

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Jana MATOUŠKOVÁ

Podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistky
Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod odborným vedením
doc. PaedDr. Marcely MUSILOVÉ, Ph.D. a čerpala pouze z uvedené literatury a pramenů.

V Olomouci dne 16. dubna 2019

.....

Děkuji doc. PaedDr. Marcele MUSILOVÉ, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, policistkám Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje za ochotu a vstřícnost účastnit se výzkumného šetření, své dceři a přátelům za trpělivost a podporu.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Jana Matoušková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	doc. PaedDr. Marcela MUSILOVÁ, Ph.D.
Rok obhajoby:	2019

Název práce:	Podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistky Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje
Název v angličtině:	Conditions for harmonizing the family and working life of a policewoman at the Regional Police Directorate of the Olomouc Region.
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá podmínkami pro harmonizaci rodinného a pracovního života z pohledu policistek Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. Teoretická část objasňuje základní pojmy a mezinárodní, vládní i resortní legislativu týkající se harmonizace rodinného a pracovního života a služebního poměru u Policie ČR. Výzkumná část je zaměřena na zjištění skutečného stavu využívání opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Policie ČR.
Klíčová slova:	rodina, práce, policie, rovnováha mezi pracovním a osobním životem
Anotace v angličtině:	The bachelor thesis deals with the conditions for harmonization of family and working life from the perspective of police officers of the Regional Police Directorate of the Olomouc Region. The theoretical part explains the basic concepts and international, governmental and departmental legislation concerning the harmonization of family and working life and service relationship with the Czech Police. The research part is focused on finding the actual state of use of measures for harmonization of family and working life at the Police of the Czech Republic.
Klíčová slova v angličtině:	Family, work, police, work-life balance
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1: Dotazník pro policistky
Rozsah práce:	55 stran
Jazyk práce:	Český

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	9
2 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	12
2.1 Nástroje pro sladřování rodinného a pracovního života.....	12
2.2 Mezinárodní a národní legislativa.....	13
2.2.1 Mezinárodní strategie.....	13
2.2.2 Vládní strategie	14
2.2.3 Resortní strategie.....	16
3 POLICIE ČR	18
3.1 Struktura Policie ČR	18
3.2 Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje	20
3.3 Služební poměr	24
3.3.1 Flexibilní úpravy doby služby.....	24
3.3.2 Pracovní volno.....	25
3.3.3 Opatření zaměřená na péči o děti	27
3.3.4 Podpůrná opatření	28
4 VÝZKUMNÁ ČÁST.....	33
4.1 Výzkumné cíle	33
4.2 Metodologie, organizace výzkumu a cílová skupina.....	34
4.3 Vyhodnocení výsledků a diskuze	35
4.4 Výzkumné závěry	47
ZÁVĚR.....	49
LITERATURA A ZDROJE	50
SEZNAM ZKRATEK	53
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	54
SEZNAM PŘÍLOH	55

ÚVOD

„Žij vyrovnaně: trochu se uč a trochu přemýšlej a každý den trochu maluj a kresli a zpívej a tancuj a hraj si a pracuj.“

Robert Fulghum¹

Rodina a práce, dvě základní roviny v životě každého člověka. Obě jsou velmi důležité, vzájemně se doplňují, prolínají, ale také se mohou vzájemně negativně ovlivňovat. Spokojenost v osobním životě se pozitivně odráží v pracovních výsledcích a práce, která přináší finanční zabezpečení, pracovní spokojenost a seberealizaci se kladně promítne do osobního života jedince. Skloubit obě tyto roviny je velmi obtížné pro každého z nás, zvláště potom pro ženy, které ve svém životě přejímají i role matek, starají se o své blízké. A pokud k tomu žena vykonává povolání policistky, které je náročné fyzicky, psychicky i časově a nechce přitom zanedbávat péči o sebe a rodinu, tak je to velmi náročné.

V bakalářské práci na téma „Podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistek Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje“ se chci zaměřit na podmínky, které mají v oblasti sladování rodinného a pracovního života policistky Krajského ředitelství Olomouckého kraje. A to především proto, že pracuji u Policie ČR již řadu let jako občanský zaměstnanec, jsem denně v kontaktu se svými kolegyněmi policistkami z různých útvarů policie. Výkon služby policistek je upraven služebním poměrem, který se od běžného pracovního poměru výrazně odlišuje a nabízí v zákonné rovině řadu možností, jak skloubit soukromý život s náročným výkonem povolání policistky. Proto jsem chtěla zjistit, zda mají příslušnice Policie ČR opravdu možnost skloubit rodinný život s výkonem služby a zda jim při uplatňování těchto opatření Policií ČR vychází vstříc.

Hlavním cílem bakalářské práce je seznámit s opatřeními, které Policie ČR nabízí svým příslušnicím pro harmonizaci rodinného a pracovního života a prostřednictvím výzkumného šetření analyzovat, zda a jakým způsobem se tato opatření využívají při výkonu služby v rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje.

K dosažení hlavního cíle byly stanoveny tyto dílčí cíle:

- seznámit se strategiemi pro harmonizaci rodinného a pracovního života v souladu s EU,
- charakterizovat Policii ČR a služební poměr ve vztahu ke sladování rodinného a pracovního života,

¹ Citáty [online]. [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://citaty.net/citaty/276355-robert-fulghum-zij-vyrovnane-trochu-se-uc-a-trochu-premyslej-a-k/>

- v empirické části získat pohled a názor na využívání opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života vybraného vzorku policistek.

Struktura práce

Bakalářskou práci tvoří čtyři kapitoly. V úvodu vymezím základní pojmy, mezi které patří rodina, funkce rodiny, sociální role v rodině, práce, kariéra a harmonizace pracovního a rodinného života. Legislativou, týkající se harmonizace rodinného a pracovního života v České republice, ale i v rámci politiky Evropské unie, se zabývám v kapitole druhé, kde jsou uvedeny i nástroje pro sladování rodinného a pracovního života. Ve třetí kapitole jsem charakterizovala Policii České republiky včetně její organizační struktury a specifikovala služební poměr z pohledu problematiky harmonizace rodinného a pracovního života. V rámci výzkumné části byla zvolena kvantitativní metoda, kdy prostřednictvím dotazníků byly osloveny všechny policistky Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. Harmonizace rodinného a pracovního života policistek je důležitá nejen pro jejich životní spokojenost, ale umožní jim se maximálním nasazením věnovat náročnému výkonu služby u Policie ČR.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

V úvodní kapitole se seznámíme s odbornými pojmy, které se týkají problematiky harmonizace rodinného a pracovního života ve vztahu k policistkám jako jsou rodina, funkce rodiny, sociální role v rodině, práce, kariéra, služební poměr a work-life balance.

Rodina

Rodina je nejstarší společenská instituce a je vnímána jako základní jednotka lidské společnosti, která se sice s vývojem společnosti mění, ale i přesto má významný přínos pro udržení lidské populace a zůstává stabilizujícím prvkem naší společnosti. Je to první model lidské společnosti, s jakým se dítě ve svém životě setkává, který předurčuje jeho osobní vývoj a jeho budoucí vztahy k ostatním skupinám lidí.²

Funkce rodiny

V současné době roste počet soužití, která nejsou spojena manželským svazkem a složení partnerských a rodinných vztahů je velmi různorodé. I přes změny, kterými si společnost prochází, však přetrvává tradiční pojetí rodiny. Hlavním kritériem pro rodinu není její složení, ale to, zda plní svoji funkci. Mezi základní funkce rodiny patří:

Biologicko-reprodukční funkce rodiny bývá označována jako sexuální, kdy rozlišujeme sexuální aktivitu pro reprodukci a sexuální aktivitu pro radost. Toto rozdělení je v současné době velmi aktuální a to hlavně vzhledem k tomu, že v dnešní společnosti je partnerské a rodinné soužití velmi různorodé a roste počet párů, které preferují jiný život než spojený s výchovou dětí.³

Ekonomická funkce rodiny spočívá především v zapojení jejích členů do výrobní a nevýrobní sféry společnosti při výkonu svého povolání a současně je rodina významným spotřebitelem na trhu, čímž se podílí na rozvoji ekonomického systému společnosti.⁴

Výchovně-socializační funkce rodiny je podstatná a jen těžko nahraditelná. Rodina formuje postoje člověka k světu, blízkému okolí i k sobě samému, zprostředkovává mu normy

² MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-19-9. str. 9

³ GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1. str. 109

⁴ KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3. str.81-82

a hodnoty společnosti a je první sociální skupinou, ve které se dítě učí osvojovat sociální role.⁵

Emocionální funkci plní rodina tehdy, pokud všem svým členům slouží jako citové zázemí a zdroj pocitu jistoty a bezpečí.⁶

Sociální role v rodině

Každý jedinec má v rodině určitou sociální roli, dělba těchto rolí se mění a přizpůsobuje požadavkům moderní společnosti. V České republice je stále zakořeněn stereotyp, kdy péči o děti a rodinu zabezpečuje především žena a muž je v rodině vnímán jako „hlavní živitel“. S vývojem společnosti a v souvislosti s vyššími životními nároky se i u nás začínají otcové zapojovat do péče o děti a rodinu, což přispívá nejen ke zvyšování životní úrovně rodin, ale také napomáhá eliminaci problémů harmonizace práce a rodiny žen.⁷

Práce

Práce poskytuje člověku finanční zabezpečení a je chápána jako zdroj lidské seberealizace. Často však bývá označována jako příčina stresu, přetíženosti a dalších rizik spojeným s výkonem povolání.

Nedílnou součástí pracovního života je **kariéra**, můžeme ji označit za profesní seberealizaci, která významným způsobem ovlivňuje sebevědomí, sebehodnocení každého jedince a také pracovní a životní spokojenost.⁸

Služební poměr

Je právní vztah mezi Českou republikou a příslušníky, kteří vykonávají službu u bezpečnostního sboru. Služební poměr je v zásadě koncipován jako celoživotní povolání a je rozdělen do dvou etap – **služební poměr na dobu určitou** (3 roky), do kterého se zařazují všichni nově přijatí příslušníci a po úspěšném složení služební zkoušky jsou převedeni do **služebního poměru na dobu neurčitou**. Na služební poměr se nevztahují žádné jiné

⁵ GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1. str. 109

⁶ VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vyd. 2., dopl. a přeprac. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1. str. 17-18

⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2005. ISBN 80-7330-077-X. str. 41-42

⁸ GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1. str. 190-191

předpisy z oblasti pracovního práva, ani zákoník práce, protože všechny vztahy státu a příslušníků bezpečnostních sborů upravuje Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.⁹

Harmonizace rodinného a pracovního života

Rodinný a pracovní život patří mezi dvě základní priority běžného života člověka v moderní společnosti. Vztah mezi prací a tím, jak jsme ve svém životě spokojeni a šťastní, je velmi složitý. Rodinný i pracovní život se vzájemně prolíná, ovlivňuje, doplňuje, ale někdy také mohou být tyto dvě roviny v protikladu a zasahovat jedna do druhé. Harmonizaci těchto dvou složek lze tedy chápat jako o soulad mezi profesní a osobní sférou člověka.¹⁰

Pro pojem rovnováha mezi prací a osobní životem se používá termín work-life balance. Pokud jsou tyto dvě oblasti v nerovnováze, může dojít ke konfliktu mezi nároky v práci a soukromím. Dojde-li k prolínání pracovních povinností, zasahují do osobního života, jedná se o konflikt práce-rodina (work-family conflict, WFC) a v případě, že rodinné povinnosti komplikují plnění pracovních úkolů, hovoříme o konfliktu rodina-práce (family-work conflict, FWC).¹¹

⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-385-2. str. 21

¹⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 9788087576922. str. 9

¹¹ OČENÁŠKOVÁ, Veronika. Ženy v akademických povoláních: osobní a profesní spokojenost. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 9788024447933. str. 32

2 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Zrychlené životní tempo, které je v dnešní moderní společnosti běžné, vytváří střety mezi povinnostmi v pracovním a rodinném životě a to následně může vést k potížím se sladěním těchto dvou oblastí. Opatření, která mohou usnadnit sladěování pracovního a rodinného života, lze rozdělit na dvě skupiny – formální a neformální. Do neformálních opatření patří osobní rovina jednotlivce, jeho individuální přístup k rozdělení rolí v rodině. Mezi formální opatření řadíme legislativu na vládní a resortní úrovni, politiku trhu práce a velkou roli zde hrají zaměstnavatelé a jejich firemní kultura.¹²

2.1 Nástroje pro sladěování rodinného a pracovního života

Pracovní vytížení a nároky zaměstnavatele na stále vyšší výkon pracovníka a současně požadavky ze strany rodiny mohou vyvolávat napětí, které se přenáší do pracovního prostředí a zároveň snižuje celkovou spokojenost a životní pohodu v důsledku neplnění požadavků rodiny. Proto je aplikována řada opatření, prostřednictvím kterých by mělo docházet k eliminaci pracovně rodinných konfliktů. Nástroje, které organizace v této oblasti mohou využívat, je mnoho. Jako nejefektivnější se jeví soubor opatření projevujících se v celkové podpoře organizace, pochopení kolegů a nadřízených.

Gillernová uvádí, že podle přístupu firem ke sladěování rodinného a pracovního života zaměstnanců rozlišuje Den Dulk (2001) čtyři základní opatření, které firmy svým zaměstnancům mohou nabízet: Flexibilní úpravy práce, pracovní volno, opatření zaměřená na péči o děti, podpůrná opatření.¹³

Flexibilní úpravy práce vytváří možnosti pro individuální pracovní režimy jednotlivých zaměstnanců. Mají řadu podob – posunuté začátky směn, individuální konta pracovní doby, sdílené pracovní místo. Nejběžnější a nejpoužívanější formou je pružná pracovní doba.¹⁴

¹² SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 209

¹³ GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1. str. 18, 210

¹⁴ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9 str. 181

Pracovní volno jsou dny volna nebo dovolené navíc, kdy si zaměstnanec v době jejich čerpání může vyřešit svoji životní situaci, bez toho by bylo ohroženo jeho postavení v práci anebo musel přerušit svoji kariéru.¹⁵

Mezi **opatření zaměřená na péči o děti** patří zařízení, která zaměstnavatelé pro děti svých zaměstnanců, mohou to být firemní školky nebo dětské skupiny.¹⁶

Podpůrná opatření jsou opatření, která zaměstnavatel svým zaměstnancům nabízí formou benefitů – zaměstnaneckých hmotných a nehmotných výhod poskytovaných zaměstnavatelem nad rámec zákona. Mezi tato opatření lze zařadit peníze, které jsou pro řadu lidí jedním z nástrojů, který vede k lidské spokojenosti, a to ve formě odměny nebo příspěvku na kulturní a společenské akce pro zaměstnance a rodinné příslušníky, rekreace, dětské tábory, zdravotní péči a podíl na zisku. Dále do této kategorie řadíme také opatření, která vedou ke zlepšování pracovního prostředí a podporu zaměstnanců při jejich vzdělávání na pracovišti, rozvoji schopností a kariéry.¹⁷

2.2 Mezinárodní a národní legislativa

Harmonizace pracovního a rodinného života je součástí řady dokumentů, které se zabývají problematikou rovnosti žen a mužů a to na mezinárodní i národní úrovni.

2.2.1 Mezinárodní strategie

Mezi základní dokumenty, které upravují postavení žen ve společnosti, je považována *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „CEDAW“)* a *Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 – (Women, Peace and Security - dále jen „WPS“)*. K dodržování této úmluvy se Česká republika zavázala v roce 1993. Oba tyto dokumenty jsou vzájemně propojeny a doplňují se v řadě oblastí, jako je např. prevence konfliktů, genderově podmíněné násilí, sexuální vykořisťování a obchodování s lidmi, participace, přístup ke spravedlnosti,

¹⁵ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy:13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7. Str. 509

¹⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576922. Str. 153

¹⁷ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy:13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7. Str. 229

přístup ke vzdělání, zdravotním službám a zaměstnání, vysídlené osoby, uprchlíci a žadatelé o azyl apod.¹⁸

V roce 1999 ČR přijala Evropskou sociální chartu, což je nejvýznamnější mezinárodní smlouvu Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou se ČR zavázala k prosazování rovnosti žen a mužů. Tyto závazky pro nás také vyplývají ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017 a z doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti. K podpoře rovnosti žen a mužů své členské státy vyzývá mnoho dalších mezinárodních organizací jako je např. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, Mezinárodní organizace práce, Rada evropských samospráv a regionů. Také Evropská Unie, jejímž členským státem je i Česká republika se ve své legislativě otázkou rovnosti žen a mužů zabývá a vymezuje hlavní rámec pro prosazování této problematik. K aktuálním klíčovým dokumentům patří *Strategie Evropa 2020*. Tato strategie byla přijata v roce 2010, navazuje na Lisabonskou strategii a zaměřuje se na aktuální klíčové problémy, se kterými se v současné době evropské země potýkají, jako jsou politika zaměstnanosti, vzdělávání, výzkum, boj proti chudobě a sociálnímu vyčlenění.¹⁹

2.2.2 Vládní strategie

Hlavním strategickým dokumentem České republiky pro tuto oblast jsou **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen**, které byly schváleny usnesením vlády č. 236 v dubnu roku 1998. Tento koncepční dokument tvoří hlavní linii, po níž je rovnost žen a mužů vládou ČR prosazována a zajišťována, je každoročně vyhodnocován a aktualizován.

Dalším důležitým vládním dokumentem, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice je **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020**, kterou schválila vláda ČR usnesením č. 931/2014. Jedná se o první střednědobý strategický dokument vlády, který stanovuje rovnost žen a mužů jako jednu z priorit vlády a vytyčuje obecné cíle v jednotlivých oblastech této agendy. Mezi tyto oblasti patří: institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, vyrovnané zastoupení žen a mužů

¹⁸ Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 - 2020 [online], 2017,[cit.2019-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/udalosti_a_media/tiskove_zpravy/x2017_01_11_akni_plan_cr_k_implementation_rezoluce.html

¹⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9 str. 30

v rozhodovacích pozicích, rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, vzdělávací systém a rovnost žen a mužů, důstojnost a integrita žen a mužů, rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích, všední život a životní styl a horizontální strategické priority.

Cílem **Vládní strategie** v oblasti sladění pracovní a soukromého života je vytvoření společenských podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti a zvýšení podílu využívání flexibilních forem práce. Tyto cíle jsou pak dále rozpracovány v každoročně aktualizovaných opatřeních zaměřených na sladování pracovního a soukromého života a obsahují konkrétní úkoly:

- Zavádět, rozvíjet a aktivně podporovat flexibilní formy práce.
- Usilovat o rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance, včetně adekvátního personálního zajištění těchto aktivit.
- Realizovat mediální osvětovou kampaň zaměřenou na spravedlivé sdílení povinností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí o rodinu a domácnost, včetně podpory využívání rodičovské dovolené ze strany mužů.
- Podporovat koncept aktivního otcovství a sdíleného rodičovství.
- Vytvořit a šířit metodiku pro praktické a právní možnosti rozšiřování opatření pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života.
- Analyzovat možnosti podpory sladování pracovního, soukromého a rodinného života státních zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci Zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Dokumentem, který stanovuje konkrétní opatření k naplňování rezolucí Rady bezpečnosti OSN a který je úzce provázán s Vládní strategií pro rovnost žen a mužů v ČR, je **Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 a souvisejících rezolucí WPS na léta 2017 - 2020**. Tento akční plán rozpracovává dílčí cíle těchto strategií jako je vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, důstojnost a integrita žen a mužů a rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích.²⁰

²⁰ Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 - 2020 [online], 2017, [cit.2019-02-20]. Dostupné z:

V roce 2001 byla usnesením vlády ČR zřízena **Rada vlády pro rovnost žen a mužů**, která je stálým poradním orgánem vlády pro otázky rovnosti žen a mužů. Má čtyři výbory a tři pracovní skupiny, které rozpracovávají jednotlivá témata, jedním z nich je **Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života**. Sekretariátem této rady je oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. A na úrovni jednotlivých ministerstev jsou spoluprací na agendě rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů, tzv. gender focal points.

V Parlamentu ČR se problematikou genderové rovnosti zabývá zejména **Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny** a v Senátu **Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti** Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Dalšími aktéry, kterých se problematika prosazování rovnosti žen a mužů týká, je například Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů. O prosazování práv na rovné zacházení s ženami a muži se také významně zasazuje úřad Veřejného ochránce práv.²¹

2.2.3 Resortní strategie

Z vládních strategií vyplývají nejen priority a postupy České republiky pro oblast rovnosti žen a mužů, jejíž součástí je i problematika harmonizace rodinného a pracovního života, ale obsahují také konkrétní opatření ukládaná jednotlivým rezortům.²²

Policie ČR podřízena Ministerstvu vnitra (dále jen MV) a to vytváří podmínky pro plnění úkolů policie, proto se v této kapitole zaměříme se na dokumenty specifikující tuto problematiku z pohledu tohoto ministerstva.

Agenda rovnosti žen a mužů spadá do příslušnosti personálního odboru Ministerstva vnitra a předpisy, které danou problematiku upravují, jsou *Narřízení Ministra Vnitra č. 11/2013, kterým se stanoví priority a postupy při prosazování rovnosti mužů a žen a způsob zabezpečení jejich plnění v ministerstvu vnitra* a *Pokyn ministra vnitra č. 54/2011, kterým se zřizuje pracovní skupina pro prosazování rovnosti žen a mužů v ministerstvu vnitra*. Tato

https://www.mzv.cz/jnp/cz/udalosti_a_media/tiskove_zpravy/x2017_01_11_akcni_plan_cr_k_implementationi_rezoluce.html

²¹ *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online]. 2014, [cit. 2019-02-20]. Dostupné z:

https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

²² GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1. str. 211

pracovní skupina je složena ze zástupců a zástupkyň relevantních úseků MV, Policejního prezidia a Generálního ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky.²³

Strategickým dokumentem, který definuje uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v resortu MV je *Strategie podpory rovných příležitostí pro ženy a muže v resortu Ministerstva vnitra na léta 2016-2020*, která byla vydána v roce 2015 a vychází z Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020. Jejím základním cílem je prosazování rovnosti žen a mužů v resortu MV, kdy jedním z dílčích cílů je vytvoření podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života pro zaměstnance MV a jím vedené organizace. Jsou zde definována i opatření prostřednictvím, kterých má být těchto podmínek dosaženo. Jedná se především o:

- Zřizování a zajišťování provozu předškolního zařízení péče o děti.
- Podpora využívání flexibilních pracovních úvazků a práce z jiného místa.
- Podpora účasti na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpají pracovní/služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.
- Umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním na mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpají pracovní/služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku, přístup k informacím o změnách v působnosti a organizaci MV.
- Podpora využívání adaptačního procesu pro zaměstnance a zaměstnankyně vracející se do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené.
- Umožnit přístup na pracoviště, resp. místo výkonu státní služby, pokud to povaha správních činností nevyklučuje, zaměstnancům a zaměstnankyním na mateřské/rodičovské dovolené nebo čerpají pracovní/služební volno z důvodu péče o dítě do 4 let věku.²⁴

²³ *Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 až 2020* [online]. 2015, 20 [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/resortni-strategie-podpory-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2016-az-2020.aspx>

²⁴ *Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 až 2020* [online]. 2015, 20 [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/resortni-strategie-podpory-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2016-az-2020.aspx>

3 POLICIE ČR

Policie České republiky vznikla přijetím Zákona č. 283/1991 Sb. ze dne 21. června 1991, který byl s účinností od 1. 1. 2009 nahrazen stále platným Zákonem č. 273/2008 Sb. Policie je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor sloužící veřejnosti, jehož hlavním úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Rovněž plní úkoly, podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropské unie a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.²⁵

3.1 Struktura Policie ČR

Policie České republiky má pevně stanovenou vnitřní organizační hierarchii a zákonem stanovené vztahy nadřízenosti a podřízenosti.²⁶ Činnost policie řídí policejní prezidium v čele s policejním prezidentem, který za činnost policie odpovídá ministru vnitra. Policejnímu prezidiu jsou podřízeny útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství.

Policejní prezidium stanovuje cíle rozvoje policie, řeší její koncepci a stanoví úkoly jednotlivých služeb, které v rámci policie působí, jako je služba pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a další specializované služby. Policejní prezidium také analyzuje a kontroluje činnost policie, vytváří podmínky policejním útvarům pro plnění jejich úkolů a koordinuje jejich činnost při plnění úkolů, které jsou nad rámec jejich územní nebo věcné působnosti.

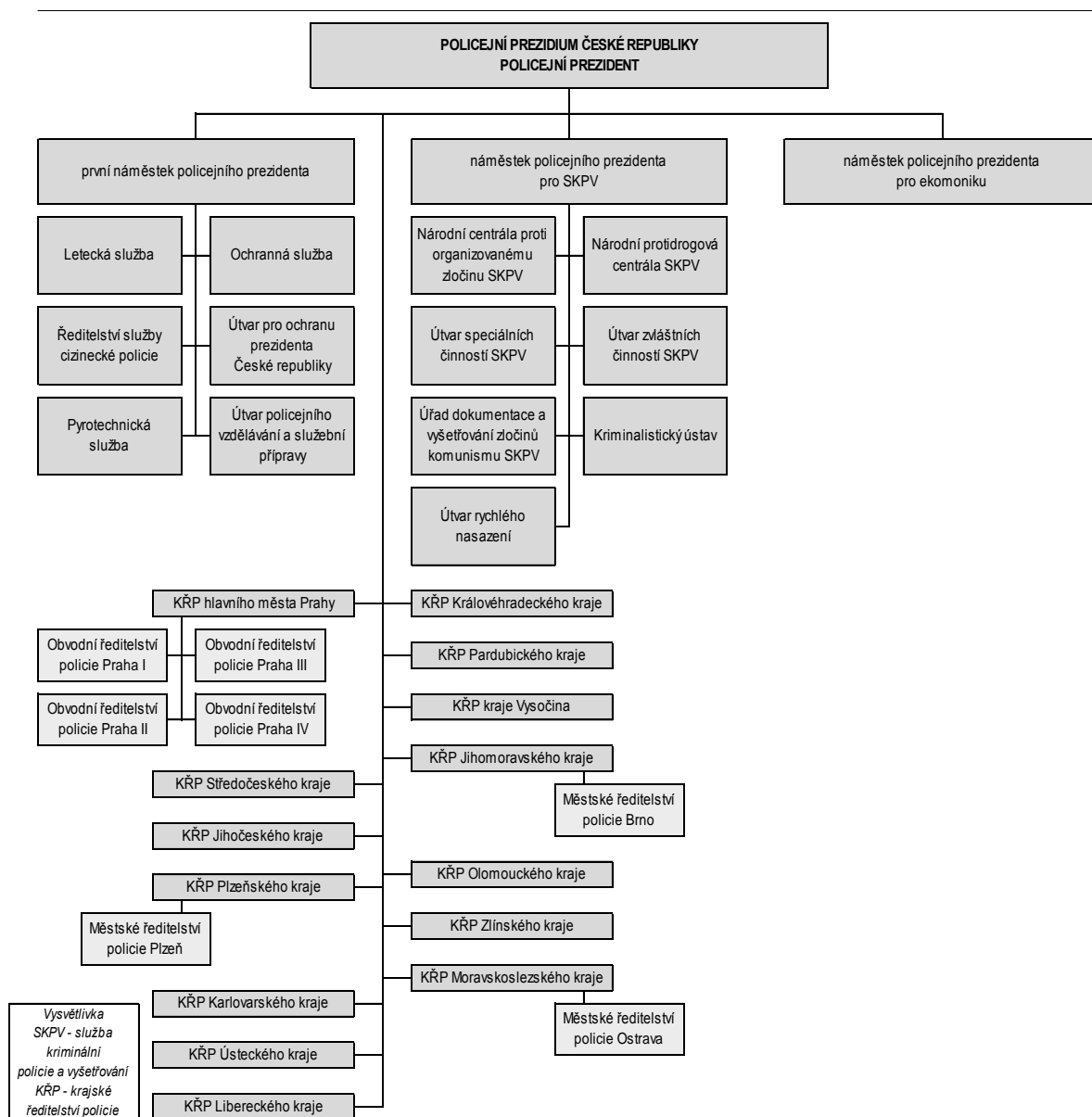
Útvary s celostátní působností plní úkoly na území celého státu, poskytují specifický servis ostatním policejním útvarům, specializují například na odhalování organizovaného zločinu nebo korupce a závažné finanční kriminality, zajišťují ochranu prezidenta republiky a dalších ústavních činitelů nebo zabezpečují policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport.²⁷

²⁵ *Policie ČR* [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

²⁶ VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-543-5. Str. 1

²⁷ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. str. 8

Krajská ředitelství policie jsou útvary s územně vymezenou působností. Slouží veřejnosti na vymezeném teritoriu, jsou zřízena zákonem. Počet a územní obvody Krajských ředitelství jsou shodná s územními obvody krajů České republiky.²⁸



Graf č. 1: Organizační struktura Policie ČR²⁹

²⁸ Policie ČR [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

²⁹ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 137/2009 ze dne 14. 10. 2009, o organizaci Policie České republiky, Příloha č. 1

Počet příslušníků ve služebním poměru je za poslední roky stabilní. K datu 1. 2. 2016 bylo 40 077 policistů a z toho 6 069 žen. Početní stav policistů k 1. 3. 2018 mírně vzrostl a to na 40 175 příslušníků a z toho 6 238 žen ve služebním poměru.³⁰

Aktuálně k 1. 1. 2019 je v Policii ČR systematizováno 43 170 služebních míst a skutečný počet příslušníků ve služebním poměru je 40 357, kdy počet policistek k tomuto datu činil 6 324.³¹

I když se Policie ČR prezentuje v náborových kampaních zobrazováním aktivních policistek na plakátech a letáčích jako generově neutrální, tak jak vyplývá z výše uvedeného, že i když počet žen u Policie ČR stále roste, tvoří policistky 15 % ze všech příslušníků ve služebním poměru a velitelské a řídicí funkce zastává jen 8,4 % žen.³²

3.2 Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje

Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje vzniklo k 1. 1. 2010 a jeho hlavním úkolem je chránit majetek a bezpečnost osob, zajišťovat veřejný pořádek a preventivně předcházet trestné činnosti na území celého Olomouckého kraje. Krajské ředitelství Olomouckého kraje se tedy skládá z pěti územních odborů, kterými jsou Územní odbor Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk. Na krajské úrovni lze rozlišit další útvary, které podle vykonávané policejní činnosti, liniově dělíme na útvary vnější služby, tzn. uniformovanou policii a službu kriminální policie a vyšetřování. Kromě těchto útvarů patří ke krajskému ředitelství také útvary, které zajišťují metodickou a logistickou podporu, jako jsou ekonomický odbor nebo personální oddělení.³³

Útvary, které náleží pod vnější službu tzv. uniformovanou policii, jsou, co se týče počtu policistů vykonávajících službu, nejpočetnější a zahrnují různé druhy policejní činnosti.

Mezi její základní pilíře patří **Služba pořádkové policie**, jejíž příslušníci chrání bezpečnost osob i majetku, veřejný pořádek, plní úkoly v trestním, přestupkovém i správním řízení, dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a také na bezpečnou dopravu osob a přepravu zásilek po železnici, jsou v přímém kontaktu s veřejností prostřednictvím

³⁰ Policie ČR [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocty-prislusniku-v-policii-ceske-republiky.aspx>

³¹ POLICIE ČR. Zápis z porad PP č. 1 ze dne 17. – 18. ledna 2019, příloha č. 4

³² ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže - 2015* [online]. Český statistický úřad [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>

³³ Policie ČR [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-krajske-reditelstvi-policie-olomouckeho-kraje.aspx>

obvodních oddělení nebo pořádkových jednotek, které plní specifické úkoly při zajišťování veřejného pořádku, ochraně majetku a osob v souvislosti s konáním různých sportovních a společenských akcí. V rámci služby pořádkové policie vykonává svoji činnost i **oddělení služební kynologie**, kdy i v současné době má výcvik psů významný podíl na policejní práci.³⁴

Další složkou, která je v přímém kontaktu s veřejností a se kterou se setkáváme při její každodenní činnosti, je **služba dopravní policie**. Úkolem služby dopravní policie je především dohlížet na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích a provádět kontrolu dodržování podmínek provozování silniční dopravy.³⁵

Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál vykonává státní správu ve věcech zbraní, střeliva a bezpečnostního materiálu. K její činnosti patří registrace střelných zbraní, vydávání zbrojních průkazů, zbrojních licencí a evropských zbrojních průkazů, zajišťování zkoušky odborné způsobilosti žadatelů o vydání zbrojního průkazu, vykonávání namátkové kontroly zaměřené na dodržování zákonů o zbraních ze strany držitelů zbrojních průkazů, provádí dohled nad držiteli koncesí pro bezpečnostní materiál a zbrojních licencí.³⁶

Služba cizinecké policie působí na území celé České republiky a plní úkoly vyplývající ze zákona o pobytu cizinců na území ČR a dalších mezinárodních smluv a právních předpisů Evropských společenství. Provádí nejen odhalování nelegální migrace, vnitrostátní kontroly cizinců a odhalování padělaných dokladů, ale také hraniční kontroly na mezinárodních letištích a přímou ochranu státních hranic v případě její dočasné obnovy z bezpečnostních důvodů.

Operační střediska zabezpečují provoz národní telefonní linky tísňového volání 158 a spolupracují se správcem evropské linky tísňového volání 112. V nepřetržitém provozu zabezpečují jednotné plnění policejních úkolů. Poskytují podporu policistům ve výkonu služby a koordinují součinnost mezi jednotlivými útvary policie, ministerstvem vnitra, ostatními bezpečnostními sbory, ozbrojenými silami a dalšími složkami Integrovaného

³⁴ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. str. 18-19

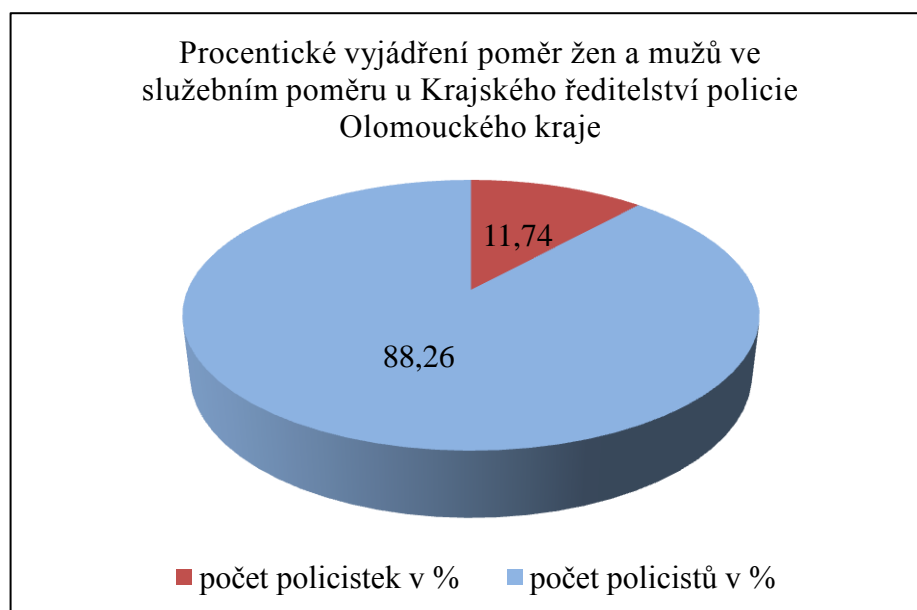
³⁵ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. str. 32

³⁶ *Policie ČR* [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-krajske-reditelstvi-policie-olomouckeho-kraje.aspx>

záchranného systému a jsou v kontaktu také se státními orgány a organizacemi, právníckými i fyzickými osobami.³⁷

Služba kriminální policie a vyšetřování (dále jen SKPV) se zabývá odhalováním pachatelů a objasňováním trestné činnosti. Na rozdíl od příslušníků zařazených k vnější službě, vykonávají policisté SKPV svoji činnost neuniformovaní a prokazují se odlišným služebním odznakem. Dle své specializace se zaměřují na obecnou nebo hospodářskou kriminalitu, kdy vykonávají operativně pátrací či vyšetřovací činnost. Kriminalisté jsou oprávněni při odhalování trestné činnosti podklady shromažďovat důkazy ve formě zajištěných stop, vyžadovat odborná stanoviska, znalecké posudky a používat speciální operativně-pátrací prostředky.³⁸

K 1. 1. 2019 je u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje obsazeno 1797 služebních míst, z toho počet žen ve služebním poměru činí 211 policistek, což je 11,7 % z celkového počtu příslušníků ve služebním poměru Krajského ředitelství.



Graf č. 2: Počty žen a mužů ve služebním poměru u KŘP-M.³⁹

³⁷ VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9. str. 64, 72

³⁸ *Policie ČR* [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-krajske-reditelstvi-policie-olomouckeho-kraje.aspx>

³⁹ POLICIE ČR. Zápis č. 1 z měsíční porady ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje konané dne 24. 1. 2019

3.3 Služební poměr

Pojem služební poměr jsme si definovali v první kapitole této práce. Nyní se na tento pojem podíváme z hlediska problematiky sladování rodinného a pracovního života a zaměříme se především na opatření, která pro příslušníky bezpečnostního sboru ze Zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vyplývají.

3.3.1 Flexibilní úpravy doby služby

Tak jako Zákoník práce používá pro zaměstnance v pracovním poměru pojem pracovní doba, Zákon o služebním poměru je zakotven termín **doba služby**. Doba služby je časový úsek, kdy je příslušník povinen vykonávat službu dle pokynů bezpečnostního sboru, který během této doby řídí policistovu činnost a využívá jeho pracovní sílu. Základní doba služby činí 37,5 hodin týdně a rozvrhuje se do časových úseků – **směn**. Rozvržení směn se plánuje na dobu 1 měsíce dopředu, vychází z plnění konkrétních úkolů příslušného organizačního článku tak, aby byly efektivně využity síly a prostředky bezpečnostního sboru. O rozvržení doby služby rozhoduje služební funkcionář. Na základě potřeb konkrétního útvaru může být služební doba rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Rovnoměrné rozvržení spočívá v tom, že jednotlivé směny se plánují na 5 dnů v týdnu zpravidla od pondělí do pátku v rozsahu 37,5 hodin a směna v jednotlivých dnech nesmí překročit 10 hodin. Nerovnoměrná doba služby je charakteristická střídáním delší a kratší doby služby v týdnu. Doba, kdy příslušník nevykonává službu, je označována za **dobu odpočinku**.⁴¹

Jedno z opatření zaměstnavatele, které přispívá k harmonizaci rodinného a pracovního života jsme si označili možností flexibility pracovní doby. I v Zákoně o služebním poměru lze takové možnosti pro policisty najít a jedná se o **pružnou dobu služby**. O jejím uplatnění rozhoduje služební funkcionář a možnost využít ji mají pouze příslušníci s rovnoměrným rozvržením služební doby. Pružná doba služby je rozdělena na dvě části, **volitelná doba služby** je charakteristická tím, že příslušník sám rozhodne o začátku a konci služby. Doba mezi tím se nazývá **pevná doba služby** a je to časový úsek, ve kterém má příslušník povinnost být na služebně.⁴²

⁴¹ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2. str. 26

⁴² TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-385-2. str. 131

Zákon o služebním poměru umožňuje policistům si zažádat o **kratší dobu služby**. Důvody na základě, kterých může být kratší doba službu udělena, nejsou stanoveny, většinou to však jsou přechodné zdravotní důvody nebo rodinné důvody jako je péče o dítě nebo jinou blízkou osobu. O zkrácení doby služby opět rozhodne vedoucí příslušník, který pokud tomu nebrání důležitý zájem služby, kratší dobu služby povolí.⁴³

3.3.2 Pracovní volno

Příslušníci bezpečnostních sborů, tedy i policisté, mají na základě zákona o služebním poměru možnost čerpat různé druhy volna a jedná se především o čerpání řádné dovolené, ozdravného pobytu, náhradního volna nebo služební volno při důležitých osobních překážkách. Všechny tyto druhy volna mají společný znak, který vyplývá ze specifčnosti služebního poměru, a tím je, že vždy o udělení volna rozhoduje služební funkcionář, který se snaží najít kompromis mezi zájmy policisty a potřebami bezpečnostního sboru.

Hlavním nástrojem určeným k regeneraci a zotavení příslušníka je **dovolená**. V Zákoně o služebním poměru § 65 je uvedeno, že: „*Příslušník má nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce.*“ Z toho vyplývá, že dovolená se policistům nepočítá na dny, ale na týdny, kdy jeden týden dovolené se rovná rozvržení doby služby na týden, tj. 37, 5 hodin, tedy 7,5 hodin na den. Jak již je uvedeno výše, o udělení dovolené příslušníkovi rozhoduje služební funkcionář, který zohledňuje, jak zájmy policisty, tak důležitý zájem služby. Jedinou výjimkou, kdy je vedoucí policista povinen vyhovět žádosti o dovolenou, je požadavek příslušnice o dovolenou, která bude navazovat na skončení mateřské dovolené.

Specifickým nástrojem, který policie používá pro regeneraci pracovních sil policistů a tím upevňuje jejich duševní a tělesné zdraví, které je vlivem dlouhodobé náročnosti služeb oslabeno, je **ozdravný pobyt**. Jedná se o nárok příslušníka, jehož služební poměr trval minimálně 15 let a jeho čerpání se provádí formou lázeňské péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit v délce trvání 14 dnů nepřetržitě v kalendářním roce.⁴⁴

Služební volno dělíme podle Zákona o služebním poměru na **služební volno při překážkách z důvodu obecného zájmu** a **služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě**. Mezi důvody obecného zájmu podle § 68 a § 69 uvedeného zákona

⁴³ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2. str. 48

⁴⁴ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-385-2. str. 142, 170

patří především: výkon veřejné funkce, plnění občanské povinnosti na jednání soudu v roli svědka, tlumočnicka nebo znalce, dárcovství krve, účast na státní sportovní reprezentaci, přednášková a výuková činnost příslušníka.

Služební volno při důležitých osobních překážkách ve službě lze zařadit mezi základní nástroje pro sladění rodinného a pracovního života příslušníků bezpečnostních sborů.

Důležité osobní překážky ve službě podle § 70 Zákona č. 361/2003 Sb. jsou:

- a) vyšetření nebo ošetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení,
- b) doprovod manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět v souvislosti s porodem dítěte,
- c) doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření, jestliže to nezbytně vyžaduje jeho věk nebo zdravotní stav,
- d) nepředvídané přerušování provozu nebo zpoždění hromadného dopravního prostředku,
- e) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy,
- f) ošetřování nemocného dítěte mladšího 10 let, ošetřování jiného nemocného člena rodiny, jestliže jeho zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetření jinou osobou, a péče o dítě mladší 10 let z důvodu, že
 1. dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů,
 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo
 3. osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat;souběžné poskytnutí služebního volna při ošetřování (péči) více oprávněným nebo souběžné poskytnutí ošetřovného je vyloučeno,
- g) vlastní svatba, svatba dětí nebo rodičů,
- h) obstarání pohřbu člena rodiny, účast na něm nebo účast v delegaci na pohřbu určeném služebním funkcionářem, nebo
- i) stěhování příslušníka v důsledku rozhodnutí o ustanovení na jiné služební místo do jiného místa služebního působiště.

Ve všech těchto případech má příslušník nárok na služební příjem, avšak musí překážku ve službě prokázat, a pokud je mu známa předem, tak je povinen o udělení služebního volna požádat.⁴⁵

3.3.3 Opatření zaměřená na péči o děti

Těhotenství, porod, mateřství a péče o dítě v prvních letech jeho života patří k nejdůležitějším obdobím v životě ženy a sociální pomoc společnosti je pro ni velmi důležitá. Na to pamatuje i Zákon o služebním poměru, který příslušnicím ozbrojeného sboru umožňuje zajistit si nejen potřebné omluvené volno, ale také i hmotné zabezpečení.

Jedná se konkrétně o § 81 uvedeného zákona, na jehož základě má policistka v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů. Příslušnice nastupuje na mateřskou dovolenou nejdříve od počátku 8. týdne a nejpozději 6 týdnů před porodem a po porodu vyčerpá další týdny až do celkového počtu 28 týdnů.

Po skončení mateřské dovolené se poskytuje matce dítěte na její žádost rodičovská dovolená, která trvá v rozsahu, v jakém o ni zažádá, nejdéle však do doby než dítě dosáhne věku 3 let. V tomto období je příslušnice odvolána z dosavadního služebního místa a zařazena do neplacené zálohy.

Po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené nepřísluší policistce služební příjem, ale v době čerpání mateřské dovolené má nárok na peněžitou pomoc v mateřství podle § 32 až § 38 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Hmotné zabezpečení rodiče pečujícího o dítě na rodičovské dovolené je upraveno v § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdější předpisů a jedná se rodičovský příspěvek, který je jednou z dávek státní sociální podpory, není závislý na výši služebního příjmu a umožňuje rodiči, aby se namísto zaměstnání osobně a celodenně věnoval péči o dítě.⁴⁶

Příslušnice, která vykonává výkon služby a má dítě, které kojí, má nárok na přestávku na kojení a to na dvě půlhodinové přestávky za směnu na každé dítě do jednoho roku a po dosažení jednoho roku může čerpat v dalších 3 měsících jednu půlhodinovou přestávku ke kojení, bez ohledu na to, jak je směna dlouhá. Přestávka na kojení se započítává do doby služby a příslušnice má tudíž nárok na služební příjem.

⁴⁵ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-385-2. str. 150

⁴⁶ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2. str. 55, 176

S ohledem na mateřství a péči o děti jsou v zákoně o služebním poměru upraveny zvláštní podmínky pro výkon služby příslušnic. Jedná se o soubor opatření, která mají ženám zabezpečit možnost plného uplatnění vlastních schopností při výkonu služby, aniž by došlo k ohrožení jejich zdraví a jejich rodičovského poslání. Nutno podotknout, že ve srovnání s pracovním poměrem poskytuje služební poměr příslušnicím jen minimální míru ochrany a to vzhledem k tomu, že zvýšená ochrana příslušnic komplikovala zajišťování nepřetržitého provozu a plnění úkolů bezpečnostního sboru, což vedlo k malému zájmu služebních funkcionářů přijímat ženy do služebního poměru. Proto zvýšená ochrana zůstala zachována pouze u těhotných žen ve služebním poměru, příslušnic do devátého měsíce po porodu nebo které kojí a u osamělých příslušnic.

Tyto **zvláštní podmínky výkonu služby** upravuje § 85 zák. o služebním poměru a jedná se především o omezení výkonu služby, kdy těhotná příslušnice nesmí při výkonu své služby vykonávat činnosti, které jsou těhotným ženám zakázány a které by mohly ohrozit její zdraví. To samé se týká i žen ve služebním poměru do konce devátého měsíce po porodu nebo policistek, které kojí. Všechny tyto příslušnice mohou vykonávat službu v noci a službu přesčas pouze na základě jejich předchozího souhlasu. Jejich předchozím souhlasem je podmíněno i převedení na jiné služební místo v jiném služebním obvodu nebo vyslání na služební cestu. Tyto poslední dva body se vztahují také na příslušnice, které pečují o dítě mladší jednoho roku nebo osamělé příslušnice, které se starají o dítě mladší tři let.⁴⁷

3.3.4 Podpůrná opatření

Služba u bezpečnostního sboru je velmi náročná a policejní profesi lze chápat jako celoživotní poslání a povolání, jehož hlavní náplní je služba veřejnosti, která spočívá v ochraně osob a jejich majetku, dodržování a prosazování zákona nejen ve vztahu k veřejnosti, ale i ve svém osobním životě. Policie ČR má zákonnou povinnost pečovat o své příslušníky (§ 77 zákona o služebním poměru) a v rámci svojí sociální politiky se snaží pro své příslušníky vytvářet optimální podmínky pro výkon služby. Jedná se o opatření související s individuálním osobním rozvojem příslušníků, s úrovní mezilidských vztahů na služebnách, s bezpečností a ochranou zdraví při výkonu služby, se zlepšováním prostředí služeben, se stravováním, rekreací a personálním poradenstvím.⁴⁸

⁴⁷ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-385-2. str. 177-178

⁴⁸ TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2. str. 128

V souvislosti s individuálním rozvojem policistů, je nutné, aby se všichni příslušníci policie soustavně vzdělávali a prohlubovali svoji odbornou způsobilost a udržovali si svoji fyzickou kondici. Proto je policistům povolováno studium na středních, vyšších odborných a vysokých školách a v souvislosti s tím je jim umožněno čerpat na toto studium volno, a to jak na účast na výuce, tak na přípravu a vykovávání zkoušek, včetně závěrečných.

Rozvoj odborné způsobilosti probíhá především formou vzdělávání na pracovišti. Jedná především o neformální proces, který uskutečňuje na základě předávání zkušeností a podporuje rozvoj klíčových schopností lidí a tím jim umožňuje využít svůj potenciál k rozvoji úspěšné kariéry a podněcovat, tak jejich pracovní spokojenost, lze ho tedy chápat jako zaměstnaneckou výhodu.⁴⁹

Metody vzdělávání na pracovišti se v průběhu doby vyvíjeli a podle Koubka je lze rozdělit na **metody používané ke vzdělávání na pracovišti** při výkonu práce, tedy při vykonávání běžných pracovních úkolů na konkrétním místě, a **metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště**, tedy metody, které se používají k hromadnému vzdělávání skupin.

Mezi metody, se kterými se běžně můžeme setkat, při výkonu služby u Policie ČR setkáváme, patří:

Instruktaž – nejjednodušší a rychlá forma jednorázového zácviku, osvojení postupu plnění vlastních pracovních úkolů pozorováním a napodobováním, používá se k osvojení specifických znalostí a dovedností.

Coaching (Koučing) – dlouhodobé instruování, soustavné směřování vzdělaného k vlastní iniciativě a požadovaného výkonu práce, klade se důraz na individualitu.

Mentoring – je obdobou koučingu, kdy určitá míra iniciativy a odpovědnosti spočívá na vzdělaném, který si vybírá svého rádce – mentora a ten mu nejen radí, ale také mu pomáhá v kariéře.

Asistování – vzdělaný je přidělen zkušenému kolegovi, od kterého se učí a který mu pomáhá při plnění pracovních úkolů.

⁴⁹ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy:13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7. Str. 247

Pověření úkolem – navazuje na asistování, vzdělávaný pracovník je pověřen vzdělavatelem splněním úkolu.

Pracovní porady – na základě výměny zkušeností a prezentace názorů se účastníci seznamují s problémy a fakty nejen jejich vlastního pracoviště, ale i celé organizace.

Všechny výše uvedené metody řadíme mezi metody vzdělávání na pracovišti a kromě pracovní porady se jedná o individuální metody vzdělávání, které vyžadují individuální přístup ke vzdělávanému.

Z metod používaných ke vzdělávání mimo pracoviště se pro profesní rozvoj policistů používají především:

Přednáška – zprostředkovávání teoretických znalostí a faktických informací.

Přednáška spojená s diskuzí – metoda zprostředkovávající především znalosti, kdy během diskuze dochází k aktivizaci účastníků.

Případové studie – analýza situace na základě skutečných informací zaměřená na konkrétní téma, účastníci o ní diskutují a navrhuji řešení.

Workshop – komplexní a týmové řešení případové studie.

Brainstorming – varianta případových studií, kdy se v diskuzi hledá z jednotlivých navrhovaných řešení to optimální.

Simulace – metoda zaměřená na praxi a aktivní účast vzdělávaných, kteří na základě scénáře musí v určité době učinit rozhodnutí.

E-learning – vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím informačních a komunikačních technologií s využitím internetové a intranetové (vnitřní počítačové sítě) organizace.⁵⁰

Přijetím Zákona č. 361/2013 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nově vznikla povinnost bezpečnostního sboru poskytovat příslušníkům **psychologickou péči**. U Policie ČR je poskytování psychologické péče upraveno Závazným pokynem policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, *o psychologických službách*, ve znění pozdějších předpisů. Cílem psychologické péče je diskrétně, anonymně a na základě dobrovolnosti poskytnout všem policistům a zaměstnancům psychickou stabilitu, podílet se na rozvoji jejich

⁵⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 9788072611683, str. 265-273

schopností a zkvalitňování jejich práce v kolektivu. Služeb psychologické péče mohou využít v případě potřeby i blízké osoby policistů a zaměstnanců. Psychologickou péči v rámci Policie ČR poskytují policejní psychologové a lze do ní zahrnout:

- konzultační a poradenskou činnost zaměřenou na poskytnutí krátkodobé podpory při řešení konkrétního a aktuálního problému,
- psychoterapii a použití psychoterapeutických postupů k řešení duševních obtíží nebo problémů běžného života,
- krizovou intervenci, tzn. krátkodobou specializovanou pomoc poskytovaná za účelem redukce nepříznivých psychických následků způsobených traumatizující událostí a obnovení psychické rovnováhy,
- supervizi, tedy činnost zaměřená na osobní a profesní růst, zlepšení připravenosti pro zvládání náročných situací, rozvoj sebereflexe a schopnost zvládání stresu, posilování motivace a spokojenosti z vlastní práce a prevenci syndromu vyhoření,
- vzdělávací činnosti zaměřené na zátěžové situace a nácvik dovedností, jak je zvládat, činnosti ke zkvalitňování týmové spolupráce a budování týmů, diagnostika, zjišťování a posilování pozitivní atmosféry na pracovišti a vztahů ve skupině.

V případě potřeby lze využít nepřetržitého provozu anonymní telefonní linky pomoci v krizi (tel. č.: 974 834 688), internetové psychologické poradenství (e-mail: pomoc.ski@pcr.cz) nebo pomoci prostřednictvím internetového komunikačního programu Skype (jméno Skype: linkapomoci). K předcházení rozvoje psychických obtíží a rozšíření možností psychické podpory slouží **system kolegiální podpory** a k nepřetržitému poskytování krizové intervence při traumatizujících událostech je policistům a zaměstnancům k dispozici **system krizové intervence**. Všechny služby psychologické péče jsou policistům, zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a blízkým poskytovány v rámci péče o zaměstnance bezplatně.⁵¹

Poskytování zaměstnaneckých výhod tzv. benefitů policistům a zaměstnancům Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje je upraveno Pokynem ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 122 ze dne 1. prosince 2017, *kterým se stanoví zásady pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*, v platném znění. Čerpání těchto příspěvků probíhá prostřednictvím osobního limitu, který je odvozen z rozpočtu schváleného

⁵¹ POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, *o psychologických službách*, ve znění pozdějších předpisů.

pro příslušný kalendářní rok a ze kterého může pracovník čerpat příspěvek na rekreace, kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport. A ve výši určené pokynem také na penzijní spoření a pojistné na soukromé životní pojištění.⁵²

⁵² POLICIE ČR. Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 122 ze dne 1. prosince 2017, *kterým se stanoví zásady pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*, platném znění.

4 VÝZKUMNÁ ČÁST

Bakalářská práce je ve své empirické části zaměřena na zjištění názorů policistek Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje na možnosti harmonizace jejich rodinného a pracovního života. Výzkumné šetření bylo realizováno prostřednictvím dotazníku.

4.1 Výzkumné cíle

Hlavním cílem výzkumného šetření je vyhodnotit možnosti a podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Policie ČR, se zaměřením na policistky Krajského ředitelství Olomouckého kraje.

Ke splnění hlavního cíle výzkumného šetření byly stanoveny následující dílčí cíle:

- zjistit, zda výkon služby umožňuje policistkám sladit rodinný a pracovní život,
- zkoumat názor policistek na uplatňování opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Policie ČR,
- zmapovat, zda a která opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistky využívají a případně jestli by uvítaly další,
- ověřit, jestli má výkon služby vliv na rozhodování při plánování rodičovství u policistek, které děti mají nebo plánují.

K dosažení hlavního cíle výzkumného šetření byly stanoveny následující **výzkumné otázky**:

1. Umožňuje výkon služby u Policie ČR policistkám sladit rodinný a pracovní život?
2. Uplatňují se opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Policie v reálném výkonu služby?
3. Odpovídají tyto opatření potřebám policistek v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života?
4. Ovlivňuje výkon služby plánování rodičovství policistek?

4.2 Metodologie, organizace výzkumu a cílová skupina

Výzkumné šetření se uskutečnilo kvantitativní metodou a bylo použito dotazníkové šetření.

Gavora uvádí, že „Dotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí.“ Patří k nejčastěji používaným kvantitativním metodám pro hromadné získávání údajů. Vzhledem k tomu, že prostřednictvím dotazníku můžeme zajistit velké množství informací při malé časové dotaci, považuje se i za ekonomický efektivní výzkumný nástroj.⁵³

Chrátka specifikuje dotazník jako soubor předem připravených, pečlivě formulovaných a promyšleně seřazených otázek, na které dotazovaná osoba odpovídá písemně.⁵⁴

Pro potřeby empirického šetření této bakalářské práce byl vytvořen dotazník, který obsahuje čtrnáct otázek.

V úvodu dotazníku jsou uvedeny pokyny pro respondenty k vyplňování a také záměr výzkumu a představení výzkumníka. První část otázek je uzavřená a zjišťuje demografické údaje, jako jsou: věk, rodinný stav, počet dětí, délka služebního poměru, služební zařazení a zaměření činnosti.

Otázky týkající se podmínek pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Policie ČR jsou formulovány převážně jako uzavřené, kde respondentky zakroužkovaly jednu z možností „ano“, „ne“ a polouzavřené, u kterých v případě kladné odpovědi, specifikovaly odpověď vlastním vyjádřením, U položek č. 12, 13, 14 mohly respondentky vybírat více uvedených platných tvrzení. V závěru je poděkování za čas a účast na dotazníkovém šetření. Vzor dotazníku je uveden jako příloha č. 1 této bakalářské práce.

Při definování výzkumného souboru používá Chrátka dva důležité pojmy: **základní soubor** a **výběrový soubor**. Základním souborem rozumíme všechny osoby patřící do skupiny, která je předmětem zkoumání a výběrový soubor tvoří určitá část prvků vybraná ze základního souboru a která základní soubor reprezentuje.⁵⁵

Výběrovým souborem pro výzkumné šetření jsou příslušnice Policie ČR ve výkonu služby, které jsou služebně zařazené u všech útvarů Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje.

⁵³ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JÚVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN isbn-978-80-7315-185-0. str. 121

⁵⁴ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN isbn-978-80-247-5326-3. str. 158

⁵⁵ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN isbn-978-80-247-5326-3. str. 17

K 1. 1. 2019 bylo obsazeno policistkami 211 služebních míst. Vzhledem k tomu, že některé policistky v současné době čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, byly odveleny na jiný útvar či zahraniční misi, bylo distribuováno 170 dotazníků, kdy dotazníkového šetření se zúčastnilo 142 policistek KŘP-M.

4.3 Vyhodnocení výsledků a diskuze

Výzkumné šetření probíhalo v únoru a březnu letošního roku. Rozesláno bylo celkem 170 dotazníků, zpět se vrátilo 142 vyplněných dotazníků. Návratnost činí 83,53 % z celkového distribuovaného počtu. Poté byly dotazníky zkontrolovány, roztřizeny, analyzovaly a výsledky byly zpracovány do tabulek a grafů.

Demografické údaje o respondentkách

Úvodními otázkami dotazníku byly zjišťovány základní demografické údaje o respondentkách: věk, rodinný stav, počet dětí, délka služebního poměru, služební zařazení a pozice. Z tabulky č. 1 vyplývá, že nejpočetněji zastoupené jsou policistky ve věku 31 - 40 let se 42,3 %, druhou velmi početnou je věková skupinu od 41 – 50 let s 36,6 %, dále pak následují příslušnice ve věku od 20 do 30 let 13,4 % a 7,7 % tvoří věková kategorie žen nad 50 let.

Věkové kategorie policistek		
Věk	Počet	Vyjádření v %
20 až 30 let	19	13,4
31 až 40 let	60	42,3
41 až 50 let	52	36,6
51 a více let	11	7,7
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 1: Věkové kategorie policistek

Tabulka č. 2 přibližuje rodinný stav respondentek. Nejvíce zastoupenou skupinou s 47,6 % jsou vdané respondenty, počet rozvedených policistek je na druhém místě s 22,4 % a za nimi následují svobodné příslušnice 15,4 % a 14,7% mají respondenty, které uvedly, že žijí v partnerském vztahu nebo ve společné domácnosti s druhem.

Rodinný stav policistek		
Stav	Počet	Vyjádření v %
svobodná	22	15,5
vdaná	68	47,9
rozvedená	32	22,5
v partnerství (druh/družka)	20	14,1
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 2: Rodinný stav policistek

V otázce č. 3 odpovídaly respondentky na počet dětí. Největší skupina 47,9 % uvedla, že má 2 děti. Druhou skupinou jsou policistky, které nemají žádné dítě 23,2 % a těsně za nimi s 22,5 % jsou ženy mající jen jedno dítě. Nejmenší skupinu tvoří matky se 3 dětmi 6,3 %. Policistky se 4 a více dětmi u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje neslouží. Výše uvedené je zobrazeno v tabulce č. 3.

Počet dětí		
děti	Počet	Vyjádření v %
žádné	33	23,2
1 dítě	32	22,5
2 děti	68	47,9
3 děti	9	6,3
4 a více dětí	0	0,0
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 3: Počet dětí

Délka trvání služebního poměru policistek je uvedena v tabulce č. 4. Jak z této tabulky vyplývá, nejpočetněji zastoupenou skupinu tvoří policistky s dobou výkonu služby 11 až 16 let 26,1 %, délka služebního poměru 16 -20 let a nad 21 let je zastoupena procentuálním vyjádřením 23,2 %, délka výkonu služby 6 -10 let má nejmenší podíl 7,7 % z celkového počtu policistek. 19,7 % policistek ve služebním poměru v době do 5 let svědčí o vzrůstajícím zájmu žen o práci v bezpečnostních složkách, konkrétně u Policie ČR.

Délka služebního poměru		
délka služby	Počet	Vyjádření v %
do 5 let	28	19,7
6 - 10 let	11	7,7
11 - 15 let	37	26,1
16 - 20 let	33	23,2
21 let a více	33	23,2
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 4: Délka služebního poměru

Pokud se zaměříme na služební zařazení policistek, vyplývá nám z tabulky č. 5 následující: největší procentu policistek 59,9 % vykonává svoji služby v rámci organizačních článků, které patří do úseku vnější služby a jedná se o především o Obvodní oddělení, Dopravní inspektoráty, Odbor služby pro zbraně a bezpečnostní materiál, Odbor cizinecké policie, Integrované operační středisko a Pohotovostní a eskortní oddělení. U útvarů SKPV je v rámci KŘP-M služebně zařazeno 32,4 % příslušnic Policie ČR a 7,7% žen ve služebním poměru je u organizačních útvarů, mezi které především patří personální a ekonomický odbor, Odbor tisku a prevence, Analyticko-právní oddělení.

Služební zařazení		
Útvar	Počet	Vyjádření v %
SKPV	46	32,4
Vnější služba	85	59,9
Organizační oddělení	11	7,7
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 5: Služební zařazení

Tabulka č. 6 specifikuje služební zařazení policistek z hlediska jejich výkonu služby. Tedy, zda se jedná o řadovou policistku v běžném výkonu služby nebo o příslušnici zařazenou na jednom z organizačních oddělení nebo ve vedoucí funkci.

Zařazení na pracovní pozici		
Pozice	Počet	Vyjádření v %
běžný výkon služby	123	86,6
vedoucí oddělení	4	2,8
vedoucí odboru	3	2,1
jiná pozice	12	8,5
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 6: Zařazení na pracovní pozici

Možnosti a podmínky harmonizace rodinného a pracovního života policistek KŘP-M

V otázce č. 7 byly respondentky dotazovány, jestli zvládají skloubit svůj rodinný život s výkonem služby u Policie ČR. 77,5 % odpovědělo „bez problémů“, odpověď „práce zasahuje do mého života“ uvedlo 19,7 %, kdy na doplňující otázku „jak“ uvedly: nepravidelné služby, služby o víkendech a v noci, doba služby přes čas a psychická náročnost výkonu služby. 2,8 % policistek práci podřizuje svůj život. Přehledněji v tabulce č. 7.

Skloubení rodinného života a výkonu služby z pohledu policistky		
Rodina versus služba	Počet	Vyjádření v %
bez problémů	110	77,5
práce zasahuje do života	28	19,7
svůj život podřizují práci	4	2,8
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 7: Skloubení rodinného života a výkonu služby z pohledu policistky

Pomocí odpovědi na otázku č. 8 bylo zjišťováno, zda Policie ČR umožňuje policistkám skloubit jejich rodinný a pracovní život. 78,2 % dotázaných uvedlo odpověď „ano“, 12 % se vyjádřilo negativně a zvolilo možnost „ne“ a 9,2 % se nepřiklonilo ani k jedné z přechodných variant a jejich odpověď zněla „nevím“.

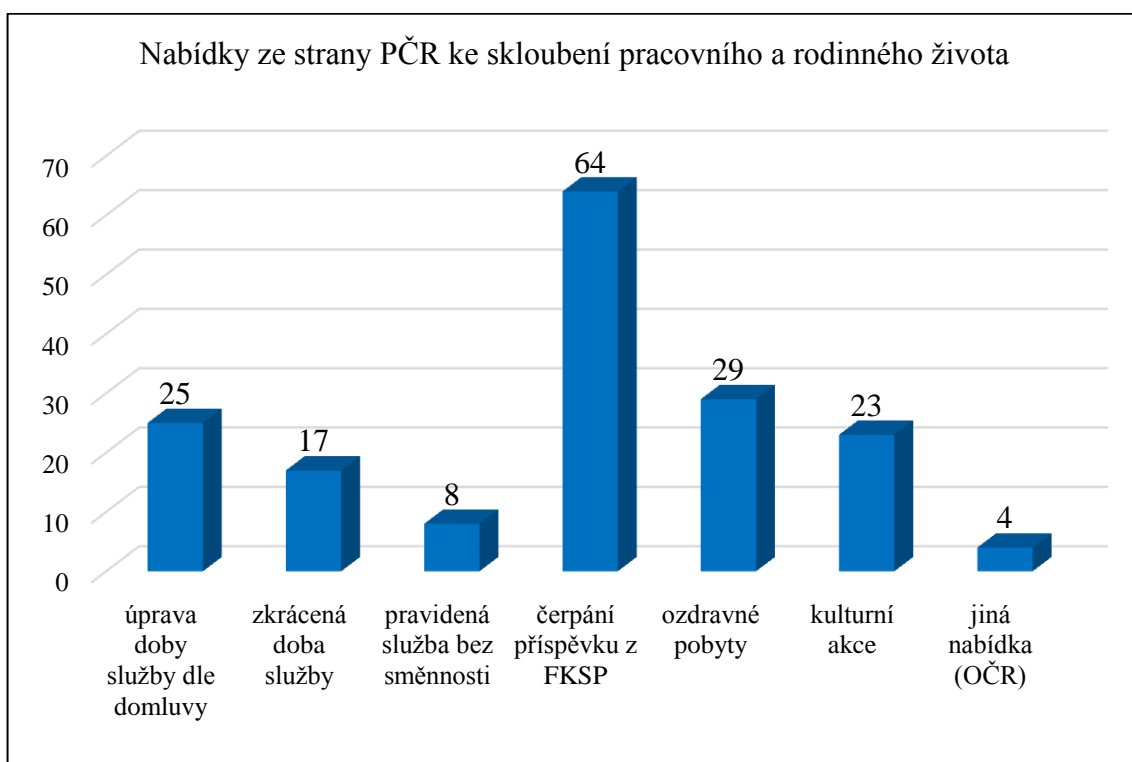
Harmonizace rodinného života a výkonu služby ze strany Policie ČR		
Rodina versus služba	Počet	Vyjádření v %
ano	111	78,2
ne	17	12,0
nevím	14	9,9
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 8 Harmonizace rodinného života a výkonu služby ze strany Policie ČR

Otázkou č. 9 měly respondentky specifikovat, jakými opatřeními jim Policie ČR umožňuje sladovat rodinný a pracovní život. Na tuto otázku reagovalo 111 policistek, a byly to ty, jejichž odpověď na otázku č. 8 zněla „ano“. Mezi nejvyužívanější opatření, ze všech opatření uvedených respondentkami, patří čerpání finančních prostředků z FKSP 37,6 %. Ozdravné pobyty jsou s 17,1 % druhým nejčastějším podpůrným prostředkem pro harmonizaci rodinného a pracovního života. Jako další možnosti byly uvedeny následující: možnost úpravy doby služby dle domluvy 14,7 %, kulturní akce pro policisty KŘP-M a jejich rodinné příslušníky 13,5 %, zkrácená doba služby 10% a jiná opatření jako je např. čerpání volna na ošetřování člena rodiny (dále jen OČR) 2,4 %.

Opatření Policie ČR umožňující harmonizaci rodinného a pracovního života		
Stav	Počet	Vyjádření v %
úprava doby služby dle domluvy	25	14,7
zkrácená doba služby	17	10,0
pravidelná služba bez směnnosti	8	4,7
čerpání příspěvku z FKSP	64	37,6
ozdravné pobyty	29	17,1
kulturní akce	23	13,5
jiná nabídka (OČR)	4	2,4
Celkový počet odpovědí	170	100,0

Tabulka č. 9: Opatření Policie ČR umožňující harmonizaci rodinného a pracovního života



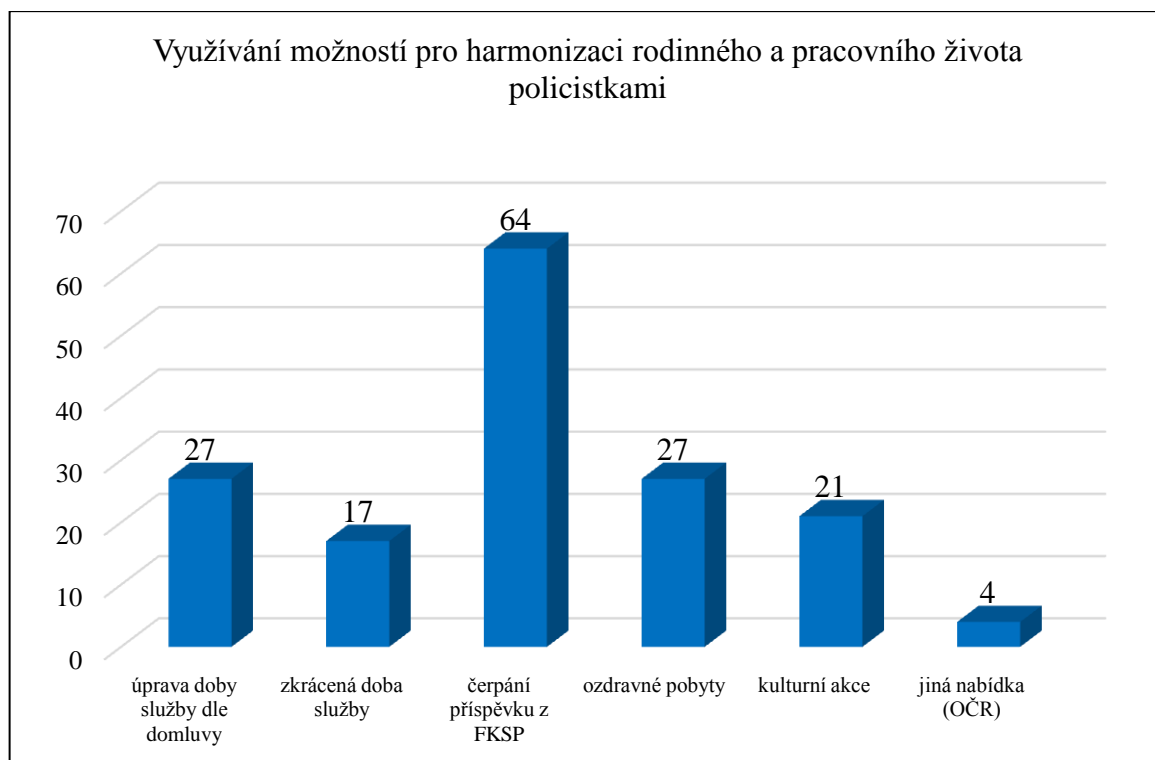
Graf č. 4: Opatření Policie ČR umožňující harmonizaci rodinného a pracovního života

Prostřednictvím otázky č. 10 a následných odpovědí jsme chtěli zjistit, zda respondentky využívají opatření pro harmonizaci podmínek rodinného a pracovního života, které jim Policie ČR jako zaměstnavatel nabízí a která považují za pro ně za nejdůležitější. Z celkového počtu 142 odpovědělo „ano“ 103 respondentek, což činí 72,5 %.

Využívání možností pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistkami		
Využití možností	Počet	Vyjádření v %
ANO	103	72,5
NE	39	27,5
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 10: Využívání možností pro harmonizaci pracovního a rodinného života policistkami

Nejčastější možnosti pro harmonizaci, které policistky ve svých odpovědích specifikovaly a považují je za nejběžnější, jsou uvedeny v následujícím grafu.



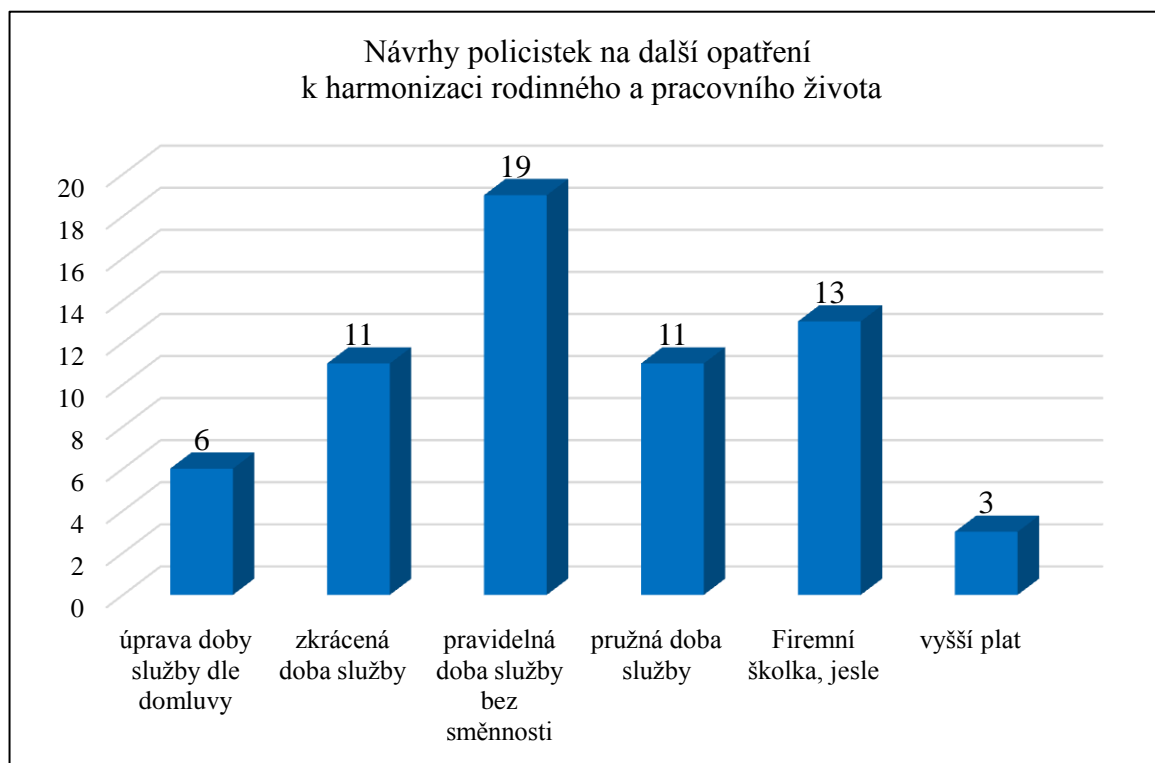
Graf č. 5: Využívání možností pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistkami

Z odpovědí na otázku č. 11 vyplývá, že 55,6 % respondentek považuje opatření, která Policie ČR policistkám poskytuje za dostatečné a 44,4 % z dotázaných uvedla, že by uvítala ještě další možnosti pro sladování rodinného a pracovního života.

Další opatření ke sladování rodinného a pracovního života		
Požadavek	Počet	Vyjádření v %
ANO	63	44,4
NE	79	55,6
Celkový počet respondentek	142	100,0

Tabulka č. 11: Další opatření ke sladování rodinného a pracovního života

Jaká další opatření a možnosti k lepšímu sladění svého rodinného a pracovního života by policistky uvítaly a uvedly je ve svých odpovědích, jsou graficky znázorněny v grafu č. 6.



Graf č. 6: Návrhy policistek na další opatření k harmonizaci rodinného a pracovního života

Jak tento graf zobrazuje, respondentkám by k efektivnějšímu sladění rodinného a pracovního života nejvíce přispěly opatření týkající se úpravy doby služby, ať už se jedná o zkrácenou nebo pružnou dobu služby nebo o úpravy výkonu služby dle domluvy, ale především a jako nejúčinnější možnost policistky uvedly pravidelnou pracovní dobu bez služeb v noci nebo o víkend. To vyplývá také z toho, že největší počet policistek, které slouží u KŘP-M jsou v přímém výkonu služby. Pro 20,6 % respondentek, které odpovídaly na tuto otázku, by bylo velkým přínosem zřízení firemního zařízení péče o jejich děti.

Položka č. 12 se vztahovala k respondentkám, které mají děti a měly vybrat platné tvrzení týkající se rodičovské a mateřské dovolené. Z celkového počtu 109 žen, které v demografické části dotazníku uvedli, že mají alespoň jedno dítě, na tuto položku reagovalo 93 respondentek, ostatní uvedly, že v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, nebyly ve služebním poměru u Policie ČR. Z tohoto počtu respondentek uvedlo 68,8 %, že

dítě plánovalo bez ohledu na svůj výkon služby a 31,2% se při plánování rodiny rozhodovala i na základě výkonu svého povolání.

Vyhodnocení tvrzení vztahujících se k plánování dětí		
tvrzení	Počet	Vyjádření v %
dítě bylo plánováno s ohledem na zaměstnání	29	31,2
dítě bylo plánováno bez ohledu na zaměstnání	64	68,8
Celkový počet respondentek	93	100,0

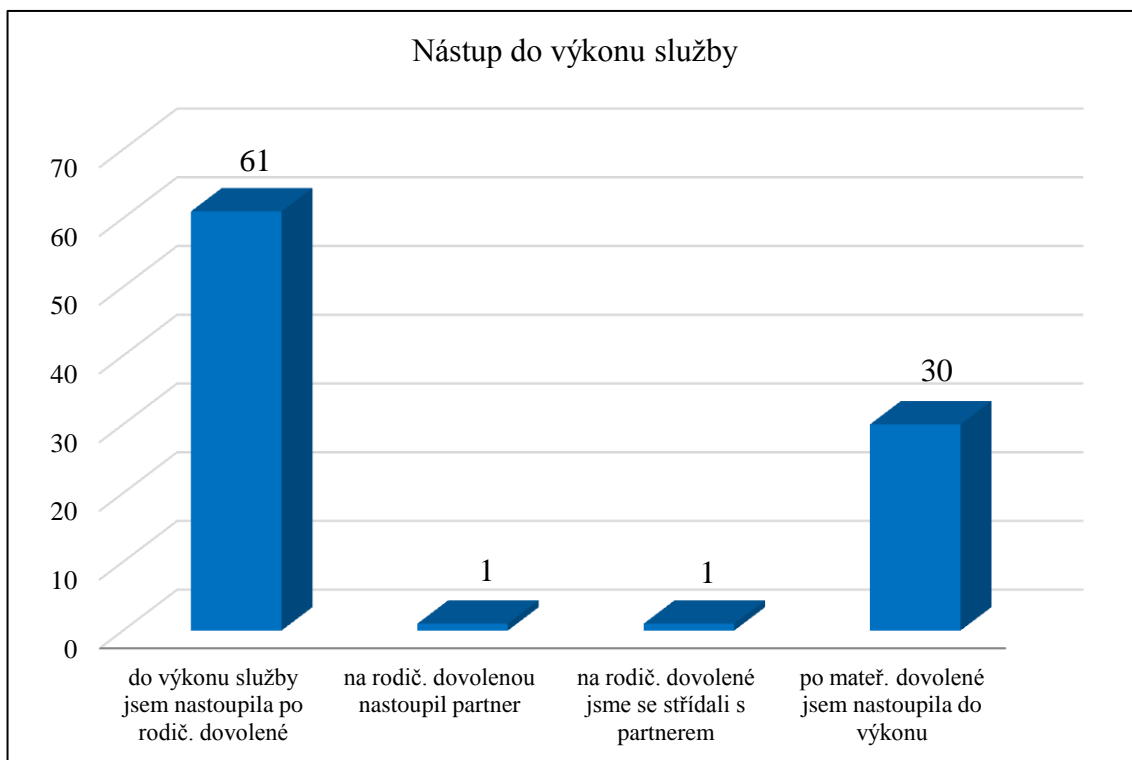
Tabulka č. 12: vyhodnocení tvrzení vztahujících se k plánování dětí

V této položce se respondentky měly také vyjádřit, zda nastoupily do výkonu služby po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené. 65,6 % policistek začalo opět vykovávat službu u Policie ČR po ukončení rodičovské dovolené, průměrná délka rodičovské dovolené činila 2,5 roku. 34,4 % respondentek se vrátilo ke svému povolání po mateřské dovolené a dítě bylo v péči prarodičů nebo zařízení péče o děti.

Nástup do výkonu služby po mateřské nebo rodičovské dovolené		
tvrzení	Počet	Vyjádření v %
do výkonu služby jsem nastoupila po mateřské dovolené	61	65,6
do výkonu služby jsem nastoupila do rodičovské dovolené	32	34,4
Celkový počet respondentek	93	100,0

Tabulka č. 13: Nástup do výkonu služby

Pouze jedna policistka uvedla, že na rodičovskou dovolenou nastoupil její partner a jedna respondentka se na rodičovské dovolené vystřídala se svým partnerem.

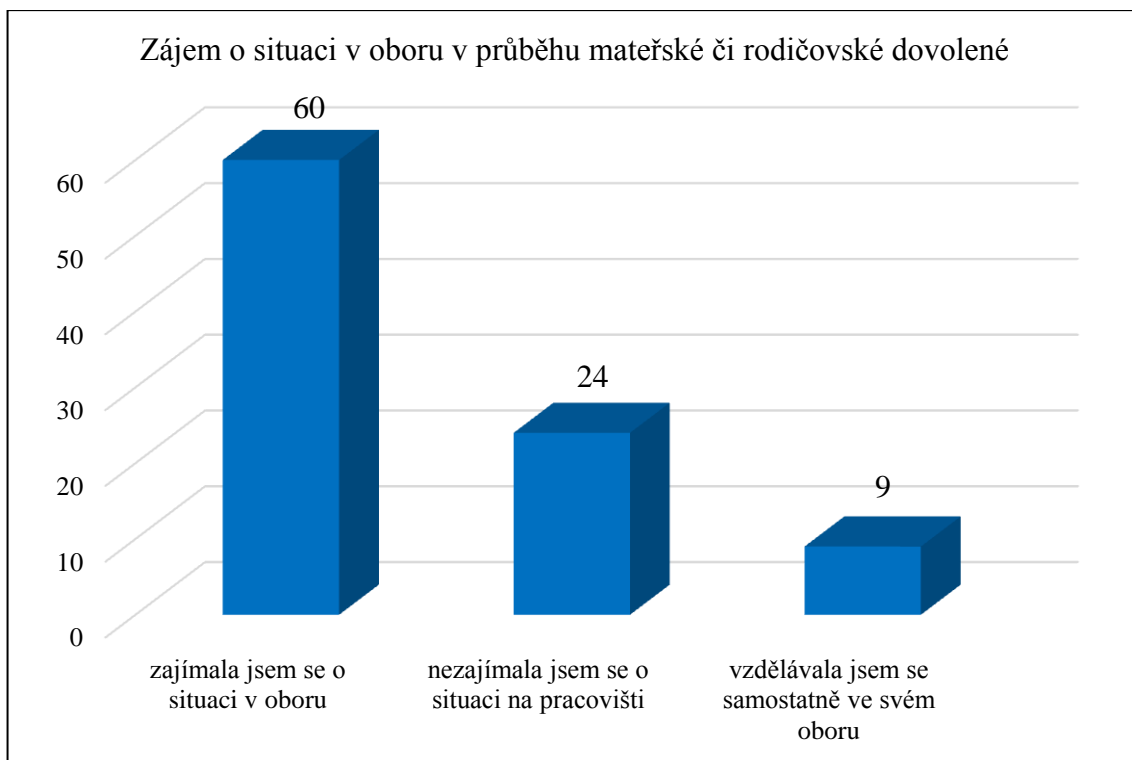


Graf č. 7: Nástup do výkonu služby

V položce č. 13 se měly respondentky vyjádřit, zda se v průběhu rodičovské či mateřské zajímaly o své zaměstnání a jestli byly v kontaktu se svým pracovištěm. K tomuto 64,5 % uvedlo, že se zajímalo o svoji práci, 25,8 % aktuální dění ani změny na pracovišti nezajímaly a 9,7 % se v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené samostatně vzdělávalo ve svém oboru.

Zájem o práci v průběhu mateřské či rodičovské dovolené		
zájem o situaci v oboru	Počet	Vyjádření v %
zajímala jsem se o situaci v oboru	60	64,5
nezajímala jsem se o situaci na pracovišti	24	25,8
vzdělávala jsem se samostatně ve svém oboru	9	9,7
Celkový počet respondentek	93	100,0

Tabulka č. 14: Zájem o práci v průběhu mateřské či rodičovské dovolené

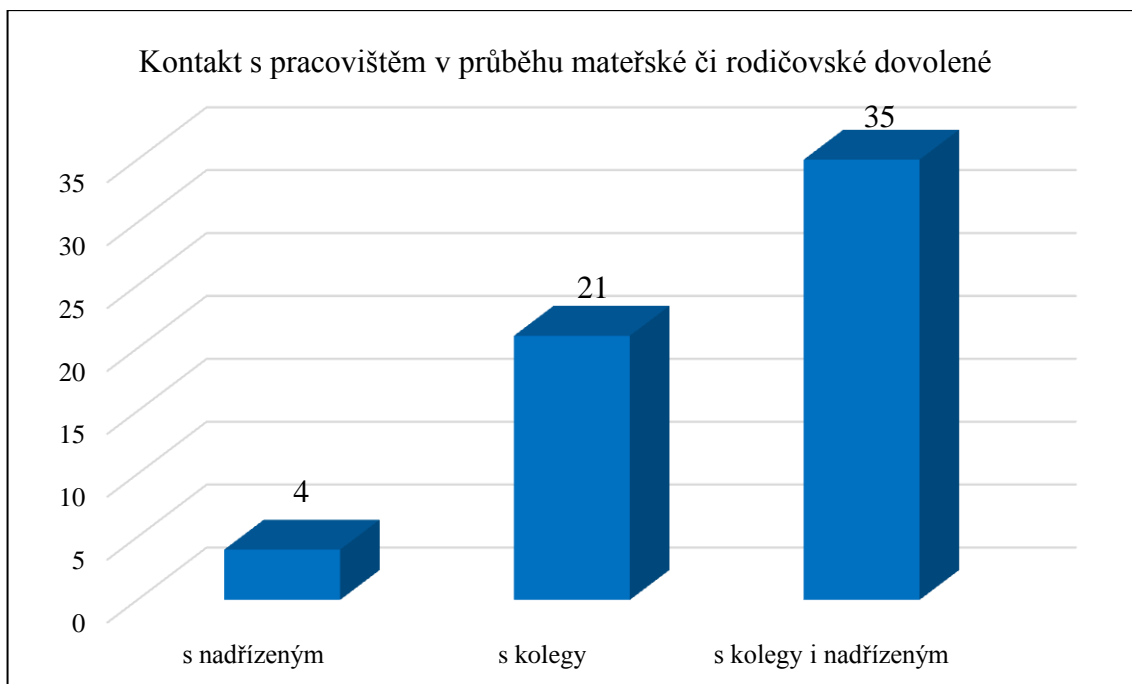


Graf č. 8: Zájem o situaci v oboru v průběhu mateřské či rodičovské dovolené

Nejvíce policistek, 58,3 % z počtu respondentek, které se zajímaly o situaci na pracovišti, bylo v průběhu rodičovské nebo mateřské dovolené v kontaktu se svým pracovištěm prostřednictvím kolegů i nadřízeného, 35 % komunikovalo se svými kolegy a pouze s nadřízeným 6,7 %.

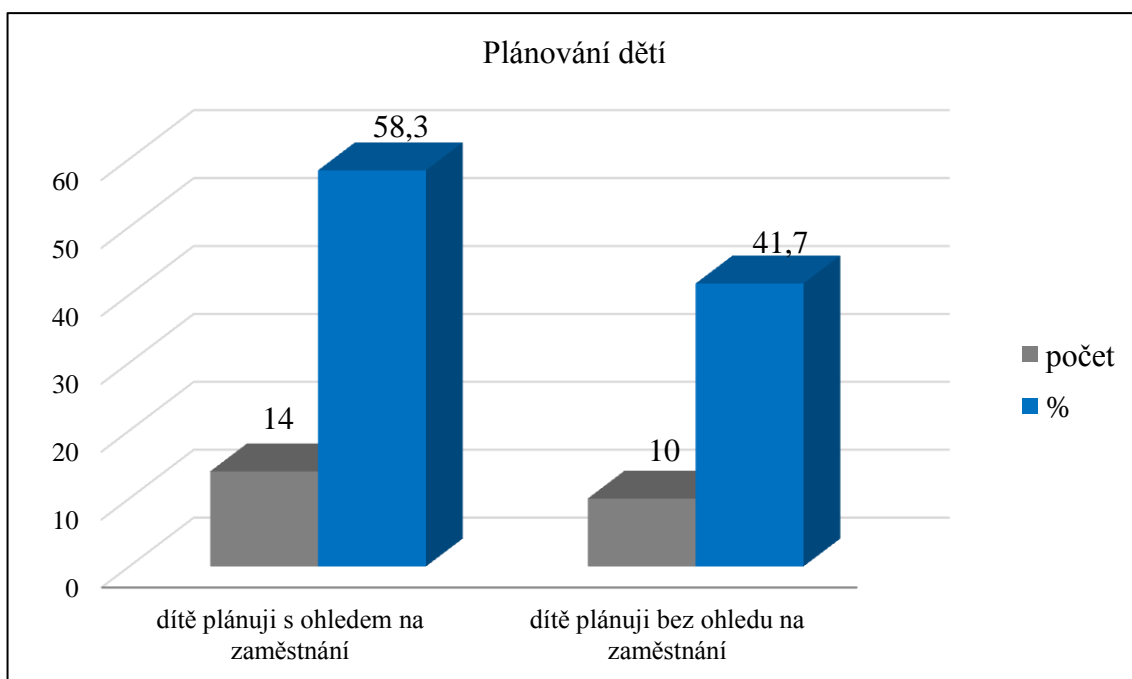
Kontakt s pracovištěm v průběhu mateřské či rodičovské dovolené		
Kontakt s pracovištěm	Počet	Vyjádření v %
s nadřízeným	4	6,7
s kolegy	21	35,0
s kolegy i nadřízeným	35	58,3
Celkový počet respondentek	60	100,0

Tabulka č. 15: Kontakt s pracovištěm v průběhu mateřské či rodičovské dovolené



Graf č. 9: Kontakt s pracovištěm v průběhu mateřské či rodičovské dovolené

Poslední položka dotazníků se týkala pouze respondentek, které plánují děti a zjišťovala, zda policistky plánují děti s ohledem na výkon služby či nikoliv. K těmto tvrzením se vyjádřilo pouze 24 respondentek, co činí pouze 16,2 % z celkového počtu (142) účastnic výzkumného šetření. S ohledem na svoji práci plánuje dítě 58,3 % z uvedených respondentek a na 41,7 % nemá při plánování potomků jejich povolání vliv. K dalším tvrzením uvedeným v této položce se policistky nevyjádřily.



Graf č. 10: Plánování dětí

4.4 Výzkumné závěry

Výzkumná část bakalářské práce analyzuje možnosti a podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistek, které jsou služebně zařazeny u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje. Výsledkem empirického šetření jsme získali odpovědi na čtyři stanovené výzkumné otázky.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 1: **Umožňuje výkon služby u Policie ČR policistkám sladit rodinný a pracovní život?**

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že ze 142 respondentek, 77,5 % nemá problém skloubit svůj rodinný život s výkonem služby a současně 78,2 % uvedlo, že Policie ČR jim prostřednictvím opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života, umožňuje skloubit jejich osobní život s prací. Oproti cca 20 % příslušnic KŘP-M vyjádřilo svůj názor, že jim práce zasahuje do osobního života a Policie ČR jim neumožňuje skloubit jejich život s prací. Toto se týká především příslušnic v běžném výkonu služby, které vykonávají svoji práci ve směnách a to i o víkendech, svátcích a v noci.

Z výše uvedeného vyplývá, že i když má Policie ČR na základě Zákona o služebním poměru a dalších interních předpisů prostředky k tomu, aby policistkám umožňovala skloubit jejich rodinný život s prací, ne vždy jsou v praxi uplatňovány. Důvodem je především to, že Policie ČR je ozbrojený bezpečnostní sbor a jeho hlavním úkolem je sloužit lidem a nadřízený příslušník, který na základě své rozhodovací pravomoci schvaluje všechny požadavky týkající se služeb, musí při rozhodování na svém organizačním článku vycházet především z personálních možností a aktuální bezpečnostní situace.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 2: **Uplatňují se opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Policie v reálném výkonu služby?**

Jak již bylo uvedeno Policie ČR má mnoho možností, jak umožnit svým příslušnicím sladit osobní život s prací. Ve svých odpovědích se respondenty měly vyjádřit, prostřednictvím jakých opatření jim Policie ČR umožňuje a současně jaká opatření využívají pro harmonizaci rodinného a pracovního života.

Mezi nejčastěji zmiňovaná opatření patří tzv. podpůrná opatření, jako jsou čerpání prostředků z FKSP 38 %, ozdravné pobyty 17 %, kulturní akce pořádané pro zaměstnance KŘP-M a jejich rodinné příslušníky 14%.

Pokud se zaměříme na opatření týkající se úpravy pracovní doby, tak z výsledků empirického šetření vyplývá, že možnost upravit si dobu služby po domluvě nebo sloužit pravidelně bez směnnosti má 20 % respondentek a 10 % policistek využívá zkrácené doby služby. Z těchto výsledků je patrné, že mezi opatření, která se realizují v praxi, patří především využívání podpůrných opatření jako je čerpání příspěvků na rekreaci a dětské tábory, ozdravné pobyty ve formě lázeňské péče nebo individuální rehabilitace a účast příslušnic a jejich rodin na akcích, které pro ně KŘP-M pořádá, jako jsou dětské dny, mikulášské nadílky, koncerty a společenské večery.

Co se týká úpravy doby služby, opět je nutno podotknout, že o plánování služeb rozhoduje služební funkcionář, který prvotně vychází ze zabezpečení nepřetržitého výkonu služby.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 3: **Odpovídají tyto opatření potřebám policistek v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života?**

Na otázku, zda by respondentky uvítaly další opatření v této oblasti, odpovědělo 55,6 % respondentek, že považuje tyto opatření za dostatečné a 44,4 % z dotázaných uvedla, že by uvítala další. Z odpovědí vyplynulo, že největším přínosem by pro policistky byla možnost pravidelné doby služby bez směnnosti 30,2 %, zkrácená doba služby a pružná doba služby shodně 17,5 % a v neposlední řadě by jim pomohlo mít možnost umístit své dítě do firemního zařízení péče o děti 20,6 %. Zájem o zřízení firemního zařízení péče o děti není překvapením a do určité míry by eliminoval nutnost úprav doby služby policistek.

Vyhodnocení výzkumné otázky č. 4: **Ovlivňuje výkon služby plánování rodičovství policistek?**

Práce u Policie ČR je chápána jako celoživotní poslání, je to velmi psychicky i fyzicky náročné povolání. Plánování mateřství je individuální záležitostí každé ženy. Z celkového počtu respondentek (93), které mají alespoň jedno dítě a současně byly v období mateřské nebo rodičovské dovolené ve služebním poměru u Policie ČR, 68,8 % neplánovalo děti s ohledem na svoji práci a 31,2 % se rozhodovalo i s přihlédnutím ke službě u Policie ČR. Naopak z odpovědí respondentek, které plánují děti, je zřejmé, že 58,3 % bude přihlížet při plánování dětí i ke svému povolání. Vzhledem k tomu, že mateřství je individuální záležitostí a práce u Policie ČR je velmi psychicky i fyzicky náročná, odráží se to i v názoru jednotlivých žen na rodinu a práci, nelze tedy s určitostí říci, že má výkon služby u Policie ČR vliv na plánování mateřství žen ve služebním poměru.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat a seznámit s opatřeními, které Policie ČR nabízí policistkám pro harmonizaci rodinného a pracovního života a prostřednictvím výzkumného šetření analyzovat, zda a jakým způsobem se tato opatření využívají při výkonu služby v rámci Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje.. Hlavní a dílčí cíle práce byly splněny.

Policie ČR se řadí k ozbrojeným bezpečnostním složkám, právní vztahy v ní se řídí specifickými předpisy a jsou odlišné od běžného pracovního poměru. Je to dáno především tím, že Policie ČR musí zabezpečit nepřetržitý výkon služby, aby zajistila ochranu osob, majetku a veřejný pořádek. Není pochyb o tom, že tato práce je velmi fyzicky, psychicky i časově náročná a vyžaduje od svých příslušníků mnoho sil a energie. Ženy policistky, které vykonávají tuto službu, jsou však také matky a plní si své mateřské a rodičovské povinnosti, proto jsem se v této práci zaměřila především na ně.

Spokojenost člověka v životě se odráží na jeho pracovních výsledcích a naopak pracovní nasazení a pohoda se pozitivně promítá i osobní roviny. Skloubit osobní život s prací je někdy obtížné, zvláště u Policie ČR, jejíž hlavní úkolem je sloužit veřejnosti. Tohoto jsou si vědomy i policistky, které tuto službu vykonávají. Přestože má Policie ČR mnoho zákonných způsobů, jak přispět k vyšší pracovní spokojenosti svých příslušníků, ne všechny jsou v praxi využívány. Prioritou by měla být vzájemná komunikace a snaha o co nejlepší vytvoření podmínek pro výkon služby nejen policistek, ale všech příslušníků bezpečnostních sborů. K tomu je nutné podotknout, že v současné době dochází ke snaze o pozitivní změny a Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje nabízí v této oblasti svým policistkám nové možnosti. Jednou z nich je příležitost využít zkrácené doby služby pro policistky, které jsou v současné době na mateřské či rodičovské dovolené a mají zájem o dřívější návrat do výkonu služby. Druhou lze spatřovat ve zjišťování zájmu o firemní školku. Obě tyto změny jsou u policistek vítány, což vyplynulo i z provedeného empirického šetření.

Věřím, že moje bakalářská práce může přínosem k zamyšlení pro odpovědné pracovníky a může přispět k uskutečnění změn, které by mohly napomoci ke zkvalitnění podmínek pro harmonizaci rodinného a pracovního života u Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje.

LITERATURA A ZDROJE

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy:13. vydání.* Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů.* V Praze: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd.* Přeložil Vladimír JŮVA, přeložil Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN isbn-978-80-7315-185-0

GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí.* Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti.* Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-8757-692-2.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání.* Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN isbn-978-80-247-5326-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd.* Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky.* Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.* Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2005. ISBN 80-7330-077-X.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť. 3., rozš. a přeprac. vyd.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-19-9.

OČENÁŠKOVÁ, Veronika. *Ženy v akademických povoláních: osobní a profesní spokojenost*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-2444-7933.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Olomouc: ANAG, 2009. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-541-2.

TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007-. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-385-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. Vyd. 2., dopl. a přeprac. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1.

VANGELI, Benedikt. *Zákon o Policii České republiky: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-543-5.

VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic*. 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. ISBN 978-80-270-0664-9.

Legislativa:

POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 137/2009 ze dne 14. 10. 2009, o organizaci Policie České republiky, Příloha č. 1.

POLICIE ČR. Zápis z porad PP č. 1 ze dne 17. – 18. ledna 2019, příloha č. 4.

POLICIE ČR. Zápis č. 1 z měsíční rady ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje konané dne 24. 1. 2019.

POLICIE ČR. Rozkaz č. 1 ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje ze dne 2. ledna 2019, kterým se vydává organizační řád Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje.

POLICIE ČR. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách, ve znění pozdějších předpisů.

POLICIE ČR. Pokyn ředitele Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje č. 122 ze dne 1. prosince 2017, *kterým se stanoví zásady pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb*, platném znění.

Internetové zdroje:

Citáty [online]. [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://citaty.net/citaty/276355-robert-fulghum-zij-vyrovnane-trochu-se-uc-a-trochu-premyslej-a-k/>

ČESKO: VLÁDA ČR. *Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 - 2020* [online], 2017, [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/udalosti_a_media/tiskove_zpravy/x2017_01_11_akcni_plan_cr_k_i_mplementaci_rezoluce.html

ČESKO: VLÁDA ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online]. 2014, [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

MV ČR. *Resortní strategie podpory rovnosti žen a mužů na léta 2016 až 2020* [online]. 2015, 20 [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/resortni-strategie-podpory-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2016-az-2020.aspx>

POLICIE ČR. *Policie České republiky*, [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

POLICIE ČR. *Policie České republiky*, [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocty-prislusniku-v-policii-ceske-republiky.aspx>

ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže - 2015* [online]. Český statistický úřad [cit. 2019-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>

SEZNAM ZKRATEK

atd.	a tak dále
CEDAW	Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
č.	číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FWC	Family-work conflict
KŘP-M	Krajské ředitelství policie Olomouckého kraje
PP	Policejní prezidium
MV	Ministerstvo vnitra
Sb.	Sbírka
SKPV	Služba kriminální policie a vyšetřování
WPS	Women, Peace and Security
WFC	Work-family conflict

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf č. 1: Organizační struktura Policie ČR

Graf č. 2: Počty žen a mužů ve služebním poměru u KŘP-M

Graf č. 3: Organizační struktura KŘP-M

Graf č. 4: Opatření Policie ČR umožňující harmonizaci rodinného a pracovního života

Graf č. 5: Využívání možností pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistkami

Graf č. 6: Návrhy policistek na další opatření k harmonizaci rodinného a pracovního života

Graf č. 7: Nástup do výkonu služby

Graf č. 8: Zájem o situaci v oboru v průběhu mateřské či rodičovské dovolené

Graf č. 9: Kontakt s pracovištěm v průběhu mateřské či rodičovské dovolené

Graf č. 10: Plánování dětí

Tabulka č. 1: Věkové kategorie policistek

Tabulka č. 2: Rodinný stav policistek

Tabulka č. 3: Počet dětí

Tabulka č. 4: Délka služebního poměru

Tabulka č. 5: Služební zařazení

Tabulka č. 6: Zařazení na pracovní pozici

Tabulka č. 7: Skloubení rodinného života a výkonu služby z pohledu policistky

Tabulka č. 8 Harmonizace rodinného života a výkonu služby ze strany Policie ČR

Tabulka č. 9: Opatření Policie ČR umožňující harmonizaci rodinného a pracovního života

Tabulka č. 10: Využívání možností pro harmonizaci pracovního a rodinného života policistkami

Tabulka č. 11: Další opatření ke sladování rodinného a pracovního života

Tabulka č. 12: vyhodnocení tvrzení vztahujících se k plánování dětí

Tabulka č. 13: Nástup do výkonu služby

Tabulka č. 14: Zájem o práci v průběhu mateřské či rodičovské dovolené

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro policistky Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje

Příloha č. 1

Dotazník k bakalářské práci na téma:

Podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistky Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje

Vážené kolegyně,

jsem studentkou třetího ročníku bakalářského studijního programu na Univerzitě Palackého v Olomouci, obor Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku. V současné době zpracovávám bakalářskou práci na téma, „**Podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života policistky Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje**“.

Dovolte mi, abych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazníkové šetření je zcela anonymní a bude sloužit výhradně pro zpracování dat v mé bakalářské práci. Vybrané odpovědi prosím zaškrtněte do vyznačených políček.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a spolupráci.

Jana Matoušková

1) Jaký je Váš věk?

- 20 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 a více let

2) Jaký je Váš rodinný stav?

- svobodná
- vdaná
- rozvedená
- vdova
- v partnerství

3) Kolik máte dětí?

- žádné
- 1
- 2
- 3
- 4 a více

4) Jak dlouho jste ve služebním poměru u Policie ČR?

- do 5 let
- 6 – 10 let
- 11 – 15 let
- 16 – 20 let
- nad 20 let

5) U jakého útvaru Policie ČR pracujete?

- SKPV
- vnější služba (specifikujte:.....)
- organizační oddělení (specifikujte:.....)

6) Na jaké pozici pracujete?

- v běžném výkonu služby
- vedoucí oddělení
- vedoucí odboru
- jiná pozice (specifikujte:.....)

7) Jak zvládáte skloubit rodinný život s výkonem služby u Policie ČR?

- bez problémů
- práce zasahuje do mého života
- práci podřizuje svůj život

8) Umožňuje Vám Policie ČR skloubit rodinný a pracovní život?

- ano
- ne
- nevím

9) Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ANO, můžete uvést nějaké možnosti?
(zkrácená doba služby, pružná doba služby, FKSP, ozdravný pobyt, kulturní akce)

.....

10) Využíváte nějaké možnosti skloubení rodinného a pracovního života? Jaké?

- ano (specifikujte:.....)
- ne

11) Pokud máte děti, vyberte platná tvrzení:

- dítě jsem plánovala s ohledem na zaměstnání
- dítě jsem plánovala bez ohledu na zaměstnání
- nastoupila jsem na rodičovskou dovolenou na dobu:.....
- na rodičovskou dovolenou nastoupil můj partner
- na rodičovské dovolené jsme se střídali s partnerem
- po mateřské dovolené jsem nastoupila do výkonu služby (dítě v péči prarodičů, chůvy aj.)

12) V průběhu rodičovské nebo mateřské dovolené jsem byla v kontaktu se zaměstnavatelem:

- zajímala jsem se o změny na pracovišti
 - byla jsem s přímým nadřízeným
 - byla jsem v kontaktu pouze s kolegy
- nezajímala jsem o práci
- vzdělávala jsem se samostatně ve svém oboru

13) Pokud děti plánujete, vyberte platná tvrzení:

- dítě plánuji s ohledem na zaměstnání
- dítě plánuji bez ohledu na zaměstnání
- plánuji nastoupit na rodičovskou dovolenou na dobu:.....
- na rodičovskou dovolenou nastoupí můj partner
- na rodičovské dovolené se budeme se střídat s partnerem
- po mateřské dovolené plánuji nastoupit do výkonu služby (dítě v péči prarodičů, chůvy aj.)

Děkuji za Váš čas.