



PLÁN **GENDEROVÉ** **ROVNOSTI** POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY

2026⁵ - 2030



OBSAH

ÚVOD.....	3
1. POLICIE A GENDEROVÁ PROBLEMATIKA	4
2. ZÁJMOVÉ OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI	5
2.1 Genderová rovnost při náboru.....	5
2.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	6
2.3 Sladování osobního a pracovního života	9
2.4 Vzdělávání zaměřené na genderovou problematiku	10
2.5 Prevence genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování	10
3. OPATŘENÍ V ZÁJMOVÝCH OBLASTECH	11
4. MONITORING A SBĚR DAT	12



ÚVOD

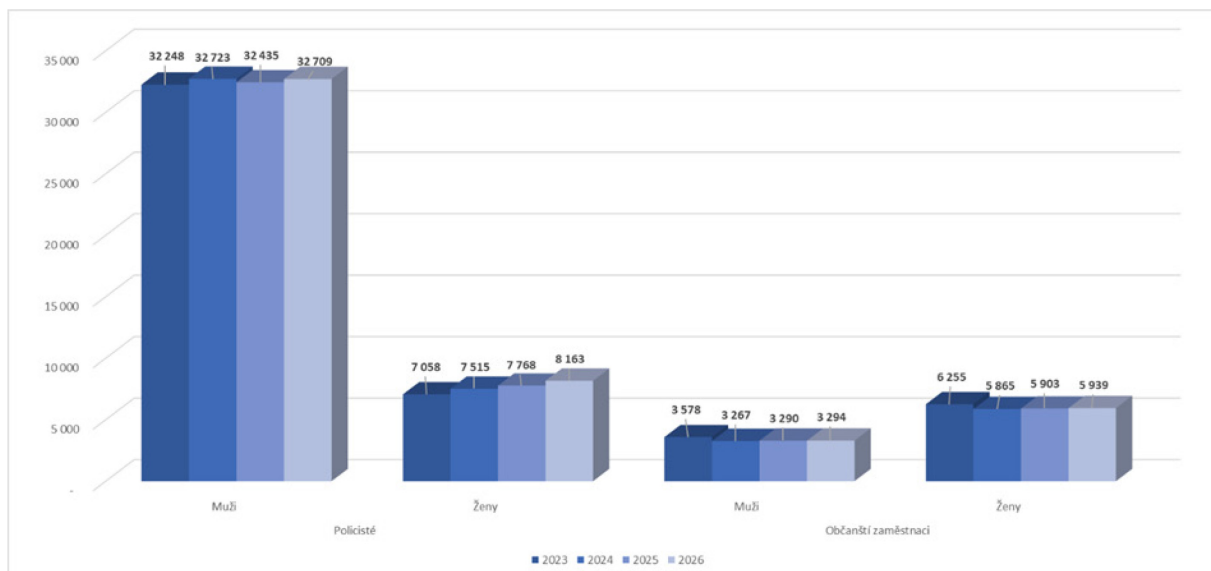
Předkládaný „Plán genderové rovnosti Policie České republiky na roky 2026-2030“ (dále jen „plán“) navazuje na předchozí plán realizovaný v letech 2023–2025. Dokument byl zpracován v souladu s platnými strategickými a koncepčními materiály České republiky a mezinárodními závazky v oblasti rovnosti žen a mužů, zejména:

- ▶ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice,
- ▶ 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,
- ▶ Metodika k uplatňování strategie +1 vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích,
- ▶ Pokyn PP č. 291/2017 k metodické činnosti v oblasti obětí trestných činů a domácího násilí,
- ▶ Strategie řízení lidských zdrojů Policie ČR do roku 2030.

Hlavním úkolem tohoto materiálu nadále zůstává ukotvení genderové problematiky a prohlubování citlivosti Policie České republiky (dále jen „Policie ČR“) vůči tématu rovnosti žen a mužů. Při zpracování plánu byly využity zkušenosti a výstupy z dosavadních aktivit Policie ČR v genderové problematice, analýzy Policie ČR průběžně zpracovávané v oblasti péče o lidské zdroje a výstupy z plnění jednotlivých opatření předchozího plánu, realizovaného v letech 2023-2025.

1. POLICIE A GENDEROVÁ PROBLEMATIKA

Policie České republiky jako jeden z největších zaměstnavatelů v zemi má ve svých řadách téměř 50 tisíc mužů a žen ve služebním i pracovním poměru. Pracovat pro Policii České republiky znamená pohybovat se převážně v mužském pracovní prostředí, což je dané specifiky policejní práce a historií vývoje organizace. Podíl žen v řadách Policie ČR však dlouhodobě roste a organizace si uvědomuje význam žen při výkonu služby i práce a usiluje o vytváření přívětivého, motivujícího a spravedlivého pracovního prostředí bez ohledu na pohlaví, věk, rodinnou situaci či služební zařazení. Od roku 2020 je oblast genderové problematiky systematicky řešena prostřednictvím Oddělení náboru a personální stabilizace Policejního prezidia ČR, které je také hlavním garantem přípravy a realizace plánů genderové rovnosti.



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

Význam genderové problematiky je vnímán i vedením Policie ČR, a proto se také promítla do Strategie řízení lidských zdrojů Policie ČR do roku 2030, schválené v roce 2024, především prostřednictvím opatření 5.4.2 Podpora sladování pracovního a rodinného života a 5.4.3 Rovnost žen a mužů.

2. ZÁJMOVÉ OBLASTI PLÁNU GENDEROVÉ ROVNOSTI

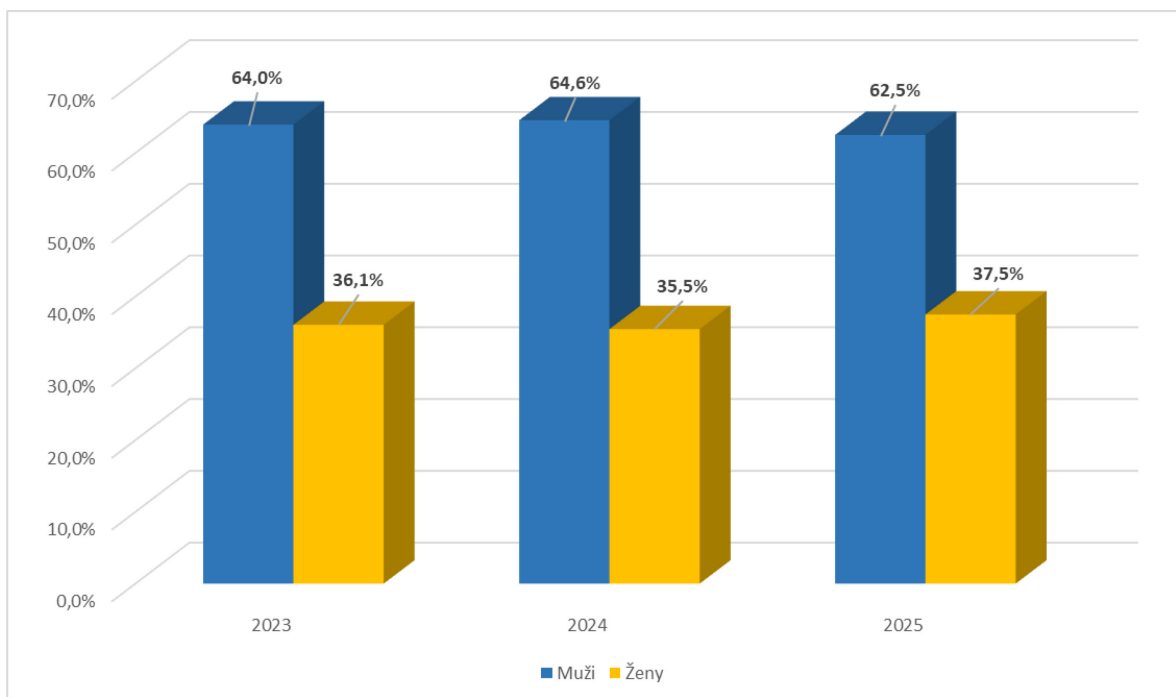
2.1 Genderová rovnost při náboru

Podmínky vstupu do služebního poměru Policie ČR jsou stanoveny zákonem č. 361/2003 Sb. a jsou jednotné pro ženy i muže. Přestože počet mužů dlouhodobě převyšuje počet žen, podíl uchazeček i příslušnic ve služebním poměru se od roku 2007 kontinuálně zvyšuje, přičemž výraznější dynamika růstu je patrná od roku 2019 v souvislosti s aktivní náborovou politikou Policie ČR.

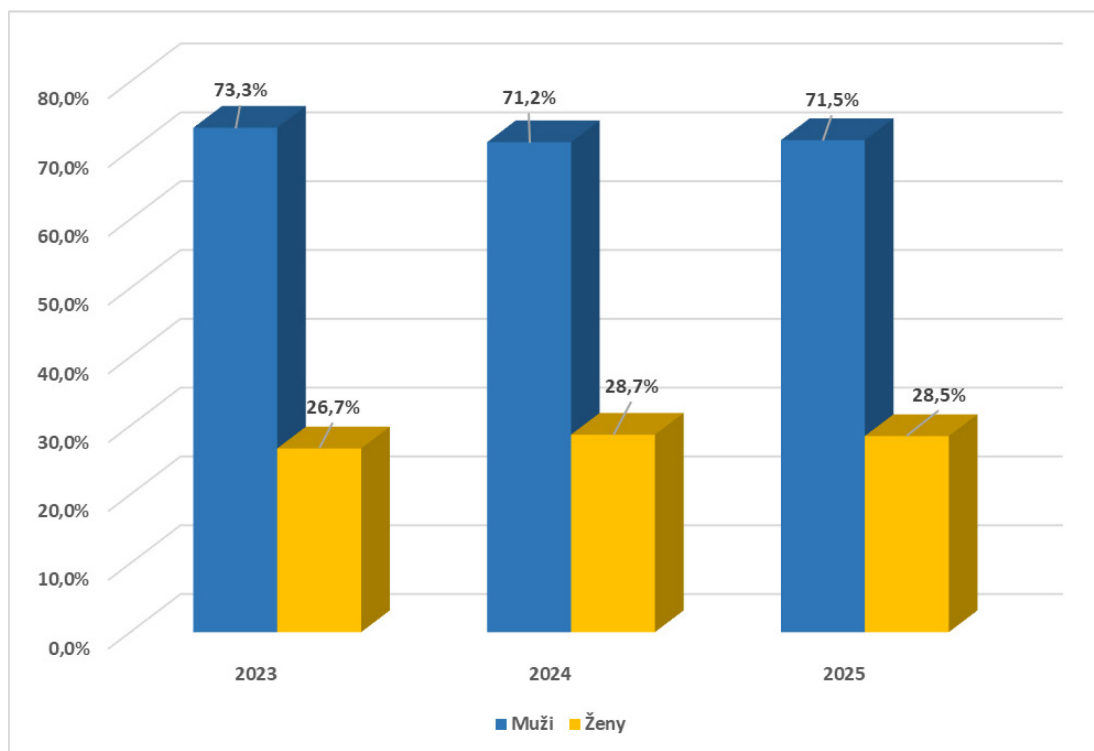
V rámci Plánu genderové rovnosti 2023–2025 bylo realizováno dotazníkové šetření mezi 464 studenty středních škol, zaměřené na motivace a bariéry mladších generací ve vztahu k práci u Policie ČR. Respondenti byli evidováno podle pohlaví, ženy tvořily 51,29 % a muži 44,83 % souboru.

Identifikované bariéry byly formulovány na úrovni celé cílové skupiny mladé generace. Zjištění proto poskytují obecný přehled faktorů ovlivňujících zájem o službu, bez dalšího členění podle pohlaví. Na tento výstup navazuje příprava následného šetření, které bude systematicky pracovat s genderovým rozlišením a umožní detailnější vyhodnocení rozdílů v motivacích a bariérách.

Mezi nejčastěji uváděné důvody nezájmu patří vnímaná fyzická a psychická náročnost služby, otázky osobní bezpečnosti, úroveň finančního ohodnocení a celkové vnímání Policie ČR veřejností.



Graf č. 2 – Rozdělení uchazečů dle pohlaví 2023- 2025



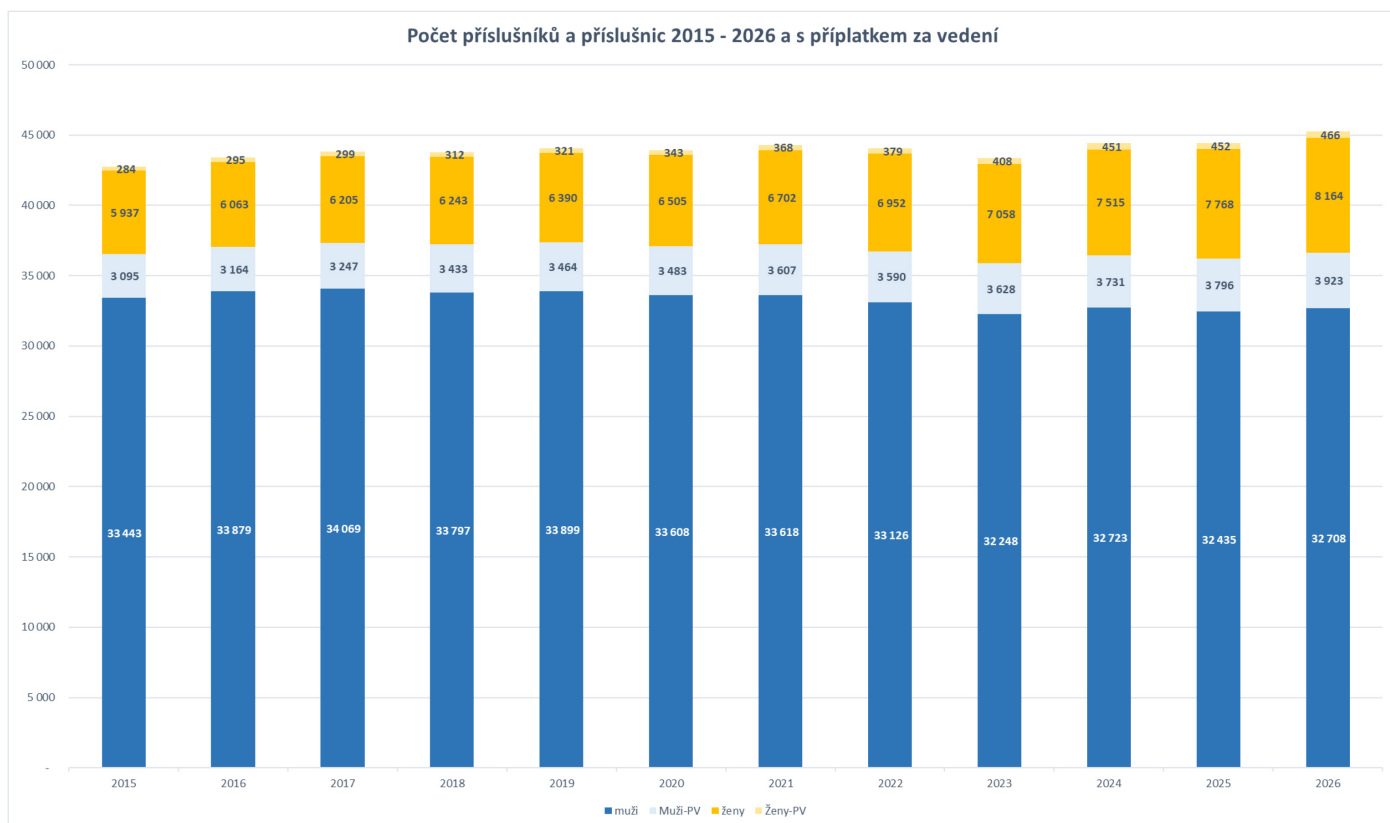
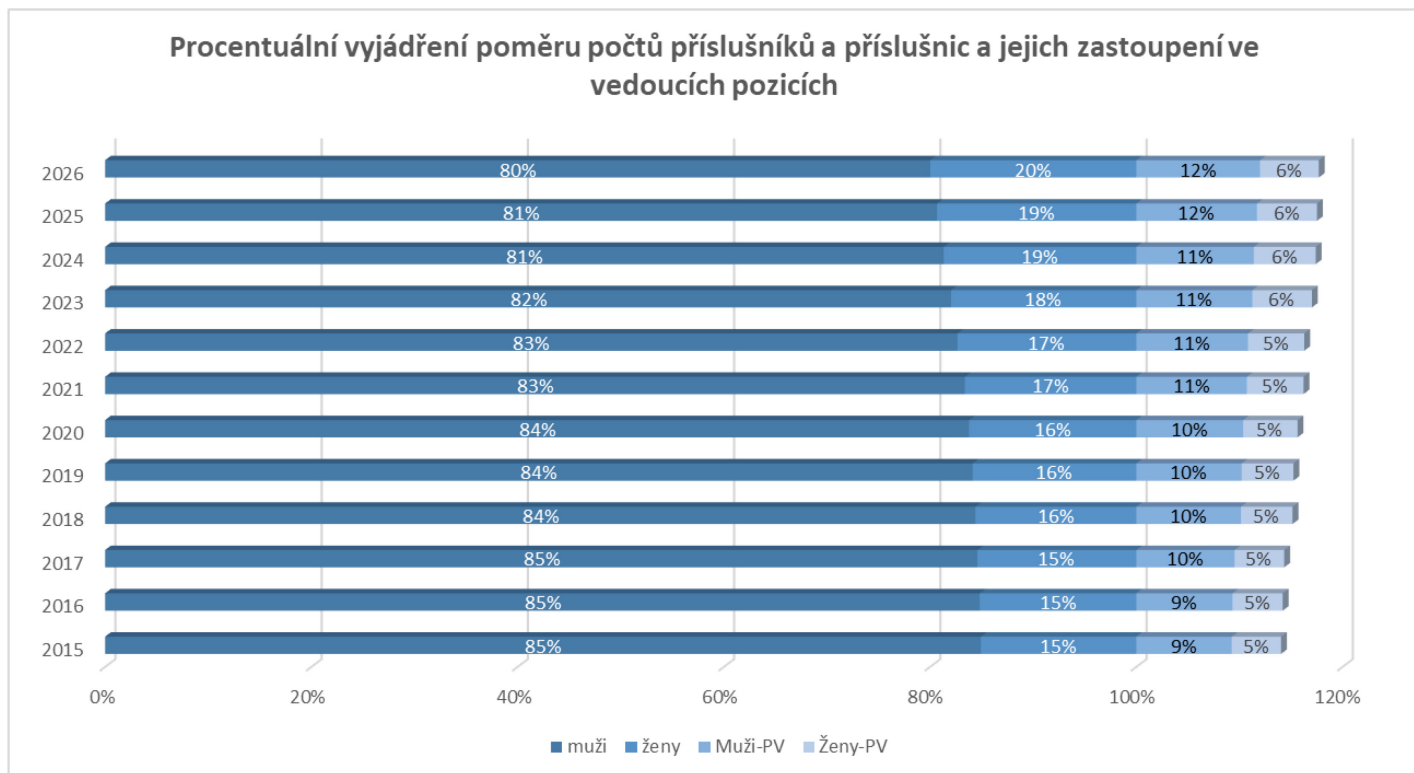
Graf č. 3 – Rozdělení přijatých příslušníků dle pohlaví 2023 – 2025

Přestože celkový počet žen v Policii České republiky i počet uchazeček o službu roste, je nezbytné tento ukazatel nadále systematicky sledovat, průběžně identifikovat bariéry vstupu a setrvání ve službě a cíleně je odstraňovat.

2.2 Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Obsazování pozic na všech řídicích úrovních Policie České republiky se řídí postupy stanovenými zákonem č. 361/2003 Sb. a interními předpisy bez ohledu na pohlaví. Dlouhodobě však přetrvává nízký podíl žen na všech řídicích úrovních v organizaci. Na základě provedené analýzy je ovšem možné konstatovat, že tak jak vzrůstá počet žen ve služebním poměru (v roce 2015 - 5 937 příslušnic, v roce 2025 - 7 768 příslušnic, 1 čtvrtletí roku 2026 - 8 164 příslušnic), tak se zvyšuje i počet žen ve služebním poměru s příplatkem za vedení v různých řídicích úrovních (v roce 2015 - 284 příslušnic, v roce 2025 - 452 příslušnic, 1 čtvrtletí roku 2026 - 466 příslušnic). Z provedené analýzy však vyplynulo, že v průběhu času se procento zastoupení žen v různých úrovních vedení vzhledem k jejich celkovému počtu téměř nemění. Jde o obdobnou situaci jako u mužů ve služebním poměru, kdy procento mužů v různých řídicích úrovních zůstává vzhledem k jejich celkovému počtu také téměř stejné. Počet mužů ve služebním poměru je však mnohonásobně vyšší než počet žen ve služebním poměru. Analýza personální struktury ukazuje rozdílné zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích. Relativní zastoupení ve vedení je tedy u mužů vyšší, protože podíl vedoucích

je u nich dvojnásobný, tedy i relativní pravděpodobnost zastávání vedoucích funkcí je tak u mužů přibližně dvojnásobná.

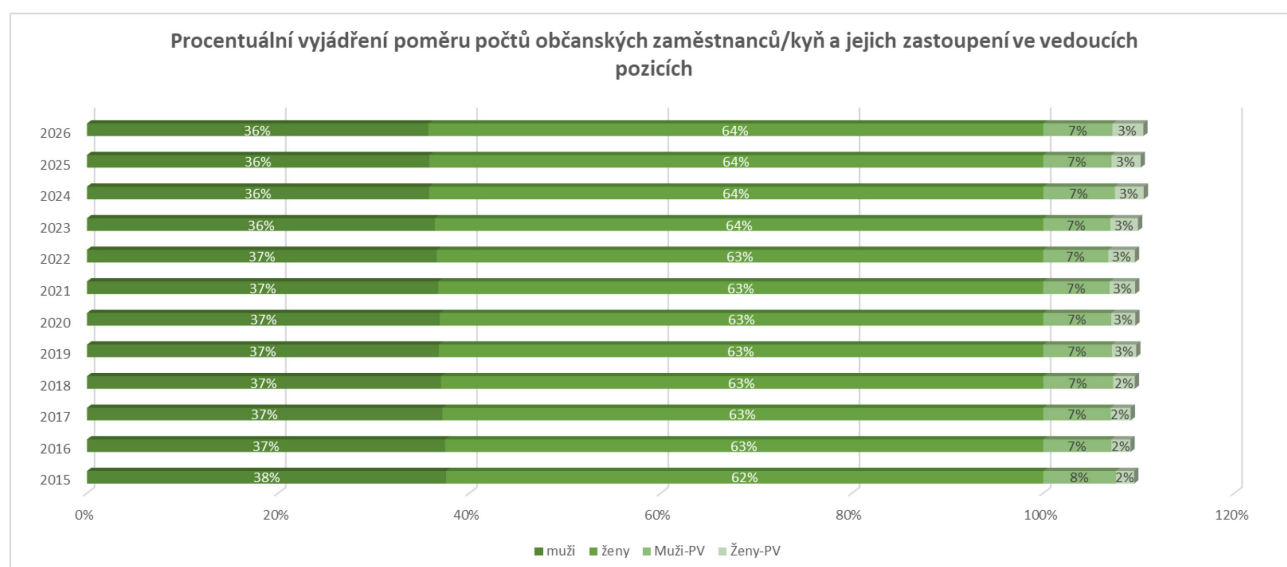


Graf č. 4 – Počet příslušníků a příslušnic celkem a s příplatkem za vedení 2015 -2025

Nižší zastoupení žen ve vedoucích funkcích může souviset s kombinací více faktorů zejména s historickou personální strukturou sboru, rozdíly v kariérních trajektoriích, délkou služební praxe, strukturou služebních zařazení, ale také s motivací ucházet se o vedoucí pozice.

Situace může být ovlivněna i převahou mužů v organizaci, která ovlivňuje organizační kulturu Policie ČR vytvářející bariéry pro vertikální kariérní strategie příslušnic.

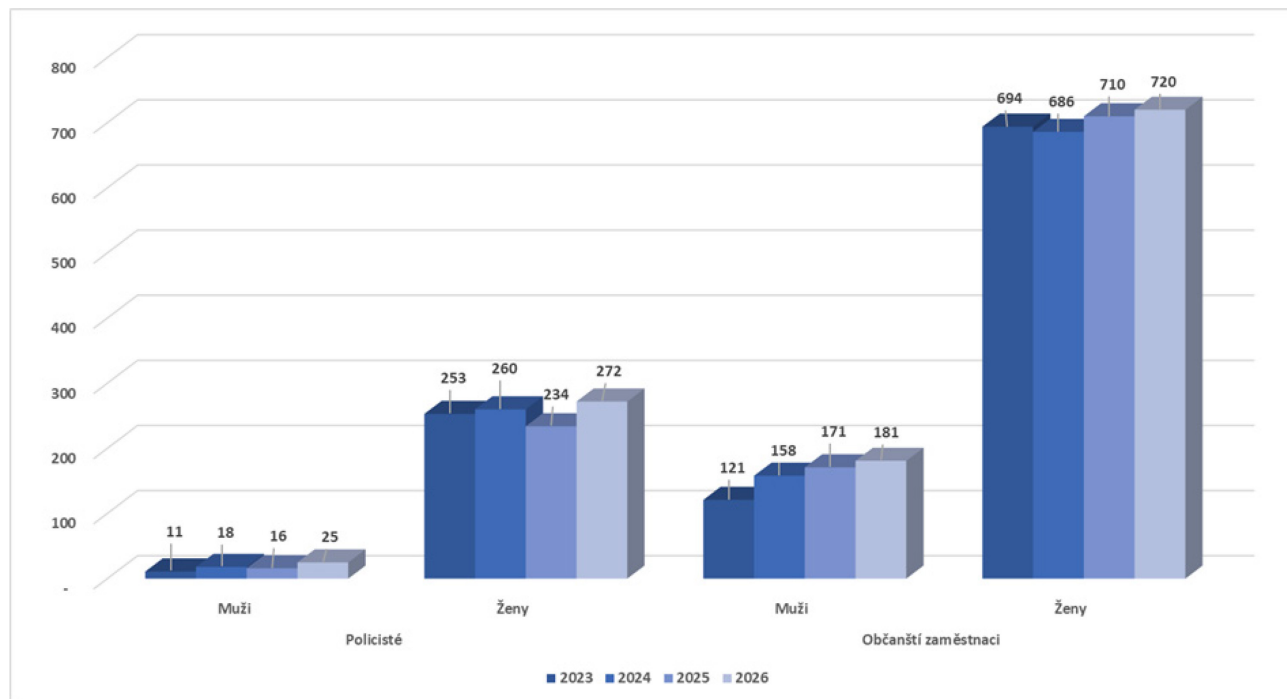
Naproti tomu je situace u občanských pracovníků odlišná, celkový počet žen na civilních pozicích výrazně převyšuje počet mužů. Ženy tvoří cca 64 %, zatímco co muži 36 %. Přesto je jejich zastoupení ve vedoucích pozicích nižší, vedoucí funkci vykonává přibližně 7 % mužů z jejich celkového počtu, zatímco u žen jde přibližně o 3 %. Tento rozdíl je částečně ovlivněn charakterem pracovních pozic, kdy řada administrativních týmů je vedena příslušníky Policie ČR (ženami i muži) a mezi zbývajcími profesemi převažují technické a provozní profese.



Je nezbytné identifikovat příčiny přetrvávajícího nízkého podílu žen na rozhodovacích pozicích a hledat možnosti pro podporu zájmu žen o řídicí pozice v organizaci.

2.3 Sladování osobního a pracovního života

V oblasti sladování osobního a pracovního života proběhlo interní šetření¹, které i přes mírný nárůst změněných pracovních úvazků v organizaci potvrdilo vysokou poptávku po flexibilních formách výkonu služby, včetně práce z domova, úpravy pracovní doby a zkrácených úvazků.



Graf č. 5 – Počet příslušníků a příslušnic, občanských zaměstnanců a zaměstnankyň se změněným pracovním úvazkem

Výzkum rovněž ukázal nedostatečnou informovanost rodičů o možnostech návratu do služby a potřebu systematické komunikace ze strany personálních útvarů. Vnímání důležitosti této problematiky se promítlo i do Strategie řízení lidských zdrojů Policie ČR do roku 2030, která jako jeden ze svých cílů uvádí budování organizační kultury vstřícné vůči otázce sladování pracovního a rodinného života, která zároveň přispívá ke stabilizaci lidských zdrojů a posiluje postavení Policie ČR jako moderního a atraktivního zaměstnavatele.

Potřeba sladování osobního a pracovního života se netýká pouze rodičů malých dětí, ale i dalších skupin zaměstnanců, např. osob pečujících o stárnoucí rodiče, zdravotně postižené členy rodiny či zaměstnanců čelících jiným závažným osobním či rodinným situacím. I těmto skupinám zaměstnanců v interním šetření bude věnována patřičná pozornost pro zmapování bariér těchto skupin zaměstnanců.

¹ SCHILLER, Pavel. *Rovné příležitosti z hlediska vzniku služebního poměru příslušníka Policie České republiky a jeho průběhu*. Diplomová práce. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, 2024.

Slad'ování osobního a pracovního života, je jedním z klíčových témat plánu a zaměřuje se především na podporu rodičů v době po návratu z mateřské a rodičovské dovolené a snižování rizika jejich znevýhodnění. Aktivita směřující ke slad'ování osobního a pracovního života mohou být průběžně doplněna na základě dalších prováděných interních šetření a analýz.

2.4 Vzdělávání zaměřené na genderovou problematiku

Genderová problematika je součástí základní odborné přípravy všech příslušníků a příslušnic Policie ČR. Specializovaní příslušníci a příslušnice dále absolvují cílená školení zaměřená zejména na problematiku domácího násilí, práci se zvláště zranitelnými oběťmi a prevenci sekundární viktimizace.

Je podporován další rozvoj stávajících vzdělávacích programů a systematická aplikace nejnovějších odborných poznatků týkajících se genderové problematiky do stávajících vzdělávacích aktivit s cílem zajistit jejich aktuálnost a efektivní aplikaci do praxe.

2.5 Prevence genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování

Provádění plošných i specializovaných vzdělávacích aktivit zajišťuje kvalitní a široké povědomí o genderové problematice příslušníků a příslušnic i občanských zaměstnanců a zaměstnankyň Policie ČR a o možnostech postupu v případě, že jsou sami oběti takového protiprávního jednání.

Informace pro příslušníky a příslušnice i občanské zaměstnance a zaměstnankyně Policie ČR k možnostem postupu při domácím či genderově podmíněném násilí jsou dostupné na webových stránkách Policie ČR a jsou průběžně doplňovány.

3. OPATŘENÍ V ZÁJMOVÝCH OBLASTECH

Zájmová oblast	Opatření	Aktivita	Odpovědnost	Termín
Genderová oblast při náboru	Identifikace bariér ovlivňujících zájem žen o výkon služby/práce u Policie ČR	Formulace doporučení k podpoře zájmu žen mladší generace o práci v organizaci na základě interního šetření motivací a bariér pro práci u Policie ČR	Odbor personální Policejního prezidia ČR	30. 6. 2029
Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování	Podpora zájmu žen o jejich zastoupení v rozhodovacích pozicích	Zvyšování vytváření atmosféry podporující zájem žen o práci v rozhodovacích pozicích	Všechny úrovně vedení Policie ČR	průběžně
Sladování osobního a pracovního života	Podpora rodičů na mateřské/rodičovské dovolené	Vytvoření komunikačního kanálu pro předávání aktuálních informací a možnosti komunikace rodičů s organizací	Odbor personální Policejního prezidia ve spolupráci s Útvarem policejního vzdělávání a služební přípravy	31. 12. 2029
	Podpora rodičů po návratu z mateřské/rodičovské dovolené do výkonu služby/práce	Vytvoření vzdělávacího bloku pro rodiče po návratu z mateřské/rodičovské dovolené	Odbor personální Policejního prezidia ČR ve spolupráci s Útvarem policejního vzdělávání a služební přípravy	30. 6. 2029
		Příprava pilotního projektu dětské skupiny, či firemní mateřské školky	Odbor personální Policejního prezidia ČR	31. 12. 2029
	Identifikace bariér rodičů, popř. dalších specifických skupin zaměstnanců pro návrat do výkonu služby/práce či přizpůsobení výkonu služby/práce	Realizace interního šetření	Odbor personální Policejního prezidia ČR	31. 12. 2028
Vzdělávání zaměřené na genderovou problematiku	Genderová problematika v odborné přípravě příslušníků a příslušnic	Zahrnutí aktuálních poznatků genderové problematiky do základní odborné přípravy a do specializovaných kurzů	Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy	průběžně
Prevence genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování	Zvyšování povědomí o možnostech postupu v případě genderově podmíněného násilí či sexuálního obtěžování	Aktualizace informací k tématu genderově podmíněného násilí či sexuálního obtěžování na interních webových stránkách organizace	Odbor personální Policejního prezidia ČR	31. 12. 2027

4. MONITORING A SBĚR DAT

Plnění plánu bude pravidelně vyhodnocováno na základě dostupných statistických dat, interních analýz a výstupů z realizovaných šetření. Monitoring bude sloužit jako podklad pro případnou aktualizaci opatření a další rozvoj politiky genderové rovnosti v Policii České republiky. V prvním čtvrtletí roku 2031 proběhne vyhodnocení plánu, na jehož základě bude vytvořen plán na další období.