

**POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE**

Fakulta bezpečnostního managementu

Katedra společenských věd

## **Genderová problematika u Policie ČR**

*Bakalářská práce*

**Gender issue in the Police of the Czech Republic**

**Bachelor thesis**

VEDOUCÍ PRÁCE

**PhDr. PETR NESVADBA CSc.**

AUTOR PRÁCE

**ADÉLA VITÁČKOVÁ**

PRAHA  
2022

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Kladně, dne 15. 3. 2022

Adéla VITÁČKOVÁ

## **Poděkování**

Zde bych chtěla především poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce panu PhDr. Petrovi Nesvadbovi CSc. za velice odborné vedení práce, za jeho ochotu, čas a trpělivost, kterou se mnou měl a také za poskytnutí potřebné odborné literatury, jež byla podkladem pro zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za jejich ochotu účastnit se mého dotazníkového šetření a v neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům, kteří mě podporovali v úspěšném dokončení této práce.

## **ANOTACE**

Bakalářská práce se zabývá genderovou problematikou u Policie České republiky s ohledem na postavení žen a mužů. Práce pracuje s různými částmi služebního poměru, kterými si příslušníci policie prochází, počínaje přijetím uchazeče, jeho odměňováním a následným kariérním růstem. Práce se ve svém úvodu věnuje základním pojmům, které je důležité vysvětlit pro pochopení tématu genderu. Následně se práce zabývá pracovní sférou z pohledu genderu obecně a poté se vyjadřuje i k pohledu samotné Policie České republiky. Dalším tématem, ke kterému se práce vyjadřuje je žena u Policie České republiky z historického i současného pohledu. Samotný závěr práce se věnuje vlastnímu empirickému výzkumu, který byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Policie České republiky, pohlaví, gender, maskulinita, feminita, stereotyp, role, přijímací řízení, odměňování pracovníků, kariérní růst, diskriminace.

## **ANNOTATION**

The bachelor thesis deals with gender issues in the Police of the Czech Republic with regard to the status of women and men. My thesis deals with various parts of civil service employment, which members of the police go through, starting with the acceptance of the candidate, his remuneration and subsequent career growth. The introduction of the thesis is dedicated to basic concepts that are important to explain in order to understand the topic of gender. Subsequently, the work deals with the working sphere from the perspective of gender in general and then comments on the perspective of the Police of the Czech Republic itself. Another topic on which the thesis comments is the woman at the Police of the Czech Republic from a historical and contemporary perspective. The conclusion of the thesis apply to my own empirical research, which was implemented through a questionnaire survey.

## **KEYWORDS**

Police of the Czech Republic, sex, gender, masculinity, femininity, stereotype, role, recruitment process, remuneration of employees, career growth, discrimination.

# Obsah

ÚVOD .....	7
1. ÚVOD DO GENDEROVÉ PROBLEMATIKY A PŘEDSTAVENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....	8
1.1. POHLAVÍ .....	8
1.2. VZTAH POHLAVÍ A GENDERU .....	9
1.3. GENDER .....	10
1.4. TEORIE GENDERU .....	11
1.4.1 <i>Biologické teorie</i> .....	11
1.4.2 <i>Sociální prostředí</i> .....	12
1.5. MASKULINITA A FEMINITA .....	14
1.6. GENDEROVÁ IDENTITA A GENDEROVÉ ROLE .....	16
1.7. GENDEROVÉ STEREOTYPY .....	17
1.8. GENDEROVÁ ROVNOST/NEROVNOST .....	18
1.9. GENDEROVÁ SOCIALIZACE .....	18
1.9.1. <i>Genderová socializace v rodině</i> .....	19
1.9.2. <i>Genderová socializace mezi vrstevníky</i> .....	20
1.9.3. <i>Genderová socializace v pracovní sféře</i> .....	20
2. GENDEROVÁ ROVNOST V PRACOVNÍ SFÉŘE .....	22
2.1. TEORIE VYSVĚTLUJÍCÍ GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE .....	23
2.1.1. <i>Neoklasická teorie</i> .....	23
2.1.2. <i>Institucionální teorie</i> .....	24
2.1.3. <i>Feministická teorie</i> .....	24
2.1.4. <i>Genderová teorie</i> .....	25
2.2. PRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÉHO POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ V ZAMĚSTNÁNÍ .....	25
2.3. VÝBĚR A PŘIJÍMÁNÍ UCHAZEČŮ Z POHLEDU GENDERU .....	27
2.4. ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ .....	29
2.5. KARIÉRNÍ RŮST Z POHLEDU GENDERU .....	33
2.6. ZAMĚSTNANOST Z HLEDISKA GENDERU .....	35
2.6.1. <i>Segregace práce</i> .....	36
3. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY .....	38
3.1. VYMEZENÍ POLICEJNÍ SUBKULTURY .....	39
3.1.1. <i>Negativní znaky policejní subkultury</i> .....	41
3.2. ETICKÝ KODEX POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY .....	42
3.3. GENDEROVÁ ROVNOST A NEROVNOST U POLICIE ČR .....	44
3.3.1. <i>Rovné příležitosti žen a mužů</i> .....	46
3.3.2. <i>Důvody pro vstup ženy k Policii ČR</i> .....	47
3.4. HISTORICKÉ POČÁTKY PŮSOBNÍ ŽEN U POLICIE .....	49
3.5. SOUČASNÁ SITUACE ŽEN U POLICIE ČR .....	52
4. VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ .....	55
4.1. DRUH VÝZKUMU .....	55
4.2. CÍL VÝZKUMU .....	55
4.3. HYPOTÉZY .....	55
4.4. VÝZKUMNÝ VZOREK .....	55
4.5. FAKTOGRAFICKÉ ÚDAJE RESPONDENTŮ .....	56
4.6. ANALÝZA DAT A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ .....	58
ZÁVĚR .....	68
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	69
SEZNAM PŘÍLOH .....	72



## Úvod

V současnosti se téma genderu, včetně pojmů s touto problematikou souvisejících, stává stále více předmětem různých výzkumů, které mají především vést k rovnosti bez ohledu na pohlaví a také ve společnosti zvýšit povědomí o skutečnostech, které vyplývají z realizovaných šetření. V rámci Policie České republiky ovšem genderová problematika není příliš probádaná a někdo to může dokonce vnímat jako nepotřebné, ale já jsem si toto téma zvolila právě z těchto důvodů. Přestože téma rovnosti žen a mužů zejména na trhu práce se řeší již nějakou dobu, jsou ve společnosti stále pozorovatelné nedostatky. Samozřejmě v současnosti se mluví stále více o genderové rovnosti či vyváženosti, diskriminaci a sexuálním obtěžování, ale dosud se jedná o problematiku, nad kterou je tendence přivřít oči.

Myslím si, že aktuální počty žen a mužů nejen u Policie České republiky, ale i u jiných bezpečnostních sborů značně hovoří pro genderovou nevyrovnanost. Z hlediska budoucího vývoje si myslím, že tato početní nevyrovnanost bude stále přetrvávat, jelikož společnost nepřestane zaujímat stereotypní postoje k profesím jako je ta policejní. Také je důležité říct, že samotná policie nemusí vnímat nízký podíl žen ve služebním poměru jako problém, ovšem přístup k ženám v rámci policejní kultury může, ale i nemusí být jiný, než jaký je u mužů. Z hlediska evropské politiky, která má snahu vytvářet nástroje prosazující rovné příležitosti pro muže i ženy, by měla být zaručena rovnost v přijetí na pracovní pozici, v odměňování, kariérním postupu a v dalších pracovních oblastech. Také by mělo být zaručeno, že nebude docházet k žádným formám diskriminace na základě věku, pohlaví, náboženství, národnosti a dalších věcí, kterými se člověk identifikuje. Zda jsou tyto nástroje, které se uplatňují i v České republice realizovány i u Policie České republiky je otázkou, jelikož samotná policie se už z hlediska počtů stává nerovnoměrnou. Proto je cílem této práce zjistit, zda se u Policie České republiky vyskytují rozdíly v postavení žen a mužů z pohledu genderové problematiky.

# 1. Úvod do genderové problematiky a představení základních pojmů

V této kapitole si nastíníme základní pojmy, které s genderem a jeho studiem úzce souvisí. Tyto pojmy nám pomůžou blíže chápat složitost této problematiky a vysvětlí úskalí, které tato oblast přináší. Téma genderu je v dnešní době stále více aktuální, a i když se to na první pohled nezdá, můžeme se s ním setkat ve všech oblastech každodenního života.

## 1.1. Pohlaví

Lidská společnost se vymezuje mnoha různými způsoby, jedním z těch nejzákladnějších, kterého civilizace využívá již od prapočátků, je rozlišení na základě pohlaví. Jednoduše řečeno zda-li „jsem muž“ nebo „jsem žena“. Stěžejním bodem pro studium pohlavních rozdílů je biologie, která poukazuje jak na rozdíly, tak i na společnou jednotu obou forem pohlaví. Z tohoto hlediska si muž a žena nejsou tako vzdálení, naopak mají stejnou základní stavbu těla a jejich anatomické rozdíly jsou více zdánlivé než skutečné.<sup>1</sup>

Tvorba biologických pohlavních rozdílů má jasně stanovené kroky, ve kterých bude probíhat. Z pohledu genetiky je pohlaví určeno již při samotném početí, kdy dojde ke spojení spermie a vajíčka. Poté už pouze záleží na párování chromozomů, které zajistí že jedinec bude muž nebo žena.<sup>2</sup> Do procesu pohlavního rozmnožování vstupuje genetický materiál jak od ženy, tak i od muže, ovšem pouze jeden z nich, a to muž, určuje pohlaví dítěte, jelikož vajíčka obsahují pouze chromozom X, ovšem spermie obsahují jak chromozom X tak i Y. V případě oplodnění vajíčka spermií s chromozomem Y se jedná o chlapečka a pokud je vajíčko oplodněno spermií s chromozomem X jedná se o holčičku.<sup>3</sup>

Vývoj jedince je složitým procesem, který jak jsme již výše zmínili má velký vliv na vývoj samotného pohlaví. Pohlaví je tedy možné vnímat jako soubor určitých tělesných pohlavních rozdílů, které nám jedince diferencují. Biologické pohlavní

---

<sup>1</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 22.

<sup>2</sup> KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x. Str. 11.

<sup>3</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 22-23.



rozdíly jsou okolím i jedinci samotnému na první pohled viditelné a jsou záležitostí spíše genetickou. Pohlaví však nemusí být záležitostí čistě biologickou.

## 1.2. Vztah pohlaví a genderu

S vývojem biologického pohlaví souvisí i vývoj tzv. sociálního pohlaví, které často bývá také označováno jako gender. Hartmut Karsten, který se zabýval genderovými rolemi ve smyslu jejich původu a vývoje chápe tuto již zmíněnou souvislost jako biologický vývoj, který je z jeho pohledu statisticky častější a je založen na určitých genetických záležitostech. Produktem tohoto vývoje jsou biologické základy, na kterých se pak staví procesy učení a výchovy, které od narození vytvářejí individuální a sociální pohlavní identitu jedince.<sup>4</sup>

Američtí sociologové C. M. Renzetti a D. J. Curran se tímto vztahem také zabývali. Jejich pojetí je obdobné jako u Karstena. Lidské pohlaví vnímají jako biologickou danost, která tvoří základ, na němž lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender (maskulinitu či feminitu).<sup>5</sup> Z toho tedy vyplývá, že biologicky podmíněné procesy jsou prvotní, mnohem převažující a představují jeden společný základ, který položí základy jedince. V rámci vývoje člověka, již od narození až po smrt, se působením okolních vlivů (výchova, učení, rodina, přátelé, pracovní prostředí atd.) dotváří samotný obraz člověka. Z těchto výstupů můžeme pozorovat nepochybný význam biologických a sociologických činitelů pro pohlavní diferenciaci.

Pohlaví představuje biologický termín a gender pojem psychologicky kulturní. Je zřejmé, že tyto pojmy jdou spolu ruku v ruce, ovšem to že někdo patří např. k ženskému pohlaví automaticky neznamena, že patří k odpovídajícímu ženskému genderu. To zda-li patříme mezi ženy (dívky) nebo muže (chlapce) nezávisí pouze na tom jaký máme styl oblékání, jaké používáme gestikulace, jaké povolávání vykonáváme či v jaké sociální síti se pohybujeme, ale je to samozřejmě i vliv podoby našich genitálií.<sup>6</sup> Je tedy bezesporu, že na procesu utváření člověka jako celku má podíl jak biologie tak i psychologie a dalším

---

<sup>4</sup> KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x. Str. 29.

<sup>5</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 20.

<sup>6</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 121.

faktorem, který má podmiňující charakter je i kultura. Většina kultur mají biologickou diferenciaci pohlaví totožnou, ovšem v rámci genderu už není jednoznačně dáno, co odlišuje jeden od druhého. Obecně lze ale říct, že člověk je ve společnosti obvykle rozlišován na základě pohlaví a genderu, které představují určité rozpoznávací znaky, na jejichž základě jsme přiřazeni do určité skupiny.

### 1.3. Gender

Pod tímto termínem si můžeme představit společensky utvářené postoje a vzorce chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské.<sup>7</sup> Tento pojem vyjadřuje kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a zároveň odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Gender jako takový je podle A. Oakleyové formulován sociální situací (manželka = žena, horník = muž), tedy je pozorovatelný jako souhrn vlastností ve smyslu toho, jak se chováme, mluvíme, oblékáme a tak dále. Gender je stále viditelný, kdežto pohlaví ne.<sup>8</sup>

Jak jsme si již stanovili v předchozí kapitole gender a pohlaví nejsou totéž, ovšem jsou vzájemně propojeny a díky oběma přístupům, lze identifikovat nerovnosti mezi ženou a mužem. Každá společnost vnímá rozdíly mezi ženou a mužem za důležité, ovšem každá společnost vztah ženy a muže vnímá také odlišně, a proto je ošemetné vyvozovat obecné soudy o genderu a je tedy lepší na něj pohlížet jako na vztah, který definuje muže ve vztahu k ženě a naopak.<sup>9</sup>

Pouze okrajově se podíváme i na to, jak je gender vnímán sociologií. Z hlediska tohoto pohledu vymezuje Renzetti a Curran dvě paradigmaty. Prvním z nich je strukturální funkcionalismus, který je založen na principu biologických odlišností. Rozdíly mezi ženou a mužem jsou biologickými rozdíly. Role mužů a žen působí protichůdně, avšak vzájemně se doplňují, protože jsou produktem přírody. Pokusy o jejich změnu jsou neúčinné a v nejkrajnějším případě mohou být až společensky škodlivé.<sup>10</sup> Druhým paradigmatem je feministická sociologie, která se opírá

---

<sup>7</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 58.

<sup>8</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 123.

<sup>9</sup> ERIKSEN, Thomas Hylland. *Sociální a kulturní antropologie: přibuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-465-6. Str. 158.

<sup>10</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 29.

o utváření genderu společností nežli biologickými procesy. Předmětem zájmu jsou různé typy útlaku, jako např. sexismus, rasismus a diskriminace na základě vzhledových i sociálních dispozic. Klade důraz na potřebu zkoumat vzájemné souvislosti mezi těmito typy útlaku a snaží se, aby bylo s pomocí sociologie vytvářeno účinných prostředků k odstranění genderové nerovnosti.<sup>11</sup>

#### **1.4. Teorie genderu**

Mnoho pojmů má své vlastní teorie, které se pokouší o vysvětlení podstaty, která se v něm skrývá. Proto i u genderu se můžeme bavit o různých teoriích, kdy se každá na tento pojem a jeho vývoj dívá z jiného úhlu pohledu.

V rámci této práce se podíváme na dva proudy těchto teorií, a to na biologické teorie a teorie, které chápou utváření genderu na základě okolních sociálních interakcí.

##### **1.4.1 Biologické teorie**

Pro tyto teorie hraje stěžejní roli biologický základ člověka. Tyto teorie genderu chápou diferenciaci maskulinity a feminity na základě existujících vrozených rozdílů, které jsou viditelné. Je zřejmé, že fyzické odlišnosti od sebe oddělují fyzické pohlaví, ovšem řada vědců, kteří se těmito teoriemi zabývali se nedokázali shodnout, jestli tato rozdílnost je zřetelná i na psychické úrovni. Zda se tedy od sebe pohlaví liší i z psychologického hlediska je velmi těžké zodpovědět.<sup>12</sup>

Jedním z představitelů biologických teorií je evoluční teorie, jejíž základy položil britský přírodovědec Charles Darwin. Původní rysy tohoto teoretického pojetí chápou jako hlavní cíle lidského jedince zajistit si přežití zejména prostřednictvím rozmnožování, čímž se liší od evoluční teorie genderu, jejíž předmětem není výlučně sexualita, získávání partnera a reprodukce. Tato teorie vnímá, že i dominance nebo agresivní projevy mohou mít původ v evolučním vývoji. Muži, kteří se ženám jeví dominantnější, schopnější, mocnější a s dostatečnými prostředky, mají větší předpoklad pro získání partnerky a předání svých genů do budoucích generací. Při výběru partnerky zde hraje důležitou roli zejména věk

---

<sup>11</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 29.

<sup>12</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 128-129.

a vzhled ženy, jelikož muži věřili, že to značí jejich dobré zdraví, a tak i schopnost dobré reprodukce.<sup>13</sup>

Úskalím evoluční teorie je ovšem výpovědní hodnota ohledně rozdílů v maskulinitě a feminitě, jelikož nám moc tyto rozdíly neidentifikuje a spíše se zaměřuje na pohlavní rozdíly ve strategiích výběru protějška, péči o potomky a dalším sociálním chování.<sup>14</sup>

#### **1.4.2. Sociální prostředí**

V rámci této kapitoly se zaměřím na teorie, které vnímají sociální interakce jedince v rámci sociálního prostředí jako příčinu pohlavních rozdílů a individuálních rozdílů mezi maskulinitou a feminitou.

První je teorie sociálního učení, které chápou tyto rozdíly jako naučené. K osvojení určitých záležitostí může docházet např. prostřednictvím podmiňování, operativním podmiňováním a napodobováním.<sup>15</sup> Tyto procesy vstupují do života jedince zejména v dětství, kdy jsou děti vystavovány různým vlivům, které se mohou podepsat na jejich vývoji. Na rozdíl od evoluční teorie tato teorie má potenciál vysvětlit pohlavní rozdíly a individuální rozdíly v maskulinitě a feminitě. Protože chlapci většinou upřednostňují odlišné chování od dívek, chlapci imitují jiné muže a dívky jiné ženy, čímž se učí pohlavním rozdílům. Ovšem je důležité zmínit, že maskulinnější a femininnější vzory se u chlapců a dívek mohou lišit od jiných vrstevníků do takové míry maskulinity a feminity, jež se učí a již vykazují.<sup>16</sup> Další teorií je kognitivní teorie, která poukazuje také na důležitost vlastního sebeuvědomění a sebevnímání. Jedním z psychologů, který se této teorii věnoval byl Lawrence Kohlberg, který se snažil upozornit na dětské představy o genderu. Tyto představy mají podle jeho názoru zásadní vliv pro motivaci dítěte, zda se bude chovat maskulinně nebo femininně.<sup>17</sup> Na Kohlberga poté navázala Sandra Bemová, která se snažila tyto poznatky vztáhnout na dospělého jedince. Její teorie

---

<sup>13</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 138-139.

<sup>14</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 139.

<sup>15</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 153-154.

<sup>16</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 155-156.

<sup>17</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 156.

je založena na tvrzeních, že si lidé osvojují určitá genderová schémata na základě, kterých vnímají své vlastní chování i chování jiných lidí. Tyto schémata se utvářejí prostřednictvím kultury, ve které se daný jedinec nachází.<sup>18</sup> Důležitost obou těchto teorií spočívá v lidských názorech na gender a ve způsobech, jakými označují své vlastní chování a chování svého okolí, čímž pohlavní rozdíly a individuální rozdíly v maskulinitě a feminitě vyvstávají z těchto názorů a identit.<sup>19</sup>

Poslední teorií, na kterou se podíváme je sociálně psychologická teorie, která vnímá jako hlavní příčinu našeho chování sociální prostředí, které na nás v daný moment působí. Důležitými faktory jsou zde výchova, učení a zejména pak vliv prostředí a společnosti. V rámci společenského vlivu zde mají nezastupitelnou roli genderové stereotypy a názory, které si podrobně rozebereme později.<sup>20</sup>

Mezi sociálně psychologické teorie můžeme zařadit např. teorii sociálních rolí, teorii pohlaví jako sebenaplnující proctví nebo také teorii sebereprezentace. Autorkou teorie sociálních rolí je Alice Eaglyová, která se pomocí této teorie snažila vysvětlit proč vznikají genderové stereotypy. Tento koncept chápe jako příčinu sociální role, které jsou mužům a ženám položeny a které rozvíjí jejich následné vnímání společností. Ta si následně na základě těchto rolí utváří určité předsudky a stereotypy, přes které je na muže a ženy pohlíženo. Aplikací této teorie je spíše možné pozorovat určité pohlavní rozdíly v chování, ovšem je možné do jisté míry identifikovat i individuální rozdíly v maskulinitě a feminitě. Např. to do jaké míry vykonávají ženy různé sociální role, nám může s pomocí této teorie ukázat, jak moc je maskulinní a femininní chování variabilní.<sup>21</sup>

Další koncept představuje teorie pohlaví jako sebenaplnujícího proctví. Předpokladem pro tuto teorii se stal pojem sebenaplnujícího proctví, který zavedl sociolog Robert Merton. Jedná se o určité naplnění podmínky, kterou považujeme za obecně pravdivou, ačkoliv nemusí nutně znamenat pravdu, ale společnost se snaží chovat tak, aby se o pravdu jednalo. Tato teorie tedy

---

<sup>18</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 159.

<sup>19</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 161.

<sup>20</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 161-162.

<sup>21</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 166.

předpokládá, že pokud je zde existence genderových stereotypů, lidé se snaží jednat tak, aby se tyto předsudky a předpoklady staly skutečnými a pravdivými.<sup>22</sup> Poslední teorií, na kterou se v rámci sociálně psychologických teorií podíváme je teorie sebe prezentace. Tento koncept chápe gender jako způsob chování, který je proměnný v závislosti na dané situaci, na názorech, jež na gender zaujímáme a na očekávání našeho okolí. Teorie sebe prezentace tedy nevnímá gender jako něco, čím jsme, ale spíše jako to, co děláme.<sup>23</sup>

### 1.5. Maskulinita a feminita

Maskulinitu a feminitu není jednoduché jednoznačně vymezit a toto pojmosloví může mít do jisté míry i stereotypní charakter. Feminita nám může evokovat někoho kdo má větší sklon k emocionální citlivosti, uměleckému nadání, tendenci k neagresivitě a plachosti, je vůči ostatním starostlivější a má sexuální orientaci zaměřenou na muže. Všechny tyto předpoklady jsou do jisté míry stereotypizované a vyjadřují vnímání feminity, které spočívá v předpokladu existence niterných femininních kvalit, jež existují i přes kulturní a historické variace.<sup>24</sup>

Z pohledu psychologie jsou maskulinita a feminita chápány jako individuální rozdíly jedince, které jsou pozorovatelné v jeho chování spojené s genderem, čímž představují jakousi existující rozmanitost v rámci obou pohlaví. Maskulinita a feminita tudíž představují aspekty genderu, které mezi oběma pohlavími kolísají.<sup>25</sup>

Oakleyová zase tvrdí, že prostá odlišnost mužského a ženského pohlaví se složitě promítá do sociálních rozdílů mezi feminitou a maskulinitou a vede k nerovnosti mezi ženou a mužem.<sup>26</sup> Tyto nerovnosti se poté promítají do důležitých oblastí života, kde následně vytváří další nerovnosti. Jedna švédská studie např. odhalila tendenci zaměstnavatelů definovat výrobní místa jako femininní v případě, že se

---

<sup>22</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 172.

<sup>23</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 172.

<sup>24</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 77.

<sup>25</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 121-122.

<sup>26</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 144.

jednalo o práci slučitelnou s tradiční ženskou prací. Pro tyto práce jsou typickými činnostmi vaření, šití a péče o druhé. Pro industriální společnost je tedy velmi důležité rozlišování na základě genderu, jelikož feminitě a maskulinitě je připisován stále velký význam.<sup>27</sup>

S výzkumy ohledně role žen a mužů došlo i k výzkumům spojených s maskulinitou a feminitou. V případě, že maskulinita a feminita představují reálné znaky, které jsou potencionálně geneticky ovlivněny znamenalo by to, že gender je částečně vrozený. Ovšem pokud jsou feminita a maskulinita sociálními konstrukty, tedy naučenými znaky chování, které jsou proměnlivé v závislosti na kultuře a historii, genderové role by v tomto případě byly tvárné a podřízené svobodné vůli.

Řada autorů tyto dva do jisté míry spjaté pojmy vymezuje různě. V rámci studie vysvětlení, co vlastně ona maskulinita a feminita jsou došlo k různým vymezením, jak je toto pojmosloví chápáno. Někdo je vnímá nezávisle na sobě, někdo je pro změnu vidí ve vzájemném vztahu. Mezi počátky takovýchto studií lze zařadit snahy psychologa Termana a jeho studentky Milesové. Podle nich byla maskulinita a feminita stejně jako inteligence schopna měřit prostřednictvím adekvátně vytvořeného testu. Na základě tohoto výzkumu byli toho názoru, že maskulinita a feminita představují protiklady a dále také zjistili, že zde má velký vliv sexuální orientace. Provedenými testy se ukázalo, že homosexuální muži jsou femininnější než heterosexuální muži a lesbické ženy jsou maskulinnější než heterosexuální ženy. To představovalo důkazy o tom, že feminita je pro muže špatná stejně tak, jako maskulinita je špatná pro ženy, protože zvyšují pravděpodobnost výskytu sexuálních deviací. V době, kdy Terman a Milesová tento výzkum prováděli bylo na homosexualitu pohlíženo jako na druh duševní poruchy. V dnešní době by získané poznatky byly velmi těžko uplatitelné a těžko zobecnitelné na současnou společnost.<sup>28</sup>

Na Termana a Milesovou navázala celá řada dalších výzkumníků, kteří měli za cíl vymezit maskulinitu a feminitu. V 80. a 90. letech byl koncept maskulinity a feminity oslaben a na tento konstrukt bylo pohlíženo spíše jako stereotypy než

---

<sup>27</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 149-150.

<sup>28</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 87.

na skutečné lidské charakteristiky. Pro někoho se maskulinita a feminita jeví jako sociální a kulturní konstrukty. Co bylo vnímáno jako maskulinní v jednom historickém období, mohlo být v jiném období považováno za femininní. Lippa se v této souvislosti pokusil o nový přístup k dané problematice. Jednalo se o diagnostiku genderu, které představovalo kompromis mezi esencialistickým a sociálně konstruktivním přístupem k maskulinitě a feminitě. Maskulinitu a feminitu vymezuje jako měřitelnou, ovšem zároveň proměnlivou v závislosti na čase a variabilní napříč různými skupinami a kulturami.<sup>29</sup> Lippa tyto dva pojmy vymezuje následovně: „Podle laického pojetí sestává maskulinita a feminita z mnoha součástí včetně fyzického vzhledu sociálních rolí, zaměstnání, zájmů, sexuality a stejně tak osobnostních znaků, jako je instrumentalita a expresivita.“<sup>30</sup> Pokud tedy výstupy výzkumných šetření uskutečněných v minulosti zobecníme, je zřejmé, že se jedná o provázanost jak okem viditelných znaků, tak i znaků, které tvoří naše vnitřní já a dotváří tím tak celou naši osobnost.

## 1.6. Genderová identita a genderové role

V rámci genderové problematiky s pojmem genderu souvisí další důležité pojmy jako genderová identita a genderové role, které jsou ve vzájemném působení. Co se týče vlastního sebeurčení z pohledu naší identity můžeme v souvislosti s tímto problémem používat pojem genderové identity. V rámci utváření genderové identity nejde pouze o působení biologického pohlaví, geneticky podmíněnou jádrovou mužskou či ženskou subjektivitu, kulturně-sociálních vlivů a tradiční rozdělení rolí. Hlavním východiskem pro tvorbu je jejich vzájemná interakce.<sup>31</sup> Podle Poněšického představuje genderová identita naše ženské či mužské sebecítění, sebepojetí a sebeobraz v užším individuálním slova smyslu a genderové role vznikají zvnitřněním existujících interakcí a vztahů k jedincům opačného i stejného pohlaví.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 106-108.

<sup>30</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 121-122.

<sup>31</sup> PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 4. vyd. Praha: Triton, 2012. Psychologická setkávání. ISBN 978-80-7387-546-6. Str. 148.

<sup>32</sup> PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 4. vyd. Praha: Triton, 2012. Psychologická setkávání. ISBN 978-80-7387-546-6. Str. 148.



To, zda se cítíme být jako muž, nebo jako žena, tedy naše genderová identita je dominantou genderové role.<sup>33</sup> Souvislost mezi naším pohlavím a naší genderovou identitou není vždy jednoznačná. To že máme ženské či mužské pohlavní orgány nemusí nutně znamenat, že se i duševně identifikujeme jako žena či muž. Jelikož to, co můžeme doslova změnit je naše biologické pohlaví, které přizpůsobíme naší identitě a nikoli naopak, vyvstává teze, že naše identita není utvářena biologicky. Pokud hovoříme o sociální roli většina z nás si představí nějaký určitý způsob chování, který se váže k jeho postavení ve společnosti (sociálnímu statutu). Každá osoba disponuje více rolemi, které jsou na sobě závislé i nezávislé. Stejně jako u sociálních rolí, tak i u genderových rolí člověku připisujeme určité chování, hodnoty, povinnosti a odpovědnosti. Tyto role můžeme pozorovat např. v rodinném, vzdělávacím a pracovním prostředí, kdy toto prostředí určitým způsobem dané role formuje a utvrzuje.

### **1.7. Genderové stereotypy**

Pojem stereotyp poprvé použil americký novinář a filozof Walter Lippmann v roce 1922 ve svém díle *Public Opinion*. Stereotyp označuje zjednodušující celkový popis určité společenské skupiny.<sup>34</sup>

Tyto stereotypy lze vnímat v každodenním životě ať už formě předsudků či diskriminace. Stereotypizaci spojenou s pohlavím můžeme pozorovat už od dávné historie, kdy se u žen očekávala určitá úroveň společenského chování a jiné chování bylo zase očekáváno od mužů. V dnešní době můžeme stále zaznamenat pozůstatky těchto pravidel, ovšem už v mnohem menší míře. Nejčastěji se tyto stereotypy opět prolínají v profesním životě, kdy má společnost např. ucelený názor ohledně zaměstnání, které by ženy měly a neměly vykonávat. Ovšem stojí zde za úvahu, zda by právě ženský prvek nebyl daleko přínosnější pro určité profesní odvětví, než abychom se setkávali čistě s mužským kolektivem.

---

<sup>33</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6. Str. 126.

<sup>34</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 20.

Genderové stereotypy představují určitá očekávání, jak má vypadat „maskulinní muž“ a „femininní žena“. Pohled na tyto očekávání jsou bipolární, čímž se předpokládá naprostá absence ženských rysů u normálního muže a naopak.<sup>35</sup>

Je zřejmé že toto tvrzení není absolutně platné, jelikož se vyskytuje řada odchylek od těchto ustálených názorů, jež tady existují jako důkazy, že genderové stereotypy deformují seberealizaci mužů i žen. Společnost těmito stereotypy utváří jakési pomyslné hranice pro osobní vývoj ať už v osobním i profesním životě. Proto je potřeba na zkoumání těchto stereotypů pohlížet jako na potencionální možnost jejich řešení, které by přineslo účinné nástroje v boji s genderovou nerovností a diskriminací spojenou s pohlavím.

### **1.8. Genderová rovnost/nerovnost**

Další důležitou oblastí pro tuto problematiku je genderová rovnost, popř. nerovnost. V mnoha zemích v dnešní době můžeme pozorovat stále více prosazování genderové rovnosti zejména v profesní sféře. Existující nerovnosti jsou podmiňovány i již zmíněnými genderovými stereotypy, které jen umocňují tento problém.

Ekvivalentem tohoto pojmu je často tzv. gender mainstreaming, který představuje „*prioritní strategii EU na cestě ke konečnému cíli genderové rovnosti.*“<sup>36</sup> Rozdílné cíle, chování, potřeby a hodnoty jsou u mužů a žen vnímány rovnocenně a stejně je na ně i pohlíženo.

### **1.9. Genderová socializace**

Pojem socializace můžeme definovat jako: „*proces, jehož prostřednictvím si lidé předávají a vstřebávají společenské hodnoty a normy, včetně těch, které se týkají genderu.*“<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 20.

<sup>36</sup> Co znamená genderový mainstreaming. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2019 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderovy-mainstreaming/co-znamená-genderovy-mainstreaming--246549/>

<sup>37</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 93.

### 1.9.1. Genderová socializace v rodině

Samotná genderová socializace slouží k tomu, aby si dítě již v raném věku osvojilo genderové role a utvořilo si vlastní genderovou identitu. Je nutno podotknout, že ačkoliv si člověk osvojí podstatnou část těchto záležitostí již v útlém věku, nepřetržitý vývoj určitým způsobem pokračuje i v dospělosti. Tento proces má širokou škálu podob. Někdy si pod genderovou socializací můžeme představit vědomé úsilí, které umocňuje genderová očekávání motivy, které mají pozitivní či negativní charakter. Tento proces učení se ženským či mužským rolím může probíhat skrze mírnější signály, skrytě přenášených způsoby, které využívají lidé ke komunikaci mezi sebou navzájem, včetně komunikace s dětmi.<sup>38</sup>

Dítě nepřijde do kontaktu jen se svými rodiči, ale i se svými vrstevníky, což je jedna z dalších možností genderové socializace, která vede k utvoření genderu.

Důležitou roli v tomto procesu hrají i genderové stereotypy, které jsou dětem předkládány už v raném dětství. Podněty, které ovlivňují to jakou identitu a roli přijmeme, představují např. hračky a oblečení. Malým holčičkám jsou kupovány panenky, o které se mají starat, kmit je, dávat na nočník, oblékat je apod., samy jsou oblékány do šatiček a je jim říkáno jaké krásné a něžné bytosti to jsou. Kdežto chlapečkům je vštípeno, že by si měli hrát hlavně s autíčky, kopat si s míčem a dělat mnohem nebezpečnější věci, které jsou dívkám nepřístupné. Je patrné že tyto rozdíly, které se projevují pramení z historie a nejsou otázkou pouze dnešní doby.

Genderová socializace vstupuje i do období dospívání dítěte, které představuje jedno z nejdůležitějších období. Jelikož člověk zde nejvíce hledá svou identitu, rozmýšlí už o své budoucnosti, získává první milostné zkušenosti atd. I v tomto období je zde značný vliv stereotypů, o které se společnost opírá. U dívek se předpokládá, že zůstanou mnohem déle doma než chlapci, dále se u nich neočekává nějaký větší odpor vůči rodině a jejich názorům.

Je tedy zřejmé že již od dětství se v dívkách pěstuje jako důležitá role – role matky, manželky, která se stará o chod domácnosti a o svého manžela. Chlapcům je vštípeno, že tvoří zejména ekonomický aspekt rodiny a představují ochránce

---

<sup>38</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 93.

rodinného kultu. Tyto podněty poté působí dál a dál a do určité míry mohou působit v dalších etapách života jako je i např. výběr práce.

### **1.9.2. Genderová socializace mezi vrstevníky**

Důležitou roli hraje i socializace mezi svými vrstevníky, která nás do značné míry také ovlivňuje a má vliv na utváření našeho vlastního já. „*Výzkumy ukazují, že vůbec první pokusy dětí o vnitřní diferenciaci dětských skupin mají podobu postupně sílící segregace na základě pohlaví.*“<sup>39</sup> Děti si tedy nezávisle na nikom vytvoří dvě skupiny, kde se rozdělí na základě pohlaví.

Je zde také důležité zmínit, že se děti často zapojují do „přeshraničních aktivit“, čímž je poukázáno na jejich snahu překročit hranici do oblasti vymezené opačným pohlavím a účastnit se činností, které sem spadají.<sup>40</sup>

Do této oblasti lze zařadit i téma sociálních sítí, které jsou v dnešní době neodmyslitelným aspektem moderní společnosti. Tyto platformy mohou také působit jako potencionální faktory na utváření jedince. Mladé ženy prezentující se dokonalým vzhledem a hubenou postavou vzbuzují v mladých dívkách, které mají tyto ženy jako své vzory, touhu či potřebu se jim připodobnit. V těch nejhorších scénářích ovšem tato touha může mít fatální následky v podobě poruch příjmu potravy a dalších psychických onemocnění. Často je tedy skutečnost naprosto odlišná od toho, co je nám prezentováno. V dnešní době získala většina lidí pocit, že je naprosto normální se podělit s ostatními o svůj soukromí život, a tak dokumentují na své sociální sítě naprosto všechno bez jakéhokoli filtru. To ale může vést k dalším problémům. Závidíme druhým, co sami mít nemůžeme, ztrácíme vlastní identitu a často se stáváme pouhou figurkou internetu, kde je v současnosti těžší a těžší odlišit iluzi od reality.

### **1.9.3. Genderová socializace v pracovní sféře**

Genderová socializace vstupuje i do pracovního života člověka, kdy zaujímá určité role vůči své pracovní náplni a svým nadřízeným a kolegům. V rámci vykonávané profese hraje gender jako takový zejména ve dnešní společnosti důležitou roli.

---

<sup>39</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 120.

<sup>40</sup> RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2. Str. 121.

To, jak jsme schopni se socializovat v pracovním kolektivu je založeno na předchozích genderových procesech v rámci rodinného prostředí, okruhu svých přátel, vrstevníků, spolužáků a podobně. Samozřejmě nemusí nutně platit, že když jsme byli dobří v navazování vztahů a ve spolupráci v rámci školy, že takto dobří budeme i v pracovním odvětví a naopak.

V pracovní sféře nám stejně jako i ve škole nemusí každý člověk, kterého potkáme sednout. Ať už se jedná o našeho nadřízeného nebo spolupracovníka, ale i takováto osoba může ať už pozitivním či negativním vlivem působit na náš další osobnostní vývoj.

## 2. Genderová rovnost v pracovní sféře

V předchozí kapitole jsme si vymezily pojmy, které tvoří stěžejní význam v této práci. Nyní se zaměříme na téma genderu v rámci pracovního prostředí. Role pohlaví na pracovišti sahá již dávno historie a přináší sebou řadu problémů, které můžeme pozorovat i v dnešní době. Je nutno podotknout, že s vývojem společnosti došlo i k vývoji v této oblasti a přijetím řady právních předpisů a různých dalších nelegislativních nástrojů se tato problematika výrazně změnila v pozitivním slova smyslu. Ovšem i dnes se v pracovním prostředí do jisté míry stále setkáváme s negativními aspekty.

I přesto, že se nacházíme v moderní společnosti 21. století stále je zde znatelný nepoměr v odměňování mužů a žen a dále také v jejich zaměstnanosti, což do jisté míry souvisí i s budováním rodiny. Rodičovství přináší velké změny do životů jak muže i ženy, ovšem těhotenství a porod je mnohem více doménou ženy než muže, jelikož pracující matky musí vyhovět fyziologickým potřebám svého těhotenství a fyzickým a psychologickým požadavkům, které jsou na ně v zaměstnání kladeny.<sup>41</sup> Je tedy zřejmé, že ženy to mají o poznání těžší, a i společnost jsou na ně kladeny určité zaseté předsudky v rámci plnění jejich mateřské role.

Z historického pohledu představovaly ženy určité upevnění mužského postavení, spojení se s jiným mocným rodem formou sňatku, později ale došlo ke změně postavení ženy ve společnosti. Ženy již nemusely plnit potřeby rodiny svého původu a mohly již částečně mít rozhodující hlas ve výběru svých sexuálních partnerů. Toto osvobození nebylo jednoznačné, jelikož stále ekonomické a mocenské zdroje byly v rukou mužů. Přínosem bylo pouze umožnění vstupu ženy na sňatkový trh a nabídnout nic víc než svou osobní přitažlivost a atraktivitu.<sup>42</sup> S rozvojem společnosti se ale i ženy dočkaly určité emancipace a byl jim umožněn přístup ke vzdělání a práci. Sociální status byl v minulosti poměřován na základě rodinného života, ale v našem století je situace zcela odlišná. Dříve bylo rozhodujícím faktorem postavení v rámci domácnosti a zda

---

<sup>41</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 346.

<sup>42</sup> KELLER, Jan. *Nedomyšlená Společnost*. Vyd. 3. Brno: Doplněk, 1998. ISBN 80-85765-97-7. Str. 60.

jedinec vůbec disponuje domácností. V dnešní době ale profesní status bezesporu převážil při hodnocení lidí nad jejich rodinným statusem. Tyto důsledky lze proto vnímat jako skutečnost, že formální organizace nahradily domácnost v roli uznávaného nástroje řešení problémů souvisejících s přežitím<sup>43</sup>

Důvody, které vedou ženy k práci mohou být interpretovány různě. Podle některých názorů, které vycházejí již ze zmíněných stereotypů, nechápou ženskou práci jako touhu po uplatnění a finanční nezávislosti, ale je na ní pohlíženo např. jako na pouhou podporu rodiny, podporu kariéry manžela nebo zabezpečení „kapesného“.<sup>44</sup> Z ekonomického pohledu mají v domácnosti většinou ženy a muži stejný podíl a pro domácnost je dost obtížné udržet si finanční stabilitu bez mzdy či platu jak muže, tak i ženy, proto je obvykle nutné, aby pracovala i žena. Toto může být právě jedním z důvodů proč ženy často oddalují těhotenství či úplně upouští od založení rodiny a soustředí se na svou pracovní dráhu.

Bohužel i dnes se mnoha žen setkává s negativním hodnocením při výběru jejich životní dráhy, kdy si raději zvolí svůj kariérní růst na úkor založení rodiny. S vývojem společnosti a postupnou emancipací je ovšem více než jasné, že si ženy budou více vybírat je samotné a jejich prioritou nebude naplnění mateřské role, jako tomu bylo u jejich rodičů a prarodičů. Kult rodičovství je tedy oslaben v důsledku upřednostňování vlastních individuálních zájmů, což je společností z větší části vnímáno spíše negativně.

## **2.1. Teorie vysvětlující genderové nerovnosti na trhu práce**

Tyto teorie hledají původy v rozdílech z hlediska genderu v pracovním prostředí a pokoušejí se tyto poznatky opřít o určité mechanismy. Zároveň nám tyto teorie umožňují mapovat i důsledky, které tyto nerovnosti přináší a tím je i do jisté míry eliminovat.

### **2.1.1. Neoklasická teorie**

První teorií je Neoklasická teorie, která „vychází z předpokladu racionálního a efektivního fungování nabídky a poptávky na trhu práce. Pracovníci se snaží

---

<sup>43</sup>KELLER, Jan. *Nedomyšlená Společnost*. Vyd. 3. Brno: Doplněk, 1998. ISBN 80-85765-97-7. Str. 62.

<sup>44</sup>KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, ed. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. Str. 55.

*vzhledem ke svým osobním schopnostem (vzdělání, praxi), omezením (péči o malé děti) a preferencím získat co nejlépe placené místo. Zaměstnavatelé naproti tomu usilují o maximalizaci zisků zvyšováním produktivity a minimalizaci nákladů.“*<sup>45</sup>

Ovšem ženy si vzhledem ke svým schopnostem volí práce, které pro ně znamenají nižší investice. V souvislosti s tímto dochází ke genderové segregaci trhu práce, kdy si ženy volí pracovní odvětví, které jsou málo placené.

Pokud ženy dosahují nízkého lidského kapitálu, bývají pro zaměstnavatele méně atraktivní, což souvisí s teoriemi založených na Beckerové diskriminaci na trhu práce. Sem řadíme tzv. statickou diskriminaci podle které, zaměstnavatelé přidělují jiná místa mužům a jiná ženám v závislosti na pracovních charakteristikách, které u nich předpokládají dle skupin, do kterých jsou řazeny. Tyto skupiny mohou představovat právě rozdělní z hlediska pohlaví.

### **2.1.2. Institucionální teorie**

Do této teorie řadíme teorii segmentaci trhu neboli duální trh. Tato teorie předpokládá rozdělení trhu na primární a sekundární sektor. V primárním sektoru pozorujeme stabilitu, lepší mzdu a karierní postup, kdežto v sekundárním sektoru nestabilitu, nízké mzdy a absenci karierního postupu. Právě v sekundárním sektoru můžeme pozorovat vysokou koncentraci žen a mladých lidí.

### **2.1.3. Feministická teorie**

Tato teorie se snaží pracovat s faktory, které jsou i mimo pracovní trh. Jako důvody rozdílného odměňování žen vidí v patriarchátu a podřízené pozici ženy ve společnosti.

Americká psychologka Sandra Bémová svými pracemi o genderové problematice významně přispěla k získání rovných příležitostí pro ženy v USA. Navrhla teorii gender schématu, která se zaměřuje na využití genderu jako způsobu organizování informací. Byla toho názoru, že ačkoliv jsou zde určité koncepty a vzorce chování, které konkrétní kultura spojuje s rolí muže a ženy a které si dítě osvojuje, se dítě rovněž učí vnímat a organizovat rozmanité druhy informací

---

<sup>45</sup> *Genderová (ne)rovnost ve sféře práce* [online]. Praha, 2006 [cit. 2021-11-10]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/7311>. Diplomová práce. Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Str. 25.



prostřednictvím gender schématu. Toto schéma představuje duševní strukturu, která umožňuje jedinci organizovat jeho percepční a pojmový svět do kategorií rozlišených podle pohlaví. Výchozí tezí pro tuto teorii byla skutečnost, že pohlavně identifikovaní jedinci využívají toto schéma více než jedinci, kteří se pohlavně neidentifikovali. Podstatné bylo, zda se jedinec identifikoval více v maskulinních nebo femininních rysech. V případě, že se jedinec definoval jak femininními, tak i maskulinními rysy, byl označen jako androgynní (oboupohlavní). Na základě studií se ukázalo, že identifikovaní jedinci vykazovali chování typické spíše pro své pohlaví, kdežto androgynní jedinci vykazovali jak femininní pečovatelské sklony, tak maskulinní nezávislost.<sup>46</sup>

#### **2.1.4. Genderová teorie**

Stejně jako u feministické teorie i tato teorie se zaměřuje na faktory mimo trh práce. Snaží se soustředit na vliv obecných nerovností a na vliv dělby práce v domácnosti, péči o děti a genderové stereotypy. Upozorňují např. na to, že ačkoliv si žena zvolí nemít děti stále to pro ni neznamena lepší postavení na trhu, což ukazuje, že schopnost ženy rodit děti není příčinou nerovnosti. Tyto nerovnosti můžeme měřit pomocí genderového rozdílu v odměňování.

## **2.2. Právní úprava rovného postavení žen a mužů v zaměstnání**

Rovnost jako takovou lidem zajišťuje Listina základních práv a svobod, která říká, že: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“<sup>47</sup>, což tvoří ústavní základy pro rovnost mezi ženami a muži.

V rámci pracovní sféry je zde stěžejním právním předpisem zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ten se přímo vyjadřuje k povinnosti zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení vůči všem zaměstnancům a zákazu diskriminace, kde konkrétně zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví.

---

<sup>46</sup> ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3. Str. 476.

<sup>47</sup> ČESKO. Čl. 1 usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 10. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#cl1>

Ačkoliv zde existuje příslušná právní úprava, stále to nezaručuje jednoznačnou rovnost a i přesto, že je zde garance rovných příležitostí zákony, nezaručuje to garantování rovných podmínek.<sup>48</sup>

Dalším důležitým prvním předpisem, který tuto oblast do jisté míry zaštituje je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). „*Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace.*“<sup>49</sup>

Do tohoto právního rámce můžeme dále zařadit zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se věnuje státní politice zaměstnanosti, která zahrnuje opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a dále také zakazuje při uplatňování práva nezaměstnání jakoukoli diskriminaci.<sup>50</sup>

Z hlediska tématu této bakalářské práce zde také můžeme uplatnit zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví ve služebním poměru.<sup>51</sup>

Z historického pohledu zde došlo k významnému posunu v právní úpravě z hlediska ochranného zákonodárství. Jedním z vlivů, který se na těchto změnách podílel je vstup České republiky do Evropské unie. Evropské právo se problematikou genderu a pracovního trhu také zabývá, čímž vyvstala nutnost určitá ustanovení transponovat do našeho vnitrostátního práva. Ochranné zákonodárství se proto v posledních letech omezuje pouze na ochranu žen

---

<sup>48</sup> KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, ed. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. Str. 52.

<sup>49</sup> ČESKO. § 1 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) - znění od 1. 1. 2018. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198#p1-1>

<sup>50</sup> ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 12. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

<sup>51</sup> ČESKO. § 77 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 12. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361#p77-2>

spojenou pouze s biologickou odlišností.<sup>52</sup> Dnes se omezení zaměstnávání žen vztahuje pouze na těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce porodu. Dále došlo ke změně legislativy ve smyslu odbourání mateřské role, jelikož dříve měly ženy zakázáno vykonávat takovou práci, která škodí jejich mateřskému poslání. V současnosti se toto ohrožení vztahuje pouze na jejich mateřství, což má pozitivní vliv na jejich mužské protějšky, jelikož je jim tím umožněno jít na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

### 2.3. Výběr a přijímání uchazečů z pohledu genderu

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, právní rámec zabezpečuje, že výběr a přijímání do zaměstnání by měl být založen na rovnosti bez diskriminace. Otázkou je, zda v praxi nedochází k porušování těchto zákonem zaručených práv a zda vůči uchazečům nedochází k diskriminaci z hlediska pohlaví. Výchozím konceptem by zde měly být rovné příležitosti žen a mužů.

Samotný proces přijímání pracovníků můžeme definovat jako: „*personální činnost, která zahrnuje jak výměnu informací mezi uchazečem a podnikem, tak i - v návaznosti na výsledky provedeného výběru - splnění potřebných právních, administrativních dalších náležitostí přijetí nového zaměstnance do podniku*“<sup>53</sup>

Výběr a přijímání pracovníků, představují aktivity, které probíhají na poli podniku od chvíle setkání zaměstnavatele a uchazeče a končí buď v pozitivním smyslu přijetím, nebo v negativním smyslu odmítnutím. V rámci výběru je nutné porovnat osobní kapitál uchazeče, tím je myšleno schopnosti, dovednosti a předpoklady s požadavky na výkon práce. Výběr a přijímání jsou parketou personálního útvaru a odpovídajících řídicích pracovníků, kteří si v rámci podniku rozdělí činnosti s tím spojené.<sup>54</sup>

Pokud hovoříme o rovných příležitostech pro ženy a muže v rámci pracovní sféry, je nutno také zajistit rovnost během výběrové a přijímacího procesu. Proto je třeba,

---

<sup>52</sup> BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

<sup>53</sup> BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 80-7175-010-7. Str. 89.

<sup>54</sup> BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 80-7175-010-7. Str. 89.

aby tento proces, který podnik využívá byl jednotný a měl přesně dané a sjednocené postupy a činnosti. Důležitou zásadou, která je třeba také dodržovat je pohlížení na uchazeče, které by mělo být rovné a nikdo by neměl být nikým zvýhodňován.

Zpravidla by obsahem tohoto procesu mělo být provedení úvodního (orientačního) rozhovoru s uchazečem, shromáždění informací o uchazeči a jejich následná analýza, ověření profesních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů uchazeče, uskutečnění přijímacího rozhovoru, celkové vyhodnocení a rozhodnutí o přijetí či nepřijetí a následné uzavření pracovní smlouvy.<sup>55</sup>

Tento proces může být ovlivněn zejména stereotypy, které se stále objevují v naší společnosti. V takovémto případě je pohled zaměstnavatelů často zkreslený a neobjektivní. Díky těmto stereotypům jsou ženy často podceňovány co do fyzické aktivity tak i z hlediska intelektuálních a dovednostních dispozic, a to se následně odráží i v samotném přijímacím řízení, kdy si vedoucí pracovníci vybírají uchazeče z hlediska těchto předpokladů a stereotypů vhodnější.

Pokud se v současnosti podíváme na nabídky práce zjistíme, že spousta inzerátů nejsou genderově neutrální. Jako příklad můžeme uvést např. nabídku na pozici asistentky, kdy už nám zaměstnavatel dává najevo, že má čistě zájem jen o uchazečky ženského pohlaví, ačkoliv není nikde napsáno, že muži nejsou dobří asistenti a tuto práci by zvládali stejně dobře jako ženy.

Policie České republiky se snaží získávat své budoucí příslušníky prostřednictvím nábory. Tyto náborů jsou uskutečňovány za účelem získání odborně a profesně vhodných pracovníků na konkrétní pracovní pozici v potřebném čase.<sup>56</sup> Uchazeči musí splňovat zákonem dané podmínky, aby se vůbec mohli účastnit přijímacího řízení. Tyto podmínky jsou stanoveny v § 13 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

---

<sup>55</sup>BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 80-7175-010-7. Str. 89.

<sup>56</sup>BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 80-7175-010-7. Str. 85.

Pokud uchazeč splňuje tyto podmínky a doručí písemnou žádost o přijetí je policií zahájeno s tímto uchazečem přijímací řízení. Doba trvání se odhaduje zhruba na 3 měsíce, kdy je uchazeč povinen prokázat svou zdravotní, osobnostní a fyzickou způsobilost prostřednictvím zdravotní prohlídky, podstoupením psychologického vyšetření a fyzickými testy. Dále je uskutečněn osobní pohovor mezi personalistou policie a uchazečem.<sup>57</sup>

Z hlediska srovnání napříč bezpečnostními sbory je jednotným prvkem provedení testů fyzické zdatnosti, ovšem kritéria pro přijetí se mohou lišit. Hasičský záchranný sbor České republiky při provádění těchto testů rozděluje své uchazeče na základě věku a pohlaví. Pro tyto kategorie jsou poté stanoveny bodová minima, která jsou potřebná pro splnění testů. Je tedy zřejmé, že na ženy jsou do určité míry kladeny menší nároky. Samozřejmě na snížení nároků je možno se i dívat z hlediska věku. Obdobný princip je využíván i při přijímacím řízení k Celní správě České republiky. Policie ČR také využívá systém tabulek pro posouzení fyzických schopností. Podstatným rozdílem zde ale je nerozlišování pohlaví či věku. V tomto případě musí muži i ženy splnit stejné podmínky. Jedinou výjimkou jsou kliky, kdy je ženám umožněno provádět dámské kliky namísto klasických kliků. Do tohoto srovnání jsem zahrнула i Armádu České republiky, která představuje ozbrojené síly České republiky, kde jsou fyzické testy také diferenciovány na základě věku a pohlaví a opět dochází ke snížení požadavků vůči ženám.

#### **2.4. Odměňování žen a mužů**

Zákoník práce stanovuje, že za výkon práce náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody.<sup>58</sup> Výše platu či mzdy by měla být pro pracovníky, kteří vykonávají stejný druh práce stejná, ovšem už v dřívějších dobách je možné pozorovat platové rozdíly, které přetrvávají i do dnes.

Rozdíly v odměňování jsou velice komplexní záležitostí a jdou napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Výše příjmů je proměnlivou veličinou v závislosti s věkovou kategorií. Během 30. roku

---

<sup>57</sup> Průběh přijímacího řízení. *Policie.cz* [online]. Policie ČR, 2021 [cit. 2021-11-18]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>

<sup>58</sup> ČESKO. § 109 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 1. 1. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p109-1>

věku se rozdíl mezi ženami a muži zvyšuje a po 40. roku opět snižuje. Tyto rozdíly poté lze pozorovat i po 60. roku věku, kdy ženy už často bývají v důchodu, ke kterému si pouze doplňkově něco vydělávají.<sup>59</sup>

Proč k těmto rozdílům dochází si řada autorů vysvětluje různě. Většina z nich se ale shoduje na tom, že příčinami jsou předsudky a diskriminace vůči ženám. Zaměstnavatelé se na ženy dívají jako na méně kompetentní než muži, především pak v typicky mužských zaměstnáních. Ženy se v takovýchto případech potýkají s tlakem společnosti, což jim zpomaluje vstup na pracovní trh, řídicí pozice a z politického hlediska i na mocenská vládní místa.<sup>60</sup>

Za další důvod pro tuto propast můžeme označit druh práce, jež muži a ženy vykonávají. Je nutno podotknout, že zaměstnání s větším podílem mužů a zaměstnání s větším podílem žen, se od sebe liší z hlediska přípravy nebo osobního vkladu. Důležitou roli zde hraje i rizikovost daného druhu práce, obecně lze říct, že mužské práce jsou daleko rizikovější než ty vykonávané ženami. S tímto poznatkem vyvstává otázka, zda si ženy nevolí méně prestižní a lépe placená zaměstnání na úkor bezpečnějšího pracovního prostředí.<sup>61</sup> Je zde i vliv aspektu rodičovství, jelikož mnoha zaměstnankyň, které očekávají příchod potomka si pro sebe zvolí nerizikovou práci, popř. pokud vykonávají takový druh práce a chtějí založit rodinu nezbyvá jim nic jiného než se přeorientovat na jiný méně nebezpečný druh práce. Samozřejmě toto tvrzení nemusí vždy absolutně platit.

Z hlediska mezinárodního srovnání Evropské unie můžeme říct, že ženy vydělávají o poznání méně než muži. Tento jev se vyskytuje ve všech zemích u všech skupin povolání a má za následek negativní působení na pracovní proces a na investice do udržení kvalifikace a rozvoje schopností a dovedností ženy.<sup>62</sup> Odměňování má tedy velký vliv na budoucí vývoj jedince v pracovní sféře.

---

<sup>59</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. Str. 19.

<sup>60</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 349.

<sup>61</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 349-351.

<sup>62</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. Str.6.

Ačkoliv je vzdělanostní, věková i úvazková struktura mezi muži a ženami téměř shodná, existují zde procentuální rozdíly. Druhou stranou mince je fakt, že mužské manuální práce jsou obvykle lépe ohodnocené než relativně privilegované nemanuální ženské práce, což nám poukazuje na nerovnosti ve všech pracovních systémech a u všech kategorií pracujících žen z hlediska porovnání jejich průměrných příjmů.<sup>63</sup>

Tyto rozdíly a jejich příčiny můžeme také zhodnotit na základě dvou ekonomických pohledů. Prvním z nich je makroekonomické hledisko, které spatřuje nerovnosti jako výsledek.<sup>64</sup>

- Rozdílných kariér a feminizací určitých povolání
- Skleněného stropu – bariéry, které brání, aby ženy byly povýšeny na vysoké pozice, což obecně vede k jejich nízkému počtu v této kategorii
- Předpokládá, které znehodnocují kvalifikaci ženy
- Absence bezpečnostních nástrojů na národní úrovni, jejíž cílem by bylo vyrovnat negativní dopady předpokládá a kulturních vlivů, které by sloužily jako účinný vymáhací aparát pro oblast rovnoprávnosti pro ženy a muže v oblasti zaměstnávání.

Druhé hledisko je mikroekonomické, které vnímá příčiny z podnikového aspektu. Problém je spatřován např. v prémieových tabulkách, kde se ženy nacházejí na nižších úrovních, v kariérním růstu, který je pro ženy mnohem pomalejší, v nižší hodnotě, která je ženské práci přiřazována.<sup>65</sup>

Pokud se zaměříme konkrétně na Českou republiku její gender gap v roce 2018 činil 20,1 %, kdy se jednalo o třetí nejhorší výsledek po Německu a Estonsku. Co se týče věkového hlediska se v České republice objevují platové rozdíly z hlediska pohlaví zejména ve věkové kategorii 35-39 let, kde gender pay gap činí 32 %.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, ed. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. Str. 53.

<sup>64</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. Str. 6-7.

<sup>65</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. Str. 7.

<sup>66</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády České republiky, 2021 [cit. 2021-11-12]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf). Str. 29.

I v těchto případech je tento jev odůvodněn přetrvávajícími genderovými stereotypy spolu s aspekty rodičovství. Jako další důvod je uvedena segregace trhu práce, které se později budeme ještě blíže věnovat. U těchto příčin je možno pozorovat dvě úrovně. První z nich je zaměstnavatelská úroveň, která vnímá jako nedostatky netransparentnost a nedostatečnou nabídku flexibilních forem práce a zkrácených úvazků. Druhou je individuální rovina, která pojednává o nedostatečném sebevědomí při vyjednávání platu a mzdy nebo také o nízké informovanosti a motivaci z hlediska řešení diskriminace v odměňování.<sup>67</sup>

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 se věnuje i netransparentnosti odměňování. Z hlediska unijního pohledu je třeba zavádět opatření, která podporují transparentnost v této oblasti, zejména pak upravit právní rámec tak, aby bylo umožněno jednotlivci si vyžádat informace o úrovni platů, pravidelně podávat zprávy o odměňování na podnikové úrovni, realizovat audity ohledně rovného odměňování. Pokud zůstaneme ještě na půdě Evropské unie, je dobré taky zmínit, že Evropský výbor pro sociální práva, ve svém rozhodnutí z roku 2020, shledal že z hlediska nedostatečné transparentnosti v praxi a srovnání pracovních míst v privátním sektoru nedošlo k zaznamenanému pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů z hlediska rovného odměňování a nedosažení vyrovnané účasti žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.<sup>68</sup>

Jako pozitivní jev lze vnímat prosazování růstu platů ve feminizovaných odvětvích práce, jako je např. zdravotnictví a školství.<sup>69</sup>

Odměňování v rámci Policie ČR se uskutečňuje pomocí platový tabulek na základě dané tarifní třídy a tarifního stupně. Právní úpravou pro tuto problematiku je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Příjem policistů a policistek má několik složek, který je tvořen základním tarifem, příplatkem za vedení, příplatkem za službu v zahraničí, zvláštním příplatkem,

---

<sup>67</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády České republiky, 2021 [cit. 2021-11-12]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf). Str. 29.

<sup>68</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády České republiky, 2021 [cit. 2021-11-12]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf). Str. 29.

<sup>69</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády České republiky, 2021 [cit. 2021-11-12]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf). Str. 29.



příplatkem za službu o svátek, osobním příplatkem, odměnu, služebním příjmem za službu přesčas a stabilizačním příplatkem.<sup>70</sup>

Příslušníkům a příslušnicím také náleží stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty.<sup>71</sup>

Platové ohodnocení se dále odvíjí od dosaženého vzdělání, získané služební hodnosti a doby trvání služebního poměru. Tyto aspekty proto mohou mít jiný vliv na služební dráhu policisty a služební dráhu policistky, jelikož u žen je zde nepopiratelné přerušení ve svém výkonu práce, pokud se rozhodnou pro založení rodiny. Samozřejmě zákonodárce na tuto oblast myslel a zákon umožňuje policistce být na mateřské dovolené stejně jako policistům na rodičovské dovolené.

Rovnost odměňování je zaručena příslušnou právní úpravou, ovšem stejně se bude vyplácet pouze základní tarif, který je dán platovými tabulkami a veškeré ostatní příplatky se odvíjí od dalších dílčích aspektů. Mezi ty můžeme zařadit vedoucí pozici, za kterou náleží příplatek, a proto se v následující kapitole zaměříme na to, zda jsou řídicí pozice spíše záležitostí mužů nebo žen.

## **2.5. Kariérní růst z pohledu genderu**

V pracovním procesu jsme se již podívali na jeho počátek, dále na odměňování a další oblast na kterou se zaměříme bude kariérní růst. Kariérní růst můžeme vnímat jako určitý posun mezi jednotlivými pozicemi ať po horizontální úrovni, tak i po vertikální úrovni. S posunem v podnikové kultuře můžeme očekávat i vyšší odměnu a získání širšího spektra pravomocí.

I do tohoto postupu vstupuje gender. Převládají názory, že do vysokých řídicích funkcí jsou dosazováni spíše muži než ženy, což může vést i k hypotéze, že ženy jsou placeny méně než jejich mužští kolegové.

Dále převládají tvrzení, že slabší kariérní postup u žen, je způsoben záležitostmi spojenými s mateřstvím a rodičovstvím, jelikož jsou často nuceny přerušit svojí pracovní kariéru a věnovat se péči o dítě. Vzhledem k tomu, že pro jejich

---

<sup>70</sup> ČESKO. § 113 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 14. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361#p113>

<sup>71</sup> ČESKO. § 112 odst. 3 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 18. 11. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361#p112-3>

partnerské protějšky často otázka přerušení pracovní kariéry, aby se mohli více věnovat rodinně a své partnerce, vůbec nevystává, je pro ně mnohem lehčí sladit rodinný a pracovní život.<sup>72</sup>

Lippa hovoří o možnosti řešení tohoto konfliktu, ve kterém se ženy ocitají, když si volí mezi požadavky mateřství a nároky zaměstnání. Řešení nabízí ve dvou kariérních drahách. První z nich je mateřský kariéra, kdy ženy během výchovy malých dětí dobrovolně sníží své kariérní cíle. Tento druh kariéry by ženám umožňoval větší časovou flexibilitu a více volného času na péči o dítě. Druhou kariéru vymezuje jako nemateřskou kariéru, která ženám umožňuje se plně věnovat své pracovní dráze.<sup>73</sup> Koncept mateřské kariéry se potýkal s vlnou kritiky a mnoha odpůrců zastávalo názor, že výchova dítěte není čistě záležitostí ženy a že by žena neměla z takovýchto důvodů omezit své vlastní ambice.

Kariérní růst nám může indikovat jako jednu z dalších nerovností na trhu práce. Ovšem tento problém není jednostranný, jelikož averzi vůči ženám na vedoucích pozicích můžeme vidět i také u žen samotných. Což znamená že tato zdrženlivost k vedoucím, které představují ženy, nejsou jen záležitostí mužů.<sup>74</sup>

Postup v pracovní kultuře je i do jisté míry ovlivněn předsudky a stereotypy, se kterými jsme se setkali zatím v každé oblasti této práce. Počet žen na vysokých výkonných pozicích je stále velmi nízký, ačkoliv disponují dovednostmi, které jsou pro tyto pozice důležité, stejně jako muži a i přesto, že ženy mají kolikrát lepší vzdělání než muži. Dalším z vysvětlení ve spojitosti s touto nerovností je absence kolektivní zkušenosti, jak si udržet vedoucí pozici, absence kontaktů a mentorů a v neposlední řadě již zmíněné společenské předsudky.<sup>75</sup>

Pokud se opět podíváme na srovnání mezi členskými státy EU zjistíme, že z hlediska statistických údajů bylo zjištěno, že za rok 2019 byl podíl žen na

---

<sup>72</sup> KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x. Str. 126.

<sup>73</sup> LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2. Str. 349-351. Str. 347-348.

<sup>74</sup> KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, ed. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999. Str. 54.

<sup>75</sup> MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. Str.7.

vedoucích pozicích 27 % a v žádném z členských států evropské unie tento podíl nedosahuje 50 %.<sup>76</sup>

V rámci Policie ČR již bylo zmíněno, že za výkon řídicí pozice náleží příplatek. Tento příplatek a jeho výše se odvíjí od typu pracovní pozice. Jak jsme již zjistili, vedoucí pozice nejsou příliš záležitostí zaměstnankyň ženského pohlaví, proto se i zde dá předpokládat, že ani policistky nemají významný podíl na vedoucí pozici. Pracovní růst policistek může být podmíněn mateřstvím a rodinným životem. Můžeme se setkat s názory, že ženy pracující u Policie ČR by si s ohledem na jejich děti měly najít jinou práci, která není tak riziková. Dále se zde může objevit překážka v návratu do práce z hlediska výkonnosti, kdy se žena po porodu může potýkat se zdravotními problémy nebo i případným oslabením fyzické kondice. V takovýchto případech proto může dojít k tomu, že se žena zcela přeorientuje na jiné zaměstnání nebo se vrátí k policii, ovšem na jinou pracovní pozici, která může být lépe či hůře placená, ale bude pro ni vhodnější ze zdravotního a psychického hlediska.

## **2.6. Zaměstnanost z hlediska genderu**

Větší míra nezaměstnanosti převládá u žen, to může být způsobeno různými faktory, které jsme se snažili v předchozích kapitolách popsat. Je zřejmé, že hlavním důvodem budou opět mateřské a rodinné záležitosti, které vedou k vyčlenění ženy z pracovního trhu. Tyto tvrzení můžeme opřít i o statistické údaje, kdy v roce 2019 byla v průměru míra zaměstnanosti mužů vyšší než míra zaměstnanosti žen. Ovšem je nutné sledovat, že tato proměnná se mění v závislosti na počtu dětí v rodině. U bezdětných žen byla míra zaměstnanosti 75,9 % a u mužů 85,0 %. U osob s jedním dítětem byla míra zaměstnanosti 72,1 % u žen a u mužů 94,7 %. V případě dvou dětí, se míra zaměstnanosti ještě zvýšila, u žen na 76,4 % a u mužů na 97,0 %. U třech a více dětí se naopak míra zaměstnanosti u žen snížila na 61,4 % a u mužů zvýšila na 93,1 %.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Život žen a mužů v Evropě - statistický obraz. Czso.cz [online]. Eurostat ve spolupráci s národními statistickými úřady členských států EU, 2020 [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/cz/app\\_estat/zeny\\_muzi\\_2020/CZ\\_CS\\_womenmen\\_core\\_1\\_2020\\_v1.1/index.html?lang=cs](https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muzi_2020/CZ_CS_womenmen_core_1_2020_v1.1/index.html?lang=cs)

<sup>77</sup> Život žen a mužů v Evropě - statistický obraz. Czso.cz [online]. Eurostat ve spolupráci s národními statistickými úřady členských států EU, 2020 [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/cz/app\\_estat/zeny\\_muzi\\_2020/CZ\\_CS\\_womenmen\\_core\\_1\\_2020\\_v1.1/index.html?lang=cs](https://www.czso.cz/staticke/cz/app_estat/zeny_muzi_2020/CZ_CS_womenmen_core_1_2020_v1.1/index.html?lang=cs)

Důležitým jevem v rámci zaměstnanosti také činí genderová segregace trhu práce.

### 2.6.1. Segregace práce

*„Genderová segregace na trhu práce je organizačním procesem, kterému musíme porozumět, a vědci a vědkyně se o to snaží již od 70. let 20. století.“<sup>78</sup>*

Představuje velmi komplexní problematiku, jejíž příčiny je velmi obtížné vysvětlit, neboť jsou velmi různorodé a navzájem propojené. Je tedy zřejmé, že tento stav je jednou z přímých příčin mzdových nerovností mezi muži a ženami a neexistuje pro ni pouze jedno vysvětlení.<sup>79</sup>

Někdo by mohl namítat, že tento problém je opět spojen se stereotypy, které např. vymezují ty práce, které jsou čistě ženskou záležitostí a ty práce, které by měly být výhradně v rukou mužů. Další oblast, která je ovlivněna společenským pohledem je mateřství a rodičovství, kdy převládá názor, že toto období leží zejména na bedrech žen. Ovšem ani tyto tvrzení nejsou obecně platné. Na základě některých výzkumů bylo zjištěno že, mateřská role a ženská zodpovědnost za péči o dítě nemá žádný podstatný přímý vliv na segregaci zaměstnání. Argumentem je i to, že bezdětné ženy, stejně jako matky, můžeme také najít v pracích, které představují typicky ženské zaměstnání a překážkou v jejich pracovním uplatnění není mateřství, ale obecně fakt, že jsou ženy.<sup>80</sup>

Lze tedy konstatovat, že pro ženy je daleko obtížnější vstupovat do mužských povolání než pro muže do těch ženských. S tím přichází i názory, že pokud se podaří většímu množství žen pronikat do typicky mužských zaměstnání, začne se na ně pohlížet jako méně obtížné práce, čímž mohou ztratit i na své prestiži. Společnost toto bohužel nepřisoudí možné genderové transformaci trhu, kdy jsou příležitosti a množství pro všechny stejné bez ohledu na určitou diskriminaci z hlediska pohlaví.

V rámci studií segregace práce, bylo dále zjištěno, že ženy se spíše uchylují k pracím na částečný úvazek. V tomto případě by se dalo hovořit o vlivu mateřské

---

<sup>78</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. Str. 31.

<sup>79</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. Str. 31.

<sup>80</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. Str. 34.

role, jelikož ženy potřebují mít více volného času na péči o dítě, ale zároveň potřebují být alespoň z části ekonomicky aktivní, aby zajistili potřeby dítěte i domácnosti.

Mezi další důsledky genderové segregace můžeme uvést podhodnocené ženské práce, mzdové nerovnosti a rozdíly v kvalitě práce a pracovních podmínkách.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1. Str. 35.

### 3. Policie České republiky

Tématem této kapitoly je Policie České republiky, která se bude zaměřovat na obecný význam policie a dále na genderovou problematiku v této organizaci. Okrajově se tato kapitola zmiňuje i o pozici ženy v rámci tohoto uskupení z hlediska historie a současného stavu.

Je upravena zákonem č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, který ji vymezuje jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor, který je zde pro veřejnost a občany a jehož úkolem je chránit bezpečnost osob, majetku a veřejný pořádek. Dále je povinna plnit úkoly vyplývající z trestního řádu a úkoly, které se odehrávají na poli vnitřního pořádku a bezpečnosti.<sup>82</sup>

Organizační struktura je tvořena policejním prezidiem, v jehož čele stojí policejní prezident, útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary řízené v rámci krajského ředitelství. Policie ČR je ve vztahu podřízenosti s ministerstvem vnitra a policejní prezident je odpovědný za činnost policie ministrovi vnitra.<sup>83</sup>

Jedná se tedy o organizaci, která byla zřízena státem zejména pro zajištění veřejného pořádku a vnitřní bezpečnosti. Role policie je bezpochyby nezastupitelná a sehrává důležitý prvek v rámci bezpečnostního systému České republiky. Pracovat jako příslušník policie sebou samozřejmě přináší určitou prestiž a společností by tito lidé měli být vnímáni pozitivně, jelikož jsou zde zejména pro jejich ochranu. Být ve služebním poměru znamená velký závazek pro každého příslušníka, jelikož se musí jednat o velmi kvalifikované a fyzicky i psychicky zdatné jedince. Práce u policie sebou nese i velkou časovou zátěž a rizikovost. Proto panují ve společnosti názory, že ne každý je schopen takto náročné zaměstnání zvládnout, s čímž se pojí i názory ohledně práce ženy u policie. Tyto předsudky zde vyplývají zejména z časové náročnosti, fyzické zátěže a nebezpečnosti, které sebou práce u policie přináší.

---

<sup>82</sup> ČESKO. § 1 a § 2 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky - znění od 1. 1. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

<sup>83</sup> ČESKO. § 5 a § 6 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky - znění od 1. 1. 2022. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

V této souvislosti si můžeme klást otázku, jaký by vlastně měl být ideální policista. Jakých kvalit by měl dosahovat a zda jsou zde i požadavky z hlediska pohlaví. Profil ideálního policisty by měl obsahovat dodržování zákonů, zejména jejich zastávání a prosazování, spravedlivý a individuální přístup ke každému občanovi a dále z oblasti vzdělávání chuť prohlubovat svoje znalosti a zlepšovat svoji odbornou kvalifikaci.<sup>84</sup> Samozřejmě se jedná pouze o jakousi představu toho, jak by zhruba měla společnost policistu vnímat a co od něj očekávat. Nejedná se o žádné absolutně platné tvrzení. Čeho by však každý policista měl dbát při výkonu své služby je Etický kodex Policie České republiky.

### 3.1. Vymezení policejní subkultury

Subkulturu lze definovat jako: „*minoritní společenství lidí, spjatých určitým sociálním postavením, určitou hierarchií hodnot, norem a pravidel, určitým očekáváním, pojetím cti a také sebepojetím a sebehodnocením.*“<sup>85</sup> Každé takovéto skupinové uskupení má své specifické vzorce chování a jednání, které jsou pro danou subkulturu typické a které jsou v sociálním kontextu vnímány negativně nebo pozitivně.

V případě Policie ČR se jedná o profesní subkulturu, která se také vymezuje svými specifickými rysy, které jí činí onou subkulturou. Prvním rysem je homogenita, která představuje sepejetí sociální skupiny na základě jednotlivých sociálních rolí, sociálního statutu, úzkosti pracovních vztahů, očekávání ze strany veřejnosti a vysoké náročnosti a rizikovosti policejní profese. Tento prvek přináší policii určitou míru izolovanosti od okolního světa, která může vést až k výlučnosti sociální skupiny, kdy se jednotlivé vztahy a skupinové zásady ještě více prohlubují. Policisté tak mají tendenci věřit spíše jeden druhému, než jiným skupinám a pokud by se přestali ztotožňovat se svou skupinou často by tím vyloučili sami sebe.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Povolání policista - Policie České republiky. *Úvodní strana - Policie České republiky* [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 18.11.2021]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/povolani-policista.aspx>

<sup>85</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 189.

<sup>86</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 189-190.

Další specifičností je vojenský charakter, kterým subkultura policie disponuje. Jedná se o organizaci vojenského typu, která je velice striktně hodnostně a funkčně hierarchizovaná. Ačkoliv se tato vlastnost může zdát jako zajímavá, veřejností je spíše vnímána značná míra dominance s represivními aspekty. Proto u policie přetrvává pocit mocenského aspektu nad kooperativním či přímo pomáhajícím.<sup>87</sup>

Dále policie představuje skupinu, která je výrazně maskulinní. Přestože je zde ženský prvek zastoupen a v každém roce ženské zastoupení stoupá, stále je policejní profese vnímána spíš jako záležitost mužů než žen. Ženám bývají často přiřazovány takové pozice, které jsou pro ženský prvek vhodnější a ani v rámci spolupráce s opačným pohlavím jim vždy nemusí být umožněn plnohodnotný výkon. Ženy v mužích mohou probouzet pečovatelské až ochránářské sklony, a to může mít negativní následky na případný zákrok. V horším případě přítomnost ženy na pracovišti vzbuzuje v mužích potřebu ukázat, „kdo je tady pán“ a upevnit si tak svou pozici.<sup>88</sup>

Mezi další vlastnosti, které nám vymezují policejní subkulturu, patří aspekty policejní činnosti. Jelikož práce policistů z velké části znamená setkávat se s nepříznivými situacemi, které mohou vést ke stresu. Policista je v rámci své každodenní činnosti nucen řešit nespočet dilemat, která nemusí vždy jednoznačně znamenat rozhodnout mezi dobrem a zlem, ale může jít i o konflikt dvou právních norem nebo konflikt práva a morálky, který představuje velice frustrující situaci. Policistovi proto hrozí často profesní i osobní frustrace, která může pramenit z opakovaných pocitů bezvýslednosti a zároveň nedocenění vlastní práce. V těžkých případech můžeme hovořit i o syndromu vyhoření, jelikož podmínky pro jeho spuštění jsou v případě policejní profese velmi intenzivní.<sup>89</sup>

Policista se z velké části nachází v deviantním prostředí, které má schopnost ovlivňovat jeho profesní i osobní bezúhonnost. Zejména se jedná o situace, které

---

<sup>87</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 190.

<sup>88</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 190.

<sup>89</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 190-192.



mohou vést např. k neoprávněným výhodám, zneužívání pravomocí a dalším často protiprávním aktivitám.<sup>90</sup>

Dalším významným rysem je značná míra autonomie, kterou policista ve svém rozhodování a jednání má. To vychází z jeho pravomocí, kdy je oprávněn použít donucovací prostředky, které mohou být v krajních případech až smrtící. Jak jsme si již o pár řádků dříve řekli policista se potýká každý den s různými neočekávanými situacemi, které ho často nutí k vlastnímu úsudku na základě jeho osobní vyzrállosti, kvalifikace či předchozích zkušeností. V takovýchto případech musí činit rozhodnutí, které nemusí být vždy vnímány jako správné. S tím souvisí další aspekt, který je ve velké míře všude přítomný. Kontrola ze strany veřejnosti, která velmi často má tendence posuzovat a hodnotit jednání a chování policisty. Hodnocení jednotlivce ovšem bývá obvykle vztáhnuto na většinu, čímž se vytváří nejen charakteristika sboru jako celku, ale i charakteristika fungování státu a celého politického systému, kde policie představuje hlavně politický aparát a nikoli pomoc veřejnosti.<sup>91</sup>

S vývojem jiných oblastí došlo i zde k vývoji, který značně podmínky policejní subkultury proměnil. V současnosti se tyto subkulturní zásady určitými faktory oslabují. Dnes je policie zastoupena různými sociálními skupinami např. z řad menšin, žen a osob s vysokoškolským vzděláním. Tito jedinci představují činitele, kteří ovlivňují policejní prostředí na základě jejich kultury a hodnot z prostředí, z kterého pochází.<sup>92</sup>

### **3.1.1. Negativní znaky policejní subkultury**

Vzhledem k tomu, že policejní subkultura je uskupení s velice specifickými prvky a extrémním charakterem dominantní kultury, může být charakterizována i negativními znaky. Prvním z nich je cynismus, který se projevuje v mezilidských vztazích policie. Policista má tak tendenci pohlížet na každého občana s určitou mírou podezíravosti. Každý jedinec tedy představuje potencionální problém a zejména pak ti, kteří se podobají určitému typu. To může v policejní subkultuře

---

<sup>90</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 191.

<sup>91</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 191.

<sup>92</sup> LUKNIČ, S. Arnold. *Etika v činnosti policajta*. Bratislava. Vydavatelství a nakladatelství Akadémia Policajného zboru SR, 1999. ISBN 80-8054-114-0. Str. 25.

vytvářet stereotypní myšlení, které může u policisty vyústit v závěry, že jsou všichni lidé ubozí, zkorumpovaní a nebezpeční.<sup>93</sup>

Druhým znakem je použití síly a donucovacích prostředků. Tento institut by měl být využit pouze ve výjimečných případech, a nikoliv používán při jakékoli interakci s občanem. Problém nastává v okamžiku, kdy jej policista používá nadměru a často i v neoprávněných případech, kdy se často jedná spíš o ohrožení autority než ohrožení fyzické. Policista tak může nabýt dojmu, že každý rozumí „zákonu obušku“, který není sociálně ani ekonomicky omezen a představuje tak jeden z nejúčinnějších nástrojů, jak udržet občany v poslušnosti.<sup>94</sup>

Posledním znakem, kterým se budeme zabývat je dojem oběti, za kterou se sami policisté mohou považovat. Za důvod je považováno nepochopení a pohrdání veřejností či nízký plat. Tento společenský pohled dává policistům pocit, že se od většiny liší ba dokonce vzdalují a tím odůvodňují zavedení odlišných pravidel od ostatních.<sup>95</sup>

### **3.2. Etický kodex Policie České republiky**

Tento dokument představuje normy vycházející z morálního a etického hlediska, které by se jak v rámci interakce policie se společností, tak i ve vnitřní struktuře organizace měly dodržovat. Nejedná se o žádné zákonné normy, ovšem i tyto pravidla můžeme brát jako zavedené standardy či očekávání z hlediska chování policejních příslušníků a příslušnic.

Tento kodex byl vydán na základě rozkazu policejního prezidenta č. 1/2005, kterým se vydává „Etický kodex České republiky“. Jeho následnou novelizaci najdeme v rozkazu policejního prezidenta č. 154/2011, o profesní etice Policie České republiky, kde Etický kodex Policie České republiky tvoří přílohu č.1.

Než si představíme tento kodex blíže podíváme se na to, proč je vůbec potřeba etických kodexů. Hlavním důvodem vytvoření je zajištění vzájemného souladu

---

<sup>93</sup> LUKNIČ, S. Arnold. *Etika v činnosti policajta*. Bratislava. Vydavateľství a nakladateľství Akadémia Policajného zboru SR, 1999. ISBN 80-8054-114-0. Str. 24.

<sup>94</sup> LUKNIČ, S. Arnold. *Etika v činnosti policajta*. Bratislava. Vydavateľství a nakladateľství Akadémia Policajného zboru SR, 1999. ISBN 80-8054-114-0. Str. 24.

<sup>95</sup> LUKNIČ, S. Arnold. *Etika v činnosti policajta*. Bratislava. Vydavateľství a nakladateľství Akadémia Policajného zboru SR, 1999. ISBN 80-8054-114-0. Str. 24.

zájmů, kterými se daná profesní skupina vyznačuje, se zájmy individuálními, a zejména pak, aby kolektivní zájmy byly nadřazené těm soukromým.<sup>96</sup>

Etické kodexy jsou založeny na usměrňování profesního chování a zacházení ve jménu „obecného dobra“, u policejních příslušníků je tím myšleno zajištění bezpečnosti osob, majetku a veřejného pořádku.<sup>97</sup> Tím jsme si vysvětlili hlavní motivy pro vytvoření etických kodexů a dále se podíváme na samotný vznik našeho českého etického kodexu v rámci policie.

Vytvoření Etického kodexu Policie ČR má také svůj průběžný vývoj. Nejprve muselo dojít k vývoji na zahraničním poli, zejména pak na evropské půdě, aby mohly být přijaty následné změny na našem území. Pokud se budeme bavit o určitém milníku, který znamenal prvotní impuls pro policejní činnost, jedná se o rezoluci Rady Evropy č. 960/1979, jejíž obsahem je 8 bodů a Deklarace o Policii, kterou tvoří tři dílčí části. Další důležitý milník představovalo vydání tzv. Evropské kodexu policejní etiky. Tento dokument byl vydán v roce 2001 a měl doporučující charakter ze strany Výboru ministrů rady Evropy pro členské státy. Tento etický kodex jistě představoval největší podporu pro vytvoření našeho českého etického kodexu a můžeme pozorovat i určitou míru transformace z evropské verze do naší.<sup>98</sup>

Důležitou oblastí Etického kodexu Policie ČR pro genderovou problematiku představují zejména zásady týkající se vyloučení všech projevů diskriminace. Policista či policistka by měli naprosto respektovat osobnost občana a nečinit vůči němu žádné formy diskriminace z hlediska národnosti, náboženství, politických a filozofických názorů, pohlaví, věku, sociálního původu a dalších okolností.<sup>99</sup> Etický kodex tedy upravuje vztahy mezi příslušníky policie a veřejností, jež mají navést policisty v chování vůči občanům. Toto chování musí být v souladu s mravními, morálními a etickými hodnotami. Cílem je zajistit reprezentativní vystupování vůči veřejnosti a tím i posílení její důvěry v Policii ČR.

---

<sup>96</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 203.

<sup>97</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 203.

<sup>98</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3. Str. 207-208.

<sup>99</sup> DUFKOVÁ, Ivana a Jiří ZLÁMAL. *Police a profesní etika se zaměřením na etický kodex Policie České republiky*. Praha: [Střední policejní škola Ministerstva vnitra], 2005. ISBN 80-239-5689-2. Str. 47.

Dále se Etický kodex Policie ČR vyjadřuje i ke vztahům v rámci policejní profesní kultury. Policisté a policistky by měli bez ohledu na to, jaký je výkon jejich práce, na jaké pozici pracují a jaké hodnosti dosáhly, udržovat vztahy ve vzájemné úctě, loajálnosti a solidaritě. Což znamená i zákaz jakékoli diskriminace na základě stejných podnětů jako je tomu u zákazu diskriminace vůči občanům. Nejen, že se jedná o trestný čin, ale velice negativně to utváří i obraz o dané profesní kultuře, čímž pak může být ovlivněna její spolupráce i dosažené pracovní výsledky.<sup>100</sup>

Lze tedy konstatovat, že zde existuje i určitý vnitropodnikový dokument, který se k problematice genderu v krajní rovině také vyjadřuje. Jelikož genderová vyváženost se v dnešní době stává čím dál více i záležitostí etickou. Ačkoliv se nejedná o nijak právně závazný dokument, je vyžadováno jeho dodržování a musí s ním být seznámeni všichni nastupující příslušníci, včetně těch budoucích, kteří se teprve připravují např. ve školních lavicích na policejních školách.

### **3.3. Genderová rovnost a nerovnost u Policie ČR**

Z pohledu genderu je rovnost či nerovnost u policie oblastí málo probádanou, a proto je velmi obtížné zjistit, zda zde dochází k rovnému zacházení a diskriminaci. Právní úprava představuje pro tento problém hlavní nástroj ochrany. Tomuto tématu jsme se již věnovali v předchozích kapitolách, kde je důležitý zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Ustanovení tohoto právního předpisu spolu s dalšími pracovněprávními předpisy chrání zaměstnankyně. Pokud bychom oblast adresátů mohli diferenciovat právní úprava chrání jednak ženy obecně, zvláště těhotné ženy a matky malých dětí a zároveň řeší problémy těhotných žen, žen pečujících o děti do věku osmi let a také i osamělé ženy, které pečují o dítě, které nedosáhlo věku patnácti let.<sup>101</sup> Lze tedy konstatovat, že tyto právní ustanovení by měly ženám zajišťovat rovné podmínky vůči mužům a nemělo by docházet k přímé či nepřímé diskriminaci. Co je nezpochybnitelným faktem, jsou počty žen u policie, v tomto případě mají muži značnou převahu. Povolání policisty je stále společností vnímáno tedy

---

<sup>100</sup> DUFKOVÁ, Ivana a Jiří ZLÁMAL. *Policie a profesní etika se zaměřením na etický kodex Policie České republiky*. Praha: [Střední policejní škola Ministerstva vnitra], 2005. ISBN 80-239-5689-2. Str. 63-64.

<sup>101</sup> Rovné příležitosti pro muže a ženy - Policie České republiky. *Úvodní strana - Policie České republiky*[online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 18.11.2021]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/rovne-prilezitosti-pro-muze-a-zeny.aspx>

hlavně jako typicky mužské zaměstnání a ženy si představuje veřejnost spíše na administrativních postech a nikoli jako běžné policistky, které realizují svůj výkon zejména v terénu. Důkazem toho jsou např. statistiky z posledních let kdy během roků 2017, 2018 i 2019 byl celkový počet policistů něco málo přes čtyřicet tisíc, z čehož počet žen činil necelých sedm tisíc. V rámci každého roku je ovšem viditelný téměř konstantní nárůst žen ve služebním poměru.<sup>102</sup>

Gender se nám do jisté míry promítá i do přijímacího procesu, kterému jsme se již podrobně věnovali, přesto si dovoluji pouze připomenout, že u policie je jedním z požadavků na přijetí absolvování fyzických testů. V této oblasti lze pozorovat viditelný vývoj, vzhledem k tomu, že od roku 1997 do roku 2005 byly tyto vstupní testy rozděleny do kategorií na základě pohlaví a věku. Jak pro mužské kategorie, tak i pro ženské byly stanoveny čtyři skupiny věkového rozmezí. Mužské skupiny byly od 18-29 let, od 30-39 let, od 40-50 let a skupina nad 50 let. Ženské skupiny byly 18-29 let, 30-39 let, 40-45 let a nad 45 let. Pro tyto kategorie byly stanoveny jednotlivé limity, které bylo třeba splnit v rámci daných disciplín. Názorným příkladem může být člunkový běh na 4x10 metrů. U ženských kategorií 18-29 let musely ženy tuto disciplínu splnit maximálně do 18,8 vteřin oproti tomu poslední kategorie nad 45 let, zde bylo maximum 22,5 vteřin. Pro mužské kategorie v rámci stejné disciplíny a věkové kategorie byla maxima 16 vteřin a 20,5 vteřin. Maximum 16 vteřin se užívá již dodnes bez ohledu na pohlaví.<sup>103</sup> Po roce 2005 se tyto testy staly pro muže i ženy stejné, což představuje další ukázkou rovných příležitostí.

Na teoretické rovině je genderová rovnost u Policie ČR zajištěna, neboť je zde široká škála právních předpisů, jak z oblasti služebního poměru, tak i pracovněprávních vztahů, které se snaží zajistit rovné příležitosti pro muže a ženy. Toto zajištění se týká ve všech oblastech služebního poměru – přijímání, odměňování, profesní růst, sladování rodinného a profesního života a tak dále.

V rámci praxe se spíše jedná o nerovnost. Argumentem pro toto tvrzení může být viditelný nepoměr mezi počty mužů a žen ve služebním poměru. Tyto nerovnosti

---

<sup>102</sup> Počty příslušníků v Policii České republiky - Policie České republiky. *Úvodní strana - Policie České republiky* [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 18.11.2021]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocty-prislusniku-v-policii-ceske-republiky.aspx>

<sup>103</sup> ŽENY V NĚTRADIČNÍCH POVOLÁNÍCH: PŘÍPADOVÁ STUDIE ŽEN U POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY [online]. Praha, 2021 [cit. 2022- 01- 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/126855/130304083.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 27.

mohou být do jisté míry způsobeny předsudky a stereotypy se kterými se žena může potýkat. Zákonodárce tedy rovnost zajišťuje, ovšem z hlediska profesního pohledu jsou zde pozorovatelné nerovnosti. Ty jsou způsobeny zejména společenskými názory a nikoli samotnou policejní kulturou.

Problematika genderu má své zastoupení i v rámci vzdělávání. Ministerstva se snaží na svých policejních školách realizovat základní odborné přípravy, které se zaměřují na oblast lidských práv, rovnosti žen a mužů a domácího násilí. Kladen je důraz i na stereotypy v myšlení studentů a studentek a na jejich přístup k problematice rovného postavení žen a mužů.<sup>104</sup> Jedná se o pomyslnou snahu odbourat tyto stereotypy, které jsou zakořeněny v naší společnosti, jež ovlivňují přidání se k policii a poté i chování policistů a policistek samotných.

### **3.3.1. Rovné příležitosti žen a mužů**

Důležitý aspekt představuje i snaha prosadit rovnost v příležitostech mužů a žen, odbourat tak ustálené společenské názory a diskriminaci. V případě Policie ČR se můžeme zabývat politikou rovných příležitostí, kterou se snaží Ministerstvo vnitra uplatnit ve všech částech, kde má svoji působnost. Cílem těchto snah je uplatnit tuto koncepci uvnitř organizační struktury ministerstva, včetně Policie ČR, a také směrem ven na občany, které s jeho úřady přichází do kontaktu. V tomto procesu vystupuje jako hlavní koordinátor Oddělení personálního rozvoje, které funguje pod personálním odborem. Toto oddělení má ve své působnosti plnění akčního plánu „Priority a postupy MV ČR při prosazování rovnosti mužů a žen“ a následné vydávání závěrečných zpráv k tomuto dokumentu, kde hodnotí výsledky, na kterých Ministerstvo vnitra participovalo v předešlém roce. Tato práce se promítá do oblasti legislativy, personální a mediální politiky a vzdělávacích a preventivních programů.<sup>105</sup>

Dalším dokumentem je „Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030“, kterou nechal Úřad vlády vypracovat za účelem plnění politiky rovných příležitostí. Cílem

---

<sup>104</sup> Rovné příležitosti pro muže a ženy - Policie České republiky. *Úvodní strana - Policie České republiky*[online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena [cit. 18.11.2021]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/rovne-prilezitosti-pro-muze-a-zeny.aspx>

<sup>105</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01- 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 43-44.

je určit portfolio pro opatření státní správy, které přispěje k dosažení rovnosti mezi ženami a muži.<sup>106</sup>

Pro prosazení stanovených zájmů je nedílnou součástí spolupráce s dalšími subjekty. Tyto subjekty mohou být vládního a neziskového charakteru. Důležitá je také mezinárodní spolupráce, zejména s uskupeními a organizacemi, jejichž je Česká republika členem. Vládní spolupráce představuje meziresortní spolupráci jednotlivých ministerstev a vlády. Spolupráce s neziskovými organizacemi spočívá v zajištění prevence a připravenosti a dále také v oblasti vzdělávání. Předmětem jednání často bývá otázka domácího násilí a obchodu s lidmi a jak těmto nežádoucím jevům předcházet, popř. jim zamezit.

Dalším zajímavým institutem je Standard genderového auditu, který lze uplatnit v různých profesních sférách včetně policejní kultury. Jedná se o jeden z nástrojů genderového mainstreamingu. Cílem tohoto Standardu je identifikovat genderový audit jako jeden z možných sociálních auditů, který má podpořit jeho implementaci v pracovní sféře. Jak jsme si již dříve řekli genderová nerovnost se nejvíce uplatňuje v pracovní sféře. Mezi identifikované faktory, které tento jev způsobují, patří např. nízká zaměstnanost žen, hluboká propast v odměňování žen a mužů v České republice a vysoká horizontální a vertikální segregace trhu práce. Díky genderovému auditu by tyto indikované nerovnosti měly být zaměstnavatelem snadněji zjištěny a napraveny.<sup>107</sup> Problematika rovných příležitostí žen a mužů a rovnosti mezi ženami a muži je velmi komplexní. Zahrnuje řadu dokumentů, které mají strategický charakter. Všechny výše zmíněné nástroje spolu úzce souvisí a jejich vznik je vždy ve vzájemné souvislosti, čímž se vytváří obsáhlý aparát pro genderovou problematiku obecně.

### **3.3.2. Důvody pro vstup ženy k Policii ČR**

Tyto důvody mohou být jak na straně státu, tak i na straně samotné ženy. Motivace státu dostat do této subkultury více ženských uchazeček má několik důvodů. V historickém kontextu obou světových válek byl značný nedostatek mužských

---

<sup>106</sup> Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. *Vlada.cz* [online]. Úřad vlády ČR, 2021 [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie\\_rovnosti\\_zen\\_a\\_muzu.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf). Str. 11.

<sup>107</sup> STANDARD Genderového auditu. *Vlada.cz* [online]. Odbor lidských práv a ochrany menšin, 2016 [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit\\_v2\\_brezen-2016.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Standard-genderoveho-audit_v2_brezen-2016.pdf)

uchazečů, díky čemuž vyvstala potřeba posílit tyto složky o ženský prvek. Přestože ženská práce v těchto případech měla doplňkový charakter a měla zajistit hlavně podporu mužskému výkonu práce, ukázala se v pozitivním světle, a tím se změnil i pohled na tuto problematiku. Ženy tak byly schopny tento typ práce vykonávat jako normální běžné zaměstnání na stejné úrovni jako muži. Tyto tvrzení lze podpořit výzkumy, které se v minulosti zabývaly tématem způsobilosti ženy vykonávat policejní povolání. Dobrým příkladem je komise, která byla vytvořena v roce 1980 ve Spolkové republice Německo. Ta měla za úkol posoudit způsobilost žen u tehdejší pořádkové policie, po několika letech svého působení vydala roku 1986 závěrečnou práci. V této práci shledala výkon ženských příslušnic jako vhodný, s tím dodatkem, že ženy jsou k výkonu této práce způsobilé a tím i vhodné k nasazení. Tento a další výzkumy přinesly pozitivní výsledky pro budoucí vývoj policejní kultury. Poukázalo se tím také na kvality, které ženy přinášejí do policejní práce jako je např. empatie, komunikační a organizační dovednosti. V neposlední řadě uznání ženských schopností mohlo přinést i zlepšení policejní image, což mělo pozitivní důsledky jak uvnitř organizace, tak i na okolní prostředí.<sup>108</sup>

Dalším důvodem, který je pozorovatelný zejména v dnešní době je politické pole působnosti. Snaha zajistit politickou korektnost sebou nese zajištění rovných příležitostí žen a mužů ve všech sférách života nikoli jen v pracovní oblasti. Proto zajistit ženám stejnou možnost uplatnění v typicky mužských zaměstnání je nezbytná.<sup>109</sup> V současnosti se toto téma stává stále více politické a vymaňuje se z etického pohledu, i proto současné politické programy jednotlivých stran a hnutí napříč světem zařazují toto téma do svého portfolia. Otázkou ovšem zůstává, pokud je opravdu jejich cílem zajistit genderovou vyrovnanost, nebo se jedná pouze o zaujetí co největšího počtu voličů.

---

<sup>108</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01 - 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 30.

<sup>109</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01 - 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 30



Z hlediska motivace žen začít pracovat u policie se jedná o velice subjektivní záležitost. Důvody se mohou lišit. Finanční ohodnocení lze vnímat jako potenciální motiv, jelikož se jedná o veřejný sektor, kde je plat vždy zajištěn na základě tabulek a platových tříd. Častěji je ale hlavním motivem skutečné rozhodnutí ženy stát se příslušnicí police a je zde z její strany zájem o tuto profesi.

### **3.4. Historické počátky působení žen u policie**

V této kapitole se podíváme na historické momenty, které přinesly příležitosti ženám stát se součástí policie a dalších bezpečnostních sborů. S vývojem společnosti došlo i k postupnému začleňování žen do policejní kultury, samozřejmě se jedná o dlouhodobý a velmi náročný proces, jehož dozvuky můžeme pozorovat i v dnešní době. Motivace, které k těmto procesům vedly jsou rozmanité a v každé civilizaci byly tyto hybné síly něco jiného. Ovšem ve velké míře mají určité znaky společné, jedná se především o sociální aspekty. Stejně jako v dnešní době i v minulosti společnost trápily určité problémy, které si vyžadovaly řešení. Jedním z nástrojů řešení byl institut tzv. policejních asistentek. Tento institut má původ ve Spojených státech amerických a prvotně vznikl pod záštitou soukromých společností. Podněty, které vedly k jeho zřízení v rámci veřejné sféry byly protispolečenského charakteru a jednalo se zejména o prostituci. Proto v roce 1882 došlo v Chicagu k ustanovení spolku s názvem Bílá stuha, jejíž posláním byla péče o prostitutky. Výsledky, které tyto úřednice přinášely byly velmi uspokojivé, čímž se jim dostalo přijetí do svazku obecních úředníků a následovalo zřízení takovýchto úřednic i v dalších amerických městech. Roku 1907 existovalo v Amerických spojených státech již osmdesát policejních asistentek a začínaly se dostávat do povědomí i na jiných kontinentech.<sup>110</sup>

Snahy o vytvoření podobných institutů se po Americe nejvíce projevovaly v Evropě. Největší rozmach v rámci evropských států lze zaznamenat v Německu. Zde jako první představenkyně policejních asistentek byla jmenována roku 1903 sestra Henrietta Arendtová. Jednalo se o milník, který odstartoval ustanovení policejních asistentek i v dalších německých městech. Následně se k německému

---

<sup>110</sup> HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8. Str. 5.

vzoru přidaly i další státy jako Norsko, Švédsko, Finsko, Holandsko, Švýcarsko a dále i Rakousko-Uhersko, kde byla ustanovena první policejní asistentka roku 1909 při policejním ředitelství ve Vídni.<sup>111</sup> Bohužel v této souvislosti o Čechách ještě mluvit nemůžeme, ovšem i v Praze se začaly vytvářet podněty k ustanovení policejních asistentek. Tomuto tématu se ještě budeme blíže věnovat později.

Náplň práce, kterou policejní asistentky měly se mohla lišit s ohledem na stát a město. Některé se zaměřovali na muže, ženy i děti, jiné výlučně na ženy a mladé dívky. V rámci práce se ženami a mladými dívkami šlo především o oblast prostituce, kde se snažily přivést prostitutky, které se ocitly ve vězení na jiný životní směr a pomoc jim tak dostat se do lepších životních podmínek, než v jakých žily doposud. Dále se zaměřovaly na ženy, které se pohybovaly na ulicích v zuboženém stavu či opuštěným dětem. Pracovaly také s dětmi, které se ocitly v polepšovnicích a v jiných výchovných ústavech, kam je často samy policejní asistentky umísťovaly. Často se totiž stávalo, že v případech, kdy dívky, které provazovaly prostituci, byly navráceny ke své rodině domů a doufalo se v jejich nápravu v domácím prostředí. To se ovšem velmi často ukázalo jako opak a obvykle se dívka k prostituci vrátila, čímž se vrátila zpět na ulici. Proto umístění do nápravného zařízení neslo příslib daleko lepší nápravy, jelikož je policejní asistentky měly pod neustálým dohledem a mohly tak s nimi efektivněji pracovat. Zaměřovaly se také na zubožené a týrané děti. V případě německé policejní asistentky H. Arendtové, která později během své služby začala sama dobrovolně hledat týrané děti rozkryla velkou organizovanou skupinu zločinců, kteří obchodovali s dětmi. Postupem času byla pozice policejní asistentky vnímána veřejností čím dál víc a často docházelo k tomu, že se na ně obracely i soukromé osoby, které měly problémy se svými dcerami. Do oblasti jejich péče spadaly i ženy, které byly náhle propuštěny ze své služby, ženy, které se ocitly v chudobě a také svobodné matky s nemanželskými dětmi. Zájmem policejních asistentek nebyly pouze ženy ale i muži, např. v Německu měly na starost péči o propuštěné mladistvé mužské provinilce. Jedním z cílů bylo zjistit příčiny jejich protiprávního chování a v mnoha případech se ukázalo, že se jedná o ženu. Ovšem díky jiným

---

<sup>111</sup> HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8. Str. 6.

ženám v podobě policejních asistentek jim byla umožněna cesta jiného a lepšího života.<sup>112</sup>

Úděl finských policejních asistentek byl také do značné míry shodný s těmi německými. Svoji pozornost směřovali hlavně na dívky, které přicházely z venkova do města, kde se často propadly k rozmařilému životu, chudobě a následné prostituci. Policejní asistentky se snažily tyto rozpolcené dívky vrátit zpátky do běžného života a obvykle i dostat zpět domu. Jak jsme již výše zmínili i v Rakousko-Uhersku došlo ke zřízení tohoto institutu. Představovaly pomocný orgán a pokud to bylo potřeba tak i referenta pro péči o mládež. K vymezení jejich pravomocí a působnosti byla vydána zvláštní instrukce, kde byly vymezeny jednotlivé úkoly. Celkem se jednalo o deset úkolů. Společným předmětem tohoto pomyslného návodu byla péče o mladistvé a také jakým způsobem je tato péče zajištěna. Následně došlo k zřízení útulku, který sloužil mladistvým k přespání na jednu noc, než budou zahájena řízení a další opatření ohledně nezletilého. Policejní asistentce byl svěřen bezpečnostní dozor nad touto institucí.<sup>113</sup>

V případě českých zemí zde byla snaha o ustanovení policejní asistentky v Praze a později i v Brně. Vznikla zde petice, která byla žádostí, České zemské komise pro péči o mládež v Praze spolu s Ústředním spolkem českých žen a Záchranou, o zřízení policejní asistentky. Navrhovanými důvody zřízení byla potřeba řešit problémy ohledně prostituce mladých dívek a žebrající děti na ulici. Podle Čechů zde také nebyl potřebný počet institucí, které by se těmito nežádoucími jevy zajímaly na rozdíl od Vídně. Plánem bylo svěřit policejním asistentkám spektrum, které by zahrnovalo péči o prostitutky a děti. Bylo také navrženo, aby působily v rámci soudního šetření u mladistvého jedince. Zdůrazňovalo se postavení, které by zaujímaly, jelikož existovaly názory, že je zcela nezbytné je odlišit od úřednického pole, ale umožnit jim postupem času vytvořit si vlastní úřad, pod který by spadala jejich činnost.<sup>114</sup> Je tedy patrné, že v českých zemích byl vnímán tento institut jako velmi potřebný. Tento úmysl lze vnímat i jako získání více

---

<sup>112</sup> HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8. Str. 7-8.

<sup>113</sup> HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8. Str. 9-10.

<sup>114</sup> HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8. Str. 11-12.

orgánů, které by mohly působit v rámci českého území a být tak více přínosné pro české obyvatelstvo.

Je patrné, že policejní asistentky více než policejní práci vykonávaly úkony sociálního rázu, ovšem i to lze považovat za významný přínos pro pozdější generace. Jejich úkoly zde i nadále existují ovšem v modifikované podobě a obohacené o mužský aspekt. Značný vliv můžeme pozorovat v trestní oblasti u mladistvých a dále také při práci ve věznicích, kde existuje celá řada nápravných programů, které mají za cíl vrátit jedince do normálního života obdobně jako tomu bylo u policejních asistentek. V rámci srovnání s dnešní policií jsou viditelné rozdíly a ani zdaleka se okruh činností nedá srovnávat se současností, ale jak policejní asistentky, tak i police měli stejný cíl. Pokud tento cíl blíže rozebereme jedná se o zjištění problému, jeho následná analýza a zajištění nápravy, čímž se podpoří ochrana společnosti před nežádoucími vlivy. Práce těchto asistentek také přinesla rozvoj ohledně dalšího začleňování žen i do jiných institucí, které se zabývaly bezpečnostní společností. Přinesly také další zajímavý aspekt a tím bylo vzdělání a odměňování. Přestože se na ženy nekladly žádné kvalifikace a obvykle policejní asistentky vykonávaly v minulosti rozmanitá povolání Arendtová se snažila prosadit zvláštní kurzy, kde by se pořádaly přednášky z vybraných předmětů jako např. pedagogika, péče o nemocné a také trestní právo.<sup>115</sup> Oblast odměňování byla taky velice různorodá, jelikož policejní asistentky měly různé platy i v závislosti na různé pracovní době. Samozřejmě hlavním důvodem rozdílné odměny za odvedenou práci bylo místo, kde byla dotyčná ustanovena. Každá země byla jinak ekonomicky stabilní a tím se lišily i mzdy v městech. Díky vývoji, do kterého spadají i policejní asistentky, mohlo dojít k vytvoření policie jako ji známe dnes a vidět v policejních řadách i ženské příslušnice.

### **3.5. Současná situace žen u Policie ČR**

V případě Ministerstva vnitra jako nadřízeného orgánu je situace příznivější než u samotné Policie ČR. Zastoupení ženami je v případě ministerstva procentuálně větší a ženy zde působí i na vysokých pozicích a vedoucích funkcích. U policie je tento trend odlišný, a ačkoliv je nárůst konstantní, není natolik vysoký. Obecně

---

<sup>115</sup> HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8. Str. 9.

můžeme říct, že ženské osazenstvo směřuje více do pracovního poměru než do služebního poměru. Podstatně lepší situace panuje ve veřejné správě a příspěvkových organizacích. Zaměstnanost žen ve středních policejních školách, Policejní akademii, archivech nebo Muzeu Policie ČR je poměrně vysoká.<sup>116</sup> Identifikovaným problémem zůstává nízká účast zaměstnankyň na řídicích pozicích. Policie před tímto problémem také nezavírá oči a nepopírá jeho neexistenci. Ovšem odmítá, že by příčinou měla být případná diskriminace na pracovišti a podobné jevy. Jako důvod je vnímáno samotné rozhodnutí ženy neparticipovat na rozhodovacím procesu. Bohužel pokud se žena i sama rozhodne přihlásit do výběrového řízení na vyšší pozici, obvykle není vybrána z důvodu vzdělání.<sup>117</sup> Podmínky pro vzdělání jsou sice pro všechny stejné, ovšem ženy i tuto oblast mají ztíženou vzhledem k mateřským a rodinným povinnostem. V případě, kdy žena nezíská potřebné vzdělání v adolescenci a mladé dospělosti obvykle je doplnění si studijních znalostí v pozdějších letech problémem. Toto tvrzení neplatí vždy, ale je přetrvávající. Proto i v současnosti je stále možno identifikovat určité nerovnosti. Jejich příčiny se ovšem s ohledem na strany pracovního poměru liší. Jiný pohled na věc má zaměstnavatel a jiný zase žena v pozici uchazečky či již zaměstnankyně.

V současnosti je také aktuálním tématem vhodnost ženy k výkonu služebního poměru. Toto téma jsme si již nastínili v kapitolách výše. Z hlediska následných projevů se ženy již moc s nenávisnými názory na jejich práci nesetkávají. Nejvíce jsou takovéto názory ventilovány prostřednictvím anonymních internetových diskusí, které často nejsou ani objektivní. Odmítavost ženy u policie se nejčastěji projevuje ve třech formách. První z nich je striktně negativní přístup, který odmítá jakoukoli ženskou přítomnost a chápe policejní práci jako ryze mužskou záležitost. Druhou je pozitivní přístup, který říká, že ženy přináší řadu pozitivních aspektů do policejní činnosti. Třetí skupinou jsou jedinci, kteří mají k práci ženy u policie

---

<sup>116</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01 - 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 31-32.

<sup>117</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01 - 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 36.

pozitivní přístup, ovšem s jistými výhradami. Zastávají názor, že by měly fungovat spíše v méně konfliktních oblastech. V případě kladného hodnocení se účastníci takovýchto diskusí účastní na základě zkušenosti s příslušnicí policie, namísto tohoto negativní pohled je založen spíše na obecných ustálených představách, které mají stereotypní charakter.<sup>118</sup>

Negativní projevy nejsou pouze záležitostí okolí, ale i vnitřní struktury. Mohou se vyskytovat případy, kdy sami příslušníci vnímají své kolegyně negativně. Jejich argumenty, proč by žena neměla u policie pracovat se ovšem mohou shodovat s těmi jaké má i okolí. Existují i názory policejních příslušníků, že ženy nedisponují patřičným respektem a tím je výkon jejich práce zesměšněn. Dalšími stížnostmi byly také názory, že vzhledem k ochraně ženy, jsou svými nadřízenými zvýhodňovány a nejsou tak posílány k rizikovým situacím a muži jsou nuceni za ně odvádět horší práci. Strach o kolegyně se může projevovat již u samotných kolegů. Ti mají pocit, že je zapotřebí chránit i jejich kolegyně, čímž je odvedena jejich pozornost od samotného zásahu. Tyto názory se ale dají lehce vyloučit. Silným argumentem jsou zde fyzické testy, které jsou identické pro muže i ženy, a proto ženy musejí být připraveny stejně dobře jako muži a není důvod mít obavy, že by něco zvládaly hůř než muži.<sup>119</sup> Ale i u mužů s vývojem došlo k značnému pozitivní posunu. Většina příslušníků policie dnes vnímají příchod ženského prvku pozitivně a na ženy není pohlíženo jako na křehká stvoření, která by nezvládla výkon náročné policejní práce.

---

<sup>118</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01 - 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 37.

<sup>119</sup> *Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007 [cit. 2022 - 01 - 12]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií. Str. 37-38.

## 4. Výzkumné šetření

V následujících kapitolách se práce zabývá výzkumným šetřením. Jedná se o zpracování vlastních poznatků dotazníkového šetření ohledně tématu genderu a policie.

### 4.1. Druh výzkumu

Pro toto šetření jsem využila kvantitativní metodu sběru dat, kdy se jednalo o dotazníkové šetření. Dotazník byl složen ze 17 otázek a byl vyplňován v papírové verzi na jednotlivých odděleních, kde se výzkum uskutečnil.

### 4.2. Cíl výzkumu

Šetření se zaměřovalo na zjištění, zda u Policie ČR existují specifické genderové nerovnosti, ovšem nikoli určit důvody případných nerovností. Dalším cílem šetření bylo také znát názor samotných policistů a policistek k tématu genderu, jak oni sami vnímají danou problematiku a jaký k ní mají postoj.

### 4.3. Hypotézy

Pro účely výzkumu bylo stanoveno několik hypotéz, na které se budu snažit odpovědět prostřednictvím zjištěných dat z dotazníku a případně je verifikovat či negovat.

Hypotéza č. 1: ***Pohlaví nemá podle policistů a policistek vliv na přijetí uchazeče.***

Hypotéza č. 2: ***Platové podmínky policistů a policistek jsou stejné pro obě pohlaví.***

Hypotéza č. 3: ***Počty žen u Policie ČR jsou z pohledu samotné policie nízké.***

Hypotéza č. 4: ***Policistky vykonávají funkci nadřízeného méně.***

Hypotéza č. 5: ***Ženy jsou ve služebním poměru včetně jejich práce u Policie ČR vnímány negativně.***

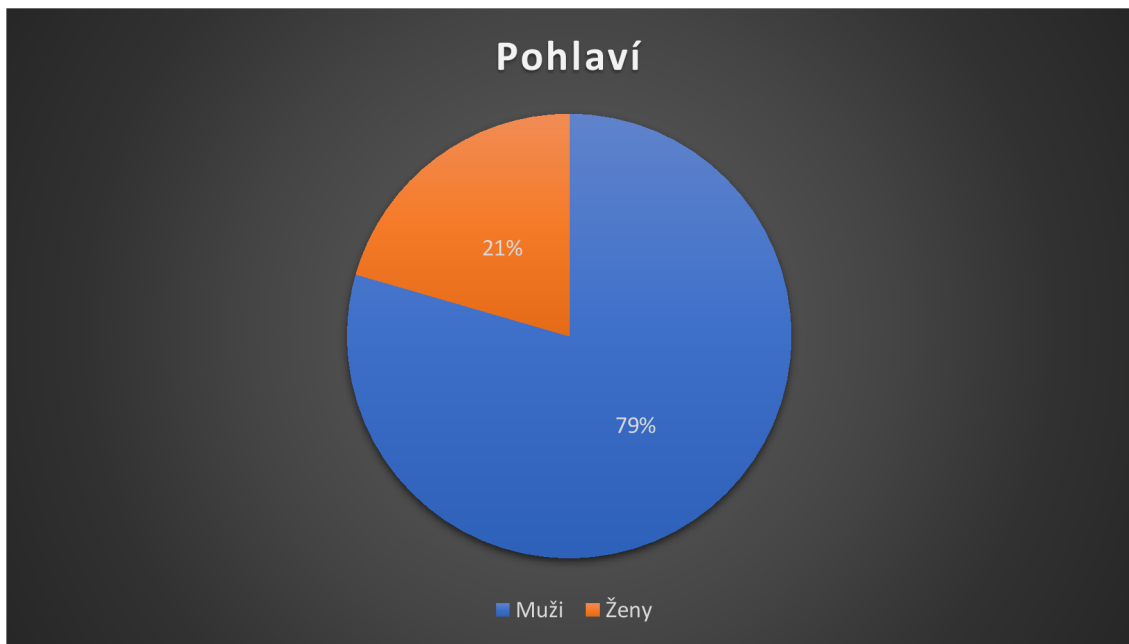
### 4.4. Výzkumný vzorek

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 78 zaměstnanců Policie ČR, kteří jsou v současnosti ve služebním poměru. Šetření bylo uskutečněno na územním odboru Kladno a obvodních odděleních Kladno-město, Kladno-Kročehlavy

a Kladno-venkov a následně také na územním odboru Žďár nad Sázavou a obvodním oddělení Bystřice nad Pernštejnem.

#### 4.5. Faktografické údaje respondentů

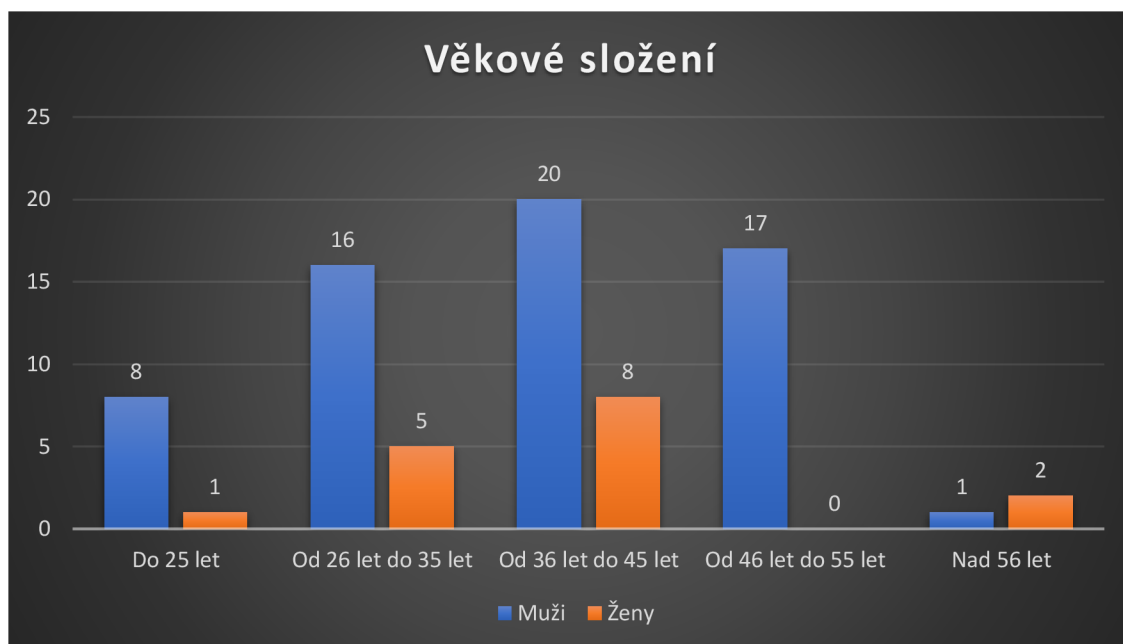
Z celkového počtu 78 respondentů se jednalo o 62 mužů a 16 žen. Z grafu 1 lze usuzovat, že policejní profese je i v současnosti spíše záležitostí mužů, než žen.



**Graf 1 - Pohlaví respondentů.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

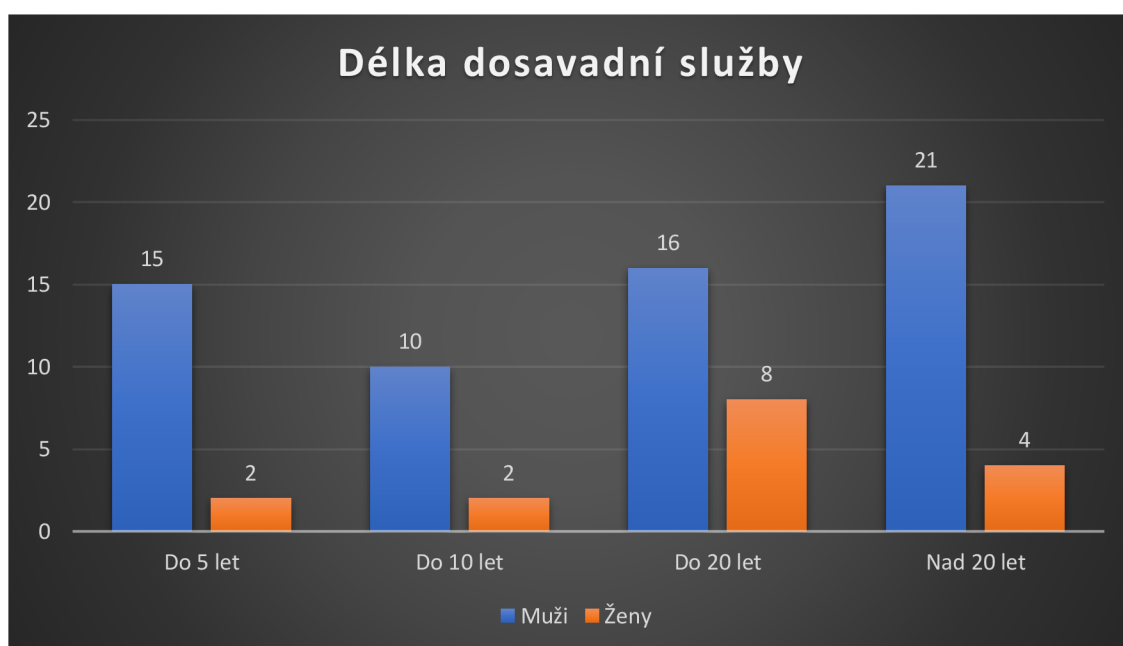


Respondenty jsou zastoupeny všechny věkové kategorie ovšem z grafu 2 je viditelné, že nejvíce respondentů je z věkové skupiny 36 let až 45 let. Tato kategorie byla nejvíce zastoupena jak ze stran mužů, tak i žen.



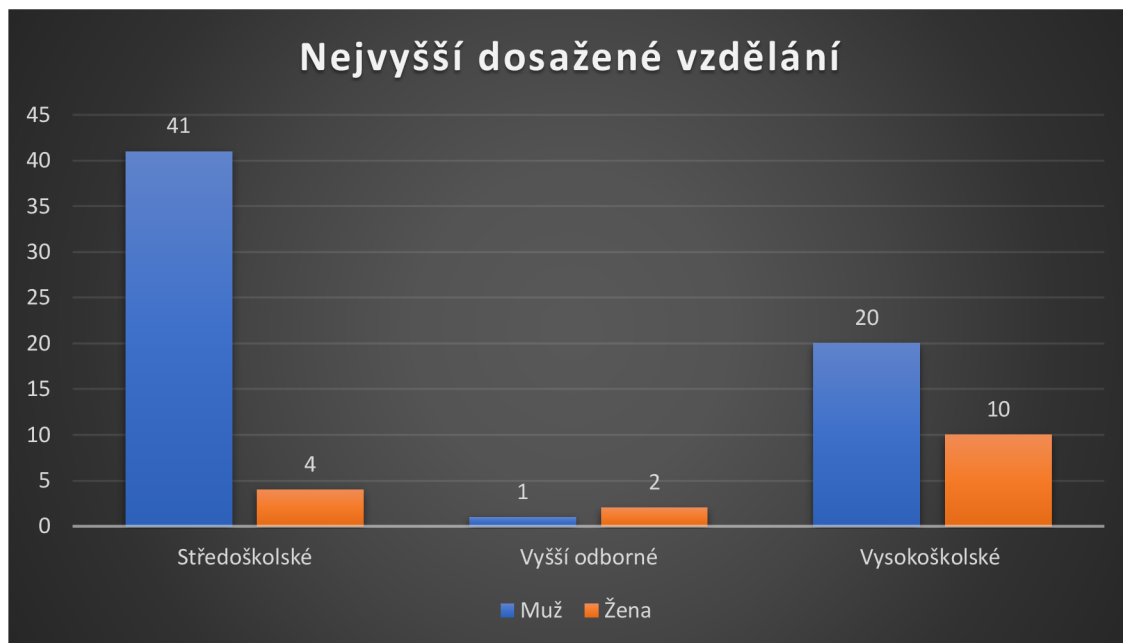
**Graf 2 - Věk respondentů.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

Dalším údajem, který nám řekl víc o respondentech je délka dosavadní služby. Z grafu 3 lze zjistit, že u mužů převažuje délka nad 20 let a u žen do 20 let. Opět jsou ovšem zastoupeny všechny kategorie i z hlediska pohlaví.



**Graf 3 - Délka dosavadní služby respondentů.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

Posledním ukazatelem bylo vzdělání, kterému se věnuje graf 4, kdy nejvíce respondentů uvedlo, že má středoškolské vzdělání, následovalo vysokoškolské vzdělání a poté vyšší odborné vzdělání. U mužů je jasná dominance středoškolského vzdělání, zatímco u žen se jedná o vysokoškolské vzdělání. Tyto výsledky vyvracejí jistým způsobem pochybnosti ohledně možnosti vzdělání pro ženy. Je tedy zřejmé že ženy mají ambice se vzdělávat o něco více než muži, kteří si ve větší míře vystačí se středoškolským vzděláním.



**Graf 4 - Vzdělání respondentů.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

#### 4.6. Analýza dat a vyhodnocení hypotéz

Tato kapitola se věnuje zpracování jednotlivých otázek z dotazníku, které poslouží k vyhodnocení hypotéz, které jsme si definovali.

Pro objasnění hypotézy č. 1., která zní: **„Pohlaví nemá podle policistů a policistek vliv na přijetí uchazeče.“**, využijeme tři následující otázky z dotazníku. Konkrétně se jedná o otázku č. 5., č. 6. a č. 7., které se zabývají přijetím uchazečů. Graf 5 nám ukazuje, že většina respondentů se přiklání k tomu, aby příležitosti k přijetí byly pro všechny stejné. Zajímavým úkazem je také počet respondentů, kteří na toto téma mají spíše opačný názor, jelikož se jedná pouze o mužské respondenty. Zde tedy pozorovat určité tendence, ačkoliv jsou minimální, aby podmínky přijetí byly odlišné z hlediska pohlaví. Graf 6 ukazuje, zda policisté a policistky mají určité zkušenosti se situací, kdy pohlaví hrálo v přijetí

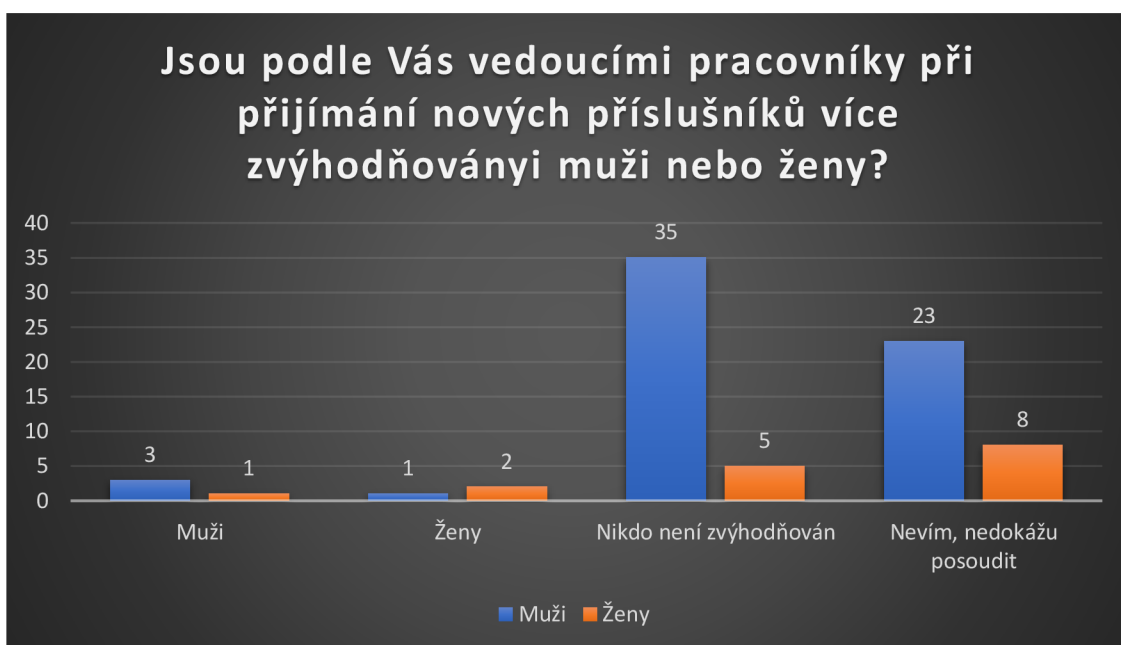
roli. Až na několik výjimek se téměř většina respondentů ovšem s takovou situací nesešlo. Samozřejmě to nevyklučuje, že se takové situace nedějí, ale zkušenosti a názory policistů a policistek jsou v této otázce víceméně jednomyslné. Názory příslušníků policie odráží i graf 7, který ukazuje, kdo je, případně jestli vůbec někdo je vedoucími pracovníky zvýhodňován v přijímacím řízení. Zde nejvíce převládaly názory, že ani ženy ani muži nejsou zvýhodňováni. Ovšem druhou nejvyšší hodnotu vykazoval nejistý úsudek policistů i policistek, kteří nedokázali posoudit kdo je spíše zvýhodňován. Ale i tato nerozhodnost směřuje spíše k pozitivnímu názoru a to tedy, že nikdo není zvýhodňován. Co se týče vyhodnocení hypotézy č. 1., řekla bych, že jí zle verifikovat na základě zjištěných a zanalyzovaných dat. Pohlaví v očích policistů není rozhodujícím faktorem, zda bude uchazeč přijat k policii či nikoliv.



**Graf 5 - Otázka č. 5.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)



**Graf 6 - Otázka č. 6.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)



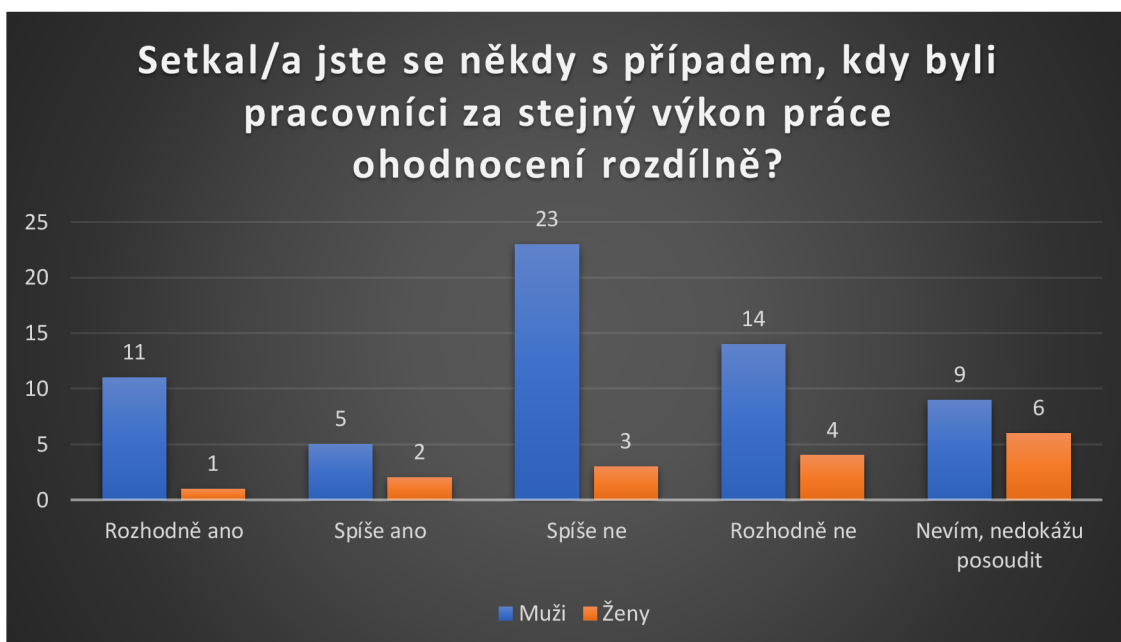
**Graf 7 - Otázka č. 7.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

K ověření hypotézy č. 2., která zní: „**Platové podmínky policistů a policistek jsou stejné pro obě pohlaví.**“, využije otázek č. 8. a č. 9. Graf 8 se opět věnuje názorům samotných příslušníků policie, což vyjadřuje i jejich postoj k platovému ohodnocení mezi ženou a mužem. Obdobné to je i u grafu 9, který vyjadřuje osobní zkušenosti jednotlivých respondentů. Je viditelné, že většina policistů i policistek prosazují rovný přístup k odměňování. Co se týče jejich zkušeností v rámci policejní subkultury, zde většina policistů uvedla, že si nejsou moc vědomi

rozdílného odměňování a policistky byly více nespécifické. Ačkoliv pár respondentů uvedlo, že se s takovouto situací setkalo, což poukazuje na fakt, že někde stále existují stereotypní vzorce v odměňování, je víceméně zřejmé, že v rámci policejní subkultury panuje rovnocenný přístup v odměňování, a proto na základě těchto poznatků, lze hypotézu č. 2. také verifikovat.

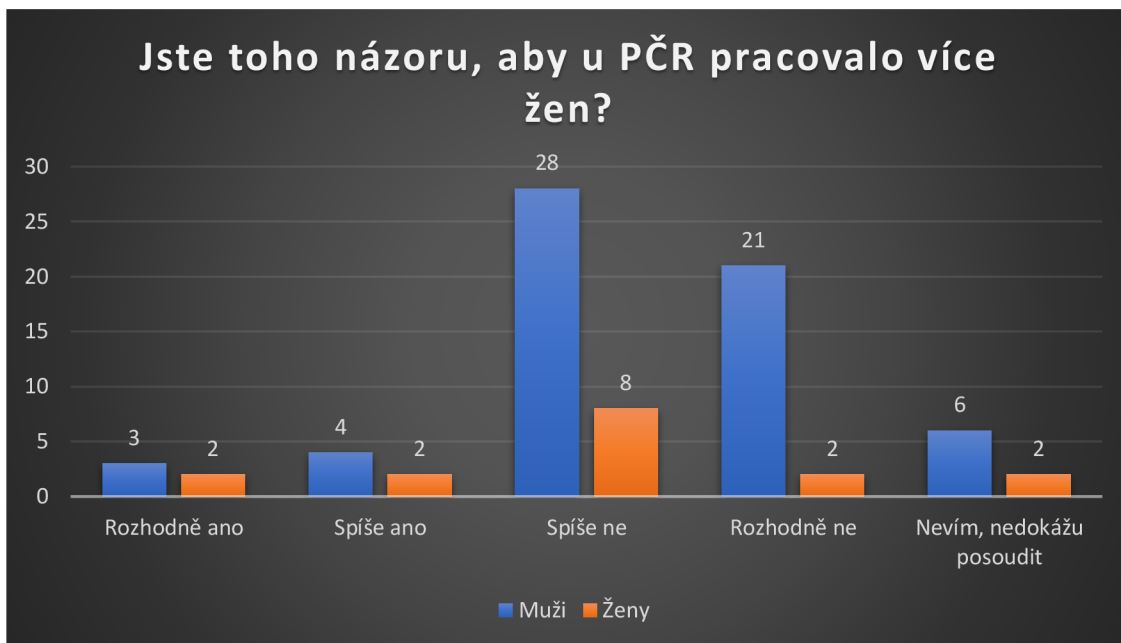


**Graf 8 - Otázka č. 8.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

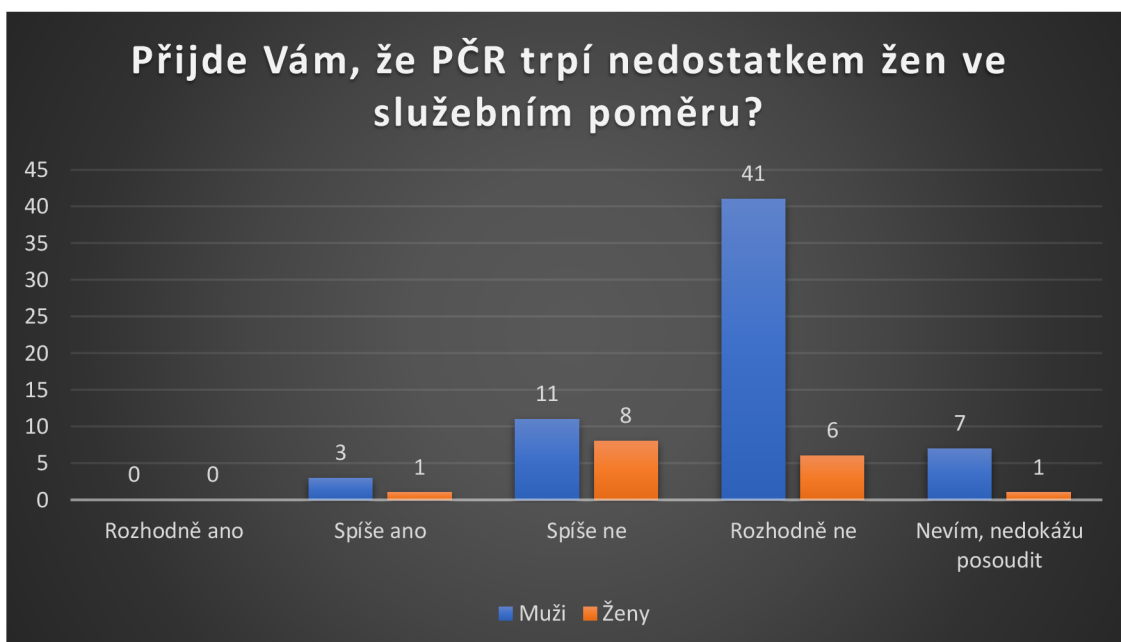


**Graf 9 - Otázka č. 9.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

Na základě grafu 10 a 11 ověříme pravdivost hypotézy č. 3., která zní: „**Počty žen u Policie ČR jsou z pohledu samotné policie nízké**“. Otázka č. 11. i č. 12. se věnují otázce počtu žen u PČR. Zde převládá názor jak ze strany mužů, tak i žen, že policistek je dostatek a že PČR není nikterak oslabena o ženskou složku a díky tomu se nám hypotéza č. 3. stává nepravdivou.

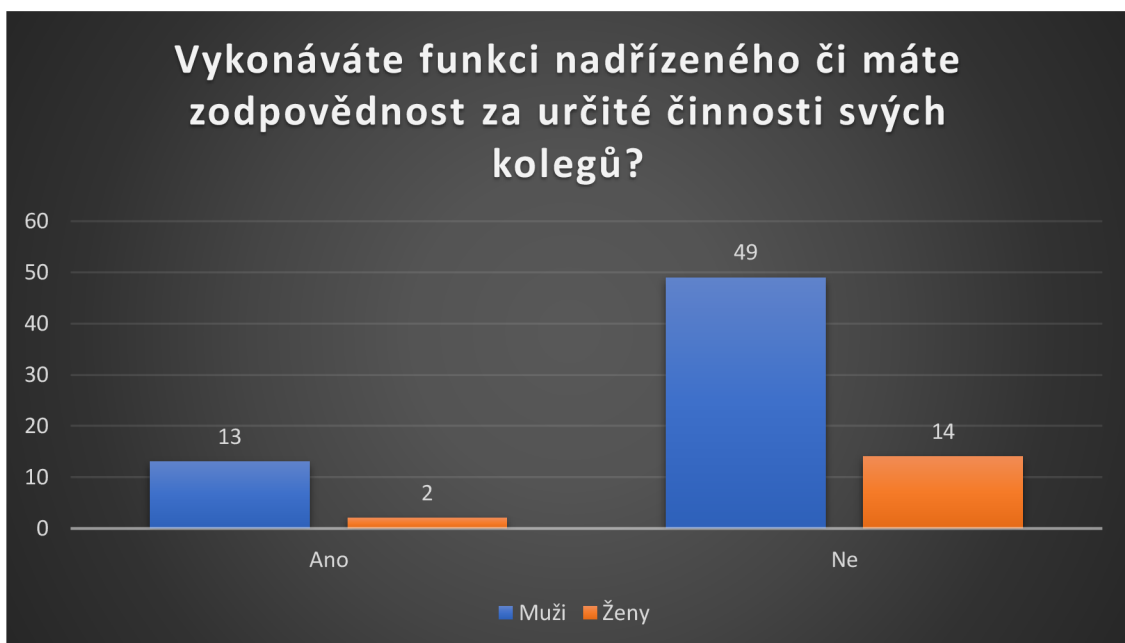


**Graf 10 - Otázka č. 11.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

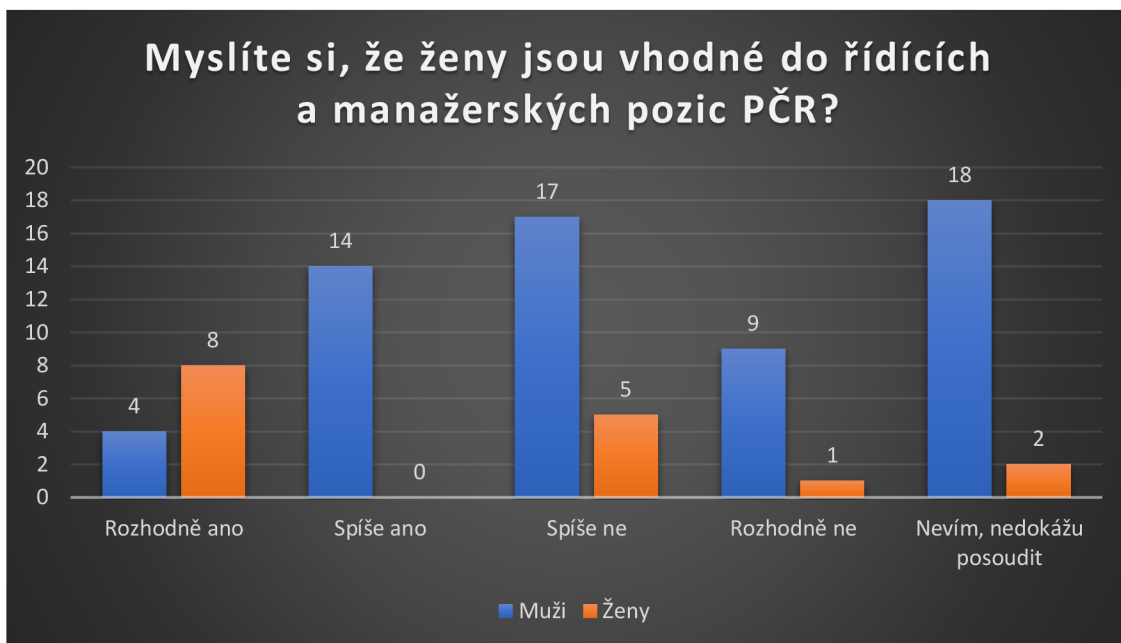


**Graf 11 - Otázka č. 12.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

Hypotézu č. 4. ověříme prostřednictvím otázky č. 13. a č. 14., které se věnují kariérnímu růstu. Graf 12 ukazuje, že většina dotazovaných respondentů nezastávají vedoucí pozici, ovšem pokud ano převahu zde mají muži. Z celkového počtu 16 dotazovaných policistek pouze dvě vykonávají takovou funkci. K tomu, jak je policisty a policistkami žena vnímána z hlediska vhodnosti do řídicí pozice nám poslouží graf 13. Většina mužů si netroufne posoudit vhodnost jejich kolegyně, lze předpokládat, že je to zapříčiněno tím, že oni sami nejsou ženami. Ovšem zde se už do jisté míry projevují určitě stereotypní tendence a obvykle každé pohlaví upřednostňuje to své, jelikož se zde objevují vysoké hodnoty na straně mužů, kteří jsou přesvědčeni, že žena není vhodným adeptem na nadřízeného pracovníka. Většina žen na to má ovšem zcela odlišný názor a vnímají samy sebe jako dobré vedoucí, ačkoliv pár respondentek se přiklání k negativnímu postoji stejně jako muži, což je velice zajímavým jevem. Hypotézu č. 4., která zní: „**Policistky vykonávají funkci nadřízeného méně.**“ lze verifikovat. Již samotné počty dokazují, že vedoucími pozicemi jsou ženy zastoupeny oproti mužům méně, ovšem je zřejmé, že v této oblasti jsou stále ženy vnímány jako méně kompetentní a vhodné, což může tuto nerovnost způsobovat.



**Graf 12 - Otázka č. 13.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

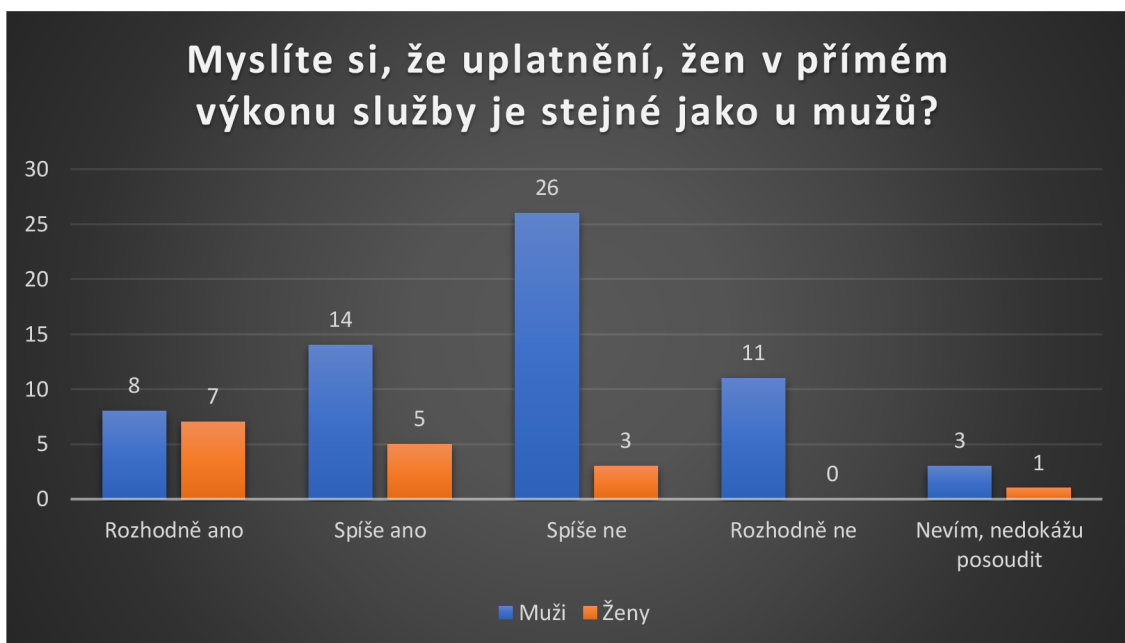


**Graf 13 - Otázka č. 14.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

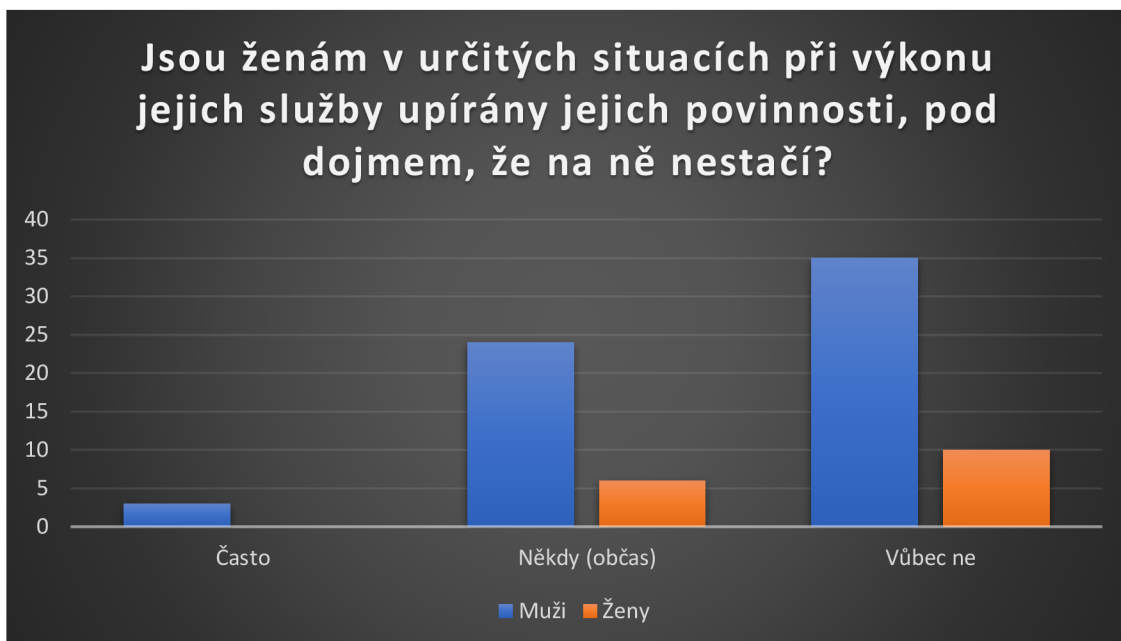
Poslední hypotézu č. 5., která zní: „**Ženy jsou ve služebním poměru včetně jejich práce u Policie ČR vnímány negativně.**“, ověříme prostřednictvím otázek č. 10., č. 15., č. 16. a č. 17. Otázce č. 10. se věnuje graf 14, který se zabývá uplatněním žen u PČR. Většina mužů je toho názoru, že ženy nemají stejné uplatnění jako oni, stejně jako malá část žen. Ženy jsou z větší části opět v protichůdném názoru a vnímají výkon práce policistky naprosto rovnocenný s výkonem práce policisty. S tím souvisí otázka č. 16., které se věnuje graf 15. Nejvyšší hodnotu jak na straně mužů, tak i žen zastává názor, že ženám nejsou upírány jejich povinnosti, ale je zde i nemalá část respondentů, kteří mají pocit, že ženám je do jisté míry ulehčováno na základě dojmu, že na některé činnosti nestačí. Z tohoto důvodu je možné, že práce ženy, a i její uplatnění u PČR je vnímáno jinak než u mužů. Může to tedy potvrzovat i tvrzení, že na ženy je pohlíženo jako na slabší, nedisponující nadměrnou fyzickou silou, a proto je nelze brát na rovnocenné úrovni s muži. To, jak je pohlíženo na policistky se promítá i v projevech diskriminace, která může mít různé formy. Graf 16 ukazuje, jaké zkušenosti mají policisti a policistky s diskriminací vůči ženským příslušnicím. Zde je naprostá většina mužů jednomyslná a tvrdí, že se nikdy s něčím takovým neseťkali. U žen se také většina s diskriminací vůči policistce neseťkala, ačkoliv se pár z nich s určitými projevy setkalo a nejen jednou, přesto lze tento ukazatel vnímat pozitivně, vzhledem k většině respondentů. Poslední oblastí, které se



budeme věnovat je partnerský a rodinný život, protože i na základě těchto faktorů je práce policistky nějakým způsobem vnímána. Graf 17 nám ukazuje značně rozdělené hodnoty. Většina mužů se nepovažují za kompetentní na tuto otázku odpovědět, zejména asi proto, že se jich otázka mateřství a mateřské, se kterou je spjatý rodinný i partnerský život, moc netýká a jedná se spíše o záležitost žen. Když už se muži rozhodli odpovědět, rozdělili se na dva tábory, ovšem více převládá názor, že profese policistky do jisté míry ovlivňuje její partnerský a rodinný život. Ženy zastávají víceméně takové stanovisko, že tato profese nemá na jejich partnerský i rodinný život vliv. Na základě těchto výstupů, lze hypotézu č. 5. negovat. Ačkoliv uplatnění žen u PČR není vnímáno, nutno podotknout policisty, stejně jako uplatnění u mužů, všechny zbylé ukazatele nasvědčují tomu, že práce policistky je vnímána pozitivně, a ačkoliv se pracovní náplň může lišit od mužů její výkon je stejně dobrý jako ten mužský. Projevy diskriminace jsou potlačeny na minimální možné hodnoty a z hlediska vlivu na rodinu a soukromý život zejména z pohledu žen, se nejedná o žádný závažný faktor a na práci policistky je pohlíženo jako na každou jinou práci, kterou jsou schopni vykonávat jak muži, tak i ženy.



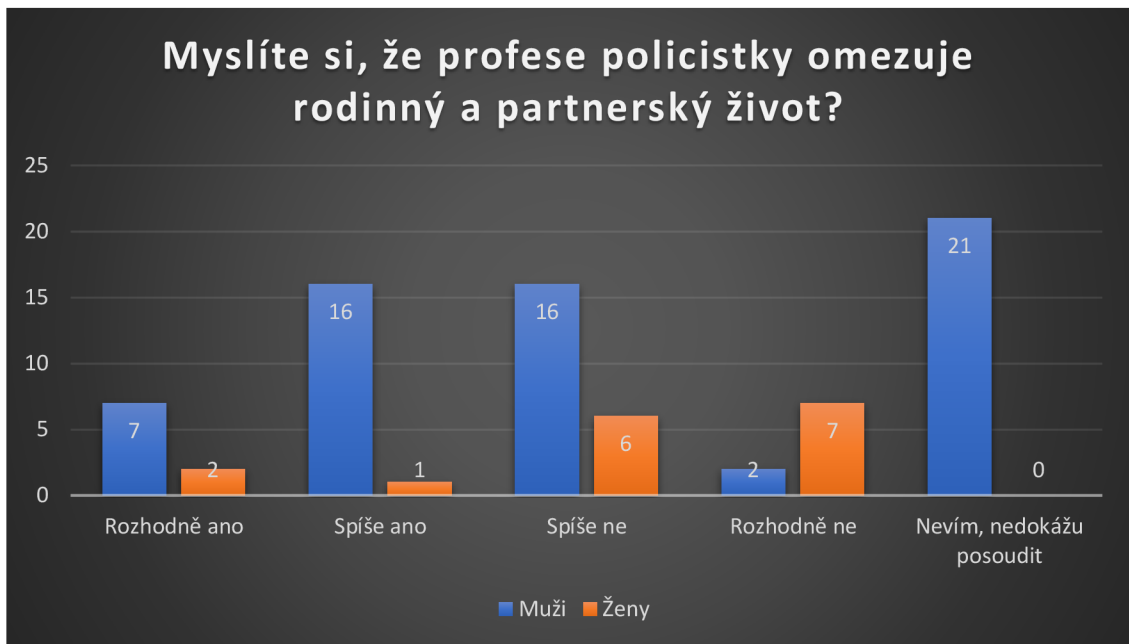
**Graf 14 - Otázka č. 10.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)



**Graf 15 - Otázka č. 16.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)



**Graf 16 - Otázka č. 15.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)



**Graf 17 - Otázka č. 17.** (Zdroj: Vlastní zpracování.)

Z hlediska celkového hodnocení tohoto šetření se ukázalo, že v rámci Policie ČR existují určité genderové nerovnosti, zejména z hlediska podílu žen a mužů pracujících u policie. Myslím si, že tento jev bude ovšem ještě určitou dobu dominující. Z hlediska samotných policistů a policistek se ale nejedná o problém a nezastávají ani názor, že by se Policie ČR potýkala s nedostatkem ženského prvku. Další nerovnost, kde by mohlo hrát roli pohlaví je kariérní růst. Na základě hodnocení samotných policistů, převažovaly názory, že ženy nejsou vhodné do vedoucích pozic. Na druhé straně nelze vyloučit, že samy ženy se do těchto pozic příliš nehrnou i z důvodu časové náročnosti, kterou tato funkce přináší. Kde lze vnímat rovnocenný přístup je přijímací řízení a platové podmínky. Policisté i policistky se víceméně shodují, že nejsou žádné genderové nerovnosti a že to, jaké pohlaví mu přísluší, přijetí uchazeče neovlivňuje. Stejně je tomu tak v platové oblasti, kdy podle policistů a policistek nemá pohlaví také vliv. Je zřejmé, že samotná Policie se tímto tématem spíše nezabývá a nevnímá v rámci policejní subkultury žádné obrovské nerovnosti.

## Závěr

Práce se snažila pracovat s tématem genderu v určité logické návaznosti. Nejprve jsme si vymezili pojmy, které nám posloužily pro lepší pochopení problematiky a ukázalo se, že gender není pouze záležitostí samotného pohlaví. Následně se práce věnovala pracovní sféře v obecné rovině, kde se vyjadřovala k jednotlivým pracovním procesům. Práce se konkrétně zabývala přijímáním, odměňováním a kariérním růstem, kde se v rámci každé kapitoly vyjadřuji k danému jevu z pohledu Policie České republiky. Další oblastí mé práce je, jak dnešní trh práce vnímá problematiku genderu a jak se mu daří zajistit rovné příležitosti pro muže a ženy.

Stěžejní částí této práce je kapitola, která se věnuje Policii České republiky a následně výzkumné šetření, které bylo realizováno ve spolupráci s některými příslušníky Policie České republiky. Důležité bylo zejména si vymezit policejní subkulturu spolu s etickým kodexem Policie České republiky, aby bylo možné si vytvořit určité představy o mezilidských vztazích na pracovišti policie. Věnuje se také nástrojům, které umožňují zajištění rovných příležitostí mužů a žen u Policie České republiky, zejména se jedná o právní předpisy a nástroje genderového mainstreamingu. Následně práce pracuje s ženou u policie, kde popisuje některé historické počátky a hodnotí i současnou situaci a vyjadřuje se také k motivacím, které žena má, aby se rozhodla pracovat u policie. Ukázalo se, že důvody pro vstup k policii jsou subjektivní záležitostí a obvykle se jedná o samotný zájem ženy stát se policistkou a nejsou zde žádné postranní úmysly.

V závěru práce jsem pracovala s dotazníkovým šetřením, kterého se zúčastnili policisté a policistky, kteří jsou ve služebním poměru. V rámci zpracování bylo stanoveno 5 hypotéz, jejichž vyhodnocení mělo přispět k celkovému naplnění cíle této práce. Ukázalo se, že postavení mužů a žen je u Policie České republiky rovnocenné a z hlediska důležitosti práce stejné. Ačkoliv se společenské názory mohou lišit samotná policie nevnímá početní rozdíl jako nerovnost v postavení obou pohlaví, a i když se objevují určité odchylky z hlediska přijetí, platových podmínek i kariérního postupu, nevykazují policisté ani policistky pocit nerovného zacházení či diskriminace.

## Seznam použité literatury

ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.

HUS, Miroslav. *Z dějin evropských a jiných policejních sborů: (vybrané kapitoly)*. Praha: Police History, 2002. ISBN 80-86477-08-8.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 80-7175-010-7.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

DUFKOVÁ, Ivana a Jiří ZLÁMAL. *Policie a profesní etika se zaměřením na etický kodex Policie České republiky*. Praha: [Střední policejní škola Ministerstva vnitra], 2005. ISBN 80-239-5689-2.

ERIKSEN, Thomas Hylland. *Sociální a kulturní antropologie: příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-465-6.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, ed. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999.

KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x.

KELLER, Jan. *Nedomyšlená Společnost*. Vyd. 3. Brno: Doplněk, 1998. ISBN 80-85765-97-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. Galileo. ISBN 978-80-200-1719-2.

LUKNIČ, S. Arnold. *Etika v činnosti policajta*. Bratislava. Vydavatelství a nakladatelství Akadémia Policajného zboru SR, 1999. ISBN 80-8054-114-0.

MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-195-3.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 4. vyd. Praha: Triton, 2012. Psychologická setkávání. ISBN 978-80-7387-546-6.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

### **Elektronické zdroje**

ČESKO. Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky - znění od 1. 10. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010 - 2022. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKO. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2022. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

ČESKO. Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010 - 2022. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO. Zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010 - 2022. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-273>

Co znamená genderový mainstreaming. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/rovnost-zen-a-muzu/genderovy-mainstreaming/co-znamen-a-genderovy-mainstreaming--246549/>

*Genderová (ne)rovnost ve sféře práce* [online]. Praha, 2006. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/7311>. Diplomová práce. Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze.

Počty příslušníků v Policii České republiky - Policie České republiky. *Úvodní strana - Policie České republiky* [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocty-prislusniku-v-policii-ceske-republiky.aspx>

*Postavení žen u policie v ČR v kontextu politiky ČR v oblasti prosazování zásady rovnosti žen a mužů.* [online]. Praha, 2007. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/10262/130007930.pdf?sequence=1>. Bakalářská práce. Univerzita Karlova Fakulta humanitních studií.

Povolání policista - Policie České republiky. *Úvodní strana - Policie České republiky* [online]. Copyright © 2021 Policie ČR, všechna práva vyhrazena. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/povolani-policista.aspx>

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1.: Dotazník policie.



# Přílohy práce

## Příloha č. 1.

### Dotazník policie

Dobrý den, jmenuji se Adéla Vitáčková a jsem studentkou třetího ročníku na Policejní akademii v Praze. Tento dotazník je zcela anonymní a poslouží jako podklad pro část mé bakalářské práce, jež se zabývá otázkou genderu u Policie ČR. Dotazník má 17 otázek a jeho vyplnění by Vám mělo zabrat jen pár minut. Předem děkuji za Vaši ochotu.

#### 1 Vaše pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž  Žena

#### 2 Váš věk

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Do 25 let  Od 26 let do 35 let  Od 36 let do 45 let  Od 46 let do 55 let  Nad 56 let

#### 3 Délka dosavadní služby

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Do 5 let  Do 10 let  Do 20 let  Nad 20 let

#### 4 Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Středoškolské  Vyšší odborné  Vysokoškolské

#### 5 Mají podle Vás mít muži i ženy stejné příležitosti k přijetí k Policii České republiky?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne

#### 6 Setkal/a jste se někdy se situací, kdy pohlaví hrálo roli v přijetí uchazeče k Policii České republiky?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano, jedenkrát  Ano, vícekrát  Nasetkal/a

7 Jsou podle vás vedoucími pracovníky při přijímání nových příslušníků více zvýhodňováni muži nebo ženy?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muži  Ženy  Nikdo není zvýhodňován  Nevím, nedokážu posoudit

8 Jste toho názoru, že muž i žena by za výkon práce na stejné pozici měli mít stejné platové ohodnocení?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne

9 Setkal/a jste se někdy s případem, kdy byli pracovníci za stejný výkon práce ohodnoceni rozdílně?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne  Nevím, nedokážu posoudit

10 Myslíte si, že uplatnění žen v přímém výkonu služby je stejné jako u mužů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne  Nevím, nedokážu posoudit

11 Jste toho názoru, aby u PČR pracovalo více žen?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne  Nevím, nedokážu posoudit

12 Přejde Vám, že PČR trpí nedostatkem žen ve služebním poměru?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne  Nevím, nedokážu posoudit

**13** Vykonáváte funkci nadřízeného či máte zodpovědnost za určité činnosti svých kolegů?Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano  Ne

**14** Myslíte si, že ženy jsou vhodné do řídicích a manažerských pozic PČRNápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne  Nevím, nedokážu posoudit

**15** Stal/a jste se někdy svědkem nějaké formy diskriminace vůči ženské příslušnici?Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano, jedenkrát  Ano, vícekrát  Nesetkal/a

**16** Jsou ženám v určitých situacích při výkonu jejich služby upírány jejich povinnosti, pod dojmem, že na ně nestačí?Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Často  Někdy (občas)  Vůbec ne

**17** Myslíte si, že profese policistky omezuje rodinný a partnerský život?Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Rozhodně ano  Spíše ano  Spíše ne  Rozhodně ne  Nevím, nedokážu posoudit