16,98
spíše ano	6	11,32
spíše ne	16	30,19
ne	21	39,62
nemám názor	1	1,89

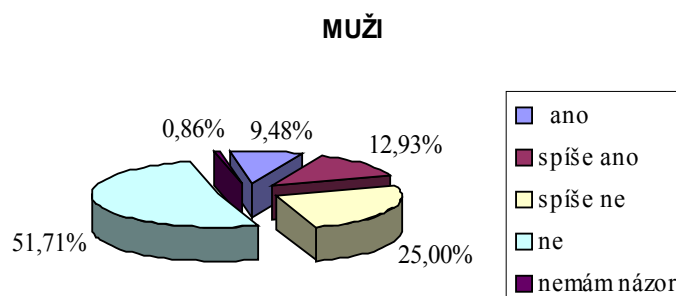


U mužů se projevila značná nejednotnost v názoru. Skupina mužů, která s tímto názorem souhlasí (50,00%) je přibližně stejně velká jako těch, kteří jsou proti (49,14%). Svůj postoj nevyjádřil pouze jeden policista (0,86%). Většina žen (69,81%) s tímto názorem nesouhlasí, nicméně poměrně značná část (28,30%) vyjádřila svůj souhlas. Jedna žena, tj. 1,89%, odpověděla „nemám názor“. Z uvedeného vyplývá, že u mužů v této otázce převládá nejednotnost (50,00% : 49,14%). Ženy v převážné míře s uvedeným názorem nesouhlasí, ale poněkud překvapující je zjištění, že téměř 1/3 dotazovaných policistek vyjadřuje souhlasný názor s tím, že by ženy neměly vykonávat „mužská povolání“, přičemž ony si zvolily službu v ozbrojené, vojensky strukturované složce. Nerozhodný postoj vyjádřili pouze dva respondenti, jeden muž a jedna žena.

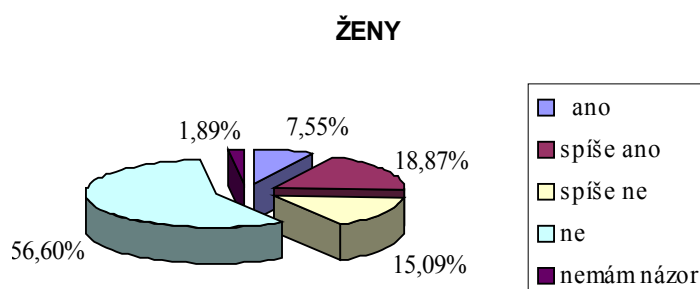
Otázka číslo 2:

Bylo by v zájmu rodiny nejlepší, aby muž vydělával peníze a žena se doma starala o děti a domácnost?

odpověď	muži	%
ano	11	9,48
spíše ano	15	12,93
spíše ne	29	25,00
ne	60	51,71
nemám názor	1	0,86



odpověď	ženy	%
ano	4	7,55
spíše ano	10	18,87
spíše ne	8	15,09
ne	30	56,60
nemám názor	1	1,89

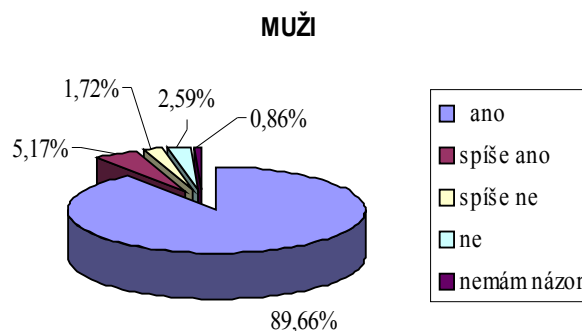


Většina mužů (76,72%) a také většina žen (71,69%) odpověděla na otázku záporně („spíše ne – ne“), nicméně poměrně značná část mužů (22,41%) i žen (26,42%) se k otázce vyslovila na škále „spíše ano – ano“. Na základě těchto zjištění lze konstatovat určitou shodu v postojích mužů i žen k této problematice; většina mužů i žen sice nesouhlasí s „tradiční“ představou o rozdělení rolí muže a ženy v rodině, přesto ale existuje významná skupina respondentů, kteří souhlasí s tím, že by bylo v zájmu rodiny nejlepší, aby muž vydělával peníze a žena se doma starala o děti a domácnost. Zjištění této nezanedbatelné preference zmíněného modelu rodiny - muž v práci, žena s dětmi doma - bylo pro mne překvapivé z toho důvodu, že nejsilněji zastoupenou věkovou kategorií byla skupina respondentů ve věkovém rozmezí 20 – 35 let. Zejména u žen této věkové kategorie jsem předpokládala, ve vyšší míře, projevy ambicióznosti, emancipace. Nerozhodný postoj vyjádřili opět pouze dva dotazovaní, jeden muž (0,86%) a jedna žena (1,89%).

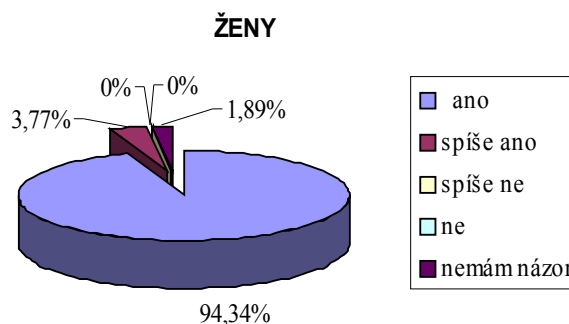
Otázka číslo 3:

Vykonává-li muž a žena stejnou funkci, mají mít za každých okolností stejný plat?

odpověď	muži	%
ano	104	89,66
spíše ano	6	5,17
spíše ne	2	1,72
ne	3	2,59
nemám názor	1	0,86



odpověď	ženy	%
ano	50	94,34
spíše ano	2	3,77
spíše ne	0	0
ne	0	0
nemám názor	1	1,89



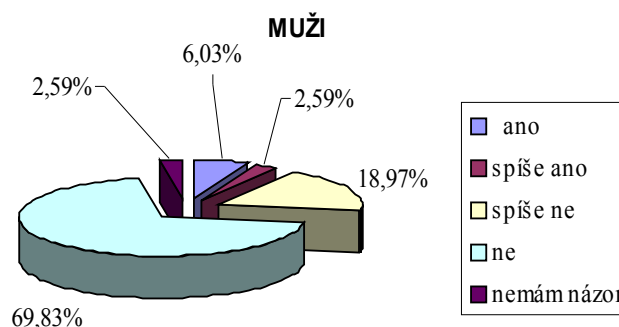
Podle očekávání všechny ženy (98,11%) na uvedenou otázku odpověděly kladně, pouze jedna (1,89%) odpověděla „nemám názor“. Drtivá většina mužů sdílela kladný postoj preferovaný ženami (94,83%), proti bylo jen 5 mužů, tj. 4,31%. Svůj názor nevyjádřil jeden muž, tj. 0,86%. Můžeme proto říci, že rozdíly mezi postoji mužů a žen k této otázce jsou minimální – ženy zaujímají k této problematice jednoznačně kladný postoj, naprostá většina mužů taktéž. Nerozhodných bylo jak u žen, tak u mužů velmi málo.

Otázka číslo 4:

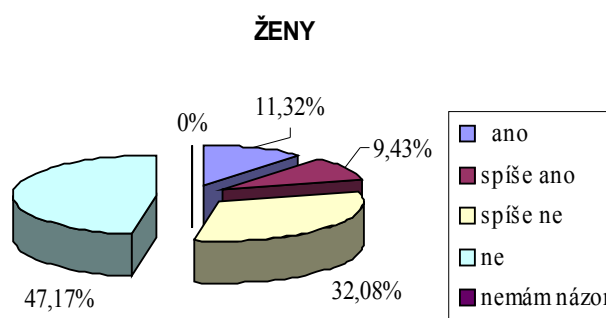
Existuje u Policie ČR případná možnost rozdílného přístupu k ženám a mužům?

a) PŘI PŘIJÍMACÍM ŘÍZENÍ

odpověď	muži	%
ano	7	6,03
spíše ano	3	2,59
spíše ne	22	18,97
ne	81	69,83
nemám názor	3	2,59



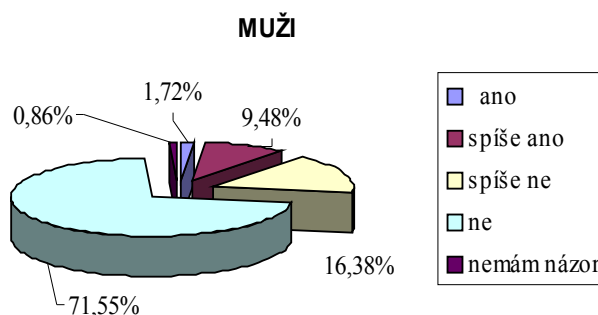
odpověď	ženy	%
ano	6	11,32
spíše ano	5	9,43
spíše ne	17	32,08
ne	25	47,17
nemám názor	0	0



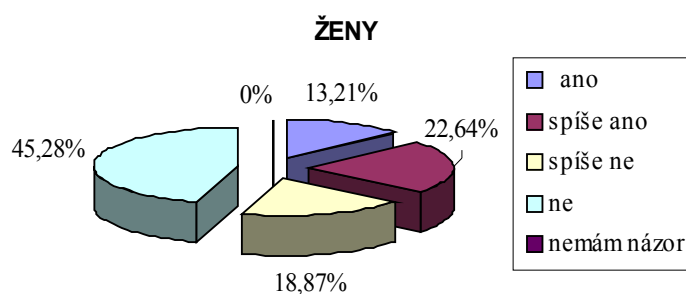
Existenci rozdílného přístupu k ženám a mužům při přijímacím řízení razantněji popírá skupina dotazovaných mužů (88,80%). Výrazná většina z uvedeného počtu (69,83%) vyjádřila v tomto směru jednoznačné stanovisko, vylučující jakýkoli rozdíl. Naopak ženy nejsou zcela jednoznačně přesvědčeny o tom, že v průběhu přijímacího řízení nejsou uplatňovány rozdílné postoje vůči mužům a ženám. O rovnosti podmínek je jednoznačně přesvědčena přibližně polovina dotazovaných žen (47,17%). Určitou rozdílnost názorů na daný problém v obou skupinách potvrzuje i procento odpovědí souhlasných. Odlišnosti v přístupu vůči mužům a ženám v průběhu přijímacího řízení připouští 8,62% mužů a 20,75% žen.

b) PŘI VÝKONU SLUŽBY

odpověď	muži	%
ano	2	1,72
spíše ano	11	9,48
spíše ne	19	16,38
ne	83	71,55
nemám názor	1	0,86



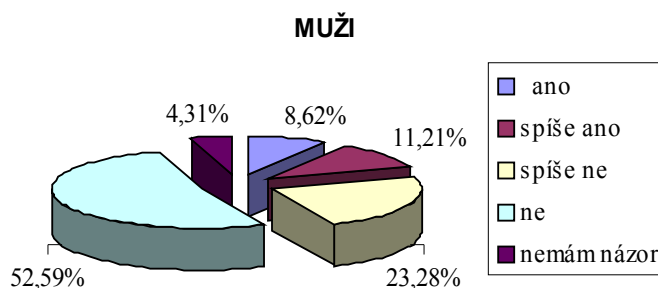
odpověď	ženy	%
ano	7	13,21
spíše ano	12	22,64
spíše ne	10	18,87
ne	24	45,28
nemám názor	0	0



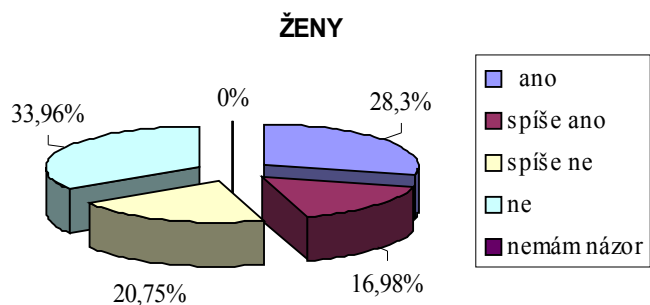
Rovnost postavení mužů a žen při výkonu služby lze považovat za často diskutovaný problém. V našem případě 71,55% dotazovaných mužů jednoznačně popírá rozdílnost přístupů, dalších 16,38% se k tomuto názoru přiklání. Tedy celkem 87,93% dotazovaných mužů je více či méně přesvědčeno o rovnosti podmínek ve službě pro obě pohlaví. Dotazované ženy jsou v uvedeném směru lehce skeptičtější. Jednoznačně i převážně shodné služební podmínky potvrzuje 64,15% dotazovaných žen. O existenci rozdílných postojů vůči ženám a mužům v souvislosti s výkonem služby je přesvědčena přibližně 1/3 dotazovaných žen (35,85%) a 11,20% dotazovaných mužů.

c) PŘI OBSAZOVÁNÍ MANAŽERSKÝCH FUNKCÍ

odpověď	muži	%
ano	10	8,62
spíše ano	13	11,21
spíše ne	27	23,28
ne	61	52,59
nemám názor	5	4,31



odpověď	ženy	%
ano	15	28,30
spíše ano	9	16,98
spíše ne	11	20,75
ne	18	33,96
nemám názor	0	0

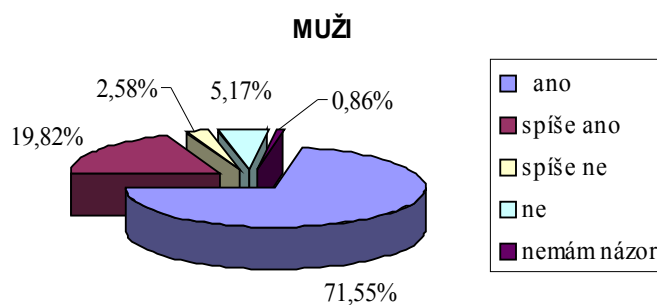


O rozdílném přístupu při obsazování mužů a žen do manažerských pozic je přesvědčeno 19,83% dotazovaných mužů a 45,28% žen. Stanovisko žen je tedy v uvedeném směru kategoričtější a souvisí pravděpodobně se stávající realitou. Obsazování manažersko velitelských funkcí v polovojenské organizaci s převažujícím mužským personálem je stále ještě více obvyklé. Dotazovaní muži víceméně věří, že ženy mají v uvedeném směru stejné šance jako muži (75,87%). Stanovisko žen je skeptičtější, s výše uvedeným předpokladem souhlasí 54,71% dotazovaných žen.

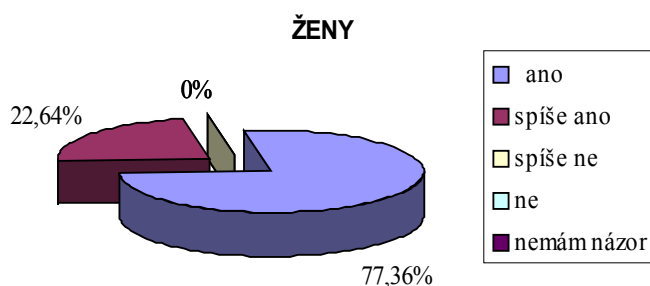
Otázka číslo 5:

Souhlasíte s tvrzením, že muži a ženy mají mít stejné příležitosti k přijetí a uplatnění se u Policie ČR?

odpověď	muži	%
ano	83	71,55
spíše ano	23	19,82
spíše ne	3	2,58
ne	6	5,17
nemám názor	1	0,86



odpověď	ženy	%
ano	41	77,36
spíše ano	12	22,64
spíše ne	0	0
ne	0	0
nemám názor	0	0

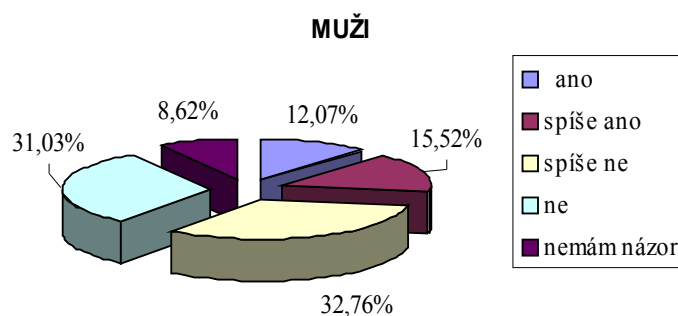


Zcela jasný je postoj žen k této otázce. Všechny ženy (100%) na položenou otázku odpověděly kladně, žádná z dotazovaných policistek neprojevila negativní postoj či nerozhodné stanovisko. Naprostá většina mužů (91,37%) sdílela kladný postoj žen, nicméně poněkud překvapivé bylo stanovisko 9 mužů (7,75%), kteří vyjádřili s daným tvrzením nesouhlas; dle jejich názoru nemají mít ženy a muži stejné příležitosti k přijetí či uplatnění se ve služebním poměru u policie. Jeden muž (0,86%) odpověděl „nemám názor“. Z uvedeného vyplývá, že postoje mužů a žen k této otázce jsou podobné – ženy odpovídají jednoznačně kladně, muži v drtivé většině také, ale vyskytla se mezi nimi i malá skupina těch, kteří k uplatňování rovných příležitostí u policie zaujali negativní postoj. Nerozhodné stanovisko vyjádřil pouze jeden muž.

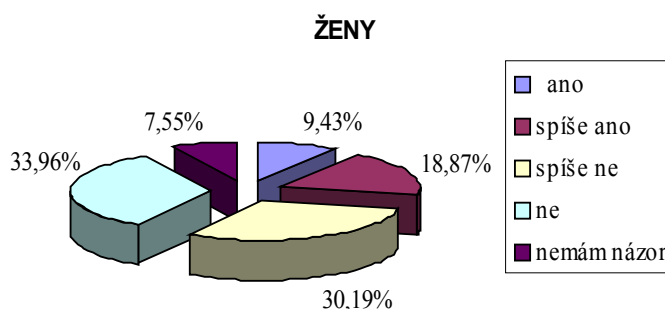
Otázka číslo 6:

Bylo by vhodné přijímat k Policii ČR více žen než doposud?

odpověď	muži	%
ano	14	12,07
spíše ano	18	15,52
spíše ne	38	32,76
ne	36	31,03
nemám názor	10	8,62



odpověď	ženy	%
ano	5	9,43
spíše ano	10	18,87
spíše ne	16	30,19
ne	18	33,96
nemám názor	4	7,55

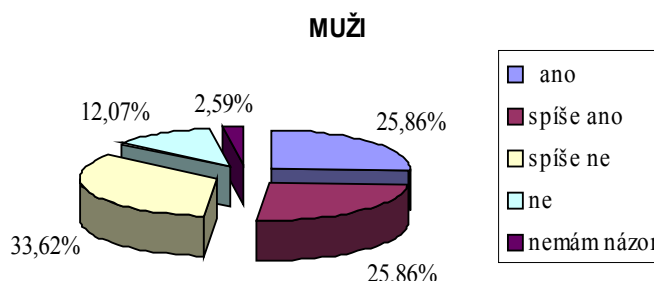


Názory na danou otázku jsou u mužů i žen rozloženy zhruba stejně. Skupina mužů, která vyjádřila negativní postoj (63,79%), je přibližně stejně velká jako skupina žen zastávající též záporné stanovisko (64,15%). Kladně se k uvedené problematice postavilo 27,59% mužů a 28,3% žen. Pro odpověď „nemám názor“ se rozhodlo 8,62% mužů a 7,55% žen. Na základě uvedených zjištění lze konstatovat určitou shodu v postojích mužů i žen k této problematice. Většina mužů i žen sice nesouhlasí s tím, aby bylo k Policii ČR přijímáno více žen, než doposud, přesto ale u obou pohlaví existuje významná skupina těch, kteří zastávají názor opačný. Nerozhodných bylo jak u mužů, tak u žen poměrně málo.

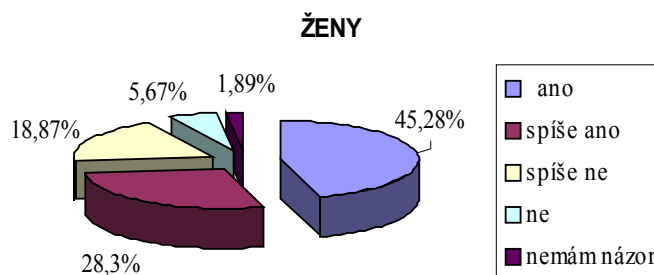
Otázka číslo 7:

Myslíte si, že se ženy v přímém výkonu služby u Policie ČR uplatňují stejně jako muži?

odpověď	muži	%
ano	30	25,86
spíše ano	30	25,86
spíše ne	39	33,62
ne	14	12,07
nemám názor	3	2,59



odpověď	ženy	%
ano	24	45,28
spíše ano	15	28,30
spíše ne	10	18,87
ne	3	5,67
nemám názor	1	1,89

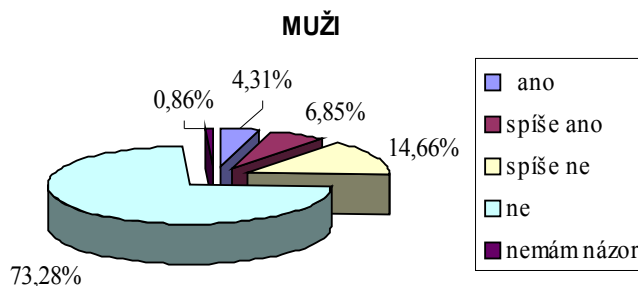


U mužů se projevila značná nejednotnost v názoru. Skupina zastávající kladný postoj (51,72%) je zhruba stejně velká jako těch, kteří jsou proti (45,69%). Svůj názor na danou otázku nevyjádřili 3 muži, tj. 2,59%. Převážná většina žen odpověděla kladně (73,58%), nicméně skupina žen, které zaznamenaly svoji odpověď na záporné části škály („spíše ne – ne“), byla také poměrně velká (24,54%). Můžeme proto říci, že existují statisticky významné rozdíly mezi postoji mužů a žen k této otázce. U mužů převládá názor nejednotný; více než polovina (60 mužů) považuje uplatnění žen v přímém výkonu za srovnatelné s muži, proti tomuto názoru však stojí velká skupina (53 mužů), která se vyslovila záporně. Ženy se v převážné míře přiklání k názoru, že se v přímém výkonu služby u policejního sboru uplatňují stejně jako muži, nicméně 1/4 respondentek vyjádřila negativní postoj - svoje uplatnění v přímém výkonu služby u policie nevnímají jako rovnocenné s muži. Nerozhodných bylo jak u žen (1,89%), tak u mužů (2,59%) velmi málo.

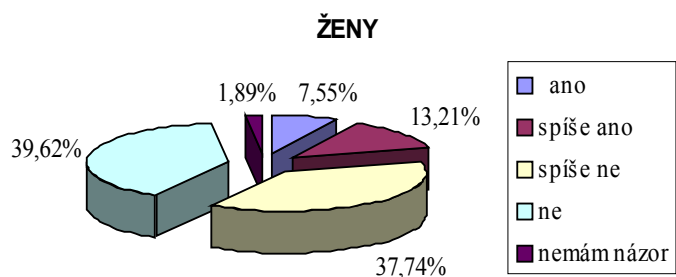
Otázka číslo 8:

Bylo by vhodné případné zavedení některých výkonostních úlev pro ženy v přímém výkonu služby u Policie ČR?

odpověď	muži	%
ano	5	4,31
spíše ano	8	6,85
spíše ne	17	14,66
ne	85	73,28
nemám názor	1	0,86



odpověď	ženy	%
ano	4	7,55
spíše ano	7	13,21
spíše ne	20	37,74
ne	21	39,62
nemám názor	1	1,89

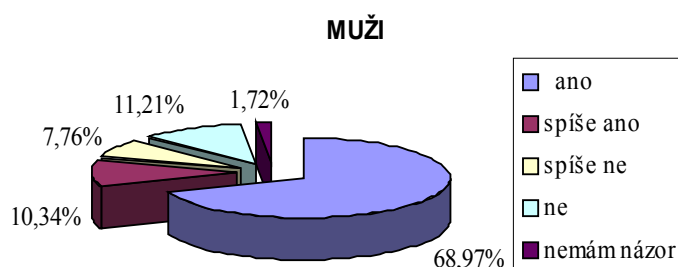


Drtivá většina mužů (87,94%) i převážná většina žen (77,36%) se vyjádřila k dané otázce záporně, to znamená, že nepovažují za vhodné zavedení jakýchkoli výkonostních úlev pro ženy v přímém výkonu služby. Nicméně téměř 1/4 dotazovaných žen (20,76%) vyjádřila názor opačný – případné zavedení určitých výkonostních úlev pro ženy v přímém výkonu služby považují za vhodné. Můžeme tedy říci, že u většiny žen v této otázce převládá negativní postoj, nicméně 1/4 žen zastává názor opačný. Proti tomu negativní postoj mužů v této otázce je dominantní. Nerozhodných bylo jak u žen (1,89%), tak u mužů (0,86%) velmi málo.

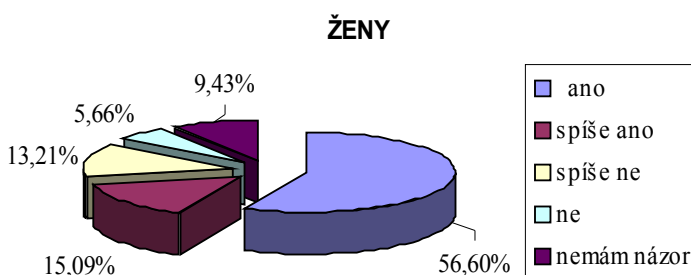
Otázka číslo 9:

Souhlasíte s tím, že příslušník Policie ČR musí podle obecně platné služební přísahy položit v případě potřeby i svůj život při ochraně života, zdraví a práv občanů bez ohledu na to, zda je muž či žena?

odpověď	muži	%
ano	80	68,97
spíše ano	12	10,34
spíše ne	9	7,76
ne	13	11,21
nemám názor	2	1,72



odpověď	ženy	%
ano	30	56,60
spíše ano	8	15,09
spíše ne	7	13,21
ne	3	5,66
nemám názor	5	9,43

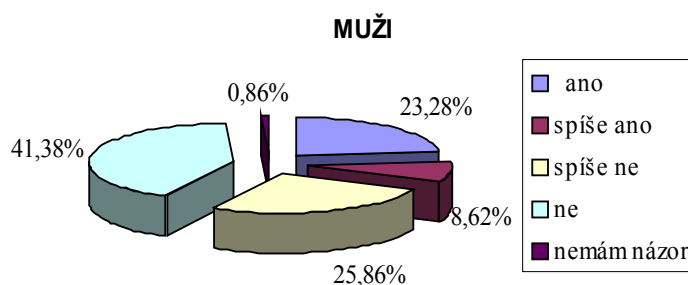


U této otázky opět panuje shoda v rozložení názorů mužů a žen. Skupina mužů, která vyjádřila kladný postoj (79,31%), je zhruba stejně velká jako skupina žen (71,69%). Záporně se k věci staví 18,97% mužů a 18,87% žen. Svůj názor nevyjádřili 2 muži, tj. 1,72% a 5 žen, tj. 9,43%. Z uvedeného vyplývá, že existuje určitá shoda v postojích mužů i žen k této problematice. Převážná většina mužů i žen souhlasí s tím, že příslušník Policie ČR musí podle obecně platné služební přísahy položit v případě potřeby i svůj život při ochraně života a práv občanů bez ohledu na to, zda je muž či žena. Nicméně u obou pohlaví existuje menší skupina respondentů (10 žen a 22 mužů), kteří se postavili proti. Nerozhodných bylo jak u žen, tak u mužů velmi málo.

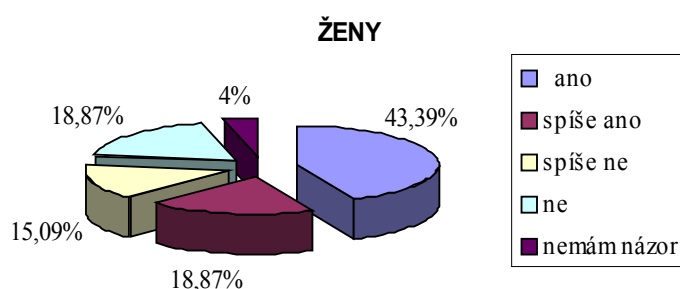
Otázka číslo 10:

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

odpověď	muži	%
ano	27	23,28
spíše ano	10	8,62
spíše ne	30	25,86
ne	48	41,38
nemám názor	1	0,86



odpověď	ženy	%
ano	23	43,39
spíše ano	10	18,87
spíše ne	8	15,09
ne	10	18,87
nemám názor	2	3,77

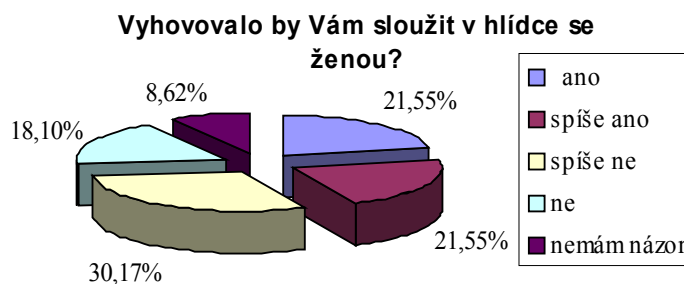


Dvě třetiny žen zvolily na tuto otázku kladnou odpověď (62,26%), nicméně zbývající 1/3 žen (33,96%) zastává názor opačný. U mužů je poměr kladných a záporných postojů na tuto otázku rozložen právě naopak, než je tomu u žen. Dvě třetiny mužů (67,24%) nesouhlasí s tím, aby byly ženy zařazovány do speciálních jednotek, naproti tomu však zbývající 1/3 mužů (31,9%) sdílí kladný názor preferovaný ženami. Odpověď „nemám názor“ zvolil jeden muž (0,86%) a dvě ženy (3,77%). Můžeme tedy říci, že existují statisticky významné rozdíly mezi postoji mužů a žen v této otázce. Dvě třetiny mužů zastává negativní postoj k zařazování žen do zásahových a pořádkových jednotek, nicméně zbývající 1/3 skupina mužů preferuje názor opačný. Právě naopak se staví k této problematice ženy, které v převážné míře souhlasí s uplatňováním žen ve speciálních jednotkách, ovšem i mezi nimi existuje významná skupina, která se vyjádřila proti. Nerozhodných bylo jak u žen, tak u mužů velmi málo.

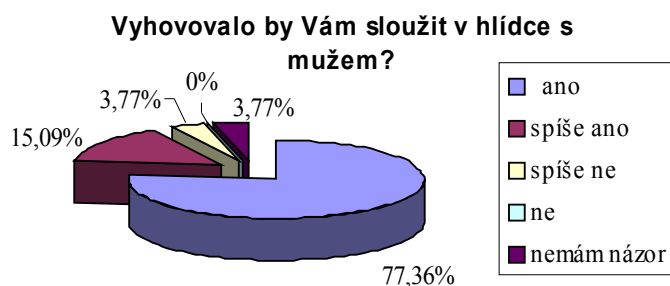
Otázka číslo 11:

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

odpověď	muži	%
ano	25	21,55
spíše ano	25	21,55
spíše ne	35	30,17
ne	21	18,10
nemám názor	10	8,62



odpověď	ženy	%
ano	41	77,36
spíše ano	8	15,09
spíše ne	2	3,77
ne	0	0
nemám názor	2	3,77

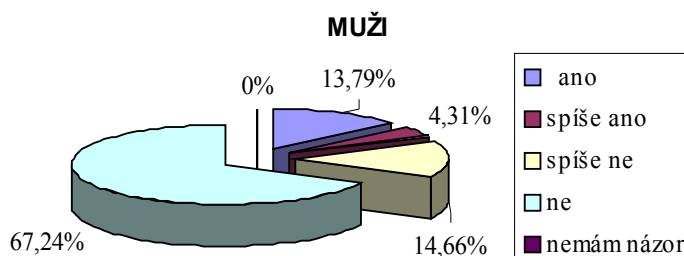


U žen zcela jasně převládá kladná odpověď na tuto otázku (92,45%), což znamená, že naprosté většině dotazovaných žen vyhovuje sloužit v hlídce s mužem. Skupiny žen, které zvolily odpověď „spíše ne – ne“ a „nemám názor“ jsou stejně velké a relativně malé (3,77%). U mužů se projevila značná nejednotnost i zvýšená nerozhodnost v názoru oproti ženám. Skupina mužů, kterým by vyhovovalo sloužit v hlídce se ženou (43,1%) je přibližně stejně velká jako těch, kteří jsou proti (48,27%). Nerozhodnou odpověď „nemám názor“ zvolilo 8,62% mužů. Můžeme proto říci, že u mužů v této otázce převládá nejednotnost (s převahou záporného postoje). U žen jednoznačně dominuje kladný postoj.

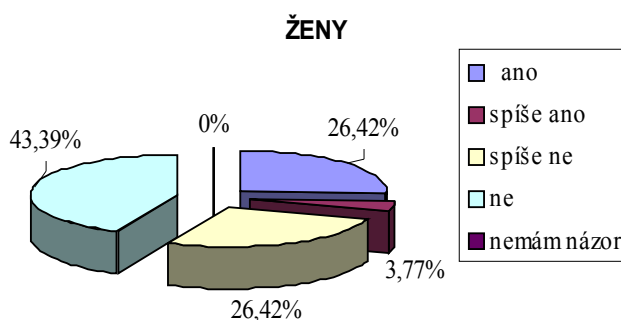
Otázka číslo 12:

Setkal(a) jste se někdy s nevhodným chováním mužů – policistů vůči ženám – policistkám?

odpověď	muži	%
ano	16	13,79
spíše ano	5	4,31
spíše ne	17	14,66
ne	78	67,24
nemám názor	0	0



odpověď	ženy	%
ano	14	26,42
spíše ano	2	3,77
spíše ne	14	26,42
ne	23	43,39
nemám názor	0	0

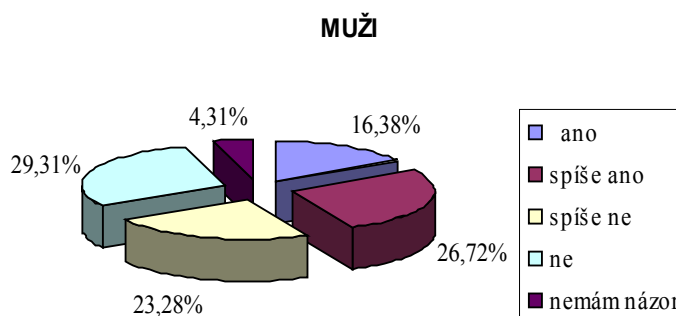


Muži a ženy k dané otázce přistoupili zodpovědně, žádný z respondentů nezvolil vyhýbavou variantu odpovědi „nemám názor“. Existenci nevhodného chování mužů – policistů vůči ženám – policistkám razantněji popírá skupina dotazovaných mužů (81,90%). Výrazná většina z uvedeného počtu (67,24%) vyjádřila v tomto směru jednoznačné stanovisko, dalších 14,66% se k tomuto názoru přiklání. Proti převažujícímu negativnímu stanovisku se však vyjádřilo 21 mužů (18,10%), kteří připouští, že se již s nežádoucím chováním policistů vůči policistkám setkali. Dotazované ženy jsou v uvedeném směru lehce skeptičtější. Převážná většina žen (69,81%) sice neguje nevhodné formy chování mužů policistů, ovšem i v tomto případě nelze opomenout názor zbývajících 1/3 policistek (30,19%), které vyjádřily názor opačný. Postoje příslušníků a příslušnic k této citlivé problematice jsou zhruba podobné. Převážná většina policistů a policistek sice uvádí, že se v rámci policejní služby nesetkala s nevhodným chováním mužů vůči ženám, nicméně u obou pohlaví byly zaznamenány významné skupiny těch (21 mužů a 16 žen), kteří zastávají názor opačný.

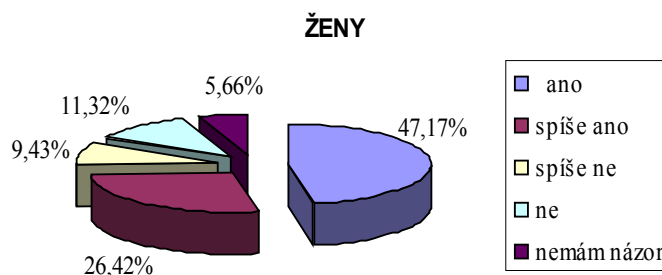
Otázka číslo 13:

Myslíte si, že přítomnost žen v přímém výkonu služby přispívá k vyšší míře kultivovaného chování policistů?

odpověď	muži	%
ano	19	16,38
spíše ano	31	26,72
spíše ne	27	23,28
ne	34	29,31
nemám názor	5	4,31



odpověď	ženy	%
ano	25	47,17
spíše ano	14	26,42
spíše ne	5	9,43
ne	6	11,32
nemám názor	3	5,66

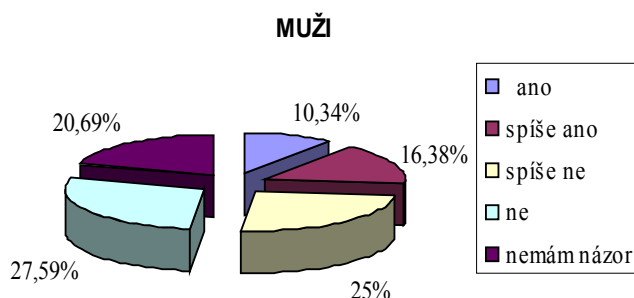


U mužů v této otázce převládá nejednotný názor. Přibližně polovina dotazovaných (43,1%) se vyjádřila kladně, avšak proti tomuto názoru stojí 52,59% mužů, kteří se domnívají, že přítomnost žen v přímém výkonu služby nemá žádný vliv na míru kultivovanosti v chování policistů. Svůj názor nevyjádřilo 5 policistů, tj. 4,31%. Naopak se k této problematice staví ženy. Většina (73,59%) zastává názor, že jejich přítomnost v převážně mužském kolektivu určitým způsobem ovlivňuje chování i jednání mužů – policistů, i když menší skupina žen (20,75%) zastává názor opačný. Můžeme tedy konstatovat, že u mužů v této otázce převládá nejednotnost (s mírnou převahou negativního postoje). Ženy zastávají převážně kladný postoj, nicméně téměř jedna čtvrtina vyjádřila názor opačný. Nerozhodných bylo jak u mužů, tak u žen velmi málo (4,31% : 5,66%).

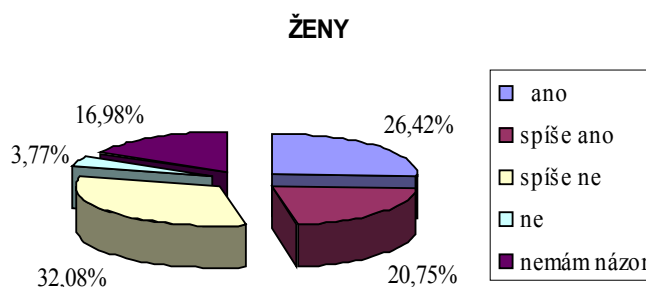
Otázka číslo 14:

Mají být vedoucí a velitelské funkce u Policie ČR obsazovány ženami více, než tomu bylo doposud?

odpověď	muži	%
ano	12	10,34
spíše ano	19	16,38
spíše ne	29	25,00
ne	32	27,59
nemám názor	24	20,69



odpověď	ženy	%
ano	14	26,42
spíše ano	11	20,75
spíše ne	17	32,08
ne	2	3,77
nemám názor	9	16,98

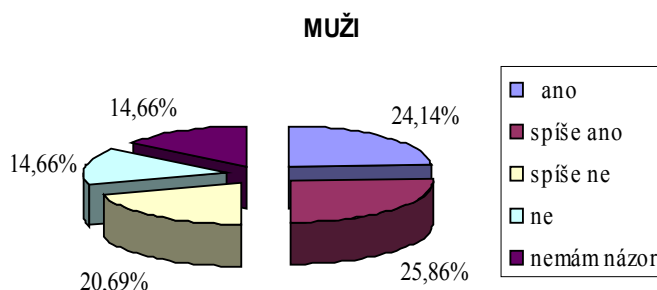


Více než polovina mužů (52,59%) se k této otázce vyjádřila záporně, nicméně téměř 1/3 mužů (26,72%) zaujímá k položené otázce kladný postoj a souhlasí s tím, aby ženy byly více obsazovány do vedoucích a velitelských pozic. Zajímavé je také zjištění, že poměrně velká skupina mužů se odmítla k uvedenému vyjádřit (20,69%). Překvapivý je i nejednotný postoj žen k této otázce. Skupina žen zastávající kladný názor (47,17%) je přibližně stejně velká jako těch, které se domnívají, že vedoucí a velitelské pozice nemají být obsazovány ženami více, než tomu bylo doposud (35,85%). Devět žen, tj. 16,98% odpovědělo „nemám názor“. Z uvedeného tedy vyplývá, že u mužů v této otázce převládá negativní postoj, i když poměrně velká skupina má názor opačný. U žen se projevila nejednotnost (s převahou kladného postoje). U mužů i u žen byla zaznamenána zvýšená nerozhodnost.

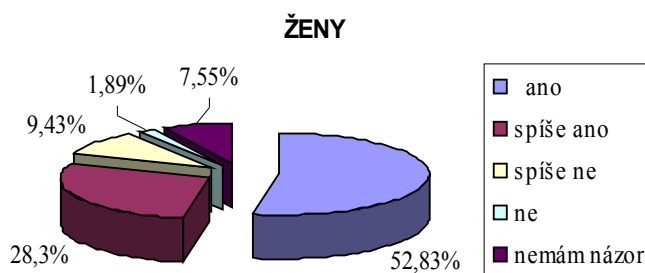
Otázka číslo 15:

Myslíte si, že ženy u Policie ČR mají působit i na vyšších manažerských pozicích?

odpověď	muži	%
ano	28	24,14
spíše ano	30	25,86
spíše ne	24	20,69
ne	17	14,66
nemám názor	17	14,66



odpověď	ženy	%
ano	28	52,83
spíše ano	15	28,30
spíše ne	5	9,43
ne	1	1,89
nemám názor	4	7,55

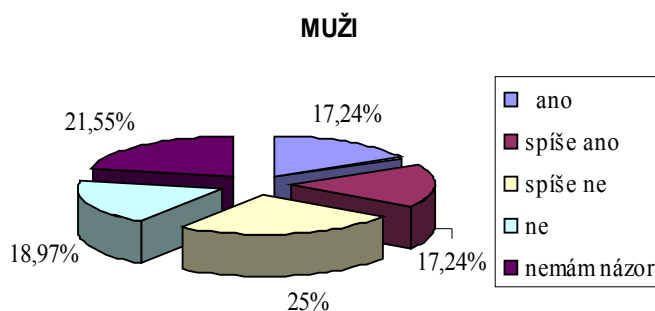


Podle očekávání velká část žen (81,13%) na položenou otázku odpověděla kladně, proti tomuto názoru se vyjádřilo pouze 6 žen, tj. 11,32%, které se domnívají, že by ženy neměly působit na vyšších manažerských postech. Čtyři ženy, tj. (7,55%), odpověděly „nemám názor“. Polovina mužů (50,00%) sdílela kladný postoj preferovaný ženami, nicméně 1/3 mužů (35,35%) se vyslovilo proti. Nerozhodný postoj k této otázce zaujalo 17 mužů, tj. 14,66%. Můžeme tedy říci, že u převážné většiny žen převládá kladný postoj, menší skupina (6 žen) se vyjádřila proti. Dvě třetiny mužů souhlasí s tím, aby ženy působily i na vyšších manažerských postech, nicméně zbývající 1/3 dotazovaných mužů projevil negativní postoj. U mužů se projevil i zvýšená nerozhodnost, u žen bylo nerozhodných velmi málo.

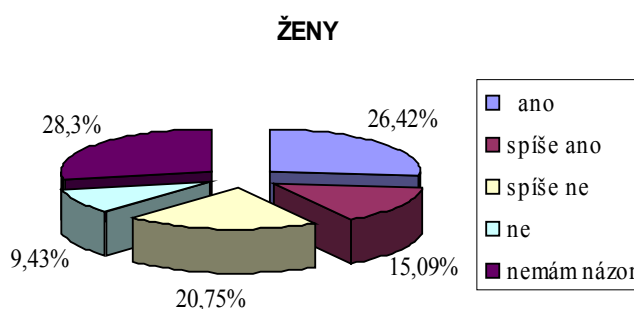
Otázka číslo 16:

Vyhovovala by Vám žena na pozici přímého nadřízeného – velitele?

odpověď	muži	%
ano	20	17,24
spíše ano	20	17,24
spíše ne	29	25,00
ne	22	18,97
nemám názor	25	21,55



odpověď	ženy	%
ano	14	26,42
spíše ano	8	15,09
spíše ne	11	20,75
ne	5	9,43
nemám názor	15	28,30

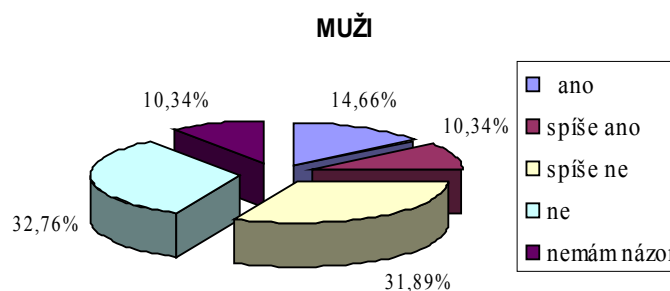


U mužů i u žen je patrná nejednotnost v názoru na tuto otázku. Skupina mužů zastávající kladný postoj (34,48%) je zhruba stejná jako těch, kterým by žena na pozici přímého nadřízeného – velitele nevyhovovala (43,97%). Stejně je tomu i u žen – skupina, která odpověděla „ano – spíše ano“ (41,51%) je přibližně stejně velká, jako skupina, preferující názor opačný (30,18%). Poněkud překvapivé je zjištění, že jak u mužů, tak u žen se projevila poměrně značná nerozhodnost (21,55% : 28,30%). Z uvedeného vyplývá, že postoje k této otázce jsou jak u mužů, tak u žen nejednotné. U mužů mírně převažuje negativní postoj, ženy se naopak přiklání k postoji kladnému. Velká část dotazovaných mužů i žen na tuto otázku odpověděla „nemám názor“.

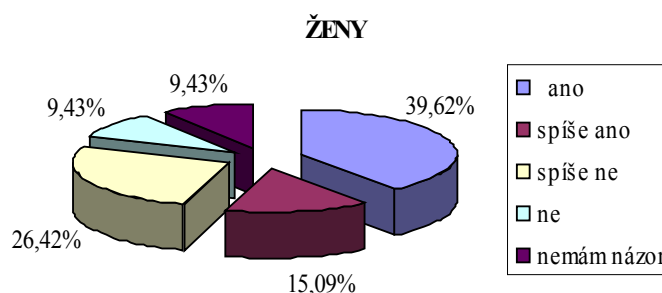
Otázka číslo 17:

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

odpověď	muži	%
ano	17	14,66
spíše ano	12	10,34
spíše ne	37	31,89
ne	38	32,76
nemám názor	12	10,34



odpověď	ženy	%
ano	21	39,62
spíše ano	8	15,09
spíše ne	14	26,42
ne	5	9,43
nemám názor	5	9,43



Většina mužů vyjádřila k této otázce negativní postoj (64,65%), nicméně téměř 1/4 dotazovaných (25,00%) se domnívá, že žena je schopná velet některé ze speciálních policejních jednotek. Názor nevyjádřilo 12 mužů, tj. 10,34%. Více než polovina žen (54,71%) se k dané otázce staví kladně, nicméně 1/3 žen (35,85%) nesouhlasí s tím, aby žena stála „v čele“ zásahové či pořádkové jednotky. Odpověď „nemám názor“ zvolilo 9,43% žen. Z uvedeného vyplývá, že u mužů převažuje k této otázce negativní postoj, ovšem nelze opomenout opačný názor téměř 1/4 dotazovaných policistů, kteří si dovedou představit ženu jako velitelku speciální jednotky. U žen mírně převládá kladný postoj, avšak existuje mezi nimi i poměrně významná skupina (přibližně 1/3), která zastává názor opačný. Více nerozhodných bylo u mužů, ženy volily nerozhodnou odpověď velmi málo.

Otázka číslo 18:

Nejvhodnější uplatnění žen u Policie ČR je dle mého mínění:

V této otázce bylo respondentům předloženo 14 možností (útvárů policie) uplatnění žen u policie, které byly vybrány z organizační struktury Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje. Dotazovaní policisté a policistky byli vyzváni, aby z nabízených možností zakroužkovali ty činnosti, ve kterých by, dle jejich názoru, ženy měly nalézt své uplatnění, a ty činnosti, které by dle jejich mínění vykonávat neměly, ponechat bez označení. Zvlášť jsem hodnotila preference žen i mužů a na základě získaných výsledků jsem sestavila pořadí jednotlivých útvarů podle četnosti volby dotazovaných. Pro přehlednost jsem získané pořadí sestavila do dvou tabulek, a to od nejčastěji volených možností, až po ty nejméně časté.

MUŽI

<i>Pořadí</i>	<i>Název útvaru</i>	<i>Počet preferencí</i>	<i>%</i>
1	Spisová činnost na obvodních odděleních policie	94	81,03
2	Služba na operačním středisku	88	75,86
3	Preventivní činnost	80	68,97
4	Kriminální služba	55	47,41
5	Operativní dokumentace	52	44,83
6	Dopravní služba	50	43,10
7	Služba u jízdního oddílu	46	39,66
8	Služební kynologie	42	36,20
9	Služební příprava	28	24,14
10	Hlídková služba	26	22,41
11	Ostraha objektů	20	17,24
12	Oddělení doprovodu vlaků	15	12,93
13	Eskortní oddělení	14	12,07
14	Pořádková jednotka	5	4,31

ŽENY

<i>Pořadí</i>	<i>Název útvaru</i>	<i>Počet preferencí</i>	<i>%</i>
1	Kriminální služba	45	84,90
2	Spisová činnost na obvodních odděleních policie Preventivní činnost	44	83,10
3	Služba na operačním středisku	39	73,58
4	Operativní dokumentace	35	66,04
5	Služba u jízdního oddílu	33	62,26
6	Služební kynologie	32	60,38
7	Dopravní služba	31	58,49
8	Hlídková služba	28	52,83
9	Ostraha objektů	26	49,06
10	Služební příprava	19	35,84
11	Oddělení doprovodu vlaků	12	22,64
12	Pořádková jednotka	11	20,75
13	Eskontní oddělení	7	13,21

Názory dotazovaných mužů – policistů i žen – policistek se v pohledu na nejvhodnější uplatnění žen u Policie ČR zásadně neodlišují. Převládá názor, že vhodnější pro ženy jsou služby, vyžadující určité administrativní dovednosti (spisová činnost, operativní dokumentace) a služby, ve kterých nejsou vystaveny přímým zákrokům (preventivní činnost, služba na operačním středisku). Menší odlišnost v obou sledovaných skupinách respondentů nastala u názoru na službu žen u kriminální policie. Ženy si v tomto případě více věří a označily tento druh služby pro ženy za nejvhodnější. Muži ho zařadili na místo čtvrté. Současný trend umožňuje ženám službu u kriminální policie, především na úseku hospodářské kriminality, kde ženy mohou uplatnit vysokoškolské ekonomické vzdělání, administrativní dovednosti i vlastnosti osobnosti (pečlivost, důslednost, vytrvalost).

Ženy se mohou poměrně dobře uplatnit i na hlídkové a dopravní službě, vhodné jsou i služby, které vyžadují specifické dovednosti (služba u jízdního oddílu a služební kynologie). Uvedený názor zastávají obě skupiny respondentů.

Za nejméně vhodné služební posty pro ženy obě skupiny označily ty činnosti, které vyžadují četnější kontakty s méně přizpůsobivými osobami a kde stoupá pravděpodobnost přímých zákroků. Umístění žen v zásahové jednotce uvedli jako nejméně vhodné a je prakticky ojedinělé. Za další méně vhodné služby dotazovaní policisté i policistky považují eskortní oddělení, oddělení doprovodu vlaků a ostrahu objektů.

Otázka číslo 19:

Proč si myslíte, že stoupá zájem žen o službu u Policie ČR?

Poslední 19. otázka byla koncipovaná jako volná a poskytovala zúčastněným možnost vyjádřit se samostatně, projevit vlastní názor, neovlivněný zadanými možnostmi.

A) MUŽI

Odpovědělo na ni 92 dotazovaných mužů, tj. 79,31%. Z uvedených 92 respondentů 13 zvolilo vyhýbavou odpověď „nevím“. Konkrétní odpovědi byly tedy získány od 79 dotazovaných mužů, tj. 68,10% z celkového počtu. Následující přehled vychází tedy pouze z 79 dotazníků, obsahujících konkrétní odpovědi. Celkem bylo získáno 86 odpovědí z různými variantami četností.

Pořadí	Důvod	Četnost odpovědí	%
1.	Finanční a sociální jistoty	28	32,56
2.	Vysoká nezaměstnanost	19	22,09
3.	Výhodné platové podmínky pro ženy oproti civilní sféře	12	13,96
4.	Emancipace, ambicióznost, samostatnost žen	5	5,81
5.	Stabilita státní služby	4	4,65
6.	Větší možnost kariéerního růstu než v civilním sektoru	3	3,49
	Velký podstav policistů, nová náborová kampaň	3	3,49
	Dobrodružnost, akce, napětí	3	3,49
7.	Zajímavá práce s lidmi	2	2,33
	Ženám se líbí uniformy, budí respekt	2	2,33
8.	Klesá zájem mužů o službu u policie	1	1,16
	Preference práce v mužském kolektivu	1	1,16
	Snaha něčeho v životě dosáhnout	1	1,16
	Hospodářská krize	1	1,16
	Snížení fyzických nároků na přijetí k Policii ČR	1	1,16
		Σ 86	100,00

Uvedený přehled ukazuje, že stoupající zájem žen o služební poměr u Policie ČR je dle mínění dotazovaných mužů – policistů podmíněn zejména sociálně ekonomickými důvody. Uvedený trend potvrzuje 64 odpovědí, tj. 74,42% z celkového počtu 86.

B) ŽENY

Na otázku číslo 19 odpovědělo 41 dotazovaných žen, tj. 77,31% z celkového počtu 53 žen. K danému problému přistoupily ženy poněkud odpovědněji, žádná z dotazovaných neuvedla odpověď „nevím“. Následující přehled vychází z 56 získaných odpovědí.

<i>Pořadí</i>	<i>Důvod</i>	<i>Četnost odpovědí</i>	<i>%</i>
1.	Vysoká nezaměstnanost	12	21,43
2.	Finanční jistota a stabilita státní služby	10	17,85
3.	Různorodost, dobrodružnost	9	16,07
4.	Emancipace, sebevědomí, samostatnost žen	6	10,71
5.	Velký podstav policistů, ženy v současné době využívají zvýšený nábor	4	7,14
6.	Dobré finanční ohodnocení pro ženy oproti civilní sféře	3	5,36
	Široké uplatnění, kariérní postup	3	5,36
	Práce s veřejností, potřeba pomáhat	3	5,36
7.	Atraktivní povolání, získání respektu	2	3,57
	Snaha vyrovnat se mužům	2	3,57
8.	Řád, pořádek, služba v uniformě	1	1,78
	Možnost vykonávat specifické činnosti (kynologie, práce v jízdním oddílu)	1	1,78
		Σ	56
			100,00

Variabilita získaných názorů žen – policistek na stoupající zájem žen o službu u Policie ČR je poněkud širší než u mužů. Převažují zase stejně jako u mužů sociálně ekonomické důvody (25 odpovědí, tj. 44,64% z celkového počtu 56), avšak zbývajících 31 odpovědí, tj. 55,36% zahrnovalo i názory související s charakterem policejní služby, tendencí žen uplatnit se, získat respekt, postavení, osamostatnit se, přispět k veřejnému pořádku a pomáhat lidem.

7. DISKUSE K HYPOTÉZÁM

Stanovila jsem si čtyři základní hypotézy, jejichž ověření se stalo cílem mé diplomové práce.

H1 U Policie ČR neexistuje rozdílný přístup k ženám a mužům.

H2 K policii není vhodné přijímat více žen než doposud.

H3 Ženy se v přímém výkonu policejní služby uplatňují stejně jako muži.

H4 Vedoucí a velitelské funkce u Policie ČR mají být obsazovány ženami více, než tomu bylo doposud.

První hypotézou jsem formulovala předpoklad, že u Policie ČR neexistuje přímá nebo nepřímá diskriminace žen. Diskriminace může teoreticky nastat již v průběhu přijímacího řízení, při výkonu služby i při obsazování do velitelských a manažerských pozic. Výsledky výzkumu nenaznačují žádnou zásadní diskriminaci žen ve všech uvedených směrech.

Dotazovaní muži – policisté jednoznačně popírají rozdílný přístup k ženám a mužům v průběhu přijímacího řízení. (88,88%). Ženy – policistky jsou o rovnosti přístupu při přijímacím řízení též v převážné míře přesvědčeny (79,15%). Výrazná variabilita názorů mezi oběma skupinami respondentů nenastala ani v hodnocení případné existence nerovných podmínek při výkonu služby. Rozdílné podmínky v uvedeném směru popírá 87,93% dotazovaných mužů a 74,15% dotazovaných žen. Poněkud variabilnější postoj zaujímali respondenti v souvislosti s rovnými podmínkami mužů a žen při obsazování manažerských funkcí. Rozdílnost přístupů popírá 75,87% dotazovaných mužů a 54,71% žen.

O tom, že muži a ženy mají stejné příležitosti k přijetí a uplatnění u Policie ČR nemají dotazovaní muži i ženy žádné pochybnosti. Obě skupiny respondentů jsou o tomto jednoznačně přesvědčeni (ženy 100,00% - muži 91,37%).

Hypotézu číslo 1 považuji na základě výsledků výzkumu za potvrzenou.

Druhá hypotéza se týkala problému úměrného počtu žen ve služebním poměru. Vycházela jsem z předpokladu, že v polovojenské organizaci zařazené mezi bezpečnostní složky by neměl být počet žen nadstandardní. Přiklonila jsem se k názoru, že současný počet žen ve službách policie je úměrný a nemusel by se perspektivně markantněji zvyšovat.

Názor respondentů obou pohlaví je na zmíněnou problematiku převážně shodný. Další zvyšování počtu žen ve služebním poměru se nejvíce jako vhodné 63,79% dotazovaných mužů a 64,15% dotazovaných žen.

Druhou hypotézu tedy považuji za převážně potvrzenou, počet žen ve služebním poměru by se neměl radikálněji zvyšovat.

Třetí hypotéza se týkala rovnosti uplatnění mužů a žen v přímém výkonu. Míra souhlasu, že ženy se v přímém výkonu služby uplatňují stejně jako muži není již tak jednoznačná. Stejně možnosti uplatnění pro ženy i muže v přímém výkonu předpokládá přibližně polovina dotazovaných mužů (51,72%), ženy srovnatelnost uplatnění považují za více samozřejmou (73,88%). Skeptičtější pohled na uvedenou problematiku u mužů vyplývá pravděpodobně z jejich výhrad k zařazování žen do některých specifických služeb (zásahová jednotka, pořádková jednotka - 67,24%). Dotazovaní muži i ženy převážně nesouhlasí s žádnými případnými výkonnostními úlevami pro ženy v přímém výkonu (muži 87,94% - ženy 77,36%). Služební přísaha platí, dle jejich názoru, stejně pro obě pohlaví (muži 79,31% - ženy 71,69%). S postavením mužů a žen u policie souvisí i otázky odměňování. Výsledky výzkumu jednoznačně potvrdily požadavek rovnosti. Názor, že za stejnou práci je třeba obdržet stejnou odměnu zastává naprostá většina dotazovaných mužů a žen (muži 94,83% - ženy 98,11%).

Třetí hypotézu považuji za potvrzenou, ženy i muži mají v přímém výkonu stejná práva i povinnosti, jsou na ně kladeny srovnatelné nároky. Určitý nepoměr pouze nastává při zařazování žen do represivně zaměřených služeb, kde působení žen nelze považovat za vhodné a efektivní.

Problém obsazování velitelských a manažerských pozic ženami řeší hypotéza číslo čtyři. Lze předpokládat, že zejména velitelské funkce ve vojensky organizovaném sboru jsou stále více doménou mužů v souvislosti s jejich autoritou, schopností velet a přikazovat. Moje čtvrtá hypotéza vychází z předpokladu, že velitelské i manažerské funkce jsou v současné době méně často obsazovány ženami. Zejména dotazované policistky souhlasí s názorem, že ženy mají uvedené posty zastávat (81,13%), muži vykazují v uvedeném směru méně výrazné přesvědčení (50,00%).

S eventualitou ženy v roli přímého nadřízeného souhlasilo 34,78% dotazovaných policistů a 41,51% dotazovaných policistek. Uvedené výsledky nejsou přesvědčivé, celkově byly odpovědi na tuto položku značně variabilní. Uvedený výsledek je pravděpodobně ovlivněn stále přetrvávající představou muže - velitele.

K otázce, zda mají být velitelské a manažerské pozice více obsazovány ženami než doposud nebyl postoj dotazovaných jednotný, vyhraněný. S uvedeným souhlasí přibližně polovina žen (47,17%) a 26,72% mužů.

Výsledky výzkumu potvrdily, že ženy by měly ve služebním poměru zastávat velitelské a manažerské funkce. Jejich praktické uplatnění ve velitelsko manažerských pozicích již nebylo dotazovanými jednoznačně pozitivně hodnoceno. Převládá názor, že současný počet žen na velitelsko manažerských postech je dostačující. Hypotéza číslo čtyři se nepotvrdila.

ZÁVĚR

Cílem výzkumné části diplomové práce bylo zmapovat a analyzovat postavení i možnosti uplatnění žen u Policie ČR, vyloučit nebo potvrdit jejich případnou diskriminaci. Téma je aktuální v souvislosti se stoupajícím zájmem žen o služební poměr. Policejní služba není již tak jednoznačně, jako v době minulé, považována za mužskou profesi. Tlak žen v posledních letech narůstá i v souvislosti s náborovými kampaněmi Policie ČR, které je motivovaly, upozornily je na tuto možnost uplatnění se a poskytly jim potřebné informace. Dalším neméně důležitým důvodem zvyšujícího se počtu zájemkyň o služební poměr je současná situace na trhu práce ČR a sociální jistoty garantované státní službou.

Výzkum byl realizován u 169 policistů, z toho 116 mužů a 53 žen, kterým byl prezentován dotazník obsahující 19 položek. Výsledky byly zpracovány formou procentuálního zastoupení a slovně okomentovány. V úvahu byly zejména brány dotazníkové výsledky vztahující se ke stanoveným hypotézám. Základní myšlenka výzkumu byla potvrdit nebo vyvrátit možnost diskriminace žen ve služebním poměru u Policie ČR.

Výzkumem nebyla zjištěna zásadní přímá či nepřímá diskriminace žen u Policie ČR. Podmínky při přijímání do služebního poměru jsou stejné jak pro muže, tak pro ženy. Počet žen ve služebním poměru by dle účastníků výzkumu neměl být neúměrný, vhodné by bylo, aby vycházel z potřeb jednotlivých služeb. Ženy nemají s uplatněním v přímém výkonu služby žádný zásadní problém. Jsou zařazovány do služeb a na pracoviště, které nejvíce odpovídají jejich možnostem. Konstatován byl zájem žen o náročnější služby, především službu kriminální. Za nejméně vhodnou sféru jejich uplatnění lze považovat zařazování do represivně zaměřených služeb. U dotazovaných policistů i policistek převládá názor o vhodnosti jmenovat ženy do velitelských a manažerských pozic. Požadavek na nárůst těchto funkčních míst ve prospěch žen ale nebyl zaznamenán, současný stav je dle výsledků výzkumu převážně vyhovující.

Výsledky výzkumu potvrzují, že role žen ve služebním poměru není zanedbatelná. Ženy působí v různých službách a převážně se osvědčují. Uplatňují zejména svoje vzdělání, pečlivost, systematičnost a administrativní dovednosti. V úvahu je třeba brát i jejich slušnost a systematičnost. Ženy postupně hledají ve službách policie možnost vhodného uplatnění. Stoupá jejich zájem o náročnější profese a lze předpokládat, že s přibývajícimi praktickými i odbornými zkušenostmi budou i více usilovat o zařazení do manažersko velitelských pozic.

Rovné postavení mužů a žen v policejní službě si zasluhuje stálou pozornost. Je předpokladem služební spokojenosti a celkové efektivity policejní práce. Výzkum nastínil i další možnosti, které lze v souvislosti se zvyšujícím se počtem žen ve služebním poměru sledovat, vyhodnocovat a analyzovat. Otevírá se tak prostor pro další výzkumné aktivity, které mohou vést k zajímavým zjištěním.

RESUMÉ

Diplomová práce „Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby“ hodnotí uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v podmínkách výkonu služby u Policie České republiky a postoje příslušníků a příslušnic k této problematice. Z uvedeného vyplývá, že je řešena otázka sociálně a kulturně podmíněných stereotypů, vztahujících se k společným představám o rolích, normách a chování očekávaných od ženy a muže.

Diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, teoretické a empirické. Teoretická část je rozčleněna do pěti kapitol. Pojednává o genderových stereotypch v běžném životě, nahlíží na obecné rozdíly obou pohlaví, zmiňuje se o problematice genderové diskriminace i pracovních podmínkách mužů i žen. Nastiňuje sociální aspekty genderové problematiky, osvětluje důležitost i nutnost studia genderové problematiky a řešení aktuálních problémů i její vztah se sociální pedagogikou. Pozornost je věnována i problematice postojů, zmiňována je jejich charakteristika, funkce i vývoj. Řešena je také otázka právní úpravy a institucionálního rámce rovného postavení mužů i žen, jak v České republice v obecné rovině, tak konkrétně v Policii ČR. V neposlední řadě poukazuje na postavení žen v ozbrojených složkách z hlediska historického i z pohledu současnosti.

Empirická část diplomové práce je věnována dotazníkovému šetření, jehož cílem bylo zjištění postojů a názorů příslušníků a příslušnic k působení žen v přímém výkonu policejní služby, k problematice uplatňování rovných příležitostí pro muže a ženy v policejním sboru. Těžiště diplomové práce spočívá v ověření hypotéz. Výzkumem nebyla zjištěna zásadní přímá či nepřímá diskriminace žen, podmínky při přijímání do služebního poměru jsou stejné jak pro ženy, tak pro muže a ženy nemají s uplatněním v přímém výkonu služby žádný zásadní problém. S variantou obsazovat ženy zejména do velitelských pozic je třeba se postupně více ztotožňovat. Současný trend odpovídá názoru současných policistů a policistek, kteří uvedenou problematiku neposoudili jednoznačně.

Rovnost postavení mužů i žen v policejní službě si zasluhuje průběžnou pozornost. Současný stav nelze z pohledu žen považovat za ideální, zejména s obsazováním do velitelských pozic, nicméně vývoj lze hodnotit jako pozitivní. Počet žen ve služebním poměru se markantně zvýšil a bude s nimi třeba stále více počítat a efektivně zapojovat do policejní práce.

ANOTACE

Diplomová práce hodnotí uplatňování rovných příležitostí žen a mužů v podmínkách výkonu služby u Policie České republiky. Zabývá se otázkou sociálně a kulturně podmíněných stereotypů, vztahujících se k společným představám o rolích, normách a chování očekávaných od ženy a muže. Teoretická část pojednává o genderových stereotypech, o problematice genderové diskriminace, zmiňuje i důležitost a nutnost studia genderové problematiky i její vztah se sociální pedagogikou, řešena je také otázka právní úpravy rovného postavení mužů i žen, nejen v ČR obecně, ale konkrétně i v Policii ČR.

Těžištěm diplomové práce je dotazníkové šetření, jehož cílem bylo odhalit postoje příslušníků a příslušnic k působení žen v přímém výkonu policejní služby, zmapovat a analyzovat postavení i možnosti uplatnění žen u Policie ČR, vyloučit nebo potvrdit jejich případnou diskriminaci.

KLÍČOVÁ SLOVA

gender, genderové role, genderové stereotypy, diskriminace, gender mainstreaming, rovné příležitosti, sociální role, ženy u policie

ANNOTATION

Thesis evaluates the implementation of equal opportunities between women and men in terms of service at the Police of the Czech Republic. It deals with the issue of socially and culturally conditioned stereotypes relating to the common perceptions of the roles, standards and behavior expected from women and men. The theoretical part deals with gender stereotypes, issues of gender discrimination, refers to the importance and need for the study of gender and its relationship to social pedagogy, is also an issue addressed by the legislation of equality of men and women not only in the Czech Republic in general, but specifically in the Police of the Czech Republic.

The focus of thesis is a questionnaire survey, whose aim was to detect the position and the action of concerned women in the direct performance of police services, to map and analyze the position and the scope for women in the Czech Police, to confirm or exclude any discrimination.

KEYWORDS

gender, gender roles, gender stereotypes, discrimination, gender mainstreaming, equal opportunities, social role, women in police

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-083-X.

ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997. 76 s. ISBN: 80-85950-42-1.

ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-475-3

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

FURST, M. *Psychologie*. Olomouc: Votobia, 1997, 263 s. ISBN 80-7198-199-0

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6

HAŠKOVÁ, H. Partnerství v rodině. In Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Radimská, R. (eds.) *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. 112 s. ISBN 80-7330-048-6

HAYESOVÁ, N. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál, 1998. 165 s. ISBN 80-7178-415-X.

HRDLIČKOVÁ, A. *Úvod do gender studies*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. 166 s. ISBN 978-80-86708-41-6.

CHRÁSKA, M. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, 200 s. ISBN 80-244-1367-1

JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006. 106 s. ISBN 80-7041-512-6.

KOHOUTEK, R. a kolektiv: *Základy sociální psychologie*. Akademické nakladatelství CERM, s.r.o., Brno: 1998. 184 s. ISBN 80-85867-94-X.

MACEK, P. *Z historie policejních asistentek*. Policista, MV ČR 2001, roč.. 7, č. 7, str. 36 – 38

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999. 287 s. ISBN 80-200-0690-7.

NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0.

NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. 397 s. ISBN 80-85255-74-X.

NOVÁKOVÁ, J. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.

NOVÁKOVÁ, J. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22s. ISBN 80-86552-12-8.

PALOVČÍKOVÁ, G. *Rovné příležitosti*. Policista, MV ČR 2005, roč. 11, č. 10, str. 6 – 7

PALOVČÍKOVÁ, G. a kol. autorů *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních složkách*. Policista, MV ČR 2005, roč. 11, č. 12, příloha.

ŠIKLOVÁ, J. Gender studies na školách – výuka by měla přispívat k vytváření rovnosti mužů a žen. *Společenskovědní předměty*, 2003/4, roč. 3, č. 2, s. 8-11. ISSN 1214-6811.

ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5.

VÍTEK, M. *Ženy ve zbrani*. Praha: Instinkt, 2002, roč. 1, č. 35, str. 22 – 25.

ELEKTRONICKÉ DOKUMENTY

FERRAROVÁ, E., *Malá příručka k problematice rovnosti mužů a žen*. Dostupné na WWW: http://www.osi.ols.aa/ope/skoly/rozvoj/rovne_prilezitosti/rovnost.html

KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová diskriminace*. [online]. SOCIOweb, sociologický webzín. 2008. Dostupné na WWW: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&Ist=120>

SMETÁČKOVÁ, I. *Gender a osobnost člověka*. [online]. 2006. Dostupné na WWW: <http://www.osops.cz/download/files/gender/4gender-a-osobnost-cloveka>

Priority a postupy MV při prosazování rovnosti žen a mužů, Dostupné na WWW: http://www.osi.ols.aa/ope/skoly/rozvoj/rovne_prilezitosti/rovnost.html

Redakce Feminet. *O ženách, které mění svět*. [online]. Bratislava: Feminet, internetový deník. 2006. Dostupné na WWW: <http://www.feminet.sk/index.stm>.

http://ppportal.pcr.cz/oppv/pocetni_stavy/2008/12/Stavy_vznik_zanik_1_12_08.html

NMV č. 26/2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění.

Dostupné na WWW: http://www.osi.ols.aa/ope/skoly/rozvoj/rovne_prilezitosti/rovnost.html

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, Praha, Odbor personální MV ČR, 2006. dostupné na <http://www.ov.sm/operacni/zakony/zakony.htm>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplnění, Praha, Odbor personální MV ČR, 2006. dostupné na <http://www.ov.sm/operacni/zakony/zakony.htm>

Zákon č. 361/2003 Sb., O služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a předpisy související, Praha, Odbor personální MV ČR, 2006. dostupné na <http://www.ov.sm/operacni/zakony/zakony.htm>

Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších změn a doplnění, Praha, Odbor personální MV ČR, 2006. dostupné na <http://www.ov.sm/operacni/zakony/zakony.htm>

Zákon č. 140/1961 Sb., Trestní zákon, ve znění pozdějších změn a doplnění, Praha, Odbor personální MV ČR, 2006. dostupné na <http://www.ov.sm/operacni/zakony/zakony.htm>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník k problematice uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v podmínkách výkonu služby u Policie ČR

DOTAZNÍK

„k problematice uplatňování rovných příležitostí mužů a žen v podmínkách výkonu služby u Policie ČR“

Vážená kolegyně, vážený kolego,

jmenuji se Dagmar Bartošková a pracuji na diplomové práci, věnující se problematice vztahů mužů a žen ve výkonu služby u Policie České republiky. Ráda bych Vás požádala o spolupráci při sběru dat pro výzkumnou část mé práce.

Dotazník je anonymní, z osobních údajů mne zajímá pouze pohlaví, věk a délka služby respondentů. **Z nabízených variant odpovědí u každé otázky zvolte, prosím, jen jednu, (pokud není uvedeno jinak) a svoji volbu zakroužkujte.**

Zjištěné údaje budou použity pouze pro účely této práce. V případě jakýchkoli nejasností či dotazů jsem připravena Vám tyto okamžitě zodpovědět.

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

1) Souhlasíte s názorem, že by ženy neměly vykonávat „mužská povolání“?

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

2) Bylo by v zájmu rodiny nejlepší, aby muž vydělával peníze a žena se doma starala o děti a domácnost?

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

3) Vykonává-li muž a žena stejnou funkci, mají mít za každých okolností stejný plat?

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

4) Existuje u PČR případná možnost rozdílného přístupu k ženám a mužům:

a) při přijímacím řízení

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

b) při výkonu služby

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

c) při obsazování manažerských funkcí

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

5) Souhlasíte s tvrzením, že muži a ženy mají mít stejné příležitosti k přijetí a uplatnění se u PČR?

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

6) Bylo by vhodné přijímat k PČR více žen než doposud?

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

7) Myslíte si, že se ženy v přímém výkonu služby u PČR uplatňují stejně jako muži?

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

8) Bylo by vhodné případné zavedení některých výkonnostních úlev pro ženy v přímém výkonu služby u PČR?

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

9) Souhlasíte s tím, že příslušník PČR musí podle obecně platné služební přísahy položit v případě potřeby i svůj život při ochraně života, zdraví a práv občanů bez ohledu na to, zda je muž či žena?

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

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

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

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

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

12) Setkal(a) jste se někdy s nevhodným chováním mužů-policistů vůči ženám-policistkám?

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

13) Myslíte si, že přítomnost žen v přímém výkonu služby přispívá k vyšší míře kultivovaného chování policistů?

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

14) Mají být vedoucí a velitelské funkce u PČR obsazovány ženami více, než tomu bylo doposud?

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

15) Myslíte si, že ženy u PČR mají působit i na vyšších manažerských pozicích?

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

16) Vyhovovala by Vám žena na pozici přímého nadřízeného – velitele?

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

17) Může žena velet některé z policejních specializovaných jednotek (zásahová jednotka, pořádková jednotka, jízdní policie apod.)?

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

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

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

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

19) Proč si myslíte, že stoupá zájem žen o službu u PČR?

Zde napište svůj názor:

Děkuji Vám za čas, který jste věnoval(a) vyplnění tohoto dotazníku.