

**UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

Eva Smolíková

**ŽENY V NETRADIČNÍCH POVOLÁNÍCH: PŘÍPADOVÁ
STUDIE ŽEN U POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PRAHA 2021

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Datum:

.....

Podpis

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé práce Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D. za konstruktivní kritiku a za čas, který věnoval mé práci a jejímu zlepšení. Dále chci poděkovat své rodině za jejich trpělivost.

Eva Smolíková

OBSAH

1. ÚVOD.....	5
2. TEORETICKÁ ČÁST.....	6
2.1. Gender.....	6
2.1.1. Teoretizování genderu.....	8
2.1.1.1. Strukturální funkcionalismus.....	8
2.1.1.2. Feministická perspektiva.....	10
2.1.2. Genderové stereotypy.....	10
2.2. Genderové aspekty trhu práce.....	12
2.2.1. Segregace pracovního trhu.....	13
2.2.2. Pojmy tradiční a netradiční povolání.....	15
2.2.3. Diskriminace na trhu práce.....	16
2.2.4. Historický kontext zaměstnanosti českých žen.....	19
2.2.5. Současná pozice žen na trhu práce.....	20
2.2.6. Legislativa Evropské unie v otázce rovnosti žen a mužů.....	22
2.2.7. Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni České republiky.....	23
2.3. Policie České republiky.....	24
2.3.1. Organizační struktura Policie ČR.....	25
2.3.2. Historie žen v policejních složkách.....	26
2.3.3. Současná situace ženy u Policie ČR.....	27
2.3.4. Genderové aspekty Policie ČR.....	28
3. EMPIRICKÁ ČÁST.....	30
3.1. Feministická perspektiva.....	30
3.2. Metodologie.....	30
3.2.1. Analýza dat.....	32
3.3. Struktura otázek.....	32
3.4. Analýza rozhovorů.....	33
3.5. Komparace dat.....	44
3.6. Zhodnocení výzkumu.....	49
4. ZÁVĚR.....	50
5. SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ.....	51
6. PŘÍLOHA.....	58

1. ÚVOD

Ačkoliv je ženám práce u Policie České republiky (dále jen Policie ČR) povolena již od jejího vzniku, tedy od 15. července 1991 (20 let Policie České republiky, 2020), k 1. 7. 2020 bylo ve služebním poměru příslušníka Policie ČR celkem 33 421 mužů a 6 532 žen (Pilařová, 2020). Přestože tedy došlo k pokroku ohledně rovnosti žen a mužů obecně, i na rovině pracovní, k faktické rovnosti stále nedošlo. Jednou z příčin je, že právní předpisy, úmluvy a ustanovení neřeší do hloubky zakořeněné genderové stereotypy, ty nadále existují díky převládajícím společenským diskurzům. Stereotypy silně ovlivňují nejen volbu povolání, ale i mnoho dalších aspektů našich životů.

Je důležité, aby byly vysvětleny a pochopeny všechny koncepty, ze kterých budu vycházet a kterých budu při výzkumu užívat. To zohledním v teoretické části. V navazující empirické části bylo mou snahou porozumět tomu, jaká je motivace žen pro vstup do povolání, ve kterém tradičně dominují muži, konkrétně k Policii ČR. Dále jsem chtěla pochopit, jak se zde jako ženy cítí, zda pocítují genderové stereotypy, a zda se za dobu svého působení setkaly s nějakou formou diskriminace. Zajímala jsem se o názory žen – policistek, těm se totiž, dle mého názoru, nedostává dostatečného prostoru.

Téma policistek jsem zvolila především proto, že má známá, díky které jsem získala první kontakty pro svůj výzkum, se k policii přihlásila a zasvětila mě do jejího chodu. Zároveň, jak jsem již uvedla, se domnívám, že ženám u policie není věnován dostatečný prostor ve výzkumech, a doufám, že i tato má práce by mohla přispět k debatě týkající se žen u Policie ČR.

Cílem této práce je tedy (1) představit problém genderových nerovností na trhu práce a s tím související diskriminaci a sexuální obtěžování, ale i legislativu, která se snaží tyto problémy řešit; a (2) dále skrze rozhovory s policistkami nahlédnout, jak ony samy vnímají toto povolání a jak se zde jako ženy cítí, k čemuž jsem došla pomocí otázek zaměřených nejen na jejich reflexi současné pozice, ale i na vztahy na pracovišti a diskriminaci/sexuální obtěžování.

2. TEORETICKÁ ČÁST

Gender je v poslední době téma stále aktuálnější – setkáváme se s ním v médiích, literatuře, politice i jiných veřejných sférách. Odráží se v každém aspektu našich životů, včetně domácí a pracovní sféry. Gender také pomáhá pochopit genderovou segregaci trhu práce, v důsledku které dochází k směřování žen do sektorů pracovního trhu, které se vyznačují nízkými příjmy a nízkou prestiží. Ženy také mají větší potíže dostat se do povolání, které je tradičně dominováno muži. A ty, kterým se to podaří, jsou v nemalé míře vystavovány diskriminaci a obtěžování.

V této části objasním základní pojmy a nastíním základní koncepty, z nichž ve svém výzkumu vycházím. Jedná se hlavně o pojem gender a jeho aspekty na trhu práce. Je důležité také zmínit některá legislativní opatření, i když je třeba mít na paměti, že zákonem dané rovné příležitosti ještě negarantují rovné podmínky.

2.1. Gender

Rozdíly mezi ženami a muži jsou biologického a sociálního charakteru. Mluvíme o pohlaví a o genderu. Pohlaví ve smyslu stavby našich těl je biologická danost (Renzetti, Curran, 2003), ale to, co si většina lidí pod tímto pojmem představuje, je sociální konstrukt, neboť jde o historicky a sociálně podmíněnou interpretaci našich těl (Laqueur, 2017). Ve většině kultur pohlaví do značné míry ovlivňuje postavení jedince ve společnosti, například (ne)možností volit. Předpokládané pohlaví slouží jako základ, na kterém lidé konstruují gender, společenský koncept (Renzetti, Curran, 2003), někdy také nazývaný sociální pohlaví. Gender se týká psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi ženami a muži, často pouze domnělých (Giddens, 2013)

Vývoj maskulinní a femininní genderové identity je však poměrně nezávislý na přítomnosti páru XY nebo XX. Pohlaví ani gender nejsou dichotomické. Mluvíme-li o pohlaví, můžeme rozlišovat chromozomální pohlaví, hormonální, gonádové, genitální. Mluvíme-li o genderu, mluvíme o koexistenci více typů maskulinit a femininit, ale i dalších genderových kategoriích, jako jsou transgender lidé, queer lidé apod. Gender zahrnuje široké spektrum postojů, chování a očekávání, jež během života získáme interakcí s druhými lidmi a jemuž se učíme ze zkušeností (Renzetti, Curran, 2003).

Lidé se od raného dětství učí, co je vhodné nebo nevhodné v rámci tzv. socializace. Existuje několik teorií vysvětlujících, jak se lidé učí genderu (Renzetti, Curran, 2003). Mezi ty hlavní patří teorie identifikace Sigmunda Freuda, teorie sociálního učení a kognitivně

vývojové teorie. Sigmund Freud svou teorií identifikace vysvětluje, že děti ve věku čtyř let si začínají být vědomy vlastních genitálií a nevědomky si utváří vlastní chování podle vzoru rodiče stejného pohlaví. Tato identifikace podle Freuda probíhá u chlapců a dívek odlišně. Teorie sociálního učení, vycházející z behaviorismu – jehož nejvýznamnějším představitelem je Albert Bandura –, zahrnuje dva důležité pojmy: posilování a modelování. Posilování znamená, že pokud následuje po chování odměna, je tendence toto chování opakovat – oproti trestu za jiné, nevhodné chování. Modelování je snaha dětí jednat jako ti, které vnímají jako vlídné, přátelské a mocné. V případě genderové identity jde o to, že děti mají podle této teorie modelovat rodiče stejného pohlaví a rodiče a okolí toto modelování posilují různými pobídkami a tresty. A nakonec, kognitivně vývojové teorie vycházejí z Jeana Piageta a Lawrence Kohlberga – jejich jednotícím principem je, že děti v neznámém světě hledají pravidelnosti a kategorie, nazývaná schémata. A mezi takové schéma patří i pohlaví, které je zdánlivě stabilní kategorií, podle které pořádají svou identitu. Dlužno podotknout, že všechny tyto teorie byly kritizovány pro jejich neúplnost, etnocentrismus, neověřitelnost aj. (Renzetti, Curran, 2003).

Sandra Bem se snaží reagovat na některé z těchto kritik a koncipuje teorii „optických skel kultury“, ve které lze rozeznat prvky teorie sociálního učení i kognitivně vývojové teorie. Každá kultura má dle Bem skrytý soubor předpokladů, jak by členové té dané společnosti měli vypadat, uvažovat, cítit a jednat. Tyto předpoklady, které nazývá optickými skly, jsou zabudované v kultuře a institucích, a generaci po generaci se neviditelně reprodukuje. Bem se soustředí na genderová optická skla a ve většině západních kultur nachází tři, které kulturně utvářejí ženy a muže do stereotypních podob: genderová polarizace (muži a ženy jsou bytostně odlišní, a tyto odlišnosti ustavují jeden z ústředních principů společenského uspořádání), androcentrismus (muži jsou nadřazeni ženám a prožívání mužů je standard, vůči němuž jsou ženy poměřovány) a biologický esencialismus (předchozí dva předpoklady jsou brány za přirozené, nutné - jsou produktem biologických rozdílů mezi pohlavími). Proces osvojování genderu je podle Bem proces tzv. enkulturace, tedy socializace. K enkulturaci dochází jednak zakořeněnými předpoklady, jednak skrytými poučeními – tzv. metasděleními. Enkulturační je v každé společnosti, lze měnit jen optická skla, tedy vymýtit androcentrismus a vymýtit genderovou polarizaci (Renzetti, Curran, 2003).

Společnost a kultura ovlivňují socializaci a výchovu dětí, působí však na ženy a na muže odlišně. Socializace tvoří jeden z faktorů, které vytváří rozdíly v chování a postojích mezi ženami a muži. Ženám jsou zpravidla připisovány vlastnosti jako závislá, pečující,

romantická, citlivá, pasivní. Mužům jsou pak zpravidla připisovány vlastnosti opačné, tedy nezávislý, průkopnický, ambiciózní, soupeřivý, technicky zdatný. (Renzetti, Curran, 2003). V této souvislosti však mluvím o západní společnosti. Každá společnost svým členům předepisuje určité vlastnosti, chování a vzorce interakce v závislosti na jejich předpokládaném pohlaví, a ty se liší historicky a kulturně. Například výzkum Margaret Meadové *Pohlaví a temperament ve třech primitivních společnostech* potvrdil existenci jiných „ideálů“ maskulinity a femininity u kmenů z Nové Guineje, například u Čambuliů. Tam jsou s femininitou spojovány věci jako sebevědomí, racionalita a asertivita, a s maskulinitou naopak starostlivost, klevetění a citlivost (Oakleyová, 2000).

Důležité je také zmínit, že femininita byla tradičně odvozována od maskulinity, jinými slovy, gender je koncept vztahový. Ještě v 60. letech 20. století Simone de Beauvoir (1966) ve svém díle *Druhé pohlaví* hovoří o kategorii Druhého a pokládá si otázku „Proč ženy nepopírají svrchovanost druhého pohlaví?“ (Beauvoir, 1966: 12). Na to odpovídá tím, že ženy byly muži vždy podřízeny, a že tato podřízenost se jeví jako absolutní, přirozená. Cestu vidí ve feministickém hnutí (Beauvoir, 1966).

2.1.1. Teoretizování genderu

Gender je jedním z nejzákladnějších a nejstarších principů organizace společnosti. Je také prostředkem společenské stratifikace – vlastnosti a praktiky žen a mužů jsou oceňovány jinak, přičemž ve všech známých společnostech je maskulinita nadřazena femininitě, jak symbolicky, tak i prakticky, pokud jde o kontrolu moci, společenských zdrojů atd. (Renzetti, Curran, 2003). Není proto překvapivé, že existuje více teoretických přístupů ke genderové problematice – sociologie sama je vědou multiparadigmatickou, což znamená, že má mnoho pohledů na dané problémy, a to nevylučuje ani rozdílná pojetí konceptu genderu. V následujících podkapitolách stručně charakterizují dva přístupy ke genderové problematice.¹

2.1.1.1. Strukturální funkcionalismus

Strukturální funkcionalismus byl asi nejvýznamnější sociologickou teorií v období od 40. do 60. let 20. století. Společnost je dle strukturálního funkcionalismu stabilní, uspořádaný systém, v němž má vše a každý jedinec nějakou funkci (Giddens, 2013).

¹ V následujících dvou podkapitolách budu, není-li uvedeno jinak, vycházet z knihy Claire M. Renzetti, Daniel J. Curran, *Ženy, muži a společnost*. 2005.

Hlavním principem funkční společnosti je rovnováha a evoluce. Při analýze genderu vychází strukturální funkcionalisté z biologických rozdílů mezi ženami a muži. Významné jsou zde dvě skutečnosti: muži jsou v průměru větší a silnější a ženy rodí děti a kojí je. Tyto biologické odlišnosti vedly podle strukturálního funkcionalismu ke vzniku odlišných genderových rolí, které jsou funkční a vzájemně komplementární. Každá společenská role vyžaduje dodržování požadavků na způsob chování, který je s touto rolí spojován a očekáván. Strukturální funkcionalisté vycházejí z předpokladu, že si matka jakožto rodička dítěte a primární pečovatelka k dítěti vytvoří pouto a s tím převezme tzv. expresivní funkci, jejíž náplní je péče o děti a domácnost. Na druhé straně otec k dítěti tak silné pouto nemá, a to proto – nebo možná kvůli tomu –, aby se soustředil na zajištění živobytí, tj. plní tzv. instrumentální funkci. Podle strukturálních funkcionalistů se obě role doplňují a obě jsou nezbytné pro správné fungování rodiny a společnosti (Kimmel, 2000).

Strukturální funkcionalisté však stírají rozdíl mezi genderem a pohlavím tím, že na genderové rozdíly pohlíží jako na přirozené jevy, odvozené z biologie, za což jsou kritizováni především ze strany feministických myslitelů. Toto ztotožnění totiž vede k ospravedlnění nerovnosti a diskriminace na základě pohlaví: „Není tím nezbytně řečeno, že genderové rozdíly jsou vrozené. Spíše se předpokládá, že sociální postavení žen a jejich identitu utváří především jejich zapojení do reprodukce a péče o děti“ (Giddens, 2013: 96).

Dalším problémem u strukturálního funkcionalismu je, že rozdělení na expresivní roli matky a instrumentální roli otce chybně odděluje veřejný život, který funkcionalisté chápou jako mužský svět práce a politiky, od světa privátního, ženského světa rodiny. Rodiny ale tyto sféry neprožívají odděleně, ale ve vzájemné závislosti. Také samotné rozdělení rolí je problematické – tyto role se vzájemně vylučují a jejich distribuce mezi obě pohlaví je údajně přirozená. Existuje tak jediná mužská a jediná ženská role a ty mají biologický základ. Rozdíly mezi muži však ukazují, jak nepřipadná je představa jedné univerzální mužské role. Navíc u těchto rolí, pokud by byly komplementární, jak strukturální funkcionalismus říká, by nastal problém například u samoživitelek, které by musely nevyhnutelně spojovat obě v jedné osobě.

Strukturální funkcionalismus také zcela ignoruje moc jako základní aspekt společenského života. Neproblematizuje skutečnost, že ženy a muži jsou v nerovném postavení a že genderové role nejsou rovnocenné. Muži jako skupina kontrolují více moci a společenských zdrojů, než ženy jako skupina. Genderové role nejsou komplementární, ale především nerovně společensky hodnocené. Představa dvou komplementárních rolí tuto skutečnost zakrývá a zneviditelňuje.

2.1.1.2. Feministická perspektiva

Jakkoliv je vnitřně rozrůzněné, feministické pojetí genderové problematiky vychází z poznání, že gender je společensky konstruován a definice maskulinity a femininity se liší historicky i kulturně. Je to tedy spíše soubor očekávání a při osvojování genderové kategorie je klíčová socializace, která začíná hned po porodu, či podle některých, ještě před porodem. Feministky a feministé nevnímají genderové kategorie, tedy maskulinitu a feminitu, jako přirozené, jako tomu bylo u strukturálních funkcionalistů, ale jako vytvářené společenskými procesy. Feministický přístup zahrnuje gender do výzkumu jako klíčovou kategorii při analyzování sociálního světa (Giddens, 2013) a do svého zkoumání se snaží zahrnovat genderově zakotvené zkušenosti co největšího počtu různě společensky vymezených skupin žen a mužů na základě již působících sociálních procesů a institucí. Feministické teorie zpochybňují přirozenost duality a vzájemného doplňování ženských a mužských vlastností, rolí a životů (Gjuričová, 1999). Feministky také kritizují, že tradiční sociologická teorie často odmítá povahu vědění informovanou feministickou tradicí myšlení a nabízí koncepcce sociálního světa, ve kterých dominují muži (Giddens, 2013).

Cílem feminismu jako společenského hnutí obecně je osvobození od stereotypních pohledů na ženy, jejich emancipaci a zrovnoprávnění. Feminismus ale zahrnuje i snahu o vymýcení jakýchkoliv dalších forem nerovnosti, jako je sexismus, rasismus, diskriminace na základě třídy, věku či sexuální orientace. Feministky a feministé jsou zastánci společenské změny: pokoušejí se hledat prostředky k vymýcení nerovností a jejich škodlivých aspektů. Feministické hnutí slouží k posílení našeho povědomí o genderové nerovnosti ve společnosti a dává tak podnět lidem o tuto společenskou změnu usilovat.

Výše píší o feministickém pojetí genderové problematiky, ale je důležité také připomenout, že feministická tradice myšlení je rozrůzněná a zahrnuje různé teoretické pozice a východiska. Například Judith Lorber rozlišuje tři základní typy feministické teorie: genderově reformní feministická teorie, teorie genderově motivovaného odporu a teorie genderově motivované vzpoury. Tyto kategorie dále dělí do podkategorií (Lorber in Renzetti, Curran, 2003).

2.1.2. Genderové stereotypy

Další pojem, se kterým budu při analýze pracovat, jsou genderové stereotypy. Genderové stereotypizování je „proces, kterým se určité chování, postoje a emoce zařazují jako přiměřené a patřičné pouze pro jedno pohlaví a dál už se pak jedná tak, jako by šlo o

přirozené či dané odlišnosti – a nikoli o odlišnosti sociálně naučené“ (Gjuričová, 1999: 77). O těchto stereotypech platí bipolarita, tedy že se mužům a ženám připisují odlišné vlastnosti a předpokládá se, že „normální“ žena nenese žádné mužské rysy, a „normální“ muž nenese zase žádné ženské rysy. Pokud se žena nebo muž těmito stereotypům vymykají, je to považováno za abnormální až deviantní (Renzetti, Curran, 2003).

Stereotyp vzniká a reprodukuje se na základě kulturně podmíněných očekávání a ti, kterých se týká, jej nemohou ovlivnit. Naše vlastní stereotypní očekávání závisí na stereotypním očekávání jiných, a tak vzniká začarovaný kruh. Například ze stereotypu „ženy jsou matky“ vyplývá stereotyp „ženy chtějí převzít výlučnou odpovědnost za péči o děti“ a z toho vyplývá stereotyp „ženy převážně hledají práci na částečný úvazek“, což následně vede k diskriminaci všech (i potenciálních) matek na trhu práce (Cviková, Juráňová, 2003).

Je důležité si uvědomit, že rozlišování maskulinity a femininity nemá stejnou platnost v každé kultuře či společnosti. Definice femininity a maskulinity jsou zakotveny ve společenských institucích, jako jsou hospodářství, politický systém, náboženství atd. Tyto institucionalizované vzorce genderové diferenciaci souhrnně označujeme jako pohlavně-genderový systém společnosti (Renzetti, Curran, 2003).

Pohlavně-genderové systémy se liší napříč kulturami i historickými obdobími. Každý systém je však postaven na třech základních bodech, které jsou všem společné. Patří sem konstrukce genderových kategorií na základě biologického pohlaví; dělba práce na základě pohlaví, tedy, že jednotlivcům jsou svěřovány úkoly v závislosti na jejich pohlaví; a společenská regulace sexuality, kdy jsou některé formy sexuality odměňovány a jiné trestány (Renzetti, Curran, 2003). Pohlavně-genderový systém se podílí na tvorbě genderových stereotypů, díky nimž ženy nemají stejné příležitosti jako muži, a v rámci kterých se členové společnosti chovají.

Mezi konkrétní genderové stereotypy na základě osobnosti řadí Hnilica (2010) pro muže následující vlastnosti: muž nepláče, je nezávislý, rozhodný, agresivní, soutěživý, odvážný, logický. U žen pak uvádí následující vlastnosti: žena je emocionální, hovorná, ale nemluví hrubě, je jemná, iracionální, submisivní a má silnou potřebu bezpečí (Hnilica, 2010). Renzetti a Curran (2003) poté uvádí genderové stereotypy na pracovišti: zaměstnanci i zaměstnavatelé vnímali ženskou pracovní sílu jako sekundární k mužské, což poté směřovalo ženy do sekundárního trhu práce. Dále uvádí konkrétní genderový stereotyp, dle něž ženy preferují čistá a snadná zaměstnání a zaměstnavatelé tak mohou ospravedlnit svůj výběr zaměstnanců. Tento stereotyp ale není platný, protože zaměstnání, ve kterých

převažují ženy, nejsou o nic více čistá než ta, ve kterých převažují muži (Renzetti, Curran, 2003).

Důkaz o platnosti genderových stereotypů dokládá nemalé množství provedených výzkumů. Například kniha Aleny Křížkové, Hany Maříkové, Hany Haškové a Lenky Formánkové (2011) s názvem *Pracovní dráhy žen v České republice* sleduje a hodnotí situace žen na trhu práce na základě rozhovorů s nimi. Dochází k závěru, že nejen genderová segregace, ale i mzdová diskriminace a zneužívání práce žen jsou pevně zakotveny na českém trhu práce. Práce žen je podhodnocována a ženy jsou směřovány na pozice na sekundárním trhu práce (Křížková a kol., 2011).

2.2. Genderové aspekty trhu práce

Práce je základní aspekt lidského života – lidé vždy pracovali a pracují, aby uspokojili základní potřeby jako je jídlo, oblečení a bydlení, zajistili živobytí pro rodinu, podíleli se na společenském životě, ale i aby vyhověli kulturně a historicky specifickým touhám zanechat ve světě stopu či povýšit na společenském žebříčku. S tím si každá společnost vyvinula dělbu práce, způsob, jakým se musí věci zhotovit a úkoly splnit. A protože je gender systém klasifikace společnosti, ale i struktura mocenských vztahů, stal se měřítkem i pro dělbu práce (Kimmel, 2000).

V každé nám známé společnosti je práce dělena na základě genderu (Renzetti, Curran, 2003). Dělna je však v každé kultuře jiná: v některých kulturách staví dům ženy; v jiných kulturách ženy vaří. V naší vlastní společnosti se všemi technologickými vymoženostmi je dnes dělba práce na základě pohlaví poměrně zastaralá a tvrzení, že biologie by měla přidělovat úkoly buď mužům, nebo ženám, je značně podryto. Místo takových základů ale stojí staletí společenských zvyků a tradic, které dnes přispívají k našim genderovým ideologiím o tom, co je vhodné pro jedno pohlaví a pro druhé ne (Kimmel, 2000).

Vysoký stupeň dělby práce vyvolává vznik trhu (Macáková, 1991). Dnešní trh práce však nadále pracuje s genderovou ideologií založenou na modelu tradiční, respektive moderní rodiny – rodiny, kde byly role muže a ženy jasně vymezené. V 19. století došlo k oddělení práce od domova – muži začali pracovat mimo domov, zatímco ženy zůstávaly doma a pečovaly o děti a o domácnost. S muži samozřejmě chodily do práce i chudé ženy. Vznikl tak na jedné straně trh práce dominovaný především muži, a na druhé straně nový model rodiny, který byl přijímán jako přirozený – biologicky nevyhnutelný a morálně vhodný. Tento model tradiční rodiny v kombinaci se společenskými a ekonomickými

změnami však nevydržel a ženy musely vstoupit na trh práce stejně jako muži; přetrvala však jeho ideologie. Nedošlo však k opačnému pohybu – k návratu mužů do domácnosti a k domácím pracím. To vše přispívá k dnešní situaci na trhu práce, kde jsou ženy znevýhodňovány, podhodnocovány a diskriminovány. Ženy dostávají v průměru nižší platy, nejsou tak často povyšovány, cítí se jako vetřelci v mužském světě, zatímco muži nesou s nelibostí, pokud je ženy v kariérním postupu výjimečně přeskočí (Kimmel, 2000).

Vstup na trh práce představuje důležitý krok v životě člověka. Jak je však patrné z předchozí diskuze, ne každý má však rovné příležitosti. V kontextu tohoto textu mluvíme o diskriminaci žen na pracovním trhu. Trh práce je segregován jak horizontálně, tak vertikálně. Cílem této kapitoly je nejprve představit horizontální a vertikální segregaci, kam nevyhnutelně patří i pojmy skleněný strop, lepkavá podlaha a skleněný útes, a jejich dopady. Následně se zaměřím na pojmy tradiční a netradiční povolání, označení, která vznikají na základě genderových stereotypů. Dále popíšu některé formy diskriminace, se kterými budu pracovat i v empirické části mé práce. Pak stručně shrnu historii zaměstnanosti českých žen a současné postavení ženy na trhu práce v České republice. V neposlední řadě zmíním některá legislativní opatření na úrovni Evropské Unie, ale i České republiky.

2.2.1. Segregace pracovního trhu

Segregace pracovního trhu představuje:

genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný. (...) Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost. (Křížková, Sloboda, 2009: 11, 13)

Pracovní trh je segregován jak horizontálně, tak vertikálně.

Horizontální segregace je rozdělení pracovního trhu do různých sektorů, do různých povolání v rámci těchto sektorů i v rámci jednotlivých povolání, kde dochází ke koncentraci žen nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením, kdy sektory a zaměstnání, ve kterých dominují ženy, jsou charakteristické nižšími průměrnými platy (ČSÚ, 2016).

Vertikální segregace pracovního trhu značí „koncentraci žen a mužů v odlišných stupních zaměstnání převážně ve smyslu odpovědnosti a pozice“ (Šikel, 2015). Příčinami

jsou bariéry, které ženám brání v kariérním postupu, které souvisí s představami o maskulinitě a femininitě. Mezi ně patří „fenomén skleněného stropu“, „fenomén lepidivé podlahy“ a „fenomén skleněného útesu“. Tyto vysvětlím později v textu.

Teorií snažících se vysvětlit horizontální segregaci pracovního trhu je více, jednou z nich je teorie lidského kapitálu (Křížková, Sloboda, 2009). Jejím základem je premisa, že ženy se rozhodují investovat do zaměstnání mimo domov méně než muži, a proto jsou finančně hůře ohodnocovány. Ženy se z vlastního rozhodnutí primárně věnují rodině a péči o domácnost, proto si vybírají nenáročnější zaměstnání, která nevyžadují takové investice do vzdělání, tolik času a dovedností (Renzetti, Curran, 2003).

Teorie lidského kapitálu však pomíjí řadu věcí a je proto silně kritizována. Hlavní slabinou této teorie je, že nerozlišuje mezi omezeními, která na sebe kladou ženy samy, a strukturálními omezeními. Ty jsou na straně nabídky: například ženy, které nepracují a nemohou sehnat finančně dostupnou péči o své dítě, se nemohou „svobodně rozhodnout“, že zůstanou doma (Renzetti, Curran, 2003), dále také ženy, které upřednostňují kariéru před založením rodiny. Dalším omezením je vzdělání žen – výběr oboru studia není neutrální volbou a je ovlivněn bariérami a stereotypy (Křížková, Sloboda, 2009). Dívky mají často vyšší studijní aspirace, než chlapci, přesto muži mohou obsadit lépe placené pozice na trhu práce při stejném či dokonce nižším vzdělání, než dosáhnou ženy (Šmídová, Janoušková, Kartňák, 2008).

Strukturální omezení jsou i na straně poptávky. Tomu se věnuje např. Becker (1957), který teorii lidského kapitálu doplňuje svou teorií o „zálibě v diskriminaci“. Podle ní mají zaměstnavatelé předsudky o určitých skupinách zaměstnanců a o nákladech na jejich zaměstnání. V případě žen se jedná o častější absence, péči o děti nebo nedostatečné kompetence. Zaměstnavatelé tak minimalizují náklady tím, že z těchto skupin přijímají méně lidí (Becker in Křížková, Sloboda, 2009).

Dle výzkumu Eurostatu bylo v České republice v roce 2017 na vedoucích pozicích jen 29 % žen (EIGE, 2019), přestože ženy tvořily v tomto samém roce 44,2 % všech pracujících (MPSV, 2018). Je zjevné, že existují mechanismy, které do vedoucích a řídicích pozic spíše vynášejí muže než ženy. Jedním z důvodů je, že se ženy v rámci svého kariérního postupu musí potýkat s „neviditelnými“ bariérami, které lze pochopit pomocí „fenoménu skleněného stropu“, na který přímo navazuje „fenomén lepidivé podlahy“. Skleněný strop představuje „umělé překážky a neviditelné bariéry, které brání ženám v přístupu na vrcholná rozhodovací a vedoucí místa v organizaci“ (EIGE, 2019). Na tyto bariéry ženy naráží, i když mají pro vysoké posty předpoklady. Na tuto pozici sice dohlédnou, ale už na ni nedostanou.

S tím se pojí i tzv. fenomén lepkavé podlahy, který má ženu udržet na nižších, méně kvalifikovaných pozicích.

Jednotlivé typy překážek představují podle Křížkové (2007) následující: společenské bariéry, které zahrnují příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání a genderové stereotypy; informační bariéry, které se vztahují ke skutečnosti, že ve společnosti jako celku nebývá zajišťována dostatečná informovanost o zastoupení žen na vedoucích a řídicích pozicích; bariéra odlišnosti, kdy si pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance, stereotypně vybírají spíše ty uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují; genderová segregace, jak jsme o ni výše mluvili; existence tzv. old-boys networks čili sítí neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži pracovními i mimopracovními aktivitami a pro ženy bývá těžké do nich vstupovat; sexuální obtěžování, jak jej popisují níže; a nedostatky v antidiskriminačních zákonech, které jsou často nesystematické a nedisponují dostatečně účinnými sankcemi (Křížková, 2007).

Ženám se občas podaří prorazit tento „skleněný strop“ a dostanou se na vedoucí pozice. Častokrát se však jedná o situaci, kdy se ocitají na tzv. skleněném útesu. Tímto pojmem se zabýval i výzkum *British Journal of Management*, který poukazuje na předpoklad, že špatné hospodářské výsledky firem mohou způsobit vyšší ochotu těchto firem jmenovat ženy do vedení (Machovcová, 2006). Jde o to, že pokud se firmě či politické straně nedařilo v posledních pár měsících, dosadí do vedení ženu, které se sice tímto podařilo skleněný strop překonat, ale je i nadále vystavována nejen kritice, ale i rizikům spojeným s nastalou situací (tedy špatnou prosperitou firmy). Dobrým příkladem z poslední doby mohou být například Theresa May nebo Markéta Pekarová Adamová.

Mezi dopady genderové segregace pracovního trhu patří omezení pracovních možností, mzdová diskriminace, aspekty spojené s kvalitou práce (jako je jistota zaměstnání a kariérního růstu, zdraví pracovníků nebo další vzdělávání) a neefektivní využívání potenciálu zaměstnanců (Křížková, Sloboda, 2009).

2.2.2. Pojmy tradiční a netradiční povolání

Jak jsem uvedla výše, vstup na trh práce je pro jedince velmi důležitým krokem v životě. Volba povolání je dlouhodobý proces, který je ovlivněn řadou okolností, jež Smetáčková (2005) dělí do tří skupin: vlivy individuální, které zahrnují vlohy, schopnosti, vlastnosti, zájmy jedince, jeho životní hodnoty a životní historii. Část z nich je vrozená, část získaná. Dále vlivy sociální, které jsou tvořeny aktuálním okolím jedince, kam patří rodina, škola, vrstevníci aj. A v neposlední řadě vlivy kulturní, ty představují působení hodnot,

norem a kulturních vzorců prostředí, v němž jedinec žije. Tento proces je vždy ovlivněn mnoha faktory, mezi nimiž jsou jedny z těch nejvýznačnějších kulturně a historicky specifické představy o femininitě a maskulinitě (Smetáčková, 2005).

Každé povolání má jisté nároky na dovednosti, znalosti a osobnostní vlastnosti, a ti, kteří je splňují, mají šanci na úspěch při jeho výkonu. Tyto nároky se týkají jak fyzických, tak psychických dispozic, například požadavek fyzické zdatnosti pro výkon práce zedníka či dělníka nebo požadavek komunikativnosti a trpělivosti pro práci učitelky v mateřské školce. Mohou ale také záviset na přesvědčení společnosti o vhodnosti člověka pro dané povolání. Tato společenská očekávání jsou výsledkem strukturace pracovního trhu, což vede k rozdělení řady povolání na mužská a ženská. Některá povolání jsou pak vnímána jako spíše ženská a některá jako spíše mužská díky dominanci jednoho pohlaví v daném povolání. Tak se vytváří genderové stereotypy, které mohou ovlivnit rozhodování dívek a chlapců o jejich budoucím povolání (Smetáčková, Vlková, 2005).

A často se tak skutečně děje. Například dle srovnávací analýzy *Evropa v datech* z roku 2019 vyšlo najevo, že informační a komunikační technologie studuje přibližně 15 % dívek (Chripák, Nevyhoštěný, 2019). Na druhé straně v roce 2016 studovalo bakalářský obor všeobecná sestra 3 278 žen a jen 187 mužů (Češek, 2018), což je zhruba 5,47 %. Vznikají tak genderově stereotypní povolání, jinak nazývaná tradiční - pro dané pohlaví. Tyto představy pak mají zejména pro ženy negativní dopady, zvláště proto, že tradiční ženská povolání nejsou považována za tak prestižní, jako ta tradičně mužská a to se často odráží i v platovém ohodnocení.

2.2.3. Diskriminace na trhu práce

Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení s lidmi na základě nějaké charakteristiky, kterou nemohou ovlivnit, například jejich etnika, věku nebo pohlaví. Podle Zákona č. 198/2009 Sb., tedy antidiskriminačního zákona, lze rozlišovat diskriminaci přímou a nepřímou. Přímá diskriminace znamená takové jednání, kdy se s osobou zachází méně příznivě, než by se v podobné situaci zacházelo s jinou osobou, a to z důvodu rasy, národnosti, pohlaví atd. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (MPSV, 2011), která znamená pocit sounáležitosti s vlastním tělem, jeho pohlavními znaky, i se sociální rolí prisuzovanou danému pohlaví (Procházka, Weiss, 2002). Příkladem přímé diskriminace může být zaměstnavatel, který na pracovní pozici nepřijme ženu, která má potřebnou kvalifikaci, právě proto, že je žena.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání, kdy je osoba na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí znevýhodněna oproti ostatním. Příkladem může být pořádání školení v pozdních hodinách, kdy ženy musí vyzvedávat děti ze školek, přičemž muži nemusí, ti se mohou školit a zvyšovat si kvalifikaci. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí přijmout opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání nebo například aby mohla využít služeb určených veřejnosti (MPSV, 2011).

Z jiného úhlu pohledu je však typů diskriminace na trhu práce v současné době více. Brožová (2006) ve svém díle *Kapitoly z ekonomie trhů práce* rozlišuje mzdovou diskriminaci (ženy jsou placeny méně než muži, jsou však stejně produktivní), zaměstnaneckou diskriminaci (firmy přednostně najímají muže, i když jsou ženy stejně produktivní), profesní diskriminaci (ženám je omezen vstup do některých profesí) a diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu (ženy mají horší přístup k příležitostem zvyšujícím produktivitu práce, tedy ke vzdělání a pracovní přípravě). První tři jsou označovány jako běžná či přímá diskriminace, čtvrtý typ je diskriminací nepřímou (Brožová, 2006).

Mzdová diskriminace je nejlépe měřitelná tzv. genderovým platovým rozdílem (Gender Pay Gap), tedy ukazatelem průměrných mzdových rozdílů žen a mužů. Pro rok 2018 byl Gender Pay Gap v České republice odhadem 20 %, to znamená, že průměrný rozdíl mezi mzdami mužů a žen činil cca 20 % ve prospěch mužů. Mezi příčiny mzdových rozdílů žen a mužů, jak uvádí oficiální stránky Evropské komise, patří segregace pracovního trhu, dále také samotná diskriminace (European Commission, 2021).

Dopady mzdové diskriminace jsou na řadě úrovní. Jde například o tzv. feminizaci chudoby. Jedná se například o důchodkyně. Ženy dostávají nižší platy než muži a to se odráží i v důchodech, které jsou – samozřejmě – nižší než jaké dostávají muži. Nejvíce postiženou skupinou jsou však zřejmě matky samoživitelky, které tvoří až 90 % domácností s jedním rodičem (Eceta, 2013) a jsou skupinou nejohroženější chudobou. Nedostatek finančních prostředků pak přímo ovlivňuje životní úroveň jejich dětí a tato chudoba může pak být přenášena z generace na generaci (Buršová, 2016).

Rozdíly ve mzdách se snaží vysvětlit teorie duálního trhu práce. Ta pracuje s tím, že není jeden pracovní trh, ale že jsou dva – primární sektor a sekundární sektor, přičemž v primárním sektoru jsou ta zaměstnání, která nabízejí vyšší mzdu, dobré pracovní podmínky, stabilitu práce a možnosti kariéerního postupu. Sekundární trh práce pak nabízí povolání opačná, vyznačující se spíše špatnými pracovními podmínkami, ale také například

neexistenci odborů. Ženy jsou na primárním trhu práce podreprezentovány a převládají na sekundárním trhu práce (Křížková, Sloboda, 2009). Mobilita mezi těmito trhy je pouze minimální – přejít ze sekundárního trhu na primární není pro většinu osob prakticky možné (Šimek, 2007).

Profesní diskriminace vede od omezení vstupu do některých profesí pro ženy až k vytlačování do „typicky ženských“ profesí. Mezi takové „typicky ženské“ profesní obory patří administrativní pracovnice, ošetrovatelky a zdravotní sestry, učitelky, uklízečky, prodavačky (Křížková, Sloboda, 2009).

Dalším typem diskriminace je i tzv. diskriminace na základě mateřství, kterou Renzetti a Curran (2003) definují jako typ statistické diskriminace, kdy zaměstnavatelé nezaměstnají příslušníka určité skupiny, o níž předpokládají, že bude dosahovat nízké produktivity bez ohledu na kvalifikaci (Renzetti, Curran, 2003). Diskriminace na základě mateřství se váže s ženstvím obecně, protože mateřství je bráno v potaz i bez zjišťování, zda žena matkou je, není, bude, nebude či nemůže být. Diskriminovány na tomto principu tak mohou být matky s dětmi i ženy bezdětné (Křížková a kol., 2011). Většina zaměstnavatelů například při výběru svých podřízených má tendenci odvozovat z věku adeptek, zda má či bude mít dítě, se kterým pak hrozí časté absence. Specificky českým faktorem je také rodičovská dovolená, která je často do tří let věku dítěte a znamená přerušení pracovního poměru a zaměstnavatel je pak nucen najít dočasně jiného zaměstnance. Není výjimkou, že ženy takto vypadávají z pracovního trhu na pět a více let, se všemi důsledky pro jejich budoucí pracovní kariéry.

Mezi formy diskriminace patří také obtěžování, kterým se rozumí nežádoucí chování, „a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí (a)nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“ (MPSV, 2011). Sexuálním obtěžováním se rozumí chování popsané jako obtěžování, které má ale sexuální povahu (MPSV, 2011). Přestože někteří autoři uvádějí, že sexuální obtěžování je motivováno sexuálním pudem, hlubší analýzou zjistíme, že tomu tak vesměs není. Dokonce lze předpokládat, že motivace je častěji mocenská než sexuální. Hodně napoví i fakt, že oběťmi jsou nejčastěji ženy, obtěžujícími jsou nejčastěji muži (Bobek, Boučková, Kühn, 2007). Sexuální obtěžování je mocenský nástroj, který muži využívají, aby ženám ukázali svou převahu, a nezdá se, že by se také využíval k tomu, aby ženy odešly ze zaměstnání, která muži považují za „mužská“, kam patří i policejní práce.

Aby bylo možno označit jednání za obtěžování, musí být splněny tyto tři znaky: jednání verbální či fyzické: ať už nevhodné poznámky či vtipy nebo gestikulace nebo doteky; jednání, které je dotčeným vnímané jako nevíтанé, nevhodné či urážlivé; a jednání, jehož záměr či důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytvoření zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které je vnímáno jako *quid pro quo*, respektive „něco za něco“. Obtěžující osoby mohou být jak nadřízení, tak kolegové, nehledě na sexuální orientaci (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

Dopady sexuálního obtěžování jsou různé. Patří sem jak psychické, tak fyzické, obtěžování zároveň ovlivňuje i kariéru. Mezi psychické a fyzické dopady patří: nervozita, bolesti hlavy, úbytek na váze, nechut' k jídlu, únava, nevolnost, gastrointestinální potíže aj. To může doprovázet snižující se sebevědomí, oběti pak mohou často ztrácet motivaci, jsou nespokojené se situací na pracovišti, vyhýbají se obtěžujícím osobám. Vše může eskalovat až k momentu, kdy oběť buď podá, nebo dostane výpověď. Následuje to, že nechtějí pracovat na stejné pozici nebo dokonce ve stejném oboru. Přerušují tak svou stávající kariéru a jsou často vytlačeny do sekundárního sektoru, tedy do hůře placeného a hůře hodnoceného sektoru pracovního trhu (Gutek, Koss, 1993).

Diskriminaci a obtěžování na pracovišti řeší tzv. antidiskriminační zákon z dubna roku 2008, na základě kterého jsem popsala přímou a nepřímou diskriminaci, kde je však popsáno i co není diskriminace a práva oběti (MPSV, 2011). Bohužel tento zákon neobsahuje dostatečně účinné nástroje, které by umožňovaly čelit diskriminaci, nemluvě o tom, že informovanost o tomto zákoně je na velmi nízké úrovni.

2.2.4. Historický kontext zaměstnanosti českých žen

Zaměstnanost žen v českém kontextu až do nástupu komunistického režimu do značné míry kopírovala vývoj v Západní Evropě. Průmyslová revoluce 19. století znamenala masový nástup dělnických žen do výrobního procesu. Bylo to však jedno z nejtemnějších období, kdy se vykořisťování lidské práce koncentrovalo na „něžnější“ pohlaví (Bauerová, Bártová, 1987). Podíl ekonomicky aktivních žen z celkového počtu zaměstnaných pomalu, plynule stoupal: z 32 % v roce 1921 na 37,4 % v roce 1948 (Háková, 1966).

Placené zaměstnání hraje v životě českých žen důležitou roli hlavně od 50. let 20. století, kdy začal být prosazován komunistický ideál plné zaměstnanosti, včetně zaměstnanosti žen, se kterým došlo k velmi rychlému nárůstu zaměstnanosti žen. Trestním zákonem 14/1961 byla ustavena zákonná povinnost všech pracovat, jen ženy s malými

děťmi byly z této povinnosti vyjmuty. Ekonomika v tomto období trpěla nízkou produktivitou práce a nedostatkem pracovních sil, nebylo tedy možné udržet dosavadní standard na základě jediného příjmu v rodině (Křížková a kol., 2011). Přestože však ženy musely začít masově vstupovat na trh práce, nekonal se opačný pohyb mužů do domácnosti. Ženám tak přibyla tzv. druhá směna.

Na konci 60. let už byla zaměstnanost žen součástí životního stylu v tehdejší Československu. Zatímco v roce 1948 tvořil podíl žen mezi zaměstnanými 37,4 %, v roce 1970 už to bylo 45,5 %. Už v té době byly ženy diskriminovány nejen v přístupu ke kvalifikovaným a řídicím pozicím, ale i mzdově (Křížková a kol., 2011).

Transformace trhu práce po roce 1989 s sebou přinesla nové nejistoty. Přerušovaná pracovní dráha žen z důvodu mateřství se stala základem pro nejisté postavení žen na trhu práce. Objevuje se konflikt mezi pracovním a rodinným životem matek, který byl po roce 1989 posílen destabilizací pozice matek na trhu práce. Nárůst tlaku na pracovní výkon, nejistota a konkurence uchazečů o zaměstnání aj. měly vliv na nárůst sociálních rizik. Pro matky byla nastolena nutnost volby mezi prací a rodinou (Křížková a kol., 2011).

V první polovině 90. let také nastoupil tzv. refamilizační trend, který se projevil jednak v prodloužení rodičovského příspěvku do 4 let věku dítěte, a jednak v tom, že zařízení péče o děti mladší tří let přestal stát finančně podporovat. Došlo k tomu, že naprostá většina těchto zařízení zanikla. V roce 2016 se Česká republika umístila jako druhá nejhorší v Evropě v nabídce jeslí, školek či dalších zařízení pro děti do tří let (Barcelonské cíle, 2018). K úbytku mateřských škol pak došlo i v souvislosti se snižováním porodnosti a sňatečnosti po roce 1989 (Křížková a kol., 2011). To bylo spojeno s rozvojem možností vlastní seberealizace, kde se ovšem začal projevovat do té doby neznámý jev, nezaměstnanost (Dudová, Vohlídalová, 2007). Ta byla v České republice ještě před rokem 1996/1997 celkem stabilní a nízká, pak se ale začala prudce zvyšovat a tento růst trval až do roku 2000, kdy začala nezaměstnanost opět pomalu klesat (Vysokéškoly.cz, 2019).

2.2.5. Současná pozice žen na trhu práce

Zaměstnanost se v České republice celkově dlouhodobě zvyšuje. Míra zaměstnanosti žen v roce 2019 byla 68,1 % (ČSÚ, 2019). V Evropě byla Česká republika v roce 2016 na nejvyšších pozicích pomyslného žebříčku zaměstnanosti ze všech zemí EU. Evropská komise dále uvedla, že Česká republika je zároveň na nejnižších pozicích, co se týče dopadu rodičovství na zaměstnanost žen s dětmi do 6 let (Evropa, 2015).

Dnes je s předškolními zařízeními, jak jsem již avizovala výše, problém, který vedl k tomu, že zatímco se v 80. letech vracela většina matek do zaměstnání mezi 1. – 3. rokem dítěte a jen zhruba 8 % zůstalo v domácnosti déle, v 90. letech se vracela většina matek zpět do zaměstnání krátce před třetími narozeninami dítěte, ale téměř 30 % matek zůstalo doma i po třetím roce věku dítěte (Hašková in Křížková a kol., 2011). Problém s předškolními zařízeními přetrval do současnosti, kdy kapacity jeslí ani mateřských škol nedostačují počtu dětí (Česká televize, 2019).

V reakci na tento stav některé firmy dnes zřizují tzv. firemní školky, aby si udržely své zaměstnankyně a zaměstnance. Těchto je však v České republice jen velmi málo, k roku 2016 to byla jen 2 % českých firem. Proces, který za založením takové školky stojí, je totiž složitý – od nalezení vhodných prostor, přes administrativu a finance, po výběr kvalifikovaného personálu. Tyto školky mívají vstřícnější pracovní dobu a fungují i přes prázdniny. Firemní školky vedou k rychlejšímu návratu rodičů z rodičovské dovolené, zaměstnanci se tak tolik nestřídají a společnost ušetří na zaškolování nových pracovníků. S tím se zvyšuje i firemní loajalita, jelikož tato školka je výrazem projevu zájmu o potřeby zaměstnanců (Loudová, 2016). Na druhou stranu musíme vzít v úvahu i negativní důsledky těchto školek pro zaměstnankyně a zaměstnance. Tím nejvýraznějším se zdá být fakt, že zaměstnanci, kteří tohoto „benefitu“ využívají, pak nemohou firmu opustit, protože nemohou sehnat místo pro své děti v „nefiremní“ mateřské škole. Snižuje se tak jejich flexibilita a stávají se „vězni“ údajného benefitu. Z toho je evidentní, že je mnohem lepší, pokud stát plní svou funkci a zajišťuje dostatek míst ve veřejných předškolních zařízeních.

Lidé v dnešní společnosti jsou liberálnější v názoru na roli ženy jako hospodyně v domácnosti v tom, že v této roli vidí i muže. I tak je ve výsledcích názoru veřejnosti na roli muže a ženy v rodině stále viditelný genderově stereotypní model ženy – matky. Až 31 % respondentů uvádí, že by ženy měly dohlížet na školní povinnosti dětí – u mužů jsou to 2 %; dále 34 % respondentů uvádí, že by ženy měly pečovat o děti – u mužů je to 1 %; a 48 % zastává názor, že by ženy měly uklízet – u mužů opět 1 % (Spurný, 2020). Tyto tradiční názory, které ve většině případů ovlivňují i výběr povolání ženy, mají za následek, že v terciárním sektoru ekonomiky, tedy ve službách, je k roku 2016 celkem 22,6 % žen, což je dle statistiky sektor, kde je zaměstnáno nejvíce žen (ČSÚ, 2019).

Tyto genderové stereotypy se uplatňují i v opačném směru. Jak jsem zmiňovala v úvodu, dnes je v pracovním poměru u Policie ČR zaměstnáno celkem 39 953 zaměstnanců, z toho 6 532 žen (Pilařová, 2020). Práce v ozbrojených silách nebo

v bezpečnostních složkách dnes stále není tradiční ženské povolání, a ženy jsou podobnými představami od této kariéry odrazovány.

2.2.6. Legislativa Evropské unie v otázce rovnosti žen a mužů

Česká republika je členem Evropské unie (dále jen EU) od 1. května 2004. Tím přijala dokumenty EU, mimo jiné i ty, jejichž cílem je zajistit, aby měly ženy na pracovišti stejné příležitosti jako muži.

Prvním z významných dokumentů v oblasti rovného postavení mužů a žen je tzv. Římská smlouva neboli Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Ta stanovila zásadu stejné mzdy za stejnou práci (Evropská komise, 2020), původně ekonomicky motivovaný závazek, který se však postupně stal sociální záležitostí. Dalším důležitým dokumentem byla Amsterodamská smlouva z roku 1997, která zařazuje rovnost mužů a žen mezi základní principy Společenství – tzv. gender mainstreaming (Suchomelová, Fischlová, 2006). Gender mainstreaming je Radou Evropy definován jako „reorganizace, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů“ (Rada Evropy, 2008), tedy začleňování genderového hlediska to všech politik.

Mezi další důležité úmluvy patří Všeobecná deklarace lidských práv přijatá OSN, dále Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta přijaté Radou Evropy, a v neposlední řadě Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání a Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty přijaté Mezinárodní organizací práce (Spoustová, 2007).

V březnu roku 2006 byl zveřejněn tzv. *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010*. Tento plán nastínil šest oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na období od roku 2006 do roku 2010, kterými jsou stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže; sladění soukromého a profesního života; stejné zastoupení v rozhodovacích procesech; odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví; odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví; podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice. Tento plán se opíral o zkušenosti z *Rámcové strategie pro období 2001–2005* (Suchomelová, Fischlová, 2006).

Evropská komise v roce 2010 vydala dokument s názvem *Strategie rovnosti žen a mužů 2010–2015*. Tento dokument nastiňuje pět základních oblastí činnosti EU, a to: ekonomická nezávislost žen; rovnost v odměňování; vyvážené zastoupení žen a mužů na

vedoucích pozicích; důstojnost, integrita a konec genderovému násilí; rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti (Evropa, 2011). Na tento dokument navazuje *Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2016 – 2019* (Evropská unie, 2016). V roce 2020 vydala Evropská komise dokument *Strategie Evropa 2020*, která členské státy zavazuje mimo jiné k podpoře nových forem rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a zvýšení rovnosti žen a mužů (Vláda, 2020).

V roce 2020 přišla Evropská komise se strategickým dokumentem *Unie rovnosti: Strategie rovnosti pohlaví 2020-2025*. Hlavním cílem této strategie je: „aby se Evropa stala místem, kde si budou ženy a muži rovni, kde genderově podmíněné násilí, diskriminace na základě pohlaví a strukturální nerovnost mezi ženami a muži bude pouhou minulostí.“ Strategie uplatňuje dvojí přístup: gender mainstreaming, tedy začleňování genderového hlediska, a cílená opatření pro dosažení genderové rovnosti (Evropa, 2020).

Ačkoliv dochází k pokroku v jedné oblasti, například zaměstnanost žen a jejich rostoucí zastoupení na vedoucích pozicích, v některých oblastech nerovnost přetrvává, například co se příjmů týče (Evropská unie, 2016). Všechny výše zmíněné dokumenty si kladou za cíl dosažení rovnosti žen a mužů ve sféře pracovní, a to ve všech oblastech.

Důležité je také zmínit agenturu EU, která se jako jediná věnuje výlučně tematice rovnosti žen a mužů, a to Evropský institut pro rovnost žen a mužů (dále jen EIGE). EIGE byl založen v roce 2006 a jeho činnost se zaměřuje na prosazování rovnosti žen a mužů nejen v EU, ale i za jejími hranicemi. Zjišťuje, v jakých oblastech se mezi ženami a muži nacházejí nerovnosti a analyzuje údaje o těchto nerovnostech. Na základě těchto informací podporují tvůrce politik přiblížit Evropu k dosažení rovnějšího postavení žen a mužů (EIGE, 2019).

2.2.7. Prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni České republiky

Do roku 1998 neexistovala žádná oficiální vládní politika v oblasti rovných příležitostí. 1. února 1998 bylo ustaveno Oddělení pro rovnost mužů a žen v rámci odboru pro evropskou integraci a mezinárodní vztahy Ministerstva práce a sociálních věcí, jehož úkolem bylo sladění české legislativy s legislativou EU v oblasti rovného zacházení s muži a se ženami (Pavlík, 2006). Byla také vypracována koncepce *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*. Tato koncepce je každoročně vyhodnocována a opatření v něm aktualizována. V roce 2014 byla vládou České republiky schválena tzv. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*, jejímž základním

posláním je „formulovat rámec pro opatření veřejné správy, který by přispíval k dosažení rovnosti mužů a žen v ČR“ (Vláda, 2014).

V roce 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada mimo jiné identifikuje ve společnosti problémy v oblasti rovnosti žen a mužů, doporučuje vládě České republiky základní koncepční směry postupu při prosazování rovnosti žen a mužů, hodnotí efektivitu principu rovnosti žen a mužů v České republice (Vláda.cz, 2020).

Krom výše uvedených se rovností žen a mužů zabývá Meziresortní koordinační komise, Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti a Rada hospodářské a sociální dohody ČR (Pavlík, 2006). I jednotlivá ministerstva. Například Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) přišlo s *Plánem podpory rovnosti žen a mužů na léta 2021-2024*. Tento plán je výstupem projektu Genderové rovnosti na MŠMT. Opatření se týkají sekce vzdělávání, tedy genderové rovnosti v kurikulu, což zahrnuje jak učebnice a učební materiály, tak RVP (rámcové vzdělávací programy), dále vzdělávání vyučujících a v procesu vzdělávání eliminaci genderových stereotypů ve výuce a hodnocení. Dalším opatřením je sekce vysokého školství, vědy a výzkumu, která má dva cíle: genderově senzitivní řízení lidských zdrojů ve výzkumných organizacích a přítomnost genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovacích. Třetím opatřením je sekce EU a ESIF (Evropské strukturální a investiční fondy), kde jsou opatření zaměřena na začlenění principu genderové rovnosti napříč OP JAK (Operační program Jan Amos Komenský) (MŠMT, 2021). OP JAK klade důraz na nabytí kompetencí k celoživotnímu vzdělávání k dosažení maximalizace potenciálu jedince, což zdůrazňoval i Jan Amos Komenský (OP JAK, 2021).

Problematikou prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže se zabývá i řada nevládních organizací, které sdružuje Česká ženská lobby. Cílem je přenášet problémy žen na politickou úroveň a zlepšovat podmínky žen ve společnosti. Česká ženská lobby sdružuje 37 proženských organizací a je součástí Evropské ženské lobby, která spolupracuje s evropskými institucemi (Česká ženská lobby, 2015).

2.3. Policie České republiky

Policie je instituce, která má za úkol udržování pořádku uvnitř státu, ochranu práv a majetku jeho občanů, stíhání pachatelů aj. Zároveň je Policie ČR jedním z největších zaměstnavatelů v zemi. Policejní práce je tradičně spojována s maskulinitou, což je asi především proto, že implikuje používání násilí, ať už toho legitimního ze strany policistů, tak toho nelegitimního ze strany těch, kdo porušují zákony. Proto jsou policisté tradičně

většinou muži, ačkoli by větší zapojení žen do výkonu služby u policie mohlo přinést celou řadu benefitů, kromě toho samozřejmého, že by vymizela neopodstatněná segregace na základě pohlaví. Mezi benefity lze uvést například jiný přístup při jednání s mladými ženami, oběťmi ženského pohlaví, případně při jednání s dětmi a mladistvými (Miščík, 2009). V této kapitole nejprve popíšu obecnou organizační strukturu Policie ČR. Dále, abychom se mohli podívat na současnou situaci žen u Policie ČR, je nutné ohlédnout se na minulost a přiblížit, na co současnost, jak ji známe, navazuje.

2.3.1. Organizační struktura Policie ČR

Policie ČR je podřízena Ministerstvu vnitra České republiky. Tvoří ji prezidium, útvary s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství. Zákon zřizuje 14 krajských ředitelství policie – Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, Středočeského kraje, Karlovarského kraje, Plzeňského kraje, Ústeckého kraje, Jihočeského kraje, Libereckého kraje, Královehradeckého kraje, Pardubického kraje, Jihomoravského kraje, Olomouckého kraje, Zlínského kraje, Moravskoslezského kraje a kraje Vysočina (Krajská ředitelství Policie, 2021).

Pod krajské ředitelství policie hlavního města Prahy spadají Obvodní ředitelství policie Prahy I., Prahy II., Prahy III. a Prahy IV. Pod jednotlivá krajská ředitelství spadají Územní odbory policie ČR, které jsou povětšinou členěny v souladu s rozdělením České republiky do okresů (Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, 2021).

K základním policejním službám patří služba pořádkové policie, která „chrání a zajišťuje veřejný pořádek, bojuje proti kriminalitě, provádí trestní a přestupkové řízení, dohlíží na bezpečnost silničního provozu“; služba dopravní policie, která „dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a spolupůsobí při jeho řízení, vyšetřuje dopravní nehody a kontroluje doklady o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla“; služba cizinecké policie, která „zajišťuje ochranu vnějších hranic Schengenského prostoru, kontroluje doklady, povoluje a kontroluje vstup a pobyt cizinců, zabezpečuje ve vymezeném rozsahu ochranu civilní letecké dopravy“; a služba kriminální policie a vyšetřování, která „odhaluje skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož znaky jsou popsány v trestním zákoně, a zjišťuje pachatele těchto trestných činů“ (Policie, 2017).

2.3.2. Historie žen v policejních složkách²

První zmínky o ženách v orgánech zaručujících bezpečnost ve státě najdeme na přelomu 19. a 20. století. Jednalo se ale čistě o pomocné pozice, například sekretářky. Z článku Pavla Macka a Lubomíra Uhlíře zjistíme, že důležitou složkou zejména v Německu začala být počátkem 20. století v činnosti ozbrojených sil tzv. policejní asistentka. Instituce policejních asistentek se zrodila v Americe, kde byla podnětem pro její ustavení snaha potírat prostituci. První policejní asistentka v Německu byla ustanovena v roce 1903, v roce 1909 byla ustanovena i v Rakousko-Uhersku ve Vídni. Náplň práce takové asistentky sestávala z péče o mladistvé, ženy bez přístřeší, matky s nemanželským dítětem, prostitutky a vězenkyně (Macek, Uhlíř, 2001).

Po první světové válce v roce 1918 už byly ženy přítomny v nově vzniklém bezpečnostním ozbrojeném sboru, nikoliv však v přímém výkonu služby, ale opět jako pomocné pracovnice v administrativě: například v roce 1925 pracovalo u československé státní policie v zemi Moravské 24 žen z celkového počtu 746 osob pracujících v administrativě. V poválečném období byly ženy vlivem komunistické ideologie zapojeny do všech provozů, včetně i do té doby výlučně mužských profesí, avšak v případě ozbrojených složek se jednalo opět výhradně jen o administrativní práci.

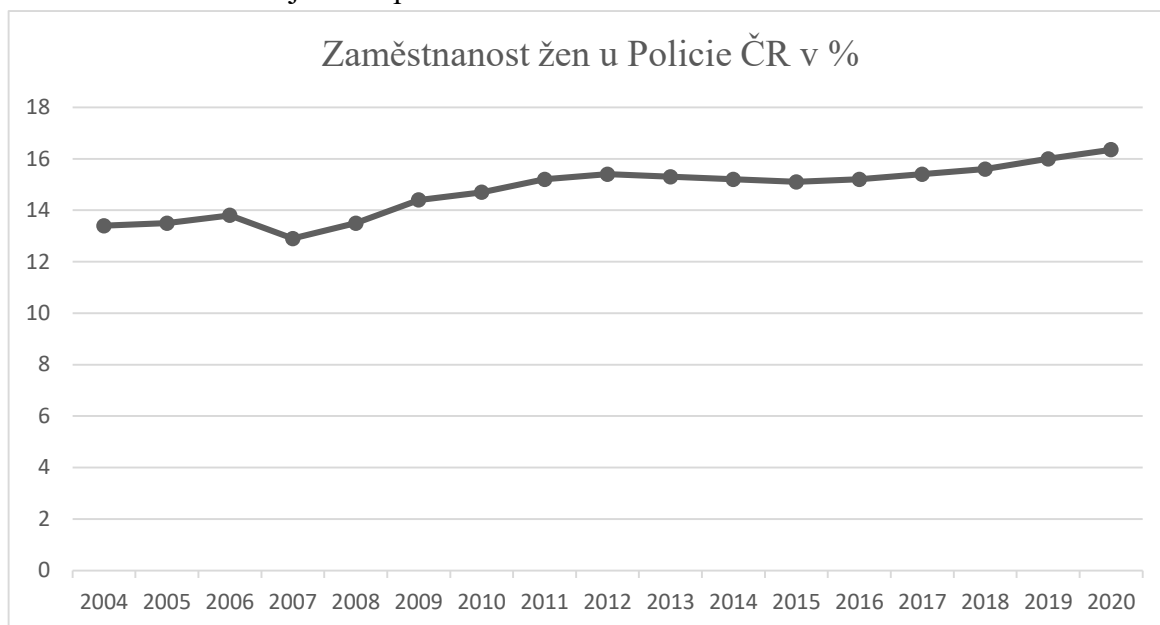
Do sboru národní bezpečnosti byly ženy přijímány v padesátých a šedesátých letech. Byly sice de iure rovnoprávnými partnery svým kolegům, ale na těhotenství a pozdější péči o dítě byl brán jen minimální ohled. To měl v roce 1970 změnit zákon č.100/1970 Sb., který měl problematiku těhotenství a mateřské dovolené vyřešit. Stojí v něm například, že „Příslušnice nesmí být ustanovena do funkce ani zařazována do služeb, jejichž výkon je pro ni fyzicky nepřiměřený, škodí jejímu organismu nebo ohrožuje její mateřské poslání.“ Dále také, že „(...) Do výkonu služby k provedení mimořádných bezpečnostních opatření nesmějí být zařazovány příslušnice, které pečují o děti mladší 15 let“ (Zákony pro lidi, 2021). Důsledkem této zákonné úpravy bylo přeřazování žen z přímého výkonu do administrativy a ztížení jejich situace (Kučerová, 2010).

² V následující podkapitole budu vycházet, není-li uvedeno jinak, z diplomové práce Lenky Ollé, *Problematika postavení žen ve společnosti a v Policii ČR*, 2006.

2.3.3. Současná situace ženy u Policie ČR

V roce 1993 se situace zásadně změnila, 1. 1. 1993 vznikla Policie ČR, která je i dnes inkluzivní a už od svého počátku přijímá ženy i k přímému výkonu v terénu. Každoročně žen ve výkonu služby Policie ČR přibývá, jak uvádí Graf č. 1.

Graf č. 1. Zdroj: www.policie.cz



Od roku 1997 do roku 2005 byly přijímací fyzické testy rozděleny do kategorií podle pohlaví a věku. Muži byli rozděleni do čtyř kategorií dle věku od 18-29 let, od 30-39 let, od 40-50 let, a kategorie nad 50 let. Ženy měly také čtyři kategorie dle věku od 18-29 let, od 30-39 let, od 40-45 let, a kategorie nad 45 let. Jako příklad můžeme uvést člunkový běh na 4x10 metrů. Do roku 2005 musely ženské uchazečky ve věku od 18 do 29 let tuto disciplínu splnit do maximálně 18,8 vteřin, zatímco ženy z poslední kategorie, tedy ve věku nad 45 let, měly maximum stanovené na 22,5 vteřin. U mužů ve stejné kategorii bylo maximum pro uchazeče ve věku od 18 do 29 let 16 vteřin, pro uchazeče nad 50 let 20,5 vteřin. Od roku 2005, a to platí dodnes, mají ženy i muži jednotné maximum v této disciplíně, a to 16 vteřin. (Holomek, 2010).

Ženy-policistky však stále čelí negativním názorům na jejich povolání. Z internetové diskuze, která je anonymní, což nabádá k otevřenosti, vyšlo najevo, že většina nesouhlasí s tím, aby ženy sloužily u Policie, respektive aby nesloužily v přímém výkonu služby. Například věta „Žena a zbraň, to moc nejde dohromady“ implikuje, že pokud by už ženy měly sloužit u Policie, tak maximálně v administrativě. Dalšími argumenty byly, že povolání policisty je typické pro muže, a když jde do tuhého, mají muži jistou tendenci bránit ženy; zároveň berou muži na své kolegyně podvědomý ohled a tím neplní své vlastní

úkoly na 100 %. Nutno podotknout, že celá diskuze nebyla nijak dlouhá, i tak z ní vyšlo více příspěvků, které byly proti tomu, aby ženy pracovaly u Policie ČR (Policista, 2008).

2.3.4. Genderové aspekty Policie ČR

Některé výše uvedené koncepty jsou uplatňovány i u Policie ČR – počínaje vertikální segregací, která je patrná z dostupných dat. Ve vedení žádného krajského ředitelství není k dubnu 2021 žena. Jen velmi málo se s nimi setkáme na pozici náměstkyně, více pak na pozici ředitelka kanceláře ředitele a často – stále v rámci krajského ředitelství – na pozici (nejen) vedoucí oddělení tisku a prevence (Krajská ředitelství Policie, 2021).

U horizontální segregace je to složitější. Například platové ohodnocení se odvíjí od nejvyššího dosaženého vzdělání a délky praxe. Z dostupných informací z roku 2015 na webu Policie ČR zjistíme, že nejvíce příslušníků a příslušnic Policie ČR se pohybovalo v páté tarifní třídě, kde je hrubý příjem bez příplatků 23 610 Kč, hned poté v šesté s příjmem 26 610 Kč a pak v sedmé tarifní třídě s příjmem 27 230 Kč (Tarifní třídy, 2015). Z těchto informací můžeme vyvodit, že zde jsou platové podmínky stejné pro ženy i pro muže, protože jejich výše se mění v závislosti na jiných předpokladech.

Tabulka č. 1. Základní tabulkové platy

TARIFNÍ TŘÍDA	ZASTOUPENÍ V %	PRŮMĚRNÝ PŘÍJEM (bez příplatků)
TT 2	3,66	14 520 Kč
TT 3	7,75	17 980 Kč
TT 4	15,18	20 240 Kč
TT 5	24,24	23 640 Kč
TT 6	20,15	26 610 Kč
TT 7	17,55	27 230 Kč
TT 8	8,38	30 650 Kč
TT 9	2,81	33 260 Kč
TT 10	0,28	38 840 Kč
TT 11	0,01	40 620 Kč

Zdroj: <https://www.policie.cz/clanek/tarifni-tridy.aspx>

Práce u Policie ČR je typická pro primární sektor. Na něm se dle Winklera a Wildmannové (1999) soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, dobrými možnostmi profesionálního růstu a většinou i lepšími pracovními podmínkami. Pracovní místa na tomto trhu poskytují bezpečí před ztrátou zaměstnání, pro pracovníky a pracovnice je i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím stabilitu zaměstnání posílit. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd (Winkler, Wildmannová, 1999). Převedeme-li to na Policii ČR, tato také zajišťuje možnost zvýšit si kvalifikaci a tím i

profesionální růst a mzdu, poskytuje dobré pracovní podmínky i jistotu zaměstnání. A, jak jsem již uvedla výše, v primárním sektoru jsou více zastoupeni muži (Křížková, Sloboda, 2009), i to platí pro Policii ČR.

Nejen předsudky, ale i tyto a další aspekty jsou součástí vlivů, které působí na ženy při výběru jejich povolání a ženy jsou tím od této kariéry často i odrazovány. Přesto počet žen u Policie ČR každým rokem stoupá. V následující empirické části se budu zajímat o to, proč si ženy-policistky zvolily „netradiční“ cestu a svým rozhodnutím tak přispěly ke změně nejen pohledu na policii, ale i jejího označení jako „tradičně mužského“ povolání.

3. EMPIRICKÁ ČÁST

Jak bylo diskutováno v teoretické části, český trh práce je genderově segregován a tato segregace směřuje ženy do sekundárního sektoru. Přesto není primární sektor jen „mužský“. Práce u Policie ČR se řadí k tradičně mužským povoláním, přesto sem ženy pronikají a, jak bylo uvedeno v grafu výše v textu, každým rokem je jich více. Nicméně i tak se ženy-policistky potýkají s různými předsudky ohledně výběru svého povolání.

Média i naše společnost nejen mně celý život podsouvala, že práce u policie je mužská práce. To mě vedlo k mé základní výzkumné otázce – co vede ženy ke vstupu do tohoto povolání a jak se tam jako ženy cítí? Hlavním záměrem mého výzkumu je podívat se na práci u Policie ČR očima žen-policistek a zjistit, jaká byla jejich motivace a zda dochází k některým formám diskriminace, o kterých jsem se zmiňovala výše v teoretické části. V této části prezentuji tradici, ze které vycházím, metodologická východiska práce, popisují zvolenou metodu výzkumu a konečně představuji vlastní výzkum.

3.1. Feministická perspektiva

Feministické přístupy mohou být obecně identifikovány podle toho, že zahrnují teorie o genderu a moci, normativní rámce a povědomí o transformaci a odpovědnost (Ramazanoglu, Holland, 2004). Dle Ramazanoglu a Holland (2004) je identifikace „feminismu“ závislá na společensky konstruovaných, a tím pádem proměnlivých normách, konceptech a zkušenostech, nikdy se tedy nejedná o zcela jasný případ. Uvádějí také, že genderové vztahy je v praxi obtížné oddělit od ostatních mocenských vztahů. Cílení na gender může mít za následek vyloučení, umlčení nebo marginalizaci zásadních rozdílů mezi ženami a muži a svěst tak badatelku, aby upřednostňovala gender před jinými odlišnostmi (Ramazanoglu, Holland, 2004).

Žádný výzkumník nezačíná od nuly ve stavu sociální, intelektuální nebo politické izolace. Všichni výzkumníci, ať už jsou jakkoli nezkušení, s sebou nesou intelektuální, emocionální a politickou zátěž. I plánování malého výzkumu vyžaduje kritickou reflexi toho, co s touto zátěží uděláme. Musíme si rozmyslet, co je relevantní a od čeho je možné upustit (Ramazanoglu, Holland, 2004).

3.2. Metodologie

Jelikož je můj výzkum explorativní, pro sběr dat je nejvhodnější kvalitativní polostrukturovaný rozhovor, který provedu v rámci případové studie (Hendl, 2016).

Případová studie mi umožňuje zabývat se několika málo případy a zdůraznit tak komplexnost celého případu, čehož docílím pomocí polostrukturovaného rozhovoru s předem stanovenými otázkami, který ale poskytuje i možnost pokládat doplňující otázky. Celý rozhovor tak plyne jako nenucená komunikace a tím nechávám respondentkám dostatek prostoru pro vyjádření vlastních názorů či zkušeností (Miovský, 2006). Vzhledem k povaze výzkumu budu vycházet z feministické tradice, se kterými korespondují i vybrané metody (Reinharz, 1992).

Respondentky jsem vybrala pomocí tzv. snowball technique, neboli metodou sněhové koule, kdy jedna z policistek, kterou znám osobně, mi poskytla kontakty na své kolegyně, které mi poskytly kontakty na své další kolegyně (Disman, 2011). Kontaktovala jsem je přes sociální síť Facebook, skrze kterou jsem jim také poslala tzv. informovaný souhlas, který jsem obdržela podepsaný – dostala jsem tedy souhlas s nahráváním rozhovorů a respondentky byly ujistěny, že jejich odpovědi budou anonymní. Nejprve jsem jim stručně vysvětlila, co je předmětem mého výzkumu a proč kontaktuji právě je. Uvedla jsem, že mne zajímá jejich motivace k práci u Policie ČR.

Rozhovory jsem prováděla v březnu roku 2021, kdy situace ohledně Covid-19 nebyla příznivá, a tak jsem nemohla zvolit místo, které by vyhovovalo respondentkám a kde by se cítily příjemně, protože nařízení vydaná vládou pro březen 2021 nepovolovala ani otevřené kavárny a restaurace, ale ani možnost přejezdu do jiných okresů (s výjimkami, které se na výzkum samozřejmě nevztahovaly). Proto jsem zvolila komunikaci přes Messenger. Na úvod jsem jim znovu vylíčila záměr své práce a opět je ujistila, že jejich odpovědi budou anonymní a jejich jméno nebude nikde zveřejněno. Rozhovory trvaly v průměru okolo dvaceti minut. Nakonec jsem respondentkám poskytla prostor pro dodatečné komentáře (Hendl, 2016).

Respondentky pracují ve dvou různých odděleních u Policie ČR. Jedná se o Obvodní (místní) oddělení policie spadající pod Pořádkovou policii, které vykonává dozorčí službu, občůzkovou službu v určitých částech území obvodního oddělení, která je zaměřena zejména na dohled nad dodržováním veřejného pořádku, na ochranu bezpečnosti a osob a jejich majetku, zabraňování trestné činnosti, odhalování přestupků a trestných činů atd.; dále i hlídkovou službu (Pořádková policie, 2021). Druhým oddělením je OSDP, neboli Odbor služby dopravní policie. OSDP je útvar, jehož příslušníci dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu a provádí měření rychlosti, kontroly nákladních vozidel, zajišťují doprovody a podílí se na přepravě finanční hotovosti. OSDP se dále dělí na jednotlivá oddělení – oddělení řízení dopravy, oddělení centrálního řízení dopravy, oddělení

dopravního inženýrství a oddělení dopravních nehod (Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, 2021). Tato disparita mi umožňuje porovnat zkušenosti žen z různých útvarů.

3.2.1. Analýza dat

Pro analýzu a interpretaci dat jsem zvolila metodu kódování a vytváření konceptů, přičemž Coffey a Atkinson (1996) uvádějí, že kódování se skládá ze tří druhů operací: (1) rozpoznání relevantních fenoménů, (2) sběr jejich příkladů, (3) analyzování fenoménu za účelem nalezení podobných znaků, rozdílů, vzorců a struktur. Kódování obecně pomáhá rozložit data na jednodušší, obecnější kategorie, umožňuje ale také zasazení dat do určitého kontextu, poskytuje prozatímní odpovědi ohledně vztahu mezi nimi a vznáší nové otázky (Coffey, Atkinson, 1996).

Pro interpretaci svých údajů jsem využila otevřené a axiální kódování (Strauss, Corbinová, 1999). Otevřené kódování označuje a kategorizuje pojmy pomocí studia údaje, a sestává ze dvou kroků: konceptualizace údajů, tedy rozbor věty či odstavce a následné přidělení jména každému samostatnému případu; a kategorizace, tedy seskupování pojmů, podobné s podobnými, kolem určitého jevu. Při každém výskytu kategorie je možné určit její umístění na dimenzionálních škálách, tedy umístění jejích vlastností na určité škále, a ty pak lze řadit do subkategorií. Axiální kódování umožňuje znovu uspořádat údaje novým způsobem vytvářením spojení mezi kategorií a jejími subkategoriemi (Strauss, Corbinová, 1999).

3.3. Struktura otázek

Svůj seznam otázek pro kvalitativní polostrukturovaný jsem řadila podle doporučení Hendla (2016). Na začátek jsem dala otázky, které se týkají neproblémových skutečností, tedy ty obecnější otázky zaměřené na motivaci, reakce okolí a spokojenost. Otázky složitější, jako například vztahy mezi ženami a muži na pracovišti a zda vnímají práci u Policie ČR jako tradičně mužské povolání, jsem pokládala v druhé polovině rozhovoru, včetně otázek o diskriminaci a obtěžování, protože už se respondentky rozpovídaly a celý rozhovor k tomu více méně směřoval. Nakonec jsem jim položila demografické otázky (Hendl, 2016).

Snažila jsem se vyvarovat vnučování určitých odpovědí nesprávnou formulací otázky a pokládat je tak, aby měla respondentka co nejvíce prostoru pro volbu směru a slov. U některých otázek jsem si připravila i tzv. sondážní otázky, které více rozkrývají celou

problematiku, většinou ale tyto sondážní otázky vyplynuly ze situace v dané chvíli (Hendl, 2016).

3.4. Analýza rozhovorů

Zvolila jsem sedm tematických okruhů, kam jsem zařadila jednotlivé koncepty a údaje, které mi respondentky poskytly. Ty v této části budu analyzovat a interpretovat. V zájmu zachování anonymity respondentek budou jednotlivé výroky označeny pseudonymy.

1. Motivace pro vstup k Policii ČR

První otázky, které jsem respondentkám položila, směřovaly k tomu, abych si utvořila obraz toho, kdy a proč se rozhodly pro policii. Domnívala jsem se, že policie může ženy lákat kvůli tomu, že to není běžné povolání, je zde více akce a hlavně kvůli jistotě zaměstnání. To se mi během rozhovorů víceméně potvrdilo:

„Chtěla jsem změnit práci. A taky jistota práce.“ (Marie)

„Já to mám v rodině, protože máma je u policie už dlouho, tak jsem si říkala, že to vyzkouším. A taky protože jsem předtím dělala v kanceláři, tak jsem chtěla něco akčnějšího.“ (Lucie)

„Asi jsem vždycky chtěla, aby moje práce měla smysl. Chtěla jsem pomáhat a nechtěla jsem sedět v kanceláři - přišlo mi, že jsou lepší práce, než sedět celý den v kanceláři.“ (Anna)

„Libila se mi ta rozmanitost. Taky ta změna, předtím jsem pracovala v kanceláři a nebyla jsem moc spokojená.“ (Petra)

Z odpovědí respondentek vyplynulo, že o kariéře policistky začaly uvažovat v různých životních stádiích a situacích. Jedna žena například uvedla, že o policejní práci začala přemýšlet, když byla malá:

„Už jako malá jsem nad tím tak nějak uvažovala a musím říct, že jsem uvažovala hodně nad hasiči, chtěla jsem zachraňovat lidi a pomáhat jim. Potom jsem uvažovala i nad dalšími zaměstnáními, ale v průběhu času, ke konci základní a během střední školy, jsem začala uvažovat nad tím, že z těchto prací by mi asi nejlíp seděla ta policejní profese.“ (Anna)

Zatímco jiná policistka uvedla, že o vstupu k policii začala uvažovat, protože nevěděla, co by mohla dělat:

„Já jsem dlouho nevěděla, co bych mohla dělat. Dlouho jsem neměla představu o své budoucnosti. Chodila jsem na střední průmyslovou školu, tam mě to nechytlo – vychodila jsem ji, ale nemůžu říct, že by mě to úplně bavilo, věděla jsem, že v tomto oboru bych nechtěla pracovat. A asi až v maturitním ročníku, kdy jsem podávala přihlášky na vysoké školy, jsem dala přihlášku i na policejní akademii a když to dopadlo dobře, tak jsem se o to začala zajímat více, chytlo mě to a momentálně jsem velmi spokojená.“ (Lenka)

Je tedy jasné, že motivací pro vstup k policii nejsou vždy změna zaměstnání nebo jistota práce. Je to i o nalezení smyslu práce, kterou chce žena vykonávat; inspirace tím, co dělají blízcí dotazovaných, což mi sdělila další dotazovaná:

„Můj otec je policista, to byla moje inspirace.“ (Tereza)

2. Reakce okolí

Reakce okolí na důležité kariérní rozhodnutí respondentek byly vesměs pozitivní, což je zajímavé a svým způsobem překvapivé, protože policie je považována za silně maskulizovanou instituci a řada textů hovoří o snaze odrazovat ženy od genderově netradičních zaměstnání (např. Renzetti, Curran 2004, Kimmel, 2000)

„Naše rodina to podporovala, ti mi i zakázali skončit. Všichni mě v tom podporovali.“ (Marie)

„Rodina to vzala dobře, těm jsem si stěžovala, že mě předchozí práce nebavila, a tak byli spokojeni, když jsem jim oznámila, že dám výpověď, protože to už nemuseli poslouchat. Takže jo, podpora tam určitě byla.“ (Petra)

Rodiny a blízcí všech dotazovaných jejich rozhodnutí více méně podporovali, i když se našlo pár negativních. Zajímavé je, že ve všech případech negativních reakcí figurovaly matky dotazovaných.

„Máma s tím nesouhlasila, ta nemá ráda uniformy a nese si odkaz z doby komunismu, že nesouhlasila s tím režimem, takže té se to úplně nelíbilo, ale jinak – táta byl, nechci říct rád, ale chápal to, a jelikož máme v rodině hasiče ze strany strejdy, tak tam byli nadšení. Veskrze pozitivní, krom mamky.“ (Jana)

„Máma se se mnou půl roku nebavila, protože ví, jak to u policie chodí a nechtěla, abych šla. A samozřejmě pak kamarádi už mě berou tak, že když jdu k nim, tak jdu dělat domovní prohlídku a mají z toho divný pocity. Ale jinak vcelku dobrý.“ (Lucie)

„Moje matka reagovala vesměs negativně – myslela si, že je to spíš práce pro muže. Naopak můj otec reagoval poměrně pozitivně – nebyl si mnou jistý, jestli jsem rozhodnutá, že bych to chtěla dělat, ale nakonec ano. Většinou právě pochybují o ženách u policie muži, ale u nás to bylo naopak.“ (Lenka)

„Jak u koho. Mámě se to moc nelíbilo, hlavně ta představa, že bych měla pacifikovat nějaké opilce, kteří na mě budou rvát. Tatka byl víceméně v pohodě s mým rozhodnutím, ale nebyla to přímá podpora. Tu jsem měla až u přátel, hlavně u kamarádek z gymnázia, se kterými jsme to celé řešily, než jsem se rozhodla se přihlásit.“ (Hana)

Ze zkušenosti i z různých diskuzí nejen na internetu byla moje představa o negativních reakcích ta, že to budou spíše muži – ať už otcové, kamarádi či například partneři, kteří nebudou souhlasit s rozhodnutím žen stát se policistkou a následně pracovat v terénu. I Bourdieu ve svém díle *Nadvláda mužů* (2000) hovoří o jakémisi vytlačování žen do přednostně ženských pozic, a to muži, kteří se k ženám často chovají diskriminačně, ale s těmi „nejlepšími“ úmysly (Bourdieu, 2000). Můj výzkum však naznačuje pravý opak: zde to byly ženy – matky, které s rozhodnutím svých dcer nesouhlasily. Můžeme se domnívat, že vycházejí z vlastní zkušenosti – tedy z toho, že jsou ženy – nebo například nechtějí, aby jejich dcery byly vystavovány nebezpečí a případnému násilí. Nelze ani vyloučit jejich vlastní stereotypizování žen – dcery tak mohly matkám nastavit zrcadlo, protože se rozhodly jít svou vlastní, genderově netradiční cestou. Bourají tak jednu z důležitých překážek a tím jsou společenská očekávání, protože tyto pak vedou k rozdělení řady povolání na mužská a ženská (Smetáčková, Vlková, 2005).

3. Spokojenost s povoláním

Odpovědi se lišily stejně jako u předchozích otázek. Jedna z respondentek uvedla, že povolání policie je mnohem stereotypnější, než si myslela v době, když se rozhodla nastoupit:

„Vůbec. Je to stereotypní a lidé mi moc nevyhovují, ale špatní lidé jsou všude. Čekala jsem víc akce a na to, jak to všichni vychvalují, že to stereotyp není, tak jako asi každá práce i u dopravky³ je to stereotyp. Navíc, ty směny jsou nepravidelné. Ale na každém oddělení je to jinak, někde pracují i dvanáctky, čtyřadvacítka, noční.“ (Marie)

Na druhou stranu jiné ženy uvedly, že povolání policie není tak stereotypní a jednotvárné, což vedlo ke spokojenosti například po předchozí zkušenosti s jiným povoláním:

„Je to velmi zajímavá práce, hodně různorodá, nerada bych dělala stále to samé dokola. Jsem ráda, že se člověk může neustále zlepšovat, učit novým věcem a setkávat s novými případy.“ (Anna)

³ Pojem „dopravka“ značí OSDP neboli Odbor služby dopravní policie.

„Ano. Nesedím v kanceláři, ale jsem v terénu a pořád se něco děje. A to byl přesně záměr.“ (Petra)

Jinak jsou ale dotazované ženy s prací vesměs spokojeny.

„Naprosto. Jak říkám, já jsem se až zhruba do těch devatenácti – nechci říct plácala, ale nevěděla jsem, co bych chtěla dělat. A když jsem se začala zajímat o policejní práci, tak mě to chytlo a jsem opravdu ráda, že dělám něco, co mě baví.“ (Lenka)

„Některá očekávání se trochu rozplynula, protože jsem myslela, že to funguje líp, ale co se týče samotné práce, tak jo.“ (Lucie)

„Je to tu fajn, jsem tu už celkem dlouho, a kdyby mi něco vadilo, tak se ozvu nebo odejdu jinam.“ (Hana)

Otázka, zda povolání splňuje očekávání policistek, byla „dělicí“ otázkou, na kterou přímo navazovaly otázky zaměřené na fakt, že jsou ženy.

4. Policie jako tradičně mužské povolání

Když jsem se žen ptala na tuto otázku, předpokládala jsem, že nebudou považovat policii za tradičně mužské povolání, právě proto, že se samy podílí na tom, aby už toto označení nebylo považováno za platné. Tři respondentky tento můj předpoklad potvrdily:

„Já si myslím, že dnes už je to jedno. Ženy jsou dnes u policie potřeba, ať už se jedná o domácí násilí, přítomnost dětí nebo tak.“ (Marie)

„Pochopitelně bych neřekla, že to tak je. Já jsem spokojená, i kolegové a kolegyně – tak nějak to bereme tak, jak to je. Řekla bych, že v dnešní době už se to tak brát nemusí, ale před lety to bylo samozřejmě poměrně netradiční, dnes je to poměrně běžnější.“ (Lenka)

„Mám celkem dost kolegyň, takže minimálně o mém oddělení bych nemluvila jako o tradičně mužském, ale jinak je to asi pravda. V některých útvech je víc mužů a asi bude ještě chvíli trvat, než se to změní.“ (Hana)

Někdy ale ani sama žena-policistka nevidí některé útvary jako vhodné pro ženy:

„Záleží jaký útvar. Myslím, že jsou určité útvary, kam ženy nepatří, ale taky jsou útvary, kam si myslím, že ženy patří, že to není tak nebezpečné. Ale samozřejmě je to taková spíš chlapská práce... Nepatří na útvary jako SPJ nebo PMJ, takové ty útvary, kde se perou.“ (Lucie)

Útvar SPJ neboli Speciální pořádková jednotka se řídí pokyny krizových štábů, typovými plány nebo plní úkoly v rámci integrovaného záchranného systému. Může být použita k posílení přímého výkonu služby pořádkové policie, což se provádí v místech

největšího výskytu trestné činnosti (Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, 2021). Útvar PMJ je zkratka pro Pohotovostní motorizovanou jednotku, která v součinnosti s dalšími organizačními články pohotově reaguje na oznámení z tísňové linky 158 a soustředí větší počet policistů tam, kde to situace vyžaduje (Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy, 2021). Je zajímavé, že Lucie označuje za nevhodné ty útvary policie, kde dochází k fyzickému násilí a tím vlastně tradičně dělí práci na maskulinní a femininní – pracuje se stereotypy.

Další dotazovaná vidí rozdíly v počtu žen a mužů nejen ve svém útvaru a navazuje na předchozí citaci jiné respondentky, která na útvar PMJ řadí spíše muže a opět pracuje s tím, že nebezpečí = maskulinita:

„Řekla bych, že složením toho sboru to odpovídá, protože tam pracuje minimum žen. Co se týče třeba služby dopravní policie, tak tam je to zastoupení žen mnohem vyšší, ale když byste se třeba podívala na jednotky, kde už se přece jenom setkává člověk s nějakou vyšší mírou nebezpečí, jako je třeba ta pohotovostní motorizovaná jednotka, tak tam je to zastoupení žen, myslím si, minimální. A spíš až vzácný mi přijde kolikrát.“ (Jana)

Do Pohotovostní motorizované jednotky není snadné se dostat. Jednak mají v současné době dle jedné respondentky plný stav a jednak si příslušníky svého sboru pečlivě vybírají. Neliší se platovou třídou, ale prestiží, což tradičně souvisí s maskulinitou. Zároveň, jak jsme se dočetli, je tento útvar spojován spíše s maskulinitou. Můžeme tedy hovořit o horizontální segregaci v rámci povolání (ČSÚ, 2016).

5. Žena u Policie

Z dostupných statistik je jasné, že žen u policie není k roku 2020 ani 20 % (Pilařová, 2020). Zajímalo mne, jaký na to samy policistky mají názor.

„Myslím, že ženy moc nechtějí k policii z důvodu, že jim to přijde nebezpečný, a když pak mají děti, tak se toho spíš straní a chodí spíš někam do kanceláře. Ale řekla bych, že ženy teď chodí víc a víc.“ (Lucie)

„Určitě ten strach z toho, že se setkají se situacemi, které nebudou schopné vyřešit na místě právě proto, že jsou to ženy a z mužů jde obecně větší respekt. A my se poměrně často setkáváme s případy, kdy určitě pomůže to, že jste muž, minimálně kvůli tomu obecnému respektu.“ (Tereza)

Práce u policie, respektive práce v terénu, je jednoznačně nebezpečná. To si uvědomují i samy policistky a dvě to uvádějí jako důvod, proč ženy nemusí chtít pracovat

u policie. Řekly to však ty ženy, které v rozhovorech uvedly, že jsou s prací u policie spokojené. Nejspíš jde o to překonat ty počáteční obavy z možného nebezpečí.

„Řekla bych, že je to náročné povolání. Ale nevím, proč tak málo holek to dělat nechce. To je těžká otázka. Já si třeba myslím, že ženy se, když budu mluvit o přímém výkonu služby a ne o administrativních pozicích, úplně nechtějí setkávat s feťákama, bezdomovcema a nemají takovou fyzickou sílu, jako muži. Ale myslím si, že v dnešní době se to dost změnilo a přijde mi, že ženy jsou kolikrát lepší než muži i co se týče nějakých komunikačních dovedností, speciálně třeba s dětmi, tak tam si myslím, že tam jsou ty ženy spíš vyžadovány. A kolikrát se stává, že ten člověk, ať už mluvíme třeba o sebevraždách nebo o nějakých komunikačně náročnějších situacích nebo různě specificky zaměřených výsleších, tak že třeba chtějí mluvit spíš se ženou než s mužem, protože ta žena, myslím si, má více empatie než muž.“ (Jana)

Schopnosti a dovednosti, jako je komunikativnost, jsou tradičně spojovány se západními představami o femininitě, jak o nich mluvil Hnilica (2010). Jsou to ale právě tyto schopnosti, které dokážou přinést nový vhled do situace, kterou by tradičně řešili jen muži. Nový – ženský – pohled a nové – ženské – řešení situace tak může významně přispět nejen ke zlepšení situace na pohlavně segregovaném trhu, ale v tomto případě i obětem trestného činu.

Jana zmínila setkávání se s „feťákama a bezdomovcema“ a že by to pro ženu nemuselo být *příjemné*. Je namístě zmínit ženy působící v neziskových organizacích, které pomáhají nejen lidem na ulici, ale i lidem se závislostí na návykových látkách atd. Jedna z takových je např. Květina, z. s., nezisková organizace se zaměřením hlavně na sociální začleňování lidí bez přístřeší či osoby žijící v sociálně vyloučených komunitách. Ředitelkou organizace je Barbora Bočková, a členové této organizace jsou z větší části ženy (Květina, z.s., 2021). A to je jen jeden příklad, těchto organizací je mnohem více.

„To je otázka. Kolegyně mi říkaly, že se s nimi rodiče třeba chvíli nebavili a to je tehdy trochu odrazovalo, ale nakonec si šly za tím, co chtěly. A to je fajn. Takže z jedné strany mohou působit nějaké názory příbuzných nebo kamarádů. Z té druhé strany je to taky o výdrži. Neříkám, že žena u policie musí umět to, co zvládla při přijímačkách, ale i tak je potřeba, aby žena byla trochu jako muž, a ne nějaká zakřiknutá, stydlivá.“ (Petra)

V teoretické části zmiňuji některé faktory, které podle Smetáčkové (2005) ovlivňují volbu povolání. Mezi tyto faktory patří i vlivy sociální, které jsou tvořeny aktuálním okolím jedince (Smetáčková, 2005). Tyto faktory působily i na dotazované při výběru povolání, přesto však zvolily „netradiční“ cestu a jsou s výběrem spokojeny.

Dvě policistky uvedly, že jim nepříjde, že by žen u policie bylo málo. Nevnímají pojem „málo“ jako adekvátní popsání situace:

„To si nemyslím, že je nás nějak málo. Je jasné, že chlapů je víc, ale neřekla bych přímo „málo“. Tady to zase asi záleží na oddělení: nehodářek⁴ je víc, než nehodářů, ale zase u pejáků⁵ je málo žen. Už to není, jako to bylo dřív, že žena byla rarita. Dnes už jsou i jen ženské hlídky.“ (Marie)

„Pochopitelně bych neřekla, že to tak je. Já jsem spokojená, i kolegové a kolegyně – bereme to tak, jak to je. Řekla bych, že v dnešní době už se to tak brát nemusí. Před lety to bylo samozřejmě poměrně netradiční, dnes je to běžnější.“ (Lenka)

Bylo pro mne také důležité zjistit, jak se policistky cítí ve svém povolání – jako ženy. Všechny odpověděly, že se cítí celkem dobře a že práce u policie se vlastně tolik neliší od jiných povolání:

„Já se cítím poměrně dobře. Třeba na našem útvaru je žen poměrně dost a i vedoucí našeho oddělení je žena. A nesečkávám se s nějakými narážkami, že jsem žena a nemám tam co dělat nebo že se mám vrátit do kuchyně, to ne. Nemůžu si stěžovat.“ (Jana)

„Asi nijak zvláštně. Je to povolání jako každé jiné, když nebudu vnímat prostředí a tu zodpovědnost, ale lidé jsou tu stejní, jako jsem měla ve své předchozí práci – někteří jsou fajn a sednu si s nimi, s některými se bavím, jen když něco potřebuju a naopak. Ale jak jsem řekla, nic zvláštního.“ (Petra)

„Asi jsem na sebe nějakým způsobem pyšná, že jsem překonala ten strach a šla jsem k policistům. Na druhou stranu si nemyslím, že je to povolání, které je vhodné jen pro muže a ne pro ženy, takže se necítím jako ojediněle, výjimečně. Takže jsem víceméně ráda, baví mě to.“ (Tereza)

S pojmem „respekt“ jsem se během rozhovorů setkala častěji a bylo to právě v kontextu toho, že muži mají obecně větší respekt než ženy – a to může být občas problém.

„Není to nic zvláštního, krom toho, že nosíš zbraň a máš větší zodpovědnost, jinak nevidím rozdíl od ostatních povolání. U nás to, podle mě, neberou nějak rozdílně. Ale setkávám se s tím, že od žen-policistek lidé, kteří vykonali přestupek, vnímají přijímání pokuty vstřícněji. U některých žen může být také problém vyjednat si respekt – drobná, malá žena má těžší vyjednat si respekt než chlap, který budí větší strach. A taky útoky na ženy jsou častější, než na muže.“ (Marie)

⁴ Nehodářky a nehodáři jsou příslušníci oddělení dopravních nehod spadajících pod OSDP, tedy Odbor služby dopravní policie.

⁵ Peják je označení pro příslušníky policie pracující v útvaru PMJ, což je Pohotovostní motorizovaná jednotka.

Jsou tu situace, při kterých to má žena těžší. Téměř všechny dotazované ženy se shodly v tom, že je na ně pohlíženo jinak, protože jsou ženy, ať už ze strany kolegů, nadřízených nebo lidí páchajících trestné činy.

„Tak těžší to určitě mám, jako téměř všechny ženy. Žena se v tomto musí více snažit než muž. Ale že by na mě bylo vyloženě nahlíženo jinak, to bych neřekla. Pravděpodobně pokud jde o „zločince“, tak ti na ženy–policistky nahlíží jinak. Ti mají už k mužům–policistům malý respekt, nebo žádný respekt, ale k ženám mají tendence být drzejší.“ (Lenka)

„Já bych řekla, že to máme trochu těžší, protože muži mají o kapku větší respekt než ženy. Setkávám se se situacemi, ve kterých jsem přesvědčena o tom, že kdybych byla muž, tak se mnou ten dotyčný jedná jinak – s větším respektem, ale na druhou stranu jsem se asi nikdy nesetkala s nějakým absolutním disrespektem.“ (Tereza)

Zde se opět setkáváme s respektem. Tradiční pojetí femininity v západních společnostech je, že žena je citlivá, empatická, závislá na muži a pasivní (Renzetti, Curran, 2003). K vydobytí určitého respektu je tedy potřeba, aby převzala některé tradičně maskulinní vlastnosti, jako je nezávislost, zdatnost a neprojeování emocí. Měla by se tedy ve svém povolání chovat jako muž, aby měla respekt. Zároveň ale, jak uvádí i jedna respondentka, tím ztrácí tu řekněme „ženskou tvář“:

„Určitě, hlavně v tom ohledu fyzické síly a taky respektu – obojího mají muži o něco víc. Aby měla žena minimálně stejný respekt jako muž, tak se musí chovat jako muž a pak je na ní zase pohlíženo jako na někoho, kdo se nepodobá těm představám tradiční ženy. A když se zase chová jako ta – řekněme tradiční žena, tak je pak moc přecitlivělá a nepatří sem. Tak si vyberte.“ (Hana)

Krom nedostatečného respektu, proto, že jsou policistky ženy, je tu také fyzický vzhled. Jak uvádí jedna policistka níže, ženy nižšího vzrůstu – zde se opět jedná o nedostatek respektu – to mají těžší.

„Já osobně bych neřekla, že to mám těžší, ale některé mé kolegyně určitě ano, protože jsou třeba malého vzrůstu, nemají tak průbojný hlas a podobně, a to jim často působí problémy s nějakým respektem, když jednají s lidmi.“ (Petra)

Další policistka uvedla, že ženy, které „ženskost“ nevyužívají, to mají u policie těžší. Pojem „ženskost“ je velmi abstraktní. Z kontextu – v souvislosti s morálkou – však vyplývá, že se nejedná o osobnostní vlastnosti žen, ale spíše o jejich těla. Opět tradiční pojetí ženy.

*„To je otázka. Buď jsou tu ženy, které využívají své ženskosti a tím pádem to mají jednodušší, a pak jsou tu ženy, které jsou morálně založené a ženskost nevyužívají a ty to mají, řekla bych, dost těžké.“
(Lucie)*

Tato výpověď dává ještě další podnět k zamyšlení: zda se jedná o využívání „ženskosti“ v terénu, respektive při jednání s pachateli trestných činů, či zda se jedná o jednání s kolegy, popřípadě s nadřízenými. Pokud by se jednalo o kolegy, popřípadě nadřízené, mluvili bychom o genderových stereotypech, které se v rámci policie udržují a ovlivňují postavení žen.

6. Vztahy mezi ženami a muži v útvaru

Ženy, se kterými jsem dělala rozhovor, byly ze dvou útvarů: OSDP a MOP. Zároveň jsou tyto ženy v různých odděleních a na různých místech – nesoustředí se tedy na jednom pracovišti. Podmínky se tedy liší nejen, co se útvaru týče, ale i oddělení. Někde jsou podmínky dobré:

„U nás je to úplně v pořádku. V dnešní době už by to mělo být poměrně běžné a v pořádku, ale před lety by to asi vypadalo jinak.“ (Lenka)

„Myslím, že by to lepší být nemohlo.“ (Tereza)

„U nás je to celkem dobrý, s kolegy si rozumím a to je asi to nejdůležitější.“ (Petra)

Ostatní ženy ale odpověděly, že to není ideální. Jedná se o určitou předpojatost spojenou s tím, že jsou policistky ženy. Opět můžeme mluvit o tradičních představách femininní ženy, která se soustředí v sekundárním sektoru pracovního trhu (Křížková, Sloboda, 2009).

„Na našem útvaru jsou vesměs příjemné podmínky, ale setkala jsem se už i s muži, kteří zkrátka, pouze protože jsem žena, byli předpojatí. S muži je to někdy velmi těžké, ale už mi není dvacet, takže během toho života už člověk hodně zažije a už jsem si získala určitý respekt. Ale určitě je to pro ženy těžší než pro muže.“ (Anna)

Některé ženy uvedly již v této části rozhovoru, že v jejich útvaru jsou muži, kteří mají různé poznámky ke svým kolegyním. I to přispívá k vytváření nepřátelského prostředí na pracovišti, ať už to ženy vnímají nebo ne. Vytváření nepřátelského prostředí spadá pod sexuální obtěžování, kterého využívají muži k tomu, aby ženám ukázali „jejich místo“. Mezi dopady patří i snižující se sebevědomí obětí, demotivace a nespokojenost (Gutek,

Koss, 1993). Jak vyplývá z předchozích odpovědí, minimálně o nespokojenosti nemůžeme hovořit, to však neznamená, že je to v pořádku.

„Tady je to dobrý. Je ale potřeba si zvyknout na určité průpovídky ze strany kolegů, ale to je asi běžný všude.“ (Hana)

„Pánové se občas chovají neslušně, takže si člověk musí zvyknout na mužský kolektiv, ale jinak nás svým způsobem přijímají, i když se ženou moc nechťejí jít do žádného zákroku.“ (Lucie)

Z rozhovorů vyplynulo, že se nejedná o žádné jiné formy sexuálního obtěžování, než poznámky mířené na jejich pohlaví. I to je ale zarážející vzhledem k počtu žen, které toto chování ze strany svých kolegů vnímají. „Zvyknout si na mužský kolektiv“ není řešením. Je možné, že vzhledem k nižšímu počtu žen v oddělení a v rámci zachování dobrých vztahů na pracovišti se ženy neozývají. Tímto se budu zabývat v další části.

7. Diskriminace a sexuální obtěžování na pracovišti

I u otázky na to, zda se ženy setkaly s nějakou formou diskriminace na pracovišti, se odpovědi lišily. Je překvapující, že zatímco tři z dotazovaných žen se s diskriminací nesetkaly, ostatní respondentky ano nebo se o některých případech doslechly.

„Jo, určitě. Když jsem chtěla jít na motorku, tak zrovna jsem narazila na pána, který ženy u policie nechce a dělal vše pro to, abych na tu motorku nešla. Ale já jsem spíš neodbytná, takže to řeším takhle a na té motorce jsem.“ (Lucie)

„Ano. Od jednoho staršího nadřízeného, ale to už je dávno a to byla „stará škola“ a v podstatě jeho ego úplně nezvládalo, že časy se mění a opravdu tuto práci nemusí vykonávat pouze muži.“ (Lenka)

„Ne přímo, ale ano. Když ještě sloužil bývalý nadřízený, tak dával celkem okatě najevo, že ženy by u policie neměly být a svou pozornost směřoval na muže – takže v jistých věcech nadřazoval kolegům.“ (Hana)

„Přímo ne, ale už vícekrát se mi stalo, že jsem nebyla povolána k nějakému případu a myslím si, že to mělo hodně co dělat s tím, že jsem žena. Nadřízený povolal jenom muže, 100% mužskou skupinu a záměrně neposlal žádné ženy. Neřekl to nikdy přímo, že nechce žádné ženy, ale jsem přesvědčená, že to tak bylo. A já bych přitom ráda vyjela, byla by to minimálně zkušenost.“ (Tereza)

„Já osobně ne, ale několik kolegyně ano. Už v podstatě vím, že při debatě s nadřízeným to byl trochu problém, protože nadřízeného – muže – velmi nápadně zajímalo, jestli kolegyně plánuje děti a jak to zkrátka bude.“ (Anna)

Ve všech případech se jednalo o diskriminaci, kdy diskriminující byl jejich nadřízený. A pokaždé to bylo zaměřeno na fakt, že jsou ženy. V žádném z uvedených případů se tato diskriminace neřešila. Ženy buď šly samy proti němu, aniž by něco ohlásily, nebo nad tím jen mávly rukou a přešly to. Je zajímavé, že téměř všechny ženy uvedly, že se s diskriminací nesetkaly přímo, přitom se jednalo o diskriminaci přímou, tedy zacházení s jednou osobou jinak, než by se zacházelo v té samé situaci s osobou jinou a to na základě rasy, pohlaví atd. (MPSV, 2011).

S některými formami sexuálního obtěžování se setkaly nebo o něm slyšely jen některé z dotázaných. Mezi formy sexuálního obtěžování můžeme zařadit sexuálně podbarvené vtipy, narážky, poznámky, okukování, nabídky na schůzku, obtěžující telefonáty či emaily, sexuální návrhy, pokus o znásilnění (Křížková a kol., 2006).

*„Jo, tak mají chlapský řeči, sexuální narážky, vždy se zajímají jen o to, kdo s kým spal. Nic víc.“
(Lucie)*

„Jeden můj nadřízený míval nepříjemné slovní narážky, nazvala bych to asi harašením. Ale to byl jediný člověk a právě kvůli tomuto chování odešel předčasně do důchodu.“ (Lenka)

„Tak – jestli se to tak dá brát, tak občas tu chlapi prohodí nějaké poznámky, které jsou přímo mířené na ženy, ale spíš na ženy obecně než že by se zaměřovali na konkrétní kolegyně nebo i mě. Ale nic, co by mělo někoho urazit, žádný chlípny řeči, spíš se tomu zasmějeme a přejdeme to.“ (Petra)

„Setkala. Ale jsou to spíše ty narážky a poznámky typu „vy spolu něco máte, že si tě tak všímá?“ a tak. Ale víte co, to je dle mého všude, hlavně všude, kde je mužský kolektiv. Ale působím u policie pět let a zatím na mě nikdo nesáhl a nedovolil si víc, než tyhle řeči.“ (Hana)

Jak jsem již uvedla výše v textu, „zvyknout si“ a „mávnout nad tím rukou“ není řešení. Dle jedné respondentky by se sexuální obtěžování řešilo nejdříve přes vedoucího skupiny upozorněním. Pak, pokud by nedošlo ke zlepšení, stížnost by postoupila na vedoucího oddělení, který by uložil kázeňský trest – ovšem v případě, že by se sexuální obtěžování prokázalo, obtěžovaná by tedy musela mít nějaký důkaz, například nahrávku nebo svědectví.

Jedna žena uvedla, že se se sexuálním obtěžováním setkala na pracovišti, ale ze strany mužů páchajících trestný čin:

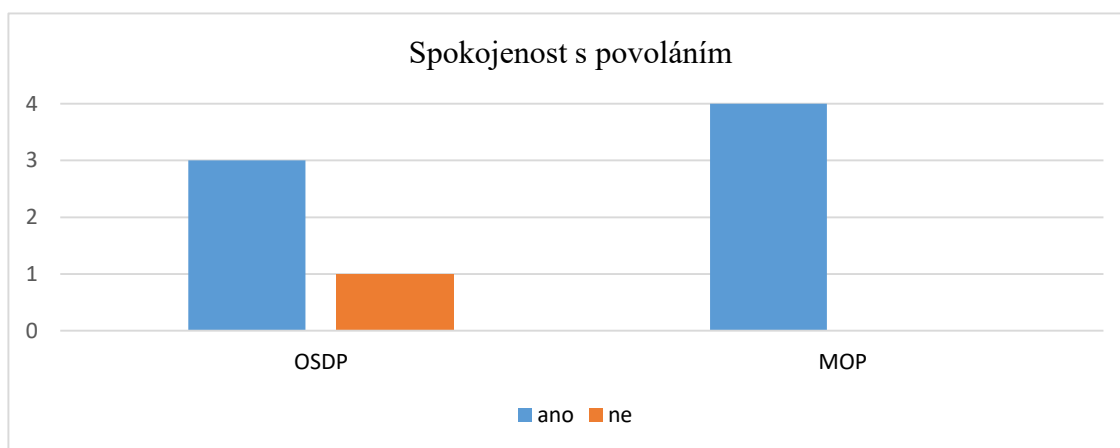
„Zejména když vyjždím k případům, kde se nachází opilí muži nebo podobně, tak slychám jistě narážky poměrně často. Když vyjždím třeba do centra, tak se neobejdu bez toho, aniž bych slyšela alespoň pár vět, které mají muži běžně. Jsou to klasické narážky, které používají muži běžně – nemusí to být ani na policistku, ale celkově na ženy. Jinak na pracovišti asi ne.“ (Tereza)

3.5. Komparace dat

V této podkapitole se zaměřím na porovnání získaných dat v rámci útvarů, tedy OSDP a MOP. Zatímco údaje jako například spokojenost či diskriminace lze porovnávat dle útvarů, motivace a reakce okolí se na vstup do toho daného útvaru nevztahují (minimálně v této bakalářské práci) – u motivace jsem se ptala obecně na Policii ČR, nikoliv na daný útvar. Proto je z tohoto zhodnocení vynechám.

Spokojenost s povoláním

Graf č. 2. Zdroj: vlastní výzkum



Sedm z osmi dotázaných žen je s výběrem svého povolání spokojeno. I když k tomu většina měla určité připomínky, nakonec dodaly, že jsou spokojené. Jedna policistka z oddělení OSDP uvedla, proč není spokojená: nevyhovující lidi a stereotyp.

Názor na tvrzení, že policie je tradičně mužské povolání

Ženy z OSDP měly velmi roztříštěné odpovědi. Dvě ženy sdělily, že záleží, na jaký útvar se zrovna zaměříme. Obě přitom uvedly útvar PMJ, kde, jak uvedla jedna respondentka po rozhovoru, většinou *chodí kluci se prát*. Tato jednotka vyjíždí řešit případy z linky 158, ať už se jedná o krádeže či ohrožení na zdraví. Další dvě ženy z OSDP s tímto tvrzením napřímo nesouhlasily: jedna vidí potřebu mít u policie ženy ať už z hlediska komunikačních dovedností či empatie; druhá už toto označení odmítá s tím, že „v dnešní době už se to tak brát nemusí.“

V útvaru MOP byly odpovědi podobné. Jedna policistka s tímto tvrzením nesouhlasila, když uvedla, že by neřekla, že se to tak dá brát. Následně toto tvrzení ale doplnila o to, že se správným výcvikem a vyvinutím větší snahy se žena může vyrovnat

muži. Vyplývá mi z toho, že policie přestane být tradičně mužským povoláním, až ženy převezmou typické atributy maskulinity.

Další žena z MOP také vidí rozdíly v počtu žen a mužů v závislosti na útvaru, stejně jako ženy z OSDP. Další dvě s tímto tvrzením souhlasily a chápaly, proč je práce u policie takto označovaná. Nicméně počet žen u policie nepovažují za zábranu ani za nijak nepatrné množství na to, aby se nemohly hlásit další ženy nebo aby se situace zdála neřešitelná.

Proč je tak málo žen u Policie ČR

Jen jedna žena z OSDP uvedla, že si nemyslí, že žen u policie je málo – zde to opět záleží, v jakém útvaru se pohybujeme, ale i tak tvrdí, že už to není, jako to bylo dřív. Ze statistik sice vyplývá, že žen u policie je každoročně víc, přesto to však není takový počet, aby se dokázal alespoň přiblížit počtu mužských příslušníků policie. Je ale pravdou, že musíme vzít v potaz útvar, ve kterém se respondentky pohybují – každý útvar, potažmo každé oddělení má jiné zastoupení žen a mužů a v některých útvarech to nemusí působit tak, jako z dat o počtu příslušníků a příslušnic celkově.

Další dvě ženy z OSDP uvedly nebezpečí povolání. Náročnost práce a riziko nebezpečí jsou u policie, mluvíme-li o přímém výkonu služby, samozřejmě, daností. Jedna z těchto policistek uvedla lepší komunikační dovednosti a empatii žen, která pomáhá uklidnit a lépe vyřešit nastalou situaci a nejen proto jsou ženy u policie potřeba a jsou spíše vyžadovány.

Čtvrtá žena z OSDP hovořila o tradičních zásadách, čímž se myslí opět tradiční představa o feminitě, tedy, že žena se pro povolání tohoto typu zkrátka nehodí. A že tyto tradiční zásady a představy mohou ovlivňovat ženy při rozhodování o své budoucnosti.

S tímto souhlasí i policistka z MOP, která uvedla, že předsudky hrají důležitou roli v tom, že je u policie méně žen. Opět se jednalo o předsudky spojené s tradiční feminitou: *žena je citově založená a nedokáže se bránit*. S jistou předpojatostí hlavně ze strany mužů souhlasí i jiná žena z MOP. Působí tu ale i sociální faktory, jak uvádí třetí žena z MOP, které mohou ovlivnit rozhodování žen při výběru povolání. A nakonec strach z toho, že by se ženy mohly setkat se situacemi, které by nemusely být schopné vyřešit.

Je zajímavé, že téměř všechny výše zmíněné důvody se řadí k tradičním představám spojených s feminitou. Ženy, které samy svým rozhodnutím přidat se k policii tyto stereotypy bourají, je stále vnímají. To souvisí i s Bourdieovým symbolickým násilím (2000). Symbolické násilí není fyzické násilí, odehrává se na nevědomé úrovni. Osvojením sociálních struktur jsme si osvojili i určité rámce vnímání, hodnocení a jednání. Vztahy

mužské nadvlády se zdají být přirozené, protože ženy se chovají charakteristicky pro podřízenou kategorii. Zkrátka ovládaný prvek přijme za své schémata hodnocení a jednání jak na sebe, tak na vládnoucí – tato schémata se pak zdají být přirozená. Nestačí si jej uvědomit, musí dojít k radikální změně sociálních podmínek (Bourdieu, 2000).

Jak se policistky cítí jako ženy u Policie ČR

Všechny ženy odpověděly, že se cítí dobře. Na mou doplňující otázku však téměř všechny odpověděly, že mají pocit, že to mají jako ženy u policie těžší. Na druhou doplňující otázku, zda pociťují, že se k nim jako k ženám chovají ostatní vstřícněji, odpověděla téměř každá, že ne.

Jen jedna příslušnice OSDP uvedla, že nepociťuje ani výhody ani znevýhodnění na základě toho, že je žena; a že se jako žena cítí ve své práci dobře. To ovšem nebyl případ dalších respondentek. Opět se zde objevuje respekt. Ženy obecně, natož ženy menšího věku mají dle dvou policistek z OSDP větší problém vyjednat si respekt. Čtvrtá podotýká, že „by někteří neuznávali ženy u policie a nechtějí je, třeba ve vedoucích pozicích a podobně. Mají ten svůj kolektiv a myslí si, že by je žena nějak dirigovala a narušovala.“ I to svým způsobem souvisí s respektem.

U MOP se všechny policistky shodují na tom, že ženy mají méně respektu a je pro ně těžší si ho vyjednat. Jedna policistka je dokonce přesvědčena o tom, že „kdybych byla muž, tak se mnou ten dotýčný jedná jinak – s větším respektem.“ Další uvedla, že „Aby měla žena minimálně stejný respekt jako muž, tak se musí chovat jako muž.“ Další řekla, že ona sama si nemyslí, že by to měla těžší, ale její kolegyně určitě ano, protože „jsou třeba malého věku, nemají tak průbojný hlas a podobně, a to jim často působí problémy s nějakým respektem, když jednají s lidmi.“

Je zajímavé, že naprostá většina se shoduje v tom, že ženy-policistky nemají takový respekt. Respekt samozřejmě nepřichází sám od sebe a je nutné si jej získat, v prostředí dominovaném muži a při jednání s pachateli to mají ale ženy těžší. Mezi důvody může patřit i existence tzv. old-boys networks čili sítí neformálních vztahů, které muži vytvářejí a pro ženy bývá těžké do nich vstupovat (Křížková, 2007). To by mohlo alespoň částečně objasnit nedostatek respektu mezi kolegy, ale ne nedostatek respektu v situacích, kdy policistky jednají s pachateli. Jako odpověď se nabízí sexismus, což je hodnocení jednoho pohlaví jako cennější než druhé (Renzetti, Curran, 2003).

Vztahy na pracovišti

Dvě ženy z OSDP řekly, že vztahy na pracovišti jsou v pořádku. Další uvedla, že záleží, jak se to vezme: „Někdo má tu teorii, že ženy k policii nepatří, že v případě použití nějakého donucovacího prostředku by nemusely být tak silné. Jsou zranitelnější, citlivější. Nebo třeba kolega bude mít pocit, že se té dané ženy musí zastat a třeba vyhroť tu situaci. Někdo zase naopak tvrdí, že ženy k policii patří – ať už je to, jak jsem říkala, to domácí násilí, přítomnost dětí, nehody s dětmi a tak. Ženy jsou více empatické. Kolegové to neřeší“ (Marie).

Čtvrtá respondentka však řekla, že se „občas chovají neslušně, takže si člověk musí zvyknout na mužský kolektiv, ale jinak nás svým způsobem přijímají, i když se ženou moc nechťejí jít do žádného zákroku.“ Z odpovědi této respondentky však vzešlo, že se jedná „pouze“ o poznámky a průpovědky, o nic vážnějšího nešlo. I to je však poněkud zarážející: „člověk si musí zvyknout na mužský kolektiv“ není řešení. Opět se ale dostáváme k možným odpovědím na to, proč se ženy neozvou – zachování dobrých vztahů a fakt, že žen je na pracovišti málo, a tak se mohou cítit, že nemají tak silný hlas, jako kdyby byly v převaze. Přesto řešení existuje, jak jsem již popsala výše.

U policistek v MOP je to 50 na 50. Dvě ženy uvedly, že jsou vztahy dobré a s kolegy si rozumí. Jedna řekla, že je potřeba si zvyknout na určité průpovědky ze strany kolegů, jako se s tím setkaly ženy z OSDP. Čtvrtá má také příjemné podmínky v útvaru, ale setkala se s muži, kteří „zkrátka, pouze protože jsem žena, byli předpojatí.“ Předpojatost a předsudky hrají u policistek důležitou roli nejen při nástupu do školy nebo do tzv. ZOPky, ale i při výkonu služby. ZOP je Základní odborná příprava, jedná se o výcvik a vzdělání nově přijatých policistů.

Diskriminace na pracovišti

Dvě policistky z OSDP se s diskriminací ani přímou, ani nepřímou nesetkaly. Dvě ano. Jedna popsala i konkrétní případ: „Když jsem chtěla jít na motorku, tak zrovna jsem narazila na pána, který ženy u policie nechce a dělal vše pro to, abych na tu motorku nešla. Ale já jsem spíš neodbytná, takže to řeším takhle a na té motorce jsem.“ V tomto případě mluvíme o diskriminaci přímé. Tento případ se neřešil, protože respondentka dosáhla svého a tím to pro ni skončilo.

V MOP už jsou odpovědi jiné. Zde se jen jedna policistka nesetkala s žádnou formou diskriminace a řekla, že příležitosti měli zatím všichni stejné. Další tři uvedly, že ano. Sice

nepřímo, ale i to je velmi zarážející. Jedna respondentka popsala typ statické diskriminace (Renzetti, Curran, 2003), a to diskriminaci na základě mateřství. Ačkoliv už byly její kolegyně zaměstnané, „nadřízeného – muže – velmi nápadně zajímalo, jestli kolegyně plánuje děti a jak to zkrátka bude.“

Další případy jsou typu přímé diskriminace, ačkoliv ženy uvádějí, že to přímá diskriminace nebyla. Například jedna policistka řekla, že jejich nadřízený povolal jen muže k jednomu případu. Můžeme se jen domnívat, proč se tak zachoval, každopádně dle této odpovědi tak jednal se záměrem vynechat ženy, čili mluvíme o přímé diskriminaci. Čtvrtá respondentka uvedla, že její bývalý nadřízený „dával celkem okatě najevo, že ženy by u policie neměly být a svou pozornost směřoval na muže – takže v jistých věcech nadřazoval kolegům.“ Ani tento případ se neřešil.

Sexuální obtěžování na pracovišti

V OSDP je to opět 50 na 50, kdy dvě ženy se se sexuálním obtěžováním nesetkaly vůbec, dvě ano. A každá „z jiné strany“. Jedna řekla, že kolegové mají „chlapský řeči, sexuální narážky, vždy se zajímají jen o to, kdo s kým spal. Nic víc.“ Co mě poněkud překvapilo, bylo, že z tónu jejího hlasu i z výrazu ve tváři v momentě, kdy jsem s touto ženou rozhovor dělala, jsem neviděla nějaké znechucení nebo snad nespokojenost, naopak vypadala pobaveně – smála se. Čtvrtá dotázaná z OSDP uvedla, že nepříjemné slovní narážky byly ze strany nadřízeného, který však kvůli tomuto chování odešel předčasně do důchodu. Zda byl propuštěn nebo odešel sám, to respondentka nevěděla.

V MOP se každá dotázaná s nějakou formou sexuálního obtěžování setkala buď přímo, nebo z doslechu, což je, dle mého názoru, otřesné. Dvě z nich opět mluví o nevhodných poznámkách ze strany kolegů, ale vzápětí nad tím mávnou rukou a tvrdí, že „to je dle mého všude“ nebo že to není „nic, co by mělo někoho urazit.“ Opět se setkáváme s tím, že to žádná z těchto žen neřeší. Můžeme opět diskutovat proč, ale dostaneme do slepé uličky – zákony nemají dostatečně účinné nástroje, které by umožňovaly diskriminaci čelit, natož efektivně řešit; ženy tyto poznámky nevnímají jako degradující a pokud ano, často si to nechají pro sebe, aby nebyly vyřazeny z kolektivu proto, že jsou citlivé a vše si moc berou; nedostatečný počet žen v převážně mužském kolektivu, kde může ženský hlas zaniknout atd.

Jedna respondentka uvedla, že se doslechla o případu její kolegyně, jejíž podřízený k ní neměl dostatečný respekt. Tento případ se řešil, byl udělen postih a tím vše skončilo. K výše zmíněným tzv. slepým uličkám se pak může zařadit fakt, že ženy jsou na stejné

úrovni, jako muži. Na tomto případě je vidět, že nedostatečný respekt je řešen v případě, že žena je nadřizená.

Poslední z žen z MOP popsala, že se se sexuálním obtěžováním setkává „v terénu“. „Zejména když vyjízdim k případům, kde se nachází opilí muži nebo podobně, tak slýchám jisté narážky poměrně často. (...) Jsou to klasické narážky, které používají muži běžně – nemusí to být ani na policistku, ale celkově na ženy. Jinak na pracovišti asi ne.“ Zde to opět může souviset se sexismem – jak říká i sama dotázaná, že to nemusí být narážky ani na policistku, jako na ženy celkově.

3.6. Zhodnocení výzkumu

Metoda polostrukturovaných rozhovorů je vhodná k zodpovězení otázek do té míry, do jaké to umožňují odpovědi respondentů, jak uvádí Disman: „v kvalitativním výzkumu o redukci dat de facto rozhodují zkoumané osoby“ (Disman, 2011: 290). Když jsem respondentky poprvé kontaktovala, měla jsem obavy z toho, že by na některá témata nechtěly odpovídat – zejména citlivé téma sexuálního obtěžování. Nicméně s rozhovory souhlasily téměř všechny dotázané (8 z 9) a byly veskrze vstřícné a nakonec mluvily bez zábran. Některé se dotazovaly a znovu ujišťovaly před rozhovorem, zda to bude opravdu anonymní.

Další limity použité metody spatřuji také v tom, abych nepodsouvala svůj názor špatným zpracováním či dokonce řazením otázek. Došlo-li však v mém výzkumu k nějakému zkreslení, stalo se tak bez jakéhokoliv úmyslu.

4. ZÁVĚR

Jak jsem předeslala v teoretické části mé práce, a výzkum to následně potvrdil, práce u Policie ČR je stále považovaná za tradičně mužskou práci, a to i samotnými policistkami. S použitím kvalitativní metody, která mi dovoluje hlouběji proniknout do problematiky, a polostrukturovaného rozhovoru, díky kterému si stanovím hlavní otázky, které ale mohou doplňovat dle situace, jsem se snažila odpovědět otázky týkající se motivace žen pro vstup k Policii ČR, jak se zde jako ženy cítí a zda se za dobu svého působení setkaly s nějakou formou diskriminace.

Z rozhovorů s příslušnicemi Policie ČR vyplynulo, že jejich motivace ke vstupu se liší a že téměř všechny mají zkušenost s diskriminací a/nebo sexuálním obtěžováním, byť vesměs s mírnějšími formami. Na otázku ohledně motivace byly odpovědi velmi odlišné: jistota práce, ale i inspirace blízkým okolím. Z rozhovorů jsem také zjistila, že se ženy u Policie ČR cítí dobře, jsou s náplní práce obecně spokojeny a vztahy mezi kolegy a kolegyněmi panují vesměs dobré – i když jejich kolegové někdy pronesou nevhodné poznámky, vztahy nejsou nijak napjaté. U diskriminace a sexuálního obtěžování se až na jeden nejednalo o případy, kdy to ženy neřešily – mluvily zejména o nevhodných poznámkách ze strany kolegů. Ten jeden řešený případ byl jen z doslechu a jednalo se o vztah nadřízená-podřízený.

Zjistila jsem také, že se u Policie ČR vyskytuje diskriminace nepřímá, tedy nějaké zdánlivě neutrální rozhodnutí, které ale vede ke zvýhodnění jedné skupiny a znevýhodnění ostatních (MPSV, 2011). Nicméně si některé respondentky uvědomují, že se tak děje všude a není to výlučné pro jednotlivé organizace. Je třeba pracovat na faktické rovnosti a to s pomocí prosazování principu rovných práv a rovného zacházení, jak to stanovují jednotlivé zákony.

Můj výzkum je z hlediska vzorku specifický, nabízí se zajímavé možnosti jeho rozšíření a zdokonalení. Například by se dal rozšířit o jiná oddělení Policie ČR a/nebo o jednotlivé kraje. Také by se daly například rozšířit výzkumné otázky a celkově vzorek o policistky, které vystudovaly Policejní akademii a policistky, které prošly tzv. ZOPkou. Také by se výzkum dal pojmout kvantitativně a zkoumat například dotazníkovým šetřením v širší perspektivě. Na druhou stranu by se dal redukovat čistě na jedno oddělení a zaměřit se na stávající podmínky v něm.

5. SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ

LITERATURA:

BAUEROVÁ, Jaroslava, Eva Bártová. 1987. *Proměny ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Praha: Svoboda. ISBN 25-018-87

BECKER, Gary. 1957. „The Economics of Discrimination“. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena, Zdeněk Sloboda. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.. ISBN 978-80-7330-165-1

BOBEK, Michal, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds.). 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1

BOURDIEU, Pierre. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-775-5

BROŽOVÁ, Dagmar. 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1120-7

COFFEY, Amanda, Paul Atkinson. 1999. *Making Sense of Qualitative Data*. London: Sage Publications Inc. ISBN 0-8039-7053-6

CVIKOVÁ, Jana, Jana Juránová (ed.). 2003. *Ružový a modrý svět. Rodové stereotypy a ich důsledky*. Bratislava: Aspekt. ISBN 80-89140-02-5

DE BEAUVOIR, Simone. 1967. *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis.

DISMAN, Miroslav. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8

DUDOVÁ, Radka, Marta Vohlídalová. 2007. „Nové tváře a nové podmínky pracovního trhu – teoretické souvislosti“. In: DUDOVÁ, Radka (ed.), Šárka Hastrmanová, Hana Hašková, Hana Maříková, Hana Viznerová, Marta Vohlídalová. 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., s. 13. ISBN 978-80-7330-119-4

GIDDENS, Anthony. 2013. *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 978-80-257-0807-1

GJURIČOVÁ, Šárka. 1999. „Konstrukce gender: Maskulinita a femininita z odlišných perspektiv“. In: Eva Věštinová-Kalivodová a Hana Maříková (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 71

GUTEK, Barbara A., Mary P. Koss. 1993. „Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping with Sexual Harassment“. *Journal of Vocational Behavior*. 42 (1): 28-48.

HÁKOVÁ, Libuše. 1966. „Ženy v sociální struktuře naší společnosti“. In: MACHONIN, Pavel a kol. 1966. *Sociální struktura socialistické společnosti*. Praha: Nakladatelství Svoboda, s. 554.

HAŠKOVÁ, Hana 2007. „Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a

- veřejných diskurzů mezi lety 1945-2006“. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana Maříková, Hana Hašková, Lenka Formánková 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 16-17. ISBN 978-80-7419-054-4
- HENDL, Jan. 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9
- HNILICA, Karel. 2010. *Stereotypy, předsudky, diskriminace (pojmy, měření, teorie)*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1776-3
- KIMMEL, Michael S. 2000. *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press, Inc. ISBN 0-19-512587-8
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana Maříková, Hana Hašková, Lenka Formánková. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-054-4
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana Maříková, Zuzana Uhde (eds.). 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. ISBN 80-7330-090-7
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Zdeněk Sloboda. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.. ISBN 978-80-7330-165-1
- LAQUEUR, Thomas 2017. *Rozkoš mezi pohlavími. Sexuální diference od antiky po Freuda*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-3471-5
- LORBER, Judith. 1998. „Gender inequality: Feminist theories and politics“. In RENZETTI, Claire M., Daniel J. Curran. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, s. 48 – 49. ISBN 80-246-0525-2
- MACÁKOVÁ, Libuše 1991. *Mikroekonomie: Základní kurz*. Praha: H & H. ISBN 80-85467-01-1
- MIOVSKÝ, Michal. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4
- OAKLEYOVÁ, Ann. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, s. r. o. ISBN 80-7178-403-6
- PAVLÍK, Petr. 2006. „Státní instituce a prosazování genderové rovnosti“. In: HAŠKOVÁ, Hana, Alena Křížková, Marcela Linková (eds.). 2006. *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, s. 131 – 141. ISBN 80-7330-101-6
- PROCHÁZKA, Ivo, Petr Weiss. 2002. „Pohlavní identita“. In: FIFKOVÁ, Hana. 2002. *Transsexualita: diagnostika a léčba*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0333-5
- RAMAZANOGLU, Caroline, Janet Holland. 2004. *Feminist methodology: challenges and choices*. London: SAGE Publications. ISBN 0 7619 5122 9
- REINHARZ, Shulamit. 1992. *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press. ISBN 0-19-507385-1

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

SMETÁČKOVÁ, Irena, Klára Vlková. 2005. *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s. ISBN 80-903331-2-5

SMETÁČKOVÁ, Irena. 2005. „Gender a volba povolání“. In: SMETÁČKOVÁ, Irena, Klára Vlková. 2005. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, s. 80. ISBN 80-903331-2-5

SPOUSTOVÁ, Ivana. 2007. „Prameny práva, pracovněprávní vztahy“. In: FIALOVÁ, Eva, Ivana Spoustová, Barbara Havelková. 2007. *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, o.p.s., s. 10 – 14. ISBN 978-80-86520-20-9

STRAUSS, Anselm, Juliet Corbinová. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Sdružení Podané ruce. ISBN 80-85834-60-X

SUCHOMELOVÁ, Miriam, Drahomíra Fischlová. 2006. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-87007-12-3

ŠIMEK, Milan. 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. ISBN 978-80-248-1416-2

ŠMÍDOVÁ, Iva, Klára Janoušková, Tomáš Kartňák. 2008. „Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému.“ *Sociologický časopis* 44 (1): 23-53

WINKLER, Jiří, Wildmannová Mirka. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. ISBN 80-7226-195-9

INTERNETOVÉ ZDROJE:

20 let Policie České republiky [online]. Policie České republiky. 2020 [cit. 8. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/20-let-policie-ceske-republiky.aspx>>

Barcelonské cíle [online]. In: Evropská komise. 2018 [cit. 22. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/CS/COM-2018-273-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>>

BURŠOVÁ, Irena. 30. 6. 2016. *Prolomit vlny: Feminizace chudoby*. In: Radio Wave [cit. 22. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://wave.rozhlas.cz/prolomit-vlny-feminizace-chudoby-5199258>>

ČEŠEK, Michal. 11. 1. 2018. *Muži v ošetrovatelství – část 3: Statistika*. In: iDnes [cit. 15. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://cesek.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=643136>>

Desítky tisíc dětí nepřijatých do mateřských škol? Nadsazené, tvrdí ministerstvo školství [online]. In: Česká televize. 23. 1. 2019 [cit. 5. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://ct24.ceskatelivize.cz/domaci/2713340-desitky-tisic-deti-neprijatych-do-materskych-skol-nadsazene-tvrdi-ministerstvo>>

EVROPA 2020 [online]. In: Evropská komise. 2020 [cit. 13. 1. 2021]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf>

EVROPSKÁ KOMISE, 2008. *Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství [cit. 16. 1. 2021] Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/fss/jaro2010/GEN508/um/Manual_GM_EK.pdf. ISBN 978-92-79-09261-9>

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE v kostce 2018 [online]. In: EIGE. 2019 [cit. 11. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/cs/in-brief>>

Gender: Základní pojmy [online]. In: Český statistický úřad. 2016 [cit. 10. 1. 2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy>

HOLOMEK, Josef. 2010. *Úroveň fyzické zdatnosti uchazečů k policii ČR*. Diplomová práce. Praha: FTVS UK.

CHRIPÁK, Denis, Jan Nevyhoštěný. 7. 4. 2019. *Data: Kterým vysokoškolským oborům se vyhýbají ženy a kde hrozí problémy s uplatněním*. In: Aktuálně.cz [cit. 15. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/data-zastoupeni-zen-v-technickych-oborech-a-nezamestnanost-a/r~05ca67d8553c11e9ad610cc47ab5f122/>>

Kdo jsme [online]. In: Česká ženská lobby. 2015 [cit. 11. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://czlobby.cz/cs/kdo-jsme>>

Krajská ředitelství Policie [online]. In: Policie.cz [cit. 2. 5. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/utvary-s-uzemne-vymezenou-pusobnosti-794179.aspx>>

Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy [online]. In: Policie.cz [cit. 1. 3. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/docDetail.aspx?docid=9128&doctype=ART&#OSDP>>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Disertační práce v oboru sociologie. Praha: FSV UK.

KUČEROVÁ, Valerie. 2010. *Ženy v ozbrojených složkách – postavení ženy u Policie ČR*. Diplomová práce. Praha: FHS UK.

Květina, z. s. [online]. In: Oskvetina.cz 2021 [cit. 1. 5. 2021]. Dostupné z: <<https://www.oskvetina.cz/>>

LOUDOVÁ, Barbora. 11. 4. 2016. *Firemní školka – jedna z cest, jak si udržet zaměstnance*. In: Hospodářské noviny [cit. 30. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://archiv.ihned.cz/c1-65241490-firemni-skolka-jedna-z-cest-jak-si-udrzet-zamestnance>>

MACEK, Pavel, Lubomír Uhlíř 2001. *Policejní asistentky*. In: Policista. Praha: Policejní akademie, 2001, 7.

MACHOVCOVÁ, Kateřina. 27. 5. 2006. *Ženy na skleněném útesu*. In: Feminismus [cit. 11. 1. 2021]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/zeny-na-sklenenem-utesu-3>>

Matek samoživitelek přibývá, více než třetina z nich je silně ohrožena rizikem příjmové chudoby [online]. In: Centrum ekonomických a tržních analýz. 2013 [cit. 5. 2. 2021]. Dostupné z: <<http://eceta.cz/matek-samozivitelek-pribyva-vice-nez-tretina-z-nich-je-silne-ohrozena-rizikem-prijmove-chudoby/>>

Míry zaměstnanost, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – červenec 2019 [online]. In: Český statistický úřad. 29. 8. 2019 [cit. 13. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cervenec-2019>>

MIŠTÍK, Martin. 2009. *Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby*. Diplomová práce. Brno: FHS UTB.

Nezaměstnanost v ČR: vývoj a srovnání s ostatními státy [online]. In: VysokéŠkoly.com, 2019 [cit. 28. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.vysokeskoly.com/aktualne-navs/nezamestnanost-v-cr-vyvoj-a-srovnani-s-ostatnim>>

OLLÉ, Lenka. 2006. *Problematika postavení žen ve společnosti a v Policii ČR*. Diplomová práce. Brno: PED MU

Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman... [online]. In: Eurostat. 2019 [cit. 23. 1. 2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/portlet_file_entry/2995521/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>

OP JAK – Zaměření a návrh struktury OP JAK [online]. In: MŠMT. 2021 [cit. 11. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://opvvv.msmt.cz/clanek/op-jak-zamereni-a-navrh-struktury-op-jak.htm>>

Pilařová, Irena. 2020. „Dotazy k bakalářské práci“ [online]. 29. 10. 2020 14:32. [cit. 8. 1. 2021]

Plán podpory rovnosti žen a mužů MŠMT 2021 – 2024 [online]. In: MŠMT. 2021 [cit. 11. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://www.msmt.cz/ministerstvo/plan-podpory-rovnosti-zen-a-muzu-msmt-2021-2024>>

Policie České republiky [online]. In: Policie.cz. 2021 [cit. 11. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/>>

Pořádková policie [online]. In: Policie.cz. 2021 [cit. 1. 3. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/poradkova-policie.aspx>>

Rada vlády pro rovnost žen a mužů [online]. In: Vláda České republiky. 2020 [cit. 15. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-121632/>>

Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů [online]. In: Europa.eu. 2020 [cit. 11. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>>

Skleněný strop [online]. In: Evropský institut pro rovnost žen a mužů. 2019 [cit. 23. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1228>>

SPURNÝ, Martin. 31. 3. 2020. *Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020*. In: Centrum pro výzkum veřejného mínění [cit. 8. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5185-nazory-verejnosti-na-rolu-muze-a-zeny-v-rodine>>

Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016-2019 [online]. 2016. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 11. 2. 2021]. ISBN 978-92-79-53433-1. Dostupné z: <<https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>>

Strategie pro rovnost žen a mužů (2010-2015) [online]. In: EUR-Lex, 2011 [cit. 11. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0037&from=CS>>

ŠIKEL, Lukáš. 7. 12. 2015. *Genderová segregace na pracovním trhu*. In: Právní prostor [cit. 10. 1. 2021] Dostupné z: <<https://www.pravniprostor.cz/>>

Tarifní třídy [online]. In: Policie.cz, 2015 [cit. 18. 4. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/tarifni-tridy.aspx>>

The gender pay gap situation in the EU [online]. European Commission. In: Europa. 2021 [cit. 16. 1. 2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en#facts-and-figures>

Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2017 [online]. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2018 [cit. 22. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2017.pdf/449c27ea-e9d3-77d0-07eb-40b0acf074e7>>

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 [online]. In: Úřad vlády ČR. 2014 [cit. 15. 1. 2021]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf>

Základní policejní služby [online]. In: Policie, 2017 [cit. 22. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policie.cz/clanek/zakladni-policejni-sluzby.aspx>>

Zaostřeno na opatření EU ve prospěch žen [online]. In: Evropská komise. 2020 [cit. 11. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/cs/>>

Zaostřeno na ženy a muže – 2018 [online]. In: Český statistický úřad. 23. 1. 2019 [cit. 17. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-yg9hjb860>>

Ženy na trhu práce [online]. In: European Commission. 2015 [cit. 6. 1. 2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_cs.pdf>

Ženy u policie [online]. In: Policista. 2008 [cit. 5. 2. 2021]. Dostupné z: <<https://www.policista.cz/komunita/club/117/>>

ZÁKONY:

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti [online]. In: *Zákony pro lidi*, 2021 [cit. 19. 1. 2021]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1970-100>>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) [online]. In: *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. 2011 [cit. 15. 1. 2021]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/zakon_198_2009>

6. PŘÍLOHA

1. Otázky pokládané v polostrukturovaných rozhovorech:

1. V jakém útvaru pracujete?
2. Kdy jste začala uvažovat o kariéře policistky?
3. Jaká byla vaše motivace pro vstup k policii?
4. Jaká byla reakce Vašeho okolí?
 - a) Můžete to rozvést?
5. Splňuje povolání Vaše očekávání?
6. Policie je tradičně mužské povolání, jaký na to máte názor?
7. Proč je podle Vás tak málo žen u PČR?
8. Jaké panují vztahy mezi ženami a muži ve Vašem útvaru?
9. Jak se cítíte jako žena ve Vašem povolání?
 - a) Pociťujete někdy, že je s vámi zacházeno vstřícněji, protože jste žena?
 - b) Máte pocit, že to máte jako žena u PČR těžší?
10. Setkala jste se někdy během svého působení s projevy diskriminace na pracovišti?
 - a) S jakými?
 - b) Stalo se to víckrát?
 - c) Řešilo se to?
11. Setkala jste se během svého působení se sexuálním obtěžováním na pracovišti?
 - a) Stalo se to víckrát?
 - b) Řešilo se to?
12. Kolik Vám je let?
13. Jak dlouho působíte u Policie ČR?