

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH  
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**POSTAVENÍ ŽEN U POLICIE ČR**

**Autor práce:** Diana Uhlíková, DiS.

**Studijní program:** Bezpečnostně právní činnost

**Forma studia:** Kombinovaná

**Vedoucí práce:** PhDr. Josef Vlček

**Katedra:** Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

**2021**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.  
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Diana Uhlíková, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Píbram

Název bakalářské práce: Postavení žen u Policie ČR

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Position of women in the Police of the Czech Republic

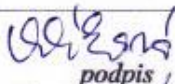
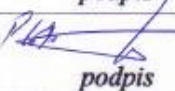
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce: Josef Vlček, PhDr.

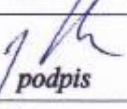


Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): listopad 2020

Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem bakalářské práce je kromě zjištění odpovědi na otázky zadané v dotaznících a rozhovorech poukázat také na důležitost žen u Policie ČR. Vyzdvihnout, v čem je žena u policie potřebná, nebo v čem může být „lepší“ než její mužský kolega. Zjistit, kdy žena - policistka není úplně ideální „parták“, nebo v jakých případech je případně vhodnější čistě mužská hlídka.

Student: Diana Uhlíková, DiS.	29.10.20 datum	 podpis
Vedoucí práce: PhDr. Josef Vlček	2.11.20 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	23.11.20 datum	 podpis
Prorektorka pro studium a vnitřní záležitosti: RNDr. Růžena Ferebauerová	1.12.20 datum	 podpis
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	1.12.20 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucího a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Josefu Vlčkovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

## ABSTRAKT

UHLÍKOVÁ, D. *Postavení žen u Policie ČR: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2021. 85 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Josef Vlček

**Klíčová slova:** diskriminace, gender, Policie ČR, rovnost, služební poměr

Bakalářská práce pojednává o otázkách rovnosti pohlaví a příležitostí v rámci postavení žen u Policie České republiky.

Práce je členěna na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zaměřuje na popis základních pojmů jako je pohlaví, gender, rovnost, skleněný strop, Policie ČR a služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů. Dále jsou zde vysvětleny pojmy diskriminace a problematika rovnocenného zacházení se ženami včetně postavení žen a mužů ve společnosti.

Praktická část je zpracována na základě vlastního průzkumného šetření a vyhodnocení anonymních dotazníků a rozhovorů s policisty Policie ČR v Plzeňském kraji. Je zjišťováno, zda je v dříve typicky mužském povolání policisty možné nečinit rozdíly z hlediska pohlaví a zda v tomto povolání může žena uspět či zda nejsou ženy policistky na pracovišti diskriminovány.

## ABSTRACT

UHLÍKOVÁ, D. Position of Women in the Police of the Czech Republic: *Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2021. 85 p. Supervisor: PhDr. Josef Vlček

**Key words:** discrimination, gender, equality, Police of the Czech Republic, employment relationship

The bachelor thesis deals with issues of gender equality and opportunities concerning the position of women in the Police of the Czech Republic.

The graduation thesis is divided into a theoretical and a practical part. The theoretical part focuses on the description of basic concepts such as gender, equality, glass ceiling, the Police of the Czech Republic and the employment of members of the security forces. Furthermore, the concepts of discrimination and the issue of equal treatment of women, including the position of women and men in society, are explained.

The practical part is based on our own exploratory survey and evaluation of anonymous questionnaires and interviews with police officers of the Czech Police in the Pilsen region to find out whether it is possible not to discriminate women at the workplace and to give them equal chances in a profession which used to be male dominated in the past.

# Obsah

Úvod.....	8
<b>1 Cíl a metodika bakalářské práce .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Vymezení základních pojmů .....</b>	<b>10</b>
2.1 Pohlaví.....	10
2.2 Gender .....	11
2.2.1 Genderové role .....	12
2.3 Rovnost.....	13
2.4 Diskriminace .....	14
2.4.1 Obtěžování a sexuální obtěžování.....	16
<b>3 Rovné příležitosti.....</b>	<b>19</b>
3.1 „Skleněný strop“ v kariérním postupu .....	20
3.2 Základní legislativa v oblasti rovných příležitostí.....	21
<b>4 Právní úprava služebního poměru .....</b>	<b>24</b>
4.1 Podmínky a požadavky k přijetí do služebního poměru .....	25
4.2 Zákonné nároky příslušnic bezpečnostních sborů.....	27
<b>5 Policie ČR.....</b>	<b>30</b>
5.1 Profese policisty/policistky .....	30
5.2 Historie žen u policie.....	31
<b>6 Průzkumné šetření .....</b>	<b>35</b>
6.1 Výsledky dotazníkového šetření .....	35
6.2 Zhodnocení dotazníkového šetření.....	36
6.3 Strukturované rozhovory s příslušníky/příslušnicemi Policie ČR .....	51
6.4 Vyhodnocení hypotéz průzkumného šetření .....	63
<b>Závěr.....</b>	<b>65</b>
<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>67</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>71</b>
<b>Seznam tabulek a grafů .....</b>	<b>72</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>73</b>

## Úvod

Rovnost pohlaví, která je garantovaná zákonem, ještě nemusí znamenat skutečnou rovnost příležitostí. Rovné příležitosti pro ženy i muže jsou problémem celé naší společnosti a ani samotné právní předpisy nedokáží vyřešit vžitě předsudky, i když v průběhu několika posledních let došlo k rozšíření především základního právního rámce, který zaručuje princip rovnosti. Cílem tohoto snažení je vytvoření společnosti, kde fakt, že jste ženou, vás předem neurčuje do omezených rolí, nebo do předem „nalinkovaného“ způsobu života.

Do roku 1989 na území České republiky nebyly ženy na základních pozicích policistek prakticky vůbec viděny. V posledních několika letech se ale v rámci výkonu služby setkáváme s policistkami po boku kolegy - muže nebo dokonce se dvěma ženami čím dál častěji.

Z důvodu velkého zájmu žen o toto povolání nebude zřejmě v budoucnu neobvyklé, že na místo služebního zákroku přijede čistě ženská hlídka. Mnohdy se ale i dnes tyto ženy setkávají s nepříliš dobrými reakcemi veřejnosti jak ze stran mužů, tak žen.

Téma bakalářské práce „Postavení žen u Policie České republiky“ bylo vybráno z důvodu zájmu autorky vstoupit k této ozbrojené složce a zjistit případné možnosti v postavení policistky v povolání, které je stále považováno spíše za doménu mužů.



# 1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce je kromě zjištění odpovědí na otázky zadané v dotaznících a rozhovorech poukázat také na důležitost žen u Policie ČR. Vyzdvihnout, v čem je žena u policie potřebná, nebo v čem může být „lepší“ než její mužský kolega. Zjistit, kdy žena - policistka není úplně ideální „parták“, nebo v jakých případech je případně vhodnější čistě mužská hlídka a také potvrdit či vyvrátit zvolené hypotézy.

Bakalářská práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se autorka zabývá vysvětlením pojmů jako „rovnost, diskriminace, pohlaví a gender“. Nastihuje problematiku rovnocenného zacházení se ženami, postavení žen a mužů ve společnosti a také poukazuje na tzv. „skleněný strop“ co se týče kariéry pro ženu. Dále popisuje základní informace o Policii České republiky a historii žen u policie jak v ČR, tak v zahraničí, podmínky pro přijetí do služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a to včetně podmínek pro službu žen.

V praktické části práce je využito průzkumného šetření formou kvantitativního sběru dat za pomoci dotazníkového šetření u policistů Policie ČR Plzeňského kraje a rozhovorů s policisty vybraných oddělení Policie ČR, kdy bylo zjišťováno, zda je v dříve typicky mužském povolání policisty možné nečinit rozdíly mezi muži a ženami. Průzkumné šetření bylo porovnáváno s výsledky vlastního šetření z roku 2018/2019 v okrese Strakonice. Za tímto účelem byly stanoveny tři hypotézy.

U mnoha žen panuje představa či přání nedělat mezi oběma pohlavími rozdíly. Vedlejším cílem je proto zjistit, zda je toto vůbec možné. Může tomu tak být v pracovních skupinách, kde převládá zastoupení mužů? Opravdu nejsou ženy na pracovišti diskriminovány? Jsou platově ohodnoceny stejně jako muži? Považuje muž ženu u policie za plnohodnotného kolegu, který může vykonávat práci stejně kvalitně? Jak se cítí muž po boku ženy v práci, která je a vždy byla spíše doménou mužů?

## 2 Vymezení základních pojmů

Mary Wollstonecraftová<sup>1</sup>, „Dejte ženě práva muže a ona tím získá i všechny jeho přednosti.“

### 2.1 Pohlaví

Pojem pohlaví je chápán především jako biologické rozdíly, zejména z hlediska pohlavních orgánů. Mužské pohlaví je často vnímáno jako nadřazené oproti pohlaví ženskému. Tato diferenciací se například projevuje i u názvů profesí a souvisí s jejich rozdělováním na typicky mužské a ženské. Takováto rozdělení pak ale vedou k vytváření bariér pro jedno pohlaví.<sup>2</sup>

Australská spisovatelka a významná osobnost feministického hnutí ve 20. století Germaine Greerová<sup>3</sup> uvádí, že všechny společnosti na pokraji vyhynutí jsou maskulinní, protože žádná společnost nepřežije nedostatek žen. V rámci dané problematiky je vhodné vysvětlení pojmů jako maskulinita a femininita.

Maskulinita znamená mužství, mužnost. Vztahuje se na společnost, kde jsou role mužů a žen jasně odděleny. Od mužů se očekává průbojnost, drsnost, úspěch v povolání a zaměřenost na materiální stránku života. Ženy jsou pak považovány za mírné a v pojetí mé bakalářské práce za málo vhodné ke službě u policie.

Femininita neboli ženskost a ženství bývá chápána jako představa vytvořená určitými společenskými očekáváními a podmínkami, nikoliv biologickým předurčením. Vztahuje se spíše na to, kde se role mužů a žen vzájemně překrývají, např. v jemnosti, orientovanosti na kvalitu života či nenáročnosti. Jedná se tedy spíše o společenský pohled než o pohled přírodní.<sup>4</sup>

Jak uvedla protagonistka explicitní sociogeneze Simone de Beauvoirová,<sup>5</sup> „člověk se nerodí jako žena, nýbrž je do ní zformován.“

---

<sup>1</sup> WOLLSTONECRAFTOVÁ, M. Obhajoba práv žen. In OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. s. 17.

<sup>2</sup> *Fenomén gender: Co je to gender?* [online]. 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.cavi.cz/gender.html>>.

<sup>3</sup> *Citáty slavných, které mají i dnes velký význam: Germaine Greerová* [online]. Praha: EMPRESA MEDIA, 2020, 8.3.2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <[https://www.barrandov.tv/rubriky/spolecnost/relax/genderova-rovnost-citaty-slavnych-ktere-maji-i-dnes-velky-vyznam\\_7418.html](https://www.barrandov.tv/rubriky/spolecnost/relax/genderova-rovnost-citaty-slavnych-ktere-maji-i-dnes-velky-vyznam_7418.html)>.

<sup>4</sup> *Slovníček pojmů: Femininita* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>5</sup> PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. Vyd. 4. Praha: Triton, 2012, s. 14.

## 2.2 Gender

Z hlediska společenských rolí ve vztazích k femininitě a maskulinitě narazíme i na pojem gender. Tento výraz je hojně používán masmédií či širokou veřejností. Co však tento termín opravdu znamená?

V genderové problematice lze pojem gender přeložit jako „rod“. Vystihnout jím lze nejen sociální odlišnosti obou pohlaví z hlediska společenských vztahů, ale i z hlediska doby či kultury. Je to tedy jakási sociálně konstruovaná definice žen a mužů o jejich úkolech, funkcích a rolích ve společnosti, veřejném i soukromém životě. Upozorňuje nás, že rozdíly mezi ženami a muži, které chápeme jako vrozené, lze považovat za naučené a měnící se v závislosti na prostředí a kultuře dané společnosti. Velký vliv má i to, co od dětství v dané společnosti okolo sebe vidíme a co se od nás z hlediska pohlaví automaticky očekává.<sup>6</sup>

Podle Ann Oakleyové<sup>7</sup> lze pojem gender definovat jako „sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností.“ Toto vymezení naznačuje, že role, chování a normy vztahující se k ženám a mužům jsou v různých společnostech, obdobích či sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či předurčení není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje vztahů mezi muži a ženami, přičemž toto uspořádání není „přirozené“ ani v historii, ani v budoucnu.

Nicméně stávající rozlišení pracovních a rodinných rolí je podle genderu funkční a „co funguje, je i správné“. Zpochybněním a poukázáním na jisté otázky, například jak, kdy a pro koho, okamžitě dostaneme „nálepku“ feminismu.

V souvislosti s genderem je také důležitý pojem genderový kontrakt. Je to „soubor implicitních a explicitních pravidel, týkajících se genderových vztahů, která ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, zodpovědnost a povinnosti.“<sup>8</sup> Muži a ženy jsou na základě těchto pravidel, která jsou v běžném životě prosazována a svým způsobem vynucována, často znevýhodněni.

Ráda bych zmínila i pojem genderové stereotypy. Jsou to „zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti,

---

<sup>6</sup> *Slovníček pojmů: Gender* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>7</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000 s. 11-13.

<sup>8</sup> *Gender: Základní pojmy: Genderový kontrakt* [online]. Praha, 2016, 29.2.2016 [cit. 2020-10-03]. Dostupné z WWW: <[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)>.

v *zaměstnání a rodině*.<sup>9</sup> Stereotypy ulehčují ale i komplikují vstup do některých povolání či společností skupin. Právě toto generalizování jak ženských, tak mužských vlastností může mít za následek diskriminování těch, kteří se svým chováním vymykají z těchto stereotypů.

Přesto už pozorujeme zřejmé vyrovnání stereotypů, které je součástí procesu sociální přeměny. Zejména v dnešní době se daleko více než kdysi můžeme setkat s ženami v oblastech, které bývaly vyhrazeny mužům.<sup>10</sup>

### 2.2.1 Genderové role

Z hlediska tématu bakalářské práce bude významným pojmem také genderová rovnost. Jedná se o vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života.<sup>11</sup>

Pojem genderové role se vztahuje ke každému z nás. Všichni se narodíme buďto jako žena nebo jako muž. Už od začátku máme jakési „přidělené“ role a předurčené vzorce chování, které se od nás očekávají. Také to, jak bychom se měli a neměli chovat, co dělat či nedělat nebo jací bychom měli ideálně být, abychom splňovali podmínky okolí. A právě tyto role jsou nám předurčené i na základě našeho pohlaví.

Ale co to vlastně ona „role“ znamená? Ve spojitosti s tímto tématem lze roli chápat jako soubor předpisů či pravidel chování, které určují pohlavně specifické chování osobnosti.<sup>12</sup>

Genderové role jsou tedy jakési „*Soubory určitých pravidel, (většinou nepsaných, neformálních), které předepisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům*“.<sup>13</sup> S tím je často jako příklad spojována mateřská a rodičovská dovolená. Velká část společnosti pokládá za vhodné nebo morálně povinné, aby se žena starala o dítě na mateřské či rodičovské dovolené a muž pracoval a živil rodinu. V případě, že je tomu v nějaké rodině naopak, je to mnohdy vnímáno neadekvátně.

---

<sup>9</sup> *Gender: Základní pojmy: Genderové stereotypy* [online]. Praha, 2016, 29.2.2016 [cit. 2020-10-03]. Dostupné z WWW: <[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)>.

<sup>10</sup> KASTEN, Hartmut. *Ženy-muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. s. 25.

<sup>11</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 54.

<sup>12</sup> KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. s. 63.

<sup>13</sup> *Slovníček pojmů: Genderové role* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-06]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

## 2.3 Rovnost

Pojem rovnost nemůžeme jednoznačně definovat. Je to nějaký koncept, který nám říká, že: „*všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují přísné genderové role, a že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány*“.<sup>14</sup>

Lze sem tedy zařadit i rovnost v přístupech a příležitostech, a to za předpokladu, že budou mít všichni stejné startovací pozice. Cílem rovnosti příležitostí je tyto rozdíly rozeznat a určit stejnou startovací čáru pro všechny.

Důležitou roli zde hraje také rovnost v odměňování. Za předpokladu, že budou finanční odměny stejné, nebude odchod mužů na rodičovskou dovolenou finanční ztrátou pro rodinu. Takovéto rozdělení rodičovských povinností poté ženám umožňuje mít více dětí, aniž by byla poškozena jejich kariéra.<sup>15</sup>

Oproti rovnosti materiální a formální předpokládá rovnost příležitostí aktivitu zejména ze strany vlády a veřejné moci. Ta se nemůže zaměřit jen na popis a konstatování, že nerovnosti existují, ale především na hledání možností, jak tyto rozdíly, znevýhodňující nějakou skupinu, odstraňovat a tím zajistit stejné startovací možnosti pro všechny. Otázka pak zní, zda je tedy dobré prosazovat ženská práva s ohledem na jejich stejnost a rovnost ve smyslu pohlaví, nebo na základě rozdílnosti, jako jsou například biologické vlastnosti žen.<sup>16,17</sup>

V Evropě je genderová rovnost vykládána jako stav, kdy jsou oběma pohlavím garantována rovná práva, zacházení, příležitosti a podmínky ve všech oblastech života a sférách společnosti. Musíme si ale také uvědomit, že životní podmínky mužů a žen se liší, například v důsledku mateřské funkce žen. Ten největší problém ale nespočívá v tom, že existují tyto rozdíly, ale v tom, že by v žádném případě neměly mít negativní vliv na životní podmínky jak žen, tak mužů, nebo vést k jejich diskriminaci, např. ve společenském životě, ekonomice či politice.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> *Slovníček pojmů: Genderová rovnost* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-06]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>15</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007. s. 43.

<sup>16</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 43.

<sup>17</sup> BOBEK, Michal et al.. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. s. 239.

<sup>18</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 43-45.

S rovností úzce souvisí i zásada rovného zacházení. Je to pojem, který je v dnešní době velmi aktuální a důležitý. V souvislosti s pracovním právem lze tuto zásadu chápat jako povinnost zaměstnavatelů zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, tedy zákaz diskriminace, který byl implementován i do českého pracovního práva zákonem č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. Ve znění pozdějších předpisů byl tento institut zakotven jeho novelou uskutečněnou zákonem č. 155/2000 Sb. (tzv. harmonizační novelou), kterou bylo do zákoníku práce implementováno 28 směrnic Rady ES, s účinností od 1. 1. 2001.<sup>19</sup> V současné době zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Tato zásada rovného zacházení se dotýká nejen státní příslušnosti, ale zejména pohlaví, věku, sociálního a etnického původu, víry, náboženství, zdravotního postižení a odlišné sexuální orientace. Týká se též profesionálního postupu a pracovních podmínek.<sup>20</sup>

Zásada rovného zacházení i zákazu diskriminace popisované v následující kapitole zaujímá významné místo v evropské legislativě.

## 2.4 Diskriminace

*"I skutečnost, že pozice ženy v zaměstnání je někdy chráněna, může zvyšovat diskriminaci žen. Existují předpisy, které omezují, kolik hodin smí žena pracovat, jak těžká břemena smí zvedat a jaké práce smí vykonávat. To udělalo z žen „oběti jejich vlastní ochrany“<sup>21</sup>*

Výraz diskriminace z latinského „discriminare“ znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíly. A přestože jednotná definice diskriminace neexistuje, v dnešní době pod tímto pojmem rozumíme zpravidla něco negativního, týkajícího se vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku. Za tyto znaky jsou pak považovány zejména pohlaví, rasa, barva pleti, věk, sexuální orientace, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, apod. A protože se vždy může jednat o snižování důstojnosti, mělo by být základní povinností vyspělé společnosti tomuto jednání zabránit.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 46-47.

<sup>20</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 46-48.

<sup>21</sup> OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000 s. 150.

<sup>22</sup> KÁBRT, Jan et al. *Latinsko-český slovník*. Vyd. 4. Praha: SPN, 1996, s. 143.

Druhy diskriminace jsou upraveny především v antidiskriminačních směrnicích Rady ES přijatých v roce 2000 a v letech následujících. Diskriminaci můžeme rozdělit na negativní a pozitivní. Negativní diskriminaci je pak možno dělit na diskriminaci přímou a nepřímou.<sup>23</sup>

Přímá diskriminace je stav, kdy je s osobou či skupinou jednáno méně příznivě, než se jedná, jednalo nebo by se jednalo ve srovnatelné situaci s ostatními osobami na základě příslušného diskriminačního důvodu či znaku a děje se tak z důvodů, které jsou právně neospravedlnitelné.<sup>24</sup>

Vedle diskriminace přímé existuje i diskriminace nepřímá. Evropský soudní dvůr na základě rozsudků, které se týkaly především znevýhodnění žen pracujících na částečný úvazek, vyložil nepřímou diskriminaci jako situaci, kdy „*právní úprava je sice pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti poškozují procentuálně podstatně více žen než mužů*“.<sup>25</sup>

Kromě těchto druhů diskriminace se postupem času s vývojem společnosti začaly objevovat i rozšířenější formy, které se daly hůře specifikovat, protože oběť diskriminace byla znevýhodňována více důvody. Jako příklad vícenásobné diskriminace lze uvést černošské ženy v USA, u kterých byl problém určit, zda jsou diskriminovány na základě pohlaví či rasy.<sup>26</sup>

Nutno ale také dodat, že o diskriminaci se nebude jednat, jestliže výkon práce vyžaduje specifické podmínky z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V tomto případě může zaměstnavatel odůvodnit rozdílnost v zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání apod..<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 48.

<sup>24</sup> BOBEK, Michal et al.. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. s. 43.

<sup>25</sup> *Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví* [online]. Rada Evropské unie, 1997, 15.12.1997 [cit. 2020-10-10]. Dostupné z WWW: <<https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=31997L0080>>.

<sup>26</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vyd. 2. Praha: C.H. Beck, 2016. s. 131.

<sup>27</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 51.

## 2.4.1 Obtěžování a sexuální obtěžování

Specifickým druhem diskriminace je i obtěžování a sexuální obtěžování. V těchto případech se jedná o nevhodné chování, které může mít negativní vliv jak na obtěžovanou osobu, tak na atmosféru na pracovišti, kde daná osoba pracuje.<sup>28</sup>

Podle jedné z definic je obtěžování „*nežádoucí chování, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry*“<sup>29</sup>

Rozumí se tím tedy chování, které v rámci popisované diskriminace vytváří negativní pracovní prostředí a které může být zaměstnancem právem považováno za ovlivňující jeho práva a povinnosti na pracovišti. Toto jednání je nevíтанé, nemístné a nepatřičné.

Za obtěžování lze považovat např. různé nemístné poznámky a posměšky na osobu odlišné pleti nebo na osobu se zdravotním postižením, hodnocení pracovních výsledků zaměstnance se zdůrazněním na jeho neschopnost k plnění přidělených úkolů, a to především v přítomnosti dalších zaměstnanců, nevhodné poznámky na váhu osoby. V pojetí této práce, zejména zaujaté urážlivé hodnocení ženských schopností k výkonu vedoucích funkcí atd.<sup>30</sup>

Sexuální obtěžování je pak vymezeno jako jakýkoliv projev, který takto protějšek pocítuje. Podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je vymezeno sexuální obtěžování jako „*jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí*.“<sup>31</sup>

Podoby sexuálního obtěžování mohou být různé - verbální, neverbální nebo fyzické. Může k němu docházet mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i mezi nadřízenými a podřízenými nebo mezi spolupracovníky. Je důležité zmínit, že k obtěžování může docházet i mezi pracovníky stejného pohlaví. Obtěžující osobou

---

<sup>28</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 52-53.

<sup>29</sup> *Slovníček pojmů: Obtěžování* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-12]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>30</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 52-53.

<sup>31</sup> ČESKO. § 4 odst. 8 ÚZ č. 68/2009 Sb., zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 18. 11. 2020]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-68#p4-8>>.



může být muž i žena. Pokud se ale cokoliv z projevů děje se vzájemným souhlasem obou stran, nejde o sexuální obtěžování.<sup>32</sup>

Můžeme sem zařadit např. sexuálně podbarvené vtipy, řeči a poznámky, emaily se sexuálním podtextem, dotýkání a poplácávání po různých částech těla či vymáhání sexuálního styku. V českém jazyce se pro tento druh obtěžování ujal označení harašení.<sup>33</sup>

Může dojít i k souběhu obtěžování na základě pohlaví a sexuálního obtěžování. Obtěžováním na základě pohlaví může být např. hlasité nevhodné hodnocení postavy ženy, vylepování obrázků nahých žen na pracovišti a nevhodné komentáře mužů k obrázkům za přítomnosti žen, mohou to být i nevhodné hrubé vtipy na pracovišti atd. Sexuální obtěžování, které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, je možno považovat za obzvlášť nežádoucí. Jde o chování, které je oprávněně vnímáno jako podmínka např. pro uzavření pracovního poměru, pro umožnění zvýšení kvalifikace, prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, dále též např. pro zvýšení mzdy, poskytnutí mimořádné odměny atd. Problém sexuálního obtěžování na pracovišti je v normách Evropské unie brán jako nerespektování lidské důstojnosti.<sup>34</sup>

V zákoně č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 77 odst. 6 je sexuálním obtěžováním vymezeno jako „*nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.*“<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> ŠPAČEK, Ladislav. *Velká kniha etikety*. Praha: Mladá fronta, 2005. s. 103.

<sup>33</sup> *Slovníček pojmů: Sexuální obtěžování* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-12]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>34</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 52-53.

<sup>35</sup> ČESKO. § 77 odst. 6 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 3. 11. 2020]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361#p77-6>>.

Sexismus je jednou z forem diskriminace založené na pohlaví. Tento pojem je známý od konce 60. let 20. století z USA kdy naznačuje, že je jedno z pohlaví považováno za méně důležité nebo méně schopné. Souvisí s uplatňováním genderových rolí a stereotypy, které se snaží ospravedlňovat nadvládu jednoho pohlaví nad druhým.<sup>36</sup>

Důvodem může být nenávisť k mužskému pohlaví - misandrie nebo nenávisť k ženskému pohlaví – misogynie. Dalším důvodem může být uplatňování stereotypů o mužích a ženách. Jiným názvem to můžeme označit jako ženský a mužský šovinismus.

Sexismus se může projevovat poznámkami, přehlížením, nezdvořilým chováním či nevhodnými gesty, kdy všechny formy mají za cíl vyvést z rovnováhy nebo ponížit. Nejčastějšími oběťmi jsou právě ženy.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> *Slovníček pojmů: Sexismus* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>37</sup> *Obtěžování na pracovišti a jak se k němu postavit?* [online]. Praha: BPS - Byznys pro společnost, 2019, 6.5.2019 [cit. 2020-10-15]. Dostupné z WWW: <<https://byznysprospolecnost.cz/obtezovani-na-pracovisti-a-jak-se-k-nemu-postavit/>>.

### 3 Rovné příležitosti

Arthur Schopenhauer:<sup>38</sup> „Ženy se s námi nemohou měřit v našich schopnostech a dovednostech, avšak velmi dobře dokáží využít našich slabostí.“

S ohledem na rovné příležitosti mužů i žen je v úvodu kapitoly potřebné zmínit i článek 11 newyorské Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen z 18. 12. 1979, ve které se státy zavazují k odstraňování diskriminace žen v zaměstnání.<sup>39</sup> Jedná se zejména o zajištění rovnoprávnosti mužů a žen v oblastech práva na práci, stejných příležitostí, stejných kritérií při výběru přijímání do zaměstnání, stejných odměn a stejných podmínek k práci, která má stejnou povahu, služebního postupu, apod.<sup>40</sup>

Faktem ovšem zůstává, že jakmile se ženy dostanou ve veřejné sféře na vedoucí pozici, tak procházejí těžším výběrem než muži, což se samozřejmě odráží i v úrovni té části žen, které se to podaří.<sup>41</sup>

Nicméně umělé prosazování stejného početního zastoupení mužů i žen v ozbrojených bezpečnostních sborech by nebylo zřejmě moudré, na tom se všichni jistě shodneme. Co by se ale mělo stát samozřejmostí, je jejich rovné postavení.

V § 16 odst. 4 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů je stanoveno: „*přijetí občana do služebního poměru nelze odmítnout z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, povinnosti k rodině, důvodu členství v odborových organizacích, jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis*“. Zákon dále zakazuje jakékoliv jednání, které diskriminuje občana buďto přímo nebo nepřímo v jeho důsledcích. Za takové jednání lze považovat například i navádění k diskriminaci.

<sup>38</sup> SCHOPENHAUER, A. In HAUSEROVÁ, Eva. *Jsi přece ženská: malý, lehce feministický rádce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998, s. 15.

<sup>39</sup> *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. New York: Valné shromáždění OSN, 18. 12. 1979.[cit. 2020-10-26]. Dostupné z WWW: <[http://www.lidskaprava.cz/uploads/03\\_dokumenty/05\\_prava\\_zen/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/05_prava_zen/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf)>.

<sup>40</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 71.

<sup>41</sup> HAUSEROVÁ, Eva. *Jsi přece ženská: malý, lehce feministický rádce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998, s. 59.

V § 77 odst. 3 až 6 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů jsou uvedeny pojmy, které mají souvislost s ochranou před přímou a nepřímou diskriminací, obtěžováním a sexuálním obtěžováním. Pokud bezpečnostní sbor dokáže věcný důvod, který se zakládá na předpokladech a požadavcích na určitý výkon služby nebo na jeho zvláštní povaze, kterou má příslušník konat, nepovažuje se postup za diskriminační.<sup>42</sup>

Každý občan, který žádá o přijetí do služebního poměru u bezpečnostního sboru, má tedy zákonem daná stejná práva a postavení, kdy pro přijetí tohoto poměru musí splnit zákonem stanovené podmínky bez ohledu na pohlaví.<sup>43</sup>

Ráda bych zmínila i fakt, že podle § 112 odst. 3 tohoto zákona má příslušník i příslušnice za stejnou službu či službu stejné hodnoty nárok na stejný služební příjem.<sup>44</sup>

### 3.1 „Skleněný strop“ v kariérním postupu

Skleněným stropem můžeme označit neviditelné bariéry, se kterými se ženy mohou setkat při svém kariérním postupu. Může se zde jednat o jakési umělé překážky, které jsou založeny například na osobních předpojatostech mužských nadřízených, do kterých se promítají právě genderové stereotypy. Tyto bariéry jsou jak společenské, týkající se nerovnosti v přístupu k zaměstnání či vzdělávání, tak v bariéře odlišností ve stereotypním výběru uchazečů, kteří se příliš neodlišují. Týkají se i segregace pracovního trhu, kdy v daleko menší míře jsou prosazovány ženy na vyšší pozice, častěji ve feminizovaných odvětvích. Dále jsou ženy diskriminovány na základě pohlaví, sexuálním obtěžováním, a v neposlední řadě v nedostatečných mechanismech postihu diskriminace.<sup>45</sup>

Skleněným výtahem pak můžeme chápat mechanismy, které vynesou muže vzhůru po kariérním žebříčku daleko rychleji a na vyšší pozice, aniž by to odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 13.

<sup>43</sup> BEDNARČÍKOVÁ Dagmar: *Rovné příležitosti pro muže a ženy* [online]. Praha: Policie České republiky, 2010, 15. 10. 2010 [cit. 2020-11-03]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/rovne-prilezitosti-pro-muze-a-zeny.aspx>>.

<sup>44</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 112.

<sup>45</sup> *Slovníček pojmů: Skleněný strop* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

<sup>46</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007. s. 23.

## 3.2 Základní legislativa v oblasti rovných příležitostí

Mezinárodní organizace práce, která má také zkratku MOP, je jedna z největších a nejdůležitějších mezinárodních organizací připojených k OSN. Patří mezi organizace orientované na sociální, zdravotní a kulturní sféru. Vznikla roku 1919 na Pařížské mírové konferenci a jako organizace odborná se přihlásila ke Společnosti národů. Jejím hlavním cílem bylo vylepšovat pracovní podmínky a sociální zajištění ve světě.

MOP vyjadřuje základní práva v oblastech, jako „*odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a rovné zacházení, svoboda volného sdružování a výkonu odborových práv, ochrana mateřství, formuluje i minimální standardy sociálního zabezpečení atd.*“ K zakládajícím členům patřila i Československá republika, a to až do jejího rozpadu roku 1992. Z tohoto období bylo ratifikováno více jak 60 úmluv.<sup>47</sup>

Jednou z nich je například Úmluva č. 100, která přizpůsobuje mezi ženami a muži rovnost v odměňování v pracovněprávních vztazích. Byla přijata 29. 6. 1951 s platností od 23. 5. 1953, v Československé republice od 30. 10. 1958. V ČSFR byla publikována pod č. 450/1990 Sb. Ratifikování členskými státy znamenalo povinnost zabezpečit odstranění diskriminace v této oblasti.

V čl. 1 je definován pojem odměny jako „*řádná, základní a minimální mzda nebo plat a jakékoli další příjmy plynoucí ze zaměstnání vyplacené přímo nebo nepřímo v hotovosti nebo v naturáliích zaměstnavatelem zaměstnanci*“. Článek 2 pak stanovuje, že každý členský stát je povinen zaručit všem zaměstnancům uplatnění této zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty.

Úmluva č. 111 byla přijata 25. 6. 1958, s platností do 16. 6. 1960, která pro ČSSR vstoupila v platnost dne 21. 1. 1965. Publikována byla pod č. 465/1990 Sb. a zakazuje diskriminaci založenou na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, nebo národnostním či sociálním původu v zaměstnání nebo povolání. Pojem zaměstnání a povolání pojímá podle čl. 3 i přístup k odbornému výcviku.

V souladu s čl. 1 odst. 2 se za diskriminaci nepovažuje takové rozlišování či dávání přednosti, které je založené na vyžadované kvalifikaci pro dané zaměstnání.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 73-74.

<sup>48</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 75-76.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace z 18. 12. 1979 je dovršením rozvoje emancipace žen. Můžeme ji pokládat za hlavní prostředek ochrany práv žen, která je mezinárodněprávně závazná.<sup>49</sup>

Mezi antidiskriminačními směrnicemi můžeme také uvést Směrnici Rady ES č. 92/85 EEC o sblížení právních předpisů členských států, které se týkají vytváření opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků, které jsou krátce po porodu nebo které kojí. Tato směrnice především zakazuje zaměstnavatelům, aby jednostranně ukončili jejich pracovní poměr od začátku těhotenství až do konce mateřské dovolené. Ručí jim také za poskytnutí mateřské dovolené, a to v délce minimálně 14 týdnů, dle pracovněprávních předpisů, které mají jednotlivé členské státy je rozdělena na část před porodem a po porodu.<sup>50</sup>

Vývojem pro ústavní základy rovného postavení žen a mužů se stala roku 1918 Washingtonská deklarace, kde bylo uvedeno sociální, politické a kulturní postavení žen na úroveň mužů. V první československé ústavě z roku 1920 se v článku 106 uvádí, že „*výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají*“, což položilo právní základy rovného postavení mužů a žen.

V ústavě z 9. května roku 1948 je v kapitole I., která se nazývá „Práva a povinnosti občanů“, ustanoveno, že ženy a muži mají stejné postavení jak v rodině, tak i ve společnosti a mají stejný přístup ke vzdělání i všem povoláním a hodnostem. To jim má zajistit stejné možnosti a příležitosti. V článku 26 se pak upravuje právo žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek kvůli těhotenství, mateřství a péči o děti a právo na zvláštní péči v průběhu těhotenství a mateřství.

Ústavní zákon č. 100/1960 Sb. postavil mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu a v článku 20 a 27 stanovil ženám právo na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, jaké jí poskytnou zapojení do pracovního procesu s ohledem jak na fyziologické dispozice, tak na funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 69.

<sup>50</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS: *o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň* [online]. Lucemburk: Rada Evropských společenství, 19. října 1992n. 1. [cit. 2020-11-09]. Dostupné z WWW: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:31992L0085>>.

<sup>51</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 148-149.

V Listině základních práv a svobod č. 2/1993 Sb. v článku 1 je vymezeno, že „Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“<sup>52</sup> V článku 3 odst. 1 pak nalezneme, že „ Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Úplné znění Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Vyd. 8. Praha: Armex, 2012. Čl. 1.

<sup>53</sup> Úplné znění Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Vyd. 8. Praha: Armex, 2012. Čl. 3 odst. 1.

## 4 Právní úprava služebního poměru

V dnešní době můžeme být svědky zájmu, který projevuje veřejnost vůči práci bezpečnostních sborů, zejména policie. Ať už jde o její činnost či činnost jednotlivých policistů. Náplň služební činnosti ukládá velké nároky na fyzické i psychické vypětí policistů. Stále narůstající požadavky na intenzitu a pracovní nasazení jejich všestrannou zatíženost ještě prohlubují.<sup>54</sup>

Jak by tedy správný policista měl vypadat? A je přínosné, aby toto povolání vykonávala žena?

Vzhledem ke zvolenému tématu bakalářské práce považuji za důležité uvést základní právní normu, která upravuje i fungování žen policistek ve služebním poměru, rovné postavení a zákaz diskriminace v zákonech, které upravují služební poměr. Podmínkám přijetí a dalším ustanovením služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů i z pohledu přijímání žen k bezpečnostním sborům se bude věnovat následující kapitola.

Služební poměr je jednou z forem práce s rozdílem, že není upraven pouze zákoníkem práce, který se na služební poměr vztahuje jen částečně, ale především zvláštními zákony o služebních poměrech. Můžeme ho dělit na služební poměr příslušníků ozbrojených sil, služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů a služební poměr civilních zaměstnanců státu.

Právní úprava služebního poměru má řadu charakteristických rysů. V případě služebních poměrů je například dementován dohodnutý princip tím, že vzniká jmenováním a ne na základě smlouvy. Zaměstnanci ve služebním poměru mají také omezené možnosti při podnikání, mohou být přeloženi na jiné místo či podléhají disciplinární moci. Má ale i výhody, jako například delší dovolenou či nárok na kariérní postup.<sup>55</sup>

Služební poměr Policie ČR upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2007 a vztahuje se na všechny příslušníky bezpečnostních sborů, jako je Policie ČR, Vězeňská služba ČR, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správa ČR, Bezpečnostní a informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

---

<sup>54</sup> KOVAŘÍK, Zdeněk. *Problémy vztahu policistů ke službě*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2003, s. 26.

<sup>55</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 157.



Vzniká na základě rozhodnutí příslušného funkcionáře daného bezpečnostního sboru po skončení přijímacího řízení a zakládá se na dobu určitou či neurčitou. Odměňování neboli služební příjem je pak upraven stejným zákonem.

#### **4.1 Podmínky a požadavky k přijetí do služebního poměru**

Každý občan, který žádá o přijetí do služebního poměru u bezpečnostního sboru, má zákonem jasně daná stejná práva a postavení, kdy pro přijetí do tohoto poměru musí splnit zákonem stanovené podmínky bez ohledu na pohlaví.

Ze zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů musí uchazeč dále splňovat zejména podmínky státního občanství České republiky, musí být starší 18 let, plně způsobilý k právním úkonům, bezúhonný, mít ukončené střední a vyšší vzdělání, být fyzicky, osobnostně a zdravotně způsobilý k výkonu služby. Nesmí být členem žádné politické strany nebo politického hnutí, nesmí vykonávat živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.<sup>56</sup>

Přijímací řízení zahájí policie s uchazečem, který odevzdá žádost o přijetí v písemné formě a splňuje všechny výše zmíněné podmínky. Obvyklá doba trvání přijímacího řízení je okolo 3 měsíců, v jehož průběhu musí uchazeč absolvovat nejprve psychologické vyšetření, pak prověrku tělesné zdatnosti, zdravotní prohlídku a další personální řízení.<sup>57</sup>

Psychologickou neboli osobnostní způsobilost posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Za osobnostně způsobilého je považován uchazeč, u něhož byly dle závěru psychologa zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

Pokud uchazeč nesplní kritéria nutná pro přijetí, může další psychologické vyšetření podstoupit nejdříve za dva roky. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti si může uchazeč podat návrh na přezkoumání, a to u vedoucího psychologického pracoviště bezpečnostního sboru.<sup>58</sup>

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, upřesňuje také Vyhláška č. 487/2004 Sb., která v rámci těchto

---

<sup>56</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 13.

<sup>57</sup> *Informace pro uchazeče: Průběh přijímacího řízení* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-25]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>>.

<sup>58</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. §15.

charakteristik stanoví předpoklady pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Předpoklady k výkonu služby pak splňuje občan nebo příslušník, pokud je „*intelektově v pásmu průměru nebo vyšším, emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži, s žádoucí motivací, postoji a hodnotami, bez nedostačivosti v oblasti volných procesů, bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů, bez nedostačivosti v oblasti autoregulace, bez znaků nežádoucí agresivity a bez psychopatologické symptomatiky.*“<sup>59</sup>

Fyzická způsobilost se prokazuje testy tělesné zdatnosti, které stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem pro výkon služebního místa, na které má být uchazeč ustanoven. Fyzické testy pro Policii ČR jsou stejné jak pro muže, tak pro ženy bez jakýchkoli výhod či úlev.<sup>60</sup>

Zdravotní prohlídka je posuzována lékařem na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření. Zdravotní prohlídka zahrnuje i vyšetření, které je zaměřené na zjištění přítomnosti omamných či psychotropních látek.

Proti lékařskému posudku o zdravotní způsobilosti si může uchazeč podat návrh na přezkoumání, a to u vedoucího zdravotnického zařízení.<sup>61</sup>

Ve vyhlášce č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti je dle dohody ministerstva vnitra s ministerstvem financí, ministerstvem spravedlnosti a ministerstvem zdravotnictví stanoven seznam nemocí, stavů a vad, které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost uchazeče pro výkon služby, stanovuje obsah lékařských vyšetření, náležitosti lékařského posudku a dobu jeho platnosti.

Určuje též osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, důvody zjišťování osobnostní způsobilosti, postup při zjišťování této způsobilosti nebo náležitosti závěru psychologa bezpečnostního sboru a jeho postup při přezkumném řízení.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> ČESKO. Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ze dne 7. 9. 2004, § 1. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020. 11. 27]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-487#p1>>.

<sup>60</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka.* Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 15.

<sup>61</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka.* Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. §15 odst. 1.

<sup>62</sup> ČESKO. Vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech ze dne 27.9.2019. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020. 11. 26]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-226#p1>>.

## 4.2 Zákonné nároky příslušnic bezpečnostních sborů

V souladu se zákonem o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb., § 61 má ve službě policistka (příslušnice bezpečnostního sboru), která kojí své dítě, nárok na přestávku ke kojení, která se plně započítává do doby výkonu služby. Na každé dítě se do konce prvního roku věku dítěte poskytují příslušnici dvě půlhodinové přestávky. Po uplynutí této doby po další tři měsíce již jen jedna půlhodinová přestávka.<sup>63</sup>

V souladu se všeobecnými náležitostmi čerpání dovolené příslušníky bezpečnostních sborů nesmí v souladu s § 66 služební funkcionář určovat čerpání dovolené na dobu, po kterou je policistka (příslušnice ozbrojeného sboru) na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo příslušník na rodičovské dovolené. Pokud příslušnice požádá o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, je v tomto případě nadřizený služební funkcionář povinen této žádosti vyhovět. Zákonná dovolená příslušnice se přerušuje, pokud nastoupí mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Za týden, popřípadě za 1 den čerpání dovolené se pak považuje doba, ve kterou vykonávala službu, a to v rozsahu základní doby služby v týdnu dle rozvržení její pracovní doby.<sup>64</sup>

Policistka (příslušnice bezpečnostního sboru), která porodí dítě a pečuje o něj, získává dle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů také nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů. Tato doba se navyšuje na 37 týdnů, pokud porodí současně 2 nebo více dětí nebo pokud se jedná o osamělou příslušnici.

Nástup na mateřskou dovolenou nastane zpravidla počátkem šestého týdne přede dnem očekávaného porodu, nejdříve ale počátkem osmého týdne před tímto dnem.

Jestliže příslušnice vyčerpá před dnem porodu z mateřské dovolené méně jak 6 týdnů z důvodu předčasného porodu, přísluší jí tato dovolená až do uplynutí doby stanovené odstavcem 1. Pokud se tak stane z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená jen na dobu 22 týdnů od porodu, či 31 týdnů, pokud se jedná o příslušnici, která porodila 2 a více dětí, nebo se jedná o příslušnici osamělou.

---

<sup>63</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 61.*

<sup>64</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 66.*

Pokud se příslušníci narodí dítě mrtvé, může mateřskou dovolenou čerpat po dobu 14 týdnů. V souvislosti s porodem však mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže být ukončena ani ji nelze přerušit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Příslušnice či příslušník na základě vlastní žádosti, kterou podá, má nárok na tzv. rodičovskou dovolenou. Ta se umožní příslušnici, která je matkou, po ukončení mateřské dovolené nebo příslušníkovi, který je otcem dítěte, ovšem nejprve dnem narození dítěte. Rodičovská dovolená trvá v rozsahu, v jakém si o ni zažádají, nejdéle ale do chvíle, kdy dítě dospěje věku 3 let.

Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou má příslušnice nebo příslušník, pokud převzal dítě, jehož matka zemřela, do péče nahrazující péči rodičů.

Těhotné příslušnice (policistky) do konce devátého měsíce po porodu včetně kojících, musí bezpečnostní sbor informovat o rizicích, která jsou spojena s jejich výkonem služby a také jaká opatření učinil k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví.<sup>65</sup>

Jestliže to bezpečnost těhotné příslušnice nebo příslušnice, která kojí, vyžaduje, musí být z dosavadního služebního místa odvolána, pokud se rizika spojená s výkonem služby nepodaří odstranit, přičemž musí být ustanovena ve stejné služební hodnosti na jiné vhodné služební místo. Pokud se pro příslušnici nenalezne jiné vhodné místo a její bezpečnost a ochrana to vyžaduje, zařadí ji bezpečnostní sbor do zálohy pro přechodně nezařazené.<sup>66</sup>

Závěrem kapitoly lze konstatovat, že zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. byl pro příslušnice dle mého názoru posunem kupředu oproti již zrušenému zákonu č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

Tento zákon obsahoval dle mého názoru i diskriminační pasáže, např. v § 68, kdy žena policistka nesměla být zařazována do výkonu služby, pokud by tento výkon byl pro ni fyzicky nepřiměřený, škodil by jejímu organismu anebo ohrozil její mateřské poslání.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka.* Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. § 81- § 85

<sup>66</sup> *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka.* Ostrava: Sagit, 2007. ÚZ. §25/3- §32/3

<sup>67</sup> ČESKO. Zákon č. 186/1992 Sb., České národní rady o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020. 11. 29]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-186#p68>>.

Z rozhovorů s déle sloužícími policisty bylo v průzkumném šetření zjištěno, že i z těchto důvodů nebyl o ženy policistky valný zájem, protože mohlo docházet k přetěžování mužů - policistů.

Při hlubším studiu z hlediska dané doby a z dnešního pohledu těchto "diskriminačních" ustanovení se nicméně zdá, že v tehdejším "mužském" světě se jednalo ze strany zákonodárců pouze o ochranu žen v bezpečnostním sboru.

## 5 Policie ČR

*"Postavení policisty ve společnosti vyplývá formálně ze zákona. Sociální uznání a prestiž policejní profese jako neformální ukazatelé postavení policie ve společnosti jsou však spoluurčovány obrazem, který si o policii utváří obyvatelstvo".<sup>68</sup>*

V této kapitole jsem se zaměřila na rozdělení a stručný popis činností základních složek Policie ČR.

Policie České republiky byla jako jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízena zákonem č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, Českou národní radou dne 21. června 1991. V současné době její postavení upravuje zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Působí na území České republiky, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak.

Policie ČR „slouží veřejnosti a jejím hlavním úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, udržovat veřejný pořádek, předcházet trestné činnosti a dále plnit úkoly dle trestního řádu a další úkoly, které jsou na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, ať už přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.“<sup>69</sup>

Policie ČR je podřízena Ministerstvu vnitra ČR. Tvoří ji policejní prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary, které jsou zřízené v rámci krajských ředitelství. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie, ve všech 14 krajích je v současné době ve vedoucí funkci muž. Jejich územní obvody se shodují s územními obvody 14 krajů České republiky.<sup>70</sup>

### 5.1 Profese policisty/policistky

Občan, který úspěšně projde přijímacím řízením a stane se příslušníkem bezpečnostního sboru u Policie České republiky, se zavazuje sloužit především veřejnosti. Činnosti, které musí policista vykonávat, jsou velmi rozsáhlé, a proto by se policistou měl stát takový občan, který bude toto povolání chápat jako celoživotní „poslání“ a bude toto povolání vykonávat čestně a spravedlivě.

<sup>68</sup> ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2000. s. 223.

<sup>69</sup> Úplné znění zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky; Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Vyd. 4. Praha: Armex, 2010. § 2.

<sup>70</sup> Policie České republiky: *O Policii ČR* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>>.

Je třeba si uvědomit, že policista se ve své službě setkává s různými druhy lidí. Od vrahů, zlodějů, bezdomovců nebo drogově či jinak závislých lidí až po lidi z vysokých podnikatelských postů či představitele politické či mediální sféry. Přichází do kontaktu s lidmi různé kultury, víry, smýšlení i s osobami postiženými či jinak narušenými, nakaženými různými infekcemi, nebo dokonce s mrtvými. Dále tato profese obnáší nepřetržitý režim, kde se služba vykonává ve dne, v noci, bez ohledu na den či svátek.<sup>71</sup>

Z těchto důvodů je tato profese jak fyzicky tak psychicky velmi náročná, a proto je zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů předepsáno relativně obtížné přijímací řízení, které slouží k vyloučení osob, které by z nějakého důvodu nebyly pro tuto profesi vhodné, viz kap. č. 4.1.

Každý policista na sebe bere dobrovolně odpovědnost, při které má chránit životy a zdraví, prosazovat spravedlnost a v rozmezí své působnosti dělat “svět bezpečnější”.<sup>72</sup>

## 5.2 Historie žen u policie

Zmínky o ženách v řadách policie lze najít zejména v zahraniční literatuře, proto pro znázornění jejich pozice z hlediska historie je třeba nahlédnout tam. Je možné, že právě služba žen v zahraničí byla důvodem pro zpřístupnění tohoto povolání ženám i v Čechách.

Například v USA se ženy prosadily u policie již v polovině 19. století.<sup>73</sup> Jejich pole působnosti bylo zaměřené na kriminální činnost, která byla páchána ženami, mladistvými či dětmi. Ženy u policie nebyly ovšem ustanoveny na podnět policie ani vlády, ale na základě upozornění organizace žen „Woman’s Christian Temperance Union“, což byla jedna z největších a nejvlivnějších ženských skupin 19. století, která poukázala na špatné jednání se ženami v policejních vazbách.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> *Informace pro uchazeče: Povolání policista* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/povolani-policista.aspx>>.

<sup>72</sup> NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 5.

<sup>73</sup> FRANZKE, Bettina. Was Polizisten über Polizistinnen denken: Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung. Germany: Bielefeld: Kleine, 1997, s. 59.

<sup>74</sup> *Woman’s Christian Temperance Union* [online]. A&E Television Networks, 2018, 21. 8. 2018 [cit. 2020-11-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.history.com/topics/womens-history/womans-christian-temperance-union>>.

Postavení policistek získaly první ženy v Americe již v roce 1910 (což bylo pro zajímavost o skoro deset let dříve, než zde získaly ženy volební právo)<sup>75</sup>. S tímto postavením souvisely i větší pravomoci a právo na zatýkání osob. První americkou policistkou byla Alice Stebbins Wells z Los Angeles a o dva roky později vstoupily k policii další dvě policistky. Alice, která musela nasbírat spoustu podpisů na petici lidí, aby mohla být starostou a městskou radou jmenována do funkce policistky, i tak ale nesměla nosit zbraň. Roku 1915 se stala zakladatelkou organizace „International Policewomen’s Association“, která měla za úkol rozšířit povědomí o ženách - policistkách a jejich právech.

Až konec 2. světové války nastolil trend, že začaly ženy vstupovat do původně vyhrazených mužských povolání a tím se jejich počet ve složkách policie zvedal.

První policistky, které vstoupily do policejních hlídek, byly například v Indianopolis, ve Washingtonu D.C. V roce 1972 bylo přijato 68 žen a policejní práce tak již nebyla pouze čistě mužskou záležitostí. Koncem 80. let už ženy u policie tvořily 9%.

V té době se například Velká Británie pyšnila 13,4 procenty žen u policie a Švédsko 13,5 %. Od roku 1920 se pak začaly přidávat i další státy, jako například Dánsko, Maďarsko, Belgie či Irsko.<sup>76</sup>

V Německu se osvědčily pozice tzv. policejních asistentek, které měly za úkol pomáhat především ženám a mládeži. Ovšem i tato pozice má původ v Americe, a to konkrétně v severních státech, kde měly první policejní asistentky věnovat svou pozornost tamějším prostitutkám, které v té době žily v bídě. V roce 1903 bylo v Americe již 80 těchto asistentek. Tato pozice se posléze rozšířila i do Evropy, kde se nejvíce uchytila právě v Německu. První policejní asistentkou se v roce 1903 stala ve Stuttgartu sestra Jindřiška (Henrietta) Arendtová. Po Německu následovala i další města, jako například Berlín, Mnichov, Norimberk, Lipsko, Brémy a mnoho dalších.

První německá policejní asistentka měla na starosti jak ženy a mládež, tak i muže. Vedla dozor nad všemi ženami, které byly zadrženy na policejním úřadě, ať už byly pak propuštěny na svobodu nebo nastoupily do vězení. Její hlavní úloha spočívala také v dozoru nad ženami propuštěnými z vězení. Největší zastoupení žen

---

<sup>75</sup> KUST, JAN: *Sto let od doby, kdy se v USA pohnulo volební právo žen* [online]. Praha: European Business School, 2019, 13.06.2019 [cit. 2020-11-21]. Dostupné z WWW: <<https://ebschool.cz/sto-let-od-doby-kdy-se-v-usa-pohnulo-volebni-pravo-zen>>.

<sup>76</sup> FRANZKE, Bettina. Was Polizisten über Polizistinnen denken: Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung. Germany: Bielefeld: Kleine, 1997, s. 60-61.



ve vězení měly v té době právě prostitutky. Od února 1903 do ledna 1909 měla pod svou ochranou stuttgartská policejní asistentka 6886 žen.<sup>77</sup> Na policejní asistentky se postupně začaly obracet s žádostí o pomoc i ženy, které do té doby s policií do kontaktu vůbec nepřišly. Ve zprávě Henrietta Arendtová píše: „*Policejní asistentka musí býti s to oprávněna všude tam zakročiti, kde je okamžité pomoci zapotřebí. Její péče nesmí se omeziti pouze na prostitutky, nýbrž musí býti rozšířena na všechny lidi, kteří vlastním zaviněním, neb cizí vinou do konfliktu se zákonem přišli*“.<sup>78</sup> Tuto činnost rozšířila i na starost o děti, které v té době potřebovaly nějakou ochranu. Za několik let své práce měla na starost kolem 1200 dětí. Při své práci se jí například podařilo odhalit i mezinárodní obchod s dětmi.

Jako speciální policejní úřednice se ženy prosadily od roku 1907 i ve Finsku, kde byla jejich povinností starost o ženy či dívky na scesti, staré ženy v nemocnicích a ústavech, nebo zanedbané děti, které byly odebrány z nefunkčních rodin. Tyto ženy braly stejný plat jako muži a jedna z nich dokonce měla plat vyšší. Jako hlavní úkoly si stanovily „*pomoci poskytnouti těm, kteří ji v nejvyšší míře potřebují, jasné světlo lásky a milosrdenství v nejtemnější noc vnést, ruku k záchraně podati těm, kteří z cesty zbloudili*“.<sup>79</sup>

Najít nějaké informace o historii žen, které sloužily u policie na našem území v minulosti je velmi těžké, jelikož ve většině literatur, které se zabývají tématem policejní historie, se ženy vůbec nevyskytují, nebo o nich není zmínka. Důvodem může být i fakt, že ženám byl oficiálně umožněn přístup do těchto složek až po roce 1948. Do té doby nejsou známy žádné případy, které by potvrzovaly, že u policie nějaká žena pracovala. Je možné, že i to je důvodem pro nepříznivý a odmítavý postoj, který má veřejnost k ženám u policie. Přesto v současné době jejich počet v řadách Policie ČR stále stoupá.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> PŠORN, Viktorin. *Policejní asistentky: Otisk ze ženského světa*. Praha: nákladem vlastním, 1913., s. 3-5.

<sup>78</sup> PŠORN, Viktorin. *Policejní asistentky: Otisk ze ženského světa*. Praha: nákladem vlastním, 1913., s. 6.

<sup>79</sup> PŠORN, Viktorin. *Policejní asistentky: Otisk ze ženského světa*. Praha: nákladem vlastním, 1913., s. 7-9.

<sup>80</sup> *Ochranná služba Policie ČR: Historie útvaru* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-25]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/ochranna-sluzba-historie-utvaru.aspx>>.

Počty policistů a policistek, občanských zaměstnanců a příplatků za vedení obou pohlaví, byly v rámci práce zjišťovány cestou Policejního prezidia ČR, kdy na základě písemné žádosti bylo sděleno, že ve služebním poměru k Policii ČR v roce 2019 evidují celkem 40 289 osob. Z toho mužů 33 899 a žen 6 390. Zajímavý je i pohled na ženy s příplatkem za vedení, kterých bylo v roce 2019 celkem 350 oproti mužům v počtu 3598.

Tabulka 1: Počty policistů a policistek s příplatkem za vedení <sup>81</sup>

Rok	Občanští pracovníci										
	Muži					Ženy					celkem OP
	bez přípl. za vedení	s příplatkem za vedení		celkem muži	celkem podíl mužů	bez přípl. za vedení	s příplatkem za vedení		celkem ženy	celkem podíl žen	
	počet	podíl				počet	podíl				
2017	3355	262	67,2%	3617	37,2%	5974	128	32,8%	6102	62,8%	9719
2018	3374	272	65,9%	3646	37,0%	6054	141	34,1%	6195	63,0%	9841
2019	3372	269	62,7%	3641	36,8%	6087	160	37,3%	6247	63,2%	9888

Rok	Policisté										
	Muži					Ženy					Celkem policisté
	bez přípl. za vedení	s příplatkem za vedení		celkem muži	celkem podíl mužů	bez přípl. za vedení	s příplatkem za vedení		celkem ženy	celkem podíl žen	
	počet	podíl				počet	podíl				
2017	30628	3441	91,7%	34069	84,6%	5892	313	8,3%	6205	15,4%	40274
2018	30171	3626	91,2%	33797	84,4%	5893	350	8,8%	6243	15,6%	40040
2019	30301	3598	91,1%	33899	84,1%	6040	350	8,9%	6390	15,9%	40289

<sup>81</sup> Zdroj: Policejní prezidium ČR

## 6 Průzkumné šetření

V návaznosti na skutečnosti zjištěné v teoretické části bakalářské práce je hlavním cílem praktické části práce nelehký úkol. Vlastním průzkumným šetřením formou dotazníků a rozhovorů mezi policisty policejních oddělení v Plzeňském kraji zjistit a popsat názory policistů a policistek, zda je vůbec možné nedělat mezi oběma pohlavími rozdíly. Hlavním cílem je zjistit, zda je toto vůbec možné a zda tomu může být v pracovních skupinách, kde převládá většinové zastoupení mužů. Dalším cílem je zjistit, zda jsou ženy na pracovišti diskriminovány, zda muž považuje ženu u policie za plnohodnotného kolegu, který může vykonávat práci stejně kvalitně jako on a jak se cítí po boku ženy v práci, která je a vždy byla spíše doménou mužů.

V rámci bakalářské práce byly stanoveny tři hypotézy.

**Hypotéza č. 1:** Více než 20% respondentů se setkalo v rámci služby s diskriminací kolegyně.

**Hypotéza č. 2:** více jak 40% policistů nepovažuje ženu - policistku za plnohodnotného kolegu.

**Hypotéza č. 3:** více jak 80% mužů - policistů preferuje při výkonu služby mužského kolegu.

Kromě zjištění odpovědí na dané otázky z dotazníků je zjišťováno, v čem je žena u policie potřebná, nebo v čem může být „lepší“ než její mužský kolega. Dále kdy policistka není úplně ideální „parták“, nebo v jakých případech je případně vhodnější čistě mužská hlídka.

### 6.1 Výsledky dotazníkového šetření

V této kapitole jsou graficky vyhodnoceny a popsány výsledky anonymního kvantitativního dotazníkového šetření, který byl určen pro příslušníky Policie ČR z Plzeňského kraje.

Dotazník byl v měsíci lednu a únoru 2021 distribuován prostřednictvím [survio.cz](https://www.survio.cz)<sup>82</sup>, kdy byli osloveni policisté Plzeňského kraje cestou týdeníku policie se žádostí o vyplnění. Dotazník se skládá z 22 otázek, z toho 15 povinných a 7 nepovinných. Nepovinné otázky byly doplňkové, kde měli respondenti možnost obhájit, proč odpověděli určitým způsobem, nebo se vyjádřit k dané otázce slovně. V období od 20. ledna do 20. února bylo vyplněno celkem 97 dotazníků.

---

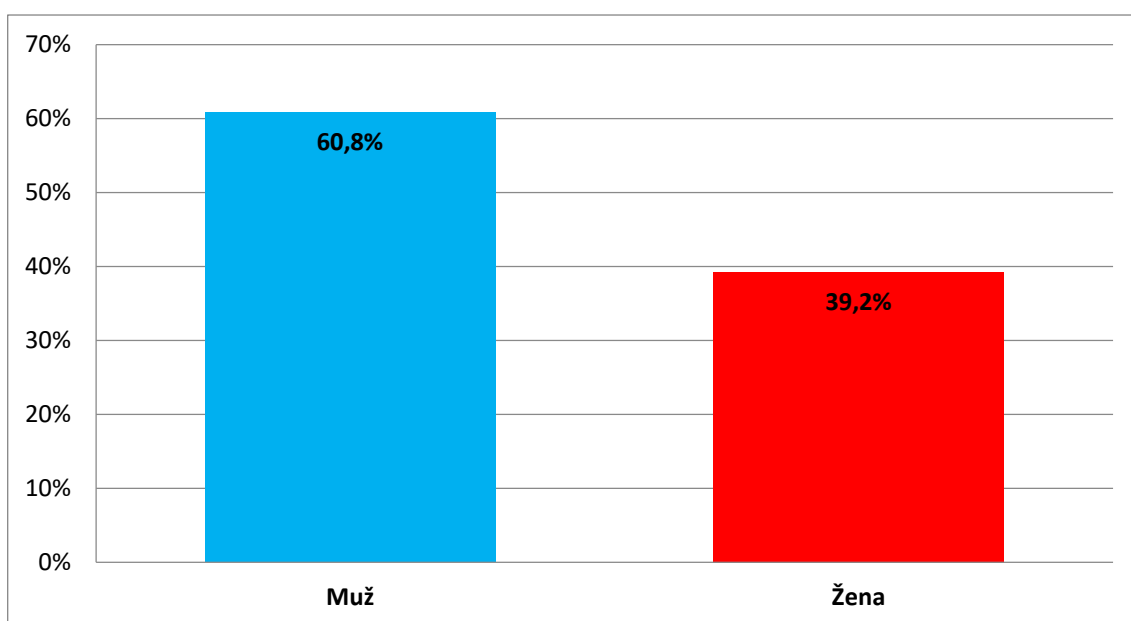
<sup>82</sup> <https://www.survio.com/survey/d/N518L1Y4U1D2B9I9A>

Každý graf obsahuje procentuálně vyobrazená data. Pod každým grafem se nachází slovní hodnocení dané otázky včetně početního zastoupení odpovídajících respondentů i s rozdělením na ženy a muže. Otevřené otázky jsou následně porovnány s odpověďmi z roku 2019, kdy byl tento průzkum prováděn u policistů v okrese Strakonice.

## 6.2 Zhodnocení dotazníkového šetření

### Otázka č. 1: Jste?

Graf č. 1: Pohlaví respondenta<sup>83</sup>



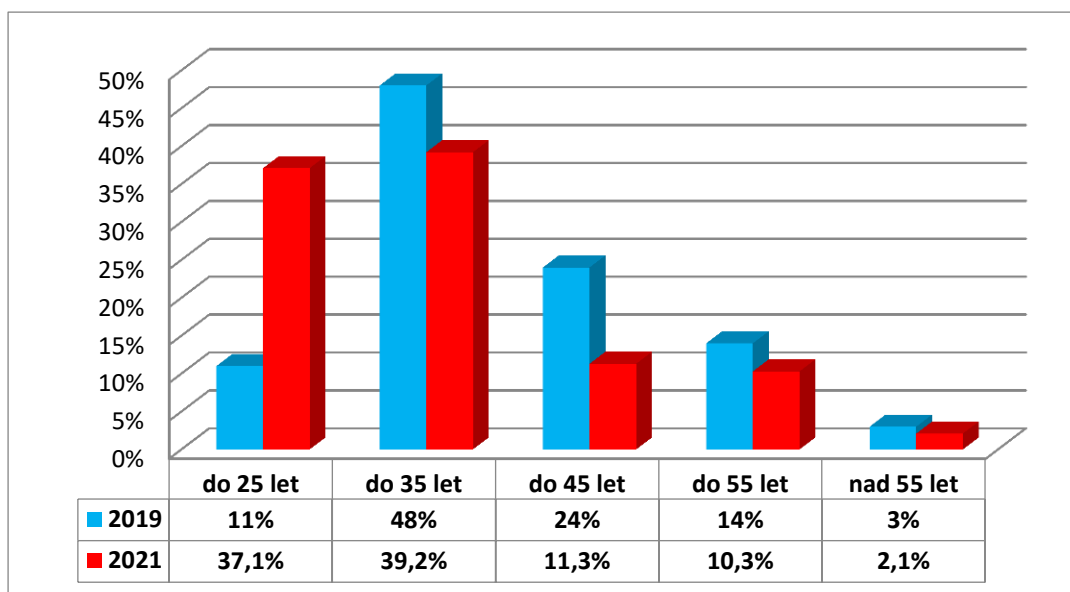
Na otázku č. 1 v roce 2021 odpovědělo v rámci Policie ČR v Plzeňském kraji 97 respondentů, respektive 59 (61%) mužů policistů a 38 (39%) žen policistek.

V rámci průzkumného šetření v roce 2019 v okrese Strakonice odpovědělo 73 mužů a 0 žen. Z důvodu, že na toto dotazníkové šetření neodpovídala žádná z žen policistek, nebyl tento vzorek v tomto roce vyhodnocován samostatně.

<sup>83</sup> Vlastní zdroj

## Otázka č. 2: Věk?

Graf č. 2: Věk respondenta<sup>84</sup>



Na otázku č. 2 odpovědělo 36 (37%) respondentů do 25 let, tj. (17 žen a 19 mužů), 38 (39%) respondentů do 35 let (16 žen a 22 mužů), 11 (11%) respondentů do 45 let tj. (1 žena a 10 mužů), 10 (10%) respondentů do 55 let tj. (3 ženy a 7 mužů) a 2 (2%) respondenti nad 55 let tj. (1 žena a 1 muž).

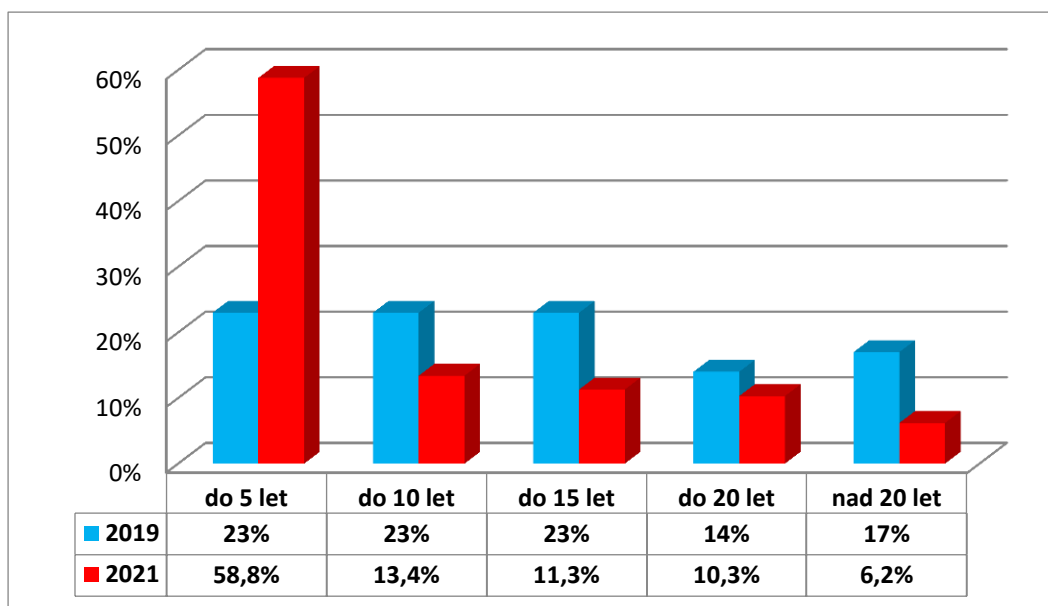
Z odpovědi na otázku tedy vyplynulo, že 76% respondentů je služebně a věkově mladších.

V roce 2019 odpovědělo 8 (11%) respondentů do 25 let, 35 (48%) respondentů do 35 let, 18 (24%) respondentů do 45 let, 10 (14%) respondentů do 55 let a 2 (3%) respondenti nad 55 let.

<sup>84</sup> Vlastní zdroj

### Otázka č. 3: Délka služby?

Graf č. 3: Délka služby<sup>85</sup>



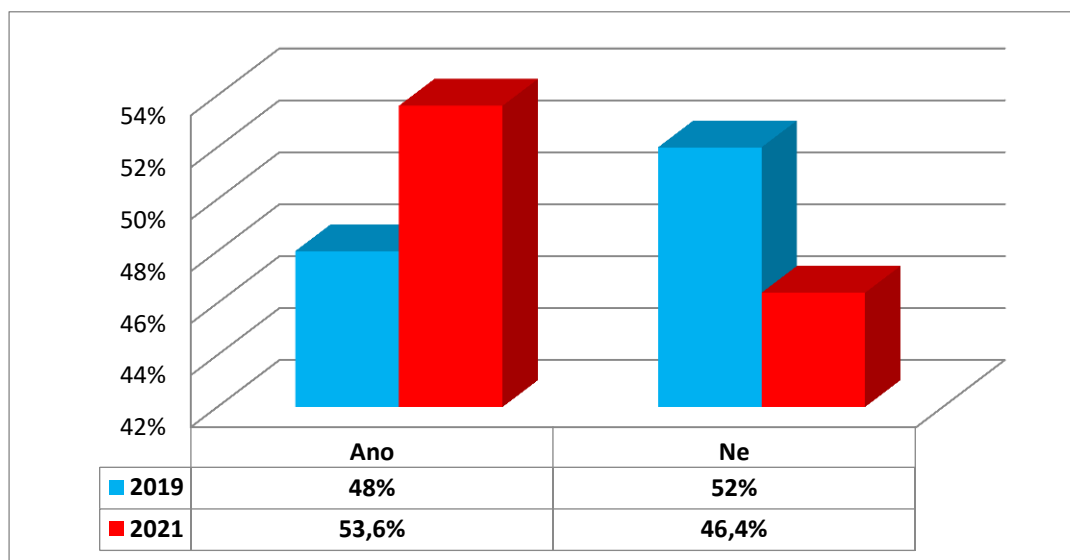
Na otázku č. 3 odpovědělo 57 respondentů do 5 let (59%) tj. (30 žen a 27 mužů), 13 respondentů do 10 let (13%) tj. (1 žena a 12 mužů), 11 respondentů do 15 let (11%) tj. (3 ženy a 8 mužů), 10 respondentů do 20 let (10%) tj. (3 ženy a 7 mužů) a 6 respondentů nad 20 let (6%) tj. (1 žena a 5 mužů).

Z odpovědi na otázku vyplynulo, že největší zastoupení zde mají služebně nejmladší respondenti oproti roku 2019, kdy na tuto otázku odpovědělo do 5 let 17 (23%) respondentů, do 10 let 17 (23%) respondentů, do 15 let 17 (23%) respondentů, do 20 let 10 (14%) respondentů a nad 20 let 12 (17%) respondentů.

<sup>85</sup> Vlastní zdroj

**Otázka č. 4: Myslíte si, že je žena schopna vykonávat profesi policistky stejně kvalitně a plnohodnotně jako muž a že je rovnocenným partnerem při výkonu služby?**

Graf č. 4: Žena jako rovnocenný partner při výkonu služby <sup>86</sup>



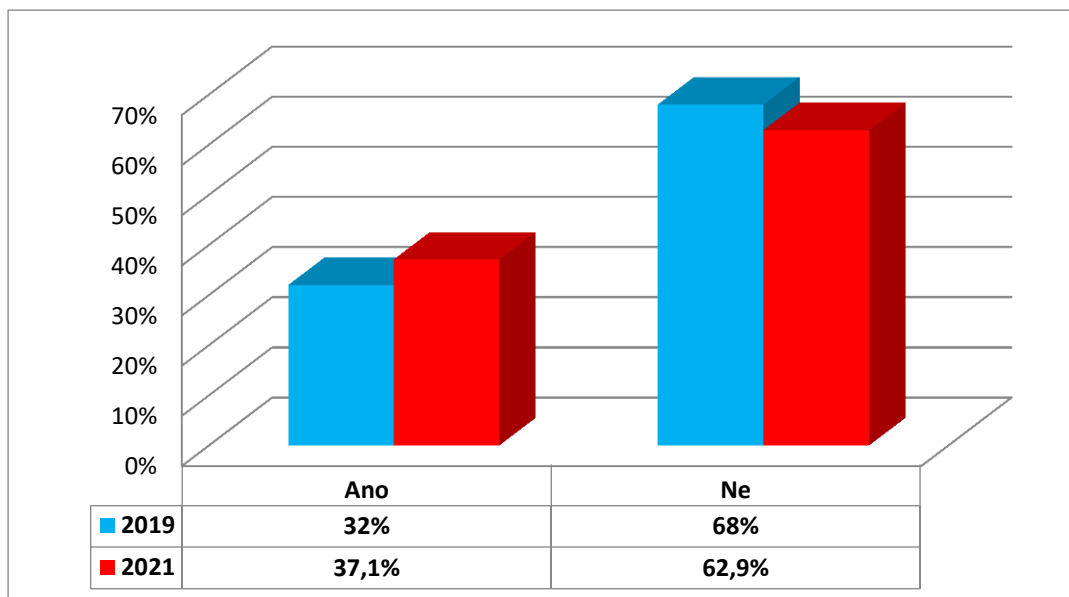
Na tuto otázku odpovědělo „ano“ 52 (54%) respondentů z toho 26 žen a 26 mužů. Odpověď „ne“ pak zvolilo 45 (46%) respondentů z toho 12 žen a 33 mužů.

V roce 2019 souhlasilo 35 (48%) respondentů s tím, že žena je schopna vykonávat službu plnohodnotně a rovnocenně. Nesouhlasilo pak 38 (52%) respondentů.

<sup>86</sup> Vlastní zdroj

**Otázka č. 5: Jsou podle Vás na ženy u policie kladeny jiné nároky, co s týče plnění služebních povinností a úkolů?**

Graf č. 5: Ženy a jiné nároky na výkon služby<sup>87</sup>



Na otázku č. 5 zvolilo odpověď „ano“ 36 (37%) respondentů, z toho 10 žen a 26 mužů. Odpověď „ne“ pak odpovědělo 61 (63%) respondentů, z toho 28 žen a 33 mužů.

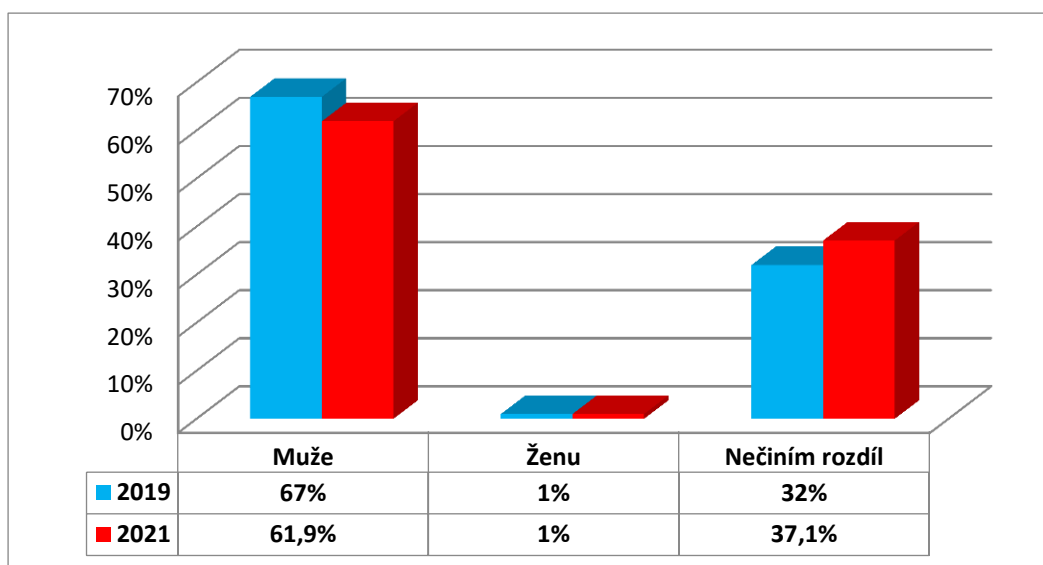
V roce 2019 odpovědělo „ano“ 23 (32%) respondentů. Odpověď „ne“ pak zvolilo 50 (68%) respondentů. Z toho vyplývá, že ani v roce 2019 ani v roce 2021 se většina respondentů nedomnívá, že na ženy u Policie ČR jsou kladeny jiné nároky ohledně jejich úkolů a povinností.

<sup>87</sup> Vlastní zdroj



## Otázka č. 6: Upřednostňujete v hlídce ženu či muže, nebo nečiníte rozdíl?

Graf č. 6: Upřednostnění žen v hlídce<sup>88</sup>



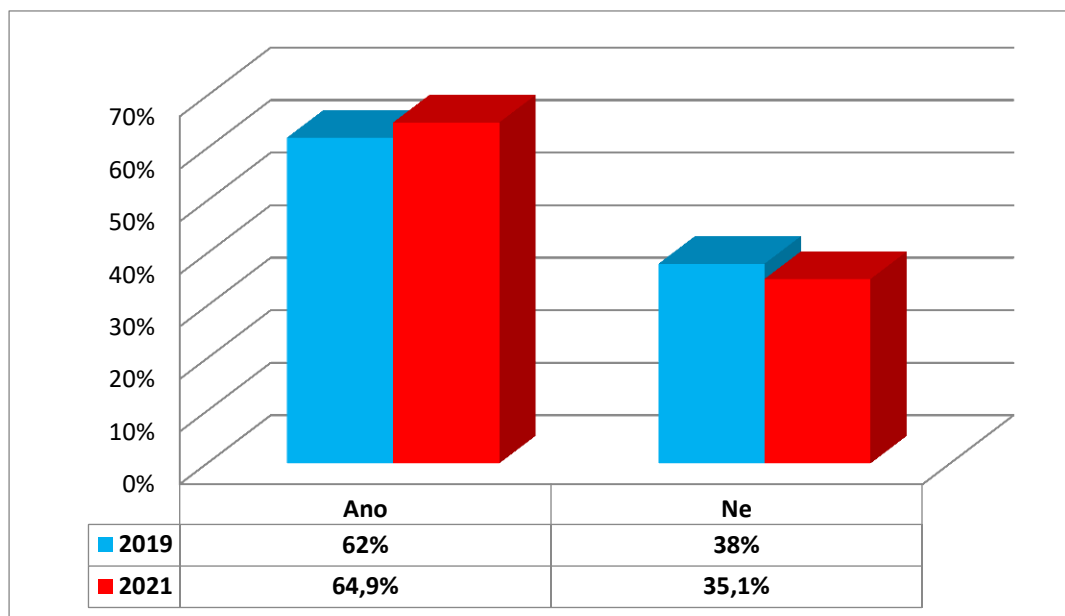
V otázce č. 6 měli respondenti na výběr ze tří možných odpovědí. Muže preferuje 60 (62%) respondentů, z toho 22 žen a 38 mužů, ženu pak preferuje pouze 1 (1%) respondent- muž. 36 (37%) respondentů, z toho 16 žen a 20 mužů pak odpovědělo, že v rámci služby ve společné hlídce nečiní rozdíl.

V roce 2019 odpovídali respondenti téměř shodně. Muže upřednostňovalo 49 (67%) respondentů, ženu pak pouze jeden (1%) - opět muž. 23 (32%) respondentů pak odpovědělo, že nečiní rozdíl.

<sup>88</sup> Vlastní zdroj

## Otázka č. 7: Vnímáte nějaký rozdíl při výkonu služby, je-li součástí hlídky žena - policistka?

Graf č. 7: Rozdíl výkonu služby se ženou<sup>89</sup>



Na otázku vnímání rozdílu při výkonu služby s ženou odpovědělo „ano“ 63 (65%) respondentů, z toho 21 žen a 42 mužů. Odpověď „ne“ zvolilo 34 (35%) respondentů, z toho 17 žen a 17 mužů.

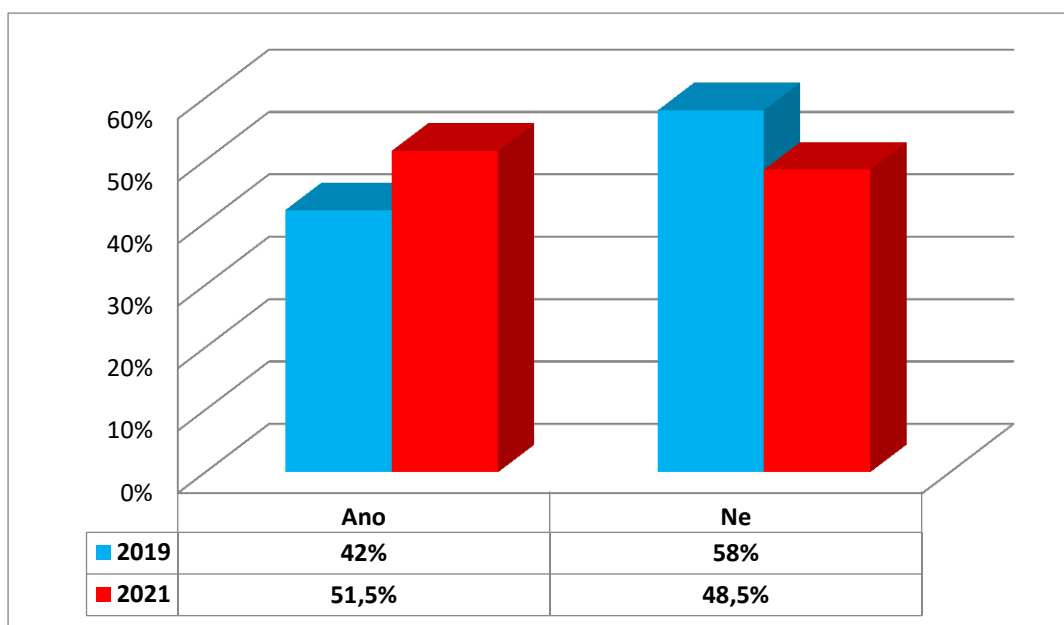
V roce 2019 odpovědělo „ano“ 45 (62%) respondentů. Odpověď „ne“ pak uvedlo 28 (38%) respondentů.

Respondenti, kteří odpověděli „ano“, měli možnost upřesnit, proč tak odpověděli. Odpovědi za rok 2021 i rok 2019 jsou prakticky stejné. Mezi nejčastějšími odpověďmi uváděli, že rozdílem při výkonu služby, je-li součástí žena, je například její nedostatečná fyzická zdatnost při zákrocích. Žena byla označena za slabší článek hlídky, kdy muž musí více přemýšlet nad zákrokem, např. při použití donucovacích prostředků, kde je tudíž zvýšené riziko, že na to muž „zůstane sám“, protože žena muže silou nenahradí. Dále že žena v uniformě nebudí autoritu, čím vznikají zbytečné konflikty a s tím spojená obava o její život a zdraví. Další rozdíl, který je vnímán při výkonu služby se ženou, je jiná atmosféra a konverzace.

<sup>89</sup> Vlastní zdroj

## Otázka č. 8: Domníváte se, že by byla schopna zákroku čistě „ženská“ hlídka?

Graf č. 8: zákrok ženské hlídky<sup>90</sup>



Na otázku č. 8 odpovědělo „ano“ 50 (52%) respondentů, z toho 26 žen a 24 mužů. Odpověď „ne“ zvolilo 47 (49%) respondentů, z toho 12 žen a 35 mužů.

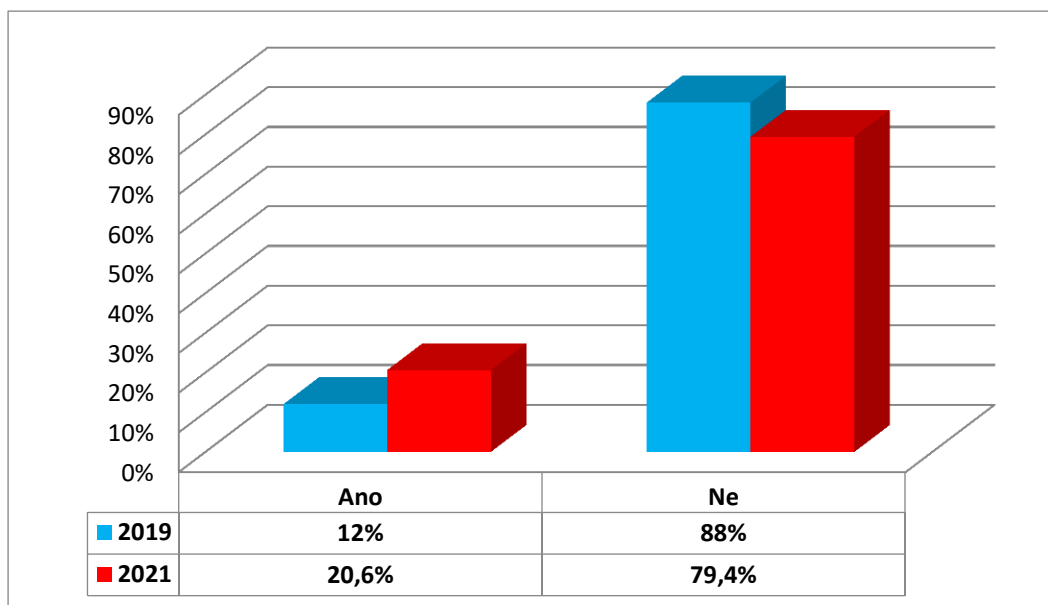
V roce 2019 odpovědělo „ano“ 30 (42%) respondentů. Odpověď „ne“ si zvolilo 41 (58%) respondentů.

Tato otázka byla doplněna nepovinnou otevřenou otázkou, kde měli respondenti možnost vyjádřit, proč tak odpověděli. Nejčastějšími odpověďmi v obou dotazníkových šetřeních bylo, že hlavním problémem při zákrocích je fakt, že hlídka složená z dvou žen nemá dostatek fyzické zdatnosti a síly oproti čistě mužské hlídce, zvláště, jedná-li se o zákrok proti pachateli pod vlivem alkoholu či OPL. V takových případech by byl dle respondentů zásah ženské hlídky až příliš rizikový s ohledem na jejich zdraví. Mnoho respondentů také zastává názor, že ženy nemají dostatečný respekt a z hlediska tzv. "bezpečnostních" prohlídek není zcela bezpečné, aby je žena prováděla u většinově agresivních osob mužského pohlaví. Zastoupení pachatelů - mužů je totiž statisticky daleko vyšší. Ojedinele se objevila "optimističtější" odpověď, že ano, ale záleží na konkrétním zákroku, situaci či okolnostech zákroku.

<sup>90</sup> Vlastní zdroj

### Otázka č. 9: Jste si vědom/a nějakých zásadních překážek ve spolupráci mezi mužem a ženou ve smíšené hlídce?

Graf č. 9: Překážky spolupráce ve smíšené hlídce<sup>91</sup>



Na otázku č. 9 odpovědělo „ano“ 20 (21%) respondentů, z toho 7 žen a 13 mužů. Odpověď „ne“ zvolilo 77 (80%) respondentů, z toho 31 žen a 46 mužů.

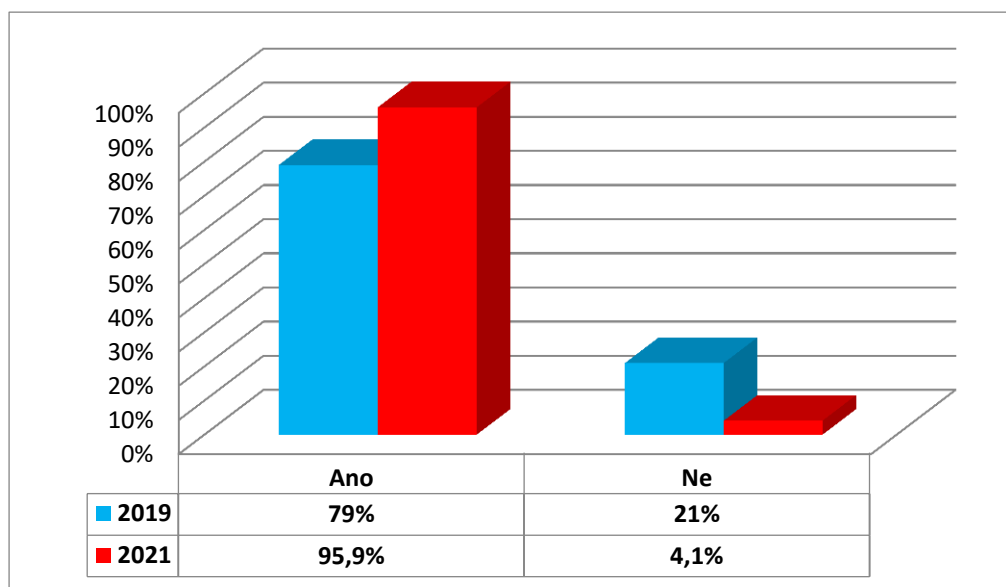
V roce 2019 odpovědělo „ano“ 8 (12%) respondentů. Odpověď „ne“ zvolilo 64 (88%) respondentů.

Tato otázka byla doplněna nepovinnou otevřenou otázkou, kde měli respondenti možnost vyjádřit, proč tak odpověděli. Jako překážku vnímali policisté neustálou kontrolu kolegyně, kdy jí muž podvědomě chrání a tím při zákroku vystavuje v nebezpečí i sám sebe. Dalším rozdílem je komunikace, náladovost a atmosféra. Ovšem nejčastější odpovědí, která se zde objevila, je, že překážkou ve smíšené hlídce je sex. V jedné z odpovědí pak bylo konkrétně napsáno: „*Mojí starý to vadí*“.

<sup>91</sup> Vlastní zdroj

## Otázka č. 10: Myslíte si, že jsou situace, ve kterých může být žena v hlídce výhodou?

Graf č. 10: Žena výhodou<sup>92</sup>



Na otázku č. 10 odpovědělo „ano“ 93 (96%) respondentů, z toho 36 žen a 57 mužů. Odpověď „ne“ zvolili 4 (4%) respondenti, z toho 2 ženy a 2 muži.

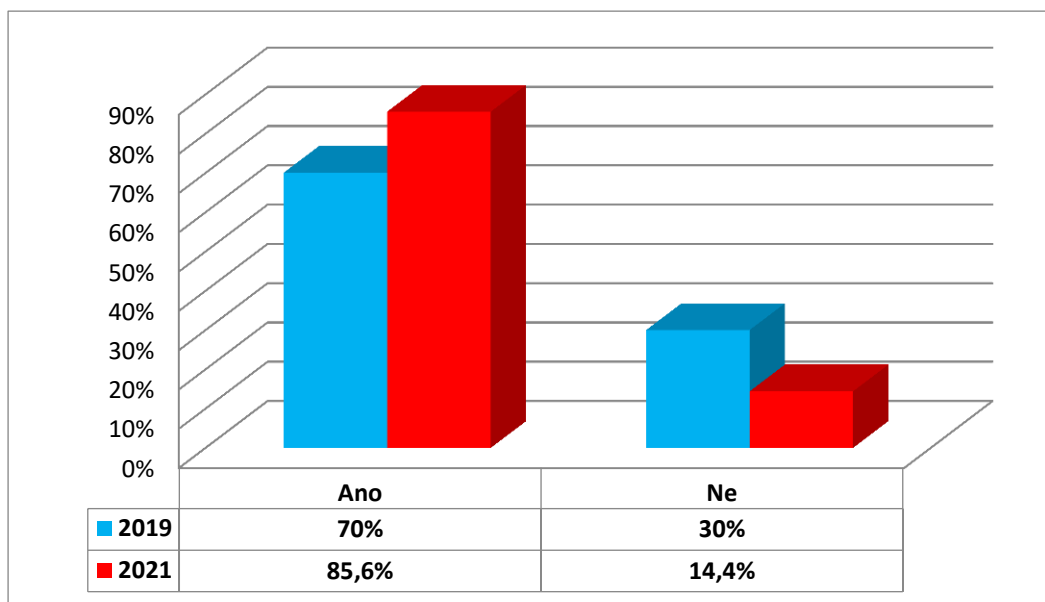
V roce 2019 odpovědělo „ano“ 58 (79%) respondentů. Odpověď „ne“ zvolilo 15 (21%) respondentů.

Respondenti, kteří odpověděli „ano“, měli možnost svoji odpověď upřesnit. Nejčastěji se objevily názory, že žena je výhodou při práci, kde figurují ženy, děti a senioři, a to díky jejímu klidnějšímu jednání, empatii a vřelejšímu přístupu. Další výhodou dle respondentů je spatřována u osobních prohlídek žen, v krizové intervenci nebo například při sdělování špatných zpráv. Objevil se i názor, že v některých případech odpadá agrese a vulgarita pachatelů, když jedná se ženou. Jedna z odpovědí zněla „Každé pohlaví má své výhody a nevýhody. Ženy jsou samostatné, iniciativní a spíše používají analytické myšlení. Co nevybojují, to uhádají“.

<sup>92</sup> Vlastní zdroj

### Otázka č. 11: Myslíte si, že jsou situace, ve kterých může být žena v hlídce nevýhodou?

Graf č. 11: Žena nevýhodou<sup>93</sup>



Na otázku č. 11 odpovědělo „ano“ 83 (86%) respondentů, z toho 27 žen a 56 mužů. Odpověď „ne“ si zvolilo 14 (14%) respondentů, z toho 11 žen a 3 muži.

V roce 2019 odpovědělo „ano“ 51 (70%) respondentů. Odpověď „ne“ zvolilo 22 (30%) respondentů.

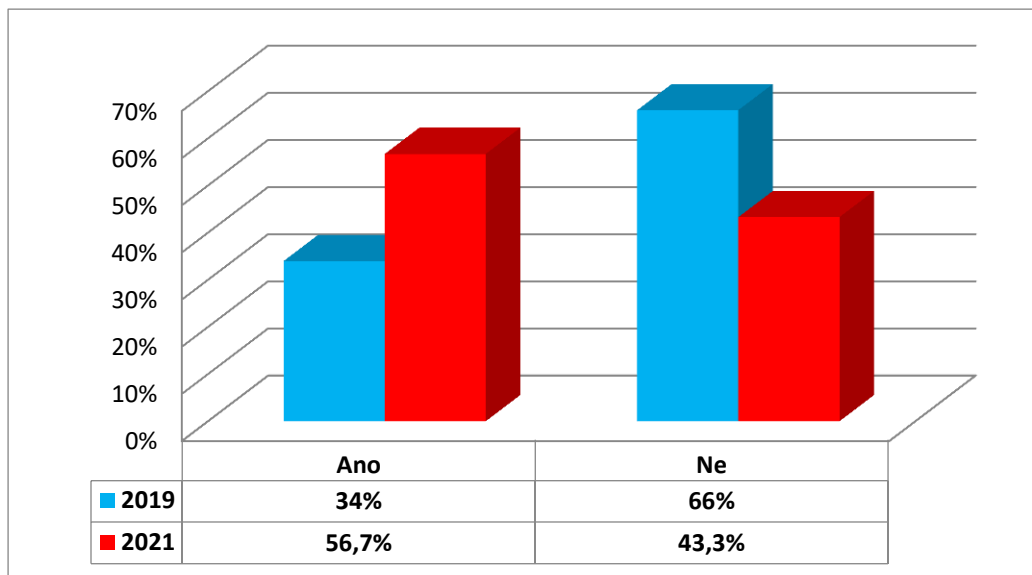
Respondenti, kteří odpověděli „ano“, měli možnost upřesnit, proč tak odpověděli. Nejčastější odpověď byla, že žena je nevýhodou v případě donucovacích prostředků obecně. Muž si po jejím boku nepřipadá bezpečně, protože žena silou muže nenahradí. V případě rvaček či jednání s agresivními lidmi pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek je potřeba volat další posily. Jít se ženou do tokového zákroku by bylo příliš riskantní, jelikož potřebou muže svojí kolegyni ochránit si při výkonu vlastně „svazuje ruce“. Také se objevily názory, že někteří muži neberou či dokonce nesnesou ženu jako autoritu, což vede ke zbytečnému vyhocení dané situace.

Odpovědi se shodují i s odpověďmi z roku 2019, kdy jako největší nevýhoda je vnímán zákrok při donucovacích prostředcích. V rámci průzkumného šetření v roce 2021 se oproti roku 2019 neobjevil názor, že žena je nevýhodou z důvodu sexuálních narážek na její osobu od veřejnosti, kdy se pak situace zbytečně vyostřuje.

<sup>93</sup> Vlastní zdroj

## Otázka č. 12: Myslíte si, že jsou v rámci PČR služební pozice, ve kterých jsou ženy nenahraditelné nebo nezastupitelné?

Graf č. 12: Nenahraditelnost žen<sup>94</sup>



Na otázku č. 12 odpovědělo „ano“ 55 (57%) respondentů, z toho 21 žen a 34 mužů. Odpověď „ne“ si zvolilo 42 (43%) respondentů, z toho 17 žen a 25 mužů. V roce 2019 odpovědělo „ano“ 25 (34%) respondentů. Odpověď „ne“ zvolilo 48 (66%) respondentů.

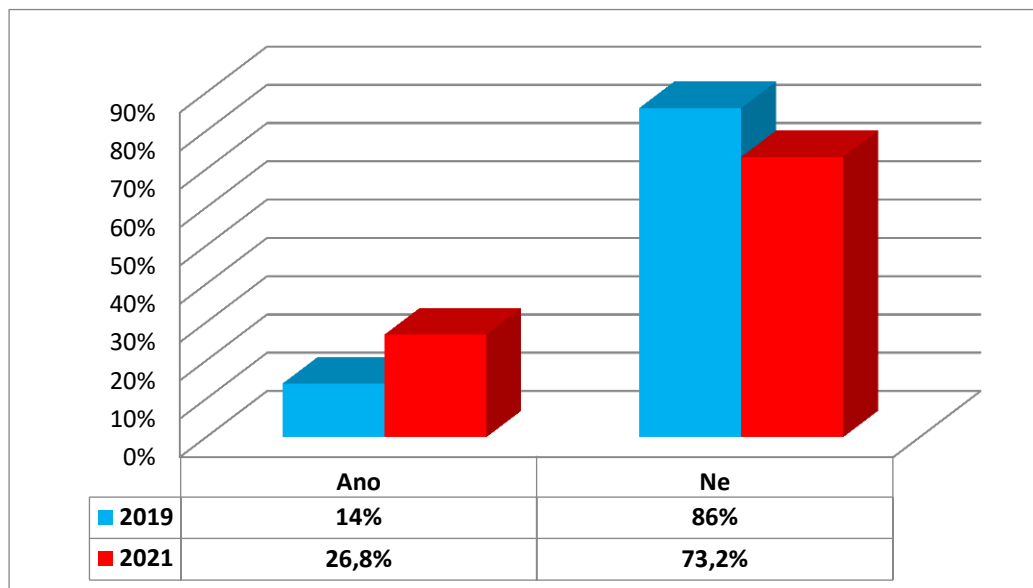
Respondenti, kteří odpověděli „ano“, měli možnost upřesnit, proč tak odpověděli. Ženy jsou podle odpovědí nezastupitelné či nenahraditelné při zásahu u mravnostních trestních činů nebo činů, kde hraje důležitou roli poškozené osoby žena či je nutný výslech dítěte. Dále pak při osobních prohlídkách osob stejného pohlaví. Ženy jsou dle vyjádření lepší v administrativní práci, jsou pečlivější, komunikativnější a mají větší empatii. Díky tomu jsou lépe vnímány v kancelářských pozicích, na pozici tiskové mluvčí či v krizové intervenci. Další vhodné místo pro ženy je na pozici policejní psycholožky či v oblasti prevence. V jedné odpovědi bylo konkrétně napsáno: „*Sekretářka, administrativní pracovnice, uklízečka*“ nebo zde byl dále uveden fakt, že ženy vaří lepší kávu..

Odpovědi v roce 2021 jsou takřka stejné jako v roce 2019. Respondenti se v obou případech shodli na tom, že nenahraditelnost žen je v případě mravnostních trestních činů, kdy se žena více svěří ženě než muži. Při výslechu dětí má žena přívětivější přístup a empatii. Nenahraditelnost je pak obdobně uváděna při osobní prohlídce žen, kdy tuto úlohu může provést právě a jen žena.

<sup>94</sup> Vlastní zdroj

**Otázka č. 13: Jste toho názoru, že by u policie mělo být ve službě více žen - policistek?**

Graf č. 13: Více žen u PČR<sup>95</sup>



Na otázku č. 13 odpovědělo „ano“ 26 (27%) respondentů, z toho 14 žen a 12 mužů. Odpověď „ne“ zvolilo 71 (73%) respondentů, z toho 14 žen a 71 mužů.

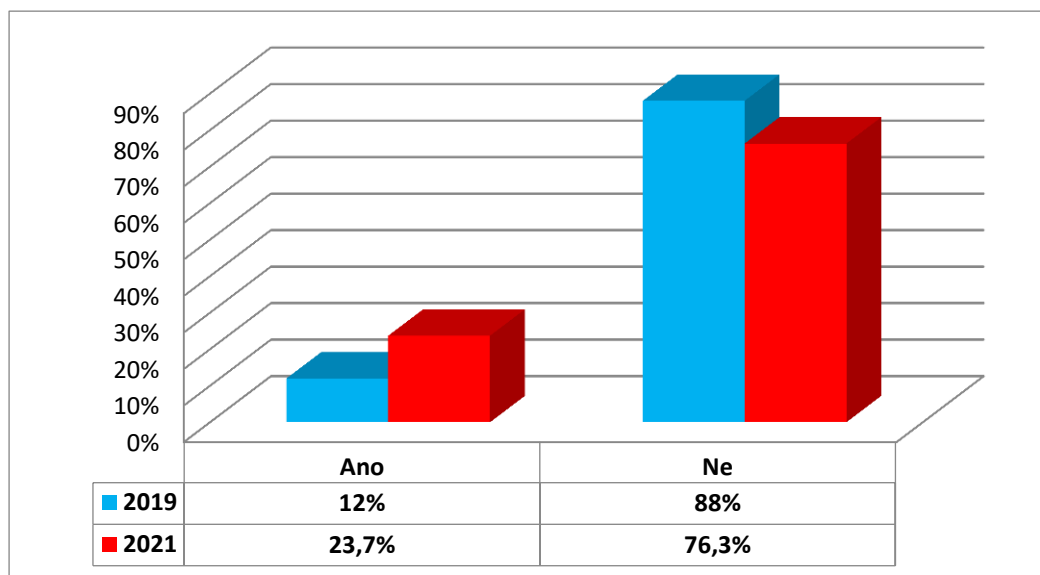
V roce 2019 odpovědělo 10 (14%) respondentů, že by mělo být u Policie ČR více žen. Negativně pak 63 (86%) respondentů z celkového počtu 73 vybraných dotazníků. Tento negativní postoj k většímu zastoupení žen ve služebním poměru lze vysvětlit tím, že v roce 2019 neodpovídala v rámci průzkumného šetření žádná žena.

<sup>95</sup> Vlastní zdroj



## Otázka č. 14: Setkal/a jste se někdy s projevy diskriminace vůči ženě na pracovišti?

Graf č. 14: Projevy diskriminace<sup>96</sup>



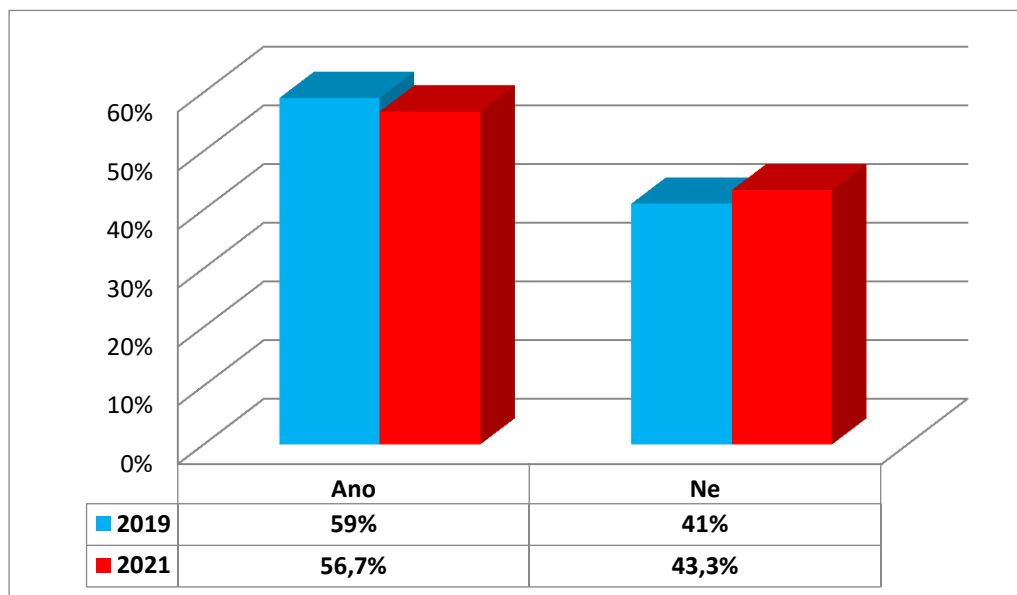
Na otázku č. 14 odpovědělo „ano“ 23 (24%) respondentů, z toho 18 žen a 5 mužů. Odpověď „ne“ pak zvolilo 74 (76%) respondentů, z toho 20 žen a 54 mužů. V roce 2019 odpovědělo 9 (12%) respondentů, že se setkali s projevy diskriminace vůči ženě na pracovišti. 64 (88%) respondentů se pak s takovými projevy nesetkalo.

Respondenti, kteří odpověděli „ano“, měli možnost upřesnit, jak se tato diskriminace projevila. V odpovědích uvádějí hlavně důvod genderové nerovnosti. Dále slovní nářázky, že je žena pro policii přítěží, nemá šanci něco dokázat, jsou neschopné a k ničemu a jiné snižování sebevědomí. Někdy mají kolegové sexuální nářázky, ale na to je třeba si podle respondentek zvyknout a brát to z nadhledem. Ve dvou případech se objevil tzv. bossing, kdy byly respondentky kromě slovních nářázek od vedení i méně hodnoceny na osobním příplatku, a to i po několikaleté praxi. Jedna z policistek služební poměr ukončila. Respondentky se také setkaly se situací, kdy je kolega poslal při zákroku raději do služebního vozidla, než aby mu pomohly při zákroku nebo kdy s kolegyní do vozidla vůbec nechtěli nastoupit. Další odpovědi zněly: „Žena u policie nemá co dělat. Kolega s ženou v hlídce sloužit nebude. Oslabují stát nebo slovní vyjádření "od sedmi do tří jsi chlap". Ovšem objevila se zde i taková odpověď, že naopak muži jsou diskriminováni, a to konkrétně obsazováním žen do vyšších pozic v administrativních pozicích.

<sup>96</sup> Vlastní zdroj

**Otázka č. 15: Myslíte si, že dobře fyzicky připravená žena/policistka je schopna tzv. zpacifikovat pachatele bez větších obtíží stejně jako muž/policista?**

Graf č. 15: Schopnost pacifikace pachatele ženou - policistkou<sup>97</sup>



Na otázku č. 15 odpovědělo „ano“ 55 (57%) respondentů, z toho 25 žen a 30 mužů. Odpověď „ne“ zvolilo 42 (43%) respondentů, z toho 13 žen a 29 mužů.

V roce 2019 odpovědělo „ano“ 42 (59%) respondentů. Odpověď „ne“ si zvolilo 29 (41%) respondentů.

Je zajímavé, že v roce 2021 i v roce 2019, kdy bylo dotazníkové šetření prováděno, odpovídalo téměř 60% respondentů, kteří si myslí, že je žena schopna zpacifikovat pachatele bez větších obtíží jako muž, což převažuje nad často uváděnou odpověď, kdy se většina mužů policistů ohradila, že právě fyzická síla je to, co ženu v tomto povolání limituje.

<sup>97</sup> Vlastní zdroj

### 6.3 Strukturované rozhovory s příslušníky/příslušnicemi Policie ČR

Dotazníkové šetření praktické části práce doplňuje dotazníkové šetření o kvalitativní formu sběru dat, a to o strukturované rozhovory, které byly provedeny v měsících leden - březen 2021.

V osmi řízených rozhovorech jsou shromážděna subjektivní hodnocení policistů a policistek různých věkových skupin, policejních útvarů a kariér s ohledem na ženské policistky a nakonec hodnoceny na základě strukturované kvalitativní obsahové analýzy. Vzhledem k tématu a povolání bylo respondentům přislíbeno zachování anonymity příslušníků a příslušnic Policie ČR a totožnost pro potřeby práce nahrazena označením „respondent“. V první části jsou vyhodnocovány odpovědi od policistek, ve druhé pak od policistů Plzeňského kraje.

#### **Ženy**

***Respondentka č. 1:** Věk: 45 let, délka služby u PČR: 19 let, pozice u PČR: vyšetřovatelka SKPV*

***Respondentka č. 2:** Věk: 27 let, délka služby u PČR: přes 2 roky, pozice u PČR: Dopravní inspektorát – skupina silničního dohledu, občasně výjezd k dopravním nehodám*

***Respondentka č. 3:** Věk: 30 let, délka služby u PČR: 9 let, pozice u PČR: inspektor*

***Respondentka č. 4:** Věk: 27 let, délka služby u PČR: 7 let, pozice u PČR: dopravní inspektorát*

#### **1. Proč jste se rozhodla být policistkou? Co Vás lákalo na této službě?**

***Respondentka č. 1:** „Spravedlnost, poslání, dokázat si, že to dokážu.“*

***Respondentka č. 2:** „Od dětství jsem chtěla být záchranář nebo policista. Pomáhat lidem, zachraňovat životy. Proto policie a zrovna dopravní, výjezdy k nehodám trochu připomínají výjezd ostatních složek IZS.“*

***Respondentka č. 3:** „Vystudování střední školy právního zaměření.“*

**Respondentka č. 4:** *„Lákala mne práce v uniformě, být pro někoho vzorem. Dělat něco smysluplného, líbil se mi řád, myšlenka pracovat někde, kde budu pro společnost užitečná. Policie je organizace, kde člověk pomáhá. Velký vliv na mne měla určitě při rozhodování rodina, která mne podporovala a můj otec, který svůj život trávil především v uniformě.“*

## **2. Jak reagovala rodina na Vaše rozhodnutí být policistkou? Podporovala Vás či byla proti vašemu rozhodnutí?**

**Respondentka č. 1:** *„Manžel rozhodně proti, rodiče taktéž.“*

**Respondentka č. 2:** *„Ze začátku o tom nikdo nevěděl, dozvěděli se to až po mém přijetí. Maminku teda vyděsili policisté v civilu, když v rámci přijímacího řízení dělali šetření v místě trvalého bydliště. Nejdříve si myslela, že jsem něco provedla. Až později jsem jí vysvětlila o, co šlo.“*

**Respondentka č. 3:** *„Jednoznačná podpora a souhlas celé rodiny. Partner je také policista.“*

**Respondentka č. 4:** *„Rodina mne podporovala, můj otec byl řadu let u PČR a u MP a i můj bratr zvolil tuto volbu povolání.“*

## **3. Co na práci u policie oceňujete? A s čím jste naopak nespokojena?**

**Respondentka č. 1:** *„Oceňuji pravidelný příjem, nespokojená, pokud nadřízený není dostatečně inteligentní.“*

**Respondentka č. 2:** *„V současné covidové době oceňuji na všech policistech a složkách IZS nasazení a trpělivost, kterou s našimi občany musíme mít. Čelíme stížnostem na naše úkony a zákroky a tím se dostávám k otázce, s čím jsem nespokojena. Jsem nespokojena, jak se někteří vysoce postavení nadřízení neumí a nechtějí postavit za svoje policisty venku na ulicích a nikdy si tu práci v této době nejdou vyzkoušet a pak si dají tučné odměny.“*

**Respondentka č. 3:** *„Jistotu povolání, možnost karierního růstu x těžkopádnost při rozhodování na vyšších úrovních, to mě dere.“*

**Respondentka č. 4:** *„Řád a smysl této práce. Nespokojena jsem s tím, že někteří z kolegů si tuto práci zvolili jen kvůli tomu, že je finančně jistá a odvíjí se to na jejich práci. Hází díky tomu na policii špatný obraz a v této době roste ze stran lidí díky tomu nedůvěra k nám.“*

**4. Jak vnímáte práci u policie z pohledu ženy? Přihodila se Vám někdy situace, kdy měl kolega (muž) výhrady vůči ženám ve službě?**

**Respondentka č. 1:** *„Určitě, že žena selže ve vyhocených situacích s násilníkem.“*

**Respondentka č. 2:** *„Já si troufnu říct, že mám vcelku dobrou fyzickou zdatnost. Někdy větší než někteří muži u policie, takže jsem se s problémem s tím, že jsem žena, nikdy nesetkala. Ale setkala jsem se názorem kolegy, který by s jinou ženou nevyhledával chytání feťáků za volantem.“*

**Respondentka č. 3:** *„Jéje, narážky na fyzickou konstituci, ženské dyády apod. Beru to s rezervou, přebíráme jim "hnojiště".“*

**Respondentka č. 4:** *„Naštěstí mám chápaté kolegy, kteří chápou, jaké má žena v uniformě nedostatky a kdy je zase pro ně lepší být ve službě se ženou policistkou.“*

**5. Napadají Vás nějaké situace při výkonu služby, kdy je žena přínosem a kdy naopak?**

**Respondentka č. 1:** *„Přínos: nadhled, vcítění se, v mé generaci i větší jazykové schopnosti. Opak: např. zákrok proti zdrogovanému pachateli.“*

**Respondentka č. 2:** *„Určitě v jednání s lidmi. Někdy na muže, se kterými se řeší nějaký problém, platí více žena. Když na něj žena zvýší hlas, stáhne se a je hodný. Zase naopak, když je potřeba něco řešit se ženou, je lepší, když s ní jedná muž. Vždy záleží na situaci a konkrétním jedinci. Každý policista by měl být připraven jednat s kýmkoliv. Dalším příkladem, kdy je žena přínosem, je spisová služba. Obecně si myslím, že jsou ženy lepší ve psaní spisů.“*

**Respondentka č. 3:** „Chtěla bych říci, že ženy dokáží situaci empaticky vyřešit většinou. Po zhlédnutí některých zákroků žen v rámci Covid opatření si nejsem úplně již jistá. Začínají z nás být trošku chlapi.“

**Respondentka č. 4:** „Ženy jsou převážně komunikativnější než muži, umí se vcítit do problému a situace líp, jsou schopny řešit věci více s nadhledem a odstupem, nepoužívají ihned zákonné výzvy a nevyhledávají v uniformě rvačky. Muži častěji dřív jednájí a poté až myslí. Bohužel se situace někdy jinak než násilím řešit nedá a tady spousta žen z řad policie není připravena, anebo nechce tyto zákroky začínat. Bud' si není jistá, zda dokončí ve zdraví své jednání, obvykle je slabší než muž. Není tomu ale vždy tak. Samozřejmě dalším problémem pro službu v uniformě je to, že ženy odcházejí na mateřské dovolené a po návratu bývá mnohdy problém prosadit si kratší dobu služby v týdnu, protože vyhovět zákon o služebním poměru služebním funkcionářům striktně neukládá. Tudíž je asi také problém najít v této situaci ženě uplatnění.“

**6. Setkala jste se někdy na pracovišti s např. podceňováním schopností žen ve službě? Řekl Vám některý kolega něco urážlivého kvůli tomu, že jste žena - policistka?**

**Respondentka č. 1:** „Že by mi slušelo spíš vychovávat děti, vařit kávu, nebo vytrít. Takové běžné narážky. V současnosti už rozhodně ne.“

**Respondentka č. 2:** „Ne, nikdy.“

**Respondentka č. 3:** „Je pravdou, že jsem v pozici z hlediska služebního zařazení, kde ženy jsou poměrně zastoupeny, takže příliš ne. Karierní postup do určitých nižších pozic je u žen běžný, prostě na to mají. Je otázkou, kdy to půjde výš. Bohužel některé nám to kazí. Předejdu vaši otázku. Dostaly se tam ne z hlediska praxe a odsloužených let. Veřejným tajemstvím je, že jinak. Postě to tak je. Kdyby na to alespoň měly. Někdy se zastydím.“

**Respondentka č. 4:** „Naštěstí ne.“

## **7. Proč podle Vás stoupá procento žen - zájemkyň, které chtějí sloužit u policie?**

**Respondentka č. 1:** *„Musí přebírat mužské role, když se muži ve společnosti už moc nevyskytují. Zejména ti mladší.“*

**Respondentka č. 2:** *„V dnešní době je práce u policie jistotou příjmu. Žena může jít v klidu na mateřskou dovolenou a vždy se má kam vrátit. Některé ženy zase chtějí pomáhat a zastanou práci na stejné úrovni nebo lépe, než muži.“*

**Respondentka č. 3:** *„Nejsou muži, a vůbec proč ne?“*

**Respondentka č. 4:** *„Ženy v poslední době vůbec převzaly spousty pracovních mužských pozic. Řidičky autobusů, kamionů, ... U PČR je to obdobné, je to dobou. Naopak mi přijde, že muži přestávají mít zájem o tuto práci. Chybí jim řád, vojna a ženy tedy začaly dělat v uvozovkách jejich práci. Ale není tomu tak jen u PČR.“*

## **8. Jaké povahové předpoklady a vlastnosti by podle Vás měla mít žena u policie?**

**Respondentka č. 1:** *„Asi bych nerozlišovala žena/muž.“*

**Respondentka č. 2:** *„Měla by určitě více pracovat na své fyzické kondici, aby byla připravena zvládnout zpacifikovat i muže a bylo kolegovi oporou, ne přítěží.“*

**Respondentka č. 3:** *„Zatím to vidím jako protipól agresivních mačo mužů. To může zafungovat.“*

**Respondentka č. 4:** *„Umět se včas rozhodnout, nebát se jít do zákroků, nepochybovat o sobě, že je žena.“*

## **9. Máte nějaké kariérní ambice?**

**Respondentka č. 1:** *„Určitě. Taková krajská ředitelka by přeci už měla být jmenována.“*

**Respondentka č. 2:** *„Zatím mám v plánu přežít v klidu a bez stížností dobu covidu a pak se uvidí. Cílem by mohli být psovodi nebo kriminálka, ale kdo ví.“*

**Respondentka č. 3:** „Až přijdete do určitého věku, zjistíte, že rodina je přednější. Po mateřské to bude s návratem na stejnou pozici těžké. Proto možná jsme odolnější než muži. Musíme to zvládnout.“

**Respondentka č. 4:** „Určitě jako každý. Nikdo podle mého nechce být před důchodem na ulici ve službě. Ale postup má čas, zatím jsem mladá a místa v kancelářích a na vedoucích pozicích si nyní zaslouží starší kolegové.“

## 10. Jaký si myslíte, že je největší nedostatek žen u policie?

**Respondentka č. 1:** „V mé pozici nevidím rozdíly. U pořádkové policie určitě fyzická kondice.“

**Respondentka č. 2:** „Fyzická zdatnost. Žena, která vůbec nesportuje, to je vždycky špatně.“

**Respondentka č. 3:** „Ti starší muži - policisté říkají, že nám chybí ZVS. Vzhledem k tomu, že už ji ale nemá žádný mladý kluk, nějak o tom nepřemýšlím. Ten sbor je diametrálně odlišný od toho před 20 lety. Prostě nám otevřeli dvířka. Jsme tu a jinak to už nebude.“

**Respondentka č. 4:** „Fyzická zdatnost.“

## 11. Máte u všech kolegů ve hlídce pocit, že vás při zákroku ochrání?

**Respondentka č. 1:** „To jsem v době hlídkování rozhodně měla vždy. Chlapi nás vždy chránili, i když to možná nebylo zapotřebí. Za ten pocit bezpečí jim musíte odpustit i nějakou tu narážku. Teď operativci poslouchají na slovo, ale počáteční nedůvěra určitě byla. Ostruhy, si musí žena zasloužit o 100% víc než muž. Prostě musíte ukázat, že víte víc než oni. Trošku je to bolí, ale dají to.“



**Respondentka č. 2:** „Rozhodně ne. Takový pocit ve skupině silničního dohledu mám u jednoho kolegy z 5. Vždy se snažím spolehnout hlavně sama na sebe a svoje jednání a být soudná v tom, na co mám a na co si raději zavolám další hlídku. A to není jen o fyzické zdatnosti, ale například i o znalostech. Někdy kolega říká zbytečné věci, kterými nás oba dostane do komplikací. Méně je někdy více. S přestupci se má jednat stručně, věcně a moc nediskutovat. Někteří i služebně starší kolegové řeší situace někdy trochu nešťastně. S pachateli trestné činnosti je komunikace trochu jiná, to se člověk naopak snaží získat co nejvíce informací, když je potřebuje k dalšímu objasnění.“

**Respondentka č. 3:** „I kdyby měli milion narážek, v tomto jsem si naprosto jistá!! Proto to také mezi námi funguje. I ženy zde muže potřebují.“

**Respondentka č. 4:** „Já osobně ano. Ale určitě ne všechny mé kolegyně.“

## **Muži**

**Respondent č. 1:** Věk: 29 let, délka služby u PČR: 7 let, pozice u PČR: hlídková služba obvodní oddělení

**Respondent č. 2:** Věk: 50 let, délka služby u PČR: 30 let, pozice u PČR: záměrně neuvádím

**Respondent č. 3:** věk: 24 let, délka služby u PČR: 5 let, pozice u PČR: inspektor na obvodním oddělení

**Respondent č. 4:** věk: 22 let, délka služby u PČR: 2 roky, pozice u PČR: asistent OOP

### **1. Proč jste se rozhodl být policistou? Co Vás na této službě lákalo?**

**Respondent č. 1:** „Člen rodiny u policie. Lákala mě různorodost práce a práce s lidmi.“

**Respondent č. 2:** „Nemám rád nespravedlnost, ubližování slabším...“

**Respondent č. 3:** „Policistou jsem chtěl být od dětství, možná i kvůli tomu, že můj otec sloužil u policie 22 let. Vždycky mě bavilo hájit spravedlnost.“

**Respondent č. 4:** „Náplň / rozmanitost práce, záchrana a pomáhání druhým lidem.“

## **2. Jak reagovala rodina na Vaše rozhodnutí být policistou? Podporovala Vás či byla proti vašemu rozhodnutí?**

**Respondent č. 1:** „Podporovala mě rodina, ale také mi bylo sděleno, že ve společnosti takové zaměstnání není oblíbené, finanční ohodnocení je spíše průměrné, ale je zde finanční jistota.“

**Respondent č. 2:** „V době, kdy jsem k policii nastupoval, tak obavy z reakce sousedů a příbuzných.“

**Respondent č. 3:** „Vzhledem k tomu, že můj otec policista byl, brali to všichni jako dobrý nápad a podporovali mě. Určitě si uvědomovali i výhody služby ve státní správě.“

**Respondent č. 4:** „Myslím si, že spíše pozitivně, už jen z důvodu, že u PČR byl příbuzný. Celkově si tedy myslím, že pozitivně.“

## **3. Co na práci u policie oceňujete? A s čím jste naopak nespokojen?**

**Respondent č. 1:** „Každá služba jiný případ, jiné situace, kontakt s různými vrstvami společnosti. Velká zatíženost na spisovou agendu – zbytečné až nadbytečné papírování. Nedostatek oprávnění vůči společnosti, nerespekt společnosti vůči tomuto zaměstnání. Příliš mnoho policistů na vysokých vedoucích pozicích, kteří jsou neschopní.“

**Respondent č. 2:** „Dodržování profesní etiky, co se řekne, to platí (pokud to řekne muž) x Zákon 361/2003 Sb., zejména zrušení hodností a zavedení možnosti se bez dostatečných praktických zkušeností na základě školního vzdělání posunout poměrně vysoko.“

**Respondent č. 3:** „Pracuji ve výborném kolektivu, dělám práci, která mě baví a ještě jsem za to dobře finančně ohodnocen. Nespokojený jsem poměrně často s přístupem vedení k řešení aktuálně nastalých problémů, ale to je asi více méně všude.“

**Respondent č. 4:** „Oceňuji chování kolegů, kteří tuto práci neberou jen jako „práci“, ale jako poslání. Líbí se mi zaměření práce, jelikož, jak se na sloganech říká, „má smysl“. Nespokojen jsem naopak s vedením policie a směr, kam se policie může vydat. Čárkový systém by zvláště v tomto povolání neměl být.“

**4. Jak vnímáte práci u policie (z pohledu muže)? Přihodila se Vám někdy situace, kdy měl kolega výhrady vůči ženám ve službě, nebo měl jste Vy sám nějaké výhrady vůči kolegyni?**

**Respondent č. 1:** „Na ulici je toto zaměstnání spíše pro muže – respekt, zjednání pořádku. Neměl jsem výhrady vůči práci kolegyně.“

**Respondent č. 2:** „Když se schovala při demonstraci do cely a nechala se zamknout? Když v době zákona 181 o sl. poměru po dvou mateřských a minimální délce služby odcházela po deseti letech do výslužby?

Když jsme za ně trhali pokuty protože to neuměly? Než se posunuly výš?

Když byla situace ve státě z hlediska kriminality závažná a konkrétně u nás nemusely nosit stejnokroj?

Na druhou stranu zažil jsem i muže policisty co místo zákroku někam utekli.“

**Respondent č. 3:** „Práce je to náročná, jak fyzicky, tak psychicky. Nějaké spory jsem s kolegyní měl, ale to byly spory osobní. Několikrát jsem byl svědkem toho, jak jsou ženy ze strany kolegů znevýhodňovány, nicméně já tohle nedělám. I kdybych problém se ženou u policie měl, neventiloval bych to veřejně.“

**Respondent č. 4:** „Znám kolegu, který problém s ženami v „terénu“ má, avšak pouze z bezpečnostního hlediska. Já osobně problém s ženami ve výkonu nemám, ale musí znát postupy zákroku a také umět zasáhnout, vyžaduje-li to situace.“

**5. Napadají Vás nějak situace při výkonu služby, kdy je žena přínosem a kdy naopak?**

**Respondent č. 1:** „Přínos - jednání s nezletilými, jednání s ženou, se seniory, sebevrahy.

Opak - rvačka, opilci, feťáci, bezdomovci, dvoučlenná (muž, žena) hlídka má těžší, někdy až nereálný úspěch na dokončený zásah proti pachateli/lům atd.“

**Respondent č. 2:** „Přínosem při vyjednávání např. s přestupci, kdy ženy dokážou situaci zklidňovat. Naopak nedostatek fyzické kondice při zákrocích proti agresivním pachatelům. Tzn. policejní úkony přínos x zákroky s omezením.“

**Respondent č. 3:** „*Tak samozřejmě na rvačce v hospodě je většina žen přítěž.*

*Rozhodně nechci tenhle názor paušalizovat, ale ve většině případů to tak je.*

*Samozřejmě ale musím říct, že někdy je žena v lepší fyzické kondici než muž a dokáže si poradit s leccím. Sám jsem se setkal ale s tím, že při řešení konfliktů s několika opilci byla jimi žena uznávána a poslechli jí. Při jednání opilců s mužem to často vyústilo v jejich agresivitu, vůči ženě si to většinou nedovolili.“*

**Respondent č. 4:** „*Žena je přínosem zejména při jednání s ostatními ženami, například*

*při domácím násilí apod. Naopak, a to jsem uvedl výše, pokud nezastane roli muže při zákroku, je to bezpečnostní riziko pro celou hlídku. Jinými slovy, pokud žena měří 160cm a váží 50 kilogramů, se zpacifikováním pachatele moc nepomůže.“*

## **6. Patří podle vás žena u policie do terénu? Pokud ne proč?**

**Respondent č. 1:** „*Ano patří ale spíše do skupiny SKPV, či funkce okrskáře na OOP, či mluvčí policie, policejní psychologka, nikoli - do prvosledových hlídek, do dvoučlenné hlídky.“*

**Respondent č. 2:** „*Nepatří, ale když už u policie slouží, tak terénem projít musí.*

*V době míru to ženy určitě zvládnou. Krizové situace (ohrožení státu, ozbrojený konflikt...) budou složitější.“*

**Respondent č. 3:** „*Podle mě ano, ale na některé pozice. Nejvíce žen je podle mě u dopravní policie a to je správné, riziko konfliktu je tam podstatně menší než při službě pořádkové policie. V podstatě musím říct, že žena je přínosem ve všech odvětvích policie kromě služby na obvodním oddělení – samozřejmě kromě výjimek, které jsem uvedl v předchozích otázkách.“*

**Respondent č. 4:** „*Platí to samé, co u předešlého dotazu.“*

**7. Setkal jste se někdy na pracovišti s např. podceňováním schopností žen ve službě?**

**Respondent č. 1:** *„Spíše ne.“*

**Respondent č. 2:** *„Většina to v terénu nedávala, každý to viděl, komentovat se to moc nemuselo.“*

**Respondent č. 3:** *„Ano, setkal jsem se s tím několikrát. Na druhou stranu musím říci, že v poslední době jsem již ale nic takového nezaznamenal.“*

**Respondent č. 4:** *„Ano, setkal. Avšak jen z důvodu uvedených.“*

**8. Proč podle Vás stoupá procento žen - zájemkyň, které chtějí sloužit u policie?**

**Respondent č. 1:** *„Pro ženu celkem uspokojivé finanční ohodnocení. Možnost kariérního růstu.“*

**Respondent č. 2:** *„Chybí mladí muži se ZVS, ženy přebírají postupně mužské vzorce chování, vliv masmédií, některé tatínkem vychovány jako muži...“*

**Respondent č. 3:** *„Podle mě vnímají výhody služby ve státní správě, hlavně v této těžké době.“*

**Respondent č. 4:** *„Možná proto, že většina společnosti přestává vnímat rozdíly mezi „mužskou“ a „ženskou“ prací, a tak k tomu přistupuje i policie samotná (příjmací testy jsou složeny tak, aby je zvládli jak muži, tak ženy).“*

**9. Jaké povahové předpoklady a vlastnosti by podle Vás měla mít žena u policie?**

**Respondent č. 1:** *„Schopnost týmové spolupráce, cílevědomá, nebyť naivní.“*

**Respondent č. 2:** *„Vzhledem k tomu, že většinu, co znám, jsou ctižádostivé, je to asi jedno.“*

**Respondent č. 3:** *„Měla by umět uznávat nadřízené, měla by být komunikativní, empatická, striktní a nebojácná.“*

**Respondent č. 4:** „*Rozvážnost, umět rozhodovat ve vypjatých situacích, nepodléhat emocím, nestrannost.*“

#### **10. Máte nějaké kariérní ambice?**

**Respondent č. 1:** „*SKPV či zástupce vedoucího OOP.*“

**Respondent č. 2:** „*Každý nějaké má.*“

**Respondent č. 3:** „*Moc jsem nad tím zatím nepřemýšlel, sloužím teprve pět let. Pokud bych si měl ale vybrat, zůstal bych na obvodním oddělení na pozici zpracovatele.*“

**Respondent č. 4:** „*Prozatím ne, chci sbírat zkušenosti, naučit se vést ostatní.*“

#### **11. Jaký si myslíte, že je největší nedostatek žen u policie?**

**Respondent č. 1:** „*Rychlý kariérní postup – nedostatek znalostí z „ulice“. Namyšlenost, neschopnost spolupráce.*“

**Respondent č. 2:** „*Že jsou ženy.*“

**Respondent č. 3:** „*Fyzická kondice a nedostatečný výcvik.*“

**Respondent č. 4:** „*Podléhání emocím, nezvládnání vypjatých situací (neumí zachovat takzvaně „chladnou hlavu“).*“

## 6.4 Vyhodnocení hypotéz průzkumného šetření

### Hypotéza č. 1

Více než 20% respondentů se setkala v rámci služby s diskriminací kolegyně.

Z odpovědi na otázku č. 14 (graf č. 14) vyplývá, že 24 % respondentů, z toho 18 žen a 5 mužů, se setkala s projevy diskriminace vůči ženě na pracovišti. V rámci strukturovaných rozhovorů pak bylo potvrzeno, že 2 ze 4 respondentek (50%) se přihodila situace, kdy měl kolega ve službě výhrady vůči ženám a 1 ze 4 respondentek (25%) se setkala na pracovišti s např. podceňováním či narážkou na schopnosti žen ve službě. Třem ze čtyř (75%) respondentů se přihodila někdy situace, kdy měl on sám nebo kolega výhrady vůči ženám ve službě a 3 ze 4 (75%) respondentů se setkala někdy na pracovišti s např. podceňováním schopností žen ve službě.

- Hypotéza byla potvrzena.

### Hypotéza č. 2

Více jak 40% policistů nepovažuje ženu - policistku za plnohodnotného kolegu.

Z odpovědi na otázku č. 4 (graf č. 4) vyplývá, že 46% respondentů, z toho 12 žen a 33 mužů, si myslí, že žena není schopna vykonávat profesi policistky stejně kvalitně a plnohodnotně jako muž a že není rovnocenným partnerem při výkonu služby. Z odpovědi na otázku č. 6 (graf č. 6) pak, že ženu v hlídce upřednostňuje pouze 1 respondent. Z odpovědi na otázku číslo 11 (graf č. 11), že 86% respondentů, z toho 27 žen a 56 mužů, si myslí, že jsou situace, ve kterých může být žena v hlídce nevýhodou. Z odpovědi na otázku č. 15 (graf č. 15) pak, že 43% respondentů, z toho 13 žen a 29 mužů, si nemyslí, že dobře fyzicky připravená žena/policistka je schopna tzv. zpacifikovat pachatele bez větších obtíží stejně jako muž/policista.

Na základě provedených rozhovorů je pak patrné, že žena je nevýhodou při rvačkách či jednání s osobami pod vlivem OPL.

- Hypotéza byla potvrzena.

### Hypotéza č. 3

Více jak 80% mužů - policistů preferuje při výkonu služby mužského kolegu.

Z odpovědi na otázku č. 6 (graf č. 6) vyplývá, že muže preferuje 62% respondentů, z toho 22 žen a 38 mužů preferuje při výkonu služby mužského kolegu. Zajímavostí je, že 37% respondentů odpovědělo, že ve společné hlídce nečiní rozdíl mezi mužem a ženou. Z odpovědi na otázku č. 13 (graf č. 13) bylo zjištěno, že 73% respondentů, z toho 14 žen a 71 mužů, jsou toho názoru, že by u policie nemělo být ve službě více žen - policistek. Z odpovědi na otázku č. 4 (graf č. 4) pak vyplývá, že 46% respondentů, z toho 12 žen a 33 mužů, si myslí, že žena není schopna vykonávat profesi policistky stejně kvalitně a plnohodnotně jako muž a že není rovnocenným partnerem při výkonu služby. Z odpovědi na otázku č. 13 (graf č. 13) vyplývá, že pouze 27% respondentů, z toho 14 žen a 12 mužů, si myslí, že by mělo být ve službě více žen.

Na základě vyhodnocení provedených rozhovorů je patrné, že nevýhodou žen je fyzická zdatnost, kdy nemá takové šance při použití DP proti pachateli jako její mužský kolega a také podle dotázaných respondentů patří ženy do terénu jen v rámci určitých pozic. Někdy policisty na základě svých zkušeností vede k odmítnutí žen policistek skutečnost, že ženy nemají na muže dostatečný účinek, což v terénu může působit problém. V případě mužských hlídek lze výhody spatřovat ve větší fyzické síle, z které muži těží zejména při použití donucovacích prostředků či při omezování osobní svobody v rámci prováděných zákroků. Dále v lepších předpokladech pro zvládnutí stresu a napětí, které tato práce obnáší. Práce na směny a přesčasů spíše nahrávají mužům než ženám. Přesto tyto názory nebyly provedeným šetřením potvrzeny v dostatečné míře.

- Hypotéza byla vyvrácena.



## Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce bylo především objasnit postavení žen v prostředí, které bylo vždy považováno za čistě mužské, v povolání příslušníků Policie ČR. Získat odpověď na otázky, zda je možné nedělat mezi oběma pohlavími rozdíly. Dále zda jsou ženy na pracovišti diskriminovány, zda muž považuje ženu u policie za plnohodnotného kolegu, který může vykonávat práci stejně kvalitně jako on a jak se cítí po boku ženy v práci, která je a vždy byla spíše doménou mužů. Odpovědi byly získány formou dotazníkového šetření a rozhovorů s příslušníky Policie ČR v Plzeňském kraji.

Stěžejním úkolem v rámci práce bylo taktéž potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy. Hypotéza č. 1: Více než 20% respondentů se setkala v rámci služby s diskriminací kolegyně - se potvrdila. Hypotéza č. 2: Více jak 40% policistů nepovažuje ženu - policistku za plnohodnotného kolegu - se potvrdila. Hypotéza č. 3: Více jak 80% mužů - policistů preferuje při výkonu služby mužského kolegu - se vyvrátila.

Na základě odpovědí z dotazníků a provedených rozhovorů je zřejmé, že svým způsobem není možné nedělat mezi oběma pohlavími rozdíly. Ať už je to na základě zvážení silných a slabých stránek žen ve službě či zdůrazňování biologických rozdílů mezi pohlavími a jejich důsledků, jako je menší fyzická síla nebo těhotenství a mateřství žen.

Průzkumné šetření také ukazuje, že 24% respondentů se setkala s nějakými projevy diskriminace žen ve službě. V případě rozhovorů se s projevy podceňování žen či výhradami vůči ženám setkala dokonce polovina dotázaných respondentů. Často se však jedná o výhrady ryze „bezpečnostního charakteru“ či o slovní narážky, které je dle respondentek nutné brát z nadhledem. Potěšujícím zjištěním byl i fakt, že policejní sbor v žádném případě ženy policistky nediskriminuje výší služebního příjmu. Ojedinele se ale objevily případy, kdy byly ženy na základě „bossingu“ méně ohodnoceny osobním příplatkem, a to i přes několikaletou praxi.

Odpověď na otázku, zda muž považuje ženu u policie za plnohodnotnou kolegyni, která může vykonávat práci stejně kvalitně jako on, potvrzuje hypotéza č. 2, kdy se prokázalo, že více jak 40% respondentů ženu nepovažuje za plnohodnotnou kolegyni. Jak se pak muž cítí ve službě po boku ženy, vyplývá z odpovědí, kdy je žena označována jako slabší článek na základě menší fyzické zdatnosti či menší možností

úspěšného zákroku v případě použití DP při vyhocených situacích či konfliktu s osobou pod vlivem OPL.

Strach z toho, že bude nutné jít do fyzického zákroku, je co se týče četnosti stále reálnější, avšak je také možné, že zde hraje roli znovu jakási zaujatá obava mužů -policistů, kdy mají tendenci ženy - policistky na jednu stranu chránit a na druhou stranu vyčítat, že jsou pro službu břemenem. Policisté považují policistky za fyzicky slabší, což může vést k ochranným gestům nebo naopak k odporu vůči ženám u policie.

Dle výsledků dotazníkového šetření a rozhovorů s příslušníky obou pohlaví bylo ale také zjištěno, že je správné a svým způsobem i žádoucí, aby u policie ženy službu vykonávaly. Fakt, že se policejní profese otevřela i ženám, může mít hned několik důvodů. Jako jedna z prvních možností se nabízí nedostatek kvalifikovaných mužských uchazečů, kteří by měli zájem o práci u policie. Další možností může být i to, že ženy mají pozitivní vlastnosti, které mohou být pro tuto práci přínosné. Jsou to lepší komunikační schopnosti, zvýšená empatie nebo třeba i zlepšení policejního renomé. Ke zmíněným důvodům se dále přidávají i důvody politické.

Na základě průzkumného šetření lze ale také odvodit, že policisté svým způsobem nechtějí mezi sebe ve větší míře přijímat ještě více „ženských kolegyně“. Mnozí muži považují ženy zřejmě za hrozbu. Ženy dle některých neohrožují pouze mužský systém, ale také zakrývají mužnost každého policisty. Zpochybňují jeho klasickou roli hlavního živitele rodiny, snižují status a prestiž jeho práce. Navíc zahrnují nižší fyzickou asertivitu a duševní odolnost, ale i několikaletou absenci z důvodu těhotenství a mateřství. Další ohrožení vidí policisté v možném zavedení systému kvót.

Ženy v policejním sboru z objektivně zjištěných a výše popisovaných důvodů, dle názorů respondentů často rychleji postupují do vyšších služebních (kancelářských) pozic. Tento postup s sebou nese i vyšší tarifní třídy, služební hodnosti a tedy i vyšší platové ohodnocení. Není tedy překvapivé zjištění, že mužům policistům tato situace nevyhovuje. Je způsobena s největší pravděpodobností i tím, že policisté zařazení na úseku boje s kriminalitou na nejnebezpečnějších pozicích právě v přímém výkonu služby, ať se jedná o pořádkové, zásahové jednotky či prvosledové hlídky, jsou z hlediska zákona o služebním poměru zařazení v nižších platových třídách.

Jako důležitý pak na základě zjištěných skutečností je možno považovat pohled veřejnosti. Ta sama musí posoudit, zda dělení na čistě ženské a mužské povolání, včetně práce policistek, je v dnešní době udržitelné.

## Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

1. BOBEK, Michal et al. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. 471 s., ISBN 978-80-7179-584-1.
2. BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2016. 521 s., Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.
3. ČÍRTKOVÁ, Ludmila. *Policejní psychologie*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2000. 254 s., ISBN 80-7178-475-3.
4. FRANZKE, Bettina. *Was Polizisten über Polizistinnen denken: Ein Beitrag zur geschlechtsspezifischen Polizeiforschung*. Germany: Bielefeld: Kleine, 1997. 216 s., ISBN 978-3893702541
5. HAUSEROVÁ, Eva. *Jsi přece ženská: malý, lehce feministický rádce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998. 115 s., ISBN 80-7169-690-0.
6. HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007. 157 s., ISBN 978-80-903786-2-9.
7. KASTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. 183 s., ISBN 80-7367-145-X.
8. KÁBRT, Jan et al. *Latinsko-český slovník*. Vyd. 4. Praha: SPN, 1996, ©1957. 483 s., ISBN 80-04-26657-6.
9. KOVAŘÍK, Zdeněk. *Problémy vztahu policistů ke službě*. Vyd. 1. Praha: Police history, 2003. 276 s., ISBN 80-86477-13-4.
10. NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 315 s., ISBN 978-80-7380-195-3.
11. OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 171 s., ISBN 80-7178-403-6.
12. POLICIE. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic*. Vyd. 2. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2017. 151 s. ISBN 978-80-270-0664-9.
13. PONĚŠICKÝ, Jan. *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíl a vztahy*. 4. vyd. Praha: Triton, 2012. 217 s., ISBN 978-80-7387-546-6.
14. PŠORN, Viktorin. *Policejní asistentky: Otisk ze ženského světa*. Praha: nákladem vlastním, 1913, 14 s.
15. *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů; Policie ČR: vězeňská služba, zpravodajské služby, BIS, generální inspekce bezpečnostních sborů: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, 2007, 270 s., ÚZ. ISBN 978-80-7488-358-3.

16. ŠPAČEK, Ladislav. *Velká kniha etikety*. Vyd. 1. Praha: Mladá fronta, 2005. 164 s., ISBN 80-204-1333-2.
17. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s., ISBN 978-80-7380-277-6.
18. *Úplné znění zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky; Úplné znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích*. Vyd. 4. Praha: Armex, 2010. 84 s. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-86795-83-6.
19. *Úplné znění Ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky; Úplné znění Usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky; Úplné znění zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny; Některé další související právní předpisy*. Vyd. 8. Praha: Armex, 2012. 133 s. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-15-1.

### **Elektronické zdroje**

1. BEDNARČÍKOVÁ Dagmar: *Rovné příležitosti pro muže a ženy* [online]. Praha: Policie České republiky, 2010, 15. 10. 2010 [cit. 2020-11-03].  
Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/rovne-prilezitosti-pro-muze-a-zeny.aspx>>.
2. *Citáty slavných, které mají i dnes velký význam: Germaine Greerová* [online]. Praha: EMPRESA MEDIA, 2020, 8.3.2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <[https://www.barrandov.tv/rubriky/spolecnost/relax/genderova-rovnost-citaty-slavnych-ktere-maji-i-dnes-velky-vyznam\\_7418.html](https://www.barrandov.tv/rubriky/spolecnost/relax/genderova-rovnost-citaty-slavnych-ktere-maji-i-dnes-velky-vyznam_7418.html)>.
3. *Fenomén gender: Co je to gender?* [online]. 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.cavi.cz/gender.html>>.
4. *Gender: Základní pojmy: Genderové stereotypy* [online]. Praha, 2016, [cit. 2020-10-03].  
Dostupné z WWW: <[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)>.
5. *Gender: Základní pojmy: Genderový kontrakt* [online]. Praha, 2016, [cit. 2020-10-03]. Dostupné z WWW: <[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)>.
6. *Informace pro uchazeče: Povolání policista* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/povolani-policista.aspx>>.

7. *Informace pro uchazeče: Průběh přijímacího řízení* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-25]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/prubeh-prijimaciho-rizeni.aspx>>.
8. KUST, JAN: *Sto let od doby, kdy se v USA pohnulo volební právo žen* [online]. Praha: European Business School, 2019, 13.06.2019 [cit. 2020-11-21]. Dostupné z WWW: <<https://ebschool.cz/sto-let-od-doby-kdy-se-v-usa-pohnulo-volebni-pravo-zen>>.
9. *Obtěžování na pracovišti a jak se k němu postavit?* [online]. Praha: BPS - Byznys pro společnost, 2019, 6.5.2019 [cit. 2020-10-15].  
Dostupné z WWW: <<https://byznysprospolecnost.cz/obtezovani-na-pracovisti-a-jak-se-k-nemu-postavit/>>.
10. *Ochranná služba Policie ČR: Historie útvaru* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-25]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/ochranna-sluzba-historie-utvaru.aspx>>.
11. Policie České republiky: *O Policii ČR* [online]. Praha: Policie České republiky, 2020 [cit. 2020-11-13]. Dostupné z WWW: <<https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>>.
12. *Slovníček pojmů: Femininita* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
13. *Slovníček pojmů: Gender* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
14. *Slovníček pojmů: Genderové role* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-06]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
15. *Slovníček pojmů: Obtěžování* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-12]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
16. *Slovníček pojmů: Sexismus* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
17. *Slovníček pojmů: Sexuální obtěžování* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-12]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
18. *Slovníček pojmů: Skleněný strop* [online]. Praha: Gender Studies, 2020 [cit. 2020-10-01]. Dostupné z WWW: <<http://web.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
19. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* [online]. New York: Valné shromáždění OSN, 18. 12. 1979. [cit. 2020-11-19]. Dostupné z WWW:

<[http://www.lidskaprava.cz/uploads/03\\_dokumenty/05\\_prava\\_zen/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/05_prava_zen/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf)>.

20. *Woman's Christian Temperance Union* [online]. A&E Television Networks, 2018, 21. 8. 2018 [cit. 2020-11-21]. Dostupné z WWW:

<<https://www.history.com/topics/womens-history/womans-christian-temperance-union>>.

### **Legislativní dokumenty**

1. ČESKO. Vyhláška č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ze dne 7. 9. 2004. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020. 11. 27]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-487#p1>>.
2. ČESKO. Vyhláška č. 226/2019 Sb., o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech ze dne 27.9.2019. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020. 11. 26]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-226#p1>>.
3. ČESKO. Zákon č. 186/1992 Sb., České národní rady o služebním poměru příslušníků Policie České republiky. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020. 11. 29]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-186#p68>>.
4. ČESKO. § 4 odst. 8 ÚZ č. 68/2009 Sb., zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn. In: <i>Zákony pro lidi.cz</i> [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 18. 11. 2020]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-68#p4-8>>
5. Sbírka zákonů Česká republika: úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Břeclav: Moraviapress. ISBN 1211-1244
6. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví [online]. Rada Evropské unie, 1997, 15.12.1997 [cit. 2020-10-10]. Dostupné z WWW: <<https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=31997L0080>>.

## Seznam zkratk

DP = Donucovací prostředky

EEC = Evropské hospodářské společenství (European Economic Community)

– *mezinárodní organizace existující mezi lety 1958-1993*

MOP = Mezinárodní organizace práce

MP = Městská policie

OOP= Obvodní oddělení Policie ČR

OPL = Omamné psychotropní látky

Rada ES = Rada Evropské unie

Sb. = Sbírky

SKPV= Služba kriminální policie a vyšetřování

ZVS = Základní vojenská služba

## Seznam tabulek a grafů

### Seznam tabulek:

Tabulka 1: Počty policistů a policistek s příplatkem za vedení .....	34
--	----

### Seznam grafů:

Graf č. 1: Pohlaví respondenta .....	36
Graf č. 2: Věk respondenta.....	37
Graf č. 3: Délka služby.....	38
Graf č. 4: Žena jako rovnocenný partner při výkonu služby.....	39
Graf č. 5: Ženy a jiné nároky na výkon služby .....	40
Graf č. 6: Upřednostnění žen v hlídce.....	41
Graf č. 7: Rozdíl výkonu služby se ženou.....	42
Graf č. 8: zákrok ženské hlídky .....	43
Graf č. 9: Překážky spolupráce ve smíšené hlídce .....	44
Graf č. 10: Žena výhodou.....	45
Graf č. 11: Žena nevýhodou.....	46
Graf č. 12: Nenahraditelnost žen.....	47
Graf č. 13: Více žen u PČR.....	48
Graf č. 14: Projevy diskriminace .....	49
Graf č. 15: Schopnost pacifikace pachatele ženou - policistkou.....	50



## **Přílohy**

Příloha I. Dotazník pro policisty Plzeňského kraje

Příloha II. Rozhovory z roku 2019

## **Příloha I. Dotazník**

Vážené policistky a policisté,

Jmenuji se Diana Uhlíková a jsem studentka třetího ročníku Vysoké školy evropských a regionálních studií v Příbrami, oboru Bezpečnostně právní činnost. Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, který bude sloužit pro zpracování mé bakalářské práce na téma „Postavení žen u Policie ČR“.

Předem Vám děkuji za Vaši ochotu a čas, který strávíte nad vyplněním mého dotazníku.

Diana Uhlíková, DiS.

### **1. Jste**

- a) žena
- b) muž

### **2. Věk**

- a) do 25 let
- b) do 35 let
- c) do 45 let
- d) do 55 let
- e) nad 55 let

### **3. Vaše délka služby u Policie ČR**

- a) do 5 let
- b) do 10 let
- c) do 15 let
- d) do 20 let
- e) nad 20 let

### **4. Myslíte si, že je žena schopna vykonávat profesi policistky stejně kvalitně a plnohodnotně jako muž a že je rovnocenným partnerem při výkonu služby?**

- a) ANO
- b) NE

### **5. Jsou podle Vás na ženy u Policie kladeny jiné nároky, co s týče plnění služebních povinností a úkolů?**

- a) ANO
- b) NE

**6. Upřednostňujete v hlídce ženu či muže, nebo nečiníte rozdíly?**

- a) ŽENU
- b) MUŽE
- c) NEČINÍM ROZDÍL

**7. Vnímáte nějaký rozdíl při výkonu služby, je-li součástí hlídky žena-policistka?**

- a) ANO
- b) NE

**Pokud ano, proč?:**

**8. Domníváte se, že by byla schopna zákroku čistě „ženská“ hlídka?**

- a) ANO
- b) NE

**Pokud ne, proč?**

**9. Jste si vědom nějakých zásadních překážek ve spolupráci mezi mužem a ženou ve smíšené hlídce?**

- a) ANO
- b) NE

**Pokud ano, jakých?**

**10. Myslíte si, že jsou situace, ve kterých může být žena v hlídce výhodou?**

- a) ANO
- b) NE

**Pokud ano, jaké?**

**11. Myslíte si, že jsou situace, ve kterých může být žena v hlídce nevýhodou?**

- a) ANO
- b) NE

**Pokud ano, jaké?**

**12. Myslíte si, že jsou v rámci PČR služební pozice, ve kterých jsou ženy nenahraditelné nebo nezastupitelné?**

- a) ANO
- b) NE

**Pokud ano, jaké?**

**13. Jste toho názoru, že by u Policie mělo být ve službě více žen-policistek?**

- a) ANO
- b) NE

**14. Setkal jste se někdy s projevy diskriminace vůči ženě na pracovišti?**

- a) ANO
- b) NE

**15. Myslíte si, že dobře fyzicky připravená žena/policistka je schopna tzv. zpacifikovat pachatele bez větších obtíží stejně jako muž/policista?**

- a) ANO
- b) NE

## **Příloha II. Rozhovory z roku 2019**

### **Ženy**

*Respondentka č.1 – Věk 45, délka služby u PČR 25 let*

*Respondentka č.2 – Věk 49, délka služby u PČR 11 let jako civilní zaměstnanec, 17 let ve služebním poměru*

*Respondentka č.3 - Věk 45, délka služby u PČR 11 let*

#### **1. Proč jste se rozhodla být policistkou? Co Vás lákalo na této službě?**

**Respondentka 1.** *„Asi ta práce. Otec byl policista, tak jsem chtěla být jako on“*

**Respondentka 2.** *„Zájem o tu práci“*

**Respondentka 3.** *„Chtěla jsem jít už dříve, ale tenkrát v roce 1998 mi bylo naznačeno, že žena u policie není žádoucí (personální věci), že je to spíše mužská práce. V roce 2008 proběhla náborová kampaň a vyšlo to“*

#### **2. Jak reagovala rodina na Vaše rozhodnutí být policistkou? Podporovala Vás či byla proti vašemu rozhodnutí?**

**Respondentka 1.** *„Pozitivně“*

**Respondentka 2.** *„Doma to nekomentovali“*

**Respondentka 3.** *„Syn naznačil, jestli jsem se nezbláznila. Bylo mu tehdy 14 let“*

#### **3. Co na práci u policie oceňujete? A s čím jste naopak nespokojena?**

**Respondentka 1.** *„Dělám svoji práci, která mě baví. Nespokojená asi s tou malou pravomocí policie“*

**Respondentka 2.** *„Oceňuji celkový přístup k člověku jako osobnosti, nespokojená teď nejsem s ničím“*

**Respondentka 3.** *„Oceňuji, že to má nějaký řád, hranice, že systém je pevně daný. Nespokojená jsem s příliš zatěžující administrativou“*

**4. Jak vnímáte práci u policie z pohledu ženy? Příhodila se Vám někdy situace, kdy měl kolega (muž) výhrady vůči ženám ve službě?**

**Respondentka 1.** „Zpočátku ano, protože jsem byla první žena ve výkonu na obvodním oddělení ve Strakoncích, takže ty začátky byly celkem krušné. Ženatí měli problémy sloužit se svobodnou holkou, respektive jejich manželky, takže jsem začínala tím, že jsem chodila sama. Ale tenkrát to šlo, je to 25 let zpátky. Tehdy policisti chodili po jednom a nemuseli chodit po dvou. Takže ano, než si na to zvykli“

**Respondentka 2.** „Ano, stala“

**Respondentka 3.** „Ano“

**5. Napadají Vás nějaké situace při výkonu služby, kdy je žena přínosem a kdy naopak?**

**Respondentka 1.** „Přínosem například při rozhovoru s opilým. Ženská se z toho dokáže vykecat, že to násilí ani nepotřebuje. Ale říkám to z doby, kdy jsem byla venku já, což je 10 let zpátky. Dneska už je to zase jiné. V té době to ještě nebylo takové, že by do policistů někdo bodal nebo střílel. Není přínosem například síla, vitalita, jestli to tak jde říct. Ta žena je po 12 hodinách unavená, chlap ne. Ty snášejí ty čtyřicetky lépe. Žena je pro výkon nevyhovující. Administrativa ano, výkon ne“

**Respondentka 2.** „Přínosem, že například není tak impulzivní na rozdíl od muže. Naopak nebezpečnost vůči ženě“

**Respondentka 3.** „Přínosem, že dokáže spíš uklidnit nebo ukecat tu situaci, při nehodách má větší empatii k obětem. Naopak při služebním zákroku není dostatečně fyzicky schopná.“

**6. Setkala jste se někdy na pracovišti s např. podceňováním schopností žen ve službě? Řekl Vám některý kolega něco urážlivého kvůli tomu, že jste žena-policistka?**

**Respondentka 1.** „Ne. Akorát to, co říkám já, že ženská by na ulici neměla co dělat jako policistka. A každá ženská, co si to vyzkouší, je pak ráda, že se dostane na pozici například do kanceláře, že nemusí vyjíždět ven a když už, tak ne v noci. Třeba na dopravku ano, ale já mluvím o obvodním oddělení“

**Respondentka 2.** „Ano“

**Respondentka 3.** „Ano, s jedním kolegou, ale vyříkali jsme si to“

**7. Proč podle Vás stoupá procento žen - zájemkyň, které chtějí sloužit u policie?**

**Respondentka 1.** „Protože chlap za tyhle peníze dělat nebude“

**Respondentka 2.** „Myslím si, že z finančních důvodů“

**Respondentka 3.** „Asi z důvodu té jistoty a zázemí“

**8. Jaké povahové předpoklady a vlastnosti by podle Vás měla mít žena u policie?**

**Respondentka 1.** „Svůj názor na věc, umět se v danou chvíli rozhodnout, zhodnotit tu situaci, měla by být odvážná, měla by tu práci chtít dělat. Mít tu policii jako prioritu“

**Respondentka 2.** „Tak rozvaha, klid, umět jednat s lidmi, vyrovnanost, sebekontrola, cílevědomost, schopnost se něčemu novému učit“

**Respondentka 3.** „Také bych se shodla s kolegyní (respondentkou č. 2) na stejné odpovědi“

**9. Máte nějaké kariérní ambice?**

**Respondentka 1.** „Já už ne. Nemám vysokou školu, takže jsem na nejvyšším postu, co můžu se střední školou mít“

**Respondentka 2.** „Teď už asi ne, spíše to sebevzdělávání“

**Respondentka 3.** „Ne, jsem spokojena (dohled, nehodovka)“

**10. Jaký si myslíte, že je největší nedostatek žen u policie?**

**Respondentka 1.** „Asi ta síla“

**Respondentka 2.** „Fyzická síla“

**Respondentka 3.** „Fyzická síla, zvládnout chlapa v zákroku“

## 11. Máte u všech kolegů ve hlídce pocit, že vás při zákroku ochrání?

**Respondentka 1.** „*Ne. Řekla bych, že v některých situacích dokázala ta žena reagovat líp jak ten chlap*“

**Respondentka 2.** „*Ne*“

**Respondentka 3.** „*Rozhodně ne*“

### Muži

*Respondent č.1 – Věk 38 (ale prý se cítí na 25), Délka služby u PČR 19 let*

*Respondent č.2 – Věk 33, Délka služby u PČR 1,5 roku*

*Respondent č.3 – Věk 22, Délka služby u PČR přes 1 rok*

*Respondent č.4 – Věk 42, Délka služby u PČR 21 let*

### 1. Proč jste se rozhodl být policistou? Co Vás na této službě lákalo?

**Respondent 1.** „*Byl jsem na vojně a dělal jsem strojařinu, asi měsíc po škole jsem hledal zaměstnání, ale nikde mě nechtěli, protože jsem neměl praxi, tak jsem se rozhodl, že se stanu policistou. A jsem tady*“

**Respondent 2.** „*Já jsem předtím byl 9 let u Městské policie v Praze a potřeboval jsem se kvůli rodině dostat do jižních Čech, takže z toho důvodu jsem volil podobný zaměstnání, a tak jsem šel sem*“

**Respondent 3.** „*Já jsem se rozhodl už od mala, protože jsem měl doma vzor. Můj táta je taky u policie, následně byl i brácha u policie a je, takže já jsem třetí článek doma. Taková rodinná tradice*“

**Respondent 4.** „*Můj táta byl policista, takže taková rodinná tradice. Co jsem viděl doma, to dělám*“

### 2. Jak reagovala rodina na Vaše rozhodnutí být policistou? Podporovala Vás či byla proti vašemu rozhodnutí?

**Respondent 1.** „*Tatínek byl nadšený, že budu policista, mamka to nekomentovala*“.



**Respondent 2.** „U mě to bylo jakoby celkem podobný zaměstnání, takže s tím jsem neměl problém, spíš byl horší ten první rok, že je člověk pryč“

**Respondent 3.** „Rodina mě podporovala“

**Respondent 4.** „Rodina mě podporovala“

### **3. Co na práci u policie oceňujete? A s čím jste naopak nespokojen?**

**Respondent 1.** „Jsem spokojen s pravidelným platem kvůli rodině, mám dobré vztahy na pracovišti jak s vedením, tak se zbytkem policistů. Nespokojen asi s tím, že v současné době je nás málo, takže si nemůžu tak úplně dělat „to svoje“. Jsem určený na spisy, 10 let jsem byl venku. Teď potřebuju, abych dělal jednotnou práci a ne věci okolo“

**Respondent 2.** „No, to je taková složitější otázka. Člověk je zvyklý na takový ten stereotyp, takže už tak nějak počítá s tím, co je. Ale co oceňuji je, že je to zaměstnání, kde člověk má pravidelný příjem, je svým způsobem zajištěný, kdyby se mi něco stalo, to беру jako pozitiva. A negativa já nevidím, s tím jsem nějak smířený. Člověk má svoje jistoty a je to práce, která je drobet dobrodružná, ne stereotypní“.

**Respondent 3.** „Oceňuji to, že můžu pomáhat nějakým způsobem lidem, nějak se člověk pohybuje mezi těma normálníma lidma a tak i těma, co porušují ten zákon. A dá se ty lidi nějak řešit, něco s tím dělat. Nespokojen: moc papírů na mě“

**Respondent 4.** „Oceňuji, že to funguje. Máme tu dobrý kolektiv, plníme, co máme plnit. Nespokojen s přebujenou byrokracií a moc papírování“

### **4. Jak vnímáte práci u policie (z pohledu muže)? Přihodila se Vám někdy situace, kdy měl kolega výhrady vůči ženám ve službě, nebo měl jste Vy sám nějaké výhrady vůči kolegyni?**

**Respondent 1.** „Nadávali jsme, když jela nějaká slabá na oznámení, kde se rvou. Jedeš s pocitem „co budu dělat, jsem tam sám, budu chránit i jí i sebe“

**Respondent 2.** „Asi ne, člověk s tím počítá, takže to není nic, co by ho mělo překvapit nebo nějak rozhodit během služby“

**Respondent 3.** „Já vůči kolegyním rozhodně ne a zatím se mi nestalo, že by nějaký kolega něco zpochybňoval“

**Respondent 4.** „Já nemám a ani neměl. V roce 1998, když jsem nastupoval k policii, tak bylo strašně málo policistek. Nastupoval jsem v Praze a tam sloužila asi jedna. Já jsem spokojen. Nemám výhrady“

##### **5. Napadají Vás nějak situace při výkonu služby, kdy je žena přínosem a kdy naopak?**

**Respondent 1.** „Jako přínos je, že je více klidná, lepší na věci, kde figurují děti, na domácí násilí, nebo třeba i na vyrozumívání pozůstalých. Nevýhoda je asi ta fyzická vybavenost. Bylo by lepší, kdyby ty fyzicky slabé nejezdily ven“

**Respondent 2.** „Určitě jsou různé situace, já jsem třeba zastáncem toho, že by měly pracovat ženy u policie, protože v některých situacích to může být výhoda a v některých nevýhoda. Výhoda je to určitě při práci, kdy mají určitý jinačí oprávnění, jako je prohlídka osoby, určitě rychleji získají důvěru při nějakých situacích. Nevýhoda je, a co беру jako největší nevýhodu, ale to se může stát kdykoliv, že jsou někdy takový, že můžou vzbuzovat agresi v mužích, protože některým mužům vadí, když jim poroučí nebo něco říká žena, takže to může zbytečně vygradovat tu danou situaci, která by jinak byla třeba zvládnutelná v klidu“

**Respondent 3.** „Tak přínosem určitě kolegyně mají vřelý přístup jak k mužům, tak k ženám, pokud se teda nerozčílí, že jo? To známe každý a situace, kdy by byla přítěží, tak to mě napadá možná při nějakém větším zákroku, kde dochází k fyzickému napadení nebo nějaké bitce nebo strkanici, tak tam ta žena je...nechci říct úplně slabší, ale většinou nevydá za toho muže, i když někdy sem viděl pár kolegů, kteří jako...No ty kolegyně vydaly za dva, takže i to se stává“

**Respondent 4.** „Přínosem je například, když je obětí žena, přece jen ta holka holce řekne víc, některé se i stydí před chlapem mluvit, je dobrá na administrativu, pokud jde o případ, kde figuruje dítě. Naopak to může být například u nějakého zákroku, ale to je individuální. Hlavně se nesmí bát“

**6. Patří podle vás žena u policie do terénu? Pokud ne proč?**

**Respondent 1.** „*Jak která. Záleží na fyzické zdatnosti*“

**Respondent 2.** „*Jo, určitě*“

**Respondent 3.** „*Ano*“

**Respondent 4.** „*Ano, myslím, že jo. I tam jsou situace, jako například domácí násilí, případ, kde je dítě, plačící žena na lavičce, ten přístup ženy je v tomhle lepší. Nemusí to být vázané pouze na kancelář*“

**7. Setkal jste se někdy na pracovišti s např. podceňováním schopností žen ve službě?**

**Respondent 1.** „*Asi ne*“

**Respondent 2.** „*Asi jo...Za ty roky určitě*“

**Respondent 3.** „*S podceňováním to rozhodně ne*“

**Respondent 4.** „*Ano, setkal. Konkrétně že jí nevěřili jít do zákroku. „Já s ní nebudu“, „Co tam my dva zvládneme“, „Žena není chlap“. Spíše na fyzickou propozici, že to není chlap. V administrativě ne*“

**8. Proč podle Vás stoupá procento žen - zájemkyň, které chtějí sloužit u policie?**

**Respondent 1.** „*Protože je to prestižní práce*“

**Respondent 2.** „*Protože je v policii podstav a nároky se celkově asi nějak tak snižují. Tím bych nechtěl podceňovat celkově ženy, ale myslím si, že v dnešní době, kdy je podstav, se musí brát víc lidí na pozice, a myslím si, že dřív nebylo tolik vidět ženy ve výjezdech, že spíš na určitých pozicích je to pro ženy víc vhodný, než přímo ten výjezd, prvosledový hlídky nebo podobně výjezdový hlídky. Asi je to trend. Tomu se nezabrání*“

**Respondent 3.** „Je to možná tím, že vidí nějaký ten adrenalin nebo nějakou možnost se vyrovnat těm mužům. Třeba bych řekl, že přijedou na zákrok, kde je chlap, který třeba ubližuje ženě, tak do toho se kolegyně rádi angažují. Ukazují tu svoji sílu, pravomoc“

**Respondent 4.** „Myslím, že je to tím, že je to akční zajímavá práce, některé se koukají na takové ty bojové filmy, chtějí být akční. Že také chtějí tu akčnost, dobrodružnost. Finanční motivace. Je to tu placený lépe jak ve fabrikách“

### **9. Jaké povahové předpoklady a vlastnosti by podle Vás měla mít žena u policie?**

**Respondent 1.** „Měla by být razantní, nebát se, nebýt moc přecitlivělá. Hlavně by měla mít o tu práci zájem“

**Respondent 2.** „Asi by se neměla bát, no. To je takový, že od toho to potom je a měla by si trvat za svým a měla by vydržet. Musí dobře zvládat stres. Záleží, jak to zvládá. Pak v tom není žádný problém“

**Respondent 3.** „Tak určitě nějakou rozvážnost, aby do všeho nešla po hlavě, musí umět komunikovat s těma lidma, myslím si, že možná víc než muž nebo líp a jinak, v tom jsou asi stejný nároky jak na muže tak i na ženu, si myslím“

**Respondent 4.** „Jako každý policista. Měla by být vstřícná, komunikativní, kolektivní. Prostě to, to co je třeba u policie. Nerozlišuje se to, jestli by měla mít jiné vlastnosti než muž“

### **10. Máte nějaké kariérní ambice?**

**Respondent 1.** „10 let jsem jezdil venku, teď jsem 8 let v kanceláři. Je to pro mě lepší než práce venku. Studovat již nepůjdu (mám rodinu, dům na vesnici, práci kolem baráku, na studium už není čas a navíc se špatně učím cizí jazyky), takže se nikam nedostanu. Vých už s dosaženým vzděláním jít nemohu“

**Respondent 2.** „Já asi nemám. Já jsem měl kariérní ambice dřív, když jsem dělal u Městské policie v Praze, tak jsem si teda užil dost a už jsem byl v hierarchii docela vysoko a teď se tak nějak srovnávám a zvykám si na nové prostředí. De facto je to tady pro mě ještě nový“

**Respondent 3.** „No tak na obvodě určitě nadosmrti zůstat nechci. Lákala mě hrozně dlouho speciální pořádková jednotka v Praze, ale postupně zjišťuju, že tam to asi nebude tak růžový, jak mi bylo říkáno na ZOPce, takže zatím nevím, no. Zatím se spíš tak jako rozkoukávám, snažím se tady zapadnout do toho běhu do těch papírů a pak se uvidí, kam se dostanu“

**Respondent 4.** „Už ne. Výš nepůjdu. Jsem spokojen, kde jsem“.

#### **11. Jaký si myslíte, že je největší nedostatek žen u policie?**

**Respondent 1.** „Fyzická způsobilost a to, že někteří lidé neberou ženu jako autoritu“.

**Respondent 2.** „Fyzická způsobilost“

**Respondent 3.** „Fyzická síla. Nechci říct fyzická kondice, to určitě ne, to jsou dvě rozdílné věci, ale asi ta síla, no“

**Respondent 4.** „To nedokážu posoudit. Slouží jich málo. Ty dvě, co slouží tady u nás, se vyrovnají chlapům ve všem. V zákroku, v administrativě. Nevím. Podle těch, s kterými sloužím, tak za ty bych dal ruku do ohně. S těma bych šel do zákroku kdykoli“.