

PLÁN GENDEROVÉ ROVNOSTI POLICIE ČR 2023 - 2025



Pomáhat a chránit

OBSAH

1. Úvod	3
2. Představení Policie ČR.....	4
3. Zájmové oblasti plánu genderové rovnosti	6
3.1. Genderová rovnost při náboru	6
3.2. Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	7
3.3. Sladování osobního a pracovního života	8
3.4. Vzdělávání zaměřené na genderovou problematiku.....	9
3.5. Opatření proti genderově podmíněnému násilí, včetně sexuálního obtěžování na pracovišti	9
4. Monitoring a sběr dat	10

1. ÚVOD

Předkládaný materiál „Plán genderové rovnosti Policie České republiky na roky 2023-2025“ (dále jen plán) byl vypracován na období let 2023 – 2025 na základě a v souladu s následnými strategickými materiály, které podrobně popisují aktuální stav rovnosti žen a mužů v ČR a také definují cíle, kterých by mělo být dosaženo:

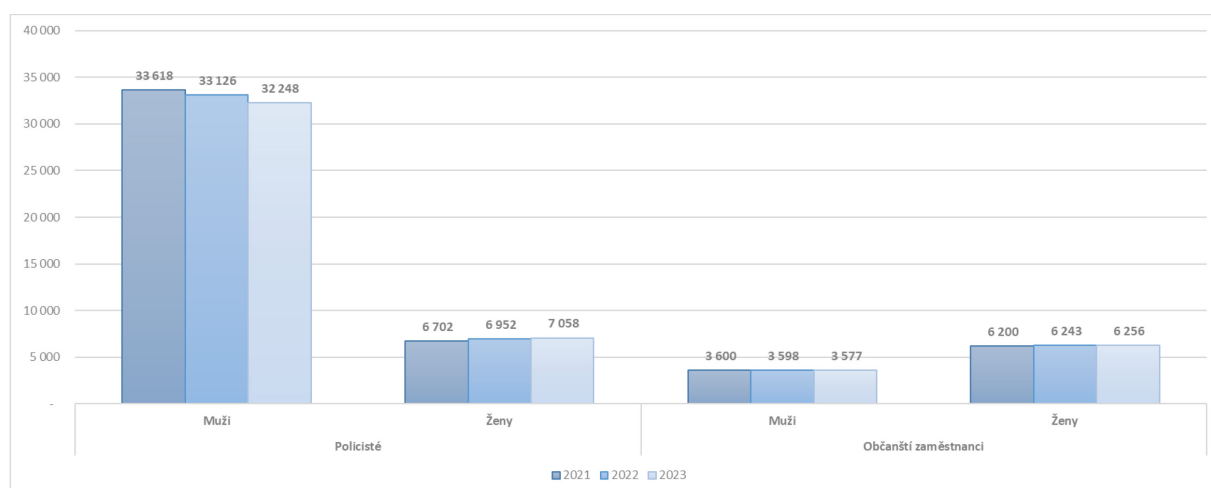
- Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2022,
- Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí,
- Rezoluce rady bezpečnosti OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti,
- Národní akční plán ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325(2000) o ženách míru a bezpečnosti na léta 2021-2025,
- Pokyn PP č. 291/2017 k metodické činnosti v oblasti obětí trestných činů a domácího násilí.

Hlavním úkolem plánu je ukotvení genderové problematiky a prohlubování citlivosti Policie České republiky (dále jen „Policie ČR“) vůči tématu rovnosti žen a mužů. Ke zpracování plánu byly využity zkušenosti a výstupy z dosavadních aktivit Policie ČR v genderové problematice a analýzy průběžně zpracovávané v oblasti péče o lidské zdroje.

2. PŘEDSTAVENÍ POLICIE ČR

Policie ČR je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky ze dne 21. června 1991, jehož činnost je upravena zákonem č. 273/2008 Sb. o Policii České republiky. Úkolem Policie ČR je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky. Policie ČR je podřízena ministerstvu vnitra. Tvoří ji policejní prezidium, útvary s celostátní působností, 14 krajských ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajských ředitelství.

Policie ČR patří mezi největší zaměstnavatele v České republice a zaměstnává dvě skupiny pracovníků: policisty a policistky ve služebním poměru a zaměstnance a zaměstnankyně v pracovním poměru.



Graf č. 1 – Vývoj početních stavů v rámci Policie ČR (vždy k 1.1.)

Právní poměry fyzických osob, které v rámci Policie ČR vykonávají službu (příslušníci a příslušnice), jejich odměňování, hodnocení, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby řeší zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon č. 361/2003 Sb.“). Právní poměry zaměstnanců a zaměstnankyň pak řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Odměňování příslušníků/příslušnic a zaměstnanců/zaměstnankyň je určeno konkrétním služebním/pracovním místem, na kterém jsou zařazeni. Každé služební/pracovní místo má pevně stanovenou tarifní třídu a nadtarifní složky příjmu (zvláštní příplatek, osobní příplatek, příplatek za vedení). Tarifní stupeň je určen dobou služby/pracovní praxe. Stupnice základních tarifů jsou schvalovány nařízením vlády ČR.

Policie ČR je moderním a otevřeným zaměstnavatelem, který věnuje velkou pozornost vytváření pozitivního prostředí pro všechny svoje příslušníky/příslušnice a pro zaměstnance /zaměstnankyně. Její komunikace směrem ke všem pracovníkům/pracovnicím je genderově vyvážená a korektní. Policie ČR si je vědoma, že v převážně mužském policejním pracovním

prostředí, které je vedle specifík policejní práce dáno také historií vývoje Policie ČR, nejsou vyloučeny projevy stereotypního pohledu na roli žen¹. Policie ČR si uvědomuje důležitost žen při výkonu služby a práce a jejím cílem je podpora přívětivého, motivujícího a spravedlivého pracovního prostředí pro všechny osoby bez ohledu na jejich pohlaví, zařazení ve strukturách Policie ČR, věk, rodinné zázemí a podobně.

Všichni příslušníci a příslušnice se při vstupu do služebního poměru přihlašují k principům Etického kodexu Policie ČR, který mimo jiné obsahuje závazek v rámci organizace usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci a dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní koležiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání.

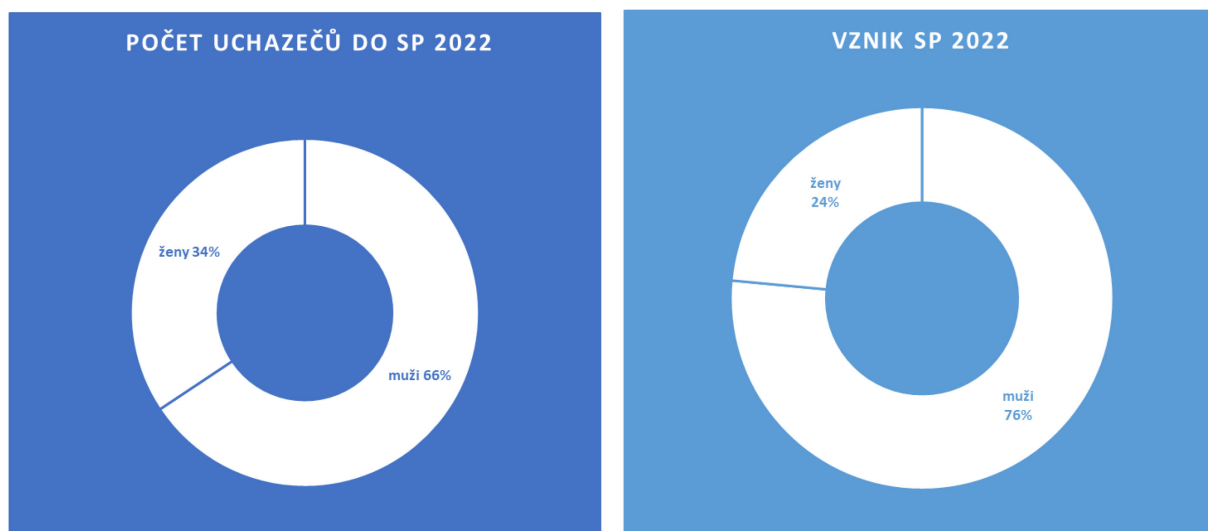
Vzhledem k vysoké náročnosti výkonu služby a práce Policie ČR podporuje všechny své pracovníky/pracovnice prostřednictvím systému psychologické pomoci, který nabízí možnost využití anonymní non-stop Linky pomoci v krizi, týmu krizových interventů poskytujících krizovou psychologickou pomoc či systému kolegiální podpory pro psychickou podporu v komplikovaných či psychicky náročných životních situacích. Policie ČR za účelem zlepšování kvality a plnění úkolů a za účelem zvýšení efektivity na úseku nábory, stabilizace, a s tím spojených výzev, mezi které nepochybně genderová problematika patří, vytvořila k 1. 11. 2020 na odboru personálním Policejního prezidia ČR oddělení nábory a personální stabilizace (dále jen „ONPS“), do jehož gesce spadá také genderová problematika, problematika menšin a rovných příležitostí OZP. Úkolem ONPS je identifikovat problémy v oblastech spadajících do jeho gesce, tyto pojmenovat a stanovit další postupy, které napomohou k jejich řešení a vytvoření podmínek v organizaci pro jejich implementaci.

¹ VLÁŠKOVÁ, Lenka. Psychologické aspekty spokojenosti s výkonem policejní práce. Praha, 2021. Disertační práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra psychologie.

3. ZÁJMOVÉ OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

3.1. GENDEROVÁ ROVNOST PŘI NÁBORU

Jednotná kritéria pro uchazeče o vstup do služebního poměru příslušníka Policie ČR upravuje zákon č. 361/2003 Sb. a jsou zcela shodná jak pro ženy, tak i pro muže. Pracovníci ONPS a pracovníci všech dalších personálních pracovišť Policie ČR při náboru uchazečů a ve všech náborových kampaních důsledně dbají na genderově vyvážený jazyk a na akcentaci problematiky menšin. Příkladem může být náborová kampaň s názvem „Práce 158x jinak“, kde je užit genderově vyvážený jazyk a vizuální stránka této kampaně je důsledně genderově a menšinově vyvážená. Ve všech dalších probíhajících i připravovaných náborových aktivitách (inzeráty, spoty atd.) vždy je a bude využit genderově korektní jazyk.



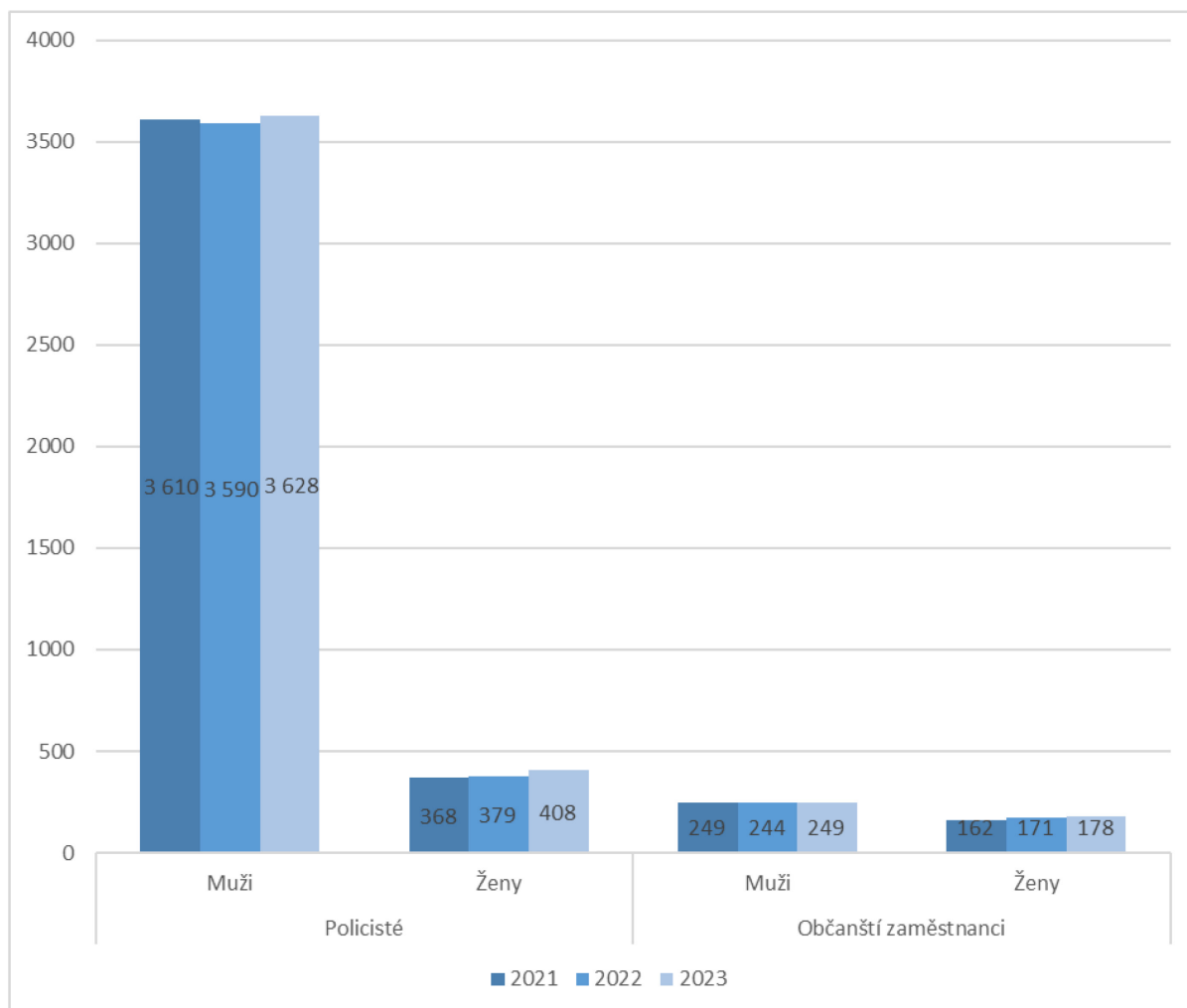
Graf číslo 2 – Počet uchazečů vs. Počet přijatých policistů/policistek (statistiku za rok 2022)

Policie ČR chce podpořit nábor uchazečů o vstup do služebního poměru a to včetně cílených opatření pro podporu zájmu žen o práci u Policie ČR. Pro zjištění motivačních faktorů a bariér především mladších generací ve vztahu k pracovnímu uplatnění ve služebním poměru u Policie ČR bude Policie ČR realizovat ve spolupráci s vybranými středními a vysokými školami dotazníkové šetření s genderově rozlišenými daty.

Opatření	Termín splnění
Realizace interního šetření zaměřeného na zjištění motivací a bariér mladších generací ve vztahu k práci v Policii ČR, na jehož základě budou formulována doporučení na podporu zájmu žen o práci v Policii ČR	31. 12. 2023

3.2. GENDEROVÁ VYVÁŽENOST VE VEDENÍ A ROZHODOVÁNÍ

Obsazování pozic na všech řídicích úrovních Policie ČR se řídí postupy stanovenými zákonem č. 361/2003 Sb. a interními předpisy bez ohledu na pohlaví. Policie ČR má dlouhodobě nízký podíl žen na všech řídicích úrovních. Tato situace vyplývá (mimo jiné) z nezájmu žen o účast ve výběrových řízeních při obsazování řídicích pozic.



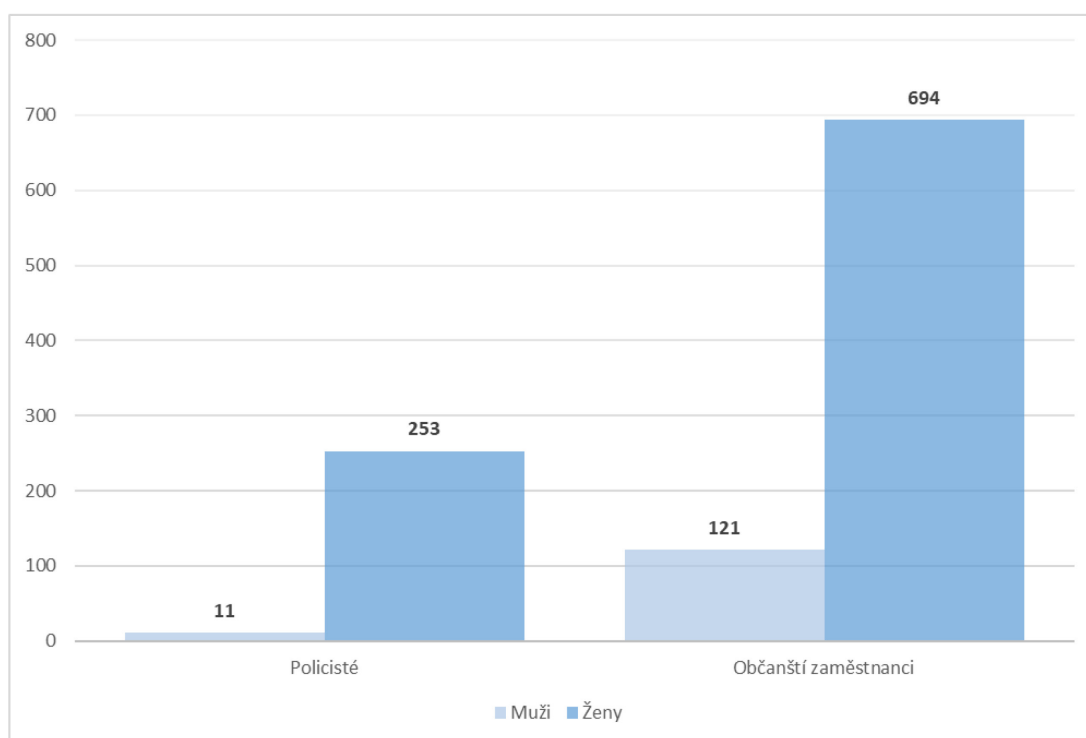
Graf č. 3. Počet policistů a policistek, občanských zaměstnanců a zaměstnankyň s příplatkem za vedení (vždy k 1.1.)

Policie ČR chce motivovat a podporovat ženy k zájmu o účast ve výběrových řízeních, aby byly vytvořeny podmínky pro zvýšení počtu žen na všech řídicích úrovních. Vedle nabídky vhodného sladování výkonu služby a osobního života může jít o pravidelné informování vedení o možnostech zvýšení zastoupení žen v řídicích pozicích či vyhledávání a sdílení dobré praxe v této oblasti.

Opatření	Termín splnění
Podpora zájmu žen o jejich zastoupení v rozhodovacích pozicích v rámci Policie ČR	31. 5. 2025

3.3. SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Policie ČR nabízí v rámci možností vytvoření podmínek pro sladování osobního a pracovního života formou částečných úvazků při výkonu služby či práce. Příslušníci/příslušnice a pracovníci/pracovnice mohou požádat po dohodě se služebním funkcionářem/funkcionářkou či nadřízeným pracovníkem/pracovnicí o přesunutí na jiný druh služby/práce či úpravu doby služby/práce, který více odpovídá jejich aktuálním potřebám. V menší míře jsou pak využívány s přihlédnutím k podmínkám služby/práce i home office. Pracovníci a pracovnice zařazení v rámci Policejního prezidia ČR mají možnost umístění svého dítěte do Mateřské školy Ministerstva vnitra.



Graf číslo 4 - Počet policistů a policistek, občanských zaměstnanců a zaměstnankyň se změněným pracovním úvazkem (k 1. 1. 2023.)

Policie ČR chce hledat další možnosti pro motivaci rodičů k návratu do služby/práce po mateřské/rodičovské dovolené a lepšího sladění osobního a pracovního života. Provede proto interní šetření, ze kterého mohou vyplynout informace, které rozšíří portfolio nabízených možností v této oblasti.

Opatření	Termín splnění
Realizace interního šetření zaměřeného na motivaci rodičů k návratu do služby nebo práce u Policie ČR po rodičovské dovolené a následné zpracování doporučení na základě výsledků interního šetření	31. 12. 2023

3.4. VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚŘENÉ NA GENDEROVOU PROBLEMATIKU

Všichni příslušníci/příslušnice Policie ČR po vstupu do služebního poměru absolvují základní odbornou přípravu obsahující s ohledem na plnění úkolů Policie ČR genderovou problematiku a jsou s ní tedy v nezbytném rozsahu obeznámeni. Vybraní policejní specialisté pro potřeby výkonu služby průběžně absolvují speciální kurzy a školení úzce související s genderovou problematikou a na základě získaných znalostí proškolují další policisty. Jedná se například o vzdělávání v oblasti identifikace případů domácího násilí, identifikace obětí a zvláště zranitelných obětí, pro získání znalostí zásad komunikace s ohroženou a násilnou osobou či zásad pro ochranu obětí před druhotnou újmou.

V rámci organizace je díky tomu trvale a průběžně podporováno povědomí o genderové problematice a příslušníci a příslušnice se díky informacím získaným pro potřeby výkonu služby této oblasti orientují i pro potřeby jejich aplikace uvnitř organizace.

Policie ČR podporuje další rozvoj stávajících vzdělávacích programů a aplikaci nejnovějších poznatků do vzdělávacích aktivit zaměřených na genderovou problematiku.

Opatření	Termín splnění
Vzdělávání příslušníků a příslušnic se zaměřením na genderovou problematiku	průběžně

3.5. OPATŘENÍ PROTI GENDEROVĚ PODMÍNĚNÉMU NÁSILÍ, VČETNĚ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Na základě plošných i specializovaných vzdělávacích aktivit mají příslušníci a příslušnice kvalitní a široké povědomí o genderové problematice.

Policie ČR chce podpořit vzdělávání zaměřené na genderovou problematiku a na oblast genderového násilí včetně sexuálního obtěžování směřující dovnitř organizace. Tyto vzdělávací aktivity budou určeny všem příslušníkům/příslušnicím i zaměstnancům /zaměstnankyním Policie ČR

Opatření	Termín splnění
Vytvoření e-learningového programu pro příslušnice, příslušníky, zaměstnankyně a zaměstnance Policie ČR v oblasti genderově podmíněného násilí včetně sexuálního obtěžování	31. 12. 2025
Vytvoření manuálu umístěného na webových stránkách Policie ČR, jak postupovat v případě, že je některá kolegyně či kolega obětí domácího či genderově podmíněného násilí nebo sexuálního obtěžování na pracovišti	31. 12. 2025

4. MONITORING A SBĚR DAT

Sběr genderově rozdělených dat o příslušnících/příslušnicích a zaměstnancích/zaměstnankyních bude probíhat jednou ročně, plnění opatření bude sledovat ONPS. V prvním čtvrtletí roku 2026 proběhne vyhodnocení plánu, na jehož základě bude vytvořen plán na další období.

V Praze dne

genpor. Mgr. Martin Vondrášek, MBA

policejní prezident