



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



PLÁN PODPORY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024

Materiál byl zpracován v rámci projektu „Optimalizace institucionálního zabezpečení genderové rovnosti na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy“, registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0005623, který byl financován z Operačního programu Zaměstnanost.

Obsah:

| | |
|---|----|
| KONTEXT MATERIÁLU | 3 |
| HLAVNÍ VIZE A CÍLE..... | 4 |
| OBECNÝ POPIS NAVRHOVANÝCH OPATŘENÍ | 4 |
| ZPŮSOB IMPLEMENTACE..... | 6 |
| SEZNAM ZKRATEK..... | 8 |
| | |
| REALIZAČNÍ TÝM PROJEKTU GENDEROVÁ ROVNOST NA MŠMT | 8 |
| ČLENKY A ČLENOVÉ PRACOVNÍ SKUPINY PRO GENDEROVOU ROVNOST MŠMT..... | 8 |
| | |
| Úkolová část | 10 |
| Opatření pro zajištění výkonu agendy rovnosti žen a mužů | 10 |
| Opatření pro oblast personální politiky | 13 |
| Opatření pro oblast sladování osobního a pracovního života (dále jako „sladování“)..... | 16 |
| Opatření pro oblast komunikace..... | 20 |
| Opatření pro oblast mezinárodních závazků..... | 22 |
| Opatření pro oblast vzdělávání | 23 |
| Opatření pro oblast vysokého školství, vědy a výzkumu..... | 27 |
| Opatření pro oblast EU a ESIF | 33 |
| Doporučení pro oblast sportu a opatření pro oblast mládeže..... | 36 |
| Příloha 1: Přehled základních pojmů pro oblast genderové rovnosti | 41 |

KONTEXT MATERIÁLU

Předkládaný materiál „Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024“ (dále jako „Plán rovnosti MŠMT“) byl vypracován realizačním týmem projektu *Genderová rovnost na MŠMT* (dále jako „Projekt“) ve spolupráci s Pracovní skupinou pro genderovou rovnost MŠMT (dále jen „PS“). **Plán rovnosti MŠMT je zásadním výstupem Projektu. Materiál stanovuje opatření vedoucí k dalšímu prohlubování podpory praktického uplatňování rovnosti žen a mužů ve vnitřních procesech úřadu (s důrazem na diverzitu pracovního prostředí) a jeho věcných agendách. Plán rovnosti MŠMT zároveň slouží jako nástroj k naplňování vládních závazků v oblasti rovnosti žen a mužů, které spadají do gesčních oblastí MŠMT, a to jak na národní, tak na mezinárodní úrovni.¹**

Plán rovnosti MŠMT byl vypracován na základě **povinných i nepovinných výstupů a klíčových aktivit Projektu**, a také na základě a v souladu s následujícími strategickými, koncepčními a analytickými dokumenty, které podrobně popisují aktuální stav rovnosti žen a mužů v ČR a také definují cíle, kterých by mělo být dosaženo:

- Vládní strategie pro rovnost žen a mužů ČR na léta 2014-2020² (dále jako „Vládní strategie“) a návazný materiál vznikající v průběhu roku 2020;
- Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020³ (dále jako „Akční plán vlády“);
- Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů⁴;
- Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2022⁵;
- Analýza stávajícího mechanismu genderové rovnosti na MŠMT;
- Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy;
- Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018.⁶;
- Národní ERA Roadmap ČR pro léta 2016-2020⁷;
- Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1“)⁸;
- Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů⁹;
- Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR¹⁰.

¹ Tvorba Plánu rovnosti MŠMT byla dokončena již v prosinci 2019. Nicméně s ohledem na epidemickou situaci došlo v následujícím období ve spolupráci s věcnými útvary k úpravě zejména termínů plnění jednotlivých opatření tak, aby tyto termíny byly s ohledem na nastalou situaci reálné a splnitelné. Předložení materiálu do porady vedení MŠMT se z tohoto důvodu přesunulo na 2. pololetí roku 2020.

² Zdroj: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie_pro_rovnost_zen_a_muzu_2014-2020.pdf

³ Zdroj: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-pro-rovnost-209-2020.pdf>

⁴ Zdroj: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf

⁵ Zdroj: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/AP-DN---grafikaFINAL.pdf>

⁶ Zdroj: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>

⁷ Zdroj: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/narodni-era-roadmap-cr-pro-leta-2016-2020>

⁸ Zdroj: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/podnet-k-uplatnovani-strategie-1-147699/>

⁹ Zdroj: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/Standard-pozice-rezortnich-koordinatorek-a-koordinatoru-rovnosti-zen-a-muzu.pdf

¹⁰ https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Metodika_GIA.pdf

Z důvodu existence vyjmenovaných koncepčních a analytických materiálů se Plán rovnosti MŠMT v předkládané podobě snaží o stručnost a jasnost a současně se ujímá tématu rovnosti žen a mužů efektivně, co do obsahu opatření (blíže viz kapitola Obecný popis opatření). Tato efektivita mj. spočívá v reflexi Akčního plánu vlády při jejich tvorbě (blíže viz kapitola Způsob implementace níže).

MŠMT jako veřejná instituce pomocí Plánu rovnosti MŠMT ještě více podpoří přístup založený na rozvoji potenciálu jednotlivce a s tím související efektivní alokovaní zdrojů, a tedy eliminuje možnost zkresleného přístupu, který by byl založen na neznalosti, předsudcích či stereotypch. Plán rovnosti MŠMT je nejen podporou rovnosti žen a mužů a dívek a chlapců v politikách MŠMT, ale posílí MŠMT také v efektivnosti a kvalitě procesů obecně.

Materiál nejdříve stručně shrnuje své principy a následně pomocí přehledných tabulek prezentuje konkrétní opatření k dosažení cílů uvedených níže.

HLAVNÍ VIZE A CÍLE

Jak již bylo uvedeno výše, Plán rovnosti MŠMT navazuje a čerpá z aktivit a zjištění Projektu. Hlavní vizí Plánu rovnosti MŠMT je tudíž zajistit udržitelnost Projektu, tzn. **stabilizovat institucionální ukotvení dané agendy po skončení projektu a dále prohlubovat citlivost instituce MŠMT vůči tématu rovnosti žen a mužů.**

Přestože se Projekt ve svých činnostech zaměřoval dovnitř MŠMT a cílil na jeho transformaci ve prospěch řešeného tématu, nemohl se vyhnout ani přesahu do věcných agend ministerstva. Hlavní cíle Plánu rovnosti MŠMT tuto projektovou zkušenost reflektují:

Cíl 1. Průběžná podpora rozvoje takového pracovního prostředí na MŠMT, které je přátelské, férové a motivující pro všechny bez ohledu na jejich pohlaví, věk, rodinnou situaci apod. (pokud jde o vnitřní procesy MŠMT);

Cíl 2. Reálné a efektivní uplatňování gender mainstreamingu v gesčních oblastech MŠMT (pokud jde o věcné agendy MŠMT).

OBECNÝ POPIS NAVRHOVANÝCH OPATŘENÍ

Úkolová část Plánu rovnosti MŠMT ve formě tabulek obsahuje konkrétní opatření, která sledují dílčí cíle v rámci vybraných vnitřních procesů úřadu i jeho věcných agend.

Je třeba zdůraznit, že vzhledem k zaměření a zdrojům Projektu nemohou opatření směřovaná do věcných agend MŠMT řešit reálné jevy nerovností mezi muži a ženami komplexně. Opatření navržená v této úrovni proto vycházejí (kromě strategických materiálů výše uvedených) z reálných možností věcných sekcí MŠMT a jejich aktuálně nejvýznamnějších potřeb v tématu.

Stěžejní podmínkou formulace všech opatření v tabulkové části Plánu rovnosti MŠMT byla odborná diskuse s jejich jednotlivými gestory, a to jak nad samotným zaměřením jednotlivých opatření a možnostmi jejich plnění, tak nad reálnými termíny plnění. Vzhledem k tomu je také Plán rovnosti MŠMT časově ohraničen rokem 2024.¹¹

¹¹ Předpoklad je, že bude následovat materiál věnující se rovnosti žen a mužů v MŠMT po roce 2024.

Co se týče finančních nákladů, většina opatření byla navržena jako beznákladová. Plnění opatření, která jsou podmíněna finančním zajištěním, bude zajištěno z rozpočtu gestorů těchto opatření.

V souladu s výše uvedeným se v rámci **vnitřních procesů** opatření věnují těmto oblastem:

- zajištění výkonu agendy rovnosti žen a mužů,
- personální politika,
- sladování osobního a pracovního života,
- komunikace uvnitř a vně úřadu,
- mezinárodní závazky.

Zajištění výkonu agendy rovnosti žen a mužů spočívá především v systemizaci pozice GFP, určení odpovědných osob za výkon agendy na jednotlivých věcných sekcích a poskytnutí nástrojů k výkonu agendy, jako jsou např. anonymizovaná data z personálního systému či data týkající se věcných politik. V oblasti *personální politiky* jsou opatření zaměřena především na nábor zaměstnanců a zaměstnankyň s cílem zvýšit transparentnost daného procesu a posílit diverzitu pracovních týmů. Dále je pozornost věnována podpoře kultury rovnosti a vzájemného respektu.

Opatření ke *sladování osobního a pracovního života* tuto oblast, které je na MŠMT již věnována velká pozornost, dále rozvíjejí, a to s důrazem na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň, age management a flexibilní formy práce.

Oblast *Komunikace uvnitř a vně úřadu* také upozorňuje na důležitost proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň v užívání genderově senzitivního jazyka, dále pak zmiňuje důležitost průběžně komunikovat témata související s genderovou rovností a obecně její reflexi v tématech, která jsou na MŠMT běžně komunikována.

V rámci oblasti *mezinárodních závazků* se opatření týkají zajištění toku informací ve vztahu k genderové rovnosti na mezinárodní úrovni.

Opatření vztahující se k **věcným agendám** MŠMT se týkají následujících sekcí:

- sekce vzdělávání,
- sekce vysokého školství, vědy a výzkumu,
- sekce EU a ESIF.

Ve vztahu k tématům, která má *sekce vzdělávání* v gesci, byly identifikovány tři strategické cíle, ke kterým by daná opatření měla směřovat. Jedná se o zohlednění genderové rovnosti v kurikulu, což zahrnuje jak samotné RVP, tak učebnice a učební materiály, dále ve vzdělávání vyučujících, a to jak na úrovni pregraduální, tak na úrovni programů celoživotní podpory a vzdělávání, a v neposlední řadě genderová rovnost v procesu vzdělávání, tedy v eliminaci genderových stereotypů ve výuce a v hodnocení. Opatření dotýkající se oblasti sportu a mládeže jsou rozdělena do dvou částí. Ta, která se týkají **sportu, jsou pouze doporučujícího charakteru**, neboť jejich gestorem se rokem 2020 stala Národní sportovní agentura.¹² Tato opatření se týkají prevence sexuálního obtěžování ve sportu, genderově senzitivního rozpočtování a vyrovnaného zastoupení mužů a žen v rozhodovacích pozicích

¹² Projekt byl realizován od května 2017 do března 2020, tj. v době, kdy gestorem oblasti sportu bylo MŠMT a Projekt se touto oblastí povinně zabýval. Z tohoto důvodu Plán rovnosti MŠMT zahrnuje také návrhy pro podporu rovnosti žen a mužů ve sportovní sféře.

ve sportu. Opatření k oblasti mládeže směřují k zohlednění genderové rovnosti při tvorbě dotačních programů.

Opatření *sekce vysokého školství, vědy a výzkumu* naplňují dva strategické cíle, a to genderově senzitivní řízení lidských zdrojů ve výzkumných organizacích a přítomnost genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovacích. Opatření jsou zavedena na úrovni monitoringu a evaluace, koncepce, metodické podpory, financování a řízení dané agendy na sekci.

Co se týče *sekce EU a ESIF*, tak opatření jsou zaměřena na začlenění principu genderové rovnosti napříč novým OP JAK. Opatření cílí na úroveň jeho přípravy, tedy začlenění genderové rovnosti jako jednoho z principů OP JAK, dále zohlednění tohoto tématu v procesu jeho implementace jako průřezového tématu relevantních výzev, a i jako samostatného tématu jednotlivých aktivit opět pouze v relevantních výzvách. Genderová rovnost bude zohledněna při hodnocení žádostí, a nakonec také v procesu evaluace programu.

ZPŮSOB IMPLEMENTACE

Implementace jednotlivých opatření bude probíhat v ročních cyklech a v jejich rámci ve dvou půlročních fázích:

Fáze 1

V prvním pololetí daného implementačního roku (nejpozději vždy k 30. 6.) kontaktuje GFP jednotlivé gestory všech opatření s nabídkou konzultace s ohledem na aktuální plnění opatření. V případě zájmu gestora bude konzultace vykonána dle potřeb gestora. Výstupem fáze 1 bude stručná tabulka (viz vzor níže), v níž bude uvedeno datum a forma kontaktu gestora a stručný popis výstupu tohoto kontaktu. Odpovědnost za vyplnění tabulky nese GFP a její finální verzi předá (v co nejkratším možném termínu) pro informaci státnímu tajemníkovi v MŠMT, který je dle Organizačního řádu zodpovědný za řešení dané agendy. Průběžné plnění bude na základě diskuse i tabulky níže monitorovat také PS na svých pravidelných jednáních.

Vzor tabulky pro fázi 1

| Číslo úkolu | Gestor úkolu | Datum a forma (telefonicky/emailem) kontaktu | Výstup kontaktu |
|-------------|--------------|--|-----------------|
| | | | |
| | | | |

Fáze 2

Ve fázi 2 bude průběžně vyhodnocováno plnění jednotlivých opatření, a to vždy do poloviny ledna daného roku (tzn. prvně do poloviny ledna roku 2022). Na základě interního sdělení bude v průběhu prosince předcházejícího roku prostřednictvím GFP vyžádáno průběžné plnění od všech gestorů. GFP poskytnuté plnění zpracuje, vyhodnotí a vypracuje zprávu s případnými doporučeními. GFP také v souvislosti se stavem plnění a aktuální situací v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci dané zprávy o plnění navrhuje nová opatření nezbytná pro efektivní uplatňování principu rovnosti žen a mužů. Zpráva je následně konzultována s PS (v rámci jednání PS nebo formou emailové komunikace) a poté předložena ke schválení na PV, a to vždy nejpozději do 31. 3. Tato druhá fáze navazuje na cyklus plnění Akčních plánů vlády. Důvodem tohoto nastavení je zefektivnění a zjednodušení obou procesů. V prvé

řadě plnění Plánu rovnosti MŠMT bude (oproti dřívější praxi) budoucím Akčním plánům vlády předcházet a MŠMT se o zprávu o jeho plnění bude moci opřít při jednání o obsahu Akčního plánu vlády s Odborem rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Za druhé bude zpráva o plnění Plánu rovnosti MŠMT současně využita k sestavení zprávy o plnění Akčního plánu vlády.

SEZNAM ZKRATEK

EU – Evropská unie

ESIF – Evropské strukturální a investiční fondy

ČOV – Český olympijský výbor

ČŠI – Česká školní inspekce

GFP – Gender focal point

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NSA – Národní sportovní agentura

NIDV – Národní institut dalšího vzdělávání

NPI – Národní pedagogický institut

NP VaVal – Národní politika výzkumu, vývoje a inovací

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání

OP JAK – Operační program Jan Amos Komenský

PV – předškolní vzdělávání

RVP – rámcový vzdělávací program

ŠVP – školní vzdělávací program

TBC – To Be Confirmed

VO – výzkumná organizace

ZUV – základní umělecké vzdělávání

ZV – základní vzdělávání

REALIZAČNÍ TÝM PROJEKTU GENDEROVÁ ROVNOST NA MŠMT (dle abecedního pořadí):

Grecová Kateřina, Sekční koordinátorka genderové agendy pro oblast vzdělávání, SIII

Fajmonová Veronika, Sekční koordinátorka genderové agendy pro oblast vědy, výzkumu a vysokých škol, SIII, Hlavní koordinátorka genderové agendy S2 (únor 2018 – září 2019)

Nürnbergrová Veronika, Projektová manažerka, S2

Slíva Vítězslav, Hlavní koordinátor genderové agendy, S2

Švarcová Markéta, Finanční manažerka, S2

Štefaničová Blanka, Sekční koordinátorka genderové agendy pro oblast sportu a mládeže, SV

Viktorinová Lucie, Hlavní koordinátorka genderové agendy, S2

ČLENKY A ČLENOVÉ PRACOVNÍ SKUPINY PRO GENDEROVOU ROVNOST MŠMT (dle abecedního pořadí, členství k 1.11.2019):

| Jméno | Pozice | Organizace |
|--------------------|--|---|
| Andrys Ondřej | náměstek ústředního školního inspektora | ČŠI |
| Caithamlová Aneta | ředitelka odboru koncepce a vedení OP | MŠMT |
| Doleček Pavel | náměstek pro řízení sekce vysokého školství, vědy a výzkumu | MŠMT |
| Jelen Václav | ředitel odboru školské statistiky, analýz a informační strategie (k říjnu 2020 ředitel odboru statistiky, analýz a rozvoje eEducation) | MŠMT |
| Kabátková Daniela | zástupkyně ředitele odboru personálního a státní služby (k říjnu 2020 tajemnice státního tajemníka) | MŠMT |
| Kindová Alena | Tajemnice | ČOV |
| Klimešová Adéla | vedoucí oddělení vztahů s veřejností | MŠMT |
| Koubek Petr | odborný pracovník | NPI (k výše uvedenému datu NÚV) |
| Němčák Vítězslav | ředitel odboru legislativy | MŠMT |
| Rydlo Josef | náměstek sekce strategie a inovací | K výše uvedenému datu NIDV |
| Smetáčková Irena | vedoucí Katedry psychologie | Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy |
| Tenglerová Hana | výzkumná pracovnice | Národní kontaktní centrum-gender a věda |
| Večeřová Miroslava | ředitelka odboru finanční podpory vzdělávací soustavy | MŠMT |
| Volčík Stanislav | vedoucí oddělení rozvoje a inovací ve vzdělávání (k říjnu 2020 odborný pracovník oddělení dlouhodobého záměru ve vzdělávání a školského rejstříku) | MŠMT |
| Vozobulová Petra | ředitelka odboru sportu | MŠMT |

OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ VÝKONU AGENDY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Úkolová část

Opatření pro zajištění výkonu agendy rovnosti žen a mužů

| Strategický cíl | A. Výkon agendy rovnosti žen a mužů na MŠMT je efektivně zajištěn. | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|---|-----------------------------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| A.1 Výkon agendy rovnosti žen a mužů je formálně ukotven. | A.1.1 Systemizovat půl až jeden celý služební úvazek pro výkon GFP (0,5-1,0). | Na MŠMT je v oddělení personálním systemizován minimálně poloviční služební úvazek GFP. Popis náplně služebního místa GFP odpovídá Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. | 31.1.2021 a poté průběžně | Je systemizován minimálně poloviční služební úvazek. | ST | |
| | A.1.2 Zajistit výkon agendy na věcných sekcích. | Na MŠMT je ve věcných sekcích (II, III, IV a V) pověřen (státní) zaměstnanec či (státní) zaměstnankyně, který či která bude v rámci své agendy vykonávat také agendu rovnosti žen a mužů odpovídající potřebám dané věcné sekce ve výkonu dané agendy a také bude úzce spolupracovat s GFP. Výkon agendy odpovídá Standardu pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. Formálně je toto také zakotveno v Organizačním řádu MŠMT. | 31.3.2021 | Pověření (státního) zaměstnance či (státní) zaměstnankyně výkonem agendy na jednotlivých sekcích, je zaneseno v OŘ. | ST, GFP, NM II, III, IV a V | |
| | A.1.3 Zanést a popsat výkon agendy v Organizačním řádu MŠMT. | V platném Organizačním řádu MŠMT je zohledněno služební místo GFP a je podpořena průřezovost genderové agendy v práci MŠMT. Platný Organizační řád dále konkretizuje úkoly věcných sekcí II, III, IV a V v oblasti genderové rovnosti. | 31.3.2021 | Platný Organizační řád je upraven. | Sekce ST | GFP |

OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ VÝKONU AGENDY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|---|--|--|----------------------------|--|---------------------------------|-------------------|
| A.2 Nástroje gender mainstreamingu jsou zajištěny. | A.2.1 Využívat GFP jako konzultační místo a také zajistit osobě na místě GFP přístup k materiálům ve VPŘ a MPŘ. | GFP jsou využívány jako konzultačním místem v souvislosti s výkonem gesčních oblastí MŠMT a uplatňování perspektivy rovnosti žen a mužů, především při tvorbě strategických a koncepčních materiálů, dotačních programů a projektů s dopadem na fyzické osoby apod. Dále má GFP k dispozici materiály ve VPŘ a MPŘ. Toto je zaneseno do Organizačního řádu MŠMT. | 31.3.2021 a poté průběžně | Je zaneseno do Organizačního řádu MŠMT. | Sekce ST | |
| | A.2.2 Průběžně rozvíjet odborné kompetence a znalosti GFP v oblasti rovnosti žen a mužů. | Potřeba prohlubování odbornosti v oblasti rovnosti žen a mužů je zohledněna v identifikaci vzdělávacích potřeb a plánování vzdělávání GFP, včetně služebního hodnocení. Osoby pověřené výkonem agendy rovnosti žen a mužů na věcných sekcích II, III, IV a V se vzdělávají v daném tématu podle potřeby. | 31.12.2021 a poté průběžně | GFP se účastní minimálně tří vzdělávacích akcí ročně, zodpovědné osoby na věcných sekcích alespoň jedné vzdělávací akce ročně. | Sekce ST, sekce II, III, IV a V | |
| | A.2.3 Zajistit GFP přístup k anonymizovaným datům z oblasti personální a státní služby. | GFP jsou poskytovány odborem personální a státní služby anonymizované statistické údaje v oblasti personální a státní služby, např. k odměňování a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň rezortu apod. K tomuto účelu je v personálním informačním systému ve spolupráci s GFP vytvořena sestava (případně více sestav), ke které má GFP samostatný přístup. | 30.6.2021 a dále průběžně | Existuje sestava/y v personálním informačním systému, ke které má GFP přístup. | S2 | |

OPATŘENÍ PRO ZAJIŠTĚNÍ VÝKONU AGENDY ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

| | | | | | | |
|--|--|---|-------------------|---|---------------------|-----------------------------------|
| | <p>A.2.4 Zohlednit principy rovnosti žen a mužů při sběru statistických dat tak, aby sloužil k jejímu efektivnímu prosazování.</p> | <p>Z důvodu efektivního prosazování politik na podporu rovnosti žen a mužů budou identifikována statistická data potřebná k efektivnímu prosazování rovnosti žen a mužů. V případě nutnosti změn ve sběru dat proběhnou jednání s odpovědnými osobami z O65. Toto bude provedeno v souladu s politikou snižování administrativní zátěže.</p> | <p>30.6.2022</p> | <p>Potřebná data jsou identifikována a proběhne případná úprava jejich sběru.</p> | <p>GFP, 65, 300</p> | <p>Externí experti a expertky</p> |
| | <p>A.2.5 Zmonitorovat možnosti implementace metody gender budgetingu.</p> | <p>Je provedena modelová analýza rozpočtu MŠMT s ohledem na rovnost žen a mužů (analýza je provedena na jedné sekci/dílčí části rozpočtu, u níž jsou prokazatelné dopady na rovnost žen a mužů). Analýza bude navrhnout možnosti uplatnění gender budgetingu. Budou proškoleny osoby zodpovědné za tvorbu rozpočtů v jednotlivých útvarech.</p> | <p>31.12.2022</p> | <p>Analýza je zpracována. Jsou proškoleny odpovědné osoby.</p> | <p>GFP</p> | <p>Sekce I</p> |

OPATŘENÍ PRO OBLAST OPATŘENÍ PRO OBLAST PERSONÁLNÍ POLITIKY

Opatření pro oblast personální politiky

| Strategický cíl | | B. Personální politika využívá princip gender mainstreamingu. | | | | |
|--|---|--|---------------|---------------------------------------|-------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| B.1 Nábor nových zaměstnanců a zaměstnankyň MŠMT ¹³ zohledňuje principy rovnosti žen a mužů. | B.1.1 V Metodickém pokynu č. 1/2019, který upravuje obsazování služebních míst v MŠMT, zohlednit rovnost žen a mužů. | <p>Daný metodický pokyn a adekvátně k tomu i jeho přílohy obsahují mj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obecnou deklaraci rovnosti žen a mužů jako principu, který je zohledňován ve všech fázích obsazování služebních míst; - povinnost využívat genderově senzitivní jazyk při inzerci pracovních míst; - doporučení týkající se genderově vyváženého složení výběrových komisí tam, kde je to možné; - doporučení zohledňovat při výběru nejvhodnějších uchazečů a uchazeček na služební místa spolu s jejich odborností také genderovou diverzitu pracovních týmů a pozic představených; (Výběrové komise mají za tímto účelem při výběrovém řízení na služební místa v MŠMT k dispozici aktuální přehled o zastoupení mužů a žen v rámci konkrétního oddělení, odboru či sekce nebo v rámci dané pozice představených v celkovém úhrnu v MŠMT a na tento přehled berou ohled.) - povinnost výběrových komisí se proškolit v principech genderově senzitivního hodnocení, a to prostřednictvím studijního materiálu. Metodický pokyn je v souladu s vládním Podnětem k uplatňování Strategie „+1“, který mimo jiné obsahuje nabídku | 30.6.2021 | Metodický pokyn č. 1/2019 je upraven. | S2 | |

¹³ Označení „zaměstnanci a zaměstnankyň MŠMT“ zahrnuje všechny státní zaměstnance a státní zaměstnankyň a zaměstnance a zaměstnankyň MŠMT a je využíváno pro zjednodušení textu.

OPATŘENÍ PRO OBLAST OPATŘENÍ PRO OBLAST PERSONÁLNÍ POLITIKY

| | | | | | | |
|--|--|---|-----------|---------------------------------------|----|--|
| | | konkrétních nástrojů sloužících státní správě k zajištění vyrovnanější reprezentace žen a mužů v rozhodovacích pozicích. | | | | |
| | B.1.2 V Metodickém pokynu č. 5/2017, který upravuje obsazování pracovních míst v MŠMT, zohlednit rovnost žen a mužů v oblasti náboru. | <p>Daný metodický pokyn a adekvátně k tomu i jeho přílohy obsahují mj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obecnou deklaraci rovnosti žen a mužů jako principu, který je zohledňován ve všech fázích obsazování pracovních míst; - povinnost využívat genderově senzitivní jazyk při inzerci pracovních míst; - doporučení týkající se genderově vyváženého složení výběrových komisí tam, kde je to možné; - doporučení zohledňovat při výběru nejvhodnějších uchazečů a uchazeček na pracovní místa spolu s jejich odborností také genderovou diverzitu pracovních týmů a vedoucích pozic; (Výběrové komise mají za tímto účelem při výběrovém řízení na pracovní místa v MŠMT k dispozici aktuální přehled o zastoupení mužů a žen v rámci konkrétního oddělení, odboru či sekce nebo v rámci dané pozice představených a vedoucích v celkovém úhrnu v MŠMT a na tento přehled berou ohled.) - povinnost výběrových komisí se proškolit v principech genderově senzitivního hodnocení, a to prostřednictvím studijního materiálu. <p>Metodický pokyn je v souladu s vládním Podnětem k uplatňování Strategie „+1“, který mimo jiné obsahuje nabídku</p> | 30.6.2021 | Metodický pokyn č. 5/2017 je upraven. | S2 | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST OPATŘENÍ PRO OBLAST PERSONÁLNÍ POLITIKY

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|---|--|----------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|
| | | konkrétních nástrojů sloužících státní správě k zajištění vyrovnanější reprezentace žen a mužů v rozhodovacích pozicích. | | | | |
| B.2 Kultura MŠMT naplňuje principy rovnosti žen a mužů. | B.2.1 Zohlednit principy rovnosti žen a mužů a témata s nimi spojená v Pravidlech etiky (Služební předpis č. 3/2016 státního tajemníka). | Pravidla etiky (Služební předpis č. 21/2019 státního tajemníka) jasně deklarují podporu a prosazování diverzity pracovního prostředí a rovnosti žen a mužů a netoleranci vůči diskriminačním jevům jako je sexuální obtěžování, mobbing, bossing a jiným negativním projevům chování na pracovišti. Platná Pravidla etiky obsahují: - závazek prosazování rovnosti žen a mužů s pomocí nástrojů genderového mainstreamingu (směrem dovnitř organizace i směrem ven ke společnosti), - deklaraci snahy o vyrovnané zastoupení mužů a žen v rozhodovacích pozicích jako k jedné ze svých hodnot a cílů, - vyjádření negativního postoje a netolerance vůči sexuálnímu obtěžování, mobbingu, bossingu, případně dalším negativním projevům chování na pracovišti, je zde také toto chování definováno a popsán postup jeho řešení v případě, že nastane. | 31.12.2021 | Pravidle etiky jsou upravena. | S2 | GFO, odbory MŠMT |

OPATŘENÍ PRO OBLAST SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Opatření pro oblast slaďování osobního a pracovního života (dále jako „slaďování“)

| Strategický cíl | | C. MŠMT efektivně využívá opatření ke slaďování. | | | | |
|---|---|--|-----------------------------|---|-------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| C.1 Zaměstnanci a zaměstnankyně MŠMT jsou informováni o možnostech a podmínkách slaďování na MŠMT a umí s nimi efektivně nakládat. | C.1.1 Využívat setkání oddělení personálního (S20) s představenými k řešení otázek na téma slaďování. | Aktivně využívat setkávání s představenými taktéž k řešení otázek v oblasti slaďování a informování o možnostech slaďování v jimi vedených útvech. | 31.12.2021 a poté průběžně | Proinformování představených o podmínkách a možnostech slaďování s ohledem na specifika jimi vedených útvarů. | S20 | GFP |
| | C.1.2 Proškolit nově nastupující, případně i stávající představené MŠMT ¹⁴ v oblasti slaďování. | Součástí školení pro nové, případně i stávající představené/vedoucí zaměstnance a vedoucí zaměstnankyně je také část věnovaná otázce slaďování. | 31.12. 2021 a poté průběžně | Představení a představené jsou proškoleni/y. | S20 | GFP, S2 |
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| C.2 Je revidován proces systemizace s ohledem na možnost sdílení služebních a pracovních míst (dále jako job sharing). | C.2.1 Aktivně využívat job sharing. | Je analyzován proces systemizace s ohledem na možnost job sharingu a vytváření doplňkových služebních a pracovních míst. | 31.12.2021 | Je připraven podklad pro státního tajemníka na setkání státních tajemníků, který obsahuje návrh na revizi procesu systemizace s ohledem na job sharing. | S20 | GFP, S2 |

¹⁴ Označení „představení (případně představení a představené) MŠMT“ zahrnuje všechny představené a vedoucí zaměstnance a vedoucí zaměstnankyně MŠMT a je využíváno pro zjednodušení textu.

OPATŘENÍ PRO OBLAST SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|---|---|----------------------|---|--------------|-------------------|
| C.3 Zaměstnanci MŠMT umí efektivně nakládat se slaďovacími opatřeními, které organizace nabízí. | C.3.1 Zajistit metodickou podporu, která bude shrnovat možnosti slaďovacích opatření na MŠMT, včetně jejich rizik. | Oddělení S20 vytvoří specifický materiál pro představené a specifický materiál pro ostatní zaměstnance MŠMT, jak vhodně, efektivně a bez nevědomých předsudků zacházet se slaďovacími opatřeními, které jsou na MŠMT k dispozici. Materiály budou zahrnovat výčet možných opatření, jejich popis, včetně výhod i rizik a stručný popis postupu zažádání o konkrétní opatření. Materiál bude k dispozici na intranetu, případně může být využit při výběrových řízeních, vstupním vzdělávání úvodním apod. | 31.3.2021 | Na intranetu MŠMT jsou vyvěšeny 2 ks „slaďovacích příruček“ (jedna pro představené a jedna pro ostatní zaměstnance MŠMT). | S20 | GFP, S21 |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| C.4 Rodiče na MD/RD mají možnost se aktivně zapojit do života organizace. | C.4.1 Zajistit průběžné předávání informací rodičům na MD/RD. | Oddělení S20 vytvoří materiál pro rodiče odcházející na MD/RD, který bude mimo jiné obsahovat informace o: - jejich právech i povinnostech, - možnostech udržování vztahu s MŠMT, - procesech spojených s návratem z MD/RD a možnostech slaďování po něm atd. Tento materiál bude průběžně distribuovat rodičům odcházejícím na MD/RD. Oddělení S20 se s rodiči odcházejícími na MD/RD dohodne na formě a způsobu kontaktu (např. zda chtějí zachovat služební/pracovní email, jaký obsah sdělení preferují, apod.), a pokračuje v pořádání akcí speciálně pro rodiče s dětmi. Rodiče se | 31.12.2021 | Existence materiálu pro rodiče odcházející na MD/RD. Počet distribuovaných výtisků materiálu. Zaslané pozvánky rodičům na MD/RD (minimálně 2x ročně). | S20 | GFP |

OPATŘENÍ PRO OBLAST SLAŽOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

| | | | | | | |
|---|---|--|----------------------------|---|--------------|---|
| | | zájmem o udržování kontaktu jsou dále zváni na odborné porady, pracovní setkání apod. Oddělení S20 průběžně informuje rodiče na MD/RD o: - školeních, workshopech, konferencích, interních akcích apod., kterých se mohou zúčastnit, - o změnách ve vnitřních předpisech a pravidlech, a dalších interních změnách a dokumentech. | | | | |
| | C.4.2 Monitorovat vytížení a zájem o mateřskou školu MŠMT. | S20 průběžně vyhodnocuje, nakolik je využita mateřská škola MŠMT, případně jaký je o ni zájem. V případě, že by poptávka po místech převyšovala nabídku, S20 podnikne kroky pro případné navýšení kapacit. O výsledcích monitoringu S20 informuje GFP minimálně 2x ročně. | 31.12.2021 a poté průběžně | 2x ročně email z oddělení S20 pro GFP s informacemi o stavu vytížení mateřské školy MŠMT a případně dalšími relevantními informacemi. | S20 | GFP |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| C.5 Odbor personální a státní služby pracuje s principy age managementu. | C.5.1 Zadat analýzu potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň MŠMT v předdůchodovém věku a pečujících o osoby v seniorském věku. | Je provedena analýza, která se týká potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň MŠMT v předdůchodovém věku a pečujících o osoby v seniorském věku, jejíž součástí jsou návrhy opatření pokrývající zjištěné potřeby. | 31.12.2021 | Existence analýzy. | S20 | GFP, Pracovní skupina pro genderovou rovnost |

OPATŘENÍ PRO OBLAST SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|---|---|-------------------------------|---|--------------|-------------------|
| C.6 Je zajištěna udržitelnost sladřování. | C.6.1 Pro personalisty a personalistky, v jejichž popisu služebního či pracovního místa je agenda sladřování, je zajištěno proškolení v dané oblasti. | Kvalitní a dlouhodobý výkon agendy sladřování je zajištěn školením pro osoby pro personalisty a personalistky v dané agendě a je tak průběžně zvyšována jejich informovanost o tématu a je zajištěna dostupnost nových informací a inovací v dané oblasti pro jejich praktické využití. | 31.12.2021 a poté průběžně | Datum a popis vzdělávací akce, která byla realizována v oblasti vzdělávání ve sladřování. Seznam personalistů a personalistek, kteří a které se vzdělávání zúčastnili. | S20 | GFP |

OPATŘENÍ PRO OBLAST KOMUNIKACE

Opatření pro oblast komunikace

| Strategický cíl | D. Vnitřní i vnější komunikace MŠMT je genderově senzitivní. | | | | | |
|--|--|--|------------------------------|---|-------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| D.1 Komunikované materiály (vnějšího i vnitřního charakteru, v textové i vizuální formě) jsou genderově senzitivní. | D.1.1 Zaměřit se na výskyt generického maskulina v relevantních případech. | V komunikovaných materiálech a v textech určených pro širokou veřejnost zvláště, je v relevantních případech nahrazeno generické maskulinum alternativními jazykovými prostředky. | 31.3.2021 a poté průběžně | Výskyt generického maskulina je eliminován, jsou používány alternativní jazykové prostředky. Toto v pravidelných intervalech na náhodně vybraných textech posuzuje GFP. | K3 | GFP |
| | D.1.2 Usilovat o vyvážené zastoupení žen a mužů v komunikovaných materiálech. | Při vytváření komunikovaných materiálů se dbá na vyrovnané zastoupení mužů a žen. | 31.3.2021 a poté průběžně | V textech a vizuálních materiálech je poměr žen a mužů vyvážený. Toto v pravidelných intervalech na náhodně vybraných textech posuzuje GFP. | K3 | GFP |
| | D.1.3 Zobrazovat muže a ženy v komunikovaných materiálech v různorodých rolích. | U obsahů, které můžeme vnímat jako tzv. tradičně maskuliní nebo feminní, jsou zastoupeny i osoby opačného pohlaví. K zobrazování žen a mužů je využívána široká škála rolí mužů a žen a je tak reflektována jejich reálná životní zkušenost. Týká se to i přisuzování konkrétních vlastností, dovedností nebo osobnostních rysů na základě pohlaví či genderu. | 31.3.2021 a poté průběžně | Ženy a muži se v komunikovaných materiálech objevují i mimo genderově stereotypní role. Toto v pravidelných intervalech na náhodně vybraných textech posuzuje GFP. | K3 | GFP |

OPATŘENÍ PRO OBLAST KOMUNIKACE

| | | | | | | |
|---|---|--|------------------------------|---|--------------|-------------------|
| | D.1.4 Pravidelně zveřejňovat obsahy věnující se tématům genderové rovnosti v komunikovaných materiálech. | MŠMT pravidelně zveřejňuje materiály, které se věnují buď přímo tématům genderové rovnosti s ohledem na gesční oblasti MŠMT nebo má jejich obsah přesah do témat genderové rovnosti. | 31.3.2021 a poté průběžně | Existence alespoň šesti (6) článků ročně na téma/s přesahem do genderové rovnosti v gesčních oblastech MŠMT. | K3 | GFP |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| D.2 Zaměstnanci a zaměstnankyně zodpovědní/é za oblast vnějších vztahů a komunikace umí pracovat s genderovou perspektivou a aktivně ji také využívají ve své práci. | D.2.1 Na intranet umístit návodný materiál pro tvorbu genderově senzitivní komunikace a mediálních obsahů. | Vytvořit a umístit na intranet materiál, který má za úkol pomoci zaměstnancům a zaměstnankyním zodpovědným za oblast vnějších vztahů a komunikace vytvářet genderově senzitivní texty a vizuální obsahy. S tímto materiálem také tyto zaměstnance a zaměstnankyně seznámit a podpořit v jeho aktivním využívání při tvorbě komunikovaných obsahů, a to textových i vizuálních. | 31.3.2021 | Existence návodného materiálu na intranetu. Jsou s ním seznámeni státní zaměstnanci a státní zaměstnankyně/zaměstnanci a zaměstnankyně zodpovědní/é za oblast vnějších vztahů a komunikace. | GFP | K3 |
| | D.2.2 Proškolit zaměstnance a zaměstnankyně zodpovědné za oblast vnějších vztahů a komunikace v oblasti tvorby genderově citlivých obsahů. | Nastavit systém školení, kterým prochází zaměstnanci a zaměstnankyně zodpovědní/é za oblast vnějších vztahů a komunikace. | 31.3.2021 a poté průběžně | Zaměstnanci a zaměstnankyně zodpovědní/é za oblast vnějších vztahů a komunikace jsou proškoleny. | GFP | K3 |
| | D.2.3. Pověřit v rámci odboru K3 osobu zodpovědnou za genderově senzitivní komunikaci. | V rámci odboru K3 je pověřena osoba zodpovědná za genderově senzitivní komunikaci. Tato osoba bude dle potřeby komunikovat s GFP o aktuálních potřebách a plnění úkolů výše. | 31.3.2021 a poté průběžně | Zodpovědná osoba v rámci odboru K3 je pověřena a jsou nastavena pravidla komunikace s GFP. | K3 | GFP |

OPATŘENÍ PRO OBLAST MEZINÁRODNÍCH ZÁVAZKŮ

Opatření pro oblast mezinárodních závazků

| Strategický cíl | | E. Funguje přenos informací v oblasti genderové rovnosti z mezinárodních institucí na relevantní místa na MŠMT. | | | | |
|--|--|---|---------------------------|---|--------|---|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| E.1 Věcné útvary MŠMT mají k dispozici aktuální odborné informace z mezinárodních institucí relevantní pro výkon politiky genderové rovnosti na MŠMT. | E.1.1 Navázat kontakt se zpravodajem pro genderovou rovnost Řídícího výboru pro vzdělávání Rady Evropy a Evropským Institutem pro genderovou rovnost. | GFP má k dispozici aktuální informace z Řídícího výboru pro vzdělávání Rady Evropy a též z Evropského Institutu pro genderovou rovnost, a to na základě přímého kontaktu GFP s danými institucemi nebo skrze Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Získané informace GFP průběžně předává na relevantní věcné útvary. | 31.3.2021 a poté průběžně | Kontakt se jmenovanými institucemi je navázán. | GFP | |
| | E.1.2 Informovat GFP a následně Pracovní skupinu pro genderovou rovnost MŠMT o vývoji genderové rovnosti na mezinárodní úrovni. | GFP je zařazen do mailing listu pracovních skupin pro radu EU, OECD a UNESCO, dostává newsletter Oddělení pro záležitosti EU a je kontaktován/a Odborem mezinárodních vztahů v relevantních případech. GFP následně komunikuje podstatné informace na pravidelných jednáních Pracovní skupiny pro genderovou rovnost MŠMT. | 31.3.2021 a poté průběžně | GFP je zařazen do mailingu listu GFP zařazuje téma mezinárodní a evropské agendy na program jednání Pracovní skupiny pro genderovou rovnost minimálně 1x ročně. | 64, 70 | GFP, Pracovní skupina pro genderovou rovnost |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

Opatření pro oblast vzdělávání

| Strategický cíl | | F. Rovnost žen a mužů je zahrnuta ve formálním kurikulu. | | | | |
|---|--|--|-----------------------------|---|----------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| F.1 RVP a ŠVP se zakládají na principech rovnosti žen a mužů. | F.1.1 Pravidelně vyhodnocovat téma rovnosti žen a mužů v RVP. | Kromě vzájemné tolerance a respektu je cílovou hodnotou maximalizace potenciálu jedince a podpora rovných příležitostí pro dívky i chlapce. | 31.12.2024 | V případě prokázaného významného nesouladu návrh konkrétních změn v RVP Kulatý stůl k výsledkům zprávy Seminář k výsledkům zprávy | 21, 22 | NPI |
| | F.1.2 V případě, že se (viz výše) ukáže významný nesoulad s deklarovanými principy, bude RVP upraveno a vytvořena metodika pro úpravy ŠVP | RVP, v nichž vyhodnocení viz výše prokáže nesoulad, budou revidována ve smyslu zajištění tématu v obsahu. V souladu s tím bude zpracována metodika rovnosti žen a mužů k ŠVP. | 31.12.2024 | Revidované RVP Metodika rovnosti žen a mužů k ŠVP | 20,21,22 | NPI |
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| F.2 Obsah učebnic je v souladu s principy rovnosti žen a mužů. | F.2.1 Aktualizovat stávající systém odborného posuzování učebnic pro ZŠ z hlediska rovnosti žen a mužů pro účely udělení schvalovací doložky. | Revidovat stávající a nově nastavit systém odborného posuzování učebnic pro ZŠ mj. z hlediska rovnosti žen a mužů pro účely udělení schvalovací doložky. | 31.12. 2023 a poté průběžně | Aktualizovaný systém posuzování. | 210 | NPI |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

| | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------|---|--------------|-------------------|
| | F.2.2 Aktualizovat metodiku pro posuzování genderové korektnosti učebnic. | Aktualizovat metodiku pro posuzování genderové korektnosti učebnic. Nadále příručku systematicky využívat jako nedílnou součást procesu posuzování kvality učebnic, viz opatření F.2.1. | 31.12. 2023 a poté průběžně | Existence aktualizované metodiky pro posuzování genderové korektnosti učebnic. | 210 | NPI |
| Strategický cíl | G. Zdravé vzdělávací prostředí, svobodná životní a profesní volba, citlivé hodnocení a dostupnější vzdělávací trajektorie jsou podporovány ve vzdělávání. | | | | | |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| G.1 Výchovné a kariérové poradenství na ZŠ a SŠ zmírňuje genderové stereotypy. | G.1.1 Vydávat a zveřejňovat metodické a jiné materiály pro výchovné poradenství a školní metodiky prevence, které jsou genderově nestereotypní. | Zahrnout princip rovnosti žen a mužů a princip vzájemného respektu do metodických a jiných materiálů, které jsou připravovány a distribuovány do oblasti výchovného poradenství a školním metodikům prevence tak, aby v řešené agendě (např. prevence obtěžování a šikany, prevence násilí, prevence závislého chování atd.) byla zohledňována perspektiva rovnosti žen a mužů a zahrnuty způsoby zacházení s dětmi ohroženými násilím v rodině. | 31.12.2021 a poté průběžně | Aktualizované metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí a mládeže. | 210 | NPI |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|---|--|----------------------------|---|--------------|---------------------|
| G.2 Snižování rozdílů ve znalostech a dovednostech žákyň a žáků. | G.2.1 Podpořit vnitřní diferenciaci výuky a nestereotypní hodnocení žáků a žákyň v klíčových předmětech. | V rámci relevantních stávajících i nově vznikajících kurzů v rámci systémů celoživotní podpory a vzdělávání pedagožek a pedagogů začlenit přizpůsobení obsahu učiva, metod a formy práce s žákyněmi a žáky, směřující k nepromítání stereotypů na základě pohlaví v rámci výuky a hodnocení žákyň a žáků, zejména v klíčových předmětech (v matematice, fyzice, českém jazyce a literatuře). | 31.12.2022 | Existují kurzy v rámci systémů celoživotní podpory a vzdělávání pedagogů a pedagožek, zaměřené na vnitřní diferenciaci výuky. | 202 | |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| G.3 Genderově vyvážený přístup při tvorbě a revizích profesních kvalifikací v Národní soustavě kvalifikací. | G.3.1 Zohlednit hledisko genderové vyváženosti při tvorbě a revizích profesních kvalifikací. | V rámci revizí a tvorby profesních kvalifikací zohledňovat hledisko genderové vyváženosti. | 31.12.2020 a poté průběžně | Národní soustava kvalifikací v maximální možné míře zohledňuje principy genderové vyváženosti. | 222 | NPI |
| Strategický cíl | H. Vzdělávání vyučujících zahrnuje téma rovnosti žen a mužů. | | | | | |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| H.1 Pregraduální příprava pedagogů a pedagožek zahrnuje rovněž téma rovnosti mužů a žen. | H.1.1 Podpořit zavádění genderové perspektivy do obsahu výuky na pedagogických fakultách ČR. | Podpora zavádění genderové perspektivy do obsahu výuky na pedagogických fakultách ČR prostřednictvím dialogu s Asociací děkanů pedagogických fakult. | 31.12.2022 | Prostřednictvím dialogu s Asociací děkanů pedagogických fakult přenést toto téma na půdu pedagogických fakult. | 202 | S III, VŠ, NAU, GFP |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|---|--|--------------------------|---|--------------|-------------------|
| H.2 Zastoupení mužů a žen v učitelské profesi (napříč stupni, předměty, obory, a rozhodovacími a vedoucími pozicemi) je vyrovnanější. | H.2.1 Realizovat aktivity na zvýšení prestiže učitelské profese. | Realizovat tematické aktivity MŠMT na podporu pedagogů-mužů v PV a ZV jako rolových modelů pro motivaci chlapců k učitelskému povolání: Zviditelňování pedagogů a pedagožek formou publikování rozhovorů s nimi na webových stránkách a sociálních sítích MŠMT, zviditelňování prostřednictvím existujících soutěží (Zlatý Ámos, Medaile ministra, Domino). | 31.12.2020 a průběžně | Pravidelně publikované rozhovory na webových stránkách a sociálních sítích MŠMT (4x ročně), zviditelňování účastníků soutěží obdobnou formou – publikování medailonku, rozhovoru. | K3 | NPI |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, VĚDY A VÝZKUMU

Opatření pro oblast vysokého školství, vědy a výzkumu

| Strategický cíl | | I. Genderově senzitivní řízení lidských zdrojů ve VO a přítomnost genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|---|----------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| I.1 Opatření v oblasti genderové rovnosti ve vysokém školství, vědě a výzkumu jsou založena na datech. | I.1.1 Monitorovat naplňování principů genderové rovnosti. | Monitoring naplňování principů genderové rovnosti se nadále odehrává v režimu Výročních zpráv o činnosti vysoké školy a nově také v rámci Metodiky 2017+. V případě Výročních zpráv je možné sledované ukazatele v případě potřeby upravovat, a to v souladu se zachováním úrovně administrativní náročnosti. Data jsou vyhodnocována. | 31.12.2020 a poté průběžně | Přítomnost kritérií týkajících se genderové rovnosti ve Výroční zprávě a Metodice 2017+. Podání informace o stavu v souladu s opatřením I.5.1 jednou ročně. | 300, 322 | |
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| I.2 Konceptní a strategické dokumenty v oblasti vysokého školství, vědy a výzkumu zohledňují principy genderové rovnosti. | I.2.1 Zahrnout doporučení směřující k dosažení genderové rovnosti napříč všemi oblastmi činností vysoké školy ve Strategickém záměru VŠ 2021+ a jeho Plánů realizace. | Strategický záměr VŠ 2021+ obsahuje doporučení zaměřená na efektivní a transparentní řízení lidských zdrojů na VŠ. Jeho plány realizace akcentují např. potřebu strukturální změny, tvorby plánů genderové rovnosti apod. Tato témata se propisují i do Institucionálních rozvojových plánů. | 31.12.2021 a poté průběžně | Téma je zapracováno. | 300 | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, VĚDY A VÝZKUMU

| | | | | | | |
|--|---|---|-------------------|----------------------------|-----------|--|
| | <p>I.2.2 Zohlednit téma řízení lidských zdrojů ve VaVal s ohledem na genderovou rovnost v Národní politice VaVal 2021+.</p> | <p>Národní politika VaVal 2021+ ve svých cílech a opatřeních reflektuje téma genderové rovnosti v oblasti řízení lidských zdrojů, a to především s cílem nastavení transparentního systému řízení lidských zdrojů a podpoře zvýšení podílu žen na všech úrovních rozhodování v oblasti VaVal.</p> | <p>31.12.2021</p> | <p>Téma je zpracováno.</p> | <p>31</p> | |
| | <p>I.2.3 Zohlednit téma genderu a pohlaví v obsahu výzkumu a inovacích v Národní politice VaVal 2021+.</p> | <p>Národní politika VaVal 2021+ ve svých cílech a opatřeních reflektuje nutnost zohledňovat perspektivu genderu a pohlaví v obsahu výzkumu a inovacích v relevantní případech (u výzkumů, které se zaměřují na lidskou populaci a/nebo jsou lidé koncovými uživateli jejich výstupů) jako jedno z kritérií kvalitního a zodpovědného výzkumu a inovací.</p> | <p>31.12.2021</p> | <p>Téma je zpracováno.</p> | <p>31</p> | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, VĚDY A VÝZKUMU

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|---|---|---|--|---|---------------|------------------------------------|
| I.3 Je poskytována metodická podpora v oblasti genderové rovnosti ve vysokém školství, vědě a výzkumu. | I.3.1 Poskytovat Metodickou podporu v zavádění kulturní a institucionální změny ve VO a v zahrnování genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovacích. | Ve spolupráci s odborníky a odbornicemi je poskytována VO metodická podpora v oblasti zavádění kulturní a institucionální změny a zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu např. prostřednictvím odborných setkání, konferencí, seminářů nebo metodických materiálů. | 31.12.2020 a poté průběžně | Akce je realizována alespoň 1x ročně (různá forma setkání nebo metodický materiál). | 31 | 300, Externí odborníci a odbornice |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| I.4 Principy genderové rovnosti jsou zohledňovány v hodnocení a financování v oblasti vysokého školství, vědy a výzkumu. | I.4.1 Podporovat zavádění Plánů genderové rovnosti. | V rámci Centralizovaného rozvojového programu, Institucionálního programu a OP JAK je umožněna podpora aktivit směřujících k tvorbě a implementaci Plánů genderové rovnosti. | 31.12.2020 a poté průběžně (CRP) 31.12.2022 (OP JAK) | Aktivity jsou začleněny do programů. | 300, 320, 445 | |
| | I.4.2 Zohledňovat principy genderové rovnosti v účelové podpoře ve VaVal. | Podmínky účelové podpory budou genderově senzitivní a mezi hodnotící kritéria budou zařazena i ta týkající se genderové rovnosti. Hodnotící kritéria budou nastavena v souladu s povahou konkrétního typu podpory, a to na úrovni výzkumných projektů, konkrétně u výzkumných týmů z hlediska | 31.12.2022 | Zpracovaná kritéria, proškolení hodnotitelé/ky | 31, 33 | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, VĚDY A VÝZKUMU

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | | <p>jejich diverzity, a na úrovni obsahu výzkumného projektu, a to konkrétně u výzkumů, které se zaměřují na lidskou populaci a/nebo jsou lidé koncovými uživateli jejich výstupů, bude zohledňováno zahrnutí genderové dimenze v obsahu (v tomto případě se jedná především o přípravu nové Inter-Excellence). Diverzita týmů a genderová vyváženost v rozhodovacích pozicích budou zohledňovány při hodnocení velkých výzkumných infrastruktur. V souvislosti s výše uvedeným budou nastavena hodnotící kritéria a v relevantní případech proškolení hodnotitelé/ky.</p> | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

OPATŘENÍ PRO OBLAST VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, VĚDY A VÝZKUMU

| | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------------------|--|----------------|--|
| | <p>I.4.3 Zohledňovat kvalitu řízení lidských zdrojů s ohledem na genderovou rovnost u institucionálního financování VŠ.</p> | <p>Pro Pravidla pro poskytování příspěvku a dotací veřejným vysokým školám Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, konkrétně pro výkonovou část, bude navržen indikátor hodnotící řízení lidských zdrojů s ohledem na genderovou rovnost, následně projednán s relevantními aktéry a v případě konsenzu při poskytování příspěvku v následujícím období implementován.</p> | <p>31.12.2022</p> | <p>Navržená/zpracovaná kritéria.</p> | <p>320</p> | |
| | <p>I.4.4 Podporovat udržitelnost kariér ve VaVal prostřednictvím slučitelnosti rodinného a profesního života.</p> | <p>Prostřednictvím ESIF bude zavedena a realizována podpora rodičů, kteří se vrací do profese po rodičovské dovolené ve formě návratových grantů.</p> | <p>31.12.2022 a poté průběžně</p> | <p>Realizace podpory/vyhlášení výzvy.</p> | <p>31, 445</p> | |
| | <p>I.4.5 Podporovat udržitelnosti kariér ve VaVal prostřednictvím uznatelnosti nákladů na péči.</p> | <p>Budou prozkoumány možnosti uznatelnosti nákladů vztahujících se k péči v oblasti VaVal. Následně bude navrženo, jakým způsobem v dané věci postupovat.</p> | <p>31.12.2021</p> | <p>Zpráva popisující možnosti řešení uznatelnosti nákladů na péči.</p> | <p>31, 32</p> | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, VĚDY A VÝZKUMU

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|
| I.5 Agenda genderové rovnosti v oblasti vysokého školství vědy a výzkumu je efektivně řízena. | I.5.1 Na úrovni vedení sekce III pravidelně diskutovat téma genderové rovnosti a možnosti jeho implementace. | Téma genderové rovnosti a jeho implementace především v oblasti řízení lidských zdrojů a začlenění genderové dimenze do obsahu výzkumu budou alespoň jednou ročně projednávána na úrovni vedení sekce - bude posouzena efektivita dosavadních opatření a naplánovány aktivity na další období. | 31.12.2020 a poté průběžně | Zápis z jednání. | NM III | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST EU A ESIF

Opatření pro oblast EU a ESIF

| Strategický cíl | J. Operační program JAK zohledňuje principy genderové rovnosti. | | | | | |
|---|---|--|---------------|-------------------|-------|------------|
| Specifický cíl | Opatření | Popis opatření | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| J.1 Genderová rovnost je zahrnuta v přípravné fázi OP JAK. | J.1.1 Zohlednit jako průřezové téma. | Genderová rovnost je v textu OP JAK zmíněna jako průřezové téma zohledňované napříč celým OP JAK. | 31.12.2021 | Téma zpracováno. | 44 | |
| | J.1.2 Zohlednit jako samostatné téma. | Genderová rovnost je v textu OP JAK zmíněna jako samostatné téma, a to např. destereotypizace vzdělávacích drah. | 31.12.2021 | Téma zpracováno. | 44 | |

OPATŘENÍ PRO OBLAST EU A ESIF

| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|--|--|--|-------------------------------|---|--------------|-------------------|
| J.2 Genderová rovnost je zahrnuta do implementační fáze OP JAK. | J.2.1 Zohlednit téma genderové rovnosti při přípravě výzev. | Do přípravy výzev je zahrnuta osoba GFP. Genderová rovnost je při přípravě zohledňována, a to např. těmito způsoby: podmínky výzev jsou nastavovány nediskriminačně (např. v případě mobilit zohlednění rodičovské přestávky), v rámci tematického zaměření výzev je genderová rovnost zohledňována průřezově (např. při aktivitách týkajících se vzdělávání kariérových poradců bude dbáno i na genderovou rovnost), v rámci relevantních výzev jsou některé aktivity zaměřeny na téma genderové rovnosti (např. genderový audit na školách, aktivity k eliminaci promítání genderových stereotypů do hodnocení žáků, řízení lidských zdrojů s ohledem na genderovou rovnost na vysokých školách apod.), u výzkumných projektů v relevantních případech zahrnout jako kritérium zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovacích, či v relevantních případech zahrnout kritérium kvality instituce - viz HR Award, atd.). | 31.12.2021 a poté průběžně | Zpracované téma, podmínky a hodnotící kritéria. | 44 | GFP |

OPATŘENÍ PRO OBLAST EU A ESIF

| | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------------|--|--------------|-------------------|
| | J.2.2 Proškolení hodnotitele/ky. | Je-li dle věcného zaměření výzvy relevantní, hodnotitelé/ky jsou proškoleni/y v tématu genderové rovnosti - základní pojmy, stav genderové rovnosti v relevantních oblastech, a jak konkrétně zohlednění genderové rovnosti hodnotit. Realizace školení je zajišťována ve spolupráci s GFP a v případě potřeby s externími odborníky a odbornicemi. | 31.12.2022 a poté průběžně | Téma začleněno do školení hodnotitelů/ek. | 447 | GFP |
| | J.2.3 Informovat žadatele. | Je-li dle podmínek výzvy a jejího věcného zaměření relevantní, jsou žadatelé stručně informováni o způsobu zohlednění genderové rovnosti v dané výzvě. | 31.12.2022 a poté průběžně | Předání informace žadatelům. | 447 | GFP |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| J.3 Genderová rovnost je zahrnuta do evaluační fáze OP JAK. | J.3.1 Vyhlásit veřejnou zakázku/vybrat zhotovitele evaluace. | Ve veřejné soutěži o dodavatele/ při výběru zhotovitele evaluace OP JAK bude jako jeden z požadavků zmíněna přítomnost expertky nebo experta na genderovou rovnost a evaluaci daného tématu. | 2022 + | Téma zpracováno. | 449 | |
| | J.3.2 Provést evaluaci. | Relevantní evaluace bude obsahovat i evaluační otázky týkající se genderové rovnosti. | 2022+ | Provedena analýza odpovídajícími experty/kami. | 449 | |

DOPORUČENÍ PRO OBLAST SPORTU A OPATŘENÍ PRO OBLAST MLÁDEŽE

Doporučení pro oblast sportu a opatření pro oblast mládeže

| Strategický cíl | K. Je snížen výskyt negativních jevů ve sportu, včetně sexuálního obtěžování. | | | | | |
|--|--|---|----------------------------|--|-------|---------------------------|
| Specifický cíl | DOPORUČENÍ | Popis doporučení | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce |
| K.1 Jsou vytvořeny plány prevence sexuálního obtěžování u sportovních organizací. | K.1.1 Metodicky a odborně podporovat sportovní organizace při tvorbě preventivních plánů v této oblasti. | Poskytnout sportovním organizacím hlubší seznámení s tématem, školení, workshopy a studijní materiály na téma významu prevence sexuálního obtěžování a násilí, dávat příklady ze zahraničí, podporovat výměnu zkušeností, představit různé způsoby tvorby plánů prevence, zadat kritéria při tvorbě plánů, poskytnout odbornou pomoc. | 31.12.2021 a poté průběžně | Existence metodické příručky, 2 zorganizované workshopy nebo školení ročně pro sportovní organizace. | NSA | sportovní organizace |
| | K.1.2 Nastavit podmínky dotační podpory sportovních organizací na základě existence preventivního plánu v této oblasti. | Stanovit měřitelná kritéria a jejich plnění (škálu). | 31.12.2021 a poté průběžně | Zpracování kritérií do metodiky dotačních programů a výzev ve sportu. | NSA | sportovní organizace, ČOV |

DOPORUČENÍ PRO OBLAST SPORTU A OPATŘENÍ PRO OBLAST MLÁDEŽE

| <i>Specifický cíl</i> | <i>DOPORUČENÍ</i> | <i>Popis doporučení</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|---|--|---|----------------------------|---|--------------|--|
| K.2 Je zajištěn pravidelný (kontinuální) monitoring výskytu sexuálního obtěžování ve sportu. | K.2.1. Monitorovat formou pravidelného šetření výskyt sexuálního obtěžování. | Pravidelně rozesílat dotazníky trenérům a trenérkám, dětem a rodičům a zjišťovat s pomocí dalších metod aktuální stav výskytu jevu sexuálního obtěžování. | 31.12.2020 a poté průběžně | Existence souhrnných výstupů ze šetření. | SV / NSA | sportovní organizace, ČOV |
| | K.2.2 Vyhodnotit výstupy ze šetření a případně zavést další opatření k prevenci sexuálního obtěžování. | Je zaveden proces monitorování stavu, který je pravidelně vyhodnocován. | 31.12.2020 a poté průběžně | Pravidelné čtvrtletní zprávy, existence případných dalších opatření. | NSA | sportovní organizace, ČOV |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>DOPORUČENÍ</i> | <i>Popis doporučení</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| K.3 Téma prevence sexuálního obtěžování a rovných příležitostí je zapracováno do vzdělávacího systému ve sportu (trenéři a trenérky, rozhodčí, organizační pracovníci a pracovnice). | K.3.1 Zahrnout téma prevence sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí do vzdělávání trenérů a trenérek na všech úrovních. | Podmínkou udělení akreditace pro vzdělávání trenérů a trenérek je povinný blok týkající se prevence sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. | 31.12.2020 | Vzdělávací osnovy obsahují blok k prevenci sexuálního obtěžování ve sportu. | NSA | další subjekty, které se podílejí na vzdělávání trenérů a trenérek |
| | K.3.2 Pořádat pravidelné diskuze o tématu, osvětlu, oceňovat příklady dobré praxe. | Realizovat workshopy s dobrými příklady, vyzdvihování příkladných organizací, extra ocenění, publicitu, smíšené panely, diskuze atd. | 31.12.2020 a poté průběžně | Minimálně jedna aktivita ročně. | NSA | sportovní organizace, ČOV |

DOPORUČENÍ PRO OBLAST SPORTU A OPATŘENÍ PRO OBLAST MLÁDEŽE

| Strategický cíl | L. V politikách a procesech ve sportu je uplatňováno hledisko genderového mainstreamingu. | | | | | | |
|--|---|---|--|----------------------------|---|------------|---------------------------|
| Specifický cíl | <i>DOPORUČENÍ</i> | Popis doporučení | Termín plnění | Kritérium splnění | Gesce | Spolugesce | |
| L.1 Je uplatňován princip genderového rozpočtování v dotačním procesu pro sportovní organizace. | L.1.1 | Využívat data (segregovaná dle pohlaví) z rejstříků v procesu přidělování dotací s ohledem na genderovou rovnost. | Zpracovávat a analyzovat data z rejstříků, využívat data segregovaná dle pohlaví při zavádění opatření. | 31.8.2020 a poté průběžně | Přidělené dotace jsou odůvodněny také statistickými daty segregovanými dle pohlaví. | NSA | |
| | L.1.2 | Aktivně uplatňovat hledisko genderového rozpočtování při rozhodování o přidělování dotací ve všech oblastech sportu. | Využívat Metodiku genderového rozpočtování v oblasti sportu (MŠMT, 2019, interní dokument) a principy genderového rozpočtování v každodenní praxi. | 31.12.2021 a poté průběžně | V odůvodnění o přidělení dotace je uvedeno i hledisko dopadu na skupiny mužů a žen. | NSA | sportovní organizace, ČOV |
| | L.1.3 | Průběžně vzdělávat zaměstnance a zaměstnankyně NSA, případně další relevantní osoby, v oblasti uplatňování genderového mainstreamingu, včetně genderového rozpočtování. | Vzdělávat zaměstnance a zaměstnankyně NSA, případně i činovníky a činovnice sportovních svazů a klubů a mládežnických organizací v oblasti genderového mainstreamingu a uplatňování Metodiky genderového rozpočtování v oblasti sportu (MŠMT, 2019, interní dokument). | 31.12.2020 a poté průběžně | Jeden seminář/workshop/konference apod. ročně. | NSA | sportovní organizace, ČOV |

DOPORUČENÍ PRO OBLAST SPORTU A OPATŘENÍ PRO OBLAST MLÁDEŽE

| <i>Specifický cíl</i> | <i>DOPORUČENÍ</i> | <i>Popis doporučení</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
|---|--|--|----------------------------|---|--------------|---------------------------|
| L.2 Nastavované politiky a opatření směřují k vyrovnanějšímu zastoupení žen a mužů v řídicích a rozhodvacích pozicích ve sportovních organizacích a to alespoň v poměru 40:60. | L.2.1 Podporovat sportovní organizace v zavádění podpůrných opatření pro podprezentované skupiny v rozhodvacích pozicích, např. dotačními programy, kampaněmi, osvětovou činností, vlastním příkladem apod. | Zavádět taková opatření, např. dotační programy apod., která pomohou podprezentovaným skupinám v různých sportovních organizacích k účasti na rozhodování a řízení organizace, k účasti na významných aktivitách apod. | 31.12.2020 a poté průběžně | Minimálně jedno navržené opatření, které se bude realizovat. | NSA | sportovní organizace, ČOV |
| | L.2.2 Sportovní organizace jsou motivovány ke zrevidování svých procesů obsazování rozhodvacích pozic. | Motivovat např. pomocí finančního zvýhodnění, na základě osvětové činnosti atd. sportovní organizace ke zrevidování svých postupů při obsazování rozhodvacích pozic, a to s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů. | 31.12.2022 | Výstupy z revizí, případně i navržené opatření na zvýšení vyrovnaného zastoupení mužů a žen v rozhodvacích pozicích pro sportovní organizace. | NSA | sportovní organizace, ČOV |
| | L.2.3 Zavést osvětovou akci, která by zviditelnila a ocenila příkladné organizace, které se snaží o vyrovnanější zastoupení mužů a žen ve svých řídicích pozicích. | Realizovat soutěž TOP 100 Akcí k vyrovnanému zastoupení žen a mužů ve sportu; ocenit nejlepší organizace a aktivity (např. ženské fotbalové zápasy, dokumentární filmy, zviditelnění žen trenérek apod.). Do soutěže se může přihlásit libovolná organizace. | 31.12.2021 a poté průběžně | Uskutečněná soutěž. | NSA | sportovní organizace, ČOV |

DOPORUČENÍ PRO OBLAST SPORTU A OPATŘENÍ PRO OBLAST MLÁDEŽE

| Strategický cíl | | | | | | |
|---|---|--|----------------------|--|--------------|--|
| N. Analyzovat a upravit dotační programy mládeže směrem k vyšší podpoře rovných příležitostí dívek a chlapců. | | | | | | |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| M.1 Jsou monitorovány vybrané dotační programy, včetně sběru dat segregovaných dle pohlaví s ohledem na podpořené osoby. | M.1.1 Monitorovat dotační program "Programy státní podpory práce s dětmi a mládeží pro nestátní neziskové organizace" z genderového hlediska a sledovat v něm příjemce (podpořené osoby) podle pohlaví. | Sledovat v tomto programu následující ukazatele: počet podpořených dětí v pravidelné činnosti v genderově rozděleném režimu, tzn. zvlášť počet podpořených dívek/žen a chlapců/mužů. | 31.12.2022 | Existence statistik podpořených osob segregovaných podle pohlaví. | 51 | GFP |
| Strategický cíl | | | | | | |
| O. Zajistit přenos informací z Evropského řídicího výboru pro mládež do MŠMT. | | | | | | |
| <i>Specifický cíl</i> | <i>Opatření</i> | <i>Popis opatření</i> | <i>Termín plnění</i> | <i>Kritérium splnění</i> | <i>Gesce</i> | <i>Spolugesce</i> |
| N.1 Je zajištěn přenos informací mezi Evropským řídicím výborem pro mládež a MŠMT. | N.1.1 Zajistit kontinuální přenos informací dovnitř MŠMT i na další relevantní místa týkající se agendy Evropského řídicího výboru pro mládež a pravidelně průběžně informovat o jeho činnosti Pracovní skupinu pro genderovou rovnost MŠMT. | Je stanovena osoba zodpovědná za předávání informací z Evropského řídicího výboru pro mládež směrem k GFP. | 1. 2.2020 průběžně | Zodpovědná osoba informuje GFP o relevantních novinkách v oblasti genderové rovnosti - informace jsou dále předávány Pracovní skupině pro genderovou rovnost MŠMT. | 51 | GFP, Pracovní skupina pro genderovou rovnost MŠMT |

Příloha 1: Přehled základních pojmů pro oblast genderové rovnosti¹⁵

Gender: Pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou mužů a žen, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderově podmíněné násilí ve sportu: záměrné použití fyzické síly nebo moci, hrozící či skutečné, které má za následek nebo může s vysokou pravděpodobností mít za následek zranění, smrt, psychické ublížení, nesprávný vývoj nebo deprivaci, a je namířené proti jiné osobě či proti skupině osob kvůli jejímu pohlaví (včetně genderové identity/výrazu) nebo nepřiměřeně zasahuje osoby určitého pohlaví.

Genderové rozpočtování (gender budgeting): Genderové rozpočtování je uplatněním genderového mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se jím zhodnocení rozpočtů z hlediska jejich dopadů na životy žen a mužů, přičemž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na to, zda výsledkem bude rovnější postavení mužů a žen.

Genderově senzitivní jazyk: takový způsob komunikace, který pomáhá zviditelňovat a uznávat znevýhodněné či méně reprezentované skupiny osob v daném prostředí.

Genderové stereotypy: Zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést ke znevýhodňování těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Například podle Valian mají muži a ženy internalizované určité předpoklady o tom, jaké jsou rozdíly mezi pohlavími. Těmto představám říká genderová schémata. Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů, přičemž ale ženy (a „ženské“) jsou podhodnocovány.

Genderový mainstreaming: Je jedním z hlavních nástrojů používaných při koncepčních procesech a tvorbě politik, jehož cílem je vytvořit stejné podmínky pro život mužům i ženám. Někdy je uváděn jako jeden ze tří hlavních nástrojů pro dosažení genderové rovnosti, společně s antidiskriminační legislativou a pozitivními opatřeními pro ženy. Genderový mainstreaming je v tomto dokumentu

¹⁵ Zdroje: Vládní strategie pro rovnost žen a mužů ČR na léta 2014-2020, , Úřad vlády ČR, 2015; Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018, Úřad vlády ČR, 2015; Jak na to. Genderová rovnost ve vaší výzkumné instituci. Kulturní a institucionální změna. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 2017.

používán ve smyslu nutnosti zahrnutí všech zúčastněných subjektů (tedy žen i mužů) a jejich případných potřeb do procesů rozhodování a plánování. Může být používán na úrovni státní správy, samosprávy, při vytváření firemních strategií, apod.

Rovnost žen a mužů / Genderová rovnost: Rovnost žen a mužů znamená stejnou viditelnost, postavení a účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů má za cíl podporovat plnou účast žen a mužů ve společnosti. **Genderová rovnost** je označení komplexnější než označení rovnost žen a mužů, nezahrnuje pouze kategorie muži a ženy, ale dále je rozšiřuje, např. o muže a ženy s jinou sexuální orientací.

Sexuální zneužívání ve sportu: jakékoli chování sexuální povahy, ať již nekontaktní, kontaktní nebo penetrační, kdy je souhlas vymáhán nátlakem/manipulací nebo nebyl dán, případně jej dát nelze. Jedná se o nekonsensuální sexuální kontakt vynucený silou nebo nátlakem.

Sladování pracovního a osobního života: Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Rovněž zde hrají zásadní roli státní politika a nastavení legislativního prostředí.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami: Neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.