

MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI

RESORTNÍ KONCEPCE  
ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ  
DO ROKU 2022

VYŠEHRADSKÁ 16  
128 10 PRAHA 2

# KONCEPCE ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ DO ROKU 2022 V RESORTU MINISTERSTVA SPRAVEDLNOSTI

**Motto koncepte:** Všechna opatření, nástroje a prostředky, jak dosáhnout genderové rovnosti, mohou dobře fungovat, pokud bude v resortu zohledňována a podporována významnost genderové agendy.

Koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2022 v resortu Ministerstva spravedlnosti (dále jen „Koncepte“) je strategickým materiálem, který tvoří základní rámec pro uplatňování rovnosti žen a mužů v resortu Ministerstva spravedlnosti (dále jen „resort“), jehož součástí tvoří samotné Ministerstvo spravedlnosti (dále jen „ministerstvo“), soudy, státní zastupitelství, Vězeňská služba, Rejstřík trestů, Probační a mediační služba, Justiční akademie a Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Koncepce je zaměřena především na elementární oblasti genderové rovnosti s cíli, kterých lze napříč resortem reálně dosáhnout, udržovat či zlepšovat. Obsahuje nástroje pro naplňování genderové rovnosti v tématech, která jsou společná pro všechny složky resortu. Koncepti 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.

Institucionální zabezpečení genderové rovnosti v resortu zajišťuje Pracovní skupina pro rovné příležitosti žen a mužů v resortu justice (dále jen „pracovní skupina“), která byla zřízena rozhodnutím č. 27 ze dne 24. 9. 2009 jako poradní a iniciační skupina v oblasti prosazování a vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže v resortu ministerstva. Pracovní skupina doporučuje a připravuje návrhy opatření směřující k efektivnímu prosazování a dosažení rovných příležitostí v resortu. Pracovní skupina je složena ze členů, kteří zastupují jednak jednotlivé složky resortu, a dále kompetentní organizační útvary ministerstva. Tajemníkem pracovní skupiny je koordinátor rovnosti žen a mužů v resortu, tzv. Gender Focal Point, zařazený do odboru rozvoje lidských zdrojů ministerstva. Ve znění rozhodnutí č. 6 ze dne 1. 12. 2015 je předsedou pracovní skupiny státní tajemník, který rovněž zastupuje resort v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

## **Minimální standard rovnosti žen a mužů v resortu**

1. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže 1x ročně a předložit je Zmocněnkyni pro lidská práva.

Cílem opatření je dosažení „vypovídajícího“ hodnocení plnění resortních priorit, nikoliv pouhé formální zkonstatování stavu, jak k tomu mnohdy u některých složek resortu dochází.

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

Cílem opatření je, aby resortní priority na následující rok odrážely nové skutečnosti či potřeby v oblasti rovnosti žen a mužů, aby se samotné útvary ministerstva a složky resortu aktivně podílely na návrhu znění resortních priorit pro následující období definováním vlastních klíčových oblastí.

3. Podporovat vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích.

Cílem opatření by mělo být alespoň částečné prolomení „skleněného stropu“, tzn. neviditelné bariéry či zábrany, která brání v postupu žen na vyšší pozice v profesní kariéře. Přestože v resortu převažují ženy jako zaměstnankyně (s výjimkou Vězeňské služby), což je dáno typem práce (vysoká administrativa), je poměr žen v rozhodovacích pozicích nižší, ale v posledních letech se daří tento poměr vyrovnávat.

4. Sledovat a vyhodnocovat genderové analýzy v resortu justice a rovněž anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců resortu justice v jednotlivých platových třídách dle pohlaví.

Cílem opatření směřuje především k fázi vyhodnocování genderové analýzy a k jejímu využití pro navržení nástrojů k dosažení rovného zastoupení žen a mužů v resortu (nejen dle pohlaví, ale například i podle věku), a především ke snížení rozdílu ve výši průměrného platu žen a mužů na stejných pozicích v resortu. V roce 2021 a 2022 probíhá na úrovni Rady pro rovné příležitosti žen a mužů diskuse o zavedení moderního analytického nástroje LOGIB, který byl vyvinut ve Švýcarsku a je již nyní využíván např. v Německu nebo ve Francii. Zkoumáním možné implementace v různých resortech státní správy a samosprávy je nyní pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí.

5. Zavádět nová a rozšiřovat zavedená opatření, která přispívají ke sladování pracovního a rodinného života.

Cílem opatření je najít (nejlépe na základě zjištěných potřeb zaměstnanců) takové nástroje pro sladování pracovního, soukromého a rodinného života, které nejsou doposud v resortu běžně využívány např. služba péče o děti, udržování kontaktu se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené apod. Opatření podporuje možnost práce z domova (tzv. Home Office), až do té míry, která je slučitelná s kvalitně odvedenou prací pro zaměstnavatele.

6. Uplatňovat princip genderového mainstreamingu v běžné agendě spadající do působnosti resortu a zároveň posuzovat dopady na rovnost žen a mužů ve výstupech resortu.

Cílem opatření by mělo být systematické prosazování a zohledňování potřeb žen a mužů ve všech činnostech resortu s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. Posuzovat dopady na rovnost žen a mužů nejen v rámci materiálů spadajících do gesce resortu (např. návrhy zákonů), ale i v rámci každodenní činnosti jednotlivých složek resortu.

7. Předcházet, monitorovat a objektivně řešit nekorektní chování (sexuální obtěžování, mobbing, bossing) na pracovišti.

Cílem opatření je předcházení nekorektního chování na pracovišti osvětou, např. prostřednictvím cíleně zaměřených seminářů, a tím čelit bagatelizaci a zpochybňování závažnosti daného jevu. Na poslední čtvrtletí roku 2021 je v součinnosti s Odborem rovných příležitostí žen a mužů Úřadu vlády plánováno uskutečnění semináře pro zaměstnance Odboru rozvoje lidských zdrojů a členy Pracovní skupiny pro rovné příležitosti žen a mužů

v resortu Justice. Do konce roku 2021 plánujeme umístění anonymní schránky v hlavní budově Ministerstva spravedlnosti ČR pro hlášení nekorektního chování. Zaměstnanci ministerstva také mají možnost využívat online vzdělávání na platformě Seduo v oblastech osobního rozvoje, komunikace, leadershipu nebo např. práva. Monitorování a především dostatečně zpracovaný postup řešení výskytu takového chování na pracovišti je pro rovné příležitosti žen a mužů na pracovištích v resortu justice důležitý.

8. Informovat v rámci mediální politiky o opatřeních vzešlých z resortu a dotýkajících se problematiky rovnosti žen a mužů.

Cílem opatření je poskytování informací o strategických oblastech resortu majících vliv na rovnost žen a mužů. V rámci informování veřejnosti se bude pokračovat v monitorování rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách. Rovněž bude docházet k zpřístupňování relevantních rozsudků na webových stránkách resortu, a to nejen českých soudů, ale i Evropského soudu pro lidská práva (minimálně na úrovni, kterou pro koordinaci a šíření judikatury Evropského soudu pro lidská práva zajišťuje Kancelář vládního zmocněnce prostřednictvím vydávání čtvrtletního zpravodaje).

9. Posílit spolupráci a předávání získaných poznatků mezi všemi relevantními aktéry.

Cílem opatření by mělo být předávání zkušeností a spolupráce nejen mezi jednotlivými složkami resortu, minimálně prostřednictvím pracovní skupiny, ale i spolupráce s partnery mimo resort (neziskové organizace, odborové organizace, akademická obec) např. v rámci připomínkových řízení. Obzvláště pracovní skupina složená ze zástupců resortu by měla klást důraz na spolupráci všech svých členů při přípravě a projednávání veškerých materiálů zpracovávaných resortem, ať už jde o stanovení základních východisek a směrů činnosti resortu, akční plány, koncepce či materiály do vlády, které mají vliv na rovnost žen a mužů.

Vize koncepce spočívá především v dokonale prováděných činnostech resortu ovlivňujících rovnost žen a mužů s dopadem nejen dovnitř resortu, ale hlavně směrem ven do společnosti. Základem je efektivní legislativa, která odráží současné požadavky a potřeby České republiky v oblasti rovnosti žen a mužů. V této otázce je resort gestorem či spolugestorem několika zásadních právních předpisů, které se nemalou měrou podílejí na vytváření rovnoprávných podmínek pro ženy a muže, ať už jde o antidiskriminační zákon, občanský zákoník, občanský soudní řád, trestní zákoník nebo zákon o obětech trestních činů. Nelze se ovšem spokojit se vznikem samotné právní úpravy týkající se rovného postavení žen a mužů, neméně důležité je i zajištění vymahatelnosti práva, revize existujících zákonů a identifikace oblastí, které ještě nejsou právními normami zabezpečeny. K čemuž by měla napomáhat i výzkumná a statistická zjišťování Institutu pro kriminologii a sociální prevenci.

Legislativa ale není jediným prostředkem k dosažení rovnosti žen a mužů. Například prevence a potírání genderově podmíněného násilí, ať už jde například o domácí násilí, znásilnění či obchodování se ženami, je jednou z činností resortu, které by se měla věnovat velká pozornost. Mezi nástroje lze zařadit podporu obětí, které se již dlouhodobě věnuje Probační a mediační služba nebo například dotační politika resortu. Opatření lze rovněž spatřovat v boji se stereotypy a mýty např. prostřednictvím seminářů a odborných školení, která zajišťuje

Justiční akademie pro soudce, státní zástupce a další osoby působící v justici, nebo i prostřednictvím mediální politiky resortu. Další pozornost je třeba zaměřit na posílení systémového zabezpečení řešení problematiky genderově podmíněného násilí, zejména zprostředkováním metodické podpory a rovněž zkvalitňováním multioborové spolupráce. V souladu se strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 schválenou vládou ČR, je zapotřebí na Ministerstvu spravedlnosti určit do konce roku 2022 koordinačního pracovníka/ci, který/á bude pověřen/a koordinací problematiky genderově podmíněného násilí.

**V případě výběru nových kolegů podporujeme, s ohledem na profesní a kvalifikační předpoklady, přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podporujeme rovné příležitosti žen a mužů i diverzitu pracovního kolektivu celkově, neboť právě v rozmanitosti je jeho síla.**

**U zveřejňovaných oznámení o vyhlášení výběrových řízení na elektronické úřední desce i na kariérních stránkách ministerstva všechny tyto aspekty zmiňujeme. Ve výběrových komisích se snažíme (s ohledem na odbornost) zajistit přítomnost žen i mužů.**