**MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR**

**VYHODNOCENÍ**

**PRIORIT A POSTUPŮ**

**MINISTERSTVA SPRAVEDLNOSTI ČR**

**PŘI PROSAZOVÁNÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ**

**PRO ŽENY A MUŽE NA ROK 2022**

únor 2023

**Priority a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2022**

Usnesením vlády ze dne 8. března 2021 byla schválena Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2021–2030. Na základě opatření vyplývajících z usnesení vlády byly zpracovány resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2022, které navazují na roky předcházející a dotýkají se jak Ministerstva spravedlnosti ČR (dále jen „MSp“) samotného, tak i celého resortu, tedy soudů a státních zastupitelství, Vězeňské služby ČR (dále jen „VS“), Probační a mediační služby ČR (dále jen „PMS“), Rejstříku trestů, Justiční akademie a Institutu pro kriminologii a sociální prevenci (dále jen „IKSP“).

*(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.**

**Odpovídá: kabinet člena vlády**

**organizační útvary MSp**

**podřízené složky (PMS, VS)**

**Termín: průběžně**

O opatřeních majících vliv na problematiku genderové rovnosti informují v rámci mediální politiky MSp širokou veřejnost zaměstnanci Kabinetu člena vlády MSp (tiskové oddělení). Témata, která tiskové oddělení MSp komunikovalo s médii v roce 2022, se bezprostředně dotýkala činnosti MSp a celého resortu. Jednalo se o výsledky legislativní činnosti, činnosti organizačních složek resortu, personálních změn v resortu (např. jmenování druhé ženy do nejužšího vedení MSp na pozici náměstkyně nebo jmenování nových soudkyň a soudců, soudních znalkyň, znalců, tlumočnic a tlumočníků) atd.

V určité míře mnohá z těchto témat v sobě zahrnovala problematiku rovných příležitostí žen a mužů a měla vliv na chápání této problematiky v očích veřejnosti. Řadu těchto témat medializovalo tiskové oddělení prostřednictvím portálu justice.cz a pomocí profilů na sociálních sítích (Facebook, Twitter, Instagram a YouTube).

Tiskové oddělení zprostředkovává veřejnosti rovněž názory z řad odborníků, kteří na MSp působí a mezi nimiž mají vyvážené zastoupení ženy i muži. Například informovalo o 4. kulatém stolu věnovaném on-line soudnictví, na kterém MSp reprezentovala ředitelka odboru informatiky.

MSp vydává Výroční statistickou zprávu o české justici, která se mimo jiné věnuje i zastoupení mužů a žen v soudnictví. Pečlivě sleduje a porovnává personální složení na soudech a věkovou strukturu soudců a soudkyň. Více info na [Statistické údaje z oblasti justice - Portál justice](https://justice.cz/web/msp/statisticke-udaje-z-oblasti-justice).

1. **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.**

**Odpovídá: odbor projektového řízení a dotací**

**Termín: průběžně**

V rámci výše uvedeného dotačního titulu jsou podporovány nevládní neziskové organizace (dále jen „NNO“), které poskytují služby obětem trestné činnosti (dále jen „OTČ“) na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů. Dotaci mohou získat na programy zaměřené na akreditované služby: poskytování právních informací a restorativní programy. Pomocí OTČ souvisejících s genderově podmíněným násilím se mohou zabývat ve větší či menší míře všechny projekty. Některé NNO primárně cílí na určitou specifickou skupinu obětí, mnohé však nejsou specificky zaměřeny. Přehled podpořených projektů v dotačním titulu Rozvoj služeb pro oběti trestné činnosti poskytovaných na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů, v roce 2022 uvádíme v níže uvedené tabulce:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Organizace** | **Název projektu** | **Výše dotace na rok 2022** |
| ACORUS, z. ú. | Poskytování právních informací | 102 261 Kč |
| Azylový dům pro ženy a matky s dětmi o.p.s. | Poskytování právních informací obětem trestných činů | 152 736 Kč |
| Centrum nové naděje z.ú. | Podpora a pomoc obětem trestných činů | 195 660 Kč |
| Cesta integrace, o.p.s. | Občanská poradna - poradenství obětem trestných činů a domácího násilí | 574 667 Kč |
| Člověk v tísni, o.p.s. (Plzeň) | Poradenství obětem trestných činů v Plzeňské kraji | 287 666 Kč |
| DROM, romské středisko | Pomoc obětem trestných činů v sociálně vyloučených lokalitách města Brna | 235 790 Kč |
| In IUSTITIA, o.p.s. | Poradna Justýna | 1 382 138 Kč |
| KAPPA-HELP, z.s. | Poradna pro oběti - poskytování právních informací | 301 094 Kč |
| KAPPA-HELP, z.s. | Restorativní programy KAPPA-HELP | 611 268 Kč |
| La Strada Česká republika, o.p.s. | Poskytování právních informací pro oběti trestného činu obchodování s lidmi a oběti trestných činů souvisejících s obchodem s lidmi | 529 972 Kč |
| Mezinárodní vězeňské společenství, z.s. | Building Bridges | 468 661 Kč |
| Občanské poradenské středisko, o.p.s. | Šance jít dál | 437 468 Kč |
| Persefona, z.s. | Poskytování právních informací obětem domácího násilí, znásilnění a sexuálního zneužívání | 626 745 Kč |
| Pro Dialog, z.s. | Obnovení dialogu v rodinách zasažených trestným činem | 707 695 Kč |
| proFem - centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí, o.p.s. | proFem - poskytování právních informací obětem trestných činů | 669 134 Kč |
| Respondeo, z.s. | Poskytování právních informací obětem trestných činů ve Středočeském kraji | 820 738 Kč |
| THEIA - krizové centrum o.p.s. | THEIA - pomoc obětem trestných činů 2022 | 530 443 Kč |
| Vzájemné soužití o.p.s. | Právní poradenství obětem trestných činů 2022 | 165 864 Kč |
| **Celkem** |  | **8 800 000 Kč** |

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

**Odpovídá: organizační útvary MSp**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: průběžně**

V rámci agendy Partnerství pro otevřené vládnutí (OGP) je akcentována genderová problematika, proto je členkou Pracovní komise předsedy Rady vlády pro koordinaci boje s korupcí k otevřenému vládnutí a transparentnosti státní správy i paní Marta Smolíková, ředitelka organizace Otevřená společnost a předsedkyně České ženské lobby.

I v roce 2022 platilo, že IKSP při realizaci výzkumných projektů, jež se týkají problematiky rovnosti žen a mužů (v současnosti zejména výzkumný projekt „Kriminologický výzkum pachatelů domácího a genderově podmíněného násilí“), spolupracuje s odborem rovnosti žen a můžu Úřadu vlády a dalšími relevantními institucemi a organizacemi vč. nestátních neziskových organizací (NNO). NNO mívají v rámci takových výzkumů roli spolupracujících subjektů, kdy se účastní zejména expertních šetření (účast v dotazníkových šetřeních, v panelu expertů či řízených expertních rozhovorech, příprava podkladových materiálů, oponentura výstupů z výzkumu apod.). Pro tyto účely IKSP relevantní NNO aktivně vyhledává a jejich názory ve výstupech z výzkumu odpovídajícím způsobem zohledňuje.

1. **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.**

**Odpovídá: IKSP**

**Termín: průběžně**

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

V roce 2022 pokračovalo plnění Střednědobého plánu výzkumné činnosti IKSP na období 2020-2023. Zaměření plánu reflektuje základní priority resortu v oblasti trestní legislativy, justice a činností organizací resortu. Současně plán bere v úvahu úkoly a cíle základních koncepčních dokumentů v resortu MSp, tj. zejména platné Koncepce vězeňství do roku 2025 a Koncepce rozvoje probace a mediace do roku 2025. Plán počítá i s úkoly, zasahujícími do oblasti výzkumu, které jsou MSp ukládány v různých dokumentech, zejména usneseních vlády ČR. Jde například o Strategii prevence kriminality v ČR na léta 2022 až 2027, schválenou usnesením vlády ČR č. 276/2022, na jejíž realizaci se MSp a jeho resortní organizace významně podílejí. Strategie byla zpracována z podkladů resortů zastoupených v Republikovém výboru pro prevenci kriminality ve spolupráci se samosprávami. Strategie navazuje na poznatky plynoucí z hodnocení předchozí strategie, určuje priority a cíle v oblasti prevence kriminality a definuje systém prevence kriminality v ČR na úrovni státu i samospráv na další období. Hlavní priority Strategie prevence rezonují s hlavními směry Střednědobého plánu. Na základě vyhodnocení současné poznatkové základny, koncepčních dokumentů a konzultovaných výzkumných potřeb resortu, po posouzení návrhů formulovaných při konzultacích s resortními partnery a po zvážení reálné výzkumné kapacity IKSP byly schváleny čtyři klíčové oblasti zaměření výzkumu, a to: trestní politika, penologický výzkum, vývojové trendy kriminality a závažné druhy a formy trestné činnosti.

Z jednotlivých výzkumů, vztahujících se k plnění Priorit a postupů Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2022 lze uvést následující výzkumné úkoly:

V závěru roku 2022 byl realizován sběr dat k dalšímu kolu rozsáhlého viktimizačního šetření, které s ambicí pravidelného opakování realizuje IKSP. Primárním cílem tohoto „Výzkumu obětí trestné činnosti“ je zjištění míry viktimizace obyvatel ČR sledovanými trestnými činy, a tím získání komplementárního zdroje informací o rozsahu kriminality v ČR včetně její latentní části. Dotazníkové šetření bylo realizováno metodou face to face na reprezentativním (z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, velikosti místa bydliště a kraje) souboru populace ČR (15+). Do finálního zpracování bylo zařazeno 3 073 rozhovorů. Výzkum byl zaměřen na viktimizaci respondentů 12 vybranými delikty. V rámci výzkumu byla speciální pozornost věnována i problematice domácího násilí. Ženy tvořily 51,4 % výzkumného souboru. Výsledky výzkumu potvrdili genderovou podmíněnost některých deliktů. Ženy stejně jako v minulém kole výzkumu výrazně dominovaly mezi oběťmi sexuálního napadení (83 %), domácího násilí (71 %) a stalkingu (67 %). Výzkum znovu rovněž potvrdil, že ženy se více obávají o svoji bezpečnost a z tohoto důvodu se vyhýbají v místě svého bydliště venku po setmění určitým ulicím, místům nebo lidem, případně vůbec nechodí po setmění ven. Ženy méně často, než muži chodí i večer ven za zábavou, a naopak pokud venku jsou, častěji realizují nějaká opatření ke zvýšení svojí bezpečnosti. Podrobné výsledky budou v průběhu roku zpracovány do souhrnné monografie z výzkumu, která bude volně ke stažení na stránkách IKSP.

V rámci projektu zaměřeného na zacházení s pachateli domácího genderově podmíněného násilí financovaného z norských fondů byla roce 2022 dokončena první část analýzy statistických údajů ze statistik soudů a státních zastupitelství za období 2008–2019, která potvrzuje naprostou dominanci mužů mezi pachateli trestné činnosti spojené s domácím násilím. Z dlouhodobého hlediska je patrný trend nárůstu počtu případů trestné činnosti se znakem domácího násilí v kontextu nesezdaných párů, tj. druh-družka, a současně pokles případů trestné činnosti v manželském soužití. Byly sledovány také další ukazatele týkající se jak pachatelů, tak obětí a jejich vztahu a byla vytvořena analýza týkající se ukládaných trestněprávních sankcí a dalších opatření v případech trestných činů s evidovaným znakem domácího násilí. Sumarizované výsledky analýzy statistických údajů jsou dostupné na webových stránkách projektu Analýza statistických údajů - violenceoff.cz. V rámci dokončené analýzy trestních spisů byly dále také sledovány nejen genderové charakteristiky týkající se jak pachatelů, tak obětí trestních činů se znakem domácího násilí. Jak vyplynulo z této analýzy, pachatelé se nejčastěji dopouštěli násilí na své družce (47 %) či manželce (44 %). V desetině případů pak napadali svoji v tu dobu bývalou partnerku či manželku. Souhrnné výstupy projektu budou jednak v průběhu roku dostupné na projektových stránkách ViolenceOFF - violenceoff.cz a podrobné výsledky budou zpracovány do souhrnné monografie z výzkumu, která bude volně ke stažení na stránkách IKSP. Dílčí návrhy a doporučení byly pak prezentovány Výboru pro prevenci domácího násilí, a další uplatněny v rámci členství IKSP v pracovní skupině pro přípravu Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na nadcházející období. Sumarizované výsledky statistických analýz byly také postoupeny (v rámci členství v pracovní skupině pro rovné příležitosti žen a mužů v resortu spravedlnosti) náměstkovi ministra spravedlnosti k dalšímu využití.

Z ostatních úkolů lze upozornit ještě na každoroční „Analýzu trendů kriminality,“ v jejímž rámci se IKSP kontinuálně zabývá i problematikou žen. Vždy je analyzována trestná činnost žen v konkrétním roce a jejich početní zastoupení mezi pachateli, obdobně je v této studii sledováno zastoupení žen mezi sebevrahy, obětmi, mladistvými delikventy apod. V roce 2022 navíc Analýza zahrnovala výsledky studie, zaměřené na vybrané charakteristiky mladistvých delikventních dívek umístěných v Diagnostickém ústavu a Středisku výchovné péče.

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

**Odpovídá: organizační útvary MSp**

**Termín: průběžně**

V materiálech předložených vládě v souladu s Metodikou (Příručkou) standardně provedeno hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů.

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

**Odpovídá: odbor strategie a koncepce justice**

**soudy a státní zastupitelství**

**Termín: průběžně**

Stejně jako každý rok došlo k úpravám v souvislosti s přípravou nových návodů k vyplňování výkazů a statistických listů. Pro rok 2022 tak byla provedena v trestní statistice větší úprava ve sledování obětí a jejich počtu v případech domácího násilí.

1. **Monitorovat rozhodování českých soudů (rovněž Evropského soudu pro lidská práva, Evropského výboru pro sociální práva a smluvní orgánů OSN) v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a zpřístupňovat relevantní judikaturu na internetu (počet rozsudků a počet zveřejněných rozsudků a zpráva z monitoringu).**

**Odpovídá: odbor strategie a koncepce justice**

**kancelář vládního zmocněnce**

**soudy**

**Termín: průběžně**

Aktivity kanceláře vládního zmocněnce (dále jen „KVZ“)

* ZPRAVODAJ KVZ

KVZ 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.

* DATABÁZE JUDIKATURY ESLP

KVZ rovněž spravuje databázi judikatury ESLP v českém jazyce, v níž lze podle hesel a klíčových slov vyhledat rozsudky a rozhodnutí ESLP mj. ve vztahu k problematice diskriminace na základě pohlaví, rodu, genderové identity, domácího násilí, porodnictví, reprodukčních práv, sterilizace, změně pohlaví či porodnictví. Databáze obsahuje jednak anotace nejdůležitějších rozhodnutí ESLP proti ČR a dalším členským státům Rady Evropy, jednak překlady všech rozsudků proti ČR (více informací na: http://eslp.justice.cz/). V databázi jsou k dispozici anotace všech rozsudků a rozhodnutí, které jsou publikovány ve Zpravodaji. Aktuálně databáze obsahuje celkem 24 rozsudků a rozhodnutí ESLP na téma domácí násilí, 47 na téma diskriminace na základě pohlaví, 17 na téma porodnictví, 23 na téma reprodukčních práv, 12 na téma genderová identita, 12 na téma sterilizace a 7 na téma změna pohlaví. Za rok 2022 bylo doplněno několik relevantních anotací. Nejdůležitější nově anotované rozsudky stručně zmiňujeme níže.

* TEMATICKÉ PŘÍRUČKY K JUDIKATUŘE ESLP

KVZ zpracovává tematické příručky k vybraným oblastem judikatury ESLP v českém jazyce. Příručky jsou vytvářeny pro kontext českého právního prostředí. Pro oblast rovných příležitostí se jeví jako relevantní zejména příručky k oblastem: Rovnost žen a mužů, Protiprávní sterilizace romských žen a Domácí násilí. První dvě uvedené příručky jsou již hotovy a budou zaslány, jakmile bude dokončeno jejich grafické zpracování. Třetí příručka dosud zpracována nebyla.

* PŘEKLADY OBECNÝCH KOMENTÁŘŮ A OBECNÝCH DOPORUČENÍ K LIDSKOPRÁVNÍM ÚMLUVÁM OSN A PŘEKLADY DALŠÍCH DOKUMENTŮ

V rámci projektu jsou překládány obecné komentáře a obecná doporučení vydávané výbory OSN, které monitorují jednotlivé lidskoprávní úmluvy. Bylo tak již přeloženo také celkem 23 obecných doporučení k Úmluvě OSN k odstranění všech forem diskriminace žen. Tyto překlady budou zveřejněny na nově připravovaném lidskoprávním portálu mezisoudy.cz, který by měl být dokončen na konci roku 2023. Do té doby lze tyto překlady v případě zájmu poskytnout emailem.

* WEBOVÝ PORTÁL MEZISOUDY.CZ

V současnosti KVZ připravuje nový lidskoprávní web s názvem mezisoudy.cz, který bude obsahovat komplexní databázi zahrnující nejen anotace a překlady vybraných rozsudků a rozhodnutí ESLP, ale i anotace a překlady vybraných rozhodnutí a názorů dalších lidskoprávních orgánů jako například Evropského výboru pro sociální práva a smluvních orgánů OSN.

Přehled relevantních anotovaných rozsudků a rozhodnutí ESLP

* Ve věci Pejřilová proti ČR (č. 14889/19, rozsudek ze dne 8. prosince 2022), shledal ESLP neporušení práva na respektování soukromého života stěžovatelky chráněného článkem 8 Evropské úmluvy o lidských právech („Úmluva“), jejíž žádosti o umělé oplodnění poté, co její manžel zemřel, nebylo vyhověno.
* Ve věci Tunikova a ostatní proti Rusku (č. 55974/16, rozsudek ze dne 14. prosince 2021) dospěl ESLP k závěru, že došlo k porušení článku 3 Úmluvy (zákaz nelidského zacházení), jelikož ruské orgány stěžovatelkám neposkytly navzdory opakovaně předloženým důkazům žádnou ochranu před domácím násilím, nevytvořily účinný právní rámec boje proti domácímu násilí, nevyhodnotily rizika opakujícího se násilí a neprovedly účinné vyšetřování. ESLP dále shledal, že došlo k porušení práv stěžovatelek chráněných článkem 14 (zákaz diskriminace) ve spojení s článkem 3 Úmluvy, neboť ženy byly a jsou v Rusku oběťmi domácího násilí ve významně vyšší míře než muži a ruské orgány v reakci na tento trend nepřijaly žádná opatření. ESLP ruské vládě doporučil podle článku 46 Úmluvy naléhavé přijetí změn vnitrostátního práva a praxe, aby se předešlo obdobným porušením.
* Ve věci Khalifa proti ČR (č. 31767/13, rozhodnutí ze dne 24. listopadu 2022) dospěl ESLP k závěru, že trestní řízení proti stěžovateli, ve kterém byl odsouzen pro dlouholeté domácí násilí vůči manželce, bylo jako celek spravedlivé, neboť poskytlo stěžovateli dostatečné záruky proti údajné podjatosti znalkyně a jejího posudku, jakož i proti údajné nezákonnosti získaných důkazů. K porušení čl. 6 odst. 1 Úmluvy nedošlo.
* Ve věci Volodina (č. 2) proti Rusku (č. 40419/19, rozsudek ze dne 14. září 2021) ESLP shledal, že vnitrostátní orgány nedostály pozitivním závazkům vyplývajícím z práva na respektování soukromého života dle článku 8 Úmluvy, když nedostatečně zareagovaly na kybernásilí vůči stěžovatelce.
* Ve věci Galović proti Chorvatsku (č. 45512/11, rozsudek ze dne 31. srpna 2021) ESLP rozhodl, že vnitrostátní orgány neporušily stěžovatelovo právo nebýt souzen nebo trestán dvakrát za týž čin dle článku 4 Protokolu č. 7 k Úmluvě, když jeho násilné chování vůči členům domácnosti nejprve stíhaly jako přestupky a následně i jako trestný čin týrání svěřené osoby a osob žijících ve společném obydlí. Obě řízení totiž sledovala komplementární cíle a byla dostatečně úzce časově a věcně propojená. Nedošlo ani k porušení práva stěžovatele na poskytnutí dostatečného času a možností k přípravě obhajoby a práva obhajovat se v trestním řízení za pomoci obhájce dle čl. 6 odst. 3 písm. b) a c) Úmluvy, zatímco k porušení jeho práva obhajovat se osobně dle téhož ustanovení došlo.
* Ve věci S.-H. proti Polsku (č. 56846/15, rozhodnutí ze dne 14. listopadu 2021) ESLP shledal, že stížnostní námitka na porušení článku 8 Úmluvy samostatně a ve spojení s článkem 14 Úmluvy z důvodu neuznání zákonného vztahu mezi stěžovateli, narozenými cestou náhradního mateřství, a jejich biologickým otcem žijícím ve stejnopohlavním svazku je nepřijatelná ratione materiae. Stěžovatelé sídlící se zamýšlenými rodiči trvale v Izraeli neprokázali, že by odmítnutí vnitrostátních orgánů uznat jejich zákonný vztah k rodiči, který má polské občanství, mělo závažné dopady na jejich soukromý a rodinný život.
* Ve věci Y proti Polsku (č. 74131/14, rozsudek ze dne 17. února 2022) ESLP rozhodl, že není v rozporu s požadavky plynoucími z práva na soukromý a rodinný život dle článku 8 Úmluvy, pokud vnitrostátní orgány odmítnou provést úplný výmaz údajů o stěžovatelově změně pohlaví z prvopisu jeho rodného listu. Tento typ dokladu je v běžném životě zřídkakdy vyžadován a ve většině životních situací postačuje předložení zkráceného výpisu z rodného listu nebo jiného dokladu totožnosti, v němž je uvedeno pouze stěžovatelovo současné pohlaví, pročež stěžovatel není až na zcela výjimečné situace nu-cen odhalit, že v minulosti podstoupil změnu pohlaví.
* Ve věci A. M. a ostatní proti Rusku (č. 47220/19, rozsudek ze dne 6. července 2022) ESLP shledal porušení článku 8 Úmluvy samostatně a rovněž ve spojení s článkem 14 Úmluvy v řízení o omezení rodičovských práv a zákazu styku stěžovatelky s dětmi. Odůvodnění soudního rozhodnutí bylo založeno na lékařské a úřední změně pohlaví stěžovatelky z muže na ženu, kterou podstoupila po rozvodu. Vnitrostátní soudy dostatečně neodůvodnily údajnou škodlivost styku dětí s transgender rodičem, a porušily tak právo stěžovatelky na respektování rodinného života.

Přehled nedávných relevantních rozsudků ESLP

* Beeler proti Švýcarsku, (č. 78630/12, rozsudek velkého senátu ze dne 11. října 2022): odlišné podmínky zániku nároku na vdovský a vdovecký důchod.
* Moraru a Marin proti Rumunsku, (č. 53282/18 a 31428/20, rozsudek ze dne 20. prosince 2022): důchodový věk pro ženy zaměstnané ve státní službě.
* D.B. a ostatní proti Švýcarsku (č. 58817/15, rozsudek ze dne 22. listopadu 2022): neuznání zákonného vztahu třetího stěžovatele ke stejnopohlavnímu páru, kterému se narodil prostřednictvím náhradního mateřství v zahraničí.
* D.K. proti Itálii (č. 14260/17, rozsudek ze dne 1. prosince 2022): účinné vyšetřování sexuálního zneužívání v dětství stěžovatelky, které bylo promlčeno.
* Moraru proti Rumunsku (č. 64480/19, rozsudek ze dne 8. listopadu 2022): nepřijetí stěžovatelky ke studiu vojenské medicíny z důvodu její nedostatečné váhy a výšky.
* C. proti Rumunsku (č. 47358/20, rozsudek ze dne 30. srpna 2022): pochybení ve vyšetřování sexuálního obtěžování na pracovišti.
* J.I. proti Chorvatsku (č. 35898/16, rozsudek ze dne 8. září 2022): nedostatečnost vyšetřování vyhrožování odsouzeným vlastní dceři, na níž se dopustil znásilnění, během propustky odsouzeného z vězení.

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

**Odpovídá: odbor rozvoje lidských zdrojů**

**organizační útvary MSp**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: průběžně**

* **Ministerstvo spravedlnosti**

MSp se snaží mít na vedoucích pozicích i nadále vyrovnané zastoupení žen a mužů a jsou dodržovány zásady rovného zacházení s ženami a muži a zároveň ustanovení obecně závazných právních předpisů. Každé oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo představeného na MSp obsahuje ustanovení: „Služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů.“

Oddělení personálních agend justice MSp poskytlo údaje, že na základě návrhů ministra bylo v roce 2022 prezidentem jmenováno celkem 138 nových soudců, z toho 90 žen; ministr jmenoval celkem 43 soudních funkcionářů, z toho 20 žen; ministr jmenoval celkem 49 státních zástupců, z toho 21 žen; ministr jmenoval celkem 11 funkcionářů státních zastupitelství, z toho 5 žen. Obsazení vedoucích pozic je doloženo též v příloze č. 1 část B.

* **Soudy**

**Ženy k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kraj | předseda KS | ženy | místopředseda KS | ženy | předseda OS | ženy | místopředseda OS | ženy |
| MS Praha | 1 | 1 | 7 | 3 | 10 | 6 | 22 | 19 |
| KS Praha | 1 | 0 | 5 | 2 | 12 | 8 | 13 | 6 |
| KS České Budějovice | 1 | 1 | 5 | 1 | 8 | 6 | 6 | 3 |
| KS Plzeň | 1 | 1 | 4 | 0 | 10 | 4 | 13 | 7 |
| KS Ústí n. L. | 1 | 1 | 6 | 3 | 10 | 6 | 17 | 10 |
| KS Hradec Král. | 1 | 0 | 3 | 0 | 11 | 5 | 10 | 7 |
| KS Brno | 1 | 0 | 8 | 3 | 14 | 6 | 13 | 4 |
| KS Ostrava | 1 | 0 | 6 | 1 | 11 | 4 | 20 | 9 |
| **Celkem** | **8** | **4** | **44** | **13** | **86** | **45** | **114** | **65** |

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

**Procentní zastoupení soudkyň na všech úrovních soudů k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Soudy | evidenční počet k 1.1.2023 | z evidenčního počtu počet žen | procentní vyjádření |
| Krajské soudy | 936 | 508 | 54 % |
| Okresní soudy | 1880 | 1254 | 6 7% |
| Vrchní soudy | 135 | 53 | 39 % |
| Nejvyšší soud | 69 | 12 | 17 % |
| NSS | 37 | 14 | 38 % |
| **Celkem** | **3057** | **1841** | **60 %** |

**Procentní zastoupení soudkyň ve vedoucích funkcích na všech úrovních soudů k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Soudy | evidenční počet předsedů | z toho žen | procentní vyjádření | evidenční počet místopředsedů | z toho žen | procentní vyjádření |
| Krajské soudy | 8 | 4 | 50 % | 44 | 13 | 30 % |
| Okresní soudy | 86 | 45 | 52 % | 114 | 65 | 57 % |
| Vrchní soudy | 2 | 0 | 0 % | 7 | 3 | 43 % |
| Nejvyšší soud | 1 | 0 | 0 % | 1 | 0 | 0 % |
| NSS | 1 | 0 | 0 % | 1 | 1 | 100 % |
| **Celkem** | **98** | **49** | **50 %** | **167** | **82** | **49 %** |

**Sumář**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Soudy | evidenční počet funkcionářů | z toho žen | procentní vyjádření | | **Celkem** | **265** | **131** | **49 %** | |  |  |  |

* **Státní zastupitelství**

**Ženy k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kraj | KSZ | ženy | nám. KSZ | ženy | OSZ | ženy | nám. OSZ | ženy |
| MSZ Praha | 1 | 0 | 3 | 1 | 10 | 4 | 10 | 8 |
| KSZ Praha | 1 | 0 | 1 | 1 | 11 | 2 | 11 | 5 |
| KSZ České Budějovice | 1 | 0 | 2 | 0 | 8 | 4 | 7 | 6 |
| KSZ Plzeň | 1 | 1 | 1 | 0 | 9 | 5 | 11 | 7 |
| KSZ Ústí n. L. | 1 | 0 | 2 | 1 | 10 | 4 | 9 | 7 |
| KSZ Hradec Králové | 1 | 0 | 2 | 1 | 11 | 5 | 10 | 4 |
| KSZ Brno | 1 | 0 | 2 | 1 | 13 | 4 | 12 | 4 |
| KSZ Ostrava | 1 | 0 | 3 | 1 | 11 | 6 | 12 | 4 |
| **Celkem** | **8** | **1** | **16** | **6** | **83** | **34** | **82** | **45** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kraj | VS, NS | ženy | náměstek | ženy |
| VSZ Praha | 1 | 1 | 1 | 0 |
| VSZ Olomouc | 1 | 0 | 1 | 0 |
| NSZ | 1 | 0 | 2 | 0 |
| **Celkem** | **3** | **1** | **4** | **0** |

**Procentní zastoupení žen na všech úrovních státních zastupitelství k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Státní zastupitelství | evidenční počet k 1.1.2023 | z evidenčního počtu počet žen | procentní vyjádření |
| MSZ Praha | 183 | 116 | 63 % |
| KSZ Praha | 119 | 64 | 54 % |
| KSZ České Budějovice | 62 | 35 | 56 % |
| KSZ Plzeň | 91 | 49 | 54 % |
| KSZ Ústí nad Labem | 161 | 90 | 56 % |
| KSZ Hradec Králové | 102 | 56 | 55 % |
| KSZ Brno | 182 | 92 | 51 % |
| KSZ Ostrava | 197 | 110 | 56 % |
| VSZ Praha | 55 | 22 | 40 % |
| VSZ Olomouc | 33 | 8 | 24 % |
| NSZ ČR | 59 | 18 | 31 % |
| **Celkem** | **1244** | **660** | **53 %** |

**Procentní zastoupení žen ve vedoucích funkcích k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Funkce | evidenční počet funkcí k 1. 1. 2023 | z toho žen | procentní vyjádření |
| NSZ | 1 | 0 | 0 % |
| nám. NSZ | 2 | 0 | 0 % |
| VSZ | 2 | 1 | 50 % |
| nám. VSZ | 2 | 0 | 0 % |
| KSZ | 8 | 1 | 13 % |
| nám. KSZ | 16 | 6 | 38 % |
| OSZ | 83 | 34 | 41 % |
| nám. OSZ | 82 | 45 | 55 % |
| **Celkem** | **196** | **87** | **44 %** |

**Věková struktura soudců k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Soudy KS, OS, VS, NS a NSS** | plánovaný počet | evid.počet včetně MD,RD,NV, (včetně př.soudů a místopř.) | obsazení v % | věkové složení (vždy včetně uvedeného roku) | | | | | | | | | | | | | |
| do 35 let | | do 40 let | | do 50 let | | do 55 let | | do 60 let | | do 65 let | | do 70 let | |
|  |
| muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy |  |
| **Praha-město** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Městský soud | 233 | 214 | 92 % | 2 | 0 | 6 | 0 | 30 | 40 | 12 | 16 | 17 | 33 | 9 | 27 | 2 | 20 |  |
| obvodní soudy | 327 | 305 | 93 % | 15 | 19 | 10 | 25 | 35 | 90 | 8 | 27 | 9 | 34 | 3 | 15 | 2 | 13 |  |
| Celkem | 560 | 519 | 93 % | 17 | 19 | 16 | 25 | 65 | 130 | 20 | 43 | 26 | 67 | 12 | 42 | 4 | 33 |  |
| **Středočeský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS Praha | 94 | 102 | 109 % | 5 | 0 | 6 | 5 | 14 | 16 | 5 | 10 | 5 | 14 | 1 | 10 | 3 | 8 |  |
| okresní soudy | 231 | 219 | 95 % | 14 | 30 | 11 | 27 | 22 | 49 | 7 | 20 | 1 | 16 | 5 | 10 | 1 | 6 |  |
| Celkem | 325 | 321 | 99 % | 19 | 30 | 17 | 32 | 36 | 65 | 12 | 30 | 6 | 30 | 6 | 20 | 4 | 14 |  |
| **Jihočeský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS České Budějovice | 43 | 53 | 123 % | 1 | 0 | 1 | 3 | 14 | 2 | 7 | 2 | 0 | 8 | 6 | 5 | 1 | 3 |  |
| okresní soudy | 108 | 104 | 96 % | 5 | 7 | 2 | 7 | 14 | 26 | 5 | 13 | 3 | 8 | 4 | 3 | 5 | 2 |  |
| Celkem | 151 | 157 | 104 % | 6 | 7 | 3 | 10 | 28 | 28 | 12 | 15 | 3 | 16 | 10 | 8 | 6 | 5 |  |
| **Západočeský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS Plzeň | 74 | 75 | 101 % | 3 | 0 | 0 | 0 | 12 | 14 | 5 | 12 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 7 |  |
| okresní soudy | 167 | 153 | 92 % | 3 | 6 | 8 | 9 | 41 | 45 | 2 | 12 | 4 | 7 | 0 | 7 | 5 | 4 |  |
| **Celkem** | **241** | **228** | **95 %** | **6** | **6** | **8** | **9** | **53** | **59** | **7** | **24** | **9** | **12** | **3** | **12** | **9** | **11** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Soudy KS, OS, VS, NS a NSS** | plánovaný počet | evid.počet včetně MD,RD,NV, (včetně př.soudů a místopř.) | obsazení v % | věkové složení (vždy včetně uvedeného roku) | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| do 35 let | | do 40 let | | do 50 let | | do 55 let | | do 60 let | | do 65 let | | do 70 let | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Severočeský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS Ústí nad Labem | 128 | 113 | 88 % | 0 | 0 | 3 | 3 | 36 | 22 | 7 | 10 | 5 | 11 | 3 | 7 | 1 | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| okresní soudy | 253 | 280 | 111 % | 13 | 16 | 19 | 28 | 42 | 69 | 14 | 19 | 9 | 25 | 7 | 13 | 2 | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Celkem | 381 | 393 | 103 % | 13 | 16 | 22 | 31 | 78 | 91 | 21 | 29 | 14 | 36 | 10 | 20 | 3 | 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Východočeský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS Hradec Králové | 83 | 80 | 96 % | 0 | 1 | 3 | 1 | 14 | 9 | 9 | 9 | 8 | 8 | 7 | 3 | 5 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| okresní soudy | 167 | 171 | 102 % | 9 | 12 | 7 | 13 | 25 | 37 | 9 | 19 | 4 | 14 | 4 | 13 | 3 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Celkem | 250 | 251 | 100 % | 9 | 13 | 10 | 14 | 39 | 46 | 18 | 28 | 12 | 22 | 11 | 16 | 8 | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Jihomoravský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS Brno | 154 | 155 | 101 % | 0 | 0 | 8 | 4 | 24 | 26 | 14 | 15 | 18 | 14 | 10 | 4 | 8 | 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| okresní soudy | 271 | 280 | 103 % | 8 | 8 | 7 | 27 | 46 | 73 | 18 | 27 | 20 | 13 | 9 | 10 | 5 | 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Celkem | 425 | 435 | 102 % | 8 | 8 | 15 | 31 | 70 | 99 | 32 | 42 | 38 | 27 | 19 | 14 | 13 | 19 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Severomoravský** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KS Ostrava | 164 | 145 | 88 % | 0 | 0 | 4 | 3 | 37 | 25 | 9 | 15 | 6 | 22 | 5 | 9 | 5 | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| okresní soudy | 315 | 307 | 97 % | 17 | 23 | 5 | 24 | 48 | 83 | 8 | 34 | 11 | 27 | 3 | 16 | 6 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Celkem** | **479** | **452** | **94 %** | **17** | **23** | **9** | **27** | **85** | **108** | **17** | **49** | **17** | **49** | **8** | **25** | **11** | **7** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Soudy KS, OS, VS, NS a NSS** | plánovaný počet | evid.počet včetně MD,RD,NV, (včetně př.soudů a místopř.) | obsazení v % | věkové složení (vždy včetně uvedeného roku) | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| do 35 let | | do 40 let | | do 50 let | | do 55 let | | do 60 let | | do 65 let | | do 70 let | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| VS Praha | 94 | 89 | 95 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 5 | 7 | 11 | 8 | 11 | 15 | 8 | 9 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| VS Olomouc | 45 | 39 | 87 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 3 | 3 | 9 | 7 | 2 | 3 | 2 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nejvyšší soud | 72 | 71 | 99 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 0 | 6 | 0 | 14 | 4 | 8 | 4 | 9 | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Nejvyšší správní soud | 35 | 35 | 100 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 6 | 4 | 2 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Celkem VS, NS, NSS** | 246 | 234 | 95 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 | 12 | 20 | 16 | 31 | 23 | 28 | 17 | 20 | 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Úhrnem KS | 973 | 937 | 96 % | 11 | 1 | 31 | 19 | 181 | 154 | 68 | 89 | 64 | 115 | 44 | 70 | 29 | 61 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Úhrnem OS | 1839 | 1819 | 99 % | 84 | 121 | 69 | 160 | 273 | 472 | 71 | 171 | 61 | 144 | 35 | 87 | 29 | 42 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Úhrnem KS + OS** | **2812** | **2756** | 99 % | **95** | **122** | **100** | **179** | **454** | **626** | **139** | **260** | **125** | **259** | **79** | **157** | **58** | **103** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Všech soudců v ČR** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KS, OS, VS, NS, NSS** | **3058** | **2990** | **95 %** | **95** | **122** | **100** | **179** | **512** | **638** | **159** | **276** | **156** | **282** | **107** | **174** | **78** | **112** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Věková struktura státních zástupců k 31. 12. 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |
| **KSZ Hradec Králové** | | 23 | 22 | 7 | 0 | 0 | 4 | 0 | 6 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| OSZ |  | 79 | 79 | 49 | 1 | 2 | 8 | 14 | 13 | 10 | 1 | 7 | 1 | 11 | 3 | 4 | 3 | 1 |
| Celkem |  | 102 | 101 | 56 | 1 | 2 | 12 | 14 | 19 | 13 | 3 | 8 | 3 | 11 | 3 | 7 | 4 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KSZ Brno** |  | 46 | 43 | 19 | 0 | 0 | 4 | 2 | 12 | 6 | 1 | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| OSZ |  | 138 | 137 | 73 | 3 | 1 | 21 | 25 | 26 | 28 | 6 | 3 | 4 | 6 | 3 | 7 | 1 | 3 |
| Celkem |  | 184 | 180 | 92 | 3 | 1 | 25 | 27 | 38 | 34 | 7 | 4 | 9 | 12 | 4 | 9 | 2 | 5 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KSZ Ostrava** | | 41 | 41 | 24 | 0 | 0 | 3 | 0 | 10 | 11 | 1 | 5 | 3 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| OSZ |  | 162 | 160 | 91 | 1 | 1 | 15 | 19 | 36 | 39 | 6 | 17 | 5 | 8 | 5 | 3 | 1 | 4 |
| Celkem |  | 203 | 201 | 115 | 1 | 1 | 18 | 19 | 46 | 50 | 7 | 22 | 8 | 12 | 5 | 5 | 1 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Úhrnem NSZ | | 64 | 56 | 17 | 0 | 0 | 2 | 1 | 24 | 3 | 3 | 5 | 3 | 6 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| Úhrnem VSZ | | 94 | 85 | 29 | 0 | 0 | 4 | 2 | 33 | 10 | 7 | 6 | 5 | 7 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| Úhrnem KSZ | | 265 | 258 | 131 | 0 | 0 | 17 | 9 | 65 | 42 | 10 | 23 | 24 | 29 | 5 | 14 | 6 | 14 |
| Úhrnem OSZ |  | 857 | 834 | 487 | 9 | 6 | 117 | 150 | 133 | 154 | 32 | 55 | 23 | 64 | 16 | 35 | 18 | 22 |
| **Celkem v ČR** | | **1280** | **1233** | **664** | **9** | **6** | **140** | **162** | **255** | **209** | **52** | **89** | **55** | **106** | **29** | **52** | **30** | **39** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | 56 | 17 | 0 | 0 | 2 | 1 | 24 | 3 | 3 | 5 | 3 | 6 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| **VSZ Praha** |  | 61 | 54 | 22 | 0 | 0 | 4 | 2 | 17 | 8 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 |
| **VSZ Olomouc** | | 33 | 31 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **MSZ Praha** |  | 57 | 64 | 41 | 0 | 0 | 2 | 3 | 11 | 9 | 2 | 10 | 3 | 11 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| OSZ |  | 131 | 114 | 72 | 0 | 0 | 22 | 27 | 11 | 22 | 5 | 8 | 4 | 8 | 0 | 5 | 0 | 2 |
| Celkem |  | 188 | 178 | 113 | 0 | 0 | 24 | 30 | 22 | 31 | 7 | 18 | 7 | 19 | 3 | 8 | 2 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KSZ Praha** |  | 26 | 23 | 12 | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| OSZ |  | 95 | 96 | 55 | 0 | 0 | 16 | 20 | 12 | 15 | 5 | 6 | 2 | 8 | 2 | 5 | 4 | 1 |
| Celkem |  | 121 | 119 | 67 | 0 | 0 | 17 | 22 | 18 | 18 | 7 | 7 | 4 | 11 | 2 | 8 | 4 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KSZ České Budějovice** |  | 16 | 15 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| OSZ |  | 48 | 48 | 31 | 0 | 1 | 5 | 2 | 4 | 8 | 5 | 7 | 3 | 5 | 0 | 4 | 1 | 3 |
| Celkem |  | 64 | 63 | 38 | 0 | 1 | 5 | 2 | 7 | 8 | 5 | 8 | 7 | 7 | 0 | 5 | 2 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KSZ Plzeň** |  | 22 | 21 | 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 4 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| OSZ |  | 73 | 73 | 42 | 3 | 1 | 6 | 11 | 10 | 12 | 3 | 3 | 4 | 7 | 2 | 5 | 3 | 3 |
| Celkem |  | 95 | 94 | 51 | 3 | 1 | 7 | 11 | 17 | 16 | 3 | 5 | 6 | 9 | 3 | 5 | 4 | 4 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **KSZ Ústí nad Labem** | | 34 | 29 | 12 | 0 | 0 | 2 | 2 | 10 | 6 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| OSZ |  | 131 | 127 | 74 | 1 | 0 | 24 | 32 | 21 | 20 | 1 | 4 | 0 | 11 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| Celkem |  | 165 | 156 | 86 | 1 | 0 | 26 | 34 | 31 | 26 | 3 | 6 | 3 | 12 | 1 | 2 | 5 | 6 |

* **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

V IKSP jsou dodržovány zásady rovného zacházení s ženami a muži a zároveň ustanovení obecně závazných právních předpisů. Vedení IKSP (poradní orgán ředitele, který je jeho součástí) tvoří tři ženy a čtyři muži (vč. ředitele jmenovaného ministrem spravedlnosti). IKSP tak naplňuje genderovou vyrovnanost mužů a žen ve vedoucích pozicích. Vzhledem k postavení IKSP jako resortního výzkumného pracoviště platí, že rozmanité pracovní týmy (složené z žen i mužů) dokáží zohlednit více perspektiv a zvyšují pochopení úkolů a schopnost je řešit; tento princip je v IKSP běžně a kontinuálně uplatňován. Při zpracování výzkumných úkolů, resp. Při sestavování řešitelského týmu se přihlíží výhradně k odbornému zaměření pracovníků, k jejich zkušenosti, k délce praxe a pracovnímu nasazení pracovníků. Ženy působily v roce 2022 jako odpovědné řešitelky (tedy jako vedoucí výzkumného týmu) u 7 výzkumných úkolů, muži u 6 projektů. Řešením mimořádných úkolů dle zadání MSp či jiných subjektů jsou zaměstnanci pověřováni podle své odbornosti a pracovního vytížení, bez ohledu na pohlaví.

* **Vězeňská služba**

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 vyhlašována 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 řídících pozic byla obsazena s akcentem na rovnost pohlaví. V odměňování zaměstnanců a příslušníků rovněž nedochází k diferenciaci ve smyslu 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.

Ve VS k 31. prosinci 2022 činil podíl zaměstnaných žen 29 %, což je oproti stejnému období v roce 2021 nárůst o 1 %. Podíl žen na vedoucích místech se mírně zvýšil. K 31. prosinci 2022 představuje 34 %, což je oproti stejnému období v roce 2021 nárůst o 2 %.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Celkem | Ženy | | Muži | |
| počet | % | počet | % |
| Zaměstnanci | 10 830 | 3 161 | 29 | 7 669 | 71 |
| Vedoucí zaměstnanci | 1 088 | 374 | 34 | 714 | 66 |

* **Rejstřík trestů**

Zásadním kritériem při výběru vhodného vedoucího zaměstnance je splnění profesních požadavků, odborných znalostí, požadované kvalifikace, odborné praxe a jazykových znalostí na předepsané úrovni. Výběrová řízení jsou řádně zveřejňována a při ustanovení výběrové komise je snaha o dodržení zastoupení jejích členů obou pohlaví. V průběhu všech výběrových řízení, je dbáno na dodržování pravidel daných antidiskriminačním zákonem a vyrovnané zastoupení mužů a žen je plně podporováno. V rámci zveřejnění pracovní inzerce na pracovních portálech je vždy kladen důraz na užívání genderově korektního jazyka. Při výběru zaměstnanců je snahou v co nejvyšší možné míře podporovat vyrovnané zastoupení mužů a žen, a to jak v pracovním kolektivu, tak i na vedoucích pozicích. Charakter práce v určených profesích a odlišná časová náročnost, ale principy genderové vyváženosti neumožňuje organizaci v plné míře realizovat.

Ve vedoucích funkcích jsou v Rejstříku trestů zastoupeni ženy a muži v poměru 1:3. Rejstřík trestů měl k 31. 12. 2022 celkem 35 zaměstnanců, z toho 8 mužů a 27 žen, podíl mužů a žen je v poměru 22,86 %: 77,14 %. Zastoupení mužů a žen v jednotlivých odborech je znázorněno v následující tabulce:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Odbor** | **Muži** | **Ženy** | **Celkem** |
| Ředitel | 1 | 0 | 1 |
| Útvar ředitele | 1 | 2 | 3 |
| Odbor vnitřních věcí a ekonomických  z toho: administrativní zaměstnanci,  obslužný a pomocný personál | 1  1  0 | 10  8  2 | 11 |
| Odbor informatiky a správy aplikací | 3 | 2 | 5 |
| Odbor evidence | 2 | 13 | 15 |

Věková struktura zaměstnanců v pracovním poměru k 31. 12. 2022

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Věk** | **M/Ž** | **Počty osob** | **Počty osob v %** |
| 30 – 39 let | M | 3 | 60 |
| Ž | 3 | 40 |
| 40 – 49 let | M | 4 | 57,14 |
| Ž | 3 | 42,86 |
| 50 – 59 let | M | 0 | 0 |
| Ž | 13 | 100 |
| 60 let a více | M | 1 | 11,11 |
| Ž | 8 | 88,89 |

* **Probační a mediační služba**

Služba naplňuje genderovou vyrovnanost mužů a žen ve vedoucích pozicích. Funkci statutárního orgánu zastává žena. Služba v oznámeních o vyhlášení výběrového řízení doplňuje požadovanou informaci o diverzitě v rozhodovacích pozicích.

* **Justiční akademie**

Justiční akademie zaměstnávala v roce 2022 celkem 65 zaměstnanců, z toho 70,77 % žen a 29,23 % mužů. JA v souladu s Prioritami podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, zastoupení je rovnoměrně rozloženo (vedoucí pozice — muži: 7; ženy: 5).

1. **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).**

**Odpovídá: odbor rozvoje lidských zdrojů**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: 31. 12. 2022**

* **Ministerstvo spravedlnosti**

Součástí vstupního vzdělávání úvodního zaměstnanců MSp je i problematika rovných příležitostí mužů a žen (Čl. 10 odst. 2 písm. b) služebního předpisu č. 3/2022 státního tajemníka v MSp ze dne 11. dubna 2022, č. j. MSP-19/2022-ORLZ-ORG/13, kterým se stanoví pravidla adaptačního procesu a vzdělávání zaměstnanců a státních zaměstnanců na MSp), k čemuž byl v minulosti vytvořen Manuál k rovným příležitostem pro ženy a muže, který je zaměstnancům MSp přístupný na intranetu. V oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců resortu MSp jsou doporučovány dostupné semináře a školení (resortní i mimoresortní), v jejichž rámci jsou detailněji seznamováni s problematikou rovných příležitostí. V roce 2022 proběhly na MSp tyto semináře: „Péče začíná nečekaně“, pořadatel organizace A\_DOMA z. s., dne 8. 6. 2022, počet účastníků 31. „Sexuální obtěžování na pracovišti“, pořadatel NÚDZ, dne 7. 9. 2022, počet účastníků 21. „Kurz první pomoci, pořadatel Český červený kříž, ve dnech 11., 13. a 18. 10. 2022, počet účastníků 58. „Šikana na pracovišti“, pořadatel Mobbing Free Institut, dne 22. 11. 2022, počet účastníků 25. V rámci realizace resortního vzdělávání se mohou zaměstnanci např. účastnit seminářů pořádaných Justiční akademií. Nejen zaměstnanci resortu na intranetu, ale i veřejnost na [webových stránkách MSp](https://justice.cz/web/msp/rovne-prilezitosti) má možnost seznámit se s resortními prioritami MSp.

* **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

IKSP v oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců doporučuje dostupné semináře a školení (resortní i mimoresortní), v jejichž rámci jsou detailněji seznamováni s touto problematikou. V rámci realizace resortního vzdělávání se mohou zaměstnanci např. účastnit seminářů pořádaných Justiční akademií, a tato účast (tak jako celoživotní vzdělávání obecně) je ze strany IKSP podporována. Zaměstnanci jsou na poradách všech pracovníků (minimálně 2x ročně), výzkumných týmů a vnitřních orgánů IKSP průběžně upozorňováni na příslušné aspekty rovných příležitostí žen a mužů, a na možnost seznámit se s resortními prioritami ministerstva spravedlnosti na jeho webových stránkách. O aktualitách v této oblasti jsou průběžně informováni prostřednictvím vnitřní sítě IKSP.

* **Vězeňská služba**

Ve Vězeňské službě probíhá vzdělávání v oblasti výchovy k lidským právům a rovným příležitostem žen a mužů ve u všech nově přijatých zaměstnanců, a to v rámci Základní odborné přípravy pro příslušníky a občanské zaměstnance. Zaměstnanci mají dále možnost absolvovat různé výukové, vzdělávací a sebevzdělávací kurzy pořádané Akademií Vězeňské služby ve Stráži pod Ralskem nebo vzdělávacími agenturami. Ke zvýšení kvalifikace mají zaměstnanci i příslušníci možnost studia na Policejní akademii ČR formou kombinovaného studia. Top management VS aplikuje strategii Evropské unie gender mainstreaming s cílem zabezpečit harmonii mezi osobním a pracovním životem, a to i přes veškerá specifika, která jsou osobitá pro činnost VS. Ve sledovaném období byli zaměstnanci VS prostřednictvím ředitelů organizačních jednotek VS seznámeni s Prioritami a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2022 společně s Koncepcí rovnosti žen a mužů do roku 2022 a vyzváni k jejich plnění. VS uplatňuje rovný přístup žen a můžu v oblasti prohlubování vzdělávání. Systém vzdělávání je nastaven tak, že probíhá ve vztahu k určité pracovní nebo služební pozici, činnosti či zaměření bez rozlišení na muže nebo ženy.

* **Rejstřík trestů**

Rejstřík trestů průběžně plní opatření týkající se vzdělávání v oblasti lidských práv obsažená v resortních Prioritách a Koncepci. V rámci systému vzdělávání zaměstnanců je pravidelně věnována vysoká pozornost problematice rovnosti mužů a žen. S obsahem resortních Priorit a Koncepce jsou zaměstnanci seznamováni, tyto materiály jsou jim k dispozici kromě webových stránek Ministerstva spravedlnosti také interně na Rejstříku trestů.

Vzdělávací akce s tímto zaměřením umožňuje i nabídka seminářů pořádaných Justiční akademií. Zaměstnanci jsou o možnosti účasti průběžně informováni prostřednictvím intranetu Rejstříku trestů, přičemž k dané oblasti mohou vznést dotazy nebo uplatnit připomínky.

* **Probační a mediační služba**

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

* **Justiční akademie**

Vzdělávání a informovanost zaměstnanců v oblasti rovného postavení mužů a žen a zajišťování jejich rovných příležitostí považuje Justiční akademie za prvořadé, stejně jako nutnost průběžně monitorovat situaci v této oblasti a předcházet negativním jevům.

Ve vztahu k hlavní činnosti Justiční akademie - vzdělávání soudců, státních zástupců, právních čekatelů a justičních kandidátů, asistentů a dalších osob působících v justici pokračujeme ve stávající činnosti, kdy součástí vzdělávacích aktivit je i problematika rovných příležitostí pro muže a ženy. Tato problematika je zejména součástí vzdělávacích akcí se zaměřením na právo trestní, na občanské právo, pracovní právo, rodinné právo, i právo mezinárodní. Zároveň je součástí vzdělávání ředitelů správ, personalistů, správců aplikací, dozorčích úředníků a akcentována v oblasti zaměřené na vstupní vzdělávání nových zaměstnanců soudů a státních zastupitelství. Na Justiční akademii probíhal projekt manažerského vzdělávání, který je určen managementu soudů a státních zastupitelství. V rámci projektu se pozornost věnovala oblasti řízení lidských zdrojů, nastavení adaptačních procesů a kariémích plánů pro jednotlivé zaměstnance soudů a státních zastupitelství. Důležitou součástí byla i genderová problematika výběru zaměstnanců - výběrová řízení, adaptační procesy a kariémí postupy pro jednotlivé zaměstnance soudů a státních zastupitelství s důrazem na vyrovnané zastoupení mužů a žen. V roce 2022 Justiční akademie v souladu s Osnovou k vyhodnocení plnění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (dále jen Osnova) činila všechna potřebná opatření a genderová problematika byla pravidelně zařazena do vzdělávacích akcí organizovaných Justiční akademií, a to pro soudce, státní zástupce, pro justiční kandidáty a kandidátky, právní čekatele a čekatelky, soudce a soudkyně, státní zástupce a zástupkyně, pro asistenty i pro další justiční pracovníky.

JA organizovala dva důležité mezinárodní projekty, projekt EU Gender Equality Law, ve kterém se uskutečnily tři semináře cílené na téma rovnoprávnost žen a mužů v evropském právu (21.-22. 3., Bukurešť;13.-15. 6., Trevír; 8.-9. 9.,Balatonszemes) a projekt EU Anti- discrimination Law, v rámci kterého proběhly tři semináře (4. - 5. 4., Lisabon; 22.-23. 9., Talin; 21. - 23. 11., Trevír) na téma Antidiskriminační směrnice EU 2000/78 (obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání) a 2000/43 (přístup k zaměstnání, pracovní podmínky, přístup k vzdělávání, přístup k sociální ochraně a zdravotní péči, apod.). Ve spolupráci s Evropskou justiční vzdělávací sítí (EJTN) Justiční akademie české justici nabízela v 2022 řadu kvalitních mezinárodních vzdělávacích akcí cílených na právo EU a problematiku lidských práv, např. seminář Human Rights and Access to Justice in the EU, nebo kurz Course on Gender Violence, equality and non discrimination based on gender, cílený na vzdělávání k otázkám platové diskriminace mužů a žen, včetně aktuální judikatury SDEU a ESLP. Národní seminář s názvem Antidiskriminační právo - aktuální judikatura a výkladové problémy se realizovat na Justiční akademii v Praze, absolvovalo 10 účastníků.

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

**Odpovídá: odbor rozvoje lidských zdrojů**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: průběžně**

* **Ministerstvo spravedlnosti**

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

Zastoupení žen a mužů na vedoucích místech Ministerstva spravedlnosti ČR (k 31. 12. 2022), stejně tak průměrnou výši platů zaměstnanců a státních zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví lze nalézt v příloze č. 1 část B.

* **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

Organizační strukturu IKSP tvoří i nadále výzkumná skupina, sekretariát a ekonomický úsek. V IKSP byla k 31. 12. 2022 stanovená systemizace 24 pracovníků. V průběhu roku byl dohodou rozvázán pracovní poměr se dvěma výzkumnými pracovníky, naopak u dvou výzkumných pracovnic byl v souvislosti s jejich postupným návratem z rodičovské dovolené navýšen pracovní úvazek z polovičního na plný a jedna výzkumná pracovnice se z rodičovské dovolené vrátila na poloviční pracovní úvazek. K 31. 12. 2022 fyzicky působilo v IKSP na řádný pracovní poměr celkem 26 pracovníků, z toho 18 žen (z toho tři na zkrácený poloviční úvazek) a 8 mužů (z toho dva na zkrácený poloviční úvazek). Podíl mužů a žen byl v poměru 30,7 % : 69,3 %. Ve vedoucích funkcích jsou zastoupeni ženy a muži v poměru 3 : 3.

V roce 2022 pracovalo pět výzkumných pracovníků na zkrácený poloviční úvazek. Vysokoškolské vzdělání mělo v tomto roce v IKSP 23 zaměstnanců (15 žen a 8 mužů), z toho 9 na úrovni Ph.D. a ekvivalentní (6 žen a 3 muži), kdy jedna výzkumná pracovnice dosáhla titulu Ph.D. v průběhu roku. Na dohody o pracovní činnosti bylo v roce 2022 zaměstnáno 5 výzkumných pracovníků z toho 3 ženy, další 3 zaměstnanci byli zaměstnáni pro potřeby administrativy, z toho 1 žena k zajištění úklidu a 2 muži jako IT. Na dohody o provedení práce bylo zaměstnáno celkem 42 pracovníků, výzkumných pracovníků bylo 38, z toho 15 mužů a 23 žen a další 3 ženy a 1 muž pro potřeby administrativy.

I nadále platí, že výzkumní pracovníci jsou podle náročnosti řešení úkolů zařazeni ve 12. – 16. 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. IKSP má zavedené anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví (viz následující tabulky).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Platová třída** | **Základní plat**  **od - do** | **Muži** | **Průměrný plat** | **Ženy** | **Průměrný plat** |
| 9 | 21 710 – 31 820 | 0 | x | 1 | 31 820 |
| 10 | 23 390 – 34 370 | 0 | x | 3 | 33 180 |
| 11 | 25 280 – 37 170 | 0 | x | 0 | x |
| 12 | 27 250 – 40 120 | 0 | x | 1 | 38 720 |
| 13 | 29 410 – 43 370 | 1 | 37 610 | 7 | 36 527 |
| 14 | 31 770 – 46 910 | 0 | x | 4 | 42 740 |
| 15 | 34 340 – 50 770 | 6 | 48 336 | 2 | 47 290 |
| 16 | 37 130 – 54 920 | 1 | 51 080 | 0 | x |

* **Vězeňská služba**

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.

* **Rejstřík trestů**

Rejstřík trestů pracuje s genderovými analýzami zaměstnanosti publikované Ministerstvem spravedlnosti. Obdobně jako na Rejstříku trestů, tak i ve zbytku resortu, přetrvává silné zastoupení žen, což vyplývá především z charakteru vykonávaných profesí. Anonymizovanou statistiku výše platů dle pohlaví a jednotlivých tříd Rejstřík trestů dlouhodobě zpracovává.

V oblasti odměňování zaměstnanců je postupováno v souladu s právními nároky a uplatňováním politiky rovných příležitostí. Zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů se řídí právními předpisy a schváleným rozpisem zaměstnaneckých míst. Zaměstnancům náleží platová třída na základě výkonu nejnáročnější práce, která je po nich požadována, do platového stupně jsou zařazeni v závislosti na zápočtu doby odborné praxe. Plat je stanoven v souladu s nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Při dodržování pravidel jsou zaměstnancům přiznávány osobní příplatky. Základním a rovným kritériem stanovení osobního příplatku je kvalita odváděné práce a pracovní nasazení. Plat je poskytován dle zákonných pravidel a nevybočuje z platových poměrů obvyklých pro danou pracovní pozici bez rozdílu, zda se jedná o muže či ženu. Výše průměrné mzdy je v organizaci také výrazně ovlivněna věkovou strukturou zaměstnanců s převládající vyšší věkovou kategorií. Odměňování mužů a žen za stejnou práci se neliší.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Platová třída** | **M/Ž** | **Počty osob** | **Počty osob v % z jedné platové třídy** | **Průměrná mzda v Kč** |
| 14 | M | 1 | 100 | 84 250 |
| Ž | 0 | 0 | 0 |
| 13 | M | 1 | 100 | 49 300 |
| Ž | 0 | 0 | 0 |
| 12 | M | 3 | 60 | 53 730 |
| Ž | 2 | 40 | 52 184 |
| 11 | M | 2 | 63,76 | 48 835 |
| Ž | 1 | 36,24 | 53 670 |
| 10 | M | 1 | 16,67 | 18 456 |
| Ž | 5 | 83,33 | 42 635 |
| 9 | M | 1 | 7,14 | 31 220 |
| Ž | 13 | 92,86 | 35 797 |
| 8 | M | 0 | 0 | 0 |
| Ž | 1 | 100 | 35 520 |
| 7 | M | 0 | 0 | 0 |
| Ž | 1 | 100 | 30 840 |
| 1 | M | 0 | 0 | 0 |
| Ž | 2 | 100 | 9 646 |

* **Probační a mediační služba**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MUŽI** | | |
| **Platová třída** | **Základní mzda od - do** | **Průměrná mzda** |
| 15 | 34 340 – 50 770 | x |
| 14 | 31 770 – 46 910 | 69 697 |
| 13 | 29 410 – 43 370 | 60 016 |
| 12 | 27 250 – 40 120 | 42 636 |
| 11 | 25 280 – 37 170 | 38 316 |
| 10 | 23 390 – 34 370 | 42 190 |
| 9 | 21 710 – 31 820 | 32 032 |
| 8 | 20 130 – 29 520 | 33 720 |
| 2 | 13 040 – 18 780 | 17 533 |
| **ŽENY** | | |
| **Platová třída** | **Základní mzda od - do** | **Průměrná mzda** |
| 15 | 34 340 – 50 770 | 103 000 |
| 14 | 31 770 – 46 910 | 73 070 |
| 13 | 29 410 – 43 370 | 54 961 |
| 12 | 27 250 – 40 120 | 41 157 |
| 11 | 25 280 – 37 170 | 36 659 |
| 10 | 23 390 – 34 370 | 39 381 |
| 9 | 21 710 – 31 820 | 29 391 |
| 8 | 20 130 – 29 520 | 25 914 |

ŽENY - včetně MD/RD

x - žádný zaměstnanec v dané platové třídě

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

* **Justiční akademie**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Platová třída** | **M/Ž** | **Celkem** | **Průměrný plat** |
| 14 | 0/1 | 1 | 0/86373 |
| 13 | 4/15 | 19 | 38295/39867 |
| 12 | 4/2 | 6 | 49774/29931 |
| 11 | 3/7 | 10 | 37848/39499 |
| 10 | 2/2 | 4 | 41307/42139 |
| 9 | 0/11 | 11 | 0/35800 |
| 8 | 1/6 | 7 | 41300/23303 |
| 5 | 3/0 | 3 | 35871/0 |
| 4 | 2/0 | 2 | 32012/0 |
| 2 | 0/9 | 9 | 0/18817 |

1. **Pokračovat v zavádění nových a v rozšiřování již fungujících opatření, která přispívají k slaďování 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 včetně rodičů na mateřské/rodičovské dovolené a uchazeče o práci o možnostech využívání flexibilních pracovních úvazků.**

**Odpovídá: odbor rozvoje lidských zdrojů**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: průběžně**

* **Ministerstvo spravedlnosti**

MSp se snaží vytvářet pracovní podmínky, které podporují možnosti slaďování osobního a pracovního života. Jedná se o flexibilní pracovní úvazky, pružné rozvržení pracovní doby (úsek základní a volitelné pracovní doby), neplacené pracovní volno ze zdravotních, rodinných a osobních důvodů, neplacené pracovní volno pro zaměstnance pečujícího o dítě do 15 let věku v době školních prázdnin, pokud má již vyčerpanou dovolenou, 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 dnů v kalendářním roce, dále také možnost homeoffice. Pro děti ve věku 1 – 6 je také k dispozici Dětská skupina Justinka.

* **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

IKSP se i v roce 2022 snažil vytvářet pracovní podmínky, které podporují možnosti slaďování osobního a pracovního života. Mezi již ustálené a zaměstnanci kladně vnímané způsoby se řadí:

• pružné rozvržení pracovní doby,

• zkrácené pracovní úvazky,

• dlouhodobé neplacené pracovní volno,

• indispoziční volno s náhradou platu, a to nejvýše v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce,

• neplacené pracovní volno pro zaměstnance pečujícího o dítě do 15 let věku v době školních prázdnin, pokud má již vyčerpanou dovolenou,

• home office.

V IKSP se doporučená opatření osvědčují a přispívají ke slaďování pracovního a rodinného života. V IKSP jsou běžné flexibilní formy práce a rozvržení pracovní doby i na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně slaďovat pracovní, soukromý a rodinný život. Nově nastupující pracovníci jsou o těchto možnostech informováni a jsou přístupné všem pracovníkům. Celkový přehled nabídky je k dispozici pracovníkům u personalistky IKSP, která zároveň eviduje využívání flexibilních forem práce.

Lze tedy konstatovat, že v IKSP jsou zavedeny a podporovány flexibilní formy práce a další instituty podporující slaďování rodinného a pracovního života, jako pružné rozvržení pracovní doby, zkrácené pracovní úvazky atd. Pracovníci jsou tedy o opatřeních, které přispívají k slaďování pracovního a rodinného života pravidelně informováni a tato opatření využívají. Dále je pro vnitřní potřebu IKSP vypracován přehled nabídky a využívání flexibilních forem práce, včetně přehledu osob pracujících na flexibilní pracovní úvazky.

* **Vězeňská služba**

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

* **Rejstřík trestů**

Rejstřík trestů se snaží všem svým zaměstnancům bez rozdílu pohlaví dlouhodobě vytvářet pracovní podmínky, které podporují možnosti slaďování osobního a pracovního života.

V roce 2022 využilo 6 zaměstnankyň možnost úpravy pracovní doby, 5 zaměstnankyň a 1 zaměstnanec pracovní doby na zkrácený pracovní úvazek. Mezi hlavní důvody, které motivují zaměstnance žádat o úpravu či zkrácenou pracovní dobu, patří péče o dítě a v posledních letech narůstající nutnost zajištění péče o potřebné členy rodiny seniorského věku. Dalšími důvody pak jsou vzdálené dojíždění do zaměstnání či vlastní osobní zdravotní stav zaměstnance. Vedení organizace vychází rovněž vstříc zaměstnankyním, které mají zájem o prodloužení rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte. U profesí, jejichž povaha to umožňuje, lze částečně využít možnosti práce z domova prostřednictvím vzdáleného přístupu.

Velmi kladně vnímaným benefitem organizace je poskytování indispozičního volna v rozsahu 5 dnů za příslušný kalendářní rok.

O všech možnostech a opatřeních přispívajících ke slaďování pracovního a rodinného života, které organizace poskytuje, jsou stávající i nově nastupující zaměstnanci informováni.

* **Probační a mediační služba**

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

* **Justiční akademie**

Justiční akademie se snaží přispívat ke slaďování 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.

1. **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. Zlepšit povědomí o tom, co je sexuální obtěžování mezi všemi zaměstnanci, zejména zlepšit informovanost o tom, kam se obrátit v případě sexuálního obtěžovaní na pracovišti s možnostmi řešení.**

**Odpovídá: organizační útvary MSp**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: průběžně**

Ve sledovaném období nebylo zaznamenáno či hlášeno žádné nekorektní jednání mezi muži a ženami v rámci resortu MSp.

* **Ministerstvo spravedlnosti**

V průběhu roku 2021 nebyl zaregistrován žádný případ nekorektního chování mezi muži a ženami, a to ani na horizontální ani vertikální úrovni. Rovněž nebyl zaznamenán žádný incident týkající se se sexuálního obtěžování na pracovišti ani v jiné závažnější formě. Gender focal point je online zapojen do projektu Stopper, který pořádá MPSV, [STOPPER | Úvodní stránka](https://www.stopper.cz/). V rámci MSp je zavedena pozice prošetřovatele protiprávního jednání: https://justice.cz/web/msp/oznamovani-protipravniho-jednani.

* **Institut pro kriminologii a sociální prevenci**

V roce 2022 nebyl zaregistrován žádný případ nekorektního chování mezi muži a ženami, a to ani na horizontální ani vertikální úrovni. Rovněž nebyl zaznamenán žádný incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ani v jiné závažnější formě.

V IKSP stále platí, že korektnost chování mezi muži a ženami sledujeme kontinuálně a na několika úrovních. Informace k této problematice jsou v IKSP ze strany vedení podávány pravidelně zejména na celoústavních poradách všech pracovníků. Kromě toho jsou pracovníci seznamováni se všemi metodickými či informačními materiály, které IKSP k této problematice obdrží. Bez významu není ani skutečnost, že výzkumní pracovníci IKSP, jichž je naprostá většina, se výzkumně zabývají kriminalitou a jinými sociálně-patologickými jevy, tedy i tématy, jež s danou problematikou souvisejí, přičemž spolupracují s institucemi a organizacemi, které v dané oblasti působí. Míra jejich osvěty v této problematice je tedy řádově vyšší než u běžné populace.

* **Vězeňská služba**

V průběhu roku 2022 nebyl zaregistrován žádný případ v podobě nekorektního chování mezi muži a ženami. Rovněž nebyl zaznamenán ani incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti ve stádiu stížnosti ani v jiné závažnější formě.

* **Rejstřík trestů**

Na Rejstříku trestů nebyl zaznamenán případ nekorektního chování mezi muži a ženami ve vztahu nadřízený a podřízený, ani případ sexuálního obtěžování. Vzhledem k věkové struktuře zaměstnanců a skutečnosti, že se jedná o pracoviště s výraznou převahou žen v poměru 30:10 (tj. 75 %:25 %) je předpoklad nižší míry rizika případů sexuálního obtěžování a vyšší míry schopnosti pro posouzení situace a jejího následného řešení. Zaměstnanci jsou průběžně upozorněni na způsoby oznámení nežádoucích jevů, včetně možnosti využít pro anonymní oznámení schránku umístěnou na pracovišti. V případě, že by se jakýkoliv problém vyskytl, vedení organizace je připraveno k bezodkladnému řešení s cílem nápravy nežádoucího stavu, a to i formou personálního opatření. Trvalou snahou vedení organizace je vytvářet pozitivní a motivující prostředí pro všechny zaměstnance, a tím přispívat k jejich životní spokojenosti. Toto téma bylo také rovněž obsahem ve výše zmiňovaném semináři.

* **Probační a mediační služba**

V podmínkách PMS je nastaven vnitřní oznamovací systém pro oznamování všech podnětů týkající se podezření na korupční nebo nekalé jednání, tedy i na porušení Etického kodexu PMS. To znamená, že případné sexuální obtěžování na pracovišti PMS by bylo posuzováno a prošetřeno jako nekalé jednání. Postupy pro způsoby oznamování jsou upraveny vnitřním předpisem „Směrnice Probační a mediační služby č. S3/2022 o šetření podnětů podezření na korupční a nekalé jednání“.  Všichni zaměstnanci PMS jsou s touto směrnici seznámeni (je přístupná i na intranetu) a mají možnost nekalé jednání oznámit (emailem, telefonicky, písemně) i formou anonymního oznámení. Uvedená problematika je též předmětem pravidelných porad na úrovni vedoucích krajů.

* **Justiční akademie**

V průběhu roku 2022 nebyl zaregistrován žádný případ nekorektního chování mezi muži a ženami, a to ani na horizontální ani vertikální úrovni. Rovněž nebyl zaznamenán žádný incident týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti. S ohledem na společenský význam tohoto problému je zaměstnancům opakovaně zdůrazňována nutnost korektního chování mezi muži a ženami na úrovni pracovních kolektivů a rovněž ve vztahu nadřízený a podřízený.

1. **Analyzovat určení výživného pro nezletilé dítě. Provést analýzu určování výživného pro nezletilé dítě a případná navazující aktualizace doporučující tabulky pro určování výživného.**

**Odpovídá: legislativní odbor**

**Termín: 31. 12. 2022**

V roce 2010 vydalo MSp materiál Doporučená výchozí rozmezí pro stanovení výše výživného za účelem sjednocení rozhodovací praxe soudů v otázkách výživného na nezaopatřené děti. Užívání těchto doporučených rozmezí MSp po uplynutí 10 let jejich užívání vyhodnotilo. Zpracovalo analýzu, v níž se podrobně zabývalo tím, v jaké výši je výživné v rozhodovací praxi soudů určováno a jaké skutečnosti jeho výši ovlivňují (Materiál je dostupný na webu MSp <https://www.justice.cz/web/msp/opatrovnicka-agenda>, pod textem s názvem Analýza využívání tzv. doporučující tabulky k určování výživného). Vedle vlivu konkrétních okolností (věk dítěte, výše příjmu povinného, počet vyživovacích povinností, míra zapojení rodiče v rámci péče a styku) se dokument také zabývá širšími souvislostmi. Jsou v něm představeny statistické údaje o struktuře a výdajích různých typů domácností a jejich regionální rozdíly. Zjištěné skutečnosti byly vyhodnoceny a porovnány s hodnotami předpokládanými existujícím doporučujícím materiálem pro určování výživného. Dosavadní doporučující tabulka byla shledána jako neaktuální a již neodpovídající praxi. Proto materiál navrhl potřebné úpravy, které berou v potaz jak v praxi dosahované výše výživného, tak se pokoušejí nastavit tyto hodnoty také s přihlédnutím k obdobným zahraničním pomůckám. Analýza včetně návrhů na úpravy dosavadních tabulek byla v průběhu tvorby konzultována s odborníky, kteří se profesně dlouhodobě věnují tématu výživného. Analýza byla dále předložena k připomínkám nejen odborné veřejnosti, ale také dalším zájemcům.

1. **Předložit návrh na ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí vládě ČR.**

**Odpovídá: legislativní odbor**

**Termín: 31.12.2022**

Návrh na ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí byl v červenci 2020 předložen vládě, nicméně zejména pro značnou politickou citlivost uvedeného materiálu bylo opakovaně požádáno o odložení jeho projednání vládou, naposledy do dne 31. ledna 2023. V současnosti předkládá MSp předsedovi vlády návrhy dalších možných procesních kroků.

1. **Přijmout obecně závazná pravidla pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídících a kontrolních orgánech obchodních korporací.**

**Odpovídá: legislativní odbor**

**Termín: 31. 12. 2022**

Tento úkol je nadále průběžně plněn v podobě součinnosti, kterou legislativní odbor MSp poskytuje hlavnímu gestorovi dotčeného materiálu, jímž je Úřad vlády ČR. V tomto směru lze uvést, že se zástupce legislativního odboru v uplynulém období účastnil dne 21. 11. 2022 jednání pracovní skupiny k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací. Na něm byly probírány možnosti dalšího postupu týkající se Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. S ohledem na průběh této diskuse lze očekávat, že se příslušná transpoziční úprava promítne především do právních předpisů, jejichž gestorem není MSp (například zákon o podnikání na kapitálovém trhu či nominační zákon).

1. **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.**

**Odpovídá: pracovní skupina**

**Termín: průběžně**

Pracovní skupina se schází několikrát ročně a pravidelně jsou prezentovány nové poznatky z genderové problematiky.

1. **Vyhodnocení plnění resortní koncepce rovnosti žen a mužů pro období 2020–2022 za rok 2022.**

**Odpovídá: odbor rozvoje lidských zdrojů**

**organizační útvary MSp**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: 31. 1. 2022**

Koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2022 v resortu MSp je strategickým materiálem, který tvoří základní rámec pro uplatňování rovnosti žen a mužů v resortu MSp. Koncepce je zaměřena především na elementární oblasti genderové rovnosti s cíli, kterých lze napříč resortem dosáhnout, udržovat a zlepšovat. Obsahuje nástroje pro naplňování genderové rovnosti v tématech, která jsou společná pro všechny složky resortu. Koncepci lze označit za minimální standard rovnosti žen a mužů v resortu, na který každoročně navazují 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.

1. **Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže za rok 2022 a předložit je Zmocněnkyni vlády pro lidská práva.**

**Odpovídá: gender focal point**

**organizační útvary MSp**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: 31. 1. 2023**

V lednu 2023 byly dotčené organizační útvary MSp a resortní instituce vyzvány k vyhodnocení resortních priorit za rok 2022. Na základě předložených zpráv Odbor rozvoje lidských zdrojů vytvořil „Informaci o plnění Priorit…“ za rok 2022.

1. **Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2023 a předložit je zmocněnkyni vlády pro lidská práva.**

**Odpovídá: gender focal point**

**pracovní skupina**

**organizační útvary MSp**

**soudy a státní zastupitelství**

**podřízené složky (IKSP, JA, PMS, RT, VS)**

**Termín: 31. 1. 2023**

Zpracováno.