

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Zdravotně sociální fakulta**

**Genderové stereotypy u Policie ČR**

diplomová práce

Autor práce:	Lukáš Schmidt, Bc.
Studijní program:	Rehabilitace
Studijní obor:	Rehabilitační a psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory
Vedoucí práce:	doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.
Datum odevzdání práce:	21. května 2012

## **Genderové stereotypy u Policie ČR**

Tato práce upozorňuje na problematiku genderových stereotypů u Policie ČR mezi policisty a policistkami, kteří jsou služebně zařazeni u Krajského ředitelství policie České Budějovice. Práce se zabývá problematikou náročnosti uvedeného povolání a vzájemnému porovnávání genderových rozdílů mezi muži a ženami v tomto povolání.

Kromě jednoduchého rozdělení jednotlivých součástí a organizačního členění policie je zde podrobně popsána historie genderu, příklady stereotypního jednání, jeho vznik a příčiny. Dále se práce zabývá postavením žen ve společnosti, a to jak z historického hlediska, tak i v současné době. Jsou zde uvedena i statistická data a početní stavy policistů – mužů a žen.

Práce je zaměřena na konkrétní skupinu zaměstnanců Policie ČR – policisty a policistky pracující na území města České Budějovice.

Genderová problematika je velice zajímavým tématem. Rozdíly mezi mužem a ženou nejsou pouze fyzické, ale jedinci opačného pohlaví se posuzují za pomoci naučených nebo získaných stereotypů, které si s sebou přináší ze své původní rodiny.

Genderové stereotypy ovlivňují životy obyvatel v této společnosti a nevyhýbají se ani policistům. Při stále narůstajícím počtu žen u Policie ČR často dochází ke střetu mezi jednotlivými pohlavími. Tato práce se zabývá způsoby, jak se jednotliví příslušníci opačného pohlaví dívají na své protějšky. Jak je vnímají v oblasti emoční a také v oblasti profesní.

Výzkum byl proveden za využití metody sémantického diferenciálu pomocí dotazníku a zúčastnilo se ho 100 respondentů z řad policistů a policistek.

## **Gender stereotypes in the Police of the Czech Republic**

This thesis highlights the issue of gender stereotypes in the Police of the Czech Republic - among policemen and policewomen who serve at the Regional headquarters of the Police in České Budějovice. The thesis also deals with the demands of the profession and the comparison of gender differences between men and women in this profession.

In addition to a simple division of each part of the police and its structure, the history of gender issues is described in detail, as well as examples of stereotypical behaviour, its origins and causes. The thesis deals with the position of women in the society, both in the historical perspective and in the present time. Statistical data are listed here as well as the numbers of police officers in service - men and women.

The thesis focuses on a specific group of police employees - policemen and policewomen officers and police officer working in the town of České Budějovice.

The gender issues are a very interesting topic. Differences between male and a female are not only physical, but the individuals of opposite sexes assess each other with the help of learned or acquired stereotypes that they brings from their original families.

Gender stereotypes influence the lives of people in this society and they can be found in police staff as well. Considering the growing number of women within the Police of the Czech Republic, there are frequent conflicts between the two sexes. This paper discusses the ways in which the individual members of the opposite sexes perceive their counterparts. The way they are perceived in the emotional as well as the professional domains. The research was conducted using the method of a semantic differential by means of a questionnaire and 100 respondents, policemen as well as policewomen, took part in it.

**Keywords:** Gender, Gender stereotypes, Police of the Czech Republic, Policemen, Policewomen, Gender discrimination

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji diplomovou práci vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné databázi STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 21. května 2012

.....  
Bc. Lukáš Schmidt

## Poděkování

Děkuji vedoucí diplomové práce doc. Ing. Lucii Kozlové, Ph.D. za odborné vedení, poskytnutí cenných konzultací a písemných materiálů. Také děkuji všem ostatním, kteří mi pomáhali při vypracování této práce.

## Obsah

Úvod .....	8
1. Současný stav .....	10
1.1 Co je gender.....	11
1.1.1 Organizace a projekty zabývající se genderovou problematikou v ČR .....	12
1.1.2 Historie genderu a první vlna feminismu .....	13
1.1.3 Druhá vlna feminismu.....	15
1.1.4 Současnost ve feministickém hnutí.....	16
1.2 Genderové stereotypy .....	17
1.2.1 Genderové stereotypy v rodině .....	17
1.2.2 Genderové stereotypy v zaměstnání.....	19
1.2.3 Genderové role a identita.....	21
1.3 Genderová diskriminace.....	21
1.3.1 Genderová diskriminace v zaměstnání.....	22
1.3.2 Genderová diskriminace v rodině .....	24
1.4 Rozdíly mezi muži a ženami .....	25
1.5 Muži a ženy u Policie České republiky.....	26
1.5.1 Specifikace práce u Policie ČR.....	28
1.5.2 Členění a struktura policie.....	28
2. Cíl práce a hypotézy .....	31
2.1 Cíl práce .....	31
2.2 Hypotézy .....	31
2.3 Operacionalizace pojmů.....	31

3.	Metodika .....	33
3.1	Metodický postup .....	33
3.2	Charakteristika zkoumaného souboru.....	35
4.	Výsledky .....	38
4.1	Názor žen – policistek na své kolegy policisty.....	41
4.2	Názor mužů - policistů na své kolegyně policistky .....	51
4.3	Porovnání rozdílů mezi muži a ženami.....	61
5.	Diskuze .....	66
6.	Závěr .....	78
7.	Seznam použitých zdrojů .....	80
8.	Klíčová slova.....	84
9.	Přílohy.....	85

## Úvod

Tématem diplomové práce jsou „Genderové stereotypy u Policie České republiky“. Toto téma jsem si vybral, protože se i v dnešní moderní společnosti mnohdy setkáváme s diskriminací žen na trhu práce. Genderové stereotypy jsou nám přiřazovány již od narození a v rodinném prostředí je na ně kladen velmi velký důraz. Z důvodu, že většina členů mé rodiny pracuje, nebo pracovala dlouhou řadu let u státní Policie České republiky, mám k této oblasti poněkud blíže než ostatní vrstevníci.

Problematika stereotypů v oblasti genderu a v mnoha dalších je v naší společnosti řešena prakticky neustále, a tak jsem cítil jako potřebné se tímto tématem zabývat. Vzhledem k tomu, že by bylo velmi problematické obsáhnout v rámci diplomové práce celou strukturu společnosti, zaměřil jsem se z důvodu uvedenému výše na vybranou oblast.

Rozdíly mezi mužem a ženou jsou odpradávná řešeny na všech možných úrovních. V minulosti se jimi zabývaly celé zástupy vědců, lékařů, psychologů nebo i umělců. Rozdíl mezi pohlavími je nejen v samotném fyzickém odlišení, ale zejména v různých přístupech okolí k jedinci. V lidské společnosti jsou pevně zakořeněny předsudky o tom, jak jsou muži a ženy rozděleny podle svých rolí, jaké jsou jejich jednotlivé úkoly. V naší společnosti jsou ženám i mužům vštěpovány, mnohdy již od narození, různé vzorce chování. Je naprosto „běžné“, kdy žena – matka je předurčena k tomu, že se po práci musí postarat o rodinu, děti nebo manžela. Muž musí uživit rodinu, je tedy zcela „normální“, že má větší příjem atd.

Je mnoho příkladů, kdy žena – matka zastává stejně úspěšně práci ryze mužskou. V nedávné době ještě ženy nepracovaly jako jeřábnice, řidičky autobusu, taxikářky nebo manažerky. V posledních dvaceti letech však konečně dochází k tomu, že se ženy prosazují i v jiných profesích než těch „typicky ženských“.

K těmto činnostem patří například práce u Policie České republiky. U jednotlivých složek policie pracuje v současné době stále větší množství žen. Jsou nedílnou součástí těchto, dříve čistě mužských, kolektivů. Ženy zde zastávají funkce vyšetřovatelů, pracují u dopravní, hlídkové i kriminální služby, jsou i mnohdy



ve vedoucích funkcích.

Genderová problematika, problematika feminizmu, předsudky k opačnému pohlaví nebo diskriminační jednání ve vztahu k pohlavím je v současné době velice populárním tématem. Jak ale nahlíží jednotlivá pohlaví v jednom specifickém pracovním kolektivu na sebe navzájem? To je také tématem této diplomové práce.

## 1. Současný stav

Na základě principu rovných příležitostí mají všichni členové společnosti právo na rovnost před zákonem a na stejný přístup bez ohledu na rasu, vyznání, gender nebo sociální původ. Všechna tato práva občanům zaručuje Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod a celá řada souvisejících zákonů a interních předpisů zabývajících se problematikou spolužití v tomto státě.

V současné moderní společnosti stále dochází k diskriminaci jednotlivých příslušníků společnosti. Je to skutečnost, kterou neradi přijímáme, ale existuje a je skutečná. V poslední době jsme v naší zemi svědky různé diskriminace etnických menšin v určitých regionech, stále registrujeme zhoršený přístup k osobám starším, zejména k seniorům. Aktuální problematikou rovněž zůstává diskriminace podle pohlaví. Nejčastěji se s ní setkáváme na pracovním trhu, ve vztahu k ženskému pohlaví.

Jak bylo uvedeno, velice často spatřujeme problém v diskriminaci v oblasti zaměstnávání, tedy na trhu práce. Hlavním důvodem jsou naučené stereotypy, které jsou přes všechny snahy pevně zakotvené ve společnosti. Tyto stereotypy jsou často nevědomky vštěpovány dětem v průběhu života v nukleárních rodinách, ve škole i v okolí.

Problematika genderu v oblasti zaměstnanosti je v posledních letech častým tématem. Zabývají se jím i renomované firmy, které provádějí výzkumy a následně školí management v oblasti zaměstnávání. Gender je rovněž součástí výuky terciálního vzdělávání, tedy na vysokých školách.

Současné období je typické pro snižování finančních nákladů jednotlivých ministerstev a tím i snížení počtu policistů v rámci Policie České republiky. I přes tuto skutečnost se procento žen u policie zvyšuje.

Tento trend je dán tím, že od Policie ČR odchází ve větších počtech starší policisté, kteří si toto zaměstnání zvolili před delší dobou, tedy v letech, kdy ženy – policistky nebyly v policejním oboru zdaleka tak běžné, jak je tomu v současné době.

Po roce 1990 dochází ze strany žen k celkovému nárůstu zájmu o práci v Policii

České republiky (Vítek, 2002).

Vzhledem k nastíněné skutečnosti, že se postupně zvyšují počty pracujících žen u této organizace, je problematika genderové stereotypizace a s ní související přímá a nepřímá diskriminace velmi diskutovaným tématem.

### ***1.1 Co je gender***

Pojmem gender označujeme sociální postavení mužů a žen ve společnosti. Tímto aspektem se pohled na činnosti mužů a žen ve společnosti zásadně liší od jejich „biologicky“ daného pohlaví. Moderní industriální společnost těmto faktům nahrává. Genderem tedy označujeme sociální aspekty pohlaví, které jsou dány biologicky (Jandourek, 2001). Podle Oaklyeyové je gender pojem, který má spíše kulturní a psychologické konotace (Oaklyeyová, 2000).

Z historie víme, že muži svou fyzickou konstrukcí byli určeni především k obstarávání potravy, zatímco ženy udržovaly „rodinný“ oheň. Jak se společnost postupem času vyvíjela, pozvolna se měnily i tyto zaběhlé zvyky. Dnes se mnohdy setkáváme s úplně opačným „fenomémem“. Ženy opustily domácnost a přesunuly se do „firem“, kde si budují svou vlastní kariéru. Mužům pak nezbývá nic jiného, než se ujmout role „ochraňovatele rodinného krbu“.

Problematika genderu je velice složitá. V jeho těsné blízkosti leží genderová diskriminace. Úzce spolu souvisí, jsou navzájem propojeny. Genderová diskriminace je koncept, který popisuje a vysvětluje různé způsoby zamezení přístupu např. ke zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci na základě jeho pohlaví. Aniž by se zjišťovaly jednotlivé schopnosti konkrétního člověka, jsou mu automaticky přiřazovány role, vlastnosti a schopnosti považované v dané společnosti za obecné – tedy například typicky ženské nebo mužské. Tím se jedinci umožňuje či naopak uzavírá přístup k určitým možnostem nebo statkům (Křížková, 1982).

### 1.1.1 Organizace a projekty zabývající se genderovou problematikou v ČR

Problematikou genderu se v České republice zabývá již celá řada organizací a jsou v této souvislosti i některé projekty s obdobnou tematikou. Mezi nejvýznamnější projekty patří *Gender studies*, který se zabývá sledováním různých sociálně - kulturně podmíněných rozdílů mezi muži a ženami ve společnosti. Jde o vědeckou, odbornou disciplínu, která tyto rozdíly sleduje nejen v současnosti, ale i v minulosti. Studia gender nejsou orientována pouze na ženy, ale zabývají se i vztahy žen a mužů ve společnosti a jiných kulturách.

K dalším projektům patří *Women studies*. Podle názvu je jasné, že se zabývá problematikou žen. Probíhá formou přednášek, kde se posluchači učí citlivosti vnímání vůči ženám a jejich problémům (Věšínová-Kalivodová, Maříková, 1999).

Mezi hlavní organizace, zabývající se problematikou gender a dodržování práv z tohoto hlediska patří:

- Rada vlády pro rovné příležitosti při Ministerstvu práce a sociálních věcí
- Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen (MPSV)
- Úřad vlády – Sekretariát vlády pro lidská práva
- Gender centrum
- Český svaz žen
- Liga lidských práv
- Český helsinský výbor
- Aspekt
- Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen
- Genderové informační centrum NORA, o.p.s.
- Otevřená společnost, o.p.s.
- Nezávislé sociálně ekologické hnutí – Nesehnutí

- Gender centrum FSS MU

Z uvedeného výčtu alespoň některých nejznámějších organizací můžeme usoudit, že problematikou genderu se kromě neziskových a soukromých organizací zabývají také státní subjekty. Genderem se v České republice zabývá téměř 60 různých ženských nevládních organizací, které se soustřeďují na různé oblasti veřejného zájmu (Čurdová, Marksová-Tominová, Kořínková, 2003).

Jako nevládní nezisková organizace je známá Gender studies, o.p.s. Ta slouží především jako konzultační, informační a vzdělávací centrum. Nejvíce se zabývá otázkami vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Hlavním cílem této organizace je shromažďovat a rozšiřovat informace týkající se problematiky genderu. Stěžejním projektem je Gender studies, který byl zmíněn v úvodu této kapitoly.

Pokud bychom se blíže zaměřili na oblasti, kterými se Gender studies, o.p.s. zabývá, musíme zmínit následující:

- Sladování profesního a rodinného života.
- Pracovní trh.
- Finanční zabezpečení.
- Oblast vzdělání.
- Účast žen v rozhodovacích procesech.
- Násilí páchané na ženách.
- Zobrazování žen a mužů v reklamě a médiích.

### **1.1.2 Historie genderu a první vlna feminismu**

Problém mezi jednotlivými pohlavími je v lidstvu zakódován od dob pravěku. V moderní společnosti se setkáváme s pojmem feminismu. Feminismus je sociálně politické hnutí, které vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen a mužů a usiluje o změnu této nerovnoprávné situace žen vůči mužům (Abramsová, 2005).

Nejznámější z historického hlediska je takzvaná *První vlna feminismu*, kterou

můžeme zařadit do období poslední třetiny 18. století. Právě v té době přecházela tradiční společnost ve společnost moderní (Bosáková, 2005).

V té době byla sice veškerá práva a svobody přiznány oběma pohlavím, ale praxe byla jiná. Muži byli chápáni jako samostatně uvažující osobnosti. Nerovnosti tedy přetrvávaly. Počátkem 19. století situace v nerovnosti vygradovala. Nastala situace, že ženy nemohly obdržet certifikát o profesi, jakýsi živnostenský list, a tak bylo běžné, že ženy v bohatších rodinách byly v domácnosti a staraly se o rodinu. Pokud ale žena pocházela z chudších poměrů, tak musela pracovat, ale pouze jako dělnice např. v továrnách, služky, kojné a velmi často se živily jako prostitutky (Abramsová, 2005).

Ženy z vyšších vrstev měly více volného času a začaly zakládat ženské dobročinné spolky. Zejména se angažovaly v charitativní oblasti. Tyto spolky jsou v současnosti pokládány za první feministicky zaměřená spojení (Horská, 1999).

Postupem doby vznikala celá řada zákonů, které však byly výhodné zejména pro muže. Upravovaly podřízené postavení žen vůči mužům. Ženám byla upírána možnost vlastnit majetek. V mnohých věcech byly zastupovány muži, musely je poslouchat. Manželé (muži) například rozhodovali o povolání své ženy. Takový zákon byl ještě do roku 1977 platný ve Spolkové republice Německo ([www.Feminismus](http://www.Feminismus)).

Jak známe z mnohých filmů, muži byli podporováni v rozvoji vzdělanosti, dívky byly vychovávány k poddajnosti a poslušnosti. Úzce byly předurčovány k práci v rodině a udržování chodu domácnosti. V té době také registrujeme snahu žen o přiznání jejich práv a zrovnoprávnění s muži. V historickém kontextu s Velkou francouzskou revolucí se ženy začaly hlasitě ozývat a bránit svoje práva. Nejznámější bojovnicí za práva žen byla, v té době Olympe de Gouges, která jako odpověď na *Deklaraci práv muže a občana* z roku 1789 napsala o dva roky později i verzi pro ženy s názvem *Deklarace práv ženy a občanky*. Tato žena však byla posléze popravena, když ji před tím označili z touhy po státní moci a opomenutí ctností příslušejících jejímu pohlaví. Po skončení revoluce byl vydán dekret, který zakazoval ženám účast na jakémkoli politickém hnutí. Takže snaha žen byla v této době tvrdě potlačena (Abramsová, 2005).

a [www.Feminismus](http://www.Feminismus)).

V první vlně feminismu nesmíme zapomenout na Anglii o sto let později. Zde se vyvinulo silné ženské hnutí známé pod jménem „Sufražetky“. Jmenovaly se podle anglického slova „suffrage“, což je volební právo. K nejznámějším bojovnicím v této době byly například M. Woolstonecraftová a spisovatelka V. Woolfová (Pollock, 2003).

Z českých feministek té doby zmiňme alespoň známá jména: M. D. Rettigová, B. Němcová, K. Světlá, E. Krásnohorská a další. Z mužů nesmíme zapomenout např. na Tomáše Garrigua Masaryka, kterému ve feministickém smýšlení velice aktivně pomáhala jeho žena Charlotta. Ženský klub český byl založen v roce 1903.

První vlna feminismu skončila kolem roku 1930, kdy bylo ženám umožněno studovat, vlastnit majetek nebo například volit (Bosáková, 2005).

### ***1.1.3 Druhá vlna feminismu***

Boj za lidská práva společně se studentským hnutím byl těsně spjat s feminismem v 60. letech 20. století. V této době vzniká ve Spojených státech amerických hnutí Hippiies.

Ve druhé vlně feminismu již nejde jen o srovnání rolí, ale toto hnutí se zabývá mnohem širším spektrem problémů. Mluví se o socializaci jazyka a postavení žen v celém společenském životě. Významný je motiv „personal is political“, tedy přeloženo do češtiny „osobní je politické“. Tento způsob přináší nové možnosti pohledu na ženu v domácnosti (Jarkovská, 2004).

V této době vzniká celá řada knih vážící se k problematice feminismu. Těmto tématům se věnovala celá řada spisovatelek té doby. Vzpomeňme například na autorky S. Beauvoirovou, B. Friedanovou nebo G. Greerovou (Bosáková, 2005).

Svět v této době byl rozdělen zejména ideologicky. V západních zemích se feminismus rozvíjel, ale v zemích takzvaného východního bloku byla tato hnutí potlačena a vyvíjela se trochu jiným způsobem. Je pravdou, že sice řada feministických požadavků byla v socialistických zemích uzákoněna, ale zároveň byla tato společnost

pod ideologickou nadvládou, a tak se hnutí nemohlo správně vyvíjet. Stalo se to, že ve východním bloku nemohlo vzniknout žádné velké feministické hnutí, takže se oba póly státních zřízení vyvíjely odlišně. Ženy v socialismu tak neprošly stádiem sebeuvědomění, zformováním a prosazováním svých požadavků a potřeb na rozdíl od žen v kapitalismu. K postupnému srovnávání pak dochází po roce 1989 (Jarkovská, 2004).

#### ***1.1.4 Současnost ve feministickém hnutí***

Po skončení druhé vlny feminismu by se mohlo zdát, že vše nejdůležitější se odehrálo v předchozích dvou obdobích. Někteří autoři a autorky však hovoří o třetí vlně tohoto hnutí, které se zabývá sexistickými základy společnosti a objevování subjektivity ženy. Existuje však celá řada oponentů, kteří tvrdí, že nelze hovořit o třetí vlně, když druhá ještě neskončila, respektive když nebyly naplněny její požadavky (Jarkovská, 2004).

Současné feministické hnutí bojuje za rovné podmínky mužů a žen v rámci celého světa. Globální hnutí s sebou nese vzkaz pro všechny lidi a soustředí se na všechny formy diskriminace.

Toto hnutí si vzalo za úkol bojovat zejména proti diskriminaci lesbických žen, boj za stejné mzdy za stejnou práci, rovné příležitosti ve vzdělávání, v politice, společné normy v péči o děti, právní a finanční nezávislost všech žen a ochrana žen i mužů proti jakémukoli násilí.

Česká republika se po roce 1989 plně zapojila do struktur zejména Evropské unie, která se snaží svými normami začlenit bývalé socialistické státy do západoevropského systému, kde bylo feministické hnutí budováno svobodně. Postupně tak i u nás dochází k pozitivním změnám (Bosáková, 2005).

Genderová diskriminace je důsledkem genderových stereotypů.



## **1.2 Genderové stereotypy**

Slovo „*GENDER*“ pochází z řečtiny a v překladu znamená „*ROD*“. V některých publikacích bývá označován jako sociální pohlaví. Genderové stereotypy má zažité každý jedinec výchovou i pobytem v určité sociální skupině, v určité společnosti. Jsou úzce spjaty s genderovými rolami.

Gender znamená kulturně vymezené pohlaví. V tomto případě se nezabýváme biologickým pohlavím. Vztahuje se k souhrnu rolí, vlastností, vzorců chování, které jsou připisovány mužům a ženám v konkrétní společnosti. Samotný vznik pojmu gender si časově můžeme umístit na konec 80. let 20. století (Vodáková, 2003).

V případě genderových stereotypů můžeme tyto charakterizovat jako stereotypní nahlížení a předsudečné představy o „správném“ a „přirozeném“ chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali otázkou, co jim je vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, představy o životě apod. (Frank, 2004).

### **1.2.1 Genderové stereotypy v rodině**

Existence rodiny jako primární skupiny prochází celou svou historií neustálým procesem přeměny, a to z hlediska velikosti, významu začlenění do společnosti. Současné společenské klima klade důraz na rovnost pohlaví, na individuální volbu a seberealizaci, což v tradičně pojímaném modelu manželství je jen obtížně slučitelné (Šrajer, Musil, 2008).

Jak již bylo v úvodu této práce uvedeno, genderové stereotypy jsou v rodinách vštěpovány dětem od nejtělejšího věku. Byť si to běžně nepřipouštíme, v průběhu socializace – tedy výchovy dítěte, rodiče ovlivňují svým chováním budoucí genderové stereotypy u svých dětí a to buď vědomě, nebo častěji nevědomě podle svých vzorců chování, které se naučili jako děti od svých rodičů. Pohlížíme na opačné pohlaví podle naučených stereotypů. Muž bývá stavěn do role živitele rodiny, muž by měl přinést

z práce více peněz, aby mohl zabezpečit svou ženu a děti. Žena bývá považována za tu, která přivádí do rodiny život, stará se o děti, vykonává běžné domácí práce, aby měl muž dostatek sil pokračovat druhý den při „získávání peněz na obživu“.

Pokud žena pracuje, často bývá zaměstnána jen v běžné pozici. Ženskou ambicí není pracovat ve vysoké funkci. Toto je automaticky přiřazováno naturelu mužů (Huňková, 2003).

Mnoho žen nemá podle genderových stereotypů stejnou příležitost dokázat své schopnosti. Zejména v netradičních, pro ženu netypických, oborech. V této souvislosti ženy nemají rovněž dostatečné zastoupení ve veřejném životě ve vysokých funkcích (Bosáková, 2005).

Jedním z netradičních povolání, kterým se zabývá tato diplomová práce, netypických pro ženu je práce policisty.

V naší společnosti probíhá výchova dětí opačného pohlaví různě. Děvčátko je vychováváno směrem k rodičovství. Podporujeme jeho citlivost, křehkost, umění naslouchat a pečovat. Je pravdou, že děvčata jsou všeobecně citlivější k problémům druhých, jsou více empatické.

Chlapcům automaticky vštěpujeme průbojnost, samostatnost, schopnost se s osudem poprat. Důležitá je odvaha, rozhodnost a síla. Pokud se chlapec snaží od těchto vlastností odchýlit, bývá často odrazován a někdy i zesměšňován (Bosáková, 2005).

Tradiční představy o rozdělení mužských a ženských rolí, které získáváme v rodině, patří mezi nejsilněji působící genderové stereotypy.

Další problematikou je situace v domácnosti a to rozdělení domácích prací. Převládá praxe, kdy žena pečuje o domácnost, uklízí, vaří, pečuje o děti, manžela nebo druhá. Samozřejmě nelze vše takto jednoduše shrnout, muži také pomáhají, ale podle statistického zkoumání, mají muži daleko více volného času než ženy (Frank, 2004).

V této souvislosti je zajímavý výsledek výzkumu, kdy byl položen dotaz mužům, zda je dělba mezi partnery u nich v domácnosti spravedlivě rozdělena, ve 49 % s odpovědí ANO, ukázala na uvedenou problematiku.

Zde je vidět silně zakotvený předsudek, kdy muž zabezpečuje rodinu finančně

a žena je předurčena k tomu, že se stará o rodinu a děti. Práce v domácnosti je českou populací považována za samozřejmost a její význam a hodnocení je v české společnosti velmi nízké (Čermáková, 2002).

### 1.2.2 *Genderové stereotypy v zaměstnání*

Pokud se budeme zabývat problematikou genderových stereotypů v zaměstnání, musíme si uvědomit, že podvědomí na zařazení do pracovního procesu jednotlivých pohlaví si s sebou přinášíme z rodiny.

Podle listiny základních práv a svobod jsou si všichni lidé rovni, bez rozdílu věku, národnosti, politického smýšlení, *pohlaví* atd. Ale je tomu skutečně tak? Nestává se náhodou, že mamince s malým dítětem přivře zaměstnavatel dveře, když si hledá zaměstnání? V lepším případě se žena dozví, že už jsou pracovní místa plně obsazena. Velice často jde ze strany zaměstnavatelů jen o to, že si spočítají, že malé dítě bývá často nemocné a žena by tak nemohla plnit své pracovní povinnosti po celý rok. Diskriminace z pohledu žen je v této společnosti stále na denním pořádku.

V zaměstnávání platí další stereotyp, že ženám stačí nižší plat než mužům. Často se můžeme setkat se stavem, že za stejnou práci jsou honorována obě pohlaví různě. Podle studií se nejvíce tyto nerovnosti projevují v příjmové oblasti jednotlivých pohlaví. Mzdové rozdíly se mezi muži a ženami pohybují v rozmezí 30 – 50 %, a to mnohdy na stejných pozicích podle klasifikace zaměstnání. Segregace podle pohlaví je běžná, zejména v oblasti zaměstnávání zdravotních sester, vychovatelek a pečovatelek (Oakleyová, 2000).

Jsou však cesty, jak za stejnou práci ohodnotit rovnoprávně muže i ženy. Tím řešením se nabízí tabulkové mzdy, které jsou uváděny zejména ve státním sektoru. Pokud se podíváme na tabulkové mzdy, na první pohled je vše v nejlepším pořádku, ale součástí tabulek je i osobní ohodnocení popřípadě i odměny, kterými se v mnoha případech začíná práce „mužská“ lišit od práce „ženské“.

Genderové nerovnosti profesních drah mají svůj prvopočátek již v profesních

orientacích dívek při výběru studia. Toto rozdělení je posilováno a usměrňováno působením odlišných okolností pracovního i mimopracovního života žen a mužů (Kuchařová, 2006).

Podle výzkumů sebevědomí u adolescentních dívek významně klesá, a tím v mnoha případech souvisí i jejich podceňování studijních schopností. Dívky jsou tak mnohdy směřovány ke studiu a následně pro společnost genderově přijatelnému povolání jako například zdravotní sestra, učitelka nebo sekretářka. Často jsou dívky odrazovány od tradičně mužských oborů (např. automechanik, řidič nákladního vozidla nebo zedník). Je potřeba zdůraznit, že tato skutečnost je ovšem velice často aplikována i opačným směrem, kdy jsou chlapi zrazováni od tradičně ženských oborů (Renzetti, 2003).

Hlavní bariérou zaměstnávání žen je jejich mateřství a následná péče o děti a rodinu. Jde o bariéru především ze strany zaměstnavatelů, ale i samotných žen. Hlavním činitelem je v tomto případě zejména tradiční pojetí role muže a ženy ve společnosti (Fischlová, 2005).

V knize autorek Křížkové a Dudové je v kapitole 5 uveden nadpis: Kdo se bojí zaměstnané matky? Autorky uvádějí, že v České republice neplatí jednoduchá rovnice: vysoká zaměstnanost = vysoká porodnost. V České republice totiž v druhé polovině 90. let 20. století prudce poklesla porodnost, ale zároveň s tím i mírně zaměstnanost žen. Trh práce v souvislosti s transformací české společnosti způsobil prohloubení nerovností mezi různými skupinami české populace. Vedl také k nárůstu nerovnosti mezi kategoriemi žen a mužů jako celků definovaných genderovými rozdíly.

V české společnosti jsme v této době svědky trendu zdůrazňování konfliktu pracovního a rodinného života a tlaku na volbu „jedné z možností“. Na trhu práce rostl důraz zejména na hodnoty individualismu a výkonu bez ohledu na příležitosti či rovnost podmínek jak tohoto výkonu dosáhnout. V souvislosti s tím docházelo ke vzrůstání nejistoty pracovního místa. To bylo samozřejmě nejvíce patrné u některých skupin, zejména pak u zaměstnaných žen. Důsledkem je vytlačování matek z trhu práce nebo jen pracovní příležitosti s nižší jistotou práce nebo s horšími finančními podmínkami. Tak dochází k odkládání rodičovství jako odraz diskriminace žen na trhu práce

a celkové míry genderové nerovnosti ve společnosti (Křížková, Dudová, Hašková, 2008).

Velice zajímavý citát zazněl z úst známé političky, která žila v 80. letech minulého století, Indiry Gándhiové: „Žena musí vždy pracovat dvakrát důkladněji než muž, aby byli muži vůbec ochotni uznat, že něco dělá.“

### **1.2.3 Genderové role a identita**

Genderové role jsou jakýmsi souborem skrytých i zjevných pravidel, které nám určují, jaké myšlení nebo chování má mít jedinec určitého pohlaví. Tyto role se postupně přizpůsobují času a také společnosti, ve které mají tradice a samozřejmě i hluboké kořeny. Určitě jiné představy o rolích jednotlivých pohlaví mají ve vyspělých zemích a zcela jiné pak v zemích rozvojových. Každý národ má svou historii a svou kulturu. Jde o společenské role, které jedincům podle pohlaví předepisuje společnost, v níž tito jedinci žijí. Genderové role jsou způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž nebo jako žena (Plesková, 2008).

Pokud se zamyslíme nad pojmem slova „identita“, tak lze říci, že identitu chápeme jako vyjádření toho, kým jsme. Identita nás přímo charakterizuje po celý život a zároveň nás odlišuje od ostatních lidí. Identit rozeznáváme celou řadu. Známe například identitu osobní, která směřuje pouze a výhradně k naší osobě. Identita sociální souvisí se vztahy k druhým lidem a ke společnosti ve které žijeme. Genderová identita se vztahuje k identifikaci s určitým pohlavím, tedy buď s ženským či mužským. Naše genderová identita by měla být stabilní, měli bychom vědět, kým jako muž či žena jsme, a toto poznání by se během života nemělo měnit, ale pouze rozvíjet (Zábrodská, 2009).

### **1.3 Genderová diskriminace**

Pojem diskriminace označuje stav, kdy dochází k omezení nebo odnětí práv určité

skupině obyvatel pro její pohlaví, národnost, rasu, náboženství nebo politickou či třídní příslušnost. Jde o určité „rozlišování“, které někoho poškozují, neuznává rovnost jednoho člověka před druhým anebo popírá práva skupiny obyvatel (Bosáková, Frank, Kuglerová, 2005).

I když si to mnohdy nepřipouštíme, s diskriminací vůči ženám se setkáváme denně i v naší společnosti. Podívejme se například na nerovné zastoupení žen v politickém životě nebo na nestejně dělení práv a povinností v rodinách. Nesmíme opomenout ani diskriminační jednání před vstupem do zaměstnání nebo během jeho výkonu. Politika prosazování rovných příležitostí žen a mužů se ve společnosti objevuje v podobě zavádění kvót tam, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny. Tuto politiku nazýváme politikou rovných šancí a soustřeďuje se do oblasti rozhodování, práva, přístupu k vedoucím funkcím a snaží se vést k harmonizaci rodinného života a povolání (Holá, 2006).

Pokud se zaměříme na diskriminaci mužů, můžeme s jistotou potvrdit, že i ta se v naší společnosti poměrně často vyskytuje. Jako příklad si vezměme *zákon číslo 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*. V tomto konkrétním případě se jedná o znevýhodnění mužů v možnosti čerpat starobní důchod od stejného věku jako ženy (Hájek, 2007 a zákon číslo 155/1995 Sb.).

Tato diskriminace bude postupně zanikat, protože došlo k úpravě zákona v oblasti týkající se věku odchodu do důchodu pro obě pohlaví. V souvislosti s novelizací tak v budoucnu dojde ke srovnání věku odchodu do starobního důchodu, kdy budou muži i ženy odcházet stejně.

### **1.3.1 Genderová diskriminace v zaměstnání**

Pokud se zaměříme na diskriminační jednání týkající se zaměstnání, nesmíme zapomenout na skutečnost, že k genderové diskriminaci se často dostáváme již před samotným nástupem do pracovního procesu. Vezměme například inzeráty, které jsou uveřejňovány v médiích a které jsou již ze samotné podstaty diskriminační. Často

se setkáváme s inzerátem, který vysloveně uvádí jakého pohlaví má dotyčný budoucí pracovník být. Ještě zajímavějším upřesňujícím údajem hovořící o věku žadatele o práci. Mnohdy budoucí zaměstnavatel požaduje i „ženu bez závazků“. Velice často se v inzerátech objevuje slovní spojení – práce v mladém kolektivu, požadujeme maximální časovou flexibilitu a podobně. V těchto případech se jedná nepřímou diskriminací. Ze hry o pracovní místo tak předem vylučuje matky (nebo otce) s dětmi, popřípadě osoby starší (Frank, 2004).

Před samotným nástupem do zaměstnání zpravidla uchazeči absolvují přijímací pohovory k upřesnění podmínek, doložení patřičného vzdělání, vysvětlení zájmu o uvedenou pozici. Velice často dochází i k otázkám týkající se rodinného stavu, počtu vychovávaných dětí, vyznání a politického smýšlení. To, zdali jsme žena nebo muž, netřeba při přijímacím pohovoru zdůrazňovat. Často se dostává otázek na věk zájemce. Pohovor ve většině případů končí okřídlenou větou: „Děkujeme, my se vám ozveme“.

Na hodnocení uchazečky i uchazeče přitom z právního hlediska nesmí mít vliv její/jeho rodinný stav ani počet vychovávaných dětí. Podobné otázky jsou z tohoto hlediska nezákonné. Tady se naskytne výjimka, kdy uchazečka žádá v souvislosti s výchovou dětí o zkrácení pracovní doby nebo přestávky na kojení. Tyto a další výjimky upravuje zákon o zaměstnanosti (Huňková, 2003).

Lze také zjednodušeně konstatovat, že pracující matky se zaměstnavatelé „bojí“. Ti často diskriminují ženy kvůli jejich potencionálnímu či skutečnému mateřství a možnosti opustit zaměstnání na dlouhou dobu až tři let, protože zaměstnavatelé jsou povinni matku (či otce) po návratu z rodičovské „dovolené“ znovu zaměstnat. Výzkum ukázal, že zhruba třetina žen – matek, které nastupovaly do svého zaměstnání až po zavedení zákazu diskriminace do *zákoníku práce* v roce 2001, se přesto setkala u přijímacího pohovoru s otázkami na rodinnou situaci a zajištění péče o děti. S diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele se setkala třetina žen a desetina mužů, kteří jsou rodiči (Křížková, Dudová, Hašková, 2008).

Autorky Huňková, Navrátilová a Rytířová ve své práci uvádějí, že více než polovina populace se domnívá, že jsou ženy v zaměstnání znevýhodňovány. Často ženám náleží za stejnou práci menší plat než mužům, mají menší autoritu,

jsou méně podporovány ve vzdělávání a stávají se terčem chování, které snižuje jejich důstojnost.

Podle zákona mají ženy určité zvýhodnění vzhledem ke své tělesné konstituci například v omezení nošení těžkých břemen. Mnohdy ale vidíme poštovní doručovatelky s velkým množstvím různých tiskovin, které musí roznášet do schránek. Současná ekonomická situace a situace na trhu práce velice často znemožní ženám si na pracovní podmínky stěžovat nebo upozornit na porušování zákonů.

### **1.3.2 Genderová diskriminace v rodině**

Ani dnešní rodině se genderová diskriminace nevyhýbá. Nerovnosti mezi partnery v rodině od samého počátku pramení z již zmiňovaných vžitých stereotypů, které si každý z nás přináší ze své výchovy, ze své rodiny, ve které jsme vyrůstali. Žena je v nich nositelkou života, s malými dětmi je na mateřské a rodičovské dovolené, stará se o ně v době jejich onemocnění a pečuje o domácnost. V tomto případě je diskriminace i opačného směru, kdy je mužům toto právo odpíráno. Všeobecně bereme skutečnost, že muž musí vydělávat peníze, aby zabezpečil svou rodinu. Přitom, podle znění zákona, má muž možnost čerpat místo ženy rodičovskou dovolenou. Kvůli diskriminačnímu jednání v zaměstnání mu však může být později znesnadněn kariéerní postup (Frank, 2004).

Všeobecně zažitě stereotypy jsou často zaměřeny na pomoc v domácnosti. Většina mužů se mylně domnívá, že jejich povinnost příchodem z práce končí. Chtějí mít uvařeno, vypráno, poklizeno a ve dveřích by je měla vítat s úsměvem na tváři jejich žena. Muži v těchto situacích spoléhají na pracovitost a zodpovědnost žen, které k výchově dětí a starostem o chod domácnosti systematicky připravovaly jejich původní rodiny. V rodině je často žena ta, která pobírá nižší plat. Je na svém muži finančně závislá a tím vznikají nerovnosti v rodině. Žena je většinou fyzicky slabší než muž a ještě v kombinaci s finanční závislostí vzniká nerovnováha v moci v rodině. Muž tak získává rozhodující vliv na všechna důležitá rozhodování v rámci rodiny. V této



souvislosti lze zmínit i domácí násilí, kdy jsou výrazně pošlapávána základní lidská práva dotčených osob. Ve většině případů jde o ženy, ale tato problematika se týká i mužů (Frank, 2004).

Lze se zeptat otázkou: Kdy je člověk rodičem, kdy se jím stává? Samozřejmě při narození dítěte do rodiny. Všeobecně se předpokládá, že žena dítě porodí, zpravidla jej kojí a tak má přirozené předpoklady a schopnosti se o dítě starat. Jenže to není tak jednoznačné. To, že žena dítě porodila, ještě automaticky neznamená, že je matkou. V některých případech se stává, že žena dítě odmítne a naopak se o ně stará muž. Krásně tuto situaci komentovat známý český psycholog Z. Matějček: „*Aby člověk měl své dítě rád, není nutné, aby jej porodil. Také otcové instinktivně vědí, jak s dítětem mateřsky zacházet.*“ Není tedy sebemenší důvod, aby jejich díl odpovědnosti za péči a výchovu dítěte byl jiný nebo menší než podíl ženy (Křížková, Dudová, Hašková, 2008).

#### ***1.4 Rozdíly mezi muži a ženami***

Rozdíly mezi mužem a ženou jsou nejvíce patrné zejména po fyzické stránce. Muži mají svalnatější postavu, úzké boky, rostou jim vousy. Jsou celkově mohutnější. Ženská postava se vyznačuje širší pánví, kulatějšími tvary a pocitově slabší tělesnou konstitucí.

Mozek ženy je v porovnání s mozkem mužským nepatrně menší. To ovšem neznamená, že jsou ženy méně inteligentní. Studie ukázaly, že na inteligenci nemá velikost mozku podstatný vliv. Zajímavější je to v oblasti endokrinního vlivu, tedy vlivu hormonů na jednotlivá pohlaví. Různé naprogramování obou pohlaví vede k tomu, že ženy i muži vnímají určité podněty odlišně. Jedná se nejen o rozdíly ve vnímání smyslových podnětů, ale také o jejich různé vyhodnocování.

Muži se statisticky dožívají kratšího věku než ženy.

Pokud se budeme zabývat otázkou komunikace mezi mužem a ženou zjistíme, že se jedná o velice složité téma. Je všeobecně známo, že si ženy s muži často nerozumějí. Zde jsou na příčině zejména pohlavní hormony, které jsou přítomny v těle.

Značné rozdíly lze také pozorovat v nadání jednotlivých pohlaví v oborech a ve vzdělání. Muži častěji vynikají v matematice, fyzice, lépe se orientují v prostoru, častěji jsou manuálně zručnější. Ženy naopak vynikají v učení se cizím jazykům, jsou citlivější.

K formování typicky ženského a typicky mužského chování dochází zejména během výchovy. Výchovou posilujeme nebo naopak potlačujeme u jedince vrozené dispozice.

Rozdílnosti mezi pohlavími jsou patrné i v sexuální oblasti. Muži mají o tuto oblast větší zájem než ženy. Ženy zase sexuální oblast prožívají více citově.

Pokud se zamyslíme nad touto tematikou, určitě nalezneme ještě celou řadu dalších rozdílů, které nám určují, kdo je muž a kdo je žena.

Velice často si ženy s muži nerozumí. Ve své podstatě to není chyba ani jednoho z nich. Jsme tak prostě stvořeni. Muži a ženy se po celá tisíciletí vyvíjeli odlišně. Muž byl předurčen k lovu a ochraně, ženy se staraly o potomky a živily rodinu. Muž má rozvinuté tzv. tunelové vidění, které mu pomáhala v pravěku lovit potravu. Ženy se staraly o děti, musely na ně dávat pozor, tak se u nich vyvinulo široké periferní vidění. Tyto vlastnosti jednotlivých pohlaví se zachovaly dodnes.

### ***1.5 Muži a ženy u Policie České republiky***

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který byl zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.

Policie České republiky je podřízena ministerstvu vnitra. Tvoří ji policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie. Jejich

územní obvody se shodují s územními obvody 14 krajů České republiky. Úkoly Policie České republiky plní v současné době přibližně 39 000 policistů a policistek a téměř 10 000 zaměstnanců policie.

Právní poměry a služební vztahy příslušníků Policie České republiky upravuje zákon číslo 361/2003 Sb., *o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*.

Policisté jsou ve služebním poměru k České republice. Do tohoto poměru může být přijat občan České republiky, který je starší 18 let, je bezúhonný, splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven. K dalším podmínkám pro přijetí patří, že je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby. Policista nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí a nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost (zákon číslo 361/2003 Sb.).

Policie České republiky si ověřuje, zda žadatel splňuje podmínky přijetí do služebního poměru v průběhu přijímacího řízení. Jeho součástí je komplexní zdravotní prohlídka, psychologické vyšetření a prověrka tělesné zdatnosti. Přijetí do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského nebo rodinného stavu.

V den nástupu k výkonu služby každý policista skládá služební slib, ve kterém slibuje chránit zákony a při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.

Při přijetí do služebního poměru je policista ustanoven na služební místo a jmenován do služební hodnosti. Služební místo vyjadřuje jeho organizační a právní postavení v bezpečnostním sboru (zákon číslo 361/2003 Sb. a [http://www.policie.cz/publikace/Publikace\\_Policie.html](http://www.policie.cz/publikace/Publikace_Policie.html)).

Vzhledem ke skutečnosti, že Policie České republiky je poměrně významným zaměstnavatelem a podmínky pro přijetí nejsou omezeny pouze na muže, jsou v jejich řadách i tisíce žen. V minulosti tomu ale nebylo vždy. Zejména před rokem 1990 byla práce příslušníka tehdejšího Sboru národní bezpečnosti ryze mužským povoláním, kde ženy byly spíše zaměstnány v kancelářských pozicích jako sekretářky. V současné době je u Policie ČR ve služebním poměru více jak 7000 žen policistek.

### **1.5.1 Specifikace práce u Policie ČR**

Specifikaci práce u Policie České republiky nelze jednoznačně nasměrovat jen na určitý okruh činností. Tato práce je velice úzce spojena s problematikou služeb pro občany státu a je zejména zaměřena na ochranu jejich bezpečnosti a práv.

Pokud se člověk stane policistou, čeká jej s největší pravděpodobností zcela jiná práce, než doposud zastával v občanském životě. Jedná se o velice speciální a specifický druh pracovní činnosti, která často aktivně zasahuje do života dalších spoluobčanů. Původní povolání pro nového policistu zůstává minulostí a on je nucen přeškolit se na úplně jinou problematiku a jiné způsoby komunikace s kolegy i nadřízenými. Jedná se o ozbrojený, vojensky organizovaný sbor, ve kterém platí nedílná velitelská pravomoc.

Občan ve služebním poměru policisty je značně omezen ve svých „občanských“ právech. Nesmí podnikat a nemůže být členem politické strany. Nesmíme opomenout ani skutečnost, že policista může během roku odpracovat 150 přesčasových hodin zcela zdarma (zákon číslo 361/2003 Sb.). Tohoto prostředku se často využívá v případech, kdy dojde na území k nějaké mimořádné situaci, např. pátrání po pohřešovaných osobách, různé formy protestů a demonstrace, nám velmi dobře známé povodně atd.

Mezi významné faktory typické pro policejní zaměstnání patří nepravidelnost pracovní doby. Je statisticky zjištěno, že se tak děje z 55,4 %. Navíc se tato profese významně liší v mnoha směrech od práce, která je konána ve směnném provozu, jako například dělnické profese či zaměstnání prodavačky (Tuček, Friedlanderová, 2000).

### **1.5.2 Členění a struktura policie**

V rámci této diplomové práce je potřeba pro vyjasnění některých pojmů popsat alespoň ve stručnosti strukturu Policie České republiky. Podrobný popis členění je uveden v zákoně o Policii České republiky číslo 273/2008 Sb.

Pro zjednodušení se lze spokojit s vyjmenováním jednotlivých služeb Policie ČR:

- služba kriminální policie a vyšetřování
- služba pořádkové policie
- služba dopravní policie
- služba cizinecké a pohraniční policie – u té v současné době probíhá restrukturalizace a rozdělení k jiným službám u Policie ČR
- služba policie pro odhalování korupce a závažné trestné hospodářské činnosti
- služba železniční policie
- Policejní prezidium ČR
- ochranná služba
- služba správních činností
- útvar rychlého nasazení
- letecká služba (zákon číslo 273/2008 Sb.)

Jednotlivé služby se ještě podrobněji dělí na různé útvary se specifickými činnostmi, ale pro základní orientaci to čtenáři postačí. Organizační schéma této organizace je uvedeno na konci této práce v příloze č. 2.

Rozhodující je, že Policie České republiky ze zákona plní celou řadu úkolů, které má taxativně vyjmenované ve shora jmenovaném zákoně o policii.

Policie ČR chrání bezpečnost osob a majetku, spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku a činí, v případě jeho porušení, patřičná opatření k jeho obnovení. Policie vede boj proti terorizmu, odhaluje trestné činy a následně pak jejich pachatele. V řízení pak koná vyšetřování o trestných činech. V oblasti dopravy policie provádí dohled nad silničním provozem, odhaluje dopravní přestupky a projednává je. Specializované útvary Policie České republiky provádí kromě jiných činností například ochranu ústavních činitelů nebo zastupitelských úřadů. Ke své práci využívá i řadu evidencí a statistik, které potřebuje pro svou činnost. Z tohoto důvodu tyto agendy rovněž vede a spravuje.

Mezi všeobecně známé činnosti policie patří i vyhledávání pátrání po pohřešovaných nebo hledaných osobách, pronásledování uprchlých osob, zadržování

svěřenců s nařízenou ústavní výchovou, kteří jsou na útěku atd. (zákon číslo 273/2008 Sb.).

V současné době probíhají rozsáhlé reformy Policie České republiky. V nejbližší době dojde jistě k celé řadě změn týkajících se slučování některých činností a tím i některých služeb, které policie běžně vykonává. V rámci snižování zadlužení státního rozpočtu dochází k reformnímu snažení vlády, a tím bude docházet i k výraznému snižování počtu policistů a slučování některých služeb, které Policie ČR v současné době ze zákona zajišťuje. Proto se může stát, že v předchozí popisované struktuře policie dojde k takovým změnám, které tato práce již nebude obsahovat. Rovněž početní stavy policistů byly zjišťovány k datu 1. října 2011 a proto v době odevzdání diplomové práce nebudou jistě aktuální a zcela přesné.

## **2. Cíl práce a hypotézy**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem této diplomové práce je zjištění a zhodnocení genderových stereotypů, které jsou mezi muži – policisty a ženami – policistkami na Krajském ředitelství policie Jihočeského kraje v Českých Budějovicích a územním odboru České Budějovice.

### **2.2 Hypotézy**

Na základě stanoveného cíle byly formulovány následující hypotézy:

H1: Muži – policisté vnímají ženy – policistky pozitivně v emoční oblasti

H2: Muži – policisté vnímají ženy – policistky negativně v profesní oblasti

### **2.3 Operacionalizace pojmů**

Emoční oblast je oblast prožívání člověka v oblasti citové. Každý člověk je v citové sféře zcela jedinečným a odlišuje se svým projevem navenek. Emoční oblast v policejní praxi je zastoupena nejen v přístupu k sobě samému, ale i v přístupu k druhým osobám. Pro policistu je mnohdy náročné nepřipouštět si krizové situace, se kterými se denně setkává ve službě. V těchto vyhrocených emočních situacích na psychiku zasahujících policistů silně působí stresové faktory, které pak negativně ovlivňují emoční oblast daného jedince. Emoční oblast profesní je u policistů poměrně často spjata s emoční oblastí osobní. Velice často dochází u policistů, kteří jsou ve služebním poměru delší dobu, k syndromu vyhoření (Čírtková, 2004).

Oblast profesní je charakteristická pro každý obor lidské činnosti týkající se zaměstnání nebo profese. Profesní oblast policejní práce je specifická tím, že policista pracuje pod služební přísahou, která ho, na rozdíl od jiných povolání, ve značné míře omezuje na běžných právech zaměstnanců. Hlavním odlišením je skutečnost, že policista přísahal, že je v rámci výkonu svého povolání připraven nasadit i vlastní život. Profesní oblast policistů je velice specifická. Práce u Policie České republiky byla velice dlouho typickým mužským povoláním. Teprve v posledních letech je dán prostor i ženám - policistkám (Čírtková, 2004).



### 3. Metodika

#### 3.1 Metodický postup

Pro zpracování této diplomové práce byl využit kvantitativní výzkum, metoda sémantického diferenciálu.

Sémantický diferenciál je jednou z mnoha výzkumných metod, kterou představil Charles Osgood společně se svými spolupracovníky již v roce 1969. Tato metoda umožňuje měřit psychologické významy pojmů u lidí.

U sémantického diferenciálu se individuální význam pojmu určuje pomocí jistého počtu posuzovaných škál. Obvykle se používají sedmibodové numerické škály. V této diplomové práci byla škála zúžena na pět. Respondenti vyjadřují svou odpověď pomocí křížku vepsaného do příslušného pole. Pro zjednodušení lze říci, že dotazovaný pomocí polohy křížku na škále vyjadřuje míru vlastnosti, jež je vyjádřena příslušnou dvojicí adjektiv. Jednotlivým polohám křížků se pak při vyhodnocování přiřazují číselné hodnoty 1 až 7 (Chráska, 1998).

V případě této práce se jedná o hodnoty -2, -1, 0, +1, +2.

Ferjenčík vysvětluje v souvislosti se sémantickým diferencialem význam slova pro odesílatele a příjemce, kdy tento význam má dvojí povahu. Jedna stránka je *denotativní* – to znamená formálně-konvenční význam slova jako prostředku komunikace. Druhá stránka je tzv. *konotativní* – to je jedinečný a neopakovatelný význam, viditelný jen vnitřním zrakem toho, kdo toto slovo vyslovuje. Podle Ferjenčíka tak každé slovo, tedy i každý pojem označuje obvykle širokou třídu jevů a objektů, které mají některé rysy společné. Problémem, jak zachytit konotativní aspekt jazyka, se zabýval již zmiňovaný Charles Osgood (Ferjenčík, 2000).

Sémantický diferenciál hodnotí zkoumaný objekt podle bipolární rating stupnice, kdy dotazovanému, tedy respondentovi je předložena tabulka bipolárních odpovědí. Osoba pak označuje tu variantu, která je mu názorově nejbližší. Je jasné, že každý člověk má nějaké životní zkušenosti a tyto jsou jedinečné vůči druhým lidem. Z tohoto

důvodu bude jeden pojem v sémantickém prostoru mnohdy odlišný mezi dvěma osobami a bude tudíž umístěn na odlišných místech. Charles Osgood po mnoha studiích k tomuto problému uvádí, že ať jde o jakýkoli pojem, respondent ho umisťuje do svého sémantického prostoru na základě tří faktorů (Ferjenčík, 2000):

- faktor hodnocení
- faktor potence
- faktor aktivity

Výběr adjektiv by měl pro výběr do sémantického diferenciálu splňovat dva důležité požadavky: reprezentativnost a relevantnost.

**Reprezentativnost** znamená, že zvolené adjektivum by mělo jednoznačně představovat daný faktor sémantického prostoru. Často se stává, že jedno adjektivum se může vztahovat k několika dimenzím a nejen k té, kterou právě potřebujeme. Proto je důležité vybrat správná adjektiva.

Dalším důležitým požadavkem, na který musíme při výběru adjektiv dát pozor, je relevantnost.

**Relevantnost** požaduje, aby se dané adjektivum obsahově vztahovalo k hodnocenému pojmu (Ferjenčík, 2000).

Pro samotné dotazování jsem si vytvořil dotazník, který obsahoval celkem 15 jednotlivých položek, na které respondenti odpovídali zaškrtnutím jedné z možností.

Dotazník je, dle odborníků, vysoce efektivní technika, která může postihnout veliký počet jedinců při relativně malých nákladech (Disman, 2002).

Můj dotazník byl rozdělen na část úvodní, ve které jsem se představil a napsal důvody šetření s prosbou o vyplnění dotazníku. Základní informací pro úspěšné zařazení do výzkumu bylo rozdělení respondentů podle pohlaví. K tomu sloužila kolonka, do které respondent vepsal, zda je muž či žena. Dalšími stratifikačními údaji byl věk a dosažené vzdělání. U Policie České republiky mohou být zaměstnání pouze občané splňující nejméně úplné středoškolské vzdělání s maturitou. Z tohoto důvodu v dotazníku byla pouze dvě okénka pro volbu vzdělání, tedy možnosti středoškolské vzdělání a vysokoškolské vzdělání.

Dotazník obsahoval celkem 15 jednotlivých dotazů v tabulce, kdy na protějších

stranách v řádcích byly uvedeny vždy opačné vlastnosti. Pole byla rozdělena do 5 sloupců, uprostřed byla neutrální pozice. Čím blíže k jednotlivým vlastnostem, tím více jí respondent dával vážnost.

Pro zjednodušení lze uvést, že vlevo či vpravo od středu (neutrálního stanoviska) se dotazovaný s danou vlastností ztotožňuje. Čím více na kterou stranu, tím blíže k dané vlastnosti.

Při zpracování a zejména vyhodnocování v závěrečné části této práce byly jednotlivé strany (možnosti Zcela a Spíše) nalevo i napravo od neutrální pozice nejprve vyhodnocovány samostatně a do závěrečného hodnocení byly sečteny a vyhodnocovány společně. Pro potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz byly využity odpovědi č. 6, 7, 8, 12 a 13 pro oblast emoční a č. 1, 2, 4, 9, 10, 11, 14 a 15, vše pro oblast týkající se problematiky profesní. Ke zpracování dat a psaní této diplomové práce byl použit program MS Word pro psaní textu a MS Excel pro následné vytvoření tabulek a grafů.

### ***3.2 Charakteristika zkoumaného souboru***

Základní soubor tvoří muži - policisté a ženy - policistky zaměstnané v územním obvodu Krajského ředitelství policie Jihočeského kraje v Českých Budějovicích. Část policistů a policistek je služebně zařazeno u útvaru územního odboru České Budějovice – dříve znám pod pojmem Okresní ředitelství policie a část je zařazeno přímo pod Krajským ředitelstvím policie Jihočeského kraje. Ve všech případech jde tedy o pracovníky v službě ve služebním poměru v teritoriu města České Budějovice. Soubor respondentů byl vybrán z důvodu lepší dosažitelnosti a operativnosti v místě mého trvalého bydliště.

V celém Jihočeském kraji bylo ke dni 1. října 2011 ve služebním poměru zaměstnáno celkem 2192 policistů. Z tohoto množství bylo 250 žen. Podrobné složení a věkové kategorie jsou uvedeny v následující tabulce č. 1 :

**Tabulka 1 -**

***Počet policistů a policistek služebně zařazených  
v Jihočeském kraji. Stav ke dni 1. října 2011***

Věk	Muži	Ženy	Celkem
20 - 29	210	14	224
30 - 39	665	80	745
40 - 49	552	128	680
50 - 59	465	28	493
60 a více	50	0	50
<b>Celkový počet</b>	<b>1942</b>	<b>250</b>	<b>2192</b>

*Zdroj: Personální oddělení Policie JČ. kraje*

Do zkoumaného souboru byli vybráni policisté a policistky, kteří/ré jsou služebně zařazeni/y u Krajského ředitelství Policie České republiky, tedy v obvodu města České Budějovice. Tento způsob byl zvolen v souvislosti s lepší operativností při sběru výsledků.

Celkem bylo osloveno prostřednictvím dotazníku 60 mužů a 40 žen. Ve všech případech se jednalo o policisty a policistky ve služebním poměru, v přímém výkonu služby, zejména z oblasti kriminální, pořádkové a dopravní služby. V dotazníku se neobjevil dotaz na služební zařazení, které nebylo pro tuto práci důležité. Respondenti pouze uvedli svůj věk a nejvyšší dosažené vzdělání. V dotazovaném souboru bylo u žen celkem 20 vysokoškolsky vzdělaných a 20 středoškolaček, což vyjádřeno procenty je 50 % vysokoškolsky vzdělaných v rámci dotazovaných žen - policistek. Věkový průměr respondentek činil 29,5 roku. Jeden dotazník, který vyplňovala žena – středoškolačka byl z důvodu chyb vyřazen. Mužů s vysokoškolským vzděláním bylo ve zkoumaném souboru 26, což činí 43,5 % ze všech dotazovaných mužů - policistů. Věkový průměr činil u mužů 39,2 roků. Rozhodujícím ovšem bylo základní stratifikační rozdělení na muže a ženy.

K další charakteristice zkoumaného souboru lze uvést, že muži i ženy jsou odměňováni podle tabulkových mezd, příplatků za riziko spojené s výkonem jejich povolání – v tomto případě všichni stejně – přímý výkon služby. Všichni mají rovněž stejné povinnosti vyplývající ze služebního zákona, musí se udržovat v dobré fyzické

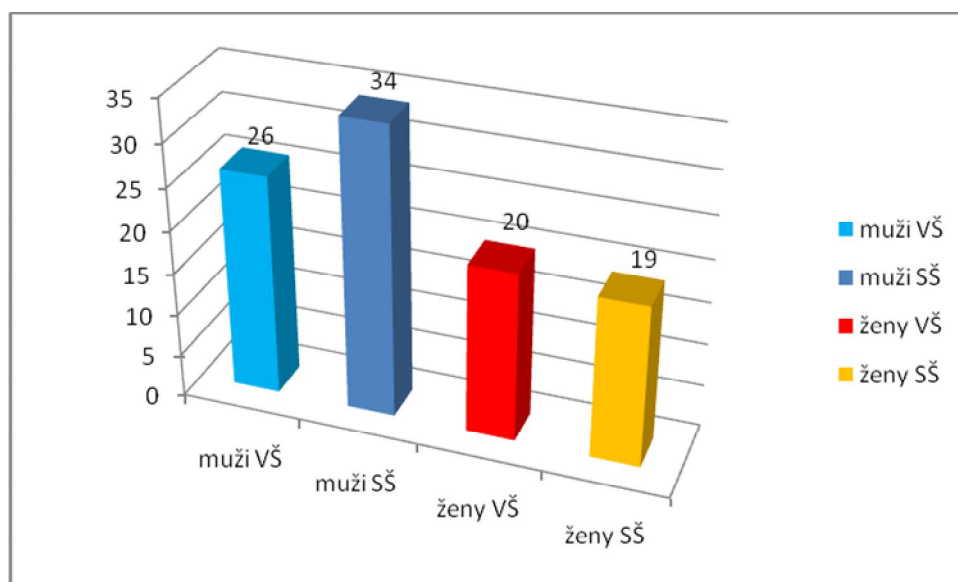
kondici a pravidelně se zúčastňují kondičních prověrek tělesné zdatnosti a prověřkových střelb. Všichni dotazovaní jsou rovněž v nepravidelných službách, např. noční či soboty a neděle, popřípadě se zúčastňují výjezdů na místo činu nebo dopravních nehod a zajišťují bezpečnost na území města České Budějovice a v jeho okolí. Výjimku tvoří policisté a policistky služebně zařazení u služby kriminální policie a vyšetřování krajského ředitelství, kteří profesně zajišťují území celého Jihočeského kraje.

#### 4. Výsledky

V uvedeném výzkumu bylo porovnáváno celkem 100 dotazníků. V rámci šetření autor diplomové práce oslovil 60 policistů a 40 policistek ve služebním poměru. V průběhu zpracování bylo zjištěno, že jeden dotazník nebyl správně vyplněn – v několika otázkách bylo zaškrtnuto několik možností, takže byl z výzkumu vyřazen. Ke konečnému zpracování tak bylo využito 99 dotazníků, které splňovaly všechna kritéria autora diplomové práce. Návratnost dotazníků byla tedy 100 %. Pro účely výzkumu autor použil 99 dotazníků, což činí 99 % všech poskytnutých dotazníků (bráno jako 100 %).

V uvedeném souboru respondentů bylo celkem 46 vysokoškolsky vzdělaných, což činí 45,9 % vysokoškoláků ve zkoumaném souboru (z toho 20 žen - 46 % a 26 mužů - 54 %). Ostatní respondenti v počtu 53 osob, tedy 54 % se středoškolským vzděláním (19 žen, tedy 35 % a 34 mužů, což je 65 %) – viz graf č. 1:

**Graf 1 -** *Vzdělání respondentů podle pohlaví*



*Zdroj: Vlastní výzkum*

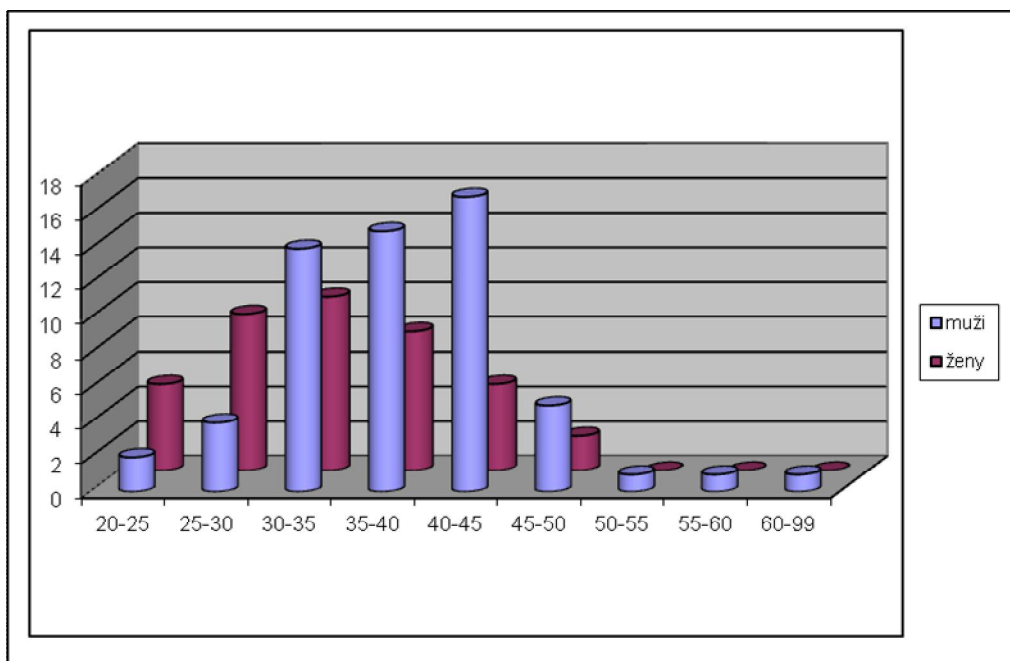
K dalším stratifikačním údajům patřil věk respondentů. Celkové věkové rozložení policistů a policistek ve zkoumaném souboru uvádí následující tabulka a graf pod čísly 2:

**Tabulka 2 - Věková struktura zkoumaného souboru mužů a žen**

Respondenti – Kraj. ředitelství policie Č. Budějovice			
věková struktura	muži	ženy	celkem
20-25	2	5	7
25-30	4	9	13
30-35	14	10	24
35-40	15	8	23
40-45	17	5	22
45-50	5	2	7
50-55	1	0	1
55-60	1	0	1
60-99	1	0	1
<b>celkem</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>99</b>

*Zdroj: Vlastní výzkum*

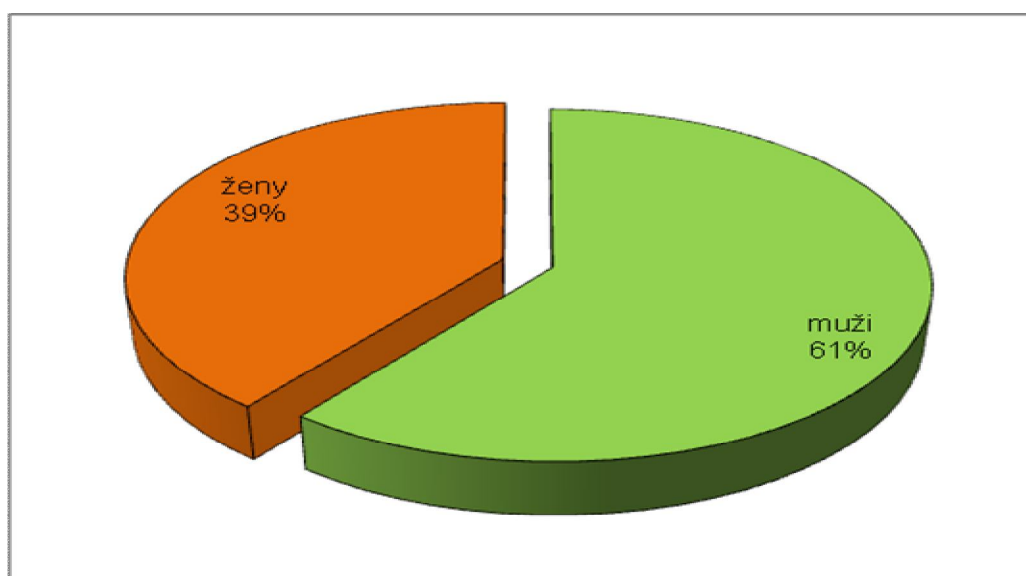
**Graf 2 - Věková struktura respondentů**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Dotazníky byly závěrem rozděleny podle nejdůležitějšího stratifikačního údaje, tedy podle pohlaví. Celkem se uvedeného výzkumu v souvislosti s touto diplomovou prací zúčastnilo 60 mužů a 39 žen. V přepočtu na procentní body tak pomocí sémantického diferenciálu bylo dotazováno 61 % policistů a 39 % policistek. Výsledek uvádí následující graf s pořadovým číslem 3:

**Graf 3 - Zastoupení respondentů ve výzkumu podle pohlaví**



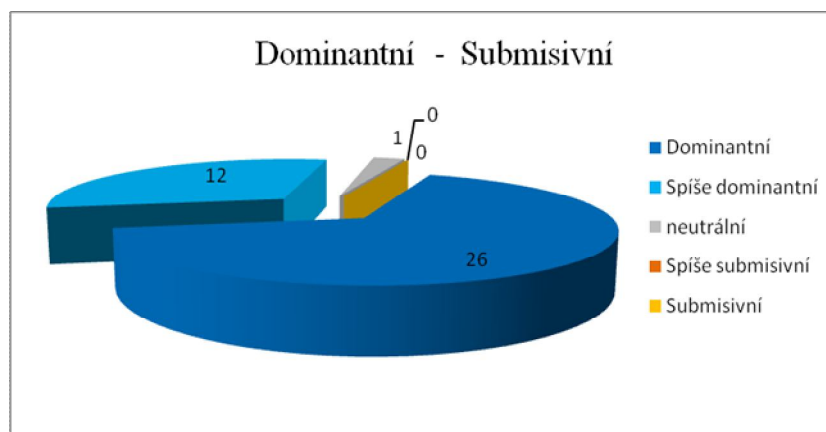
*Zdroj: Vlastní výzkum*

Autor se poté zabýval podrobným vyhodnocováním jednotlivých odpovědí a jejich vzájemnému porovnání za pomoci sémantického diferenciálu. Odpovědi porovnával s dostupnou odbornou literaturou. Výsledky rovněž konzultoval s vedoucí práce. V závěru vyhodnocování pak autor zpracoval grafy a tabulky, které včlenil do této diplomové práce s ohledem na přehlednost a ilustraci jednotlivých zjištění, které tak mohl potvrdit nebo naopak vyvrátit.



#### 4.1 Názor žen – policistek na své kolegy policisty

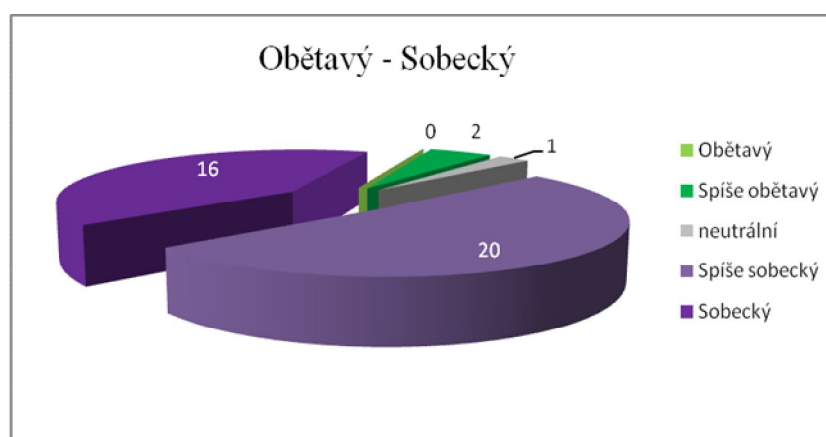
Graf 4 - Otázka číslo 1



Zdroj: Vlastní výzkum

Řádek označený číslem 1 byl charakterizován možnostmi od vlastnosti **DOMINANTNÍ** po vlastnost **SUBMISIVNÍ**. 26 žen uvedlo možnost **DOMINANTNÍ**, což činí 66,67 % dotazovaných žen, 12 policistek zvolilo možnost **SPÍŠE DOMINANTNÍ** (30,77 %). Jedna respondentka se přiklání k vlastnosti **NEUTRÁLNÍ** tedy 2,56 % ze všech dotazovaných žen. Možnosti **SPÍŠE SUBMISIVNÍ** a **SUBMISIVNÍ** nevolila žádná policistka.

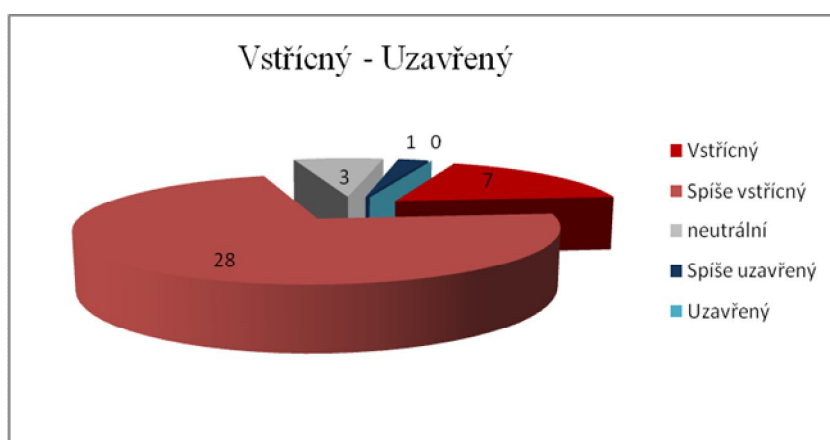
Graf 5 - Otázka číslo 2



Zdroj: Vlastní výzkum

Pole s číslem 2 mělo rozsah odpovědí uvedených adjektiv **OBĚTAVÝ – SOBECKÝ**. Možnost **OBĚTAVÝ** nezvolila žádná žena. Variantu, kdy byla možnost volby **SPÍŠE OBĚTAVÝ**, označily celkem dvě respondentky - tedy 5,12 %. Neutrální stanovisko k této vlastnosti zaujala jedna policistka (2,56 %). **SPÍŠE SOBEČTÍ** kolegové připadají 20 ženám, což činí 51,28 % a možnost označit variantu se slovem **SOBECKÝ** volilo 16 žen, tedy 41,04 %.

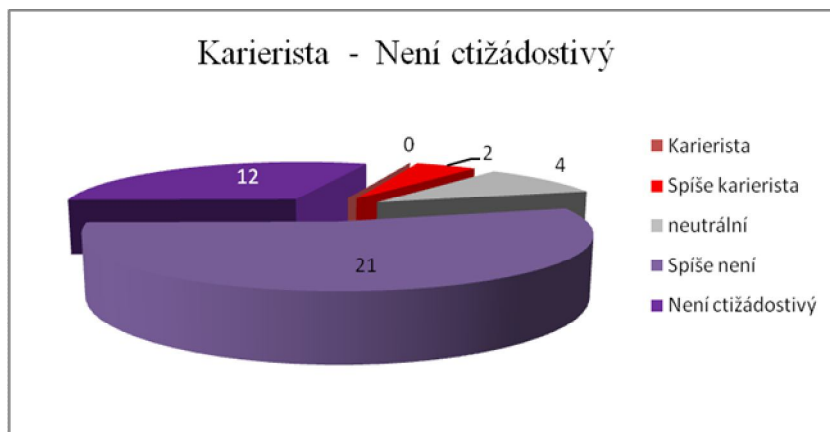
**Graf 6 - Otázka číslo 3**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Třetí dvojice adjektiv byla zaměřena na **VSTRÍCNOST** a **UZAVŘENOST**. Jako **VSTRÍCNÉ** vidí své kolegy muže pouze 7 žen (17,95 %), **SPÍŠE VSTRÍCNÝ** je muž, kolega pro 28 policistek, tedy 71,8 %. Neutrální odpověď zvolily tři ženy (7,69 %), kdy se nemohly rozhodnout ani pro jedno nabízené adjektivum. Pouze 1 žena vidí své kolegy muže jako **SPÍŠE UZAVŘENÉ** (2,56 %) a žádná nezvolila možnost **UZAVŘENÝ**.

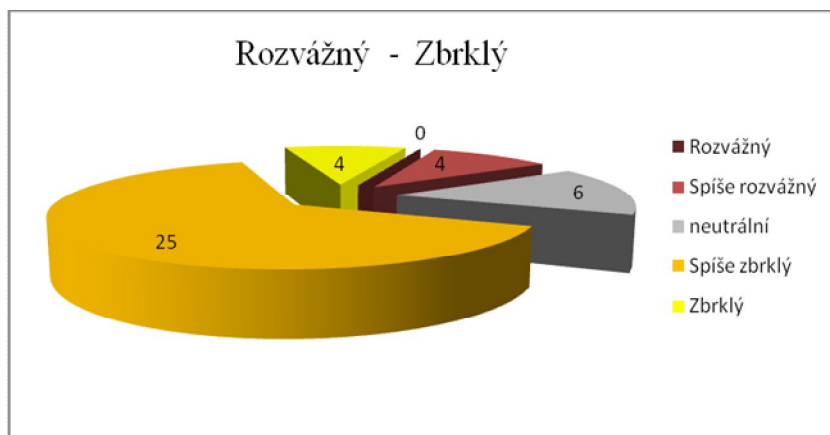
**Graf 7 - Otázka číslo 4**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 4 byl rozdělen vlastnostmi **KARIÉRISTA** a **NENÍ CTIŽÁDOSTIVÝ**. Žádné ženě jejich kolegyně nepřipadají jako **KARIÉRISTI**. Dvě ženy označily možnost **SPÍŠE KARIÉRISTA**, tedy 5,12 %. Neutrální možnost zvolily 4 respondentky, což činí 10,26 % ze všech dotazovaných žen. 21 policistek (53,85 %) uvedlo, že jim muži kolegyně připadají **SPÍŠE MÉNĚ CTIŽÁDOSTIVÍ** a možnost **NENÍ CTIŽÁDOSTIVÝ** pak označilo celkem 12 žen, tedy 30,77 %.

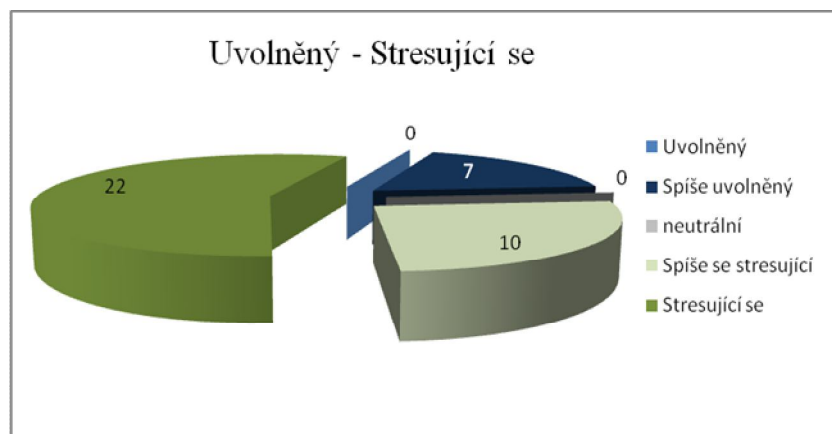
**Graf 8 - Otázka číslo 5**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Pátý řádek obsahoval vlastnosti **ROZVÁŽNÝ** a opačnou vlastnost **ZBRKLÝ**. Žádná žena ne zvolila možnost **ROZVÁŽNÝ**, čtyři policistky uvedly druhou možnost **SPÍŠE ROZVÁŽNÝ** (10,26 %). Neutrální postoj zaujalo 6 žen, tedy 15,38 %. Celkem 25 žen (64,1 %) uvedlo možnost **SPÍŠE ZBRKLÝ** a čtyři respondentky zvolily možnost **ZBRKLÝ**. To činí 10,26 % všech dotazovaných žen.

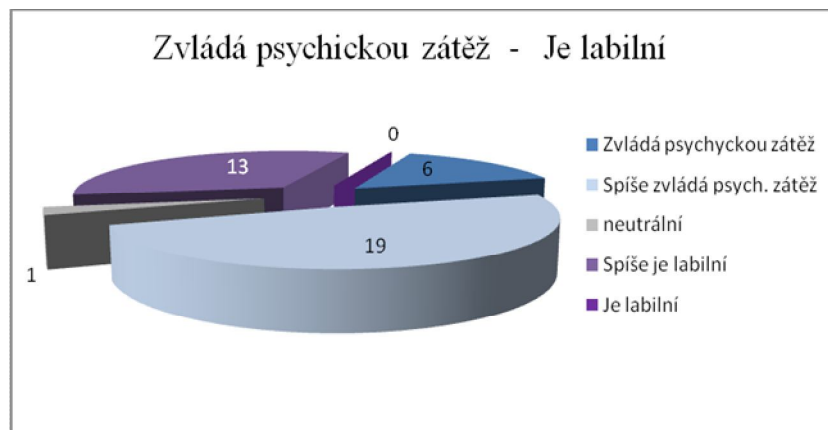
**Graf 9 - Otázka číslo 6**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

V šestém řádku byly uvedeny vlastnosti **UVOLNĚNÝ** a **STRESUJÍCÍ SE**. Žádné ženě se její kolega nejeví jako **UVOLNĚNÝ**. Sedm policistek uvádí, že jejich kolegové jsou **SPÍŠE UVOLNĚNÍ**, což činí 17,95 % dotazovaných žen. Neutrální možnost nevedla ani jedna dotazovaná. Možnost **SPÍŠE SE STRESUJÍCÍ** uvádí o svých mužských kolezích 10 žen (25,64 %) a možnost **STRESUJÍCÍ SE** pak volilo 22 žen, tedy 56,41 %.

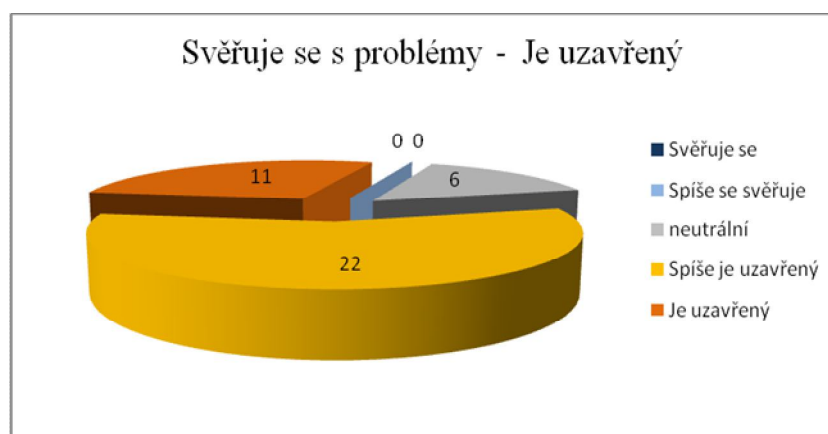
**Graf 10 - Otázka číslo 7**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Sedmý řádek obsahoval opačné vlastnosti, kdy byla uvedena možnost: **ZVLÁDÁ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**. Na opačném konci řádku pak možnost **LABILNÍ**. Celkem 6 žen (15,39 %) zvolilo možnost **ZVLÁDÁ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**. Devatenáct respondentek označilo možnost **SPÍŠE ZVLÁDÁ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**, tedy 48,72 % dotazovaných žen. Jedna žena (2,56 %) zvolila neutrální odpověď a 13 policistek (33,33 %) uvedlo, že jim kolegové připadají **SPÍŠE LABILNÍ**. Poslední možnost **LABILNÍ** ne zvolila žádná z nich.

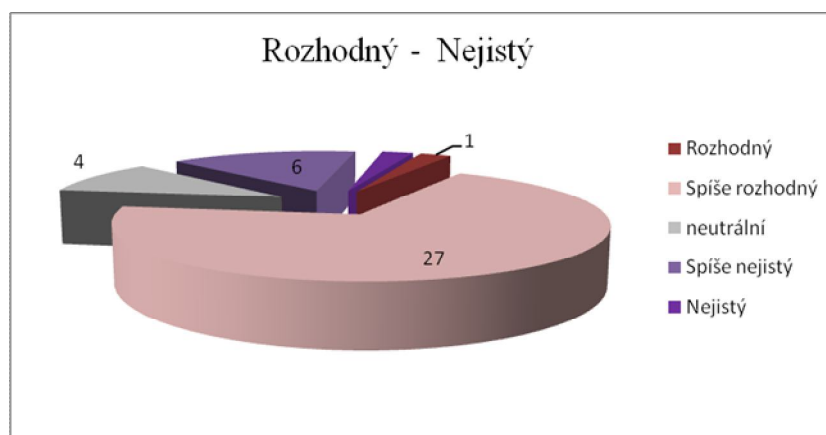
**Graf 11 - Otázka číslo 8**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

V osmém řádku byl dotaz směřovaný na to, zda jsou jejich kolegové otevření ve svých problémech či nikoliv. Možnosti na jednotlivých pólech vlastností byly: **SVĚŘUJE SE S PROBLÉMY** nebo **JE UZAVŘENÝ**. Ženy v tomto bodě nevolily možnost: **SVĚŘUJE SE S PROBLÉMY** ani druhou možnost **SPÍŠE SE SVĚŘUJE S PROBLÉMY**. Neutrální postoj zaujalo 6 žen (15,39 %). Možnost **SPÍŠE UZAVŘENÝ** označilo v dotazníku celkem 22 policistek, tedy 56,41 %. Poslední variantu odpovědi, tedy možnost **UZAVŘENÝ** volilo 11 žen, což činí 28,2 % dotazovaných žen.

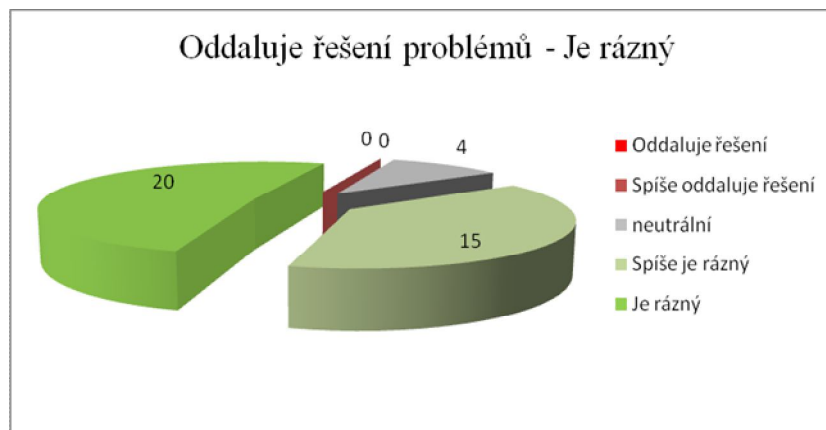
**Graf 12 - Otázka číslo 9**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Další, devátý řádek byl zaměřen na vlastnost **ROZHODNÝ** a opak na vlastnost **NEJISTÝ**. Jako **ROZHODNÝ** označuje své kolegy jedna respondentka (2,56 %). Možnost **SPÍŠE ROZHODNÝ** je jejich kolega – muž pro 27 žen, tedy 69,23 %. Neutrální postoj k této otázce zaujaly 4 ženy (10,26 %). Možnost **SPÍŠE NEJISTÝ** volilo 6 žen, tedy 15,38 %. Poslední nabídku odpovědi označila jedna žena – 2,56 %. Té připadají její kolegové muži jako **NEJISTÍ**.

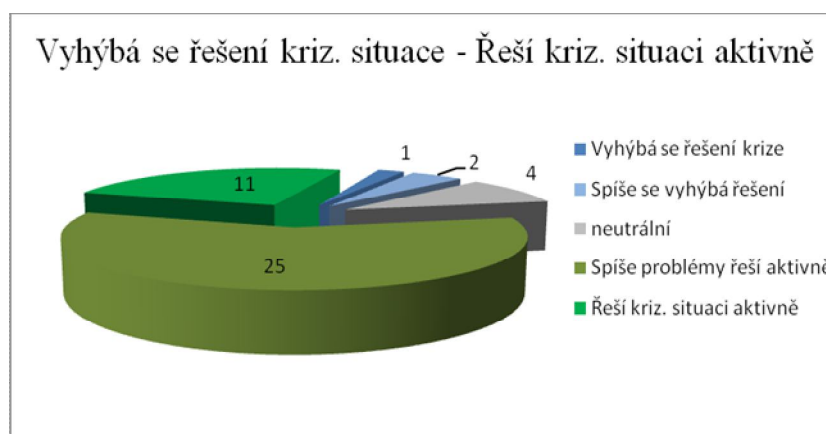
**Graf 13 - Otázka číslo 10**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 10 byl zaměřen na vlastnosti člověka, který může být **RÁZNÝ**, nebo naopak **ODDALUJE KONKRÉTNÍ ŘEŠENÍ PROBLÉMU**. První dvě možnosti týkající se oddalování problému nezvolila žádná žena. Čtyři respondentky (10,26 %) se k otázce staví neutrálně. **SPÍŠE RÁZNÝ** je kolega muž pro 15 policistek (38,46 %). Možnost **RÁZNÝ** označilo 20 žen, tedy 51,28 % všech dotazovaných žen.

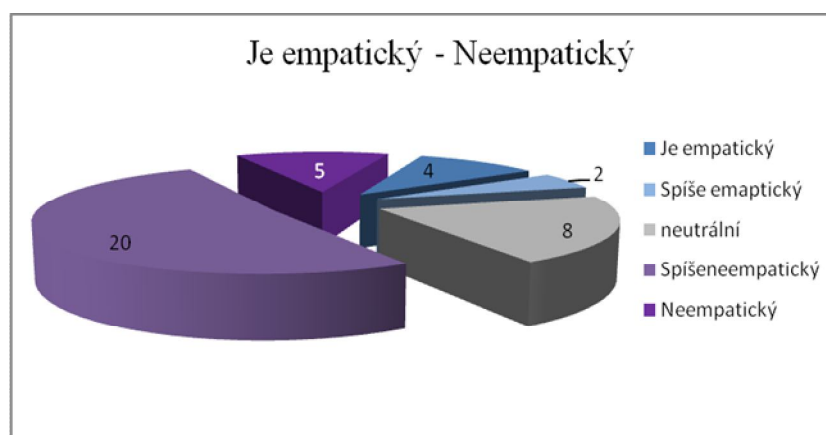
**Graf 14 - Otázka číslo 11**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Jedenáctý řádek obsahoval dotaz vztahující se k řešení krizové situace u opačného pohlaví. Možnosti **VYHÝBÁ SE ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE**, druhá možnost **ŘEŠÍ AKTIVNĚ KRIZOVOU SITUACI**. Jedna žena zvolila možnost **VYHÝBÁ SE ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE** tedy 2,56 %. Dvě respondentky zvolily možnost **SPÍŠE SE VYHÝBÁ ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE**, což činí 5,13 % dotazovaných žen. Žádná policistka nezvolila možnost neutrální. 25 žen (64,1 %) označilo jako odpověď **SPÍŠE ŘEŠÍ AKTIVNĚ KRIZOVOU SITUACI** a 11 policistek zvolilo možnost, že jejich kolegové krizové situace **ŘEŠÍ AKTIVNĚ**. To v procentech činí 28,21 %.

**Graf 15 - Otázka číslo 12**

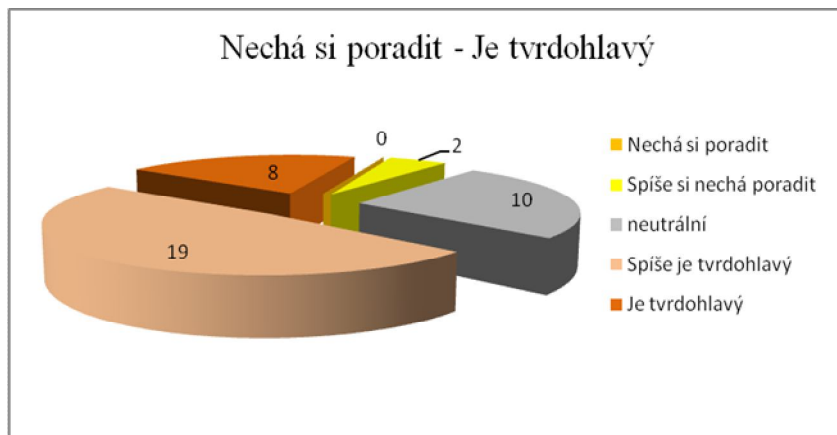


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 12 uváděl možnosti odpovědí od **JE EMPATICKÝ** po druhou možnost, tedy **JE NEEMPATICKÝ**. Čtyři ženy označily možnost **JE EMPATICKÝ** – 10,26 %. Dvě dotazované (5,13 %) volily možnost **SPÍŠE EMPATICKÝ**. Neutrální postoj k této možnosti označilo 8 žen, tedy 20,51 % a pro 20 respondentek (51,28 %) jsou jejich kolegové muži **SPÍŠE NEEMPATICHTÍ** a pro zbývajících 6 žen jsou jejich protějšky **NEEMPATICHTÍ** zcela, tedy 12,82 %.



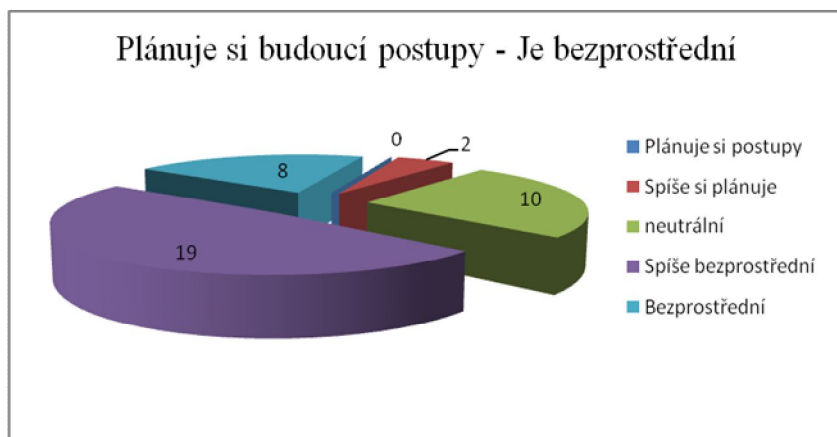
**Graf 16 - Otázka číslo 13**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Další řádek, v pořadí třináctý, obsahoval varianty - **NECHÁ SI PORADIT** a **TVRDOHLAVÝ**. Žádná žena nezvolila možnost **NECHÁ SI PORADIT**, dvě respondentky se přiklání k variantě **SPÍŠE SI NECHÁ PORADIT**, tedy v procentech 5,13 %. Neutrální odpověď byla volena v 10 případech (25,64 %). Pro 19 žen (48,72 %) jsou kolegové **SPÍŠE TVRDOHLAVÍ** a možnost **JE TVRDOHLAVÝ** uvedlo do dotazníku 8 žen (20,51 %).

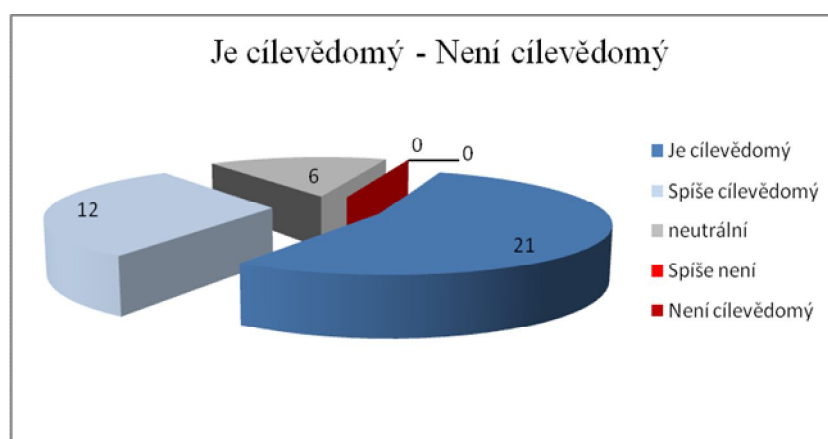
**Graf 17 - Otázka číslo 14**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 14 byl zaměřen na plánování postupů a bezprostřednost. 14 policistek (48,72 %) uvádí, že kolegové si **PLÁNUJÍ BUDOUCÍ POSTUPY**. Devět žen uvedlo možnost **SPÍŠE SI PLÁNUJE BUDOUCÍ POSTUPY**, což v procentech činí 23,08 %. Neutrální odpověď zvolilo celkem 7 žen (17,95 %) a variantu **SPÍŠE JE BEZPROSTŘEDNÍ** uvedly 4 ženy (10,25 %). Poslední možnost **JE BEZPROSTŘEDNÍ** neoznačil nikdo.

**Graf 18 - Otázka číslo 15**

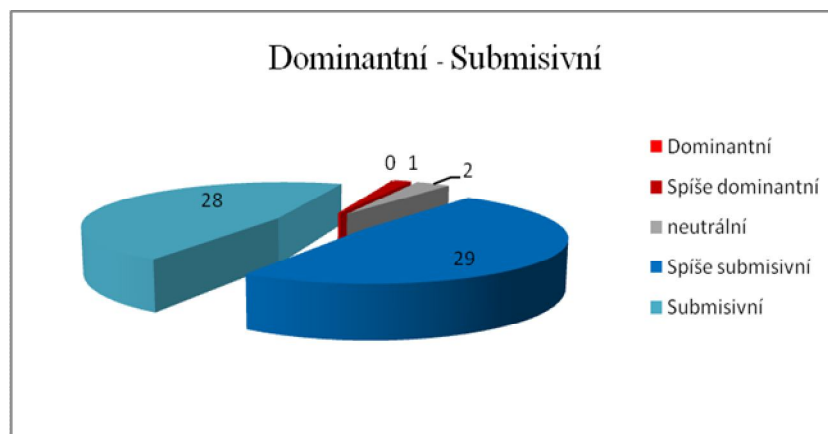


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Poslední řádek dotazníku byl zaměřen na cílevědomost a naopak. 21 policistek zvolilo možnost **JE CÍLEVĚDOMÝ** (53,84 %), možnost **SPÍŠE JE CÍLEVĚDOMÝ** označilo 12 žen – tedy 30,77 %. Neutrální variantu odpovědi uvedlo 6 žen (15,39 %). Žádná z respondentek neuváděla další dvě varianty, tedy variantu **SPÍŠE** a **NENÍ CÍLEVĚDOMÝ**.

#### 4.2 Názor mužů - policistů na své kolegyně policistky

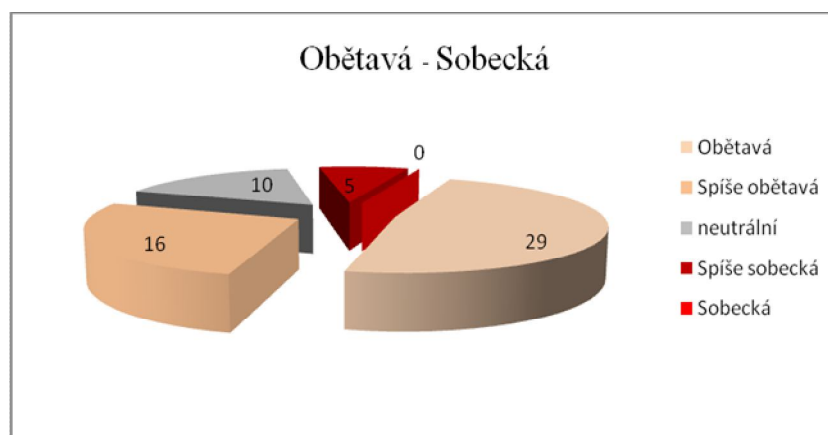
Graf 19 - Otázka číslo 1



Zdroj: Vlastní výzkum

Pole označené číslem 1 bylo charakterizováno možnostmi od vlastnosti **DOMINANTNÍ** po vlastnost **SUBMISIVNÍ**. Jeden muž uvedl **SPÍŠE DOMINANTNÍ**, což činí 1,67 % dotazovaných mužů, dva zvolili možnost neutrální (3,33%), 29 respondentů se přiklání k vlastnosti **SPÍŠE SUBMISIVNÍ** – to je 48,33 % a zbývajících 28 dotazovaných mužů - policistů volilo možnost **SUBMISIVNÍ** (46,67 %).

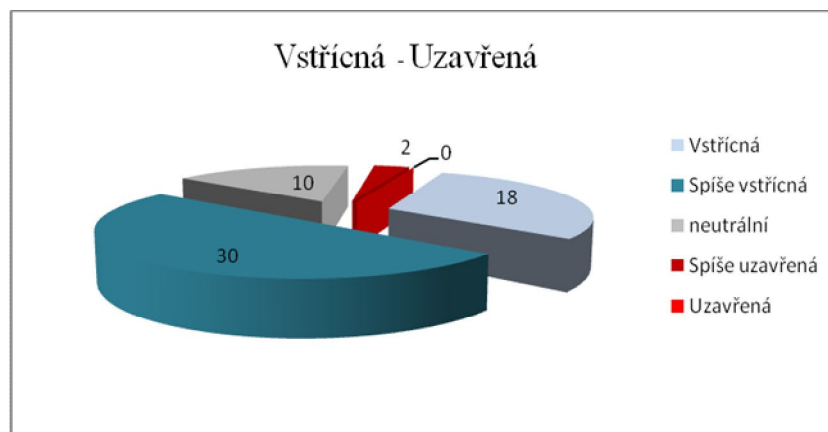
Graf 20 - Otázka číslo 2



Zdroj: Vlastní výzkum

Pole s číslem 2 mělo rozsah uvedených vlastností **OBĚTAVÁ – SOBECKÁ**. Možnost adjektiva **OBĚTAVÁ** zvolilo 29 mužů – 48,33 %. Variantu s vlastností **SPÍŠE OBĚTAVÁ** označilo celkem 16 respondentů, tedy 26,67 %. Neutrální stanovisko k této vlastnosti zaujalo deset policistů (16,67 %). Tito respondenti se nedokázali přiklonit ani k jedné variantě předložených adjektiv. **SPÍŠE SOBECKÉ** kolegyně připadají 5 mužům, což činí 8,33 % a možnost **SOBECKÁ** nevolil žádný z dotazovaných mužů.

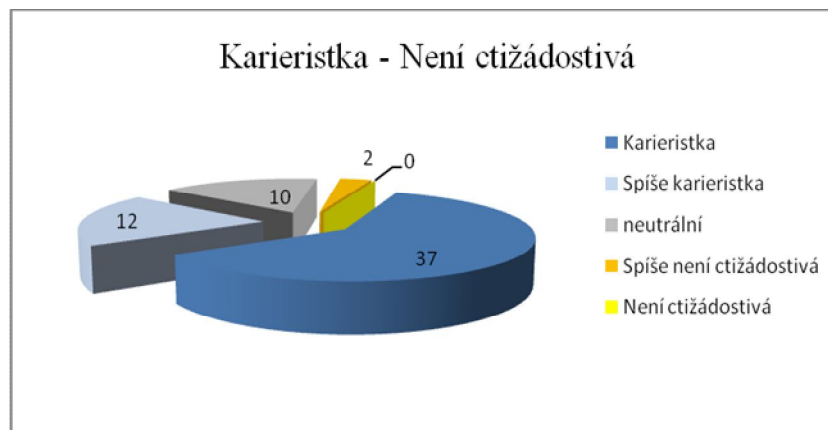
**Graf 21 - Otázka číslo 3**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Třetí vlastností, která v rámci této diplomové práce byla vyjádřena dvojicí adjektiv byla **VSTŘÍCNOST** a **UZAVŘENOST**. Jako vstřícné své kolegyně ženy vidí 18 mužů. To v procentním vyjádření činí 30 %. Druhou možnost **SPÍŠE VSTŘÍCNÉ** označilo 30 policistů, pro které jsou jejich kolegyně spíše vstřícné, tedy v procentech celých 50 %. Neutrální odpověď na tuto dvojici protikladných slov zvolilo 10 mužů (16,67 %). Pouze 2 muži vidí své kolegyně ženy jako **SPÍŠE UZAVŘENÉ** (3,33 %) a žádný nezvolil možnost **UZAVŘENÁ**. Mužům tedy ženy nepřipadají uzavřené.

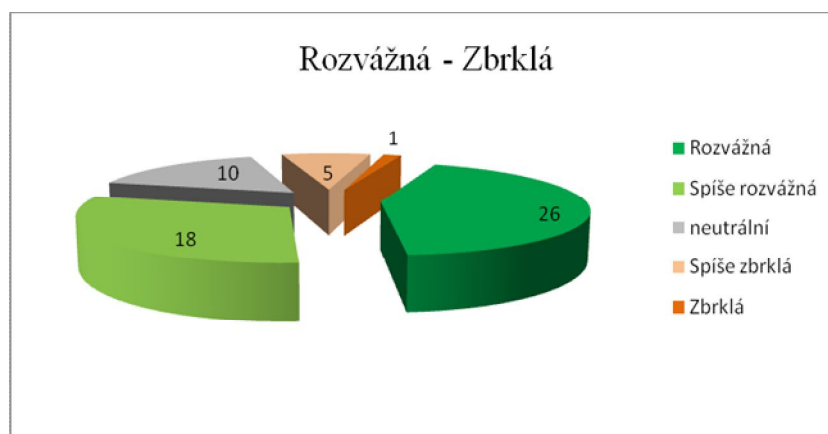
**Graf 22 - Otázka číslo 4**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 4 byl rozdělen vlastnostmi **KARIÉRISTKA** a **NENÍ CTIŽÁDOSTIVÁ**. 37 mužů (61,66 %) považuje své kolegyně jako **KARIÉRISTKY**, dvanáct mužů označilo možnost **SPÍŠE KARIÉRISTKA**, tedy 20 %. Neutrální možnost zvolilo 10 respondentů, což činí 16,67 % ze všech dotazovaných mužů. Jeden policista (1,67 %) uvedl, že mu ženy kolegyně připadají **SPÍŠE MÉNĚ CTIŽÁDOSTIVÉ** a možnost **NENÍ CTIŽÁDOSTIVÁ**, pak neuvedl žádný z nich.

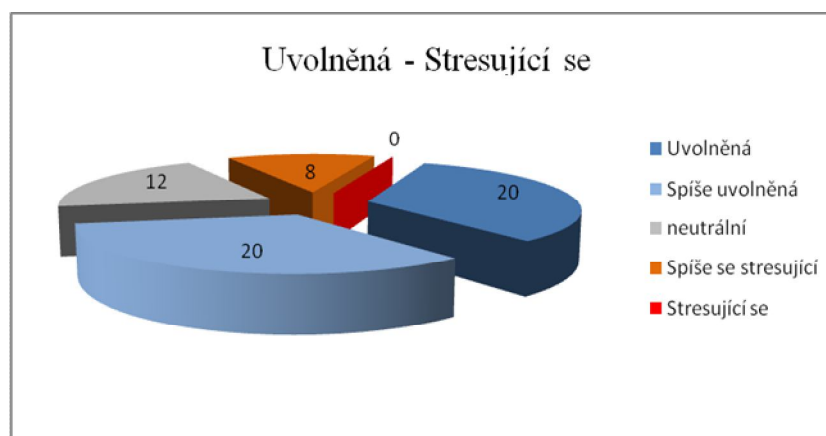
**Graf 23 - Otázka číslo 5**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Pátý řádek obsahoval vlastnosti **ROZVÁŽNÁ** a opačnou vlastnost **ZBRKLÁ**. 26 mužů (43,33%) zvolilo možnost **ROZVÁŽNÁ**, 18 policistů uvedlo druhou možnost **SPÍŠE ROZVÁŽNÁ** (30 %). Neutrální postoj zaujalo 10 mužů, tedy 16,67 %. Celkem 5 mužů (8,33 %) uvedlo možnost **SPÍŠE ZBRKLÁ** a jeden respondent zvolil možnost **ZBRKLÁ**. To činí 1,67 % všech dotazovaných mužů.

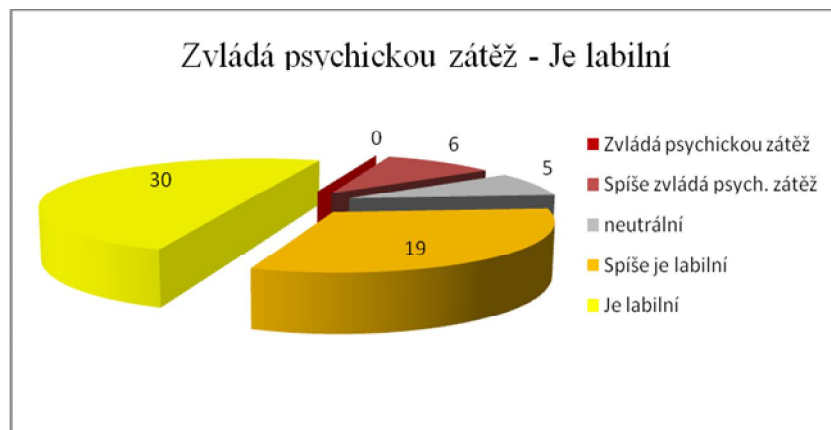
**Graf 24 - Otázka číslo 6**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

V šestém řádku byly uvedeny vlastnosti **UVOLNĚNÁ** a adjektivum **STRESUJÍCÍ SE**. Dvaceti mužům se jejich kolegyně jeví jako **UVOLNĚNÉ**. V procentním vyjádření jde o 33,33 %. Dalších 20 policistů uvádí, že jejich kolegyně jsou **SPÍŠE UVOLNĚNÉ**, což činí rovněž 33,33 % dotazovaných mužů. Celkem 12 mužů se nedokázalo přiklonit ani k jedné z nabízených možností. Tedy tuto neutrální možnost uvedlo 20 % dotazovaných. Možnost **SPÍŠE SE STRESUJÍCÍ** uvádí o svých ženských kolegyních 8 mužů (13,34 %) a možnost **STRESUJÍCÍ SE** pak nevolil žádný muž.

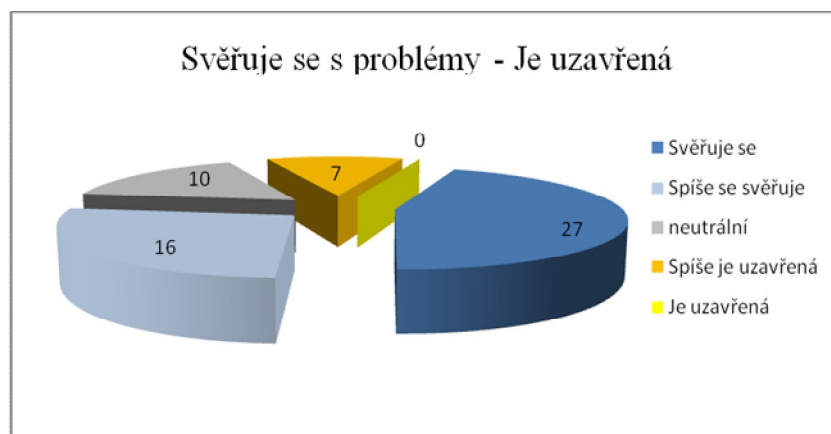
**Graf 25 - Otázka číslo 7**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Sedmý řádek obsahoval opačné vlastnosti, kdy byla uvedena možnost: **ZVLÁDÁ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**. Na opačném konci řádku pak možnost **LABILNÍ**. Žádný z mužů nevolil možnost: **ZVLÁDÁ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**. Šest respondentů označilo možnost: **SPÍŠE ZVLÁDÁ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**, tedy 10 % dotazovaných mužů. Pět mužů (8,33 %) zvolilo neutrální odpověď a 19 policistů (31,67 %) uvedlo, že jim kolegyně připadají **SPÍŠE LABILNÍ**. Poslední možnost **LABILNÍ** volilo celkem 30 mužů, což činí 50 % dotazovaných.

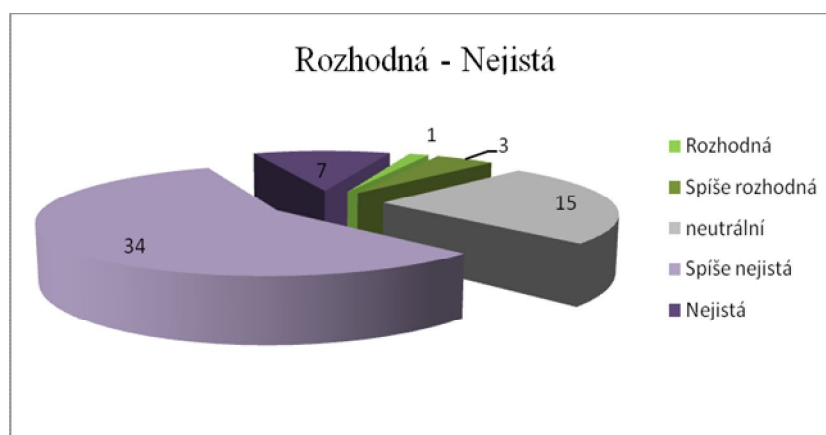
**Graf 26 - Otázka číslo 8**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

V osmém řádku byl dotaz směřovaný na to, zda jsou jejich kolegyně otevřené ve svých problémech či nikoliv. Možnosti na jednotlivých pólech vlastností byly: **SVĚŘUJE SE S PROBLÉMY** nebo **JE UZAVŘENÁ**. 27 mužů (45 %) v tomto bodě volilo možnost: **SVĚŘUJE SE S PROBLÉMY**. Druhou možnost **SPÍŠE SE SVĚŘUJE S PROBLÉMY**, označilo celkem 16 respondentů, tj. 26,67 %. Neutrální postoj zaujalo 10 mužů (16,67 %). Možnost **SPÍŠE UZAVŘENÁ** označilo v dotazníku celkem 7 policistů, tedy 11,66 %. Poslední variantu odpovědi, tedy možnost **UZAVŘENÁ** nevolil žádný z mužů.

**Graf 27 - Otázka číslo 9**

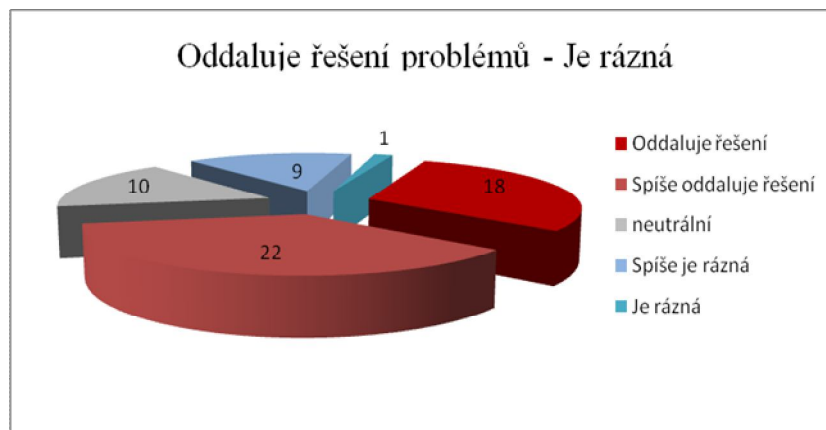


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Další, devátý řádek byl zaměřen na vlastnost **ROZHODNÁ** a opak na vlastnost **NEJISTÁ**. Jako **ROZHODNÉ** označuje své kolegyně jen jeden respondent (1,67 %). **SPÍŠE ROZHODNÁ** je jejich kolegyně – žena pro 3 muže, tedy 5 %. Neutrální postoj k této otázce zaujalo 15 mužů (25 %). Možnost **SPÍŠE NEJISTÁ** volilo 34 mužů, tedy 56,67 %. Poslední nabídku odpovědi označilo 7 mužů – 11,66 %. Těm připadají jejich kolegyně ženy, podle výsledku hodnocení této možnosti, jako **NEJISTÉ**.



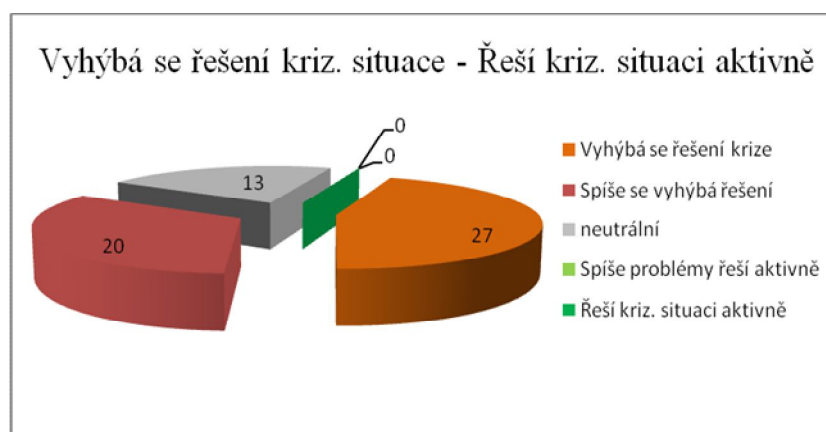
**Graf 28 - Otázka číslo 10**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 10 byl zaměřen na vlastnosti člověka, který může být **RÁZNÝ**, nebo naopak **ODDALUJE KONKRÉTNÍ ŘEŠENÍ PROBLÉMU**. První možnost týkající se oddalování problému zvolilo celkem 18 mužů (30 %). Pro 22 policistů (36,66 %) ženy **SPÍŠE ODDALUJÍ KONKRÉTNÍ ŘEŠENÍ PROBLÉMU**. Deset respondentů (16,67 %) se k otázce staví neutrálně. **SPÍŠE RÁZNÁ** je kolegyně žena pro 9 policistů (15 %). Možnost **RÁZNÁ** označil pouze 1 muž, tedy 1,67 % všech dotazovaných mužů.

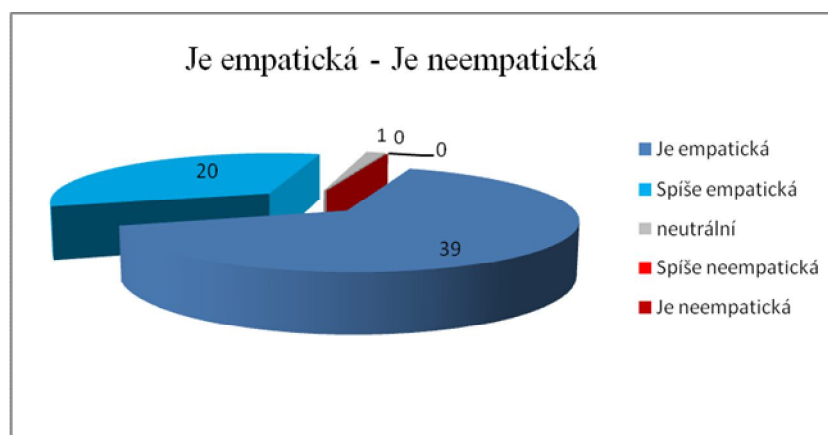
**Graf 29 - Otázka číslo 11**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Jedenáctý řádek obsahoval dotaz vztahující se k řešení krizové situace u opačného pohlaví. Možnosti **VYHÝBÁ SE ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE**, druhá možnost **ŘEŠÍ AKTIVNĚ KRIZOVOU SITUACI**. 27 mužů označilo možnost: **VYHÝBÁ SE ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE** tedy 45 %. Dvacet respondentů zvolilo možnost: **SPÍŠE SE VYHÝBÁ ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE**, což činí 33,33 % dotazovaných mužů. Třináct policistů zvolilo možnost neutrální (21,67 %). Žádný z mužů neoznačil poslední dvě varianty odpovědi tedy: **SPÍŠE ŘEŠÍ AKTIVNĚ KRIZOVOU SITUACI** a **ŘEŠÍ JI AKTIVNĚ**.

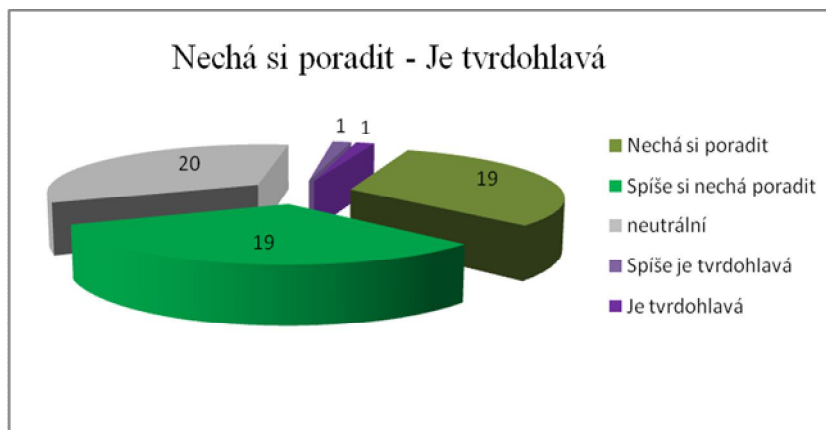
**Graf 30 - Otázka číslo 12**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 12 uváděl možnosti odpovědí od **JE EMPATICKÁ** po druhou možnost, tedy že **JE NEEMPATICKÁ**. Třicet devět mužů označilo možnost **JE EMPATICKÁ** – 65 %. Dvacet dotazovaných (33,33 %) volilo možnost **SPÍŠE EMPATICKÁ**. Neutrální postoj k této možnosti označil 1 muž, tedy 1,67 %. Žádnému z policistů nepřipadají jejich kolegyně **SPÍŠE NEEMPATICKÉ** a **NEEMPATICKÉ**. Nikdo z mužů tuto variantu adjektiv do své odpovědi při vypracovávání dotazníku neuvedl.

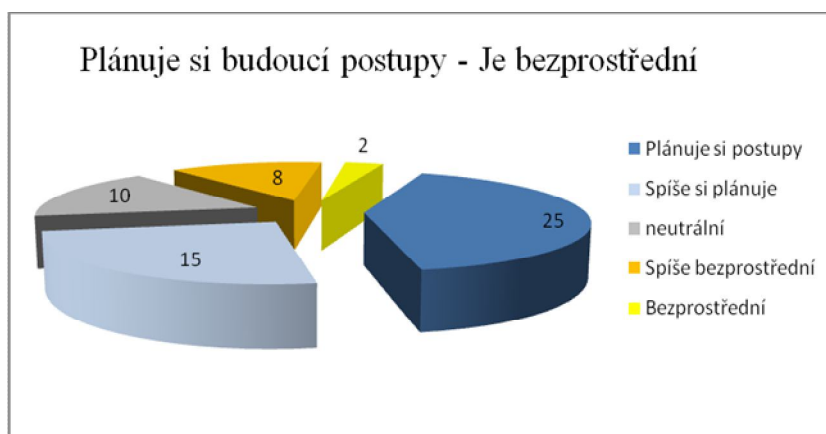
**Graf 31 - Otázka číslo 13**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Další řádek, v pořadí třináctý, obsahoval varianty - **NECHÁ SI PORADIT** a **JE TVRDOHLAVÁ**. Celkem 19 mužů (31,67 %) označilo: **NECHÁ SI PORADIT**, 19 respondentů se přiklání k variantě: **SPÍŠE SI NECHÁ PORADIT**, tedy v procentech také 31,67 %. Neutrální odpověď byla volena ve 20 případech (33,32 %). Pro 1 muže (1,67 %) jsou kolegyně **SPÍŠE TVRDOHLAVÉ** a možnost **JE TVRDOHLAVÁ** uvedl do dotazníku 1 muž (1,67 %).

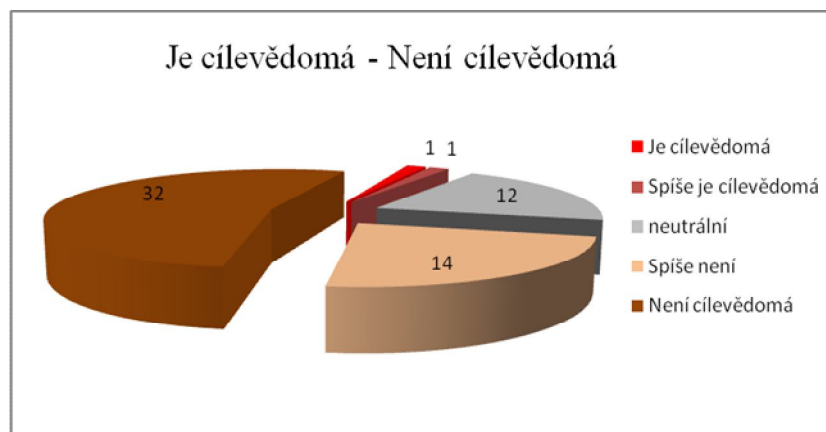
**Graf 32 - Otázka číslo 14**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Řádek číslo 14 byl zaměřen na plánování postupů a bezprostřednost. 25 policistů (41,67 %) uvádí, že jejich kolegyně si **PLÁNUJÍ BUDOUCÍ POSTUPY**. Patnáct mužů uvedlo možnost **SPÍŠE SI PLÁNUJE BUDOUCÍ POSTUPY**, což v procentech činí 25 %. Žádná varianta z nabízených adjektiv nebyla vhodná pro deset mužů. Neutrální odpověď tedy byla volena celkem 10 muži (16,67 %) a variantu **SPÍŠE JE BEZPROSTŘEDNÍ** uvedlo 8 mužů (13,33 %). Poslední možnost **JE BEZPROSTŘEDNÍ** označili dva muži – 3,33 %.

**Graf 33 - Otázka číslo 15**



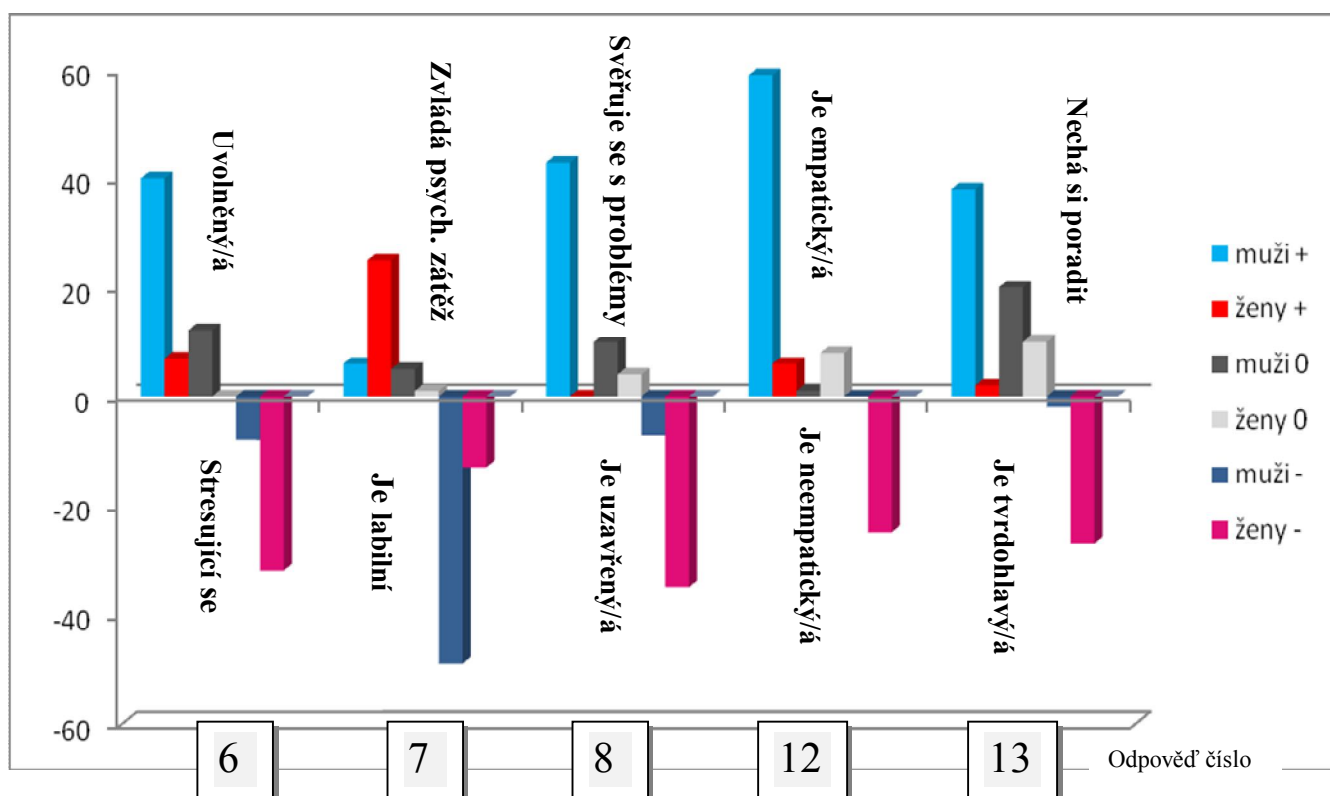
*Zdroj: Vlastní výzkum*

Poslední řádek dotazníku byl zaměřen na cílevědomost a naopak. Adjektiva byla tedy **Je cílevědomá** a **Není cílevědomá**. Jeden policista zvolil možnost **JE CÍLEVĚDOMÁ** (1,67 %), možnost **SPÍŠE JE CÍLEVĚDOMÁ** označil opět jen jeden muž – tedy 1,67 %. Neutrální variantu odpovědi uvedlo 12 mužů (20 %). Čtrnáct respondentů se rozhodlo pro variantu: **SPÍŠE NENÍ CÍLEVĚDOMÁ**, tedy 23,33 % a **NENÍ CÍLEVĚDOMÁ**, to byla varianta, kterou volilo celkem 32 mužů (53,33 %). Mužům tedy ženy ve většině případů připadají jako málo cílevědomé.

### 4.3 Porovnání rozdílů mezi muži a ženami

Pro vyhodnocení jednotlivých škál a zjištění rozdílů mezi muži a ženami byly sečteny jednotlivé odpovědi nalevo a napravo od neutrální polohy. Tedy možnosti Zcela a možnosti Spíše. V následujících grafech č. 34 a 35 jsou jednotlivé póly adjektiv označeny symboly + a -. Pro porovnání jsou v grafickém znázornění i odpovědi, které byly označeny jako neutrální, tedy případy, kdy se jednotliví respondenti nerozhodli ani pro jednu z variant na opačných pólech odpovědí. Z vyhodnocených dotazníků byly zjištěny následující výsledky v emoční a pracovní oblasti respondentů z řad policistů a policistek. První graf s číslem 34 zachycuje vyhodnocené odpovědi dotazovaných v oblasti emoční:

Graf 34 - Porovnání rozdílů mezi muži a ženami v emoční oblasti



Zdroj: Vlastní výzkum

Pro porovnání výsledků výzkumu týkající se emoční oblasti byla z dotazníku vybrána jednotlivá adjektiva, která se zaměřovala na oblast prožívání. Čísla otázek, která se k této oblasti vztahují, jsou uvedena pod grafickým znázorněním. Jednalo se o adjektiva pod čísly 6, 7, 8, 12 a 13.

Na otázku č. 6 celkem 32 policistek odpovědělo, že se jejich kolegové **STRESUJÍ**. Pro sedm žen jsou muži **UVOLNĚNÍ**. Na stejnou otázku odpovídali i muži, kteří celkem ve 40 případech označili ženy jako **UVOLNĚNÉ** a pouze 8 policistů označilo odpověď, že ženy jsou ty, které se **STRESUJÍ**.

Otázka zvládnání psychické zátěže, která byla označena číslem 7, přinesla následující výsledek. Ženy označily, že jejich kolegové ve 25 případech **ZVLÁDAJÍ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**. 13 policistek si myslí opak. Muži měli téměř opačný názor na své ženské protějšky. 49 respondentů si myslí, že jsou ženy **LABILNÍ**. Pouze šest dotazovaných označilo možnost, že ženy **ZVLÁDAJÍ PSYCHICKOU ZÁTĚŽ**.

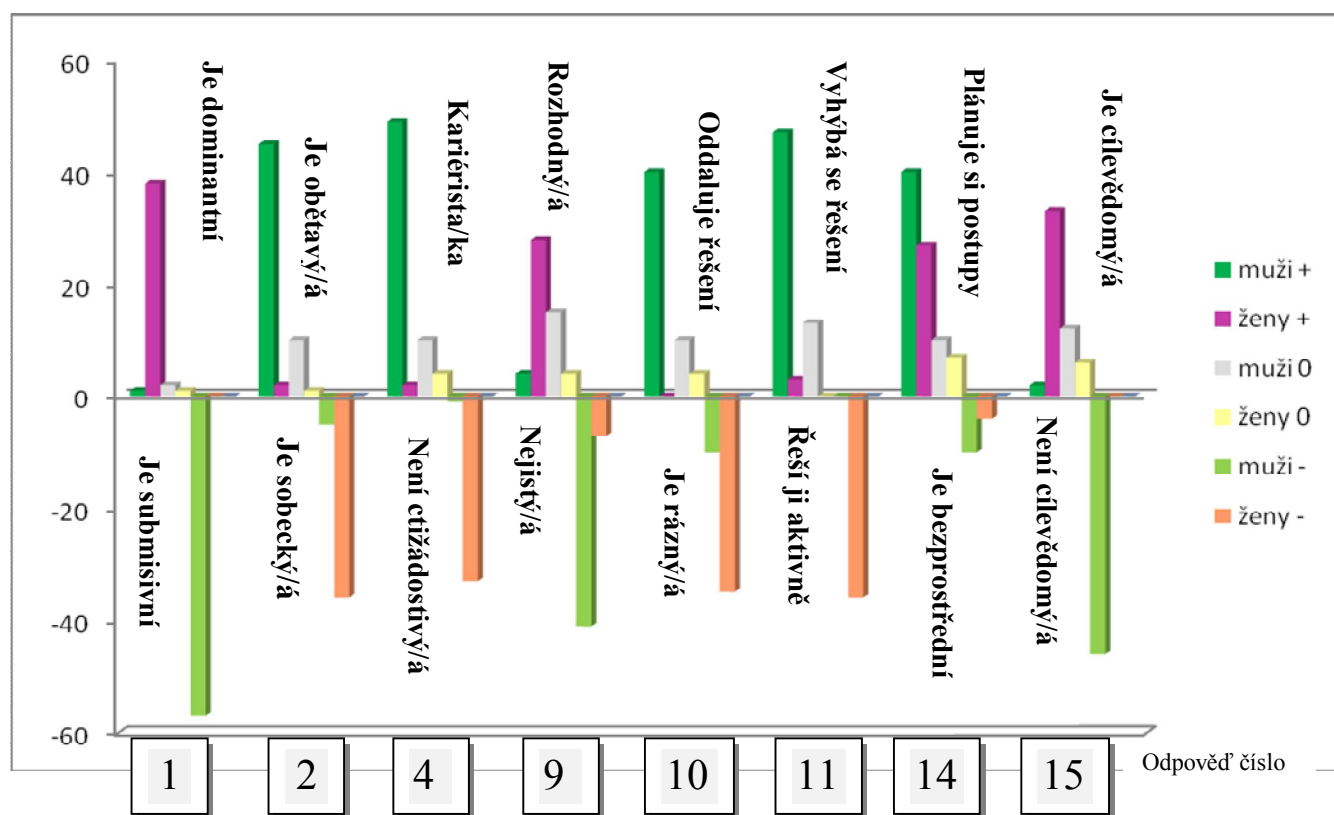
Adjektiva pod číslem 8 byla zaměřena na otevřenost či opak uzavřenost před kolegy. Ženy celkem ve 33 případech jasně volí možnost, že muži jsou **UZAVŘENÍ**. Policisté naopak tvrdí, že se ženy **S PROBLÉMY SVĚŘUJÍ**. Celkem tuto variantu odpovědi volilo 43 mužů. Sedmnácti policistům se jejich kolegyně jeví jako ty, které jsou **UZAVŘENÉ**.

Další otázka byla zaměřena na empatii. Ženy vidí muže jako **NEEMPATICKÉ**, když tuto odpověď volilo 25 z nich. **EMPATICHTÍ** muži jsou u šesti policistek. Muži naopak tvrdí celkem v 59 případech, že jsou ženy **EMPATICKÉ**. Negativní postoj, tedy adjektivum na druhém pólu škály, neoznačil žádný z mužů.

Možnosti týkající se emocionální oblasti byly také obsahem otázek pod číslem 13. Zvolená adjektiva byla: Jsou tvrdohlaví/é a na druhém pólu škály Nechá si poradit.

Ženy vidí muže jako **TVRDOHLAVÉ**, kdy celkem 27 z nich uvádí tuto možnost. Pouze dvě policistky označily odpověď, že si muži **NECHAJÍ PORADIT**. Úplný protipól jsou pak označené varianty mužů, kteří uvedli, že si ženy **NECHAJÍ PORADIT**. Tuto možnost volilo celkem 38 mužů. Dva respondenti uvedli, že jsou ženy **TVRDOHLAVÉ**.

Graf 35 - Porovnání rozdílů mezi muži a ženami v profesní oblasti



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf č. 35 ukazuje na výsledky výzkumu pomocí sémantického diferenciálu v oblasti pracovní, kdy ženy a muži odpovídali na adjektiva, která se vztahovala na pracovní problematiku. Z dotazníku byly vyňaty otázky pod čísly 1, 2, 4, 9, 10, 11, 14 a 15, které byly společně vyhodnocovány.

Na první otázku odpovědělo celkem 38 žen, kterým se muži zdají být **DOMINANTNÍ**. Pokud se podíváme na odpověď ze strany mužů, tak ženy jsou pro muže v 57 případech **SUBMISIVNÍ**. Žena jako dominantní bytost připadá pouze jednomu respondentovi.

Druhá adjektiva byla zaměřena na obětavost a sobeckost. Pouze dvě ženy vidí mužské kolegy jako **OBĚTAVÉ**. 36 respondentek uvedlo, že muži jsou **SOBEČTÍ**. Muži nejčastěji označovali, že jsou ženy **OBĚTAVÉ**, když tuto možnost označilo 45 z nich. Pro 5 mužů jsou ženy **SOBECKÉ**.

Na otázku pod číslem 4 odpovědělo 33 žen, že jim jejich kolegové připadají **MÁLO CTIŽÁDOSTIVÍ**. Dvě dotazované uvedly, že muži jsou **KARIÉRISTÉ**. Na obdobnou otázku odpovídali muži, kdy v jednom případě muž vidí své kolegyně jako **MÁLO CTIŽÁDOSTIVÉ**. Ovšem celých 49 respondentů označilo opačnou možnost, že jsou ženy **KARIÉRISTKY**.

Na otázku č. 9 odpovědělo celkem 28 policistek, že jejich kolegové jsou **ROZHODNÍ**. Jako **NEJISTÉ** vidí své kolegy celkem 7 žen. Muži ve většině případů vidí ženy jako **NEJISTÉ**. Tuto variantu zvolilo 41 respondentů mužského pohlaví. Pro 4 muže jsou ženy **ROZHODNÉ**.

Do oblasti profesní byla zařazena i otázka týkající se schopnosti řešení problému. Ženy uvádí, že muži jsou ve svém jednání **RÁZNÍ** (označilo 35 žen). Žádná respondentka ne zvolila adjektivum k této možnosti. Muži naopak tvrdí, že ženy **ODDALUJÍ ŘEŠENÍ KONKRÉTNÍHO PROBLÉMU** celkem ve 40 případech. Jako **RÁZNÉ** své kolegyně vidí 10 mužů.

Tři respondentky odpovídaly na otázku pod číslem 11 tak, že podle nich se muži **VYHÝBAJÍ ŘEŠENÍ KRIZOVÉ SITUACE**. Velká většina žen, přesněji 36 z nich si naopak myslí, že policisté tyto situace **ŘEŠÍ AKTIVNĚ**. Pokud hodnotíme obdobnou otázku u mužů, tak tam je odpověď úplně opačná. 47 dotazovaných uvádí, že ženy se **VYHÝBAJÍ ŘEŠENÍ KRIZE**. Zbytek mužů si ne zvolilo opačnou stranu spektra, takže označilo jen neutrální odpověď. Možnost **ŘEŠÍ KRIZI AKTIVNĚ** neoznačil žádný z mužů.

Otázka zaměřená na plánování budoucích postupů byla pod číslem 14. Celkem 23 žen zvolilo při hodnocení mužů možnost: **PLÁNUJE SI BUDOUCÍ POSTUPY**, pro čtyři ženy jsou muži **BEZPROSTŘEDNÍ**. Odpovědi mužů na stejnou otázku přinesly podobné odpovědi. Pro 40 mužů si ženy **PLÁNUJÍ POSTUPY**, pouze pro 10 mužů jsou jejich kolegyně **BEZPROSTŘEDNÍ**.

Poslední dvojice adjektiv, která byla zvolena pro oblast profesní, byla zaměřena na cílevědomost jedinců. Jednalo se o otázku uvedenou v dotazníku pod číslem 15. Jako **CÍLEVĚDOMÉ** vidí celkem 33 žen své kolegy. Žádná z respondentek neoznačila možnost: **NENÍ CÍLEVĚDOMÝ**. Zcela opačný výsledek na tuto otázku měly



odpovědi mužů, kdy pouze dva vidí ženy jako **CÍLEVĚDOMÉ** a plných 46 policistů uvádí, že ženy – policistky **NEJSOU CÍLEVĚDOMÉ**.

## 5. Diskuze

V rámci své diplomové práce jsem se snažil zjistit, jak se jedinci opačného pohlaví dívají na sebe navzájem. Vzhledem ke skutečnosti, že se v naší rodině vyskytuje přímo modelová situace, kdy moji rodiče jsou pracovně zařazeni v obdobné práci u jednoho zaměstnavatele, zajímal jsem se o tuto problematiku podrobněji.

Vybral jsem si práci policistů a policistek a zjišťoval jsem, jak se navzájem hodnotí příslušníci jednotlivých pohlaví ve vztahu k jejich pracovnímu nebo přesněji služebnímu zařazení. Autoři Šrajer a Musil ve třetí kapitole uvádějí, že identita ženy je založena na činnostech spojených s rodinou, i pokud žena pracuje a mívá výrazně nižší příjem než muž (Šrajer, Musil, 2008).

To jistě v mnohých případech platí, ovšem v případě policistek a policistů, jsou všichni zařazeni a odměňováni podle konkrétně vykonávané práce, její náročnosti. Jsou zde zařazeni všichni bez rozdílu pohlaví. Takže je jisté, že v tomto případě tvrzení autorů neplatí. Ženy mají stejný příjem jako muži. Všeobecně lze konstatovat, a v tom s autory souhlasím, že na ženu se pohlíží jako na tu, která má zásadní význam v rodině.

Autorka Havelková uvádí, že vlivem genderových stereotypů dochází často k rozdílnému ohodnocení mezi zaměstnancem mužem a zaměstnancem ženou (Havelková, 2007).

Připouštím, že s autorkou v případě policistů lze souhlasit pouze z části, kdy, jak jsem uvedl výše, jsou policisté odměňováni podle tarifních tabulek. Je zde však jedna složka jejich platu, kterou by bylo možné ovlivnit. Jedná se o osobní ohodnocení. V tomto případě lze osobního ohodnocení zneužít, třeba i ve vztahu s genderovou problematikou, protože tato složka platu je čistě v kompetenci příslušně nadřazeného služebního funkcionáře a zde připouštím, že by mohlo k znevýhodňování určité skupiny policistů a policistek docházet.

Práci policistů lze označit jako rizikovou se značnou psychickou zátěží. V práci autorů Hladkého a Žídkové jsem se dočetl, že už byly studovány některé skupiny – profese, které je možné označit jako rizikové. Zde se prováděly výzkumy zejména

pracovníků v leteckém provozu, pilotů, hasičů a je zde zmiňována i práce policistů (Hladký, Židková, 2004).

Vybral jsem si metodu sémantického diferenciálu, kdy jsem rozdal předtištěné dotazníky a požádal respondenty, aby je podle pravdy vyplnili. Dotazníky jsem poté shromáždil a vyhodnocoval podle jednotlivých skupin respondentů. Hlavní rozdělení bylo podle pohlaví.

Předpokládal jsem, že se muži a ženy vnímají odlišně, zejména v oblasti emoční a dalším poznáním práce policistů mne zajímala skutečnost, jak se muži dívají na své kolegyně v profesní oblasti.

Z tohoto důvodu jsem si stanovil následující hypotézy:

*1 – Muži policisté vnímají ženy - policistky pozitivně v emoční oblasti*

*2 – Muži policisté vnímají ženy - policistky negativně v profesní oblasti*

Jako první vyvstal problém při výběru probandů. Chtěl jsem, aby byl výběr náležitě reprezentativní a relevantní. Vzhledem k malému počtu policistek, v poměru k mužům – policistům, jsem se snažil oslovit co nejvíce žen ve služebním poměru. Můj výzkum byl prováděn v okrese České Budějovice. Nezajímá mě se konkrétně, kde respondenti pracují, ani zda jsou služebně zařazeni na územním odboru České Budějovice nebo jsou to pracovníci Krajského ředitelství policie v Českých Budějovicích. Rozhodující pro výzkum byla skutečnost, že oslovení pracují u Policie ČR na území města. Celkem jsem tak oslovil 40 žen a 60 mužů. Všechny dotazníky se mi vrátily k výzkumu. Jeden jsem, bohužel, musel z výzkumu vyřadit z důvodu chybného vyplnění jednotlivých políček s variantami odpovědí. V tomto případě respondentka označila najednou více variant odpovědí, takže by nebylo možné objektivně vyhodnotit tento dotazník. Bylo tedy využito všech 60 dotazníků od mužů a 39 dotazníků, které vyplnily ženy.

Výběr probandů jsem zvolil tzv. náhodně tak, že jsem oslovil vedoucí jednotlivých oddělení a požádal je o spolupráci. Velitelé pak při poradách požádali své podřízené o zpracování dotazníku s tím, že jim podali základní vysvětlení důvodu tohoto výzkumu. Dotazníky byly připraveny po dobu jednoho týdne společně s obálkami

na chodbách oddělení, kde si je mohli respondenti vyzvednout a vyplnit. Poté je zalepili do obálek a nechali na předem určeném místě. Tak byla zajištěna jejich plná anonymita.

V souvislosti se zadáváním dotazníků, jejich distribucí, administrací a následném sběru ke zpracování žádné problémy nevznikly. Z dalších problémů vyvstala potřeba kvantifikace a zhodnocení hrubých skóru metody. Vzhledem k tomu, že respondentů bylo poměrně malé množství, jsem statistiku nezpracovával. Pro podrobnější a přesnější výsledky by bylo ještě vhodné rozšířit počet probandů. Jsem si vědom té skutečnosti, že naznačené závěry jsou proto pouze depistážní a další platnost by bylo nutné ověřit i matematickými postupy např. ve formátu standardních odchylek a testů významnosti rozdílů posuzovaných skupin.

Doc. Kozlová ve své práci uvádí, že výzkum vždy představuje shromažďování a analýzu informací, které jsou potřebné pro kvalifikované rozhodování ([http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb\\_305/index.htm](http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_305/index.htm)).

Abych mohl potvrdit, či naopak vyvrátit jednotlivé hypotézy, bylo potřeba si z předložených otázek – možností v dotazníku přiřadit jednotlivé možnosti do skupin, které se váží k oblasti emoční a pro druhou hypotézu pak k oblasti profesní.

K oblasti emoční byly zařazeny všechny možnosti týkající se prožívání, tedy možnosti v řádcích 6, 7, 8, 12 a 13. Jedná se o tyto možnosti:

*Uvolněný - stresující se, Zvládá psychickou zátěž - je labilní, Svěřuje se s problémy - je uzavřený, Je empatický - je neempatický, Nechá si poradit – je tvrdohlavý.*

Grafické znázornění s tímto vyhodnocením je uvedeno ve výsledcích pod číslem grafu 34.

Zajímavě tuto problematiku ve své diplomové práci řeší Schmidt, který se zabývá psychickou zátěží mezi ženami a muži v Policii České republiky. Pokud bych porovnal jeho výsledky, tak v oblasti emoční ve škále č. 6 – *Vyhledávání emoční opory* jsou prokazatelně ženy více emočně ovlivňované. Výsledky jeho výzkumu ukazují, že muži ve vyhledávání emoční podpory dosahují skóru o 1,19 bodu nižšího než ženy. Další škála v této práci – *Vyhledávání instrumentální opory* se rovněž týká emočního prožívání. Ženy v něm měly vyšší skór o 1,89 bodu (Schmidt, 2007).

Otázkou je: Uvědomují si tento rozdíl také muži policisté?

Na otázku týkající se stresu a uvolnění se obě skupiny respondentů zásadně odlišují. Ženy uvádí, že jim jejich kolegové pouze v 17,95 % připadají **spíše uvolnění**. Pokud vyhodnotím odpověď mužů, tak v 66,66 % jim jejich kolegyně připadají **uvolněné**. Zde se obě zkoumané skupiny výrazně liší. Na druhém pólu této škály byla možnost **stresující se**. Zde naopak muži vidí své protějšky jako **málo se stresující**, když 13,36 % uvádí tuto skutečnost a celkem 20 % se nedokázalo rozhodnout ani pro jednu možnost a označili neutrální odpověď. Ženy ale vidí muže jako **stresující se** v plných 82 %.

V tomto případě se jeví jako správná odpověď, že policisté více prožívají stres. To ale pravděpodobně nebude tvrzení pravdivé. Zde přichází v úvahu skutečnost, že muži složitěji zakrývají emoce, snadněji se neudrží a „vybuchnou“. Ženy na sobě nedají stres znát, i když ho stejně při policejní práci prožívají, jak uvádí psychologka policie paní Ludmila Čírtková (Čírtková, 2001).

Otázka zaměřená na zvládání psychické zátěže popřípadě labilitu jednotlivých pohlaví byla pro mne překvapující. Policistům se jejich kolegyně jeví jako více labilní s tím, že nezvládají v takové míře psychickou zátěž. Možnost **je labilní** volilo celkem 81,67 % tedy 49 mužů. Z tohoto počtu plných 30 policistů označilo možnost - **je zcela labilní**. Šest respondentů označilo, že ženy spíše zvládají psychickou zátěž a pět uvedlo neutrální odpověď. Ženy si o svých mužských protějšcích myslí, že v 64,11 % úspěšně **zvládají psychickou zátěž** a 13 žen pak uvádí, že se jim muži zdají být **spíše labilní**.

V tomto případě se obě skupiny opět výrazně liší. Mužům ženy připadají velice labilní. Tady konstatuji skutečnost, že všichni jsou zaměstnání jako policisté, a tudíž lze předpokládat, že prošli přijímacím řízením a poměrně přísnými psychotesty, takže by u Policie ČR neměl nikdo s takto negativním psychologickým profilem pracovat. Zde vyvstává otázka vžitých genderových stereotypů, které si jedinec přináší z nukleární rodiny. Myslím si, že muži mají na ženské prožívání psychické zátěže svůj zkreslený pohled a předem tak přidávají ženám hysterický podtext.

Pokud se budeme zabývat otázkou, zda se jednotlivá pohlaví zdají opačnému pohlaví uzavřená, či naopak se svěřující, dospějeme rovněž k rozdílným pohledům na kolegy navzájem. Z mého výzkumu vyplynula následující data. Ženy si v 84,61 %

myslí o svých kolezích, že jsou **uzavřeni**. Neutrální postoj k tomuto bodu zaujalo pouze 6 žen. Vyhodnotím-li obdobnou otázku u mužů, tak 43 policistů, tedy 71,67 % tvrdí, že ženy **se svěřují**. To, že by byly ženy **uzavřené**, označilo celkem 7 respondentů a deset mužů se nepřiklonilo ani k jedné variantě a jejich odpověď byla neutrální.

Dvanáctá škála byla zaměřena na empatii konkrétního pohlaví. Předpokládal jsem, že ženy budou více empatické oproti pohlaví mužskému. Také jsem si myslel, že tuto problematiku budou muži a ženy vnímat podobně jako já.

Ženy vnímají muže jako velmi málo empatické. Pouze 6 žen uvedlo, že jim jejich kolegové připadají **spíše empatictí**, osm respondentek volilo neutrální odpověď a 26 žen tvrdí, že muži jsou **neempatictí**. Jde tedy poměrně o velkou část žen z výzkumu, přesněji o 64,1 %. Muži nahlížejí na ženy téměř jednoznačně tak, že volili až na jednu neutrální odpověď pouze varianty, kdy přiznávají ženám **empatii** celkem v 98,33 %.

Šrajer a Musil uvádějí, že identita ženy je založena na činnostech spojených s rodinou (Šrajer, Musil, 2008). V rodině všichni spatřujeme určité zázemí, maminku, která má vždy pochopení pro problémy druhých. Zde vstupuje do popředí opět problematika genderových stereotypů, kdy předpokládáme empatii ze strany žen a určitou chladnost na straně mužů. V hodnocení této škály lze spatřovat i zajímavou skutečnost, že se jednotlivá pohlaví na sebe dívají téměř opačně.

Jako poslední otázka – škála, která se týkala problematiky emoční, byla o hodnocení možností: **nechá si poradit** a **je tvrdohlavý/á**. Zajímavé odpovědi uvedly ženy, kdy pouze dvě si myslí, že si muži kolegové **nechají poradit**. 27 respondentek naopak tvrdí, že muži jsou **tvrdohlaví**. Jedná se o 69,23 % žen. U mužů jsem se setkal s opačnou reakcí na tuto škálu. Mužům se naopak zdá v 63,34 %, že jejich kolegyně **si nechají poradit**. Na této straně škály odpovídalo 38 mužů. Velké množství policistů zvolilo neutrální odpověď – celkem 20. Pouze 2 muži označili, že jim ženy připadají **tvrdohlavé**.

Pokud se podívám na výzkum v DP s názvem „*Odlíšnosti v prožívání psychické zátěže mužů a žen v Policii ČR*“ od autora Schmidta, tak na straně 79 jmenovaný uvádí závěr, že ženy mají tendenci více než muži vyhledávat instrumentální oporu, více využívají rad od ostatních a ochotně reagují na zpětné vazby od ostatních lidí.

Jsou rovněž více empatické a snadněji se svěřují a ventilují své pocity a hledají více spojení a svým chováním vyvolávají více empatii (Schmidt, 2007).

Výsledky mého výzkumu potvrdily, že muži si zvýšenou emoční oblast žen uvědomují a také ji více vnímají. Z uvedených výsledků je tedy patrné, že muži vidí ženy – kolegyně v emoční oblasti pozitivně.

Na základě provedeného výzkumu mohu konstatovat, že první hypotéza se potvrdila. Hypotéza nebyla statisticky testována v souvislosti s nízkým počtem respondentů ve vzorku.

Druhá hypotéza byla zaměřena na problematiku profesní oblasti. Vzhledem ke skutečnosti, že policejní práce byla vždy řazena mezi „maskulinní“ povolání, kdy žena u Sboru národní bezpečnosti a později u Policie České republiky nebyla příliš často v pracovním nebo služebním poměru, předpokládal jsem negativní postoj mužů vůči ženám. Myslím si, že tento problém a způsob nahlížení na opačné pohlaví byl formován náročnou profesí, stykem s krizovými událostmi, např. při nehodách, úmrtích, násilí na seniorech, dětech a podobně. V těchto situacích si běžný pozorovatel nepřipouští, že místo činu ohledává žena, že se setkává s pachateli těch nejzávažnějších trestných činů a nasazuje svůj život při plnění služebních povinností. Toto zaměstnání jsme automaticky přiřazovali mužům.

V této souvislosti bych rád opět citoval diplomovou práci Schmidta, který podrobně popisuje tuto problematiku. Ve svém výzkumu má tři škály, které se váží k pracovní neboli profesní problematice: *Proaktivní řešení problému*, *Strategické plánování* a *Preventivní zvládnutí situací*. Ve všech škálách byli výše hodnoceni muži, jejichž skóre bylo vyšší o 1,52, o 0,66 respektive 2,49 bodu (Schmidt, 2007).

Abych mohl relevantně odpovědět na druhou hypotézu týkající se oblasti profesní, byly z jednotlivých možností mého dotazníku vyňaty následující škály:

*Dominantní – submisivní, Obětavý – sobecký, Kariérista – není ctizádnostivý, Rozhodný – nejistý, Oddaluje konkrétní řešení problému – rázný, Vyhýbá se řešení krizové situace – řeší aktivně, Plánuje si budoucí postupy – bezprostřední, Je cílevědomý – není cílevědomý.* Jde o odpovědi na možnosti s pořadovými čísly 1, 2, 4, 9, 10, 11, 14 a 15. Podrobný graf s výsledky porovnání těchto škál je uveden

ve výsledcích pod číslem 35.

Jak jsem již uvedl v předchozích odstavcích, nezaujatý pozorovatel vnímá toto povolání spíše jako ryze mužské než ženské. Jak tomu ale bude, když se zeptáme přímo policistů, kteří slouží ve společných hlídkách se ženou, nebo naopak policistek sloužících s kolegou - mužem? Budou muži pozitivně vnímat opačné pohlaví i v profesní oblasti? To jsou otázky, na které měl tento výzkum odpovědět. Hypotéza byla postavena tak, že muži vnímají své kolegyně v této oblasti negativně.

V první škále jsem se zaměřil na oblast, jak se ženám a mužům jeví dominantní nebo submisivní chování opačného pohlaví ve vztazích v pracovním kolektivu. Ženy celkem ve 38 případech označily možnost **dominantní**. To znamená, že celkem 97,44 % policistek si o svých kolezích myslí, že jsou dominantní. Pouze jedna respondentka uvedla neutrální odpověď.

Tento výsledek mne překvapil svou jednoznačnou polarizací směrem k dominantnímu postavení mužů v této náročné profesi. Je zcela jistě možné, že muži jsou si vědomi této skutečnosti a v mnohém svou nadvládu v práci policisty ukazují, takže na ženy působí tímto způsobem. Ženy berou jako ty slabší a zranitelnější. Jistě uvažují i o tom, že se jim ženy musí podřizovat. O této skutečnosti se lze jednoduchým způsobem přesvědčit, když se podíváme a vyhodnotíme odpovědi mužů na tuto škálu:

Pouze jeden policista se domnívá, že jeho kolegyně jsou dominantní. Dva dotazovaní se nepřiklonili ani k jedné z možností a 95 % mužů pak považuje ženy za **submisivní**. Pokud bychom se podívali na grafické znázornění této odpovědi, dalo by se říci, že hodnocení opačného pohlaví je zcela antagonistické. Zde se potvrdila má teorie, že ženy vnímají muže jako **dominantní**. Pochybuji ale, že se to týká pouze práce u Policie ČR, ale myslím si, že se opět setkávám se stereotypem, který má jednotlivce naučený výchovou ve své rodině.

Další otázka byla, zda jsou muži/ženy obětaví/é nebo sobečtí/cké. V tomto případě jsem předpokládal, že se odpovědi na uvedenou škálu budou přibližně shodovat, tedy kolem oblasti obětavý – obětavá. Tento svůj závěr jsem učinil z toho důvodu, že považují práci policisty jako službu pro druhé lidi, kdy tuto činnost vykonávají obětaví lidé.



Ženám se muži – policisté zdají *sobeční*, jak uváděly celkem ve 36 (92,32 %) případech. Pouze dvěma ženám se jejich kolegové jeví jako *spíše obětaví*. Pokud sečteme odpovědi mužů na stejnou otázku je závěr téměř opačný. Mužům připadají ženy v 75 % obětavé. Pouze pět respondentů volilo možnost *sobečná* a 10 mužů volilo neutrální odpověď.

Karsten ve své publikaci „Ženy – muži“ uvádí příklady genderových stereotypů, které se pravidelně opakují a charakterizují „typicky ženské a typicky mužské způsoby chování“. Jde o skutečnost, že ženy mají tyto zažité vlastnosti:

Jsou empatické, nerozhodné, nesamostatné, ohleduplné, pasivní, opatrné, pečlivé, poslušné, úzkostné a senzibilní.

Naproti tomu muži jsou bojovní, objektivní, věcní, odhodlaní, odvážní, podnikaví, přímí, sebevědomí ..... atd. (Karsten, 2006).

Pokud se zamyslím nad výčetem těchto vlastností, se kterými se setkáváme od raného mládí, prakticky od narození, nedivím se, že výsledek této škály vyzněl právě přesně podle zažitých předsudků. Ač nerad, musím s autorem souhlasit.

Další škála, která se týkala profesní oblasti, se zaměřila na kariérní růst mužů a žen u policie. Pouze dvě ženy uvádí, že se jim kolegové zdají být *kariéristou*. Podstatně větší část policistek, přesněji 33 (84,62 %) uvádí, že jejich kolegové *nejsou ctižádostiví*. Čtyři ženy se nedokázaly přiklonit ani k jedné z nabízených možností a jejich odpověď tak byla neutrální.

Pokud vyhodnotím odpovědi mužů, tak docházím ke zjištění, že muži vidí své kolegyně ve 49 případech jako *kariéristky* – tedy plných 81,66 % dotazovaných. Deset mužů označilo odpověď jako neutrální a pouze jeden policista si o svých kolegyních myslí, že *jsou málo ctižádostivé*. Zde se názory obou táborů zase velice zásadně rozcházejí. Přehledné znázornění nalezneme v grafu označeným pod číslem 35 ve výsledcích.

Ve škále, která byla další v pořadí, jsem položil adjektiva rozhodný a nejistý. V tomto případě jsem očekával, že muži budou své kolegyně považovat za *spíše nejisté* a ženy naopak mužům přiřknou vlastnost *rozhodný*. Policistky uvádí, že muži jsou podle jejich hodnocení téměř v 72 % *rozhodní*. Tuto variantu označilo 28 respondentek.

Neutrální možnost volily čtyři ženy a sedmi pak muži připadají *nejistí*.

Pokud jsem hodnotil muže, tak mne výsledky, podle mého očekávání, nepřekvapily, protože 68,33 % mužů označilo variantu: *ženy jsou nejisté*, tedy 41 policistů. *Rozhodné* kolegyně jsou pro 4 muže a zbývajících 15 odpovědí bylo neutrálních. Zde je namístě otázka „Proč“? Proč se zdají mužům ženy v profesní oblasti nerozhodné, když vykonávají takto nebezpečné povolání a při služebních zákrocích se musí rychle rozhodnout, aby chránily životy a majetek? V tomto kontextu se nabízí jedna z možných odpovědí. Muži pravděpodobně nehodnotili pouze profesní oblast, ale celkově ženu jako samotnou bytost.

Zde opět narážíme na genderové stereotypy, které ve své bakalářské práci velice pěkně popisuje Slováková. Uvádí, že formování genderových stereotypů probíhá již od narození a podrobně popisuje veškeré fáze vštěpování stereotypů jedinci (Slováková, 2007). V této škále jsem se od svých odhadů výrazně nemýlil.

Dále jsem se zajímal o řešení krizové situace. Podobnou otázku pokládal ve své diplomové práci také Schmidt. Budou výsledky obdobné? Ženám připadají jejich mužští kolegové rázní, tedy celkem 35 policistek tuto možnost označilo (89,74 %). Neutrální odpověď zaškrtnuly čtyři ženy. Muži, při hodnocení žen, nejčastěji volili možnost: *oddaluje řešení problémů*, kdy šlo o 66,66 % dotazovaných, tedy 40 respondentů. Rázná je pak pro 10 mužů a ostatní volili neutrální odpověď.

Zvládání krizové situace – to byla další otázka mého dotazníku. Ženy vidí policisty jako ty, kteří *řeší aktivně vzniklé krizové situace*. Tuto možnost volilo 36 respondentek, tedy 92,31 %. Tři ženy uvedly, že se muži takové situaci *vyhýbají*. Muži uvádějí, že se ženy *vyhýbají řešení krizové situace*. Tuto variantu odpovědi označilo 47 (tedy 78,33 %) policistů a 13 pak zaškrtnulo neutrální odpověď.

Schmidt ve své práci zmiňuje, že ve faktoru reflektivního řešení situací jsou akčnější muži, stejně tak u preventivního zvládání situací. Policisté jsou poněkud lépe vybaveni zvládat a řešit krizové situace (Schmidt, 2007).

V tomto případě mohu konstatovat, že jsem dospěl ke stejnému výsledku i v oblasti genderových stereotypů, které korespondují s výsledky v oblasti prožívání psychické zátěže.

Na předposlední škálu, týkající se plánování či neplánování si budoucích postupů, odpovídaly ženy tak, že jejich kolegyně si **plánují budoucí postupy**, kdy 23 žen volilo tuto možnost, tedy 71,8 %. Sedm policistek označilo neutrální odpověď a 4 volily možnost, že jejich kolegyně jsou **spíše bezprostřední**. Muži na stejnou škálu odpovídali tak, že 40 z nich soudí o kolegyních, že si **plánují budoucí postupy** - 66,67 %, deset zaujalo neutrální postoj a 10 pak označilo, že jsou ženy bezprostřední.

Při vyhodnocení těchto adjektiv jsem překvapivě zjistil, že se názory obou pohlaví vzácně shodují. Je zajímavé, že jak muži, tak ženy označili ve většině případů jen jednu jedinou variantu týkající se plánování si budoucích postupů. Možná to v této souvislosti ukazuje na skutečnost, že u Policie České republiky jsou lidé se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, kteří byly systémem škol naučeni plánovat si věci dopředu, vždy o konkrétních věcech nejprve přemýšlet. Také se nabízí možnost, že systémem psychologických vstupních testů není do služebního poměru příslušníka Policie ČR přijat někdo se zbrklým chováním. Bylo by to při této práci asi dosti značným rizikem.

Poslední škála byla zaměřena na cílevědomost. Ženy uvedly v 84,61 % (33 žen), že muži jsou **cílevědomí**, neutrálně odpovědělo šest žen. Muži naopak uvádí, že jejich kolegyně **nejsou cílevědomé**. Tuto variantu na škále označilo 46 (76,66 %) policistů. Neutrálně se vyjádřilo 12 respondentů a dvěma mužům se ženy zdají být **cílevědomé**.

Tyto výsledky jsem nepředpokládal. Byl jsem takřka stoprocentně přesvědčený, že si muži o ženách myslí, že jsou cílevědomé.

Pokud bych měl hodnotit celou problematiku týkající se profesní oblasti, tak musím z výsledků konstatovat, že muži opravdu hodnotí ženy v profesní oblasti negativně. Zde zase narážíme na problematiku zaměstnávání žen v této pracovní pozici. Nevím, zda je to tím, že ženy jsou společně s muži zařazovány do smíšených hlídek, vždy jedna žena a jeden muž. Jak taková dvojice řeší případný služební zákrok proti nebezpečnému pachateli, nevím, ale asi jde o vzájemnou domluvu před zákrokem. V mužích je zakódován jeden podstatný genderový stereotyp, který se prolíná celou touto prací – ženy jsou slabší a práce policisty je „chlapská práce“. Alespoň tak to na mne působí.

Na základě provedeného výzkumu mohu konstatovat, že druhá hypotéza se potvrdila. Tato hypotéza nebyla statisticky testována v souvislosti s nízkým počtem respondentů ve vzorku.

Podle Šrajera a Musila je totiž v zaměstnávání žen rozhodující změna organizace pracovní sféry, která je ještě podle některých „mužským“ světem, organizovaným podle požadavků, potřeb a nároků zejména mužů než pracujících žen (Šrajer, Musil, 2008).

S tím lze souhlasit pouze u některých profesí. Je pravdou, že se na ženy u Policie České republiky nahlíží obdobně jako na muže. Dá se říci, že bez výjimek, pokud přehlédneme povinnosti spojené s mateřstvím. V uvedené organizaci se přesně dodržují nastavená pravidla, která jsou zakotvena ve služebním zákoně.

Problém ve „služebním soužití mezi mužem a ženou“, tedy spolupráce jako kolegů, vidím v zažitých stereotypech, kdy se, jak jsem již uváděl, ve Sboru národní bezpečnosti mnoho žen v pracovním poměru nenacházelo. Až po roce 1989 a později v Policii České republiky docházelo k postupnému procesu v zaměstnávání žen jako policistek. Ženy se tak dostávají do služebního poměru a do společných smíšených hlídek s muži – policisty.

Tyto stereotypy jsou zejména v pohledu na oblasti fyzické rozdílnosti mužů a žen. Všeobecně se předpokládá, že žena při služebním zákroku nezvládne účinně a s úspěchem dovést zákrok do úspěšného konce. Na to bych oponoval, že u Policie ČR mají systém tělesných prověrek, které musí policista i policistka splnit. Pokud by se tak nestalo, může být ze služebního poměru propuštěn podle § 42 odst. 1 písm. i (zákon číslo 361/2003 Sb.).

Policisté se musí pravidelně školit, zúčastňují se nácviku ve střelbě ze služební zbraně a výcviku v sebeobraně. Vždy, bez rozdílu pohlaví, musí splnit přísná kritéria podle tabulek s předepsanými disciplínami.

Autorky Formánková a Rytířová uvádějí, že mnoho mladých žen bere nerovnost mezi muži a ženami jako velký problém, který je potřeba řešit, ale zatím málokterá z nich má zájem a odvalu se v tomto směru angažovat a identifikovat se jako feministka (Formánková, 2004).

S autorkami se plně ztotožňuji a s jejich názorem souhlasím. S problematikou

genderu se setkáváme stále častěji a je potřeba provádět důsledné kroky, které by následně vedly k genderové rovnosti, tedy k rovnosti mužů a žen po všech stránkách.

Myslím si, že cesta k absolutnímu narovnání a odstranění vžitých předsudků týkajících se rozdílů mezi muži a ženami bude ještě velice dlouhá. Může to trvat i několik generací. Je potřeba začít s výukou této problematiky již v samotných rodinách. Rovněž by bylo vhodné zařadit výuky s genderovou problematikou do osnov pro základní školství a do výuky středoškoláků. Nejlepší je začít ihned a především od sebe.

## 6. Závěr

Ve výše uvedeném textu v rozsahu 88 stran předkládám v teoretické části souhrn informací k problematice genderu, genderové diskriminaci, organizacím, které se touto problematikou zabývají a genderových stereotypům. Svůj výzkum jsem zaměřil na problematiku genderových stereotypů v práci žen a mužů u Policie České republiky. Jak se na sebe jednotlivá pohlaví dívají, co si o sobě myslí.

Podrobně popisují vznik genderu, feministického hnutí a všechny souvislosti s touto problematikou. Zevrubně se zabývám diskriminací žen a mužů v zaměstnání i v rodině. Zmiňuji i nejznámější organizace v rámci České republiky, které se problematikou genderu zabývají. Ve své práci rovněž popisují strukturu Policie České republiky a podrobnosti týkající se náročnosti tohoto povolání.

V praktické části se zabývám porovnáváním odpovědí z dotazníku mezi zaměstnanci jedné profesní skupiny, policistek a policistů, kteří jsou služebně zařazeni u Policie České republiky v teritoriu města České Budějovice. V souvislosti se zpracováním diplomové práce bylo osloveno 100 respondentů. Celkem 40 žen a 60 mužů jednoho specifického pracovního kolektivu – policistů a policistek Krajského ředitelství Policie České republiky v Českých Budějovicích.

Vyhodnocením jednotlivých škál týkajících se oblasti emoční a profesní jsem dospěl k následujícím zjištěním.

Genderová problematika u této skupiny je ovlivněna specifikací tohoto velmi náročného povolání. Příslušníci jednotlivých pohlaví posuzují své kolegy a kolegyně s velkou pravděpodobností na základě genderových stereotypů, které si s sebou přinesli ze svých nukleárních rodin. Ženy všeobecně předpokládají, že muži jsou málo empatictí, často se v práci i ve svém soukromém životě stresují. Rovněž bývají poměrně uzavřeni, o čemž svědčí skutečnost, že se málo svěřují se svými problémy. Muži, podle názoru žen, dobře zvládají psychickou zátěž. Policistky také uvádí, že jejich kolegové jsou většinou tvrdohlaví a nechtějí si nechat poradit.

Respondenti z řad policistů vidí své kolegyně v oblasti emoční velice kladně.

Ženy jsou, podle jejich tvrzení, velice empatické, málo se stresují. Na rozdíl od mužů jsou ženy poměrně otevřeny a často se svěřují se svými problémy. Muži rovněž uvádějí, že ženy hůře zvládají psychickou zátěž, ale že si rády nechají poradit.

V oblasti, která se týká profese policisty, ženy hodnotí muže jako především dominantního jedince, který má jistou míru sobeckého jednání a není ctižádostivý. Policistky ale zároveň neupírají kolegům určitou rozhodnost a velkou dávku ráznosti při jednání, které pak řeší velice aktivně. Muži jsou podle žen také značně cílevědomí a plánují si budoucí postupy.

Policisté považují své kolegyně za submisivní bytosti, které jsou obětavé. Ženy jsou velké kariéristky, v mnoha případech nejisté. Oddalují řešení pracovních problémů. Pokud se ženy dostanou do krizové situace, tak se jí snaží vyhnout. Podobné výsledky v oblasti plánování budoucích postupů jsou i na straně žen, kdy si ženy tyto postupy plánují obdobně jako muži. Policisté si o svých kolegyních myslí, že nejsou dostatečně cílevědomé.

Z výsledků je tedy patrné, že muži vnímají své kolegyně pozitivně v emoční oblasti, ale v oblasti profesní pak negativně.

Tato diplomová práce by mohla být využita v oblasti psychologických služeb v Policii ČR, při přípravě nových policistů v přijímacích kurzech. Bylo by dobré seznámit všechny policisty o genderové problematice, aby si tyto rozdílnosti uvědomovali a snažili se je ze své profesní, ale i soukromé sféry vytěsnit.

Práce může také posloužit jako základ pro provádění dalšího, podrobnějšího výzkumu ve složitých vztazích policejního prostředí.

## 7. Seznam použitých zdrojů

1. ABRAMSOVÁ, L. *Zrození moderní ženy: Evropa 1789 – 1918*. Vyd. 1. Brno: CDK, 2005. 367 s. ISBN 80-7325-060-8.
2. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.3. © 1999 – 2004, poslední aktualizace 11.11.2004. dostupné z URL: < <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf> >.
3. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle ČSN 690 a ČSN ISO 690-2: Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů [on line]*. Verze 3.0 (2004) © 1999-2004 poslední aktualizace 11.11.2004. dostupné z URL: <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>>.
4. BOSÁKOVÁ, M., FRANK, P., KUGLEROVÁ, D. et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Vyd. 2., Brno: Nesehnutí, 2005. 48 s. ISBN 80-903228-7-5.
5. ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. 116 s. ISBN 80-7330-026-5.
6. ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2004. 272 s. ISBN 80-7178-931-3.
7. ČÍRTKOVÁ, L., JOŽA, SPURNÝ, J. *Péče o policisty po extrémních stresových situacích*. Časopis Policista, 2001. č. 12. s. 1-8. ISSN 1211-7943.
8. ČURDOVÁ, A., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M., KOŘÍNKOVÁ, K. et. Al. *Rovné příležitosti žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Euro-Czech Forum, 2003. 56 s. ISBN 80-239-1890-7.
9. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.



10. *Feminismus*. [on line]. [cit. 2012-21-01]. Dostupné z: <<http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=132565>>.
11. FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 255 s. ISBN 80-7178-367-6.
12. FISCHLOVÁ, D., GAZDOVÁ, M. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách*. Praha: VÚPSV, 2005. 17 s. [on line]. [cit. 2011-31-10]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_179.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_179.pdf)>.
13. FORMÁNKOVÁ, L., RYTÍŘOVÁ, K. et al. *Abc feminism*. Brno: Nesehnutí, 2004. 234 s. ISBN 80-903228-3-2.
14. FRANK, P., PLESKOVÁ, K., BOSÁKOVÁ, M. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen*. Brno: Nesehnutí, 2004. 48 s. ISBN 80-903228-4-0.
15. HÁJEK, K. *Muži mají méně práv než ženy? Český svaz mužů 2007* [on line]. [cit. 2012-21-01]. Dostupné z: <<http://www.rovnopravnost.cz/zpravy/maji-muzi-mene-prav-nez-zeny-1020/>>.
16. HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 160 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
17. HLADKÝ, A., ŽÍDKOVÁ, Z. *Metody hodnocení psychosociální zátěže*. Praha: Karolinum, Vyd. 1. 2004. 78 s. ISBN-80-71848905-5.
18. HOLÁ, B. a kolektiv. *Život žen a mužů*. Ročník 2006, Praha: Český statistický úřad 2006. 111 s. ISBN 80-250-1382-0.
19. HORSKÁ, P. *Naše prababičky feministky*. Praha: Lidové noviny, 1999. 124 s. ISBN 80-7106-380-0.
20. HUŇKOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J., RYTÍŘOVÁ, K. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Vyd. 1., Brno: Nesehnutí, 2003. 21 s. ISBN 80-903228-1-6.
21. CHRÁSKA, M. *Základy výzkumu v pedagogice*. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého, 1998. 257 s. ISBN 80-7067-798-8.

22. JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Vyd. 1., Praha: Portál s.r.o., 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
23. JARKOVSKÁ, L. et al. *ABC feminizmu*. Vyd. 1., Brno: Nesehnutí, 2004. 227 s. ISBN 80-903228-3-2.
24. KARSTEN, H. *Ženy – muži*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.
25. KOZLOVÁ L., *Výzkum v sociální oblasti*. dostupné z [http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb\\_305/index.htm](http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_305/index.htm), vyhledáno 27.2.2012.
26. KRÍŽKOVÁ, A. *Genderová diskriminace*. SOCIOweb: Sociologický webzín [on line]. 1982 [on line]. Dostupné z: [cit.2011-31-10]. <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shv=224&1st=120>>.
27. KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
28. KUCHAROVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006. 106 s. [on line]. [cit. 2011-10-31]. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/RovPri.pdf>>.
29. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1., Praha: Portál s.r.o., 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
30. PLESKOVÁ, K. et al. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Brno: Nesehnutí, 2008. 48 s. ISBN 978-80-87217-01-6.
31. POLLOCK, G. *Vision and difference: feminism, femininity and the historie sof art*. Vyd. 2., London: Routledge, 2003. 319 s. ISBN 0-415-30850-X.
32. *Publikace Policie ČR*, [on line]. [cit.2011-11-11]. Dostupné z: <[http://www.policie.cz/publikace/Publikace\\_Policie.html](http://www.policie.cz/publikace/Publikace_Policie.html)>.
33. RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 644 s. ISBN 80-246-0525-2.

34. SCHMIDT, V. *Odlíšnosti v prožívání psychické zátěže mužů a žen v Policii České republiky*. České Budějovice, 2007. Diplomová práce. Jihočeská univerzita. Fakulta Zdravotně-sociální. Katedra Sociální práce a Sociální politiky.
35. SLOVÁKOVÁ, L. *Povědomí českých adolescentů o základních aspektech problematiky gender*. České Budějovice, 2007. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita. Fakulta zdravotně sociální. Katedra Sociální práce a Sociální politiky.
36. ŠRAJER, J., MUSIL, L. (eds.) *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Vyd. 1., Albert, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7326-145-0.
37. TUČEK, M., FRIEDLANDEROVÁ, H. *Češi na prahu nového tisíciletí*. Praha: Slon, 2000. 276 s. ISBN 80-85850-88-5.
38. VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Vyd. 1., Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s.
39. VÍTEK, M. *Ženy ve zbrani*. Praha: Instinkt, 2002. Roč.1, č.35, s.22 – 25.
40. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. et al. *Rod ženský*. Praha: Slon, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.
41. ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskursivní analýza a genderová identita*. Vyd. 1., Praha: Academia, 2009. 197 s. ISBN 978-80-200-1752-9.
42. Zákon číslo 155/1995 Sb. ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění, v platném znění.
43. Zákon číslo 273/2008 Sb. ze dne 7. července 2008, o Policii České republiky, v platném znění.
44. Zákon číslo 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

## **8. Klíčová slova**

gender

genderové stereotypy

Policie ČR

policisté

policistky

genderová diskriminace

## **9. Přílohy**

Příloha č. 1 - Dotazník

Příloha č. 2 - Organizační schéma Policie České republiky

Příloha č. 1

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentem Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích. V rámci diplomové práce jsem se začal zabývat genderovou problematikou mužů a žen v Policii ČR na území okresu České Budějovice. Zajímá mne pohled na policisty/ky očima opačného pohlaví. Ženy vždy hodnotí muže - kolegy a muži hodnotí ženy – své kolegyně. Z tohoto důvodu Vás prosím o vyplnění této jednoduché tabulky.

Chtěl bych Vás ujistit, že veškeré informace budou použity výhradně ke studijním účelům a veškeré Vaše odpovědi (případně připomínky) jsou zcela anonymní!

Dotazník, prosím, vložte do krabičky, která je umístěna na chodbě Vašeho oddělení.

Děkuji za spolupráci.

Pohlaví:  muž  žena

**Věk:**

**Dosažené vzdělání:**  středoškolské  vysokoškolské

---

Tabulka by měla vyjádřit, co si myslíte o druhém pohlaví, o svých kolezích a kolegyních – policistech a policistkách.

Vždy na levé a pravé straně tabulky jsou v řádcích vlastnosti a mezi nimi je 5 políček. Označte v každém řádku 1 políčko, které vyjadřuje Váš názor – čím více se označené políčko blíží k levé či pravé vlastnosti, tím více s vlastností souhlasíte.

Př.: pomalý      rychlý  
Spíše pomalý

Prosím obraťte!

Dominantní						Submisivní
Obětavý/á						Sobecký
Vstřícný/á						Uzavřený/á
Kariérista/tka						Není ctižádostivý/á
Rozvážný/á						Zbrklý/á
Uvolněný/á						Stresující se
Zvládá psychickou zátěž						Labilní
Svěřuje se s problémy						Uzavřený/á
Rozhodný/á						Nejistý/á
Oddaluje konkrétní řešení problému						Rázný/á
Vyhýbá se řešení krizové situace						Řeší aktivně krizovou situaci
Empatický/á						Neempatický/á
Nechá si poradit						Tvrdohlavý/á
Plánuje si budoucí postupy						Bezprostřední
Je cílevědomý/á						Není cílevědomý/á

Prostor pro Vaše připomínky:

.....

.....

.....

.....

Děkuji Vám za Váš čas, který jste věnoval/a vyplnění tohoto dotazníku.

Schmidt Lukáš

Organizační schéma Policie České republiky

