

ROVNOSTĚ PRÍLEŽITOSTÍ MUŽOV A ŽIEN
V POLICAJNOM ZBORE SLOVENSKEJ
REPUBLIKY A OTÁZKY DISKRIMINÁCIE

EQUAL OPPORTUNITIES FOR MEN AND
WOMEN IN THE POLICE FORCE OF
SLOVAK REPUBLIC AND THE QUESTIONS
OF DISCRIMINATION

LUCIA NOSKOVIČOVÁ
Akadémia Policajného zboru v Bratislave

ABSTRACT

The article deals with issues of gender equality in the Police Force of the Slovak Republic, which, as well as in other components of working or professional life, are implemented, and are represented by both sexes. Gender is an essential principle and an important factor in the character of a modern and democratic society. Slovak legislation provides for gender equality as a fundamental right and a fundamental value of our society. Despite the adoption of legal measures, however, such disparities occur. pay, offering equal opportunities, and under the leadership positions. In our society we often meet with certain gender stereotypes concerning gender concepts (genus), and gender. This is a distorted reality to irrational ideas concerning „masculinity” and „femininity” which often leads to the fact that employers and service providers are not assessed according to individual abilities and skills, but are stereotypical opinions. This gender-based pressure is

developed especially for women who have been waiting automatically as the absence of certain properties, of which quite simply slides down the segregation that might result in discrimination in all its forms.

Key words: gender equals, genders segregation, social role, Police Force of Slovak Republic, types of discrimination

ABSTRAKT

Príspevok sa zaoberá otázkami rovnosti príležitostí v Policajnom zbore Slovenskej republiky, v ktorom, tak ako aj v ostatných zložkách pracovného či profesijného života, sa realizujú, a sú zastúpené obe pohlavia. Uplatňovanie rodového princípu je podstatným a dôležitým faktorom charakteru modernej a demokratickej spoločnosti. Slovenská legislatíva ustanovuje rodovú rovnosť ako základné právo a základnú hodnotu našej society. Napriek prijatým právnym opatreniam sa však vyskytujú nerovnosti napr. v odmeňovaní, ponuky rovnakých príležitostí, vedúcich pozíciách a pod. V našej spoločnosti sa často stretávame s určitými rodovými stereotypmi, ktoré sa týkajú pojmov gender (rod) a pohlavie. Ide o skreslené až iracionálne predstavy reality týkajúcich sa „mužskosti“ a „ženskosti,“ čo mnohokrát vedie k tomu, že zamestnávateľa či poskytovatelia služieb neposudzujú jednotlivca podľa schopností a zručností, ale podliehajú stereotypným názorom. Tento rodovo podmienený tlak je vyvíjaný predovšetkým na ženy, u ktorých sa akoby automaticky čakala absencia istých vlastností, z čoho sa pomerne jednoducho sklzáva segregácie, ktorá môže vyústiť do diskriminácie vo všetkých jej formách.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, rodová segregácia, sociálna rola, Policajný zbor Slovenskej republiky, formy diskriminácia

Úvod

Kvalita života každého človeka je odrazom naplnenia jeho cieľov či potrieb, ktoré uskutočňuje prostredníctvom vzájomných interakcií a činností, v súkromnom alebo pracovnom živote. Súbor všetkých aktivít naplňa človeka v jeho celistvosti a komplexnosti, tak, aby jeho život mal určitú úroveň a viedol ho k spokojnosti. To je perspektíva pre celú spoločnosť s trvale udržateľnými hodnotami v kontexte rozvoja demokracie, bezpečnej a vyváženej spoločnosti. Na to, aby sa spoločnosť rozvíjala týmto smerom, musí v nej byť zachovaná rovnováha. Rovnováha v možnostiach, príleži-

tiach, samostatnej voľby. Jedným z nevyhnutných predpokladov je taktiež rovnosť medzi mužmi a ženami. Obe pohlavia majú svoju nezastupiteľnosť v každej spoločnosti, obe pohlavia majú dôležitú sociálnu rolu, nielen čo sa týka finančnej udržateľnosti sociálnych systémov, ale aj k celkovej tvorbe hodnotových systémov. Postavenie žien pri voľbe práce však naráža na úskalia súvisiace s rodovými stereotypmi a rovnako aj na balansovanie medzi rodinným a pracovným životom. Práve biologická podmienenosť „odsudzuje“ ženy k nižšiemu statusu alebo naopak k dvojnásobnej snahe dokazovania, že sú rovnako dobré ako muži. Najmä v takých oblastiach, ktorých organizačná štruktúra bola prevažne maskulínna, čiže Policajný zbor. Samozrejme ženy nechcú a nemôžu nahradiť mužov, ide skôr o vyváženie tejto zložky. Prenikanie žien do takýchto štruktúr má vplyv na ich sociálnu rolu a s ňou viažuci sa i sociálny status.

PRINCÍPY RODOVEJ ROVNOSTI V PODMIENKACH POLICAJNÉHO ZBORU SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Vyčleňovanie na základe pohlaví tak predstavuje spoločenský nesúlad, ktorého dopadom je disharmónia sociálneho hodnotového systému, ktorý je celkovým odrazom našej spoločnosti. Odlišnosť alebo rozdielnosť nemusí byť vnímaná a priori negatívne, vždy to závisí od konsenzu danej sociálnej skupiny, ak sa však poukazuje na túto rozdielnosť, a na jej základe sa potom vykonávajú isté súdy, hovoríme o **sociálnej diferenciacii**, ktorá môže vyústiť až k segregácii.

K rodovej segregácii môže dochádzať samozrejme vo všetkých pracovných oblastiach, no predovšetkým sa tak deje v štruktúrach, ktoré sú najnáchylnejšie na pestovanie alebo udržiavanie rodových stereotypov, a síce v oblastiach, ktoré zvykli byť dominantou čisto mužského výkonu práce, ako sú napr. ozbrojené zložky Slovenskej republiky, v tomto prípade polícia. Tradičná mužská organizácia štruktúra polície sa zmenila a trend feminizácie má i v nej progresívny a narastajúci charakter. Povolanie policajta zaraďujeme medzi tzv. **sociálne povolania**, t. z., že ich predmetom sú ľudia a rovnako ich poslaním je zaobchádzanie s ľuďmi, či pôsobenie na ľudí¹. Môžeme tak hovoriť o organizačno-normatívnych činnostiach, ktoré policajti vykonávajú, vychádzajúc z faktu, že Policajný zbor označujeme zo sociologického hľadiska ako **normatívnu skupinu**. „Normatívne sú také

¹ J. Erneker a kol., *Profesia policajta*, Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2000, s. 63.

skupiny, ktoré človeku pomáhajú určiť primerané formy jeho správania.² Normatívna skupina je zároveň **formálnym druhom organizácie** (sociálnej skupiny). „Formálne skupiny sú organizované spoločenskými organizáciami a inštitúciami a plnia nadosobné spoločenské ciele. Činnosť jedinca je určovaná pravidlami, ustanoveniami, predpismi alebo nariadeniami. Medzi členmi existujú neosobné vzťahy.“³ Členom normatívnej formálnej skupiny sa stane jedinec iba dobrovoľne, s vedomím morálnej participácie pri zabezpečovaní skupinovej konformity.

Súčasťou každej sociálnej skupiny, teda i tej formálnej sa jednotlivec stáva prostredníctvom **socializácie**, ktorú chápeme ako proces sociálneho a individuálneho rozvoja človeka, zároveň aj ako proces včleňovania ľudí do spoločnosti, ale tiež aj ako proces vývinu ľudskej osobnosti.⁴ „Socializácia je dôležitým procesom pre jednotlivca i pre spoločnosť. Jednotlivcovi umožňuje stať sa členom spoločnosti a rozvinúť vlastnú osobnosť. Spoločnosť umožňuje dlhodobé fungovanie, t.j. jej fungovanie v čase presahujúcim dĺžku života jednej generácie. V sociológii sa socializácia často chápe predovšetkým ako učenie sa jednotlivých rol.“⁵ **Sociálna rola** predstavuje súbor očakávaných alebo vykonávaných činností alebo správania sa. Avšak sociálna rola prebieha v dvoch rovnocenných významoch, medzi ktorými môžu existovať výrazné rozdiely. Je to rovina očakávaných činností, správania, ale takisto rovina skutočne vykonávaných činností, správania sa viažucich k určitému statusu. Práve sociálna rola tvorí jednu zo základných analytických jednotiek výskumu sociálnej štruktúry.

Človek sa rolám učí a to hlavne napodobňovaním a identifikáciou, čo tvorí dôležitú súčasť socializačného procesu. V rámci tohto procesu vstupuje človek do množstva sociálnych interakcií, ktoré naňho môžu vplývať. „Príkazy a zákazy alebo neformálne odporúčania spolu tvoria komplex morálnych noriem, ktoré saturujú potrebu orientácie jednotlivca, pretože vnášajú do sociálneho správania určitý poriadok avšak na strane druhej ich množstvo ho určitým spôsobom môže aj dezorientovať. Rešpektovanie a do-

² J. Košta, *Sociológia*, Fakulta medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave, Bratislava 2004, s. 75.

³ A. Ilavská, *Sociológia. (Vybrané kapitoly)*, Technická univerzita vo Zvolene, Zvolen 1995, s. 77.

⁴ J. Košta, *Sociológia*, Fakulta medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave, Bratislava 2004, s. 81.

⁵ J. Košta, *Sociológia*, Fakulta medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave, Bratislava 2004, s. 81.

držiavanie dohodnutých pravidiel alebo morálnych noriem zaručuje rozsah takého sociálneho správania a konania, ktoré je prípustné, bezkonfliktnú existenciu jednotlivca (muž či žena) v skupine či spoločnosti a konkrétne aj kvalitu, medziľudských vzťahov v každej pospolitosti, skupine.⁶⁶

Samotné prijatie a stotožnenie s rolou v rámci socializácie, však nemusí prebiehať automaticky a po priamočiarej línii. Pri výkone tzv. **pracovnej roly** nemusí človek dospieť k trvalej akceptácii alebo sebaidentifikácii (k tomuto stavu dochádza najmä pri výkone bez náležitej prípravy). Ďalším rozkolom, a akýmsi konfliktom pri výkone role môže byť biologický determinizmus, na základe ktorého prichádza k segregácii, čoho dôsledky môžu ovplyvňovať rolu alebo status jedinca.

Všeobecná platforma koexistencie mužov a žien v takom prostredí ako je Policajný zbor, čiže vo formálnej normatívnej skupine, je určená svojimi vnútornými pravidlami, avšak reálny stav môže narážať na sociálnu diferenciáciu, ktorá môže byť vnímaná v rôznych konotáciách. Harmonicky vyvážené pracovné prostredie je práve založené na rôznorodosti či odlišnosti, no zároveň môžu tieto rozdiely viesť k rozporom, konfliktom či k degradovaniu určitých sociálnych kontaktov. Vývoj sociálnych štruktúr, akým je napr. Policajný zbor, nesie v sebe určitú historickú pečať, ktorá zrkadlí korene tejto zložky – v minulosti, resp. možno povedať „donedávna“, bola čisto mužským prostredím. Žena policajka sa nepovažuje ani v dnešnej modernej spoločnosti za tradičnú sociálnu pozíciu, ale za tú skôr raritnú, hoci toto povolanie má stúpajúcu krivku v zastúpení ženského pohlavia.

Biologická odlišnosť môže byť v tomto prípade spúšťačom tzv. **sociálnej stratifikácie**. „S mnohými rolami sa spájajú na jednej strane určité povinnosti a obmedzenia a na druhej strane určité výhody a privilégia. Miera týchto privilégií je rôzna. Preto má systém rolí hierarchickú povahu, je prejavom sociálnej stratifikácie.“⁶⁷ Pod sociálnou stratifikáciou rozumieme jav nerovnosti ľudí alebo konkrétnejšie, vertikálnej sociálnej diferenciácie⁸.

Variabilita socializácie do mužskej a ženskej roly je odrazom sociálneho determinizmu, ktorý vnáša do skúmanej problematiky rekonštrukciu tradičného ponímania a kladie dôraz na nejednoznačnosť v ponímaní typicky

⁶⁶ M. Martinská, *Sociálne pozície a roly žien v ozbrojených konfliktoch a udržiavaní bezpečnosti a mieru*, [in] *Science&Military*, roč. 2009, č. 1s., 57.

⁶⁷ K. Kardis, *Základy sociológie*. Prešovská univerzita v Prešove, Gréckokatolícka teologická fakulta v Prešove, Prešov 2009, s. 82.

⁸ J. Košta, *Sociológia*, Fakulta medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave, Bratislava 2004, s. 59.

mužského a typicky ženského správania v rôznych sociálnych súvislostiach⁹. Tradičné ponímanie mužských a ženských úloh, nielen v sociologickom výskume, bolo v minulosti podmienené predovšetkým biologicky, čím sa samozrejme nepopiera diferenciacia v pohlaviach, výrazne zreteľnejšie sa však zameriava na rod, ktorý predstavuje akýsi sociálny konštrukt, a môže sa vplyvom prostredia či kultúry meniť. Toto rozlíšenie medzi pohlavím a rodom prináša nové východiská pre skúmanie danej problematiky, nakoľko v minulosti boli ženy automaticky označené nižším sociálnym statusom, práve a len vďaka svojej príslušnosti k pohlaviu, a z toho vyplývajúceho biologického determinizmu. Z tohto dôvodu narážajú ambiciózne ženy na tzv. **sklený strop** - na výkon práce majú všetky predpoklady a zručnosti, ale z dôvodu nerovného postavenia sa na požadované posty nedostávajú. V prípade obsadenia takejto pozície sa považujú za výnimku alebo niečo, čo je v našej spoločnosti skôr raritou. Rovnako sa tu stretávame s pozíciou ženy v úlohe tzv. **bielej vrany**, kedy je pri výkone práce pod zvýšeným drobnohľadom, pričom sa zdôrazňujú jej nedostatky, kvôli presvedčeniu, že nie je na daný post vhodná, z dôvodu svojej biologickej rozdielnosti¹⁰.



Graf 1. Komparácia počtov riadiacich funkcií v polícii v rokoch 2009 a 2012.

Zdroj: Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010¹¹.

⁹ M. Martinská, *Sociálne pozície a roly žien v ozbrojených konfliktoch a udržiavaní bezpečnosti a mieru*, [in] *Science&Military*, roč. 2009, č. 1, s. 56.

¹⁰ M. Martinská, *Muži a ženy v ozbrojených silách Slovenskej republiky* [in] *Vojenská osвета*, 2012, roč.9, č.1, s. 86.

¹¹ Dostupné na internete: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2009/Holubova/Suhrnna-sprava.pdf> [online] [2015-12-17]

Tab. 1. Riadiace funkcie v polícii.

Pracovisko	Muži		Ženy	
	2009	2012	2009	2012
Prezídium PZ	218	392	37	56
Úrady a útvary MV SR	113	104	19	20
Školy PZ	42	34	21	22
KR PZ	1450	1555	180	186
Spolu	1937	2107	271	300

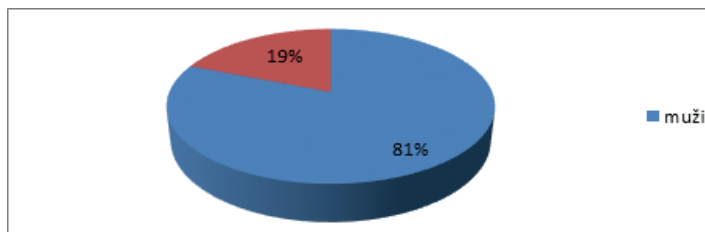
Zdroj: Štatistické vyhodnotenie za rok 2009 Sekcie riadenia ľudských zdrojov¹².

K odvetvovej (ale aj zamestnaneckej) rodovej segregácii prispieva napríklad aj tzv. **štatistická diskriminácia**. Predstavuje rozhodnutia zamestnávateľov o prijatí osoby na základe vlastností, o ktorých sa predpokladá, že sa viažu na niektorú skupinu. Zamestnávateľ neprijme niekoho, kto je členom skupiny, o ktorej sa predpokladá, že má alebo bude mať nižšiu produktivitu. Štatistická diskriminácia je rýchlym a nenákladným selektívnym prostriedkom a je inherentne rodovo predpojatá. Napríklad pri rozhodovaní medzi mladým mužom a mladou ženou sa zamestnávateľ rozhodne pre muža, pretože sa očakáva, že ženy odídu na materskú, alebo ich angažovanosť pre prácu nebude taká intenzívna. Zamestnávateľ tak koná napriek tomu, že nemá žiadne informácie o zámere uchádzačky mať alebo nemať deti. Podobne sa predpokladá, že muž veľký záujem o výchovu detí mať nebude a/alebo ak už aj má deti, má manželku, ktorá sa o deti postará. Tieto predpoklady môžu odrážať aj reálne správanie sa mužov, neberú však do úvahy potreby mužov, ktorí chcú pracovné podmienky prispôsobiť svojim potrebám a potrebám svojich detí, dávajú prednosť rovnocennej rodičovskej role alebo sú samoživitelia.

Štatistické údaje z roku 2015 poukazujú na nerovnomerné zastúpenie pohlaví v aj polícii. Takmer 18-tisíc mužov proti necelým štyrom tisíckam žien je stav súčasného zastúpenia mužov a žien v polícii. Do jej radov sa hlási viac mužov, čo na prvý pohľad nerovnomerné rozloženie vysvetľuje. No kým z mužov vlni uspel každý desiaty a predvlani každý ôsmy uchádzač, zo žien sa presadila iba každá pätnásta a trinásta.¹³

¹² Dostupné na internete: <https://infoweb.minv.sk/ssmp/OO/Statistika/december_2012.pdf [online]. [2015-12-17]

¹³ M. Dugovič, *Polícia je najmä mužská záležitosť*. Dostupné na internete: <https://dennikn.sk/240030/policia-je-najma-muzska-zalezitost/> [online] [2016-06-10]



Zdroj: Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010¹⁴.

Spoločenské zmeny, ktoré sa v našej spoločnosti dejú si však vyžadujú inováciu prístupov nielen čo sa týka postavenia žien na trhu práce, a z toho vyplývajúceho postavenia v spoločnosti, ale predovšetkým k tomu, aká je ich sociálna rola najmä v takom špecifickom prostredí akým je polícia. Polícia tvorí fundamentálny pilier azda v každom štáte, preto profesia policajta musí pozostávať z dôveryhodnosti občanov voči nej, pričom dôveryhodnosť znamená spoľahlivosť. Tento status bude dosiahnutý iba v takom prípade, ak budú odstránené rodové rozdiely, k čomu prispieva každá činnosť, ktorá otvára túto otázku a snaží sa zhodnotiť aktuálny stav.

¹⁴ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010, s. 27. Dostupné na internete: http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2014/08/Sprava_RR_2010.pdf [online] [17.12.2015]

FORMY DISKRIMINÁCIE

Súčasný výskumy poukazujú, že takmer v každom odbore činností je otázka diskriminácie stále aktuálna, pričom angažovanosť žien v širokom spektre odvetví je vysoká. Akceptácia ženského elementu, v „typický“ mužských zložkách ako sú polícia, záchranné zložky alebo ozbrojené sily, je pomalá a v mnohých prípadoch vágna, prihliadajúc na percentuálne zastúpenie žien a mužov v týchto sférach. Vytváranie nerovných podmienok vedie k znevýhodňovaniu a následnej diskriminácii. Zásada rovnakého zaobchádzania tkvie v zákaze diskriminácie, na účely čoho bol ustanovený **Antidiskriminačný zákon**¹⁵, ktorý komplexným spôsobom upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje právne prostriedky ochrany v prípade jeho nedodržiavania. Tento zákon ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v jednotlivých oblastiach spoločenských vzťahov, vrátane zamestnania a zárobkovej činnosti, čím sa prispieva k **diverzifikácii pracovnej sily**, kedy rozmanitosť, či odlišnosť prispieva a hodnotí sa ako pozitívna a prínosná v skvalitňovaní práce. Antidiskriminačný zákon prináša nielen možnosť obrany v prípade akéhokoľvek znevýhodňovania, ale zároveň aj koncepcne a systematicky zabezpečuje jeho dodržiavanie. Aká je miera využitia tohto zákona v realite je otázne, prihliadajúc na fakt obavy zo straty zamestnania či posudzovania zo strany kolegov, v prípade poukázania na problém súvisiaci s diskrimináciou.

Zákon o rovnakom zaobchádzaní t.j. antidiskriminačný zákon rozlišuje diskrimináciu priamu a nepriamu.

Priama diskriminácia – je opomenutie alebo konanie, kedy sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia – môže byť predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré je navonok neutrálne, no znevýhodňuje osobu určitého pohlavia, náboženstva, viery, rasového pôvodu, etnického alebo národnostného pôvodu, zdravotného postihnutia, veku a pod.

Diskriminácia na základe pohlavia – priama – je diskriminácia alebo znevýhodňovanie na základe pohlavia. Znamená apriórne zamedzenie prístupu k zdrojom, možnostiam a príležitostiam na základe kategorizácie jedincov podľa pohlavia, bez zisťovania a overovania ich individuálnych schopností a možností.

¹⁵ Zákon č. 364/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o doplnení niektorých zákonov- tzv. antidiskriminačný zákon.

Diskriminácia na základe pohlavia- nepriama – stav či situácia, ktorej sa politika alebo prax javia ako neutrálne vzhľadom na pohlavie, ale v konečnom dôsledku majú negatívny dopad na príslušníkov jedného pohlavia, na proporcionalitu ich príležitostí a privilégií.

Diskriminácia na základe rodu – obmedzenie práv a slobôd, ako aj ponížovanie ľudskej dôstojnosti na základe rodu, resp. pohlavia. Niekedy sa používa pojem sexizmus. Rodová diskriminácia je najrozšírenejším druhom diskriminácie, prejavuje sa v rozličných oblastiach života človeka a nadobúda rôzne formy. Rozlišuje sa diskriminácia na základe rodu priama a nepriama¹⁶.

Diskriminácia na základe rodu – priama – predstavuje situáciu, v ktorej sa s určitou osobou zaobchádza horšie ako s inou, na základe jej pohlavia. Prax ukazuje, že takáto diskriminácia sa vo väčšej miere prejavuje vo vzťahu k ženám.

Diskriminácia na základe rodu – nepriama – ide o situáciu, keď zákon, politika alebo prax, ktoré sa javia ako rodovo neutrálne, majú negatívny dopad na príslušníkov jedného pohlavia, pričom rozdiel v dopade na ženy a mužov nemožno vysvetliť objektívnymi faktormi. Takáto situácia nastáva vtedy, keď podmienky alebo požiadavky sa aplikujú rovnako, ale majú nerovnaké dôsledky. Sem patrí napr. vyššie spomenutý sklený strop (s. 4.).

POSTAVENIE ŽIEN V POLICAJNOM ZBORE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ľudské práva tvoria súčasť vnútroštátnej legislatívy každého členského štátu Európskej únie, čo musí viesť každý príslušník Policajného zboru SR, rovnako aj aplikovať tieto zákony v praxi. Zloženie ako aj štruktúra Policajného zboru SR by mala byť „mikrovýrezom“ spoločnosti, ktorej chce a má slúžiť. Preto zapájanie žien – policajtiiek do služobného pomeru sa stáva bežnou súčasťou, avšak stále naráža na rôzne úskalia. Hoci legislatíva týkajúca sa štátnej služby obsahuje pomerne presné zaradenie a obsah pracovných činností, spolu so zadanou odmenou za vykonanú prácu, môžeme sa tu stretnúť s diskriminačnými znakmi. Takýto priestor sa vytvára vtedy, keď je udeľovaný osobný príplatok, ktorý zamestnanec získa za „ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných povinností“, kedy sa práve môže vyskytnúť priestor pre realizáciu a prechovávanie rodových stereotypov a následnej diskriminácie.

¹⁶ Dostupné na internete: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1>[online] [2016-10-01]

Súčasná právna úprava štátnej služby zohľadňuje výkon štátnej služby ženskou populáciou osobitnými podmienkami výkonu štátnej služby policajtiiek, kde zohľadňuje dva základné faktory – biologický a spoločenský. Zákon o štátnej službe berie na zreteľ, že fyziologické špecifiká ženského organizmu a plnenie spoločenských funkcií im nedovoľujú, aby mohli vykonávať všetky práce a pracovať na všetkých pracoviskách. Avšak ženy pôsobia medzi dopravnými policajtmi, vyšetrovateľmi, slúžia na štátnej hranici a pod. Pri výkone služby im zamestnávateľ musí vytvoriť adekvátne podmienky. Policajtká nesmie vykonávať štátnu službu, ktorá škodí jej zdraviu a organizmu. Prácu nadčas, služobné cesty a samotné preloženie policajtky je možné len s jej súhlasom. Tehotnú policajtku a policajtku starajúcu sa o dieťa staršie ako jeden rok možno v čase, kým dieťa nedovŕši osem rokov, vyslať na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu, s jej súhlasom. Povinnosťou nadriadeného je prihliadať aj na povinnosti policajtky starajúcej sa o dieťa mladšie ako 15 rokov, pričom je taktiež nadriadený povinný určiť policajtku tehotnej alebo starajúcej sa o dieťa mladšie ako 15 rokov, na jej žiadosť kratší čas služby, prípadne ho upraviť, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Tehotná policajtká nesmie byť ustanovená alebo vymenovaná do funkcie, ani zaraďovaná na výkon štátnej služby, pokiaľ by podľa lekárskeho posudku, tieto funkcie ohrozovali jej tehotnosť. Toto platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode.¹⁷ Zákon o štátnej službe¹⁸ berie teda na zreteľ špecifiká ženského organizmu v súlade s ochranou pred nepriaznivým vplyvom na ich zdravotný stav, tehotenstvo alebo materstvo.

Napriek týmto opatreniam vidíme isté priepasti napr. už pri samotnom vzniku služobného pomeru. Pri prijímaní do služobného pomeru je spravidla žena posielaná na gynekologickú prehliadku, za účelom zistiť prípadnú graviditu, čo je však v rozpore so všeobecne záväznými predpismi. Povinnosťou lekára je zachovávať mlčanlivosť v otázke tehotenstva a výsledok prehliadky môže zamestnávateľovi oznámiť iba v prípade vo vzťahu k práci, avšak údaje o zdravotnom stave nesmie lekár voľne zverejniť a zároveň sa musí riadiť príslušnými predpismi. Z uvedeného vyplýva, že lekár bez súhlasu tehotnej ženy nesmie zamestnávateľovi oznámiť, že je tehotná. Lekár v posudku o zdravotnom stave môže uviesť činnosti, ktoré nesmie tehotná

¹⁷ § 147 zákona č. 73. Z.z. v znení neskorších predpisov.

¹⁸ Zákon č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov.

žena vykonávať zo zdravotných dôvodov, čím nepriamo, bez porušenia predpisov, oznámi zamestnávateľovi jej zdravotný stav¹⁹.

Intencia žien vstupovať do Policajného zboru Slovenskej republiky má vzrastajúcu krivku, no stále sa stretávame s názormi či pochybnosťami o uplatnení žien v tejto sfére. Práve istá odlišnosť žien od mužov môže byť prínosná a prospešná. Z tohto pohľadu vidíme napríklad dôležitosť postavenia žien – policajtiiek v prípadoch sexuálneho obťažovania, násillia páchaného na ženách, kedy je policajtkka lepšie prijímaná obeťou takejto trestnej činnosti. Participácia žien sa v takýchto prípadoch javí ako vysoko žiaduca.

ZÁVER

Genderové rozdiely môžu veľmi výrazne ovplyvniť sociálne roly a z nich aj vyplývajúce sociálne statusy. Takáto influencia vedie k zbytočnému spochybňovaniu, degradovaniu či až diskriminácii. Bez akýchkoľvek pochyb môžeme tvrdiť, že tak ako majú ženy nenahraditeľné miesto v spoločnosti, tak sú nezastupiteľné aj v takých zložkách akým je Policajný zbor Slovenskej republiky, avšak je žiaduce apelovať a zdôrazňovať túto potrebu naprieč spoločenským otázkam, na upevnenie povedomia rodovej rovnosti v praxi.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

MONOGRAFIE

1. Bobek M., Boučková P., Kúhn Z., *Rovnost a diskriminace*, 1.vyd. Nakladatelství C.H. Beck, Praha 2007.
2. Butler J., *Trampoty s rodom, feminizmus a podryvanie identity*, 1. vyd. Aspekt, Bratislava 2003.
3. Cviková J., Juráňová J., *Feminizmy pre začiatovníčky. Aspekty zrodu rodového diskurzu na Slovensku*, 1.vyd. Záujmové združenie ASPEKT, Bratislava 2009.
4. Dudeková G., *Na ceste k modernej žene. Kapitoly z dejín rodových vzťahov na Slovensku*. 1. vyd. Slovenská akadémia vied, Bratislava 2011.
5. Erneker J. a kol., *Profesia policajta*, Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2000.
6. Filadelfiová J., Pietruchová O., Cviková J. a kol., *Aká práca také pláca. Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*, 1.vyd. Aspekt, Bratislava 2007.

¹⁹ J. Kušnířová, *Zvláštnosti sociálneho postavenia ženy v polícii*, Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2008, s. 47.

7. ILAVSKÁ A., *Sociológia* (Vybrané kapitoly), Technická univerzita vo Zvolene, Zvolen 1995.
8. Kardis K., *Základy sociológie*, Prešovská univerzita v Prešove, Gréckokatolícka teologická fakulta v Prešove, Prešov 2009.
9. Klimentová K., *Rovnosť príležitostí mužov a žien v Policajnom zbore*, Rigorózna práca Akadémie Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2011.
10. Košta J., *Sociológia*, Fakulta medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave, Bratislava 2004.
11. Kušnírová J., *Zvláštnosti sociálneho postavenia ženy v polícii*, Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2008.
12. Murdza K., *Sociologický výskum*, Vysoká škola evropských a regionálnych študií, o.p.s, České Budějovice 2010.

VÝSKUMNÁ SPRÁVA

13. Bilský P., Murdza K., Pajpachová M., *Prieskum názorov policajtov na vybrané oblasti výkonu policajnej profesie (Banskobystrický kraj)*, Akadémia Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2003.
14. Barošová M., *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce- analýzy dopadov transformačných zmien*, Inštitút pre štúdium práce a rodiny, Záverečná správa VÚ č. 2120. s. 10, Bratislava 2006.

ČLÁNOK Z ČASOPISU

15. Steinerová J., *Princípy formovania vzdelania v informačnej vede* [in] *Bulletin Centra vedecko-technických informácií SR.*, 2000, roč. 2, č. 3, s. 8–16.
16. Hřebíček M., *Ženy v armáde České republiky* [in] *Obrana a strategie*, 2007, s. 91–110.
17. Martinská M., *Muži a ženy v ozbrojených silách Slovenskej republiky* [in] *Vojenská osвета*, 2012, roč.9, č.1, s. 82–97.

ELEKTRONICKÉ DOKUMENTY

18. <https://alianciazien.files.wordpress.com/2012/06/ivo.pdf>
19. http://archiv.aspekt.sk/aspekt_in.php?content=clanok&rubrika=25&ID-clanok=662
20. <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2009/Holubova/Suhrnna-sprava.pdf>
21. <https://dennikn.sk/240030/policia-je-najma-muzska-zalezitost/>
22. www.gender.goc.sk

23. <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1>
24. https://infoweb.minv.sk/ssmp/OO/Statistika/december_2012.pdf
25. http://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2014/08/Sprava_RR_2010.pdf
26. <http://www.ruzovyamodrysvet.sk>
27. <http://prison-education.oad.sk/sk/text3.pdf>

PRÁVNE NORMY

28. Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov
29. Zákon č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
30. Zákon č. 364/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
31. Smernica č. 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica rady 76/207/EHS o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky
32. Smernica č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami *vo veciach zamestnanosti a povolania*

kpt. Mgr. Bc. Lucia Noskovičová

Oddelenie vedy a vedeckých projektov. Akadémia Policajného zboru v Bratislave; lucia.noskovicova@minv.sk

CITE THIS ARTICLE AS:

L. Noskovičová, *Rovnosť príležitostí mužov a žien v policajnom zbore Slovenskej republiky a otázky diskriminácie*, „Kultura Bezpieczeństwa. Nauka – Praktyka – Refleksje”, 2017, no 28, p. 200-213, DOI: 10.24356/KB/28/10.

Licence: This article is available in Open Access, under the terms of the Creative Commons License Attribution 4.0 International (CC BY 4.0; for details please see <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the author and source are properly credited. Copyright © 2017 University of Public and Individual Security “Apeiron” in Cracow