MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

ODBOR BEZPEČNOSTNÍ POLITIKY

STRATEGIE PRO PRÁCI POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY VE VZTAHU K MENŠINÁM

(PRO OBDOBÍ LET 2008 – 2012)

PRAHA 2008

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY

U S N E S E N Í

VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY
ze dne 9. dubna 2008 č. 384

ke Strategii pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám
pro období let 2008 až 2012

Vláda

I. **bere na vědomí** Strategii pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období let 2008 až 2012, obsaženou v části III materiálu č.j. 445/08 (dále jen „Strategie“);

II. **schvaluje** Priority a strategické cíle, stanovené v oddílu 3. Strategie;

III. **ukládá** ministru vnitra

1. zpracovávat a realizovat akční plány k naplnění strategických cílů policejní práce ve vztahu k menšinám pro období let 2008 až 2012

2. předložit vládě

a) do 31. března 2010 zprávu o realizaci prvního akčního plánu

b) do 31. března 2013 zprávu o realizaci Strategie a nový strategický materiál k problematice policejní práce ve vztahu k menšinám.

Provede:
ministr vnitra

Předseda vlády

Ing. Mirek Topolánek, v.r.

Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období let 2008 – 2012

Obsah

1. Úvod 3

2. Vyhodnocení úkolů vyplývajících ze Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro léta 2006 - 2007 6

2. 1. Vzdělávání a formování kariéry policistů 6

2.2. Zaměstnávání příslušníků menšin u Policie ČR 7

2.3. Využití supervize v rámci policie ČR 9

2.4. Výzkum kriminality v sociálně vyloučených lokalitách 11

2.5. Realizace systémových a lokálních opatření policejní práce s menšinami 13
2.5.1. Styčný důstojník pro menšiny a jeho pracovní skupina 13
2.5.2. Asistent Policie ČR pro práci v sociálně vyloučených lokalitách 14

2.6. Distribuce informací o práci Policie ČR ve vztahu k menšinám 15

2.7. Vyhodnocení finančních nákladů 17

3. Strategické cíle pro období 2008 – 2012 18

1. Priorita: Zdokonalení systémových opatření Policie ČR pro práci s menšinami 18

2. Priorita: Distribuce informací o prioritách, cílech a úkolech vyplývajících ze Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012 19

3. Priorita: Vzdělávání a příprava policistů pro práci ve vztahu k menšinám 20

4. Priorita: Implementace Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012 21

1. Úvod

Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro léta 2006 - 2007

Hlavními cíli *Strategie 2006 – 2007* bylo napomoci úspěšné adaptaci Policie ČR na podmínky vzrůstající společenské diverzity a vybavit policisty odpovídajícími sociálními kompetencemi tak, aby byli schopni efektivní práce ve vztahu k menšinám, vč. cizinců, a kvalitního a rovného přístupu k nim. *Strategie 2006 – 2007* současně zachovala východiska *Národní strategie* z roku 2003 a soustředila se zejména na následující oblasti:

1. vzdělávání policistů v problematice práce ve vztahu k menšinám
2. vypracování mechanismů pro zaměstnávání příslušníků menšin u Policie ČR
3. využití supervize v rámci Policie ČR
4. realizace výzkumů kriminality v sociálně vyloučených lokalitách
5. vytvoření systémového rámce policejních aktivit ve vztahu k menšinám

Strategie 2006 – 2007 rozvíjela opatření již dříve zavedená *Národní strategií*. Podařilo se **konsolidovat základní nástroje pro policejní práci s menšinami** (funkce styčných důstojníků pro menšiny, mechanismus asistenta Policie ČR pro práci v sociálně vyloučených lokalitách), zásadní výsledky jsou patrné i v **oblasti vzdělávání nově nastupujících policistů** a **výzkumu** týkajícího se dané problematiky. Je však nutné také konstatovat, že ne všechny oblasti byly rozvíjeny s adekvátními výsledky. Uvnitř policie existují při plnění stanovených úkolů také nezanedbatelné regionální rozdíly, které jsou dané jednak přístupem regionálního policejního managementu k této problematice a jednak kooperací samosprávy, nevládních organizací a dalších institucí na místní úrovní. Na odstranění rezerv v těchto oblastech soustředí Ministerstvo vnitra ČR svoji pozornost v prioritách pro další období.

Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou příslušníci menšin, přičemž pojem „menšina“ je chápán v širším smyslu slova. Jde tedy jak o osoby nebo skupiny osob, které se odlišují jednak na základě etnických, rasových, náboženských či obecně kulturních zvláštností, jednak na základě sociální situace, která vede k jejich marginalizaci.

Smyslem policejní práce ve vztahu k menšinám je uplatňování rovného a korektního přístupu a respektování menšinových odlišností. Respektování odlišnosti v žádném případě neznamená totéž jako zvýšená tolerance k nezákonnému jednání členů menšin. Respektování odlišnosti naopak vyžaduje pozitivní snahu pochopit odlišnost kulturních hodnot a vzorců jednání, na jejichž základě nemůže být příslušník menšiny či cizinec odsuzován, vylučován, omezován či obecně diskriminován, pokud z jeho strany nedochází k porušení zákona.

Výsledkem systematické práce policie s menšinami má být:

- **profesionální přístup policie a policistů k příslušníkům menšin podle zásad community policing** (viz dále),
- **maximální informovanost policie o specifikách menšin** (nebude-li policie disponovat odpovídajícím množstvím informací o menšinových komunitách, sociálně vyloučených lokalitách atd., může jen stěží úspěšně řešit kriminalitu, která se jich dotýká),
- **oboustranná důvěra mezi policií a příslušníky menšin** (bude-li policista vystupovat profesionálně, bude se těšit důvěře ze strany příslušníků menšin)

- **úspěšný import práva a spravedlnosti do specifického prostředí sociálního vyloučení**
- **příspěvek policie k integraci příslušníků menšin a menšinových skupin do majoritní společnosti**

Většina opatření v oblasti práce Policie ČR ve vztahu k menšinám je zaměřena na příslušníky všech menšin - vzdělávání policistů zahrnuje informace o kulturních a náboženských specifikách příslušníků nejrůznějších menšinových komunit v ČR a o úloze policie v multikulturní společnosti, zaměstnávání příslušníků menšin u policie se týká příslušníků všech menšin v ČR, styčný důstojník pro menšiny pracuje pokud možno se všemi menšinovými komunitami a jejich příslušníky ve svém regionu atd. Jiná opatření se soustřeďují na konkrétní menšinovou skupinu (obyvatele sociálně vyloučených lokalit), jde především o výzkum kriminality v sociálně vyloučených lokalitách a asistenta Policie ČR pro práci v sociálně vyloučených lokalitách. Specifická opatření zaměřená na prevenci kriminality a otevřenou spolupráci mezi policií a menšinami v případě ostatních menšinových skupin vyvinuta nejsou, ale předpokládá se, že s rozvojem činnosti policie v této oblasti se v rámci akčních plánů podaří takováto opatření vytvořit a přijmout.

Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012

Aktualizovaná Strategie je strategickým materiálem stanovujícím zásady policejní práce ve vztahu k menšinám. Navazuje na předchozí, výše zmíněné materiály, a jejím důležitým východiskem je *Reforma Policie ČR a související problematiky vnitřní bezpečnosti* (dále jen *Reforma policie*), jeden z bodů programového prohlášení vlády a současně priorita vedení Ministerstva vnitra ČR. Připravovaná *Reforma policie* zasáhne všechny oblasti policejní práce, a proto budou všechny aktivity realizované v rámci *aktualizované Strategie* s reformou zkoordinovány.

Obě východiska předkládaného materiálu – předchozí strategické dokumenty týkající se policejní práce ve vztahu k menšinám i *Reforma policie* – mají společný hlavní princip - **community policing**. Community policing je označení pro jednu z možných metod, prostřednictvím které může policie úspěšně dosáhnout svého hlavního cíle – zajišťovat bezpečnost obyvatel státu a řešit kriminalitu. Smyslem community policing je zapojit veřejnost do policejní práce a naopak policii a policisty do věcí veřejných. Postupy, které z community policing vycházejí, jsou založené na spolupráci policie, veřejnosti, samosprávy a dalších organizací a institucí na místní úrovni. Použití metody community policing vyžaduje, aby policie dobře znala bezpečnostní situaci v komunitě, které slouží, aby znala a brala v úvahu potřeby veřejnosti a tyto potřeby zohlednila ve svých strategiích a opatřeních.[1]

Na principu community policing byly postaveny všechny aktivity práce Policie ČR ve vztahu k menšinám, realizované od r. 2003. Z community policing vychází také aktualizovaná Strategie a její cíle pro další období. Smyslem práce Policie ČR ve vztahu k menšinám vždy bylo vytvořit a do práce policie zavést mechanismy a opatření, které policistům umožní s příslušníky menšin efektivněji komunikovat, budovat důvěru mezi policejním sborem a menšinami, řešit jejich problémy, spadající do zákonné působnosti Policie ČR, a zapojit příslušníky menšin do zajišťování jejich vlastní bezpečnosti.

[1] *Viz* www.community-policing.cz a http://cs.wikipedia.org/wiki/Community_policing

Aktualizovaná Strategie je také v souladu se souvisejícími resortními dokumenty, např. *Strategie prevence kriminality na léta 2008 – 2011* (MV, 2007), *Plánem integrační politiky Ministerstva vnitra ČR k realizaci Koncepce integrace cizinců*, a je také plně kompatibilní s dalšími dokumenty, které se týkají ochrany práv menšin (Listina základních práv a svobod, hl. III., Práva národnostních a etnických menšin, zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (OSN, 1965), Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (Rada Evropy 1995), Směrnice Rady 2000/43/EC ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na rasu nebo etnický původ, Zásady dlouhodobé Koncepce romské integrace do roku 2025, Národní akční plán sociálního začleňování 2006 – 2008 ad.).

Aktualizovaná Strategie obsahuje vyhodnocení opatření z let 2006 – 2007 a stanovuje priority a strategické cíle pro další období. Na rozdíl od předchozích materiálů jde o strategický dokument, který stanoví **hlavní a dílčí cíle**, které však už nerozpracovává do konkrétních úkolů. **Úkoly budou stanoveny vždy na období 1,5 - 2 let v tzv. akčních plánech**. U každého cíle je určen **1 gestor, příp. spolugestor / spolugestoři, kteří budou zodpovědní za dosažení určeného strategického cíle, přičemž postup (úkoly) si budou sami určovat v akčních plánech.** Za vytvoření úkolů u každého cíle tedy zodpovídají gestoři stanovení *aktualizovanou Strategií*, za kompletaci akčního plánu zodpovídá odbor bezpečnostní politiky Ministerstva vnitra, jakožto gestor za problematiku policejní práce ve vztahu k menšinám a za tvorbu materiálů k *Reformě policie.* Akční plány bude schvalovat ministr vnitra.

2. Vyhodnocení úkolů vyplývajících ze Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro léta 2006 - 2007

2. 1. Vzdělávání a formování kariéry policistů

Dosažené výsledky

Pro léta 2006 a 2007 bylo hlavní prioritou v oblasti vzdělávání policistů v práci s menšinami průběžné zkvalitňování vzdělávacích programů, další vzdělávání policejních pedagogů a posouzení kvality vzdělávacích programů k dané problematice na Středních policejních školách a Školních policejních střediscích.

Témata související s policejní prací ve vztahů k menšinám, tj. integrace menšin, lidská práva a práva menšin, problémy multikulturní společnosti apod., jsou začleněna do vzdělávacích programů na Středních policejních školách a Školních policejních střediscích, které připravují nově přijaté policisty v rámci tzv. **Základní odborné přípravy**. Do výuky jednotlivých témat je kromě teoretické přípravy zařazen také nácvik modelových situací a využívání případových studií, jejichž hlavním tématem je komunikace s příslušníky menšin.

Pro posouzení kvality vzdělávacích programů týkajících se problematiky policejní práce s menšinami byly v průběhu uplynulých dvou let zorganizovány 4 krátkodobé **stáže** resortních i externích odborníků na dvou Středních policejních školách (Praha – Hrdlořezy a Jihlava) a Školních policejních střediscích (Domažlice a Teplice). Na všech čtyřech stážích měli posuzovatelé možnost zúčastnit se výuky teorie i nácviku v tzv. modelových situacích. Ve výuce teorie je často využívanou formou kombinace výkladu s diskusí, cvičeními a hrami se zaměřením na praktické případy při jednání s příslušníky menšin, využívání dalších interaktivních metod a různých typů médií (např. využití televizního dokumentu o projevech rasismu v londýnském policejním sboru s následnou diskusí apod.). Tato forma výuky se jeví jako velmi účinná, účastníci jsou otevřeni diskusi a sebereflexi. V případě modelových situací se jedná o vhodnou metodu nácviku situací, do kterých se může policista při výkonu služby dostat. Modelové situace jsou zaznamenávány a následně podrobeny rozboru (taktika zákroku, právní aplikace, strategie komunikace, mediace apod.). Z posudků, které byly vypracovány na základě absolvovaných stáží, vyplývá, že v základní odborné přípravě, kterou procházejí všichni nově přijatí policisté, je problematika policejní práce a související témata zapracována v dostatečné míře a odpovídajícím způsobem se promítá do relevantních výukových oblastí.

Průběžná **příprava a vzdělávání policejních pedagogů** byly zajištěny dalším doškolováním k tématu policejní práce s menšinami a boje proti rasismu a xenofobii, na kterém se podíleli resortní i externí lektoři. Během let 2006 a 2007 proběhla 2 dvoudenní školení. Odbornou podporu poskytuje policejním pedagogům také **Středisko pro lidská práva**, které bylo otevřeno v březnu 2004 při Střední policejní škole v Praze - Hrdlořezích. Středisko je informačním a expertním centrem v oblasti lidských práv a ochrany menšin, které zpracovává a poskytuje informace z dané oblasti, organizuje vzdělávací aktivity a podílí se na vytváření učebních pomůcek. V roce 2007 byl na středisku dokončen komplexní výukový materiál **„Policie mezi kulturami“**, který obsahuje řadu modelových situací a je zaměřen na komunikaci policistů s příslušníky menšin.

V uplynulém období využívala Policie ČR pro přípravu policistů v práci s menšinami také **externí lektory**, a to v rámci projektů **„Vzdělávání příslušníků Policie ČR v problematice integrace cizinců v České republice“** a **„Antidiskriminační vzdělávání příslušníků Policie ČR“.** První ze jmenovaných projektů byl zaměřen na téma multikulturality, migrace a integrace cizinců a bezpečnostních rizik s tím spojených, zvýšení komunikačních dovedností policistů v kontaktu s cizinci a dále na formy spolupráce s nevládními organizacemi a dalšími institucemi zaměřujícími se na danou oblast. V rámci tohoto projektu bylo realizováno celkem 29 seminářů, přednášek a výcviků pro policisty, kteří se ve službě dostávají do kontaktu s cizinci, komunitami cizinců, a pro policisty vyčleněné pro práci s menšinami (např. členové pracovních skupin styčných důstojníků pro menšiny). Díky projektu byli policisté navíc vybaveni odbornými materiály k dané problematice. Projekt byl financován z resortních zdrojů určených na aktivity v oblasti integrace cizinců.

Projekt **„Antidiskriminační vzdělávání příslušníků Policie ČR“** realizovaly ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR občanské sdružení právníků Poradna pro občanství, občanská a lidská práva a organizace Člověk v tísni – společnost při ČT, o.p.s. Projekt byl financován z prostředků Evropské unie (program Transition Facility 2005) a Nadace Open Society Fund. Stěžejní aktivitou projektu byly vzdělávací **semináře pro policisty**, které proběhly ve všech krajských policejních správách, a jejich hlavním tématem byla **problematika práva na rovné zacházení a problematika právních aspektů fenoménu sociálního vyloučení**. Účastnili se jich pracovníci různých služeb vč. managementu, několik seminářů bylo určeno i pro nově nastupující policisty a pro učitele středních policejních škol MV a instruktory školních policejních středisek Policie ČR. Podle původního plánu mělo být proškoleno 700 policistů, ale z důvodu velkého zájmu policistů o tyto semináře byl projekt prodloužen a počet proškolených policistů navýšen na 900 účastníků. Součástí projektu bylo také vydání projektové publikace *„Věz a nediskriminuj!“*.[2]

Riziko dalšího vývoje

- stagnace systematického vzdělávání policistů v činné službě

Rozbor tohoto rizika a opatření navrhovaná pro jeho odstranění jsou dále rozpracována v části *3. Strategické cíle pro období 2008 – 2012, 3. priorita*.

2.2. Zaměstnávání příslušníků menšin u Policie ČR

Dosažené výsledky

V roce 2006 proběhla **informační kampaň zaměřená na přijímání příslušníků menšin k Policii ČR, jejímž cílem bylo informovat příslušníky menšin o možnostech podmínkách práce u Policie ČR.**

Cílovou skupinou byli příslušníci všech národnostních a etnických menšin v ČR, kteří splňují základní podmínky pro přijetí k policii, zájemci o práci u police z řad menšin jsou přijímáni za zcela stejných podmínek, jako kdokoliv jiný. Jednou z hlavních myšlenek celého projektu bylo také prezentovat policii jako moderní firmu, oproštěnou od předsudků, která je otevřená přijímání příslušníků menšin a která tento krok zároveň chápe jako obohacení své firemní kultury.

[2] *Publikaci lze najít na internetové adrese www.diskriminace.info/dt-publikace*

Kampaň probíhala v Praze, Ústí nad Labem a Brně a financovalo ji Ministerstvo vnitra ČR a Velvyslanectví Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. Ministerstvo uzavřelo smlouvu s externím realizátorem, kterým byla komunikační agentura Creative Bazaar. Agentura vytvořila a ve spolupráci s Policií ČR zajistila rozšíření plakátů a letáků a odvysílání rozhlasových spotů. Informační materiály byly distribuovány do občanských sdružení, škol a na úřady práce, plákaty vylepovány na plakátovacích plochách, v Brně a Ústí nad Labem použity i na tzv. city-lighty. Plakáty a rozhlasové spoty zvaly případné zájemce z řad menšin na prezentační akce policie, leták podával základní informace o podmínkách vstupu do policie.[3] V Praze a Ústí nad Labem byla kampaň propojena s tzv. dny s policií (10. 9. 2006 v Praze a 17. 9. 2006 v Ústí nad Labem), a to tak, že na akci byl stánek s informačními letáky, u kterého policejní personalista a pracovníci preventivně informační skupiny poskytovali zájemcům potřebné informace o přijímacím řízení. Případní uchazeči měli také možnost promluvit si o práci u policie přímo s policisty, kteří na akci vystupovali s nejrůznějšími ukázkami. V Brně uspořádala policie prezentaci a následnou besedu se zájemci na Multikulturním centru Celzus, na které byli přítomni jak pracovníci preventivně – informačních skupin a personalisté, tak i ředitel Policie ČR Městského ředitelství Brno a policisté z různých služeb - kriminální policie, pořádková, dopravní apod. Akce byla spojena s ochutnávkou jídel různých kultur a etnik žijících v ČR. Kampaň byla propojena s vládní Kampaní proti rasimu 2006. Jednou z tváří Kampaně proti rasismu 2006 byl styčný důstojník pro menšiny Policie ČR správy Severomoravského kraje.

Vzhledem k tomu, že na základě zákona 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin, není možné evidovat příslušníky národnostních menšin, kteří se hlásí, jsou přijati nebo slouží ve služebním poměru příslušníků Policie ČR, není možné při zhodnocení efektivity kampaně vycházet z přesných kvantitativních údajů. Z vyhodnocení poskytnutého Policií ČR však vyplývá, že o kampaň byl solidní zájem, tzv. dnů s policií se v každém městě účastnilo několik desítek osob, které byly osloveny prostřednictvím informačních materiálů. Následně se na personální pracoviště policie obraceli, telefonicky či osobně, zájemci o bližší informace o práci u Policie ČR. Jednalo se řádově o desítky osob v celé ČR, které projevily vážnější zájem o vstup do policie právě na základě kampaně a které zároveň deklarovaly jinou než českou národnost. Většina z nich však nesplňovala základní podmínky pro vstup do policie (nejčastěji podmínku minimálně středoškolského vzdělání a občanství ČR). V současné době je v přijímacím řízení zařazeno několik jednotlivců z řad menšin.

Záměrem Policie ČR je pokračovat v náboru příslušníků menšin k policii v rámci široké náborové kampaně „Pomáhat a chránit“, která byla zahájena začátkem roku 2008.

V oblasti zaměstnávání příslušníků menšin u Policie ČR pokračují aktivity resortu ministerstva vnitra prostřednictvím projektu Střední policejní školy Ministerstva vnitra ČR v Holešově nazvaným **„Policie pro všechny“.** Cílem tohoto projektu, který bude zahájen ve školním roce 2008/2009, je umožnit příslušníkům národnostních menšin, aby získali maturitní vzdělání na střední policejní škole a následně byli připraveni pro nástup do služebního poměru k Policii ČR. Policie díky tomuto projektu získává do svých řad příslušníky národnostních menšin a Střední policejní škola v Holešově přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti příslušníků menšin na trhu práce. V současné době probíhá přípravná fáze projektu, jejíž součástí je propagace v médiích, informování základních škol a jejich zřizovatelů, koordinátorů pro národnostní menšiny a Středisek integrace menšin. K dnešnímu dni je evidováno 30 zájemců z řad menšin. Projekt bude průběžně vyhodnocován.

---

[3] *Elektronickou podobu plakátu, letáku a rozhlasového spotu je možné najít na* *http://www.mvcr.cz/bezpecnost/minority/kampan/mensiny.html*

2.3. Využití supervize v rámci policie ČR

V problematice vztahu Policie ČR k menšinám poukázala *Strategie 2006 – 2007* na nezbytnost prohloubení základních sociálních kompetencí policistů přípravou, která by pokrývala téma rasové rovnosti, lidských práv, hodnotových orientací a kulturních specifik příslušníků menšin. K celkovému zlepšení připravenosti policistů pro náročný výkon služby v oblasti práce s menšinami navrhla odzkoušení mechanismu **supervize**. Supervize je moderní způsob rozvoje kvality pracovníků, pracovních týmů a jejich výkonu v zaměstnání. Úkolem supervizora je scházet se zaměstnanci k rozhovorům o výkonu jejich profese a pomáhat řešit případné konflikty, zátěžové situace, práci s klienty apod., které zaměstnanec nemůže řešit s nikým jiným (s nadřízeným, kolegou). **Hlavním principem supervize je zvýšit profesionální zdatnost pracovníků.** Supervize posiluje jejich odborný i osobní rozvoj a chrání je před emočním vyčerpáním nebo syndromem vyhoření.

Pro ověření fungování supervize v rámci Policie ČR byla v rámci *Strategie 2006 – 2007* stanovena **realizace ročního pilotního projektu při Městském ředitelství Policie ČR Brno**. Projekt byl postaven na spolupráci policejní psycholožky správy Jihomoravského kraje a externí supervizorky. V jeho průběhu bylo realizováno devět supervizních setkání s osmičlennou skupinou policistů, vyčleněných v rámci městského ředitelství pro práci s menšinami. Cílem projektu bylo jednak napomáhat zvyšování odborné úrovně práce policistů a rozvíjet jejich odborné znalosti a dovednosti, jednak ověřit, které metody supervize jsou v policii využitelné a efektivní.

Podle závěrečné zprávy z pilotního projektu, vypracované psycholožkou a supervizorkou společně, umožnila supervize v rámci tohoto pilotního projektu vybraným policistům řešit případné konflikty, napětí a frustrace v prostředí dobře fungující komunikace a s profesionální pomocí supervizorky, rozbor problematických situací, s nimiž se během výkonu služby setkávají, hledání řešení ve spolupráci s ostatními kolegy a zpětnou vazbu jak od nich, tak od supervizorky jako externí odbornice. **Závěrečná zpráva doporučuje další využívání supervizního způsobu práce s policisty.** Pod supervizi by měli být zařazeni především policisté, kteří se ve značné míře dostávají do krizových a emočně nabitých situací, jednají s konfliktními osobami či nesou vysokou míru zodpovědnosti. Supervizní práce by proto podle údajů uvedených v závěrečné zprávě byla přínosem i pro řídící pracovníky Policie ČR. Ve svém důsledku supervize slouží zejména jako kvalitní prevence syndromu vyhoření a jako příležitost zpracování emocionálního konfliktu spojeného s výkonem zaměstnání, což přispívá k rozvoji profesionality policistů.

Důležitým analytickým dokumentem, který se dotýká negativních důsledků absence supervize v rámci Policie ČR je ***Závěrečná zpráva o průběhu komunikačních tréninků pro policisty – „komunikačně náročné situace v policejní praxi – komunikace na ulici“***. Jedná se o zprávu z průběhu tréninků osmi skupin policistů realizovaných pro Policii ČR v r. 2007 externím dodavatelem.[4] Zpráva poukazuje na skutečnost, že policisté jsou v důsledku náročné služby zatíženi řadou vnitřních konfliktů, které se v průběhu tréninků otevíraly a které policisté nemají možnost řešit s pomocí odborníka. Nedostatek zpětné vazby, věcného hodnocení, nedostatek příležitostí k rozboru konfliktních situací a ke společnému hledání

[4] *Závěrečná zpráva o průběhu komunikačních tréninků pro policisty – „komunikačně náročné situace v policejní praxi – komunikace na ulici“, Mgr. Michaela Veselá, lektorská a poradenská činnost v oblasti školní a sociální pedagogiky, právního vědomí, prevence kriminality a community policing, akreditace MŠMT pro DVPP*

správných řešení se následně odráží v kvalitě policejní práce. Zpráva dále upozorňuje na jev, který nazývá *„vnitřní infekce“* a kterou rozumí přejímání názorů (často negativních vůči určitým skupinám společnosti) mladšími policisty od policisty staršího: *„Vzhledem k vysoké konformitě této skupiny se jedná o značně nebezpečný jev. Obecně jde vždy o policistu, který je ve služebním poměru delší dobu a má vyhraněné názory, které bez zábran hlásá. Bez výjimky jde o názory, které jsou velmi tendenční, rasistické nebo jinak nenávistné. S jeho názory je ve skupině těžké polemizovat, protože jiný názor jeho nositele automaticky znevýhodňuje. Sdělení jsou zjednodušená radikální a přímá.... Zdá se, že nositel infekce se obklopí (nebo je obklopen) mladými a nastupujícími policisty, které následně svými názory infikuje. Velmi nebezpečné se to jeví zejména proto, že uvádějícím ... policistou není vybraný policista ani nikdo, kdo je k tomu disponovaný a vyškolený, ale prakticky kdokoliv. Metoda výuky policejních dovedností pokusem a omylem a odkoukáváním od kolegů je obecně riskantní, především pro nemožnost takový proces ovlivnit.“* Důležité je, že na tutéž skutečnost upozorňují instruktoři Školních policejních středisek, kteří se s ní setkávají v případě policistů zařazených v Základní odborné přípravě. Zpráva doporučuje vyčlenit na policejních útvarech (zejména základních, tj. obvodních a místních odděleních policie) **tzv. uvádějícího policistu**, který by byl náležitě proškolen a který by předával novým policistům zkušenosti a poskytoval jim zpětnou vazbu.

K problematice vztahu policistů, kteří byli zařazeni do tréninku, k příslušníkům menšin se ve zprávě píše: *„Někteří z policistů si uvědomují, že jejich postoj k této skupině je problematický a že by mohl mít negativní dopad na výkon služby. ... Policisté, kteří cítí potřebu se svými postoji zabývat, shodně uvádějí, že jako mladí tuto potřebu neměli, že se dostavila až s léty strávenými ve službě.“*

V závěrečných doporučeních zprávy je uvedeno: „*Obecně se dá ... říct, že unavený, přetížený a neošetřovaný policista nemůže nijak dobře komunikovat, jestliže je ve stresu z možné stížnosti, z nejasného pokynu, z pocitu nekompetentnosti apod., nemůže přemýšlet a chovat se profesionálně, protože se většinu času vyrovnává s vlastními emocemi. .... V průběhu všech tréninků se zcela jednoznačně ukazovala jako největší problém nemožnost hovořit o každodenních stresech a problémových situacích v bezpečném prostředí. Policisté nejsou vůbec vedeni k tomu, aby dokázali pojmenovávat svoje postoje a pracovat s vlastními emocemi. Současně se ukazovalo, že potřeba supervize se netýká jen vnějších vztahů s klientelou, ale i vztahů se spolupracovníky, s nadřízenými nebo soukromých vztahů. Pouze výjimky byly schopné reflexe. ... Jakmile se trénink proměnil ... v supervizi, bylo zřejmé, že tato forma je pro policisty velmi žádoucí a přijatelná. Někteří ... spolupracovali, byli ochotní na sobě pracovat, nahlížet problémy z různých úhlů apod. Vzhledem k množství kontaktů, které policisté denně uskutečňují, je velmi užitečná možnost prezentovat jednotlivé případy a dokázat se v nich přesně orientovat.*“

Riziko dalšího vývoje

- absence odborné supervize v rámci policie ČR

Rozbor tohoto rizika a opatření navrhovaná pro jeho odstranění jsou dále rozpracována v části *3. Strategické cíle pro období 2008 – 2012, 3. priorita*.

2.4. Výzkum kriminality v sociálně vyloučených lokalitách

Dosažené výsledky

V letech 2005 – 2007 probíhaly výzkumy kriminality v sociálně vyloučených lokalitách v Ústí nad Labem a okolí, v Mostě a okolí, na Sokolovsku, v Brně a v Praze. Cílem těchto výzkumů bylo získat detailní přehled o struktuře a dynamice kriminality, která je spojena s životem obyvatel sociálně vyloučených lokalit, především vzhledem k sociálním determinantům kriminality specifické pro tato společenství. Lokality, ve kterých výzkum probíhal, byly zvoleny především s ohledem na potřeby policie v těchto regionech. Získané údaje mají napomoci tvorbě postupů policejní práce ve vztahu k obyvatelům sociálně vyloučených lokalit a výsledky jsou východiskem pro další řešení zjištěných problémů.

Předmětem výzkumu bylo

1) kriminální jednání odehrávající se *v rámci sociálně vyloučené populace*
2) kriminální jednání odehrávající se *zvenčí směrem k sociálně vyloučené populaci*, čili takové jednání, které stojí za hranicí legislativních norem a zároveň zneužívá nepříznivé situace sociálně vyloučených osob a rodin,
3) kriminální jednání směřující *ven ze sociálně vyloučených lokalit*
4) *faktory, které dané typy kriminality umožňují a přispívají k jejich rozšiřování*

Teorie a metodologie byly založeny na postupech sociální a kulturní antropologie a kvalitativní sociologie. Struktura a dynamika kriminality byla mapována formou stacionárních šetření, při kterých byl prováděn terénní sběr dat.

Realizace výzkumu na Ústecku a Mostecku byla zadána společnosti Člověk v tísni, společnost při ČT, o.p.s., výzkum na Sokolovsku a v Brně katedře sociální antropologie Západočeské univerzity v Plzni.

Uvedené výzkumy potvrdily, že **specifické jednání sociálně exkludovaných osob (včetně jednání kriminálního a sociálně patologického) je výsledkem adaptace na životní podmínky v „ghettech", resp. vyplývá z osvojení si vzorců jednání, které se v rámci tohoto prostředí utváří a mezigeneračně předávají během socializace.** Etnicita tedy není příčinou problémového jednání, avšak vinou etnické stigmatizace se tito lidé mohou dostat do situace sociálního vyloučení, které s sebou přináší i zvýšenou kriminalitu.

Nelegální jednání, které je nějakým způsobem spojeno s tímto prostředím a osobami v něm žijícími, má i další specifické znaky:

- Hlavním zdrojem kriminality v těchto lokalitách je **sociální vyloučení** a s ním spojené, výše popsané problémy.
- Dalším zdrojem je zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, nejrůznějších závislostí – gamblerství, alkoholismu a zejména zneužívání drog.
- Osoby žijící v tomto prostředí mají většinou **velmi nízké právní vědomí**. Navíc **nevnímají kriminalitu, nelegální aktivity a sociálně patologické jednání jako něco negativního** a nemravného, nýbrž jako běžný zdroj obživy a obstarání finančních prostředků (ať už kontinuální nebo jednorázový). Děti vyrůstající v tomto prostředí přijímají toto jednání jako standardní normu.

Všechny výše uvedené jevy jsou hlavním spouštěčem dlouhé řady dalších kriminálních a obecně nelegálních aktivit. Za původce celkové kriminality související se

sociálně vyloučeným prostředím a lidmi v něm žijícími lze považovat **osoby, které zneužívají špatné sociální situace v lokalitách** (lichváři či obecně poskytovatelé rychlých půjček na vysoký úrok, drogoví dealeři, kuplíři, strůjci úvěrových podvodů, poskytovatelé nelegálního zaměstnávání apod.). Tito lidé mohou žít buď přímo v sociálně vyloučené lokalitě, anebo mimo ni.

Oběťmi této skupiny lidí jsou osoby, které potřebují finanční prostředky pro nejrůznější účely (pro svoji obživu, na nájem, pro hraní na výherních automatech, na nákup drog, na splátky půjček, alkohol atd.). Tím se však dostávají do situace koloběhu dluhů splátek, závislosti na lichváři, dealerovi atd., což znamená nutnost nalézt nové zdroje přísunu peněz. Tak se z těchto obětí stávají **pachatelé** další trestné činnosti, většinou **majetkové kriminality** (krádeže v supermarketech, kapesní krádeže, krádeže aut, kovů atd.). Zcizené předměty dále prodávají či zastavují. V tuto chvíli do situace vstupují další lidé, kteří profitují z této „druhotné" kriminality. Jsou to např. majitelé zastaváren a sběrných surovin, kteří odkupují předměty hluboko pod cenou, protože vědí o nelegálním původu těchto věcí. Dále jsou to znovu poskytovatelé půjček na vysoký úrok, kuplíři a strůjci úvěrových podvodů, kteří opět nabízejí možnost dalšího „snadného" obstarání peněz, čímž se celá situace opakuje. Ke zneužívání může docházet i v rámci rodiny (např. nucení k prostituci).

Na spodních patrech pomyslné pyramidy stojí a **oběťmi** předchozí popsané skupiny (tj. obětí a pachatelů zároveň) jsou všichni, kteří byli poškozeni „sekundární" majetkovou trestnou činností, tedy v drtivé většině **majoritní populace**. Pozoruhodné však je, že do této skupiny obětí patří také **lidé, kteří jsou využíváni předchozí skupinou jako prostředek k získání peněz**. Jedná se většinou o lidi s mentálním či fyzickým postižením, bez domova apod., kteří se ocitají v područí některých rodin a jsou nuceni k nelegální činnosti, omezováni na svobodě apod. Tímto způsobem se reprodukuje situace na dvou úrovních, kdy např. oběť strůjce úvěrového podvodu se sama stává pachatelem téhož trestného činu.

Mezi doporučeními, které realizátoři výzkumu předložili zadavateli v rámci výzkumných zpráv, jsou nejzásadnější tyto návrhy:

- Je třeba, aby policisté perfektně znali prostředí sociálně vyloučených lokalit, aby se v něm správně orientovali, aby dokázali rozlišit roli pachatele od role oběti. Pak teprve mohou řešit situaci komplexně, tj. i příčiny negativních jevů, nejen důsledky (např. nejen majetkovou kriminalitu, ale i to, co jí způsobuje).
- Je třeba, aby instituce veřejné správy zajistily soustavný import práva a principů občanské společnosti do prostředí sociálně vyloučených lokalit, aby začaly vstupovat do struktur uvnitř těchto lokalit a systematicky potíraly nelegální aktivity, které se v tomto prostředí vyskytují.
- Tam, kde je to vhodné, zřídit institut asistenta policie pro práci v sociálně vyloučených lokalitách, který by poskytoval sociální a právní podporu sociálně vyloučeným klientům, kteří jsou oběťmi trestné činnosti či diskriminace, resp. podporu při jednání s policií v zájmu ochrany práv těchto klientů.
- Instituce na místní úrovni by měly společně realizovat osvětové aktivity zaměřené na informování sociálně vyloučených osob a rodin (zejména pak mládeže) jednak o důsledcích páchání trestné činnosti, jednak o možnostech uplatňování a vymáhání svých občanských práv, pokud se stanou obětí kriminálního jednání.
- Na regionální a místní úrovni zajistit/podpořit účast policie při komunitním plánování, pracovních skupinách (společně se samosprávou a nevládními organizacemi) a dalších aktivitách, které zapojují pohled a potenciál Policie ČR při řešení problémů a hledání systémových opatření.

Vzhledem k tomu, že série výzkumů poskytla ministerstvu vnitra a Policii ČR dostatečný přehled o kriminalitě v sociálně vyloučených lokalitách, nebude ministerstvo vnitra nadále pokračovat v realizaci pravidelných výzkumů tohoto typu. Výsledky výzkumů budou dále využívány pro přípravu dílčích analytických i koncepčních materiálů (akční plány, plány činnosti styčných důstojníků pro menšiny apod.). Lokální šetření mohou být v budoucnu uskutečněna v místech, kde se ukáže odůvodněná potřeba (ze strany policie či samosprávy) získat informace o tomto jevu.

2.5. Realizace systémových a lokálních opatření policejní práce s menšinami

2.5.1. Styčný důstojník pro menšiny a jeho pracovní skupina

Dosažené výsledky

Funkce styčných důstojníku pro práci s menšinami (dále jen „styčný důstojník“) byly od roku 2005 zřízeny na všech krajských správách Policie ČR jako opatření, které by Policii ČR usnadnilo kontakt a komunikaci s menšinami a uzavřenými komunitami. Styčný důstojník je **specializovaným pracovníkem na problematiku policejní práce ve vztahu k menšinám**, plní úlohu zprostředkovatele mezi policií a menšinovými společenstvími, nabízí členům menšin pomoc při řešení konkrétních problémů, spadajících do zákonné působnosti Policie ČR. Zároveň působí jako konzultant při řešení všech záležitostí, které se z pohledu Policie ČR problematiky menšin týkají. Styčný důstojník také průběžně monitoruje struktury menšin v lokalitě a podílí se na prevenci a potírání kriminality.

Styčný důstojník a jeho pracovní skupina jsou ustaveni na základě rozkazů ředitelů správ krajů. Pracovní skupiny jsou složeny většinou z pracovníků úseku odhalování extremistické kriminality z okresních ředitelství, z pracovníků Preventivně informačních skupin z okresů a krajů, vyčleněni byli i pracovníci Služby kriminální policie a vyšetřování zařazení na dalších problematikách (většinou potírání trestné činnosti mládeže), z úseků služby cizinecké a pohraniční policie, v některých pracovních skupinách jsou zařazeni také členové managementu obvodních oddělení či okresních ředitelství. Složení pracovních skupin záleží vždy na místních podmínkách a na tom, do kterého regionu v rámci daného kraje chce styčný důstojník soustředit svoji pozornost a úsilí.

Aktivita a činnost se u jednotlivých styčných důstojníků a jejich pracovních skupin výrazně liší. Je totiž stále ještě zásadním způsobem ovlivňována řadou faktorů, které v každém jednom případě působí různým způsobem a různou měrou (záleží např. na času, který styčný důstojník pro tuto práci má, podpoře ze strany nadřízených, osobní motivaci atd.). Na základě dosavadních zkušeností s fungováním toho (jediného) systémového opatření v oblasti práce s menšinami v Policii ČR lze tedy shrnout principy, kterými se řídí ti ze styčných důstojníků, jejichž práce má pozitivní dopady v praxi - zefektivnění komunikace s příslušníky menšin, s ostatními zainteresovanými institucemi, zkvalitnění práce policie v oblasti odhalování latentní kriminality týkající se menšinových komunit apod. Významných výsledků dosáhli v uplynulých dvou letech styční důstojníci správy Západočeského, Severomoravského, Jihočeského kraje a správy hl. m. Prahy a dále členové pracovních skupin a další policisté na okresních ředitelstvích Cheb, Sokolov, Domažlice, Strakonice, Český Krumlov, Pelhřimov, Most, Ústí nad Labem, Pardubice, Nový Jičín a Karviná a městských ředitelstvích Plzeň-město, Brno a Ostrava.

Základem práce styčného důstojníka je **maximum informací** a **celkový přehled o situaci v menšinových a uzavřených komunitách**. Díky těmto informacím se dokáže dobře orientovat ve specifickém prostředí, rozpoznat strukturovanost menšinových společenství apod. Soustřeďuje se na odhalování latentní kriminality, snaží se hledat nové postupy, jak tyto typy kriminality řešit. Vychází z toho, že závažná latentní kriminalita je důsledkem sociální situace, uzavřenosti menšinových skupin a zároveň příčinou tzv. bagatelní trestné činnosti, která má dopad na celou společnost, a s tímto vědomím také k řešení problémů menšinových skupin a jejich členů přistupují. Styční důstojníci při své práci maximálně využívají členy svých pracovních skupin, spolupracují s kolegy na nižších úrovních, protože ti mají ucelenější znalost situace v dané lokalitě.

Vyčlenění jednotlivých policistů pro práci s menšinami na úrovni o stupeň nižší, než je kraj – tedy na okresních ředitelstvích Policie ČR - nebo zřízení několikačlenné pracovní skupiny nejen v rámci kraje, ale také policejního okresu, je osvědčeným krokem, který může Policii ČR usnadnit kontakt a komunikaci s menšinami. Tito policisté se primárně zaměřují na řešení konkrétních problémů menšin v daném místě (lichvy, dětské prostituce, obchodu s lidmi, distribuce drog, kriminalita mládeže apod.).

Styční důstojníci a jejich pracovní skupiny si pro každý rok stanovují **plán činnosti příslušné krajské správy Policie ČR ve vztahu k menšinám**. Své zkušenosti, problémy a poznatky mají možnost konzultovat na celorepublikových **setkáních a poradách**. Začátkem každého roku se koná krátká porada všech osmi styčných důstojníků, na které každý z nich představí svůj plán činnosti ostatním kolegům, a mají zde také příležitost dohodnout součinnost jednotlivých krajů v této oblasti. Koncem každého roku se koná několikadenní setkání styčných důstojníků a členů jejich pracovních skupin, jehož cílem je seznámit ostatní s výsledky své celoroční práce a zároveň umožnit těmto policistům další vzdělávání v dané problematice. Proto jsou důležitou náplní těchto setkání také krátká školení k aktuálním tématům.

2.5.2. Asistent Policie ČR pro práci v sociálně vyloučených lokalitách

Dosažené výsledky

Asistent Policie ČR pro práci v sociálně vyloučených lokalitách je mechanismus využívaný na místní úrovni od roku 2003. Tato služba je **druhem sociální práce usnadňujícím obyvatelům sociálně vyloučených kontakt a komunikaci s policií**. Klienty asistentů policie jsou především oběti a svědci latentní kriminality (lichvy, kuplířství, distribuce drog, obchodu s lidmi, kriminality mládeže atd.), kterou se policii daří, z důvodu neochoty svědků a obětí ke spolupráci, jen velmi obtížně odhalovat. Úkolem asistenta policie je zlepšovat vztahy mezi policií a obyvateli těchto enkláv v mnoha oblastech a přispívat k vytváření takových podmínek, které umožní lidem žijícím v prostředí sociálně vyloučených lokalit snazší přístup ke službám a pomoci ze strany Policie ČR.

Asistent policie může pro své klienty zajistit např. doprovod na policejní služebnu, asistenci u sepisování trestních oznámení, podporovat poškozené v rozhodnutí spolupracovat s policií, připomínat svědkům či poškozeným osobám stanovené termíny předvolání nebo s nimi na útvar Policie ČR i přijít, domluvit s poškozenými či svědky sepisování jejich výpovědí s Policií ČR na místech pro ně přijatelných, jako např. u nich doma, v prostorách komunitního centra apod.

Právní rámec standardizace asistenta policie poskytuje **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**. Výhodou ukotvení asistenta policie v rámci zákonem definovaných

terénních programů je především systémovost tohoto řešení, zejména pak možnost kontinuálního financování této služby ze státního rozpočtu.

Základními principy policejní asistence je **princip partnerství** a **princip transparentnosti**. Služba asistenta policie vychází z principů tzv. community policing a je tedy vždy postavena na partnerství a úzké spolupráci Policie ČR s poskytovatelem služby (samosprávou, nevládní organizací apod.), který asistenty policie zaměstnává. V současné době spolupracuje s asistenty policie pět okresních ředitelství Policie ČR: Ostrava, Brno, Plzeň (všechny ve spolupráci s nevládními organizacemi), Cheb a Karviná (obě ve spolupráci se samosprávou).

Asistenti policie pracují naprosto transparentně, tzn. v lokalitách, v nichž se pohybují, i mezi klienty, je od začátku jasně známo jejich poslání, cíle a možnosti. Asistenti policie nikdy nepůsobí v utajení. Asistent policie také striktně dodržuje základní etické zásady vztahující se na sociální práci.

Během realizace projektů se ukázalo, že využívání asistenčních služeb má v policejní práci své opodstatnění, neboť představuje **účinný nástroj k výrazné eliminaci kriminality v sociálně vyloučených lokalitách**. Na základě získaných zkušeností je možné konstatovat, že díky práci asistentů policie se daří lépe vyhledávat latentní trestnou činnost v sociálně vyloučených lokalitách. Příslušníci Policie ČR získali širší povědomost o tamní situaci a jsou schopni lépe porozumět aktuálním problémům obyvatel těchto lokalit. Lidé nacházející se v prostředí sociálního vyloučení, jsou díky působení asistentů policie lépe informováni o svých právech i povinnostech a jsou tak schopni při řešení své situace využívat standardních institucionálních prostředků. Dlouhodobé využívání asistentů policie také významně přispívá k systematickému odstraňování faktorů podporujících sociální segregaci těchto osob.

Činnost asistentů policie je detailně rozpracována mj. i v dokumentu nazvaném ***Metodika činnosti asistenta policie ČR pro práci v sociálně vyloučených lokalitách***.[5] Metodika je návodem, který vychází z dosavadní praxe fungování a využívání asistentů policie v ČR. Tato praxe je dostatečně dlouhá na to, aby zkušenosti během ní získané mohly být využity pro nové uživatele tohoto mechanismu, avšak zároveň poměrně krátká na to, aby se metodika, která z ní vychází, stala definitivním a neměnným receptem. Nastavení principů, na kterých funguje mechanismus asistenta policie, může v budoucnu projít mnohými změnami, a může nastat celá řada situací, které bude vhodné do metodické úpravy zahrnout.

Rizika dalšího rozvoje

- nerovnoměrná implementace principů policejní práce s menšinami do praxe Policie ČR
- nízká motivace většiny policistů pro policejní práci s menšinami
- problematické nastavení mechanismů hodnocení policejní práce s menšinami

Rozbor těchto rizik a opatření navrhovaná pro jeho odstranění jsou dále rozpracována v části *3. Strategické cíle pro období 2008 – 2012, 1. priorita*.

2.6. Distribuce informací o práci Policie ČR ve vztahu k menšinám

Dosažené výsledky

Strategie 2006 – 2007 stanovila nástroje pro lepší šíření informací o policejní práci ve vztahu k menšinám uvnitř Policie ČR, které byly v předešlém období vyhodnoceny jako

[5] *Viz* http://www.mvcr.cz/bezpecnost/minority/kampan/mensiny.html

nedostatečné. Úkolem resortu tedy bylo zlepšit informování managementu o policejní práci s menšinami a vytvořit brožuru příkladů dobré praxe v dané oblasti, která by sloužila jako inspirace pro další policejní útvary.

V letech 2006 – 2007 se konala řada setkání, porad a seminářů, kterých se účastnili policejní manažeři z různých úrovní a na kterých bylo toto téma prezentováno:
- seminář ***Preventivní práce s menšinami v praxi uniformované policie*** (březen 2006), kterého se účastnili okresní ředitelé, velitelé uniformované policie a vedoucí obvodních oddělení z vybraných okresních ředitelství Policie ČR
- v průběhu roku 2006 a 2007 bylo dané téma zařazeno na program celorepublikových i krajských **porad velitelů služby kriminální policie a vyšetřování**
- v srpnu roku 2006 byly aktuální informace k tématu prezentovány na **poradě policejního prezidenta** s řediteli krajských správ a celorepublikových útvarů Policie ČR
- v lednu 2007 bylo téma policejní práce ve vztahu k menšinám prezentováno na **konferenci *Společná cesta k bezpečí*** , kterou pořádalo Ministerstvo vnitra ČR společně s Magistrátem hl. města Prahy a jejímž cílem bylo představit veřejnosti možnosti spolupráce s Policií ČR založené na postupech community policing. Z jedenácti prezentací se tohoto tématu týkala čtyři vystoupení.

V lednu 2007 byl také dokončen materiál ***Vybrané příklady dobré praxe v oblasti policejní práce ve vztahu k menšinám***, který popisuje nástroje a metody využívané policií jak ke zkvalitnění komunikace s příslušníky menšin a menšinovými společenstvím, tak k následnému řešení kriminality, které se těchto skupin obyvatelstva jakkoliv dotýkají. Tyto nástroje zahrnují ucelené projekty, zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity nebo akce připravené a realizované na různých úrovních policejního sboru. Materiál má sloužit především jako inspirace pro další útvary Policie ČR a přispět tak k postupnému zavádění těchto mechanismů v celém policejním sboru. Bude průběžně aktualizován a doplňován o nové příklady.

Průběžně jsou také aktualizovány intranetové stránky *Policie a menšiny*[6], které obsahují základní informace o aktivitách Ministerstva vnitra ČR a Policie ČR v oblasti policejní práce ve vztahu k menšinám, přehled koncepčních dokumentů, předpisů k ochraně práv menšin, zprávy z výzkumů a dílčích projektů Policie ČR, informace o práci styčných důstojníků pro menšiny a projektech asistentů policie, zápisy z důležitých jednání, seminářů a dalších akcí týkajících se daného tématu a kontakty a důležité internetové odkazy.

Podstatné informace a dokumenty lze také nalézt na internetových stránkách Ministerstva vnitra ČR na adrese http://www.mvcr.cz/bezpecnost/minority.html.

Riziko dalšího rozvoje

- malá informovanosti většiny policejních manažerů o principech fungování mechanismů policejní práce s menšinami a o úkolech stanovených strategickými dokumenty

Rozbor tohoto rizika a opatření navrhovaná pro jeho odstranění jsou dále rozpracována v části *3. Strategické cíle pro období 2008 – 2012, 2. priorita*.

[6] *Stránky jsou přístupné pouze na vnitřním serveru Ministerstva vnitra ČR na adrese www.let.aa/obp/mensiny/index.html*

2.7. Vyhodnocení finančních nákladů

Opatření	Zdroj	Náklady v roce 2006 v Kč	Náklady v roce 2007 v Kč
Projekt *Vzdělávání příslušníků Policie ČR v problematice integrace cizinců v České republice"*	Rozpočet MV	-	400 000
Rozvoj činnosti styčných důstojníků pro menšiny (vzdělávání a další příprava styčných důstojníků pro menšiny a členů jejich pracovních skupin)	Rozpočet MV	160 000	-
Informační kampaň zaměřená na nábor příslušníků menšin k policii	Rozpočet MV	750 000	-
Pilotní projekt *Supervize* při Městském ředitelství Policie ČR Brno	Rozpočet PČR	-	12 000
Výzkum kriminality v sociálně vyloučených loklaitách	Rozpočet MV	500 000	200 000
Celkem		1 410 000	612 000

3. Strategické cíle pro období 2008 – 2012

1. Priorita: Zdokonalení systémových opatření Policie ČR pro práci s menšinami

Rizika dalšího rozvoje a možnosti řešení

Hlavním a jediným systémovým opatřením Policie ČR ve vztahu k menšinám jsou v současnosti styční důstojníci pro menšiny a jejich pracovní skupiny (viz kap. 2.5.1.). Styčných důstojníků je v současné době 8 (na každé krajské policejní správě), počty členů pracovních skupin je v průměru 8 policistů v každé skupině. Styčný důstojník je pracovníkem služby kriminální policie a vyšetřování zařazeným na systemizovaném pracovním místě specialisty na problematiku extremismu. Také členové jeho pracovní skupiny jsou zařazeni na systemizovaných pracovních místech specialistů na konkrétní problematiky (kriminalita mládeže, preventivní práce apod.). Výsledkem tohoto stavu – **pověření policistů několika problematikami zároveň** - jsou velké rozdíly mezi jednotlivými styčnými důstojníky a členy jejich pracovních skupin v prostoru, který je jim pro tuto práci fakticky poskytnut. To se pak odráží v kvalitě práce styčných důstojníků i členů jejich pracovních skupin a v jejich pracovních výsledcích. Někteří styční důstojníci či členové jejich pracovních skupin jsou pro tuto problematiku vyčleněni pouze „papírově" a stanovené úkoly plní jen formálně.

Na kvalitu práce těchto policistů mají ale vliv i další faktory – motivace policistů pro práci s menšinami či podpora ze strany nadřízených. Policisté jsou obecně **málo motivováni k policejní práci s menšinami**, která je založena na preventivním přístupu a zásadách tzv. community policing. Výsledky této práce se dostavují teprve s odstupem času a jsou jen stěží kvantifikovatelné v rámci stále přetrvávajícího „čárkového systému".[7] V souvislosti se zaváděním nových hodnotících mechanismů policejní práce sice policie směřuje k odbourávání „čárkového systému", ale v policejní praxi se řadoví policisté s tímto způsobem hodnocení stále setkávají jako s převažujícím.

S motivací policistů také úzce souvisí jejich příprava pro práci s menšinami. Pro výkon funkce styčného důstojníka a členů jeho pracovní skupiny nejsou vyžadovány žádné zvláštní dovednosti ani schopnosti, neexistuje žádný kurz, kterým by musel projít každý, kdo má tuto práci vykonávat. Policisté vyčlenění pro tuto problematiku procházejí přípravou (školeními) dle aktuální potřeby.

Příčinu časté nízké podpory policistů pro práci s menšinami ze strany managementu je možné spatřovat především v **malé informovanosti většiny manažerů** o principech fungování mechanismů policejní práce s menšinami a o úkolech stanovených strategickými dokumenty. S malou podporou ze strany vedení a nedostatkem prostoru pro preventivní práci ve vztahu k menšinám se setkávají především policisté na nižší úrovni (okresy, obvody). K tomuto viz další priorita.

Prioritou pro další období je tedy zdokonalení systémových opatření Policie ČR pro práci s menšinami a postupné odstraňování výše uvedených nedostatků. Zásadní přitom je **udržet dosavadní síť styčných důstojníků pro menšiny** zařazených na Službě kriminální policie a vyšetřování, a tuto síť (vč. pracovních skupin styčných důstojníků) dále rozvíjet. Styční důstojníci a členové jejich pracovních skupin prošli v minulosti řadou nejrůznějších školení a kurzů, absolvovali zahraniční stáže a získali také maximální množství zkušeností

[7] *Jako „čárkový systém" je označován takový systém hodnocení policejní práce, který je zaměřen na kvantitu odvedené práce. Policista je tedy hodnocen za počet objasněných případů, počet zkontrolovaných osob apod., přičemž kvalita práce je vedlejší. Tento systém nepříznivě deformuje a poškozuje práci policie a v rámci Reformy policie bude nahrazen systémem efektivnějším a spravedlivějším.*

s touto problematikou. Navíc jako policisté zařazení na službě kriminální policie a vyšetřování mají přímý kontakt s výkonem služby, pracují na konkrétních případech a mají tedy možnost obsáhnout celé téma jako ucelený systém a přinášet do něj nové poznatky z policejní praxe.
Zároveň bude nutné zohlednit nové územní rozdělení policejních útvarů, které přinese *Reforma policie*.

Inspiraci pro zdokonalení systematického zajištění policejní práce s menšinami v rámci Policie ČR lze hledat také v **zahraničních modelech**. Vhodný příklad můžeme najít v zemi s podobnou organizací policejního sboru a podobnou situací v oblasti integrace menšin – Slovenské republice, kde byly v roce 2006 do systému policejní sboru zavedeny funkce ***policejních specialistů pro práci s komunitami***. Policejní specialisté byli vyčleněni z pořádkových policistů sloužících na základních útvarech. Policisté byli pro tuto práci vybíráni na základě dobrovolnosti, byl pro ně vytvořen specializační kurs na policejní škole. Byly také stanoveny parametry, vázané na konkrétní tabulkové místo, vč. např. platových podmínek. V současné době je na celém Slovensku 120 těchto specialistů, především v oblastech s vyšším počtem sociálně vyloučených lokalit obývaných převážně romskou populací. Hlavní náplní jejich práce je dohled nad dodržováním veřejného pořádku, řešení drobných sporů v tzv. romských osadách, setkávání se s lidmi z osad i s dalšími zainteresovanými institucemi s cílem řešit problémy vedoucí k protiprávnímu jednání obyvatel osad, působit na zvyšování právního vědomí obyvatel osad a poskytovat jim drobné poradenské služby. Cílem projektu je zapojit se do již rozeběhnutých integračních aktivit dalších organizací a také vybudování důvěry mezi obyvateli osad a policií.

Strategický cíl:

- **Konsolidovat problematiku policejní práce založenou na principech community policing v systému Policie ČR**

Dílčí cíle:

- Analyzovat současný stav systematického zajištění policejní práce s menšinami založené na principech community policing v rámci Policie ČR a navrhnout opatření pro jeho stabilizaci

- Vytvořit a zavést do praxe mechanismy hodnocení policejní práce s menšinami, které budou zároveň využitelné pro hodnocení policejní práce vycházející z filozofie community policing

Gestor za prioritu: **Policejní prezídium ČR**

2. Priorita: Distribuce informací o prioritách, cílech a úkolech vyplývajících ze Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012

Riziko dalšího rozvoje a možnosti řešení

Přes opatření přijatá v uplynulém období v oblasti informování o policejní práci s menšinami uvnitř resortu existují stále **nedostatky v šíření informací o úkolech policie**

v této oblasti, což velmi často ústí v nízkou ochotu policejního managementu se na těchto opatřeních podílet a plnit je. Podstatná část policejního managementu jen málo podporuje a kontroluje policisty vyčleněné pro práci s menšinami, nebo je k výsledkům v této oblasti nevede vůbec. Neztotožňuje se s přesvědčením, že tato oblast policejní práce je velmi zásadní a že je úkolem policie řešit i bezpečnostní aspekty integrace menšin. Tento nedostatek je jednou z hlavních překážek pro definitivní implementaci zásad policejní práce ve vztahu k menšinám, potažmo zásad community policing do praxe Policie ČR.

Strategický cíl:

- **Zajistit informovanost policistů na všech úrovních o policejní práci s menšinami a jejím smyslu a o prioritách, cílech a úkolech vyplývajících ze *Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012***

Dílčí cíl:

- Zainteresovat policejní manažery na plnění Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012

Gestor za prioritu: **Policejní prezídium ČR**

3. Priorita: Vzdělávání a příprava policistů pro práci ve vztahu k menšinám

Rizika současného stavu a možnosti řešení

Vzdělávání policistů jako klíč k profesionalitě je jedním z pilířů *Reformy policie*. Vzdělávání o oblasti policejní práce ve vztahu k menšinám je v současné době solidně zajištěno pro nově nastupující policisty v rámci Základní odborné přípravy (kap. 2.1.). V poledních dvou letech **stagnuje** z důvodu velkého množství policistů zařazených v základní odborné přípravě **příprava policistů v činné službě**. Školní policejní střediska, jejichž role spočívá jak v přípravě nových policistů, tak v zajištění vzdělávání pro již sloužící policisty, tedy postrádají kapacity pro zabezpečení kurzů celoživotního vzdělávání v oblasti policejní práce s menšinami, které byly v letech 2004 a 2005 úspěšně nastartovány.

Ke zlepšení připravenosti policistů pro výkon služby nejen v oblasti práce s menšinami přispěje využívání tzv. **supervize**.

O potřebě supervize se velmi často zmiňují samotní policisté, např. během školení realizovaných externími lektory. Supervize by policistům umožnila:

- možnost reflexe v psychicky náročné situaci
- reflexi a přehodnocení chybných postupů při výkonu služby
- možnost pracovat s hromadícím se stresem a frustracemi
- promýšlení důsledků svého jednání
- kazuistické rozbory jednotlivých denních událostí

Pro **financování externí supervize** v rámci celé Policie ČR je předběžně připraven dvouletý systémový projekt Zkvalitnění profesní přípravy policistů – projekt „Supervize“, který je možné financovat ze strukturálních fondů EU pro léta 2007 – 2013, z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, priority Veřejná správa a veřejné služby. Pro spolufinancování tohoto projektu byly již vyčleněny potřebné finanční prostředky, které jsou

v současné době alokovány v rozpočtu odboru bezpečnostní politiky Ministerstva vnitra ČR, jakožto resortního koordinátora problematiky policejní práce ve vztahu k menšinám.
Strategický cíl:

- **Zajistit systematické vzdělávání a přípravu policistů pro policejní práci ve vztahu k menšinám**

Dílčí cíle:

- Vytvořit funkční systém celoživotního vzdělávání policistů v oblasti policejní práce ve vztahu k menšinám, které by navazovalo na vzdělávání v Základní odborné přípravě
- Pro zlepšení připravenosti policistů začít využívat externí supervizi

Gestor za prioritu: **Policejní prezídium ČR**

Spolugestor: **Odbor vzdělávání a správy policejního školství Ministerstva vnitra ČR**

4. Priorita: Implementace Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období 2008 – 2012

Ve srovnání s předchozími materiály nastává změna v organizaci a kontrole plnění *aktualizované Strategie*. V materiálu jsou stanoveny **hlavní a dílčí cíle** na období pěti let Rozpracování do konkrétních krátkodobých úkolů, které budou směřovat k dosažení dílčích cílů a posléze strategického cíle, bude obsaženo v tzv. **akčních plánech,** vypracovaných na období 1,5 až 2 let. U každého cíle je určen 1 hlavní gestor a příp. spolugestor / spolugestoři, kteří budou zodpovědní za dosažení určeného strategického cíle. Postup, jak tohoto cíle dosáhnout, si v akčních plánech sami určí. Za vytvoření úkolů u každého cíle tedy zodpovídají gestoři stanovení *aktualizovanou Strategií*, za kompletaci akčního plánu zodpovídá koordinátor problematiky policejní práce ve vztahu k menšinám a tvorby materiálů k *Reformě policie*, odbor bezpečnostní politiky Ministerstva vnitra ČR. Kromě detailních a splnitelných **úkolů** budou akční plány osahovat také **termíny** pro splnění úkolu a **indikátory plnění**, podle kterých bude možné následně zjistit, zda byl či nebyl úkol splněn. **První akční plán bude vytvořen do 3 měsíců od schválení *aktualizované Strategie*.**

V akčních plánech také stanoví jednotliví gestoři finanční náročnost jednotlivých úkolů a **způsob financování**, pokud to povaha daného úkolu bude vyžadovat. Kromě státního rozpočtu ČR je možné využít i zahraniční finanční nástroje, především operační programy strukturálních fondů EU pro léta 2007 – 2013 a programy spravované Generálním direktorátem Evropské komise pro spravedlnost, svobodu a bezpečnost (v úvahu přicházejí zejména programy „Criminal Justice“ a „Prevention of and Fight against Crime“). Financování opatření souvisejících s využíváním supervize v rámci Policie ČR je předběžně zajištěno (viz 3. Priorita).

Každý akční plán projde vnitroresortním připomínkovým řízením, bude **schvalován ministrem vnitra** a následně závazný pro celý resort ministerstva vnitra. O průběžném naplňování těchto plánů, resp. *aktualizované Strategie* bude vláda ČR informována v průběhu roku 2010 a následně, společně s novým materiálem, bude v r. 2013 předloženo vládě kompletní vyhodnocení materiálu.

Strategický cíl:

- **Pro zajištění implementace *aktualizované Strategie* vytvářet akční plány**

Dílčí cíl:

- Sjednotit opatření stanovená akčními plány s probíhající *Reformou policie*

Gestor za prioritu: **Odbor bezpečnostní politiky Ministerstva vnitra ČR**

Spolugestoři: **Všechny útvary resortu zodpovědné za jednotlivé priority**

Strategie pro práci Policie České republiky ve vztahu k menšinám pro období let 2008 – 2012

Editor: Mgr. Kateřina Pospíšilová
Email: pospiska@mvcr.cz

Vydalo Ministerstvo vnitra České republiky
Odbor bezpečnostní politiky
Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7

Praha 2008