

Benchmarkingová studie

**Zjištění míry uplatňování genderově citlivého přístupu
ve strategických dokumentech v oblasti inovací
a konkurenceschopnosti České republiky a Norska**

Daniela Folkestad, říjen 2015

zpracováno v rámci projektu Gender v inovacích – inovace v klastrech, který podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.

Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.

Obsah

1. Úvod.....	4
2. Strategické dokumenty	5
2.1 České strategické dokumenty.....	5
2.2 Norské strategické dokumenty.....	7
3. Metodické postupy	10
4. Benchmarking strategických dokumentů v oblasti inovací a konkuren- schopnosti České republiky a Norska	12
4.1 Benchmarking národních strategických dokumentů	12
4.2 Benchmarking regionálních strategických dokumentů.....	18
5. Závěry	21
5.1 Benchmarking národních strategických dokumentů	21
5.2 Benchmarking regionálních strategických dokumentů.....	22
6. Literatura	23

1. Úvod

Cílem této benchmarkingové studie, která vznikla v rámci projektu „Gender v inovacích – inovace v klastrech“, je srovnání rozsahu a využití genderově citlivého přístupu¹ v národních a regionálních strategických dokumentech v oblasti inovací a konkurenceschopnosti České republiky a obdobných dokumentech z Norska.

Tato studie přímo navazuje na analýzy národních a regionálních strategických dokumentů ČR, které byly zpracovány v dubnu 2015 expertem na rovné příležitosti Mgr. Tomášem Peterkou. Svými výstupy poukazuje na zásadní odlišnosti, silné a slabé stránky českých a norských strategických dokumentů z hlediska uplatňování genderově citlivého přístupu. Provádění analýz dokumentů z pohledu uplatňování tohoto přístupu je v souladu s principy prosazování gender mainstreamingu, podle nichž je „*důležité analyzovat dokumenty, které se přímo vztahují k genderové rovnosti stejně jako ty, které s ní zdánlivě nesouvisí*“ a dále, „*z hlediska strategie genderového mainstreamingu právě dokumenty, které se přímo nevztahují k genderové rovnosti, umožňují zhodnotit, nakolik je genderová perspektiva zahrnuta do běžných procesů (mainstreamována)*“.² Z tohoto důvodu je vhodné podrobit srovnání právě dokumenty v oblasti inovací a konkurenceschopnosti.

Výběr norských strategických dokumentů pro srovnání s dokumenty českými byl dán nejen povahou a nastavením aktivit projektu Gender v inovacích – inovace v klastrech, ale především pozicí Norska jako jednoho ze světových lídrů v prosazování rovnosti žen a mužů a genderové vyváženosti ve společnosti. Tato pozice souvisí především s uplatňováním principů sociálního státu (welfare state), který je založen mimo jiné na vysoké participaci žen na trhu práce, podpoře jejich účasti v politické sféře a štědré sociální politice³. Podpora rovnosti žen a mužů je tedy v Norsku důležitým aspektem, který přispívá nejen k prosazování principů gender mainstreamingu, ale také tvorbě inovací a rozvoji konkurenceschopnosti.

Do jaké míry je genderově citlivý přístup zohledněn v norských strategických dokumentech a jaké výsledky přinese jejich srovnání s obdobnými českými dokumenty je obsahem následujících kapitol.

¹ Genderová citlivost je definována např. jako „schopnost jedince, instituce, organizace atd. rozpoznat a akceptovat existenci genderového rozměru ve všech sférách společnosti“.

Llorca, A. C., etc. Good practices and gender audit: Tools for local policy.

Moser, C. An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi.

² **Pavlík, P.** Metodika genderového auditu krajského úřadu.

³ **Mitchell, E.** Typologizace sociálního státu v díle G. Esping-Andersena [online]. Dostupné zde: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=337&lst=108>

2. Strategické dokumenty

Předmětem této studie je benchmarking strategických dokumentů v oblasti konkurenceschopnosti a inovací České republiky, a to

- **Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020**, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Praha 2011, 53 stran,
- **Národní inovační strategie ČR 2012-2020**, Ministerstvo průmyslu a obchodu a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha 2011, 40 stran,
- **Regionální inovační strategie Moravskoslezského kraje 2010-2020**, Agentura pro regionální rozvoj, Ostrava 2012, 15 stran, **včetně Krajské přílohy RIS3 MSK** Agentura pro regionální rozvoj, Ostrava 2014, 38 stran,

a Norska, a to

- **Et nyskappende og bærekraftig Norge (Inovativní a udržitelé Norsko)**, Ministerstvo průmyslu a obchodu (Det kongelige Nærings- og handelsdepartementet), Oslo 2008, 144 stran,
- **Innovasjonspolitik i Oppland (Inovační politika regionu Oppland)**, Rada regionu Oppland, Lillehammer 2005, 24 stran, **včetně Innovasjonsstrategi for Oppland, et attraktivt og konkurransedyktig (Inovační strategie regionu Oppland, atraktivní a konkurenceschopný Oppland)**, Rada regionu Oppland, Lillehammer 2010, 16 stran.

2.1 České strategické dokumenty

V České republice je dosažení genderové rovnosti jednou z priorit vlády České republiky již od roku 1998. Jedná se především o uznání mezinárodních závazků v této oblasti směrem k OSN a EU. Cíle jsou v souladu s politikou Komise Evropských společenství, která již v Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010 (Komise ES, 2006) deklaruje, že „*rovné postavení žen a mužů je základní právo, společná hodnota EU a nezbytná podmínka pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost.*“⁴

K významnému kvalitativnímu posunu v kontextu prosazování rovnosti žen a mužů v ČR došlo v listopadu 2014, kdy byla vládou schválena „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“. Jedná se o první strategický dokument pro oblast genderové rovnosti, který reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a

⁴ **Peterka, T.** Analýzy strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti ČR.

definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu.⁵ Tato strategie tak prostřednictvím hlavních a specifických cílů určuje cílový stav, který má být v oblasti rovnosti žen a mužů naplněn do roku 2020. V této souvislosti je třeba uvést, že zkoumané české strategické dokumenty v oblasti inovací a konkurenceschopnosti časově předcházely vzniku této strategie,⁶ což je nezbytné brát v potaz především při návrhu doporučení vyplývajících z benchmarkingu.

Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020

představuje nejvyšší celostátní strategický dokument, postihující celou národohospodářskou sféru a je chápán jako základní dokument dalšího rozvoje ČR. Cílem této strategie je, dle úvodu tohoto dokumentu, „připravit Českou republiku pro budoucnost v globalizovaném světě.“⁷ Podle této definice je „konkurenceschopnost vymezena schopností produkovat zboží a služby, které obstojí v testu mezinárodní konkurence, a zároveň schopností udržovat nebo zvyšovat reálný HDP“. Z hlediska platnosti dokumentu a jeho zaměření jsou dále uvedeny následující informace:

- Materiál Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období let 2012 – 2020 (dále jen „SMK“) byl schválen usnesením vlády ze dne 27. září 2011 č. 713. SMK byla připravena Ministerstvem průmyslu a obchodu a jejím hlavním cílem je dosažení posunu ČR mezi 20 nejvíce konkurenceschopných zemí světa do 10 let.
- V dokumentu je posouzena konkurenceschopnost ČR z hlediska devíti pilířů. Hlavními pilíři jsou efektivní instituce, kvalitní infrastruktura a ekonomika poháněná inovacemi.
- SMK je konzistentní s evropskou strategií Evropa 2020, z ní vyplývajícím Národním programem reforem České republiky 2011 i s dalšími vládními koncepčními dokumenty.
- V příloze č. 1 SMK je 43 návrhů konkrétních projektových záměrů, včetně časového harmonogramu jejich realizace.⁸

Národní inovační strategii ČR 2012-2020 lze chápat jako oblast věcné priority a současně představuje formu nástroje pro naplňování cílů vyšší úrovně, tj. výše uvedené Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti. Dokument představuje základní východisko pro další směřování ČR a vývoj v oblasti inovací v ČR. V úvodu se konstatuje, že „vychází z doporučení evropského strategického dokumentu Unie inovací, která si klade za cíl podpořit v členských státech inovační aktivity založené na znalostech, excelentním výzkumu, kvalitním vzdělávání a

⁵ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.

⁶ Peterka, T. Analýzy strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti ČR.

⁷ Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020. Str. 5.

⁸ Peterka, T. Analýza Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020.

výchově odborníků, ale také na inovačních aktivitách prováděných průmyslem.”⁹ Z hlediska zkoumání uplatňování genderově citlivého přístupu je tento dokument klíčově důležitý ve vazbě na budoucí možnosti uplatnění žen v oblasti inovací a jejich prosazení v inovačních oborech. Další informace o platnosti a zaměření dokumentu:

- Vláda schválila usnesením vlády ze dne 27. září 2011 č. 714 Národní inovační strategii (dále jen „NIS“) spolu se Strategií mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky (dále jen „SMK“). NIS podrobněji rozvádí jeden z klíčových pilířů SMK, a to podporu vytváření přívětivého inovačního prostředí. NIS byla zpracována Ministerstvem průmyslu a obchodu spolu s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a jejím cílem je posílení významu inovací jako zdroje mezinárodní konkurenceschopnosti ČR.
- NIS obsahuje jeden globální cíl, kterým je posílení významu inovací a využívání špičkových technologií jako zdroje konkurenceschopnosti ČR a zvyšování jejich přínosů pro dlouhodobý hospodářský růst, pro tvorbu kvalitních pracovních míst a pro rozvoj kvality života na území ČR a dále a pět strategických cílů a je rozdělena do čtyř hlavních částí tzv. prioritních os.¹⁰

Regionální inovační strategie MSK 2010-2020 včetně Krajské přílohy RIS3 MSK

představuje regionální úroveň, tj. základní směr pro strategický rozvoj daného regionu, v tomto případě Moravskoslezského kraje. V dokumentu se uvádí, že „RIS MSK na léta 2010–2016 následovala příkladu jiných regionů v ČR a zahraničí, které již dlouhodobě podporují výzkumné, vývojové a inovační aktivity v univerzitním i podnikovém sektoru prostřednictvím specializovaného nástroje – regionální inovační strategie.“¹¹ Z hlediska zkoumání uplatňování genderově citlivého přístupu je tento dokument klíčově důležitý ve vazbě na budoucí možnosti uplatnění žen v oblasti inovací a jejich prosazení v inovačních oborech na úrovni regionu.¹²

2.2 Norské strategické dokumenty

V Norsku je genderová rovnost uplatňována ve své podstatě již od 70. let 20. století, a to díky přijetí „Zákona o rovnoprávnosti“ norskou vládou dne 9. 6. 1978. Tento zákon upravuje pravidla prosazování rovných příležitostí ve všech sférách lidské činnosti, zakazuje diskriminaci a bere zvláštní ohled na zlepšení postavení žen. Upravuje také např. povinnosti zaměstnavatelů týkající se nábory, platových a pracovních podmínek, propagace, možnosti

⁹ Národní inovační strategie ČR 2012-2020. Str. 3

¹⁰ Peterka, T. Analýza Národní inovační strategie ČR 2012-2020.

¹¹ Regionální inovační strategie MSK 2010-2020. Str. 5.

¹² Peterka, T. Analýza Regionální inovační strategie MSK 2010-2020, včetně Krajské přílohy RIS3 MSK.

rozvoje a ochrany před obtěžováním¹³. V tomto smyslu lze zákon považovat za zásadní dokument prosazování principu rovných příležitostí v Norsku.

Norsko se stalo rovněž průkopníkem v zavádění povinných genderových kvót ve veřejné i ekonomické sféře. Například v roce 1981 byl schválen „Zákon o genderové rovnosti“ zavádějící povinnost 40procentního zastoupení žen ve veřejných funkcích. „Zákon o obcích“ z roku 1993 pak rozšířil tuto kvótu také na všechny ustavované orgány samosprávných celků – municipalit. K zavedení genderových kvót v soukromém sektoru došlo v roce 2003 schválením zákona nařizujícího 40procentní zastoupení obou pohlaví ve vedení soukromých firem. Navzdory bouřlivým reakcím a námitkám ze strany firem nabyl tento zákon účinnosti dne 1. ledna 2008 a je dnes samozřejmou součástí podnikatelské praxe.¹⁴

V roce 2008 norská vláda přijala rovněž „Akční plán pro ženy podnikatelky“, jehož smyslem bylo posílit tzv. work-life balance, tj. umožnit sladění pracovního a rodinného života nezávisle na pohlaví. Tento plán stanovil cíl zajistit 40procentní podíl žen mezi novými podnikateli do roku 2013. Dále pak deklaruje výrazné zvýšení podílu žen v relevantních programech a službách všech ministerstev a Ministerstvu pro místní správu a regionální rozvoj ukládá povinnost alokovat 40procent politikých nástrojů právě ženám. Plán rovněž hovoří o navýšení účasti žen v řízení a managementu podniků dostávajících veřejnou podporu.¹⁵

Et nyskapende og bærekraftig Norge (Inovativní a udržitelé Norsko) představuje nejvyšší strategický dokument národní úrovně zahrnující oblast rozvoje, inovací a konkurenceschopnosti norského hospodářství vedoucího k dlouhodobému vytváření udržitelné hodnoty v Norsku. Norská vláda v tomto dokumentu deklaruje prosazování politiky přispívající k udržitelnému rozvoji založené na sociální spravedlnosti a důvěře a posilování inovací ve veřejném i soukromém sektoru. Vizí této vládní inovační politiky je vytvoření inovativního a udržitelného Norska prostřednictvím podpory kreativní společnosti, lidí a kreativních veřejných i soukromých organizací. Jako zásadní nástroje norské vlády figurují agentura Innovation Norway, Norská Rada pro výzkum a SIVA (Organizace pro průmyslový růst), které hrají ústřední roli při podpoře inovací a koordinaci vládních opatření v této oblasti. Z hlediska zkoumání uplatňování genderově citlivého přístupu je tento dokument klíčově důležitý ve vazbě na budoucí možnosti uplatnění žen v oblasti inovací. Další informace o platnosti a zaměření dokumentu:

- Dokument Et nyskapende og bærekraftig Norge (Inovativní a udržitelé Norsko) byl

¹³ Lov om likestilling mellom kjønnene. Jf. *tidligere* lov 9 juni 1978 nr. 45. Jf. lov 21 mai 1999 nr. 30 § 2 nr. 5 og konvensjon 18 des 1979 om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner (inntatt her som vedlegg 9 og 10 til lov 21 mai 1999 nr. 30) og EØS-avtalen art 69 og 70, jf. vedlegg XVIII nr. 21b (dir 2006/54). §23.

¹⁴ LEE, A. Gender Quotas Worked in Norway.

¹⁵ Informace ze semináře Gender v inovacích, který se konal 30.3.2015 v prostorách TA ČR Praha, přednesené zástupkyní Innovation Norway, Torunn Aass Taralrud, partnerkou projektu.

zpracován norským Ministerstvem průmyslu a obchodu (Det kongelige Nærings- og handelsdepartementet) a schválen norskou vládou usnesením č. 7 dne 5. prosince 2008. Jedná se o aktuální a platnou verzi tohoto dokumentu.¹⁶

- Dokument je rozdělen na dva hlavní oddíly věnující se inovacím v Norsku (obecnějším informacím o inovacích jako faktoru úspěchu a samotné situaci v Norsku), a vládní inovační politice zahrnující ambice a cíle inovační politiky, finanční a administrativní důsledky, inovační podniky, vzdělávání, výzkum a vývoj a obnovu veřejného sektoru.

Innovasjonspolitik i Oppland (Inovační politika regionu Oppland) včetně **Innovasjonsstrategi for Oppland, et attraktivt og konkurransedyktig (Inovační strategie regionu Oppland, atraktivní a konkurenceschopný Oppland)** představují regionální úroveň strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti. Účelem těchto dokumentů je posílit inovační schopnost regionu Oppland, a tím i jeho připravenost čelit budoucím výzvám ve stále více globalizovaném světě. Dokumenty zmiňují záměr podpořit inovační kapacitu regionu Oppland prostřednictvím komplexních a regionálně-politických nástrojů usnadňujících spolupráci mezi různými subjekty v oblasti výzkumu, vzdělávání, veřejné a soukromé sféry. Tyto nástroje, zaměřené především na podporu inovační výkonnosti firem, povedou k podpoře inovací a vytvoření silné a efektivní inovační komunity v regionu Oppland. Z hlediska platnosti dokumentů a jejich zaměření jsou dále uvedeny následující informace:

- Vznik Inovační politiky regionu Oppland je spojen s rozhodnutím Rady regionu Oppland o zavedení zvláštní pracovní komise v oblasti inovací v roce 2005, která měla úzce spolupracovat s okresními úřady při naplňování cílů Strategického plánu regionu Oppland 2005-08 a Regionálního akčního programu 2005.
- Dokument Inovační strategie regionu Oppland, který byl schválen Radou regionu Oppland dne 11. 10. 2010, je aktualizovanou verzí této strategie z roku 2005. V dokumentu jsou uvedeny příležitosti, budoucí výzvy a priority regionu Oppland, avšak z pohledu identifikace aktuálních výzev a problémů regionu Oppland se strategie odkazuje na Regionální strategický plán.¹⁷

¹⁶ Uvedeno norským partnerem projektu Gender v inovacích – inovace v klastrech, zástupkyní Innovation Norway Torunn Aass Taralrud, v září 2015.

¹⁷ Poslední verze Strategického plánu regionu Oppland 2012-2016, schválená Radou regionu Oppland 1.6.2012. Dostupná zde: <http://www.oppland.no/Handlers/fh.ashx?MId1=37&FilId=236>

3. Metodické postupy

Benchmarking je v rámci této studie chápán jako provádění porovnávání na základně stanoveného postupu za účelem nalezení dobré praxe. Metodika zpracování benchmarkingové studie strategických dokumentů vychází z postupů uplatněných při zpracování analýz národních a regionálních strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti České republiky zpracovaných Mgr. Tomášem Peterkou v dubnu 2015 v rámci projektu Gender v inovacích – inovace v klastrech.

Stanovené postupy jsou založeny na kombinaci dílčích metod, které umožňují rámcové zmapování situace a současně kvalitativně pojaté posouzení. Zvolená metodika se opírá o doporučení uváděné v dokumentech ILO.¹⁸ Jako základní metoda byla zvolena analytická metoda vycházející z obsahové analýzy a to ve smyslu, jak je tato metoda v praxi používána při zpracování genderových auditů¹⁹ doplněná o další používané metody, tj. zejména o analýzu genderově korektního jazyka a jeho použití v uvedených dokumentech.²⁰

Benchmarking je vždy prováděn v rámci stejné úrovně působnosti dokumentů, tedy české strategické dokumenty národního charakteru jsou porovnány s obdobnými národními dokumenty z Norska. Taktéž je tomu u dokumentů nižší, regionální úrovně. Z pohledu cílů projektu tvoří porovnávané české a norské dokumenty logicky provázaný celek umožňující reálné zmapování míry uplatňování genderově citlivého přístupu.

Strategické české a norské dokumenty jsou porovnávány na základně níže uvedených hledisek zkoumání:²⁰

- a) sledování přímého explicitního vyjádření genderových aspektů textu,** dokumenty jsou zkoumány na základě sledování výskytu slovních spojení gender, genderový mainstreaming, rovné příležitosti mužů a žen, včetně vyhodnocení kontextu, v jakém jsou tato slovní spojení použita a významu celého textu,
- b) vyhodnocení nepřímého dopadu dané politiky na rovné příležitosti žen a mužů,** případně nepřímé podpory postavení žen a nepřímého působení a vytváření podmínek pro podporu rovných příležitostí, a to jak pozitivního, tak i negativního, prostřednictvím obsahového vyhodnocení textu. Vlastní vyhodnocení je založeno na expertním posouzení kontextu formou odpovědí na implicitní otázky, např. Přispěje opatření k

¹⁸ **Obsahová analýza**, nebo také věcná analýza, je podle České terminologické databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV) definována jako: „analýza obsahu dokumentu zahrnující metody a pravidla pro stanovení tematicky dokumentu, případně časového a prostorového hlediska, čtenářského určení a formy dokumentu. Slovní vyjádření obsahu dokumentu v přirozeném jazyce je transformováno do věcných selekčních údajů v procesu věcného pořádkání nebo do vět v procesu sémantické redukce textu dokumentu.“

BALÍKOVÁ, M. Obsahová analýza.

¹⁹ **Pavlík, P.** Metodika genderového auditu krajského úřadu.

²⁰ **Peterka, T.** Analýzy strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti ČR.

rovnoměrnému zapojení žen? Jsou zohledněny podmínky pro stejné uplatnění žen a mužů? apod.

c) použití genderově korektního jazyka. Použití genderově korektního jazyka lze obecně považovat za způsob genderově citlivého písemného vyjadřování, které ani nestraní, nepreferuje, ani nediskriminuje, nemarginalizuje jedince z hlediska pohlaví. Genderově korektní jazyk lze tedy chápat jako vyjadřování oproštěné od jazykových stereotypů reprodukcujících tradiční genderové role, nediskriminující, nezneviditelnující atd.²¹ Z tohoto důvodu se jeví jako účelné zjištění, zda byl takový jazyk při zpracování dokumentů použit.²²

Pro celkové zhodnocení uplatňování principu genderové rovnosti ve strategických dokumentech jsou stanoveny základní čtyři stupně genderové citlivosti, tj.:²³

1. zaměření na genderovou rovnost a vyváženost
2. pozitivní dopad na genderovou rovnost a vyváženost
3. genderově neutrální
4. negativní dopad na genderovou rovnost a vyváženost

²¹ Labischová, D., Gracová, B. Gender ve vzdělávací oblasti, člověk a společnost.

²² Důraz na korektnost používaného jazyka je prvořadě uváděn v relevantních materiálech Evropské komise viz http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm. Jedná se zejména o „způsob titulování, označování a oslovování osob, který se vyhýbá užívání generického maskulina, které ženy společensky zneviditelnuje a ve svých důsledcích marginalizuje. Genderově citlivý způsob vyjadřování se také vyhýbá používání nevhodných genderových stereotypů zjednodušujících skutečnost a reprodukcujících tradiční genderové role (např. „živitel rodiny“, „strážkyně domácího krbu“),“ viz <http://zenskaprava.cz/genderove-korektni-jazyk/>.

²³ Peterka, T. Analýzy strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti ČR.

4. Benchmarking strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti České republiky a Norska

4.1 Benchmarking národních strategických dokumentů

Srovnávání národních strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti České republiky a Norska, a to

- **Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020**
- **Národní inovační strategie ČR 2012-2020**
- **Et nyskapende og bærekraftig Norge** (Inovativní a udržitelé Norsko)

proběhlo na základně metodických postupů uvedených v kapitole 3. Z pohledu cílů projektu tvoří oba české dokumenty a norský dokument logicky provázaný celek umožňující reálné zmapování míry uplatňování genderově citlivého přístupu. Norský dokument Et nyskapende og bærekraftig Norge (Inovativní a udržitelé Norsko) svým rozsahem a obsahovou náplní rovnocenně zastupuje oba analyzované české národní strategické dokumenty.

a) Sledování přímého explicitního vyjádření genderových aspektů textu

Při srovnávání českých dokumentů a norského dokumentu z hlediska výskytu slovních spojení gender, genderový mainstreaming, rovné příležitosti mužů a žen je nutné vzít v úvahu významné rozdíly mezi českým a norským jazykem při používání takto tematicky zaměřených výrazů. Např. slovní spojení rovné příležitosti se v norštině téměř nepoužívá. Často se nahrazuje slovem rovnoprávnost – norský likestilling ve smyslu rovnoprávnost pohlaví. Rovněž slovní spojení obsahující anglický výraz mainsteraming se v norštině vůbec nevyskytují. V rámci tohoto omezení byla četnost výskytu slovních spojení (a jejich variant) týkajících se problematiky rovných příležitostí srovnávána takto:

Slovo	Četnost výskytu slova v českých dokumentech (ke 100 000)	Četnost výskytu slova v norském dokumentu (ke 100 000)
Gender/ Kjønn	0	1
Mainstreaming	0	0
Rovné příležitosti/ Like muligheter	0	1
Ravnopravnost/ Likestilling	0	4
Žena/ Kvinne	12	42
Muž/Mann*	3	9

*Varianty slova mann/menn se používají pro genderově neutrální označení, jako například lidé (mennesker), Norové (Nordmenn), člověk (menneske), antropogenní (menneskeskape), široká veřejnost (allmennheten). Tabulka tyto varianty nebere v potaz.

Z výsledků srovnání je zřejmé, že rozdíly v počtu přímého použití slov a slovních spojení týkajících se genderu v národních strategických dokumentech ČR a Norska jsou velmi výrazné. České dokumenty téměř absentují použití výše uvedených klíčových slov. Zatímco Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR tato slova, byť v minimálním rozsahu obsahuje, v Národní inovační strategii ČR se nevyskytují vůbec. Markantní je především vysoká četnost slova „žena“ v norském dokumentu, což významně prokazuje míru zaměření se na genderovou problematiku.

Při hodnocení kontextu, v jakém jsou tato slova či slovní spojení použita, jsou rovněž identifikovány značné rozdíly. Zatímco v českých strategických dokumentech se kontext použití těchto slov omezuje na kapitoly týkající se trhu práce a lidských zdrojů, v norském strategickém dokumentu se pojímá širěji.

Již v úvodu dokumentu *Et nyskappende og bærekraftig Norge* (Inovativní a udržitelé Norsko) se hovoří o rozvoji a mobilizaci ženských a mužských zdrojů a prolomení bariér bránící ženám a mužům v realizaci svých nápadů. Celkově je zde zdůrazněna podpora žen podnikatelek, a to v rámci „Akčního plánu pro vyšší účast žen v podnikatelské sféře“, který je součástí tohoto strategického dokumentu.

Dále kapitola 2.4 „Norský společenský model“ zdůrazňuje rovnost a účast žen ve společnosti jako předpoklad sociálního rozvoje. Zásadní věta deklarující význam účasti žen v inovacích je uvedena v kapitole 2.4.2 „Sociální vymoženosti poskytující jistotu příjmů a péče“ takto: *„ve stárnoucí populaci je plodnost a účast žen v inovačních procesech klíčovým prvkem pro dlouhodobé výrobní možnosti a potenciál pro tvorbu hodnoty v soukromém i veřejném sektoru“*. Kapitola 4.2 „Tvořivá společnost“ rovněž konstatuje, že *„rozmanitost a rovné příležitosti pro muže a ženy jsou důležitými inovačními motory udržitelné ekonomiky“*. Zároveň rovnost žen a mužů je zde vnímaná jako důležitá a inovativní dimenze vládní politiky. Podobná explicitní prohlášení ve smyslu vyjádření významu žen pro inovace se v českých dokumentech vůbec nenacházejí.

V českém dokumentu Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR jsou výše uvedená klíčová slova použita pouze v kontextu zaměření kapitoly 6. „Trh práce, subkapitola 6. C Klíčové iniciativy, bod 6.24 Sladění rodinného života a pracovní kariéry“, která se věnuje problematice genderové nerovnosti a jejich důsledků, zejména *„vysoké mzdové mezery mezi muži a ženami“*. Přestože dokument Národní inovační strategie ČR také obsahuje část týkající se lidského kapitálu 6. „Prioritní osa Lidé: hlavní nositelé nových nápadů a iniciátoři změn“, v textu se uvedená klíčová slova ani jejich spojení (gender, genderový mainstreaming, rovné příležitosti mužů a žen) nevyskytují vůbec.

Doporučení 4.1 a)

Z výše uvedeného je zřejmé, že české strategické dokumenty v rámci hodnocení kontextu explicitního vyjádření genderových aspektů textu výrazně zaostávají za dokumenty norskými. Četnost používání klíčových slov v kontextu genderu pomáhá zvyšovat povědomí o této problematice a posiluje tak možnost aplikace genderově citlivého přístupu. Na podporu uplatňování genderově citlivého přístupu v českých strategických dokumentech v oblasti inovací a konkurenceschopnosti lze doporučit zvýšení počtu slov týkající se této problematiky jako výsledku věcného zakomponování příležitostí a řešení v oblasti rovných příležitostí. Zároveň kontext používání těchto slov v případě norského dokumentu ukazuje řadu inspirativních příkladů provázání genderového aspektu nejen se sférou sociální, ale také ekonomickou, politickou a sférou inovací, což je přístup hodný následování při zpracování podobných dokumentů v ČR.

b) vyhodnocení nepřímého dopadu dané politiky na rovné příležitosti žen a mužů

Nepřímý dopad norského dokumentu Et nyskape og bærekraftig Norge (Inovativní a udržitelé Norsko) můžeme chápat z pohledu širšího působení tohoto dokumentu, na jehož základě je formulována řada opatření v dalších dokumentech národní i nižší hierarchické úrovně. Nejen že se dokument dotýká přímo problematiky inovací, ale také lze jeho nepřímé dopady vnímat v rovině společenské, politické i podnikatelské.

Například v kapitole 2.4 „Norský společenský model“ je uvedeno, že veřejná podpora porodnosti a péče o děti stimuluje vzdělávání a vysokou odbornou účast žen u mužů. Také kapitola 5.1.2 zabývající se „Strategií pro malé a střední podniky“ zmiňuje, že vláda má posílit sociální systém pro samostatně výdělečně činné a dát jim právo na mateřskou podporu při narození a výchově dítěte. Zároveň oběma pohlavím umožňuje zvýšení sociálního zabezpečení, což může stimulovat založení vlastního podnikání větším počtem žen.

Součástí dokumentu je rovněž již zmíněný 5.2 „Akční plán pro vyšší účast žen v podnikatelské sféře“, který deklaruje např. právo na 100% mateřskou a rodičovskou podporu pro osoby samostatně výdělečně činné, vznik programu pro ženy podnikatelky, posílení účasti žen ve státní agentuře Innovation Norway a SIVA (Organizace pro průmyslový růst), účast žen v Programu pro inovace v regionech a v řízení fondů pro regionální rozvoj a podporu mužů v účasti na rodičovské dovolené.

Zásadní dopad této politiky lze pak vnímat v kontextu kapitol 2.4.2 „Sociální vymoženosti poskytující jistotu příjmů a péči“ a 4.2 „Tvořivá společnost“ zdůrazňujících důležitost zahrnutí podpory rovných příležitostí z ekonomického hlediska. Rovnost žen a mužů je zde zdůrazňována také v rovině politické.

Součástí českých strategických dokumentů jsou rovněž kapitoly, které mají nepřímý pozitivní, ale i negativní dopad na rovné příležitosti mužů a žen. Například ve Strategii mezinárodní konkurenceschopnosti ČR jsou popsány příčiny, podstata a důsledky existující situace, které lze vnímat jako stav genderové nerovnosti, takto: „ČR vykazuje v EU nejvyšší pokles zaměstnanosti žen v případě, že mají malé děti. Příčinou je nevhodně nastavená prarodinná politika a nedostatek dostupných a kvalitních služeb předškolní výchovy. Důsledkem je nevyužití lidského kapitálu žen, vysoká mzdová mezera mezi muži a ženami, snížený zájem o rodičovství obecně, což má jako celek i negativní dopady na fiskální rovnováhu.“²⁴ Je zde tedy jasně vymezen existující problém a jsou nastíněny způsoby řešení.²⁵

Dokument dále vykazuje nepřímé působení na rovné příležitosti žen a mužů a rámcovou podporu rovných příležitostí, a to zejména v rámci kapitoly 6. „Trh práce“, kde je uvedeno: „Přízpůsobivost měním se podmínkám na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců je pro zvyšování konkurenceschopnosti nutností, a proto je třeba dosáhnout vyšší nabídky částečných a jinak flexibilních úvazků“.²⁶ Nepřímé působení a potenciální zlepšení podmínek postavení žen a jejich uplatnění na trhu práce vykazuje také kapitola 5. C „Klíčové iniciativy“, která se týká předškolní výchovy. Jedná se o subkapitulu 5.20 „Zvýšení kvality a dostupnosti předškolní výchovy“, kde se dále uvádí, že „ze strany státu, v politice daňové a zaměstnanosti je třeba podporovat možnosti skloubení aktivního a kvalitního rodičovství s pracovní kariérou a dětem poskytnou kvalitní výchovu a péči v podnětném sociálním prostředí. Opatření musí zajistit kvalitní a všeobecnou dostupnost předškolní výchovy pro děti rodin všech sociálních skupin a všech lokalit.“²⁷ Uplatnění genderově citlivého přístupu dále dokládá i návrh dvou projektů²⁸, které jsou součástí Přílohy 1: Projektové záměry Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR.²⁹

Pokud Strategii mezinárodní konkurenceschopnosti můžeme vnímat v kontextu uplatňování genderově citlivého přístupu a vyváženosti jako příklad pozitivního dopadu, Národní inovační strategii ČR naopak lze hodnotit jako příklad generově neutrálního až negativního dopadu, neboť tento dokument nevykazuje ani nepřímé pozitivní působení na rovné příležitosti žen a mužů, tj. že se v žádné své části tímto hlediskem neřídí, ani jej neuplatňuje.

²⁴ Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020. Str. 29.

²⁵ Peterka, T. Analýza Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020.

²⁶ Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020. Str. 28.

²⁷ Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020. Str. 26.

²⁸ **Projekt "Sladění rodinného života a pracovní kariéry" je součástí pilíře "Trh práce" Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020 (SMK). Projekt nese pořadové číslo 24. Strategie byla projednána a schválena Vládou ČR dne 27. září 2011. Tento projekt souvisí s projektem „Zvýšení kvality a dostupnosti předškolního vzdělávání“, který je v hlavní gesci MŠMT. Oba projekty jsou vysoce komplementární a v oblastech, jako je monitoring kvality a optimální využívání kapacit, jsou spolu oba projekty silně provázané a tak k implementaci obou musejí oba resorty přistupovat.“**

²⁹ Peterka, T. Analýza Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020.

Doporučení 4.1 b)

Z výše uvedeného je zřejmé, že české národní strategické dokumenty vykazují nepřímý dopad na rovné příležitosti žen a mužů, avšak pouze v kapitolách zaměřených na trh práce, lidské zdroje a vzdělávání (sociální rovina). Na rozdíl od norského dokumentu zde však chybí přesah těchto dokumentů do širšího kontextu (ekonomického, politického). Doporučuje se tedy uplatňovat genderový aspekt v celé šíři společenských témat pro posílení nepřímého dopadu těchto dokumentů na rovné příležitosti žen a mužů.

c) použití genderově korektního jazyka

Při srovnání použití genderově korektního jazyka je nutné opět zdůraznit odlišnost norského a českého jazyka. Zatímco v českém jazyce je možné rozlišovat mužský a ženský rod prakticky u každé lidské funkce či profese, a to v jednotném i množném čísle (např. pracovník, pracovnice, studenti, studentky), norský jazyk má pro názvy funkcí či profesí oba rody stejné. Tedy norština v tomto kontextu neupřednostňuje ženský ani mužský rod již ve své podstatě. Tedy norské strategické dokumenty lze obecně z pohledu genderově korektního jazyka hodnotit jako generově neutrální per se.

Nicméně na příkladu norského dokumentu *Et nyskape og bærekraftig Norge* (Inovativní a udržitelné Norsko) lze pozorovat snahu o posílení genderově korektního jazyka cíleným nahrazováním slova „mann“ (muž) slovem „man“ (jeden, člověk). Slovo „man“ je totiž užívané především v obecných kontextech, které jsou v českém jazyce vyjádřeny například slovním spojením „jeden/člověk by řekl“, atd.

V českých strategických dokumentech se používaný jazyk omezuje pouze na používání generického maskulina (např. zaměstnanci, studenti, odborníci atd.). Zároveň dokument Národní inovační strategie ČR (NIS) posiluje nevhodné stereotypy reprodukcující tradiční genderové role používáním generického maskulina v profesích/oborech tradičně vnímaných jako spíše mužské (badatelé, výzkumníci, atd.).

Doporučení 4.1 c)

Z výše uvedeného vyplývá, že pro používání genderově korektního jazyka v českých strategických dokumentech nelze formulovat vhodná doporučení na základě výsledků srovnání s obdobným norským dokumentem. Avšak na základě obecných zásad uvedených v příručce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy „Kultura genderově vyváženého vyjadřování“³⁰ lze doporučit např. nahrazování mužských jazykových tvarů názvy abstrahujícími od biologického rodu: osoba, osobnost, odborná síla, mládež, tvary na -stvo, -ctvo (žactvo, osazenstvo).

³⁰ **Valdrová, J., a spol.** Kultura genderově vyváženého vyjadřování.

Vhodné je rovněž vyhýbat se neživým subjektům mužského rodu, které mohou evokovat asociaci s mužským pohlavím: místo zřizovatel uvádět (zřizovatelská) instituce/organizace, místo zaměstnavatel uvádět firma, podnik, místo politici uvádět politické strany, atd. Doporučuje se také používání slovesného adjektiva a rodově neutrálních názvů osob: referující, studující, vyučující, prodávající, kupující, atd. Jako prostředek k prostředání různých způsobů zviditelnění žen se využívá tzv. krátký splitting (ředitel/ka, odborník/odbornice). Obecně se však čtenářsky nejpříjemněji jeví používání opisů namísto delších či kratších verzí názvů se závorkami: místo studenti/studentky uvádět lidé studující, místo dobrovolníci/ice uvádět lidé, kteří dobrovolně pomáhají, atd.³¹

³¹ Genderově korektní jazyk [online]. Dostupné zde: <http://zenskaprava.cz/genderove-korektni-jazyk/>

4.2 Benchmarking regionálních strategických dokumentů

Srovnávání regionálních strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti České republiky a Norska, a to

- **Regionální inovační strategie Moravskoslezského kraje 2010-2020 včetně Krajské přílohy RIS3 MSK**
- **Innovasjonspolitik i Oppland (Inovační politika regionu Oppland) včetně Innovasjonsstrategi for Oppland, et attraktivt og konkurransedyktig (Inovační strategie regionu Oppland, atraktivní a konkurenceschopný Oppland)**

proběhlo na základně metodických postupů uvedených v kapitole 3. Z pohledu cílů projektu tvoří tyto české a norské dokumenty logicky provázaný celek umožňující reálné zmapování míry uplatňování genderově citlivého přístupu.

a) Sledování přímého explicitního vyjádření genderových aspektů textu

V rámci srovnávání regionálních strategických dokumentů ČR a Norska bylo opět hodnoceno explicitní vyjádření genderových aspektů v textu sledováním četnosti klíčových slov a slovních spojení (gender, genderový mainstreaming, rovné příležitosti mužů a žen). V návaznosti na jazykovou rozdílnost zmíněnou již v benchmarkingu národních strategických dokumentů v kapitole 4.1 byla srovnávána četnost výskytu následovně:

Slovo	Četnost výskytu slova v českých dokumentech (ke 100 000)	Četnost výskytu slova v norských dokumentech (ke 100 000)
Gender/ Kjønn	0	0
Mainstreaming	0	0
Rovné příležitosti/ Like muligheter	0	0
Rovnoprávnost/ Likestilling	0	0
Žena/ Kvinne	0	53
Muž/Mann*	0	0

*Varianty slova mann/menn se používají pro genderově neutrální označení, jako například lidé (mennesker), Norové (Nordmenn), člověk (menneske), antropogenní (menneskeskapte), široká veřejnost (allmennheten). Tabulka tyto varianty nebere v potaz.

Vyhodnocení kontextu, v jakém jsou tato slovní spojení použita je v případě českých dokumentů bezpředmětné, neboť uvedená klíčová slova ani jejich spojení se v textu nevyskytují.

Strategické dokumenty regionu Oppland opakovaně používají jediné klíčové slovo „žena“ především v kontextu postavení žen v soukromém sektoru. Dokument Innovasjonspolitik i Oppland (Inovační politika regionu Oppland) zdůrazňuje podporu žen podnikatelek při zakládání podnikání a v souvislosti s mateřstvím. Innovasjonsstrategi for Oppland, et attraktivt

og konkurransedyktig (Inovační strategie regionu Oppland, atraktivní a konkurenceschopný Oppland) se pak odkazuje na nařízení Ministerstva pro místní správu a regionální rozvoj zajistit do roku 2013 40procentní alokaci finančních prostředků určených na podporu podnikání právě ženám.

Doporučení k bodu 4.2 a)

Z výše uvedeného vyplývá, že zkoumané české regionální strategické dokumenty v tomto kontextu vůbec nereflektují problematiku rovných příležitostí. Norské regionální strategické dokumenty se jí naopak částečně věnují, avšak pouze v jedné tematické oblasti - ženy v podnikání. Četnost používání klíčových slov v kontextu genderu pomáhá zvyšovat povědomí o této problematice a posiluje tak možnost aplikace genderově citlivého přístupu. V rámci zlepšování tohoto přístupu v českých strategických dokumentech v oblasti inovací a konkurenceschopnosti lze doporučit, aby byla věnována větší pozornost relevantní podpoře rovných příležitostí, což se v procesu jejich analýzy prokáže vyšším výskytem slov týkajících se této problematiky.

b) vyhodnocení nepřímého dopadu dané politiky na rovné příležitosti žen a mužů

Přestože české regionální strategické dokumenty obsahují části týkající se lidských zdrojů, jedná se o kapitolu 3.2 „Specifické cíle pro prioritní oblast B – Lidské zdroje“, Regionální inovační strategie Moravskoslezského kraje 2010-2020 a část „Klíčová oblast změn B: lidské zdroje“ Krajské přílohy k Národní RIS 3 za Moravskoslezský kraj, nevykazují ani tyto části prvky genderově citlivého přístupu. Po celkovém vyhodnocení obsahu textu lze pouze konstatovat, že dokumenty nevykazují ani nepřímé pozitivní působení na rovné příležitosti žen a mužů.³²

Norský dokument Innovasjonspolitik i Oppland (Inovační politika regionu Oppland) naopak ve svém úvodu uvádí, že Region Oppland by měl být vnímán jako politická hnací síla vůči centrální vládě v oblasti práv na rodičovskou dovolenou a podpory žen podnikatelek v souvislosti s mateřstvím a porodem, která by měla být srovnatelná s podporou v zaměstnanecké sféře. V kapitole 5 „Podnikání“ je pak zdůrazňována pomoc ženám podnikatelkám ve smyslu jednoduššího vedení podniku a zajištění stejných sociálních podmínek v souvislosti s porodem, jako mají zaměstnankyně. V příloze norského dokumentu Innovasjonsstrategi for Oppland, et attraktivt og konkurransedyktig (Inovační strategie regionu Oppland, atraktivní a konkurenceschopný Oppland) je dále uvedena nabídka kurzů pro ženy zahrnující přípravu žádosti o financování, poradenství, zvyšování odbornosti a síťování.

³² Peterka, T. Analýza Regionální inovační strategie MSK 2010-2020 včetně Krajské přílohy RIS3 MSK.

Doporučení k bodu 4.2 b)

Srovnání z pohledu nepřímého dopadu na rovné příležitosti mužů a žen opět ukazuje značné rozdíly mezi dokumenty. Analyzované české dokumenty, stejně jako v případě zkoumání z hlediska sledování přímého explicitního vyjádření genderových aspektů textu, neobsahují prvky genderově citlivého přístupu a tudíž dopadu dané politiky na rovné příležitosti žen a mužů. Norské dokumenty naopak mohou sloužit jako potřebný vzor dobré praxe a zdroj inspirace, jak např. podpořit rovné příležitosti v podnikání prostřednictvím celého spektra nástrojů regionální politiky (snadnější zahájení podnikání, sociální podpora v mateřství, vzdělávací kurzy). Doporučení vyplývající z tohoto benchmarkingu se tedy týká nutnosti zahrnutí genderové problematiky do obsahu regionálních dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti.

c) použití genderově korektního jazyka

Podobně jako v případě hodnocení českých národních strategických dokumentů, z hlediska používání genderově korektního jazyka na úrovni regionálních dokumentů byl učiněn závěr, že v těchto dokumentech není použito genderově korektního jazyka. Jazyk dokumentů pracuje ve všech případech pouze s generickým maskulinem (např. studenti, pracovníci, odborníci, absolventi, doktorandi a další). V této souvislosti je zřejmé, že použitý jazyk ještě posiluje nevhodné stereotypy reprodukcující tradiční genderové role.

V norských regionálních strategických dokumentech je používán genderově korektní jazyk, což vychází z faktu, že norský jazyk má pro názvy funkcí či profesí oba rody stejné. Tedy ze své podstaty neupřednostňuje ženský ani mužský rod. Můžeme proto pokládat text obou norských dokumentů za genderově neutrální.

Doporučení k bodu 4.2 c)

Zásadní odlišnosti mezi českým a norským jazykem neumožňují vyslovení jednoznačného závěru týkajícího se použití genderově korektního jazyka v regionálních strategických dokumentech. Vhodná doporučení tedy nelze formulovat na základě výsledků tohoto benchmarkingu. Lze však doporučit používání obecných zásad genderově vyváženého jazyka, která jsou uvedeny v příručce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy „Kultura genderově vyváženého vyjadřování“³³, stejně jako v případě srovnání národních strategických dokumentů ČR a Norska (doporučení k bodu 4.1 c).

³³ **Valdrová, J., a spol.** Kultura genderově vyváženého vyjadřování.

5. Závěry

5.1 Benchmarking národních strategických dokumentů

Benchmarking národních strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti ČR a Norska ukazuje zásadní rozdíly v jejich zpracování z pohledu uplatňování genderově citlivého přístupu. České národní strategické dokumenty tento přístup reflektují jen minimálně a omezují jeho použití pouze na určité kapitoly (Trh práce, Lidské zdroje, atd.). Vzhledem k tomu, že je podpora genderové rovnosti jednou z priorit národních i evropských politik, jak je uvedeno v kapitole 2.1, není tato priorita v českých národních strategických dokumentech dostatečně zohledněna, což může vést k prohlubujícím se disproporcím v postavení žen a mužů.³⁴

V případě norského národního strategického dokumentu pozorujeme v uplatňování genderové rovnosti a gender mainstreamingu daleko širší záběr, sofistikovanější přístup a celkový zájem společnosti o řešení nejen kvantitativního, ale také kvalitativního charakteru. Norský dokument obsahuje výrazy a slovní spojení související se genderovou problematikou daleko častěji a kontext, ve kterém jsou používány, zahrnuje nejen sféru veřejnou a sociální, ale také politickou a soukromou. Tedy nepřímý dopad takto nastavených politik logicky zasahuje daleko více oblastí a může vyprodukovat mnohem více společenských hodnot. Toto zjištění má bezesporu přímou souvislost s legislativním uchopením celé problematiky rovných příležitostí, která je přímo zakotvena v norském zákonodárství. Přijaté a platné zákony uvedené v kapitole 2.2 tedy zásadně ovlivňují zohledňování genderových aspektů i v národních strategických dokumentech, včetně dokumentu Et nyskappende og bærekraftig Norge (Inovativní a udržitelé Norsko).

Doporučení vyplývající z tohoto benchmarkingu tedy zahrnují navýšení počtu slov týkající se genderové problematiky jako výsledku věcného zakomponování příležitostí a řešení v oblasti rovných příležitostí. Zároveň rozšíření kontextu používání těchto slov po vzoru norského dokumentu, tj. provázání genderového aspektu nejen se sférou sociální, ale také ekonomickou, politickou a sférou inovací, a tím napomoci uplatňování genderového aspektu v celé šíři společenských témat pro posílení nepřímého dopadu těchto dokumentů na rovné příležitosti žen a mužů. Z pohledu jazykové korektnosti českých strategických dokumentů lze pouze doporučit dodržování genderově vyváženého jazyka, jak je uvedeno např. v příručce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy „Kultura genderově vyváženého vyjadřování.“³⁵

³⁴ Peterka, T. Analýza Národní inovační strategie ČR 2012-2020.

³⁵ Valdřová, J., a spol. Kultura genderově vyváženého vyjadřování.

5.2 Benchmarking regionálních strategických dokumentů

Výsledky srovnání regionálních strategických dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti ČR a Norska již nevykazují takové rozdíly, jako v případě dokumentů národních. Jako možný důvod lze vnímat fakt, že v norských strategických dokumentech regionální úroveň již není potřeba zdůrazňovat genderový aspekt v takové míře jako v dokumentech národních, které tuto problematiku zastřešují. V návaznosti na schválení řady zákonů podporujících rovné příležitosti žen a mužů, zmíněných v kapitole 2.2, je podpora rovných příležitostí v Norsku chápána jako něco přirozeného a zažitého, což proto není nutné znovu specifikovat v dokumentech regionálních. Přesto norské regionální strategické dokumenty obsahují kapitoly věnující se otázkám rovných příležitostí, a to především v oblasti práv na rodičovskou dovolenou a podporou žen podnikatelek v souvislosti s mateřstvím a porodem.

Naopak české regionální strategické dokumenty problematiku rovných příležitostí a genderové rovnosti nereflktují vůbec. Vzhledem k tomu, že je uplatňování genderové rovnosti jednou z priorit národních i evropských politik, jak je uvedeno v kapitole 2.1, není tato priorita v českých regionálních strategických dokumentech dostatečně zohledněna, což může vést k prohlubujícím se disproporcím v postavení žen a mužů.³⁶

Z tohoto pohledu se doporučuje zahrnutí tematicky aktuálních genderových problémů v potřebném rozsahu do obsahu českých regionálních dokumentů v oblasti inovací a konkurenceschopnosti, což se v procesu jejich analýzy prokáže např. vyšším výskytem slov týkajících se této problematiky. Jako inspirace a příklad dobré praxe zahrnutí problematiky rovných příležitostí do obsahové náplně strategického dokumentu mohou sloužit právě norské dokumenty, které zmiňují řadu nástrojů regionální politiky (snadnější zahájení podnikání, sociální podpora v mateřství, vzdělávací kurzy) vedoucí k podpoře rovných příležitostí v podnikání.

Navzdory prokázané nedostatečnosti srovnávaných českých strategických dokumentů z pohledu uplatňování genderově citlivého přístupu je třeba zdůraznit pozitivní posun v souvislosti s přijetím „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“ (listopad 2014), která dnes tvoří strategický rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice.³⁷

³⁶ Peterka, T. Analýza Regionální inovační strategie MSK 2010-2020 včetně Krajské přílohy RIS3 MSK.

³⁷ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020.

6. Literatura

- BALÍKOVÁ, Marie. *Obsahová analýza*. In: KTD: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV) [online]. Praha: Národní knihovna ČR, 2003.
- Genderově korektní jazyk [online]. Ženská práva jsou lidská práva. Dostupné zde: <http://zenskaprava.cz/genderove-korektni-jazyk/>
- ILO. An ILO Participatory Gender Audit Manual. Geneva: International Labour Organization, 2004.
- Mitchell, Eva. *Typologizace sociálního státu v díle G. Esping-Andersena* [online]. Dostupné zde: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=337&lst=108>
- Moser, Caroline. *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi*. London: Overseas Development Institute, 2005.
- MPSV. Příručka programu iniciativy společenství EQUAL: Gender mainstreaming. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2004.
- Labischová, D., Gracová, B. *Gender ve vzdělávací oblasti, člověk a společnost*. Ostrava 2013.
- LEE, Alice. Gender Quotas Worked in Norway. Why Not Here? *New Republic*. Dostupné zde: <http://www.newrepublic.com/article/119343/impact-quotas-corporate-gender-equality>
- Llorca, A. C., Valls, L. N., Llorente, N. M., Amado, P. G., Vincenti, A., Schreyörg, F. *Good practices and gender audit: Tools for local policy*. Barcelona: Gutenberg 2003.
- Lov om likestilling mellom kjønnene. Jf. *tidligere* lov 9 juni 1978 nr. 45. Jf. lov 21 mai 1999 nr. 30 § 2 nr. 5 og konvensjon 18 des 1979 om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner (inntatt her som vedlegg 9 og 10 til lov 21 mai 1999 nr. 30) og EØS-avtalen art 69 og 70, jf. vedlegg XVIII nr. 21b (dir 2006/54).
- Národní inovační strategie ČR 2012-2020. Ministerstvo průmyslu a obchodu a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha 2011.
- Pavlík, P. *Metodika genderového auditu krajského úřadu*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007b.
- Peterka, Tomáš. *Analýza Národní inovační strategie ČR 2012-2020*. Duben, 2015.
- Peterka, Tomáš. *Analýza Regionální inovační strategie MSK 2010-2020 včetně Krajské přílohy RIS3 MSK*. Duben, 2015.
- Peterka, Tomáš. *Analýza Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020*. Duben, 2015.
- Regionální inovační strategie MSK 2010-2020. Agentura pro regionální rozvoj, Ostrava 2012.
- Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012-2020. Ministerstvo průmyslu a obchodu, Praha 2011.
- Valdová, J., Knotková-Čapková, B., Pačlíková, P. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2010.
- Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Úřad vlády České republiky, Odbor lidských práv a ochrany menšin, Praha 2014.