

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR

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

INFORMACE O PLNĚNÍ ZA ROK 2016

Leden 2017

Ministerstvo spravedlnosti ČR (dále jen „MSP“) předkládá Informaci o plnění resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2016 (dále jen „resortní priority“) podle přílohy usnesení vlády č. 930 ze dne 12. listopadu 2014 ve znění usnesení vlády č. 566 ze dne 13. července 2015, kterým 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 2016, 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 MSP komunikovalo s médii v roce 2016 témata, která se bezprostředně dotýkají činnosti MSP. Jedná se o komunikaci témat souvisejících s plněním legislativních prací, dále významných personálních změn v resortu, úspěchů na poli zlepšování právní situace v ČR, výstupů odborných konferencí či událostí souvisejících s činností MSP. Mnohá z těchto témat v sobě v určité míře zahrnovala tematiku rovných příležitostí žen a mužů.

Rok 2016 byl bohatý zejména na rozvoj těchto příležitostí během výkonu trestu a po jeho skončení. K tomuto se váže např. projekt zaměstnávání odsouzených v call centru Věznice Vinařice (tisková zpráva) nebo otevření dětských koutků v ženské věznici ve Světlé nad Sázavou, kde mohou trestankyně trávit čas se svými potomky. Těmito změnami se MSP snaží zintenzivnit práci s trestanými během výkonu trestu pro muže i ženy stejnou mírou (zde najdete reportáž ČT s naším vyjádřením). Poznatky k systému otevřených věznic, které napomáhají předcházet recidivě trestaných, čerpala delegace MSP a Vězeňské služby na návštěvě v Norsku (tisková zpráva). MSP podpořilo Běh se žlutou stužkou v rámci pražského maratonu, kterého se zúčastnila také štafeta 4 osob ve výkonu trestu (3 ženy a 1 muž). Právě žlutá stužka symbolizovala boj proti předsudkům, se kterými se bývalí trestanci a trestankyně potýkají po návratu do běžného života (tisková zpráva).

O rodinných sporech s mezinárodním kontextem přijeli na MSP diskutovat zástupci rozšířené Visegrádské čtyřky. Odborníci si vyměnili zkušenosti s rozvodovými řízeními a následnou péčí o děti, přínosným tématem byla také problematika únosů dětí do země jednoho z rodičů (tisková zpráva).

V loňském roce vznikla na MSP dětská skupina Justýnka, která zjednodušila zaměstnankyním i zaměstnancům MSP péči o malé děti (tisková zpráva). Česká republika se v současnosti potýká s nedostatkem míst v předškolních zařízeních, zřizování takových skupin je tedy z hlediska skloubení pracovního a rodinného života vítaným činem.

Resort spravedlnosti věnuje velkou pozornost genderově vyvážené formě při informování o personálních záležitostech ministerstva. Pravidelně zveřejňuje zprávy o jmenování nových soudců a soudkyň. Např. sdělením v tiskové zprávě: *prezident Miloš Zeman dnes na Pražském hradě jmenoval 33 nových soudců a soudkyň, z nichž je 24 žen a 9 mužů.*

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 rozpočtu kapitoly MSp na rok 2016 byly vyčleněny finanční prostředky ve výši 7 800 000,- Kč na dotační program pro služby obětem trestných činů. Tento dotační titul vznikl při MSp v roce 2013 na základě Zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů. Dotace je určena pro akreditované restorativní programy a programy na poskytování právních informací obětem trestné činnosti.

Některé z organizací, které jsou z tohoto dotačního titulu Ministerstva spravedlnosti podporovány, se specializují na oběti domácího násilí, genderově podmíněného násilí nebo na oběti mravnostní trestné činnosti. Oběťmi této trestné činnosti jsou většinou ženy (i když jimi mohou být i muži), nicméně projekty nejsou v tomto smyslu příliš vyhraněné, genderové vymezení ostatně neobsahuje ani zákon o obětech trestných činů, na který je tento dotační titul navázán. Mezi organizacemi, které se v rámci podpořených projektů zaměřují na uvedenou skupinu obětí, jsou ACORUS, Azylový dům pro matky s dětmi Vsetín, Persefona, Cesta integrace, La Strada, Theia nebo proFem. V roce 2016 byla v rámci dotačního titulu zaměřeného na pomoc obětem trestné činnosti poskytnuta podpora v celkové výši 7 790 310,- Kč. Oproti minulému roku došlo tedy k navýšení finanční podpory o přibližně 1,2 mil. Kč.

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

1. 9. 2016 zahájila na Ministerstvu spravedlnosti svůj provoz dětská skupina Justinka. Ministerstvo tak vychází vstříc zaměstnancům a poskytuje jim benefit prostřednictvím péče a vzdělávání dětí předškolního věku. Dětská skupina má kapacitu 10 dětí. Dětská skupina Justinka je pro děti a jejich rodiče k dispozici od pondělí do pátku, od 7 do 17 hodin. Její provoz je zajištěn v prostorách Ministerstva spravedlnosti, které pomohli vyzdobit zaměstnanci úřadu. Provozovatelem dětské skupiny je nezisková organizace Jahoda, o.p.s., která mj. poskytuje sociální služby pro děti a mladé lidi, provozuje rodinné centrum, mateřskou školku a jesle.

V roce 2016 resort justice spolupracoval s neziskovým sektorem například v rámci pracovní verze analýzy týkající se vymáhání výživného, která byla zástupcům neziskového sektoru zaslána k připomínce a která byla projednána na expertním jednání dne 16. 12. 2016 se zástupci MPSV, Spolku rodinněprávních a opatrovnických soudců a akademické sféry.

Ministerstvo spravedlnosti pomohlo těsně před Vánoci dobré věci. Skloubením příjemného s užitečným se resortu podařilo na vánočním večírku pro zaměstnance vybrat téměř 24 tisíc korun na podporu nadace Člověk v tísní. Stačilo, aby si přítomní úředníci zakoupili lístek do tomboly a zároveň do kasičky přihodili i něco navíc. Výběr nadace nebyl náhodný. Člověk v tísní s ministerstvem spravedlnosti úzce spolupracuje na aktivitách zaměřených na humanizaci dluhů a exekucí.

Ministerstvo spravedlnosti se připojilo ke kampani HateFree Culture. Iniciativa HateFree Culture vládní Agentury pro sociální začleňování funguje už tři roky. Jejím cílem je reagovat na nenávislé projevy na internetu nebo v běžném životě. Podrobnosti uvádí webové stránky projektu www.hatefree.cz.

Ministerstvo spravedlnosti a neziskové organizace hledají cesty, jakými snížit vysokou recidivu odsouzených. Ukazují, že nejsilnější pojistkou k tomu, aby se trestaný člověk do vězení nevrátil, je rodina a rodinné vztahy. Ministerstvo spravedlnosti proto začíná měnit pravidla věznic. Samotné věznice se snaží zaměřit se na děti odsouzených a zlepšit podmínky rodin při návštěvách. Novinky zavádí například vedení ženské věznice ve Světlé nad Sázavou. Otevírají dětské koutky. Odsouzené matky pouští s jejich dětmi do parku. Plánují dětské dny. Cílem Občanského sdružení Za branou je otevřít ve společnosti otázku sociální práce s rodinami odsouzených. „Rodina odsouzeného je klíčovým bodem pro jeho následnou resocializaci,“ uvedl předseda Občanského sdružení Za branou Jan Frank.

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

Vláda schválila podpis Istanbulské úmluvy usnesením ze dne 8. února 2016 č. 114, Česká republika úmluvu podepsala 2. května 2016. Při podpisu byla učiněna výhrada k čl. 44 odst. 1 písm. e) úmluvy. V průběhu letošního roku bude vládě předložena novela trestního zákoníku, jejímž cílem je, aby byl český právní řád plně v souladu s povinnostmi stanovenými úmluvou. V následujícím roce by pak měla být Istanbulská úmluva předložena Parlamentu ČR k udělení souhlasu s ratifikací.

5. Informovat o zpracování analýzy současné situace ve vztahu k vymáhání výživného a doporučení ke zvýšení efektivity vymáhání výživného a k prevenci jeho neplacení.

Povinnost zadat zpracování dané analýzy, která se měla původně týkat pouze vymáhání výživného, byla našemu ministerstvu uložena s termínem splnění do 30. 6. 2016 usnesením vlády České republiky č. 566 ze dne 13. července 2015. Zpracování této analýzy bylo zadáno legislativnímu odboru MSp. S ohledem na širší kontext dané problematiky, na něž je dlouhodobě poukazováno jak Spolkem rodinněprávních a opatrovnických soudců (otázka specializace soudců a sjednocování judikatury), tak některými dalšími odborníky (např. dříve diskutovaná otázka postupování pohledávek výživného), bylo rozhodnuto o širším pojetí analýzy. Přípravovaná analýza se proto zaměřuje na různé fáze procesu, kdy se rodina dostává do kontaktu s tematikou výživného. Vychází z předpokladu, že problematika výživného není jen otázkou samotné vymahatelnosti, ale všech souvisejících otázek, které ovlivňují zejména ochotu povinných osob přispívat k uspokojování potřeb osob oprávněných.

K jednotlivým tématům, jimž se materiál má věnovat, patří zejména:

- Otázky určování výživného soudem, stanovení jeho výše – aktuální právní úprava, rozhodovací praxe, včetně souvisejících otázek jako sjednocování rozhodovací praxe, specializace soudců, jejich vzdělávání, dále práce s dokumenty týkajícími se finanční situace účastníků řízení apod.;
- Statistická data o určování výše výživného vyplývající z činnosti soudů i dalších subjektů;
- Dohoda o výživném – návrhy na zlepšení práce s tímto institutem, srovnání se zahraniční právní úpravou;
- Prvky v řízení napomáhající konsensuálnímu řešení situací – jak lze podpořit smírné řešení rodinněprávních věcí, aby nedošlo k eskalaci konfliktu (Cochemská praxe);
- Postoupení pohledávky na výživné a úroky z prodlení při aplikaci na výživné;
- Vymáhání výživného – zhodnocení efektivity právní úpravy a náměty možného řešení;
- Trestní postih neplacení výživného a jeho dopady – zhodnocení efektivity právní úpravy a náměty možného řešení.

Pracovní verze analýzy pokrývající výše uvedená témata byla dokončena na začátku prosince 2016. Dne 16. 12. 2016 proběhlo expertní projednání tohoto materiálu, jehož se zúčastnili zástupci MPSV, Spolku rodinněprávních a opatrovnických soudců a akademické sféry. Materiál byl rovněž zaslán k připomínkám dalším zástupcům z řad advokátů či neziskového sektoru. V návaznosti na projednání materiálu a v jeho rámci uplatněné připomínky bude nyní tento dokument finalizován a jeho předložení vládě k projednání se předpokládá v první polovině roku 2017.

6. 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 stanoveny Ministerstvem spravedlnosti ve Střednědobém plánu výzkumné činnosti na léta 2016 – 2019. Tento plán respektuje 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 - 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 roce 2016 bylo v rámci Střednědobého plánu výzkumných úkolů Institutu pro kriminologii a sociální prevenci na období 2016 – 2019 zahájeno řešení výzkumného úkolu **Výzkum obětí trestné činnosti zaměřený na zkušenosti obyvatel České republiky s vybranými druhy deliktů ve sledovaném období**. Jedná se o periodicky opakovaný výzkum, jehož primárním cílem je zjištění míry primární viktimizace obyvatel sledovanými trestnými činy a získání komplementárního zdroje informací o rozsahu kriminality v České republice včetně její latentní části. Sekundárním cílem je získání podrobnějších informací souvisejících s prožitou viktimizací, jakož i dalších názorů a postojů obyvatel na otázky spojené s problematikou kriminality, včetně případných genderových specifík u jednotlivých typů obětí a možností jejich adresování. Výzkum byl prezentován i na mezinárodní konferenci v Bělehradu.

Dalším schváleným projektem je výzkum **Senioři – oběti i pachatelé trestné činnosti**, ve kterém je zohledněna také zvlášť problematika mužů a žen pokročilého věku. Do tohoto projektu byl zapracován i úkol vyplývající pro IKSP z Národního akčního plánu podporující pozitivní stárnutí na roky 2013-2017 týkající se důvodů exekucí vůči seniorům. V úvodním podkladovém materiálu zhotovenému k tématu exekucí vůči seniorům byly obsaženy nám dostupné údaje o exekucích vůči mužům a ženám seniorského věku.

V roce 2016 byly také prezentovány výsledky již ukončeného výzkumného úkolu zaměřeného na odsouzené pachatele a pachatelky násilných sexuálních deliktů (**Násilná sexuální kriminalita v ČR se zaměřením na její aktuální formy, na zvyšování účinnosti odhalování a postihu jejích pachatelů a na možnosti ochrany společnosti před sexuálně motivovaným násilím**; úkol byl mj. řešen v rámci Programu bezpečnostního výzkumu ČR – VG20122014084). Při zpracování výsledků výzkumu byla věnována pozornost mj. i obětem těchto deliktů, ve smyslu odlišení deliktů páchaných na ženských a mužských obětech. Na odborných akcích prezentaci výsledků zajišťoval genderově vyvážený tým řešitelů.

V IKSP byl v roce 2016 zahájen výzkumný úkol **Kriminální historie a recidiva pachatelů závažných deliktů**, jehož cílem bude získat nové kriminologické poznatky o kriminální historii odsouzených pachatelů závažných násilných trestných činů v ČR na základě oficiálních záznamů

o pravomocných odsouzeních. Ve výzkumném souboru bude pozornost věnovaná základním demografickým charakteristikám, sledovanými znaky tak bude i pohlaví pachatele. Předpokládáme, že výzkumný podsoubor složený u pachatelek závažného násilí (tr. čin vraždy) bude podroben podrobnější analýze. Ukončení výzkumného úkolu je plánováno na rok 2019.

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

V průběhu roku 2016 nedošlo k implementaci metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů do materiálů předkládaných vládě ČR. Tyto materiály však podléhají obecným zásadám hodnocení dopadů regulace (RIA), jejichž součástí je i zhodnocení dopadu ve vztahu k zákazu diskriminace.

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

Trestní statistika stíhaných a odsouzených fyzických osob obsahuje rozlišení na muže a ženy, lze tedy data v tomto smyslu rozdělit. Od roku 2017 se plánuje u opatrovnických věcí, resp. by se měla opatrovnická statistika rozšířit o údaj, kterým se vyznačí pohlaví dítěte nebo osoby, jehož se rozhodnutí dotýká.

9. 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 spravuje **Databázi judikatury Evropského soudu pro lidská práva (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 ČR a dalším členským státům Rady Evropy, jednak překlady všech rozsudků vůči ČR (více informací na: <http://eslp.justice.cz/>).

Za rok 2016 v databázi prozatím (anotace jsou vždy do databáze doplňovány vždy s určitým časovým odstupem) přibýly dvě anotace. Jedna k rozsudku *Garib proti Nizozemsku* (č. 43494/09, rozsudek ze dne 23. února 2016) týkající se diskriminace na základě pohlaví při uplatňování práva zvolit si místo pobytu a druhá k rozsudku *M. G. proti Turecku* (č. 646/10, rozsudek ze dne 22. března 2016) týkající se domácího násilí.

Rovněž je třeba upozornit na **Zpravodaj kanceláře vládního zmocněnce**. Jedná se elektronický čtvrtletník, prostřednictvím kterého KVZ provádí osvětu o nejdůležitější aktuální judikatuře ESLP. Jeho obsah tvoří anotace rozčleněné do tematických kategorií. Lze v něm nalézt mj. také anotace rozhodnutí ESLP týkající se diskriminace, včetně té založené na pohlaví. Zpravodaj je jednak veřejně dostupný na stránkách Ministerstva spravedlnosti (<http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=6085&d=328999>), jednak je rozesílán na *mailing list* osobám mj. z oblasti akademie a soudnictví.

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

➤ Ministerstvo spravedlnosti

Při výběrových řízeních na MSp jsou dodržovány zásady rovného zacházení s ženami a muži a zároveň ustanovení právně závazných předpisů. Při obsazování volných pracovních míst je u uchazečů akcentována především jejich kvalifikace a odborné znalosti, čímž je vždy dáвана stejná příležitost všem uchazečům bez rozdílu pohlaví.

V roce 2016 byla na MSp vyhlášena výběrová řízení na služební místo představený v celkovém počtu 82. Z toho bylo 76 výběrových řízení na pozici náměstek, ředitel odboru a vedoucí oddělení, které již byly obsazeny (jednalo se o tzv. přesoutěžení). Ostatních sedmi výběrových řízení se zúčastnilo celkem 64 uchazečů. Z tohoto počtu vyhrála žena celkem 4x a muž 3x.

V roce 2016 byla dále vyhlášena 3 výběrová řízení na vedoucí zaměstnance v pracovním poměru. Ve výběrovém řízení na ředitele odboru byl vybrán jako nejlepší uchazeč muž. Ze 2 výběrových řízení na pozici vedoucí oddělení byla v jednom případě vybrána žena a v druhém muž.

➤ Soudy a státní zastupitelství

V oblasti práce při přijímání nových zaměstnanců věnují soudy a státní zastupitelství v rámci politiky uplatňování rovných příležitostí nejvíce pozornosti dodržování ustanovení § 16 zákoníku práce o zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Na uvolněná pracovní místa jsou vyhlašována výběrová řízení, která jsou zveřejňována na webových stránkách jednotlivých úřadů.

Vedoucí funkce jsou obsazovány na základě prokázaných odborných a morálních kvalit nutných pro výkon jednotlivých funkcí. Navíc jsou většinou vedoucí pracovní místa obsazována „kmenovými“ zaměstnanci, kteří se během svého působení na své původní pozici osvědčili. Rovněž pro výběrová řízení na volná místa administrativních a manuálních zaměstnanců jsou rozhodujícími kritérii dosažené vzdělání, dosavadní praxe a schopnost výkonu požadované práce.

➤ Vězeňská služba ČR

Výběrová řízení pro příslušníky probíhala v hodnoceném období dle příslušných ustanovení zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Výběrová řízení na volná služební místa byla vyhlášena v souladu s dikcí zákona bez ohledu na pohlaví. Výběrová (přijímací) řízení na volná pracovní místa pro občanské zaměstnance probíhala v roce 2016 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 povinna 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.

➤ Rejstřík trestů

Personální obsazení Rejstříku trestů je zabezpečováno cestou výběrových řízení. Jejich průběh a podmínky pro tato řízení se řídí jak předpisy obecně závaznými, tak i předpisy interními. Pro přijímání zaměstnanců v rámci výběrových řízení platí jednotná pravidla a podmínky pro ženy

a muže. Zásadními kritérii jsou odborné znalosti uchazečů a kvalifikace, kterou konkrétní pracovní pozice vyžaduje. Dalším kritériem je samozřejmě i dosavadní praxe. Základním hlediskem je nejlepší splnění profesních požadavků. Současně je při výběru zaměstnanců podporováno v co nejvyšší možné míře vyrovnání zastoupení mužů i žen, a to jak v pracovním kolektivu, tak i na vedoucích pozicích.

Ve vedoucích funkcích jsou v Rejstříku trestů zastoupeni muži a ženy v poměru 2 : 2. Je tak plně respektován princip genderové vyváženosti. Pokud jde o jednotlivé úseky a odbory, zaměření jejich činnosti se odráží v rozdílných požadavcích na odborné znalosti a kompetence, v rozdílné časové náročnosti i rozdílných požadavcích na předepsaný stupeň vzdělání. Vzhledem k těmto rozdílům se ženy uplatňují více na odboru ekonomickém a správě majetku a především v odboru evidence.

V odboru evidence jsou především požadovány znalosti v oboru vykonávané práce, tj. znalost trestního práva a orientace v trestněprávních předpisech. Tyto znalosti je třeba stále doplňovat a rozvíjet, a to zejména s ohledem na jejich neustále probíhající změny vyplývající z novelizací. Důraz je kladen na preciznost při vydávání dokumentů a celkovou počítačovou gramotnost. O tuto práci projevují zájem pouze ženy.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Pokud jde o problematiku prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti IKSP tak platí, že pracovní příležitosti v IKSP 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 ředitelem IKSP 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 dalších osobních předpokladech.

V rámci schváleného Střednědobého plánu výzkumné činnosti na léta 2016 – 2019 působí ženy jako odpovědné řešitelky (tedy jako vedoucí řešitelského kolektivu) u 9 úkolů (celkem z 19). Dále jsou pověřovány i řešením mimořádných úkolů dle zadání Msp či jiných subjektů. Nově nastupující výzkumní pracovníci procházejí před přijetím do IKSP výběrovým řízením, kde je zohledněno výhradně dosažené vzdělání, odborné zaměření, dosavadní praxe, publikační činnost a jazykové znalosti. Výhradním kritériem je při výběru odborná zdatnost uchazeče. Ve výběrové komisi, jmenované ředitelem, je respektován princip genderové vyváženosti. V roce 2016 proběhla v Institutu dvě výběrová řízení na volná místa výzkumných pracovníků a byl vybrán jeden muž a jedna žena.

Pracovnice Institutu jsou běžně ředitelem jmenovány jako odbornice do pracovních a poradních orgánů a komisí mimo působnost IKSP. Jde např. o poradní orgány a komise MSp, VS ČR, Probační a mediační služby, MV ČR. Ženy zastupují Institut i v mezinárodních orgánech a institucích.

11. 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.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti ČR**

V roce 2016 byly zveřejněny resortní priority na rok 2016 na intranetu MSp, dále pak bylo pro informovanost zaměstnanců MSp na intranetu vyvěšeno vyhodnocení resortních priorit za rok 2015. S oběma dokumenty byly seznámeny i soudy, státní zastupitelství a resortní organizace (JA, PMS, IKSP, RT a VS ČR), a rovněž byly zveřejněny na webových stránkách MSp <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=5934>.

Odbor rozvoje lidských zdrojů MSp ve spolupráci s organizací Fórum 50%, o.p.s., pořádal dne 19. 12. 2016 nejen pro nové zaměstnance seminář „Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu“.

➤ **Soudy a státní zastupitelství**

Soudci, státní zástupci, ale i ostatní zaměstnanci soudů a státních zastupitelství byli i v roce 2016 seznámení s resortními prioritami na intranetových 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 i materiály z pořádaných 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. Formou Základní odborné přípravy pro příslušníky a formou Nástupního kurzu, který je určen pro občanské zaměstnance. Zaměstnanci mají 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.

➤ **Justiční akademie**

V roce 2016 Justiční akademie organizovala řadu konkrétních seminářů, které se přímo věnovaly antidiskriminačnímu právu, nebo se ho dotýkaly. Problematika ochrany před diskriminací byla hlavním tématem na semináři **Aktuální otázky pracovního práva**, který se konal v Kroměříži ve dnech 16. – 18. 5. 2016, kde se účastníci zabývali tématem zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích. V tomto případě bylo proškoleny přes sto soudců a soudkyň. 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 v Evropskou justiční vzdělávací síť (EJTN) a s Akademií evropského práva (ERA). V roce 2016 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. Celkem 4 účastníci.

EU Anti-discrimination Law I. (Barcelona/Španělsko - 4.-6.5.2016)

EU Anti-discrimination Law II. (Kodaň/ Dánsko - 21.-23.9.2016)

EU Anti-discrimination Law III. (Trevír/ Německo – 7.-9.11.2016)

- **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. Celkem 6 účastníků.

EU Gender Equality Law I. (Trevír/Německo – 25.-26.4.2016)

EU Gender Equality Law II. (Vilnius/ Litva – 2.-3.6.2016)

EU Gender Equality Law III. (Budapešť/ Maďarsko – 6.-7.10.2016)

V roce 2016 byly Justiční akademii organizované vzdělávací akce v trestněprávní oblasti pro státní zástupce a trestní soudce:

- **Trestná činnost z nenávisti**, Praha, 12. 1. 2016, 27 účastníků. Zaměřen na tato témata: Vysvětlení rozdílu mezi trestnými činy z nenávisti (hate crime) a nenávisťnými výroky (hate speech). Zhodnocení dosavadní české právní úpravy, tj. trestněprávní a občanskoprávní ochrany a závazky plynoucí pro ČR z mezinárodního a unijního práva, které se promítají do konceptualizace ochrany národnostních, etnických, náboženských a jiných sociálních skupin. Komparace s evropskými zeměmi, které s pojetím trestných činů z nenávisti dlouhodobě pracují, včetně praktických ukázek.
- **Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti** (14. 1.2016 v Praze a 24. 11. 2016 v Kroměříži, 2 běhy jednodenního semináře, celkem 54 účastníků). Zaměřen na témata: Posuzování trestných činů znásilnění a pohlavního zneužití v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu (§§ 185 a 187 tr. zákoníku). Trestná činnost proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, zejména se zaměřením na trestnou činnost právně kvalifikovanou dle § 191, 192, 193, 193 a 193 b tr. zákona, páchanou prostřednictvím počítačové techniky. Zneužití dítěte k výrobě dětské pornografie podle § 193 tr. zákoníku – praktické poznatky z praxe státního zástupce. K problematice sexuálního nátlaku a dalších souvisejících trestných činů přes internet. Znalecká problematika při posuzování pachatelů mravnostních deliktů na dětech. Posuzování dětské pornografie.
- **Násilná trestná činnost** (14.-16. 3. 2016, 67 účastníků). Seminář zaměřený na témata: Závažná násilná trestná činnost z pohledu policie - problematika odhalování, vyšetřování a dokazování, kazuistiky. Trestné činy projednávané před okresními soudy, zejména sexuálně motivované trestné činy, týrání, včetně domácího násilí a nebezpečné pronásledování.
- Mezinárodní konference na téma **Obchodování s lidmi a trestná činnost související s uprchlickou krizí** (21. 4. 2016, 44 účastníků). Zaměřená na výše uvedenou problematiku z pohledu vstupní (Řecko), tranzitní (ČR) a cílové země (Norsko). Česká republika – tranzitní země. Obchodování s lidmi, rizika nelegální migrace, organizování a umožnění nedovoleného překročení státní hranice v případě nelegální migrace. Rizika možné infiltrace teroristických skupin či individuů. Vč. související problematiky jako jsou skutkové podstaty trestných činů: § 340 organizování a umožnění nedovoleného překročení státní hranice; § 341 napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky; příp. i § 342 neoprávněné zaměstnávání cizinců.
- **Domácí násilí** (11. 5. 2016, Brno a Praha, celkem 152 účastníků). Cílovou skupinu představovali soudci a státní zástupci. 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.

- **Náhrada majetkové a nemajetkové újmy** (7. 6. 2016, Kroměříž, 44 účastníků a 25. 10. 2016, Kroměříž, 84 účastníků). Zaměřený mj. na problematiku náhrady nemajetkové újmy v případech u obětí sexuálně motivovaných trestných činů.
- **Zákon o obětech trestných činů** (26.-27. 9. 2016, Kroměříž, 42 účastníků). Seminář byl určen pro soudce a státní zástupce. Jeho zaměření spočívalo zejména v problematice obětí trestných činů v policejní praxi; zavedení specializace na domácí násilí u orgánů činných v trestním řízení. Výslech zvláště zranitelných obětí trestných činů z pohledu státního zástupce. Domácí násilí z pohledu advokáta. Zákon o obětech trestných činů v praxi: praktické problémy, kazuistiky atp. Informace o projektu Asociace pracovníků intervenčních center - implementace specializace, dosavadní výstupy projektu - vedle zavádění specializace na problematiku domácího násilí v ČR se jedná též o výsledky tuzemského i mezinárodního výzkumu k problematice domácího násilí i příprava e-learningu pro pracovníky justice zabývající se případy domácího násilí. Výslech zvláště zranitelných obětí trestných činů z pohledu znalce.
- **Trestná činnost mládeže; mravnostní kriminalita** (31.10.-1.11.2016, Kroměříž, 46 účastníků). Program semináře byl zaměřen na ohrožení dětí sexuálním zneužíváním – ohrožení v rodině, známé 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.
- **Internetová kriminalita** (5. 10. 2016, 69 účastníků). Zaměřený na informační kriminalitu - trendy protiprávního jednání.
- **Znalecká problematika – psychologie, psychiatrie a sexuologie** (3. 11. 2016, Praha, 83 účastníků). Tematicky se seminář zaměřil na problematiku znaleckých posudků z pohledu forenzního psychologa a psychiatra.

➤ **Rejstřík trestů**

Rejstřík trestů organizuje semináře a školení, v jejichž rámci probíhají i diskuze týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami při přijímání do pracovního poměru i v jeho průběhu a zevšeobecňují se konkrétní případy diskriminace. Tyto aktivity se snaží Rejstřík trestů organizovat v pravidelných intervalech s ohledem na to, že povědomí o rovném zacházení s muži a ženami je třeba rozšiřovat vzhledem k tomu, že jsou přijímáni noví zaměstnanci. Současně mají zaměstnanci možnost účastnit se seminářů Justiční akademie vztahujících se k této problematice.

V rámci mezinárodní spolupráce Rejstříku trestů s rejstříky trestů členských států Evropské unie probíhá komunikace nejen elektronicky při výměně informací o odsouzených osobách v rámci projektu ECRIS (Evropský informační systém rejstříku trestů), ale i vzájemným setkáváním na půdě Evropské unie za účelem zkvalitnění a rozšíření mezinárodní spolupráce. Mezi jednotlivými zeměmi jsou rovněž předávány motivační zkušenosti, týkající se prosazování rovných příležitostí mužů a žen, což je pro podporu a dodržování principů genderové politiky přínosem.

➤ Probační a mediační služba ČR

Uplatňování rovných příležitostí je jedním z témat kvalifikačního a specializačního vzdělávání probačních úředníků a asistentů, které je upraveno Studijním programem pro kvalifikační, specializační a další vzdělávání zaměstnanců Probační a mediační služby (Dále jen „studijní program“). Studijní program je schválen ministrem spravedlnosti ČR a je v souladu se zákonem č. 257/2000 Sb. a se Statutem Probační a mediační služby. Studijní program také zahrnuje Systém dalšího vzdělávání pro probační úředníky a asistenty (dále jen „SDV“), který je dobrovolnou vzdělávací nástavbou nad základním kvalifikačním nebo specializačním vzdělávacím kurzem. SDV zahrnuje ve svých vzdělávacích modulech také témata související s rovnými příležitostmi či např. začleňováním znevýhodněných osob do společnosti. Tento studijní program je průběžně aktualizován v návaznosti na aktuální témata týkající se práce probačních úředníků a asistentů PMS

12. 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 2016 se zmenšil podíl žen na MSp oproti roku 2015 o 9 %, ke konci roku 2016 ženy na MSp představovaly 63 % z celkového počtu zaměstnanců.

Podíl žen a mužů na Ministerstvu spravedlnosti ČR (vždy k 31. 12.)

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

Na MSp bylo k 31. 12. 2016 celkem 82 zaměstnanců ve vedoucích funkcích. Nejvyšší převaha mužů, a to 100%, je na úrovni náměstků, ale i na úrovni ředitelů odborů a vedoucích oddělení převažují muži.

Zastoupení žen a mužů na vedoucích místech Ministerstva spravedlnosti ČR (k 31. 12.)

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

Koncem roku 2016 byl stav výše platů zaměstnanců MSp v pracovním poměru v jednotlivých platových třídách dle pohlaví následující:

platová třída	M/Ž	počty osob	počty osob v % z jedné platové třídy	průměrná mzda
4	M	2	100	22 710
	Ž			
6	M	2	67	18 403
	Ž	1	33	25 245
7	M	1	16	25 995
	Ž	5	84	25 027
8	M			
	Ž	8	100	26 592
9	M	1	5	25 630
	Ž	19	95	26 704
10	M	2	25	24 728
	Ž	6	75	29 848
11	M			
	Ž	1	100	36 425
12	M	2	33	38 635
	Ž	4	67	33 890
13	M	5	63	46 738
	Ž	3	37	42 965
14	M	1	100	49 155
	Ž			

Koncem roku 2016 byl stav výše platů zaměstnanců MSp ve služebním poměru v jednotlivých platových třídách dle pohlaví následující:

platová třída	M/Ž	počty	počty osob v % z jedné platové třídy	průměrná mzda
5	M	1	100	17 069
	Ž			
8	M			
	Ž	2	100	23 433
9	M	4	27	22 380
	Ž	11	73	25 208
10	M	3	33	32 333
	Ž	6	67	28 690
11	M			
	Ž	5	100	30 188
12	M	13	46	34 575
	Ž	15	54	34 494
13	M	45	46	35 593
	Ž	52	54	34 808
14	M	48	38	44 326
	Ž	80	62	40 897
15	M	5	45	68 754
	Ž	6	55	67 281
16	M	5	83	105 368
	Ž	1	17	89 371

Věková struktura zaměstnanců ministerstva (vždy k 31. 12.)

Věk		2011	2011	2012	2012	2013	2013	2014	2014	2015	2015	2016	2016
		v %	v % celkem	v %	v % celkem	v %	v % celkem	v %	v % celkem	v %	v % celkem	v %	v % celkem
do 30 let	muži	8	24	9	27	9	29	7	27	8	26	9	25
	ženy	16		18		20		20		18		16	
do 40 let	muži	11	28	10	28	12	28	9	25	11	31	11	27
	ženy	17		18		16		16		20		16	
do 50 let	muži	4	13	4	13	2	12	4	16	5	17	6	20
	ženy	9		9		10		12		12		14	
do 60 let	muži	10	26	10	25	8	20	8	20	5	16	6	16
	ženy	6		15		12		12		11		10	
60 a víc	muži	4	9	3	7	5	11	6	12	5	10	5	12
	ženy	5		4		6		6		5		7	
celkem		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ze statistiky věkové struktury zaměstnanců MSp v roce 2016 vyplývá, že polovina zaměstnanců (52 %) je ve věku do 40 let.

➤ **Soudy a státní zastupitelství****Soudci – ženy k 1. 12. 2016**

kraj	předseda KS	ženy	místopředseda KS	ženy	předseda OS	ženy	místopředseda OS	ženy
MS Praha	1	0	7	2	9	4	23	14
KS Praha	1	1	5	3	12	7	10	3
KS České Buděj.	1	0	3	0	7	3	8	4
KS Plzeň	1	0	4	1	9	4	13	5
KS Ústí n.L.	1	0	6	4	9	5	14	12
KS Hradec Král.	1	0	4	1	11	4	14	9
KS Brno	1	0	1	0	13	5	14	4
KS Ostrava	1	1	6	1	11	5	13	9
Celkem	8	2	36	12	81	37	109	60

Kraj	předseda	ženy	místopředseda	ženy
VS Praha	1	0	3	1
VS Olomouc	1	0	2	1
Nejvyšší soud	1	0	1	0
NSS	1	0	1	0
Celkem	4	0	7	2

Procentní zastoupení soudkyň na všech úrovních soudů k 1. 12. 2016

soudy	evidenční počet k 1. 12. 2016	z evidenčního počtu počet žen	procentní vyjádření
Krajské soudy	955	537	56,2%
Okresní soudy	1843	1225	66,5%
Vrchní soudy	135	59	43,7%
Nejvyšší soud	66	13	19,7%
NSS	34	10	29,4%
Celkem	3033	1844	60,8%

Procentní zastoupení soudkyň ve vedoucích funkcích na všech úrovních soudů k 1. 12. 2016

soudy	evidenční počet předsedů	z toho žen	procentní vyjádření	evidenční počet místopředsedů	z toho žen	procentní vyjádření
Krajské soudy	8	2	25%	36	12	33%
Okresní soudy	81	37	46%	109	60	55%
Vrchní soudy	2	0	0%	5	2	40%
Nejvyšší soud	1	0	0%	1	0	0%
NSS	1	0	0%	1	0	0%
Celkem	93	39	42%	152	74	49%

Tabulky o věkové struktuře soudců jsou zpracovány ke dni 1. 1. 2016

soudy KS, OS, VS, NS a NSS	plánovaný počet	evid. počet včetně MD, RD, NV, (včetně př. soudů a místopř.)	obsazení v %	z evid. počtu př. senátů včetně př. soudů a místopř.	z evid. počtu žen	z evid. počtu		věkové složení (vždy včetně uvedeného roku)																	
						mat. dov. + RD	neplacené volno	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	254	225	89%	89	146	0	1	0	0	9	4	28	34	17	29	10	32	35	9	6	12				
obvodní soudy	284	318	112%	318	233	25	0	1	5	23	56	33	85	11	36	6	18	5	26	7	6				
c e l k e m	538	543	101%	407	379	25	1	1	5	32	60	61	119	28	65	16	50	40	35	13	18				
Středočeský																									
KS Praha	114	94	82%	36	68	2	0	2	0	3	0	8	18	4	16	2	12	4	16	1	8				
okresní soudy	196	198	101%	198	140	14	0	12	22	12	34	20	37	3	14	5	13	2	13	6	5				
c e l k e m	310	292	94%	234	208	16	0	14	22	15	34	28	55	7	30	7	25	6	29	7	13				
Jihočeský																									
KS České Buděj.	57	56	98%	36	27	0	0	0	0	2	0	12	5	3	8	6	5	3	6	3	3				
okresní soudy	103	103	100%	103	62	3	0	2	6	7	12	17	28	5	9	3	3	7	3	0	1				
c e l k e m	160	159	99%	139	89	3	0	2	6	9	12	29	33	8	17	9	8	10	9	3	4				
Západočeský																									
KS Plzeň	83	76	92%	32	45	1	0	0	0	6	2	10	14	4	4	5	8	7	8	0	8				
okresní soudy	162	164	101%	164	101	5	0	1	3	16	20	25	40	6	11	2	7	8	10	5	10				
c e l k e m	245	240	98,0%	196	146	6	0	1	3	22	22	35	54	10	15	7	15	15	18	5	18				
Severočeský																									
KS Ústí n. Labem	120	110	92%	54	59	1	0	0	0	8	4	25	28	7	9	2	7	5	11	1	3				
okresní soudy	261	276	106%	268	171	15	0	15	27	32	35	31	60	8	19	6	14	7	14	7	1				
c e l k e m	381	386	101%	322	230	16	0	15	27	40	39	56	88	15	28	8	21	12	25	8	4				
Východočeský																									
KS Hr. Králové	92	83	90%	35	36	0	0	1	0	5	1	15	16	9	6	7	5	9	5	1	3				
okresní soudy	169	171	101%	171	109	5	0	6	9	12	13	26	46	3	17	6	12	7	10	2	2				
c e l k e m	261	254	97%	206	145	5	0	7	9	17	14	41	62	12	23	13	17	16	15	3	5				
Jihomoravský																									
KS Brno	175	159	91%	66	76	0	0	1	0	8	1	25	27	20	13	11	8	16	20	2	7				
okresní soudy	271	283	104%	283	180	8	0	8	19	21	39	43	68	10	12	11	14	7	23	3	5				
c e l k e m	446	442	99,1%	349	256	8	0	9	19	29	40	68	95	30	25	22	22	23	43	5	12				
Severomoravský																									
KS Ostrava	158	143	91%	63	80	0	0	0	1	6	1	32	27	5	20	6	16	11	13	3	2				
okresní soudy	319	325	102%	325	215	15	0	6	12	32	46	44	87	9	27	7	28	10	13	2	2				
c e l k e m	477	468	98%	388	295	15	0	6	13	38	47	76	114	14	47	13	44	21	26	5	4				
VS Praha	96	91	95%	68	39	0	0	0	0	2	0	8	7	14	9	10	9	13	7	5	7				
VS Olomouc	48	44	92%	33	20	0	0	0	0	0	0	1	4	10	6	6	4	6	3	1	3				
Nejvyšší soud	67	64	96%	63	13	0	0	0	0	0	0	13	0	8	3	7	4	11	4	12	2				
Nejvyšší spr. s.	34	35	103%	21	12	0	0	0	0	4	1	11	3	1	2	2	1	2	4	3	1				
celkem VS, NS, NSS	245	234	96%	185	84	0	0	0	0	6	1	33	14	33	20	25	18	32	18	21	13				
Úhlnem KS	1053	946	90%	411	537	4	1	4	1	47	13	155	169	69	105	49	93	90	88	17	46				

Úhrnem OS	1765	1838	104%	1830	1211	90	0	51	103	155	255	239	451	55	145	46	109	53	112	32	32
Úhrnem KS + OS	2818	2784	98,8%	2241	1748	94	1	55	104	202	268	394	620	124	250	95	202	143	200	49	78
Všech soudců v ČR	245	234		185	84	0	0	0	0	6	1	33	14	33	20	25	18	32	18	21	13
KS, OS, VS, NS, NSS	3063	3018	98,53%	2426	1832	94	1	55	104	208	269	427	634	157	270	120	220	175	218	70	91

Státní zástupci – ženy k 1. 12. 2016

kraj	KSZ	ženy	nám. KSZ	ženy	OSZ	ženy	nám. OSZ	ženy
MSZ Praha	1	0	3	2	10	5	11	10
KSZ Praha	1	0	1	1	12	6	12	6
KSZ České Buděj.	1	0	2	0	8	5	9	5
KSZ Plzeň	1	1	2	1	10	3	10	8
KSZ Ústí n.L.	1	0	1	0	10	4	10	6
KSZ Hradec Král.	1	0	2	1	10	3	10	7
KSZ Brno	1	0	2	1	13	7	13	4
KSZ Ostrava	1	1	3	2	11	4	12	6
Celkem	8	2	16	8	84	37	87	52

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

Procentní zastoupení žen na všech úrovních státních zastupitelství k 1. 12. 2016

státní zastupitelství	evidenční počet k 1. 12. 2016	z evidenčního počtu počet žen	procentní vyjádření
MSZ Praha	180	127	71%
KSZ Praha	120	66	55%
KSZ České Budějovice	66	38	58%
KSZ Plzeň	98	55	56%
KSZ Ústí nad Labem	156	82	53%
KSZ Hradec Králové	102	54	53%
KSZ Brno	179	87	49%
KSz Ostrava	207	112	54%
VSZ Praha	53	21	40%
VSZ Olomouc	31	6	19%
NSZ ČR	55	19	35%
C e l k e m	1247	667	53%

Procentní zastoupení žen státních zastupitelství ve vedoucích funkcích k 1. 12. 2016.

funkce	evidenční počet funkcí k 1. 12. 2016	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	2	25%
nám. KSZ	16	8	50%
OSZ	84	37	44%
nám. OSZ	87	52	60%
Celkem	203	100	49%

Statistický přehled věkové struktury státních zástupců podle stavu k 1. 1. 2016

Státní zástupci (včetně vedoucích státních zástupců)	plánovaný počet	evid. počet včetně MD, DMD, NV		z evid. počtu		z evid. počtu žen		věkové složení																	
								mateřská dov.		neplac. volno		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	muži	ženy	muži	ženy
NSZ Brno	56	54	0	0	17	0	0	9	1	9	6	4	5	2	1	9	4	3	1						
VSZ Praha	59	58	1	0	22	0	0	8	5	7	4	3	5	8	2	5	5	5	1						
VSZ Olomouc	31	31	31	0	0	6	0	0	9	0	10	2	1	0	0	0	6	3	0						
MSZ Praha	59	60	1	0	41	0	0	3	3	9	14	2	11	1	2	3	8	1	3						
OSZ	119	118	8	0	85	0	2	15	40	7	17	5	10	3	6	1	7	2	3						
celkem	178	178	9	0	126	0	2	18	43	16	31	7	21	4	8	4	15	3	6						
KSZ Praha	24	24	1	0	11	0	0	3	2	3	1	2	4	2	2	1	2	2	0						
OSZ	101	97	5	0	55	0	0	14	13	16	14	5	10	1	6	6	8	0	4						
celkem	125	121	6	0	66	0	0	17	15	19	15	7	14	3	8	7	10	2	4						
KSZ Č.Bud.	16	17	0	0	8	0	0	1	0	0	0	3	2	0	2	5	4	0	0						
OSZ	48	51	2	0	32	0	0	5	5	5	13	4	4	0	5	1	2	4	3						
celkem	64	68	2	0	40	0	0	6	5	5	13	7	6	0	7	6	6	4	3						
KSZ Plzeň	22	23	0	0	11	0	0	7	2	1	5	2	1	0	2	0	1	2	0						
OSZ	74	74	3	0	45	3	1	8	18	7	6	4	7	2	6	4	5	1	2						
celkem	96	97	3	0	56	3	1	15	20	8	11	6	8	2	8	4	6	3	2						
KSZ Ústí n.L.	34	32	1	0	12	0	0	6	2	8	3	2	2	1	2	2	3	1	0						
OSZ	133	125	12	0	73	1	8	25	28	9	12	0	11	1	3	10	10	6	1						
celkem	167	157	13	0	85	1	8	31	30	17	15	2	13	2	5	12	13	7	1						
KSZ H. Král.	24	21	0	0	6	0	0	4	1	5	1	2	1	2	2	0	1	2	0						
OSZ	80	82	3	0	50	2	1	14	7	4	15	1	13	4	6	5	5	2	3						
celkem	104	103	3	0	56	2	1	18	8	9	16	3	14	6	8	5	6	4	3						
KSZ Brno	40	41	0	0	18	0	0	9	2	3	3	6	6	0	3	5	4	0	0						
OSZ	145	136	8	0	69	1	2	28	28	22	17	4	7	7	6	4	8	1	1						
celkem	185	177	8	0	87	1	2	37	30	25	20	10	13	7	9	9	12	1	1						
KSZ Ostrava	45	42	0	0	21	0	0	8	0	6	16	2	3	1	0	1	3	2	0						
OSZ	162	169	7	0	93	0	0	30	34	25	33	7	9	5	6	8	10	1	1						

celkem	207	211	7	0	114	0	0	38	34	31	49	9	12	6	6	9	13	3	1
Úhrnem NSZ	56	54	0	0	17	0	0	9	1	9	6	4	5	2	1	9	4	3	1
Úhrnem VSZ	90	89	1	0	28	0	0	17	5	17	6	4	5	8	2	11	8	5	1
Úhrnem KSZ	264	260	3	0	128	0	0	41	12	35	43	21	30	7	15	17	26	10	3
Úhrnem OSZ	862	852	48	0	502	7	14	139	173	95	127	30	71	23	44	39	55	17	18
Celkem v ČR	1272	1255	52	0	675	7	14	206	191	156	182	59	111	40	62	76	93	35	23

➤ Vězeňská služba ČR

Ve Vězeňské službě bylo k 1. prosinci 2016 zaměstnáno celkem 10995 příslušníků a občanských zaměstnanců. Z toho počet žen činil 2737 tj. 24,89 % z celkového počtu, což je mírné navýšení oproti stavu k 1. prosinci 2015. V řídicí funkci bylo k 1. prosinci 2016 zařazeno celkem 1249 zaměstnanců, z čehož podíl mužů činil 1006 (80,54 %) a podíl žen 243 (19,46 %). Anonymizované statistiky výše platů v jednotlivých platových třídách dle pohlaví nejsou ve Vězeňské službě zavedeny, ale ze statistik personálního odboru vyplývá, že výše platů a služebních příjmů se u obou pohlaví neliší a formálně je stanovena platovou (tarifní) třídou v návaznosti na příslušné zařazení, další složky platů (služebních příjmů) jako jsou např. příplatky za vedení, zvláštní příplatky jsou rovněž stanoveny k zastávanému pracovnímu či služebnímu místu bez rozdílu, zda je na tomto zařazena žena nebo muž.

➤ Rejstřík trestů

Rejstřík trestů má 49 zaměstnanců, z toho je 11 mužů (22,4 %) a 38 žen (77,6 %). Zastoupení mužů a žen v jednotlivých oborech je znázorněno v následující tabulce:

úsek, odbor	muži	ženy	celkem
úsek ředitele	1	8	9
odbor ekonomický a správy majetku	5	10	15
z toho: <i>administrativní pracovníci</i>	1	6	7
<i>obslužný a pomocný personál</i>	4	4	8
odbor informačních technologií	4	3	7
odbor evidence	1	17	18

Ve vedoucích funkcích jsou na Rejstříku trestů zastoupeni muži a ženy v poměru 2 : 2. Je tak plně respektován princip genderové vyváženosti.

vedoucí funkce	pohlaví	dosažené vzdělání
ředitelka organizace	žena	VŠ
vedoucí odboru informačních technologií	muž	VŠ
vedoucí odboru ekonomického a správy majetku	žena	VŠ
vedoucí odboru evidence	muž	VŠ

Pokud jde o jednotlivé úseky a odbory, zaměření jejich činnosti se odráží v rozdílných požadavcích na odborné znalosti a kompetence, v rozdílné časové náročnosti i rozdílných požadavcích na předepsaný stupeň vzdělání. Vzhledem k těmto rozdílným se ženy uplatňují více na odboru ekonomickém a správy majetku a především v odboru evidence. V odboru evidence jsou především

požadovány znalosti v oboru vykonávané práce, tj. znalost trestního práva a orientace v trestněprávních předpisech. Tyto znalosti je třeba stále doplňovat a rozvíjet, a to zejména s ohledem na jejich neustále probíhající změny vyplývající z novelizací. Důraz je kladen na preciznost při vydávání dokumentů a celkovou počítačovou gramotnost. O tuto práci projevují zájem pouze ženy.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Organizační strukturu IKSP tvoří výzkumná skupina, sekretariát a ekonomický úsek. Fyzicky působí v Institutu na řádný pracovní poměr celkem 26 pracovníků, z toho 16 žen a 10 mužů. Tato skutečnost je dána tím, že v Institutu se osvědčují opatření, která přispívají k sladování pracovního a rodinného života. Konkrétně jde o využívání flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.). V roce 2016 pracovalo celkem 5 pracovníků (z toho 4 ženy) na zkrácený poloviční úvazek. Nově nastupující pracovníci jsou o těchto formách informováni. Vysokoškolsky vzdělaných pracovníků působilo v roce 2015 v Institutu 21 (10 mužů a 11 žen). Na dohody o pracovní činnosti bylo dále v roce 2016 zaměstnáno celkem 7 výzkumných pracovníků (z toho 5 žen).

➤ **Justiční akademie**

Justiční akademie zaměstnává 64 % žen a 36 % mužů. Na vedoucích pozicích pracují jak muži, tak i ženy, zastoupení je rovnoměrně rozloženo (4 muži : 4 ženám na pozicích ředitel odboru nebo vedoucí oddělení).

13. 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.). Informovat zaměstnance a uchazeče o práci a možnostech využívání flexibilních pracovních úvazků.

➤ **Ministerstvo spravedlnosti**

MSp se i v roce 2016 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 ve výši průměrného platu po dobu zdravotní indispozice nebo v případě mimořádných situací (např. přírodní kalamita, přerušení hromadného provozu), 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,
- v září 2016 otevření dětské skupiny Justýnka pro děti 1 – 7 let.

➤ **Soudy a státní zastupitelství**

Pokud to možnosti na soudech a státních zastupitelstvích dovolují, jsou zaměstnancům (především ženám) vytvářeny podmínky pro péči o děti umožňováním prodloužení rodičovské dovolené až do věku 4 let dítěte, zkracováním 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. V rámci úpravy pracovní doby zaměstnanců je u některých soudů a státních zastupitelství zavedena pružná pracovní doba s volitelným začátkem a koncem pracovní doby. Například Krajské státní zastupitelství v Praze poskytuje dle kolektivní smlouvy pracovní volno bez náhrady platu nad rámec uvedený v zákoníku práce a prováděcích předpisech matkám nebo otcům k péči o dítě ve věku do 15 let v trvání maximálně dvou týdnů v kalendářním roce.

➤ **Vězeňská služba ČR**

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. Zaměstnanci jsou při nástupu 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, flexibilní pracovní doby nebo tzv. práce z domova (home office). Neméně podstatná role je spatřována v oblasti sladování pracovního a rodinného života v zlepšování pracovního prostředí formou modernizace vybavení pracovišť.

➤ **Probační a mediační služba ČR**

Asi nejoceňovanějším benefitem zavedeným v rámci PMS je nepochybně zavedení pružné pracovní doby s čtvrtletním vyrovnávacím obdobím a pevnou pracovní dobou denně mezi 10,00 – 13,00 hod. Vedle dalšího motivačního prvku pro zaměstnance PMS, kterým je 5 týdnů dovolené, mají zaměstnanci nárok ročně vyčerpat rovněž 5 dní zdravotního volna a 1 den studijního volna. V případě návratů pracovníků z rodičovské dovolené PMS např. umožňuje zaměstnancům čerpat neplacené volno až do 4 let věku dítěte či nastoupit zpět do zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, pokud o tuto možnost projeví zájem.

➤ **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.

➤ **Rejstřík trestů**

V souladu s platnými pracovněprávními předpisy je třeba v oblasti prosazování a zajišťování rovných příležitostí pro muže a ženy dále zkvalitňovat již fungující opatření. Jednou z cest je i sladování osobního a pracovního života zaměstnanců. Vychází z myšlenky, že pro zaměstnance je důležitý i jejich soukromý a rodinný život, který zpětně ovlivňuje jejich pracovní výsledky. Zaměstnankyním byl proto například usnadňován návrat do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené, kdy je nutno, aby se tyto opětovně v co nejkratším čase zapojily do práce bez problémů a negativních dopadů nejen na pracovní výsledky a jejich kvalitu, ale i na psychiku. Zejména, avšak nikoli výhradně ženám, je usnadňováno jejich postavení v práci a rodině umožněním úprav pracovní doby, případně možností práce na zkrácené pracovní úvazky, práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Tato forma zaměstnávání napomáhá řešit složitou životní situaci zejména zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří pečují o osobu blízkou – děti, starší rodiče a podobně. Cílem přijetí zmiňovaných opatření je snaha udržet si schopné vyškolené zaměstnance, často s dlouholetou praxí, a tedy ovlivňování stability zaměstnanců a zaměstnankyň, snížení fluktuace, a s tím související snížení nákladů a časových nároků na přijímání nových zaměstnanců a jejich zaškolování.

Stejně jako v předchozích letech, bylo i v roce 2016 poskytnuto zaměstnancům Rejstříku trestů placené pracovní volno ze zdravotních důvodů v délce 4 dnů v kalendářním roce.

➤ **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

V Institutu se osvědčují opatření, která přispívají k sladování pracovního a rodinného života. Konkrétně jde o využívání flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.). V roce 2016 pracovalo celkem 5 pracovníků (z toho 4 ženy) na zkrácený poloviční úvazek. Nově nastupující pracovníci jsou o těchto formách informováni.

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 2016 v celém resortu justice nedošlo k žádnému nekorektnímu chování mezi muži a ženami, ať už v rámci pracovního kolektivu nebo ve vztahu nadřízený – podřízený. Na Ministerstvu spravedlnosti je součástí vstupního vzdělávání seznámení se se zásadami Etického kodexu. V prosinci roku 2016 byl zaměstnancům MSp elektronicky rozeslán anonymní dotazník, aby mohlo být provedeno šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti. Během měsíce ledna 2017 bude vyhodnocen a budou přijata možná opatření. Dotazník k anonymnímu šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti bude podřízeným resortům zaslán během měsíce ledna 2017 a vyhodnocen resorty bude do konce roku 2017.

15. 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 pro rovné příležitosti žen a mužů v resortu justice byla svolána v roce 2016 třikrát, a to dne 18. května, 28. listopadu a 19. prosince. Na prvním jednání se projednával materiál „Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020“ a „Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“. Druhé jednání bylo zaměřeno na nové úkoly vyplývající pro MSp z materiálu „Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“ a na materiál „Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018“. Třetí jednání se uskutečnilo v rámci semináře "Aktuální problematika rovných příležitostí žen a mužů pro veřejnou správu“, který pro MSp připravila společnost Fórum 50%, o.p.s..

16. Vyhodnocení plnění resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 za rok 2016.

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.

Například bod 9 koncepce (Posílit spolupráci a předávání získaných poznatků mezi všemi relevantními aktéry) byl v roce 2016 naplněn rovněž iniciativou pracovníka kanceláře vládního zmocněnce a člena pracovní skupiny k rovným příležitostem pro ženy a muže v resortu justice, na jejímž podkladě se Výbor proti mučení Rady vlády pro lidská práva na svém zasedání dne 16. listopadu 2016 usnesl na ustavení pracovní skupiny k rehabilitaci obětí mučení a jiného špatného zacházení. Příslušná problematika je úzce spjata s obecnější problematikou obětí trestných činů, která počítá mj. se skupinou obzvláště zranitelných osob (srov. § 4 zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů). Za tyto je v souvislosti s mučením a jiným špatným zacházením třeba považovat mj. i ženy, jako oběti násilí a sexuálního obtěžování. Výbor proti mučení se usnesl také na tom, aby na základě výstupů z nově ustavené pracovní skupiny vzešla organizace semináře/kulatého stolu na příslušnou problematiku – v ideálním případě ještě v průběhu roku 2017.

17. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2016 a předložit je ministroví pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.

V prosinci 2016 byly dotčené organizační útvary MSp, podřízené resortní organizace, soudy a státní zastupitelství vyzvány k vyhodnocení resortních priorit a koncepce za rok 2016. Na základě předložených zpráv odbor rozvoje lidských zdrojů vytvořil „Informaci o plnění resortních priorit za rok 2016“.

18. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2017 a předložit je ministroví pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.

V rámci vyhodnocení resortních priorit za rok 2016 mohly jednotlivé organizační útvary MSp i ostatní resortní organizace navrhnout nová resortní opatření na rok 2017. Většina z nich se vyjádřila ve smyslu pokračování v již přijatých opatřeních. Resortní priority na rok 2017 byly tedy upraveny pouze dílčím způsobem.