

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra Genderových studií

Bc. Valerie Kučerová

**Ženy v ozbrojených složkách – postavení
ženy u Policie ČR**

Diplomová práce

Vedoucí práce: **Věra Sokolová, Ph.D.**

Praha 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby má práce byla zpřístupněna pro studijní účely v souladu s autorským právem.

V Praze dne 18. února 2010

Valerie Kučerová

Poděkování

Ráda bych poděkovala všem, kteří mě podporovali a byli mi oporou při psaní této diplomové práce. Zejména děkuji vedoucí mé práce Věře Sokolové, Ph.D. za její odborné rady, trpělivost a za osobní lidskou podporu. Děkuji také Mgr. Haně Haškové, Ph.D. za její odborné rady a konzultace.

V neposlední řadě bych chtěla poděkovat všem respondentkám, které se zúčastnily mého předvýzkumu, neboť bez nich by tato práce nevznikla.

Obsah

Abstrakt	5
1. Úvod	7
1.1. Motivace a cíle práce	7
1.2. Vlastní pozice	10
2. Teoretická část.....	12
2.1. Gender.....	12
2.2. Policie	16
2.2.1. Přehled odborné literatury	18
2.2.2. Historický vývoj žen u policie	23
2.2.3. Právní úprava služebního poměru	26
2.2.4. Souhrnná zpráva za rok 2005 z pohledu plnění resortu MV	30
2.2.5. Priority a postupy MV ČR při prosazování rovnosti mužů a žen	33
3. Empirická část	43
3.1. Představení výzkumu a využití metody.....	43
3.2. Vzorek a demografické údaje respondentek.....	47
3.3 Analýza: výsledky dotazníkového šetření v předvýzkumu a jejich důsledky pro vytvoření nového dotazníku	53
3.3.1. Motivace žen ke vstupu k Policii České republiky	53
3.3.2. Splnění představ o práci u Policie České republiky	58
3.3.3. Zařazení policistek ve výkonu služby	61
3.3.4. Budoucnost respondentek u Policie České republiky v horizontu 5 let	67
3.3.5. Kdo je přímým nadřízeným respondentek ?.....	71
3.3.6. Volba nadřízeného dle představ respondentek	80
3.3.7. Kdo je podle Vás lepší nadřízený?	82
3.3.8. Složení týmu podle představ respondentek	86
3.3.9. Charakteristika mužů a žen podle respondentek	88
3.3.10. Souhlas respondentek s výrokem – Muž policista je ohodnocen za stejnou práci více než žena policistka	94
3.3.11. Je respondentkám bráněno v kariérním růstu?	96
3.3.12. Oblasti policejní práce, ve kterých mají dle respondentek lepší předpoklady k jejímu vykonávání muži nebo ženy	100
3.3.13. Změny v postavení žen u Policie České republiky od doby nástupu respondentek do služebního poměru	106
3.3.14. Míra seznámení respondentek s obsahem Reformy Policie České republiky	109
4. Závěr	113
Seznam literatury a zdrojů	118
Přílohy	122

Abstrakt

Tématem mé diplomové práce je genderová analýza současného postavení žen u Policie České republiky, tak jak jej vnímají samotné ženy policistky – studentky policejních škol. Ptám se, zda z pohledu žen – policistek fungují u Policie České republiky zabudované a neuvědomělé genderové stereotypy, které ženy a muže předurčují do určitých pozic a k určitým úkonům, zdali dochází v rámci služebního poměru (rozhodování, odměňování, profesní postup, přístup ke vzdělání, atd.) k uplatňování rovného zacházení a principu rovnosti příležitostí pro muže a ženy. V teoretické části práce jsem se zaměřila na genderové zpracování policejních odborných pramenů, od historického vývoje postavení žen v ozbrojených složkách ČR, přes právní úpravy služebního poměru až po posouzení zpráv a priorit Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen z pohledu genderu. V rámci kvantitativního předvýzkumu jsem provedla v průběhu měsíce dubna a května 2008 dotazníkové šetření se 60 ženami policistkami studujícími na Střední policejní škole MV v Praze a na Policejní akademii České republiky v Praze. Pro analytické zpracování dotazníkového šetření byla zvolena genderová analýza, která byla uplatňována ve všech fázích předvýzkumu - při plánování, realizaci a vyhodnocování. Práce je rozdělena do čtyř hlavních kapitol – úvod, teoretická část, empirická část a závěr. Cílem mé práce bylo otestování dotazníkového šetření jako nástroje pro možný následný genderově reprezentativní kvantitativní výzkum zaměřený na postavení žen u Policie ČR a zpracování genderového pohledu na situaci žen u Policie České republiky, a obohacení současného stavu znalostí této problematiky.

This diploma thesis introduces a gender analysis of a present standing of women in the Police of the Czech Republic as seen by policewomen – students of the Police Academies themselves. The thesis investigates whether, in the policewomen's view, there are unrecognized and institutionally built-in gender stereotypes which determine women's and men's positions and acts; whether there exists equal treatment of women and men and equal opportunities of women and men (for example in terms of remuneration, decision-making, career growth, access to further education, etc.) in the context of the Czech Police. The theoretical part of the thesis focuses on a gender analysis of Police materials covering the historical development of women's positions in the armed forces of the Czech Republic, legal aspects of service in such forces as well as a review of reports and priorities pertaining to equal opportunities issued by the Czech Ministry of the Interior.

Within the quantitative research, a questionnaire survey addressing 60 policewomen studying at Secondary Police School of the Ministry of the Interior and at the Police Academy of the Czech Republic in Prague was conducted from April 2008 to May 2008. Gender perspective was employed in all stages of the analysis of the results generated by the questionnaire, i.e. in planning, execution and assessment. The diploma thesis is divided into four chapters: introduction, theoretical part, empirical part and conclusion. The aim of the thesis is not only to introduce a gender view of women's position in the Police of the Czech Republic and to contribute to the present knowledge of the subject, but also to test questionnaire as a tool for a follow-up quantitative research on women's standing in the Police of the Czech Republic.

Klíčová slova: gender, genderová analýza, genderové stereotypy, kvantitativní výzkum, muži, policie, policistky, priority a postupy Ministerstva vnitra ČR, předvýzkum, rovné příležitosti mužů a žen, služební poměr, ženy.

1. Úvod

1.1. Motivace a cíle práce

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila téma *„Ženy v ozbrojených složkách – postavení ženy u Policie České republiky“* především proto, že i já sama jsem byla patnáct let zaměstnána ve služebním poměru Policie České republiky, tedy žena - policistka. Mnohokrát jsem se ocitla v situacích, kdy jsem byla konfrontována s názorem o vhodnosti zařazení žen v určitých profesích, v oborech, které jsou společností stále chápány jako „mužské“ a pro jejichž výkon se ženy údajně nehodí. Stále diferencujeme ženská a mužská zaměstnání. Ony tradiční stereotypní představy o vlastnostech, názorech a rolích žen a mužů ve společnosti bývají často zdůvodňovány „objektivními“ příčinami. Tyto argumenty se odvolávají na „přirozenost“ dělby práce založenou na argumentech biologických, tj. vrozených rozdílů mezi muži a ženami. Biologických odlišností se využívá jako „základních předpokladů“ ke zdůvodnění sociálních diferencí. Kulturní řád se tváří jako přirozený. (Bourdieu, 2000). Jakkoliv se ženy a muži rodí s odlišnými reprodukčními orgány, je to společnost, která konstruuje feminitu a maskulinitu na základě zdánlivě „daných“ norem a hodnot. Tyto hodnoty se postupně stávají každodenní součástí života, jsou dokonce často zahrnuty do právních norem, a stávají se tak „obecně platnými a závaznými“.

Navzdory tomu, že v ozbrojených složkách – v Policii České republiky a v Armádě České republiky - již běžně působí mnoho žen, nedosahuje míra společenského povědomí v otázkách genderové rovnosti takové úrovně, aby jejich působení v této oblasti nebylo mnohdy poznamenáno předsudky. Souhlasím s názorem, že ačkoliv v posledních deseti letech došlo k pokroku zejména ve vytvoření základního právního rámce, který zaručuje princip rovnosti, resp. nediskriminace na základě pohlaví, a jsou zde snahy o zjednodušení, zpřehlednění a zaktualizování genderové legislativy, nedochází ještě ke skutečné a faktické rovnosti žen a mužů. (kolektiv autorů MV ČR, 2005). Rovnost před zákonem totiž ještě neznamená skutečně rovné příležitosti a rovné zacházení. Samotné právní předpisy nevyřeší složité a hluboce zakořeněné předsudky v obecném povědomí společnosti. V těchto předsudcích přetrvává názor, že muži jsou živitelé rodiny a ženám přísluší role matky, hospodyně a pečovatelky. Jak uvádí slovenská filozofka Zuzana Kiczková: „[...] *pro dosažení genderové rovnosti nestačí jen politické a právní změny, formálně garantující rovnost příležitostí, ale je potřebná dekonstrukce celého patriarchálního systému, který je*

*založen na genderových stereotypech a upevňuje tradiční rozdělení rolí.*¹ (Kiczková, 2001: 12).

Mou snahou bylo nalézt odpovědi na otázky, jak ženy - policistky samy nahlíží na profesionální roli žen v ozbrojených složkách, jaké faktory ovlivňují jejich reálný vztah ke službě, v kladném či záporném smyslu; zda a jakým způsobem se na míře jejich spokojenosti podílí problémy uvnitř resortu, podmínky ve zkoumané organizaci, sociální atmosféra konkrétního útvaru, přímí nadřízení či diskriminace, genderové stereotypy a vlivy širšího sociálně-ekonomického prostředí. Zajímala jsem se o názory a postoje samotných žen - policistek na jejich vlastní zapojení a fungování uvnitř organizace, neboť se domnívám, že tyto doposud nejsou dostatečně zkoumány. To, že této problematice není věnována patřičná pozornost, má za následek nemožnost ovlivňovat diskusi o situaci či případné transformaci policie. Tato názorová absence neumožňuje participovat ve společenských diskusích o genderu, o situaci žen a policie jako takové. Domnívám se, že každá další informace přinášející vhled do řad policie z genderové perspektivy může obohatit genderovou problematiku ve vnímání postavení žen a zároveň obohatí diskusi u policie z pohledu genderu.

Cílem mé práce bylo získat relevantní informace o současném postavení žen u Policie ČR z pohledu samotných policistek. Zajímalo mě, zda z pohledu respondentek fungují zabudované a neuvědomělé genderové stereotypy, které ženy a muže předurčují do určitých pozic a k určitým úkonům. V neposlední řadě se naskýkala otázka, zda dochází k uplatňování principu rovnosti příležitostí pro muže a ženy v rámci služebního poměru, např. v odměňování, rozhodování, přístupu ke vzdělání, hodnostním povyšování, atd. Domnívám se, že informace o podmínkách v oblasti prosazování rovných příležitostí a také případných rozporech mezi právní úpravou, proklamovanou skutečností a zažívanou realitou mohou poukázat na cestu k nápravě. Byla bych proto velmi ráda, kdyby má práce a její výsledky byly přínosné a obohacující, neboť přináší poznatky a vhledy, které jinde zatím nejsou k dispozici, a případně podnítl genderové výzkumy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů v rámci Policie ČR.

Ve své práci jsem se snažila využít, vedle svých vlastních zkušeností získaných několikaletou praxí jak v přímém, tak nepřímém výkonu, i poznatky získané od odborných pracovníků z resortu Ministerstva vnitra, Policejního prezidia ČR a dalších policejních útvarů, jakož i z civilní sféry. Vycházela jsem ze stávající a dřívější právní úpravy, interních předpisů, z literatury a tiskovin věnovaných problematice žen u policie.

¹ Překlad ze slovenského jazyka autorka práce.

Vzhledem k tomu, že jsem nikdy v minulosti nekonstruovala dotazník pro kvantitativní reprezentativní výzkum, rozhodla jsem se ve své diplomové práci vytvořit nejprve pracovní dotazník, jehož validitu a způsobilost otestuji v předvýzkumu. Cílem mé práce bylo ověřit vhodnost dotazníkového šetření jako efektivního nástroje sběru dat. Zkoumala jsem, zda jsou připravené otázky srozumitelné, logické a relevantní. Mou snahou bylo tedy nejen zpracování genderového pohledu na situaci žen u Policie České republiky a obohacení současného stavu znalostí této problematiky, ale zejména otestování dotazníkového šetření jako nástroje pro reprezentativní kvantitativní výzkum. Ve svém předvýzkumu, jsem ověřovala, zda tento nástroj sběru dat splňuje všechna kritéria, která se kládou na kvantitativní výzkum a dotazníkové šetření.

V empirické části práce jsem se věnovala genderové analýze výsledků získaných z dotazníkového šetření, které jsem uskutečnila se ženami – policistkami studujícími na Střední policejní škole Ministerstva vnitra v Praze (dále Střední policejní škola) a na Policejní akademii České republiky v Praze (dále Policejní akademie). Všechny respondentky byly již ve služebním poměru. Policistky ze Střední policejní školy vykonávaly povinný kvalifikační devítiměsíční kurs (šestiměsíční výuka ve škole a tříměsíční odborná praxe), který je zakončen vykonáním závěrečné zkoušky, ženy z Policejní akademie (státní vysoká škola univerzitního typu) si zvyšovaly vzdělání v bakalářském nebo magisterském programu, jež jsou ukončeny soubornou státní zkouškou a obhajobou bakalářské/diplomové práce.

Muži i ženy zaměstnaní u Policie ČR mají z legislativního hlediska zaručeny rovné pracovní podmínky. Otázkou zůstává, jak jsou tyto právní předpisy uplatňovány v praxi, zda umožňují skutečné dodržování rovnosti. Pravděpodobně největší rozdíl je zřejmý v nízkém zastoupení žen – policistek v řídicích funkcích. Takřka žádné řídicí funkce nezastávají policistky na útvarech s celorepublikovou a územně vymezenou působností. Platové podmínky, tedy výše služebního příjmu příslušníků a příslušnic, jsou rovněž v nepoměru. Muži mají často vyšší platy než ženy, což je odvislé zejména od délky trvání jejich služebního poměru, a tím i dosažením vyššího platového stupně v dané platové třídě. (kolektiv autorů MV ČR, 2005).

Domnívám se, že legislativní prosazování stejného početního zastoupení žen a mužů v ozbrojených sborech by bylo samoúčelné. Samozřejmostí by se však mělo stát rovnoprávné postavení obou pohlaví, kdy rovné příležitosti žen a mužů budou v české společnosti vnímány jako něco pozitivního a potřebného. Předpokladem naplnění tohoto principu v praxi je vytvoření společnosti, ve které skutečnost být ženou či mužem

nepředurčuje člověka k omezeným rolím, k výběru určitých povolání, nebo k určitému způsobu života.

1.2. Vlastní pozice

Každý výzkum v sobě „zobrazuje“ postoje a východiska výzkumnice/ka – její/jeho subjektivitu. Současně i emocionální vlivy nejsou schopni badatelka či badatel nikdy plně eliminovat. (Letherby, 2003). Je třeba, aby výzkumník či výzkumnice našli ideální pozici, kdy nezabřednou ani ve zdůrazňování objektivitu (nezaznamená osobní, nevznikne vztah), ani ve zdůrazňování subjektivitu (data neumožní žádné závěry přesahující horizont jedné osoby). Výzkum také nemůže být vytržen ze světa, z politiky a souvislostí s mocí. Produkt nemůže být oddělen od smyslu (důvodu) svého vytváření, je třeba kriticky zkoumat všechny motivace výzkumu. Je třeba stále reflektovat vztah mezi tím, co děláme, jak to děláme a proč to děláme. Je tedy zřejmé, že „objektivní“ výzkum či pozice nemohou existovat, protože každá pozice i výzkum v sobě a priori nutně obsahují východiska a postoje výzkumnice/výzkumníka.

U Policie České republiky jsem pracovala patnáct let, působila jsem na různých místech s místní i celorepublikovou působností, v přímém i nepřímém výkonu. Vykonávala jsem práci přímé a nepřímé bezpečnostní povahy, přičemž pod přímý výkon služby lze zařadit např. operativní práce, směřující k prověřování a získávání informací směřujících k odhalování trestných činů či výkonnou službu spočívající v přímém výkonu činností stanovených zákonem o Policii České republiky². Nepřímý výkon služby pak spočívá v soustředování, vyhodnocování a evidování informací a údajů potřebných pro výkon služby, jakož i pro práce v operačních a informačních střediscích. (Tomek, 2007).

Pracovala jsem jak v kolektivu, kde převažovali muži, tak v kolektivu, kde byla převládající část žen. Naposledy jsem pracovala na pozici „vrchní komisař“³ (generické maskulinum⁴), viz kapitola 2.1., v týmu, ve kterém byl počet mužů a žen téměř v rovnováze. Jsem absolventkou Policejní akademie České republiky, obor bezpečnostně právní studia, a již pátým rokem studuji na Fakultě humanitních studií, kde právě dokončuji magisterský program na katedře Genderových studií. A v neposlední řadě jsem

² § 2 odst. 1 písm. a) až k) a n) a p) Zákon č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky ve znění pozdějších předpisů.

³ Dle Nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech, ve znění nařízení vlády č. 517/2005 Sb., s účinností 1.1.2007.

⁴ Užívání mužského rodu pro označování všech jedinců mužů i žen.

partnerkou a matkou. Všechny tyto role ovlivňují moje vnímání a pohled na zkoumanou problematiku. Jsem přesvědčena, že mne vzdělání v oblasti genderových studií činí citlivější ke genderové problematice. Uvědomuji si, že gender jako princip rodové diference rámuje společenské vztahy ve všech oblastech života, v rodině i zaměstnání. Je třeba ho vnímat v kontextu dalších hledisek, na nichž staví nebo proti kterým se definuje, např. společensko-ekonomická vrstva, sexuální orientace, věk, etnicita, zdravotní handicap či náboženské vyznání. (Sokolová, Pavlík, 2003). Jako matka malého dítěte vnímám citlivěji pozici matky a obtížnost jejího zařazení zpět do zaměstnání po rodičovské dovolené jakož i skloubení náročné práce s rodinou. Je to volba strategie kompromisu mezi rodinou a zaměstnáním.

Je třeba si neustále uvědomovat, že naše zkoumání a hodnocení nemají univerzální význam, neboť to, co my můžeme považovat za pravdivé a dobré, je ovlivněno celoživotní zkušeností člověka v určité kultuře. Máme k dispozici určitý jazyk a slovník k popisu a vysvětlení toho, co pozorujeme. (Gjuričová, 1999). Žádná badatelka či badatel nejsou vytrženi z kontextu, vždy hovoří z určité pozice, s určitými zájmy, což by měli explicitně vyjádřit. Americká spisovatelka a feministka Adrienne Rich vybízí k co nejvšestrannější osobní angažovanosti, k neustálému propojování „osobního a „politického“. Vyjádření se k vlastní pozici a lokaci obohacuje vlastní přístup ke zpracování tématu.

2. Teoretická část

2.1. Gender

Rozdíly mezi pohlavími jsou (jak širokou veřejností, tak i odbornou) vysvětlovány na základě „přirozených“ nebo biologických rozdílů mezi ženami a muži, aniž by bylo bráno v potaz, že biologická a sociální dimenze se nacházejí ve vzájemné interakci. Stále se setkáváme s argumenty o biologické podmíněnosti sociálního chování, přičemž sociální faktory mohou ovlivňovat faktory biologické a naopak biologické ovlivňují ty sociální. Většina současných uznávaných výzkumů se kloní k tomu, že vývoj maskulinní a femininní genderové identity je poměrně nezávislý na přítomnosti páru XY nebo XX v pohlavním chromozomu nebo na produkci určitého hormonu. Tyto výzkumy ukazují, že pohlaví ani gender nejsou dichotomické.

Mluvíme-li o pohlaví, můžeme odkazovat k chromozomálnímu pohlaví, hormonálnímu pohlaví, gonádovému pohlaví nebo pohlaví genitálnímu. (Curran, Renzetti, 2003). Stejně tak gender - tedy to, co zpravidla nazýváme maskulinitou a feminitou, není dichotomní. Zahrnuje celou škálu postojů, modelů chování a společenských očekávání, jež během života získáme prostřednictvím interakce s druhými lidmi a na základě zkušeností získaných v jiném prostředí. (Curran, Renzetti, 2003). Gender tak určuje kulturně a historicky proměnlivé charakteristiky a modely přisuzované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví. Soubor vlastností (maskulinních a feminních) přisuzovaných ženám a mužům přijímá společnost zpravidla jako něco daného a neměnného. Ospravedlňuje se tak společensky jejich přímé či nepřímé vynucování.⁵

Gender je jedním z nejzákladnějších principů organizace společnosti. Společnost, ve které žijeme, je založena na strukturách a institucích, jejichž legitimita je postavena na systematickém využívání genderové symboliky, jež je ve svém principu hierarchická a asymetrická v neprospěch žen. (Sokolová, Pavlík, 2003). Přičemž maskulinita je brána jako norma, od níž je feminita odvozena. Již v šedesátých letech dvacátého století se Simone de Beauvoir ve své práci *Druhé pohlaví* zabývala otázkou ženství jako takového, kladla si řadu otázek - proč žena je ta „druhá“, proč žena tuto „druhost“ akceptuje, proč se vymezuje, proč nemluví o sobě v první osobě? Žena ke svému tělu přistupuje jako k objektu v protikladu k muži, zatímco muž nahlíží na sebe i své tělo jako na subjekt: „*On je subjekt, on je absolutno: ona je to Druhé.*“ (Beauvoir, 1966: 10).

⁵ <http://www.rppp.cz/?s=slovník-pojmu>

Simone de Beauvoir řešila otázku, proč neexistuje reciprocita mezi pohlavími. Žádný subjekt nestaví sám sebe předem a spontánně za nepodstatný- „*Druhé se nikterak neurčuje jako Druhé, aby tak teprve definovalo Jedno; je stanoveno jako Druhé právě proto, že Jedno sebe klade jako Jedno.*“ (Beauvoir, 1966: 12). Proč však ženy onu „druhost“ přijímají? Simone de Beauvoir tvrdila, že příroda ani dějinné skutečnosti nejsou nezměnitelné, a proto vidí-li žena samu sebe jako něco nepodstatného, je to proto, že sama tuto změnu neudělá. Odmítnutí být tím druhým, neúčastnit se na tom, co dělají muži, by pro ni mohlo znamenat ztrátu všech výhod, které jí může přinést spojení s nadřazenou kastou – muž hmotně podporuje ženu a bere na sebe ospravedlnění její existence, žena tím uniká hospodářskému riziku, žena ctí muže, který transcenduje za oba. Ona je imanencí. Gender je ve své podstatě koncept vztahový- gender vzniká v interakci.

Francouzský sociolog Pierre Bourdieu vidí uspořádání světa jako homologickou opozici - opozici v rámci stejné kvality (suchý-mokrá, tvrdý-měkký), kdy biologické rozdíly ženského a mužského těla, zejména jejich anatomické rozdíly pohlavních orgánů, se zdají být přirozeným důvodem sociálního rozlišení mezi muži a ženami. To, co je považováno za mužské a ženské, je v relevantní opozici, žena je vnímána na negativním pólu. Tato sociální diference působí v maskulinním řádu jako záruka zdánlivé přirozenosti-symbolické posvěcení. Pohlavní vztah je chápán jako sociální vztah nadvlády - muž je aktivní, žena pasivní. Pohlavní akt je pak projevem moci. Dominantní pohled a výsada mužství je zároveň i past a platí se za ni neustálým napětím a vypětím, k němuž každého muže nutí povinnost projevovat se za všech okolností jako muž. „*Mužnost je pojem eminentně vztahový, budovaný před očima druhých mužů a pro ně, a proti ženství, v jakémsi strachu z ženství, a hlavně z ženství ve vlastním nitru.*“ (Bourdieu, 2000: 49).

Síla mužského pojetí sociálního světa se zakládá na legitimizaci vztahu nadvlády, jež je sama naturalizovanou sociální konstrukcí. Kulturní řád se tváří jako přirozený. Biologických odlišností se využívá, jako by šlo o základní předpoklady, takže se pak může zdát, že důvodem sociálních diferencí jsou právě ony. Podřadnost se odůvodňuje podřadností (cyklická tautologie). Vyvstává otázka, jak se může žena stát nezávislou v pozici závislosti? Proces somatizace vede ke zkulturnění těla, ke vpisování určitých kulturních zvyklostí do těl. Symbolické násilí nastává tehdy, jestliže ovládaný nemůže jednat jinak, než uznávat vládnoucího a tedy i jeho nadvládu. Ovládaný nejedná svobodně, nemá možnost jednat jinak, pouze disponuje nástroji poznání vládnoucího, které jsou však jen osvojenou formou vztahu nadvlády. Paradoxní logiku mužské nadvlády a ženské poddanosti, o níž lze říci, že je spontánní a zároveň vynucená, můžeme pochopit jen tehdy, když vezmeme v úvahu dlouhodobé účinky, jimiž se sociální řád otiskuje do žen i mužů.

Symbolické násilí se nedá překonat jen uvědoměním a vůlí, neboť jeho účinky jsou trvale vepsány hluboko do těla ve formě dispozic, podle autora je třeba radikální změna sociálních podmínek, z nichž se ony dispozice rodí. (Bourdieu, 2000).

Na úrovni symbolické lze nadřazenost maskulinity ukázat i na příkladě „*jazyka jako základní sociální struktury, bez které nemůžeme komunikovat ani myslet, v češtině je například normou generické maskulinum.*“⁶ (Pavlík, 2006: 9). Gender je mocenský vztah. Společenské instituce vyžadují od svých členů, aby hráli tu roli, která odpovídá jejich genderové sebedefinici. Ve skutečnosti však hrají všichni všechny role, a to v závislosti na rodové konstrukci sociálního kontextu. Gerlinda Šmausová tvrdí, že „*Ontický, substanciální rod neexistuje, neexistuje ani substanciální, homogenní mužská nebo ženská identita.*“⁷ (Šmausová 2002: 15). Jako možnou cestu nabízí rozpuštění genderových struktur. Díky procesu modernizace společnosti zanikají a vznikají nové standardizace individuálních životních situací a s tím se mění i genderové identity, které se stávají flexibilními stejným dílem, jako zanikají instituce dosud podporující relativně homogenní identity. (Šmausová, 2002).

Ženy a muži se již od raného dětství učí, co je pro dívku či chlapce vhodné nebo nevhodné. „*Proklamovaná přirozenost ženských a mužských vlastností a domén bývá nejsilnějším argumentem pro zachování genderově strukturované (tj. genderově hierarchizované) společnosti s jejími omezeními a normativy.*“ (Valdrová, 2006: 17). Genderová socializace je proces, kdy se genderově podmíněná očekávání přenášejí na děti skrze socializaci. Někdy má tento proces formu vědomého úsilí, které posiluje genderová očekávání odměnami nebo tresty a jindy může probíhat skrytě, pomocí přenášených způsobů, jimiž dospělí jednají spolu navzájem i s dětmi. (Curran, Renzetti, 2003). Také děti se vzájemně socializují, a to jak explicitní, tak implicitní formou, kdy si děti osvojují informace ze světa dospělých a tyto zároveň využívají při utváření vlastních osobitých vrstevnických kultur. (Curran, Renzetti, 2003).

Podle historičky Mileny Lenderové byla až do poloviny 20. století rozhodující péče rodinná. Chlapce i děvčata vychovávali rodiče, ovšem podíl otce na výchově pozvolna stoupal. Otcové všeobecně očekávali narození syna, dědice erbu, rodinného podniku či alespoň jména. Ještě i dnes je tato tendence stále živá. Narození dcery provázelo zpravidla zklamání. Dívky byly mnohem častěji odkládány a všeobecně jim byla věnována menší péče a méně pozornosti než chlapcům. Narození děvčátka mělo i neblahý aspekt

⁶ Užívání mužského rodu pro označování všech jedinců mužů i žen, feminina mají zpravidla negativní či pejorativní konotace

⁷ Šmausová, Gerlinda: „Proti tvrdošíjně představené o ontické povaze gender a pohlaví,“ *Politika rodu a sexuality*, Sborník prací Fakulty sociálních studií Brněnské univerzity sociálního studia, 2002, str. 15 – 27

ekonomický – s každou nově narozenou dcerou v rodině vyvstala velmi závažná otázka věna. S otcovským zklamáním se dokonce předem počítalo. Lenderová ve své práci „*K hříchu i modlitbě-Žena v minulém století*“ uvádí obraz o hlavním poslání ženy a její roli ve společnosti, jež bylo spatřováno v rodině a mateřství. Autorka poznamenává, že v českých zemích byla věc natolik jasná, že se o ní na veřejnosti vůbec nemluvílo. Zde se žena mohla projevit nanejvýš jako mecenáška či filantropka. Role ženy nevycházely z pohledu na ženu jako autonomního jedince, ale z jejího vztahu k druhým a potencionální prospěšnosti pro jiné.

Pedagogické snahy podporovaly hraní – dítě se hrou připravovalo na své budoucí sociální či profesní zařazení, na své povolání. Ženské žurnály druhé poloviny 20. století byly zahlceny radami, jaké hračky poskytnout děvčátkům, budoucím hospodyním a matkám. Dobová odborná publicistika doporučovala hraní s loutkami, které se snadno oblékají a svlékají. Měly mít úplnou garderobu; zpočátku měla šít matka, pak samo dítě. Tak se formuje dětský vkus, dítě se učí obratnosti, smyslu pro domácnost: „*A když takové děvčátko se o svoji panenku stará, ji obléká, hýčká a třeba i písničkou uspává, připravuje se tak hravě na svoje budoucí povolání [...]*“ (Lenderová, 2003: 37).

Sdělení, které tyto hračky dětem předávají, je více než zřejmé – okruh činností, kterým se mohou věnovat a mají věnovat, je vymezen a omezen jejich pohlavím. Chlapcům jsou určeny většinou hračky podporující zvědavost, manipulační a konstrukční dovednosti, soutěživost a agresivitu. Dívčí hračky kladou také důraz na manipulaci, ale zejména na tvořivost, pečovatelský přístup a atraktivitu. (Curran, Renzetti, 2003). Hračky pro malé děti mají výrazný sklon podporovat genderové stereotypy – poselství – u žen je důležitý vzhled a u mužů inteligence a dobrý partnerský vztah spočívá v tom, že šikovný a inteligentní muž získá krásnou ženu... To ukazuje, že „*domněle osobní a svobodná rozhodnutí jsou dalekosáhle ovlivňována nepsanými tlaky a očekáváními okolí a sdílené kultury, že domnělá individuální volba má vždy také kulturní a sociální povahu, že je obvykle strategií jedince v dané situaci (tj. takové, kterou již sám svobodně nevytvořil)*“. Je tedy patrné, že ona volba je již „*založena v kognitivním vývoji, genderové socializaci od útlého dětství, tak že dívky a později ženy jsou již nasměrovány k určitým „volbám*“.⁸

Nesrovnalosti v pojetí genderových rolí lze nalézt nejen napříč kulturami, nýbrž také napříč časem. „*Minorizace ženy je o to neúprosnější, že nevychází z nějaké výslovné zlo vůle, ale probíhá naopak v dokonalé nevědomé nevinnosti. Ženy, popírány ve své*

⁸ www.veda.cz/article.do?articleId=22767 Havelková, Hana: *Transformace, která nikdy nezačala: ženy v české vědě*. 5.3.2008.

existenci, jsou pak často nuceny prosazovat se zbraněmi slabých, jimiž stereotypy jen ještě posilují. Nastolený vztah symbolické nadvlády tím dotvrdí.“ (Bourdieu 2000: 55).

Problematika genderu jako jednoho z nejzákladnějších principů organizace společnosti se nepochybně dotýká postavení policistek a ovlivňuje práci žen u policie. Gender významně zasahuje do pracovní sféry, diferencuje podmínky mužů a žen na trhu práce, mluvíme o tzv. genderové dělbě práce. (Pavlík, 2006). Následující část je proto zaměřena na to, jakým způsobem policie funguje. V této části uvedu výše zmíněné poznatky a skutečnosti do kontextu Policie ČR a postavení žen, zaměřím se na tuto organizaci z hlediska genderu. Gender jako analytická kategorie umožňuje pohled kritický a feministický, umožňuje odhalit fungování moci, je přítomen všude, stejně jako „rozptýlená moc“. (Scott, 1986).⁹ Gender jako analytická kategorie se prolíná vším, co je v práci diskutováno a řešeno. Další aspekty tohoto konceptu, které nejsou zmíněny v této části práce a mohly by se zdát opomenuté či málo prodiskutované, jsou integrálně propojeny a zakomponovány do dalších pasáží, kde s genderem přímo koncepčně a analyticky pracuji.

2.2. Policie

V České republice je princip nediskriminace na základě pohlaví legislativně zakotven už řadu let. V roce 1998 byl vládou schválen programový dokument *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*, jehož plnění se každoročně vyhodnocuje a aktualizuje. Vládní priority obsahují konkrétní opatření a ukládají členům vlády úkoly zaměřené např. na zajištění rovných příležitostí v přístupu k ekonomické aktivitě, k vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti, k potlačování násilí páchaného na ženách atd. Národním koordinátorem politiky rovných příležitostí je Ministerstvo práce a sociálních věcí a ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost.

Od 1. ledna 2002 v České republice oficiálně působí Rada vlády pro rovné příležitosti pro muže a ženy. Resort Ministerstva vnitra v tomto stálém poradním orgánu vlády zastupuje vrchní ředitel úřadu Ministerstva vnitra a náměstek ministra vnitra pro reformu veřejné správy. Otázkou však zůstává nakolik (ne)mají tito představitelé nějakou genderovou průpravu či vzdělání a koho (ne)zajímá, zda jsou k úkonu zastupovat

⁹ Podle Scott je gender ustavující element sociálních vztahů založený na vnímaných odlišnostech mezi pohlavími, gender je primární způsob označení moci vztahu. (Scott, 1986)

kompetentní, či zda mají genderové vzdělání na to, aby mohli vyhodnocovat plnění těchto priorit. Od stejného data je v každém resortu pracovník, který se plně věnuje oblasti vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy. Konkrétní postupy při plnění opatření stanovených vládními prioritami v praxi a uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže z hlediska specifických podmínek a potřeb jednotlivých ministerstev vymezují jejich resortní priority, které se rovněž vyhodnocují a aktualizují každý rok. Ministerstvo vnitra věnuje rovnosti příležitostí žen a mužů zvýšenou pozornost od roku 1999; od června 2001 je tato problematika v kompetenci vrchního ředitele úřadu ministerstva a její realizací je pověřen odbor personální, tzv. „gender focal point“. V současné době zodpovídá za tuto problematiku ředitelka personálního odboru, přičemž výkonem je pověřena stále pracovnice gender focal pointu.

Resort Ministerstva vnitra má od jiných ministerstev jistá specifika, s nimiž je třeba počítat i z hlediska uplatňování principu rovných příležitostí. Toto ministerstvo zásadním způsobem ovlivňuje život a činnost celé společnosti a současně musí v uvedené oblasti reflektovat problémy vnitřní - specifické (policie, hasiči, veřejná správa) i obdobné, jaké jsou u ostatních resortů (občanští zaměstnanci). Problematika rovnosti mužů a žen v resortu vnitra má tudíž tři odlišné aspekty. Prvním hlediskem je uplatňování principu rovnosti příležitostí pro muže a ženy v rámci zaměstnání resp. služebního poměru uvnitř resortu (ministerstvo, policie, Hasičský záchranný sbor, organizační složky a příspěvkové organizace). Druhým aspektem je prosazování a ochrana principů rovnosti mužů a žen v ostatní části společnosti: např. prevence kriminality, boj proti obchodu se ženami, zamezování násilí na ženách (v souladu s příslušnou legislativou - trestním zákonem, přestupkovým zákonem, zákonem o Policii ČR atd.). A třetím hlediskem je zlepšování veřejných institucionálních mechanismů při prosazování rovnosti mužů a žen (veřejná správa). (Palovčíková, 2004).

V souladu s usnesením vlády č. 435/2003 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen ministr vnitra vydal *Narižení Ministerstva vnitra č. 26/2004*, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění. Jde o stěžejní dokument, který zakotvuje hledisko rovných příležitostí v resortu vnitra v celé šíři. Východiskem při prosazování rovnosti mužů a žen Ministerstva vnitra je každoročně aktualizovaný základní vnitrostátní dokument *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (více 2.2.5.).

2.2.1. Přehled odborné literatury

Problematice týkající se služebního poměru se věnuje autor publikace *Služební poměr s komentářem 2001 příslušníků Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR a Hasičského záchranného sboru ČR*, která obsahuje text zákona č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie ČR. K textu zákona je připojen stručný komentář, obsahující výklad jednotlivých ustanovení zákona a poukazuje na některé aplikační problémy. V uvedeném zákoně jsou v § 68 a § 69 uvedena jednotlivá ochranná ustanovení, beroucí ohled na společenský a biologický faktor, což vede ke specifikaci vykonávaných činností, týkajících se těhotných policistek, matek do konce devátého měsíce po porodu, osamělých policistek a osamělých policistů pečujících o dítě mladší než tři roky. Nelze si nepovšimnout volby slova „osamělí“, neboť tento termín se neváže k péči o dítě, nýbrž k pozici člověka bez partnerského vztahu, což je zavádějící. Bylo by jistě správnější říci policistek samoživitelek a policistů samoživitelů. Autor ve svém komentáři k § 68 uvádí následující:

„Zákon upravuje podmínky pro výkon služby příslušnic s ohledem na faktor biologický, spočívající ve fyziologických zvláštlostech ženského organismu, které činí ženy citlivější vůči službám s velkou fyzickou zátěží či působení škodlivých látek a pracovním s nadměrnou hlučností, prašností, s velkými výkyvy teplot, apod. Důležitý je i faktor společenský, který vychází ze skutečnosti, že na ženách spočívá převážná část péče o rodinu a domácnost. Oba faktory se nejvýrazněji projevují u těhotných žen a matek malých dětí.“ (Tomek, 2001: 95).

Genderová zaslepenost těchto argumentů je více než zřejmá, neboť působení škodlivých látek se týká nejen ženského, ale i mužského organismu. Například různé toxiny mohou ovlivňovat kvalitu spermií, tj. plodnost mužů, i hluk, stres a traumatické zážitky ze služby ovlivňují muže stejně tak jako ženy. (Curran, Renzetti, 2003). Jen ve společnosti fungují stereotypní představy, že mužům to nevádí, jsou otrlí, odvážní a je pro ně přirozené, že se pohybují v prostředí násilí, agrese a zločinu. Je třeba mít na zřeteli, že tyto závěry nejsou otázkou biologickou, ale společenskými konstrukcemi, jež vycházejí z historických stereotypů a pozic žen a mužů ve společnosti. Genderové vztahy jsou sociálně podmíněné a proměnlivé v čase. Navzdory tomu jsou tyto konstrukce brány jako přirozené a objektivní podmínky pro práci žen a mužů u policie. Stejně tak autoři výše spojují jako zcela automatický údajný „společenský faktor“, kdy práce v domácnosti a péče o děti „spočívá na ženách“. Dochází k tomu, že autoři si zde pletou pojmy společenský stereotyp a společenský faktor, a z tohoto genderového stereotypu tudíž téměř

vytvářejí objektivní společenskou situaci, na kterou je třeba brát zřetel, nikoliv se aktivně snažit ji změnit.

K § 69, jehož nová úprava podmínek výkonu služby příslušnic provedená zákonem č.155/2000 Sb., kterým se mění Zákoník práce, již nevyslovuje zákaz některých služeb příslušnicím, ale nechává na jejich vůli, zda je budou vykonávat, autor interpretuje. „*Došlo také ke snížení okruhu příslušnic chráněných právním předpisem v souvislosti s péčí o dítě, a to pouze na příslušnice těhotné a příslušnice osamělé. Tím se rozšířila možnost uplatnění příslušnic v bezpečnostních sborech. V zájmu zachování rovného přístupu k ženám a mužům ve služebním poměru se stejná ochrana poskytuje osamělé příslušnici, jakož i osamělému příslušníkovi.*“ (Tomek, 2001: 96).

Stejnému tématu se věnuje i další publikace *Služební poměr příslušníků Policie České republiky*. Jedná se o příručku, jejímž účelem z hlediska obsahu a způsobu zpracování je seznámení čtenářstva s teoretickými základy a stávající úpravou v dané oblasti. Podle autorů by měla sloužit k snadné orientaci v právní úpravě, neboť ta posiluje právní vědomí policisty a zároveň odpovídá z hlediska znalostí práv a povinností i jeho vlastním zájmům a měla by přispět ke zkvalitnění personální praxe v rozhodování služebních funkcionářů při aplikaci jednotlivých institutů služebního poměru. (Novotný a kol., 1999).

Je třeba uvést, že tato kniha byla zpracována dle právního stavu ke dni 1. 3. 1999 a tudíž ještě nezahrnuje změny provedené na základě změn týkající se Zákoníku práce, jak je tomu v předešlé publikaci. Problematice postavení policistky ve služebním poměru se autoři věnují v kapitole XI., kde mimo jiné uvádějí: „*Služební právo upravuje zvláštní podmínky pro výkon služby policistek především s ohledem na dva základní faktory: a) faktor biologický, podle něhož jsou ženy obecně citlivější vůči určitým druhům prací (např. služby pro ženy, nepřiměřené fyzicky), b) faktor společenský, který znamená, že v určitých fázích života je žena zatížena vedle povinností v zaměstnání i povinnostmi souvisejícími s péčí o děti (zejména v období těhotenství a těsně po porodu a její organismus zvýšenou měrou zatížen a výkon určitých služeb by mohl vážně ohrozit její mateřské poslání)*“ (Novotný a kol., 1999: 161).

Nepochybuji o tom, že je samozřejmě správné, že autoři mluví o „povinnostech péče o dítě, zejména v období porodu a těsně po porodu“, ale zároveň je třeba si uvědomit, že genderový stereotyp se projevuje tím, že muž-policista-otec není ani náznakem zmíněn, že by třeba měl také nějaké povinnosti péče o dítě, zejména po porodu. Na tuto situaci se snaží reagovat Ministerstvo práce a sociálních věcí a navrhuje zákon povinné týdenní

„otcovské dovolené“, neboť tato genderová diskrepance založená na stereotypech je v současné společnosti i u nás již dále neudržitelná.

Vzhledem k absenci odborných textů, hlubších teoretických rozpracování a reprezentativních poznatků, týkající se vztahu policistů ke službě je novátorská publikace ***Problémy vztahu policistů ke službě***. Autor - Zdeněk Kovařík, se zabývá vnitřními stránkami života a práce policie, respektive sociálně psychologických problémů policistů při výkonu služby. Nelze si nepovšimnout, že ač se kniha dotýká jak policistů, tak policistek, v názvu publikace najdeme jen „policistů“, opětovné užívání generického maskulina. Ve své práci předkládá mnoho empirického materiálu a komentářů k použitým metodám a procedurám statistického zpracování dat. Základním souborem, z něhož byl pořizován výběr, byli všichni policisté České republiky, sběr dat se uskutečnil ve dvou etapách, první probíhala v letech 1995-96 a druhá v letech 2001-2002. Výběrové soubory byly sestaveny na základě kvótního výběru. Autor záměrně ovlivnil výběr respondentů s ohledem na adekvátní zastoupení sledovaných charakteristik (pohlaví, věk, regiony ČR, druhy služeb, podíl na řízení a vedení lidí, délka služebního poměru, postavení v organizační struktuře). (Kovařík, 2003).

Například ve třetí kapitole týkající se spokojenosti policistů ve službě, konkrétně vlivu sociodemografických faktorů na spokojenost se služební funkcí uvádí: *„Již na první pohled je z procentuálních hodnot zřejmé, že pohlaví policistů nemá významný vliv na spokojenost se služební funkcí. Je to poměrně nečekané zjištění, protože bychom očekávali větší spokojenost u žen. Testování hypotézy o závislosti spokojenosti se služební funkcí pohlavím, však tento předpokládaný závěr nepotvrzuje. Z rozhovorů vyplynulo, že ženy jsou při výkonu služby náchylnější k hlubším citovým prožitkům, snáze emocionálně podléhají zátěžovým situacím. Navíc jsou ve větší míře ve vztahu k lidem, kteří porušují zákony či jiné právní předpisy, vyhraněnější a nesmiřitelnější než policisté. Projevy těchto dispozic jsou však do značné míry eliminovány převážně nižším nasazením žen při nebezpečných zákrocích či jiných výrazně rizikových situacích. Převážná většina žen z našeho celkového výběrového souboru, na rozdíl od mužů slouží na úrovni správy kraje a okresního ředitelství policie“*. (Kovařík, 2003: 30).

Je patrné, že stále panuje společensky hluboce zakořeněná představa, že člověku něco přísluší, či nepřísluší na základě jeho pohlaví. Genderové stereotypy představují zjednodušující, zaujaté a omezené předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů. Takové zevšeobecnování ženských a mužských vlastností může vést i k diskriminaci těch jedinců, kteří svým chováním vybočují z daného stereotypu. Přičemž genderové role, určují, jak se chovat, myslet, cítit, oblékat se s ohledem na vhodnost

či nevhodnost pro příslušníky či příslušnice jednoho nebo druhého pohlaví. Ženám a mužům jsou připisovány určité práce a povinnosti.¹⁰ Podíváme-li se podrobněji na zmíněnou citaci, z jazykové stránky, zjistíme, že muži jsou policisté, zatímco ženy jsou jen ženy. Ani jednou autor nepoužívá termín „policistky“, ale na druhou stranu analogicky neříká „muži“, ale jen policisté. To samozřejmě lingvisticky snižuje autoritu a kompetenci žen policistek, protože ony jsou „pouze“ ženy ve službě, nikoliv policistky. Toto je o to výmluvnější, že ve větě o porušování zákonů používá termín „lidé“.

Vzhledem k tomu, že problematice žen ve výkonu služby v ozbrojených a bezpečnostních sborech (Ministerstvo vnitra, Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Ministerstvo obrany ČR, Armáda ČR, Ministerstvo spravedlnosti ČR, Vězeňská služba ČR, Ministerstvo financí ČR, Celní správa ČR) dosud nebyla věnována potřebná pozornost, vznikla na podnět Ministerstva vnitra příručka ***Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva***. Kolektiv autorů sestávající se ze všech zastupujících složek vytvořil manuál k praktickému využití žen – příslušnic, který má sloužit k jejich orientaci v právech a legislativních zajištění, účinné ochrany před eventuální diskriminací, ale i ke zvýšení informovanosti mužů – příslušníků, jako i pro potřeby pracovníků personálních útvarů, vedoucích zaměstnanců a služebních funkcionářů. (kolektiv autorů MV ČR, 2005). Je jistě záslužné, že byla vytvořena takováto příručka pro ženy, jež má sloužit k jejich orientaci, ale zatím nevnikla žádná pro muže, jak identifikovat genderové stereotypy.

Vzhledem k již výše zmiňované absenci literatury, týkající se vztahu policistů ke službě a zejména žen - policistek, považuji za vhodné zmínit sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů, věnovaný ženám v armádě, nazvaný ***Ženy v ozbrojených složkách***, který již v roce 1993 vydalo Oddělení sociálního řízení Ministerstva obrany České republiky. Domnívám se, že ženy vstupující do tradičně mužských zaměstnání, a zvláště pokud jde o ozbrojené složky, se setkávají s podobnými problémy a řeší obdobné otázky, bez ohledu na to, zda se jedná o ženu-vojákyňi či ženu policistku. Obsahem této publikace jsou vybrané statě (sociologů a socioložek ze západní Evropy a Spojených států), které vztah žen k vojenské organizaci objasňují z nejrůznějších hledisek. Zabývají se otázkami týkající se tradiční role ženy a nároků, které na ni vojenské povolání klade. Jedna ze statí přináší například pohled na integraci žen do armád NATO, zatímco jiná se zabývá sociálně psychologickými aspekty postavení žen v armádě a společnosti.

¹⁰ <http://www.rppp.cz/?s=slovník-pojmu>

Přestože je tato publikace věnována ženám v armádě, najdeme zde i zmínky o ženách u policie, např. *„Některé výzkumy v řadách policie ukazují nejen na důležitost ‘policejní kultury’, která je převážně mužskou záležitostí, ale také na význam skutečnosti, že mnozí důstojníci-muži kontrolují pohyb a chování důstojníků-žen. Některé ženy v hodnostech policejních důstojníků zjišťují, že jejich kolegové mužského pohlaví se snaží nechávat je při různých událostech sedět ve voze a tvrdí, že výkonnost mužů by byla narušena, pokud by museli „dohlížet“ na ženu, a ještě řešit obtížnou situaci.“* A dále: *„Policejní kultura klade důraz na nebezpečné a fyzicky náročné aspekty činnosti, a to i v tom případě, jak tvrdí Poel a Punch (1981), je tato činnost převážně rutinního charakteru a nudná. Avšak, ať je skutečnost jakkoli nudná, existuje názor, že ženy mohou představy o ní ohrožovat. Tradiční stereotypy spjaté s pohlavím mohou ve skutečnosti být rázně prosazovány do života těmi příslušníky zaměstnanecké subkultury, kteří používají kulturních norem k ospravedlnění takového typu chování, které je s tradicí spjaté mnohem více, než soudobé ideologie považují za vhodné.“* (Chandlerová, Bryantová, Bunyardová, 1993: 7).¹¹

Podíváme-li se na zmíněné publikace, zjistíme, že se jedná téměř ve všech případech (vyjma publikace *Ženy v ozbrojených složkách*) o stereotypní publikace ovlivňující náhled na účast a pozici žen u policie, co více, tváří se jako odborné a tudíž autoritativní texty, a to právě ohledně genderu. Tyto publikace pracují s tradičními stereotypními představami o vlastnostech a rolích žen a mužů ve společnosti, jež bývají často zdůvodňovány právě „objektivními“ příčinami. Tyto argumenty se odvolávají na „přirozenost“ dělby práce založenou na argumentech biologických, tj. vrozených rozdílů mezi muži a ženami. Biologických odlišností se využívá jako „základních předpokladů“ ke zdůvodnění sociálních diferencí. Kulturní řád se opět tváří jako přirozený. (Bourdieu, 2000). Biologický diskurs, který zde operuje, konstruuje feminitu a maskulinitu na základě zdánlivě „daných“ norem a hodnot. „Obecná platnost a závaznost“ je pak nasnadě.

¹¹Chandlerová J., Bryantová L., Bunyardová T.. 1993. „Ženy v boji“. In Sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů. *Ženy v ozbrojených silách*. Praha: oddělení sociálního řízení MO ČR v redakci IMPULS

2.2.2. Historický vývoj žen u policie

Dříve než se zaměřím na postavení ženy ve služebním poměru z pohledu současnosti, považuji za důležité připomenout jeho historický vývoj, a tím ozřejmit, na co současná situace navazuje. Totalitní komunistický režim si zakládal na tom, že jakákoliv diskriminace již byla odstraněna právě tím, že všichni občané, muži i ženy, mají povinnost pracovat. Ze všech dostupných dat je ale zřejmé, že se tím žádná genderová rovnost nevyřešila. Byl to pouze „nános“ ideologie rovnosti na patriarchální základ a klasické genderové stereotypy a předsudky. Dokladem toho jsou i zkušenosti žen - policistek, které v průběhu těchto let pracovaly u policie. Následné citace těchto žen jsou použity z případové studie s ženami policistkami uskutečněné v rámci diplomové práce Lenky Ollé.¹²

Podíváme-li se do historie, zjistíme, že první zmínky o ženách v řadách policie, najdeme na přelomu devatenáctého a dvacátého století, kdy vznikl institut policejních asistentek. Byly to zvláštní policejní úřednice, s vymezenými povinnostmi a pravomocemi, jejichž náplní práce byla péče o mladistvé, matky s nemanželským dítětem, ženy bez přístřeší, prostitutky a vězeňkyně. Institut policejních asistentek vznikl ve Spojených státech amerických na konci devatenáctého století, odtud se počátkem dvacátého století rozšířil i do Evropy. Největšího rozmachu se dočkal v Německu. První policejní asistentka v Rakousku-Uhersku byla ustanovena v roce 1909 při policejním ředitelství ve Vídni jako pomocný orgán c. k. policejního ředitelství, případně jako referent pro péči o mládež při c. k. policejním ředitelstvím ve Vídni, pro její ustanovení byla vydána zvláštní instrukce. (Macek, Uhlíř, 2001).

Po první světové válce byly ženy přijímány do nově vzniklého bezpečnostního ozbrojeného sboru, kde pracovaly v nepřímém výkonu služby. Například v roce 1925 pracovalo u československé státní policie v Moravské zemi z celkového počtu 746 osob jen 24 žen, přičemž všechny pracovaly v administrativě. (Ollé, 2006). V poválečném období byly ženy přijímány, v duchu státně socialistického režimu a jeho ideologie rovnosti na postavení role mužů a žen ve společnosti, i do přímého výkonu, avšak převážně do neuniformovaných složek.

Na základě **Zákona č. 286/1948 Sb.**, ze dne 21. prosince 1948 o národní bezpečnosti. Dle § 3, týkajícího se přijímání a propouštění ve Sboru se píše: „*Sbor se doplňuje přijímáním dobrovolně se hlásících uchazečů; za příslušníka Sboru může být přijat, kdo a) je československým občanem, je státně spolehlivý, je oddaný lidově demokratickému*

¹² Ollé Lenka. 2006. Problematika postavení ženy ve společnosti a v Policii ČR. Diplomová práce, Brno: MÚ PF KSP

zřízení a mravně bezúhonný, b) překročil 18. rok věku, c) je duševně a tělesně způsobilý a d) má vojenský výcvik, konav službu vojenskou se zbraní nejméně po tu dobu, kterou stanoví zákon pro pravidelnou presenční službu“. V druhém odstavci je uvedena ona zmínka o ženách: *„Podmínka uvedená v odstavci 1, písm. d) se netýká žen, Ministerstvo vnitra může od této podmínky upustiti u mužů, kteří podle rozhodnutí odvodní komise nebyli odvedeni k vojenské službě“.*

Tyto ženy - příslušnice procházely základními šestiměsíčními kurzy SNB a po jejich úspěšném absolvování byly umisťovány v útvech SNB. Jednotlivé dílčí úpravy služebního poměru byly upravovány i interními předpisy Ministerstva vnitra, které byly rovněž mnohokrát novelizovány, např. **Rozkaz ministra vnitra č. 60/1954**, o preventivním a léčebném zabezpečení příslušníků Ministerstva vnitra a Veřejné bezpečnosti - otázka lékařského vyšetření, str. 14 stať 2.: *„Každý žadatel o přijetí za příslušníka se musí podrobit odbornému lékařskému vyšetření ve vojenské nemocnici [...], ženy se musí podrobit gynekologické prohlídce ke zjištění případného těhotenství.“*

O dva roky později byl vydán **Rozkaz ministra vnitra č. 47/1956**, o peněžité náležitosti příslušníků Národní bezpečnosti, dotýkající se zabezpečení příslušnic v těhotenství a mateřství. Příslušnice měla nárok na peněžité náležitosti po dobu nepřítomnosti ve službě pro těhotenství a mateřství po tři měsíce; na vlastní žádost jí mohla být udělena i neplacená dovolená. V dalším interním aktu řízení - **Rozkaz ministra vnitra č. 4/1957**, o vyzbrojování příslušníků Veřejné bezpečnosti, najdeme v hlavě IV. informace týkající se vycházkového stejnokroje pro poddůstojnice a důstojnice Veřejné bezpečnosti a v hlavě V. – slavnostního stejnokroje pro příslušnice Veřejné bezpečnosti. Je zajímavé, že v padesátých letech komunistický rozkaz používal genderově citlivý jazyk, tj., „důstojnice“ či „příslušnice“. Pomineme-li ideologický nános, alespoň v nějakém ohledu se genderová citlivost převedla do konkrétních, byť možná pouze jazykových, kroků.

V padesátých a šedesátých letech byly pro ženy a muže nastaveny ve služebním poměru téměř stejné podmínky týkající se výkonu služby. Na těhotenství policistek a následnou péči o dítě byly brány jen minimální ohledy, což dokládají i následující citace vybrané z případové studie s ženami policistkami uskutečněné v rámci diplomové práce Lenky Ollé.¹³ Jedna z respondentek, (nástup k SNB v roce 1962) uvedla: *„dělala jsem v přímém výkonu, venku v terénu. Naše oddělení to byla parta chlapů a dvě ženské, dělalo se na směny, přičemž ale nikdy nebylo jasné, kdy doopravdy skončíte, když byl úkol, končilo se jeho splněním bez ohledu na hodiny. Přestávky na jídlo a tak? To neexistovalo, prostě se jedlo, mylo, odpočívalo, když to šlo. Co řekl náčelník, to bylo svaté, soboty*

¹³ Ollé Lenka. 2006. Problematika postavení ženy ve společnosti a v Policii ČR, Diplomová práce, Brno: MÚ PF KSP.

neděle, noční, vše bez příplatku či jiného. V šedesátých letech se v rámci práce rozdily mezi muži a ženami nedělaly, to přišlo později.“ a dále uvedla: „mateřská dovolená byla jen pět měsíců, jeden měsíc před a čtyři měsíce po porodu, pak šlo dítě prostě do jeslí, mateřské školky, jinak to nešlo. Takže to chlapům zas tolik nevadilo. Později, když se mateřská dovolená prodloužila (70. léta, pozn.), to bylo mnohem nepříjemnější, někteří na tebe koukali jako na ulejšáka, ve stylu – co si vymýšlíte, mateřská, kdo tady bude za vás dělat tu práci.“

Změna z pohledu postavení žen u policie přinesla normalizační sedmdesátá léta, kdy byl přijat **Zákon č. 100/1970 Sb.**¹⁴, který mimo jiné upravoval i problematiku těhotenství a mateřství. Například v §66 odst. 1 bylo obsaženo, že *„Příslušnice nesmí být stanovena do funkce ani zařazována do služeb, jejichž výkon je pro ni fyzicky nepřiměřený, škodí jejímu organismu nebo ohrožuje její mateřské poslání.“*, nebo v § 67 *„Těhotné příslušnice a příslušnice pečující o dítě mladší než jeden rok nesmějí být zařazovány do nočních služeb, do služeb konaných nad základní dobu služby v týdnu ani do služeb konaných k provedení mimořádných bezpečnostních opatření. Do výkonu služby k provedení mimořádných bezpečnostních opatření nesmějí být zařazovány též příslušnice, které pečují o děti mladší 15 let.“* Opět zde narážíme na automatickou představu, že o dítě mladší než jeden rok pečují výhradně ženy. Muži, kteří doma měli dítě mladší, než jeden rok nejsou absolutně zmíněni, což je samozřejmě genderově podmíněná skutečnost, která jak odráží stereotypy na straně jedné, tak je vytváří na straně druhé. Důsledkem této zákonné úpravy, která ukládala služebním orgánům povinnost při zařazování do služby přihlížet k potřebám těhotných příslušnic a příslušnic pečujících o děti (§ 70), bylo přeřazování žen z přímého výkonu do administrativy a ztížení jejich situace, což dokládají i následující odpovědi respondentek z již výše citované případové studie Lenky Ollé:¹⁵ *„V sedmdesátých letech jsem nakonec musela z rodinných důvodů i já přejít do nepřímého výkonu, do administrativy. Se třemi dětmi se práce v terénu nedala stíhat, školky a družiny končily brzy, navíc to začalo vadit doma.“ „[...] tehdy byl přijat zákon, který měl zavést jako novinku ‘ochranu žen, matek’, no teoreticky to bylo hezké, v praxi se to realizovat nedalo. Když jsem si dovolila koncem 70. let požádat o tzv. paragraf, protože nejmladší syn byl těžce nemocen, koukali na mě, jako na rozvraceče republiky. Takže zákon, který měl ženám život usnadnit, přiznával jim různá práva [...] se tehdy otočil proti nim. V praxi to bylo nevymahatelné, prostě to bylo zvykem, a paradoxně to ženě spíš ublížilo, měla cejch, že je divná, co to chce? [...] konec sedmdesátých let, to bylo hrozné, dopadlo to tak,*

¹⁴ Zákon č. 100/1970 SB. Federálního shromáždění o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti.

¹⁵ Lenka Ollé.2006. *Problematika postavení ženy ve společnosti a v Policii ČR*, Diplomová práce. Brno: MÚ PF KSP.

že jako ženské jsme neměly nárok na nic, ale dělat jsme musely všechno.“ Podobné zkušenosti měla i další žena, která uvedla: „[...] v práci byla situace taková, že pokud dítě bylo nemocné, náčelníka to nezajímalo, 'zaříd' si to, jak umíš, ale bude hotovo, tvůj problém mě nezajímá'. Byly sice zákonné možnosti, třeba zkrácená pracovní doba, nebo tzv. paragraf – na ošetřování dítěte, ale vedoucí nám dal jasně najevo, že čím méně toho budeme využívat, tím lépe. A o zkrácené době nemáme ani uvažovat. Takže praxe byla dost odlišná od teorie, člověk by prostě neuspěl, nebylo kam se odvolat, nic. A že by šel manžel na paragraf? To neexistovalo, koukali by na něj jako na blázna, v podstatě by se mezi chlapy společensky znemožnil, shodil.”

Je vidět, že socialistický režim byl dalek toho řešit nejen problémy rodiny, ale i problémy rovnosti. Přestože se snažil provést direktivní emancipaci svrchu, vnímání genderových rolí i jejich obsah zůstaly patriarchální, žena nedosáhla rovného postavení s mužem ve veřejné sféře, společnost její hlavní roli spatřovala v mateřství, v péči o rodinu, tj. v privátní sféře. Žena byla ta, která reprodukovala a zabezpečovala, zatímco muž ve veřejné sféře řídil a rozvíjel. (Kalivodová, 1998). Eva Kalivodová mluví o masách žen, které byly po řadu let právě jen zaměstnané - „[...] skutečně individuální pracovní seberealizace v systému socialismu, stírajícím nebo politicky pokřivujícím moment individuálního přínosu a úspěchu, byla pro ně velmi problematická až nemožná.“ (Kalivodová, 1998: 26).

2.2.3. Právní úprava služebního poměru

Vzhledem ke specifčnosti tématu, jež jsem si zvolila, považuji za důležité představit právní úpravu určující fungování žen u policie, tedy postavení ženy – policistky ve služebním poměru. Služební poměr se od poměru pracovního liší především tím, že policista a policistka ve služebním poměru mají více povinností a omezena určitá základní lidská práva, jež občanům České republiky garantuje Listina základních práv a svobod. Na druhé straně jim zákonná právní úprava tato omezení kompenzuje určitými výhodami, které zaměstnanci v pracovním poměru nemají. Příslušníci/příslušníkem Policie České republiky se podle **Zákona č. 361/2003 Sb.**, o Policii České republiky může stát fyzická osoba, která vykonává službu v Policii České republiky a je ve služebním poměru ke státu. Policie České republiky je ozbrojený bezpečnostní sbor, který plní úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti v rozsahu, jež mu vymezují ústavní zákony, zákony a obecně závazné předpisy. Bezpečnostní sbory jsou organizačními složkami státu,

případně organizačními jednotkami těchto složek, které prostřednictvím služebních funkcionářů jednají ve věcech služebního poměru příslušníků jménem státu. (Tomek, 2001). Policie České republiky je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky, tvoří ji Policejní prezidium České republiky, v jehož čele stojí policejní prezident a dále útvary s působností na celém území České republiky a útvary s územně vymezenou působností.

Během posledních pár let došlo k pokroku ve vybudování právního rámce, který zaručuje princip rovnosti, respektive nediskriminace na základě pohlaví, což je patrné i z legislativních změn v rámci Policie České republiky. Neboť v předešlé právní úpravě služebního poměru příslušníků dle **Zákona č. 186/1992 Sb.** o služebním poměru příslušníků Policie České republiky byl zákaz diskriminace zakotven nepřímou, a to na základě ustanovení § 155 zákona, který odkazuje na použití příslušných ustanovení zákoníku práce; ustanovení § 1 odst. 3 a 4 zákoníku práce, které upravuje povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz přímé i nepřímé diskriminace. V § 7 odst. 4 zákoníku práce jsou upraveny nároky zaměstnance, jichž se může domáhat v případě porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace. Avšak v účinné právní úpravě zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů¹⁶, je zákaz přímé i nepřímé diskriminace upraven již přímo, a to v ustanovení § 77, věnovanému povinnosti v oblasti péče o příslušníky. Tento zákon dále v § 16 odst. 4 stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinnosti k rodině, důvodu členství v odborových organizacích, jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje zákon nebo zvláštní předpis. Tyto výjimky se však nepovažují za diskriminaci. Toto ustanovení rovněž zakazuje jednání, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích – navádění k diskriminaci. (kolektiv autorů MV ČR, 2005).

Služební poměr je zvláštním druhem pracovněprávního vztahu, který vzniká jednostranným rozhodnutím služebního funkcionáře o přijetí policisty/ky do služebního poměru, a to na základě splnění zákonem stanovených podmínek. (Tomek, 2007). Vzhledem ke svému mnohaletému působení u Policie České republiky tedy mohu porovnat jak předcházející, tak stávající právní úpravu týkající se postavení policistky ve služebním poměru. Především změny ve služebním poměru, jeho zvláštnosti a výjimky, dotýkající se policistek, v porovnání s ustanoveními předcházejícího zákona č. 186/1992 Sb.,

¹⁶ Zákon č. 361/2003 sb. nabyl účinnosti 1.1.2007 a k tomu datu se zároveň zrušuje zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR.

o služebním poměru příslušníků Policie České republiky se stávajícím zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Příslušník i příslušnice mají podle § 112 odst. 3 tohoto zákona také nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Jednotlivá ustanovení zákona č. 361/2003 Sb. obsahují pouze nezbytná omezení příslušnic při výkonu služby, a to v případě těhotenství, mateřství a částečně v případě péče o děti. V zájmu zachování rovného postavení mužů a žen ve služebním poměru se některá omezení týkají i mužů – příslušníků. Platná právní úprava tedy plně respektuje evropskou právní úpravu a tento zákon představuje komplexní úpravu služebního poměru, do které jsou transformovány veškeré právní předpisy slučitelné s právem Evropského společenství.

V zákoně o služebním poměru č. 186/1992 Sb. § 68 až §74 byla obsažena řada diskriminačních ustanovení. V praxi to znamenalo, že žena – policistka nesměla být zařazována do služby, pokud by pro ni byl výkon nepřiměřený, škodil by organizmu a ohrožoval její mateřskou funkci. Důsledkem toho byl malý zájem ze strany funkcionářů přijímat ženy, neboť nastávaly situace, kdy nemohla být policistka poslána na noční službu, protože má malé dítě, ze stejného důvodu nemohla být vyslána na služební cestu apod. Na tuto skutečnost dopláceli její kolegové, neboť z nutných ohledů k ženám byli přetěžováni.

Je patrné, že docházelo k oboustrannému znevýhodňování, jak žen, tak mužů, pro každé pohlaví jinak. Každé genderově anti-diskriminační opatření bylo postavené na chatrných základech genderově slepé společnosti (malé dítě má jen žena, atd.). Přestože již od 1. 1. 2001 mají muži možnost na základě novelizace Zákoníku práce (Zákon č. 155/2000 Sb., § 158) čerpat rodičovskou dovolenou, otců, kteří by v praxi využili tuto možnost, je stále velice málo, i když se jejich podíl na celkovém počtu osob využívajících rodičovskou dovolenou pozvolna zvyšuje. Pro společnost je stále přijatelnější varianta, kdy s malým dítětem je doma matka, a muž, také potenciální rodič malého dítěte, je na noční službě. Muž na rodičovské dovolené je považován za něco spíše výjimečného, a to jak vzhledem k malému rozšíření takových otců mezi rodiči malých dětí tak i ke skutečnosti, že česká společnost je značně konzervativní, co se týká zachování tradičních ženských a mužských rolí. V naší společnosti se do značné míry stále uplatňuje tradiční rozdělení genderových rolí. Čerpání rodičovské dovolené otci je však záležitostí, která tyto představy značně narušuje. Při využívání rodičovské dovolené otci se hroutí především dva stereotypy, týkající se rozdělení povinností a funkcí mezi rodiče. Jde zejména o stereotypy muže jako živitele rodiny a ženy jako pečovatelky o děti

a domácnost. Takto nastavené stereotypy někdy až nesmyslně omezují obě pohlaví a vytvářejí strukturální podmínky, které tyto nevýhody ještě ukotvují. Například ve Velké Británii ukončila šestadvacetiletá absolventka Viky Jonesová 15 týdenní policejní kurs ve vysokém stádiu těhotenství. Během 15 týdnů podstoupila i řadu fyzických testů. „*Ještě nedávno by přijetí ženy ve vysokém stupni těhotenství do našeho kursu bylo nepředstavitelné*“, cituje zpravodaj deníku Daily Mail vrchního inspektora, šéfa vzdělávacího centra. „*Pokud jde o rovné příležitosti [žen a mužů], časy se změnily. U Viky jsme dbali jen o zdraví a bezpečnost její a jejího děcka.*“ Pět dní poté, co ukončila Viky Jonesová kurs, se jí bez problémů narodil syn. Po ukončení mateřské dovolené se vrátila zpět do warwickshirské jednotky. (Policista (3), 2000: 11). Je tedy zřejmé, že by ženám měla být dána možnost volby, prostor k rozhodnutí. Ony samy vědí stejně dobře (nebo stejně špatně) jako muži, kde jsou jejich hranice. Jako žena - matka si myslím, že jen výjimečně by se nějaká žena vystavila nebezpečí, pokud by se domnívala, že ohrozí své nenarozené dítě.

Ministerstvo vnitra si v rámci své střednědobé resortní politiky pro roky 2006 – 2009, jako jeden z dílčích úkolů vztahujících se k realizaci strategického cíle, který je určen pro oblast personální politiky a vzdělávání, stanovilo úkol týkající se zajištění rovných pracovních podmínek mužů a žen na Ministerstvu vnitra a Policii České republiky. Vzhledem k zaměření své diplomové práce považuji za důležité se ve dvou následujících kapitolách (2.2.4. a 2.2.5.) zabývat prioritami a postupy Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen stanovených v letech 2006 – 2008 a jejich následnému plnění z genderového hlediska, jakož i na Souhrnnou zprávu o Plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2005 z pohledu plnění resortu Ministerstva vnitra ČR. Domnívám se, že jakkoli se může zdát institucionální rámec rovných příležitostí postačující, ve zmiňovaných pasážích bude ukázáno, že se v mnoha ohledech neprojevuje dostatečně. Analýza prokázala, že jde spíše o procedurální zabezpečení rovného zacházení a principu rovných příležitostí než o skutečnou praxi a implementaci.

2.2.4. Souhrnná zpráva za rok 2005 z pohledu plnění resortu Ministerstva vnitra

Dříve než se zaměřím na některé problematické body *Souhrnné zprávy o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2005*¹⁷ z pohledu plnění resortu Ministerstva vnitra, považuji za vhodné uvést několik základních informací. Tato zpráva se skládá z úvodu a sedmi tematických celků, je tedy rozdělena do sedmi problémových oblastí (vycházejíc z Pekingské akční platformy¹⁸), které jsou věnovány problematice prosazování rovnosti žen a mužů.

1. Prosazování principů rovnosti žen a mužů jako součást politiky vlády
2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti žen a mužů a zvyšování úrovně právního vědomí
3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
5. Sledování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
6. Potlačování násilí páchaného na ženách
7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování rovného postavení žen a mužů

Konkrétní postupy při plnění opatření stanovených vládními prioritami v praxi a uplatňování principu rovných příležitostí pro ženy a muže z hlediska specifických podmínek a potřeb jednotlivých ministerstev vymezují jejich resortní priority, které se vyhodnocují a aktualizují každý rok.

Jedním ze sporných bodů je otázka týkající se výběru vhodných kandidátek a zařazení žen - policistek na řídicích funkcích. „*Při vyhlášení výběrového řízení nebo nabídkového řízení na obsazení řídicí funkce se často nepřihlásí žádné policistky, i když splňují všechny stanovené podmínky pro výběrové řízení*“¹⁹. Může se zdát, že „rovnosti“ bylo učiněno za dost. Již ono poskytnutí příležitosti se stává konečným výsledkem a metou, jež měla být dosažena, tudíž lze pochybovat o pochopení genderové problematiky. V této souvislosti je zmiňována správa Severočeského kraje,

¹⁷ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>

¹⁸ Platforma pro AKCI, <http://www.feminismus.cz/ebooks/platforma/11.html>

¹⁹ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 17

„kde na skupině zahraničních styků pracuje sedm pracovníků a z toho pouze jeden muž“²⁰. I zde generické maskulinum, v př. 6:1 „dělá“ své. Příkladem jsou tzv. preventivně informační skupiny, kde je v rámci celé České republiky procentuálně vyšší zastoupení žen-policistek, a to i ve vedoucích funkcích. Ještě vyšší poměr je u žen v zaměstnaneckém poměru. Lze si klást otázku, co takový stav způsobuje. Jde o méně prestižní a méně placená místa v rámci policie, ta, která by muži za provedenou práci nevykonávali? Z vlastní praxe mohu říci, že ano. Dokládá to i následující text: „*Je to především dáno administrativním a týlovým charakterem pracovních činností*“²¹. V této souvislosti lze mluvit o horizontální segregaci, kdy stejná práce, ale u jiné složky, nazvaná jiným způsobem či jakoby nesoucí jiný význam či obsah, je ohodnocena jinak, tj. méně pro ženy. Příkladem mohou být různé druhy činností, ve kterých jsou podle respondentek lepší muži nebo naopak ženy, tj. administrativa versus služba v terénu. Není pak tedy zarážející, že ženy pracují jako sekretářky a administrativní pracovnice. Přestože „*vyvážené zastoupení žen a mužů při výkonu policejní činnosti a činnosti v Hasičském záchranném sboru ČR vždy bylo, je a bude problematické, neboť charakter této práce je jen velmi málo slučitelný s představou celé společnosti o rozdílném poslání žen a mužů*“, objevují se v resortu snahy o zviditelnování žen, o popularizaci případů, „*kdy ženy profesi příslušníka zvládnou takovým způsobem, že jsou muži rovnocennými partnery nebo je i předčí*“²² (opětovné užívání generického maskulina).

K tomu, aby docházelo k aktivní podpoře ve formě konkrétních opatření při výběru vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích, jak se uvádí v bodě 1.2, nepostačí jen konstatování, že „*při prosazování rovnosti žen a mužů byli postupně seznámeni všichni vedoucí pracovníci policie (včetně odkazu na internetové stránky MV ČR) s požadavkem, aby zabezpečili implementaci této problematiky ve všech klíčových procesech svých útvarů, ve všech policejních činnostech*“.²³ Otázkou je, co si představit pod termínem „seznámeni“ a do jaké míry je toto účinné. Kdo zaručí onu implementaci a v jaké podobě? Jaké jsou kontrolní mechanismy a jak fungují, zda se vyhodnocují přijatá opatření, a kdo je za ně odpovědný? Podobná otázka vyvstává i v situaci, kdy je uváděno,

²⁰ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 18

²¹ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 18

²² MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 18

²³ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 17

že „V rámci genderové statistiky jsou každoročně sledovány počty žen a mužů [...]“²⁴ Z uvedeného je patrné, že genderová otázka je toliko o počtech mužů a žen, případně přijmutí většího počtu žen atd. Není to tedy o vztazích, o moci, o symbolice, o asociacích.

Je zřejmé, že odpovědnost za implementaci, tj. ta nejdůležitější část ze všech, je přesunuta na další podřízené osoby. Lze se tedy domnívat, že pokud na implementaci dohlížejí individuálně či dle svého uvážení, vzdělání a genderové citlivosti jednotliví pracovníci či pracovnice, je tato implementace velmi individuální a subjektivní. Dokládají to i slova bývalé pracovnice gender focal pointu PhDr. Palovčikové, která v jednom rozhovoru uvedla: „Gender focal points nemají metodické vedení, specifické další vzdělávání, ani tolik potřebnou platformu pro pracovní diskusi. A tak hodně záleží na osobních zkušenostech, aktivitě, studiu odborné literatury, kontaktech, kreativité atd. I na těchto místech se lidé střídají a nové pracovníky nemá kdo uvést do problematiky, která se tak stává okrajovou. Takže mluvit ve státní správě na tomto poli o pokroku, by vyžadovalo, mít za sebou kurz rétoriky u barona Prášila.“²⁵ Za problematiku rovnosti žen a mužů v resortu Ministerstva vnitra zodpovídá odbor personální. V dokumentu Plnění priorit a postupů Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2005 v bodě 7.1 je uvedeno, že „Vedení resortu i výše uvedeného útvaru vytvářelo optimální podmínky pro činnost gender focal point a podle potřeby umožňuje i participaci na dalších úkolech souvisejících se zajišťováním rovných příležitostí pro ženy a muže a vyhodnocováním jejich plnění.“ Z výše uvedeného je tedy evidentní diskrepance mezi proklamovanou skutečností a žitou realitou.

Nelze si nepovšimnout, že v rámci resortu Ministerstva vnitra dochází k synonymizaci pojmů gender a pohlaví „[...] nedochází k přímé diskriminaci založené na pohlaví, či jiných kritériích [...]“²⁶. Na otázku diskriminace se na Ministerstvu vnitra zaměřilo anonymní dotazníkové šetření na problematiku rovných příležitostí. Ani to však ještě neznamená, že nedochází k diskriminaci nepřímé. Pod nepřímou diskriminací lze zařadit takové situace, ve kterých zákon či praxe má v důsledku nepřiměřený negativní vliv na příslušnice/příslušníky jednoho pohlaví, zatímco u přímé diskriminace se s jednotlivci zachází hůře než s ostatními, a to na základě příslušnosti k určitému pohlaví. Je otázka, nakolik si dotazovaní uvědomovali obsah a hloubku této problematiky a nakolik ti/ty,

²⁴ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 17

²⁵ <http://www.muzaizeny.cz/zpravodaj.php?idz=10>. rozhovor s Gender focal point z Ministerstva vnitra s PhDr. Geraldinou Palovčikovou, srpen 2007.

²⁶ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 17

kterí/které se cítili/y diskriminováni/y, se na dané místo nedostali/y, a tudíž nejsou zaměstnanci či zaměstnankyně Ministerstva vnitra.

K plnění úkolu 1.7 týkajícího se tvorby nových předpisů Ministerstvo vnitra uvádí, že vzhledem k průběžnému sledování dopadů na ženy a muže při tvorbě nových právních předpisů, kdy je ve věcných záměrech právních předpisů a v jejich návrzích pravidelně vyjadřováno stanovisko rovnosti příležitostí žen a mužů, „není nutné zařazování institutů k odstraňování znevýhodňování zastoupení žen a mužů (tzv. pozitivní akce).“²⁷ To se sice na první pohled může zdát logické, ale ona „domněnka“, že stačí „průběžné sledování dopadů“ a „vyjadřování stanoviska“, aniž by byla užitá zvláštní opatření, stačit nemusí. Genderový mainstreaming je bohužel stále zatím chápán jen jako metoda prosazující rovnost žen a mužů, nikoliv jako dočasné zvýhodňování (vyrovnávací opatření pro ženy) žen za účelem posílení jejich pozice ve společnosti, a tím skutečného vyrovnání s muži.

2.2.5. Priority a postupy Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2006, 2007 a 2008

Zaměříme-li se na východiska, priority a postupy Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen, zjistíme, že vychází z každoročně aktualizovaného základního vnitrostátního dokumentu *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen* (dále jen Priority). Vždy během ledna následujícího roku musí být *Plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen* (dále jen Plnění) vyhodnoceno a předloženo národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí, v roce 2007 to bylo ministru práce a sociálních věcí a v roce 2008 ministryni pro lidská práva a národnostní menšiny. V resortu Ministerstva vnitra zodpovídá za problematiku rovnosti žen a mužů odbor personální. Koordinací agendy rovných příležitostí je pověřena pracovnice gender focal pointu, přičemž, jak dokládají slova bývalé pracovnice genderu focal pointu Geraldiny Palovčikové: „*stále neexistuje standardizovaný popis činností, odpovědností a požadavků (tzv. funkční analýza práce) na tento pracovní post*“. Důsledkem toho je, že pracovnice či pracovníci této agendy musí pracovat „*samostatně, stanovovat cíle na základě vlastní kvalitativní analýzy, potřeb daného resortu, na jejím*

²⁷ MPSV (2006). *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005*. <http://www.mpsv.cz/cs/2782>, str. 45

základě navrhnout příslušná opatření a usilovat o jejich schválení a realizaci.“²⁸ Právě schválení a realizace se může zdát jako problematické, neboť kompetence těchto pracovníků jsou velmi omezené. Nejsou v řídicích funkcích a nedisponují takovými pravomocemi a nástroji, které by jim umožňovaly efektivně prosazovat genderovou problematiku v rámci resortu.

Pro rok 2006 byla pozornost věnována realizaci dlouhodobých úkolů i aktuálních opatření resortu vnitra se zaměřením na plnění opatření, vztahujících se k následujícím oblastem: 1. věcné politice (preventivní a interdisciplinární opatření; při tvorbě nových předpisů a interních aktů řízení a při změnách nebo doplnění platných právních předpisů a interních aktů řízení sledovat jejich dopad na ženy a muže a dbát o eliminaci případných diskriminačních prvků), 2. personální politice (vzdělávání, management rovného přístupu k ženám a mužům, kooperace všech součástí resortu vnitra při zajišťování rovnosti příležitostí žen a mužů; v rámci genderové statistiky průběžně sledovat počty žen a mužů na vedoucích místech v resortu), 3. mediální politice (zveřejňování odborných článků týkajících se rovnosti mužů a žen v Policii České republiky, v Hasičském záchranném sboru České republiky a v celé oblasti Integrovaného záchranného systému v časopisech Policista, 112 a Veřejná správa; pravidelně informovat o této problematice v rádiu Vnitro; aktualizovat webovou stránku ministerstva vnitra), 4. spolupráci s dalšími resorty a institucemi, 5. spolupráci s nevládními organizacemi a 6. spolupráci se zahraničím.

Zvláštní pozornost byla v roce 2006 věnována policejní praxi při řešení domácího násilí, rozšíření ochrany a podpory obětí obchodu s lidmi, stejně tak i aktualizaci dlouhodobých opatření, jako je uplatňování žen v řídicích funkcích na všech stupních řízení z hlediska kvalitativních ukazatelů.

²⁸ <http://www.osops.cz/muziazeny/zpravodaj.php-idz=10.htm#pn> rozhovor s Gender focal point z Ministerstva vnitra s PhDr. Geraldinou Palovčíkovou, srpen 2007.

Priority pro rok 2006	
1.	věcná politika
2.	personální politika
3.	mediální politika
4.	spolupráce s dalšími resorty a institucemi
5.	spolupráce s nevládními organizacemi
6.	spolupráce se zahraničím

V roce 2007 se pozornost zaměřila na realizaci dlouhodobých úkolů i aktuálních opatření resortu vnitra se zaměřením na plnění opatření, vztahujících se k následujícím oblastem: 1. personální politice (kooperace všech součástí resortu ministerstva vnitra při zajišťování rovných příležitostí) preventivní a interdisciplinární opatření; při tvorbě nových předpisů a interních aktů řízení a při změnách nebo doplnění platných právních předpisů a interních aktů řízení sledovat jejich dopad na ženy a muže a dbát o eliminaci případných diskriminačních prvků), 2. prevence, odhalování a boje proti násilí na ženách a pomoci jeho obětem (vzdělávání, management rovného přístupu k ženám a mužům, kooperace všech součástí resortu vnitra při zajišťování rovnosti příležitostí žen a mužů; v rámci genderové statistiky průběžně sledovat počty žen a mužů na vedoucích místech v resortu), 3. mediální politice (viz. Priority 2006) 4. spolupráci s dalšími resorty a institucemi, 5. spolupráci s nevládními organizacemi (nadále spolupracovat v oblastech prevence, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi, potlačování domácího násilí, jakož i vzdělávání policistů v metodách zacházení s oběťmi trestných činů) a 6. spolupráci se zahraničím. Výhodiskem specifických procesů v rámci ministerstva vnitra pro rok 2007 byly aktuální i dlouhodobé úkoly a opatření ministerstva stanovená v příloze vládního usnesení č. 533 ze dne 4. 5. 2005.

Aktualizace dlouhodobých opatření pro rok 2007 byla dále zaměřena na dodržování rovného přístupu k ženám a mužům v záležitostech přijímání do pracovního a služebního poměru, pracovních podmínek v souladu s platnou legislativou. Jedním z opatření bylo sledovat při tvorbě nových právních předpisů a interních aktů řízení, jejich dopad na ženy a muže a dbát o eliminaci případných diskriminačních prvků. Dalším z dlouhodobých

úkolů bylo pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv s ohledem na rovné příležitosti žen a mužů, jakož i zpracovávat statistická data týkající se mužů a žen v resortu vnitra včetně jejich kvalitativní interpretace.

Priority pro rok 2007	
1.	personální politice
2.	prevence, odhalování a boje proti násilí na ženách a pomoci jeho obětem
3.	mediální politice
4.	spolupráce s dalšími resorty a institucemi
5.	spolupráce s nevládními organizacemi
6.	spolupráce se zahraničím

Podíváme-li se na Priority v roce 2008, zjistíme, že aktualizace dlouhodobých opatření v roce 2008 byla soustředěna mimo jiné i na zvýšení úrovně informovanosti řídicích pracovníků a všech útvarů resortu vnitra o uplatňování genderové rovnosti ve společnosti a o účinnosti přijatých opatření uvnitř resortu vnitra. Oproti předchozím letům byl v Prioritách stanoven požadavek na zpracování podrobného rozpisu opatření Ministerstva vnitra České republiky při plnění úkolů stanovených v Prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2008 a jeho zveřejnění na resortních intranetových stránkách, jakož i zodpovědnosti za jejich plnění a stanovených termínů. Pro rok 2008 byla v rámci realizace dlouhodobých i aktuálních opatření resortu Ministerstva vnitra zaměřena pozornost na plnění úkolů obsažených ve vládním usnesení č. 762 ze dne 11. 7. 2007 a Střednědobé koncepci resortní politiky Ministerstva vnitra na období 2006 - 2009.²⁹ Obdobně jako v letech 2006 a 2007 byly úkoly konkretizované v těchto následujících oblastech: 1. mediální politika resortu (viz. Priority 2006, 2007), 2. personální politika (podporovat výběr vhodných kandidátů/kandidátek do funkcí, v rámci genderové statistiky věnovat pozornost počtům žen a mužů na vedoucích místech resortu a zpracovávat kvalitativní analýzu dat). 3. prevence, odhalování a boje proti násilí na ženách a pomoci jeho obětem, 4. spolupráce s dalšími resorty a institucemi,

²⁹ Jedná se o koncepčně ucelený plánovací dokument v rámci Ministerstva vnitra, který je určený pro manažerské řízení, jež obsahuje úkoly pojící se s realizací cílů stanovených pro oblast personální politiky a vzdělávání, jakož i úkol týkající se zajištění rovných pracovních podmínek mužů a žen na Ministerstvu vnitra a u Policie České republiky.

5. spolupráce s nevládními neziskovými organizacemi a 6. spolupráce se zahraničím (účastnit se v rámci policejního mezinárodního vzdělávání na aktivitách a programech mezinárodních organizací, jež si kladou za cíl zvýšit úroveň rovného postavení žen a mužů).

Priority pro rok 2008	
1.	mediální politika resortu
2.	personální politika
3.	prevence, odhalování a boje proti násilí na ženách a pomoci jeho obětem
4.	spolupráce s dalšími resorty a institucemi
5.	spolupráce s nevládními organizacemi
6.	spolupráce se zahraničím

Vzhledem k tématu své práce jsem se na plnění či neplnění některých Priorit zaměřila z pohledu postavení policistů a policistek, nikoliv zaměstnanců a zaměstnankyň Ministerstva vnitra. Podíváme-li se na obsah dokumentů „*Plnění priorit a postupů Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2006*“³⁰ a „*Plnění priorit a postupů Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2007*“³¹ zjistíme následující:

V oblasti věcné politiky, týkající se přípravy a tvorby právních předpisů k téměř žádným posunům nedošlo, najdeme zde stejné formulace jak pro rok 2006, tak 2007: „[...] při tvorbě nových právních předpisů, tak při změnách či doplnění platných právních předpisů resort vnitra důsledně dbá na jejich soulad s principem rovného postavení mužů a žen a na přenášení norem EU včetně eliminace případných diskriminačních prvků.“³² Příprava novely Závazného pokynu policejního prezidenta č. 96 a 97 z roku 2003 týkající se provádění průběžného hodnocení policistů a pracovního hodnocení zaměstnanců policie s odkazem na ustanovení *Etického kodexu Policie ČR* upravuje vztahy jak k občanům, tak k ostatním příslušníkům, přičemž „*rovnost zde znamená nejen toleranci odlišnosti,*

³⁰ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf

³¹ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf

³² http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf, str. 14;
http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 9

ale i rovný přístup jednotlivých příslušníků ke kolegům uvnitř Policie ČR, rovný přístup a jednotné podmínky pro výběr nových uchazečů a rovné podmínky při kariérním postupu.³³ Nelze si nepovšimnout, že je zde opětovně užívání generického maskulina „k ostatním příslušníkům“, „jednotlivým příslušníkům“, „ke kolegům“, „uchazečů“, ani v jednom případě nenajdeme ženský ekvivalent. Obdobné je tomu i v interních aktech řízení. Objeví-li se náhodou zmínka o ženách, jako např. v Závazném pokynu policejního prezidenta č. 130 ze dne 15. srpna 2008 je ve výkladu pojmů uvedeno: „Pokud se v tomto závazném pokynu hovoří o policistovi, rozumí se tím i policistka, není-li pro policistku stanovena zvláštní úprava.“³⁴ Na první pohled by se tedy zdálo, že je rovnosti učiněno za dost, že je zde používán genderově citlivý jazyk.

Podíváme-li se na plnění priorit v personální oblasti, zjistíme, že zde najdeme opět stejné formulace pro roky 2006 i 2007. Navzdory obsahové stejnosti dokumentů, v dokumentu pro rok 2007 najdeme užívání i ženských ekvivalentů, ovšem již ne ve všech částech tohoto dokumentu „Při výběru k přijetí do služebního nebo pracovního poměru nedochází k žádným formám diskriminace založené na pohlaví uchazečů/ek.“³⁵ Užití formy negenerického maskulina lze považovat za jistý posun. Ačkoliv to na první pohled tak nevypadá i malá jazyková změna může být důležitá, neboť „Jazyk odkazuje ženy a muže do určitých pozic a domén, přisuzuje jim genderové specifické vlastnosti, projevy chování a způsoby mluvy. Tytéž vlastnosti a projevy mohou být v závislosti na pohlaví odlišně pojmenovány a hodnoceny, přičemž co se připisuje mužům, stojí společensky výše.“ (Valdrová, 2006: 107). Jazyk je nedílnou součástí formování a transformace genderových pohledů a postojů společnosti.

Jak již bylo zmíněno, za problematiku rovnosti žen a mužů v resortu vnitra zodpovídá personální odbor, gender focal point, přičemž na realizaci opatření, která směřují k prosazování rovných příležitostí, se podílejí i Policejní prezidium a generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, a to prostřednictvím stálé pracovní skupiny složené z jejich zástupců/kyň. Prostřednictvím této skupiny by se měly „přenášet nové poznatky z oblasti uplatňování genderové rovnosti do praxe, sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k jejich implementaci a na požádání předkládat relevantní informace vedení resortu.“³⁶ Je otázkou, na kolik jsou daní zástupci či zástupkyně kompetentní ke sledování a vyhodnocování genderových otázek, aby mohli s jistotou tvrdit, že „Pracovní výsledky žen a mužů jsou plně srovnatelné. Všechny dotázané útvary

³³ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf str. 14

³⁴ Závazný pokyn policejního prezidenta č. 130 ze dne 15. srpna 2008 o poskytování naturálních náležitostí příslušníkům Policie České republiky (výstrojní předpis), čl. 2 Výklad pojmů

³⁵ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf str. 4

³⁶ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 13

se shodly na skutečnosti, že z praxe jednoznačně vyplývá, že zejména v oblasti personální činnosti, do které je zařazen výběr nových uchazečů/ek, odměňování, vzdělávání a zajištění dalšího profesního rozvoje pracovníků/nic nedochází k žádné diferenciaci mezi pohlavími.³⁷

Obdobné je tomu i při provádění „genderově senzitivních šetření“ a „na zpracování genderově senzitivních statistických dat“, na kterých se podílí Policejní prezidium ČR a generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR a jejich následných „genderových analýz“.³⁸ Z předkládaných výstupů, např. „že počet policistek k 1. 6. 2006 dosahoval 12,98%³⁹ a „1. 7. 2006 dosahoval 13,14%“⁴⁰, je zřejmé, že genderová otázka se týká pouze počtu mužů a žen, tedy pouhého statistického sledování, nikoliv však již vztahů a moci. Není zde brán zřetel na mocenský rozměr genderových nerovností. Domnívám se, že statistiky podle pohlaví nejsou dostatečné bez jejich (kvalitativní) analýzy, neboť čísla nerozkrývají příčiny ani důsledky. Oblast mediální politiky ministerstva vnitra z hlediska propagace a medializace problematiky rovných příležitostí pro muže a ženy, jež je v kompetenci odboru tisku a public relations, probíhá prostřednictvím informačního media resortu Radia Vnitro, resortních časopisů (Veřejná správa, Policista a Kriminalista) a na webových stránkách, což lze z dostupných informačních zdrojů doložit. V rámci Policie ČR „je vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy prezentováno především vystupováním vedení policie ČR a pracovníků tzv. preventivně informačních skupin v celostátních a regionálních sdělovacích prostředcích a v periodikách, v rámci plánovaných i mimořádných preventivních aktivit“. Opět vyvstává otázka, nakolik jsou příslušné policistky a policisté schopní se v dané problematice orientovat, jaké mají vzdělání v oblasti genderu či s jakými informacemi pracují a jsou-li připraveni vnést do jednotlivých programů a akcí genderový rozměr.

Zaměříme-li se na oblast vzdělávání, zjistíme, že je zde opětovné užívání stejných formulací a opakujících se vět pro roky 2006 i 2007, např.: „Prohlubování znalostí o rovných příležitostech pro ženy a muže a pokračování ve vzdělávacích aktivitách z oblasti lidských práv“⁴¹, jakož i užívání generického maskulina. V rámci vzdělávacích aktivit týkající se profesního vzdělávání příslušnic/ků proběhly v roce 2006 - „Program pilotního kurzu profesní etiky pro nižší management Policie ČR“ a mezinárodní workshop

³⁷ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf str. 13

³⁸ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf str. 10

³⁹ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf, str. 12

⁴⁰ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf str. 10

⁴¹ Priority a postupy ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2006, str. 9 a Priority a postupy ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2007, str. 8; jedná se o jednu a tu samou větu, použitou v obou dokumentech

„Enhancing Police Intervention in Domestic Violence Cases“, kterého se účastnili jak zástupci policejních sborů, tak školních policejních institucí, ministerstev vnitra a nevládních organizací vybraných ze zemí střední a východní Evropy. V následujícím roce byl uskutečněn navazující „Program druhého pilotního kurzu profesní etiky pro nižší management Policie ČR“ a seminář „Antidiskriminační vzdělávání příslušníků Policie ČR“. V průběhu roku 2007 probíhaly vzdělávací akce a výcviky policistů, na nichž se podílely nevládní organizace – Bílý kruh bezpečí, pro Fem, ACORUS. V rámci mezinárodních aktivit, se vyjma již zmíněných, v roce 2007 na Ministerstvu vnitra uskutečnilo pracovní jednání s delegací „Združenie príslušníčok Policajného zboru Slovenskej republiky.“

Problematika rovnosti příležitostí žen a mužů je začleněna do výuky a mimovýukové činnosti středních policejních škol Ministerstva vnitra⁴² a školních policejních středisek Policie České republiky.⁴³ Podíváme-li se detailněji na soupis aktivit, jež navazují na problematiku rovnosti mužů a žen v těchto vzdělávacích institucích, o nichž se dočteme v příloze Plnění 2006 i 2007, zjistíme, že v této oblasti jako jedné z mála opravdu došlo k určitým posunům (avšak i zde narazíme na užívání stejných formulací, nakopírovaných vět i generického maskulina). To lze přičíst několika skutečnostem, a to větší informovanosti o genderové problematice, spolupráci s neziskovými organizacemi (Bílý kruh bezpečí, NORA, Liga lidských práv), mezinárodní spolupráci (mezinárodní workshop „Enhancing Police Intervention in Domestic Violence Cases“, výměnné stáže v rámci CEPOLu) a také tomu, že již byly realizovány některé aktivity, na něž je možné navázat („Program pilotního kurzu profesní etiky pro nižší management Policie ČR“, projekt „Na jedné lodi“, „Antidiskriminační vzdělávání příslušníků Policie ČR“). Z Plnění 2006 vyplývá, že v rámci mimovýukové činnosti byly např. v roce 2006 aktivity k problematice prosazování rovnosti žen a mužů na Střední policejní škole MV v Brně zastřešeny „Unii za rovné příležitosti žen a mužů“ a na adrese zeny.muzi@seznam.cz, „poskytuje unie možnost zodpovězení dotazů všem zájemcům“,⁴⁴ ovšem v Plnění 2007 už zmínku o této „unii“ nenajdeme. Jak dále vyplývá, tato škola se i ve svém „Zpravodaji SPŠ MV v Brně“ věnuje v pravidelné rubrice genderové problematice.

⁴² Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Praze, Vyšší policejní škola MV v Pardubicích, Střední policejní škola MV v Brně, Střední policejní škola MV v Praze Ruzyni, Střední policejní škola MV v Holešově, Střední policejní škola MV v Jihlavě

⁴³ Školní policejní středisko PČR správy hl. m. Prahy, Školní policejní středisko Vinoř PČR správy Středočeského kraje, Školní policejní středisko Lišov PČR správy Jihočeského kraje, Školní policejní středisko Domažlice PČR správy Západočeského kraje, Školní policejní středisko Teplice PČR Severočeského kraje, Školní policejní středisko Hradec králové PČR správy Východočeského kraje, Školní policejní středisko Frýdek-Místek PČR správy Severomoravského kraje.

⁴⁴ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 22

Je zcela jistě pozitivní, že se jednotlivá střediska snaží o změnu: „Zvýšenou pozornost chce věnovat změně stereotypů v myšlení studentů a policistů, v jejich přístupech k problematice rovného postavení „žen a mužů [...]“⁴⁵, či zohledňují mocenský aspekt: „V problematice služebního poměru je pak rovnost mužů a žen zdůrazněna ve vztazích v rámci policejní služby, ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti nebo mezi policisty stejné služební hodnosti.“⁴⁶ Zůstává však otázkou, nakolik jsou jednotliví vyučující schopni přednášet kurzy s genderovou problematikou a jaké jsou jejich znalosti v oblasti genderových studií, je-li v Plnění 2006 a 2007 uvedeno: „Pedagogickým pracovníkům byl uložen úkol prostudovat materiály na internetových stránkách, týkající se rovného postavení žen a mužů.“⁴⁷ nebo: „Během roku si pracovníci střediska pravidelně doplňují znalosti z běžně dostupných programů ve sdělovacích prostředcích, z tisku i z odborné literatury. Z policejních zdrojů sledují příspěvky uveřejněné v časopisech *Policie*, *Policista* a aktuální témata vyvěšená na webových stránkách MV.“⁴⁸ Pokud se tedy vyučující „vzdělávají“ z běžně dostupných médií, které jsou často přímo protkány genderovými stereotypy, tak je samozřejmě posléze i replikují, tentokrát však s pocitem, že „to bylo v rádiu či tisku“, tj. že jsou vzdělaní.

Zaměříme-li se na spolupráci s nevládními organizacemi, zjistíme, že resort Ministerstva vnitra „v oblasti spolupráce ostatních rezortů s genderovými NNO se jeví být velmi aktivním“⁴⁹. Z Plnění 2006 i 2007 vyplývá, že jádrem spolupráce s těmito organizacemi je problematika prevence, potlačování a trestání všech forem násilí na ženách a pomoci jeho obětem, jakož i obchodu s lidmi. V roce 2006 byly spolupracujícími organizacemi např. Bílý kruh bezpečí, La Strada, KOORDONA, Arcidiecézní charita. V roce 2007 byla posílena spolupráce s nevládní organizací Gender Studies o.p.s.

Podíváme-li se na řazení jednotlivých úkolů v dokumentech o plnění priorit a postupů, zjistíme, že nevykazuje jasně formulovanou logiku a posloupnost. Z hlediska koncepce jednotlivých priorit je patrné užívání příliš vágních formulací, např. „Při tvorbě nových právních předpisů a interních aktů řízení a při změnách nebo doplnění platných právních předpisů a interních aktů řízení sledovat jejich dopad na ženy a muže a dbát o eliminaci případných diskriminačních prvků.“⁵⁰ nebo „Nadále sledovat soulad právních předpisů, jejichž gestorem je Ministerstvo vnitra s principem rovného zastoupení žen

⁴⁵ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 21

⁴⁶ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 16

⁴⁷ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf, str. 24

⁴⁸ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 20

⁴⁹ Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2006, str. 119

⁵⁰ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 3

*a mužů ve společnosti.*⁵¹ Jako problematické se jeví i kopírování vět či celých odstavců z priorit a z jejich plnění z roku na rok, jakož i duplicita informací.

Podíváme-li se na plnění priorit za roky 2006 a 2007, ve srovnání s výsledky Souhrnné zprávy pro rok 2005, zjistíme, že odpovědnost za sledování a vyhodnocování opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen doznala určitých změn. Setkáváme se s pojmy jako genderová rovnost, genderově senzitivní statistika, genderová analýza, gender mainstreaming, přesto se domnívám, že se stále jedná spíše o formální, právní a procedurální stránku zabezpečení podmínek rovných příležitostí, nikoliv však praxi či implementaci. Analýza priorit a jejich plnění za posledních pár let nám ukazuje, že posuny jsou velmi malé, i když uvědomění vzrůstá, jak je vidět z měnící se rétoriky. Je evidentní, že velkou roli na tomto posunu hrají neziskové organizace. Zcela jistě svou nepopiratelnou roli sehrála i ta skutečnost, že rok 2007 byl Evropskou unií vyhlášen rokem rovných příležitostí s důrazem na genderovou rovnost. Ovšem jak vyplývá z následující empirické části, z výsledků vzešlých z genderové analýzy, jde spíše opravdu o procedurální zabezpečení rovného zacházení a principu rovných příležitostí než o skutečnou praxi a implementaci.

⁵¹ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 4

3. Empirická část

3.1. Představení výzkumu a využití metody

Ve své práci jsem se zabývala situací žen-policistek z pozice marginalizovaných osob. Zkoumala jsem, jakým způsobem strukturální či mocenské nastavení situace ovlivňuje vlastní pohledy a názory zkoumaných respondentek. Genderová analýza mi umožnila studovat, jak tyto aspekty (mocenské, genderové, diskursivní, strukturální) ovlivňují názory a postoje respondentek. Zkoumala jsem fungování a vlivy moci a genderových stereotypů u policie v kontextu genderových stereotypů ve společnosti. Vzhledem ke specifčnosti tématu, které jsem si zvolila, k otázkám a cílům, které jsem si stanovila, jsem považovala za vhodné využití koncepce kvantitativního výzkumu. Záměrem takového výzkumu je ověřování teorií a obecně formulovaných problémů, a to za pomoci deduktivní logiky. (Disman, 2005).

Pro efektivní a důvěryhodný kvantitativní výzkum je dobré, pokud je jeho součástí také tzv., fáze předvýzkumu. V této části výzkumu dochází k ověření nástrojů, které jsou pro konkrétní výzkum určeny. Předvýzkum je užitečný dvěma hlavními způsoby. Za prvé, předvýzkum je užitečný k otestování. Testuje, zda připravené nástroje jsou použitelné a otázky srozumitelné a jednoznačné, zdali je dotazník logicky sestaven a otázek není málo či příliš. Například, pokud v předvýzkumu mnoho respondentek či respondentů odpoví, že „neví“ nebo odmítnou odpovědět na danou otázku, jedná se o dobrou indikaci, že otázka je v nějakém ohledu problematická, tj. je například příliš vágní, dvojsmyslná či je těžké na ní odpovědět. Předvýzkum je nám schopen říci, zda se požadované informace skutečně v cílové populaci vyskytují. Za druhé, předvýzkum je možné také použít pro zhodnocení, zda zadané otázky přinášejí odpovědi, které je možno použít buď k potvrzení, nebo k vyvrácení daných hypotéz. Jinými slovy, zda se škála odpovědí podobá našim očekáváním či předpovědím. Vzhledem k tomu, že sociální šetření je v podstatě vždy prostorově náročné, výzkumník či výzkumnice může výsledky předvýzkumu využít k rozhodnutí, které z otázek přinesou nejzajímavější vědecká data a výsledky, a tudíž které otázky je možno eliminovat, neboť jejich přínos není z vědeckého hlediska tak stěžejní. (Disman, 2005).

V rámci své práce jsem vedle genderového zpracování a posouzení policejních odborných pramenů, historického vývoje postavení žen u policie, právní úpravy služebního poměru a posouzení zpráv a priorit Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů

a žen z hlediska genderu, uskutečnila dotazníkové šetření. Ve svém předvýzkumu, jenž by (v nějaké formě) měl být nezbytnou součástí každého výzkumu (Disman, 2005), jsem ověřovala, zda tento nástroj sběru dat splňuje všechna kritéria, která se kladou na kvantitativní výzkum a dotazníkové šetření. Zjišťovala jsem, zda jsou připravené otázky srozumitelné, logické a relevantní a zda by takovýto dotazník mohl být použit pro případný reprezentativní výzkum, řešící postavení žen u policie České republiky.

Existují různé způsoby, jak zajistit, aby daný vzorek, a tudíž i celý výzkumný projekt, byl reprezentativní. Téměř všechny jsou postaveny na konceptu náhodného výběru, který funguje jako loterie. „*Náhodný (pravděpodobnostní) výběr je takový výběr, ve kterém každý element populace má stejnou pravděpodobnost, že bude vybrán do vzorku.*“ (Disman, 2005: 97). Ve většině situací je populace dané tematiky příliš velká na to, aby se výzkumník či výzkumnice pokusili zjišťovat údaje u všech jejích členů. Malý, ale pečlivě vybraný vzorek tak může být použit jako „reprezentace“ této populace. Správný vzorek odráží charakteristiky populace, ze které byl selektován. V kontextu diskuse reprezentativního výzkumu je důležité zmínit metody výběru vzorků, jež jsou klasifikovány jako pravděpodobnostní či nepravděpodobnostní. Metody pravděpodobnosti zahrnují např. metody náhodného výběru či stratifikovaného výběru. Ve vzorcích nepravděpodobnosti jsou členové populace vybráni určitým nenahodilým způsobem, například metodou sněhové koule. Základní formou pravděpodobnostního výběru je náhodný výběr. Každý člen populace má stejnou pravděpodobnost, že bude vybrán. (Disman, 2005).

Metoda kvótního výběru může být pravděpodobnostní i nepravděpodobnostní. V její pravděpodobnostní variantě, často nazývané stratifikovaný výběr, výzkumník či výzkumnice nejprve identifikují skutečné rozložení specifických vrstev (mužů a žen, zaměstnaných a nezaměstnaných nebo věkových skupin) v dané populaci, například prostřednictvím údajů ze sčítání lidu. Náhodný výběr je poté použit k výběru dostatečného počtu respondentů z každého segmentu/vrstvy. V nepravděpodobnostní variantě kvótního výběru výzkumníci také identifikují skutečné rozložení specifických vrstev v dané populaci, ale poté využijí vlastní úsudek k výběru požadovaného počtu respondentů v dané vrstvě. Takový přístup je vhodný např. pro skupinový výzkum, kde výzkumníci mohou využít metody sněhové koule, kontaktů či dalších postupů k nalezení malého množství respondentů, kteří disponují specifickými charakteristikami. (Disman, 2005).

V rámci své práce jsem se při sběru dat ve svém předvýzkumu snažila aplikovat východiska feministického výzkumu, tak jak jsou prezentovány v práci Shulamit Reinharz *Feminist methods in social research*. Metodologie v sociálním výzkumu se podle Reinharz

zabývá vytvářením pravdivého a směřodatného vědění. Rozdílné metodologické přístupy v sociálním výzkumu jsou rozdílné v otázkách, zda se poznatky lidí o sociálním životě mohou týkat reality. Existuje i nesouhlas v akademickém diskursu, zda lze propojit ideje a zkušenosti s materiální a sociální realitou. Ve feministickém výzkumu se výzkumníci a výzkumnice snaží o toto propojení (mj. proto, že „osobní je politické“), neboť jedním z východisek feministického výzkumu je i ženská zkušenost, s níž je spojen určitý sociální problém. (Farkašová, Szapuová, 2003). Pokud se podaří propojit ideje a zkušenosti s materiální a sociální realitou, dojde k takzvané produkci vědění. Pro feministky a feministy je tento proces politický a má etické důsledky. Metodologie ve feministickém výzkumu se vyznačuje jak sociálním a politickým procesem v produkování vědění, tak i předpoklady o povaze a významu idejí, zkušeností a realit, i jejich vzájemným propojením. Důležitá je kritická reflexe k výsledkům vědění a zodpovědnost za politické a etické důsledky v tvorbě poznání. (Reinharz, 1992).

Dle C. Ramazanoglu a J. Holland se metodologie sociálních věd sestává z pravidel, která specifikují způsoby získávání věrohodných a směřodatných sociologických znalostí. Metodologii vnímají jako pokus o vybudování spojení mezi znalostmi o společnosti a konkrétní společenskou realitou. Jde o množinu způsobů, pomocí nichž se snažíme vytvářet věrohodné znalosti na poli genderových vztahů. (Ramazanoglu, Holland, 2004).

Ve svém předvýzkumu jsem se zaměřila na skupinu žen - policistek, na to, jak ony vnímají, nahlízejí, chápou a interpretují svět u Policie České republiky. V průběhu měsíce dubna a května 2008 jsem provedla dotazníkové šetření se ženami – policistkami studujícími na Střední policejní škole MV v Praze - (dále Střední policejní škola) a na Policejní akademii České republiky v Praze (dále Policejní akademie). Jeho cílem bylo získat relevantní informace o současném postavení ženy u Policie ČR z pohledu samotných policistek a současně zjistit, zda by tento výzkumný nástroj sběru dat mohl být použit pro případný reprezentativní výzkum.

Zajímaly mě důvody motivace těchto žen ke vstupu do řad policie, do jaké míry se naplnily jejich představy a očekávání o práci u policie, jak vidí svou budoucnost a možnost kariérního růstu u bezpečnostního sboru a co jim v něm případně brání. Snahou bylo získat informace o představách žen z hlediska volby, vhodnosti a preference svého nadřízeného a zároveň i informace o složení pracovního týmu. Zajímalo mě, zda z pohledu respondentek u policie fungují zabudované a neuvědomělé genderové stereotypy, které ženy a muže předurčují do určitých pozic a k určitým úkonům.

U kvantitativního výzkumu se předpokládá, že je postaven na nějaké vstupní teorii. Podkladem každé dotazníkové otázky by měla být nějaká hypotéza. Dotazníkové šetření

nám pak pomáhá tyto teorie a hypotézy buď potvrzovat, nebo vyvracet. Existuje celá řada metod kvantitativního výzkumu. Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila metodu dotazníkového šetření, neboť dotazník je velice efektivní metoda, jež umožňuje získat velké množství jedinců, a tudíž výzkumných dat, při relativně malých výdajích. Nevýhodu lze spatřovat v nárocích na ochotu dotazované/ho odpovědět na dané otázky. (Disman, 2005). Při tvorbě standardizovaného dotazníku je vždy třeba položit si několik základních otázek, sociolog Miroslav Disman uvádí těchto jedenáct: „*Je tato otázka opravdu nezbytná? Měří tato otázka opravdu to, co chceme měřit? Bude tato otázka srozumitelná opravdu každému členu našeho vzorku? Budou ji všichni respondenti rozumět stejným způsobem? Je respondent vůbec s to poskytnout nám žádanou informaci? Neptá se otázka na dvě různé věci najednou? Není naše otázka sugestivní? Je výčet kategorií pro odpovědi na uzavřenou otázku úplný? Vylučují se vzájemně použité kategorie? Je použití otevřené otázky opravdu nezbytné? Nevyžaduje otázka nějaké příliš zobecněné údaje? Mají odpovědi všech respondentů stejnou váhu? Není tato otázka nepříjemná, znepokojující, nemůže se respondent cítit ohrožen pravdivou odpovědí?*“ (Disman, 2005: 148-152). Tedy i já jsem se pokusila při tvorbě dotazníku zohlednit tyto otázky, přesto jsem se nevyhnula jistým pochybením. Jednou z nesporných výhod předvýzkumu je právě možnost otestovat dotazník jako výzkumný nástroj sběru dat a zároveň ověřit jeho použitelnost pro reprezentativní kvantitativní výzkum.

V mém dotazníku byl respondentkám, kromě klasických strukturovaných otázek s možnostmi, dán prostor pro vyjádření myšlenek a názorů vlastními slovy. Tím jsem získala více prostoru zkoumat komplexní a citlivé sociální a osobní otázky. Možnost volně odpovědět na předložené otázky mohla přinést některé detaily a informace a zároveň další skutečnosti o osobnostech zkoumaných žen, které by nebylo pravděpodobně možné zjistit pouze z uzavřených otázek. Respondentkám byl dán volný prostor na zodpovězení otázek, žádný časový limit nebyl stanoven. O efektivnosti dotazníkového šetření rozhodovala jak jeho příprava, tak i zvládnutí jeho distribuce a prezentace.

Realizace dotazníkového šetření probíhala v učebnách a posluchárnách střední policejní školy a Policejní akademie. V měsíci dubnu proběhla jednání s vedoucí oddělení kriminalistiky plk. Mgr. Jitkou Sekyrovou na Střední policejní škole a s vyučujícími JUDr. Evou Klečkovou a Mgr. Tomášem Kamínem z Policejní akademie, kterým jsem představila svůj projekt. Na základě těchto jednání byly domluveny podmínky a forma distribuce dotazníků mezi jejich studentky. Vzhledem k časové a prostorové náročnosti nebylo možné, abych se osobně účastnila rozdávaní dotazníků mezi jednotlivé respondentky. V úvodu dotazníku byly policistky informovány, že dotazník je určen

vylučně pro potřeby mé magisterské práce. Dotazníkové šetření bylo samozřejmě v souladu se standardními sociologickými pravidly anonymní. Navíc, aby se ženy necítily svázány tím, že dotazníky odevzdají svým učitelkám a učitelům (což by mohlo mít za následek zkreslení jejich odpovědí), byl každý jednotlivý dotazník opatřen obálkou, do které jej vložily a zalepily. Měly tedy jistotu, že po vyplnění dotazníku nebude jejich odpovědi číst nikdo jiný mimo mne.

3.2. Vzorek a demografické údaje respondentek

Prvotní technickou operací v kvantitativním výzkumu, než se zahájí jiné terénní operace, je konstrukce vzorku. Cílem konstrukce vzorku je zde reprezentovat populaci problému, populaci jeho relevantních dimenzí. Při kvantitativních metodách je kladen důraz na velikost vzorku. Většina velkých sociálních šetření se snaží používat vzorky o velikosti 1000 respondentů a vyšší. Vzorkové velikosti jsou nutné k ujištění, že chyba vzorku v jakékoliv dané analýze bude dostatečně malá, tj. že výzkumníci a výzkumnice si mohou být jisti, že zjištěné rozdíly v odpovědích mezi respondenty reprezentují skutečné rozdíly ve zkoumané populaci a nikoliv chyby vzniklé z nedostatečné velikosti vzorku. (Disman 2005).

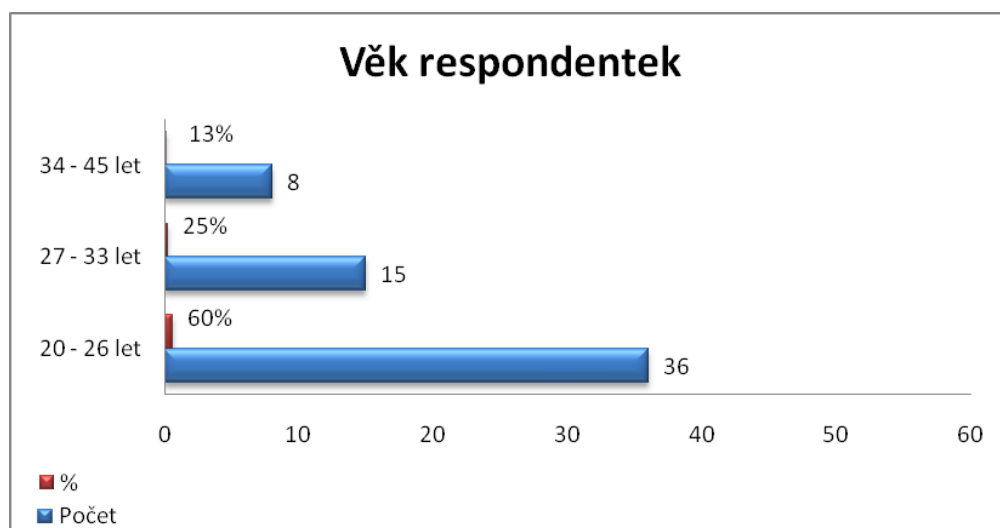
Předvýzkum je však prováděn na malém vzorku populace. Předmětem mého předvýzkumu byly ženy – policistky, které v době realizace dotazníkového šetření byly studentkami Střední policejní školy MV v Praze a Policejní akademie České republiky v Praze. Byla jsem si vědoma, že neošetřím, zda následující výzkum bude reprezentativní, neboť jeho reprezentativita bude záležet na provedeném výběru. „*Abychom byli schopni z chování vzorku předpovídat chování populace, musí struktura vzorku imitovat složení populace tak přesně, jak je to jen možné.*“ (Disman, 2005: 94). Reprezentativity, jak již bylo zmíněno výše, by mohlo být dosaženo například kvótním výběrem, přičemž „*kvótní výběr imituje ve struktuře vzorku známé vlastnosti populace.*“ (Disman, 2005: 94). Výběr musí být takový, aby dotazníky vypovídaly o policistkách u Policie ČR jako takových, je potřeba stanovit kvóty, například region, stupeň vzdělání, místo působení, pracovní zařazení. Je třeba se zaměřit na to, co nás zajímá a co chceme zjistit. Je potřeba mít na paměti, že kvótní výběr lze použít jen na populaci, o níž máme dostatek informací. (Disman, 2005).

Pro účely mé magisterské práce, abych získala dostatečný vzorek k otestování výzkumného nástroje, jsem se zaměřila pouze na ty policistky, které studovaly na střední policejní škole v Praze Hrdlořezích a na Policejní akademii, abych je mohla snáze oslovit,

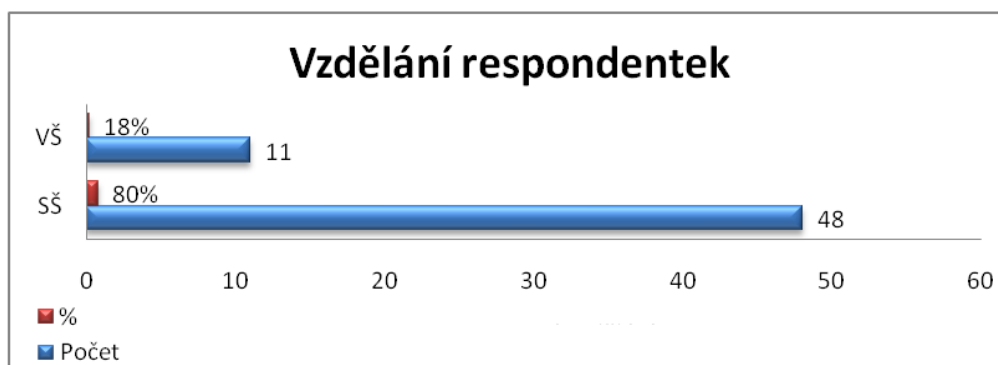
abych otestovala výzkumný nástroj. Zároveň jsem si byla vědoma, že tento vzorek byl již částečně vychýlený. Vzhledem k tomu, že tento výzkum není reprezentativní, považovala jsem počet respondentek za dostačující. Tento předvýzkum by měl směřovat ke kvantitativnímu reprezentativnímu výzkumu. Budoucí reprezentativní výzkum by byl zaměřen již na celou populaci policistek působících u Policie ČR.

Ve vzorku byly zahrnuty ženy různého věku, s rozdílným vzděláním a dobou působení ve služebním poměru. Z celkového počtu 60 respondentek, které odpovídaly na otázky, bylo 43 policistek ze Střední policejní školy a 17 policistek z Policejní akademie. V závěru dotazníku respondentky uvedly své osobní údaje týkající se věku, vzdělání a délky trvání služebního poměru. Z celkového počtu 60 dotazovaných policistek, vyjma jediné respondentky, všechny své demografické údaje poskytly. Více jak polovina dotazovaných žen patří do skupiny, která nepřesáhla hranici 26 let věku, je středoškolsky vzdělaná a délka služby trvání služebního poměru není delší než jeden rok.

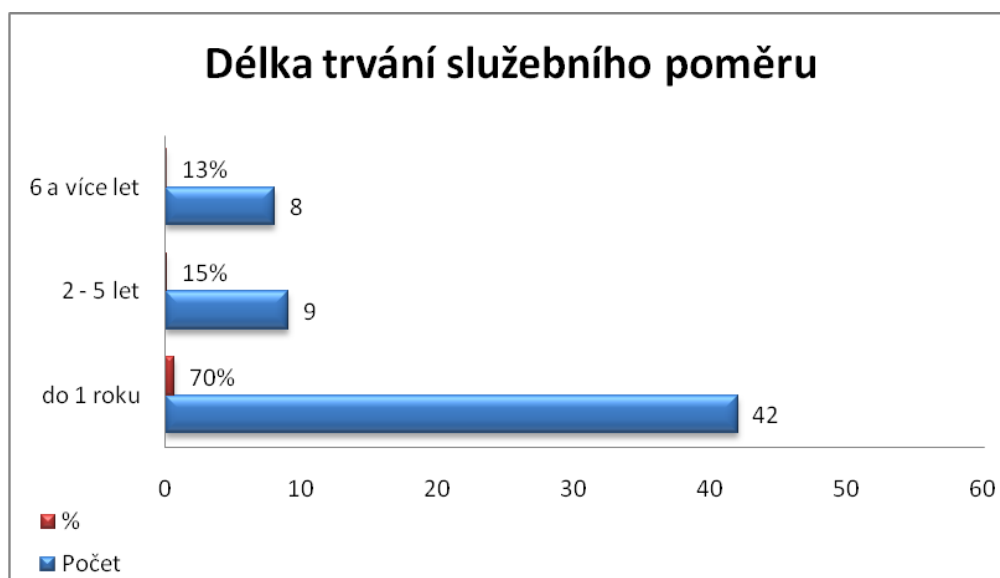
GRAF č.: 17



GRAF č.: 18



GRAF č.: 19



Podíváme-li se na výsledky grafů č. 17, 18 a 19 získáme přehled o základních demografických údajích respondentek, tj. o věku, vzdělání a délce služby. Všechny tyto tři aspekty, vytvářejí rámec pro následné odpovědi a tudíž i jejich analýzu. Z grafu č. 17, týkající se věkového složení respondentek, zjistíme, že více než polovina žen (60%) spadá do věkového rozmezí 20 – 26 let. Další skupinu žen tvořily respondentky na rozhraní 27 – 33 let (25%). Nejméně zastoupené byly ženy v kategorii 34 – 45 let (13%). Věkové kategorie byly vytvořeny na základě získaných dat, v rozmezí šesti let, přičemž nejmladší respondentce bylo 20 let a nejstarší 45 let. Z uvedených dat vyplývá, že nejpočetnější skupinu tvořily policistky do 26 let, z čehož lze usuzovat, že k policii nastupují ženy krátce po absolvování střední školy či na začátku svého kariérního růstu. Jak již bylo zmíněno, většina respondentek spadající do této skupiny byly studentkami Střední policejní školy, které na této škole absolvovaly povinný kvalifikační devítiměsíční kurs. Tato skutečnost nepochybně ovlivňovala věkové složení vzorku respondentek.

Zaměříme-li se na složení zkoumaného vzorku z hlediska vzdělání, viz graf č. 18, zjistíme, že převážná většina dotazovaných žen má středoškolské vzdělání, resp. 80 %. Jsou zde zastoupeny jak policistky studující na Střední policejní škole, tak i policistky studující v bakalářském studijním programu na Policejní akademii. Zbývajících 11 respondentek je vysokoškolsky vzdělaných (18%). Jedná se o studentky Policejní akademie, které v současné době studují v magisterském studijním programu. V tabulkách č. 1, 2 a 3 je pro ilustraci uvedeno početní a procentuální zastoupení žen a mužů ve služebním poměru z hlediska dosaženého vzdělání v letech 2006, 2007 a 2008 (červen). Podíváme-li se na jednotlivé tabulky, zjistíme, že rok od roku se u policie zvyšuje úroveň dosaženého vzdělání, a to jak u žen, tak u mužů. Například v roce 2006 sloužilo u policie 8,3% policistek a policistů s bakalářským vzděláním, o dva roky později již 11,8%.

Sledujeme-li délku trvání služebního poměru dotazovaných policistek, zjistíme, že většina žen u policie neslouží déle než jeden rok (70%). Tato skutečnost je opět dána složením vzorku. Ve skupině do jednoho roku služby jsou zastoupeny, vyjma tří respondentek, všechny policistky studující na Střední policejní škole a dvě na Policejní akademii, tedy ty, které jsou teprve na počátku své profesní dráhy. Do rozmezí 2 - 5 let délky služby spadá 15% žen. V obou skupinách jsou zastoupeny policistky studující jak na střední policejní škole, tak na Policejní akademii. Ženy působící u policie ve služebním poměru déle než 6 let, jichž je 13%, jsou pouze mezi studentkami Policejní akademie. Rozčlenění do tří skupin podle počtu let ve služebním poměru bylo vytvořeno na základě získaných dat. Nejdéle sloužícími policistkami byly tři respondentky studující na Policejní akademii, z nichž dvě jsou ve služebním poměru 15 let a jedna 18 let. Jedna z respondentek na otázku, týkající se délky služebního poměru, neodpověděla. Ze získaných údajů by se dalo usuzovat, že čím déle jsou ženy ve služebním poměru, tím větší mají šanci na vzdělávání a tak dosažení vyššího vzdělání. Zvyšuje se jim pak možnost dalšího kariérního růstu, neboť absence dalšího vzdělání je limitujícím faktorem pro účast ve výběrovém řízení.

Podstatou mé diplomové práce bylo zpracování genderového pohledu na situaci žen u policie a obohacení současného stavu znalostí této problematiky, prostřednictvím zkoumání a analýzy názorů a postojů žen - policistek. Pro analytické zpracování dotazníkového šetření jsem proto zvolila genderově založenou analýzu. Genderovou analýzu jsem se snažila uplatňovat ve všech fázích svého předvýzkumu, a to jak při plánování a realizaci, tak i v samotném vyhodnocování. Právě ona se zabývá studiem situací žen a mužů z hlediska jejich potřeb, přístupu ke zdrojům, k majetku a kontroly nad ním. Zkoumá sociálně-ekonomické faktory, které mají vliv na genderové vztahy,

studuje rozdíly v rozhodovacích pravomocích. Zabývá se systematickým sledováním dopadů na ženy a muže, na jejich jednotlivé činnosti a řešení.⁵² Na problémy a situace jsem se snažila nahlížet z genderové perspektivy, přičemž jsem měla neustále na zřeteli existující genderové vztahy a různé vlivy genderových stereotypů.

V rámci genderové analýzy jsem pro podporu výsledků svého předvýzkumu, založeném na dotazníkovém šetření, použila také následující tabulky vytvořené Odborem personální práce a vzdělávání na Policejním prezidiu. V těchto tabulkách je uvedeno početní a procentuální zastoupení žen a mužů ve služebním poměru z hlediska jejich funkčního zařazení, z hlediska jejich zařazení v přímém či nepřímém výkonu služby, dosaženého vzdělání v letech 2006, 2007 a 2008 (do června) a počet žen a mužů, kteří v letech 2005, 2006 a 2007 nastoupili do služebního poměru. Ostatní obdržené statistické údaje jsou uvedeny v tabulkách v Příloze č. 3 a č. 4 diplomové práce (platové zařazení a délka trvání služebního poměru).

Uvedené tabulky byly vytvořeny na základě mé písemné žádosti z konce května 2008, kdy jsem požádala Policejním prezidium, Odbor personální práce, oddělení organizace, systematizace a evidence o poskytnutí informací – statistických dat týkající se žen a mužů u Policie České republiky, kteří jsou ve služebním poměru. Svou žádost jsem odůvodnila tím, že pracuji na magisterské práci na téma postavení ženy u Policie České republiky a ráda bych získané informace využila pro účely mé závěrečné práce. Požadované statistické údaje jsem obdržela v průběhu měsíce června 2008.

Tabulka č.: 1

Rok 2006

dosažené vzdělání	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
bakalářské vzdělání	3086	643	3729	82,8	17,2	8,3
střední vzdělání bez maturity	125	12	137	91,2	8,8	0,3
střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem	48	3	51	94,1	5,9	0,1
střední vzdělání s maturitou	30681	3991	34672	88,5	11,5	77,4
vysokoškolské vzdělání	4894	1075	5969	82,0	18,0	13,3
vyšší odborné vzdělání	188	62	250	75,2	24,8	0,6
základní vzdělání	7	1	8	87,5	12,5	0,0
Celkem	39029	5787	44816	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

⁵² <http://slovník.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=82>

Tabulka č.: 2

Rok 2007

dosazené vzdělání	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
bakalářské vzdělání	3478	723	4201	82,8	17,2	9,3
střední vzdělání bez maturity	127	9	136	93,4	6,6	0,3
střední vzdělání s maturitou	30377	3879	34256	88,7	11,3	76,1
vysokoškolské vzdělání	4998	1111	6109	81,8	18,2	13,6
vyšší odborné vzdělání	227	81	308	73,7	26,3	0,7
základní vzdělání	5	1	6	83,3	16,7	0,0
Celkem	39212	5804	45016	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

Tabulka č.: 3

Rok 2008

dosazené vzdělání	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
bakalářské vzdělání	4069	882	4951	82,2	17,8	11,8
bez vzdělání	1	0	1	100,0	0,0	0,0
střední vzdělání bez maturity	74	8	82	90,2	9,8	0,2
střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem	2	0	2	100,0	0,0	0,0
střední vzdělání s maturitou	27205	3585	30790	88,4	11,6	73,3
vysokoškolské vzdělání	4665	1104	5769	80,9	19,1	13,7
vyšší odborné vzdělání	256	89	345	74,2	25,8	0,8
základní vzdělání	3	1	4	75,0	25,0	0,0
Celkem	36344	5680	42024	86,5	13,5	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

3.3. Analýza: výsledky dotazníkového šetření v předvýzkumu a jejich důsledky pro vytvoření nového dotazníku

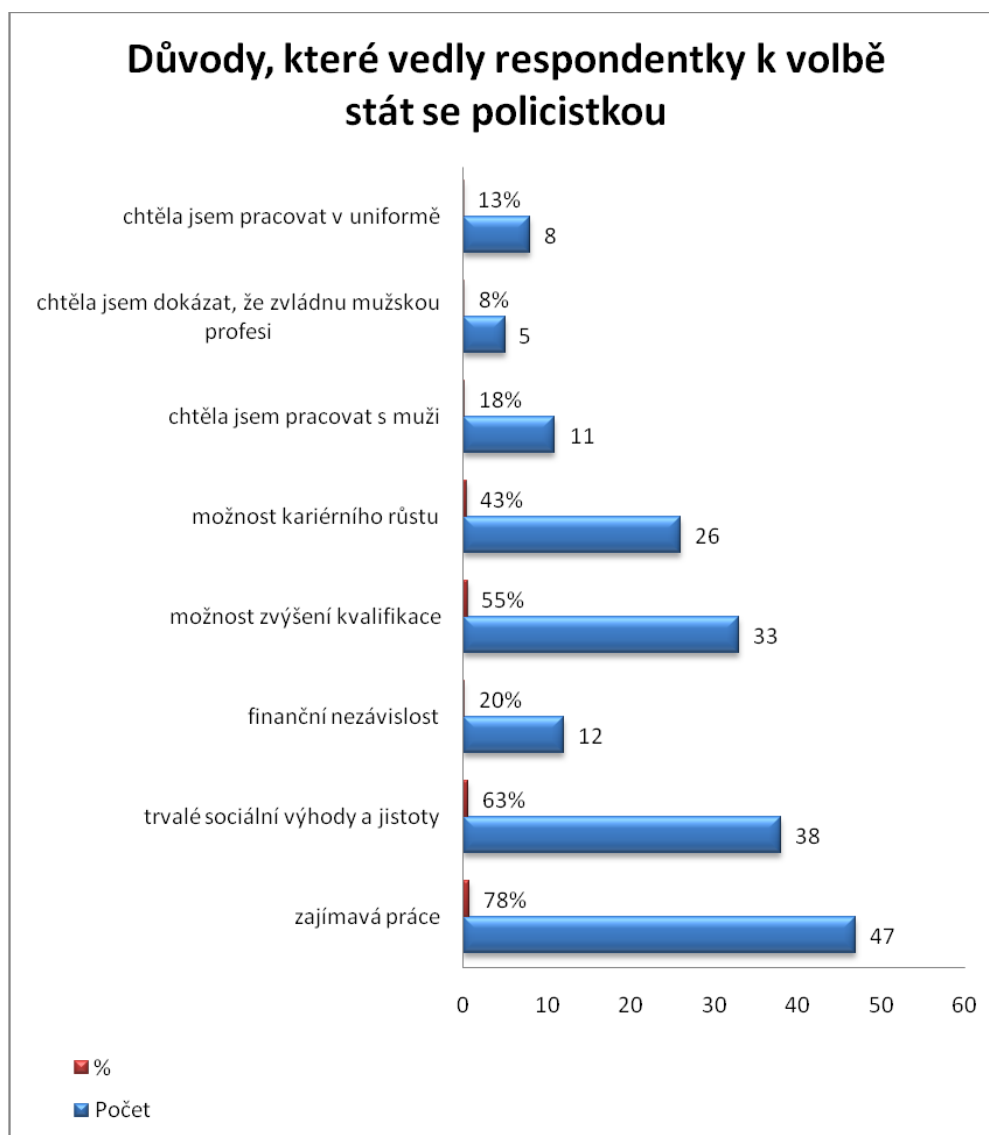
Následující pasáž podrobně analyzuje otázky dotazníkového šetření v předvýzkumu, odpovědi, které na tyto otázky respondentky poskytly a důsledky, které tato analýza měla pro vytvoření nového dotazníku. Po přečtení a prostudování všech odpovědí bylo zřejmé, že velká většina dotazníkových otázek je v jejich stávající podobě velmi problematická (ve smyslu, že např. obsahují dvě otázky v jedné, nabízejí sugestivně předdefinované odpovědi, nebo není možné odpovědi využít statisticky) a je třeba je pro samotný výzkum významně upravit. Na druhou stranu i takto problematicky formulované položky nabídly řadu velmi zajímavých a inspirativních momentů a kontextů pro genderovou analýzu, které určitě stojí za to představit a analyzovat.

Tato část práce je tedy strukturovaná následovně: nejprve je vždy představena daná otázka (položka) z původního dotazníkového šetření předvýzkumu. Poté následuje grafické zpracování odpovědí na tuto otázku, po němž přichází na řadu detailní genderová analýza odpovědí na původní otázku. Na závěr každé pasáže je zhodnoceno, zda daná otázka (položka) dotazníkového předvýzkumu je správně položená, může být takto použita v samotném výzkumu a pokud ne, je navrženo nové znění položky se zdůvodněním, proč (a jakým způsobem) bylo třeba danou položku změnit.

3.3.1. Motivace žen ke vstupu k Policii České republiky

První položka, na kterou měly respondentky odpovědět, se týkala jejich motivace ke vstupu k policii. Otázka zněla: „**Jaké důvody Vás vedly k volbě stát se policistkou?**“. Respondentky měly možnost zatrhnout více možností a cílem této otázky bylo zkoumat, které motivy byly pro jejich rozhodování nejčastější.

GRAF č. 1: (Otázka č. 1 v dotazníku předvýzkumu)



Zdroj: vlastní výzkum

Z uvedeného grafu je zřejmé, že přitažlivost zajímavé práce (78%), možnosti trvalých sociálních výhod a jistot (63%) jako i možnost zvýšení kvalifikace (55%) a možnost kariérního růstu (43%) patří mezi důvody, které převládaly při rozhodování respondentek o vstupu k Policii České republiky. K dalším důvodům při volbě stát se policistkou, které uvedla jedna třetina žen, patří finanční nezávislost (20%). Pro téměř stejný počet žen bylo zajímavé pracovat s muži (18%) a v neposlední řadě také přání pracovat v uniformě a potřeba dokázat, že zvládnou mužskou profesi (8%). Respondentkám byla dána možnost, v podobě otevřené otázky, uvést jiné důvody, které je vedly ke vstupu do služebního poměru. Zde uváděly zejména rodinné důvody, např. „*celá rodina pracuje u policie*“, „*rodinní příslušníci jsou taktéž u policie*“, dále pak „*prestíž*“ a „*perspektiva zaměstnání*“, „*práce s lidmi*“, „*práce v kolektivu*“. Jedna z respondentek napsala, že může

„být užitečná a uplatnit svůj smysl pro poctivost a spravedlnost“, může „pomoci těm, kterým policie pomoci může (obětem násilí, týraným dětem)“, jiná uvedla „chci pomáhat lidem“, pro další byla práce u policie „idea služby vlasti“. Pro jednu z dotazovaných žen byl důvod, proč se stát policistkou, nemožnost pracovat u Hasičského záchranného sboru „nemohla jsem k zásahové jednotce HZS“. Jedna z dotazovaných policistek uvedla mimo jiné i důvod „stát se psovodem“, neboť je „kynolog tělem i duší“ a je jí „práce koníčkem“. Z uvedeného je patrné, že pro volbu žen stát se policistkou, v hierarchii jejich motivů, dominuje převážně potřeba seberealizace v zaměstnání, tj. zajímavá práce a možnost kariérního růstu. To jen potvrzuje trend ve společnosti, kdy řada žen v současné době hledá seberealizaci v zajímavé práci a usiluje o finanční nezávislost, v době kdy klesá na významu status muže-živitele. (Valdrová, 2006). Dalším motivem služby u policie jsou i pragmatická hlediska, jako jsou trvalé sociální výhody a jistoty a možnost zvyšování kvalifikace. Pro některé ženy byl důvodem ke vstupu k policii i formální znak policejní instituce - přání pracovat v policejní uniformě, což může souviset s potřebou patřit k určité specifické subkultuře, která se vyznačuje stejnými znaky a díky níž se žena může stát její součástí a profitovat z ní - být součástí maskulinní organizace, kde ženám uniforma dodává autoritu, kterou získávají obtížněji než muži. Jinými slovy, roli hrála důležitost uniformy, jež v „mužském světě“ představuje symbol moci, nadvlády, disciplíny a kontroly. Policejní psychologka Ludmila Čírtková zmiňuje psychologický efekt policejního stejnokroje, kdy uniforma působí nejen ve vztahu k další osobě, ale i na svého nositele, a ovlivňuje jeho chování situačním způsobem. Výzkumy ukazují, že na jedné straně se nositelé cítí exponováni, často pozorováni, a díky tomu svazováni, a to se projevuje v utlumování některých způsobů chování, jimiž se jinak, nemají-li uniformu, prezentují. Na druhé straně stejnokroj může spustit některé doposud skryvané projevy jednání, jako například autoritativní vystupování, projevy nadřazenosti či tendence k demonstrování moci. (Čírtková, 2004).

V naší kultuře jsou muži obecně různými způsoby zvýhodňováni, protože maskulinita, tedy mužskost, je vnímána jako hodnotnější a nadřazená feminitě, ženskosti. Nelze si nepovšimnout, že v podstatě pouze jedna odpověď se shodovala s logem a rétorikou České policie samotné tj. „pomáhat a chránit“, což je velmi genderově zatížená fráze. Přímo v Etickém kodexu policie je stanoveno: „Být dobrým policistou nebo policistkou ale znamená víc než kvalitní plnění zákonných povinností. Vyžaduje to často kroky, o kterých zákon výslovně nehovoří. Chránit slabší a zranitelnější, pomáhat v obtížné situaci, prokazovat citlivý a vstřícný přístup k ostatním a ctít hodnoty a principy vtělené do Etického kodexu Policie ČR. Takový policista nebo policistka pak může být

*skutečným ztělesněním hesla Pomáhat a chránit.*⁵³ Domnívám se, že je zde evidentní genderová diskrepance mezi maskulinními hodnotami, vnímáním, agresivitou, atd. a v podstatě diskursivně feminní rétorikou současného hesla. Vystává otázka, proč policie používá toto heslo? Z mediální prezentace a náborové kampaně, která probíhala v nedávné době a v menší míře stále probíhá, lze usuzovat o snahy změnit vnímání policie jako agresivní, maskulinní organizace. Psycholožka Čírtková mluví o postupném přeladování, o vzniku nové firemní kultury, kdy tradiční představa policisty jako „*frontového bojovníka proti násilí a těžkému zločinu*“ je doplňována novým obrazem policejní profese jako služby občanům, která splňuje nároky na management konfliktů. (Čírtková, 2004).

Stejně důležitá se zdála pro dotazované být potřeba dokázat, že zvládnou profesi, která je doménou mužů a společností je stále považována za tradičně mužské povolání, v oboru, ve kterém od prvopočátku dominovali a dominují muži, v organizaci, jež byla utvářena ve shodě s hodnotami odpovídajícími maskulinnímu modelu chování a jednání. Je zde zřejmá snaha žen uplatnit se v jedné z profesí, které bývá společností přisuzován určitý gender. V této souvislosti můžeme o policii mluvit jako o „genderované“ organizaci. Je nutné si uvědomit, že jednostranné ovlivnění organizace hodnotami a normami zvýhodňující příslušníky jednoho pohlaví je potřeba dávat do spojitosti se širším kulturním kontextem a etablovaným postupem vymezování identity mužů a žen. (Křížková, Pavlica, 2004).

Cílem této otázky bylo také zjistit, jaký jiný důvod, vyjma nabídnutých, vedl respondentky k volbě stát se policistkou. Forma volné otázky v předvýzkumu dávala možnost získat nové informace, takové, jež nám umožní pro budoucí reprezentativní výzkum vytvořit další položku, či položky srovnatelné s již danými. Odpovědi respondentek na tuto otázku navíc prozradily, že se zde rýsuje například i velmi zajímavá položka „rodinná kontinuita“, která může hrát velmi vlivnou roli při výběru práce či kariéry (samozřejmě nejen u policie) a přitom může být zároveň velmi skrytá vnějším pozorovatelům. Samy respondentky pak mohou mít tendenci bagatelizovat či upozadovat tento vliv jako nepodstatný, neboť přímo nesouvisí s jejich „vlastním“ rozhodnutím.

Odpovědi na první položku dotazníkového předvýzkumu nicméně ukázaly, že takto formulovaná položka je spíše problematická než přínosná a že pro samotný výzkum je nutné přeformulovat jak základní otázku, tak nabídnuté odpovědi. Zde je tedy nové znění první položky, jak vyplynulo z analýzy a přehodnocení původního dotazníku:

⁵³ <http://www.nabor.policie.cz/filosof>

1. Jak důležité byly následující důvody ve vaší volbě stát se policistkou?

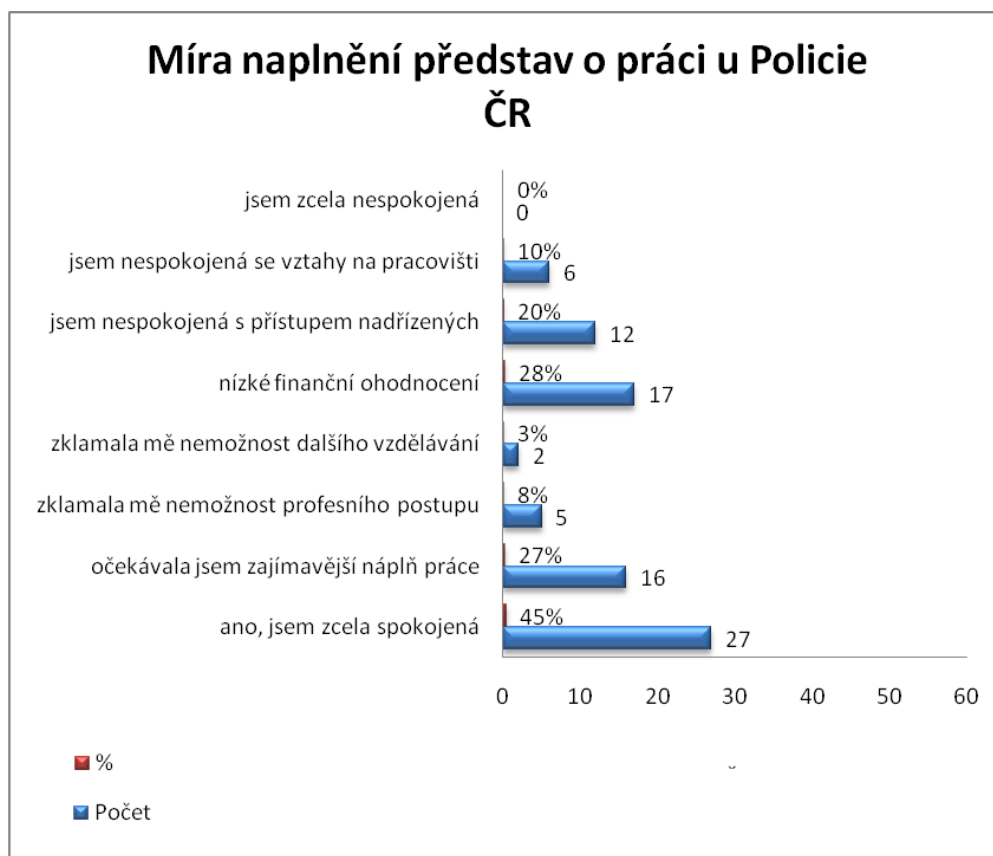
	Zcela důležité	Spíše důležité	Ani důležité ani nedůležité	Spíše nedůležité	Zcela nedůležité	Nevím
a. Zajímavá práce						
b. Trvalé sociální výhody a jistoty						
c. Finanční nezávislost						
d. Možnost zvýšení kvalifikace						
e. Možnost kariérního růstu						
f. Chtěla jsem pracovat s muži						
g. Chtěla jsem dokázat, že zvládnou mužskou profesi						
h. Chtěla jsem pracovat v uniformě						
i. Práce u policie je v naší rodině tradicí						
j. Práce u policie je smysluplná						

Tato položka byla vylepšena vytvořením pěti kategorií odpovědí, jež zahrnují kompletní škálu možných názorů. Místo původního zadání, v němž si respondentky vybíraly, které důvody pro ně byly ve volbě stát se policistkou důležité (a mohly tudíž zatrhnout jen některé, či dokonce žádné), v novém dotazníku jsou respondentky žádány, aby odpověděly na všech deset otázek. (Dvě nové odpovědi ohledně rodinné tradice a smysluplnosti práce u policie vyplynuly přímo z odpovědí respondentek na původní dotazník a podle mého názoru by bylo relevantní tyto dimenze zahrnout v samotném výzkumu). Toto je daleko lepší přístup, neboť odpovědi na každou otázku teď mohou být jednodušeji analyzovány jako nezávislé či závislé proměnné. V novém dotazníku je tak možné identifikovat podobnosti a rozdílnosti ve způsobech, jimiž respondentky odpovídaly na každou otázku, například prostřednictvím korelační analýzy nebo faktorové analýzy. Zároveň jsem se v této položce rozhodla eliminovat důvod „jiný“, protože z odpovědí respondentek v předvýzkumu vyplynulo, že analyzovat takovou otázku statisticky by bylo velmi obtížné.

3.3.2. Splnění představ o práci u Policie České republiky

Míra, do které se podaří zaměstnavateli splnit očekávání, je jedním z měřítek určující efektivitu zaměstnanců/kyň, jejich motivaci, kvalitu odvedené práce, atd. Navíc práce u policie je již předem opředena množstvím představ (nebezpečí, riziko, autorita), a proto druhá otázka směřovala k míře naplnění představ žen o práci u policie. Otázka zněla: „Do jaké míry se naplnila vaše představa o práci u Policie ČR?“. Respondentky posuzovaly skutečný stav naplnění svých představ o zaměstnání z hlediska spokojenosti, zajímavosti práce, finančního ohodnocení, zvyšování kvalifikace, možnosti profesního postupu a mezilidských vztahů na pracovišti. Respondentky opět mohly zatrhnout více možností.

GRAF č. 2: (Otázka č. 2 v dotazníku předvýzkumu)



Z uvedeného grafu vyplývá, že téměř polovina dotázaných žen odpověděla ano, jsem zcela spokojená (45%), zatímco možnost jsem zcela nespokojená neoznačila ani jedna. Nespokojenost ženy vyjadřovaly s jednotlivými aspekty profesního uplatnění, zejména s nízkým finančním ohodnocením (28%) a nenaplněním představ o policejní práci, neboť očekávaly zajímavější náplň práce (27%).

Srovnáme-li, kolik žen zvolilo v odpovědi nespokojenost s nízkým finančním ohodnocením (28%) a pro kolik z nich byla jedním z motivačních činitelů ke vstupu k policii možnost trvalých sociálních výhod (63%) v předešlé kapitole, zjistíme značnou diskrepanci. Stejně tak, podíváme-li se na míru spokojenosti s náplní práce. Vzhledem k tomu, že právě zajímavá práce byla nejčastějším motivem ke vstupu do řad policie, viz graf č. 1, není míra nespokojenosti zanedbatelná. Lze se domnívat, že ona „zajímavost“ je genderově podmíněná. Respondentky očekávaly nějakou akční práci a ve skutečnosti (a možná proto, že jsou ženy) po většinu času sedí jen u stolu a dělají administrativní práci. Příčina nespokojenosti může také pramenit z krátkého působení většiny respondentek u policie ve služebním poměru a z nemožnosti doposud poznat problematiku policejní práce v celé její šíři. Nespokojenost s nízkým finančním ohodnocením žen, sloužících do jednoho roku, může pramenit také z délky trvání služebního poměru, neboť doba započítatelné praxe má význam pro stanovení základního tarifu a tarifního stupně. Základní tarify jsou odstupňovány ve tříletých časových úsecích do dvanácti tarifních stupňů, dle získaných odborných zkušeností. Získané odborné zkušenosti se vyjadřují jako doba praxe, do níž se započítává doba výkonu služby. (Tomek, 2007).

Naopak ženy působící ve služebním poměru více jak pět let tuto variantu zvolily jen ve dvou případech. Pro tyto ženy a ty, které pracují u policie déle než jeden rok a méně než 6 let, byly důvodem nespokojenosti zejména interpersonální vztahy – nespokojenost s přístupem nadřízených (20%) a vztahy na pracovišti (10%). U respondentek bez ohledu na věk a délku služby se objevuje pocit zklamání z nemožnosti profesního postupu (8%) a dalšího vzdělávání (3%). Většina žen, které zklamalo nízké finanční ohodnocení, spadá do kategorie délky služby do jednoho roku. U žen spadajících do skupiny sloužící déle než jeden rok se pro tuto variantu rozhodly jen čtyři ženy, pro tyto byla dalším důvodem nespokojenost s přístupem nadřízených a vztahy na pracovišti. Na podobnost výsledků týkající se spokojenosti žen policistek s mírou naplnění jejich představ o práci u policie lze odkázat na výsledky dotazníkového průzkumu, který byl v roce 2006 realizován pracovní skupinou složenou ze zástupců Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva obrany ČR, Policie ČR, generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR a Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, jenž byl zaměřen na problematiku otázky rovnosti žen a mužů na pracovišti, nahlížení na profesionální roli žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách a na stávající úroveň obeznámenosti s příslušnou legislativou. Výzkumný soubor tvořilo 1142 respondentů/tek, z toho 479 Policie ČR, 198 HZS ČR, 319 Celní služba ČR,

128 Vězeňská služba ČR.⁵⁴ Pro ženy, dotazované v rámci mého předvýzkumu, stejně tak i pro respondentky zmiňovaného výzkumu, byly důvody nenaplnění představ podobné. Nejvíce nespokojené byly ženy s vyšší svého platu, což bylo 42% dotázaných, s možností služebního postupu bylo nespokojeno 37 % a s možností zvyšování kvalifikace téměř 34 % žen.

Přestože si Ministerstvo vnitra v rámci své střednědobé resortní politiky pro roky 2006 – 2009, jako jeden z hlavních úkolů své personální politiky a vzdělávání, stanovilo úkol týkající se zajištění rovných pracovních podmínek mužů a žen na Ministerstvu vnitra a Policii České republiky, je výše zmiňovaný výzkum, uskutečněný v roce 2006, zatím jediným počinem na této úrovni. Pokud je mi známo, tak zatím žádný další výzkum nebyl proveden. Proč tomu tak není? Jedním z důvodů by mohla být nedostatečná personální vybavenost, nebo podceňování zajištění rovnosti žen a mužů, resp. jen formální přístup k této otázce, která byla koneckonců nastolena především vstupem České republiky do Evropské unie.

Nicméně, jako výzkumná otázka je tato položka formulovaná opět neadekvátně. Původní otázka byla špatně položená, neboť obsahovala příliš mnoho dimenzí na straně jedné a nekompletní škálu odpovědí na straně druhé. Pokud bych měla možnost položit tuto otázku znovu, změnila bych ji velmi podobně jako první otázku v minulé sekci. Kromě přeformulované samotné položky bych vytvořila šest samostatných otázek. Respondentky by pak odpovídaly na to, jak spokojené jsou se všemi šesti uvedenými jednotlivými aspekty práce u policie ČR. Takto formulované kategorie odpovědí jsou kompletní. Vzhledem k tomu, že každá otázka je strukturovaná identicky, bylo by také možné analyzovat podobnosti a rozdílnosti ve způsobech, jimiž respondentky odpovídají na každou otázku. Zde je tedy nové úplné znění druhé položky, které navrhuji po zhodnocení odpovědí na původní otázku v předvýzkumu:

⁵⁴ Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, Ministerstvo vnitra České republiky, Praha 2006, str. 15

2. Jak spokojená jste s následujícími aspekty práce u Policie ČR?

	Velmi spokojená	Spíše spokojená	Ani spokojená ani nespokojená	Spíše nespokojená	Velmi nespokojená	Nevím
a. Náplň práce						
b. Finanční ohodnocení						
c. Možnost profesního postupu						
d. Možnost dalšího vzdělávání						
e. Přístup nadřízených						
f. Vztahy na pracovišti						

3.3.3. Zařazení policistek ve výkonu služby

Zařazení do tzv. přímého či nepřímého výkonu služby u Policie ČR poskytuje jeden z nejzajímavějších kontextů pro genderovou analýzu, jíž se detailně věnuji v této sekci. Otázka po služebním zařazení respondentek je tak velmi důležitou součástí rozkrývání postavení žen u policie a jeho genderových dimenzí. Původní otázka předvýzkumu zněla: „**Jste zařazena v přímém výkonu?**“ Návrhy odpovědí, které měly respondentky k dispozici a z nichž si měly jednu vybrat, jsou obsaženy v následujícím grafu č. 3:

GRAF č.: 3 (Otázka č. 3 v dotazníku předvýzkumu)



Z uvedeného grafu je patrné, že většina z dotazovaných žen je zařazena v přímém výkonu služby, neboť na otázku „Jste zařazena v přímém výkonu?“ odpovědělo ano jsem 85 % policistek a zkušenost se službou v přímém výkonu má dalších 10 % žen. Jen dvěma respondentkám nepřímý výkon vyhovuje a jedna by v přímém výkonu pracovat chtěla. Jedna z respondentek uvedla „Žena má méně možností uplatnit se v přímém výkonu služby, je na ní hleděno jako na slabší, v případě zákroku určitě.“

Z odpovědí respondentek lze usuzovat, že všechny vědí, co si pod pojmem přímý a nepřímý výkon představit, přestože vymezení těchto pojmů není nikde taxativně stanoveno. Je tedy třeba vycházet ze směrů vykonávané práce, které jsou vymezeny v příloze k Závaznému pokynu policejního prezidenta č. 29 z roku 2007. Na základě tohoto pokynu lze vymežit službu přímé a nepřímé bezpečnostní povahy. Pod přímý výkon služby lze zařadit např. operativní práce, směřující k prověřování a získávání informací směřujících k odhalování trestných činů za užití operativně pátracích prostředků, výkonnou službu spočívající v přímém výkonu činností stanovených zákonem o Policii České republiky⁵⁵ a jejich řízením. Pro činnost spočívající v soustředování, vyhodnocování a evidování informací a údajů potřebných pro výkon služby, jakož i pro práce v operačních a informačních střediscích se užívá termín „nepřímý výkon služby“. (Tomek, 2007).

V následujících tabulkách (č. 4, 5, 6) je pro ilustraci uvedeno početní a procentuální zastoupení žen a mužů ve služebním poměru z hlediska jejich zařazení v přímém či nepřímém výkonu služby za roky 2006, 2007 a 2008 (červen).

Tabulka č.: 4

Rok 2006

směr vykonávané práce	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
přímý výkon	35136	4463	39599	88,7	11,3	88,4
nepřímý výkon	3893	1324	5217	74,6	25,4	11,6
Celkem	39029	5787	44816	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce

⁵⁵ § 2 odst. 1 písm. a) až k) a n) a p) Zákon č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky ve znění pozdějších předpisů

Tabulka č.: 5

Rok 2007

směr vykonávané práce	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
přímý výkon	35531	4667	40198	88,4	11,6	89,3
nepřímý výkon	3681	1137	4818	76,4	23,6	10,7
Celkem	39212	5804	45016	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce

Tabulka č.: 6

Rok 2008

směr vykonávané práce	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
přímý výkon	33031	4576	37607	87,8	12,2	89,5
nepřímý výkon	3313	1104	4417	75,0	25,0	10,5
Celkem	36344	5680	42024	86,5	13,5	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce

Otázka zařazení žen do přímého výkonu je stále ještě předmětem řady diskuzí, ať už je to v řadách samotné policie či ve společnosti a médiích. Například v již zmiňovaném výzkumu Ministerstva vnitra, kde byl dán prostor pro volné odpovědi, jedna z respondentek napsala: „*Jsou muži policisté, kteří nám ženám, dávají stále najevo, že u Policie ČR nemáme co dělat, jsou nepřátelští a zraňují, ať se snažíme sebevíc. Naštěstí jich není mnoho, ale přesto dokáží zkazit náladu a pohodu v práci*“. Tento názor potvrzuje i následující výpověď jednoho z mužů, který napsal: „*Ženy by neměly sloužit v přímém výkonu služby a neměly by vykonávat řídicí funkce, neboť po psychické stránce je žena jinak založena než muž a zejména v zátěžových situacích reaguje odlišně – hůře*“. Jiný zase zmínil, že: „*ženy bych zařadil do kanceláří, pro výkon služby nevhodné*“, další napsal: „*Ani jedna žena na našem oddělení není schopna splnit fyzické testy anebo sebeobranu – takové ženy do přímého výkonu nepatří, jelikož při současné agresivitě osob, zejména v noční době, je tím ohrožen život i zdraví celé hlídky*“.⁵⁶ Z pohledu genderové analýzy si nelze nepovšimnout hierarchického nastavení binárního genderu, jenž je patrný z předešlých citací. Ono „ženské“ – „reaguje odlišně-hůře“ není pouze jiné, ale již z podstaty vnímání horší, méněcenné, podřadné, takže samotná „jinakost žen“ definuje ženy jako méněcenné. To, co je považováno za mužské a ženské je v relevantní opozici,

⁵⁶ Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách, Ministerstvo vnitra České republiky, Praha 2006, str. 4

žena je vnímána na negativním pólu. Tato sociální diference působí v maskulinním řádu jako záruka zdánlivé přirozenosti - symbolické posvěcení. (Bourdieu, 2000). Zmíněné citace nereflektují, že ženy mohou mít jiné (nikoliv horší) strategie, jak situaci řešit. Obava kolegů týkající se schopnosti žen splnit fyzické testy byla závazným pokynem policejního prezidenta č. 155 z roku 2007 také vyřešena. Při výběru do služebního poměru jsou požadavky kladené na fyzickou způsobilost, která je jedním z předpokladů k přijetí do služebního poměru, stejné jak pro muže, tak pro ženy.

Podobné tendence byly zaznamenány i v 80 a 90. letech v řadách amerických ozbrojených sil. Proti integraci žen do ozbrojených složek byl silný odpor, opírající se právě o tvrzení, že ženy nemají to, co by měl správný voják mít, a to sílu (mužsky definovanou sílu). Např. ředitel Virginského vojenského institutu, generál Josiah Bunting III., odmítal přijímat ženy, dokud neobdržel v r. 1996 příkaz Nejvyššího soudu Spojených států. I poté však varoval uchazečky o členství v institutu, když prohlásil: *„Učíme zde tomu, čemu se říká mužné ctnosti – odhodlanosti, sebejistotě, sebekontroly a odvaze. Dosahuje se jí prostřednictvím cvičení duševního stresu, fyzické dřiny, dodržování pravidel s přesností na minutu, tlaků nebezpečných překážek a psychologických vazeb.“* (Allen, 1996: 18). To byly podmínky, které Bunting považoval pro ženy za téměř nesplnitelné a domníval se, že je dokáže vydržet jen málo žen. (Renzetti, Curran, 2003: 406), a proto je nazval „mužskou ctností“. Evidentně si nepřipustil tu skutečnost, že i ženy mohou být odhodlané, sebejisté, schopné sebekontroly a odvážné. Socioložka Hana Havelková mluví o principu ztotožnění mužského s objektivním a neutrálním, kdy *„toto ztotožnění prostoupilo všechny muži vytvořené instituce i způsob vykonávání příslušných činností, což mj. znamená, že v okamžiku, kdy do těchto institucí vstupují ženy, stávají se daná pravidla pro ně normou a měřítkem, aniž by bylo zřejmé, do jaké míry jsou a mohou být univerzální a do jaké míry jsou pouze mužská.“*⁵⁷

Z uvedeného vyplývá, že navzdory tomu, že se společnost dynamizuje a ženám se otevírá prostor pro realizaci jak v soukromé tak veřejné sféře, v oblastech které byly dříve doménou jen mužů, existují stále tradiční stereotypní představy o rolích žen a mužů ve společnosti. Jde o genderové stereotypy, kdy se určité postoje, chování a emoční projevy zařazují jako přiměřené a patřičné pouze pro jedno pohlaví, jako by se jednalo o přirozené či dané, nikoliv odlišnosti sociálně naučené. Typickým příkladem stereotypního uvažování je přisuzování emocionálních projevů ženám a racionálního chování mužům. (Gjuričová, 1999). Dochází pak k situacím, kdy jsou ony takzvané

⁵⁷ www.veda.cz/article.do?articleId=22767 Havelková, Hana.2008. Transformace, která nikdy nezačala: ženy v české vědě (5.3.2008)

mužské či ženské vlastnosti prisuzovány paušálně ženám a mužům i při jejich zařazování pro výkon povolání. Stále tak existuje představa, že jsou ženské a mužské práce, kdy rozhodující je pouze pohlaví jedince, nikoliv jeho individualita, která se samozřejmě binaritě pohlaví vymyká a překračuje ji.

Bývalá ředitelka protikorupční policie Renata Strnadová se s předsudky vůči ženám zejména na počátku své profesní kariéry setkávala také. *„Motivace to rozhodně nebyla, ale přehlížela jsem to“*. Zároveň dodala, že podle ní však ženy u policie rovné šance mají. *„Nesoudím tak jen podle sebe, znám několik jiných žen, které byly u policie povýšeny do významných funkcí. Pokud ale nastoupí k policii, musí si uvědomit, že nastupuje do služebního poměru a musí vykonávat všechny povinnosti, které k tomu patří, a nesnažit se získat nějaké výhody z toho že je žena. Některé kolegyně třeba nechtěly jezdit na výjezdy. Měly malé děti, a tak opravdu nemusely. Jenže kolegy to štve, protože tu práci musí dělat za ně.“*⁵⁸

Tvrzení Renaty Strnadové, že zná „několik žen povýšených do funkcí“, ještě neznamená, že (všechny) ženy mají „rovné šance“, i když se to tak na první pohled může zdát a takový argument je často používán jako „důkaz rovnosti příležitostí“. Kolik je mužů v takových funkcích a kolik žen? Dá se hovořit o rovných šancích nebo jde spíše o genderový tokenismus, tj. marginální status určité kategorie zaměstnanců, v tomto případě žen, jejichž počet je na daném pracovišti relativně nízký. O zkušenostech s důsledky pracovní segregace na základě pohlaví přináší C. Renzetti a D. Curran (Curran, Renzetti, 2003) poznatky ze studie Rosabeth Kanter, věnované ženám a mužům ve vedoucích pozicích, která tvrdí, že s tokeny je *„často zacházeno jako s reprezentanty vlastní kategorie, spíše jako se symboly než jako s individualitami.“* (Curran, Renzetti, 2003: 281).

Dominantní skupina má sklony k přeceňování rozdílů mezi sebou a zástupci tokenové skupiny, jedná s nimi jako s outsidersy. V pozicích tokenů se ocitají většinou ženy. Vzhledem k neobvyklosti jejich pozice a toho, že jsou hodnoceny podle stereotypizovaných ženských charakteristik, je jejich výkon vystaven neustálé kontrole a nedůvěře. Je na ně vyvíjen silný tlak. Ze studie Christine Williams, zabývající se zkoumáním mužů v zaměstnáních, kde dominují ženy, přináší C. Renzetti a D. Curran (Curran, Renzetti, 2003) například poznatky o rozdílnosti mezi mužskou a ženskou zkušeností tokenismu. Muži v pracovním prostředí, kde převládaly ženy, cítili, že mají

⁵⁸ Právo magazín č. 32, z 11. 8. 2007, str. 8

moc, zatímco ženy se v pracovním prostředí, kde převládali muži, cítily ponižovány a kontrolovány.

Pro tokeny často bývá jednodušší přizpůsobit se stereotypům, díky nimž jsou vnímány, místo polemizování o správnosti jejich pohledů a přístupů, což má však za následek udržování a reprodukování těchto stereotypů. (Křížková, Pavlica, 2004). Ženy jsou občas vylučovány z formálních informačních sítí, ale ještě mnohem častěji z těch neformálních. Mocenská pozice žen je tak zásadně odlišná od mocenské pozice mužů.

Nejednoznačnost v otázkách vhodnosti zařazení žen do přímého či nepřímého výkonu služby dokládá i odpověď ředitele Okresního ředitelství Policie ČR v Rychnově nad Kněžnou Zdeňka Hlaváčka v on-line rozhovoru Rychnovského deníku. Zde uvádí, že se zařazením žen do přímého výkonu služby mají rozdílné zkušenosti. *„Je pravdou, že zde máme ženy, které jsou naprosto samostatné, a není s nimi problém jít na jakýkoliv zákrok. Ale také je pravdou, že v některých případech je to problém, protože některé zákroky vyžadují skutečně silové pojetí. Ono skutečně není jednoduché zakročovat zejména proti agresivním opilcům a proti pachatelům násilné trestné činnosti.“* Zároveň dodává: *„Zcela nepochybně ale jsou činnosti u policie, kdy si nedovedu představit, že by tam ženy nepracovaly. Mám takovou zkušenost, že zejména v administrativě jsou často zdatnější a hlavně jsou pečlivější než jejich kolegové. Služby stavíme většinou tak, že nikdy by neměla jít žena do zákroku sama.“* (Rychnovský deník, 2007: 3).⁵⁹

Otázkou je, proč se pan ředitel domnívá, že by ženy nezvládly silové pojetí (a je ho vždy třeba?). Není za tím jen stereotypní nahlížení na ženy, že jsou křehké, citlivé, slabé a fyzicky méně zdatné? Je zřejmé, že pan ředitel zcela evidentně k argumentaci používá jen genderových stereotypů a nijak nezohledňuje, že i policistky musejí projít náročnými fyzickými a psychologickými testy, které jejich schopnosti ověří, stejně tak jako muži. V této souvislosti bychom mohli mluvit o tzv. „podnikové“ segregaci na základě pohlaví, kdy ženy a muži mají stejnou pracovní pozici v určitém oboru, ale ve skutečnosti vykonávají různé práce. (Curran, Renzetti, 2003).

Podíváme-li se na konstrukci této dotazníkové otázky v předvýzkumném šetření a na získané odpovědi respondentek, zjistíme, že by bylo vhodnější pro následný výzkum tuto otázku zásadně přeformulovat. Otázky musí být formulovány tak, aby byly jednoznačné a přesné. Nicméně, původní otázka v sobě kombinovala hned dvě otázky: zda je respondentka zařazena v přímém výkonu a její názory na toto zařazení. V novém dotazníku bych zcela jistě doporučila rozdělení této položky na dvě samostatné otázky. První se ptá na zařazení respondentky do přímého výkonu. Druhá, která je podmíněčná

⁵⁹ <http://rychnovsky.denik.cz/hlavacek>, on-line rozhovor. 7.12.2007

a závisí na negativní odpovědi na první otázku, obsahuje tři možnosti respondentčinych názorů a zkušeností s přímým výkonem. Zde je úplné znění nově formulované položky a jejích podotázek:

3a. Jste zařazena v přímém výkonu?

a. Ano, jsem	
b. Ne, nejsem	
c. Nevím	

Pokud jste odpověděla „ne“ na otázku číslo 3a, odpovězte prosím na otázku 3b. Pokud jste na otázku 3a odpověděla „ano“, pokračujte prosím rovnou k otázce č. 4.

3b. Pokud nejste zařazena v přímém výkonu, prosím odpovězte na všechny následující otázky:

	Ano	Ne	Nevím
a. Byla jsem zařazena v přímém výkonu v minulosti			
b. Chtěla bych být zařazena v přímém výkonu.			
c. Přímý výkon mi nevyhovuje			

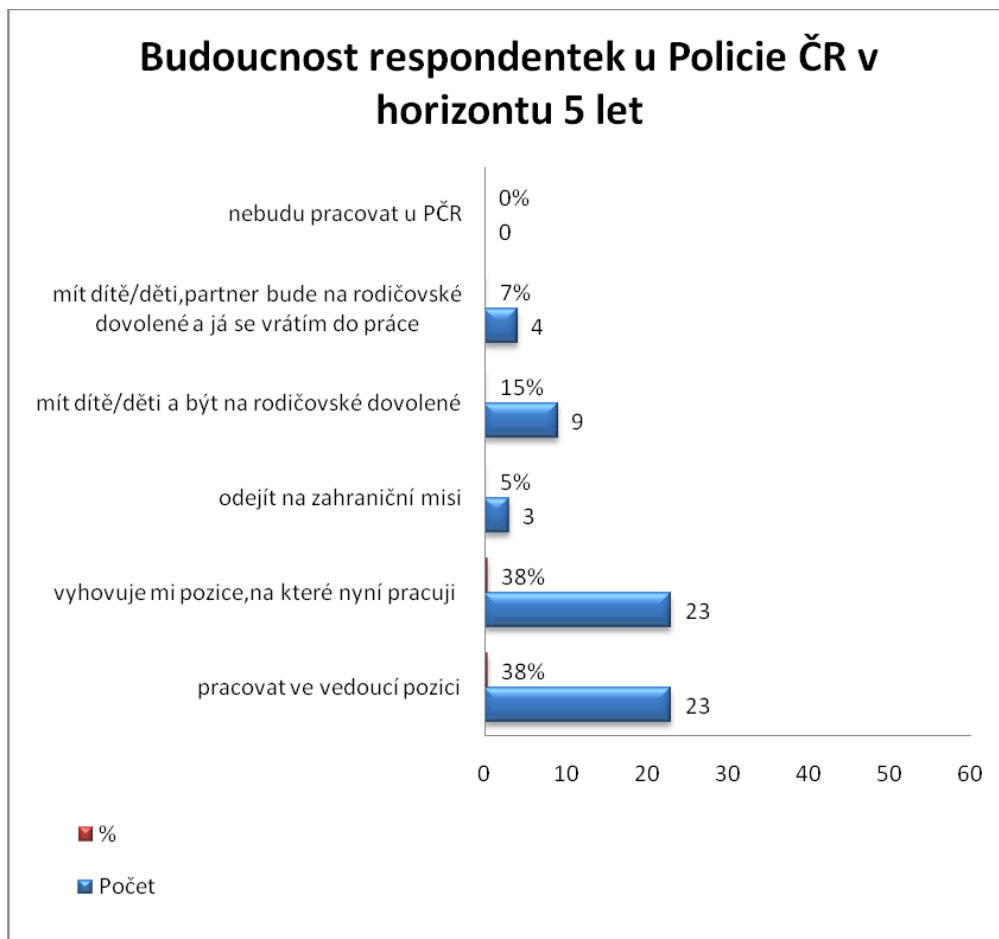
3.3.4. Budoucnost respondentek u Policie ČR v horizontu 5 let

Pokud se zajímáme o postavení žen u Policie ČR, je namístě i otázka po jejich loajalitě k zaměstnavateli a vidina jejich vlastní budoucnosti v této organizaci, která se do velké míry váže právě k rozmanitým aspektům jejich postavení a pozice tam. Otázka zněla: **„Jak vidíte svou budoucnost u Policie ČR v horizontu 5 let?“**. Škála odpovědí je vyjádřena v grafu č. 4 níže a respondentky mohly zatrhnout více odpovědí. Sledujeme-li výsledky grafu vzešlého z odpovědí, týkající se budoucnosti respondentek, je zřejmé, že všechny z nich chtějí i za pět let pracovat u policie, ani jedna z dotazovaných se nerozhodla pro variantu, nebudu pracovat u PČR.

Lze se tedy domnívat, že ona nespokojenost respondentek s mírou naplnění představ o práci u policie (viz. graf č. 2) není tak velká či rozhodující, že by iniciovala odchod od policie. Je možné, že jistoty, jako je garantované hmotné zajištění, vidina odchodného a výslužného za dlouholetou službu či další sociální výhody (systém sociálních a kulturních benefitů) jsou pro respondentky těmi rozhodujícími faktory pro setrvání u policie. To je z hlediska personální stability bezpečnostního sboru pro policii, která se

v současnosti stále ještě potýká s nedostatkem policistů a policistek, pozitivní zjištění. V lednu 2008 bylo neobsazeno celkem 5018 služebních míst, což je přes 10% plánovaného stavu policistů a policistek (Právo, 2008).

GRAF č.: 4 (Otázka č. 4 v dotazníku předvýzkumu)



V následující tabulce je pro ilustraci uveden počet žen a mužů, kteří v letech 2005, 2006 a 2007 nastoupili do služebního poměru. Podíváme-li se na tuto tabulku detailněji, zjistíme, že rok od roku se počet žen u policie zvyšuje. Lze hovořit o trendu, neboť během tří let došlo k téměř dvouprocentnímu nárůstu žen, které vstoupily do služebního poměru.

Tabulka č.: 7

Rok	Muži	%	Ženy	%	Celkem
2005	1385	86,1	223	13,9	1608
2006	1971	86,6	304	13,4	2275
2007	1985	84,2	372	15,8	2357

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce

Zkoumáme-li výsledky grafu č. 4, zjistíme, že více než jedna třetina žen je spokojena se svou současnou pozicí, neboť pro možnost vyhovuje mi pozice, na které nyní pracuji, se rozhodlo 38% žen. Více než jedna třetina z dotazovaných policistek by chtěla za pět let pracovat ve vedoucí pozici, variantu budu pracovat ve vedoucí pozici si zvolilo 38% žen. Jakkoliv tato informace může znít sama o sobě nezajímavě či banálně, je této odpovědi potřeba věnovat zvýšenou pozornost. Jak vyjde najevo v následujících dvou pasážích analýzy, zatímco zde 23 žen z 60 dotazovaných tvrdilo, že sebe samy vidí a tudíž by rády „pracovaly ve vedoucí pozici“, jako svou nadřizenou by si ženu vybrala, pokud by tuto možnost měla, pouze jedna z respondentek! (viz graf č. 5.) Tato zcela zásadní diskrepance má velmi pravděpodobné genderové kořeny, analyzované v předchozí pasáži, kdy ženy evidentně nereflktují genderové důsledky svých názorů, přání a argumentů. Pro variantu mít dítě/děti a být na rodičovské dovolené se rozhodlo 15% žen. Dalších 7% žen by chtělo mít dítě/děti, přičemž partner bude na rodičovské dovolené a ony se vrátí do práce. Pro možnost odejít na zahraniční misi se rozhodlo 5% žen.

Dotazovaným ženám byl dán prostor i pro volnou formu odpovědi, této možnosti využilo 11 žen. Jedna z respondentek napsala: „*Chtěla bych najít u PČR takovou práci, abych ji mohla skloubit s rodinným životem. Mám malého syna.*“ Podobně i další žena uvedla: „*Chtěla bych mít děti s tím, že budeme mít s manželem směny, tak aby s nimi vždy někdo byl doma (pracuje také na směny)*“. Další napsala: „*Chtěla bych mít rodinu, ale až tak za 5 let, ráda bych nejdříve vystudovala VŠ*“. Jiná odpověděla: „*Ráda bych přešla k jinému útvaru, na vyšší pozici, ne do vedení*“. Podobně odpověděla i další z dotazovaných žen „*Nemusím být na vedoucí pozici, ale určitě chci změnit pracoviště a obor*“. Obdobně odpověděla i další respondentka, pro niž je důležitá možnost dalšího vzdělávání: „*Přímo vedoucí pozice být nemusí, hlavní je další vzdělávání a díky tomu širší možnost uplatnění*“. Stejně tak i pro další z žen je možnost následného vzdělávání důležitá, napsala: „*Chtěla bych si zvýšit vzdělání a kvalifikaci*“. Pro jinou respondentku představuje služba u policie možnost kariérního růstu, příležitost ucházet se o vyšší služební zařazení a postupovat tak v kariérním řádu. Uvedla: „*Jelikož sloužím na hlídkové službě, chtěla bych postupně postupovat výš – obvodní oddělení, dodělat si vysokou školu, dále*

postupovat – SKPV, ...“ Další by „chtěla zajímavější práci (kriminální policie)“. Jiná by chtěla stát se „kynolog specialista“. Další uvedla: „Záleží na stavu u PČR“.

Z volných odpovědí je zřejmé, že ženy řeší problémy, které jsou vnitřně spjaty s jejich dalšími společenskými rolemi a jejich očekávaným chováním v nich. Snaží se realizovat, jak v práci, tak v rodině, a převážně volí strategii kompromisu. „*Systém stereotypů tak ženám ukládá dvojitá břemena: zvládat práci a rodinu zároveň. Důsledkem je nerovné postavení žen a mužů v rodině a nerovné příležitosti na trhu práce.*“ (Simerská, 2005: 15).⁶⁰ V souvislosti s dvojitou vyčerpávaností žen A. Křížková a K. Pavlica (Křížková, Pavlica, 2004) zmiňují termín Arlie Hochschild, tzv. „druhá směna“ (second shift). Jde o situaci, kdy ženy, které jsou aktivní na trhu práce, současně zodpovídají za většinu domácích prací a za organizaci chodu domácnosti, zajišťují domácí servis. Vytvářejí tak podmínky pro pracovní seberealizaci muže. „*Tento domácí servis, který představuje ‚druhou pracovní směnu žen‘ je doposud podmínkou intenzivní profesní nebo kariérové dráhy mnohých mužů.*“ (Křížková, Pavlica, 2004: 71). V této souvislosti lze hovořit o tzv. genderovém kontraktu, díky němuž je vztah sfér privátní, veřejné a genderové rozdělení rolí do těchto sfér, založeno a udržováno. Jedná se o komplex nepsaných pravidel, znevýhodňujících vždy jedno pohlaví, kdy ženám a mužům připisují různou práci a různou hodnotu, i jiné povinnosti a odpovědnost. (Křížková, Pavlica, 2004).

Lze říci, že v české společnosti stále zatím nejsou příliš rozšířeny metody a techniky, které by propojily pracovní a rodinný život do té míry, aby se oba partneři mohli podílet na obojím. Jednou z technik, která usnadňuje implementaci rovných příležitostí je uplatňování metod sladění pracovního a rodinného života, tzv. work-life balance. (Simerská, 2005). Z vlastní zkušenosti vím, že skloubit přímý výkon služby v ozbrojeném sboru s rodinným životem, vzhledem ke specifčnosti služebního poměru, je obtížné.

Pro horizont pěti let jsem se rozhodla, protože se domnívám, že se jedná o dostatečně dlouhou dobu ke zjištění, jestli respondentky práce u policie naplňuje a přináší jim uspokojení, zda došlo k naplnění jejich představ o zaměstnání z hlediska spokojenosti, zajímavosti práce a finančního ohodnocení. Během této doby by měly respondentky rozpoznat, zda jim je umožněno zvyšovat si kvalifikaci a je jim dáván prostor k profesnímu růstu. Nicméně, navzdory tomuto záměru byla původní položka vytvořená pro předvýzkum problematická, neboť některé z otázek se ptaly na horizont pěti let, zatímco jiné se zabývaly současnou situací (pozicí) respondentek. Otázky tedy mohly na respondentky působit nesrozumitelně. Nově přeformulované otázky byly modifikovány tak, aby

⁶⁰ Lenka Simerská, 2005 in Sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Gender Studies, Praha, s. 10-33

zohlednily tyto rozdíly. Tato položka nově obsahuje pět samostatných otázek, jež každá používá Likertovu škálu pro odpovědi. V nové formulaci tedy lze položku analyzovat mnohem komplexněji, protože je možné získat informace o míře souhlasu či nesouhlasu, jež respondentky cítí s každým uvedeným výrokem. Navrhované odpovědi jsou kompletní. Nově navrhované úplné znění této položky, jak bych jej použila pro dotazník výzkumu, tedy zní takto:

4. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o vaší pozici u Policie ČR?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
a. Chtěla bych pracovat ve vedoucí pozici						
b. Vyhovuje mi pozice, ve které nyní pracuji						
c. Chtěla bych odejít na zahraniční misi						
d. V průběhu následujících 5ti let bych chtěla mít dítě/děti a být na rodičovské dovolené						
e. V průběhu následujících 5ti let bych chtěla mít dítě/děti s tím, že partner bude doma na rodičovské dovolené a já se vrátím do práce						

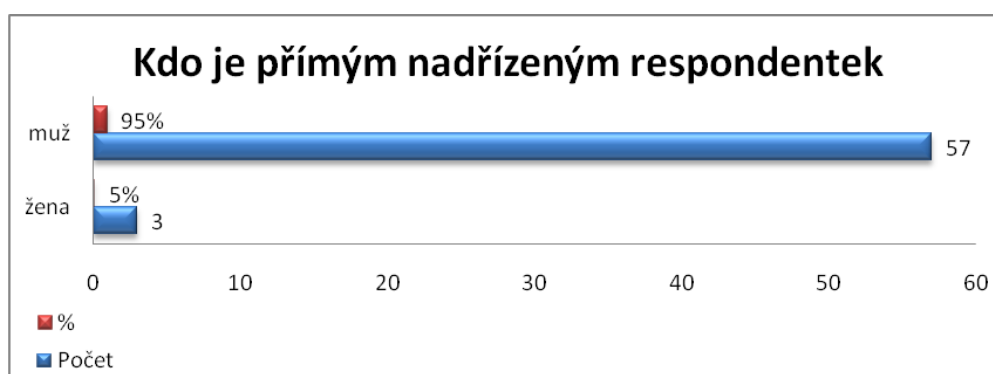
3.3.5. Kdo je přímým nadřízeným respondentek?

Zastoupení žen ve vedoucích, rozhodovacích pozicích je u policie obecně nižší, než by odpovídalo jejich zastoupení v rámci policie jako celku. U Policie České republiky

k červnu 2008 pracovalo v řídicích funkcích 331 žen a 4613 mužů. (tabulka č. 3 na straně 52). V rámci předvýzkumu mě proto zajímalo, kdo je přímým nadřízeným respondentek i jejich názory na pohlaví nadřízeného, pokud by si svého nadřízeného (či nadřízenou) mohly vybrat samy. Zcela záměrně jsem potom v dotazníku předvýzkumu tyto otázky neumístila za sebe, ale na různá místa dotazníku. Z toho důvodu je otázka, která se ptá na pohlaví nadřízené/ho respondentek v dotazníku předvýzkumu položena až jako otázka č. 10 (otázka přesně zněla: „**Váš přímý nadřízený je**“). Nicméně, vzhledem k další otázce, která následovala v dotazníku předvýzkumu jako otázka č. 5 (její přesné znění bylo: „**Mohla-li byste si vybrat svého nadřízeného, pracovala byste raději se ...**“) je nutné v analytické části nejprve představit a analyzovat otázku č. 10, aby následné představení a analýza otázky č. 5 dávaly smysl a integrálně navazovaly na logický tok předchozích argumentů.

Jak již bylo řečeno, otázka, která byla v dotazníku předvýzkumu položena jako otázka č. 10 zněla: „**Váš přímý nadřízený je**“ a obsahovala škálu odpovědí „žena“ a „muž“. Tato položka je v pořádku a může být použita i pro nově formulovaný dotazník - jen musí být pro kompletnost odpovědí doplněna o odpověď „nevím.“ Nicméně, vzhledem k tomu, že otázka není problematická a nebude se pro nový dotazník zásadně měnit, nebudu se k její formulaci již vracet. Následuje tedy genderová analýza odpovědí respondentek na tuto otázku.

GRAF č.: 5 (Otázka č. 10 v dotazníku předvýzkumu)



Z výše uvedeného grafu je patrné, že z celkového počtu 60 dotazovaných žen, jich 95% napsalo, že jejich přímým nadřízeným je muž, zatímco jen 5% uvedlo, že mají přímo nadřízenou ženu.

Téměř žádné řídicí funkce nezastávají příslušnice na útvarech s působností na celém území České republiky a s územně vymezenou působností. Tuto skutečnost dokládají

i následující tabulky (vzhledem ke své délce jsou tyto tabulky umístěny za text, tj. za jejich vlastní analýzu v pasáži), vytvořené Odborem personální práce a vzdělávání na Policejním prezidiu, ve kterých je uvedeno početní a procentuální zastoupení žen a mužů ve služebním poměru z hlediska jejich funkčního zařazení za roky 2006, 2007 a 2008 (do června).

Podíváme-li se na výsledky následujících třech tabulek, je zde nepatrný nárůst žen ve vedoucích funkcích, v roce 2006 to bylo 5,1%, v roce 2007 5,83% a v červnu 2008 6,69%. Přesto zaměříme-li se na jednotlivé vrcholné funkce, zjistíme, že na úrovních policejního prezidenta a jeho náměstků, ve sledovaném období, nefigurovala ani v jednom případě žena. Pouze jedna žena na Policejním prezidiu působila ve funkci zástupce ředitele (služby, úřadu). Podobně je tomu i na úrovni ředitelů služeb, úřadů a útvarů s celorepublikovou působností. Pouze v roce 2008 najdeme na pozici ředitele okresního ředitelství dvě ženy, z celkového počtu 76 okresních ředitelství. Nelze si nepovšimnout, že tvůrci tabulek pracují s generickým maskulinem, ani v jednom případě nenajdeme ženský ekvivalent k vedoucím funkcím.

V této souvislosti lze mluvit o genderové vertikální segregaci, která se pojí ke koncentraci mužů a žen na různých úrovních organizačních hierarchií. Segregace oborů podle pohlaví však není zpravidla důsledkem svobodné volby žen a mužů, ale výsledkem genderově orientované socializace a diskriminačních praktik. (Křížková, Pavlica, 2004). Jedním z důvodů malého zastoupení žen v řídicích funkcích byl i neexistující kariérní řád. To by měl řešit zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., který je účinný od prvního ledna 2007. Měl by garantovat všem policistům a policistkám možnost kariérního růstu, neboť upravuje přísná pravidla pro služební postup, tak aby nikdo nemohl být neoprávněně zvýhodněn či znevýhodněn. V účinné právní úpravě je zákaz přímé i nepřímé diskriminace upraven již přímo, a to v ustanovení § 77, věnovanému povinnosti v oblasti péče o příslušníky. Tento zákon dále v § 16 odst. 4 stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinnosti k rodině, důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích. Pro každé služební místo stanovuje minimální dobu trvání služebního poměru, nezbytný stupeň vzdělání a přiřazuje k němu příslušnou tarifní třídu a služební hodnost.⁶¹

Mohlo by se tedy zdát, že daný služební zákon se tváří „genderově neutrálně“, tedy že je na existujícím uspořádání společenských vztahů mezi ženami a muži nezávislý. Z odpovědí respondentek je však evidentní, že tomu tak není. Ona rovnost před zákonem

⁶¹ <http://www.nabor.policie.cz/kariera.php>

ještě neznamena skutečně rovné příležitosti. Samotné právní předpisy nevyřeší složité a hluboce zakořeněné předsudky v obecném povědomí společnosti. Z pohledu současného gender mainstreamingu je to spíše genderová slepota než genderová neutrálnost, „[...] *praktický problém spočívá v tom, že prezentace faktu či názoru jako 'genderově neutrálního' je často výrazem právě genderové slepoty.*“ (Křížková, Pavlica, 2004: 87). A genderová slepota ignoruje či nebere v úvahu genderovou dimenzi.

Změnit nepříznivou situaci malého zastoupení žen ve vedoucích pozicích si stanovilo vedení policie jako jeden ze svých úkolů. Obsahem 6. pilíře Reformy Policie České republiky, který se věnuje služebnímu zákonu a práci s lidmi je v bodě 6.2 – Návrhy řešení, stanoveno, že při výběrových řízeních na vedoucí místa bude aplikován princip, který je úspěšně používán ve strukturách OSN, kdy v případě dvou shodně kvalifikovaných kandidátů je dána přednost ženě. Tímto způsobem se postupně zvýší procento žen ve vedoucích pozicích.⁶² Což by bylo v českém kontextu velmi překvapivé, neboť takový přístup je v drtivé většině kritizován právě jako zvýhodňování žen. Nicméně tento přístup vyrovnává nedostatek žen na vedoucích pozicích, tj. určitou historickou nerovnost či diskriminaci, právě kvůli převažujícím stereotypům a myšlení.

Evropské právo umožňuje zemím Evropské unie uskutečnit řadu iniciativ v oblasti pozitivních opatření, která zahrnují „*veškerá opatření, která jsou navrhována s cílem napravit účinky minulých nevýhod, potírat projevy současné diskriminace a prohlubovat rovnost příležitostí pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti*“. (MPSV, 2003: 12)⁶³. Otázkou zůstává, nakolik se bude v praxi důsledně dbát o dodržování jasných a spravedlivých kritérií při hodnocení příslušníků a příslušnic při obsazování řídicích funkcí, a tím předcházet případné diskriminaci. Jaké budou nastaveny kontrolní mechanismy, že jsou ženy opravdu přijímány a upřednostňovány.

⁶² www.mvcr.cz. Reforma

⁶³ MPSV.2003. *Rovná práva a příležitosti pro muže a ženy v Evropské unii*, Praha

Rok 2006

Vedoucí funkce	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
policejní prezident	1	0	1	100,0	0,0	0,0
náměstek policejního prezidenta	4	0	4	100,0	0,0	0,1
zástupce ředitele (služby, úřadu)	6	1	7	85,7	14,3	0,1
vedoucí odboru - PP ČR	9	0	9	100,0	0,0	0,2
zástupce vedoucího odboru - PP ČR	6	0	6	100,0	0,0	0,1
zástupce vedoucího oddělení - PP ČR	2	0	2	100,0	0,0	0,0
ředitel (služby, úřadu)	5	0	5	100,0	0,0	0,1
vedoucí oddělení - PP ČR	24	1	25	96,0	4,0	0,4
vedoucí skupiny - PP ČR	49	5	54	90,7	9,3	0,9
ostatní vedoucí příslušníci - PP ČR	42	3	45	93,3	6,7	0,8
ředitel útvaru	12	0	12	100,0	0,0	0,2
zástupce ředitele útvaru	20	2	22	90,9	9,1	0,4
zástupce vedoucího odboru - celorepublikový útvar	19	1	20	95,0	5,0	0,3
zástupce vedoucího oddělení - celorepublikový útvar	187	14	201	93,0	7,0	3,5
vedoucí oddělení - celorepublikový útvar	360	35	395	91,1	8,9	6,8
vedoucí skupiny - celorepublikový útvar	135	13	148	91,2	8,8	2,6
ředitel ObŘ SCPP	7	0	7	100,0	0,0	0,1
vedoucí odboru - celorepublikový útvar	69	2	71	97,2	2,8	1,2
zástupce ředitele ObŘ SCPP	13	0	13	100,0	0,0	0,2
ostatní vedoucí příslušníci - celorepublikový útvar	545	28	573	95,1	4,9	9,9
ředitel správy	8	0	8	100,0	0,0	0,1
zástupce ředitele správy	30	0	30	100,0	0,0	0,5
velitel služby - správa kraje	7	0	7	100,0	0,0	0,1
zástupce velitele služby - správa kraje	9	0	9	100,0	0,0	0,2
zástupce vedoucího odboru - správa kraje	52	3	55	94,5	5,5	0,9
zástupce vedoucího oddělení - správa kraje	57	2	59	96,6	3,4	1,0
vedoucí oddělení - správa kraje	112	6	118	94,9	5,1	2,0
vedoucí skupiny - správa kraje	152	9	161	94,4	5,6	2,8
vedoucí odboru - správa kraje	57	2	59	96,6	3,4	1,0

vedoucí oddělení - správa kraje	49	1	50	98,0	2,0	0,9
zástupce vedoucího oddělení - správa kraje	51	0	51	100,0	0,0	0,9
ostatní vedoucí příslušníci - správa kraje	278	11	289	96,2	3,8	5,0
ředitel - PČR MŘ	3	0	3	100,0	0,0	0,1
zástupce ředitele - PČR MŘ	6	1	7	85,7	14,3	0,1
velitel služby - PČR MŘ	2	1	3	66,7	33,3	0,1
vedoucí odboru - PČR MŘ	10	0	10	100,0	0,0	0,2
zástupce vedoucího odboru - PČR MŘ	4	0	4	100,0	0,0	0,1
vedoucí oddělení - PČR MŘ	32	5	37	86,5	13,5	0,6
zástupce vedoucího oddělení - PČR MŘ	16	2	18	88,9	11,1	0,3
vedoucí oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR MŘ	35	2	37	94,6	5,4	0,6
vedoucí skupiny - PČR MŘ	61	5	66	92,4	7,6	1,1
zástupce velitele služby - PČR MŘ	0	0	0	0,0	0,0	0,0
zástupce vedoucího oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR MŘ	37	3	40	92,5	7,5	0,7
ostatní vedoucí - PČR MŘ	64	1	65	98,5	1,5	1,1
ředitel - PČR OŘ	77	0	77	100,0	0,0	1,3
zástupce ředitele - PČR OŘ	141	5	146	96,6	3,4	2,5
velitel služby - PČR OŘ	73	1	74	98,6	1,4	1,3
vedoucí oddělení - PČR OŘ	322	47	369	87,3	12,7	6,4
zástupce vedoucího oddělení - PČR OŘ	193	12	205	94,1	5,9	3,5
velitel služby	68	0	68	100,0	0,0	1,2
vedoucí oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR OŘ	587	4	591	99,3	0,7	10,2
vedoucí skupiny - PČR OŘ	449	34	483	93,0	7,0	8,3
zástupce velitele služby - PČR OŘ	48	1	49	98,0	2,0	0,8
zástupce vedoucího oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR OŘ	551	16	567	97,2	2,8	9,8
vedoucí odboru - PČR OŘ	8	0	8	100,0	0,0	0,1
zástupce vedoucího odboru - PČR OŘ	7	1	8	87,5	12,5	0,1
ostatní vedoucí - PČR OŘ	326	15	341	95,6	4,4	5,9
Celkem	5497	295	5792	94,9	5,1	100,0
vedoucí příslušníci	5497	295	5792	94,9	5,1	12,9
liniový příslušník	33532	5492	39024	85,9	14,1	87,1
Celkem	39029	5787	44816	87,087	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

Vedoucí funkce	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
policejní prezident	1	0	1	100,00	0,00	0,02
náměstek policejního prezidenta	4	0	4	100,00	0,00	0,07
zástupce ředitele (služby, úřadu)	5	1	6	83,33	16,67	0,10
vedoucí odboru - PP ČR	11	0	11	100,00	0,00	0,19
zástupce vedoucího odboru - PP ČR	4	1	5	80,00	20,00	0,09
zástupce vedoucího oddělení - PP ČR	4	0	4	100,00	0,00	0,07
ředitel (služby, úřadu)	4	0	4	100,00	0,00	0,07
vedoucí oddělení - PP ČR	21	1	22	95,45	4,55	0,38
vedoucí skupiny - PP ČR	43	11	54	79,63	20,37	0,93
ostatní vedoucí příslušníci - PP ČR	38	3	41	92,68	7,32	0,71
ředitel útvaru	10	1	11	90,91	9,09	0,19
zástupce ředitele útvaru	18	0	18	100,00	0,00	0,31
zástupce vedoucího odboru - celorepublikový útvar	19	1	20	95,00	5,00	0,35
zástupce vedoucího oddělení - celorepublikový útvar	195	17	212	91,98	8,02	3,66
vedoucí oddělení - celorepublikový útvar	346	35	381	90,81	9,19	6,57
vedoucí skupiny - celorepublikový útvar	159	11	170	93,53	6,47	2,93
ředitel ObŘ SCPP	7	0	7	100,00	0,00	0,12
vedoucí odboru - celorepublikový útvar	65	2	67	97,01	2,99	1,16
zástupce ředitele ObŘ SCPP	14	0	14	100,00	0,00	0,24
ostatní vedoucí příslušníci - celorepublikový útvar	548	38	586	93,52	6,48	10,11
ředitel správy	8	0	8	100,00	0,00	0,14
zástupce ředitele správy	31	0	31	100,00	0,00	0,53
velitel služby - správa kraje	8	0	8	100,00	0,00	0,14
zástupce velitele služby - správa kraje	2	0	2	100,00	0,00	0,03
zástupce vedoucího odboru - správa kraje	43	4	47	91,49	8,51	0,81
zástupce vedoucího oddělení - správa kraje	48	2	50	96,00	4,00	0,86
vedoucí oddělení - správa kraje	119	9	128	92,97	7,03	2,21
vedoucí skupiny - správa kraje	145	12	157	92,36	7,64	2,71
vedoucí odboru - správa kraje	60	1	61	98,36	1,64	1,05
vedoucí oddělení - správa kraje	49	1	50	98,00	2,00	0,86
zástupce vedoucího oddělení - správa kraje	54	0	54	100,00	0,00	0,93
ostatní vedoucí příslušníci - správa kraje	294	16	310	94,84	5,16	5,35
ředitel - PČR MŘ	3	0	3	100,00	0,00	0,05
zástupce ředitele - PČR MŘ	7	1	8	87,50	12,50	0,14
velitel služby - PČR MŘ	5	1	6	83,33	16,67	0,10
vedoucí odboru - PČR MŘ	10	0	10	100,00	0,00	0,17
zástupce vedoucího odboru - PČR MŘ	4	0	4	100,00	0,00	0,07
vedoucí oddělení - PČR MŘ	28	6	34	82,35	17,65	0,59
zástupce vedoucího oddělení - PČR	24	2	26	92,31	7,69	0,45
vedoucí oddělení (OOP, MOP, OŽP) -	34	2	36	94,44	5,56	0,62

vedoucí skupiny - PČR MŘ	52	4	56	92,86	7,14	0,97
zástupce velitele služby - PČR MŘ	2	0	2	100,00	0,00	0,03
zástupce vedoucího oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR MŘ	38	3	41	92,68	7,32	0,71
ostatní vedoucí - PČR MŘ	65	3	68	95,59	4,41	1,17
ředitel - PČR OŘ	74	2	76	97,37	2,63	1,31
zástupce ředitele - PČR OŘ	147	4	151	97,35	2,65	2,60
velitel služby - PČR OŘ	135	1	136	99,26	0,74	2,35
vedoucí oddělení - PČR OŘ	319	53	372	85,75	14,25	6,42
zástupce vedoucího oddělení - PČR OŘ	184	20	204	90,20	9,80	3,52
vedoucí oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR OŘ	585	6	591	98,98	1,02	10,19
vedoucí skupiny - PČR OŘ	433	26	459	94,34	5,66	7,92
zástupce velitele služby - PČR OŘ	4	0	4	100,00	0,00	0,07
zástupce vedoucího oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR OŘ	548	17	565	96,99	3,01	9,75
vedoucí odboru - PČR OŘ	8	0	8	100,00	0,00	0,14
zástupce vedoucího odboru - PČR OŘ	7	1	8	87,50	12,50	0,14
ostatní vedoucí - PČR OŘ	366	19	385	95,06	4,94	6,64
Celkem	5459	338	5797	94,17	5,83	100,00
vedoucí příslušník	5459	338	5797	94,17	5,83	12,88
liniový příslušník	33753	5466	39219	86,06	13,94	87,12
Celkem	39212	5804	45016	87,11	12,89	100,00

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

Vedoucí funkce	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
policejní prezident	1	0	1	100,00	0,00	0,02
náměstek policejního prezidenta	3	0	3	100,00	0,00	0,06
zástupce ředitele (služby, úřadu)	4	1	5	80,00	20,00	0,10
vedoucí odboru - PP ČR	6	1	7	85,71	14,29	0,14
zástupce vedoucího odboru - PP ČR	1	1	2	50,00	50,00	0,04
zástupce vedoucího oddělení - PP ČR	4	0	4	100,00	0,00	0,08
ředitel (služby, úřadu)	3	0	3	100,00	0,00	0,06
vedoucí oddělení - PP ČR	20	2	22	90,91	9,09	0,44
vedoucí skupiny - PP ČR	35	10	45	77,78	22,22	0,91
ředitel odboru	4	0	4	100,00	0,00	0,08
zástupce ředitele odboru	5	0	5	100,00	0,00	0,10
ostatní vedoucí příslušníci - PP ČR	4	1	5	80,00	20,00	0,10
ředitel útvaru	12	0	12	100,00	0,00	0,24
zástupce ředitele útvaru	19	0	19	100,00	0,00	0,38
zástupce vedoucího odboru - celorepublikový útvar	19	3	22	86,36	13,64	0,44
zástupce vedoucího oddělení - celorepublikový útvar	93	15	108	86,11	13,89	2,18
vedoucí oddělení - celorepublikový útvar	180	12	192	93,75	6,25	3,88
vedoucí skupiny - celorepublikový útvar	369	32	401	92,02	7,98	8,11
ředitel ObŘ SCPP	7	0	7	100,00	0,00	0,14
vedoucí odboru - celorepublikový útvar	58	2	60	96,67	3,33	1,21
zástupce ředitele ObŘ SCPP	13	0	13	100,00	0,00	0,26
ostatní vedoucí příslušníci - celorepublikový útvar	131	11	142	92,25	7,75	2,87
ředitel správy	7	0	7	100,00	0,00	0,14
zástupce ředitele správy	29	0	29	100,00	0,00	0,59
velitel služby - správa kraje	8	0	8	100,00	0,00	0,16
zástupce velitele služby - správa kraje	2	0	2	100,00	0,00	0,04
zástupce vedoucího odboru - správa kraje	38	5	43	88,37	11,63	0,87
zástupce vedoucího oddělení - správa kraje	43	2	45	95,56	4,44	0,91
vedoucí oddělení - správa kraje	104	8	112	92,86	7,14	2,27
vedoucí skupiny - správa kraje	134	13	147	91,16	8,84	2,97
vedoucí odboru - správa kraje	59	2	61	96,72	3,28	1,23
vedoucí oddělení - správa kraje	47	1	48	97,92	2,08	0,97
zástupce vedoucího oddělení - správa kraje	51	2	53	96,23	3,77	1,07
ostatní vedoucí příslušníci - správa kraje	271	16	287	94,43	5,57	5,81
ředitel - PČR MŘ	3	0	3	100,00	0,00	0,06
zástupce ředitele - PČR MŘ	6	1	7	85,71	14,29	0,14
velitel služby - PČR MŘ	5	1	6	83,33	16,67	0,12
vedoucí odboru - PČR MŘ	10	0	10	100,00	0,00	0,20
zástupce vedoucího odboru - PČR MŘ	4	0	4	100,00	0,00	0,08
vedoucí oddělení - PČR MŘ	26	7	33	78,79	21,21	0,67

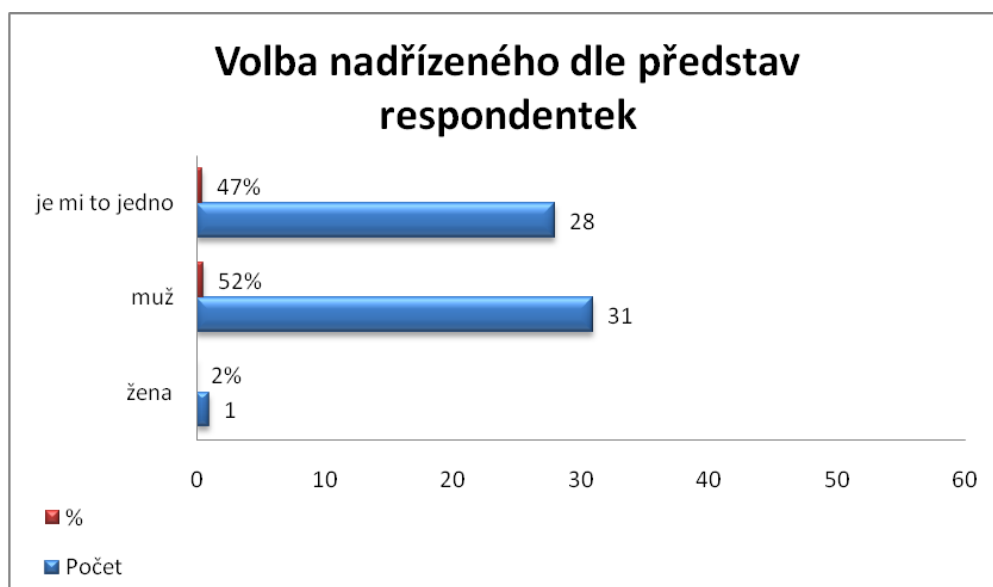
zástupce vedoucího oddělení - PČR MŘ	23	2	25	92,00	8,00	0,51
vedoucí oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR MŘ	32	2	34	94,12	5,88	0,69
vedoucí skupiny - PČR MŘ	52	5	57	91,23	8,77	1,15
zástupce velitele služby - PČR MŘ	2	0	2	100,00	0,00	0,04
zástupce vedoucího oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR MŘ	36	3	39	92,31	7,69	0,79
ostatní vedoucí - PČR MŘ	63	2	65	96,92	3,08	1,31
ředitel - PČR OŘ	64	3	67	95,52	4,48	1,36
zástupce ředitele - PČR OŘ	133	3	136	97,79	2,21	2,75
velitel služby - PČR OŘ	117	2	119	98,32	1,68	2,41
vedoucí oddělení - PČR OŘ	294	61	355	82,82	17,18	7,18
zástupce vedoucího oddělení - PČR OŘ	166	20	186	89,25	10,75	3,76
vedoucí oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR OŘ	546	10	556	98,20	1,80	11,25
vedoucí skupiny - PČR OŘ	408	26	434	94,01	5,99	8,78
zástupce velitele služby - PČR OŘ	3	0	3	100,00	0,00	0,06
zástupce vedoucího oddělení (OOP, MOP, OŽP) - PČR OŘ	495	24	519	95,38	4,62	10,50
vedoucí odboru - PČR OŘ	8	0	8	100,00	0,00	0,16
zástupce vedoucího odboru - PČR OŘ	7	1	8	87,50	12,50	0,16
ostatní vedoucí - PČR OŘ	326	18	344	94,77	5,23	6,96
Celkem	4613	331	4944	93,31	6,69	100,00
vedoucí příslušníci	4613	331	4944	93,31	6,69	11,76
liniový příslušník	31731	5349	37080	85,57	14,43	88,24
Celkem	36344	5680	42024	86,48	13,52	100,00

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

3.3.6. Volba nadřízeného dle představ respondentek

Jak bylo uvedeno na začátku sekce 3.3.5., následuje analýza otázky po volbě nadřízeného dle představ respondentek. Tato otázka byla v dotazníku předvýzkumu zařazena jako otázka č. 5 a zněla: „**Mohla-li byste si vybrat svého nadřízeného, pracovala byste raději se ...**“ Výběr odpovědí byl „žena“, „muž“ a „je mi to jedno“. Takto položená otázka je v pořádku a může být použita pro dotazník k výzkumu, pouze musí být doplněna i o odpověď „nevím“, aby škála odpovědí byla kompletní. Stejně jako u předchozí otázky se tedy již nebudu ke znění položky vracet, protože její formulace je v zásadě v pořádku a nebude pro nový dotazník měněna.

GRAF č.: 6 (Otázka č. 5 v dotazníku předvýzkumu)



Pokud by si dotazované policistky mohly vybrat pohlaví svého nadřízeného dle vlastních představ, zvolily by si jednoznačně muže, a to 31 žen (52 %) z 60 dotazovaných. Pouze jedna žena by si přála mít nadřízenou ženu. Pro dalších 28 žen není pohlaví z pohledu výběru nadřízeného určujícím prvkem, neboť si zvolily variantu je mi to jedno (47%). Z uvedeného grafu je zřejmé, že nepatrná většina žen preferuje v pozici svých nadřízených muže, zatímco dalším 47% na pohlaví nezáleží. Pokud respondentky nějaké pohlaví upřednostňují, jde v drtivé většině o pohlaví mužské. Lze usuzovat, že se jedná o jakousi symbolickou spojitost mužství a nadvlády jako „přirozenější“ kombinace, což opět odpovídá genderovým stereotypům. Pierre Bourdieu mluví o síle mužského pojetí sociálního světa, zakládajícím se na legitimizaci vztahu nadvlády, jež je sama naturalizovanou sociální konstrukcí, kdy kulturní řád se tváří jako přirozený. Ženskou poddanost, o níž lze říci, že je spontánní a zároveň vynucená, můžeme pochopit jen tehdy, když vezmeme v úvahu dlouhodobé účinky, jimiž se sociální řád otiskuje do žen i mužů. Účinky jsou trvale vepsány hluboko do těla ve formě dispozic. (Bourdieu, 2000).

K podobným výsledkům dospěl i reprezentativní výzkum „Ženy armády České republiky“, zpracovaný personální sekci Ministerstva obrany ČR v roce 2002.⁶⁴ Na otázku komu dávají přednost jako svému nadřízenému, ženy odpověděly – muži 51,1 %, ženě 2,5 %, je mi to lhostejné 46,4 %. Zatímco výzkum provedený v roce 1990 Belgickou královskou akademií a katedrou Women Studies na Antverpské univerzitě mezi muži a ženami v belgických ozbrojených silách⁶⁵ přinesl odlišné výsledky. Na otázku od koho

⁶⁴ Skupina výzkumů Personálního odboru Personální sekce MO ČR: Ženy armády České republiky, Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu, Praha 2002

⁶⁵ Bauwens, Eric. 1993. „Zapojení žen do belgických ozbrojených sil“. In Sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů. *Ženy v ozbrojených silách*. Praha: oddělení sociálního řízení MO ČR v redakci IMPULS, s. 39.

raději dostávají rozkazy, ženy odpověděly – od mužů 33,2 %, od žen 1,2 %, je mi to jedno 65,7 %. Zde téměř dvě třetiny respondentek uvedly, že jim je pohlaví nadřízených lhostejné, zatímco v mém předvýzkumu necelá polovina. Domnívám se, že rozdílnost v odpovědích může spočívat i v odlišném sociálně kulturním kontextu.

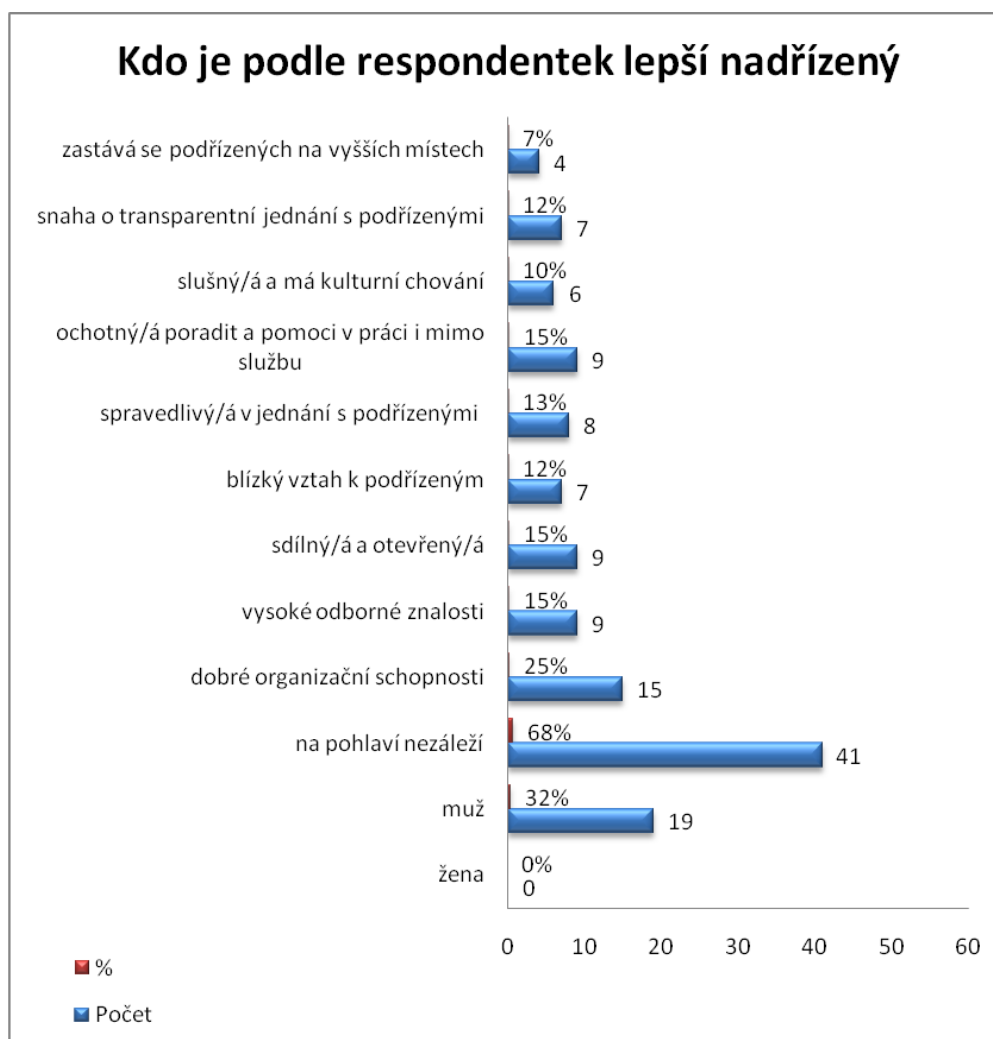
3.3.7. Kdo je podle Vás lepší nadřízený?

Výše uvedené výsledky dotazníkových průzkumů ukazují, že ženy sloužící v ozbrojených silách bez ohledu na to, zda se jedná o policii či armádu, mají raději za velitele či nadřízené muže než ženy, což dokazují i výsledky v následujícím grafu (graf č. 7 na následující straně). V položce č. 6 měly respondentky odpovědět na otázku, která zněla: „**Kdo je podle Vás lepší nadřízený?**“. Jako odpovědi si respondentky mohly vybrat z možností „žena – policistka“, „muž – policista“ a „na pohlaví nezáleží“. V případě, že se přiklonily k jednomu či druhému pohlaví, otázka pokračovala žádostí, aby svou odpověď vysvětlily tím, že zatrhnou z deseti nabízených charakteristik pět, které podle nich činí muže či ženy lepšími nadřízenými.

Dotazované ani v jednom případě neodpověděly, že lepším nadřízeným je žena. Pro 32% z dotazovaných žen je lepší nadřízený muž, kterého charakterizovaly především jako toho, kdo má dobré organizační schopnosti, vysoké odborné znalosti, je sdílný a otevřený, je ochotný poradit a pomoci v práci i mimo službu a je spravedlivý v jednání s lidmi. Pro zbývající dvě třetiny dotazovaných pohlaví nehrálo určující roli, neboť si zvolily variantu na pohlaví nezáleží.

Podíváme-li se podrobněji na výsledky grafů č. 6 a č. 7, nalezneme rozpory, které v odpovědích zazněly. V prvním případě, kdy si ženy mohly vybrat svého nadřízeného, si jich 31 zvolilo muže a 28 ženám to bylo jedno. V druhém případě, kdy se respondentky rozhodovaly, kdo je lepší nadřízený si jich muže vybralo již jen 19 a variantu „na pohlaví nezáleží“ si zvolilo 41 žen. Z celkového počtu 60 respondentek jen 26 z nich si zvolilo v obou případech tu variantu, kdy pohlaví nadřízeného/né není důležité. Dalších 16 žen zcela jasně preferuje jako nadřízeného muže, neboť v obou případech se respondentky rozhodly pro muže – velitele.

GRAF č.: 7 (Otázka č. 6 v dotazníku předvýzkumu)



V otázce volby nadřízeného je patrná jistá míra rozporuplnosti. Ze zbývajících 18 žen by si jich 15 přálo mít nadřízeného muže, ale v odpovědi na otázku, kdo je podle nich lepší nadřízený, si zvolily variantu na pohlaví nezáleží. Jedna z těchto respondentek odpověděla: „*Neznamená to, že jsou muži lepší. Jsou pouze bližší mé povaze.*“ Z toho lze usoudit, že na pohlaví vlastně nezáleží, protože daleko důležitější je povaha, která je zcela individuální a nezávislá na pohlaví, jak v podstatě argumentuje (i když nejspíše nevědomky) tato respondentka. Zbývajících dvě respondentky v prvním případě odpověděly, že je jim jedno, kdo by byl jejich nadřízeným, ale při rozhodování, kdo je lepším nadřízeným se rozhodly pro muže, a poslední z dotazovaných by chtěla mít nadřízenou ženu, ale o muži si myslí, že je lepší nadřízený.

Jedním z možných vysvětlení, proč ženy preferují ve vedoucí pozici muže, může být jejich genderově stereotypní myšlení v rámci binarit maskulinita – feminita. Vlastnosti, které respondentky přisuzovaly mužům, byly jednoznačně ty, které se obvykle dávají do souvislosti s tzv. maskulinní povahou - odvaha, rozhodnost, schopnost rychlého úsudku,

aktivita a samostatnost (viz. graf č. 9), což jsou vlastnosti, které jsou v obecném povědomí přisuzované pro vedoucí manažerskou funkci. Jestliže respondentky očekávají od svého nadřízeného maskulinní vlastnosti, zatímco ty femininní jako jsou píle, empatie a laskavost téměř neočekávají (což dokazují výsledky grafů č. 9 a 10), je zřejmé, že do vedoucí funkce uvedou právě muže. „*Vzorové chování vedoucího má totiž maskulinní archetyp – s nímž se nelze identifikovat, je-li člověk ženou.*“ (Čermáková, 1999: 54). Další důvod, proč ženy preferují muže ve vedoucích pozicích, by mohl spočívat v jisté připravenosti a podřízenosti žen, k níž jsou již od dětství vychovávány. Výchova žen je připravuje k tomu, aby se zvenčí a zároveň v podřízenosti, „*účastnily hry a mužským starostem věnovaly něžnou pozornost a důvěřivé pochopení, které jim zároveň nabízejí hluboký pocit bezpečí.*“ (Bourdieu, 2000: 72).

Z hlediska konstrukce otázky a její využitelnosti pro budoucí výzkum lze konstatovat, že nebylo zcela nejvhodnější sloučit dvě předložené otázky do jedné položky, i když v rámci dotazníku tyto dvě otázky (tj. „kdo je podle vás lepší nadřízený“ a „pokud se přikláníte k jednomu či druhému pohlaví, vysvětlíte svou odpověď...“) byly viditelně oddělené. Daleko lepší by bylo je konstruovat jako dvě zcela samostatné položky pod dvěma rozdílnými čísly. Navíc druhá část této položky, která respondentky žádala, aby vysvětlily své odpovědi je velmi problematická, neboť nabízí pouze předdefinované odpovědi a respondentkám tak nedává možnost zvolit si jiné charakteristiky než ty, které jsou dané. Odpovědi respondentek pak tuto hypotézu víceméně potvrdily. Konstrukce této otázky v předvýzkumu a analýza odpovědí na ní proto jednoznačně odhalily, že kromě rozdělení této otázky na dvě samostatné položky je také nutné zcela přeformulovat druhou část otázky, neboť není v možnostech dotazníku obsáhnout celou škálu charakteristik a odpovědi se pak ubírají prediktabilním směrem.

Nově formulovaná položka č. 7 tedy již není závislá na odpovědích na otázku č. 6. Toto je daleko lepší řešení, neboť nám umožňuje analyzovat, jak se *všechny* respondentky staví k zadaným otázkám (tj. nejenom ty, které uvedly jedno či druhé pohlaví v předchozí odpovědi). Předchozí otázky navíc formovaly nekompletní kategorie odpovědí, což bylo napraveno využitím Likertovy škály kompletních odpovědí na samostatné otázky. Nově vytvořená položka zároveň eliminovala některé původní otázky, které byly omylem položeny dvakrát, pouze v jiné formulaci, jako například „Má dobré organizační schopnosti“ a „Má vysoké odborné znalosti“. Stejně tak jsem z nového dotazníku odstranila otázky, jež byly příliš obecně a tudíž vágně položené, jako například „Je slušný/á a má kulturní chování“, nebo se opakovaly, tj. „Snaží se o transparentní jednání

s podřízenými“, jež v podstatě opakuje výrok „Je spravedlivý/á v jednání s podřízenými“. Jako velmi podstatnou a účinnou změnu formulace otázek vidím i jejich přeformulování na komparativní výroky, v nichž respondentky přímo srovnávají muže policisty a ženy policistky, což nám umožňuje analyzovat přesně ty oblasti, kde jsou respondentky přesvědčeny, že ženy či muži performují lépe než opačné pohlaví. Zde je tedy úplné znění původní otázky č. 6, která je nově rozdělena do dvou položek č. 6 a 7:

6. Kdo je podle Vás lepší nadřízený?

Žena - policistka	
Muž – policista	
Na pohlaví nezáleží	
Nevím	

7. Níže jsou uvedené výroky, které srovnávají muže policisty a ženy policistky. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s jednotlivými výroky? Prosím odpovězte na všech sedm otázek.

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
a. Policisté mají lepší organizační schopnosti než policistky.						
b. Policisté mají vyšší odborné znalosti než policistky.						
c. Policisté jsou otevřenější než policistky.						
d. Policisté mají bližší vztah k podřízeným než policistky.						
e. Policisté jsou spravedlivější v jednání s podřízenými než policistky.						
f. Policisté jsou ochotnější poradit a pomoci v práci než policistky.						
g. Policisté se zastávají podřízených na vyšších místech, než se zastávají policistky.						

3.3.8. Složení týmu podle představ respondentek

Otázka č. 7 původního dotazníku se ptala na složení týmu dle pohlaví, v němž by respondentky rády pracovaly. Otázka zněla: „**Mohla-li byste si vybrat složení týmu, ve kterém byste chtěla pracovat, jak byste si ho představovala?**“ Nabízené odpovědi jsou představené v grafu č. 8. Takto položená otázka je v pořádku a může být použita i v nově vytvářeném dotazníku. Do odpovědí je pouze nutné doplnit „...než žen“ v odpovědi „více mužů“ a jasně respondentkám sdělit, že mají vybrat pouze jednu odpověď. Vzhledem k tomu, že tato otázka nebude, kromě výše zmíněných úprav nijak měněna, nebudu se k její formulaci na konci sekce již znovu vracet.

GRAF č.: 8 (Otázka č. 7 dotazníku v předvýzkumu)



Graf č. 8 poskytuje zajímavá zjištění. Pokud by si respondentky mohly vybrat složení svého pracovního týmu, více jak polovina (53%) z nich by dala přednost takovému kolektivu, ve kterém by převažovali muži, zatímco ani jedna z dotazovaných by si nepřála spolupracovat ve skupině, kde by převažovaly ženy. Pro variantu stejného zastoupení žen i mužů bylo 15% respondentek. A třetině respondentkám je to lhostejné (32%).

Je velmi zajímavé, že k podobným výsledkům dospěl také již zmiňovaný reprezentativní výzkum „Ženy armády České republiky“, zpracovaný personální sekci

Ministerstva obrany ČR v roce 2002⁶⁶. V tomto výzkumu na otázku „Kdybyste si měla vybrat skupinu osob, ve které byste chtěla pracovat, jak byste si ji představovala?“, respondentky uvedly: více mužů než žen by si přála téměř polovina 49,9 %, asi stejně mužů jako žen 15,9%, více žen než mužů jen 0,5% a variantu „je mi to jedno“ si zvolilo 33,7 %.

Zmiňovaný výzkum provedený v roce 1990 Belgickou královskou akademií a katedrou Women Studies na Antverpské univerzitě mezi muži a ženami v belgických ozbrojených silách⁶⁷ přinesl odlišné výsledky ohledně početního zastoupení žen v týmu. Na otázku „S kým raději spolupracujete“ ženy odpověděly – s mužskými kolegy 28 %, ve smíšeném prostředí 37,5 %, s ženskými kolegyněmi 1,3 % a pro možnost je mi to jedno, se rozhodlo 32,4 %. Rozdílnost v touze pracovat s muži zcela jistě souvisí s antagonismem, který u nás v oblasti genderových preferencí vládne. Jen pro variantu „je mi to jedno/lhostejné“ se rozhodl obdobný počet žen.

Z doložených výsledků je zcela zřejmé, že ženy u naší policie upřednostňují spolupráci s muži. Možná by se očekávalo, že ženy budou své kolegyně preferovat jako spolupracovnice či nadřízené. Eric Bauwens ve svém referátu mluví o vytvoření určité „antikultury“, díky níž by ženy čelily dominující kultuře mužů.⁶⁸ Ale evidentně tomu tak není. Otázkou je, proč tomu tak není. Bauwens nabízí názor R. Kantera na projevy žen, „*Jejich reakce na tyto otázky mohou být určitým druhem demonstrace loajality, která jim umožňuje navazovat užší vztahy s převládajícím mužským prostředím. Mohou si tak nevsímat předpojatých postojů ostatních příslušníků své profesní kategorie (nebo je dokonce sdílet). To jim dává možnost dívat se na sebe jako na výjimky z obecného pravidla, podle něhož mají ostatní ženy mnoho různých nežádoucích či nevhodných vlastností.*“ (R. Kanter: *Men & Women of the Corporation*, Basic Books, New York 1977: 228). Lze se tedy domnívat, že některé ženy mohou v genderové hierarchii stoupat, v případě, že přijmou „mužské vidění“, tj. uplatňování genderové moci, co je spojováno s muži, je odměňováno. Dochází tak k narušování solidarity žen.

O zkušenostech se vztahy mezi ženami samotnými v genderované organizaci přináší A. Křížková a K. Pavlica (Křížková, Pavlica, 2004: 37) poznatky Dorothy Markiewichz

⁶⁶ Skupina výzkumů Personálního odboru Personální sekce MO ČR: *Ženy armády České republiky, Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu*, Praha 2002

⁶⁷ Bauwens, Eric. 1993. „Zapojení žen do belgických ozbrojených sil“. In *Sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů. Ženy v ozbrojených silách*. Praha: oddělení sociálního řízení MO ČR v redakci IMPULS, s. 38.

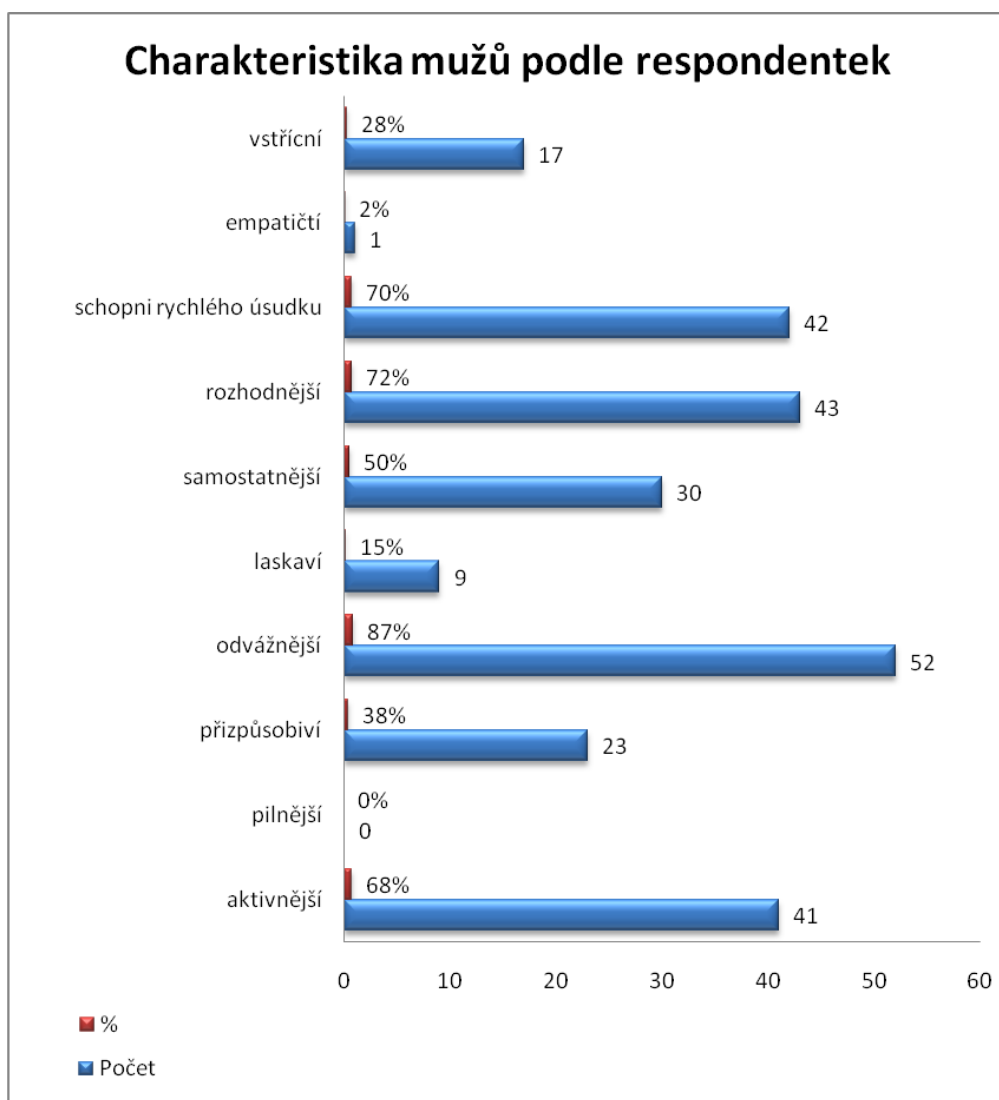
a kol.: „[...] v genderovaných organizacích mnohé manažerky projevují tendenci k výrazné identifikaci se zažitým pohledem na ženy jako obecně méně schopné a spolehlivé pracovníky. Aby dokázaly, že do této kategorie zaměstnanců nepatří, chovají se vůči ženám často přehnaně kriticky a netolerantně.“

Dalším z důvodů proč respondentky nechtějí spolupracovat s ostatními ženami, by mohla být ta skutečnost, že se navzájem vnímají jako konkurentky. Jedna z respondentek, která se rozhodla při výběru svého nadřízeného pro muže, dodala „obvykle nechce soupeřit se ženami.“ K obdobným závěrům došli ve své práci A. Křížková a K. Pavlica. Z analýzy výpovědí dotazovaných manažerek zjistili, že „Ambiciózní ženy v prostředí ovládaném mužskými principy a hodnotami obvykle velmi rychle pochopí nejistotu své pozice a možností postupu v kariéře. Jedna ze strategií, kterou poměrně často používají, spočívá v omezení vztahů a spolupráce s ostatními ženami. S dalšími ambiciózními ženami nespolupracují, protože se s nimi vzájemně vnímají jako konkurentky.“ (Křížková, Pavlica, 2004: 101).

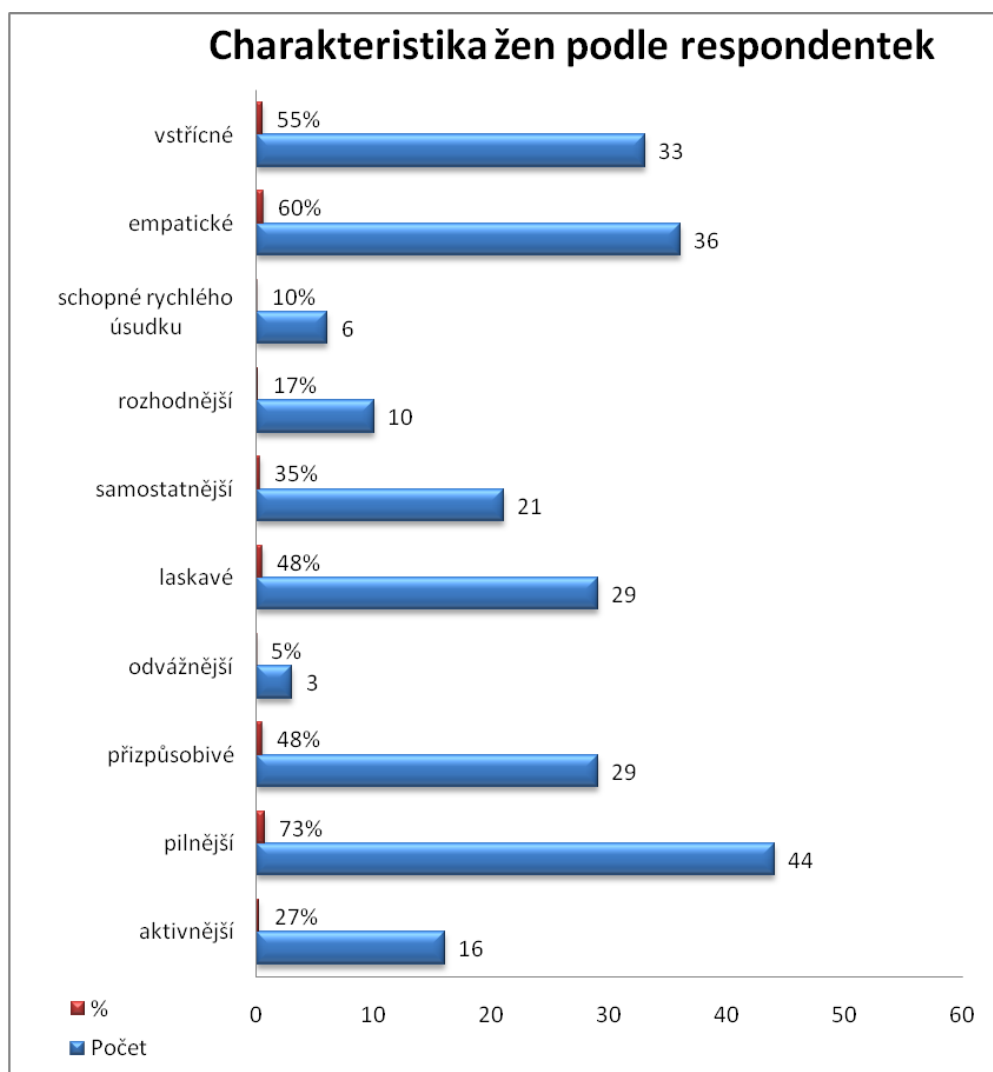
3.3.9. Charakteristika mužů a žen podle respondentek

Následující dvě otázky (otázka č. 8 a 9 původního dotazníku) zjišťovaly, zda respondentky radši pracují v kolektivu složeném převážně z mužů či žen. Obě otázky byly shodně formulované a nabízely stejné odpovědi, lišily se pouze pohlavím. Otázka č. 8 zněla: „**Raději pracuji v kolektivu s muži, protože jsou**“. Otázka č. 9 pak zněla: „**Raději pracuji v kolektivu se ženami, protože jsou**“. V obou otázkách měly respondentky na výběr z 10ti povahových charakteristik a byly žádané, aby zatrhly pět z těchto nabízených odpovědí. V následujících dvou grafech jsou vyjádřené procentuální výsledky jejich odpovědí (vzhledem k velikosti těchto grafů jsou rozloženy do dvou následujících stran, poté pokračuje analýza).

GRAF č.: 9 (Otázka č. 8 v dotazníku předvýzkumu)



GRAF č.: 10 (Otázka č. 9 v dotazníku předvýzkumu)



Respondentky charakterizovaly muže předně jako ty, kteří jsou odvážnější (87%), rozhodnější (72%), schopni rychlého úsudku (70%), aktivnější (68%) a samostatnější (50%). Zatímco za pilnější je respondentky neoznačily ani jednu, za empatické jednou. Pro třetinu z nich jsou muži přizpůsobiví (38%), méně již vstřícní (28%) a nejméně laskaví (15%). Ženy popisovaly respondentky jako ty, které jsou především pilnější (73%), empatické (60%), vstřícné (55%), přizpůsobivé (48%) a laskavé (48%). Za odvážné je považovaly jen tři ženy (5%) a za schopné rychlého úsudku šest žen (10%). Pro třetinu z nich jsou ženy samostatnější (35%), méně již aktivnější (27%) a nejméně rozhodnější (17%). Z uvedeného vyplývá, že hodnocení respondentek zcela zapadlo do očekávaných genderových stereotypů.

Je zajímavé, že vlastnosti s nejnižším procentním zastoupením u žen paradoxně odpovídaly vlastnostem s nejvyšším ohodnocením v případě mužů. Jedná se odvahu, rozhodnost a schopnost rychlého úsudku. Zatímco vlastnosti s nejvyšším zastoupením u žen - pilnost a schopnost empatie - byly u mužů hodnoceny nejnižší. Jediná vlastnost, která je oběma pohlavím přisuzována v relativně poměrném zastoupení je přizpůsobivost (muži 38% a ženy 48%). Jedná se o genderovou hierarchii osobnostních vlastností, přičemž muži jsou prezentováni jako ti, kteří jsou aktivní, konající a racionálně myslící, zatímco ženy jako ty, jež jsou pasivní, přijímající a emocionálně založené. Již od mala se děti učí, že „[...] (mužský) rozum je více než (ženský) cit; (mužská) aktivita je více než (ženská) pasivita; že (mužská) dravost se cení více než (ženská) vstřícnost.“ (Valdrová, 2006: 21). V této souvislosti lze mluvit o genderovém schématu, jež je společným základem diskriminačního jednání. Představuje souhrn stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví, aniž by zohlednil individuální rozdíly. Může pak docházet k situacím, kdy zaměstnavatelé jednají se ženami podle zjednodušených soudů, jež si o nich, jako o sociální skupině, vytvořili. (Křížková, Pavlica, 2004).

Uvedené dokládá i jihomoravská policejní mluvčí Jana Šípková, která v rozhovoru pro Deník Rovnost sdělila, že řada žen pohoří při přijímacím řízení na psychotestech. „Velká část neprojde psychotesty. Test fyzické zdatnosti se dá zvládnout, protože se na něj mohou uchazeči připravit dopředu. Psychotest se nedá „oblafnout“.“ Na otázku, co psychotest odhalí u žen, odpověděla: „Například to, že jsou přecitlivělé a práce na ulici by pro ně byla stresující.“ Dále uvedla: „Ženy jsou citlivější. Například při vyšetřování znásilnění dokáží od oběti získat více informací. Znásilněná žena například neřekne policistovi ani slovo, ale před ženou se rozpovídá. Stejně tak děti jsou před ženami otevřenější.“ (Mokrý, 2007: 6). V této souvislosti je třeba si položit otázku, proč to tedy znamená, že ženy u psychotestů „pohoří“, když z této odpovědi jasně vyplývá, že například v otázce citlivosti jsou ženy zcela jasně lepší a pro určité úkony u policie lépe vyhovující. Evidentně je tedy Šípková zcela genderově neinformovaná. Je tedy nasnadě se zamyslet nad tím, jak jsou dané psychotesty nastaveny, zda již neoplývají ve svých otázkách a úkonech genderovými stereotypy, které jen potvrdí, co autoři testů o ženách a mužích dávno „věděli“ a tudíž i předpokládali.

Problematičnost nastavení takovýchto stereotypních testů může spočívat v nedání možnosti ženám a mužům z těchto genderových stereotypů vystoupit. Důsledky

institucionalizované konstrukce maskulinity⁶⁹ a feminity⁷⁰ mají i zcela konkrétní rovinu, která se týká partnerských vztahů. Vztahy mužů a žen jsou syceny názory a představami, vytvářejí normativní a kognitivní systémy přesvědčení: např. co se ode mne očekává, co smím a co ne, jaká je moje role v rodině. Tyto předpoklady se týkají partnera i partnerky. V konkrétních případech mají očekávání vůči partnerovi často podobu rigidních schémat o tom, co je a co není maskulinní a femininní, a to jde-li, jak o chování, tak i vnější charakteristiky zjevu. Přesvědčení o univerzální feminitě potvrzuje mocenský rozdíl mezi partnery. (Gjuričová, 1999).

Nicméně, odpovědi respondentek na tyto otázky zároveň ukázaly problematičnost formulace a konstrukce těchto dvou otázek. Řada žen například na otázku č. 9 („Raději pracuji se ženami, protože jsou...“) ani neodpověděla a odpověděla pouze na předcházející otázku č. 8 („Raději pracuji s muži, protože jsou...“). Jedna z respondentek u otázky č. 8, napsala: *“Pokud pracuji se ženami, vyhovuje mi...”* Jiná napsala: *„Pracuji raději s muži, proto to nemohu dobře hodnotit, ale pokud je to nutné tak...”* Některé z dotazovaných žen uváděly jen tři či čtyři charakteristiky u obou otázek, případně na otázku č. 9 neodpověděly vůbec. Skutečnost, že respondentky měly možnost vybrat si z předem stanovených charakteristik, které měly přisoudit buď ženám, nebo mužům, se odrazil i ve výsledku jejich odpovědí. Navíc jednotlivé otázky nebyly formulovány stejným způsobem (u některých byla přídavná jména v prvním stupni, jiná ve druhém stupni, tj. „laskavý“ vs. „samostatnější“). Navíc byly nabízené odpovědi opět problematicky předdefinované a tudíž nedávaly respondentkám šanci kompletně vyjádřit svůj názor. Z toho všeho vyplývá, že tyto konkrétní otázky nebyly vhodně položené a předvýzkum zde jednoznačně splnil svou funkci – odhalil nutnost zcela nové konstrukce a formulace těchto dvou položek pro následný výzkum.

Na rozdíl od původní otázky č. 6 v předchozí sekci, kterou v novém dotazníku navrhuji rozdělit na dvě samostatné položky, bych v nově konstruovaném dotazníku naopak preferovala zkombinovat diskutované původní otázky č. 8 a 9 dohromady do jedné položky. Stejně jako v položce č. 7 nového dotazníku nám totiž toto spojení umožní respondentky požádat o přímé srovnání kvalit (povahových charakteristik) mužů a žen prostřednictvím vyjádření se k nabízeným výrookům, což v důsledku přinese daleko jednodušší výchozí pozici pro následnou analýzu. Nově bych také respondentky požádala,

⁶⁹ Maskulinita je „soubor genderových vlastností připisovaných muži/ženě danou společností/kulturou v určitém čase. Tyto vlastnosti bývají vymezeny komplementárně k feminním charakteristikám a vesměs vycházejí z interpretace mužského sexuálního chování a z hormonálně podmíněné pohotovosti k agresivitě a útoku“ (Křížková, Pavlica, 2004: 146)

⁷⁰ Feminita je „soubor genderových vlastností připisovaných muži/ženě danou společností/kulturou v určitém čase. Tyto vlastnosti bývají vymezeny komplementárně k feminním charakteristikám a vesměs vycházejí z interpretace ženského sexuálního chování a ze schopnosti rodit a pečovat o potomky.“ (Křížková, Pavlica, 2004: 143)

aby odpověděly na všechny položené otázky (výroky). Tím, že opětovně využijí Likertovu škálu kategorií odpovědí bude tato položka obsahovat kompletní škálu odpovědí obsahující názory respondentek na rozdíly v povaze žen a mužů. Stejně prospěšná bude podle mého názoru eliminace původního znění „Raději pracuji v kolektivu...“ z nové formulace této položky, neboť nové výroky pak bude možné daleko jednodušeji využít jako nezávislé proměnné, jež mohou vysvětlit postoje a názory respondentek na jiné otázky v dotazníku. Zde je tedy úplné znění nově zkonstruované položky č. 9, jež kombinuje původní otázky č. 8 a 9:

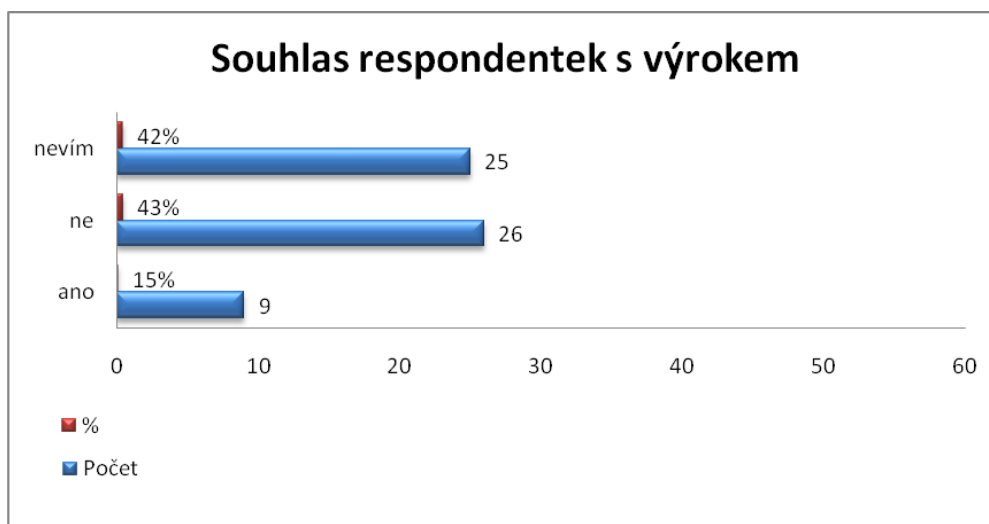
9. Níže jsou uvedeny výroky, jež srovnávají kvality žen a mužů. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s každým z uvedených výroků?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
Muži jsou aktivnější než ženy.						
Muži jsou pilnější než ženy.						
Muži jsou přizpůsobivější než ženy.						
Muži jsou odvážnější než ženy.						
Muži jsou laskavější než ženy.						
Muži jsou samostatnější než ženy.						
Muži jsou rozhodnější než ženy.						
Muži jsou vstřícnější než ženy.						

3.3.10. Souhlas respondentek s výrokem – Muž policista je ohodnocen za stejnou práci více než žena policistka

V následujícím grafu č. 11 jsou výsledky odpovědí respondentek na otázku, která zněla: „Souhlasíte s výrokem: Muž – policista je ohodnocen za stejnou práci více než žena – policistka?“. Jako odpovědi byly nabídnuty tři možnosti: „souhlasím“, „nesouhlasím“ a „nevím“. Respondentky byly také požádány, aby verbálně vysvětlily jimi zvolenou odpověď. Bezmála polovina žen s výrokem nesouhlasila (43%) a téměř stejný počet žen si zvolil variantu nevím (42%). Jen devět respondentek odpovědělo, že s daným výrokem souhlasí. (15%)

GRAF č.: 11 (Otázka č. 11 v dotazníku předvýzkumu)



Část otázky, kde byl respondentkám dán prostor pro volnou formu odpovědi, v níž mohly vysvětlit zvolenou variantu, byla genderově velmi zajímavá. Ty, co se rozhodly pro možnost „ano“ zdůvodňovaly svou odpověď následovně, „*I v dnešní době dávají muži najevo, že žena nemá u PČR co dělat*“, nebo „*z důvodu zpravidla, že je živitelem rodiny*“. To jistě není důvod pro to, aby byl muž lépe finančně ohodnocen, neboť živitelkou může být i žena. Ty, které si zvolily variantu „ne“ odpovídaly následovně: „*nerozlišuje se to, jsme na stejné úrovni*“, nebo „*platy se neliší*“, „*hodnocení je odpovídající*“, „*oba dělají stejnou práci, tak by měli brát stejné peníze*“, „*žena je policista stejně jako muž, také by tak měla být hodnocena, tzn. dle výkonu a práce*“, „*myslím si, že záleží na odvedené práci a na místě v tabulce*“, „*jsou dány platové tabulky*“, „*jsou platové tarify*“, „*finanční*

ohodnocení je u obou pohlaví stejné, je spojeno se zařazením v určité třídě“, „záleží na zkušenostech, kvalifikaci“, „všichni jsou si rovni“, „nesetkala jsem se s tím v praxi“. Respondentky, které odpověděly „nevím“, uvedly: „Nesetkala jsem se s tím vzhledem ke krátké praxi“, jiná „neukazují mi výplatní pásky“, další „záleží na mnoha faktorech“, „nenahlížela jsem do výplatnic svých kolegů“ nebo „v kolektivu je tak málo žen, že se to nedá ohodnotit“, „ještě jsem neměla možnost srovnání“, „nemám přehled“, „zatím jsem rozdíl nepoznala.“

Je zajímavé, že ačkoliv mají policistky i policisté dle zákona o služebním poměru č. 361/2003 dle § 112 odst. 3⁷¹ nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty, jen necelá polovina žen se domnívá, že muž – policista a žena - policistka jsou ohodnoceni stejně. Služební příjem příslušníků a příslušnic se dle §113 zákona č. 361/2003 o služebním poměru (dále jen zákon o služebním poměru) skládá z několika složek – základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek a odměna. Základní složkou služebního příjmu je základní tarif, jehož výše je závislá na tarifní třídě a tarifním stupni, případně na zvýšení tarifu o 10% za zákonem požadovaných podmínek.

V této souvislosti bychom mohli mluvit o tzv. „wage gap“ neboli rozdílných platech žen a mužů. Podíváme-li se detailněji na jednotlivé složky služebního platu, zjistíme, že osobní příplatek a odměna jsou fakultativní (nenárokové) povahy. V případě osobního příplatku jde o ocenění výkonu v mimořádné kvalitě nebo rozsahu⁷² a v případě odměny se jedná o ocenění zásluh při výkonu služeb.⁷³ Obě tyto složky spočívají plně na rozhodnutí služebního funkcionáře, na jeho posouzení. Osobní příplatek by měl současně služebnímu funkcionáři umožnit „ocenění individuálních výsledků služební činnosti jednotlivých příslušníků (jejich vyšší než standardní výkonnosti) a současně zpružnit systém odměňování založený na pevných pravidlech vycházejících ze standardního výkonu služby všech příslušníků.“ (Tomek, 2007: 224).

Z uvedeného je tedy patrné, že o nenárokových složkách platu rozhoduje nadřízený, ve většině případů muž. To dokládají i výsledky grafu č. 5, kdy z celkového počtu 60 dotazovaných žen jich 57 uvedlo, že jejich přímým nadřízeným je muž, zatímco jen 3

⁷¹ V Zákoně č. 361/2003 Sb. §112 odst. 3 je stanoveno: „Příslušník a příslušnice mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Za stejnou službu nebo službu stejné hodnoty se považuje služba stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je konána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby, při stejné nebo srovnatelné služební výkonnosti a výsledcích ve výkonu služby.“

⁷² V Zákoně č. 361/2003 Sb. §122 odst. 1 je stanoveno: „Osobní příplatek je nenárokovou složkou služebního příjmu, kterou lze ocenit výkon služby v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Rozhodnutí o přiznání, změně nebo odejmutí osobního příplatku musí být písemně odůvodněno.“

⁷³ V Zákoně č. 361/2003 Sb. §123 je stanoveno: „Příslušníkovi lze poskytnout odměnu, kterou je možno jednorázově ocenit a) splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu, b) splnění náležitých služebních úkolů, c) dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku.“

uvedly, že jejich přímou nadřízenou je žena. Lze tedy očekávat, vzhledem k segregovanosti mužských a ženských rolí/úloh u policie, že nadřízení-muži budou spíše výše či častěji, odměňovat své mužské kolegy, než ženy. Mají spíše zkušenost s tím, co tito kolegové dělají, co je náplní jejich práce. V této souvislosti lze mluvit i o existenci tzv. old-boys networks, tj. sítí neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži pracovními i mimopracovními činnostmi, a kdy pro ženy bývá obtížné do těchto genderově homogenních i zájmově orientovaných skupin a vztahů vstoupit. (Křížková, Pavlica, 2004).

Nicméně i v této otázce předvýzkum ukázal, že by bylo vhodnější položku přeformulovat. Oproti původnímu znění, jež nabízelo pouze dvě hodnotitelné odpovědi, jsem se rozhodla novou otázku konstruovat tak, aby nyní otázka obsahovala plnou škálu možných odpovědí. Její nová formulace tudíž zároveň eliminuje nutnost nabídnutí otevřené odpovědi, které se ukázalo jako genderově velmi zajímavé a relevantní, ale statisticky velmi špatně hodnotitelné. Tato nová konstrukce také umožňuje případné přidání dalších otázek do této položky bez zbytečného časového zatížení respondentek. Alternativně by bylo možné v novém dotazníku tuto otázku zcela zrušit a přidat ji do položky č. 7 (na str. 83), jež srovnává muže policisty a ženy policistky. Zde je tedy navrhované nové znění této položky:

11. Jak moc souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícím výrokem?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
Muž - policista je za stejnou práci finančně ohodnocen lépe než žena – policistka						

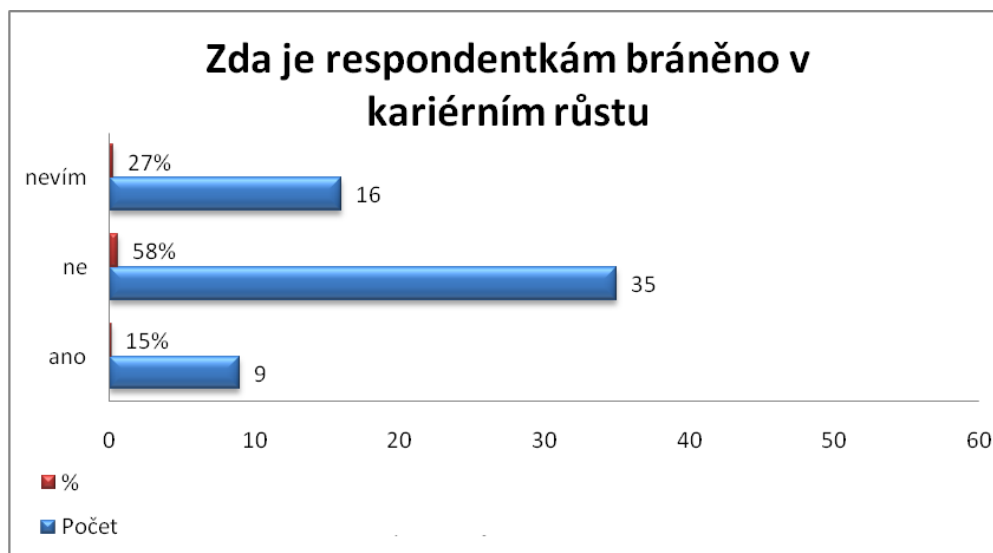
Poznámka: Položka č. 10 se ptala na pohlaví nadřízeného a je diskutována na str. 72.

3.3.11. Je respondentkám bráněno v kariéřním růstu?

O policii můžeme mluvit jako o genderované organizaci, která vznikala v souladu s hodnotami odpovídajícími maskulinnímu modelu chování a jednání, které dominovali a dominují muži. V roce 2008, kdy v řídicích funkcích pracovalo 331 žen a 4613 mužů

(viz tabulka č. 3), se dalo předpokládat, že ženám se bude hůře postupovat v kariérním žebříčku. Následující otázka se tedy ptala na možnosti kariérního růstu žen policistek a zcela záměrně zněla: „**Máte pocit, že je Vám bráněno v kariérním růstu?**“

GRAF č.: 12 (Otázka č. 12 v dotazníku předvýzkumu)



Z výsledků grafu č. 12 vyplývá, že v odpovědi na otázku mají-li ženy pocit, že je jim bráněno v kariérním růstu, více než polovina respondentek (58%) odpověděla záporně. Necelá třetina žen (27%) odpověděla, že neví. A zbývající 15% dotazovaných je přesvědčeno, že jim v kariérním růstu bráněno je. Tyto respondentky si mohly vybrat z důvodů bránících jejich kariérnímu růstu, jež jim byly v dotazníku nabídnuty a zároveň jim byl dán prostor, formou volné odpovědi se k této skutečnosti vyjádřit.

Jako důvody, které je brzdí v jejich profesním růstu, respondentky uvedly - obsah „Závěru služebního hodnocení“, nedostatek zkušeností a nemožnost dalšího vzdělávání. Jedna z dotazovaných žen napsala: „*ke každému dalšímu vzdělávání potřebuji souhlas nadřízeného, který je u nás na OHS většinou záporný*“. Podobný důvod uvádí i další z respondentek: „*pro kariérní růst je třeba dalšího vzdělávání a k tomu je potřeba souhlasu nadřízeného, který ne vždy s dalším studiem svého podřízeného souhlasí*“ a obdobně i další uvedly: „*problémy se souhlasem nadřízeného o přeřazení k jinému útvaru (kde mohu mít vyšší hodnost), problémy se souhlasem ke studiu*“ nebo „*souhlas nadřízeného kvůli nedostatku policistů*“. Další respondentka uvedla: „*problematika výběrových řízení*“. Jedna z respondentek, která odpověděla, že jí není bráněno v kariérním růstu, ještě dodala: „*vzhledem k tomu, že mám povoleno denní studium na PA*“. Z výsledků grafu č. 14 je tedy zřejmé, že více jak polovina respondentek nemá problémy s kariérním růstem. Avšak téměř třetina respondentek si není jistá, zda je jim bráněno v profesním růstu. Může být

dáno jejich krátkým působením v řadách policie, neboť spadají do kategorie délky služby do jednoho roku. Ty respondentky, jež se domnívají, že je jim bráněno v kariérním růstu, jsou ženy, pro které byla právě možnost kariérního růstu a zvýšení kvalifikace jedním z důvodů při volbě stát se policistkou. Jsou to ženy se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, zastoupené ve všech třech kategoriích délky služby, viz graf č. 19.

Respondentky ve volné formě odpovědi nejčastěji uváděly jako důvod nemožnosti kariérního růstu nesouhlas nadřazeného s jejich dalším vzděláváním. Absence dalšího vzdělání je nicméně limitujícím faktorem pro účast ve výběrovém řízení. Zákon o služebním poměru č. 361/2003 Sb. v § 22 přesně stanovuje podmínky výběrového řízení na služební místo, tj. že uchazeči a uchazečky musí splňovat následující podmínky: stanovený stupeň vzdělání, obor nebo zaměření vzdělání, jestliže jsou pro služební místo stanoveny, stanovenou dobu trvání služebního poměru, jiný zvláštní požadavek, jestliže je pro služební místo stanoven a podle závěru služebního hodnocení dosahuje uchazeč/ka alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. Souhlas/nesouhlas nadřazeného souvisí s ustanovením § 73 Zákona o služebním poměru č. 361/2003 Sb., který vymezuje služební volno při studiu. Policista/ka si požádají služebního funkcionáře o poskytování služebního volna při studiu, přičemž *„souhlas služebního funkcionáře s poskytováním tohoto volna zavazuje bezpečnostní sbor povinností umožnit příslušníkovi získání nebo rozšíření vzdělání a příslušníka zavazuje povinností setrvat po skončení studia ve služebním poměru po stanovenou dobu, případně uhradit náklady, které bezpečnostní sbor vynaložil v souvislosti s jeho studiem.“*. Např. náklady na studium při výkonu služby v magisterském či doktorském programu činí dvě stě tisíc korun. (Tomek, 2007). Pokud dotyčná/dotyčný musí studovat v době svého volna či čerpat si na studium dovolenou a má-li navíc rodinu, dostává se do velmi složité a náročné situace. Z vlastní zkušenosti vím, že skloubit výkon služby s rodinným životem a studiem je volbou strategií kompromisu a vyjednávání. Toto vyjednávání dle mého názoru znamená především vyjednávání o povinnostech souvisejících s dělbou domácí práce, péčí o děti (především v malém věku) a rodinu. Ve společnosti, kde je stále převážně kladena zodpovědnost za tuto péči na ženu je především pro ženy obtížné se vymanit z tradičního diskurzu mateřství a péče o děti. (Hašková, Zamykalová, 2006)⁷⁴.

Z odpovědí respondentek dále vyplývá, že dalším faktorem určujícím možný kariérní postup je „Závěr služebního hodnocení“. V zákoně o služebním poměru č. 361/2003 Sb.

⁷⁴ Pro současnou českou společnost je například v porovnání s jinými evropskými zeměmi typická tříletá rodičovská dovolená, kterou čerpá kontinuálně matka dítěte, malý počet zařízení péče o děti do tří let, relativní dostatek státem dotovaných zařízení péče o děti od tří let, malý podíl matek pracujících na částečné úvazky apod. (Hašková, Zamykalová, 2006)

V § 203 je stanoveno, že „*služební hodnocení příslušníka obsahuje posouzení jeho odbornosti, kvality plnění služebních povinností a úrovně teoretických znalostí včetně jejich aplikace při výkonu služby.*“ (Tomek, 2007: 351) Hodnotitelem je vedoucí příslušník nebo jím pověřený příslušník, což je ve většině případů, jak vyplývá z již uvedených údajů týkající se početního zastoupení ve vedoucích pozicích, muž. Závěr služebního hodnocení určuje způsobilost příslušníka či příslušnice na pětistupňové škále (vynikající výsledky, velmi dobré výsledky, dobré výsledky s výhradami, neuspokojivé výsledky), přičemž podmínkou registrace do výběrového řízení je dosažení alespoň velmi dobrých výsledků ve výkonu služby. (Tomek, 2007). Za stávající situace lze ovšem předpokládat, že se policistky budou střetávat s neviditelnými bariérami společenskými a informačními, s existencí old-boys network, přestože v Závazném pokynu policejního prezidenta č. 141 ze dne 29. srpna 2008⁷⁵ je stanoveno v čl. 6 odst. 6: „*Při zpracování hodnocení nese hodnotitel a přímý nadřízený odpovědnost za objektivitu hodnocení a odůvodnění jeho závěru; hodnotitelé jsou povinni hodnotit svědomitě, pravdivě a spravedlivě, vyvarovat se subjektivismu a formalismu.*“ Ženy ve své snaze nalézt cestu nahoru pracovní hierarchií obvykle narážejí na tzv. skleněný strop. Jde o „*neviditelnou bariéru, která vzniká v organizacích ovládaných muži. Působí jako komplex neviditelných struktur, které ženám komplikují, až znemožňují postup na vyšší místa. Existence skleněného stropu úzce souvisí s genderovými režimy a hegemonickou maskulinitou v organizacích.*“ (Křížková, Pavlica, 200: 146).

Předvýzkum mě nicméně poučil, že je důležité, aby respondentky byly zcela jasně instruovány, na které otázky mají odpovídat a na které nikoliv. Rozhodla jsem se tedy v novém dotazníku explicitně přidat sdělení, které by respondentky navádělo na další otázku v závislosti na jejich odpověď na předchozí otázku. Nová otázka č. 12 by tedy zněla:

12. Máte pocit, že je Vám bráněno v kariérním růstu?

Ano	
Ne	
Nevím	

⁷⁵ Stanoví způsob provádění služebního a průběžného hodnocení příslušníků Policie České republiky a provádění hodnocení pracovní výkonnosti zaměstnanců Policie České republiky

A její dovětek by byl formulován následovně: **Pokud jste na otázku č. 12 odpověděla „ne“ nebo „nevím“, pokračujte prosím rovnou k otázce č. 14. V případě, že jste odpověděla „ano“, odpovězte prosím i na otázku č. 13.**

Z nové formulace otázky je zcela evidentní, že pouze ty respondentky, které odpověděly „ano“ na otázku č. 12 by měly zároveň odpovídat na otázku č. 13. Stejně jako u oprav v mnoha předchozích odpovědích bych i zde využila Likertovu škálu kompletních odpovědí, abych mohla určit, které z uvedených faktorů a do jaké míry limitují některé respondentky v jejich kariérách. Nová položka č. 13 by tak vypadala následovně:

13. Do jaké míry si myslíte, že uvedené faktory jsou důležité při bránění Vám v kariérním růstu?

	Velmi důležitý	Spíše důležitý	Ani důležitý ani nedůležitý	Spíše Nedůležitý	Velmi nedůležitý	Nevím
a. Nemáte možnost dalšího vzdělání						
b. Nemáte dostatek zkušeností						
c. Jste žena						
d. Máte dítě/děti						
e. Obsah „Závěru mého služebního hodnocení“, který vypracoval/a nadřízený/ná, mi neumožňuje další kariérní postup						

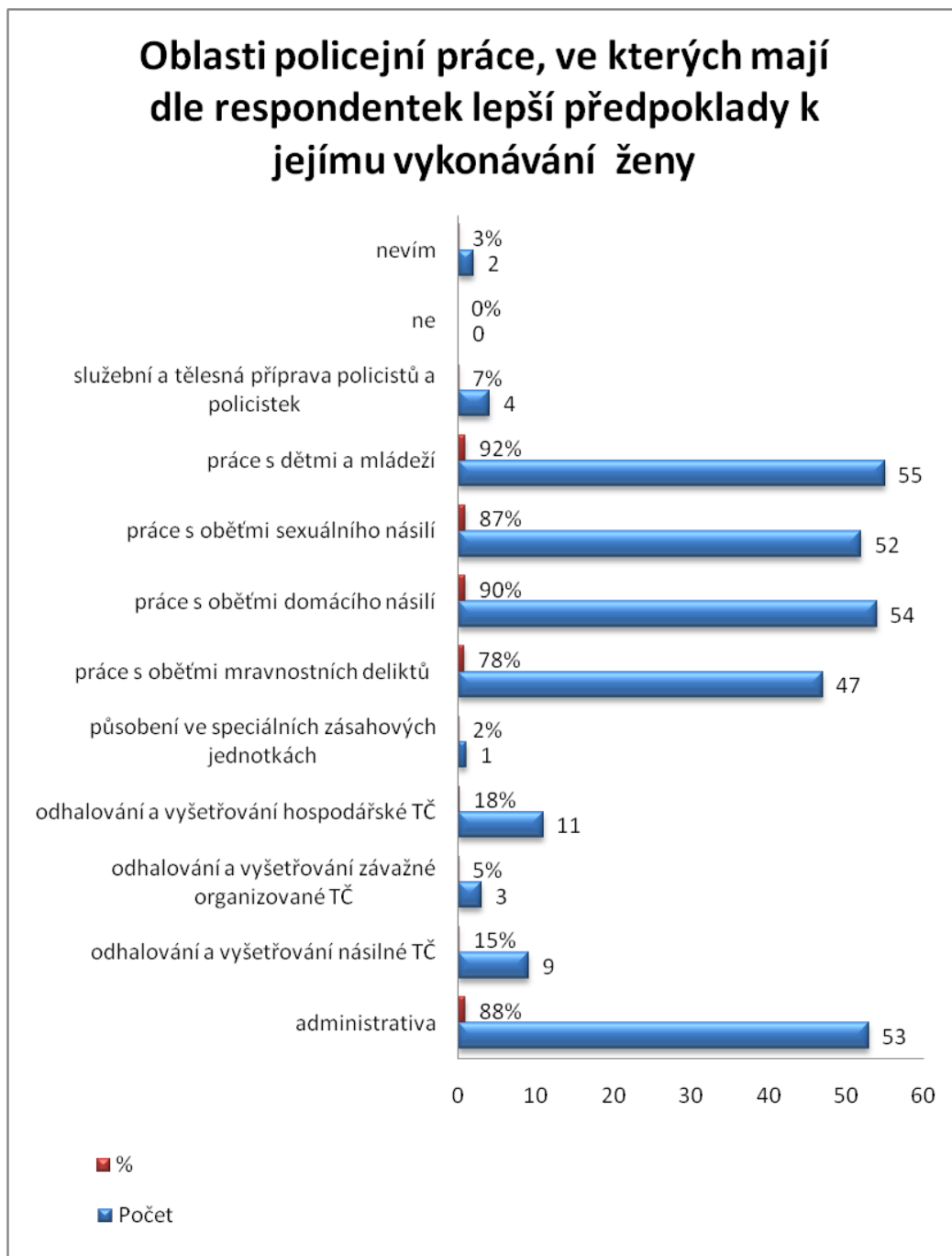
3.3.12. Oblasti policejní práce, ve kterých mají dle respondentek lepší předpoklady k jejímu vykonávání muži nebo ženy

V další části dotazníkového předvýzkumu, měly respondentky odpovědět na otázku, zda se domnívají, že v policejní práci existují oblasti, ve kterých mají muži a ženy lepší předpoklady k jejímu vykonávání. V dotazníku tedy následovaly dvě samostatné otázky, které zněly: „**Myslíte si, že jsou v policejní práci oblasti, ve kterých mají ženy lepší předpoklady k jejímu vykonávání než muži?**“ (Otázka č. 14) a „**Myslíte si, že jsou v policejní práci oblasti, ve kterých mají muži lepší předpoklady k jejímu vykonávání než ženy?**“ (Otázka č. 15). Možnosti odpovědí, které v obou otázkách respondentky měly byly „ano“, „ne“ a „nevím“. Pokud zatrhly variantu „ano“, byly žádány, aby z nabídnutého

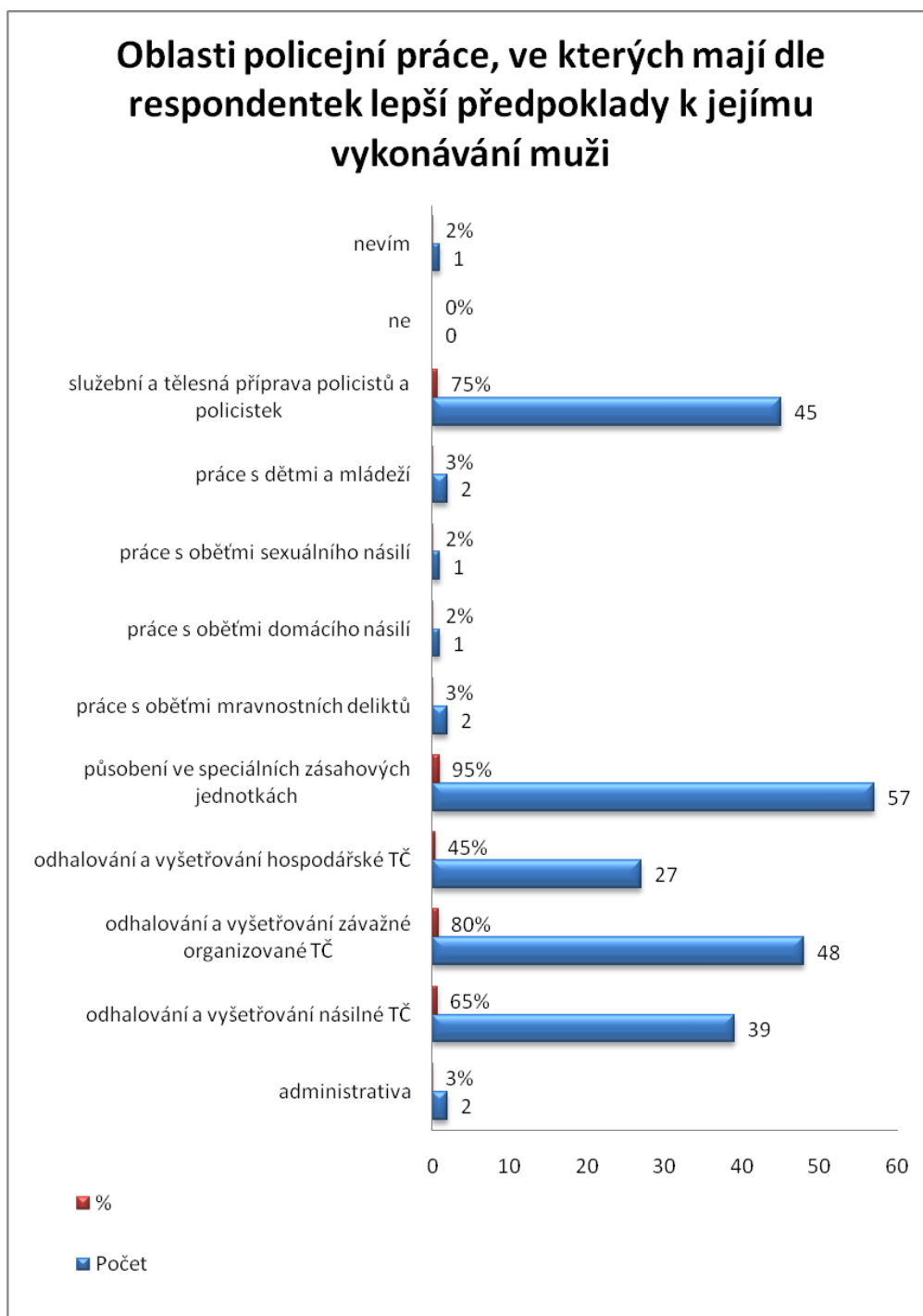
seznamu 10ti oblastí vybraly, které to podle nich jsou. Nebylo určeno, kolik mohou zatrnout možností a k dispozici byla i možnost volné odpovědi.

Podíváme-li se na výsledky odpovědí, které jsou v grafech č 13 a 14 na následujících dvou stranách, zjistíme, že respondentky preferovaly muže do pěti následujících oblastí policejní práce. Vyjma třech žen, všechny dotazované vnímají muže jako ty, jež mají lepší předpoklady k působení ve speciálních zásahových jednotkách (95%). Pro většinu z nich jsou muži ti vhodnější pro odhalování a vyšetřování závažné organizované trestné činnosti (80%) a služební a tělesnou přípravu policistů a policistek (75%). Více než polovina žen si myslí, že muži jsou lepší v odhalování a vyšetřování násilné trestné činnosti (65%) a téměř polovina se domnívá, že jsou schopnější v odhalování a vyšetřování hospodářské trestné činnosti (45%). Oblasti policejní práce, pro které nemají muži lepší předpoklady, jsou dle respondentek práce s dětmi a mládeží, s oběťmi sexuálního násilí, domácího násilí, mravnostních deliktů a administrativa. Jedna z respondentek ve volné části otázky uvedla, že další z oblastí policejní práce, pro niž má žena lepší předpoklady, je sdělování tragických událostí. Jiná z dotazovaných žen odpověděla: „*nedá se odpovědět... jsou muži i ženy, co jsou dobří v jedné věci nebo v druhé*“. Tuto jedinou odpověď lze označit za „genderově korektní“, všechny ostatní jsou genderově stereotypní. Je až s podivem, jak hluboce mají respondentky zažití stereotypy o ženách, tedy samy o sobě. Jen jediná respondentka zvolila variantu nevím, zatímco pro možnost ne se nerozhodla ani jedna z respondentek. Teoreticky by to tedy mohlo znamenat, že nevěří, že některé vlastnosti/schopnosti jsou mužům automaticky vrozeny, nýbrž je některé chápou jako naučené. Podobně je tomu i u žen (viz graf č. 14).

GRAF č.: 13 (Otázka č. 14 v dotazníku předvýzkumu)



GRAF č.: 14 (Otázka č. 15 v dotazníku předvýzkumu)



Z uvedených výsledků je zřejmé, že respondentky přisoudily mužům a ženám zcela rozdílné oblasti policejní práce, k jejímuž vykonávání by měly mít lepší předpoklady. Tyto oblasti jsou zároveň genderově výlučné, tj. vhodné pouze pro jedno pohlaví, a nikoliv pro druhé. Lze nabýt přesvědčení, že vnímání policejní práce je hluboce genderované a odpovídá společenským genderovým stereotypům, zcela evidentně jde o dělení oblasti policejní práce na tzv. „mužský“ versus „ženský“ svět. Ženský svět se týká soukromé

sféry tedy péče o domácnost a rodinu. Ve své podstatě výsledky grafu č. 13 vyjadřují provázanost genderově stereotypně vnímaných předpokladů žen k jejich působení ve veřejné sféře. Vlastnosti, společností přisuzované i vyžadované v jedné sféře, se automaticky přenášejí do sféry druhé, což ukazuje analýza odpovědí respondentek. Stereotypy, které se k jednotlivým prostředím váží, nabízí pohled na tyto činnosti a „lepší povolání“ žen či mužů v těchto činnostech působit. Z uvedeného je patrná rozdílnost v očekávání plnění genderových rolích žen a mužů. Genderová role představuje „*soubor zjevných i skrytých, nepsaných předpisů, platných pro chování a jednání žen a mužů a vztahů mezi nimi. Ženám a mužům jsou přisuzovány různé práce, hodnoty, povinnosti a odpovědnosti. Genderové role se vytvářejí a utvrzují zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání, společenských norem a hodnot.*“ (Valdrová, 2006: 11).

S pozicemi v substrukturách jsou spojena různá diferencovaná očekávání – role (rolové výšeče). Uvědomíme-li si, že genderová struktura je jen jednou ze společenských struktur, pak musíme přijmout tezi, že se i u genderových rolí jedná o „pouhé“ rolové výšeče, které jsou sice ve všech interakcích přítomné, ale zdaleka ne rozhodující. Členové společnosti se nedají redukovat na jedinou identitu, protože jsou schopni hrát a také hrají tu roli, kterou od nich aktuální společenský kontext (pracovní trh, rodina, veřejný život, životní svět) vyžaduje. (Šmausová, 2002). Jsou zde však také společenské instituce, které vyžadují od svých členů, aby hráli tu roli, která odpovídá v podstatě jejich pohlaví, resp. heteronormativitě a představě o „ženských“ a „mužských“ rolích. Společenské struktury jsou přiřazeny určitému genderu. Proto také nedefinují své funkce, pozice a role genderově neutrálně, ale převážně buďto „mužsky“, nebo „žensky“.

Šmausová připomíná, že se přešlo od představy biologické danosti rozdílnosti pohlaví k představě sociální danosti rozdílnosti genderu. Ženami a muži se lidé nerodí, ale stávají se jimi v socializačním procesu. Tento proces je ale obvykle chápán tak, že vytváří homogenní a neměnné genderové identity. Jednoznačná genderová identita legitimizuje nízký status žen ve vertikální struktuře. Upozorňuje, že sociální prostor, ať instituce nebo tzv. privátní sféra, je genderově uspořádán a členové společností v něm hrají požadovanou genderovou roli bez ohledu na pohlavní zařazení svého těla. Ve vědě i „ženy“ hrají „mužskou“ roli, při přebalování kojence hraje i „muž“ tzv. „ženskou“ roli. Šmausová mluví o neexistenci jednoznačného a úplného připsání genderových vlastností podle určitých tělesných znaků. Členové společnosti hrají spíše tu genderovou roli, kterou od nich vyžaduje genderový kontext čili gender té instituce, ve které právě

aktivně vystupují. (Šmausová, 2002). A právě policie je tou genderovanou institucí, jež je běžně vnímána jako ta mužská.

Z výsledku dotazníkového šetření je patrné reprodukování zažitých genderových stereotypů samotnými ženami, přičemž právě ty představují společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. (Křížková, Pavlica, 2004). V případě, že by se žena – policistka, která neodpovídá ideální představě „pravé“ ženy, rozhodla vystoupit z této genderové role a zároveň přijala společností přisuzované vlastnosti mužů, „*může na scéně vyvolat zmatek; okolí se cítí překvapeno nebo dokonce odmítá alternativní chování akceptovat.*“ (Valdrová, 2006: 11), či dokonce je „*jedinec, který se vymyká zakořeněným představám o vzájemném soužití mužů a žen, vnímán jako potenciální hrozba další existence 'lidstva'.*“ (Křížková, Pavlica, 2004: 76).

Nicméně i v těchto položkách předvýzkum ukázal, že obě položky nejsou vhodně konstruované a je potřeba je přeformulovat. Stejně jako v několika předchozích otázkách jsem se zde rozhodla pro kombinaci obou otázek do jedné prostřednictvím komparativních výroků o ženách a mužích, jež budou respondentky hodnotit na Likertově škále kompletních odpovědí. Touto změnou se jednak eliminuje nejasná první část každé otázky, po níž pouze ty respondentky, jež odpověděly pozitivně na tuto první část, pokračovaly v zatrhávání dalších odpovědí. Také bude možné jasně a přímo určit míru, do jaké si respondentky myslí, že ženy jsou v dané oblasti lepší či horší než muži. Formulace nové položky č. 14 je tedy následující:

14. Do jaké míry si myslíte, že v následující policejní práci mají ženy lepší předpoklady k jejímu vykonávání než muži?

	Mnohem lepší než muži	Spíše lepší než muži	Ani lepší ani horší než muži	Spíše horší než muži	Mnohem horší než muži	Nevím
a. Administrativa						
b. Odhalování a vyšetřování násilné trestné činnosti						
c. Odhalování a vyšetřování závažné organizované trestné činnosti						
d. Odhalování a vyšetřování hospodářské trestné činnosti						
e. Působení ve speciálních zásahových jednotkách						
f. Práce s oběťmi mravnostních deliktů						

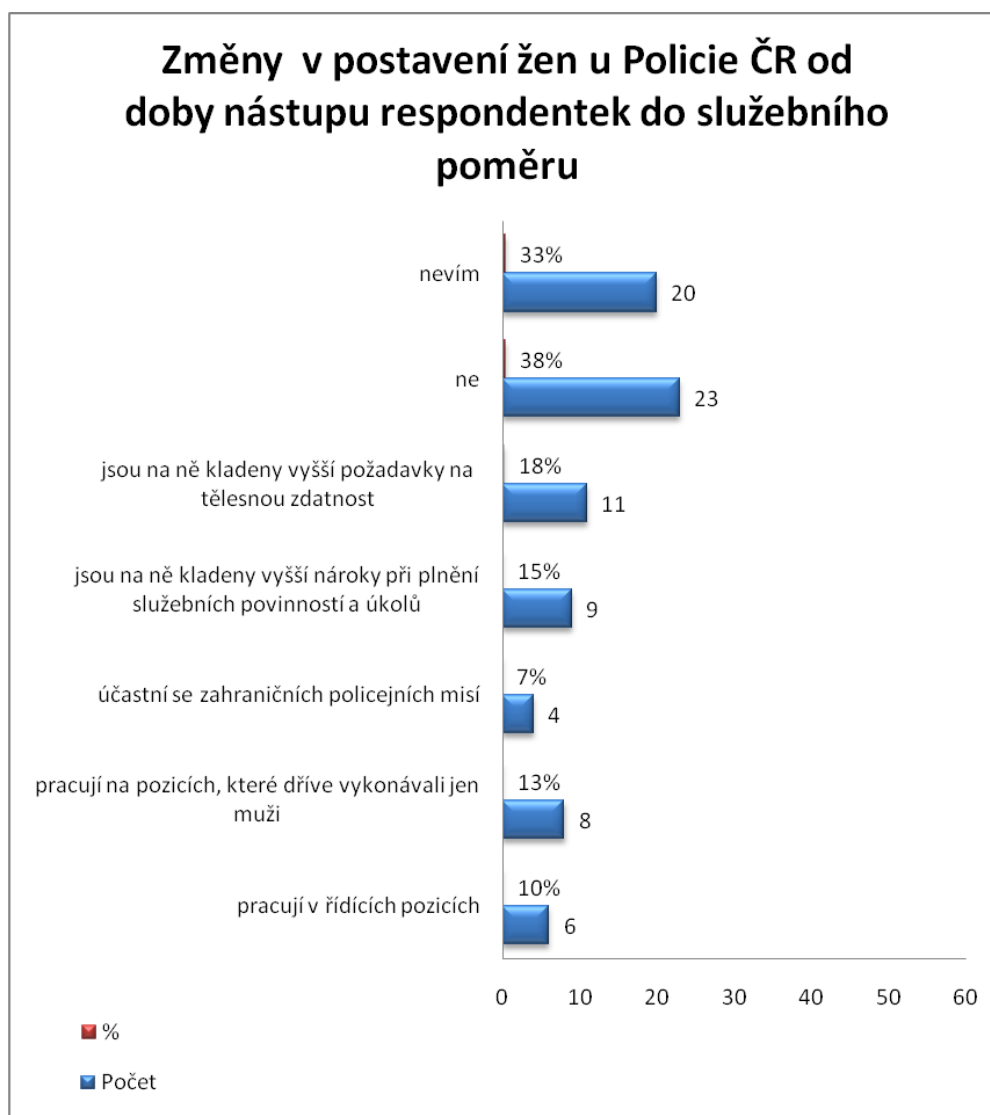
g. Práce s oběťmi domácího násilí						
h. Práce s dětmi a mládeží						
i. Služební a tělesná příprava policistů a policistek						

3.3.13. Změny v postavení žen u Policie České republiky od doby nástupu respondentek do služebního poměru

Je zřejmé, že počet žen u policie stále roste a některé z žen se dostávají na pozice, které byly dříve tradičně mužskou doménou. To dokazují i odpovědi respondentek znázorněné v grafu č. 15 (na následující straně). Dotazované ženy odpovídaly na otázku, která zněla: „**Myslíte si, že došlo ke změně v postavení žen u policie od doby, kdy jste nastoupila do služebního poměru?**“. Možnosti odpovědí byly „ano“, „ne“ a „nevím“, s tím, že varianta „ano“, byla dále rozvedena do pěti oblastí, z nichž mohly respondentky zatrhnout libovolný počet.

Jedna třetina respondentek se nedomnívá, že by během doby, co slouží u policie, došlo ke změně v postavení policistek. To je pravděpodobně dáno jejich krátkým působením v řadách policie. Obdobně tomu bude i u další třetiny dotazovaných, která zvolila variantu „nevím“. Respondentky, které zvolily variantu nevím, např. uváděly: „*jsem ve služebním poměru krátce, nemohu hodnotit*“. Nemožnost posoudit, zda došlo k nějakým posunům a změnám v postavení policistek, je evidentní u těch žen, které spadají do kategorie délky služby do jednoho roku, což je 70 % respondentek (viz. graf. č. 19 v předchozí části práce).

GRAF č.: 15 (Otázka č. 16 v dotazníku předvýzkumu)



Ženy sloužící ve služebním poměru déle než jeden rok uváděly změny v postavení žen u policie zejména v kladení vyšších požadavků na tělesnou zdatnost, což potvrzují i následující informace. Již třetím rokem jsou testy z kondiční přípravy pro uchazeče a uchazečky o práci u PČR a ty, kteří jsou již ve službě, prováděny v jednotné kategorii pro muže a ženy bez rozdílu věku. Požadavky na tělesnou zdatnost upravuje Závazný pokyn policejního prezidenta č. 155 z roku 2007 ze dne 2. října 2007. Problematika takto nastavených testů z kondiční přípravy vyvolává v řadách policie řadu diskusí. Například v dokumentu „Plnění priorit a postupů Ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2007“⁷⁶ se v „Soupise aktivit vztahujících se k problematice rovnosti mužů a žen v policejních školách Ministerstva vnitra a školních policejních střediscích Policie ČR za rok 2007“ Školící policejní středisko Hradec Králové PČR správy Východočeského kraje praví: „Všichni policisté (-ky) jsou tak v rámci těchto skupin SP

⁷⁶ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf

jednotně cvičeni a jsou na ně kladeny stejné požadavky jak v rámci vlastního výcviku, tak i při prověrkách ze střelecké přípravy a prověrkách z použití donucovacích prostředků, tedy v oblastech, které jsou nutné pro požadované vlastní provedení služebního zákroku“. Zástupci této školy souhlasí s fyzickou přípravou včetně stanovení požadavků na tělesnou zdatnost, ale současně dodávají, že: *„není možné zcela pominout nesporné fyziologické rozdíly mezi mužem a ženou, jejich reálnými fyzickými možnostmi v mladém, středním a pozdním věku a podrobovat je jednotným bateriím testů.“* A dále: *„Takové testy musí být logicky podhodnocené, aby byly reálně splnitelné pro věkově starší policisty i policistky a pro většinu policistů (-ek) v mladém a středním věku se stávají formalitou a ztrátou času. Výsledkem je, že mladí muži s úsměvem na tváři testy lehce plní, ženy a starší policisté v potu tváře jdou na doraz.“*⁷⁷

Respondentky se dále domnívají, že jsou na ženy – policistky kladeny vyšší nároky při plnění služebních povinností a úkolů. To by ovšem jen potvrzovalo, že ženy musí podávat vyšší výkony než muži, chtějí-li být stejně uznávané, neboť mužský výkon je stále v hierarchizované společnosti považován za hodnotnější. Ženy působí na pozicích, které dříve vykonávali jen muži a pracují v řídicích pozicích, což dokládá i výrok policistky sloužící ve služebním poměru už jedenadvacet let, Věry Vrbové. V rozhovoru pro časopis Instinkt (Vítek, 2002: 22) uvedla: *„To u policie pracovalo 99% ženských v administrativě. Dneska už je to jiné. Hodně chlapů to nechápalo, když mi bývalý šéf předával funkci. Myslím, že jsem byla jedinou šéfkou oddělení v republice. Velela jsem dvanácti mužům a dvěma psům“*, dodala s úsměvem. Přestože je žen ve vedoucích pozicích stále málo, jistý posun lze vysledovat. Podíváme-li se na výsledky v tabulkách č. 1, 2 a 3, zjistíme, že došlo k nepatrnému nárůstu žen ve vedoucích funkcích, v roce 2006 to bylo 5,1%, v roce 2007 5,83% a v červnu 2008 již 6,69%. Lze si klást otázku, zda zvýšení nároků na ženy je kompenzováno i vyšším příjmem nebo lepší možností kariérního postupu.

Předvýzkum u této otázky odhalil stejné nedostatky jako u předcházející otázky. Položka byla opět nejasná, nebylo zřejmé, zda je pro respondentky srozumitelné, jak mají přesně odpovídat na jednotlivé podotázky. Vzhledem k předchozím úpravám dotazníku jsem se i zde rozhodla pokračovat stejným způsobem a přeformulovat otázku na výroky, jež budou respondentky hodnotit prostřednictvím Likertovy škály kompletních odpovědí. Vzhledem k tomu, že v jiné pasáži dotazníku respondentky uvádějí, jak dlouho jsou ve služebním poměru, tato informace, nutná pro zpracování odpovědí na tuto položku, je k dispozici a nemusí být získávána prostřednictvím reformulace této položky. Nově konstruovaná položka č. 15 tedy zní:

⁷⁷ http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf, str. 21

15. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o tom, zda došlo ke změně v postavení žen u Policie ČR od doby, kdy jste nastoupila do služebního poměru?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
a. Ženy nyní pracují více v řídicích pozicích						
b. Ženy pracují na pozicích, které dříve vykonávali jen muži						
c. Ženy se účastní více zahraničních policejních mírových misí						
d. Na ženy jsou kladeny vyšší nároky při plnění služebních povinností a úkolů.						
e. Na ženy jsou kladeny vyšší požadavky na tělesnou zdatnost pro výkon služby.						

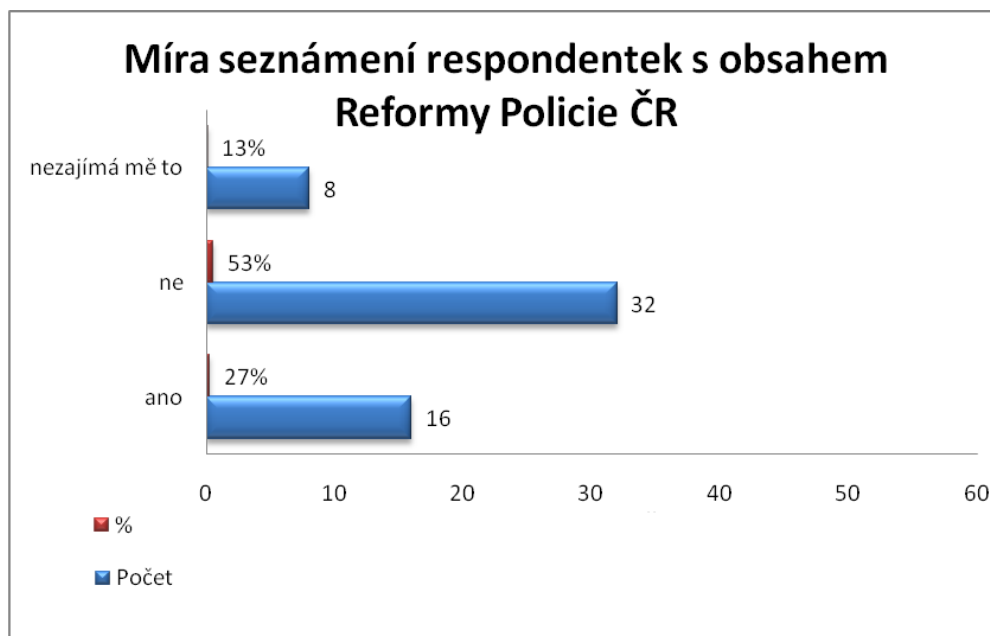
3.3.14. Míra seznámení respondentek s obsahem Reformy Policie České republiky

Reforma Policie České republiky, tak jak byla a je prezentována vedením policie a Ministerstvem vnitra ČR, by měla stanovit jasné úkoly policie, jakož i pravomoci policistů a policistek. Zároveň by měla zbavit příslušníky a příslušnice činností, které jim dlouhodobě nepřísluší. Ministr vnitra Ivan Langer v březnu 2008 v deníku Právo napsal: „*Chceme policii, která bude tam, kde ji potřebujeme. Chceme dobře placený profesionální sbor, policistky a policisty v odpovídajícím pracovním prostředí a odpovídající technikou. Chceme, aby policie byla racionální, funkční a procesně i ekonomicky dobře provázanou*

strukturou. Chceme vzdělané lidi, jejichž primárním posláním není represe, ale pomoc a ochrana nás všech. To je cílem reformy policie.“ (Langer, 2008: 6). Reforma policie je vystavěna na deseti klíčových pilířích, jimiž jsou 1. Zákon o Policii ČR (působnost, pravomoci), 2. Policie - partner dalších orgánů státu, územních samosprávných celků a veřejnosti, 3. Ekonomické postavení Policie ČR, 4. Vnitřní a vnější kontrola 5. Vzdělávání policistů - klíč k profesionalitě, 6. Služební zákon, 7. Projekt P 1000, 8. Nová struktura neuniformované policie, 9. Dost bylo papírů aneb elektronizace práce policie, 10. Debyrokratizace. Nelze si nepovšimnout, že rovnost postavení a zastoupení mužů a žen u policie, jako jedna z klíčových oblastí, zde vytyčena není. Je tedy považována za dosaženou nebo nežádoucí, či irelevantní?

Vzhledem k důležitosti a aktuálnosti tématu byla v rámci dotazníkového šetření zařazena otázka zjišťující míru seznámení respondentek s reformou policie. Otázka zněla: **„Jste seznámena s obsahem Reformy Policie ČR, tak jak byla představena vedením policie?“** Možnosti odpovědí jsou zachyceny v následujícím grafu:

GRAF. č.: 16 (Otázka č. 17 v dotazníku předvýzkumu)



Na otázku tuto odpovědělo 56 respondentek z celkového počtu 60. Z nich více jak polovina odpověděla, že seznámena není (53%). Jen necelá třetina žen je s reformou seznámena (27%). Některé z respondentek nesouhlasí s jednotlivými jejími pilíři, jedna z dotazovaných napsala, že se jedná o „kombinaci různých systémů ze světa viz

Holandsko“, jiná uvedla, že „Reforma je závislá na novele zákona o Policii ČR a to se neustále mění a upřesňuje, padly oblasti, jsou navrženy nové krajské správy“. Další respondentka nesouhlasí s pilířem, který řeší „prodloužení zkušební doby na 3 roky“. Zbývajících 15% respondentek odpovědělo, nezajímá mě to.

Z výsledků uvedených v grafu č. 16 lze usuzovat, že informovanost o změnách týkající se reformy policie je v řadách respondentek poměrně malá. Podíváme-li se na výsledky grafu č. 2, zjistíme, že jen 45% respondentek je zcela spokojených se svou prací, což může být dáno právě i neinformovaností. Spokojenost předpokládá informovanost, která je většinou zcela lhostejná. Pouze k 27% dotazovaných žen se dostaly informace týkající se zamýšlených změn, které principálně mění policii. A to i navzdory tomu, že Reforma Policie ČR patří mezi cíle stanovené programovým prohlášením vlády a je jedním z nejvýznamnějších kroků Ministerstva vnitra v tomto volebním období a je jí věnována značná pozornost i v médiích. Nabízí se tedy otázka, jak je možné, že ty, jichž by se měla reforma dotýkat, tj. policistů a policistek, v tomto případě především policistek, nedisponují potřebnými informacemi, nebo projevují minimální zájem. Je zde tedy evidentní nesoulad ve „vnější“ prezentaci, poskytované veřejnosti a ve „vnitřní“ informovanosti v rámci resortu.

Zaměříme-li se na konstrukci této dotazníkové otázky a odpovědi na ní, zjistíme, že pro následný reprezentativní výzkum by bylo příhodné tuto otázku minimálně přeformulovat tak, aby bylo zcela jasné, na co respondentky odpovídají. Otázka může být buď postavena takto:

16. Jste seznámena s obsahem Reformy Policie ČR, tak jak byla představena vedením policie?

Ano	
Ne	
Nevím	

Nebo je možné se ptát, zda respondentky zajímá reforma policie (tj. „Zajímá vás reforma policie?“, odpovědi opět „ano“, „ne“ a „nevím“). Rozhodně ale není možné položit vágní otázku „zajímá vás to?“, z níž není na první pohled zřejmé, k čemu se přesně váže. Pokud bychom měli ambice poodhalit důvody, jak strukturální, tak osobní, proč je s policejní reformou seznámeno tak relativně málo respondentek, bylo by nutné se ptát dále, zejména těch respondentek, které jsou s reformou již (např. „Co by mělo být podle Vás učiněno,

aby bylo s reformou policie seznámeno více policistek?"). Pro nový dotazník jsem se nicméně rozhodla nechat tuto otázku v její jednoduché variantě.

4. Závěr

Společnost se vyvíjí a ženy se čím dál více realizují ve sférách, které byly dříve výhradním působištěm mužů, přesto se stále setkáváme s tradičními stereotypními představami o ženách a mužích, kdy ženy jsou vnímány optikou různých předsudků. Narážíme na přetrvávající genderové stereotypy, předpokládající, že ženy a muži jsou předurčení k plnění určitých rolí, že jsou ženské a mužské práce, ve kterých je rozhodující jen pohlaví nikoliv osobnost jedince. K tomu si dovolím odkázat se na vídeňskou filosofku Hertu Nagl-Dočekal, která se ve své knize *Feministická filosofie* snaží obhájit status a opodstatnění feministické filosofie a následně rozvinout její kritickou roli v znovupromýšlení filosofických teorií za účelem zabudování *perspektivy spravedlnosti z hlediska pohlaví* do současné filosofie. (Černá, 2007). Neexistuje žádný konstantní historicky nezávislý dělicí vzorec, pokud jde o „rozdílné úkoly“ mužů a žen. Pojmy „muž“ a „žena“ představují kategorie sociálního řádu. (Nagl-Dočekal, 2007).

Snahou mé diplomové práce bylo zjistit, zda z pohledu žen – policistek fungují u Policie ČR (genderované organizaci) ony zabudované neuvědomělé genderové stereotypy, jež ženy a muže predeterminují k určitým úkonům a staví je do určitých pozic. Zajímala jsem se o názory a postoje žen z genderové perspektivy. Snažila jsem se získat přínosné informace vypovídající o současném postavení žen u Policie ČR z pohledu samotných policistek, o tom zda v rámci služebního poměru (rozhodování, odměňování, profesní postup, přístup ke vzdělání, atd.) dochází k uplatňování principu rovnosti příležitostí pro ženy a muže.

Vzhledem k tomu, že jsem nikdy v minulosti nekonstruovala dotazník pro kvantitativní reprezentativní výzkum, rozhodla jsem se ve své diplomové práci nejprve vytvořit pracovní dotazník, jehož validitu a způsobilost otestuji v předvýzkumu. Takto vytvořený dotazník v mé práci fungoval primárně jako nástroj ke zjišťování jeho způsobilosti. Ve svém předvýzkumu jsem ověřovala vhodnost dotazníkového šetření jako efektivního nástroje sběru dat. Zkoumala jsem, zda jsou připravené otázky srozumitelné, logické a relevantní. Mou snahou bylo zjistit, zda by takovýto dotazník mohl být použit pro případný reprezentativní výzkum, jenž by zkoumal postavení žen u policie ČR, a který zatím nebyl v naší zemi nikdy proveden. Cílem bylo tedy primárně otestovat výzkumný nástroj, i přesto ale dotazník přinesl genderově velmi zajímavé výsledky, jež zmíním v závěru své práce jako první. Poté se zaměřím na celkové zhodnocení dotazníku a jeho

novou konstrukci, jež jsem postupně představila v empirické části své práce, a jímž celou práci uzavřu.

Podíváme-li se na výsledky dotazníkového předvýzkumu, zjistíme, že hlavním motivačním činitelem ke vstupu k Policii ČR byla pro respondentky potřeba seberealizace v zaměstnání, tj. zajímavá práce a možnost kariérního růstu, což jen potvrzuje současný společenský trend směřující k sebeuplatnění a finanční nezávislosti žen. Všechny dotazované ženy spojují svou budoucnost s Policií ČR, ani jedna z respondentek neuvedla, že u této organizace v horizontu 5 let pracovat nebude. V souvislosti s jejich motivy vstupu k policii, kdy trvalé sociální výhody a jistoty byly tím druhým nejsilnějším motivem, lze usuzovat, že garantované hmotné zajištění, možnost odchodného a výslužného za dlouholetou službu a řada sociálních a kulturních benefitů jsou těmi rozhodujícími činiteli pro setrvání u policie. Vzhledem k tomu, že se stále nedaří zajistit personální stabilitu bezpečnostního sboru, vnímám tuto skutečnost jako pozitivní poznání.

Za jedny z genderově nejzajímavějších zjištění mého výzkumu, a tudíž zjištění, jež nesou velkou vypovídací váhu o roli genderu, považuji diskrepance v pohledech respondentek na ženy a muže ve vedoucích pozicích a genderové složení pracovního kolektivu. Zaměříme-li se na zastoupení žen ve vedoucích pozicích, zjistíme, že pouze tři z celkového počtu 60 respondentek uvedly, že mají nadřízenou ženu. Malé zastoupení žen dokládají i údaje poskytnuté Odborem personální práce a vzdělávání na Policejním prezidiu, týkající se početního a procentuálního zastoupení žen a mužů ve služebním poměru z hlediska jejich funkčního zařazení. Na základě zjištěných skutečností lze tedy usuzovat, že v rámci policie dochází ke genderové vertikální segregaci, jež je spojována s koncentrací žen a mužů na různých úrovních organizačních hierarchií. Co se týče preference volby nadřízeného, lze konstatovat, že pokud respondentky nějaké pohlaví upřednostňují, pak jde v drtivé většině o pohlaví mužské. K podobným výsledkům dospěl i již zmiňovaný reprezentativní výzkum „Ženy armády České republiky“, zpracovaný personální sekci Ministerstva obrany ČR v roce 2002.

Ženy sloužící v ozbrojených silách tedy bez ohledu na to, zda se jedná o policii či armádu, mají raději za velitele či nadřízené muže než ženy. Když se respondentky rozhodovaly, kdo je lepší nadřízený, ani jedna z nich neodpověděla, že žena. Více než jedna třetina z dotazovaných policistek by chtěla za pět let pracovat ve vedoucí pozici, nicméně jako svou nadřízenou by si ženu vybrala, pokud by tuto možnost měla, pouze jedna z respondentek.

Tento nesoulad má s největší pravděpodobností genderový základ, neboť ženy viditelně nereflektují genderové důsledky jak svých názorů a přání, tak argumentů. Genderovým stereotypům odpovídá i ona preference mužů v rozhodovacích pozicích. Ono upřednostňování lze vidět jednak v jisté připravenosti a podřízenosti žen, ke které jsou v průběhu dětství v rámci genderové socializace vedeny a zároveň v určité symbolické spojitosti mužství a nadvlády jakožto „přirozenější, od přírody dané“ souhry.

Byla-li by respondentkám dána možnost zvolit si složení svého pracovního týmu, více jak polovina z nich by dala přednost takovému, ve kterém by převažovali muži. Ani jedna z dotazovaných by nechtěla spolupracovat ve skupině, ve které by převažovaly ženy. Z doložených výsledků je zcela zřejmé, že ženy u policie upřednostňují spolupráci s muži. Mohlo by se zdát, že ženy budou své kolegyně upřednostňovat jako spolupracovnice či nadřízené, že zde bude existovat vzájemná ženská solidarita, ale opak je pravdou. Jedním z možných vysvětlení, proč ženy nechtějí spolupracovat s ostatními ženami, by mohla být obava ze vzájemné konkurence v organizaci, kde dominují muži. Lze se tedy domnívat, že přijmou-li ženy „mužské vidění“ a vůči ženám se vymezí, mohou v genderové hierarchii stoupat. Vlastnosti, které respondentky přisuzovaly mužům, byly jednoznačně ty, které se obvykle dávají do souvislosti s tzv. maskulinní povahou, tj. odvaha, rozhodnost, schopnost rychlého úsudku, aktivita a samostatnost. Ženy naopak charakterizovaly tzv. feminními vlastnostmi jako jsou píle, empatie, laskavost, vstřícnost a přizpůsobivost. V této souvislosti lze mluvit o genderové hierarchii osobnostních vlastností, kdy ženy jsou ty pasivnější a emocionálnější, zatímco muži aktivnější a racionálnější. Toto genderové schéma má pak za následek diskriminační jednání, kdy jsou ženy a muži charakterizováni dle genderových stereotypních charakteristik, bez ohledu na osobnostní odlišnosti.

Podíváme-li se na oblasti policejní práce z hlediska lepších předpokladů žen a mužů k jejímu vykonávání, zjistíme, že respondentky zvolily pro obě pohlaví zcela odlišné sféry působení. Nejen že jsou tyto oblasti naprosto rozdílné, ony jsou zároveň i genderově výlučné, vhodné jen pro jedno pohlaví. Evidentně jde o dělení oblastí policejní práce na tzv. „ženský“ svět v opozici k tomu „mužskému“, soukromá sféra versus veřejná. Můžeme tak nabýt dojmu, že vnímání policejní práce je hluboce genderované a odpovídá společenským genderovým stereotypům. Je zde zřejmá rozdílnost v očekávání vykonávání genderových rolí žen a mužů. Z analýzy odpovědí respondentek zcela jasně vyplývá, že vlastnosti, které jsou pro společnost žádoucí a očekávané v jedné sféře, se automaticky přenášejí do sféry druhé. Genderové stereotypy pojící se k určitým prostředím umožňují dívat se na tyto činnosti a „lepší povolání“ žen či mužů v těchto činnostech působit.

To potvrzují i zmiňované stereotypní odborné publikace, které pracují s tradičními stereotypními představami o vlastnostech a rolích žen a mužů ve společnosti.

Z výsledku dotazníkového předvýzkumu je patrné reprodukování zažitých genderových stereotypů samotnými ženami. Je velmi překvapivé, jak hluboce mají respondentky zažité stereotypy o ženách obecně i o sobě samých. Domnívám se, že postupnou změnou genderových stereotypů by došlo ke zkvalitnění podmínek pro výkon služby žen u policie, a tím i využití potenciálních lidských zdrojů v policii. Nicméně, mým cílem bylo nejen zpracování genderového pohledu na situaci žen u Policie České republiky a obohacení současného stavu znalostí této problematiky, ale zejména otestování dotazníkového šetření jako nástroje pro reprezentativní kvantitativní výzkum. Zde je nutné konstatovat, že navržený dotazník nelze použít v jeho stávající podobě. Odpovědi respondentek v předvýzkumu ukázaly, že některé otázky v dotazníku jsou formulované dobře, většina je ale velmi problematických a je třeba je zcela nově formulovat a konstruovat do nových položek. Největší slabinou navrhovaného dotazníku byly zdvojené otázky a předdefinované, někdy i sugestivní, odpovědi v některých položkách dotazníku. Problematičnost takto položených otázek se okamžitě projevila v odpovědích respondentek, které někdy na danou otázku pro její vágnost či nesrozumitelnost ani neodpověděly. Další slabinou byly nekompletní nabízené kategorie odpovědí, jež nechávaly příliš velký a nejasný prostor pro analýzu daných odpovědí.

Každá otázka z navrhovaného dotazníku předvýzkumu byla detailně zhodnocena v samostatné sekci empirické části, a pokud bylo třeba otázku přeformulovat, byla i navržena formulace či konstrukce zcela nové otázky. V některých případech byly otázky rozděleny na dvě samostatné otázky, jinde jsem byla zase nucena otázky naopak spojit do jedné. Jako velmi účinné mi při reformulaci dotazníkových položek přišlo využití výroků (v některých případech i komparativních), nikoliv otázek, na něž respondentky budou odpovídat pomocí Likertovy škály kompletních odpovědí. Vzhledem k tomu, že jsem tímto způsobem postupovala u každé ze 17ti původních otázek navrhovaného dotazníku, ve finále jsem samozřejmě vytvořila dotazník nový, jehož návrh předkládám v příloze č. 2 a jež považuji za jeden z nejdůležitějších výstupů mé diplomové práce.

Doufám tedy, že nově navrhovaný dotazník bude použitelný pro skutečný výzkum zaměřený na postavení žen u policie ČR, který, jak jsem již několikrát poukázala, dosud nebyl proveden. Byla bych proto velmi ráda, kdyby má práce a její výsledky byly přínosné, inspirativní a obohacující právě v tomto ohledu, a případně se staly impulsem

pro genderové reprezentativní výzkumy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů v rámci Policie ČR.

Seznam literatury a zdrojů

Literatura

- Allen, M. 1996. „Defiant V.M.I. to admit women, but they will face tough rules.“ *New York Times*, 22.9.1996 s. 18. In Renzetti, Claire. M., Curran, Daniel. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*, Praha: Karolinum.
- Braumová, Dana. 2007. „Dámy s ostrou municí“. *PRÁVO magazín* (32). 11.8.2007: 8 – 11.
- Disman, Miroslav. 2005. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
- Bauwens, Eric. 1993. „Zapojení žen do belgických ozbrojených sil“. In Sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů. *Ženy v ozbrojených silách*. Praha: Oddělení sociálního řízení MO ČR v redakci IMPULS.
- Beauvoir, Simone de. 1967. *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis.
- Bourdieu, Pierre. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.
- Čermáková, Marie. 1999. „Gender a pracovní trh“. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha.
- Černá, Karolina. 2007. *Filosofovat z pozice zájmu o osvobození žen*. Dostupné z <http://www.genderonline.cz>.
- Čírtková, Ludmila. 2004. *Policejní psychologie*. Praha: Portál.
- Farkašová, Etela, Szapuová, Mariana. 2003. „Případ Gilliganová – epistemologické a metodologické otázky feministického výzkumu“. In *Filozofia: minulé podoby - současné perspektivy* (ed.: E. Farkašová, M. Szapuová). Zborník z konferencie KFDF, Bratislava: Maxima press. 2003, s. 47-52.
- Gjuričová, Šárka. 1999. „Konstrukce gender: maskulinita a feminista z odlišných perspektiv“. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha.
- Hašková, Hana, Zamykalová, Lenka. 2006. „Mít děti - co je to za normu? Čí je to norma?“. *Biograf* (40-41): 130 odst. Dostupné z <http://www.biograf.org/clanky/clanek.php?clanek=v4001>.
- Havelková, Hana. 2008. *Transformace, která nikdy nezačala: ženy v české vědě*. 5.3.2008 Dostupné z <http://www.veda.cz/article.do?articleId=22767>.
- Hynková, Martina, Kárníková, Barbora, Souralová, Adéla. 2006. „Stát a nevládní neziskové organizace zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů.“ In Petr Pavlík, ed., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2006*. Praha: Nadace Open Society Fund Praha. s. 110-122.
- Letherby, G. 2003. *Feminist research in theory and practice*. Philadelphia: Open University Press: 61-79.
- Chandlerová J., Bryantová L., Bunyardová T. 1993. „Ženy v boji“. In Sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů. *Ženy v ozbrojených silách*. Praha: Oddělení sociálního řízení MO ČR v redakci IMPULS.
- Kovařík, Zdeněk. 2003. *Problémy vztahu policistů ke službě*, Praha: Police history.
- Kiczková, Zuzana. 2001. „O strukture a fungování rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojмами pohlavie a rod?“. In Kvapilová, Erika a Sylvia Porubánová (eds.). *Nerovné cesty k rovnosti. Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, s. 1-14.

- Křížková, Alena. Pavlica, Karel. 2004. *Management genderových vztahů. Postavení žen mužů v organizaci*. Praha: Management Press.
- Langer, Ivan. 2008. „Jakou chceme policii“. *PRÁVO* 10. března 2008: 6.
- Lenderová, Milena. 1999. *K hříchu i modlitbě - Žena v minulém století*. Praha: Mladá fronta.
- Macek, Pavel. Uhlíř, Lubomír. 2001. „Policejní asistentky (z historie jejich činnosti)“. *Policista* (7): 36-38.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2003. *Rovná práva a příležitosti pro muže a ženy v Evropské unii*. Praha.
- Ministerstvo vnitra ČR. 2005. Palovčíková, Geraldina. Jandová, Romana. Plšková, Alena. Jonitová, Bronislava. Višňovská, Hana. Kubešová, Monika. Bělecký Miroslav. *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: Odbor personální Ministerstva vnitra České republiky.
- Mokřý, Pavel. 2007. „Policistky jsou citlivější“. *Brněnský deník* 19.10.2007: 6.
- Nagl-Docekal, Herta. 2007. *Feministická filosofie. Výsledky, problémy, perspektivy*. Praha: SLON.
- Nový, Karel. Petr, Tomek. Kalenská, Marie. Langerová, Barbora. 1999. *Služební poměr příslušníků Policie České republiky*. Praha: Linde.
- Ollé Lenka. 2006. *Problematika postavení ženy ve společnosti a v Policii ČR*, Diplomová práce, Brno: MÚ PF KSP.
- Palovčíková, Geraldina 2004. „Je otázka rovnosti mužů a žen pouze „ženský problém“?“. *Policista* (6) : 38-39.
- Pavlík, Petr. 2006. „Gender: Úvod do problematiky“ In *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost, s. 9-13.
- Pavlík, Petr. 2006. „Gender a trh práce“ In *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost, s. 32-37. Dostupné z <http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf> .
- Policista. 2000: „Diskriminace?“. *Policista* (3): 10 – 11.
- PRÁVO. 2008: „Polovina zájemců o práci u policie neprojde psychotesty“. 29.1.2008: 1.
- Ramazanoglu, C. Holland, J. 2004. *Feminist methodology: challenges and choices*. London“ SAGE: 1-16.
- Reinharz, Shulamit. 1992. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press: 14-16, 76-94.
- Renzetti, Claire. M., Curran, Daniel. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*, Praha: Karolinum.
- Rychnovský deník. „I ženy mají u policie šanci. Ředitel Zdeněk Hlaváček mluvil i o obzvlášť brutálních deliktech“. *Rychnovský deník* (285) 7.12.2007: 3.
- Scott, Joan Wallach. 1986. „Gender: A Useful Category of Historical Analysis“. *The American Historical Review*, Vol. 91, No. 5 (Dec., 1986), pp. 1053-1075 Published by: American Historical Association Stable Dostupné z <http://www.jstor.org/stable/1864376>
- Simerská, Lenka. 2005. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. In Sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu. Praha: Gender Studies, s. 10-33.
- Sokolová, Věra. Pavlík, Petr. 2003. „Předmluva k českému překladu“. Renzetti, Claire. M., Curran, Daniel. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*, Praha: Karolinum.

Šmausová, Gerlinda. 2002. „Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví“ *Politika rodu a sexuality*. In Sborník prací Fakulty sociálních studií Brněnské univerzity sociálního studia, s. 15 – 27.

Tomek, Petr. 2001. *Služební poměr příslušníků Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR a Hasičského záchranného sboru ČR s komentářem*, Olomouc: ANAG.

Tomek, Petr. 2007. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 1. 2007*. Olomouc: ANAG.

Věšíňová-Kalivodová, Eva. 1999. „Gender životního stylu: srovnávací úvaha“ *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha.

Valdrová, Jana. 2006. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně.

Vítek, Marek. 2002. „Ženy ve zbrani“. *Instinkt*. 1 (35): 22-25.

Analyzované dokumenty

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2005 Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/2782>.

MV. 2006. Priority a postupy ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2006.

MV. 2007. Priority a postupy ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2007.

MV. 2008. Priority a postupy ministerstva vnitra ČR při prosazování rovnosti mužů a žen na rok 2008.

Plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen 2006. Dostupné z http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf.

Plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen 2007. Dostupné z http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf.

Použité výzkumy:

Skupina výzkumů Personálního odboru Personální sekce MO ČR. 2002. *Ženy armády České republiky, Závěrečná zpráva z reprezentativního výzkumu*. Praha.

Ministerstvo vnitra ČR. 2006. *Informace k dotazníkovému průzkumu realizovanému v rámci projektu Cesty ke zkvalitnění výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních složkách*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky.

Zákony a interní akty řízení

Zákon č. 286/1948 Sb., o národní bezpečnosti.

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti.

Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky.

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

Zákon č. 155/2000 Sb. Zákoník práce.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Nařízení Ministra vnitra č. 26 ze dne 25.5.2004, kterým se stanoví priority při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob jejich zabezpečení.

Rozkaz ministra vnitra č. 60/1954 Sb., o preventivním a léčebném zabezpečení příslušníků Ministerstva vnitra a Veřejné bezpečnosti.

Rozkaz ministra vnitra č. 47/1956 Sb., o peněžité náležitosti příslušníků Národní bezpečnosti.

Rozkaz ministra vnitra č. 4/1957 předpis vystrojování příslušníků Veřejné bezpečnosti.

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 130 ze dne 15.8.2008 o poskytování naturálních náležitostí příslušníkům Policie České republiky (výstrojní předpis).

Webové zdroje

<http://www.rppp.cz/?s=slovník-pojmu>

<http://www.mpsv.cz/cs/2782>

<http://www.feminismus.cz/ebooks/platforma/11.html>

<http://www.osops.cz/muziazenyzpravodaj.php-idz=10.htm#pn>

http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_06.pdf

http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/dokument/2008/rovnost/plneni_07.pdf

<http://slovník.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=82>

<http://www.nabor.policie.cz/filosofie.php>

<http://rychnovskyy.denik.cz/hlavacek>

<http://www.genderonline.cz>

www.veda.cz/article.do?articleId=22767

www.mvcr.cz.

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Nový dotazník

Příloha č. 3: Tabulky – platové zařazení policistů a policistek v roce 2006, 2007, 2008

Příloha č. 4: Délka služebního poměru policistů a policistek v roce 2006, 2007, 2008

Dotazník pro policistky

Vážené kolegyně,

dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který je určen výlučně k výzkumu mé magisterské práce s názvem „Ženy v ozbrojených složkách – postavení ženy u Policie České republiky“.

1. **Jaké důvody Vás vedly k volbě stát se policistkou?** (můžete zatrhnout více odpovědí)

Zajímavá práce	<input type="checkbox"/>
Trvalé sociální výhody a jistoty	<input type="checkbox"/>
Finanční nezávislost	<input type="checkbox"/>
Možnost zvýšení kvalifikace	<input type="checkbox"/>
Možnost kariérního růstu	<input type="checkbox"/>
Chtěla jsem pracovat s muži	<input type="checkbox"/>
Chtěla jsem dokázat, že zvládnu mužskou profesi	<input type="checkbox"/>
Chtěla jsem pracovat v uniformě	<input type="checkbox"/>
Jiný důvod (prosím doplňte)	<input type="checkbox"/>

2. **Do jaké míry se naplnila vaše představa o práci u Policie ČR?** (můžete zatrhnout více odpovědí)

Ano, jsem zcela spokojená	<input type="checkbox"/>
Očekávala jsem zajímavější náplň práce	<input type="checkbox"/>
Zklamala/lo mě - nemožnost profesního postupu	<input type="checkbox"/>
- nemožnost dalšího vzdělávání	<input type="checkbox"/>
- nízké finanční ohodnocení	<input type="checkbox"/>
Jsem nespokojená - s přístupem nadřízených	<input type="checkbox"/>
- se vztahy na pracovišti	<input type="checkbox"/>
Jsem zcela nespokojená	<input type="checkbox"/>

3. Jste zařazena v přímém výkonu?

Ano, jsem	
Ne, ale byla jsem	
Ne, ale chtěla bych	
Nepřímý výkon mi vyhovuje	

4. Jak vidíte svou budoucnost u PČR v horizontu 5 let? (můžete zatrhnout více odpovědí)

Chtěla bych pracovat ve vedoucí pozici	
Vyhovuje mi pozice, ve které nyní pracuji	
Chtěla bych odejít na zahraniční misi	
Chtěla bych mít dítě/děti a být na rodičovské dovolené	
Chtěla bych mít dítě/děti s tím, že partner bude doma na rodičovské dovolené a já se vrátím do práce	
Nebudu pracovat u PČR	
Jinak (<i>prosím, doplňte</i>)	

5. Mohla-li byste si vybrat svého nadřízeného, pracovala byste raději se ...

ženou	
mužem	
je mi to jedno	

6. Kdo je podle Vás lepší nadřízený?

Žena - policistka	
Muž - policista	
Na pohlaví nezáleží	
<i>Pokud se přikláníte k jednomu či druhému pohlaví, vysvětlete prosím svou odpověď (zatrhněte 5 charakteristik)</i>	
má dobré organizační schopnosti	
je sdílný/á a otevřený/á	
má vysoké odborné znalosti	
má blízký vztah k podřízeným	
je spravedlivý/á v jednání s podřízenými	
má dobré organizační schopnosti	
je ochotný/á poradit a pomoci v práci i mimo službu	
je slušný/á a má kulturní chování	
snaží se o transparentní jednání s podřízenými	
zastává se podřízených na vyšších místech	

7. Mohla-li byste si vybrat složení týmu, ve kterém byste chtěla pracovat, jak byste si ho představovala?

Více mužů	
Stejně mužů jako žen	
Více žen než mužů	
Je mi to lhostejné	

8. Raději pracuji v kolektivu s muži, protože jsou (*prosím, zatrhněte 5 charakteristik*):

aktivnější	
pilnější	
přizpůsobiví	
odvážnější	
laskaví	
samostatnější	
rozhodnější	
schopní rychlého úsudku	
empatičtí	
vstřícní	

9. Raději pracuji v kolektivu s ženami, protože jsou (*prosím, zatrhněte 5 charakteristik*):

aktivnější	
pilnější	
přizpůsobivé	
odvážnější	
laskavé	
samostatnější	
rozhodnější	
schopné rychlého úsudku	
empatické	
vstřícné	

10. Váš přímý nadřízený je

žena	
muž	

11. Souhlasíte s výrokem: Muž - policista je ohodnocen za stejnou práci více než žena - policistka?

Souhlasím s výrokem	
Nesouhlasím s výrokem	
Nevím	
<i>Prosím vysvětlete zvolenou variantu</i>	

12. Máte pocit, že je Vám bráněno v kariérním růstu?

Ano	
Ne	
Nevím	

13. Myslíte si, že je Vám bráněno v kariérním růstu, protože

nemáte možnost dalšího vzdělání	
nemáte dostatek zkušeností	
jste žena	
máte dítě/děti	
obsah „Závěru mého služebního hodnocení“, který vypracoval nadřízený, mi neumožňuje další kariérní postup	
jiný důvod (<i>prosím doplňte</i>)	

14. Myslíte si, že jsou v policejní práci oblasti, ve kterých mají ženy lepší předpoklady k jejímu vykonávání než muži?

Ano, <i>(zatrhněte, prosím, které oblasti)</i>	
- administrativa	
- odhalování a vyšetřování násilné trestné činnosti	
- odhalování a vyšetřování závažné organizované trestné činnosti	
- odhalování a vyšetřování hospodářské trestné činnosti	
- působení ve speciálních zásahových jednotkách	
- práce s oběťmi mravnostních deliktů	
- práce s oběťmi domácího násilí	
- práce s dětmi a mládeží	
- služební a tělesná příprava policistů a policistek	
- jiné <i>(prosím doplňte)</i>	
Ne	
Nevím	

15. Myslíte si, že jsou v policejní práci oblasti, ve kterých mají muži lepší předpoklady k jejímu vykonávání než ženy?

Ano, (zatrhněte, prosím, které oblasti)	
- administrativa	
- odhalování a vyšetřování násilné trestné činnosti	
- odhalování a vyšetřování závažné organizované trestné činnosti	
- odhalování a vyšetřování hospodářské trestné činnosti	
- působení ve speciálních zásahových jednotkách	
- práce s oběťmi mravnostních deliktů	
- práce s oběťmi domácího násilí	
- práce s dětmi a mládeží	
- služební a tělesná příprava policistů a policistek	
- jiné (prosím, konkretizujte)	
Ne	
Nevím	

16. Myslíte si, že došlo ke změně v postavení žen u Policie ČR od doby, kdy jste nastoupila do služebního poměru?

Ano, ženy (můžete zatrhnout více odpovědí)	
pracují více v řídicích pozicích	
pracují na pozicích, které dříve vykonávali jen muži	
účastní se zahraničních policejních mírových misí	
jsou na ně kladeny vyšší nároky při plnění služebních povinností a úkolů	
jsou na ně kladeny vyšší požadavky na tělesnou zdatnost pro výkon služby	
Ne	
Nevím	

17. Jste seznámena s obsahem Reformy Policie ČR, tak jak byla představena vedením policie?

Ano	
Ne	
Nezajímá mě to	

Věk: _____

Dosažené vzdělání: _____

Počet let ve služebním poměru: _____

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

Nový dotazník

Poznámka: Vzhledem k tomu, že nový dotazník je pouze návrhem, který vzešel z analýzy a přehodnocení původního dotazníku v předvýzkumu, neobsahuje tento nový dotazník žádné oslovení spojené s konkrétním výzkumem. Jedná se pouze o přeformulování původního dotazníku a nové konstrukce otázek, jež by nyní měly splňovat všechna kritéria kvalitního dotazníku pro kvantitativní výzkum postavení žen u Policie ČR.

1. Jak důležité byly následující důvody ve vaší volbě stát se policistkou?

	Zcela důležité	Spíše důležité	Ani důležité ani nedůležité	Spíše nedůležité	Zcela nedůležité	Nevím
a. Zajímavá práce						
b. Trvalé sociální výhody a jistoty						
c. Finanční nezávislost						
d. Možnost zvýšení kvalifikace						
e. Možnost kariérního růstu						
f. Chtěla jsem pracovat s muži						
g. Chtěla jsem dokázat, že zvládnou mužskou profesi						
h. Chtěla jsem pracovat v uniformě						
i. Práce u policie je v naší rodině tradicí						
j. Práce u policie je smysluplná						

2. Jak spokojená jste s následujícími aspekty práce u Policie ČR?

	Velmi spokojená	Spíše spokojená	Ani spokojená ani nespokojená	Spíše nespokojená	Velmi nespokojená	Nevím
a. Náplň práce						
b. Finanční ohodnocení						
c. Možnost profesního postupu						
d. Možnost dalšího vzdělávání						
e. Přístup nadřízených						
f. Vztahy na pracovišti						

3a. Jste zařazena v přímém výkonu?

a. Ano, jsem	
b. Ne, nejsem	
c. Nevím	

Pokud jste odpověděla „ne“ na otázku číslo 3a, odpovězte prosím na otázku 3b. Pokud jste na otázku 3a odpověděla „ano“, pokračujte prosím rovnou k otázce č. 4.

3b. Pokud nejste zařazena v přímém výkonu, prosím odpovězte na všechny následující otázky:

	Ano	Ne	Nevím
a. Byla jsem zařazena v přímém výkonu v minulosti			
b. Chtěla bych být zařazena v přímém výkonu.			
c. Přímý výkon mi nevyhovuje			

4. Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o vaší pozici u Policie ČR?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
a. Chtěla bych pracovat ve vedoucí pozici						
b. Vyhovuje mi pozice, ve které nyní pracuji						
c. Chtěla bych odejít na zahraniční misi						
d. V průběhu následujících 5ti let bych chtěla mít dítě/děti a být na rodičovské dovolené						
e. V průběhu následujících 5ti let bych chtěla mít dítě/děti s tím, že partner bude doma na rodičovské dovolené a já se vrátím do práce						

5. Mohla-li byste si vybrat svého nadřízeného, pracovala byste raději se ...

Ženou	
Mužem	
Je mi to jedno	
Nevím	

6. Kdo je podle Vás lepší nadřízený?

Žena - policistka	
Muž – policista	
Na pohlaví nezáleží	
Nevím	

7. Níže jsou uvedené výroky, které srovnávají muže policisty a ženy policistky. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s jednotlivými výroky? Prosím odpovězte na všech sedm otázek.

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
a. Policisté mají lepší organizační schopnosti než policistky.						
b. Policisté mají vyšší odborné znalosti než policistky.						
c. Policisté jsou otevřenější než policistky.						
d. Policisté mají bližší vztah k podřízeným než policistky.						
e. Policisté jsou spravedlivější v jednání s podřízenými než policistky.						
f. Policisté jsou ochotnější poradit a pomoci v práci než policistky.						
g. Policisté se raději zastávají podřízených na vyšších místech, než se zastávají policistky.						

8. Mohla-li byste si vybrat složení týmu, ve kterém byste chtěla pracovat, jak byste si ho představovala? Vyberte pouze jednu odpověď.

Více mužů než žen	
Stejně mužů jako žen	
Více žen než mužů	
Je mi to lhostejné	
Nevím	

9. Níže jsou uvedeny výroky, jež srovnávají kvality žen a mužů. Do jaké míry souhlasíte či nesouhlasíte s každým z uvedených výroků?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
Muži jsou aktivnější než ženy.						
Muži jsou pilnější než ženy.						
Muži jsou přizpůsobivější než ženy.						
Muži jsou odvážnější než ženy.						
Muži jsou laskavější než ženy.						
Muži jsou samostatnější než ženy.						
Muži jsou rozhodnější než ženy.						
Muži jsou vstřícnější než ženy.						

10. Váš přímý nadřízený je

Žena	
Muž	
Nevím	

11. Jak moc souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícím výrokem?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
Muž - policista je za stejnou práci finančně ohodnocen lépe než žena – policistka						

12. Máte pocit, že je Vám bráněno v kariérním růstu?

Ano	
Ne	
Nevím	

Pokud jste na otázku č. 12 odpověděla „ne“ nebo „nevím“, pokračujte prosím rovnou k otázce č. 14. V případě, že jste odpověděla „ano“, odpovězte prosím i na otázku č. 13.

13. Do jaké míry si myslíte, že jsou uvedené faktory důležité při bránění Vám v kariérním růstu? Odpovězte prosím na všechny otázky.

	Velmi důležitý	Spíše důležitý	Ani důležitý ani nedůležitý	Spíše Nedůležitý	Velmi nedůležitý	Nevím
a. Nemáte možnost dalšího vzdělání						
b. Nemáte dostatek zkušeností						
c. Jste žena						
d. Máte dítě/děti						
e. Obsah „Závěru mého služebního hodnocení“, který vypracoval/a nadřízený/ná, mi neumožňuje další kariérní postup						

14. Do jaké míry si myslíte, že v následující policejní práci mají ženy lepší předpoklady k jejímu vykonávání než muži?

	Mnohem lepší než muži	Spíše lepší než muži	Ani lepší ani horší než muži	Spíše horší než muži	Mnohem horší než muži	Nevím
a. Administrativa						
b. Odhalování a vyšetřování násilné trestné činnosti						
c. Odhalování a vyšetřování závažné organizované trestné činnosti						
d. Odhalování a vyšetřování hospodářské trestné činnosti						
e. Působení ve speciálních zásahových jednotkách						
f. Práce s oběťmi mravnostních deliktů						
g. Práce s oběťmi domácího násilí						
h. Práce s dětmi a mládeží						
i. Služební a tělesná příprava policistů a policistek						

15. Do jaké míry souhlasíte se všemi následujícími výroky o tom, zda došlo ke změně v postavení žen u Policie ČR od doby, kdy jste nastoupila do služebního poměru?

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Nevím
a. Ženy nyní pracují více v řídicích pozicích						
b. Ženy pracují na pozicích, které dříve vykonávali jen muži						
c. Ženy se účastní více zahraničních policejních mírových misí						
d. Na ženy jsou kladeny vyšší nároky při plnění služebních povinností a úkolů.						

16. Jste seznámena s obsahem Reformy Policie ČR, tak jak byla představena vedením policie?

Ano, jsem	
Ne, nejsem	
Nevím	

17. Věk:

18. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené školní vzdělání?

Neúplné základní	
Základní	
Vyučení bez maturity	
Střední bez maturity	
Vyučení s maturitou	
Střední odborné s maturitou (např. Střední průmyslové školy, střední ekonomické školy)	
Střední všeobecné s maturitou (gymnázium)	
Vyšší odborné (pomaturitní, vyšší škola, 5. a 6. roč. konzervatoře)	
Vysokoškolské - bakalářské	
Vysokoškolské - magisterské, inženýrské	
Postgraduální vzdělání	
Nevím	

(Poznámka: Demografická otázka, jež zjišťuje vzdělání respondentek, byla upravena tak, aby obsahovala kompletní seznam kategorií vzdělání, podobně jako je tomu u velkých sociálních šetření.)

19. Spočítejte, prosím, kolik let jste celkem navštěvovala školu. Počítejte i roky na základní škole. Nepočítejte dálkové, večerní či externí studium.

Kolik let: _____

Poznámka: Tato otázka je v novém dotazníku uvedena pro případ, že vzdělávací kategorie nabízené v položce č. 18 by nebyly vhodné pro následnou analýzu (zejména vzhledem k tomu, že všechny respondentky, jsou stále ještě ve škole). Rozhodla jsem se tedy navrhnout ještě jednu variantu otázky, která zjišťuje úroveň vzdělání respondentek.)

20. Spočítejte, prosím, kolik let jste celkem ve služebním poměru:

Kolik let: _____

21. Jaký je Váš rodinný stav?

Vdaná	
Vdova	
Rozvedená	
Svobodná (nikdy vdaná)	
Nechci odpovédět	

22. Žijete se stálým partnerem (stálou partnerkou) ve stejné domácnosti?

Ano	
Ne	
Nechci odpovédět	

Poznámka: Vzhledem k tomu, že dotazník obsahuje mnoho otázek, které se týkají a dotýkají genderu, jsem přesvědčená, že pro následnou analýzu by bylo důležité a přínosné znát rodinný stav a situaci respondentek, stejně jako zda žijí ve stejné domácnosti s partnerem (či partnerkou). Tyto proměnné by mohly mít vliv na zkušenosti a názory respondentek, jež jsou pro genderovou analýzu stěžejní. Proto jsem se rozhodla nový dotazník v demografické části trochu rozšířit.

Platové zařazení policistek a policistů v roce 2006, 2007, 2008

2006

platová třída	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
6	193	50	243	79,4	20,6	0,5
7	6282	927	7209	87,1	12,9	16,1
8	10512	1518	12030	87,4	12,6	26,8
9	8532	1101	9633	88,6	11,4	21,5
10	8750	1357	10107	86,6	13,4	22,6
11	2804	472	3276	85,6	14,4	7,3
12	1588	302	1890	84,0	16,0	4,2
13	296	54	350	84,6	15,4	0,8
14	66	6	72	91,7	8,3	0,2
15	6	0	6	100,0	0,0	0,0
Celkem	39029	5787	44816	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

2007

platová třída	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
2	295	64	359	82,2	17,8	0,8
3	5233	669	5902	88,7	11,3	13,1
4	8009	1072	9081	88,2	11,8	20,2
5	7377	907	8284	89,1	10,9	18,4
6	6884	1090	7974	86,3	13,7	17,7
7	7493	1272	8765	85,5	14,5	19,5
8	2764	532	3296	83,9	16,1	7,3
9	1051	193	1244	84,5	15,5	2,8
10	101	5	106	95,3	4,7	0,2
11	5	0	5	100,0	0,0	0,0
Celkem	39212	5804	45016	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

2008

platová třída	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
2	2000	362	2362	84,7	15,3	5,6
3	3431	428	3859	88,9	11,1	9,2
4	5623	787	6410	87,7	12,3	15,3
5	8609	1106	9715	88,6	11,4	23,1
6	6565	1076	7641	85,9	14,1	18,2
7	6557	1223	7780	84,3	15,7	18,5
8	2521	513	3034	83,1	16,9	7,2
9	934	181	1115	83,8	16,2	2,7
10	100	4	104	96,2	3,8	0,2
11	4	0	4	100,0	0,0	0,0
Celkem	36344	5680	42024	86,5	13,5	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

Délka služebního poměru policistek a policistů v roce 2006, 2007, 2008

2006

délka služby	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
do 10 let	17276	3392	20668	83,6	16,4	46,1
11 - 15 let	10064	1554	11618	86,6	13,4	25,9
16 - 20 let	3230	275	3505	92,2	7,8	7,8
21 - 30 let	5569	409	5978	93,2	6,8	13,3
31 a více let	2890	157	3047	94,8	5,2	6,8
Celkem	39029	5787	44816	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

2007

délka služby	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské %	Ženské %	Celkem %
do 10 let	16912	3238	20150	83,9	16,1	44,8
11 - 15 let	10346	1736	12082	85,6	14,4	26,8
16 - 20 let	3520	289	3809	92,4	7,6	8,5
21 - 30 let	5310	374	5684	93,4	6,6	12,6
31 a více let	3124	167	3291	94,9	5,1	7,3
Celkem	39212	5804	45016	87,1	12,9	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání

2008

délka služby	Klíč pohlaví			Klíč pohlaví		
	Mužské	Ženské	Celkem	Mužské	Ženské	Celkem
do 10 let	16953	3093	20046	84,6	15,4	47,7
11 - 15 let	8460	1698	10158	83,3	16,7	24,2
16 - 20 let	4873	435	5308	91,8	8,2	12,6
21 - 30 let	4077	327	4404	92,6	7,4	10,5
31 a více let	1981	127	2108	94,0	6,0	5,0
Celkem	36344	5680	42024	86,5	13,5	100,0

Zdroj: Policejní prezidium, Odbor personální práce a vzdělávání