

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR

PRIORITY A POSTUPY MINISTERSTVA SPRAVEDLNOSTI ČR PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO ŽENY A MUŽE NA ROK 2018

INFORMACE O PLNĚNÍ ZA ROK 2018

Priority a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2018

Usnesením vlády č. 414 ze dne 31. května 2017 byla schválena Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Dále pak usnesením vlády č. 931 ze dne 12. listopadu 2014 byla schválena Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020. Na základě opatření vyplývajících z usnesení vlády byly zpracovány resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2018, 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.

Tiskové oddělení komunikovalo s médii v roce 2018 témata, která se bezprostředně dotýkají 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.

Rok 2018 byl ve znamení čekání na spuštění elektronických náramků, ke kterému došlo v září, k události proběhla [tisková konference](#) ve spolupráci s Probační a mediační službou. Bezesporu se jedná o vhodný kontrolní nástroj výkonu trestu domácího vězení. Např. v polovině prosince bylo monitorováno celkem 84 osob, z toho 72 mužů a 12 žen. Odsouzený nebo odsouzená s náramkem neztrácí během výkonu trestu kontakt s rodinou nebo pracovištěm, což je bezesporu klíčový faktor pro úspěšné začlenění do společnosti po výkonu trestu. Ministerstvo spravedlnosti si je dále vědomo toho, jak složitá může být situace v rodinách s dětmi, jejichž rodiče se nachází ve výkonu trestu. Prostřednictvím novel dvou právních předpisů navrhlo zlepšit sociální situaci dětí matek a otců ve výkonu trestu a zvýšit odměny pro pracující odsouzené. O navýšení jsme informovali v [tiskové zprávě](#) a na [sociálních sítích](#). Téma pracovních příležitostí odsouzených mužů a žen se oživilo již v únoru, a to podpisem memorand Vězeňské služby ČR, Probační a mediační služby ČR a Úřadu práce ČR. Strany chtějí zaměřit své úsilí na rekvalifikaci osob ve výkonu trestu tak, aby i lidé se záznamem v trestním rejstříku našli vhodné pracovní uplatnění. Snahou je také zlepšit zaměstnávání odsouzených s alternativním trestem. Podrobnosti v [tiskové zprávě](#).

V průběhu roku zveřejňujeme informace o jmenování nových soudců a soudkyň, např. říjnové jmenování jsme podpořili [tiskovou zprávou](#): Na Hradě proběhlo jmenování soudců a soudkyň. Talár oblékne 41 nováčků. Prezident Miloš Zeman za účasti ministra spravedlnosti Jana Kněžínska jmenoval 41 nových soudců a soudkyň. Soudcovský talár nově oblékne 19 žen a 22 mužů. Noví soudci posílí zejména soudy v obvodu Městského a Krajského soudu v Praze. Obdobně jsme téma komunikovali také v dubnu [tiskovou zprávou](#): Ministr Robert Pelikán dal vládě k projednání návrh na jmenování 40 nových soudců a soudkyň. Problematice mužů a žen v soudnictví se věnovala i druhá výroční [statistická zpráva](#), ke které jsme uspořádali [tiskovou konferenci](#). Zpráva v tomto ohledu pečlivě sleduje a porovnává personální složení na soudech a věkovou strukturu soudců a soudkyň.

Znovu jsme podpořili Běh se žlutou stužkou, jehož letošní ročník vrcholil Pražskou O₂ štafetou. Do Česka tuto myšlenku přivezla ředitelka věznic ve Světlé nad Sázavou Gabriela Slováková. Přes tři stovky závodníků běžely Stromovkou, aby upozornili na složitou situaci osob s trestní minulostí. Bývalí vězni mají často potíže s hledáním zaměstnání nebo čelí různým předsudkům. V sérii závodů Běhů se žlutou stužkou letos vyběhlo rekordních 450 běžců, z toho 18 bývalých a 25 současných vězňů, uvádíme v [tiskové zprávě](#).

Velký mediální dopad měla informace o navýšení platů nesoudcovského personálu, ke které jsme v prosinci 2018 uspořádali [tiskovou konferenci](#). Podařilo se zajistit navýšení platů zaměstnanců soudů pracujících na pozicích zapisovatelek, vyšších soudních úředníků, asistentů soudců a soudních tajemníků, a to téměř o 14 %. V případě zaměstnanců a zaměstnankyň státních zastupitelství o téměř 15 %.

V květnu se již počtvrté předávaly ceny ministra spravedlnosti. Tři desítky zaměstnanců Vězeňské a Probační a mediační služby ocenil ministr spravedlnosti Robert Pelikán v průběhu slavnostního večera v Brožíkově síni Staroměstské radnice. Ceny se letos udělovaly v mnoha kategoriích, novinkou byla cena za spolupráci věznic s neziskovými organizacemi, kterou získala věznic ve Světlé nad Sázavou. Mezi oceněnými byli muži i ženy, jejich úplný přehled je k dispozici v [tiskové zprávě](#).

Odsouzení v jiřické věznicí měli možnost potkat se se svými dětmi a strávit celý den při různých hrách a soutěžích. Projekt podpořilo i Ministerstvo spravedlnosti, které usiluje o udržení rodičovské role a aktivní udržování kontaktu mezi odsouzenými a jejich dětmi. Téma jsme medializovali v [tiskové zprávě](#).

V listopadu 2018 jsme v [tiskové zprávě](#) informovali o setkání ministra spravedlnosti s ombudsmankou Annou Šabatovou.

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.

Organizace (žadatel)	Název projektu	Celková částka projektu	Dotace MSp
In Iustitia, o.p.s.	Poradna Justýna	8 619 460,00 Kč	1 498 165,00 Kč
Rozkoš bez rizika, z.s.	Poskytování právního poradenskvtví a právní pomoci ženám ze sexbyznysu	1 925 000,00 Kč	642 000,00 Kč
Prosapia, z.ú.	Poradna Prosapia - poskytování právních informací	1 783 100,00 Kč	1 064 380,00 Kč
Persefona, z.s.	Služby poskytování právních informací obětem domácího násilí, znásilnění a sexuálního zneužívání	1 049 203,00 Kč	709 000,00 Kč

Ministerstvo spravedlnosti ČR

Cesta integrace, o.p.s.	Občanská poradna - poradenství obětem trestných činů a domácího násilí	1 215 000,00 Kč	690 000,00 Kč
ACORUS, z.ú.	Poskytování právních informací	216 706,00 Kč	123 420,00 Kč
ProFem, o.p.s.	proFem - poskytování právních informací obětem trestných činů	946 311,00 Kč	662 418,00 Kč
La Strada, Česká Republika, o.p.s.	Poskytování právních informací pro oběti trestného činu obchodování s lidmi	1 110 214,00 Kč	622 174,00 Kč
Theia - krizové centrum o.p.s.	Theia - pomoc obětem trestných činů 2016	756 841,00 Kč	484 544,00 Kč
Občanské poradenské středisko, o.p.s.	Šance jít dál	806 276,00 Kč	385 917,00 Kč
Respondeo, z.s.	Poskytování právních informací obětem trestných činů ve Středočeském kraji	1 135 384,00 Kč	715 300,00 Kč
Člověk v tísní, o.p.s. - pobočka Karlovy Vary	Poradenství obětem trestné činnosti v Karlových Varech	1 435 335,00 Kč	348 726,00 Kč
Člověk v tísní, o.p.s. - pobočka Plzeň	Poradenství obětem trestné činnosti v Plzeňském kraji	543 910,00 Kč	272 769,00 Kč
DRROM, romské středisko	Pomoc obětem trestných činů v sociálně vyloučených lokalitách města Brna	444 640,00 Kč	266 040,00 Kč
Centrum nové naděje, z.ú.	Podpora obětem a pozůstalým po obětech trestných činů	412 970,00 Kč	211 700,00 Kč
Jekhetani Luma - Společný svět, o.s.	Pomoc obětem trestných činů 2018	370 040,00 Kč	170 040,00 Kč
Azylový dům pro ženy a matky s dětmi o.p.s.	Poskytování právních informací obětem trestných činů	217 280,00 Kč	152 000,00 Kč
Vzájemné soužití o.p.s.	Poskytování právních informací obětem trestných činů	323 000,00 Kč	160 500,00 Kč
Pro Dialog, z.s.	Restorativní přístup: obnovení dialogu v rodinách zasažených trestným činem	1 200 600,00 Kč	500 000,00 Kč
Mezinárodní vězeňské společenství, z.s.	Building Bridges	677 925,00 Kč	306 068,00 Kč
CELKEM			9 985 161,00 Kč

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

Ministerstvo spravedlnosti věnovalo organizaci centru LOCIKA - pomoc dětem ohroženým domácím násilím částku cca 9.000,- Kč, které se podařilo vybrat během charitativního bazaru knih darovaných zaměstnanci ministerstva.

PMS spolupracuje s neziskovými organizacemi v rámci síťování služeb, to se však týká spíše klientské činnosti (práce s oběťmi trestných činů v případech domácího násilí).

4. Informovat o pokroku v procesu ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (Istanbulská úmluva).

Před přistoupením k samotné ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí bylo potřeba uvést český právní řád zcela do souladu s požadavky úmluvy. K tomu došlo zákonem č. 287/2018 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, který nabyde účinnosti k 1. únoru 2019. V souvislosti s úmluvou obsahuje tento zákon dvě změny – první se týká rozšíření trestného činu zavlečení tak, aby postihoval i zavlečení osoby z jiného státu nebo do jiného státu, než je Česká republika (§ 172 trestního zákoníku); druhá změna pak směřuje ke změně promlčecí doby tak, aby se v případě trestného činu těžkého ublížení na zdraví spočívajícího v zmrzačení pohlavních orgánů nebo sterilizaci, trestného činu nedovoleného přerušování těhotenství bez souhlasu těhotné ženy, trestného činu obchodování s lidmi, trestného činu zavlečení spáchaného za účelem donucení jiného k sňatku, trestného činu vydírání nebo útisku spáchaných za účelem donucení jiného k sňatku nebo k strpění zákroku směřujícího k způsobení těžkého ublížení na zdraví spočívajícího v zmrzačení pohlavních orgánů nebo některého trestného činu uvedeného v hlavě třetí zvláštní části trestního zákoníku o trestných činech proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, nezapočítávala doba, po kterou byla oběť uvedených trestných činů mladší osmnácti let (§ 34 odst. 3 písm. c) trestního zákoníku).

V současné době probíhá příprava materiálu k ratifikaci úmluvy. MSp společně s Úřadem vlády, který je o postupu ratifikace pravidelně informován, pracuje zejména na správném překladu úmluvy do českého jazyka. Materiál k ratifikaci úmluvy by měl být rozeslán do meziresortního připomínkového řízení nejdříve v červnu letošního roku. Závěrem si dovoluujeme upozornit na drobnou chybu v názvu úmluvy, neboť se nejedná o „úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí“, nýbrž „...na ženách“.

5. 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.

Hlavní výzkumné úkoly na současné období byly IKSP určeny Ministerstvem spravedlnosti ve Střednědobém plánu výzkumné činnosti na léta 2016 – 2019. Plán dodržuje základní priority resortu v oblasti trestní politiky a činnosti resortních organizací. Plán zohledňuje koncepční vládní dokumenty, jako jsou Koncepce vězeňství do roku 2025, Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2016 až 2020, Národní strategie protidrogové politiky na období 2010 - 2018, Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016-2019, Program bezpečnostního výzkumu ČR a další.

V rámci výzkumného úkolu „**Kriminální historie a recidiva pachatelů závažných deliktů - recidiva nebezpečných pachatelů**“ jsme se zaměřili i na popis a souvislosti vybraných objektivních dat (proměnných) v kriminální historii pachatelů/lek pravomocně odsouzených za závažnou násilnou trestnou činnost. Výzkum není primárně zaměřen na viktimologické aspekty trestné činnosti, cílem je získat nové kriminologické poznatky o kriminální historii odsouzených pachatelů/pachatelek závažných násilných trestných činů v ČR na základě oficiálních záznamů o pravomocných odsouzeních. U podsouboru odsouzených pachatelek závažného násilí (182 žen, tj. 8 % z našeho výzkumného souboru 2275) je průměrný věk v době odsouzení 36 let, nejmladší ženě v našem souboru bylo v době odsouzení za závažnou násilnou trestnou činnost 16 let, nejstarší pak 73 let. U mužů byl průměrný věk v době odsouzení za závažnou násilnou trestnou činnost 34 let, od 15 let do 77 let. Ženy odsouzené za závažnou trestnou činnost byly – z pohledu jejich kriminální historie (předchozích odsouzení) - většinou prvopachatelky (59 % z podsouboru žen odsouzených za závažnou násilnou trestnou činnost), pouze jedna pětina z odsouzených žen měla v své kriminální historii dva a více předchozí záznamy o odsouzení. U mužů-pachatelů tvořili prvopachatelé jednu třetinu (33 % z podsouboru mužů odsouzených za závažnou násilnou trestnou činnost) a těch, kteří měli ve své kriminální anamnéze tři a více záznamy o odsouzení byla polovina (51 %). Výzkumný úkol je v roce 2018 zaměřen zejména na analýzu a interpretaci získaných primárních dat a přípravu závěrečných výstupů, které budou k dispozici v roce 2019, kdy je plánován konec výzkumu.

V ročence **Analýza trendů kriminality v ČR v roce 2017** (vydaná v roce 2018) je pozornost ženám věnována kontinuálně z hlediska jejich početního zastoupení mezi pachateli trestné činnosti. V části hodnotící stav a změny kriminality v České republice je sledováno a komentováno zastoupení žen mezi „známými“ pachateli trestných činů v roce 2017. Stručně je též analyzována trestná činnost žen v konkrétním roce. Nejvyšší podíl žen je tradičně zaznamenáván u majetkové kriminality a to zejména u krádeží prostých. V roce 2017 procentuální podíl žen na trestné činnosti v ČR stagnoval – 17 %, v absolutních počtech bylo pachatelek – žen v meziročním srovnání méně o více než dva tisíce. Předpokládá se ve srovnání s muži vyšší míra latence. Monitorován je i počet žen mezi sebevrahy, včetně jejich motivace či způsobu vykonání. Ve výstupech publikace jsou ve formě časových řad zmiňovány též informace o počtu žen ve věznicích, jak ve vazbě, tak ve výkonu trestu a výkonu trestu doživotního.

Výzkumný úkol **Výzkum obětí trestné činnosti** zaměřený na zkušenosti obyvatel České republiky s vybranými druhy deliktů ve sledovaném období byl v roce 2018 úspěšně dokončen. Na konci roku 2017 bylo realizováno dotazníkové šetření na reprezentativním souboru 3328 respondentů starších patnácti let; ženy tvořily 53 % výzkumného souboru. Dotazník vycházel především z mezinárodního výzkumu ICVS, a byl obohacen o delikty zaměřené proti zvláště zranitelným obětem, často představovaných ženami. Jednalo se o incidenty povahy sexuálního napadení, stalkingu a domácího násilí. Byly potvrzeny poznatky ze zahraničních výzkumů o genderové podmíněnosti uvedených deliktů. Ženy dle předpokladů výrazně dominovaly mezi oběťmi sexuálního napadení (83 %), domácího násilí (71 %) a stalkingu (65 %). Bylo rovněž zjištěno, že ženy se z důvodu obav o svoji bezpečnost výrazně častěji uchylují k tzv. vyhýbavému chování, častěji také po setmění neopouštějí bydliště. Výsledky výzkumu byly opakovaně prezentovány na odborných akcích. Z nejvýznamnějších šlo o výroční konferenci Evropské kriminologické společnosti v Sarajevu, VI. Kriminologické dny v Plzni (kde byl tématu věnován samostatný panel), dále na mezinárodní konferenci Paralely a divergencie ve slovenské Modre, na konferenci v polském Bialystoku, na Bratislavském právnickém fóru 2018 a mnohých dalších. Zpráva o výzkumu byla přednesena rovněž na zasedání Republikového výboru pro prevenci

kriminality. Základní poznatky byly publikovány v odborných člancích v časopisech Kriminalistika 2/2018 a Trestněprávní revue 7-8/2018. Souhrnná knižní studie vyjde v edici IKSP na jaře roku 2019.

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

V rámci přípravy legislativních materiálů odbor legislativní postupuje v souladu s Metodikou hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů.

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

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.

Agenda opatrovnická:

- 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)

Agenda trestní:

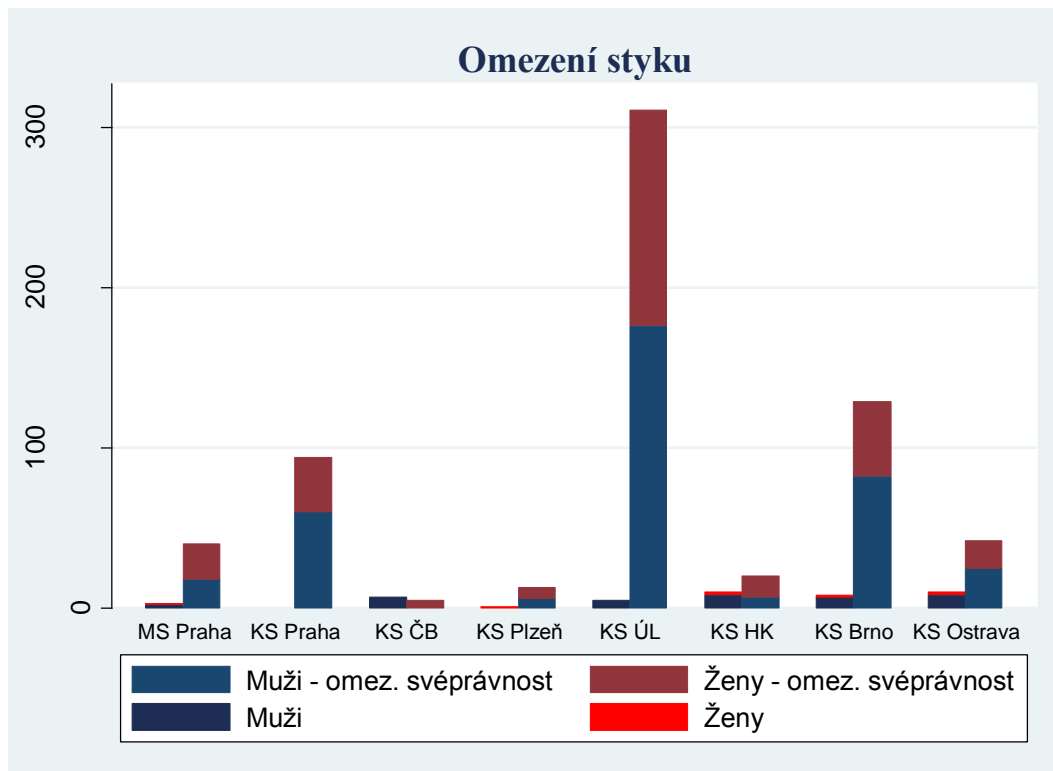
- sledujeme:
 - pohlaví u pachatelů trestných činů
 - pohlaví u dospělých obětí trestných činů (věk 18 – 65 let)
 - od roku 2018 rozšířeno sledování pohlaví u obětí trestných v kategoriích dítě a senior; do roku 2017 tomu tak nebylo

Agenda civilní:

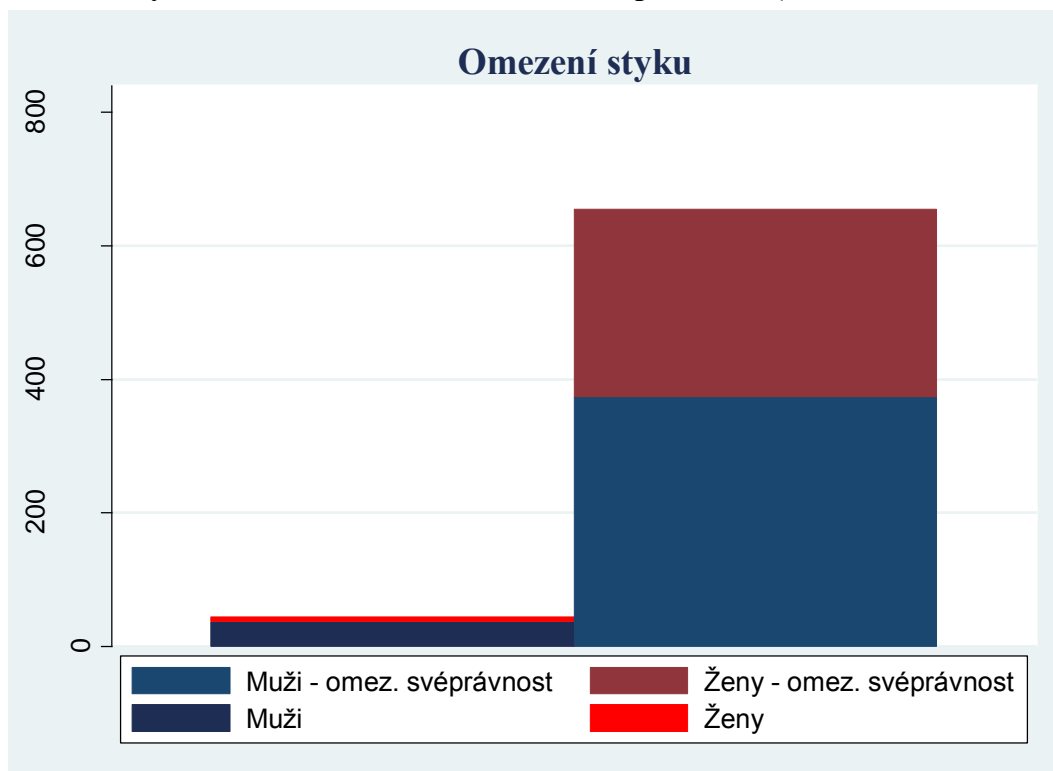
- evidujeme:
 - pracovní spory a skončení pracovního poměru na základě pohlaví
 - mzdová diskriminace na základě pohlaví

Vzhledem k tomu, že se data za rok 2018 v současné době zpracovávají, tak vám poskytujeme z opatrovnické agendy data za rok 2017.

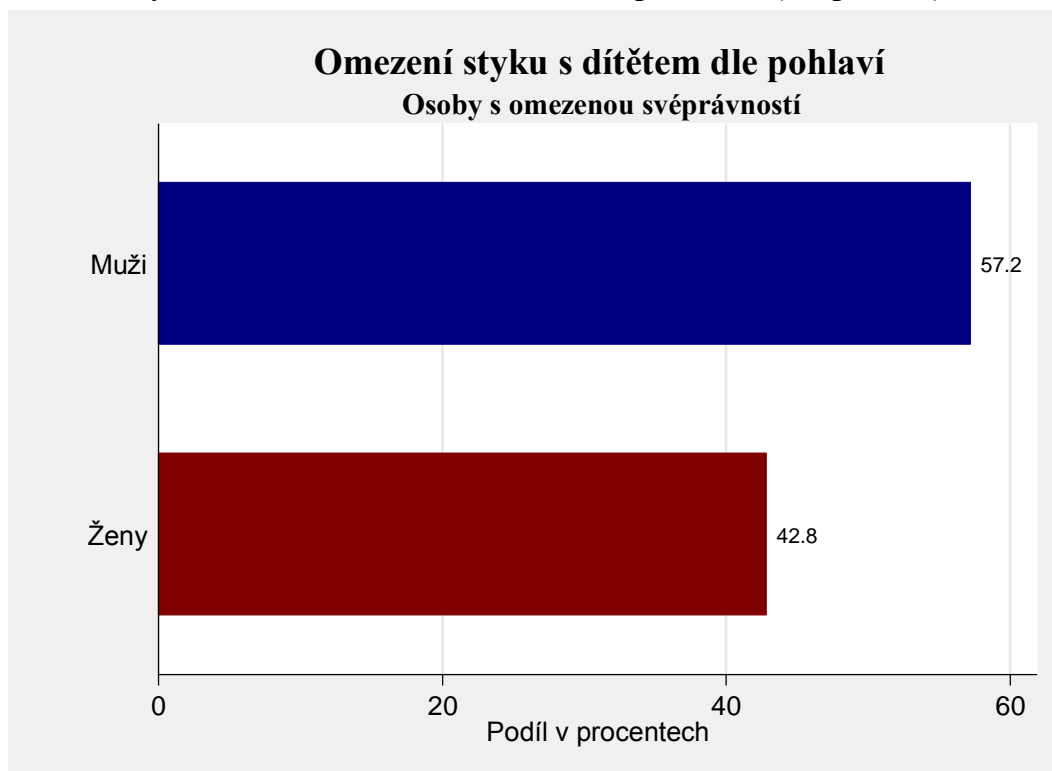
Omezení styku s dítětem osobě s omezenou svéprávností (Soudy)



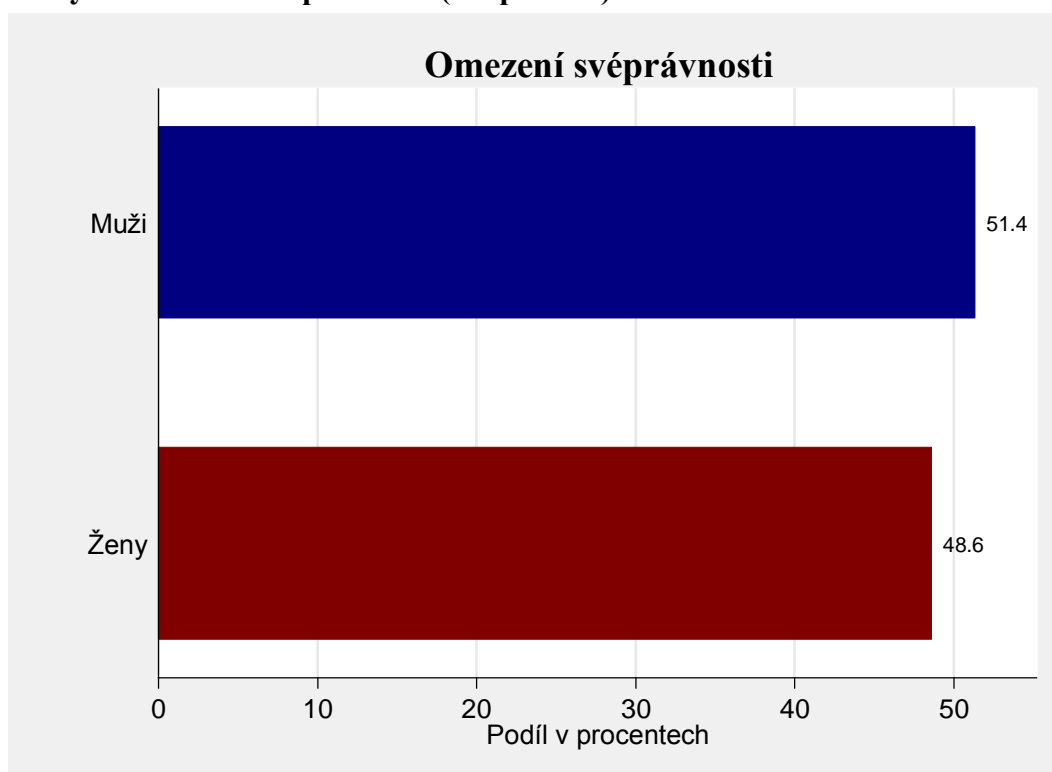
Omezení styku s dítětem osobě s omezenou svéprávností (celá ČR)



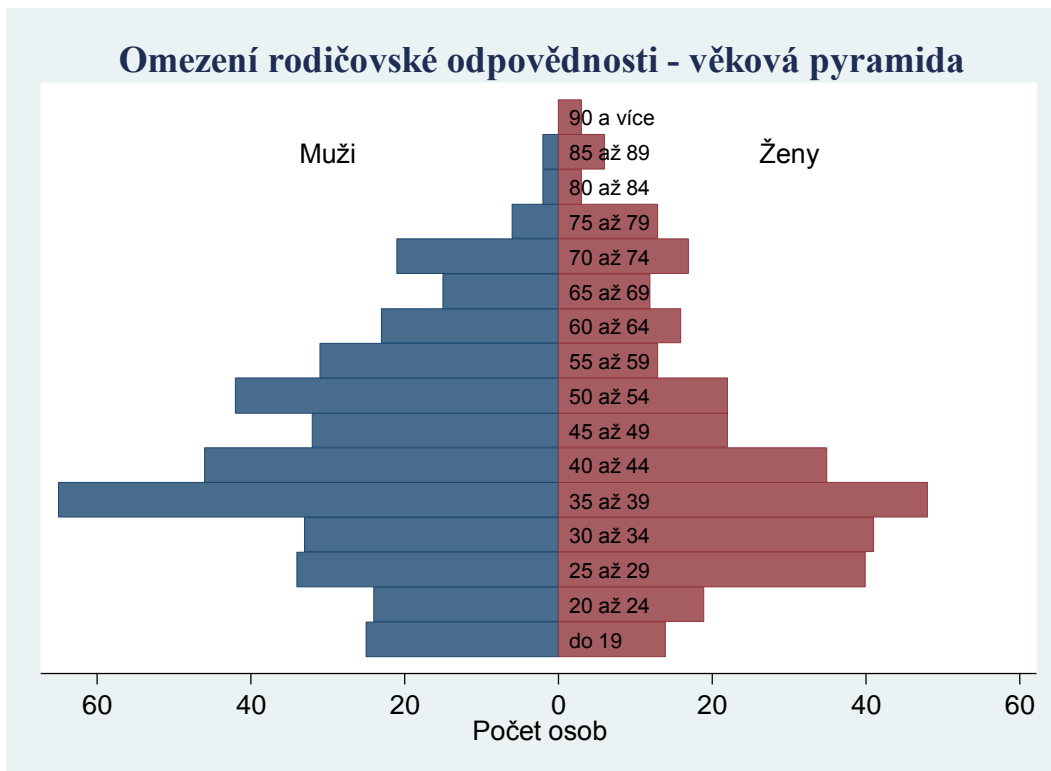
Omezení styku s dítětem osobě s omezenou svéprávností (dle pohlaví)



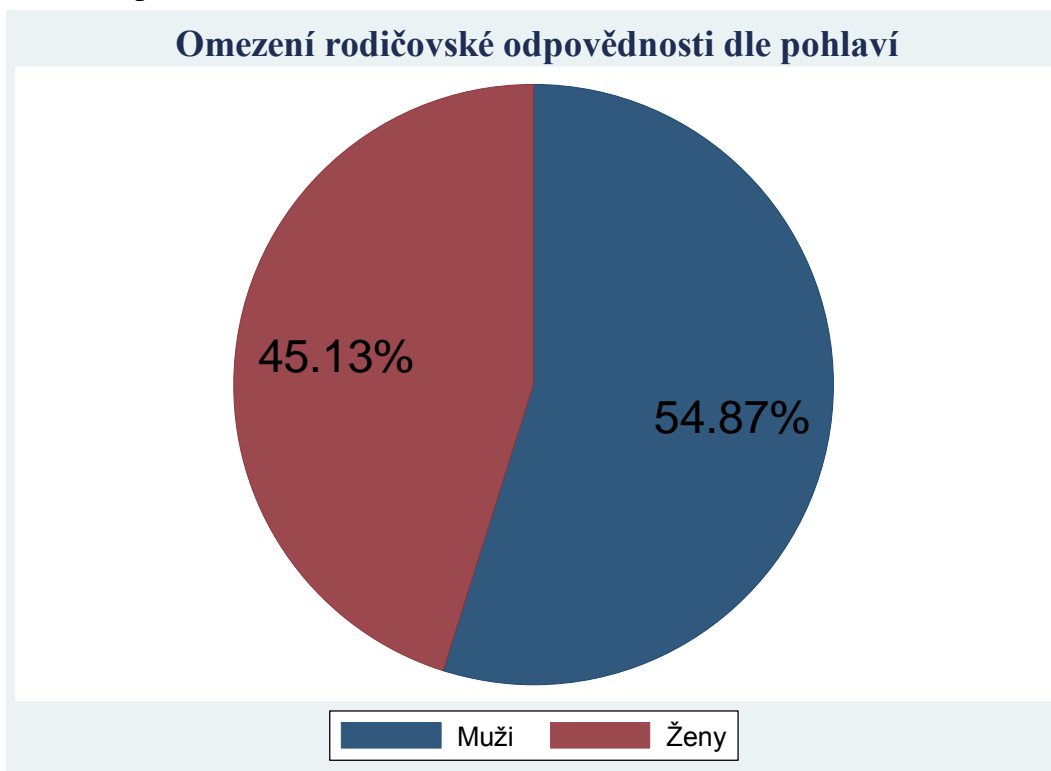
Osoby s omezenou svéprávností (dle pohlaví)



Věková pyramida



Pouze dle pohlaví



8. 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.

Za významné rozhodnutí pro oblast genderu lze však bezesporu označit rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva („EVSP“) ve věci [*Transgender Europe a ILGA Europe proti České republice*](#) (č. 117/2015, rozhodnutí ze dne 15. května 2018), ve kterém EVSP shledal, že podmíněním právního uznání genderové identity podstoupením sterilizace Česká republika porušuje čl. 11 odst. 1 Evropské sociální charty z roku 1961. Kancelář vládního zmocněnce zajistila překlad tohoto rozhodnutí do českého jazyka a jeho zveřejnění na internetových stránkách MSp (<https://www.justice.cz/web/msp/preklady-vybranych-nazoru-vyboru1>).

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. 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.

Za zmínku stojí, že do databáze bylo v minulém roce doplněno několik starších rozsudků ESLP, které se věnují relevantní problematice. Ve věci *Siliadin proti Francii* (č. 73316/01, rozsudek ze dne 26. července 2005) ESLP posuzoval právní rámec postihu nevolnictví a nucené práce, kterým byla nezletilá stěžovatelka po řadu let vystavena. Otázkou možné diskriminace při odlišném zdanění dědictví v případě sourozenců dědicích po sobě a v případě manželů či registrovaných partnerů se ESLP zabýval ve věci *Burden proti Spojenému království* (č. 13378/05, rozsudek velkého senátu ze dne 29. dubna 2008). Ve věci *Vo proti Francii* (č. 53924/00, rozsudek velkého senátu ze dne 8. července 2004) se pak ESLP zabýval možným porušením práva na život z důvodu zproštění obvinění lékaře, jehož nedbalostní jednání vedlo k tomu, že stěžovatelka musela podstoupit umělé přerušování těhotenství. Konečně ve věci *Zarb Adami proti Maltě* (č. 17209/02, rozsudek ze dne 20. června 2006) se ESLP vyjadřoval k otázce, zda se jedná o diskriminaci, když jsou do porotních soudů povolávání převážně muži.

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

Při výběrových řízeních na MSp 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 dáována stejná příležitost všem uchazečům bez rozdílu pohlaví.

➤ **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.

➤ **Vězeňská služba ČR**

Výběrová řízení na obsazení služebních míst pro příslušníky byla zveřejňována a probíhala v hodnoceném období dle příslušných ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Výběrová řízení byla vyhlášena v souladu s dikcí zákona bez ohledu na pohlaví, přičemž byl užíván genderově korektní jazyk v rámci inzerce. Výběrová a přijímací řízení na volná pracovní místa pro občanské zaměstnance probíhala ve sledovaném období také v souladu se zákonem. Všechna systemizovaná místa včetně řídicích pozic byla obsazena s akcentem na rovnost pohlaví. Vězeňská služba však musí v této oblasti reagovat na specifické potřeby vyplývající z plnění konkrétních úkolů a činností, které se odvíjejí od profilace věznic a vazebních věznic. Příkladem jsou věznice, kde je realizován výkon trestu odnětí svobody žen, výkon vazby žen a naproti tomu výkon trestu odnětí svobody mužů a výkon vazby mužů. Vězeňská služba je povinná dodržovat zákonná ustanovení, kdy např. činnosti jako jsou preventivní prohlídky, důkladné osobní prohlídky a prohlídky těla provádí příslušník stejného pohlaví a tyto činnosti limitují personální složení a poměr mužů a žen jednotlivých věznic a vazebních věznic. Podíl žen na vedoucích místech je k 1. prosinci 2018 vyšší a představuje 24,6 %, což je oproti stejnému období v roce 2017 nárůst o 4,6 %.

➤ **Rejstřík trestů**

Rejstřík trestů plně naplňuje koncepci vyrovnaného zastoupení mužů a žen ve vedoucích funkcích. Ve vedoucích funkcích jsou v Rejstříku trestů zastoupeni muži a ženy v poměru 2:3. Je tak plně respektován princip genderové vyváženosti jak v oblasti rovného přístupu pro ženy a muže, tak i v oblasti odměňování zaměstnanců, jejich zařazování do platových tříd a platových stupňů se důsledně řídí právními předpisy.

Na pozici ředitelky organizace je žena, dále jsou ženy na pozici vedoucí odboru kanceláře ředitele a vedoucí odboru ekonomického a správy majetku. Muži jsou jmenováni do vedoucích pozic v odboru informatiky a správy aplikací a v odboru evidence.

V Rejstříku trestů je silné zastoupení žen, což je ovlivněno povahou náplně práce a také finančním ohodnocením. Ženy tvoří nejpočetnější skupinu v odboru evidence a odboru ekonomickém a správy majetku. Muži jsou zastoupeni zejména v odboru informatiky a správy aplikací, přičemž je ale nutno konstatovat, že obsazování pracovních míst v tomto odboru není bezproblémové, a to zejména vzhledem ke konkurenci komerční sféry. Ve snaze udržet odborníky na těchto postech je navyšován osobní příplatek zaměstnanců (mužů) na takovou úroveň, aby necítili potřebu z těchto stěžejních míst odcházet na místa s lepším finančním ohodnocením. Z demografického hlediska lze konstatovat, že zaměstnanci do 40 let věku jsou zastoupeni především v odboru informatiky a správy aplikací.

➤ **Justiční akademie**

Justiční akademie zaměstnává 68 % žen a 32 % mužů. Na vedoucích pozicích pracují jak muži, tak i ženy, zastoupení je rovnoměrně rozloženo (vedoucí pozice - vedoucí odboru, vedoucí oddělení – muži 7, ženy 5).

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Pokud jde o problematiku prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti IKSP tak stále platí, že pracovní příležitosti jsou naprosto rovnocenné. Výzkumní pracovníci jsou podle náročnosti řešení úkolů zařazeni ve 12. – 15. platové třídě určené pro výzkumné pracovníky, a je jim podle náročnosti řešení úkolů a výsledků dosažených v dosavadní odborné kariéře přiznán osobní příplatek a vedoucím pracovníkům příplatek za vedení. Při zpracování výzkumných úkolů, resp. při sestavování řešitelského týmu se v první řadě přihlíží na odborné zaměření konkrétních pracovníků, zkušenosti, délce praxe a osobních předpoklady. Vzhledem k zaměření IKSP, tedy 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 každoročně uplatňován.

V rámci schváleného Střednědobého plánu výzkumné činnosti působí ženy jako odpovědné řešitelky (tedy jako vedoucí řešitelského kolektivu) u 9 úkolů (celkem z 19). Dále jsou ženy běžně pověřovány řešením mimořádných úkolů dle zadání MSp či jiných subjektů. V současné době je realizováno 6 takových úkolů, 4 z nich vedou ženy jako vedoucí odpovědné řešitelky.

➤ **Probační a mediační služba**

Z výsledků interní genderové analýzy vedoucích pozic v PMS ČR v roce 2018 vyplývá, že PMS tento úkol plní – počet žen na vedoucích pozicích převyšuje 40% (s výjimkou trojčlenného nejvyššího vedení PMS, kde je zastoupena jedna žena).

- 10. 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 2018 byly zveřejněny resortní priority na rok 2018 na intranetu MSp, dále pak bylo pro informovanost zaměstnanců MSp na intranetu vyvěšeno vyhodnocení resortních priorit za rok 2017. 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>.

Odbor rozvoje lidských zdrojů MSp ve spolupráci s neziskovou organizací Fórum 50%, pořádal dne 12. prosince 2018 nejen pro nové zaměstnance seminář „Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu“. Noví zaměstnanci mají problematiku rovnosti žen a mužů i v rámci Vstupního vzdělávání úvodního. Obsah semináře:

- úvod do problematiky rovných příležitostí
- vysvětlení pojmu gender
- osvojení další terminologie
- představení strategií a nástrojů
- genderový audit, gender mainstreaming, genderové rozpočtování, atd.
- hlavní oblasti diskriminace
- konkrétní příklady genderových nerovností (zejména ve veřejné správě)
- závazky týkající se politiky rovných příležitostí v ČR a EU (zákonodárství a mezinárodní úmluvy)
- instituce, statistiky a výzkumy týkající se veřejné správy.

Semináře se zúčastnilo 9 zaměstnanců, z tohoto počtu pouze jeden muž.

➤ **Soudy a státní zastupitelství**

Soudci, státní zástupci, ale i ostatní zaměstnanci soudů a státních zastupitelství byli v roce 2018 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, či 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 v mnoha úrovních a aspektech 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 ČR prostřednictvím ředitelů organizačních jednotek VS ČR seznámeni s Prioritami a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2018 společně s Koncepcí rovnosti žen a mužů do roku 2020 a vyzvání k jejich plnění.

➤ **Rejstřík trestů**

Každoročně v měsíci září pořádá justiční odbor Ministerstva spravedlnosti ČR pro své podřízené organizace seminář na téma dodržování pracovního práva, kde je především zdůrazňován zákaz diskriminace, zajištění rovného zacházení pro všechny zaměstnance,

dodržování zásady rovného odměňování apod. Současně je odkazováno na nutnost důsledného dodržování Listiny základních práv a svobod a antidiskriminačního zákona.

Zaměstnanci mají možnost absolvovat různé výukové, vzdělávací a sebevzdělávací kurzy pořádané Justiční akademií v Kroměříži. S resortními prioritami a postupy jsou zaměstnanci pravidelně seznamováni na poradách a seminářích. O těchto tématech jsou pak rovněž informováni prostřednictvím intranetu. Noví zaměstnanci jsou zařazováni do povinného vstupního vzdělávání.

Jako vedoucí funkce jsou v Organizačním řádu uváděny pozice ředitele, jeho zástupce a vedoucí odborů. Všechny funkce jsou obsazovány výhradně na základě dosaženého vzdělání, odborného zaměření, dosavadní praxe, příp. jazykových znalostí. Do funkce je jmenován nejúspěšnější kandidát bez ohledu na to, zda jde o muže či ženu. Po svém nástupu do funkce je pak zařazen do programu vzdělávání osob ve vedoucích pozicích.

➤ **Justiční akademie**

Ve vztahu k hlavní činnosti Justiční akademie – vzdělávání soudců, státních zástupců, justičních a právních čekatelů, asistentů a dalších osob působících v justici pokračujeme ve stávající činnosti, kdy součástí vzdělávacích aktivit, zejména z oblasti pracovního práva, je i problematika rovných příležitostí pro muže a ženy. Zároveň od ledna 2018 probíhá projekt manažerského vzdělávání, který je určen nejvyššímu managementu soudů a státních zastupitelství. V rámci projektu se věnujeme oblasti řízení lidských zdrojů, nastavení adaptačních procesů a kariérních plánů pro jednotlivé zaměstnance soudů a státních zastupitelství. Důležitou součástí manažerského vzdělávání je i problematika výběru zaměstnanců – výběrová řízení, adaptační procesy a kariérní postupy pro jednotlivé zaměstnance soudů a státních zastupitelství s důrazem na vyrovnané zastoupení mužů a žen.

V souladu se zaměřením činnosti Justiční akademie provádíme pravidelná školení soudců a soudkyň a dalších cílových skupin v justici zacílená na antidiskriminační a generovou problematiku. V roce 2018 Justiční akademie organizovala řadu konkrétních seminářů, které se přímo věnovaly antidiskriminačnímu právu, nebo se ho dotýkaly.

Pravidelný seminář Antidiskriminační právo (21.11.2018, Praha) se formou rozboru vybraných soudních rozhodnutí zaměřil na tyto procesně a hmotně právní otázky antidiskriminačního práva: diskriminační důvody a formy diskriminace, antidiskriminační zákon a další předpisy obsahující zákaz diskriminace, diskriminace s oblasti práce a zaměstnání a rovnost žen a mužů.

Soudci, soudkyně, státní zástupci a státní zástupkyně mají v této oblasti možnost účastnit se také vzdělávacích akcí s mezinárodním prvkem, a to zejména seminářů pořádaných Justiční akademií ve spolupráci s Evropskou justiční vzdělávací sítí (EJTN) a s Akademií evropského práva (ERA). V roce 2018 se jednalo o tyto semináře:

Cyklus seminářů s antidiskriminační tematikou pro soudce a státní zástupce z oblasti pracovního práva, sociálního práva a lidských práv. Hlavní zaměření: Antidiskriminační směrnice EU 2000/78 a 2000/43 zabývající se diskriminací na základě rasy, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání a sexuální orientace.

EU Anti-discrimination Law I. (Vídeň/Rakousko – 28.- 29. 5. 2018, 2 os.)

EU Anti-discrimination Law II. (Budapešť/ Maďarsko – 4.- 5. 9.2018, 2 os.)

EU Anti-discrimination Law III. (Soluň/ Řecko – 8.- 9. 2018, 3 os.)

Cyklus seminářů s genderovou tematikou, zaměřený na tematiku rovnoprávnosti žen a mužů v evropském právu, primárně určen soudcům a státním zástupcům. Zaměřený na definice pojmů (přímá a nepřímá diskriminace, harassment a sexuální harassment), důkazní břemeno,

opravné prostředky a sankce, rovnoprávné ohodnocení, rovnoprávný přístup ke zboží a službám.

EU Gender Equality Law I. (Praha/Česká republika – 12.-13. 4.2018, 14 os.)

EU Gender Equality Law II. (Paříž/ Francie – 29.- 30. 10. 2018, 3 os.)

Lidská práva a přístup ke spravedlnosti (Bukurešť/Rumunsko, 26.- 27. 6.2018, 2 os.)

Uplatňování Listiny základních práv a svobod u vnitrostátních zařízení (Vídeň/Rakousko 19.- 20. 4.2018, 2 os.)

Problematika ochrany před diskriminací byla jedním z témat na semináře Aktuální otázky pracovního práva, který se konal v Kroměříži ve dnech 25. – 27. 4. 2018. V tomto případě bylo proškoleny stovacet soudců a soudkyň.

V roce 2018 se na sledovanou problematiku zaměřovaly tyto vzdělávací akce organizované Justiční akademií pro státní zástupce a soudce:

Výslech zvláště zranitelných obětí trestných činů (25. 5. 2018 v Praze, 75 účastníků) a 24. 11. 2018 v Kroměříži, 2 běhy jednodenního semináře, celkem 54 účastníků). Zaměřen na témata: Výslech z pohledu psychologického – vypjaté situace při výslechu; přítomnost dalších osob při výslechu; vliv situace oběti/poškozeného a věku oběti/poškozeného na schopnost chápat informace v rámci poučení a jiných procesních úkonů.

Rodinné vztahy - veřejnoprávní i soukromoprávní aspekty (18.-20. 6. 2018., 66 účastníků). Seminář zaměřený na témata: Problematika z obecné i zvláštní části se zaměřením na obecné instituty civilního procesu, procesní způsobilost nezletilých osob a další otázky. Řízení o svéprávnosti; řízení ve věcech vyslovení přípustnosti převzetí nebo držení ve zdravotním ústavu a další řízení vč. problematiky ustanovování opatrovníka ve vztahu k omezení svéprávnosti. Rozhodovací praxe a aktuální judikatura v řízení o omezení svéprávnosti se zaměřením na postavení státního zastupitelství v případě podávání návrhu a vstupu SZ do řízení; praktické rozhodování o rozsahu a formulaci výroku v řízení o omezení svéprávnosti. Podpůrná opatření a omezení svéprávnosti z pohledu praxe. Ustanovování opatrovníků, zmocněnců v obecné rovině, ale i ve vztahu k nezletilým osobám. Přípustnost převzetí a držení v ústavu zdravotnické péče – hmotněprávní a procesněprávní souvislosti. Práva pacienta umístěného v psychiatrické nemocnici (s ohledem na zvažovaný dozor SZ v psychiatrických nemocnicích). K vyživovací povinnosti. Vybraná procesní ustanovení týkající se výživného. Svěření dítěte do péče jiné osoby a pěstounství. Ústavní výchova. Problematika výchovné způsobilosti rodičů. Střídavá péče a problémy s ní spojené. Řízení týkající se nezletilců cizích státních příslušníků (zajištění řádné výchovy dětí apod.)

Obchodování s lidmi s důrazem na pracovní a další formy vykořisťování (6. 9. 2018, 25 účastníků). Témata: Obchodování s lidmi, situace v Evropě z pohledu EUROJUST, JIT. Program podpory a ochrany obětí OSL MV ČR. Národní referenční mechanismus a péče o oběti OSL v UK. Kazuistiky s důrazem na dokazování (vybrané případy řešené v ČR i UK), méně časté formy obchodování s lidmi (nucené žebrání, nucené sňatky, nucení k páčání trestné činnosti nebo podvody např. na sociálních dávkách).

Seminář Domácí násilí proběhl v roce 2018 4x, na těchto akcích bylo proškoleny 280 soudců a státních zástupců. Zaměřeno na domácí násilí v policejní praxi; práva oběti při výslechu; problematika výslechu jako neodkladného a neopakovatelného úkonu; zavedení specializace na domácí násilí u orgánů činných v trestním řízení. Specifika domácího násilí v trestním řízení; Problematika domácího násilí nebezpečného pronásledování z pohledu českého trestního práva. Problematika vztahového násilí. Domácí násilí a děti. Domácí násilí páchané na mužích a na seniorech. Znaky a formy domácího násilí, charakteristika násilné a ohrožené osoby. Genderově podmíněná násilná trestná činnost.

Závislosti a vztahové násilí (15.-19. 10. 2018 Španělsko, Barcelona, 5 účastníků z ČR) zaměřeno zejména na případy, kdy nejdříve jsou závislí oba partneři na kokainu, ovšem po narození dítěte se matka od drogy odpoutává z cílem věnovat se na plno a bez drog dítěti, otec to však odmítá a situace často ústí do násilí při rozchodu. Při vydání předběžného opatření se bere v potaz užívání drog, protože má vliv na sebeovládání a respect k nařízení.

Společný evropský azylový systém (26.-28.3.2018, 73 účastníků) Základní procesní principy a záruky v rámci azylového řízení dle nové procedurální směrnice – přístup k řízení o mezinárodní ochraně v rámci SEAS a poučení o právu podat žádost o mezinárodní ochranu, právo setrvat v členském státě až do posouzení žádosti, právo na bezplatnou právní pomoc a zastoupení, další práva a povinnosti žadatelů, zvláštní procesní záruky pro některé žadatele a pro nezletilé osoby bez doprovodu, osobní pohovor, požadavky na posuzování žádostí a na rozhodnutí správního orgánu, role UNHCR, řízení ve věcech ukončení mezinárodní ochrany.

Trestná činnost mládeže; mravnostní kriminalita (19. 9. 2018, Kroměříž, 100 účastníků). Program semináře je zaměřen na ohrožení dětí sexuálním zneužíváním – ohrožení v rodině, známě nepříbuzné osoby, cizí osoby, internet, společnost. Znalecký pohled na posuzování trestných činů znásilnění a pohlavního zneužití. Kazuistika. Ochranná léčba a další aktuální znalecké otázky. IKSP - Trestná činnost mládeže – aktuální výsledky výzkumů. Aktuální rozhodovací praxe NS ČR v otázkách souvisejících se zákonem o soudnictví ve věcech mládeže, judikatura obecných soudů, podněty ke sjednocení soudní praxe. Práce probačního úředníka s dětmi a mladistvými, specifika práce s mládeží - poznatky a zkušenosti z praxe – i v rámci jednotlivých fází trestního řízení.

Náhrada majetkové a nemajetkové újmy (25. 10. 2018, Kroměříž, 84 účastníků). Zaměřený mj. na problematiku náhrady nemajetkové újmy v případech u obětí sexuálně motivovaných trestných činů.

Znalecké posudky – psychologie, psychiatrie a sexuologie (9. – 10. 4. 2018, Praha, 73 účastníci). Tematicky se seminář zaměřuje na problematické znalecké otázky v trestním řízení. Metodika znaleckého zkoumání. Znalecké posudky v oboru zdravotnictví, odvětví soudní lékařství, toxikologie, psychiatrie; Vymezení působnosti psychiatra a psychologa. Využití psychodiagnostických metod v rámci psychologického znaleckého zkoumání. Okruhy otázek, ke kterým je kompetentní se vyjadřovat znalec psycholog, psychiatr, rozdíly. Problematika zkoumání osobnosti. Zkoumání agrese a agresivity. Vyjádření se k resocializaci pachatelů.

Vzdělávací akce organizované Justiční akademií se zaměřují a budou i nadále zaměřovat na výše uvedená i další témata, která jsou pro oblast rovnosti mužů a žen klíčová, např. rozhodování kauz s prvkem diskriminace před českými soudy, problematika diskriminace v ČR - oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti, prevence diskriminace v zaměstnání, bydlení, vzdělávání, apod. Genderová problematika je součástí specializovaných seminářů, zaměřených na aplikaci zákoníku práce a souvisejících právních předpisů. Vzdělávací akce nabízené Justiční akademií mají často interdisciplinární charakter s cílem zajistit, aby se do justičního vzdělávání zahrnula všechna témata prioritní pro oblast rovnosti mužů a žen.

➤ **Probační a mediační služba**

Téma lidských práv (rovných příležitostí žen a mužů) je zahrnuto ve vzdělávacím programu probačních úředníků a asistentů. S informacemi z resortu týkajícími se rovnosti žen a mužů jsou zaměstnanci pravidelně seznamováni při vzdělávacích akcích.

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

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.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti ČR**

V roce 2018 se podíl žen na MSp oproti roku 2017 zvýšil o 2%, ke konci roku 2018 ženy na MSp představovaly 64 % a muži 36% z celkového počtu zaměstnanců.

Podíl žen a mužů na Ministerstvu spravedlnosti ČR (vždy k 1. 12. 2018)

rok	muži		ženy	
	počet	%	počet	%
2005	121	39	187	61
2006	112	35	208	65
2007	121	36	211	64
2008	123	35	231	65
2009	120	35	221	65
2010	116	38	193	62
2011	111	36	194	64
2012	116	37	199	63
2013	119	36	215	64
2014	111	33	223	67
2015	125	28	315	72
2016	141	37	235	63
2017	157	38	261	62
2018	158	36	275	64

Na MSp bylo k 1. 12. 2018 celkem 89 zaměstnanců ve vedoucích funkcích. Nejvyšší převaha mužů, a to 100 %, byla na úrovni náměstků, ale i na úrovni ředitelů odborů byla téměř dvoutřetinová převaha mužů, na pozicích vedoucích oddělení převažovaly ženy. Během roku 2018 došlo dvakrát k výměně ministra, z toho byla jednou jmenována žena.

Zastoupení žen a mužů na vedoucích místech Ministerstva spravedlnosti ČR (k 1. 12. 2018)

rok	ministr		náměstek		ředitel odboru		vedoucí oddělení	
	muž	žena	muž	žena	muž	žena	muž	žena
2005	1	0	6	0	14	6	16	19
2006	1	0	4	0	10	6	18	21

2007	1	0	6	0	10	9	25	21
2008	1	0	7	1	9	6	21	31
2009	0	1	6	0	10	6	21	31
2010	1	0	6	1	10	6	22	26
2011	1	0	5	1	8	6	21	25
2012	1	0	4	3	10	5	22	23
2013	0	1	4	1	8	8	24	23
2014	0	1	8	2	10	7	20	25
2015	1	0	5	0	9	9	26	31
2016	1	0	5	0	14	8	29	25
2017	1	0	5	0	14	8	22	29
2018	1	0	6	0	14	8	27	33

Následující tabulka zobrazuje průměrnou výši platů zaměstnanců MSp v pracovním poměru v jednotlivých platových třídách dle pohlaví ke konci roku 2018.

Průměrné platy zaměstnanců v pracovním poměru (k 31. 12. 2018)

platová třída	M/Ž	počty osob	počty osob v % z jedné platové třídy	průměrná mzda
7	M	8	57%	30 571
	Ž	6	43%	28 769
8	M	0	0%	0
	Ž	7	100%	27 218
9	M	7	18 %	34 969
	Ž	32	82%	26 545
10	M	2	20%	24 041
	Ž	8	80%	33 053
11	M	0	0%	0
	Ž	3	100%	41 390
12	M	1	20%	49 845
	Ž	4	80%	40 034
13	M	9	53%	37 417
	Ž	8	47%	38 453
16	M	1	100%	99 035
	Ž	0	0%	0

Následující tabulka zobrazuje průměrnou výši platů zaměstnanců MSp ve služebním poměru v jednotlivých platových třídách dle pohlaví ke konci roku 2018.

Průměrné platy zaměstnanců ve služebním poměru (k 31. 12. 2018)

platová třída	M/Ž	počty	počty osob v % z jedné platové třídy	průměrná mzda
9	M	6	32%	27 314
	Ž	13	68%	28 545
10	M	3	38%	29 463
	Ž	5	62%	31 135
11	M	1	20%	23 205
	Ž	4	80%	37 114
12	M	13	39%	31 145

	Ž	20	61%	36 069
13	M	49	45%	42 386
	Ž	61	55%	39 891
14	M	48	34%	56 319
	Ž	94	66%	47 000
15	M	6	40%	78 366
	Ž	9	60%	74 434
16	M	5	83%	113 759
	Ž	1	17%	66 604

Z věkové struktury zaměstnanců MSp vyplývá, že ke konci roku 2018 na MSp pracovala více než polovina zaměstnanců mladších 40 let. Přičemž nejpočetnější skupinou u žen je věková kategorie do 40 let, u mužů pak věková kategorie od 40 do 50 let.

Věková struktura zaměstnanců ministerstva (k 31. 12.)

Věk		2013	2013	2014	2014	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018
		v %	v %	v %	v %	v %	v %	v %	v %	v %	v %	v %	v %
			celkem		celkem		celkem		celkem		celkem		celkem
do 30 let	muži	9	29	7	27	8	26	9	25	10	26	6	20
	ženy	20		20		18		16		16		14	
do 40 let	muži	12	28	9	25	11	31	11	27	9	27	9	26
	ženy	16		16		20		16		18		17	
do 50 let	muži	2	12	4	16	5	17	6	20	7	21	9	25
	ženy	10		12		12		14		14		16	
do 60 let	muži	8	20	8	20	5	16	6	16	6	14	7	17
	ženy	12		12		11		10		8		10	
60 a víc	muži	5	11	6	12	5	10	5	12	5	12	5	12
	ženy	6		6		5		7		7		7	
celkem		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

➤ Soudy

Procentní zastoupení soudkyň na všech úrovních soudů k 1. 12. 2018

Soudy	evidenční počet k 31. 12. 2017	z evidenčního počtu počet žen	procentní vyjádření
Krajské soudy	957	524	55%
Okresní soudy	1864	1246	67%
Vrchní soudy	132	57	43%
Nejvyšší soud	69	12	17%
NSS	36	11	31%
Celkem	3058	1850	60%

Procentní zastoupení soudkyň ve vedoucích funkcích na všech úrovních soudů k 1. 12. 2018

Soudy	evidenční počet předsedů	z toho žen	procentní vyjádření	evidenční počet místopředsedů	z toho žen	procentní vyjádření
Krajské soudy	8	1	13%	41	11	27%
Okresní soudy	83	41	49%	122	62	51%
Vrchní soudy	2	0	0%	6	3	50%
Nejvyšší soud	1	0	0%	1	0	0%
NSS	1	0	0%	1	1	100%
Celkem	95	42	44%	171	77	45%

Soudci na krajských a okresních soudech – ženy ve funkcích k 1. 12. 2018

Kraj	předseda KS	ženy	Místopředseda KS	ženy	předseda OS	ženy	místopředseda OS	ženy
MS Praha	1	0	8	2	10	4	26	18
KS Praha	1	0	4	2	11	8	15	4
KS České Buděj.	1	0	3	0	7	4	8	3
KS Plzeň	1	0	4	0	10	3	14	5
KS Ústí n.L.	1	0	6	4	10	5	18	11
KS Hradec Král.	1	0	4	1	11	7	12	8
KS Brno	1	0	6	1	13	6	12	4
KS Ostrava	1	1	6	1	11	4	17	9
Celkem	8	1	41	11	83	41	122	62

Soudci na vrchních soudech, nejvyšším soudu a nejvyšším správním soudu – ženy ve funkcích k 1. 12. 2018

Kraj	předseda	ženy	místopředseda	ženy
VS Praha	1	0	3	1
VS Olomouc	1	0	3	2
Nejvyšší soud	1	0	1	0
NSS	1	0	1	1
Celkem	4	0	8	4

Tabulky o věkové struktuře soudců jsou zpracovány ke dni 1. 12. 2018

soudy KS,OS,VS, NS a NSS	plánovaný počet včetně MD,RD,N V, (včetně inž.soudů a 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

Ministerstvo spravedlnosti ČR

				muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Praha-město																	
Městský soud	253	219	87%	1	0	2	1	34	23	17	36	13	27	7	29	7	22
obvodní soudy	272	309	114%	3	6	14	38	34	98	10	39	6	23	3	23	3	9
celkem	525	528	101%	4	6	16	39	68	121	27	75	19	50	10	52	10	31
Středočeský																	
KS Praha	116	98	84%	2	0	5	4	9	14	8	16	3	11	5	15	1	5
okresní soudy	205	197	96%	10	22	6	28	25	50	1	18	3	10	4	9	4	7
celkem	321	295	92%	12	22	11	32	34	64	9	34	6	21	9	24	5	12
Jihočeský																	
KS České Buděj.	56	56	100%	0	2	0	0	17	1	2	7	5	9	4	4	2	3
okresní soudy	101	104	103%	0	7	9	7	18	31	3	10	4	5	4	3	2	1
celkem	157	160	102%	0	9	9	7	35	32	5	17	9	14	8	7	4	4
Západočeský																	
KS Plzeň	86	73	85%	0	0	2	1	13	13	4	8	4	5	7	10	2	4
okresní soudy	161	160	99%	5	3	9	17	34	45	3	10	2	8	6	9	5	4
celkem	247	233	94%	5	3	11	18	47	58	7	18	6	13	13	19	7	8
Severočeský																	
KS Ústí n. Labem	130	112	86%	0	0	5	4	31	24	8	13	3	9	3	9	1	2
okresní soudy	266	279	105%	11	25	33	32	31	64	9	26	5	16	9	14	3	1
celkem	396	391	99%	11	25	38	36	62	88	17	39	8	25	12	23	4	3
Východočeský																	
KS Hr. Králové	91	85	93%	1	0	2	0	19	13	9	11	6	5	9	5	2	3
okresní soudy	165	168	102%	6	12	7	11	28	43	4	19	5	16	6	7	1	3
celkem	256	253	99%	7	12	9	11	47	56	13	30	11	21	15	12	3	6
Jihomoravský																	
KS Brno	165	167	101%	0	1	6	3	27	26	18	18	15	7	12	16	7	11
okresní soudy	282	287	102%	5	17	22	32	44	78	17	19	10	10	11	13	3	6
celkem	447	454	102%	5	18	28	35	71	104	35	37	25	17	23	29	10	17
Severomoravský																	
KS Ostrava	160	144	90%	0	0	6	4	36	23	7	22	6	10	8	13	6	3
okresní soudy	309	322	104%	8	16	13	37	56	88	9	32	8	25	9	14	2	5
celkem	469	466	99%	8	16	19	41	92	111	16	54	14	35	17	27	8	8
VS Praha	96	90	94%	0	0	2	0	8	9	7	9	13	10	15	7	7	3
VS Olomouc	48	41	85%	0	0	0	0	4	2	4	7	5	4	6	4	2	3
Nejvyšší soud	67	66	99%	0	0	0	0	16	0	10	1	6	5	11	4	11	2
Nejvyšší spr. s.	34	35	103%	0	0	4	1	12	4	0	1	3	2	1	3	3	1
celkem VS,NS,NSS	245	232	95%	0	0	6	1	40	15	21	18	27	21	33	18	23	9
Úhrnem KS	1057	954	90%	4	3	28	17	186	137	73	131	55	83	55	101	28	53
Úhrnem OS	1761	1826	104%	48	108	113	202	270	497	56	173	43	113	52	92	23	36
Úhrnem KS + OS	2818	2780	98,7%	52	111	141	219	456	634	129	304	98	196	107	193	51	89
Všech soudců v ČR	3063	3012	98%	52	111	147	220	496	649	150	322	125	217	140	211	74	98

KS,OS,VS,NS, NSS																			
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

➤ **Státní zastupitelství**

Procentní zastoupení žen na všech úrovních státních zastupitelství k 1. 12. 2018

Státní zastupitelství	evidenční počet k 31. 12. 2018	z evidenčního počtu počet žen	procentní vyjádření
MSZ Praha	188	127	68%
KSZ Praha	121	70	58%
KSZ České Budějovice	66	39	59%
KSZ Plzeň	93	53	57%
KSZ Ústí nad Labem	157	89	57%
KSZ Hradec Králové	102	55	54%
KSZ Brno	176	86	49%
KSz Ostrava	203	111	55%
VSZ Praha	57	24	42%
VSZ Olomouc	32	6	19%
NSZ ČR	57	18	32%
Celkem	1252	678	54%

Procentní zastoupení žen státních zastupitelství ve vedoucích funkcích k 1. 12. 2018

Funkce	evidenční počet funkcí k 31. 12. 2018	z toho žen	procentní vyjádření
NSZ	1	1	100%
nám. NSZ	3	0	0%
VSZ	2	1	50%
nám. VSZ	2	0	0%
KSZ	8	2	25%
nám. KSZ	16	8	50%
OSZ	81	33	41%
nám. OSZ	83	46	55%
C e l k e m	196	91	46%

Státní zástupci – ženy k 1. 12. 2018

Kraj	KSZ	ženy	nám. KSZ	ženy	OSZ	ženy	nám. OSZ	ženy
MSZ Praha	1	0	3	2	10	4	10	8
KSZ Praha	1	0	1	1	12	4	10	4
KSZ České Buděj.	1	0	2	0	8	4	9	7
KSZ Plzeň	1	1	1	0	10	4	8	7
KSZ Ústí n.L.	1	0	2	1	9	4	9	5
KSZ Hradec Král.	1	0	2	1	9	3	10	6

KSZ Brno	1	0	2	1	13	6	15	5
KSZ Ostrava	1	1	3	2	10	4	12	4
Celkem	8	2	16	8	81	33	83	46

Kraj	VSZ, NSZ	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

Statistický přehled věkové struktury státních zástupců podle stavu k 1. 12. 2018

Státní zástupci (včetně vedoucích státních zástupců)	plánovaný počet	evid. počet včetně 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	54	17	0	0	7	1	11	4	4	5	3	4	7	1	5	2
VSZ Praha	61	55	23	0	0	9	5	10	4	3	5	5	3	2	5	3	1
VSZ Olomouc	33	32	6	0	0	3	0	16	1	2	2	0	0	4	2	1	1
MSZ Praha	59	64	41	0	0	1	2	12	11	4	15	3	4	2	6	1	3
OSZ	131	122	85	7	3	15	33	7	22	6	8	1	10	1	3	0	6
celkem	190	186	126	7	3	16	35	19	33	10	23	4	14	3	9	1	9
KSZ Praha	24	24	11	0	0	1	1	5	3	2	1	0	4	3	2	1	1
OSZ	95	94	54	1	0	11	9	13	16	5	9	4	7	5	6	1	7
celkem	119	118	65	1	0	12	10	18	19	7	10	4	11	8	8	2	8
KSZ Č.Bud	16	19	8	0	0	1	0	0	0	3	3	1	2	2	2	4	1
OSZ	49	47	30	0	0	5	4	5	10	5	6	0	5	1	3	1	2
celkem	65	66	38	0	0	6	4	5	10	8	9	1	7	3	5	5	3
KSZ Plzeň	22	21	8	0	0	4	0	4	5	2	2	1	0	0	2	1	0
OSZ	73	74	45	0	0	8	16	7	7	6	6	2	6	5	6	1	4
celkem	95	95	53	0	0	12	16	11	12	8	8	3	6	5	8	2	4
KSZ Ústí n.L.	33	34	13	0	0	7	4	6	3	5	1	1	1	2	4	0	0
OSZ	131	127	77	0	3	19	35	16	14	1	8	0	5	4	10	10	2
celkem	164	161	90	0	3	26	39	22	17	6	9	1	6	6	14	10	2
KSZ H. Král.	24	20	5	0	0	3	0	8	2	2	0	0	2	1	1	1	0
OSZ	79	82	48	2	1	13	11	8	12	0	13	4	5	5	4	2	2
celkem	103	102	53	2	1	16	11	16	14	2	13	4	7	6	5	3	2

KSZ Brno	40	43	18	0	0	4	2	10	3	2	4	4	3	4	4	1	2
OSZ	138	134	68	1	1	22	23	28	23	4	6	5	7	5	7	1	1
celkem	178	177	86	1	1	26	25	38	26	6	10	9	10	9	11	2	3
KSZ Ostrava	45	44	23	0	0	04	0	12	11	1	7	2	2	2	1	0	2
OSZ	163	158	86	0	0	19	25	31	34	7	12	3	7	6	7	4	3
celkem	208	202	109	0	0	23	25	43	45	8	19	5	9	8	8	4	5
Úhrnem NSZ	64	54	17	0	0	7	1	11	4	4	5	3	4	7	1	5	2
Úhrnem VSZ	94	87	29	0	0	12	5	26	5	5	7	5	3	6	7	4	2
Úhrnem KSZ	263	269	127	0	0	25	9	57	38	21	33	12	18	16	22	9	9
Úhrnem OSZ	859	838	493	11	8	112	156	115	138	34	68	19	52	32	46	20	27
Celkem v ČR	1280	1248	666	11	8	156	171	209	185	64	113	39	77	61	76	38	40

➤ Vězeňská služba ČR

Ve Vězeňské službě k 1. prosinci 2018 činil podíl zaměstnaných žen 27%, což je oproti stejnému období v roce 2017 nárůst o 0,8 %. Podíl žen na vedoucích místech je k 1. prosinci 2018 rovněž vyšší a představuje 24,6 %, což je oproti stejnému období v roce 2017 nárůst o 4,6 %. Podrobný přehled počtu zastoupení zaměstnaných žen a mužů ve Vězeňské službě ČR je uveden v tabulce.

	Ženy		Muži	
	počet	%	počet	%
Zaměstnanci celkem	3134	27	8347	73
Vedoucí zaměstnanci	243	24,6	744	75,4

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 ČR.

➤ Rejstřík trestů

Rejstřík trestů má celkem 43 zaměstnanců, z toho 11 mužů a 32 žen, podíl mužů a žen je v poměru 25,58 % : 74,42 %.

Zastoupení mužů a žen v jednotlivých odborech je znázorněno v následující tabulce;

Zastoupení mužů a žen v jednotlivých

odbor	muži	ženy	celkem
kancelář ředitele	4	8	12
z toho: <i>administrativní pracovníci</i>	1	6	
<i>obslužný a pomocný personál</i>	3	2	
ekonomický a správy majetku	2	5	7
z toho: <i>administrativní pracovníci</i>	1	4	

<i>obslužný a pomocný personál</i>	1	1	
informatiky a správy aplikace	3	3	6
evidence	2	16	18

Ve vedoucích funkcích jsou na Rejstříku trestů zastoupeni ženy a muži v poměru 3 : 2.

Vedoucí funkce

vedoucí funkce	pohlaví	dosažené vzdělání
ředitelka organizace	žena	VŠ
vedoucí odboru kanceláře ředitele	žena	SŠ
vedoucí odboru informatiky a správy aplikací	muž	VŠ
vedoucí ekonomického a správy majetku	žena	SŠ
vedoucí odboru evidence	muž	VŠ

Pokud jde o jednotlivé odbory, zaměření jejich činnosti se odráží v rozdílných požadavcích na znalosti informačních technologií, rozdílné časové náročnosti i požadavcích na předepsaný stupeň vzdělání. V odboru informatiky a správy aplikací nacházejí své uplatnění především muži. Ženy vzhledem k vystudovaným ekonomicky a humanitně zaměřených oborům jsou především zastoupeny v odboru evidence a odboru ekonomickém a správy majetku. V odboru evidence jsou požadovány znalosti v oboru vykonávané práce, tj. znalost trestního práva a orientace v trestněprávních předpisech. Tyto znalosti je třeba stále doplňovat a rozvíjet hlavně s ohledem na neustále probíhající změny vyplývající z novelizací. Důraz je kladen na preciznost při vydávání dokumentů a celkovou počítačovou gramotnost.

Výše platů u obou pohlaví se zásadním způsobem neliší. Požadavky na technické znalosti, předepsaný stupeň vzdělání vdaném oboru, rovněž i jazykové znalosti splňují zejména muži pro odbor informatiky a správy aplikací. Tím je počet mužů stabilně nižší oproti počtu žen, které mají zájem a lépe se uplatňují v odboru ekonomickém a správy majetku a v odboru evidence, kde jsou požadovány především znalosti trestního práva, orientace v trestněprávních předpisech, ale rovněž základní orientace v dalších právních předpisech. Z dlouhodobého hlediska se tento poměr nemění s ohledem na charakter jednotlivých činností, které jsou v Rejstříku trestů vykonávány. Ženy v nemalé míře také upřednostňují sociální jistoty, které spočívají jak v pravidelném měsíčním příjmu, tak i v jistotě zaměstnání v případě svých zdravotních problémů nebo čerpání pečovatelského volna pro příbuzné/ho.

Anonymizovaná statistika výše platů v jednotlivých třídách dle pohlaví není zavedena, ale obou pohlaví je výše platu stanovena platovou třídou v návaznosti na vykonávanou práci a další složky platů (např. osobní příspěvek, příspěvek za vedení, zvláštní příspěvek) bez rozdílu, zda jde o muže či ženu.

➤ **Justiční akademie**

Justiční akademie zaměstnává 68 % žen a 32 % mužů. Na vedoucích pozicích pracují jak muži, tak i ženy, zastoupení je rovnoměrně rozloženo (Vedoucí pozice - vedoucí odboru, vedoucí oddělení – muži 7, ženy 5)

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Organizační strukturu IKSP tvoří výzkumná skupina, sekretariát a ekonomický úsek. V IKSP byla k 31.12. 2018 stanovena systemizace 26 pracovníků. V roce 2018 byla na základě

rozhodnutí MSp navýšena systemizace o dvě místa výzkumných pracovníků a ve výběrovém řízení byly vybrány dvě pracovnice. Fyzicky působí v Institutu na řádný pracovní poměr celkem 28 pracovníků, z toho 18 žen a 10 mužů. Vysokoškolsky vzdělaných pracovníků působilo v Institutu 24 (11 mužů a 13 žen). Na dohody o pracovní činnosti bylo dále v roce 2018 zaměstnáno celkem 5 výzkumných pracovníků (z toho 4 ženy) a další dvě ženy pro potřeby administrativy.

12. 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 2018 snažilo vytvářet pracovní podmínky, které podporují možnosti sladování osobního a pracovního života. Mezi již ustálené a zaměstnanci kladně vnímané prostředky 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 pro zaměstnance pečujícího o dítě do 15 let věku v době školních prázdnin, pokud má již vyčerpanou dovolenou,
- home office,
- dětská skupina Justinka.

➤ **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 nebo tzv. práce z domova (home office). 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.

➤ **Rejstřík trestů**

V souladu s platnými pracovněprávními předpisy je nutné v oblasti prosazování a zajišťování rovných příležitostí pro muže a ženy dále zkvalitňovat již fungující opatření, mezi které patří i sladování osobního a pracovního života zaměstnanců. Je nesporné, že pro zaměstnance je důležitý jejich soukromý a rodinný život, který zpětně ovlivňuje pracovní výsledky. Zaměstnankyním je například usnadňován návrat do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené, kdy je třeba, aby se opětovně v co nejkratším čase zapojily do práce bez problémů a negativních dopadů nejen na pracovní výsledky a jejich kvalitu, ale také na psychiku. S tímto cílem jsou zajišťována a organizována proškolení žen. Zejména, avšak nikoli výhradně ženám, je usnadňováno jejich postavení v práci a rodině umožněním úprav pracovní doby, případně práce na zkrácené pracovní úvazky, práce na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Tato forma zaměstnávání napomáhá řešit složitou životní situaci zejména zaměstnancům, kteří pečují o osobu blízkou - děti, starší rodiče a podobně. Další formou sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí je flexibilní forma pracovního úvazku. Mezi kladně vnímané prostředky se řadí home office, který je však využíván v minimální míře pro pracovněprávní úskalí. Pro zaměstnance je motivujícím hlediskem zlepšování pracovního prostředí formou modernizace pracovišť ze strany vedení organizace. Smyslem uvedených opatření je snaha udržet si schopné vyškolené zaměstnance, často s dlouholetou praxí, snížit fluktuaci a stím související snížení nákladů a časových nároků na přijímání nových zaměstnanců a jejich zaškolení.

Flexibilní forma práce (zejména částečné úvazky):

Celkem 4 zaměstnanci (tj. 9,3 %) z celkového počtu zaměstnaných ve věku 30 až 64 let, z toho: 3 ženy a 1 muž (7,0 % : 2,3 %)

Podobně jako v předchozích letech bylo i v roce 2018 poskytováno zaměstnancům indispoziční volno v rozsahu 4 pracovních dní s náhradou mzdy ve výši průměrného platu po dobu zdravotní indispozice nebo v případě mimořádných situací. V oblasti nabídky materiálních benefitů stále existují rezervy. Organizace přispívá z fondu FKSP na stravování částkou 33,00 Kč, a dále je zaměstnancům poskytována odměna při životním výročí 50-ti let věku a každých dalších 5 let. Příspěvek na penzijní připojištění nebo příspěvek na dovolenou, který by preferovala většina zaměstnanců nelze poskytovat z důvodu nedostatku finančních prostředků, i když tyto benefity jsou samozřejmou motivací zaměstnanců jak ve státním, tak i v podnikatelském sektoru. Z finančních důvodů není realizována ani forma nepeněžního odměňování formou volnočasových benefitů, které by sloužily ke spokojenějšímu životu zaměstnance, jeho osobnímu rozvoji a jeho zdraví.

➤ **Justiční akademie**

Justiční akademie se snaží přispívat ke sladování pracovního a rodinné 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.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

V Institutu se osvědčují opatření, konkrétně částečné úvazky, která přispívají k sladování pracovního a rodinného života. V Institutu je podporována i práce z domova či flexibilní pracovní doba. IKSP umožňuje 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. V roce 2018 pracovalo celkem 7 pracovníků (z toho 5 žen)

na zkrácený poloviční úvazek. Nově nastupující pracovníci jsou o těchto formách informováni. Například na konci roku 2018 byl dohodnut s jednou pracovnící dřívější nástup z mateřské dovolené a nástup 2/2019 na zkrácený pracovní úvazek.

➤ **Probační a mediační služba**

Zaměstnanci PMS pracují v režimu pružné pracovní doby. Práce na částečný úvazek je zaměstnancům umožněna, pokud o ni sami zažádají. Zaměstnancům je ročně poskytováno 5 dní indispozičního volna, 1 den studijního volna a 1 den za účelem kulturně – sportovních aktivit. Zaměstnanci jsou informováni o nabízených možnostech prostřednictvím interních dokumentů. Uchazeči o volná pracovní místa jsou informováni prostřednictvím textu inzerátu volného pracovního místa a ústně na pohovorech při výběrovém řízení.

13. Vyhodnotit využitelnost dětské skupiny v roce 2018.

Dětskou skupinu Justinku vede již od jejího otevření obecně prospěšná společnost Jahoda, která vyhrála veřejnou zakázku na její provoz. Z dlouhodobého hlediska je chod dětské skupiny bezproblémový. Rodiče jsou s péčí věnovanou jejich dětem spokojeni. Dětská skupina je plně využita (kapacita dětské skupiny je 10 dětí).

14. 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.

V průběhu roku 2018 nebyl zaregistrován žádný případ v podobě nekorektního chování mezi muži a ženami. Z pohledu hierarchie řízení je velmi pozitivní konstatování, že tomu tak bylo nejen na úrovni vztahů horizontálních, ale také v rovině vertikální. Rovněž nebyl zaznamenán ani incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ani v jiné závažnější formě.

15. 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 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 nevidujeme 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.

16. Příprava, realizace a vyhodnocení genderového auditu.

Ministerstvo spravedlnosti ani resortní instituce v roce 2018 neprovedly genderový audit.

17. Systemizovat na rok 2019 služební místo - pozice zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu na plný pracovní úvazek.

Vzhledem k rozsáhlé změně systemizace k 1. 1. 2019, kdy bylo MSp povinno zrušit několik desítek služebních a pracovních míst, nebyla požadavek o navýšení služebního místa pro zabezpečující osobu podán.

18. Při jednáních v pracovních orgánech Rady EU a Evropské komise zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezové téma.

Úkol je průběžně plněn při přípravě instrukcí a mandátů a případně ústních vystoupeních na jednání pracovních skupin v rámci Evropské unie.

19. 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.

Pracovní skupina se v roce 2018 sešla pouze dvakrát, a to dne 28. června 2018. Na jednání byly předány jmenovací dekrety novým členům pracovní skupiny. Členové byli seznámeni s Usnesením vlády ČR ze dne 6. června 2018 ke Zprávě za rok 2017 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020“ a schválení „Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018“. Dále byli členové informováni o Usnesení vlády ČR ze dne 30. května 2018 o Standardu pozice resortních koosrdinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. Druhé setkání proběhlo dne 12. prosince 2018, kdy se konalo školení k aktuální problematice rovnosti žen a mužů ve veřejné správě.

20. Vyhodnocení plnění resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 za rok 2018.

Koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 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.

21. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2018 a předložit je ministroví pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.

V lednu 2019 byly dotčené organizační útvary MSp, resortní instituce, soudy a státní zastupitelství vyzvány k vyhodnocení resortních priorit a koncepce za rok 2018. Na základě předložených zpráv odbor rozvoje lidských zdrojů vytvořil „Informaci o plnění resortních priorit za rok 2018“.

22. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2019 a předložit je ministroví pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.

V rámci vyhodnocení resortních priorit za rok 2018 mohly jednotlivé organizační útvary MSp i ostatní resortní instituce navrhnout nová resortní opatření na rok 2019. Většina z nich se vyjádřila ve smyslu pokračování v již přijatých opatřeních. Resortní priority na rok 2019 byly tedy upraveny pouze dílčím způsobem.