

**Univerzita Karlova v Praze**

**Filozofická fakulta**

Katedra sociologie

## **Diplomová práce**

Bc. Nikola Škorvagová

### **Genderové nerovnosti na trhu práce v České republice**

Gender inequalities on the labour market of the Czech Republic

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce, paní Mgr. Daně Mudd, Ph.D., za její odbornou pomoc a profesionální přístup během psaní této bakalářské práce. Rovněž patří můj dík všem mým respondentkám, které byly ochotné mi poskytnout rozhovor a paní doc. Mgr. Radce Dudové, Ph.D., za její užitečné rady k metodologické části.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, srpen 2021

.....

## Abstrakt

Má práce se zaměřuje na genderové nerovnosti u Policie České republiky. Konkrétními oblastmi mého zájmu jsou policejní pracovní pozice vyžadující, jak administrativní práci, tak v práci terénu, které jsou primárně označovány za maskulinní doménu. Za pomoci analýzy hloubkových rozhovorů s policistkami zaměstnanými na těchto to pozicích, se snažím zmapovat, jak tyto ženy vnímají a interpretují genderové nerovnosti v jejich zaměstnání, jak se s nimi vyrovnávají a jakou roli hrají v jejich rozhodování, zda v takovém maskulinním povolání pracovat. Práce využívá teorie genderové perspektivy, která staví na argumentu, že pracovní trh produkuje nerovné podmínky a nerovná zacházení pro jedince pohybující se v něm. Výsledky mé práce prokazují, že policistky jsou si vědomy výskytu genderových nerovností objevujících se v různých sférách na těchto pozicích. Některé z odhalených genderových nerovností respondentky problematizují a přikládají k nim možnosti řešení, některé pojmají jako přirozené a zcela se jim přizpůsobují.

Klíčová slova: gender, nerovnost, pracovní trh, policie

## Abstract

My work focuses on gender inequalities appearing in the Police of the Czech Republic, specifically police job positions requiring administrative work and field work which is primarily considered a masculine domain. I use an analysis of in-depth interviews with police officers who work in those places and I try to map how these women perceive and interpret gender inequalities in their jobs. how they deal with them and what role gender inequalities play in their decision whether to work in a masculine profession like this. The work uses the theory of gender perspectives, which builds on the argument that the labor market produces unequal conditions and unequal treatment for individuals who move here. The results of my work show that police officers are aware of the occurrence of gender inequalities appearing in various spheres in these positions. Respondents problematize some of the exposed gender inequalities respondents and indicate their possible solutions, some they perceive as natural and completely adapt to them.

Keywords: gender, inequality, labour market, police

# Obsah

1 Úvod .....	1
2 Teoretická část.....	3
2.1 Teoretické přístupy .....	3
2.1.1 Teorie preferencí .....	3
2.1.2 Teorie lidského kapitálu .....	4
2.1.3 Genderová perspektiva .....	5
2.2 Genderová perspektiva na pracovním trhu.....	6
2.2.1 Genderový řád a genderová segregace na pracovním trhu.....	7
2.2.2 Feminita, maskulinita a hegemonní maskulinita na pracovním trhu .....	8
2.3 Genderové nerovnosti na trhu práce.....	11
2.4 Gender v maskulinních povoláních .....	12
2.4.1 Tokenní ženy a muži a jejich situace na pracovním trhu .....	12
2.4.2 Slad'ování rodinného a pracovního života .....	13
2.4.3 Dopady menšinového postavení žen .....	15
2.4.4 Důsledky genderově nerovných podmínek v maskulinních povolání a navrhovaná řešení .....	16
2.5 Ženy ve specifickém maskulinním povolání – pracující u policie.....	17
2.6 Gender u Policie České republiky .....	19
2.6.1 Příjímáací řízení.....	19
2.6.2 Statistické informace zaměřující se na gender u Policie České republiky .....	20
3 Metodologická část.....	25
3.1 Metodologie.....	25
3.1.1 Cíl práce a hypotézy .....	25
3.1.2 Metodologie sběru dat.....	27
3.1.3 Výběr vzorku respondentů a sběr dat .....	28
3.1.4 Vzorek respondentů .....	29
3.1.5 Etický kodex .....	31
3.1.6 Analýza dat .....	31
3.2 Výsledky a interpretace dat.....	32
3.2.1 Motivace přidat se do řad Policie ČR a následná spokojenost s tímto rozhodnutím .....	32
3.2.2 Práce v terénu u Policie ČR z genderového hlediska .....	35
3.2.3 Přístup vedení a kariérní růst .....	38
3.2.4 Pracovní kolektiv.....	43

<b>3.2.6 Možné dopady na fyzické či psychické zdraví.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2.7 Návrhy na zlepšení genderové situace.....</b>	<b>52</b>
<b>4 Závěr a diskuze.....</b>	<b>54</b>

# 1 Úvod

Dnešní doba se vyznačuje snahou o nastolení rovnosti mezi pohlavími, o smazání genderových překážek a o překonání tradičních genderových rolích, které zasazují ženy do soukromého a muže do veřejného sektoru (Chaloupková, 2005; Suchomelová, 2005). I přes tato úsilí se však stále lze v různých sektorech s nerovnými genderovými podmínkami setkat. Jednou z těchto oblastí je pracovní trh. Pracovní systém sice segreguje jedince na základě kvalifikace a dovedností, avšak rovněž hodně společností stále využívá principu rozdělování práce na práci vhodnou pro muže a práci vhodnou ženy. Taková genderová segregace je společnostmi pojmána jako efektivní a prospěšná (Čermáková, 1997; Smetáčková, 2015). Snahy proniknout do maskulinních povolání, mohou tak být pro ženy velice náročné a pokud se jim přece jen podaří získat pozici požímanou jako maskulinní, bývá zde vyzorován četný výskyt genderových nerovností a překážek projevujících se například v rozdílném platovém ohodnocení, přístupu kolegů či vedení (Křížková et al., 2020; Simpson, 2004; Vajbarová, 2017; Wallace & Kay, 2012). V této práci se tedy zaměřím na genderově podmíněné nerovnosti objevující se v dosud, především v České republice, málo probádaném maskulinním povolání - u Policie České republiky.

Cílem mé diplomové práce je zmapovat, jakým způsobem ženy pracující v terénu u Policie České republiky vnímají a interpretují genderové nerovnosti a překážky v jejich zaměstnání, jak se s těmito nerovnostmi a překážkami vyrovnávají a jakou roli to hraje v jejich rozhodování, zda u Policie ČR pracovat.

Abych byla schopná naplnit zmiňované cíle své práce, využila jsem kvalitativní přístup, konkrétně tematickou analýzu. Nejprve jsem provedla hloubkové rozhovory s ženami splňující podmínky pro účast v tomto výzkumu, podrobněji popsané v podkapitole „*Výběr vzorku respondentů a sběr dat*“ a k následné analýze těchto rozhovorů jsem využila otevřeného kódování, pomocí kterého jsem interpretovala daná zjištění a došla k určitým závěrům.

Tato práce je rozdělena do čtyř základních kapitol. První kapitolu tvoří úvod, ve kterém především seznamuji čtenáře s cílem své práce. Druhá kapitola, kapitola



teoretická, obsahuje teoretické přístupy, demonstrující, jak lze fungování pracovního trhu pojímat. Z těchto přístupů se posléze zaměřuji a využívám pouze jeden teoretický přístup – genderovou perspektivu. U genderové perspektivy vysvětluji pojmy a koncepty, které jsou neoddělitelně s tímto teoretickým přístupem spjaté a následně zde interpretuji výsledky jiných výzkumů zaměřující se nejprve na genderovou problematiku v maskulinních povolání a poté přímo u Policie ČR. Třetí kapitola je kapitolou empirickou, kde důkladně popisuji metodu a postup své práce s daty, tedy to, jak byla data sbírána, analyzována atd. Dále zmiňuji pracovní hypotézy a interpretuji výsledky a zjištění získané z provedených rozhovorů. Poslední kapitolou je diskuze a závěr, kde především interpretuji výsledky a poznání, která tato práce přinesla.

## **2 Teoretická část**

V teoretické části nejprve nastíním, pro vytvoření si určité představy, tři teoretické přístupy pojímající fungování trhu a způsoby jednání a volby strategií jednotlivců v něm z různých úhlů. Třetí teoretický přístup - genderovou perspektivu, rozvedu ze všech teorií nejvíce a celá má práce bude postavena především na jejích argumentech a poznacích. Při seznamování se s genderovou perspektivou uvedu základní pojmy a principy, se kterými genderová perspektiva primárně pracuje. Dále zmíním různé typy a podoby genderových nerovností spojené především s pracovním trhem a následně se zaměřím přímo na ženy pracující v maskulinních povolání a objevující se genderové nerovnosti v této oblasti. Na závěr popíšu situaci týkající se především postavení žen u policie, kde se po obeznámení se se situací ve světě, zaměřím konkrétně na Policii České republiky, a to především na genderově ovlivněné oblasti.

### **2.1 Teoretické přístupy**

#### **2.1.1 Teorie preferencí**

Mezi teorie zabývající se jednáním, v tomto případě žen, na pracovním trhu, lze zařadit teorii preferencí od Hakim (2000, 2004, 2006, 2007). Ta se, za pomoci svých výzkumů prováděných především v USA a Velké Británii, snažila zmapovat podoby smýšlení žen ohledně volby své budoucí kariéry, kde se ženy primárně potýkají s rozhodnutím, zda si vyberou kariéru rodinnou či pracovní. Kromě těchto dvou skupin, tedy skupiny žen, zaměřené na péči o rodinu a domácnost a skupiny žen věnující se pracovnímu úspěchu, existuje dle Hakim ještě jedna ideální skupina žen, a to ženy adaptivní, které neupřednostňují ve svých preferencích ani rodinu ani práci, ale snaží se o skloubení obou těch to životních drah. Adaptivní ženy poté nechávají rozhodnutí, zda se více budou věnovat rodině či práci a volbu, kam budou své další budoucí kroky směřovat na aktuální společenské a ekonomické situaci. Potká-li žena pro ni do budoucna „lukrativního“ vhodného partnera, usadí se a upřednostní rodinu. Avšak bude-li před sebou mít výhodnou pracovní nabídku, začne se plně věnovat pracovní

kariéře a rodinnou sféru přesune na druhou kolej. Všechny tři skupiny (dokonce i ta volící si jako hlavní cíl péči o rodinu), mohou považovat za primární vzdělání. Vzdělání je pro některé skupiny či ženy v nich důležité, jak kvůli zvýšení svých šancí na pracovním trhu, tak kvůli zvýšení svého kulturního kapitálu a své atraktivnosti při hledání potencionálního partnera. Co se týče zastoupení těchto tří skupin ve společnosti, tvoří dle Hakim nejpočetnější skupinu adaptivní ženy (cca 60 %) a zbylé dvě skupiny jsou si svým počtem žen v nich rovné (každá cca 20 %) (Hakim, 2006). Tato situace, však není stálá a počet žen volící si rodinnou kariéru začíná klesat, což je především způsobeno tím, že v současné době se na obživě rodiny obvykle podílejí oba partneři či stále přibývá rodičů samoživitelů (Křížková & Vohlídalová, 2009; Křížková, 2006). Autory, kteří zkoumali a hledali determinanty ovlivňující volbu žen ohledně své pracovní kariéry v České republice a ve své práci využívali teorii preferencí, jsou například Brožová a Stroukal (2015). Ti, došli k závěrům, že preference mají vliv na to, zda žena upřednostní rodinnou či pracovní kariéru. Dle nich mohou preference zvoleného typu kariéry zvýšit pravděpodobnost, do jaké sféry žena vynaloží svou energii, díky čemuž se pak její potencionální úspěšnost v této sféře zvýší. Ženy tak, dle Hakim (2000, 2006, 2007) a rovněž Brožové a Stroukala (2015), upřednostňují ve svém životě kariéru před rodinou z vlastní vůle. Jako prvky podporující svou teorii Hakim uvádí možnost užívání antikoncepce, rovná práva žen a mužů, objevující se nové pracovní pozice požadující různé dovednosti a také nové alternativní možnosti pro ty, kteří se nechtějí plně věnovat pouze pracovní kariéře. Tohle všechno podle názoru Hakim rovněž zapříčinilo vnitřní diferenciaci populace žen, kterou lze v dnešní společnosti vyzorovat.

### **2.1.2 Teorie lidského kapitálu**

Další možnou teorií, za pomoci které lze zkoumat a vysvětlovat chování jedinců na pracovním trhu, je teorie lidského kapitálu. Lidský kapitál představuje vrozené či získané dovednosti, vědomosti a schopnosti jedince, které následně může daný jedinec různými způsoby nabízet, zdokonalovat a především zhodnocovat. Lidský kapitál lze vnímat jako ekonomické aktivum, se kterým může jedinec racionálně pracovat a využívat ho ve svůj prospěch na trhu práce (Becker, 1964; Vomáčková & Barták, 2007). Lidé na trh práce vstupují jako vlastníci určitého lidského kapitálu a jeho hodnota má poté vliv na jejich šance k úspěšnému získání práce. To, jak hodnotný

lidský kapitál vlastní a na trhu práce následně mohou nabízet, ovlivňují přímo jedinci sami. Jeho hodnotu lze zvýšit především prohlubováním vědomostí ve vzdělávacích institucích a zlepšováním svých dovedností získanými ideálně praxí v daném oboru. Jedinec má tedy možnost svůj lidský kapitál neustále vylepšovat a budovat ho cennějším oproti ostatním jedincům. Významnou roli v teorii lidského kapitálu hraje zdraví jedince. Právě zdraví má vliv na jeho produktivnost, která odráží jeho fyzický stav či mentální a psychické rozpoložení. Kromě tohoto jedince formují i aspekty jako jsou jeho koníčky, lokalita, kde a s kým žije či skupiny lidí, se kterými se stýká. Fakt, že se dá lidský kapitál zhodnocovat může být nápomocný jedincům, kteří jsou například kvůli zdraví, věku či jinému faktoru znevýhodňováni. Své nedostatky mohou tedy vykompenzovat tím, že budou disponovat něčím výjimečným a hodnotným oproti ostatním a stanou se tak opět konkurenceschopnými (Becker, 1964; Silberhornová, 2020).

### **2.1.3 Genderová perspektiva**

Předchozí popisované teoretické přístupy mají společné to, že oba předpokládají a fungují na premise, že jedinec se rozhoduje pouze na základě svých tužeb a přesvědčení, že volby jedinců nejsou nikterak zatížené a pohlížejí na trh práce jako na území, kde panuje genderová rovnost a neexistují zde žádné genderové či jiné (rasové, věkové...) překážky a nerovnosti. Genderové teoretické přístupy jsou založené na zcela opačném předpokladu, který je postaven na argumentu, že pracovní trh produkuje nerovné pracovní podmínky a jedinci jsou vystavováni nerovnému zacházení, v případě genderové perspektivy, na základě genderu. Jedinci se tedy dle genderové perspektivy potýkají s různými genderovými stereotypy a předsudky (Křížková & Sloboda, 2009; Raganella & White, 2004). Genderové teoretické přístupy uvádějí, že objevující se genderové rozlišování jedinců je zakotveno již v samotných kořenech fungování institucí, avšak genderové normy se stávají reálnými až v rámci interakce mezi lidmi, kteří spolu navzájem interagují a přemýšlejí o sobě podle vzorových šablon tvořených pro jednotlivá pohlaví. Jedinci jednají podle těchto předem vytvořených a daných představ, jelikož tento způsob umožňuje snadné orientování se ve společnosti a představuje určitý klíč k jejímu fungování (West & Zimmerman, 1987). Vzory takového předvídatelného chování produkuje genderový řád, který obsahuje genderové stereotypy zapříčiňující kromě jiného i genderové nerovnosti, které ovlivňují i pracovní podmínky

a šance na trhu práce pro jednotlivá pohlaví (Křížková & Vohlídalová, 2009; Simpson, 2004; Vajbarová, 2017; Wallace & Kay 2012).

## **2.2 Genderová perspektiva na pracovním trhu**

Rovnost mužů a žen je jedním z kritérií základních lidských práv a s legislativně utvářenými nerovnými podmínkami pro jednotlivá pohlaví se již skoro nesetkáme. Evropská unie věnuje této problematice v posledních letech velkou pozornost a legislativou týkající se rovnosti mezi muži a ženami mají povinnost se řídit všechny její členské státy, tedy i Česká republika (Suchomelová, 2005). Vznikají tak například strategie, na evropské či státní úrovni, či plány pro rovnost žen a mužů, které se touto problematikou zabývají, analyzují ji a prosazují politiku rovnosti mezi pohlavími. Tyto dokumenty se zaměřují na rovnost v oblastech jako jsou sladění soukromého, pracovního a rodinného života; zastoupení v rozhodovacích procesech; odstraňování veškerých forem násilí založeného na pohlaví; odstraňování genderových stereotypů v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů ve znalostní společnosti; vytváření a zachování důstojnosti a integrity žen a mužů a mnoho dalšího. Ačkoli dokumenty, zaměřující se na genderovou rovnost, mají za cíl nastolit naprostou rovnoprávnost mezi pohlavím, jak na trhu práce, tak v dalších sférách se lze i přes to setkat s genderovými nerovnostmi (Suchomelová, 2005; Křížková & Sloboda, 2009; Úřad vlády ČR, 2014).

Tradiční genderové role zasazovaly ženy do soukromé sféry a označovaly jako oblast určenou pro ženské sebenaplnění výhradně domácnost. Muži naopak spadali do veřejné sféry a byli bráni jako primární živitelé rodiny. Dalo by se říct, že toto tradiční genderové myšlení je překonáno, a to například z důvodu, že dnešní pracovní trh by bez ženského zastoupení nebyl schopen naplnit svůj potenciál, co se především obsazení veškerých pracovních míst týče a zapojení obou pohlaví do veřejné sféry je tedy takřka nevyhnutelné. Mnoho autorů však upozorňuje na skutečnost, že se ženy stále nestaly plnohodnotnými členy trhu práce a potýkají se zde s určitými formami nerovností (Čermáková, 1997; Křížková & Vohlídalová, 2009; Rawlins, 2017). Téma genderové nerovnosti na pracovním trhu je v zahraniční i v české sociologii celkem probíraným tématem, na které vzniklo nepřehledné množství prací a tato tematika je uchopována z mnoha různých perspektiv, kde se autoři zaměřují na různé formy nerovností, se kterými se v této oblasti lze setkat jako jsou například platová nerovnost, nerovný přístup ze stran kolegů či nadřízených, rozdílné šance na povýšení, možnosti uplatnění

na pracovním trhu atd. (Křížková & Vohlídalová, 2009; Simpson, 2004; Vajbarová, 2017; Wallace & Kay, 2012).

### **2.2.1 Genderový řád a genderová segregace na pracovním trhu**

Objevující se genderové nerovnosti, jak bylo zmíněno, jsou produkovány genderovým řádem. Genderový řád se skládá a funguje na základě tří vzájemně se posilujících a na sobě závislých rovin. První rovina genderového řádu je tvořena sociálními strukturami a institucemi, které na jedince působí zvenčí a je obtížné jejich princip fungování změnit. Jedná se například o jazyk či tradice. Druhá rovina je utvářena mezilidskou interakcí obsahující mimo jiného také pravidla, jak komunikovat či jak správně jednat jako muž či žena. Právě za pomoci interakce, která má daná pravidla, jedinec prezentuje svou maskulinitu či feminitu, čímž dává najevo ostatním jedincům, do které genderové kategorie spadá a jak s ním mají interagovat. Třetí rovinu prezentuje genderová identita, kterou si vytváří jedinec zcela sám a může se tedy vymykat obvykle očekávaným genderovým kategoriím. To však s sebou může nést určité následky, jelikož se jedinec odlišuje od očekávaných genderových norem, nemůže svou identitu utvrdit, a to zapříčiní, že jsou lidé zmatení, nevědí, do jaké kategorie jedince zařadit a tudíž, jak s ním jednat (Kimmel, 2004; Smetáčková, 2015). Genderový řád působí na jedince již od narození a následně s ním neustále a všude přichází do styku. Pomineme-li fakt, že jedinci si vliv genderového řádu ve svém chování často ani neuvědomují, tak i v případě vlivu uvědomovaného, může být pro onoho jedince velice obtížné či dokonce společností sankcionované pokusit se vymykat těmto genderovým stereotypům. Většina lidí se tak raději rozhodne genderovým řádem řídit a nepřekračovat hranice dané pro jeho pohlaví (Chaloupková, 2005; Smetáčková 2010, 2015).

Genderový řád formuje přemýšlení, chování a vytváření šancí jedinců na pracovním trhu již od jejich samotného narození, kdy genderový řád na jedince působí při jejich výchově, dále během jejich vzdělávání, volbě povolání a rozhodování o budoucí kariérní cestě a plánech na samotném pracovním trhu (Smetáčková, 2015; Šmídová, 2009). Samotná výchova rodiči souvisí s budoucí profesní volbou daného dítěte tak, že rodiče své děti většinou vychovávají takovým stylem, který společnost pokládá za ideální a který primárně akceptuje. Rodiče nechtějí, aby jejich dítě vybočovalo z kolejí genderového řádu, a tak svým dcerám kupují hračky určené pro děvčata (panenky,

dětské kuchyňky s nádobím) a věci primárně růžové barvy, která je společností pojmána jako barva holčičí. Synům naopak dávají auta, pistole a oblékají je do modré barvy, barvy obecně branné jako klučičí. Rodiče prakticky nedávají svým dětem možnost hrát si s hračkami určenými pro druhé pohlaví a předávají jim určité signály o tom, jakou roli má jejich pohlaví zastávat v budoucnu. Své dcery vychovávají v představě, že ony budou primárně pečovat o rodinu a chod domácnosti a obraz domácnosti je především jejich vizitkou. Chlapcům naopak připomínají, že oni se stanou hlavními živiteli rodiny, a proto je pro ně důležité vzdělání a například i dominantní chování, kterým je nutné disponovat na trhu práce (Bem, 1993; Berdahl et al., 2018; Chaloupková, 2005; Možný, 1983; Smetáčková, 2010). Genderové stereotypy působí na jedince rovněž po nastoupení do školy ze strany vzdělávacího procesu. Vzdělávací systém sice umožňuje rovný přístup ke vzdělání oběma pohlavím a všichni mohou studovat, co si přejí a chtějí, avšak studenti jsou si vědomi svých následných šancích na pracovním trhu v jednotlivých oborech, a tak v důsledku tohoto povědomí dochází z jejich strany k genderově diferenciované volbě vzdělání. Uvědomování si budoucích šancí na pracovním trhu, však není jedinou situací, kdy se můžeme setkat ve vzdělávacím procesu s genderovými stereotypy. Vzdělávací systém tyto stereotypy sám produkuje a předává svým žákům (Šmídová, 2009).

Muži i ženy jsou tedy již od narození socializováni odlišným způsobem a vystavováni rozdílným sociálním tlakům, které jsou především odvozovány z biologických rozdílů daného pohlaví. Již zde se můžeme setkat s naučeným chováním, které od dětství ovlivňuje cíle a priority jednotlivých pohlaví tedy i to, jaké vzdělání a později povolání si zvolí (Křížková & Sloboda, 2009; Smetáčková, 2010; Šmídová, 2009). Smazání rozdílů mezi pohlavími, přijetí univerzální lidskosti a možnost plně participovat a jednat v jakékoli sociální interakci jako rovný s rovným, jsou základem a cílem feministických teorií, které úzce souvisí s genderovou perspektivou (Uhde, 2004).

### **2.2.2 Feminita, maskulinita a hegemonní maskulinita na pracovním trhu**

Díky genderovému řádu se lze na pracovním trhu setkat s dvěma podobami genderové segregace, které jsou globálně a dlouhodobě přetrvávající. Oba tyto typy genderových segregací ovlivňují rozdělení různých zaměstnání, pracovních pozic či odvětví, na oblasti, kde dominují ženy či muži (Šmídová, 2009; Wallace & Kay, 2012). Prvním typem genderové segregace je horizontální segregace, která se zaměřuje

především na koncentraci jednotlivého pohlaví v určitém pracovním sektoru či povolání. Nerovnosti v horizontální segregaci mají podobu jiné náplně práce pro muže a ženy ve stejném odvětví a na stejné pozici. Následky této segregace jsou následně spojovány i s menší prestiží a horšími platovými podmínkami v daném povolání (Kay & Hagan, 1995; Šmídová, 2009). Druhá forma genderové segregace na trhu práce je označována jako vertikální. Vertikální segregace zapříčiňuje, že jednotlivá pohlaví jsou disproporčně zastoupena v různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, kde je viditelný trend, že vedoucí pozice jsou obsazovány především muži. V této souvislosti se žena může potýkat s jevem zvaným jako skleněný strop, který značí, že na pracovním trhu existují určité hranice, které žena nemůže překročit a je tím silně omezována její vzestupná mobilita. Opačný stav, kdy muži těží z faktu, že jsou muži a využívají tak skrytých výhod na trhu práce, se nazývá skleněný výtah (Křížková & Sloboda, 2009; Šmídová, 2009, Wallace & Kay, 2012). Segregace trhu práce (především ta horizontální) se silně projevuje v početní převaze maskulinního či feminního zastoupení v některých pracovních odvětvích či na některých pozicích. Aby mohla být určitá pracovní oblast označena jako feminní či maskulinní, musí být zastoupení jednoho z pohlaví na daných pracovních místech a oborech v celkovém součtu všech zaměstnanců nad 70 %. S pracovními oblastmi, kde je typické, že v nich převládá jedno z pohlaví, se následně začínají pojít určité genderové předsudky a stereotypy. Jsou-li například místa či povolání brána jako feminní hovoříme o tzv. feminizaci oboru, která je často spojována s nižším platem a s vyžadováním empatie, zvýšeného projevu emocí či důkladné péče (Křížková, 2004).

Další výzkumy autorů varují před skutečností, že i přes fakt, že rovnost mezi pohlavími na pracovním trhu je, jak bylo zmíněno, upravena legislativně jak na evropské, tak státní úrovni, je tato rovnost v reálu v čtené míře napadána především z důvodu stále se objevujících genderových stereotypů ovlivňující kromě jiného i smýšlení lidí (zaměstnavatelů, kolegů...) o ženách na pracovním trhu. Projev ženskosti tak na maskulinním pracovišti může pro ženu znamenat ztrátu prestiže či profesionality (Vajbarová, 2017). Jednání, které je vhodné a společnost ho čte jako ženské či mužské je označováno jako feminní a maskulinní. Pojmy feminita a maskulinita označují určité představy a významy pro ženství či mužství. Jak již začátek této kapitoly dosti naznačil maskulinita a feminita hrají na pracovním trhu významnou roli, jelikož mají moc rozhodnout o budoucnosti jedinců v pracovní sféře. Maskulinita a feminita označují soubory představ, jež jsou označovány a brány společností jako typicky mužské či



ženské rysy chování. Mezi mužské maskulinní rysy spadá pasivita, racionalita, síla, samostatnost, dominance, individualismus.... Naopak za typicky ženský feminní soubor vlastností jsou označovány znaky jako emocionalita, vztahovost, aktivita, péče, empatie, závislost.... Díky tomu, že tyto pojmy nejsou vázány na konkrétní osobu, ale jsou to spíše vlastnosti, ke kterým se jednotlivá pohlaví odvolávají a ve společnosti panuje představa, že pohlaví, které oni zastupují se vyznačuje takovým typem chování, není jedinec omezován ve své volbě, jaké konkrétní rysy chování zvolí a bude využívat. U řady jedinců tedy nalezneme mix, jak maskulinního, tak feminního chování. Avšak přílišné vychýlení se od očekávaného jednání může jedinci přinést určité negativní sankce a nepochopení ze strany společnosti (Connel & Messerschmidt, 2005; Maříková, 1997; Smetáčková 2015). Principy maskulinního a feminního jednání se přímo vepisují do lidských těl a formují je. Produkují představy pro jednotlivá pohlaví o tom, jak má tělo vypadat tedy například kde se má muž či žena holit nebo které partie má mít vypracované. Tyto principy rovněž vytvářejí pro daná pohlaví pomyslné ideály krásy a atraktivity. Takový proces transformující lidská těla podle pohlaví se označuje jako somatizace genderu. V pracovní sféře se proces somatizace projevuje na jedincích takovým způsobem, že ženy například nejsou tak fyzicky zdatné či se nechovají tak dominantně jako muži. Samotné tělo se tak může stát v různých oblastech trhu práce samotnou osou nerovností (Bourdieu, 2000; Young, 2005).

Connel a Messerschmidt (2005) si na základě fungování principů maskulinity a feminity ve společnosti všimli, že pro obě pohlaví existuje jakýsi ideál ženské či mužské identity, který se stejně jako znaky feminity či maskulinity mění dle místa, kultury či času. Jedná se o sadu normativních obrazů, kterou se jednotlivé pohlaví snaží co nejvíce splňovat. V případě žen se jedná o preferovanou feminitu a v případě mužů o hegemonní maskulinitu. Hegemonní maskulinita může hrát na pracovním trhu důležitou roli při vytváření genderových nerovností znevýhodňujících ženy. Jelikož je hegemonní maskulinita zakotvená v sociálních institucích a muži se neustále snaží co nejvíce přiblížit ideálům mužství, čímž je v Evropě především být bohatý, bílý, heterosexuální, vysoký, atletický, profesionálně úspěšný, sebevědomý, odvážný a stoický muž, nastává problém, že pouze malé množství mužů je schopno uzákonit a ztělesnit všechny tyto aspekty hegemonní maskulinity. Na základě této skutečnosti se muži cítí zranitelně a ohroženě, a to jak ze strany svých mužských kolegů, tak ze strany ženských kolegyně, které jsou například výkonnější než on. Také v oblasti rodiny se může mužská potřeba a touha být dominantním živitelem rodiny projevit a muž tak nemusí plně podporovat

svou ženu v její kariéře, ale naopak na ni může žárlit a od její pracovní kariéry ji odrazovat. Bylo zjištěno, že muži, cítící se ohroženi ve své práci opačným pohlavím, více podkopávají a vyjadřují menší podporu normám upravující rovnost mezi muži a ženami a projevují značnou nelibost vůči normám snažící se zajistit lepší podmínky pro propojení soukromého a pracovního života (Berdahl et al., 2018; Connel & Messerschmidt, 2005; Kuchynka et al., 2018).

### **2.3 Genderové nerovnosti na trhu práce**

Na trhu práce genderové nerovnosti stále přetrvávají rovněž i z důvodu, že většina společností stále považuje za efektivní organizovat lidi podle pohlaví. Přijímání jedinců na daná místa je tak silně ovlivněno skutečností, zda je daný žadatel o pracovní pozici žena či muž (Smetáčková, 2015). Ženy jsou tak více závislé na formálních, objektivních faktorech jako je vzdělání a předchozí praxe, aby se mohli na pracovních pohovorech s muži porovnávat a být jim konkurencí (Sahgal, 2007). Přítomnost genderových nerovností byla zaznamenána i u velkých celosvětově známých společností jako jsou Uber, Fox News či Trump Administration. Tyto společnosti byly silně kritizovány za toxické vedení, šikanu či sexuální obtěžování. Zaměstnanci se zde potýkali s konceptem nazývaným jako toxická maskulinita, která vyvolává potřebu ovládat ostatní spolupracovníky, odpracovávat velké množství hodin a být agresivní konkurencí. Ženy byly považovány za neefektivní členy Uberu, jelikož vedení se řídilo genderovými stereotypy zahrnující například premisu, že ženy mají tendenci o věcech zbytečně moc diskutovat (Berdahl et al., 2018; Rawlins, 2017). I u dalších firem, než jsou ty výše jmenované, se lze setkat se situacemi, kdy jednotliví náboráři jednají podle zjednodušených genderových soudů, kdy předpokládají, že ženy mají nedostatečné schopnosti k obsazení maskulinních pozic, disponují neschopností prosadit se, vybudovat si autoritu či nezvládají adekvátně řešit problémy či řídit tým. Také se zde ze strany zaměstnavatele můžeme setkat s takzvanou homosociální reprodukcí, která popisuje tendenci, že osoba vedoucí pohovor či osoba zodpovědná za povyšování pracovníků vybírá podobné typy zaměstnanců jako je on sám. Když jsou tedy určité pozice obsazeny výhradně muži, je pro ženy velmi obtížné prorazit do takto tradičně fungujícího systému (Křížková, 2003; Wallace & Kay, 2012). Pokud se přece jen ženě podaří do této sféry propracovat a následně by chtěla cílit na postup v kariéřním žebříčku, v postupu jí může bránit, jak homosociální reprodukce, tak rovněž funkce

neformálních vztahů. Neformální vztahy mimo pracoviště mohou hrát důležitou roli na pracovišti samotném, jelikož se pracovníci mimo své pracovní prostředí mohou dostat k různým interním informacím, které by jim v práci na formální úrovni nikdo neposkytl (Křížková, 2003; Vajbarová, 2017). Další genderové nerovnosti na trhu práce lze nalézt v oblasti odměňování jednotlivých pohlaví. Zde existuje výrazná platová nerovnost mezi muži a ženami pracujícími na stejných pozicích a disponujícími stejným vzděláním. Bylo prokázáno, že s rostoucím vzděláním ženy se rozdíl mezi platovým ohodnocením muže stejného vzdělání stále více navyšuje. Tedy u vysokoškolsky vzdělané ženy je platová nerovnost s vysokoškolsky vzdělaným mužem větší než u muže a ženy, kteří shodně disponují středoškolským vzděláním (taková situace týkající se nerovného finančního odměňování na základě pohlaví se nazývá gender pay gap). Česká republika patří mezi země s největšími rozdíly v průměrných platových mzdách pro jednotlivá pohlaví v Evropské unii (Křížková et al., 2020; Mandel & Semyonov, 2005). Největší výskyt nerovností Křížková et al. (2020) spatřuje ve věkových kategoriích 35-39 a 40-44 let, u kterých platí předpoklad, že lidé spadající do těchto věkových kategorií jsou rodiči malých dětí a z toho důvodu se zde platové nerovnosti vyskytují ve větší míře než u jiných věkových kategorií. Pro zdokonalení představy o situaci v České republice, například i pro potvrzení teorie, že příčinou u zmiňovaných nejvíce postižených věkových kategorií gender pay gapem je začínající rodičovství, by bylo vhodné propojit data zaměstnavatelů a zaměstnanců s informacemi o rodičovství, bydlišti, příčině absence v práci, jak dlouho tato absence trvala, zda se jedinec po rodičovské dovolené vrátil na původní místo či jinam atd., které jsou v jiných zemích shromažďovány, avšak v České republice nikoli.

## **2.4 Gender v maskulinních povoláních**

### **2.4.1 Tokenní ženy a muži a jejich situace na pracovním trhu**

Specifickou skupinou objevující se na trhu práce jsou ženy pracující v maskulinních povolání označované jako tokenní ženy (token women). Tyto ženy mají status tokenu, jelikož splňují všechny formální požadavky pro vstup na maskulinní pracovní pozice, avšak nedisponují „vedlejšími“ vlastnostmi (v tomto případě pohlavím), které jsou na určitých pozicích více vítány a preferovány (Zimmer, 1988).

Tokenní ženy jsou tak ženy pracující především v mužském kolektivu a na pozicích, kde jejich podíl zastoupení lze označit jako menšinový oproti dominantní mužské skupině (Simpson, 2004). S maskulinními povoláními se většinou pojí rysy jako lepší finanční ohodnocení; objevující se nutnost používání fyzického násilí; schopnost vedení a řízení týmu; vyšší šance na povýšení či označení práce za fyzicky náročnou (Simpson, 2004; Šmídová, 2009; Wallace & Kay, 2012). Řada žen snaží se do této oblasti, často označované jako oblast soutěžící maskulinity (Berdahl et al., 2018; Čermáková, 1997) zapojit, si je vědoma zvýšeného výskytu a potřeby projevit maskulinní rysy jednání a po svém nástupu se těmto podmínkám často přizpůsobují a v jejich chování nalezneme řadu maskulinních znaků či snížený výskyt těch feminních, které jsou na těchto pozicích obecně brány jako nežádoucí. Takové jednání lze označit za přijetí pravidel tzv. genderového kontraktu, kdy žena jedná podle mužských pracovních zásad a je také víceméně nucena neustále potvrzovat své schopnosti a dokazovat, že je osobou vhodnou této pracovní pozice (Hašková, 2000; Wallace & Kay, 2012). Například Maříková (1997) si všímá tohoto trendu v oblasti politiky. Ženy jsou si zde vědomy toho, že nemohou řešit či upřednostňovat ženskou problematiku ve svých politických zájmech a cílech, jinak by nezaznamenaly takovou šanci na úspěch mezi svými voliči ani mezi ostatními kandidáty ze strany. Ženy tedy ví, že musí respektovat rozehraná pravidla stanovená muži, musejí jimi vytvořenou pomyslnou hru hrát jako oni, jelikož jinak hrozí, že nebudou mít tak žádoucí a srovnatelné výsledky. Tato skutečnost rovněž mimo jiného zapříčiňuje, že ženy se raději rozhodnou do politické činnosti vůbec nepouštět.

#### **2.4.2 Slad'ování rodinného a pracovního života**

Jednou z největších pracovních bariér pro ženy, i v případě kdy se rozhodnou akceptovat maskulinní fungování na pracovišti či jsou ochotny si osvojit maskulinní jednání, je především slad'ování rodinného a pracovního života (Apperson et al., 2002; Křížková & Vohlídalová, 2009; Vajbarová, 2017). Profese pojímané tradičně jako mužské jsou většinou časově náročné a vyžadují upřednostnit kariéru nad rodinou. Tato skutečnost se může projevit již na pohovoru, kde pokládání otázek týkajících se rodinného života (situace ohledně partnera, plánování dětí, péče o ně atd.) je především u žen považováno za diskriminační, se vedoucí pohovorů na tyto aspekty, ať oklikou či zcela přímými otázkami stále tázají (Křížková, 2006). Otázky týkající se plánování

rodiny jsou pokládány především ženám, jelikož právě u nich se předpokládá, že odejdou na rodičovskou dovolenou a stanou se primárním pečovatelem o rodinu (Křížková, 2006; Wallace & Kay, 2012). Důvodem, proč se z partnerského páru právě žena stane osobou pečující o rodinu, je především stále přetrvávající tradiční uvažování o ženě jako o osobě, která je kompetentnější hlavně co se výchovy týče a domácnost byla již od historie brána jako ženské místo určené pro její seberealizaci a vytváření pocitu naplnění a uspokojení. Tato tradiční očekávání se objevují, jak u zaměstnavatelů a vedoucích pracovních pohovorů, tak ale i u partnerů žen (Apperson et al., 2002; Maříková 1997; 2009). Ženy starající se o rodinu mají následně méně času a energie na účast na dobrovolných školeních, na prohlubování svých znalostí, absolvování služebních cest je pro ně komplikovanější a je tak na ně pohlíženo jako na profesionálně méně kompetentní. Navíc časově vytížené ženy pečující o rodinu nejsou schopné udržovat či vůbec vytvářet kvalitní neformální vztahy se svými kolegy, což zapříčiňuje především překážky spojené s jejich kariérním růstem (Vajbarová, 2017; Wallace & Kay, 2012, Zimmer, 1988). Robinson (2005) ve svém výzkumu dokonce vyzorovala, že setkávání se mimo práci je umožněno ze strany mužských kolegů výhradně ženám bez rodinných či rodičovských závazků. Pokud se však muži rozhodnou zapojit do výchovy a péče o rodinu více než je běžné u většiny ostatních mužů, dostává se těmto pečujícím mužům od svých kolegů větší podpory v podobě přijímání většího množství rad či návrhů a podání pomocné ruky při řešení pracovních problémů. S takovým fenoménem se lze setkat i v případě lesbických párů. Ženy matky se s takovým nápomocným jednáním zpravidla nesetkávají (Wallace & Kay, 2012).

I když tedy ženy zařadí maskulinní rysy do svého jednání a sžijí se s nimi, nemusí to vždy znamenat, že budou brány a bude s nimi zacházeno jako se zcela rovnocennými ekvivalenty mužů. Jelikož tyto ženy musejí projevit určitou konkurenceschopnost, agresivitu a v některých případech je i nutné upřednostnit svou práci nad péčí o svou rodinu či nezakládat rodinu vůbec pro lineární nepřerušovanou kariéru, mohou být tyto ženy poté společností penalizované za porušování genderově ustálených norem v podobě například nepochopení svým okolím, vyloučení z pracovního kolektivu či mohou být tyto ženy označovány za nefeminní. Ženy v takovýchto situacích pocítují, že je s nimi zacházeno odlišně, nejsou přijaty mezi ostatní kolegy a nemají stejné příležitosti na kariérní úspěch (Wallace & Kay, 2012; Vajbarová, 2017).

### 2.4.3 Dopady menšinového postavení žen

Další možnou překážkou, se kterou se musí tokenní ženy vypořádat, především kvůli jejich menšinovému postavení v pracovní skupině, je, že tyto ženy kvůli svému pohlaví vyčnívají z převážně mužské skupiny a jsou tak intenzivněji zkoumané ostatními a je na ně vyvíjen větší tlak na úspěšný výkon. Zde je však dobré zmínit, že tato situace nemusí mít na ženu nutně negativní vliv, ale může jí naopak namotivovat k podávání ještě lepších výkonů než bez tohoto dohledu a žena tak ve výsledku může převyšovat své mužské kolegy. Pokud jsou však tyto podmínky pro ženy nepříjemnou vyčerpávající záležitostí a jsou si vědomy nerovného nekomfortního přístupu vůči nim, mohou tyto atributy vést k jejich demotivaci, k podávání horších výkonů či k nedostatku aspirací (Křížková, 2003; Zimmer, 1988). V neposlední řadě se tokenní ženy mohou potýkat se zcela opačným problémem na svém pracovišti, než je nutnost maskulinního projevu, kdy důvodem jejich přijetí může být naopak cíl přinést určité prvky feminního pracovního jednání do maskulinního prostředí. Mezi takové prvky feminního chování lze zařadit schopnost týmové spolupráce, povzbuzení svých kolegů, projev empatie atd. Zde se však opět jedná o genderově stereotypní myšlenku, že každá žena těmito schopnostmi disponuje, což v reálu tak být nemusí a na ženu neoplývající těmito vlastnostmi může být opět kladen určitý nepříjemný tlak cílící na to, aby jednala podle těchto očekávání (Wallace & Kay, 2012).

Za určité možné řešení, které by tuto výše popisovanou neschopnost, dosáhnout rovného postavení žen a mužů v povoláních označovaných jako maskulinní, vyřešilo, bylo považováno snížení či vyrovnání menšinového postavení žen jinak řečeno zvýšení počtu žen na těchto pozicích za pomoci kvót. To se však závěrem ukázalo jako neefektivní, a naopak se tím zvýšila například míra sexismu na pracovišti a ženy byly ještě více vyčleňovány z kolektivu, jelikož muži měli pocit, že tyto pozice jsou obsazovány ženami pouze díky kvótám udávajících žádoucí počet žen na těchto pozicích a nikoli proto že by si tato místa zasloužily díky jejich dovednostem a znalostem. Nepřátelství a napětí se tak mezi pohlavími spíše zvyšuje a bariéry mezi nimi rostou (Kanter, 1977; Rustad, 1982, Wallace & Kay, 2012; Zimmer, 1988). Pokud jsou ženy znevýhodňovány v maskulinních povoláních může nastat logická otázka, zda takový trend je možné vypožorovat rovněž u mužů vykonávající feminní povolání. Výzkumy Bradley (1993); Simpson (2004); Zimmer (1988) však popisují

zcela opačnou tendenci. Zatímco ženy mohou být znevýhodňovány svým menšinovým statutem v maskulinním pracovním prostředí, u tokenních mužů byl vyzorován opačný jev. Tokenní muži mají dle těchto výzkumů větší šance z tohoto netradičního zastoupení ve feminních povoláních těžit, například díky předpokladu lepšího vedení, rozhodnosti či kariérismu, v podobě vyššího platu, bonusů atd. (Bradley, 1993; Simpson, 2004). Například ve výzkumu o tokenních mužích pracujících ve zdravotnictví si Bradley (1993) všimá toho, že zdravotní bratři stoupali rychleji na vyšší pozice než ženy.

Ať už se však jedná o tokenní muže či ženy je dobré si uvědomit, že vztahy jsou multidimenzionální a fungují odlišně v různých organizačních kontextech a jedinci by tak na svá pracovní místa měli být přijímány na základě svých dovedností, znalostí, praxe, potenciálu atd. nikoli na základě pohlaví (Simpson, 2004).

#### **2.4.4 Důsledky genderově nerovných podmínek v maskulinních povolání a navrhovaná řešení**

Nerovné genderové podmínky v maskulinních povoláních se na ženách podepisují, jak na psychické úrovni, tak na té fyzické. U žen kvůli neustále vyvíjenému tlaku, že se musí svými výkony vyrovnat mužům či je dokonce překonat, faktu, že si jsou vědomy, že jejich výkony jsou více a přísněji pozorovány a že se jim nedostává stejných podmínek jako mužům, dochází u žen k pracovnímu přetížení, jsou pod větším stresem, zažívají pocit izolovanosti a kvůli následně vyvolanému pocitu, že jsou v práci brány jako druhořadé, se více potýkají se zdravotními problémy spojenými s prací. Některé ženy mohou tyto situace řešit například alkoholem, což přináší další komplikace, jak v práci, tak v soukromí (Apperson et al., 2002; Maříková, 1997; Vajbarová, 2017). Problémy se sladováním rodinného a pracovního života, nepodporující partneři či kolegové a pocíťované genderové nerovnosti, jak již na aktuálních pozicích, tak na následných potencionálních, kde by se nerovnosti mohly ještě více prohloubit, odrazují ženy ve snaze o povýšení a žena rovnou ztrácí takové aspirace (Maříková, 1997).

Autoři ve svých pracích také představují různé způsoby řešení genderově nerovných podmínek na pracovním trhu a ohraňují se vůči individualistickým teoriím, které jsou založeny na myšlence, že aktivita na pracovním trhu je záležitostí jedince a

on sám je strůjcem svého úspěchu na pracovním trhu a vnější vlivy zde hrají minimální roli. Dle nich by situaci zlepšilo, kdyby na pracovním trhu bylo více možností a příležitostí, jak propojit rodinný a pracovní život. Primárním pečovatelům o rodinu by například mohla pomoci flexibilní pracovní doba; možná dělba o svou práci; opatrovnická podpora v případě, když jejich dítě onemocní; možnost částečného pracovního úvazku či možnost nepracovat hned po návratu z rodičovské dovolené na plný úvazek; umožnění práce z domova; za pomoci různých školeních či cvičeníh zlepšit kolegialitu a dbát více na rovnost, aby jak ženy, tak v tomto případě především muži neměli pocit, že je ženám nadřžováno či si pracovní pozici nezaslouží. Zvýšením možnosti si úkoly organizovat podle sebe a nehodnocením dodržování pracovní doby by se ženy staly více konkurenceschopné. Tyto možnosti a zavedení tzv. family-friendly politiky by navíc mohli být přínosem i pro firmu, kdy tato řešení zvyšují výkon a loajalitu zaměstnanců ve firmě (Brožová & Stroukal, 2015; Maříková, 1997; Vajbarová, 2017).

## **2.5 Ženy ve specifickém maskulinním povolání – pracující u policie**

Mezi povolání označované jako typicky maskulinní lze zařadit práci u policie (Raganella & White, 2004; Sahgal, 2007; Yim, 2009). V této profesi se můžeme setkat s maskulinními prvky jako jsou boj se zločinem, korupce, hrubá síla, působící autorita atd. a které si většina veřejnosti tradičně spojuje s vymáháním práva policisty (Renzetti et al., 2003; Sahgal, 2007; Yim, 2009). Proto se v této souvislosti, že policejní práce je mužskou doménou a pracovní kultura zde má mužský tón, objevují názory, že žena do policejního prostředí nepatří nebo alespoň ne do všech aspektů policejní práce a měla by spíše obsazovat pozice administrativní, a nevykonávat pozice obsahující hlídkové funkce a funkce tomu podobné. Pro muže policisty může být žena policistka hrozbou a narušením pro ně přirozeného řádu věcí v policejní práci (Raganella & White, 2004; Yim, 2009). Ženy policistky tak mohou mít na svých pozicích menší sebevědomí především z důvodu často objeovované nejistoty, zda jsou opravdu schopnými a vhodnými vykonavatelkami této profese, z důvodu pocitování určitého nepřátelského jednání ze strany svých kolegů či tlaku vyžadujícího vyvážení jejich všech rolích, které zastupují (Renzetti et al., 2003; Sahgal, 2007). Kromě těchto oblastí se ženy policistky mohou potýkat s nevhodným jednáním na formální úrovni, které vede ke snižování motivace ke vstupu k policii či k pozastavení snahy o kariérní pokrok v policejní sféře.



Policejní organizace, obvykle ovládané muži, obsahují mnoho pracovních postupů a ujednání, jež jsou strukturované tak, aby ženy od práce u policie odrazovala. Ženy mají pocit, že ačkoli jsou k policii více nabírány, stále přetrvávající genderové předsudky jim brání v uznání. Zatímco ony projevují touhu po zdokonalování a zapadnutí do pracovního kolektivu, policejní systém plně nevyužívá jejich potenciálu (Dick & Metcalfe, 2007; Sahgal, 2007; Vajbarová, 2017). V České republice většina žen policistek uvádí, že se nesetkala s nerovnostmi na pracovišti, ale objevily se zde i určité výjimky. Nejvíce problematickou oblastí poukazující na genderově nerovné podmínky je pro ženy povyšování. Ženy pracující u policie vnímají, že jejich šance na kariérní postup jsou menší než u mužských kolegů. Některé ženy se setkaly se situací, kdy ačkoli bylo jejich vzdělání kompetentnější než jejich kolegů, povýšen byl i přes to daný kolega. Dále pokud nastala možnost zvýšit si své vzdělání byli v tom to konání podporováni především muži (Palovčíková et al., 2005). Na tuto problematiku povyšování poukazují i zahraniční studie, které tento stav vysvětlují například tím, že muži mají na vyšších pozicích více přátel než ženy, což jim pomáhá k následnému povýšení či tím, že nadřízení většinou očekávají, že ženy odejdou na rodičovskou dovolenou a nebudou moci svou práci vykonávat bez této pauzy (Palovčíková et al., 2005; Raganella & White, 2004). Kromě objevujících se nízkých šancí na postup, který pokud u žen nakonec nastane, bývá zpravidla po delší odpracované době než u mužů, jsou zmapovány i zcela odlišné důvody, proč nejsou ženy v takové míře jako muži povyšovány. Jedním z nich je, že se ženy samy stále pojmají jako primární pečovatelé o své rodiny a domácnosti, tudíž atributy spojené s povýšením jako větší časová a psychická náročnost jsou pro ně nevídané, a tím pádem není v jejich samotném zájmu projevovat zvýšené úsilí, které je nutné pro vyrovnání se svým mužským kolegům, k získání povýšení. Ženy preferují práci u policie především kvůli platové stabilitě, možnosti získání následné renty a jistotě zaměstnání, kterou policie jako státní sektor nabízí. Kromě těchto faktorů týkající se především životního zabezpečení, vidí ženy v práci u policie také dobré sociální postavení, respekt společnosti a velké množství žen se přidává do policejních řad rovněž kvůli své touze pomáhat druhým a pocitu, že vykonávají něco smysluplného (Raganella & White, 2004, Sahgal, 2007; Yim, 2009). Naopak aspekty, které vnímají ženy jako negativní jsou především pevná a často náročná (dvacet čtyř hodinové směny, noční směny) pracovní doba a již zmiňované genderové podmínky na pracovišti. Dle žen policistek v Dillí, může jejich přítomnost v policejní sféře kromě jiného zlepšit samotný chod oddělení,

vytvořit humánnější pracovní prostředí a jako ženy mohou být efektivnější volbou v případech, kdy je potřeba projevit pochopení či vzbudit v lidech důvěru (Sahgal, 2007).

## **2.6 Gender u Policie České republiky**

### **2.6.1 Příjímací řízení**

Rozhodne-li se jedinec, že by měl zájem o práci u Policie České republiky, vůbec prvním krokem, který musí učinit a jak už to bývá u většiny zaměstnání zvykem, je zdárně projít přijímacím řízením, které však u Policii ČR má delší průběh a důkladněji prověřuje jedince než většina ostatních povolání. Příjímací řízení k Policii ČR se skládá z několika částí a obvykle trvá přibližně tři měsíce. Pro začátek, aby se mohl uchazeč vůbec zařadit do přijímacího řízení, musí splňovat určité podmínky. Uchazeč musí být občanem České republiky; být starší 18 let; být bezúhonný; dosáhnout minimálně středoškolského vzdělání s maturitou; být zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby; být plně svéprávný; nebýt členem žádné politické strany či politického hnutí; nevykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a nebýt členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob vykonávajících podnikatelskou činnost. Pokud uchazeč splňuje všechny tyto podmínky, může písemně požádat o přijetí do služebního poměru k Policii ČR, kdy tato žádost bývá zpravidla sepsována osobně s personalistou, jenž mu kromě pomoci s vyplněním žádosti, poskytne veškeré informace ohledně práce u Policie ČR týkající se nejen přijímacího řízení. Dále je nutné doložit životopis a originál a kopii maturitního vysvědčení či diplomu. Po této potřebné administrativě následují testy sloužící k selekci uchazečů, kde je vždy dána spodní hranice, pod kterou, když se jedinec ocitne, nemůže být k Policii ČR přijat. Jako první čekají uchazeče testy tělesné, kde jedinec absolvuje člunkový běh 4x10 metrů, klik vzpor ležmo, celomotorický test a běh na 1000 m. Uchazeč musí v každé disciplíně získat alespoň 4 body z každé zmiňované disciplíny a nejméně 36 bodů v celkovém součtu. Kritéria v této části jsou totožná jak pro muže, tak pro ženy. Po fyzických testech následují testy psychologické. Psychologická vyšetření se dělí na dvě části. V první části je písemně testována výkonnost, inteligence a osobnostní způsobilost. Druhou část tvoří pohovor s psychologem. Opomenout nelze ani zdravotní stav uchazeče, kde uchazeče čeká lékařské vyšetření za účelem zjištění, zda je kandidát

fyzicky schopen vykonávat policejní práci. Po splnění těchto požadavků se jedinec zúčastní dvoudenního kempu, kde se posuzuje jeho kompetence pro výkon služby. Na závěr celého přijímacího procesu následuje již pouze závěrečný pohovor a po složení služební smlouvy je uchazeč přijat. Jedinci jsou tedy prověřováni ze všech možných stránek a mezi ženami a muži se při žádné popisované části přijímacího procesu nedělají rozdíly. Ženy musí být stejně způsobilé ve všech zmiňovaných attributech jako muži a žádné úlevy nemají (Krajské ředitelství PJMK, 2019).

## **2.6.2 Statistické informace zaměřující se na gender u Policie České republiky**

### **Celkové zastoupení jednotlivých pohlaví u Policie České republiky**

K 1.1.2021 bylo u Policie České republiky zaměstnáno 40 320 zaměstnanců z toho 6 702 žen, což činí přibližně 17 % z celkového zastoupení. Ačkoli je toto číslo stále menšinové, je zde možné vyzorovat stále rostoucí počet žen zaměstnaných u Policie ČR. Výjimkou je od 1.1.2010 do prvního dne letošního roku pouze rok 2007, kdy počet žen byl k 1.1.2007 nižší, než počet žen 1.1.2006. Kromě této ojedinělé situace je však viditelné, že žen v policejních řadách stále přibývá. Tento růst je ale celkem pomalý, jelikož od 1.1.2010 do 1.1.2021, tedy za 11 let, vzrostlo zastoupení policistek pouze o 3 %. Mužská obsazenost pracovních míst je na rozdíl od té ženské o dost kolísavější, ale početní rozdíly mezi jednotlivými lety jsou zde také minimální (Bednarčíková, 2010; Moravčík, 2021).

Dalšími oblastmi, kromě celkového počtu obsazenosti napříč všemi pracovními pozicemi u Policie ČR, kde lze popsat a nalézt genderové rozdíly jsou vzdělání, délka služby, věkové zastoupení a obsazení na konkrétních pozicích muži a ženami pracujícími u Policie ČR<sup>1</sup>.

### **Vzdělanostní složení**

Nejčastějším dosaženým vzděláním u policistů i policistek Policie ČR je střední vzdělání s maturitou, což je zároveň i vzdělání minimálně nutné k výkonu této profese

---

<sup>1</sup> Všechny statistické informace k těmto oblastem jsou k datu 1.1.2021 není-li uvedené jinak

(jedinci se mohou k Policii ČR hlásit i s nižším vzděláním, nicméně mohou tak pracovat pouze na služební hodnosti referent, která spadá do první tarifní třídy) (Moravčík, 2021; Schimmer, 2018). I přes to, že obě pohlaví mají největší zastoupení v této kategorii, u žen tvoří počet žen se středním vzděláním s maturitou 37,1 %, zatímco mužů v této vzdělanostní kategorii je více jak polovina – 54,2 %. Žen se středním vzděláním pracujících u Policie ČR je 2 489, což je sice vyšší součet, ale dalo by se říci, že celkem nepatrný ve srovnání se součtem žen s vysokoškolským magisterským vzděláním, který činí 2 371. Pokud k vysokoškolskému magisterskému vzdělání přičteme také ženy s bakalářským titulem (1 593 žen) je tato skupina obsáhlejší než skupina žen disponující středním vzděláním s maturitou a vysokoškolsky vzdělané ženy tak tvoří u Policie ČR nejpočetnější skupinu (celkem 3 964 policistek). Oproti tomu vysokoškolsky vzdělaných policistů, zahrnující i bakalářsky vzdělané muže (7 135 mužů), pracuje u Policie ČR celkem 14 178. Pro vysvětlení je zde vysokoškolské vzdělání rozdělováno na bakalářské a magisterské z důvodu, že určité služební hodnosti lze vykonávat až po dosažení magisterského stupně vzdělání, což bude detailněji popsáno později v podkapitole „Struktura policistů ČR dle hodností“. Porovnáme-li procentuální zastoupení vysokoškolsky vzdělaných jedinců, pracuje u Policie ČR 59,1 % žen s vysokoškolským titulem a vysokoškolsky vystudovaných mužů 42,2 %, tedy o 16,9 % více žen s tímto vzděláním než mužů (Moravčík, 2021). Zaměříme-li se na dosažené vzdělání zaměstnanců z časového hlediska, lze u obou pohlaví vypožorovat, že vyšším vzděláním, než je to středoškolské, disponuje čím dál více zaměstnanců. 1.1.2010 tvořilo skupinu středoškolsky vystudovaných zaměstnanců a zaměstnankyň s maturitou 71,5 % mužů a 57,6 % žen. Vysokoškolsky vzdělaná skupina (včetně bakalářského vzdělání) byla, stejně jako 1.1.2021, více obsazena ženami, kterých zde bylo 40,4 % oproti mužům kterých zde bylo 27,5 %. Z těchto informací lze konstatovat, že co se vzdělání týče, jsou ženy zaměstnané u Policie ČR v celkovém podílovém součtu dlouhodobě vzdělanější než muži a vzdělání u obou pohlaví se neustále navyšuje (Bednarčíková, 2010; Moravčík, 2021).

### **Doba služebního poměru**

Nejčastější dobou, kdy se zaměstnanci a zaměstnankyně Policie ČR rozhodnou k odchodu z této profese, je časový interval od deseti do devatenácti let – 37,1 % mužů

a 43,2 % žen (Bednarčíková, 2010; Moravčík, 2021). Práce u Policie ČR je nejen fyzicky, ale rovněž psychicky náročnou prací, avšak velký vliv týkající se rozhodnutí, kdy toto zaměstnání opustit, může pro policistu/policistku mít odchodné a výsluhový příspěvek. Na odchodné má zaměstnanec Policie ČR nárok po šesti letech ve služebním poměru, kdy je zaměstnanci proplácen jeho jeden měsíční hrubý služební příjem a s každým ukončeným rokem ve služebním poměru se o jednu třetinu zvyšuje. Maximálně může jedinec dosáhnout na šestnásobek svého hrubého měsíčního příjmu. Co se dále může zdát pro policistky a policisty lukrativním důvodem, proč u Policie ČR zůstat delší dobu, je výsluhový příspěvek tzv. renta. Na výsluhový příspěvek má policista/policistka nárok po odpracování minimálně 15 let, kdy tento příspěvek tvoří 20 % z měsíčního služebního příjmu. Pokud jedinec pracuje od 16 do 20 let zvyšuje se výsluhový příspěvek každým ukončeným rokem o 3 %. Stejným způsobem se renta do 25. roku služby zvyšuje o 2 % a od 26. odpracovaného roku o 1 %. Tento příspěvek po ukončení své služby dostává policista/policistka každý měsíc bez ohledu na to, zda vykonává po svém odchodu jiné zaměstnání. Odejde-li jedinec do důchodu pobírá důchod či výsluhový příspěvek dle toho, co je pro něho finančně výhodnější. Tato skutečnost může jedince zaměstnané u Policie ČR přimět zvážit, kdy odejít a motivovat je, aby v případě odchodného 6 let, ale především alespoň 15 let, které jsou hraniční pro získání nároku na výsluhový příspěvek, u Policie ČR setrvali (PČR, n.d.). Výsluhový příspěvek může být vysvětlením pro to, proč nyní odchází více policistů/policistek po delší odpracované době než před rokem 2007. V roce 2007 se změnila podmínka pro vyplácení výsluhového příspěvku, kterého bylo dříve možné dosáhnout po deseti odpracovaných letech nikoli po patnácti (Vokuš, 2018; Zákon č.186/1992 Sb.; Zákon 361/2003 Sb.).

### **Věkové zastoupení**

Nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou jsou muži i ženy ve věkovém rozmezí od čtyřiceti do čtyřiceti devíti let – 36,1 % mužů a 29,3 % žen. V této věkové kategorii je obsaženo nejvíce policistů/policistek za poslední dva roky. Před rokem 2019 až do roku 2006 byla nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií, bez ohledu na pohlaví, kategorie od třiceti do třiceti devíti let. To, že je nyní nejpočetnější věková skupina od čtyřiceti do čtyřiceti devíti let, může být i z důvodu toho, že u Policie ČR pracují z většiny stále ti stejní lidé, a tak se pomalu tito dlouholetí zaměstnanci dříve spadající

do kategorie třicet až třicet devět let přesunuli do následující starší věkové skupiny. Od roku 2006 do roku 2017 se průměrný věk zaměstnanců Policie ČR pohyboval okolo 37. roku. Nejméně zastoupené věkové skupiny pracující u Policie ČR, jak by se dalo očekávat, jsou ve věku do dvaceti let a poté nad šedesát let (Moravčík, 2021; Vokuš, 2018; Žárská; 2020).

### **Struktura policistů ČR dle hodností**

Policie České republiky své zaměstnance rozzařuje či povyšuje dle dané hierarchie služebních hodností. Těchto hodností je celkem 15 a početní zastoupení zaměstnanců v každé z nich se liší. Hodnostními označeními u Policie ČR jsou rotný, strážmistr, nadstrážmistr, podpraporčík, praporčík, nadpraporčík, podporučík, poručík, nadporučík, kapitán, major, podplukovník, plukovník, brigádní generál a generálmajor (Žárská, 2020). Nejvíce policistů 1.1.2020 disponovalo hodností praporčík. Na této pozici pracovalo celkem 25,2 % tj. 8476 mužů. Nejvíce žen zastávalo služební hodnost nadpraporčík. Jednalo se celkem o 20,4 % tj. 1330 policistek. Nejméně policistů (1,3 %) a policistek (0,3 %) pracovalo na pozici podporučík. Jedná se zde však o minimální rozdíl mezi hodnostmi jako jsou major (1,1 % žen; 1,5 % mužů) či plukovník (1,1 % žen; 1,8 % mužů). Je nutno podotknout, že tyto zmiňované nejméně obsazené pozice jsou pozice, ve kterých nalezneme jak mužské, tak ženské zastoupení. Dvě nejvyšší pozice – brigádní generál a generálmajor byli v roce 2020 zastoupeny pouze muži, kde k 1.1.2020 bylo 18 brigádních generálů a poté byli 28.10.2020 prezidentem České republiky jmenováni dva brigádní generálové na pozice generálmajorů (Moravčík, 2020; Žárská, 2020).

Policisté a policistky na jednotlivých pozicích jsou finančně ohodnocováni dle platových tříd takzvaným základním tarifem náležícím k jejich pracovnímu místu stanoveného dle jedincovo pracovní pozice, dosaženého vzdělání a započítané praxe. Tarifní stupně určující plat policisty a policistky se zvyšují po každém třetím roku stráveném v tomto zaměstnání a horní hranicí je 12. tarifní stupeň, který náleží jedincům, jejichž pracovní činnost je delší než 33 let. Dále může policista/policistka získat zvláštní příplatek například za činnost spojenou s ochranou zájmů státu, kde existuje potencionální hrozba újmy na zdraví; obdržet osobní příplatek; být odměněn například za provedení mimořádného úkolu; získat příplatek za službu v zahraničí či za vedení (PČR, n.d.).

Pro hodnostní označení podporučík stačí jedinci dosáhnout středního vzdělání s maturitou, pro dosažení služební hodnosti poručík či nadporučík musí disponovat alespoň vyšším odborným vzděláním, na hodnosti kapitán a major je nutné již vysokoškolské bakalářské vzdělání a pro vyšší pozice tedy podplukovník, plukovník atd. musí být jedinec vlastníkem magisterského diplomu (Zákon 361/2003 Sb.). Dle procentuálního zastoupení mužů a žen na jednotlivých pracovních pozicích nelze vypozařovat trend, že s navyšující se služební hodností by klesalo procentuální ženské zastoupení. Otázkou by mohlo být, zda je tato obsazenost adekvátní na základě získaného vzdělání jednotlivých pohlaví, kdy zde byl popsán stav, že vysokoškolsky vzdělaných žen je o 16,9 % více než mužů. Za problematické by dále mohlo být označené to, že nejvyšší pozice (brigádní generál a generálmajor) nedisponují žádným ženským zastoupením a na těchto pozicích jsou zaměstnání pouze muži (Žárská, 2020).

## 3 Metodologická část

Ve své metodologické části s použitím kvalitativního výzkumu zmapuji genderovou situaci u Policie ČR z pohledu žen. V této kapitole nejprve představím svůj cíl práce a hypotézy založené na teorii. Následně popíšu zvolenou metodologii sběru dat, samotný sběr dat spojený s výběrem vzorku a finální vzorek respondentů. Dále se budu zabývat etickými zásadami výzkumu a analýzou dat. V neposlední řadě, za pomoci tematické analýzy, interpretuji zjištění a vyvozují z nich závěr.

### 3.1 Metodologie

#### 3.1.1 Cíl práce a hypotézy

V mé práci, za pomoci hloubkových rozhovorů, zkoumám, jak ženy pracující v terénu u Policie ČR vnímají a popisují genderové nerovnosti a překážky v tomto zaměstnání, jakým způsobem se s těmito nerovnostmi či překážkami vyrovnávají a jakou roli tyto nerovné překážky hrají v jejich rozhodnutí pracovat u Policie ČR. Předpokladem, proč by zde mělo k takovým situacím docházet, je fakt, že policejní práce, především ta v terénu, je pojmána primárně jako mužská a stává se tedy prostředím maskulinní dominance, kde ženy kvůli svému pohlaví mohou zažívat různé formy diskriminace.

V empirické části testuji celkem čtyři hypotézy.

H1: Motivace žen přidat se do řad Policie ČR jsou spojené především se životním zabezpečením, s možností pomáhat druhým a se smysluplností této profese.

Situace na pracovním trhu je v současné době (obzvlášť v covidové) velice proměnlivá a lidé mohou zažívat určitý pocit nervozity v otázce udržení si své pracovní pozice. Z těchto důvodů si lidé vybírají pracovní místa, kde panují vyšší šance, že svá zaměstnání neztratí. Jedním z takových míst je státní sektor, kterého je součástí Policie České republiky. Policie ČR dlouhodobě nabírá nové zaměstnance a nabízí jistotu udržení si práce spojenou i s několika finančními bonusy, kterými jiná zaměstnání nedisponují. Práce u Policie ČR je různorodá a jedinec v ní může nalézt kromě finančního zabezpečení taktéž pocit sebenaplnění především díky možnosti pomáhat druhým či bojovat s kriminalitou. Na co se naopak ženy policistky nezaměřují je případné povýšení, ať již z důvodu genderových nerovností během procesu povyšování,



kterých jsou si vědomi či z důvodu případného problematického slazení rodinného a pracovního života.

H2: Při výkonu práce (administrativní a terénní) u Policie ČR, je na ženy zde zaměstnané vyvíjena zvýšená potřeba přijmout určité rysy maskulinního jednání a projevy feminity jsou brány jako neprofesionální.

Ženy nastupující do práce v terénu k Policii ČR si jsou vědomy, že tato práce obsahuje zvýšený výskyt maskulinních rysů, který (alespoň některé z nich) budou muset i ony ve svém jednání používat. Maskulinní chování si budou muset osvojit, jednak proto, že samotná náplň jejich práce si taková jednání žádá (zatýkání, zpacifikování zločince, vybudování respektu...) a rovněž proto, že i jejich mužští kolegové preferují takový typ chování. Muži pojmají feminní jednání jako nežádoucí a nevhodné pro tyto pracovní pozice, a ženy tak přijímají pravidla genderového kontraktu.

H3: Na ženy pracující v terénu u Policie ČR je kladen větší tlak týkající se podávání řádných pracovních výkonů a výsledků.

Z důvodu menšinového zastoupení žen v terénních pozicích u Policie ČR, jsou ženy na těchto pracovních pozicích pod větším dohledem, jejich jednání je více posuzované a klade se na ně větší zodpovědnost. Ženy tak mají menší prostor dělat chyby, je jim méně prominuto a musí neustále dokazovat, že jsou vhodnými adepty na tyto pozice, jak svým nadřízeným, tak svým kolegům.

H4: Muži zaměstnaní u Policie ČR se vyznačují vyšší šancí na povýšení než ženy zde zaměstnané.

Ženy mají omezený přístup k potencionálnímu povyšování z několika důvodů. V maskulinním prostředí se mohou potýkat s homosociální reprodukcí, s genderovými stereotypy spojenými s tím, že ženy nedisponují vlastnostmi nutnými pro vyšší pozice (vést tým, rozhodnost, asertivita...) či že žena by měla být primární pečovatelkou o rodinu a muž naopak živitelem. Názory týkající se tradičního genderového pojetí fungování rodiny zastává i řada žen, které na základě těchto genderových norem determinují své životní cíle a priority.

H5: Genderové nerovnosti na pracovišti negativně ovlivňují zdravotní stav žen pracujících v terénu u Policie ČR.

Nerovné genderové podmínky působící na ženy zaměstnané v maskulinních povoláních, mají negativní vliv na jejich psychické i fyzické zdraví. Ženy zažívající genderové nerovnosti v práci se potýkají s větší mírou stresu, trpí pocitem izolovanosti, pracovním vyčerpáním atd. V návaznosti na tyto pracovní problémy mohou ženy nerovné genderové situace řešit například alkoholem, což přináší další množství problémů.

### **3.1.2 Metodologie sběru dat**

Pro zodpovězení mých výzkumných otázek a zjištění výzkumného cíle, jsem zvolila kvalitativní přístup, který je pro tuto práci vhodný především z důvodu, že výzkumník získává podrobný popis a vhled do života jedince, může se ponořit do hloubky daného tématu a seznamuje se s životními zkušenostmi a názory samotných aktérů. Výzkumník tak získává řadu subjektivních výpovědí, které mu slouží jako data, se kterými následně pracuje ve své analýze, konstruuje z nich obraz a snaží se pochopit současné dění a vytvořit podrobný popis toho, co vyzoroval (Hendl, 2016; Petrušek & Lorencová, 1993).

Rozhovory byly získávány za pomoci předem připravovaného seznamu otázek, na které jsem chtěla získat odpovědi. Nebylo pro mě důležité, v jakém pořadí budou otázky zodpovězeny, ale spíše jsem se snažila o plynulost a přirozenost rozhovoru. Několikrát nastala situace, že některé otázky byly respondentkami zodpovězeny bez mého dotazování (samy vyplynuly z konverzace), a tak byly tyto otázky automaticky přeskočeny a alespoň nenarušovaly průběh rozhovoru. Struktura otázek mi však byla užitečná při následném porovnávání odpovědí, kdy byla orientace v nich díky tomuto seznamu snazší. Kromě daných otázek jsem nechávala respondentky, aby se samy rozpovídaly o čemkoli, co je v této oblasti napadne a co považují za důležité, čímž jsem mohla získat novou perspektivu zkoumaného problému a nové podněty k zamyšlení a ke zkoumání. Důležité pro mě bylo, aby rozhovor byl respondentkám příjemný a cítily se během něho komfortně, díky čemuž pro ně bylo během rozhovorů jednodušší vyjádřit své skutečné pocity (Hendl, 2016).

### 3.1.3 Výběr vzorku respondentů a sběr dat

Při výběru svých participantek jsem, na základě svého výzkumného cíle a hypotéz, měla předem určená následující kritéria, která musely respondentky splňovat – respondentka musela být žena a musela vykonávat práci u Policie České republiky, a to nejen tu kancelářskou, nýbrž taktéž práci v terénu. Celkem bylo provedeno osm rozhovorů s ženami splňujícími tyto podmínky.

Již před samotným hledáním a oslovováním vhodných respondentek do své práce, jsem věděla, že určitý počet participantek, splňující zmíněné podmínky, mi bude ochoten odpovědět na mé otázky, jelikož jsem několik žen policistek znala osobně či mí známí znali takové ženy a rovnou mi na ně předali kontakt. I navzdory lehké komplikaci, že několik z těchto oslovených žen navrhovaný rozhovor odmítli z důvodu, že se o situacích na pracovišti a obzvlášť o těch negativních nechtějí bavit, jsem díky policistkám souhlasících s rozhovorem, obdržela další kontakty na jejich kolegyně a povedlo se mi tak shromáždit, jak již bylo zmíněno, osm rozhovorů. Poslední tři uskutečněné rozhovory byly provedeny metodou zvanou sněhová koule, u které výzkumník získává nové kontakty s pomocí osob, se kterými byl již rozhovor proveden (Jeřábek, 1992). I přes tuto skutečnost můj vzorek respondentek tvoří pouze dvě kolegyně pracující na stejném oddělení, což dle mého může být i přínosem pro možnost porovnání, jak dvě ženy hodnotí jedno stejné pracovní prostředí. Ostatní participantky jsou vždy zaměstnané na jiném policejním oddělení. Všechny rozhovory se uskutečnily v období od dubna 2021 do června 2021 a to v takovém prostředí, jaké si samy participantky zvolily. Některé preferovaly on-line schůzku (kvůli pandemické situaci), jiné mě pozvaly k sobě domů a se zbývajícími respondentkami byly rozhovory prováděny v kavárně. Kromě toho, že byly všechny rozhovory nahrávány na mobilní telefon jsem si během rozhovorů psala poznámky týkající se informací, které respondentka zmínila během svého monologu a ke kterým bych následně ještě chtěla získat podrobnější informace, jelikož byly tyto informace obohacující a užitečné pro můj výzkum. Rovněž jsem měla u všech rozhovorů k dispozici scénář s okruhy a otázkami, na které bych chtěla získat odpovědi a následně tak byla schopná naplnit svůj cíl práce. Všechny rozhovory trvaly okolo hodiny a u participantek jsem nezapomínala, až na jednu dotazovanou, že by je nějaká oblast, o které vypovídaly, vyváděla z míry či o ní nechtěly hovořit. Respondentky mi otevřeně a ochotně vyprávěly, jak se na svém

pracovišti cítí, s čím se potýkají a jaké pozitivní i negativní situace se jim na pracovišti přihodily. K takové otevřenosti mi nejspíše pomohla i skutečnost, že jsem žena, z čehož důvodu, jak i samy dotazované v rozhovorech zmiňovaly, je lépe pochopím a dovedu si představit, jak dané situace prožívají a hodnotí. Jedna z respondentek se mi již na počátku rozhovoru přiznala, že o tom, zda rozhovor vůbec absolvovat dlouho přemýšlela, jelikož jí je nepříjemné si na některé aspekty ve své práci stěžovat a nepřeje si, aby rozhovor vyvolával dojem, že svou práci hodnotí negativně a nenaplnuje ji. Právě u tohoto rozhovoru jsem rozeznala onu zmiňovanou ostýchavost se plně vyjádřit k daným tématům a respondentka se vždy snažila volit taková slova či probíranou věc popisovala tak, aby bylo zřejmé, že by dané situace a problémy mohly být horší či je ve výsledku ráda za takové zkušenosti, ze kterých si nakonec mohla odnést něco užitečného a poučného do budoucna. Na začátku každého rozhovoru jsem respondentkám zopakovala svůj výzkumný záměr, zmínila etický kodex a věci s ním spojené jako je obeznámení, že je rozhovor nahráván. Dále následovaly zahřívací otázky, přes které jsem se postupně dostávala k otázkám a okruhům, které mě primárně zajímaly a byly klíčové pro můj výzkum.

### **3.1.4 Vzorek respondentů**

Ve své práci jsem pracovala s rozhovory, které byly získány s následujícími participantkami (viz tabulka 2).

**Tabulka 2. Vzorek respondentek**

<b>Jméno</b>	<b>Počet let u PČR</b>	<b>Hodnost</b>	<b>Vzdělání</b>
Markéta	18	Praporčík	Středoškolské s maturitou
Zdeňka	21	Praporčík	Středoškolské s maturitou
Johana	10	Podpraporčík	Středoškolské s maturitou
Eva	23	Praporčík	Středoškolské s maturitou
Jana	12	Praporčík	Středoškolské s maturitou
Kateřina	3	Nadstrážmistr	Středoškolské s maturitou
Jaroslava	6	Podpraporčík	Středoškolské s maturitou
Tereza	8	Praporčík	Středoškolské s maturitou

Skutečnost, že dotazované nejčastěji disponují hodností praporčík, je celkem logická, jelikož je tato hodnost ženami třetí nejjobsazovanější hodností v rámci všech hodností u Policie ČR a s touto hodností je primárně spojena práce v terénu, což bylo kritérium, které jsem u respondentek vyžadovala. To samé lze tvrdit rovněž u vzdělání dotazovaných žen, kde všechny ženy mají středoškolské vzdělání s maturitou, a to z důvodu, že jedinci s vyšším vzděláním obvykle obsazují vyšší pozice, které nejsou primárně spojené s prací v terénu.

### **3.1.5 Etický kodex**

Během celého výzkumu jsem se řídila etickými pravidly sociologického výzkumu. Již během kontaktování potenciálních respondentek jsem participantky obeznamovala se záměry svého výzkumu, které jsem následně na osobní či internetové schůzce více specifikovala a seznamovala je s celkovým průběhem, okolnostmi a jejich možnostmi, které mohou využít nejen po celou dobu našeho rozhovoru, ale i po něm. Participantky si byly vědomy, že je celý rozhovor nahráván na mobilní telefon. Posléze jsem také získala informovaný souhlas od každé z dotazovaných, kde jsem kladla důraz na to, aby se respondentky cítily co nejvíce komfortně a v bezpečí, z čehož důvodu jsem je ujistila, že mohou rozhovor kdykoli ukončit nebo odmítnout, aby určité pasáže či i celý rozhovor nebyl nakonec použit. Také jsem jim garantovala, že provedený rozhovor bude zcela anonymní a jejich identita nebude žádným způsobem odhalena například za pomoci změněných jmen atd. (Hendl, 2016).

### **3.1.6 Analýza dat**

Jako metodu pro svou analýzu dat jsem zvolila tematickou analýzu. Tato analýza byla vybrána, jelikož je jejím cílem analyzovat informace o dané osobě, skupině či situaci v určitém prostředí. Jejím cílem je snaha získat hlubší porozumění zkoumaného tématu, rozklíčovat opakující se témata a oblasti a zachytit danou podstatu tak, jak je interpretována samotnými aktéry s důrazem na jejich pocity a zkušenosti. Výsledkem analýzy získaného materiálu jsou tematické modely (Guest et al., 2012).

K analýze rozhovorů jsem využila otevřeného kódování, kdy s jeho použitím jsem nejprve jednotlivé rozhovory poslouchala, následně, pro zjednodušení práce s rozhovory, je přepsala do písemné podoby a zanonymizovala. V takto upravených rozhovorech jsem následně mapovala témata a podtémata objevující se v každém rozhovoru a všímala si kritických míst. Poté, co jsem již identifikovala klíčová témata, přináší otevřené kódování výhodu, že je za jeho použití následně možné vidět nalezená témata vcelku, a pokud se již neobjevují další nová témata, je možné finální témata posléze vzájemně kombinovat a organizovat. Během celého procesu je důležité stále

myslet na cíl práce, na okruhy, které chci zanalyzovat a jaké další odpovědi chci získat (Hendl, 2016).

### **3.2 Výsledky a interpretace dat**

Na základě tematické analýzy a otevřeného kódování, se mi podařilo identifikovat následná stěžejní témata, která hrají pro participantky podstatnou roli v oblastech týkající se genderových nerovností či překážek objevující se na pracovišti Policie ČR. Témata, se kterými budu dále pracovat a interpretovat jsou následující:

*Motivace přidat se do řad Policie ČR a následná spokojenost s tímto rozhodnutím*

*Práce v terénu u Policie ČR z genderového hlediska*

*Přístup vedení a kariérní růst*

*Pracovní kolektiv*

*Genderově podmíněné situace*

*Možné dopady na fyzické či psychické zdraví*

*Návrhy ke zlepšení*

#### **3.2.1 Motivace přidat se do řad Policie ČR a následná spokojenost s tímto rozhodnutím**

##### **Motivace žen pro vstup k Policii ČR**

Důvody, proč se dotazované ženy rozhodly pro práci u Policie ČR, jak již v teoretické části uváděly například Sahgal (2007) či Yim (2009) ve svých pracích zkoumající policistky v jiných zemích, jsou že se jedná o stabilní a jistou práci, nabízející mnoho finančních výhod a jedincovi se zde nabízí možnost seberealizace a pocit, že chrání a pomáhá druhým. Fakt, že vítají, že je práce stabilní a objevuje se zde pouze minimální riziko výpovědi například kvůli ekonomické krizi, uvedlo jako jednu z hlavních výhod šest žen z osmi dotazovaných. Dvěma ženám tato nabídka stabilní pozice a relativně velká šance, že budou do policejních řad přijaty, zvládnou-li přijímací řízení, pomohly v rozhodnutích, jaké práci se po ukončení vzdělání věnovat.

*„Situace na trhu práce je teď hrozná. Je to strašnej boj a řekla bych, že v dnešní době člověk bez známostí nemá šanci získat žádnou pořádnou práci a z práce ve fabrice bych se zbláznila. Proto jsem byla ráda, že mi kamarád vnuknul nápad jít to zkusit právě k policii, kde stačí projít přijímacím řízením a práci máte takřka jistou.“ (Tereza, 8 let u PČR)*

Kromě těchto zmiňovaných benefitů, byla pro čtyři dotazované práce pro Policii ČR snem již od dětství a již jako malé říkávaly, že se chtějí stát policistkami. Policejní práci chtěly vykonávat, jak kvůli možnosti pomáhat druhým, tak rovněž i z důvodu, že jim tato práce přišla zkrátka zajímavá a věřily, že je bude bavit a naplňovat.

Důvody žen, proč si zvolily práci pro Policii ČR, lze tedy rozdělit na dva tábory. Kromě jistoty práce, která se objevuje jako jedna z hlavních motivací na obou stranách, se zde vynořuje skupina obsahující ženy, které nevěděly, jakou práci po ukončení studia zvolit či nemohly nalézt takovou profesi, která by alespoň minimálně splňovala jejich kritéria pro ně akceptovatelné práce, a tak se rozhodly začít kariéru policistky. Na druhou stranu zde můžeme identifikovat skupinu policistek, pro které byla práce u policie dětským přáním, lákala je a v dospělosti se jim tento sen splnil.

### **Spokojenost s touto volbou**

Ačkoli se ženy přidaly do policejních řad z odlišných důvodů, nedá se říct, že ženy, které si přály stát se policistkami již od svého dětství a o tuto oblast jevily zájem ještě před podáním přihlášky, jsou nakonec u Policie ČR spokojenější než ty, z nichž se staly policistky kvůli existenčním důvodům.

*„...práce u policie mě vždy lákala, jako malá jsem k policistům vzhlížela a říkala, že jednou budu taky takhle pomáhat a starat se o bezpečí lidí.... Ze začátku jsem byla z týhle práce vopravdu nadšená, musím říct, že mě fakt naplňovala a chodila jsem do ní s radostí. Měli jsme super kolektiv, prostě všechno klapalo. Po 15 letech se to ale rapidně změnilo. Začal bejt na nás vyvíjenej větší tlak ze strany vedení, kolektiv se začal hodně měnit a práce s mladšíma je pro mě horší a náročnější.... Ted' u policie zůstávám hlavně kvůli rentě a tý jistotě no.“ (Eva, 23 let u PČR)*



*„Nedá se říct, že jsem u policie vyloženě nespokojená, ale jsou zde věci, které mi prostě nevyhovují, především psychická zátěž a dlouhé směny, hlavně ty noční, který mi prostě dávaj čím dál víc zabrat. Tak že kdyby mi někdo nabídnul něco lepšího asi bych neváhávala a odešla. Měla jsem v plánu dosáhnout, alespoň na tu minimální rentu, ale nevím jestli to zvládnou no....“ (Kateřina, 3 roky u PČR)*

Kromě Kateřinou zmíněných zátěží, které tato práce obnáší, poznamenává Kateřina a s ní i Jaroslava, jiný pro ně palčivý problém. Jedná se o založení rodiny. Podle nich policejní práce a plán založit rodinu absolutně nejdou skloubit dohromady či by bylo dle nich takové rozhodnutí ve velké míře fyzicky i psychicky náročné. Z toho důvodu obě respondentky soudí, že by se po rodičovské dovolené do této práce nejspíše nevrátily a vybraly by si jinou méně časově, fyzicky i psychicky náročnou práci, kde neriskují své zdraví. K této myšlence se přiklání i Tereza, která však zmiňuje, že na tyto úvahy je ještě brzy a nyní je v práci spokojená. Ostatní dotazované, buď děti vůbec neplánují či je měly ještě před příchodem k policii.

*„...no jsem ráda, že děti už mám zmačknuté a teď když jsem našla něco, co dělám s nadšením, nemusím tohle řešit. Asi by to se to zvládnout dalo, ale žádnéj med by to určitě nebyl... to fakt ne...“ (Johana, 10 let u PČR)*

Johana, pro kterou byl sen stát se policistkou, dále vypovídá, že ona sama by svou práci neměnila, avšak mnoho jejích, teď již bývalých, kolegyně odešlo, jelikož byla daná práce daleko náročnější, než předpokládaly.

Ženy zaměstnané u Policie ČR mohou zjistit, že určité prvky jejich práce jsou jim nepříjemné a nevyhovují jim. K takovým poznatkům docházejí jak okamžitě po nástupu do své profese, tak i po nějaké době, co již tuto práci vykonávají a určité nevídané aspekty se teprve vynořují. Ženy mohly například mít jiné představy o náplni policejní práce, domnívat se, že dané úkony (práce na směny s nočními, jednání s bezdomovci, s opilými jedinci...) budou zvládat či si na ně zvyknou nebo (v případě druhého zmiňovaného scénáře) se časem u policie objevily takové změny (změna vedení či kolektivu), že by z důvodu těchto změn některé ženy policejní práci raději opustily. Potýká-li se žena s takovými jí nevyhovujícími podmínkami, motivace, proč se do policejních řad připadala hraje minimální roli. Kromě toho respondentky zastávají

názor, že pro mladé policistky plánující založit si rodinu by byla práce u policie opravdu náročná a spíše by doporučily zvolit jinou klidnější profesi.

### 3.2.2 Práce v terénu u Policie ČR z genderového hlediska

Ženy pracující u Policie ČR, obzvlášť ty působící v terénu, lze označit jako tokenní ženy (Zimmer, 1988). Takto označované ženy vykonávají svou práci v převážně mužském kolektivu a jejich práce je spojována s častou potřebou maskulinního způsobu jednání. Samotné respondentky jsou si vědomy, že tato práce je společností vnímána především jako mužská a setkávají se s názory, že ženy by takové typy prací (kde je potřeba používat násilí, budovat si respekt...) vykonávat neměly.

Když během rozhovorů přišla řeč na téma, jak respondentky samy hodnotí svou práci a to, zda je tato práce opravdu vhodná spíše pro muže než pro ženy, všechny dotazované až na jednu zastávaly velice podobné stanovisko. Kromě Evy (21 let u PČR), která si pevně stojí za názorem, že je práce v terénu vhodná jak pro muže, tak pro ženy v naprosto stejném měřítku, se ostatní respondentky přiklání k názoru, že ačkoli je v této práci potřeba jak mužského, tak ženského vlivu, je policejní terénní práce vhodná především pro muže a ženy by v ní měly být zastoupeny v menší míře než muži.

*„...pro mě je, když jedeme někam k nějakému případu, hlavní to, abych věděla, že na toho člověka, s kterým tam jedu, se můžu spolehnout, že když se situace nějak vyhrotí, tak vím, že mi bude kryt záda. A jsem radši když mám s sebou parťáka chlapa. Myslím si, že s ženskou bych takovej vztah a jistotu neměla.“ (Markéta, 18 let u PČR)*

*„Nejdřív jsem si myslela, že ženská i chlap mohou tuhle práci dělat naprosto stejně. No hned po pár měsících, možná dřív, jsem zjistila, že bohužel opravdu ne. I když mě zajímá rovnoprávnost mužů a žen, tak tady toho chlapa prostě potřebujete. Jet někam na hospodskou rvačku dvě ženský, tak jsme všem pro smích...“ (Tereza, 3 roky u PČR)*

Ačkoli dotazovaným ženám záleží na rovnocenném zacházení a výskytu stejných příležitostí pro obě pohlaví, přiznávají, že pro tuto práci je vždy bezpečnější, být v každé situaci v terénu s mužem nikoli s další ženou. Zdeňka (21 let u PČR) uvádí, že ideální stav zastoupení jednotlivého pohlaví při vykonávání této konkrétní práce je dle

ní 80 % mužů a 20 % žen, a i poměr 50 ku 50, který by na jiných pozicích vítala, jí zde přijde problematický.

Participantky upozorňují na to, že i přes to, že se domnívají, že by zde měli pracovat ve větší míře muži, neznamená, že ženy zde nejsou potřebné a podotýkají, že stejný názor zastávají i jejich mužští kolegové.

*„...i z rozhovorů, které jsme vedli (s kolegy) vyplývalo to, že ženy jsou u policie potřebné, ale je velmi důležité uvědomit si rozdíly, které mezi pohlavími jsou a nesnažit se je svým přístupem popírat.“ (Johana, 10 let u PČR)*

*„...tahle práce je tvrdá a špinavá a pokud jí chce žena dělat musí bejt prostě od rány. (...) Jsou ale případy, kdy se sahá po ženský a muži ženu vyhledávají. Jsou to hlavně věci týkající se práce s dětmi, když je napadena nějaká žena, zkrátka tam, kde je nutný projevít určitou empatii a nebejt tím drsným policajtem.“ (Zdeňka, 21 let u PČR)*

*„...samozřejmě, že bych byla ráda, aby se ženy dostávaly na místa, kde jsou pořád v popředí chlapi a kde ženský vytláčejou... nemyslím si, ale že tohle je zrovna ten dobrý prostor, kde za tohle bojovat. Neříkám, že ženy tuhle práci dělat nemůžou, jen je tu určitý početní limit, kterej kdyby se překročil, tak by to byl průser. Jinak třeba do politiky nebo do tady těch oblastí, jsem určitě pro, aby se dostávalo víc žen a ukázaly chlapům, že každá ženská nemusí bejt tou puťkou v domácnosti a držet pusu a krok.“ (Tereza, 8 let u PČR)*

Na podnět, zda by respondentky ocenily, aby na jejich pracovišti a na stejné pozici pracovalo více žen, většina dotazovaných přiznala, že ačkoli by ostatní ženy rády podporovaly v oblastech, kde jsou znevýhodňovány, tato práce nabízí pouze omezený počet míst volných pro ženy. Dle dotazovaných je to především kvůli zajištění bezproblémového chodu na pracovišti a snaze vyhnout se možným komplikacím.

Dotazované vnímají svůj přínos a důležitost na těchto pozicích především ve své pečlivosti při administrativě a celkové důslednosti, kdy si ženy na rozdíl od mužů zakládají na tom, aby vše bylo podle předpisů a regulí. Muži dle nich věci často odbývají a záleží jim především na tom, aby věci byly co nejrychleji hotové a nikoli co

nejlépe odvedené. Dále se rovněž domnívají, že v této profesi nastávají případy, kdy je ženský přístup preferovanější než ten mužský. Dítě cítí větší oporu v ženě a má pocit většího pocitu bezpečí a důvěry u ní než u muže. Také žena, která byla napadena především sexuálně, se cítí komfortněji pokud o těch to událostech může hovořit s ženou nikoli s mužem. Ženám se dle dotazovaných lidí celkově více rozprávají, svěřují se jim a hledají u nich určitý typ pochopení.

Jako svou největší slabinu vnímají dotazované ženy fyzickou sílu. Absenci schopnosti vynaložit takovou fyzickou sílu jako muži, která jde ruku v ruce s automatickým buzením respektu, považuje za problematickou i Eva, která jako jediná zastává názor, že žen by zde mohlo být zaměstnáno více a často vykonávají policejní práci v terénu lépe.

*„Máme k dispozici mnoho donucovacích prostředků a fint, jak útočnicka zpacifikovat, tak že se při zásahu spoléhám na to, že s tímhle vším to prostě zvládnou. Ale jo... tady je ten chlap potřeba. Asi kdyby to bylo v práci pade na pade mohlo by to fungovat... bylo by to dobrý podle mě.“ (Eva, 23 let u PČR)*

Eva dále v této souvislosti upozorňuje i na skutečnost, že při nástupu k Policii ČR musela podepsat prohlášení potvrzující, že souhlasí s tím, že jako žena nebude mít v práci žádné úlevy a že musí práci vykonávat dle stejných standardů jako muži. Toto prohlášení si tedy dle jejich slov vzala k srdci, a ačkoli několik let po jejím nástupu se toto lejtro podepisovat přestalo, ona ke své práci má stále takto rovnostářský přístup a hodlá se v práci zcela vyrovnávat mužům. Na čem se ale všechny participantky shodují je fakt, že významnou roli hraje to, jaký typ jedince se do výkonu této práce hlásí.

*„...tuhle práci nemůže vykonávat žádná fíflena, musí to být ženská od rány...do nepohody, na který je vidět rozhodnost a že jí jen tak něco nerozhází. S takovýma ženskýma jde potom pracovat a trochu navyšovat ten jejich počet na vedení... ty ženský co řeší každou modřinku nebo se sesypou potom, co je na ně někdo hrubej a nadává jim, ty tu nemaj něco dělat.“ (Zdeňka, 21 let u PČR)*

Při zamyšlení respondentek, jak ony samy sebe vnímají, řada z nich připustila, že si maskulinní rysy jednání opravdu osvojily a přijaly takové rysy chování za své. Některé by se však identifikovaly jako ženy, které i v osobním životě vykonávají aktivity vhodné pro muže (kutilství, adrenalinové zážitky...) a nenaplnují klasické představy o ženě a některé naopak uvádějí, že ačkoli v práci vědomě svou ženskou stránku upozadují v soukromém životě ji rády dávají najevo.

Dotazované souzní s označením tokenní ženy a uvědomují si, že svým jednáním a postoji přijímají tzv. pravidla genderového kontraktu (Hašková, 2000; Wallace & Kay, 2012). Respondentky rovněž vyjadřují silné sympatie k dorovnání počtu žen v zaměstnáních, kde převažují zpravidla pouze muži a souzní s myšlenkami odstraňování překážek s tím spojenými, ale zároveň přiznávají, že jsou určitá povolání, která jsou více vhodná pro muže a naopak, že se lze setkat s profesemi vhodnými výhradně pro ženy. Soustředily by se na jiné oblasti, kde tyto nerovné poměry v obsazenosti eliminovat (například politické prostředí, navyšování počtu soudkyň, právníků či celkově vedoucích pozic). U práce v terénu je pro dotazované ženy primárním spíše kvalita přijímaných žen než jejich kvantita. Domnívají se, že stále malý počet opravdu schopných žen, je lepší vizitkou a lepším způsobem fungování než velké nucené navyšování počtu žen, které tuto práci zvládat nebudou a budou tak následně ostatním ženám vytvářet špatnou reputaci. Omezený počet zaměstnaných žen se týká výkonu práce primárně v terénu, kancelářské pozice by dle nich měly být obsazovány zcela jiným způsobem.

### **3.2.3 Přístup vedení a kariérní růst**

#### **Vedení**

Způsob vedení a jeho vztah k podřízeným hraje v harmonickém fungování celého útvaru důležitou roli. Vedení by nemělo fungovat na základě žádných genderových předsudků, ke všem svým podřízeným by mělo přistupovat a jednat s nimi rovnostářsky, aby jejich jednání nezpůsobovalo či nepodporovalo vznik toxického prostředí (Berdahl et al., 2018).

Ve všech mnou provedených rozhovorech bylo snadné rozpoznat lehké rozpaky, když přišla řeč na téma vedení a dotazované jen potvrzovaly tvrzení, jak je správně fungující vedení klíčové pro chod oddělení a spokojenost zaměstnanců.

Bude-li soustředěna pozornost na vedení ve spojitosti s genderem uvádějí ho ženy víceméně jako rovnostářské. Dotazované si všímají možností, poskytované vedením, využít určité výhody či možnost použít v určitých kritických situacích jako výmluvu své pohlaví, avšak upozorňují na fakt, že pokud se rozhodnou hojně využívat těchto privilegií a výmluv, jsou poté kvůli takovému jednání kolektivem odsuzovány a vyčleňovány z něho.

*„Když se třeba blíží konec směny a jsme někam zavolaný (někdo zavolá policii), tak je vidět, že vedení nám předhazuje radši možnost tam poslat hlídku, kde jsou dva chlapi, a ne smíšená hlídka.“ (Johana, 10 let u PČR)*

*„...jo, jsem si vědoma, že jako žena o dost snadněji najdu v některých situacích, když se stane nějaká průšvih, nějakou výmluvu a vedení na to málo kdy oponuje, ale byla jsem svědkem toho, jak ten mužskej kolektiv to nebere moc dobře a bere to jako nespravedlnost... maj pak řeči typu – tak proč jsi sem lezla, když pak máš potřebu se vymlouvat a tak, tak že se snažím tohle vůbec nevyužívat...“ (Tereza, 8 let u PČR)*

Dotazované se tedy snaží o nastolení zcela rovnostářského přístupu a straní se využívání či přijímání nabídek k úlevám z důvodu, že jsou ženy. Jedním z důvodů odmítání těchto nabídek jsou negativní reakce mužské části pracovního kolektivu, ale také to, že ženy samy chtějí dokázat sobě i okolí, že nepotřebují žádný speciální přístup a dokážou vykonávat dané úkony stejně jako muži. Respondentky připouští, že jsou díky takovému jednání občas vystavovány nekomfortním situacím (např. kvůli hygienickým potřebám při menstruaci), které muži nemusí řešit, ale pokud-li chtějí vykonávat tuto práci, musí se v těchto případech přizpůsobit ony práci a nikoli práce jim.

Ve výsledku tak mohou ženy pociťovat tlak ze strany kolegů na nutnost podávání co nejlepších výkonů a mohou prožívat určitou míru stresu, jelikož ví, že každá jejich chyba bude posuzována přísněji. Rovněž ony samy mohou na sebe klást větší nároky, jelikož se snaží co nejvíce do pracovního kolektivu zapadnout a dokázat mužům, že nepotřebují žádné úlevy.

*„Moc dobře vím, že jsou situace, kdy jsem sama na sebe moc tvrdá a být mužem, tak nastalou situaci řeším snadněji a pod menším stresem, ale protože jsem žena v tomhle povolání, furt se mi honí hlavou, že to přece jen zvládnou vyřešit jinak... nebo se o to alespoň snažím....“ (Johana, 10 let u PČR)*

Co však dotazované vnímají jako palčivější problém než genderové nerovnosti v oblasti vedení, je nevyhovující fungování vedení, které často jedná vůči svým podřízeným arogantně a také vydává pro ně nepochopitelné a nelogické příkazy a nařízení.

*„Některý ty příkazy co dostanem, to přestává rozum stát, ale i když je všem jasný, že to nedává smysl a mohli by se to dělat daleko líp nikoho to moc nezajímá. To mě trochu mrzí, tahle práce by šla dělat daleko líp a efektivnějš, ale bohužel no... Přijde mi, že ty nahoře úplně ztrácí pojem o tom, co my tady děláme a jak to děláme.“ (Markéta, 18 let u PČR)*

*„Já bych třeba pro vedení zavedla nějaký povinný kurzy, jako psychologie, managementu, aby se tam naučili o tom, jak vést kolektiv, aby třeba někdo posoudil nějaký odborník, zda ten člověk se na to typově hodí, jestli zvládne správně vést kolektiv, a to ne jen po odborný stránce, ale i po tý lidský...“ (Johana, 10 let u PČR)*

### **Stoupání v kariérním žebříčku**

Ze zkoumané literatury byla za doménu, kde ženy pocítují největší míru nerovností, jak u jiných maskulinních povolání, tak u policie, oblast týkající se povyšování (Palovčíková et al., 2005; Sahgal, 2007). Co se týče kariérního růstu, kromě jedné participantky, žádná z dotazovaných o této sféře nezačala mluvit sama od sebe. Na toto téma musela být vždy mnou zavedena řeč, jinak by respondentky ani nenapadlo o stoupající pracovní kariéře vůbec hovořit. Z toho důvodu není ani překvapující, že většina participantek se nevyznačuje ambicemi či že vůbec nepřemýšlí o možném postupu na vyšší pozice.

*„K policii jsem se nehlásila proto, abych tady honila kariéru. Chtěla jsem vždycky pracovat v terénu a sjednávat v něm pořádek, pomáhat lidem. Ne sedět někde za stolem, dělat takový množství administrativy a pořádně ani nevědět, co se děje tam venku.“*

(Jana, 12 let u PČR)

*„Popravdě jsem nikdy ani o týhle možnosti nepřemýšlela. Soustředím se na svojí práci, která mě zatím celkem naplňuje a žádný změně ani postupu veš jsem zatím opravdu nepřemýšlela.“* (Tereza, 8 let u PČR)

Pro dotazované ženy není tedy téma povyšování, ať vědomě či nevědomě, prioritou bez ohledu na to, jak dlouho již tuto práci vykonávají. Ani ženy pracující u Policie ČR 10 či 20 let zájem o povýšení nejeví. Respondentky se více soustředí na jejich aktuální pracovní pozici a často vyzdvihují její pozitiva nesoucí především možnost pomáhat a dohlížet na pořádek v ulicích. Jediná žena projevující určitý zájem o povýšení byla Kateřina, která vypověděla, že šanci dostat se v kariérním žebříčku výše by uvítala, ale nehodlá pro to dělat více než v práci ukazovat své kvality a dobré výsledky a čekat, zda jí nějaká shoda okolností nepřinese příležitost lepšího postavení.

*„...párkrát už jsem nad tím přemýšlela, ale vzdělání si vylepšovat se mi moc nechce a lézt někomu do zadku taky ne. Tak že uvidíme, jestli se nestane nějakou zázrak, ale nevím... upínat se na to nechci, protože bych pak mohla bejt zklamaná...“* (Kateřina, 3 roky u PČR)

Názor, že v otázce povyšování je nutné býti u vedení v oblibě a rovněž s ním navázat intenzivnější vztah, než mají ostatní podřízení, zmínily další tři dotazované ženy.

*„Člověk musí bejt celkem vlezloprdelka, aby si ho vedení všimlo.“* (Jaroslava, 6 let u PČR)

Celkem šest dotazovaných žen pociťuje a podporují tak tvrzení Křížkové (2003) či Wallace a Kaya (2012), že muži především díky svému pohlaví mají větší šance na kariérní postup než ženy. Respondentky netvrdí, že je kariérní postup pro ženy zcela vyloučen, ale pociťují, že vedení je více nakloněno mužům a ženy mající aspirace na



povýšení musí vynaložit větší úsilí na probíjení se na vyšší pozice a je u nich nutné více dokazovat, že jsou vhodnými kandidáty než muži.

*„Kam má ženská reálnou možnost se dostat je podle mě vedoucí oddělení, tam je to možná o tý oblibě nebo tak, ale vyšší pozice tam mi přijde že to pohlaví hraje větší roli...vzdělání a známosti hrajou taky určitou roli, ale je vidět, že ty chlapi tak nějak drží pospolu, drží si fleky a tak“ (Zdeňka, 21 let u PČR)*

Fakt, že si většina dotazovaných žen myslí, že pohlaví hraje v povyšování tak významnou úlohu, může mít důležitou roli v tom, že kvůli tomu ani o pracovním postupu nepřemýšlí a neprojevují o něj zájem. Kromě tohoto důvodu, zmiňuje, v mém výzkumu jedna respondentka plánující založení rodiny v blízké době, jako důvod, proč o povýšení vůbec neusiluje, rodičovství. Tuto práci pojímá pouze jako dočasnou a ví, že až založí se svým partnerem rodinu, tato práce již pro ni nebude připadat v úvahu a celkově by se tomuto maskulinnímu prostředí ráda vyhnula a buď byla ženou v domácnosti nebo byla zaměstnaná v nějaké méně časově náročné práci, kde by se mohla setkávat s více ženami ideálně s dalšími matkami. Tato výpověď dotazované koresponduje s tím, na co poukázali ve své práci Apperson et al. (2002), a to sice na konflikt mezi prací a rodinou vyvěravající především u žen, které pojímají rodinu za svůj životní závazek a rodičovská role je pro ně významnější než ta pracovní.

Přístup vedení z genderového hlediska se dotazovaným nezdá příliš problematický a pokud-li se nad ním mají zamyslet, všímají si spíše výhod, kterých mohou díky svému pohlaví využívat a které jim vedení nabízí. Těchto privilegií se však snaží nevyužívat, jak kvůli faktu, že v důsledku toho nejsou oblíbené v mužském kolektivu, tak rovněž proto že jim samotným takové jednání nepřijde loajální a nerezonující s faktem, že ženy i bez určitých ústupků dokážou tuto práci vykonávat stejně jako jejich mužští kolegové.

V otázce vedení, označují ženy za problematičtější než genderové nerovnosti, nelogická nařízení a špatné fungování arogantního vedení, kde ony samotné předestírají mnoho možných řešení, jak by vedení mohlo jednat lépe a celkový průběh veškerého dění na oddělení by tak byl harmoničtější a snazší, ale jejich návrhy nejsou vyslyšeny. Změnit zaseté principy a nařízení je dle dotazovaných opravdu obtížné. Dotazované by tak ocenily provádění lepšího výběru lidí, kteří tyto pozice obsazují. Uvítaly by například

povinná školení či aby každý výše postavený měl reálné povědomí o tom, jak jejich práce v praxi vypadá.

Sféra povyšování, která byla v teoretické části označována za jeden z nejpalčivějších problémů, co se genderových nerovností v maskulinních povolání týče, je dotazovanými ženami rovněž označována za problematickou. Respondentky v jisté míře vnímají, že muži mají jednodušší cestu k povýšení díky svému pohlaví, ale také upozorňují, že zde hrají roli i další parametry jako vzdělání, a především známosti a vybudování intenzivnějšího vztahu s osobou nadřízenou. Jak bylo v teoretické části rovněž zmíněno, nastává pro ženy fáze přehodnocování svých priorit a celkově svého životního stylu, ve chvíli, kdy chtějí založit rodinu, a tak nemusí ani disponovat aspiracemi na povýšení. V důsledku toho například jedna z dotazovaných plánuje úplnou změnu povolání, která by byla pro ni méně fyzicky a psychicky náročná a nepohybovala by se v maskulinním pracovním prostředí. Z tohoto důvodu ani netouží po povýšení, jelikož ví, že po založení rodiny se bude chtít věnovat primárně této oblasti a kariérní růst pro ni nebude klíčovým.

### **3.2.4 Pracovní kolektiv**

#### **Vztahy na pracovišti**

Ženy pracující v maskulinních povoláních, kde většinu zaměstnanců tvoří muži, se mohou často potýkat s problémy jako nevycházení s mužskými spolupracovníky, nezapadnutí do pracovního kolektivu či úplné vyloučení z něho (Wallace & Kay, 2012; Vajbarová, 2017). U práce pro Policii ČR, jak již bylo nastíněno v podkapitole „*Práce v terénu u Policie ČR z genderového hlediska*“, hraje pracovní kolektiv důležitou roli nejen z důvodu psychické pohody na pracovišti, ale při výkonu policejní profese se navíc jedinec může dostat do situací, kdy potřebuje vědět, že se může na své spolupracovníky spolehnout a že společně jako tým případnou krizi zvládnou. Respondentky si tuto důležitost týmového ducha spojeného s důvěrou ve své spolupracovníky uvědomují, a proto se samy snaží o to, aby pracovní prostředí bylo co nejharmoničtější. Avšak i v této sféře lze nalézt určité typy nerovností, překážek či problémů.

Všechny dotazované se shodují na tom, že záleží, jaký typ ženy se do této práce hlásí. Rovněž je dle nich podstatné, jak se nově nastupující žena první dny odprezentuje, jaký typ charakteru ukáže a jaké nastaví svým kolegům hranice, kam mohou zajít.

*„To, zda ženská do kolektivu zapadne záleží hodně na tom, jaký typ ženský přijde a jak se celkově adaptuje na tohle prostředí. Je jasný, že určitej podtext toho, že jsem ženská to mít vždycky bude, ale to neznamená, že do toho mužskýho kolektivu nezapadnu.“*

(Zdeňka, 21 let u PČR)

Respondentky jsou si tak vědomy, že mírné rozdíly i pro ženy, které jsou muži přijímány nejvíce, se zde vyskytují, ale nevnímají je jako problematické. Fakt, že muži a ženy spolu nemohou jednat zcela stejně jako stejná pohlaví mezi sebou, považují za přirozený.

*„Nesetkala jsem se s odsouzením ani předhazováním toho, že jsem žena a nezvládnou toho tolik co muž. Sama za sebe musím říci, že mužská část kolegů, vždy snáze přijme, když přiznám, že to nezvládnou, než hru na hrdinku a pak situaci nezvládnout. (...) Zažila jsem mnoho vypjatých situací, mnohdy jsme šli na hranice sil, ale nikdy jsme se s kolegy nenechali padnout a vždycky jsme si pomohli.“* (Johana, 10 let u PČR)

Ačkoli si tedy ženy na své mužské kolegy nijak nestěžují a mají pocit, že do pracovního kolektivu zapadly, všechny respondentky, až na Kateřinu (která pracuje u Policie ČR nejkratší dobu), se svěřily, že byly svědky toho, jak některé ženy mužský kolektiv nepřijal a kvůli této skutečnosti nakonec podaly výpověď. Na vlastní kůži musela takový typ situace řešit i Zdeňka.

*„Když jsem k policii nastoupila, na oddělení ještě nepracovalo moc ženských a já byla jako jedna z prvních na této pozici. No a jako ženská která nějak vypadá, pečuje o sebe a je celkem hubená, mi jeden z kolegů dával vůči mé osobě silně najevo své nesympatie. Choval se ke mně opravdu odměřeně, snažil se se mnou, pokud to bylo možné nemít hlídku a takový ty věci. Dnes jsme ale skvělý partáci, ale musela jsem si to hold vybojovat. Ukázat mu, že na to mám a že je na mě spoleh. Když ledy mezi námi pookřály, přiznal mi, že se tak choval především proto, že mu ženský nepřišly jako dobrý*

*parťáci a že prostě se o mě i bál a nechtěl, aby se mi něco stalo, je vůči ženám ochranářskej no a takhle to dával najevo... “ (Zdeňka, 21 let u PČR)*

Podle Evy je důležité, že ona sama dala jasně najevo jaká je, že po všech stránkách má na to vykonávat policejní práci, kolegové se na ni mohou spolehnout a také – což je také jeden z klíčových aspektů ovlivňující, zda žena bude přijata mužským kolektivem pozitivně, ukázat, jak se s ní celkově tráví čas. Tento atribut hraje důležitou roli, jelikož například policejní hlídka v podobě dvojice tráví několik hodin společně v autě a náplní jejich práce je projíždění kontrolních bodů. Pokud si tedy tito dva kolegové spolu nerozumí, tento čas strávený společně je pro oba účastníky nepříjemný a mužský kolega své pocity a názory ventiluje dalším svým kolegům, což, pokud jsou jeho pocity negativní, může být pro ženu, co se týče oblíbenosti v kolektivu, ztěžující okolností.

*„Podle mě může ženská s chlapama vycházet celkem v pohodě. Já mám tu výhodu, jelikož jsem orientace, jaký jsem, že kecáme i o ženských, ale i u těch ostatních ženských... jo je jasný, že rozdíl tam bude znát, vtípky na jejich účet tam budou, to že občas budou preferovat kolegu před ženou taky, ale je to něco co žena musí brát s nadhledem a hlavně ukázat chlapům, jaká jsi a ty jejich urážky jim oplácet ... pak se z toho vlastně stane takovej docela vtipnej standard.“ (Markéta, 18 let u PČR)*

Dotazované ženy si všímají mírných rozdílů v tom, jak je jejich kolektiv přijímá, především v oblasti preference mužů před ženami, vtípků na jejich pohlaví a pokud udělají chybu, rýpavou zmínku od mužů o tom, jakého jsou pohlaví. Respondentky však upozorňují na to, že pokud žena chce vykonávat tuto práci musí takové situace přijmout a nezaobírat se jimi. Musí počítat s tím, že nějakou situaci vyhodnotí muž jinak než žena, naučit se mužům vracet úder či jim ukázat, kam mohou zajít a jaká průpovídka je již přes čáru. Ženy, které se neumí povznést nad těmito okolnostmi a neumí mužům vytyčit hranice, jaký přístup je v pořádku a jaký nikoli, nemají dle dotazovaných žen u Policie ČR, co dělat.

Eva vnímá větší rozdíly, rozdělující kolektiv, mezi věkovými kategoriemi než v genderových aspektech.

*„Když jsem nastoupila, měli muži ze začátku potřebu mi dávat najevo, že jsem žena, ale po tom, co jsem se je naučila usměrňovat a jejich řeči na moje ženství vymizeli, cítila jsem se v tomto kolektivu opravdu skvěle. (...) S nově příchozíma se to ale začalo měnit a s téma novejsma už si tolik nerozumím, nemáme moc společných témat ani názorů na věci a celkově mi přijde, že vnímáme svět odlišně.“ (Eva, 23 let u PČR)*

Pro sebeidentifikaci může tedy časem být pro jedince významnější kategorií kategorie věková než genderová a pro rozdělení na „my“ a „oni“ se stane klíčovějším kritériem věk. V takovém případě lze polemizovat o výskytu intersekcionality, u které se jedná o mnohonásobnou diskriminaci, kde se protínají různé charakteristiky a osy nerovností - v tomto případě věk a gender (Anthias, 2013).

### **Mimopracovní vztahy**

Jak upozorňovali, Křížková (2003), Vajbarová (2017) či Robinson (2005) mimopracovní vztahy jsou prospěšné jak pro utužení pracovního kolektivu, tak rovněž přinášejí řadu výhod v podobě získávání interních informací atd. Výpovědi respondentek, co se týče jejich času tráveného s kolegy mimo pracovní dobu, byly vcelku odlišné.

Zatímco některé ženy udržují dobré mimopracovní vztahy se svými kolegy, některé se s nimi vídají pouze při nějaké speciální příležitosti a jedna z respondentek čas se svými kolegy mimo práci vůbec netráví.

*„Musím říct, že jsme skvělá parta, a i ženský jsou plnou součástí kolektivu, některé více, některé méně, ale jsou. Chodíme si často sednout na pivko a tak.“ (Markéta, 18 let u PČR)*

Fakt, že některé ženy z jejího oddělení se s mužským kolektivem nedruží v takové míře jako ona, připisuje Markéta jiným zájmům či skutečnosti, že ostatní ženy preferují spíše rodinu či klid s přítelem. Rozhodně ale podle ní nejsou ženy s ní spolupracující nikterak vyčleňovány a s mužskými kolegy se mohou stýkat ve stejném měřítku jako ona. Jana rovněž potvrzuje, že pokud si spolu jdou kolegové sednout, pohlaví nehraje roli. Avšak je zde možné, dle Jany, vyzorovat určité aktivity, na které

muži ženy víceméně nezvou. Mezi takové činnosti patří posilovna, fotbal či rybaření. Jana se však domnívá, že kdyby nějaká žena projevovala o tyto oblasti zájem, muži by nejspíš neměli problém ji přizvat.

*„...asi zde jsou určité situace, kdy chtějí být chlapi jenom s chlapama, ale to je normální. To maj takhle i ženský, tak že si myslím, že zde funguje taková zdravá vyváženost.“ (Jana, 12 let u PČR)*

Určité překážky se zapadnutím do kolektivu, především do mimopracovní sféry, zažívala Eva. To však bylo způsobeno hlavně tím, jak již bylo zmíněno v předchozí podkapitole, že muži nebyli na spolupráci s ženami zvyklí, a tak je ani do mimopracovních aktivit nezapojovali. Nakonec si, ale i v oblasti trávení mimopracovní doby s kolegy vybojovala místo a kolegyně nastupující po ní již nezažívaly takové problémy a byly rovnou více zapojované.

*„Míváme párkrát do roka taková posezení s kolegy, kde si vždycky všichni sejdeme pokecáme a tak. Dříve jsme se scházeli opravdu hodně, ale potom co se ten kolektiv tady dost proměnil a nastupují čím dál mladší lidi, tak už to není ono... šlo to docela do háje. Přijde mi, že ty mladí moc kontakty mimo práci neudrží.“ (Zdeňka, 21 let u PČR)*

Kromě Evy, která v rozhovoru několikrát zmínila problém mezi věkovými kategoriemi, pociťuje Zdeňka rovněž odlišné jednání, zájmy a názory nově nastupujících mladých lidí. Pokud by ale měla popsat, jak setkávání probíhalo dříve, určitě dle ní hrálo roli, zda byla žena zadaná či nikoli.

*„Když byla žena svobodná, tak s těma chlapama chodila víc, a i ty chlapi se k ní chovali řekla bych trochu jinak. Byli takoví uvolněnější... ono totiž mezi nějakýma srandičkama a flirtováním je tenká hranice a chlapi podle mě rozhodně nechtěli lézt nikomu do zelí...“ (Zdeňka, 21 let u PČR)*

Důvody, proč je někdy náročnější udržovat mezigenderové vztahy mimo práci, jsou podle dotazovaných, například že mezi muži a ženami mohou vznikat především mimo pracovní prostředí určité sympatie, které poté, několik respondentek byly této situace

svědky, pokud se pár rozejde, mají určitou dohru a pracovní tým se poté rozdělí na dva tábory, jelikož se ti dva dotyční již nechtějí stýkat či je zkrátka při společném shledání cítit určité napětí.

Zcela opačný postoj vůči setkávání se s lidmi mimo práci zastává Jarka (6 let u PČR), které podle jejích slov, stačí mužská energie na pracovišti, kde je jí až přehršel a po práci ji nevyhledává nebo jí zkrátka stačí trávit čas se svými kamarády, kteří nemají s policií nic společného.

Pokud by se participantky měly zamyslet nad výhodami, které jim scházení s kolegy mimo práci přináší, uvádějí dotazované stmelení kolektivu, větší pochopení a porozumění si mezi sebou. Po pracovní stránce toto setkávání dle respondentek přináší přístup k informacím, týkající se toho, co se na pracovišti děje atd., které by jinak nezáskaly.

Respondentky tak potvrzují, že dobrý pracovní kolektiv a fungující vedení jsou jedním z nejklíčovějších prvků pro správný chod a harmonii na pracovišti. Dle dotazovaných záleží na tom, jaký typ osoby do pracovního kolektivu přijde, jelikož práce u Policie ČR s sebou nese povinnost disponovat určitými vlastnostmi, které jinde takto potřebné nejsou. Genderové překážky mezi kolegy zaznamenaly participantky především na počátku nástupu do práce, kde je důležité, aby žena zvládla prvotní testování a oťukávání od svých mužských kolegů, a pokud dotyčná ukáže, že je žena na správném místě, muži ji do kolektivu přijmou. Pokud bude její chování dle mužů nevyhovující, drtivá většina žen se zde nebude cítit komfortně a na této pozici nevydrží. Kromě genderových překážek zde byl rozpoznán mezigenerační nesoulad a většinová neobliba toho, jací lidé jsou vybíráni na vyšší pozice či nesmyslnost různých nařízení.

Většina participantek udržuje vztah se svými mužskými kolegy i mimo práci, kdy některé preferují častější setkávání se s muži a některé naopak s jejich ženskými kolegyněmi. Žádná z dotazovaných nepocituje, že by byla z kolektivu vyčleňována. Výskyt situací, kdy muž či žena upřednostňují přítomnost pouze stejného pohlaví, jim přijde přirozený a nikterak ho neproblematizují, jelikož si uvědomují, že ony samy se občas schylují k takovému jednání. Respondentky se shodují na tom, že alespoň minimální scházení se mimo práci se svými kolegy je účinné a přináší řadu výhod.

### 3.2.5 Genderově podmíněné situace

Jako samostatné téma jsem vytyčila popis několika genderových překážek, se kterými se potýkají ženy pracující v terénu u Policie ČR. Jak by se dalo očekávat, nejvíce pracovních nerovností, které se týkají rozdílného genderu je dle dotazovaných spojováno s fyzickou silou a respektem veřejnosti vůči ženám.

*„I když máme dobrý výcvik a všechny tyhle věci, přírodu neobejdeš a chlapská síla je chlapská síla. Když má dojít na určitou fyzickou konfrontaci s například dvoumetrovým mužem, pokud si to situace nežádá, nechám ho raději kolegovi, kterému jsem když tak při ruce a napomocná.“ (Jana, 12 let u PČR)*

Policisté jsou již zvyklí na neustálé testování veřejností, obsahující zkoumání toho, kam až je policisté nechají zajít, ověřují si, jaké budou policistů reakce na jejich úkony a jsou zvědaví, zda při určité například verbální konfrontaci udrží klid. Avšak dotazované ženy připouštějí, že jejich pohlaví je takovému jednání vystavováno více než to mužské.

*„...jsou to většinou nějací chlapi, co mají pocit, že proto že oni jsou muži a já žena, tak já nemám právo jim tady cokoli říkat či nedej bože je snad o něčem poučovat. Často mají průpovídky typu, že ženský nic vysvětlovat nemusí, že chtějí mluvit s někým sobě rovným, kdo je pochopí...“ (Tereza, 8 let u PČR)*

V takových situacích je dle participantek důležité, aby si žena daný respekt zvládla vybojovat či alespoň poukázala na to, že si svou hrdost udrží a vypjatý incident ji nerozhází. S ještě horší variantou odporu bavit se se ženou, se dotazované respondentky setkaly v případech, kdy byl muž vyznavačem islámského náboženství. V takových případech věřící muži odmítali se ženou jakoukoli formu kooperace.

Naopak ale byly již v podkapitole „Práce v terénu u Policie ČR z genderového hlediska“ rozebrány situace, kdy určitý typ lidí preferuje přítomnost a jednání se ženou. Jedná se především o děti či ženy.



Další genderově podmíněné situace, se kterými se ženy u Policie ČR potýkají jsou především věci spojené s intimními hygienickými ale i jinými biologickými potřebami, které musí řešit na rozdíl od mužských kolegů.

*„...ženské věci nikoho nezajímají. Když teda někde musíme stát x hodin a máš jako žena nějaké potíže, tak to máš hold blbý, neodvezou tě zpátky na oddělení. Tak že třeba jsem si vymyslela pár triků. Třeba co se týče čůrání, jsem si pořídila, říkám tomu “čůrokap“, díky kterému můžu čůrat jako chlap a je to hned jednodušší.“ (Markéta, 18 let u PČR)*

Ženy se tak musí své náplni práce přizpůsobit a většinou nějaký stud hodit na druhou kolej.

Případy, kdy si ženy všímají dalších genderových rozdílů jsou v běžné komunikaci se svými kolegy. Ať se řeší pracovní, ale rovněž i osobní záležitosti, často se zde dostane do vzporu ženský a mužský pohled na věc. Jedná se například o řešení krizové situace, komunikaci s pachatelem, ale také o názory ohledně vztahů, nevěř atd. Dotazované si dále všímají, že mužští kolegové se často schylují k výmluvám, že s muži by proběhlý incident vyřešili lépe, ale s ženskou kolegyní tak jednat nemohli. V neposlední řadě respondentky popisovaly, jak ze začátku pojímali muži ženské kolegyně jako jakési sekretářky.

*„Mí mužští kolegové měli pocit, že proto že jsem žena, budu mít na starosti kafe a tadyty věci. To jsem je, ale rychle vyvedla z omylu. Já dělám úplně stejnou práci jako oni, tak nevím, proč bych já speciálně měla mít na starosti něco na víc oproti nim.“ (Eva, 23 let u PČR)*

Ženy se tak ve své práci dostávají do různých situací, které souvisí s jejich genderem. Potýkají se s odporem mužů, obzvlášť pokud jde o vyznavače islámského náboženství, nepříjemnými okolnostmi komplikující jejich především hygienické potřeby či jsou častěji využívány jako lepší emoční a empatictější podpora. Ve všech případech dotazované policistky upozorňují na to, že se nesmí žádným civilistou, kolegou či nekomfortní situací nechat strhnout, nepoddát se jí a vše s chladnou hlavou či s určitým důvtipem vyřešit a poradit si.

### 3.2.6 Možné dopady na fyzické či psychické zdraví

Ženy pracující u Policie ČR jsou vystavovány velké fyzické i psychické zátěži, která s sebou může nést různá rizika podepisující se na jejich zdraví (Apperson et al., 2002; Maříková, 1997; Vajbarová, 2017). Z toho důvodu je nutné před nástupem k Policii ČR absolvovat přijímací řízení, zaměřující se kromě jiného také na psychický a fyzický stav jedince. Avšak ani tento selektivní proces není schopen zaručit, že jedinec takto náročnou práci skutečně po těchto stránkách zvládne. Velkou fyzickou i psychickou zátěž přiznávají i dotazované ženy.

*„Být 24 hodin v práci je náročné... nebo například po 20 hodinách ve službě být schopen řešit věci správně a nedělat chyby, je taky dost obtížné. (...) Po fyzický stránce tahle práce ještě za mě docela jde, náročnější je to asi po tý psychický...“ (Johana, 10 let u PČR)*

Aspekty, které ovlivňují jejich duševní i zdravotní pohodu sice souvisí s prací u Policie, jen ale zlomek z nich se dotýká genderu. Dotazované zmínily, že roli především na jejich psychickou rovnováhu hrají nepřátelská jednání civilistů útočící na ně skrze jejich pohlaví, ale rovněž i tlak jim blízkého okolí.

*„Často slýchávám od své rodiny či přítele, jestli si nechci najít nějakou jinou práci, která by pro mě byla vhodnější, nebyla tak náročná a oni by se oni mě nemuseli taky bát. No a já jim zase neustále vysvětluju, proč tuhle práci dělám, co mi dává, ale, se štěstím, pár měsíců se tohle znova opakuje. Je to jeden z nejčastějších důvodů hádek u nás doma...“ (Kateřina, 3 roky u PČR)*

Dotazované ženy rovněž přiznávají, že je psychicky náročné poslouchat od některých osob časté narážky až hrubé vulgarismy narážející na to, že jsou ženy. Ačkoli se již naučili obrnit se vůči těmto útokům, bez čehož, jak upozorňují, by nebylo možné tuto práci vykonávat, jsou dny, kdy je zvládnání této kritiky těžké či dle nich existují určitá slabá místa, do kterých když se útočící osoba strefí, rozladí je to. Rovněž se respondentky domnívají, že případy, kde jsou například oběťmi dětí, snášejí hůře než jejich mužští kolegové. Některé participantky zmínily i možnou psychickou zátěž

především při nástupu do této profese, kdy si žena musí své místo v kolektivu vybudovat a ukázat, že i jako žena do policejního prostředí patří. Dotazované již zažily situace, kdy ženy zmiňované věci nezvládly, do kolektivu nebyly přijaty, a tak raději odešly.

Kromě genderových záležitostí, zmiňují ženy i další oblasti, které ovlivňují jejich psychické i fyzické zdraví. Mezi ně lze zařadit již zmíněné problémy s vedením a nadřízenými, kvůli kterým je jejich práce psychicky, ale rovněž fyzicky náročnější, než by mohla ve výsledku být. Dlouhé směny, kdy jedinec pracuje přes noc se dle respondentek po několika letech na jejich psychice i fyzickém zdraví určitě projeví. Jaroslava dále popisuje jako psychicky náročný prvek média a postoj veřejnosti.

*„To, jak jsou na nás nějaký civilisté hrubí, zkouší, kam mohou zajít, nadávají Vám do všeho možného nebo vám stále mávají telefonem před obličejem, čekají na to a opravdu se snaží vytvořit nějaký incident, kterej by zveřejnili, to je strašný. A média tomu vůbec nepomáhaj, často nás ukazujou v tom horším světle, a to jen přilívá olej do ohně.“*

(Jaroslava, 6 let u PČR)

Respondentky nepopírají, že jejich práce má dopad na jejich fyzické i psychické zdraví. Zatímco dopady spojené s genderem, jsou psychického rázu, případy dotýkající se všech zaměstnanců bez ohledu na pohlaví ovlivňují obě tyto stránky.

### **3.2.7 Návrhy na zlepšení genderové situace**

Dotazované ženy při řešení tématu, co by z genderového hlediska navrhly za změny ke zlepšení daných problematických záležitostí v jejich práci u Policie ČR, předestírají, že u této práce je důležité především genderové překážky přijmout anebo svým jednáním je hned na počátku eliminovat.

*„Asi bych nějaký změny, který souvisí s tím, že jsem žena našla, ale musím říci, že hlavní věci, který mi vadí se spíš dotýkají lidí bez ohledu na pohlaví. Ty jsou primárnější.“* (Johana, 10 let u PČR)

Ženy jako možné varianty ke zlepšení genderových nerovností uvádějí následující – pravidelné teambuildingy, kde by například nově nastupující ženy mohly ukázat, jakými typy lidí jsou a dostala by se jim větší šance na přijetí kolektivem či zvýšení rovnosti v oblasti povyšování a odměňování. Všechna tato vylepšení by však dle dotazovaných byla přínosná, i kdyby se jednalo pouze o mužský kolektiv, kde takové nerovnosti mohou také vznikat. Jako nejpálčivější problém respondentky uvádějí již zmíněný špatný přístup vedení, které s nimi jedná často povýšeně, nesnaží se jim vycházet vstříc či s nimi diskutovat nad danými navrhovanými změnami a příkazy, které jsou očividně vydávány osobou, která si tuto práci nezkusila, a tudíž obsahují nesrozumitelné podmínky, mezery atd. V tomto směru by tedy navrhovaly určitá povinná školení pro vedení, zlepšení výběru, koho na vyšší pozice obsazovat, nejlépe nutnost vyzkoušet si či pozorovat práci daných pozic alespoň minimálně a v neposlední řadě by participantky uvítaly více prostoru k diskusi. Návrhy týkající se zlepšení podmínek v oblasti rodičovství jim nepřijdou reálná a žádné ústupky by v této oblasti nechtěly a spíše by se rozhodly tuto práci opustit.

## 4 Závěr a diskuze

Prostřednictvím analýzy hloubkových rozhovorů provedenými s ženami pracujícími u Policie České republiky se tato diplomová práce soustředí na oblast genderových nerovností a překážek objevujících se u Policie ČR. Konkrétně se práce zabývá tím, jak jsou ženami policistkami tyto genderové nerovnosti a překážky vnímané a popisované, jakým způsobem se s těmito genderovými nerovnostmi či překážkami vyrovnávají a jakou roli hrají tyto genderové překážky či nerovnosti v jejich rozhodování, zda u Policie ČR pracovat.

Řada výzkumů a prací upozorňuje na stále přetrvávající genderové nerovnosti na pracovním trhu v podobě genderové segregace (horizontální, vertikální), gender pay gapu, skleněného výtahu, skleněného stropu atd. (Křížková et al., 2020; Šmídová, 2009, Wallace & Kay, 2012). Specifickou skupinou na pracovním trhu jsou tokenní ženy pracující v maskulinním prostředí, tedy v prostředí, které se vyznačuje převažujícím počtem mužských kolegů a zvýšeným výskytem maskulinních rysů. Mezi povolání označovaná jako maskulinní lze zařadit i práci u Policie ČR, obzvláště tu v terénu, jelikož jsou s náplní této práce spojovány maskulinní znaky jako agrese, dominance, budování respektu, fyzická náročnost atd. Ženy pracující v takto pojímaných povoláních se mohou potýkat s ještě většími genderovými překážkami než ženy v jiných zaměstnáních, jelikož se více vymykají pravidlům genderového řádu (Connel & Messerschmidt, 2005; Smetáčková, 2015; Zimmer, 1988). I přes tyto skutečnosti, si stále řada žen přeje přidat se do řad Policie ČR a tuto práci vykonávat.

Má první hypotéza zkoumající motivace žen k nástupu k Policii ČR byla potvrzena a respondentkami uváděné motivace jsou v souladu i se zahraniční literaturou (Raganella & White, 2004, Sahgal, 2007; Yim, 2009), kde policistky udávaly stejné důvody, proč se chtěly této profesi věnovat jako dotazované. Hlavní důvody, proč chtějí ženy vykonávat tuto profesi, lze rozdělit do dvou skupin. První se týká především pocitu sebenaplnění a vnitřního uspokojení. Takové pocity lze získat například objevující se možnostmi pomáhat druhým a minimalizovat výskyt kriminality. Druhá skupina důvodů obsahuje existenční důvody jako je stabilita povolání, pevný plat, finanční bonusy atd. Jediným rozdílem, kdy dotazované nesympatizují s názory policistek (týkající se motivace) uváděných ve studiích Raganella a White (2004), Sahgaly (2007) či Yim (2009), jsou, že zahraniční respondentky mezi tyto motivace zařazují respekt společnosti a dobré sociální postavení, které respondentky v mém výzkumu nepocítují.

Díky provedenému výzkumu mohu tuto tezi dále obohatit o informace, že ačkoli se ženy rozhodnou pro práci u Policie ČR na základě těchto pozitivních důvodů, mohou se určité aspekty výkonu této profese, jak hned na počátku jejich policejní kariéry, tak po určité odpracované době, stát pro ženy policistky nekomfortními a nepříjemnými. V důsledku toho mohou taková negativa obsažená v této práci převážit zmíněné motivátory a pozitiva a ženy se raději rozhodnou tuto práci opustit bez ohledu na to, jaké motivace je k výběru této profese vedly.

Mou druhou hypotézu, tedy že při výkonu policejní práce v terénu, se ženy zde zaměstnané potýkají s větší nutností přijmout určité rysy maskulinního jednání, a naopak některé feminní projevy vyřadit, se mi taktéž podařilo potvrdit. Tento druh povolání, obsahuje nepřeberné množství maskulinních znaků, které jsou pro výkon profesí, které jsou obecně pojímány jako maskulinní nezbytné a ženy pracující na těchto pozicích jsou připraveny osvojit si rysy maskulinního jednání a nijak tuto skutečnost neproblematizují (Apperson et al., 2002; Křížková & Vohlídalová, 2009; Smetáčková, 2015; Vajbarová, 2017). Dotazované ženy samy připouštěly, že bez přijetí maskulinních znaků by v této práci nemohly být úspěšné, nemohly by vykonávat věci, jak se mají a nevyhnuly by se tak určitým problémům a komplikacím. Sžití se s určitými prvky maskulinního jednání je důležité jak pro bezchybný výkon této profese, tak rovněž pro vybudování si pozitivního vztahu se svými kolegy. Je důležité podotknout, že ačkoli určité maskulinní rysy této profese vyžaduje, nastávají zde rovněž situace, kdy je feminita vhodnějším typem jednání a je více preferována. Mezi takové situace lze zařadit například práci s dítětem či s napadenou ženou, kde je vítaný zvýšený projev empatie pro komfortnější pocit zmiňovaných obětí. Otázkou zde může být, zda objevující se maskulinní rysy jednání v tomto povolání jsou opravdu tak nezbytné či zda se jen ženy nevědomě přizpůsobují normám, které jsou již dlouhodobě nastavené genderovým řádem.

Má třetí hypotéza, poukazující na to, že tokenních žen, jakožto minoritní skupiny, se dotýkají určité následky spojené s jejich menšinovým zastoupením, byla rovněž pravdivá. Toho, že tyto ženy jsou zpravidla na svých pracovištích více pozorované, jsou více souzené a musejí tak vynakládat větší úsilí k potvrzení toho, že jsou osobami vhodnými pro výkon této profese si všímají jak zahraniční i české studie (Hašková, 2000; Maříková, 1997; Wallace & Kay, 2012), tak mé respondentky. Dotazované upozorňují na skutečnosti, že pokud se objeví nějaký pracovní problém, je okamžitě poukazováno na jejich gender a jejich mužští kolegové se například

domnívají, že s mužským kolegou by takový problém nenastal. Dále je nutnost neustálého potvrzování vhodnosti jejich pohlaví na tuto pozici potřebná kvůli hladkému zapojení do mužského kolektivu, kde ženy musejí především na počátku své kariéry opakovaně dokazovat svým mužským kolegům, že na výkon této pracovní pozice mají vhodné atributy a policejní práci zvládnou bez problémů vykonávat. Naopak nově nastupující muži se s těmito překážkami nesetkávají. Má třetí hypotéza, tak byla rovněž potvrzena, avšak nekoresponduje s tvrzeními zmíněnými v teoretické části týkající se tlaku vyvíjeného ze strany vedení, kterého si respondentky nejsou vědomy a naopak uvádějí, že jim vedení nabízí řadu výhod a úlev založených na jejich pohlaví (Křížková, 2003; Zimmer, 1988).

Čtvrtá hypotéza zaměřující se na oblast povyšování, ve které je v mnoha studiích vyzorován trend, že vyšší pozice jsou více obsazovány mužským pohlavím než ženským (Křížková & Sloboda, 2009; Šmídová, 2009, Wallace & Kay, 2012) se potvrdila. Mezi důvody, proč se tomu tak děje, uváděly jiné studie přetrvávající přesvědčení založená na genderových stereotypech, že muži jsou k vyšším pracovním funkcím, které jsou spojovány s vlastnostmi jako jsou schopnost vedení, řízení, či rozhodnosti kompetentnější než ženy (Berdahl et al., 2018; Rawlins, 2017). Dále to, že je zde stále viditelný genderový stereotyp týkající se tradičního fungování rodiny, který ženu zasazuje do role primární pečovatelky o rodinu a muže do role hlavního živitele rodiny. Ačkoli dnešní ekonomická situace zpravidla vyžaduje, aby byli oba partneři ekonomicky aktivní, je zde více vítanou možností, aby muž disponoval lépe placenou pracovní pozicí a žena věnovala svou energii primárně do péče o rodinu (Chaloupková, 2005; Raganella & White, 2004; Sahgal, 2007; Smetáčková, 2010). Dotazované ženy zmiňované nerovnosti v povyšování rovněž pociťují. Dle nich má muž jednodušší přístup k povýšení na základě jeho pohlaví, právě kvůli zmíněným stále přetrvávajícím genderovým stereotypům, které tvrdí že je osobou více vhodnou pro vyšší pozice. Také uvádějí, že jsou muži častěji povyšováni z důvodu, jelikož jsou vyšší pozice obsazovány primárně muži, a tak s nimi jejich mužští kolegové snadněji navazují přátelské vztahy a jsou tak následně povyšováni spíše oni. Některé dotazované ženy se během své práce u Policie ČR rovněž setkaly s tzv. homosociální reprodukcí, kdy jedinec ve vedení povyšuje osoby, které disponují stejnými znaky, kterými disponuje on sám (Křížková, 2003; Wallace & Kay, 2012). Ačkoli byla má čtvrtá hypotéza potvrzena, mé rozhovory přinesly zjištění, že ačkoli dotazované ženy potvrzují přítomnost nerovného genderového přístupu v oblasti povyšování, ony samy (až na jednu dotazovanou, která

však projevila pouze minimální zájem) nevykazují ambice na povýšení. Dotazované policistky jsou spokojené na pozicích, ve kterých momentálně pracují a uvádějí, že tuto práci vykonávají především pro pocit sebenaplnění, tedy že dělají něco užitečného, což by na vyšších pozicích zažívat nemusely. Respondentky také upozorňují na to, že muži sice mohou mít snadnější přístup k povýšení, ale stále jsou ve hře i jiné atributy hrající podstatnou roli. Mezi takové podněty náleží například vzdělání, známosti či navázání intimního vztahu s nadřízeným. Mnou dotazované ženy, tak vyvrátily tezi, že by o povýšení nejevily zájem z důvodu genderových překážek v tomto procesu, na což ve své práci upozorňovala Maříková (1997), ale přiznávají, že pokud by takové ambice měly, bylo by jim zřejmé, že pomyslný postup by byl pro ně obtížnější než pro muže.

Má poslední hypotéza zkoumající, zda mají, nyní již i v mém výzkumu prokázané, genderové nerovnosti v maskulinním pracovním prostředí vliv na zdravotní stav jedince, se prokázala jako pravdivá, především co se psychického zdraví týče. Pro respondentky je z genderového hlediska práce u Policie ČR náročná z řady důvodů. Jedním z nich je, že jako ženy prožívají určité tragické situace, kterými jsou svědky (pedofilie, domácí násilí...) citlivěji než jejich mužští kolegové a více rozhází jejich psychiku. Také nastávají situace, kdy někteří problémoví pachatelé jsou agresivnější a vulgárnější vůči ženskému pohlaví a zvládnutí takového konfliktu je pro ženy, pokud se pachatel strefí do jejich slabého místa, náročné psychicky zvládnout. V neposlední řadě je zde na ženy vyvíjen větší psychický tlak v souvislosti se zapadnutím do pracovního kolektivu, kdy se zpočátku mužský kolektiv může chovat k ženě nepřátelsky a arogantně a žena tento postoj svých kolegů nemusí psychicky zvládnout a takové jednání ji může dohnat až k podání výpovědi. Fyzickou náročnost této profese hodnotí dotazované jako rovnocennou jak pro muže, tak pro ženy a nechtějí v této oblasti upozorňovat na žádné genderové nerovnosti. Dobrý psychický a fyzický stav jedince na pracovišti jsou důležitými nejen kvůli samotnému zdraví jedince, ale rovněž kvůli jeho pracovním výkonům v podobě jeho výkonnosti či motivace k práci (Merg, 2007).

Kromě interpretace výsledků týkajících se předem zmíněných hypotéz mi můj výzkum přinesl další zajímavá zjištění. Oblast mimopracovních vztahů, pokládají respondentky za důležitou. Uvádějí, že udržování neformálních vztahů mimo pracoviště může přinést mnoho výhod, což koresponduje i s mými poznatky zmíněnými v teoretické části (Křížková, 2003; Vajbarová, 2017). Kolektivy, ve kterých ženy pracují, nejeví ve zvýšené míře projevy vyloučení žen z této oblasti a ženy jsou více méně spokojené s frekvencí a intenzitou mimopracovního setkávání s mužskými



kolegy. Uvádějí, že v této práci by každý jednotlivec měl problém setrvat, pokud by nezapadl do pracovního kolektivu, a tak setkávání se mimo práci je často viditelné. Co se ukázalo být v tomto směru problematictější než gender, je věk. Pro několik respondentek je věk větší bariérou pro porozumění si se svými kolegy a navazování vztahů s nimi než genderový aspekt.

Participantky jsou si vědomy nerovných genderových podmínek na trhu práce, avšak co se týče početního zastoupení žen pracujících v terénu u Policie ČR, jsou toho názoru, že zde je nutné zaměstnat vyšší procento mužů než žen pro bezproblémový chod oddělení a pro pocit bezpečí a spolehnutí. Takové tvrzení podporuje názory Wallace a Kay (2012), kteří uvádějí, že násilné navyšování počtu žen na určitých pracovních pozicích může mít ve výsledku spíše negativní dopad a takové ženy nejsou následně pracovním kolektivem přijaty. Práci u policie tyto ženy tedy konstruuji ve shodě s převažujícími genderovými stereotypy. Výkon této práce je postaven podle mužských standardů pro pracovní dráhu (nepřerušovaná kariéra, absence závazků péče, absence časové flexibility, dlouhé směny). Nic z toho ale nemusí být pro samotný výkon práce nezbytně nutné a je to jen důsledkem v podstatě arbitrárně zvolené organizace práce, kterou jen zdánlivě nejde měnit. Ženy ale tento model internalizují, ztotožňují se s ním, a proto ani nemají ambice v práci zůstat, jakmile budou mít děti, a pomýšlet na nějaký kariérní růst.

Jako navrhované genderové změny, které by dle dotazovaných vedly ke zlepšení genderové situace u Policie ČR, respondentky uvedly pravidelné teambuildingy utužující kolektiv, a především nastolení rovnosti v oblastech jako povyšování či odměňování.

Ženy několikrát upozorňovaly na fakt, že ve své práci u Policie ČR vnímají jiné palčivější problémy než ty genderové, které by dle nich bylo potřeba řešit. Jako problematické označovaly respondentky především způsob vedení a celkové fungování policejního útvaru, spojeného s nesmyslnými příkazy, nařízeními a arogantním přístupem, na které upozorňovali i ve svých pracích Dick a Metcalfe (2007) či Sahgal (2007).

## Seznam literatury

Anthias, F. (2013). Intersectional what? Social divisions, intersectionality and levels of analysis. *Ethnicities*, 13(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/1468796812463547>

Apperson et al. (2002). “Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict”. *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bednarčíková, D. (2010, 15.října). Postavení žen v Policii ČR. *Policie České republiky*. <https://www.policie.cz/clanek/postaveni-zen-v-policii-cr.aspx>

Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven: Yale University Press.

Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., & Williams, J. C. (2018). Work as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422–448. <https://doi.org/10.1111/josi.12289>

Bourdieu, P., Dvořáková, V., & Petrušek, M. (2000). *Nadvláda mužů*. V Praze: Karolinum.

Bradley, H. (1993). *Across the Great Divide*. In C. Williams (Ed) *Doing Women's Work: Men in Non-Traditional Occupations* (pp.10-28). London: Sage

Brožova, D., & Stroukal, D. (January 01, 2015). Teorie preferencí a kariéra žen na českém trhu práce. *Politická Ekonomie*, 63, 3, 382-399.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>

Čermáková, M. (1997). Women in the Labour Market. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 33(4), 389-404. doi: 10.13060/00380288.1997.33.4.02

Dick, G.P.M., & Metcalfe, B. (2007). The progress of female police officers? An empirical analysis of organisational commitment and tenure explanations in two UK police forces. (The progress of female police officers? An empirical analysis of organisational commitment and tenure explanations in two UK police forces.) Emerald Group Publishing Ltd.

Guest, G., MacQueen, K. M. & Namey, E. E. (2012). Introduction to applied thematic analysis. In Applied thematic analysis (pp. 3-20). SAGE Publications, Inc.

Hakim, C. (2000). Work-lifestyle choices in the 21st Century : preference theory. New York : Oxford University Press.

Hakim, C. (2004). Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment. London: GlassHouse Press. ISBN 9781904385165. ???

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. British Journal of Guidance & Counselling, 34(3), 279–294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

Hakim, C. (2007). Dancing with the Devil? Essentialism and other feminist heresies. The British Journal of Sociology, 58: 123-132. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2007.00142.x>

Hašková, H. (2000). K gender kontraktu v české společnosti 90. let. Gender, rovné příležitosti, výzkum 1 (1): 7.

Hendl, J. (2016). Kvalitativní výzkum : základní teorie, metody a aplikace (Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání). Portál.

Chaloupková, J. (2005). Factors Influencing the Division of Housework in Czech Households and Evaluations of Equitability. Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 41(1), 57-78. doi: 10.13060/00380288.2005.41.1.04

Jeřábek, H. (1992). Úvod do sociologického výzkumu (1. vyd.). Karolinum.

Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

Kay, F., & Hagan, J. (1995). The Persistent Glass Ceiling: Gendered Inequalities in the Earnings of Lawyers. *The British Journal of Sociology*, 46(2), 279-310. doi:10.2307/591789

Kimmel, M. S. (2004). *The gendered society* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.

Krajské ředitelství policie Jihomoravského kraje. (2019). Jak se stát policistou. Informace o přijetí do služebního poměru k Policii České republiky. [brožura] [https://www.sssebrno.cz/cardfiles/card-16511/card-17237/files/jak-se-stat-policistou.pdf\\_e6092eaf1b5053861e410282f27c87051555431616.pdf](https://www.sssebrno.cz/cardfiles/card-16511/card-17237/files/jak-se-stat-policistou.pdf_e6092eaf1b5053861e410282f27c87051555431616.pdf)

Křížková, A. (2003). The Career Patterns of Women in Management. The Strategies of Women within the Gender Regime of Organisation. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 39(4), 447-468. doi: 10.13060/00380288.2003.39.4.02

Křížková, A. (2004). *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci* (Vyd. 1.). Management Press.

Křížková, A. (2006). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: Plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2009). Parents in the Labor Market: Between Work and Care. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 45(1), 31-60. doi: 10.13060/00380288.2009.45.1.03

Křížková, A., Marková, V. R., & Vohlídalová, M. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství. The gender pay gap and parenthood. *Fórum sociální politiky* 14 (3), 19-25.

Kuchynka, S.L., Bosson, J., Vandello, J., & Puryear, C. (2018). Zero-Sum Thinking and the Masculinity Contest: Perceived Intergroup Competition and Workplace Gender Bias. *Journal of Social Issues*, 74, 529-550.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries. *American Sociological Review*, 70(6), 949-967. Retrieved July 27, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/4145401>

Maříková, H. (1997). Women in Top Leadership Positions. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 33(4), 435-444. doi: 10.13060/00380288.1997.33.4.05

Maříková, H. (2009). Caring Fathers: Stories Full of Diversity. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 45(1), 89-114. doi: 10.13060/00380288.2009.45.1.05

Merg, K., & Knödel, T. (2007). *Jak přežít v práci: Každodenní povolání bez stresu a vyhoření : koučem vlastní kariéry : vycházení s kolegy a šéfy : jak se nenechat vyždímat*. Brno: Computer Press.

Moravčík, O. (2020, 27. října). Policie ČR má dva nové generálmajory. *Policie České republiky*. <https://www.policie.cz/clanek/policie-cr-ma-dva-nove-generalmajory.aspx>

Moravčík, O. (2021, 13. května). Genderová struktura Policie ČR – odpověď Škorvagová. [dataset]

Možný, I. (1983). *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Universita J.E. Purkyně v Brně.

Palovčíková, G., Jandová, R., Plšková, A., Sonitová, B., Višnovská, H., Kubešová, M., & Bělecký, M. (2005). Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva. *Policista*, 11(12). <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/policista/2005/12/brozura.html>

Petrusek, M., & Lorencová, J. (1993). *Teorie a metoda v moderní sociologii*. Praha: Karolinum.

Policie České republiky. (n.d.). Další informace ke služebnímu poměru. <https://www.policie.cz/clanek/dalsi-informace-ke-sluzebnimu-pomeru.aspx>

Policie České republiky. (n.d.). Podmínky přijetí do služebního poměru. <https://www.policie.cz/clanek/podminky-prijeti-do-sluzebniho-pomeru.aspx>

Raganella, A. J., & White, M. D. (2004). Race, gender, and motivation for becoming a police officer: Implications for building a representative police department. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 501–513. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.009>

Rawlins, A. (2017). Uber board member resigns after making sexist comment at meeting about sexism, Cable News Network (CNN). Retrieved from <https://money.cnn.com/2017/06/13/technology/business/uber-board-member-resigns/index.html>

Renzetti, C. M., Curran, D. J., Gjurič, L., & Univerzita Karlova. (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

Robinson, G. J. (2005). *Gender, journalism and equity: Canadian, U.S., and european perspectives*. Cresskill, NJ: Hampton Press.

Rustad, M. (1982). *Women in khaki: The American enlisted woman*. New York: Praeger.

Sahgal, P. (2007). Women in Police: A Study of Their Career Aspirations and Motivation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 42(3), 408-429. Retrieved July 27, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/27768082>

Schimmer, D. (2018, 13. června). Vzdělání a podnikání příslušníků policie. *Policie České republiky*. <https://www.policie.cz/clanek/vzdelani-a-podnikani-prislusniku-policie.aspx>

Silberhornová, L. (2020). Lidský Kapitál Jako Hlavní Zdroj Ekonomického Růstu: Problémy a Nedostatky Jeho Kvantifikace. *Studies of Socio-Economics & Humanities / Socioekonomické a Humanitní Studie*, 11(1), 19–39.

Simpson, R. (2004). Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349–368. <https://doi.org/10.1177/09500172004042773>

Smetáčková, I. (2010). Běžný den v životě žen a mužů – představy dívek a chlapců o vlastní budoucnosti. *Studia Paedagogica*, 15(1), 107-124. Retrieved from <https://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/100>

Smetáčková, I. (2015). Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Praha: Česká ženská lobby.

Suchomelová, M. (2005). Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. [elektronický zdroj] ; Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech ; Odměňování manažerů : dílčí studie. VÚPSV.

Šmídová, I. (2009). Gendered Occupational Choice: Status Chances and Decision Strategies Concerning Education. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 45(4), 707-726. doi: 10.13060/00380288.2009.45.4.04

Uhde, Z. (2004). Feministické teorie: spor o pojetí genderu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 5 (4): 1-3.

Úřad vlády České republiky. (2014). Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)

Vajbarová, D. (2017). A Gender Perspective on Newsroom Culture and Working Conditions: The Case of a Regional Czech Television News Desk. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 53(1), 51-78. doi: 10.13060/00380288.2017.53.1.302

Vokuš, J. (2018, 30. ledna). Stavby příslušníků Policie České republiky v letech 2006 – 2016. Policie České republiky. <https://www.policie.cz/soubor/policie-cr-prilohy-priloha-xls.aspx>

Vomáčková, H., & Barták, M. (2007). Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu. Ústí nad Labem: Univ. Jana Evangelisty Purkyně.

Wallace, J. E., & Kay, F. M. (2012). Tokenism, organizational segregation, and coworker relations in law firms. *Social Problems*, 59(3), 389–410. <https://doi.org/10.1525/sp.2012.59.3.389>

West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151. Retrieved July 28, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/189945>

Yim, Y. (2009). Girls, Why Do You Want to Become Police Officers? Career Goals/Choices Among Criminal Justice Undergraduates. *Women & Criminal Justice*, 19(2), 120–136. <https://doi.org/10.1080/08974450902791294>

Young, I. M. (2005). On female body experience: "Throwing like a girl" and other essays. New York: Oxford University Press.

Zákon č.186/1992 Sb., zákon České národní rady o služebním poměru příslušníků Policie České republiky (n.d). <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=186&r=1992>



Zákon 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (n.d.). <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=361&r=2003>

Zimmer, L. (1988). Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory. *Social Problems*, 35(1), 64-77. doi:10.2307/800667

Žárská, L. (2020, 9. listopadu). Přijímací řízení. Policie České republiky. <https://www.policie.cz/soubor/priloha-c-1-struktura-policistu-xlsx.aspx>