

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR

PRIORITY A POSTUPY MINISTERSTVA SPRAVEDLNOSTI ČR PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE NA ROK 2021

Leden 2022

Priority a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2021

Usnesením vlády č. 737 ze dne 14. října 2019 byla schválena Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Na základě opatření vyplývajících z usnesení vlády byly zpracovány resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2021, které navazují na roky předcházející a dotýkají se jak Ministerstva spravedlnosti ČR samotného, tak i celého resortu, tedy soudů a státních zastupitelství, Vězeňské služby ČR, Probační a mediační služby ČR, Rejstříku trestů, Justiční akademie a Institutu pro kriminologii a sociální prevenci.

(V textu se pojmy zaměstnanec, pracovník, ministr, ředitel apod. rozumí genderově neutrální označení, znamenají tedy označení jak pro muže, tak pro ženy.)

1. Informovat v rámci mediální politiky širokou veřejnost o opatřeních dotýkajících se a majících vliv na problematiku rovných příležitostí žen a mužů.

➤ Ministerstvo spravedlnosti

Tiskové oddělení komunikovalo s médii v roce 2021 témata, která se bezprostředně dotýkala činnosti ministerstva a resortu. Jednalo se o výsledky legislativní činnosti, činnosti organizačních složek resortu, personálních změn v resortu atd. Mnohá z těchto témat v sobě v určité míře zahrnují problematiku rovných příležitostí žen a mužů a mají vliv na chápání této problematiky v očích veřejnosti.

V nejužším vedení Ministerstva spravedlnosti byly dvě ženy (ministřyně, náměstkyně). Ministřyně Marie Benešová poděkovala zaměstnancům ministerstva za jejich práci a udělila jim ceny Bene Meritus za celoživotní přínos pro justici a Bene Meritus za přínos pro justici. Mezi třinácti oceněnými byly také 3 ženy.

Téma rovné příležitosti pro ženy a muže komunikuje tiskové oddělení pravidelně v souvislosti se jmenovacími etapami nových soudců a soudkyň – viz tiskové zprávy. Zastoupení mužů a žen v soudnictví se tradičně věnuje také výroční statistická zpráva o české justici. V tomto ohledu pečlivě sleduje a porovnává personální složení na soudech a věkovou strukturu soudců a soudkyň.

V roce 2021 se v médiích opět diskutovalo o problematice těhotných žen ve výkonu trestu. Ministřyně spravedlnosti navštívila na svátek Dne dětí ženskou věznicí ve Světlé nad Sázavou a při této příležitosti se zúčastnila otevření oddílu pro odsouzené těhotné ženy a matky s dětmi do jednoho roku. Zdůraznila, že ten vznikl díky změně legislativy u žen odsouzených do věznice s ostrahou či s ostrahou s vysokým stupněm zabezpečení.

Tiskové oddělení se snaží veřejnosti zprostředkovávat názory řady odborníků, kteří na Ministerstvu spravedlnosti působí, mezi nimiž mají vyvážené zastoupení ženy i muži. Důkazem toho je například rozhovor s Anežkou Janouškovou, t.č. na mateřské dovolené, pracovně zařazenou v legislativním odboru, který poskytla deníku Právo. Ten se týkal hromadných žalob. Pro Právnického rádce poskytla ministřyně Marie Benešová rozsáhlý rozhovor Ženy advokátky.

Řadu těchto témat medializovalo tiskové oddělení prostřednictvím portálu justice.cz a pomocí profilů na sociálních sítích (Facebook, Twitter, Instagram).

➤ **Probační a mediační služba**

Služba v rámci užívaných komunikačních kanálů (sociální sítě, webové stránky-aktuality, mediální zpravodajství) pravidelně informuje o činnostech Služby. Ve vedení služby jsou momentálně rovnoměrně zastoupeny jak ženy, tak muži. V čele Služby stojí ředitelka PhDr. Andrea Matoušková, která vytváří a dává kvalitní a profesionální obraz veřejnosti. Na různé další okruhy otázek odpovídá médiím tiskový mluvčí MgA. Martin Bačkovský. Pokud jde o rozložení dalších mediálních výstupů, tiskové oddělení je koordinuje tak, pokud to situace umožňuje, aby se v nich rovnoměrně střídali odborné zástupkyně a odborní zástupci Služby. Služba v rámci užívaných komunikačních kanálů (sociální sítě, televizní a novinové zpravodajství a jiné) pravidelně informuje o činnostech Služby, které prezentují ve většině případů právě ženy z důvodu jejich vysokého počtu v rámci celé organizace Služby. Takto vytvářený mediální obraz jasně ukazuje organizaci, která dává rovnost příležitostí bez ohledu na pohlaví zaměstnancům na všech pozicích.

➤ **Vězeňská služba ČR**

O opatřeních majících vliv na problematiku genderové rovnosti informují v rámci mediální politiky širokou veřejnost zaměstnanci Kanceláře generálního ředitele Vězeňské služby.

2. V rámci dotačního titulu „Rozvoj služeb pro oběti trestné činnosti poskytovaných na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů“ podporovat také nevládní neziskové organizace, které se zabývají pomocí obětem trestných činů souvisejících s genderově podmíněným násilím.

V rámci výše uvedeného dotačního titulu jsou podporovány nevládní neziskové organizace (dále jen „**NNO**“), které poskytují služby obětem trestné činnosti (dále jen „**OTČ**“) na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů. Dotaci mohou získat na programy zaměřené na akreditované služby: poskytování právních informací a restorativní programy.

Pomocí OTČ souvisejících s genderově podmíněným násilím se mohou zabývat ve větší či menší míře všechny projekty. Některé NNO primárně cílí na určitou specifickou skupinu obětí, mnohé však nejsou specificky zaměřeny na určitou konkrétní skupinu obětí.

Zaměření dotační podpory bylo v roce 2021 stejné jako v roce předchozím.

Přehled podpořených projektů v dotačním titulu Rozvoj služeb pro oběti trestné činnosti poskytovaných na základě zákona o obětech trestných činů v roce 2021 je v níže uvedené tabulce.

Organizace (žadatel)	Název projektu	Výše dotace na rok 2021
ACORUS, z. ú.	Poskytování právních informací	106 857,00 Kč
Azylový dům pro ženy a matky s dětmi o.p.s.	Poskytování právních informací obětem trestných činů	143 352,00 Kč
Centrum nové naděje z.ú.	Podpora a pomoc obětem trestných činů	206 735,00 Kč
Cesta integrace, o.p.s.	Občanská poradna- poradenství obětem trestných činů a domácího násilí	373 769,00 Kč
Člověk v tísni, o.p.s. (Plzeň)	Poradenství obětem trestné činnosti v Plzeňském kraji	251 720,00 Kč
DROM, romské středisko	Pomoc obětem trestných činů v sociálně vyloučených lokalitách města Brna	241 638,00 Kč
In IUSTITIA, o.p.s.	Poradna Justýna	1 002 854,00 Kč
KAPPA-HELP, z.s.	Poradna pro oběti - poskytování právních informací	247 845,00 Kč
KAPPA-HELP, z.s.	Restorativní programy KAPPA-HELP	711 207,00 Kč
La Strada Česká republika, o.p.s.	Poskytování právních informací pro oběti trestného činu obchodování s lidmi a oběti trestných činů souvisejících s obchodem s lidmi	373 769,00 Kč
LUMA MB, z. s.	Pomoc obětem trestných činů 2021	107 053,00 Kč
Mezinárodní vězeňské společenství, z.s.	Building Bridges	577 202,00 Kč
Občanské poradenské středisko, o.p.s.	Šance jít dál	448 141,00 Kč
Persefona, z. s.	Služby poskytování právních informací obětem domácího násilí, znásilnění a sexuálního zneužívání	588 651,00 Kč
Pro Dialog, z.s.	Obnovení dialogu v rodinách zasažených trestným činem	734 216,00 Kč
proFem - centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí, o. p. s.	proFem - poskytování právních informací obětem trestných činů	653 466,00 Kč
Prosapia, z. ú., společnost pro rodinu	Poradna Prosapia - poskytování právních informací	1 134 557,00 Kč
Respondeo, z. s.	Poskytování právních informací obětem trestných činů ve Středočeském kraji	474 400,00 Kč
THEIA - krizové centrum o.p.s.	THEIA - pomoc obětem trestných činů 2021	603 534,00 Kč
Vzájemné soužití o.p.s.	Právní poradenství obětem trestných činů 2021	119 034,00 Kč
Celkem		9 100 000,00 Kč

3. Navazovat a rozšiřovat spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi a sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.

➤ Institut pro kriminologii a sociální prevenci

I v roce 2021 platilo, že IKSP při realizaci výzkumných projektů, jež se týkají problematiky rovnosti žen a mužů (v současnosti zejména výzkumný projekt „Kriminologický výzkum pachatelů domácího a genderově podmíněného násilí“), spolupracuje s odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády a dalšími relevantními institucemi a organizacemi vč. nestátních neziskových organizací (NNO). NNO mívají v rámci takových výzkumů roli spolupracujících subjektů, kdy se účastní zejména expertních šetření (účast v dotazníkových šetřeních, v panelu expertů či řízených expertních rozhovorech, příprava podkladových materiálů, oponentura výstupů z výzkumu apod.). Pro tyto účely IKSP relevantní NNO aktivně vyhledává a jejich názory ve výstupech z výzkumu odpovídajícím způsobem zohledňuje.

➤ Probační a mediační služba

Základním posláním Služby dle zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě), je pomoc při odstraňování následků trestného činu poškozeným a dalším osobám dotčeným trestným činem. Vzhledem k daleko častějšímu zastoupení žen v pozici obětí u určitých segmentů trestné činnosti (více níže) je pomoc obětem genderově podmíněných zločinů, např. formou bezplatných poraden pro oběti trestných činů, jednou z funkcí Služby. Probační pracovníci dále poskytují i široké veřejnosti informace o činnosti expertů, neziskových organizací a dalších subjektů a s těmito aktivně spolupracují.

➤ Rejstřík trestů

Rejstřík trestů má zájem o spolupráci s neziskovými organizacemi (např. Expertis Praha, Gender Studies, o.p.s.), které se problematikou rovného postavení mužů a žen zabývají, sleduje stanoviska neziskových organizací a seznamuje se odbornými materiály v dané oblasti. Zaměstnanci jsou upozorňováni na semináře pořádané Justiční akademií s tímto obsahem.

4. V rámci Střednědobého plánu výzkumných úkolů Institutu pro kriminologii a sociální prevenci pokračovat ve výzkumu v oblasti genderové rovnosti, zejména problematiky obětí trestné činnosti a sexuálně motivované trestné činnosti.

➤ Institut pro kriminologii a sociální prevenci

IKSP ve své výzkumné činnosti zohledňuje problematiku genderové rovnosti dvojitým způsobem. Jednak specificky orientovanými výzkumy, např. v oblasti domácího násilí, ale i při plnění jiných výzkumných úkolů, kdy sleduje a vyhodnocuje složení populace pachatelů či obětí trestné činnosti vždy i z hlediska pohlaví, které standardně patří k základním sledovaným sociodemografickým proměnným.

V roce 2021 pokračovalo plnění Střednědobého plánu výzkumné činnosti IKSP na období 2020-2023 (STDP). Připomínáme, že zaměření STDP reflektuje základní priority resortu v oblasti trestní legislativy, justice a činností organizací resortu. Současně plán bere v úvahu úkoly a cíle základních koncepčních dokumentů v resortu Ministerstva spravedlnosti ČR, tj. zejména platné Koncepce vězeňství do roku 2025 a Koncepce rozvoje probace a mediace do roku 2025. Plán počítá i s úkoly, zasahujícími do oblasti výzkumu, které jsou Ministerstvu spravedlnosti ČR ukládány v různých dokumentech, zejména usneseních vlády ČR. Na základě vyhodnocení současné poznatkové základny, koncepčních dokumentů a konzultovaných výzkumných potřeb resortu, po posouzení návrhů formulovaných při konzultacích s resortními partnery a po zvážení reálné výzkumné kapacity IKSP byly schváleny čtyři klíčové oblasti zaměření výzkumu, a to: trestní politika; penologický výzkum; vývojové trendy kriminality; závažné druhy a formy trestné činnosti.

Z jednotlivých výzkumů, vztahujících se k plnění Priorit a postupů Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2021 lze uvést následující výzkumné úkoly:

Za specificky orientovaný výzkum lze označit projekt **„Kriminologický výzkum pachatelů domácího genderově podmíněného násilí“**. Jedná se o projekt, financovaný z programu Norského finančního mechanismu 2014-2021, zkráceně nazvaný ViolenceOff, s dobou řešení 2020-2023. Projekt je zaměřen na systémovou reakci státu vůči pachatelům domácího a genderově podmíněného násilí (DGPN), a podporu obětí tohoto druhu trestné činnosti. Hlavním cílem projektu je zmapovat a popsat zacházení s pachateli v případech DGPN v ČR, identifikovat nedostatky a dobrou praxi v této oblasti, zjistit a analyzovat potřeby hlavních aktérů a na základě dosažených poznatků, navrhnout účinná opatření k vytváření odpovídajícího systému práce s pachateli DGPN, jež by měla zároveň přispět ke zlepšení situace jejich obětí.

Z ostatních úkolů lze zmínit každoroční **„Analýzu trendů kriminality“**, se IKSP kontinuálně zabývá i problematikou žen. Vždy je analyzována trestná činnost žen v konkrétním roce a jejich početní zastoupení mezi pachateli, obdobně je v této studii sledováno zastoupení žen mezi sebevrahy, oběťmi, mladistvými delikventy apod.

Obdobně, vždy se zaměřením na konkrétní předmět daného výzkumu, bývá relativní zastoupení mužů a žen sledováno i v rámci dalších výzkumných úkolů, jak bylo zmíněno výše.

5. Implementovat metodiku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR.

➤ Ministerstvo spravedlnosti

V rámci přípravy všech návrhů právních předpisů i nelegislativních materiálů odbor legislativní postupuje v souladu s příslušnou Metodikou hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů.

6. Revidovat možnost rozšíření sběru statistických dat, zejména možnost rozšíření sběru statistických dat týkajících se fyzických osob o kategorii pohlaví.

Oddělení justiční analýzy a statistiky MSp se pravidelně zabývá statistickým sledováním kategorie pohlaví a dle možností sledování rozšiřuje. Překážkou pro další rozšiřování sledování je i stále větší společenský tlak na citlivost osobních údajů včetně údaje o pohlaví.

Přehled sledování kategorie pohlaví s případným uvedením zahájení sledování:

Agenda opatrovnícká:

- rozlišujeme pohlaví rodičů u sporů vyplývajících z rodičovských povinností v rozhodování o péči o nezletilé děti v těchto předmětech řízení:
 - Určení a popření otcovství
 - Rozhodnutí o výživném
 - Právní úprava styku s nezletilým dítětem
 - Zásah do rodičovské odpovědnosti v případě nezletilých dětí
- od roku 2017 se sleduje:
 - sledování pohlaví dítěte nebo osoby, které se týká rozhodnutí v případě omezení svéprávnosti a souvisejících zásahů a při využívání podpůrných opatření při narušení schopnosti zletilé osoby právně jednat (doplněna tabulka indikací)

V rozhodování českých soudů nastal posun na konci roku 2020, když okresní i krajské soudy začaly zveřejňovat rozhodnutí plošně v nové veřejné databázi. Proces je však v začátcích a trestní rozhodnutí se zatím plošně nezveřejňují, zveřejňuje se však agenda civilní, do které patří pracovněprávní spory včetně diskriminace. Statistická data o rozhodování v těchto věcech se sledují a jsou součástí statistických listů (zejména počty věcí, způsoby vyřízení).

Agenda trestní:

- sledujeme:
 - pohlaví u pachatelů trestných činů
 - pohlaví u dospělých obětí trestných činů (věk 18 – 65 let)
 - od roku 2018 rozšířeno sledování pohlaví u obětí trestných v kategoriích dítě a senior; do roku 2017 tomu tak nebylo

Agenda civilní:

- evidujeme:
 - pracovní spory a skončení pracovního poměru na základě pohlaví
 - mzdová diskriminace na základě pohlaví

Výroční statistická zpráva české justice za příslušný kalendářní rok:

- vykazuje:
 - počty soudců podle pohlaví na jednotlivých článcích soudní soustavy
 - od 2018 počty předsedkyň/předsedů a místopředsedkyň/místopředsedů okresních soudů

Rozšiřování statistického sledování je vždy nutné posuzovat s ohledem na přiměřenou zátěž respondentů a efektivitu vynaložených nákladů v porovnání s přínosem při následném využití nových statistických dat.

Justiční statistika sleduje biologické pohlaví (muž x žena), a nesleduje např. sexuální orientaci nebo genderovou identitu.

7. Monitorovat rozhodování českých soudů (rovněž Evropského soudu pro lidská práva) v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a zpřístupňovat relevantní rozsudky na internetu (počet rozsudků a počet zveřejněných rozsudků a zpráva z monitoringu).

Kancelář vládního zmocněnce vydává elektronický čtvrtletník s názvem Zpravodaj kanceláře vládního zmocněnce, v němž je odborná veřejnost informována o nejdůležitější aktuální judikatuře Evropského soudu pro lidská práva („ESLP“). Do čtvrtletníku jsou mj. pravidelně zařazovány rozsudky ESLP týkající se problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže, stejně jako rozsudky řešící otázky spadající do širšího kontextu genderové identity. Počet rozsudků s touto tematikou je však přirozeně odvislý od počtu rozsudků, které v daném období vydá ESLP, přičemž v uplynulém roce se toto téma v judikatuře ESLP vyskytovalo spíše omezeně.

Kancelář vládního zmocněnce rovněž spravuje databázi judikatury ESLP, v níž lze podle hesel a klíčových slov vyhledat rozsudky a rozhodnutí ESLP mj. ve vztahu k problematice diskriminace na základě pohlaví, rodu, genderové identity, domácímu násilí, porodnictví, reprodukčních práv, sterilizace, změně pohlaví či porodnictví. Databáze obsahuje jednak anotace nejdůležitějších rozhodnutí ESLP vůči České republice a dalším členským státům Rady Evropy, jednak překlady všech rozsudků vůči České republice (více informací na: <http://eslp.justice.cz/>). V databázi jsou k dispozici všechny rozsudky, které jsou publikovány ve Zpravodaji. V současnosti Kancelář vládního zmocněnce připravuje nový lidskoprávní web, který bude obsahovat komplexní databázi zahrnující rozsudky a rozhodnutí dalších lidskoprávních orgánů jako například Evropského výboru pro sociální práva a smluvních orgánů OSN.

Aktuálně databáze obsahuje celkem 20 rozsudků a rozhodnutí ESLP na téma domácího násilí, 42 rozsudků a rozhodnutí na téma pohlaví, 3 na téma rodu, 17 na téma porodnictví, 20 na téma reprodukčních práv, 10 na téma genderové identity, 12 na téma sterilizace a 6 judikátů na téma změny pohlaví. Za rok 2021 bylo doplněno několik relevantních anotací.

Jednou z nich byla anotace rozhodnutí ve věci *Maděrová proti České republice* (č. 32812/13, rozhodnutí ze dne 8. června 2021), která se týkala protiprávních sterilizací romských žen. Soud dospěl k závěru, že stížnost ženy nezákonně sterilizované v roce 1982 na porušení článků 6 a 8 Úmluvy z důvodu promlčení nároku na náhradu nemajetkové újmy v rozporu s dobrými mravy a nepředvídatelnosti změny judikatury je zjevně neopodstatněná.

Další významná anotace se týkala rozsudku ve věci *Jurčić proti Chorvatsku* (č. 54711/15, rozsudek ze dne 4. února 2021), v níž ESLP konstatoval diskriminaci na základě pohlaví u stěžovatelky, která krátce po nástupu do zaměstnání zjistila, že je těhotná, a následně jí během pracovní neschopnosti z důvodu těhotenských komplikací nebyl přiznán nárok na nemocenské, a to s odůvodněním, že se při uzavírání pracovní smlouvy dopustila podvodu. Došlo tudíž k porušení článku 14 Úmluvy ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1 k Úmluvě.

Soud vydal rovněž rozsudek ohledně problematiky změny pohlaví (*X a Y proti Rumunsku*, č. 2145/16, rozsudek ze dne 19. ledna 2021), v němž shledal porušení článku 8 Úmluvy v souvislosti s neexistencí jasného a předvídatelného právního rámce změny pohlaví v Rumunsku, jakož i z důvodu odmítnutí právního uznání změny pohlaví stěžovatelů pro nesplnění podmínky chirurgického zákroku.

Ve věci *J. L. proti Itálii* (č. 5671/16, rozsudek ze dne 27. května 2021) týkající se znásilnění dospěl Soud k závěru, že došlo k porušení pozitivních závazků státu na poli článku 8 Úmluvy chránit soukromý život stěžovatelky, jelikož vnitrostátní soud v odůvodnění rozsudku zprošťujícího šest mužů obvinění z jejího znásilnění poukazoval na irelevantní skutečnosti ohledně stěžovatelčina osobního a intimního života a byl veden genderovými stereotypy.

Ve věci *Kurt proti Rakousku* (č. 62903/15, rozsudek velkého senátu ze dne 15. června 2021) týkající se domácího násilí Soud rozhodl, že při neexistenci skutečného a bezprostředního rizika vraždy syna stěžovatelky jeho otcem obviněným z domácího násilí a vykázaným z domu nepředstavovalo nepřijetí dalších ochranných opatření porušení hmotněprávní složky článku 2 Úmluvy. Vnitrostátní orgány okamžitě a s náležitou péčí reagovaly na oznámení stěžovatelky o domácím násilí a řádně vyhodnotily možná rizika.

Co se týče Evropského výboru pro sociální práva („EVSP“), nadále probíhá implementace rozhodnutí o kolektivní stížnosti *University Women of Europe proti České republice* (č. 128/2016). V rozhodnutí EVSP jednomyslně shledal, že v českém právním řádu není zajištěna transparentnost odměňování spočívající v poskytování informací o odměňování a možnosti srovnávat pracovní místa mezi obchodními společnostmi v soukromém sektoru, čímž došlo k porušení práva na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 4 odst. 3 Evropské sociální charty a práva na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví chráněného čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu z roku 1988. EVSP zároveň jednomyslně konstatoval, že v České republice nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování, čímž došlo rovněž k porušení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu. EVSP čtrnácti hlasy proti jednomu rozhodl, že nedošlo k dosažení dostatečného pokroku při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností, což vedlo k porušení čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu. Český překlad a anotace rozhodnutí jsou zveřejněny [na stránkách ministerstva spravedlnosti](#). Rozhodnutí bylo předmětem jednání Kolegia expertů pro výkon rozsudků dne 13. května 2021. Podklady a zápis z jednání lze nalézt [na stránkách ministerstva spravedlnosti](#).

8. Podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na pozicích vedoucích zaměstnanců nebo představených.

➤ Ministerstvo spravedlnosti

V rámci výběrových řízení na Ministerstvu spravedlnosti jsou dodržovány zásady rovného zacházení s ženami a muži a zároveň ustanovení právně závazných předpisů. Při obsazování volných míst je u uchazečů akcentována především jejich kvalifikace a odborné znalosti, čímž je vždy dáвана stejná příležitost všem uchazečům bez rozdílu pohlaví. Ve výběrových řízeních na pozice vedoucích zaměstnanců nebo představených je vždy uvedena poznámka „Služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů.“

➤ Institut pro kriminologii a sociální prevenci

V IKSP jsou dodržovány zásady rovného zacházení s ženami a muži a zároveň ustanovení obecně závazných právních předpisů. Vedení IKSP nadále tvoří tři ženy a tři muži. IKSP tak naplňuje genderovou vyrovnanost mužů a žen ve vedoucích pozicích.

Vzhledem k postavení IKSP jako resortního výzkumného pracoviště platí, že rozmanité pracovní týmy (složené z žen i mužů) dokáží zohlednit více perspektiv a zvyšují pochopení úkolů a schopnost je řešit; tento princip je v IKSP běžně a kontinuálně uplatňován. Při zpracování výzkumných úkolů, resp. při sestavování řešitelského týmu se přihlíží výhradně k odbornému zaměření pracovníků, k jejich zkušenosti, k délce praxe a pracovnímu nasazení pracovníků.

Ženy působily v roce 2021 jako odpovědné řešitelky (tedy jako vedoucí výzkumného týmu) u 7 výzkumných úkolů, muži u 6 projektů. Řešením mimořádných úkolů dle zadání Msp či jiných subjektů jsou zaměstnanci pověřováni podle své odbornosti a pracovního vytížení, bez ohledu na pohlaví.

➤ **Justiční akademie**

Rok 2021 byl ovlivněn pandemií spojenou s Covid-19, navzdory tomu dokázala Justiční akademie činit i v pandemickém roce 2021 průběžně všechna opatření k tomu, aby splňovala kritéria obsažená v Prioritách a Koncepci. Justiční akademie (JA) zaměstnávala v roce 2021 celkem 65 zaměstnanců, z toho 70,77 % žen a 29,23% mužů. Na vedoucích pozicích pracují jak muži, tak i ženy, zastoupení je rovnoměrně rozloženo (vedoucí pozice — muži 7; ženy 6).

➤ **Probační a mediační služba**

Služba naplňuje genderovou vyrovnanost mužů a žen ve vedoucích pozicích. Na úrovni nejvyššího managementu je genderové zastoupení v poměru 2 ženy ku 3 mužům, přičemž funkci statutárního orgánu zastává žena. Na úrovni středního managementu na ředitelství Služby je genderové zastoupení v poměru 5 žen ku 3 mužům. Na úrovni středního managementu v jednotlivých krajích je genderové zastoupení v poměru 4 ženy ku 4 mužům. Výsledkem je zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích v poměru 1:1. Služba v oznámeních o vyhlášení výběrového řízení doplňuje požadovanou informaci o diverzitě v rozhodovacích pozicích.

➤ **Rejstřík trestů**

Personální obsazení všech pracovních pozic v Rejstříku trestů je zabezpečováno výlučně cestou výběrových řízení, přičemž je důsledně dbáno na dodržování pravidel daných antidiskriminačním zákonem. Při obsazování pracovních míst se organizace vyhýbá jakékoliv diskriminaci z důvodu pohlaví, takto jsou i pracovní pozice inzerovány. Uchazeči o volné pracovní místo jsou detailně informováni o požadavcích, náplni práce a odměňování. Při výběru vhodného kandidáta jsou rozhodujícími kritérii odborné znalosti pro pracovní výkon v dané profesi a jazykové znalosti v předepsaném stupni znalostí. Při výběru zaměstnanců je v co nejvyšší míře podporováno vyrovnané zastoupení žen a mužů v pracovním kolektivu i na vedoucích pozicích. Vedení organizace si plně uvědomuje, že smíšené kolektivy jsou tvůrčí, rozhodování je plnohodnotnější a pro plnění konkrétních úkolů jsou funkčnější, nicméně charakter práce v určených profesích principy genderové vyváženosti organizaci neumožňuje v plné míře realizovat.

Ve vedoucích funkcích jsou v Rejstříku trestů zastoupeni ženy a muži v poměru 1 : 3. Rejstřík trestů měl k 31. 12. 2021 celkem 35 zaměstnanců, z toho 9 mužů a 26 žen, podíl mužů a žen byl v poměru 25,71 % : 74,29 %.

➤ **Soudy a státní zastupitelství**

Výběr vedoucích zaměstnanců, resp. zaměstnanců obecně se řídí splněním požadovaných předpokladů pro danou pozici a využitelnými kvalitami.

Výběrová řízení na obsazení pozic státních zástupců jsou organizována jednotně jako v soustavě státního zastupitelství podle pravidel přijatých Ministerstvem spravedlnosti ČR, nejvyšším státním zástupcem, vrchními státními zástupci a krajskými státními zástupci a upravených v Dohodě o výběru a kariérním postupu státních zástupců, uzavřené těmito vedoucími státními zástupci v Brně dne 25. 6. 2018 a ministrem spravedlnosti ČR v Praze dne 30. 5. 2018. Postup při jmenování vedoucích státních zástupců je určen zákonem č. 283/1993 Sb.

Výběrová řízení na pracovní pozice (se zvláštním zřetelem na pozice vedoucí) jsou zveřejňována řádně, včetně výběrových kritérií, přičemž je užíván genderově korektní jazyk v rámci pracovní inzerce. Z tohoto důvodu je vždy vítán zájem žadatelek a žadatelů. Pokud je ustanovena výběrová komise (při výběru zaměstnance na vedoucí pozici vždy), je vícečlenná a jsou v ní zastoupeny osoby obou pohlaví. Výběr zaměstnanců je vždy prováděn se zvláštním důrazem na prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Místa právních čekatelů jsou obsazována na základě výběrového řízení, jehož pravidla jsou dána resortním předpisem a nelze ovlivnit, zda bude vybrán muž či žena.

Na základě návrhů ministryně bylo prezidentem jmenováno celkem 101 nových soudců, z toho 60 žen. Ministryně jmenovala celkem 45 st. zástupců, z toho 22 žen. Ministryně jmenovala celkem 45 soudních funkcionářů, z toho 29 žen. Ministryně jmenovala celkem 9 funkcionářů státních zastupitelství, z toho 4 ženy. Dále proběhlo 1 výběrové řízení na obsazení funkce předsedy KS Brno. Na základě předloženého návrhu bývalé paní ministryně, který prezident akceptoval, jmenoval do této funkce 1 soudce.

Výběrová řízení na vedoucí funkce v soudnictví jsou stále zveřejňována na internetových stránkách, vedoucí místa jsou obsazována na základě těchto výběrových řízení, u funkcí místopředsedů v některých případech prostřednictvím návrhů předsedů soudů. Postupuje se stále podle Instrukce Msp z 25. 7. 2014, č.j. 100/2014-OJ-ORGV/3, ve znění Instrukce z 10. 9. 2015, č.j. MSP-61/2015-OJ-ORGV/12, o postupu při navrhování a jmenování funkcionářů soudu.

➤ **Vězeňská služba ČR**

Ve Vězeňské službě k 31. prosinci 2021 činil podíl zaměstnaných žen 28 %, což oproti stejnému období v roce 2020 zůstalo nezměněno. Podíl žen na vedoucích místech se mírně zvýšil. K 31. prosinci 2021 představuje 32 %, což je oproti stejnému období v roce 2020 nárůst o 1 %. Podrobný přehled počtu zastoupení zaměstnaných žen a mužů ve Vězeňské službě je uveden v tabulce.

	Celkem	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
Zaměstnanci	11 220	3125	28	8095	72
Vedoucí zaměstnanci	1 088	349	32	739	68

- 9. Pokračovat se vzděláváním v oblasti lidských práv (rovných příležitostí žen a mužů) všech pracovníků resortu justice (seznámení s resortními prioritami, přístup k informacím z oblasti genderové problematiky). Do systému vzdělávání soudců, státních zástupců a dalších zaměstnanců resortu justice i nadále zařazovat na Justiční akademii v Kroměříži problematiku rovných příležitostí žen a mužů (antidiskriminační právo a Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen).**

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

V roce 2021 byly zveřejněny resortní priority na rok 2021, dále pak bylo pro informovanost zaměstnanců MSp na intranetu vyvěšeno vyhodnocení resortních priorit za rok 2020. S oběma dokumenty byly seznámeny i soudy, státní zastupitelství a resortní organizace (JA, PMS, IKSP, RT, VS ČR) a rovněž byly zveřejněny na webových stránkách MSp <https://www.justice.cz/web/msp/rovne-prilezitosti>.

➤ **Justiční akademie**

V roce 2021 byla sledovaná genderová problematika zařazena také do těchto vzdělávacích akcí organizovaných Justiční akademií pro soudce, státní zástupce a další justiční pracovníky:

- seminář Postavení a práva poškozeného a oběti trestného činu v trestním řízení (15. 11., Kroměříž, prezenčně + streamováno + připraven sestříhaný záznam, který je justici k dispozici) se zaměřením na ucelený výklad práv a postavení poškozeného a oběti trestného činu, a to jak z pohledu aktuální judikatury či právní úpravy a jejích změn, tak pod zorným úhlem principů restorativní justice, přístupu k oběh ze strany všech zúčastněných orgánů či zjištění a uspokojení potřeb oběh či nároků poškozeného v trestním řízení v širších souvislostech;
- seminář Domácí násilí (15. 6. Praha a 11. 11. Kroměříž, prezenčně + streamováno), cílené na forenzně psychologický pohled na problematiku domácího násilí, např. znaky svědčící pro genderově podmíněné násilí, možností a limity soudně znaleckých psychologických posudků v případech domácího násilí, důležitost analýzy vývoje a dynamiky násilného vztahu;
- seminář Psychologie výslechu dospělých (9. - 10. 9., Praha), zaměřen na specifické výslechové situace (např. výslech oběd sexuálního zneužívání, výslech oběh znásilnění, výslech oběh domácího násilí);
- Pravidelně se opakující seminář Aktuální otázky pracovního práva (22. - 24. 9., Kroměříž), který se zaměřuje mj. na právní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, podobně jako Online přednáška Pracovní právo pro asistenty a čekatele;
- webinář Antidiskriminační právo (3. 5., Online), zaměřen na aktuální judikaturu v oblasti antidiskriminačního práva a na řešení výkladových problémů;
- webinář Použití zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů v rodinněprávních sporech (4. 5., Online + záznam), na kterém se diskutovalo o využití zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů v rodinněprávních sporech, včetně praktických doporučení a ukázek dobré i špatné praxe.

Justiční akademie připravila v 2021 také velmi kvalitní vzdělávací akce zaměřené na genderovou problematiku ve spolupráci se svými zahraničními partnery, a to s Evropskou justiční vzdělávací sítí (EJTN), Akademií evropského práva (ERA) a Radou Evropy.

Ve spolupráci s EJTN byl české justici nabídnut webinář European Gender Equality Law (4.3., online), nebo interaktivní Online odborné jazykové kurzy Legal language training in cooperation in human rights, které zahrnovaly i genderovou tematiku. Prostřednictvím projektu EU Gender Equality Law, koordinovaného ERA, byly české justici nabídnuty dva semináře (8.-9.3., 23.-24.9., online) a jeden prezenční seminář (29.11.-1.12., Trevír), všechny tři primárně cílené na tematiku rovnoprávnosti žen a mužů v evropském právu a v členských státech EU. Ve spolupráci s programem HELP Rady Evropy jsou české justici nabízeny certifikované elearningové kurzy Violence Against Women and Domestic Violence a Access to Justice for Women, které se dotýkají otázek rovnosti mužů a žen. Díky projektu JA Zlepšení přístupu zranitelných skupin osob ke spravedlnosti se připravuje překlad elearningového kurzu Discrimination, u kterého se předpokládá, že bude zpřístupněn českým účastníkům z řad justice v tomto roce.

Vzdělávací akce nabízené Justiční akademií české justici mají často interdisciplinární charakter s cílem zajistit, aby se do justičního vzdělávání zahrnula všechna témata prioritní pro oblast rovnosti mužů a žen. Všechny vzdělávací akce nabízené justici Justiční akademií také zachovávají rovnost příležitostí mužů a žen, a to jak v oblasti genderové vyváženosti možnosti přihlašovat se na semináře, tak v oblasti výběrů lektorů.

➤ **Probační a mediační služba**

Vzdělávání probačních pracovníků, i s přihlédnutím k základním prvkům restorativní justice a hlavních poslání Služby, se věnuje problematice lidských práv, informuje o genderově podmíněné kriminalitě a nerovném zacházení a např. formou zřízení bezplatných poraden pro oběti trestných činů pomáhá k napravení situace a předcházení trestné činnosti a nežádoucím formám chování.

➤ **Rejstřík trestů**

V oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců Rejstřík trestů doporučuje semináře a školení, v jejichž rámci probíhají i diskuze týkající se zásady rovného zacházení při přijímání do pracovního poměru i v jeho průběhu a zevšeobecňují se konkrétní případy diskriminace. Tyto aktivity probíhají v pravidelných intervalech, ve kterých jsou zaměstnanci průběžně upozorňováni a o prioritách v této oblasti jsou informováni prostřednictvím intranetu, přičemž k dané oblasti mohou vznést dotazy nebo uplatnit připomínky.

Zaměstnanci byli upozorněni na možnost seznámit se s rezortními prioritami ministerstva spravedlnosti na webových stránkách. Zkušenosti s prohlubováním vzdělávání o rovnoprávnosti ukazují, že se zvyšuje povědomí zaměstnanců o obsahu a následné realizace problematiky rovných příležitostí pro muže a ženy.

➤ **Soudy a státní zastupitelství**

Soudci, státní zástupci, ale i ostatní zaměstnanci soudů a státních zastupitelství byli v roce 2021 seznámeni s resortními prioritami na internetových stránkách svých institucí, případně prostřednictvím webových stránek MSp. V rámci realizace resortního vzdělávání se mohou zaměstnanci účastnit seminářů pořádaných Justiční akademií dle její nabídky prostřednictvím Asistenčního systému (ASJA), kde jsou k dispozici materiály z předešlých akcí.

➤ **Vězeňská služba ČR**

Vzdělávání v oblasti výchovy k lidským právům a rovným příležitostem žen a mužů probíhá ve Vězeňské službě u všech nově přijatých zaměstnanců, a to v rámci Základní odborné přípravy pro příslušníky a občanské zaměstnance. Zaměstnanci mají dále možnost absolvovat různé výukové, vzdělávací a sebevzdělávací kurzy pořádané Akademií Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem nebo vzdělávacími agenturami. Ke zvýšení kvalifikace mají zaměstnanci i příslušníci možnost studia na Policejní akademii ČR formou kombinovaného studia. Top management Vězeňské služby aplikuje strategii Evropské unie gender mainstreaming s cílem zabezpečit harmonii mezi osobním a pracovním životem, a to i přes veškerá specifika, která jsou osobitá pro činnost Vězeňské služby. Ve sledovaném období byli zaměstnanci Vězeňské služby prostřednictvím ředitelů organizačních jednotek VS ČR seznámeni s Prioritami a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2021 společně s Koncepcí rovnosti žen a mužů do roku 2021 a vyzváni k jejich plnění. Vězeňská služba uplatňuje rovný přístup žen a mužů v oblasti prohlubování vzdělávání. Systém vzdělávání je nastaven tak, že probíhá ve vztahu k určité pracovní nebo služební pozici, činnosti či zaměření bez rozlišení na muže nebo ženy.

10. Sledovat a vyhodnocovat genderové analýzy v resortu justice, zavést anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců resortu justice v jednotlivých platových třídách dle pohlaví.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

MSP a resortní organizace sledují a zpracovávají genderové analýzy zaměstnanosti. V celém resortu (vyjma Vězeňské služby ČR) i nadále přetrvává silná feminizace, která plyne z charakteru vykonávaných profesí v resortu, zájmu o zaměstnání ve státní správě a finančnímu ohodnocení státních zaměstnanců.

Zastoupení žen a mužů na vedoucích místech Ministerstva spravedlnosti ČR (k 1. 12. 2021), stejně tak průměrnou výši platů zaměstnanců a státních zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví lze nalézt v příloze č. 1B Strategie rovnosti žen a mužů za rok 2021.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Organizační strukturu IKSP tvoří i nadále výzkumná skupina, sekretariát a ekonomický úsek. V IKSP byla k 31. 12. 2021 stanovená systemizace 24 pracovníků. Fyzicky působilo v Institutu na řádný pracovní poměr celkem 26 pracovníků, z toho 17 žen (z toho dvě na zkrácený poloviční úvazek) a 9 mužů (z toho dva na zkrácený poloviční úvazek). Vysokoškolsky vzdělaných pracovníků působilo v Institutu 23 zaměstnanců (14 žen a 9 mužů). V roce 2021 pracovali čtyři výzkumní pracovníci na zkrácený poloviční úvazek. V červnu odešla jedna pracovnice na mateřskou dovolenou. Nový nástup za tuto pracovníci byl 1. 8. 2021.

Na dohody o pracovní činnosti bylo v roce 2021 zaměstnáno 16 výzkumných pracovníků z toho 8 žen, další 2 zaměstnanci byli zaměstnáni pro potřeby administrativy, z toho 1 žena k zajištění úklidu a 3 muži jako pracovníci IT. Na dohody o provedení práce bylo zaměstnáno celkem 43 výzkumných pracovníků, z toho 20 mužů a 23 žen a další 4 ženy a 1 muž pro potřeby administrativy.

Průměrný plat zaměstnanců a zaměstnankyň IKSP v pracovním poměru, stav k 31. 12. 2021

Platová třída	M/Ž	Celkem	Průměrný plat
9	0/1	1	0/45234
10	0/3	3	0/56673
11	0/0	0	0/0
12	0/1	1	0/80339
13	2/6,5	8,5	47282/52763
14	0/2,5	2,5	0/62925
15	5/2	7	78740/76963
16	1/0	1	105322/0

➤ **Probační a mediační služba**

Služba má zavedené anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví.

MUŽI		
Platová třída	základní mzda od - do	průměrná mzda
15 PT	31210 - 46150	x
14 PT	28800 - 42640	39010,00
13 PT	26730 - 39420	37478,57
12 PT	24770 - 36470	31484,13
11 PT	22980 - 33790	28251,18
10 PT	21260 - 31240	25290,00
9 PT	19730 - 28920	24387,27
8 PT	18300 - 26830	26830,00
6 PT	15770 - 22990	22990,00
ŽENY		
Platová třída	základní mzda od - do	průměrná mzda
15 PT	31210 - 46150	44540,00
14 PT	28800 - 42640	x
13 PT	26730 - 39420	35675,71
12 PT	24770 - 36470	31137,93
11 PT	22980 - 33790	27451,18
10 PT	21260 - 31240	28412,50
9 PT	19730 - 2920	21920,63
8 PT	18300 - 26830	20120,00

ŽENY - včetně MD/RD

x - žádný zaměstnanec v dané platové třídě

Vzhledem k relativně vysokému počtu žen na mateřských a rodičovských dovolených je výsledná výše základní mzdy zkreslená, neboť počítá i se zaměstnankyněmi na částečný úvazek.

➤ **Rejstřík trestů**

Personální obsazení všech pracovních pozic v Rejstříku trestů je zabezpečováno výlučně cestou výběrových řízení, přičemž je důsledně dbáno na dodržování pravidel daných antidiskriminačním zákonem. Při obsazování pracovních míst se organizace vyhýbá jakékoliv diskriminaci z důvodu pohlaví, takto jsou i pracovní pozice inzerovány. Uchazeči o volné pracovní místo jsou detailně informováni o požadavcích, náplni práce a odměňování. Při výběru vhodného kandidáta jsou rozhodujícími kritérii odborné znalosti pro pracovní výkon v dané profesi a jazykové znalosti v předepsaném stupni znalostí. Při výběru zaměstnanců je v co nejvyšší míře podporováno vyrovnané zastoupení žen a mužů v pracovním kolektivu i na vedoucích pozicích. Vedení organizace si plně uvědomuje, že smíšené kolektivy jsou tvůrčí, rozhodování je plnohodnotnější a pro plnění konkrétních úkolů jsou funkčnější, nicméně charakter práce v určených profesích principy genderové vyváženosti organizaci neumožňuje v plné míře realizovat.

Ve vedoucích funkcích jsou v Rejstříku trestů zastoupeni ženy a muži v poměru 1 : 3. Rejstřík trestů měl k 31. 12. 2021 celkem 35 zaměstnanců, z toho 9 mužů a 26 žen, podíl mužů a žen byl v poměru 25,71 % : 74,29 %.

➤ **Soudy****Procentní zastoupení soudkyň na všech úrovních soudů k 31. 12. 2021**

Soudy	evidenční počet k 31.12.2021	z evidenčního počtu počet žen	procentní vyjádření
Krajské soudy	963	525	55%
Okresní soudy	1824	1213	67%
Vrchní soudy	127	52	41%
Nejvyšší soud	69	15	22%
NSS	36	13	36
C e l k e m	3020	1818	61%

Procentní zastoupení soudkyň ve vedoucích funkcích na všech úrovních soudů k 31. 12. 2021

Soudy	evidenční počet předsedů	z toho žen	procentní vyjádření	evidenční počet místopředsedů	z toho žen	procentní vyjádření
Krajské soudy	8	3	38%	41	15	37%
Okresní soudy	85	43	49%	114	68	60%
Vrchní soudy	2	0	0%	8	4	50%
Nejvyšší soud	1	0	0%	1	0	0%
NSS	1	0	0%	1	1	100%
C e l k e m	97	46	49%	164	87	54%

Soudci na krajských a okresních soudech - ženy ve funkcích k 31. 12. 2021

Kraj	předseda KS	ženy	místopředseda KS	ženy	předseda OS	ženy	místopředseda OS	ženy
MS Praha	1	1	7	4	10	4	23	19
KS Praha	1	0	5	2	12	9	14	7
KS České Buděj.	1	1	3	1	8	4	6	4
KS Plzeň	1	0	4	1	9	4	14	7
KS Ústí n.L.	1	1	7	4	10	6	16	11
KS Hradec Král.	1	0	3	1	11	7	7	7
KS Brno	1	0	6	2	14	6	14	4
KS Ostrava	1	0	6	1	11	3	20	9
Celkem	8	3	41	15	85	44	114	68

Soudci na vrchních soudech, nejvyšším soudu a nejvyšším správním soudu - ženy ve funkcích k 31. 12. 2021

Kraj	předseda	ženy	místopředseda	ženy
VS Praha	1	0	5	1
VS Olomouc	1	0	3	3
Nejvyšší soud	1	0	0	0
NSS	1	0	1	1
Celkem	4	0	9	5

Věková struktura soudců k 31. 12. 2021

Soudy KS, OS, VS, NS a NSS	plánovaný počet	evid. počet včetně MD, RD, NV, (včetně př. soudů a místopř.)	= obsazení v %	věkové složení (vždy včetně uvedeného roku)													
				do 35 let		do 40 let		do 50 let		do 55 let		do 60 let		do 65 let		do 70 let	
				muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Praha-město																	
Městský soud	245	224	91%	1	1	3	3	32	33	10	23	18	29	7	28	8	28
obvodní soudy	295	303	103%	7	8	6	32	41	93	8	36	8	27	3	20	2	12
c e l k e m	540	527	97%	8	8	9	35	73	126	18	59	26	56	10	48	10	39
Středočeský																	
KS Praha	105	92	88%	2	0	7	1	12	13	8	16	2	10	1	13	3	4
okresní soudy	215	206	96%	14	30	5	22	20	51	4	19	2	15	4	9	2	9
c e l k e m	320	298	93%	16	30	12	23	32	64	12	35	4	25	5	22	9	13
Jihočeský																	
KS České Buděj.	56	56	100%	1	1	2	2	16	1	3	4	3	104	4	6	2	1
okresní soudy	99	105	106%	3	5	4	9	17	28	4	12	4	8	2	2	5	2

c e l k e m	155	161	104%	4	6	6	11	33	29	7	16	7	18	6	8	7	3
Západočeský																	
KS Plzeň	85	76	89%	2	0	0	1	14	14	3	10	5	4	5	8	5	5
okresní soudy	160	159	99%	7	5	3	8	41	49	1	9	5	10	2	5	8	6
c e l k e m	245	235	96%	9	5	3	9	55	63	4	19	10	14	7	13	13	11
Severočeský																	
KS Ústí n. Lab.	122	117	96%	0	0	6	3	36	23	7	13	4	11	1	5	3	5
okresní soudy	260	274	105%	13	16	21	30	40	71	11	22	6	17	7	12	2	6
c e l k e m	382	391	102%	13	16	27	33	76	94	22	35	10	28	8	17	5	11
Východočeský																	
KS Hr. Králové	88	84	95%	1	0	2	0	14	12	12	10	6	4	8	7	6	2
okresní soudy	169	172	102%	10	10	7	15	26	38	9	17	2	19	4	8	4	3
c e l k e m	257	256	99%	11	10	9	15	40	50	21	27	8	23	12	15	10	5
Jihomoravský																	
KS Brno	160	163	102%	0	1	7	3	25	28	17	13	16	11	9	8	11	14
okresní soudy	282	290	103%	7	10	14	34	46	80	19	24	9	12	9	11	3	12
c e l k e m	442	453	102%	7	11	21	37	71	108	36	37	25	23	18	19	14	26
Severomoravský																	
KS Ostrava	159	140	88%	0	0	4	3	39	23	9	16	6	19	4	8	6	3
okresní soudy	318	315	99%	12	21	13	28	91	115	16	52	16	37	9	27	12	6
c e l k e m	477	455	95%	12	21	13	28	91	115	16	52	16	37	9	27	12	6
VS Praha	94	89	95%	0	0	0	0	10	7	6	10	12	10	14	8	9	3
VS Olomouc	45	39	87%	0	0	0	0	6	1	0	7	9	4	4	3	2	3
Nejvyšší soud	72	71	99%	0	0	0	0	22	0	6	2	11	3	6	6	13	2
Nejvyšší spr. s.	34	33	99%	0	0	0	0	15	3	4	3	1	0	2	3	1	1
celkem VS,NS,NSS	245	232	95%	0	0	0	0	53	11	16	22	33	17	26	20	25	9
Soudy KS,OS,VS, NS a NSS	plánovaný počet	evíd.pčet včetně MD,RD,NV, (včetně př.soudů a místopř.)	obsazení v %	věkové složení (vždy včetně uvedeného roku)													
				do 35 let		do 40 let		do 50 let		do 55 let		do 60 let		do 65 let		do 70 let	
				muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Úhrnem KS	1022	950	93%	7	2	31	16	188	147	69	105	60	98	39	83	44	61
Úhrnem OS	1798	1824	101%	73	105	69	175	283	502	63	175	46	126	36	86	32	53
Úhrnem KS + OS	2818	2774	98%	80	107	100	191	471	649	132	280	106	224	75	169	76	114
Všech soudců v ČR	3063	3006	98%	80	107	100	191	524	660	148	302	139	241	101	189	101	123

➤ **Státní zastupitelství**

Procentní zastoupení žen na všech úrovních státních zastupitelství k 31. 12. 2021

Státní zastupitelství	evidenční počet k 31.12.2021	z evidenčního počtu počet žen	procentní vyjádření
MSZ Praha	186	119	65
KSZ Praha	115	66	57
KSZ České Budějovice	63	38	60
KSZ Plzeň	92	50	54
KSZ Ústí nad Labem	151	88	58
KSZ Hradec Králové	99	53	54
KSZ Brno	177	88	50
KSZ Ostrava	199	112	56
VSZ Praha	55	25	45
VSZ Olomouc	31	7	23
NSZ ČR	57	18	32
C e l k e m	1224	663	54%

Procentní zastoupení žen ve vedoucích funkcích k 31. 12. 2021

Funkce	evidenční počet funkcí k 31. 12. 2021	z toho žen	procentní vyjádření
NSZ	1	0	0%
nám. NSZ	3	0	0%
VSZ	2	1	50%
nám. VSZ	2	0	0%
KSZ	8	1	13%
nám. KSZ	16	7	44%
OSZ	85	37	44%
nám. OSZ	81	42	54%
C e l k e m	194	88	47%

Státní zástupci – ženy k 31. 12.2021

Kraj	KSZ	Ženy	nám. KSZ	ženy	OSZ	Ženy	nám. OSZ	ženy
MSZ Praha	1	0	3	1	10	5	11	8
KSZ Praha	1	0	1	1	11	2	10	5
KSZ České Buděj.	1	0	2	0	8	4	8	7
KSZ Plzeň	1	1	1	0	10	5	10	7
KSZ Ústí n.L.	1	0	2	1	10	5	8	6
KSZ Hradec Král.	1	0	2	1	11	5	9	3
KSZ Brno	1	0	2	1	14	5	12	2
KSZ Ostrava	1	0	3	2	11	6	12	2
Celkem	8	1	16	8	85	37	80	42

Kraj	VS, NS	ženy	Náměstek	ženy
VSZ Praha	1	1	1	0
VSZ Olomouc	1	0	1	0
NSZ	1	0	3	0
Celkem	3	1	5	0

Věková struktura státních zástupců - k 31. 12. 2021

Státní zástupci (včetně vedoucích státních zástupců)	plánovaný počet	včetně evid. počet MD,DMD,NV	z evid. počtu žen	věkové složení															
				do 30 let		do 40 let		do 50 let		do 55 let		do 60 let		do 65 let		do 70 let			
				muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy		
NSZ Brno	64	57	18	0	0	2	1	21	3	1	6	4	4	3	1	8	3		
VSZ Praha	61	56	24	0	0	7	3	13	6	1	3	4	5	6	3	1	4		
VSZ Olomouc	33	30	6	0	0	0	0	16	1	7	2	0	1	0	0	1	2		
MSZ Praha	56	63	39	0	0	2	1	12	9	2	11	3	11	3	3	2	4		
OSZ	131	126	85	1	1	21	31	10	27	5	9	3	8	0	4	1	5		
celkem	187	189	124	1	1	23	32	22	36	7	20	6	19	3	7	3	9		
KSZ Praha	27	23	13	0	1	2	0	6	5	0	1	2	3	0	2	0	1		
OSZ	95	93	56	0	1	9	13	13	17	5	5	5	11	3	3	2	6		
celkem	122	116	69	0	2	11	13	19	22	5	6	7	14	3	5	2	7		
KSZ Č.Bud.	15	17	8	0	0	1	0	2	0	1	1	3	2	0	2	2	3		
OSZ	49	45	30	0	1	4	4	5	7	5	8	0	5	1	3	0	2		
celkem	64	62	38	0	1	5	4	7	7	6	9	4	7	1	5	2	5		
KSZ Plzeň	22	20	8	0	0	1	0	8	3	3	3	0	1	0	1	0	0		
OSZ	73	72	44	0	1	6	13	10	7	6	7	2	6	4	5	0	5		
celkem	95	92	52	0	1	7	13	18	10	9	10	2	7	4	6	1	5		
KSZ Ústí n.L.	33	31	12	0	0	3	3	9	4	3	1	2	2	0	2	2	0		
OSZ	131	123	77	0	0	15	32	19	21	1	5	0	9	4	5	7	5		
celkem	164	154	89	0	0	18	35	28	25	4	6	2	11	4	7	9	5		
KSZ H. Král.	24	21	7	0	0	3	0	6	3	2	1	2	1	1	2	0	0		
OSZ	79	80	49	1	3	10	11	12	12	0	8	3	10	4	4	1	1		
celkem	103	101	56	1	3	13	11	18	15	2	9	5	11	5	6	1	1		
KSZ Brno	46	44	19	0	0	5	3	10	4	3	2	4	5	0	2	3	3		
OSZ	138	136	70	4	4	18	20	27	25	5	7	3	6	5	5	4	2		
celkem	184	180	89	4	4	23	23	37	30	8	9	7	11	5	7	7	5		
KSZ Ostrava	40	43	24	0	0	3	1	11	11	2	8	2	2	1	0	0	2		
OSZ	163	155	86	2	2	15	22	33	35	6	12	7	9	4	3	2	3		
celkem	203	198	110	2	2	18	23	44	46	8	20	9	11	5	3	2	5		
Úhrnem NSZ	64	57	18	0	0	2	1	21	3	1	6	4	4	3	1	8	3		
Úhrnem VSZ	94	86	30	0	0	7	3	29	7	8	5	4	6	6	3	2	6		
Úhrnem KSZ	263	262	130	0	1	20	8	64	39	16	28	18	27	5	14	9	13		
Úhнем OSZ	859	830	497	8	13	98	146	129	152	33	61	23	64	25	32	17	29		
Celkem v ČR	1280	1235	675	8	14	127	158	243	201	58	100	49	101	39	50	36	46		

➤ **Vězeňská služba ČR**

Ve Vězeňské službě k 31. prosinci 2021 činil podíl zaměstnaných žen 28 %, což oproti stejnému období v roce 2020 zůstalo nezměněno. Podíl žen na vedoucích místech se mírně zvýšil. K 31. prosinci 2021 představuje 32 %, což je oproti stejnému období v roce 2020 nárůst o 1 %. Podrobný přehled počtu zastoupení zaměstnaných žen a mužů ve Vězeňské službě je uveden v tabulce.

	Celkem	Ženy		Muži	
		počet	%	počet	%
Zaměstnanci	11 220	3125	28	8095	72
Vedoucí zaměstnanci	1 088	349	32	739	68

Anonymizované statistiky výše platů v jednotlivých platových třídách dle pohlaví nejsou ve Vězeňské službě zavedeny, neboť výše platů a služebních příjmů se u obou pohlaví neliší a jsou stanoveny platovou (tarifní) tabulkou dle nařízení vlády v návaznosti na příslušné zařazení. Další složky platů (služebních příjmů), jako jsou např. příplatky za vedení a zvláštní příplatky, jsou rovněž stanoveny k pracovnímu či služebnímu místu bez rozdílu, zda je na tomto místě zařazena žena nebo muž, a to interním platovým předpisem Vězeňské služby.

11. Pokračovat v zavádění nových a v rozšiřování již fungujících opatření, která přispívají k sladování pracovního a rodinného života. Vypracovat přehled nabídky a využívání flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.); vypracovat tabulku podílu osob pracujících na flexibilní pracovní úvazky. Informovat zaměstnance a uchazeče o práci a možnostech využívání flexibilních pracovních úvazků.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

MSP se i v roce 2021 snažilo vytvářet pracovní podmínky, které podporují možnosti sladování osobního a pracovního života. Mezi již ustálené a zaměstnanci kladně vnímané způsoby se řadí:

- pružné rozvržení pracovní doby (úsek základní a volitelné pracovní doby),
- zkrácené pracovní/služební úvazky,
- dlouhodobé neplacené pracovní/služební volno,
- indispoziční volno s náhradou platu, a to nejvýše v rozsahu 5 pracovních/služebních dnů v kalendářním roce,
- neplacené pracovní/služební volno (na vlastní žádost, v minulosti využíváno zejména pro zaměstnance pečujícího o dítě do 15 let věku v době školních prázdnin, pokud má již vyčerpanou dovolenou),
- home office,
- dětská skupina Justinka.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

V IKSP je podporována práce z domova či flexibilní pracovní doba. V IKSP se osvědčují doporučená opatření (viz bod 12 Priorit a postupů MSP). Jde konkrétně o částečné úvazky, které přispívají k sladování pracovního a rodinného života. V IKSP jsou běžné flexibilní formy práce a rozvržení pracovní doby i na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby

ve vedení efektivně sladovat pracovní, soukromý a rodinný život. Nově nastupující pracovníci jsou o těchto možnostech informováni.

➤ **Justiční akademie**

Justiční akademie se snaží přispívat ke sladování pracovního a rodinného života svých zaměstnanců úpravou pracovní doby zaměstnanců. V rámci úpravy pracovní doby zaměstnanců je zavedena pružná pracovní doba s volitelným koncem a začátkem pracovní doby.

➤ **Probační a mediační služba**

Zaměstnanci PMS pracují v režimu pružné pracovní doby. Práce na částečný úvazek je zaměstnancům umožněna, pokud o ni sami zažádají, zároveň při pohovorech na jednotlivé pozice vychází zaměstnavatel budoucím zaměstnancům maximálně vstříc v případech péče o dítě a dalších obtížích při sladování pracovního a volného času, a to bez rozdílu pohlaví.

➤ **Rejstřík trestů**

Rejstřík trestů se stále snaží přispívat ke sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců pomocí úprav pracovní doby, výkonu práce na částečné pracovní úvazky nebo možnosti čerpat neplacené pracovní volno. Dalším významným benefitem je možnost využití 5 dnů indispozičního volna za kalendářní rok.

➤ **Soudy a státní zastupitelství**

Pokud to možnosti na soudech a státních zastupitelstvích dovolují, jsou zaměstnancům vytvářeny podmínky pro péči o děti umožňováním prodloužení rodičovské dovolené až do věku 4 let dítěte, zkrácením pracovního úvazku a případnou úpravou pracovní doby. K důvodům pro úpravu pracovní doby patří nejen péče o dítě či člena domácnosti, ale například i zhoršený zdravotní stav nebo dojíždění do zaměstnání. U profesí, jejichž povaha to umožňuje podporují možnost práce z domova, prostřednictvím vzdáleného přístupu.

➤ **Vězeňská služba ČR**

Zaměstnanci jsou při nástupu do pracovního nebo služebního poměru k Vězeňské službě seznámeni s interními předpisy, jejichž součástí jsou též eventuality využívání flexibilních pracovních úvazků. Velkým benefitem tak může pro zaměstnance být nabídka a využití těchto forem práce v rámci Vězeňské služby, zejména pak možnost zkráceného pracovního úvazku, změny v rozvržení pracovní doby, využití flexibilní (pružné) pracovní doby. Dalším významným benefitem zaměstnanců je možnost využití čerpání pracovního volna v případě zdravotní indispozice, a to v rozsahu 5 dnů v kalendářním roce a možnost udělení neplaceného volna v odůvodněných případech. Uvedené je zaměřeno zejména na oblast sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců, a to společně se zlepšováním pracovního prostředí formou modernizace vybavení pracovišť.

12. Sledovat, zda nedochází k nekorektnímu chování mezi muži a ženami, jak na úrovni pracovních kolektivů, tak i ve vztahu nadřízený – podřízený, a vzděláváním zaměstnanců případnému sexuálnímu obtěžování na pracovišti předcházet.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

V průběhu roku 2021 nebyl zaregistrován žádný případ nekorektního chování mezi muži a ženami, a to ani na horizontální ani vertikální úrovni. Rovněž nebyl zaznamenán žádný incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ani v jiné závažnější formě.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Lze konstatovat, že nikdy nebyl v Institutu řešen případ nekorektního chování mezi muži a ženami, jak na úrovni pracovních kolektivů, tak i ve vztahu nadřízený – podřízený. Korektnost chování mezi muži a ženami sledujeme kontinuálně a na několika úrovních na celoustavní úrovni (pohovory ředitele s jednotlivými pracovníky), na úrovni organizačních útvarů (pohovory vedoucích organizačních útvarů s podřízenými pracovníky), a na úrovni odborové organizace (pohovory vedoucího ZO s jednotlivými pracovníky). Pokud jde o prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti vzděláváním zaměstnanců, jak částečně zmiňujeme v cit. materiálu informace k této problematice jsou v IKSP ze strany vedení podávány pravidelně zejména na celoustavních poradách všech pracovníků. Kromě toho jsou pracovníci seznamováni se všemi metodickými či informačními materiály, které IKSP k této problematice obdrží. Bez významu není ani skutečnost, že výzkumní pracovníci IKSP, jichž je naprostá většina, se výzkumně zabývají kriminalitou a jinými sociálně-patologickými jevy, tedy i tématy, jež s danou problematikou souvisejí, přičemž spolupracují s institucemi a organizacemi, které v dané oblasti působí míra jejich osvěty v této problematice je tedy řádově vyšší než u běžné populace. Zároveň si dovoluji dodat, že rok 2021 byl vzhledem k epidemiologické situaci a souvisejícím opatřením velmi specifický, kdy i v IKSP po značnou část roku vykonávali na základě vládního i resortního doporučení pracovníci střídavě a v rámci možností práci z domova, což výrazně omezovalo možnosti nevhodného chování na pracovišti i vyhodnocování situace v této oblasti.

➤ **Probační a mediační služba**

Jelikož základní náplní Služby je pomoc obětem trestných činů, kterými jsou v případě sexuálně motivovaných trestných činů (nejčastěji se jedná o pohlavní zneužití) v drtivé většině případů ženy, je pro činnost Služby zásadní přistupovat ke všem zaměstnancům co nejvstřícněji a předcházet jakémukoliv obtěžování co nejrazantněji. Probační pracovníci jsou s pojmy sexuální obtěžování a spojenými problémy konfrontováni v rámci odborného vzdělávání. Zaměstnanci Služby mohou využít komunikačních kanálů pro nahlášení sexuálního obtěžování na pracovišti podle směrnice Služby o stížnostech, přičemž o této možnosti jsou informováni a mají ke všem kanálům, se kterými směrnice počítá, neustálý přístup.

➤ **Rejstřík trestů**

Rovný přístup k zaměstnancům je průběžně monitorován a zjišťován. Je tím předcházeno negativním jevům na úrovni pracovních kolektivů a ve vztahu nadřízený – podřízený. Pro tento účel slouží i anonymní schránka umístěná na pracovišti. V případě, že by se jakýkoliv problém vyskytl (což se dosud nestalo), jeho oznámením by se zabývalo vedení

organizace s cílem vyřešit nežádoucí stav, a to např. formou personálního opatření. Je kladen velký důraz na korektní jednání mezi muži a ženami a atmosféru spolupráce a vzájemné úcty.

➤ **Vězeňská služba ČR**

V průběhu roku 2021 nebyl zaregistrován žádný případ v podobě nekorektního chování mezi muži a ženami. Rovněž nebyl zaznamenán ani incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ve stádiu stížnosti ani v jiné závažnější formě.

13. Vyhodnotit dotazník k anonymnímu šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti dle jednotného postupu statistického vyhodnocení dat a interpretace výsledku šetření poskytnutého ÚV ČR a navrhnout možná opatření.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

Ministerstvo spravedlnosti realizovalo anonymní dotazníkové šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti již v roce 2016. V roce 2017 provedli toto dotazníkové šetření na soudech, státních zastupitelstvích a resortních institucích. Z dostupných informací neevoluujeme žádný případ, pro který by v důsledku sexuálního obtěžování na pracovišti zaměstnanec ukončil pracovní či služební poměr. Rovněž nebyl zaznamenán incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ve stádiu stížnosti ani v jiné závažnější formě. V roce 2021 proběhlo školení k prevenci, které navštívili zástupci rezortní skupiny – tj. z ministerstva i níže uvedených resortních organizací.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

V r. 2021 nebylo šetření provedeno. Z šetření, provedeného v předchozích letech, vyplývá, že k žádné z forem sexuálního obtěžování v IKSP nedochází a pracovníci se v této oblasti cítí dostatečně informováni a věděli by, jak případné incidenty v rámci pracoviště řešit.

➤ **Probační a mediační služba**

PMS je připravena poskytnout součinnost při anonymním šetření a vyhodnocování dotazníků výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti, jako to provedla v roce 2017, kdy byl průzkum dle zadání ÚV ČR realizován.

➤ **Rejstřík trestů**

Výzkum proběhl v roce 2020 bez výsledku nekorektního chování. S ohledem na společenský význam tohoto problému a v souvislosti s provedeným vyhodnocením, bude zaměstnancům nadále zdůrazňována nutnost korektního chování mezi muži a ženami na úrovni pracovních kolektivů a rovněž ve vztahu nadřízený a podřízený, které nesmí mít znaky sexuálně obtěžujícího či nevhodného chování. Vzdělávání a informovanost zaměstnanců v této oblasti jsou prvořadě, aby bylo možné efektivně sexuálnímu obtěžování na pracovišti předcházet. Opětovně budou zaměstnanci informováni o možnosti oznámit případné jednání vykazující známky sexuálního obtěžování řediteli Rejstříku trestů nebo prostřednictvím anonymního sdělení do schránky na pracovišti na problém poukázat a konkretizovat jej. V oblasti přijímání a výběru nových zaměstnanců bude nadále k tomuto hledisku přihlíženo.

V zájmu prevence je trvale apelováno na slušnost a ze strany vedení organizace je stálým zájmem zvyšování péče o zaměstnance, aby všichni pracovali v prostředí, podmínkách a kolektivu spolupracovníků, ve kterém nedochází ke snižování důstojnosti a není ohrožováno psychické zdraví.

➤ **Vězeňská služba ČR**

Zaměstnanci organizačních jednotek mají možnost v případech sexuálního obtěžování využít oznámení (i anonymního) prostřednictvím schránky přístupné vně budovy případně se mohou obrátit na své nadřízené, nebo personální odbor Vězeňské služby. V průběhu roku 2021 Vězeňská služba z dostupných informací neeviduje případ, nekorektního chování nebo sexuálního obtěžování na pracovišti, pro který by zaměstnanec ukončil pracovní či služební poměr. Rovněž nebyl zaznamenán žádný incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ve stádiu stížnosti ani v jiné závažnější formě.

14. Příprava, realizace a vyhodnocení genderového auditu.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

Genderový audit v Ministerstvu spravedlnosti se uskutečnil v průběhu měsíců srpna až listopadu 2019 a realizovala jej společnost GIC NORA. Jeho vyhodnocení však proběhlo v roce 2020. Níže přikládáme doporučení vyplývající z genderového auditu.

Doporučení vyplývající z genderového auditu:

- Evalúovat naplňování cílů aktuálně platné Koncepce rovnosti žen a mužů v rezortu Ministerstva spravedlnosti ČR, identifikovat případné bariéry pro naplňování jednotlivých cílů.
- Na základě vyhodnocení naplňování cílů Koncepce rovnosti žen a mužů v rezortu Ministerstva spravedlnosti ČR zformulovat cíle pro návaznou koncepci.
- Personálně stabilizovat pozici koordinátora/ky rovnosti žen a mužů v rezortu.
- Pravidelně informovat v rezortu o tom, kdo pozici koordinátora/ky rovnosti žen a mužů zastává.
- Při výběru jednoho žadatele/žadatelky z 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovat hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích.
- Analyzovat vytíženost zaměstnanců/kyň na jednotlivých pracovištích a přijmout vhodná opatření, aby nedocházelo k dlouhodobému pracovnímu přetížení určité skupiny zaměstnanců/kyň v ministerstvu.
- Zpracovat plán adaptace nově příchozích zaměstnanců/kyň a také těch vracejících se z mateřské či rodičovské dovolené.
- Věnovat adekvátní pozornost tématu ageismu a zavádění prvků age managementu (např. realizovat odborné školení v uvedené tematice pro představené).
- Zvážit možnost plošnějšího využívání výkonu služby/práce z jiného místa pro všechny zaměstnance/kyň.
- Nastavit některé prvky managementu mateřské/rodičovské dovolené, např. podporovat účast zaměstnanců/kyň na MD/RD na akcích ministerstva, nastavit systém udržování pravidelného kontaktu s osobami na MD/RD.

- Zajistit proškolení představených zaměstnanců/kyň v rozpoznávání a řešení negativního pracovního chování.
- Zaměřit se na interní komunikaci napříč odbory a odděleními.
- Systematicky podporovat představené pracovníky/ice v jejich schopnosti vést a řídit pracovní kolektiv.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Genderový audit nebyl proveden. Všechny ukazatele hovoří o tom, že v organizaci není třeba. V takto malé organizaci by nebyl ani hospodárný.

➤ **Rejstřík trestů**

V roce 2021 nebyl genderový audit proveden.

➤ **Probační a mediační služba**

Genderový audit byl ve Službě v roce 2021 proveden externí auditorkou a závěrečná zpráva z auditu byla ředitelce Služby předána 21.12.2021. V současné době probíhá vyhodnocení zjištěných informací. Auditem vyplynula souhrnná doporučení Službě týkající se oblastí: Náboru zaměstnanců; Vzdělávání; Odchdu zaměstnanců; Hodnocení a odměňování; Benefitů.

➤ **Vězeňská služba ČR**

Vězeňská služba žádný projekt realizace genderových auditů nepřipravovala, ani žádný neplánuje. Projekty realizované v rámci dotačních programů nejsou přímo zacíleny na téma rovnosti žen a mužů, avšak v případě jejich realizace, jak v poskytovaných službách, tak v samotných aktivitách, bude k rovnosti žen a mužů přihlíženo a nebude docházet k diskriminaci.

15. Systemizovat na rok 2021 služební místo - pozice zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu na plný pracovní úvazek.

Požadavek se podařilo splnit od ledna do srpna. Od září do prosince bylo bohužel zabezpečeno pouze na DPČ.

16. Prostřednictvím Pracovní skupiny k rovným příležitostem pro ženy a muže v resortu justice vyhodnotit a dále zpracovávat nové poznatky genderové problematiky; sledovat a vyhodnocovat účelnost a efektivitu opatření ovlivňujících prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

V roce 2021 proběhlo jedno setkání v rámci školení prevence sexuálního obtěžování. Další výměna informací probíhá pomocí časté informovanosti elektronickou poštou.

17. Vyhodnocení plnění resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2022 za rok 2021.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

Koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2022 v resortu MSp je strategickým materiálem, který tvoří základní rámec pro uplatňování rovnosti žen a mužů v resortu MSp. Koncepce je zaměřena především na elementární oblasti genderové rovnosti s cíli, kterých lze napříč resortem dosáhnout, udržovat a zlepšovat. Obsahuje nástroje pro naplňování genderové rovnosti v tématech, která jsou společná pro všechny složky resortu. Koncepci lze označit za minimální standard rovnosti žen a mužů v resortu, na který budou každoročně navazovat aktualizovaná opatření priorit a postupů resortu při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže konkretizovaná k dosažení specifických cílů pro jednotlivé aktéry resortu. Úkoly, které jsou obsaženy v koncepci se průběžně plní.

➤ **Rejstřík trestů**

V roce 2021 byly úkoly průběžně plněny, a lze konstatovat, že v Rejstříku trestů je stabilně již mnoho let předcházeno negativním jevům v oblasti rovného postavení mužů a žen a zajišťování rovných příležitostí mužů a žen je věnována náležitá pozornost.

18. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2021 a předložit je Zmocněnkyni pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

V prosinci 2021 byly dotčené organizační útvary MSp, resortní instituce, soudy a státní zastupitelství vyzvány k vyhodnocení resortních priorit a koncepce za rok 2021. Na základě předložených zpráv Odbor rozvoje lidských zdrojů vytvořil „Informaci o plnění Priorit...“ za rok 2021.

➤ **Rejstřík trestů**

V roce 2021 byly úkoly průběžně plněny, lze konstatovat, že Rejstřík trestů stabilně dodržuje princip rovného postavení žen a mužů v záležitostech odměňování, pracovních příležitostí a pracovních podmínek se zřetelem na specifika daná náplní jednotlivých pracovních činností, které jsou v organizaci vykonávány a v roce 2021 nebyl zaznamenán žádný případ nekorektního chování či diskriminace.

19. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2021 a předložit je Zmocněnkyni pro lidská práva

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

V rámci vyhodnocení resortních priorit za rok 2021 mohly jednotlivé organizační útvary MSp i ostatní resortní instituce navrhnout nová resortní opatření na rok 2022. Většina z nich se vyjádřila ve smyslu pokračování v již přijatých opatřeních. Resortní priority na rok 2022 byly tedy upraveny pouze dílčím způsobem.