



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

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 alokování 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

		konkrétních nástrojů sloužících státní správě k zajištění vyrovnanější reprezentace žen a mužů v rozhodovacích pozicích.				
<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>
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 SLAĎOVÁNÍ 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 slaďování.	C.6.1 Pro personalisty a personalistky, v jejichž popisu služebního či pracovního místa je agenda slaďování, je zajištěno proškolení v dané oblasti.	Kvalitní a dlouhodobý výkon agendy slaďování 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 slaďování. 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	<i>DOPORUČENÍ</i>	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>	<i>Popis doporučení</i>	<i>Termín plnění</i>	<i>Kritérium splnění</i>	<i>Gesce</i>	<i>Spolugesce</i>	
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 rozhodovacích 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 rozhodovacích 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 rozhodovacích pozic.	Motivovat např. pomocí finančního zvýhodnění, na základě osvětové činnosti atd. sportovní organizace ke zrevidování svých postupů při obsazování rozhodovacích 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 rozhodovacích 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. zvláště 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.