

# Podpora specifických skupin osob ve školství

(např. ženy i muži po MD, v předdůchodovém věku atd.)

Sborník příspěvků k závěrečné konferenci, Praha 26.4.2014

(obsahuje CD-ROM)

**Konference je pořádána za účasti**

**PhDr. Lenky Václavíkové Heřusové, Ph.D.**

Konference je součástí projektu financovaného z ESF a státního rozpočtu s názvem „Gender je všude kolem nás“, Registrační číslo projektu: CZ.1.04/3.4.04/76.00097

Editorka:

**PhDr. Mgr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA**

**Praha, duben 2014**

Vzor citace: Wagnerová, I., Cozlová Čmolíková, K., Machovcová, K., Nový, E., Bárta, O., Kubálková, P., Helšusová Václavíková, L., Podpora specifických skupin osob ve školství (např. ženy i muži po MD, v předdůchodovém věku atd.), Praha 2013, xxx s.

*Sborník vychází v rámci projektu financovaného z ESF a státního rozpočtu s názvem „Gender je všude kolem nás“, Registrační číslo projektu: CZ.1.04/3.4.04/76.00097*

## **Podpora specifických skupin osob ve školství (např. ženy i muži po MD, v předdůchodovém věku atd.).**

Editorka: PhDr. Mgr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA

Tato publikace neprošla jazykovou úpravou.

Za obsahovou správnost odpovídají autoři příspěvků.

Tisk: BNV Consulting, s.r.o., Melantrichova 17b, 11000 Praha 1

ISBN 978-80-260-6009-3

## Obsah:

### SHRNUTÍ PROJEKTU

Irena Wagnerová ..... 4

### GENDER V PROSTORU ŠKOLY

Ondřej Bárta ..... 8

### VÝZNAM GENDEROVĚ CITLIVÉHO JAZYKA

Petra Kubálková ..... 10

### PODPORA MUŽŮ A ŽEN VE ŠKOLSTVÍ V SOUVISLOSTI S TZV. RODIČOVSKOU DOVOLENOU V OBLASTI TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Lenka Václavíková Helšusová ..... 12

### GENDEROVÉ AUDITY VE ŠKOLÁCH – zkušenosti z projektu

Klára Čmolíková Cozlová ..... 20

### GENDEROVÉ AUDITY VE ŠKOLÁCH – ZAJÍMAVÉ POZNATKY

Irena Wagnerová ..... 26

### ZKUŠENOSTI S METODOU SUPERVIZE PŘI PRÁCI S PEDAGOGY NA TÉMATU „ODBOURÁVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ VE ŠKOLSTVÍ“

Evžen Nový ..... 40

### GENDER JAKO SOUČÁST ŠKOLNÍ SOCIALIZACE

Ondřej Bárta ..... 43

### PŘÍNOSY SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Kateřina Machovcová ..... 45

### GENDEROVÁ KOREKTNOST UČEBNÍCH MATERIÁLŮ

### A GENDER MAINSTREAMING

Petra Kubálková ..... 47

CD-ROM se sborníkem příspěvků

## SHRNUTÍ PROJEKTU

**Irena Wagnerová**

### Úvod

V tomto článku popisujeme veřejnou zakázku „Gender je všude kolem nás s registračním číslem CZ.1.04/3.4.04/76.00097. Zadavatelem je Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s. se sídlem Freyova 82/27, Praha 9 – Vysočany.

Ředitelem ČAVI je pan Ing. David Janata, vedoucí projektu je paní Alena Chladová a genderovou specialistkou je PhDr. Mgr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA.

Projekt probíhá od počátku roku 2013 do dubna 2014 a místem plnění zakázky je Středočeský kraj. V tuto chvíli je zapojeno 11 školských subjektů a to především z okresu Kladno a okresu Mladá Boleslav.

Česká asociace vzdělávacích institucí, o. s. sdružuje školy, školská zařízení a vzdělávací instituce s cílem zvyšovat vzdělanostní úroveň svých členů a jejich zaměstnanců/-kyň a tím následně přispívat k celkovému zlepšování procesu vzdělávání i k zvyšování vzdělanostní společnosti v České republice.

Předmětem realizace zakázky je vzdělávání členských škol jako zaměstnavatelů v gender problematice, naučit je lépe uplatňovat principy rovných příležitostí žen a mužů a vytvářet na pracovišti podmínky pro sladění pracovního a rodinného života; provést u zapojených škol genderový audit, zjistit překážky bránící vytváření genderové rovnosti.

Předmět zakázky je rozdělen do tří částí: část A – vzdělávání, část B – e-learning a část C - genderové audity.

Část A – vzdělávání získal vítězný dodavatel firma BNV Consulting.

Část B – e-learning realizuje rovněž BNV Consulting.

Část C – genderové audity realizuje společnost Gender Studies, která je k tomuto účelu nejpopovolanější a u nás i nejzkušenější.

## Blok vzdělávání

Jedná se o vzdělávání účastníků/-ic v genderové problematice, rozšíření a prohloubení jejich obecných znalostí z této oblasti. Do vzdělávání v rámci tohoto byli zapojeni vedoucí pracovníci/-nice z členských škol u kterých bude proveden genderový audit, tak také z ostatních členských škol, u kterých audit nebude realizován.

### Proběhly následující kurzy:

1. Gender jako součást školní socializace (dvoudenní)
2. Význam genderově citlivého jazyka komunikace vyučujících (dvoudenní)
3. Odbourávání genderových stereotypů ve školství (dvoudenní)
4. Přínosy sladění pracovního a rodinného života (dvoudenní)
5. Genderová korektnost učebních materiálů (dvoudenní)
6. Gender v prostoru školy (jednodenní)

Dále proběhla námětová cvičení pro cílovou skupinu.

V rámci námětových cvičení si účastníci/-ce prohloubily dosavadní znalosti o genderové problematice v oblasti školství. Námětová cvičení reagovala na provedený genderový audit, díky němuž budou konkretizovány vzdělávací potřeby. V jednotlivých cvičeních byli vedoucí pracovníci/-ce seznámeni s nejčastěji vyskytovanými nedostatky v oblasti vytváření genderové rovnosti ve školství a s možnostmi vhodných řešení těchto nedostatků. Účastníci/-ce byli seznámeni s modelovými situacemi ze školní praxe-

Pomocí námětových cvičení se účastníci/-ce naučili zapracovávat hledisko genderové rovnosti do všech činností, procesů a přístupů školy, naučili se věnovat shodnou míru pozornosti ve výuce chlapcům a děvčatům a jaké faktory ovlivňují složení pedagogického sboru.

Proběhly celkem tři bloky dvoudenních setkání:

- Genderový mainstreaming
- Genderově citlivá výuka
- Genderově citlivé složení pedagogického sboru

Mimo školení a námětová cvičení je v programu i konference a to na počátku a na konci programu.

Účelem konferencí je informování širší veřejnosti a dotčených subjektů o problematice rovných příležitostí pro ženy a muže, výstupech projektu. Během konferencí proběhne diskutování nad problematikou genderové rovnosti ve školství, významu vzdělávání v této oblasti a vyvozování závěrů. Příspěvky z obou konferencí budou shromážděny do sborníku. O realizaci konferencí a tématu rovných příležitostí zveřejněním článku pro veřejnost na začátku a konci projektu. Obě konference budou také propagovány pomocí internetových inzerátů. Konferenci bude řídit lektor, který bude zároveň moderátorem.

### **E-learningová podpora**

E-kurzy budou sloužit k rozšíření poznatků cílové skupiny z oblasti genderové rovnosti ve školství, získaných v rámci výukových kurzů. Účastníkům budou k dispozici přístupy ke všem studijním podkladům v elektronické formě.

### **Genderové audity**

Dodavatel genderového auditu zajistil realizaci auditu v 10 školách. Navrhl implementace změn ve školách, což zahrnuje tvorbu manuálů zahrnujících návrhy gender opatření pro každou jednotlivou školu, tj. celkem bylo vytvořeno 10 ks manuálů.

U každé zapojené členské školy byly v rámci auditu zhodnoceny praktiky, opatření a programy, které daná škola uplatňuje v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikována silná a slabá místa a byly navrženy změny, které umožnily členské škole lépe prosazovat genderovou rovnost v praxi.

Náplň práce auditorského týmu:

- stanovení metody sběru dat
- zpracování konkrétních scénářů a formulace otázek pro audit
- analýza dokumentů škol
- realizace polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími pracovníky/pracovnicemi
- realizace skupinových diskusí se zaměstnanci škol
- vyhodnocení provedeného auditu
- tvorba závěrečné zprávy\*
- konkretizace potřeb cílové skupiny
- prezentace výstupů auditu vedení školy

- komunikace a spolupráce s realizačním týmem projektu

### **Návrhy implementace změn ve školách**

Cílem je navrhnout a doporučit každé zapojené členské škole na základě genderového auditu cílené opatření podporující lepší plnění principů příležitostí a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života.

V rámci tohoto bloku byly vypracovány návrhy opatření ve formě manuálu na základě provedeného genderového auditu, pro každou zapojenou členskou školu. Byla zajištěna prezentace navržených opatření vedení školy a konzultace těchto doporučených opatření. Výstupem je vytvoření návrhů změn pro 10 členských škol obsahujících cílená opatření podporující plnění principů RP, sloužící jako metodika.

Celý projekt je ukončen závěrečnou konferencí.

## GENDER V PROSTORU ŠKOLY

Ondřej Bárta

### Vzpomínáme na školu

S učitelkami jsem jeden ze svých seminářů otevíral vzpomínáním na muže nebo ženu z let jejich školní docházky. Převažovaly paní učitelky, jejich osobnostní vlastnosti, byly pro účastnice kurzu vzorem. Objevovali se také muži, spíše na středních školách, a pak také spolužáci a spolužačky.

Toto naladění, kdy v zadání přímo bylo řečeno, podělte se s ostatními o "mužskou" a "ženskou" vzpomínku, pochopitelně nasměrovalo tento blok a došlo ke genderové vyváženosti. Diskuze však odhalila, že u učitelů, učitelek, spolužáků a spolužaček daleko více zaznívaly charakteristiky a především osobní významy, které tyto osoby znamenaly pro účastnice kurzu.

### Učení a komunikace

Z hlediska procesu edukace (pozn. držím se pojmu prof. Štecha, který pod proces edukace zahrnuje jak vzdělávací, tak výchovné poslání školy), jako pedagog, nepovažuji pohlaví učitele a složení učitelského sboru za významný aspekt, který ovlivňuje kvalitu práce školy. Pochopitelně lze namítnout, že zastoupení pohlaví v pedagogickém sboru a ve třídě rozhodně ovlivňuje komunikační procesy mezi aktéry, v tomto ohledu gender opravdu zasahuje do procesu učení. Z hlediska "prostoru školy", kde se v rámci poslání a cílů edukace soustředíme na organizaci výuky, výchovné metody a spolupráci v rámci pedagogického sboru, není pro kvalitu školní práce podstatné, zda učí více žen nebo mužů. To pochopitelně platí v ideálním případě, tj. kdy nám komunikační procesy, zvláště ty nevědomé, zmíněnou kvalitu příliš neovlivňují, ať již kladně nebo záporně. Ve třídě, kde jsou jen chlapci, jen dívky nebo jde o pohlavně vyvážený či nevyvážený kolektiv, je pochopitelně různorodá dynamika a podle toho je také více nebo méně důležité, zda učí muž či žena. Podobná situace může nastat ve sboru, včetně významu pohlaví vedení školy. V obou případech, pokud se jako leader (učitel/ učitelka ve třídě, ředitel/ředitelka) budeme důsledně držet profesionálních postupů v práci se skupinou, ve vedení lidí, asertivní komunikaci, a budeme spravedliví, nemusíme nad nerovnováhou mezi muži a ženami bédovat.



## Vzájemná podpora mezi kolegy a respekt k rodičům

Otázka výchovy, vzdělávání a genderu, tj. výchovy dítěte ženami a muži, a výchova dítěte o vztahu muže a ženy, leží na rodině. Způsob této výchovy se opět odráží ve vztahu dítěte k učitelům, učitelkám a spolužákům. V prostoru školy, především v komunikaci, je způsob rodinné výchovy zachytitelný a patrný, v racionální, emotivní i behaviorální složce. Učitelé, učitelky, spolužáci i spolužačky jsou zasaženy projektivní identifikací, přenosem afektu, setkáváme se s nevědomými obrannými mechanismy (popření, racionalizace, vytěsnění aj.). Podobné nevědomé procesy se mohou spouštět a spouští v jednání učitelek a učitelů s rodiči, s otci a matkami. Je přirozené, že např. dialog o zhoršeném prospěchu žáka, tj. nepříjemné téma spojené s nepříjemnou emocí, může být velmi rozdílné, jedná-li spolu dvě ženy- matky, otec a bezdětná žena, či jiná kombinace. Chceme-li se seriózně zabývat ve výchově dětí ve škole genderovými otázkami, bude pro pedagogické pracovníky přínosem vždy co nejlépe porozumět výchovné činnosti jednoho nebo obou rodičů, z pohledu dítěte i rodičů samých, jakkoli shledáváme jejich výchovu jako nevhodnou, tj. (benevolentní, nedůslednou, špatnou apod.), což ostatně patří k nejčastějším stížnostem učitelů a učitelek, co všechno děti z domova "neumí". Nahlédneme-li na metody výchovy rodičů a budeme-li je respektovat, pak můžeme nabídnout nové způsoby s větší možností jejich přijetí. Opět tak můžeme eliminovat jistý potenciál toho, s čím bychom se v rámci genderových stereotypů mohli ze strany rodičů setkat.

## VÝZNAM GENDEROVĚ CITLIVÉHO JAZYKA

**Petra Kubálková**

### **Kurz genderově citlivý jazyk se nesl ve znaku „hostky“**

Kurz o jazyce a genderu zahajoval sérii, která vyvrcholila kurzem na téma gender mainstreaming a podle zhodnocení účastnic a účastníků kurzu (spíše žen) splnil svůj účel na sto procent.

Kurz zaměřený na jazyk byl postaven na postupné argumentaci, jejímž cílem bylo pochopit dva pilíře rovných příležitostí. Prvním z nich byl konstrukt společenských rolí a druhým pak nástroje pro upevňování společenských rolí i případných stereotypů a to nejen těch genderových.

Jazyk byl popsán v jeho aspektu historicky konstruovaného systému zvukových, lexikálních a gramatických prostředků, který objektivizuje komunikaci a vzájemné chápání účastníků/účastnic komunikace. To co z genderového hlediska bylo důležité pochopit bylo, že základními funkcemi jazyka jsou: dorozumivací, komunikační, poznávací, kognitivní, estetická, reprezentační, ale zároveň je jazyk nástrojem socializace a chápání světa kolem nás. Tedy jazyk je tím nástrojem, který konstruuje naši skutečnost (popř. sociální realitu / sociální pohlaví) neboli jazyk je odrazem reality – v jazyce myslíme, sdílíme, žijeme.

Gender byl popsán jako společenská role připisovaná mužům a ženám v české společnosti. Stále nás obklopují představy o rolích mužů a žen, které těmto dvěma skupinám přisuzují určité chování a tím je do značné míry nás již svazují. A tak jsme v kurzu mluvili/ly o ženách požárnících, právnících, lékařích, politicích, jako by ženy ani v těchto oblastech nepůsobily a o zdravotních sestřích, mezi kterými muži přeci neexistují a o učitelích v mateřských školách, kteří jsou „zaručeně“ gayové nebo pedofilové, mluvili/ly jsme také o kadeřnících a manikérech, kteří už mezi námi existují, ale přesto jsou stále „jiní“. Naše nově získané dovednosti užití genderově korektního jazyka jsme trénovali/ly ve cvičeních, kdy jsme se pokusili/ly vytvořit páry povolání jako sekretářka, zdravotní sestra, chirurg a politolog.

## A závěrem?

S nadsázkou můžu říci, že po jednom ze seminářů zazněl i názor, že český jazyk je svou komplikovaností v příčestí minulém již překonaný a pokud jako takový je nástrojem, který prošel několika jazykovými i národními obrozeními, které jej formovaly, tak možná nastal čas, dát galantně přednost ženám a zavést tvrdé „y“ - je přeci jenom elegantnější a když započítáme všechny ženy v ČR a děti jako skupinu, pak i frekventovanější.

Vážené dámy, vážení pánové, ušli/ly jste velký kus cesty, bylo mi potěšením být vaší průvodkyní.

Petra Kubálková, lektorka

## PODPORA MUŽŮ A ŽEN VE ŠKOLSTVÍ V SOUVISLOSTI S TZV. RODIČOVSKOU DOVOLENOU V OBLASTI TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

**Lenka Václavíková Helšusová**

*V textu je nejprve objasněn základní kontext zaměstnávání rodičů po rodičovské dovolené a možnosti zapojení rodičů na pracovním trhu už v průběhu rodičovských dovolených. Text pokračuje specifikací oblasti terciárního vzdělávání a dvoustranné komunity – studujících a vyučujících v této oblasti, které se potýkají s obdobnými problémy v momentě, kdy chtějí realizovat svou vzdělávací či profesní dráhu. Dále je představen příklad dobré praxe, Technické univerzity v Liberci, jako instituce poskytující širší možnosti zapojení žen a mužů, rodičů malých dětí v pracovním procesu tak, aby bylo reálně umožněno (jinými pouze deklarované) harmonizování rodinného a pracovního života a narovnávání příležitostí mužů a žen v této oblasti.*

### Výchozí situace

V České republice je dominantně zavedený úzus, který praví, že nejlepší možností péče o děti je tříletá verze tzv. rodičovské dovolené, kdy především matka plně pečuje po dobu tří let o své dítě a následně jej plynule předává do péče mateřské školky.<sup>1</sup> V reálu tento stereotyp znamená, že podstatná část matek, které jsou v ekonomicky aktivním věku, a dnes jsou také častěji než dříve i vysokoškolského vzdělání, se neúčastní na pracovním trhu, nerozvíjí svoji praxi, nevzdělává se a v tomto směru stagnuje z hlediska svého dalšího uplatnění.<sup>2</sup> Část z nich prodlužuje obvykle nezáměrně svou životní fázi mimo pracovní trh také tím, že nenachází umístění pro své děti v předškolních zařízeních. Ty, které se vrací ke svým profesím, se posléze potýkají s většími či menšími problémy jak z hlediska kvalifikace při zařazování se zpět do pracovního procesu, tak v situacích, kdy již nejsou na svých původních pracovních pozicích vítány.

Pro dokreslení dodejme následující číselný údaj - v roce 2010 nemohlo najít zaměstnání téměř 70 tisíc matek, které se navracely po rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu nebo pečovaly o děti školního věku. (Harmonizace, 2012) Jakkoli zákon upravuje možnost návratu rodičů po rodičovské dovolené a domněle zajišťuje jejich pracovní místa, realita je často jiná. Působilo by

<sup>1</sup> Přestože dnes zákon rovněž nabízí jiné varianty délky rodičovské dovolené, které část rodičů využívá, toto je nejobvyklejší model.

<sup>2</sup> V roce 2013 bylo na mateřské dovolené 301 tisíc žen a 5 tisíc mužů.

zde jinak, kdybychom mohli takto psát, že se jedná o návrat rodičů – mužů i žen do zaměstnání po rodičovské dovolené či v jejím průběhu. Ve skutečnosti se zde nadále jedná především o ženy – matky, které jsou na pracovním trhu vnímány jako „slabší komodita“ už právě proto, že jsou matkami, a které se potýkají s řadou sociálních důsledků tohoto genderového stereotypu.

Genderový stereotyp, který velí, že matka je kompetentnější rodič než otec (zvláště pro mladší děti), zakládá na dlouhodobou společenskou nerovnost, která vytváří zdánlivě nepřekonatelný koloběh. Žena je považována za kompetentnější osobu v oblasti péče obecně, tedy i v oblasti péče o děti. Z toho důvodu jsou od ní očekávány výkony především v této sféře. Jestliže se jim pak žena podvoluje, je automaticky pokládána za méně kompetentní pracovní sílu, protože věnuje-li se dětem, nemůže se přeci dostatečně věnovat zaměstnání. Věnuje-li se intenzivně zaměstnání, je podezírána z nedostatečné ženskosti a špatné péče o děti. Navzdory mnoha výjimkám, rozhodne-li se žena plně věnovat na několik let výhradně péči o své děti, vystavuje se sociálnímu ohrožení, kariérnímu sestupu či problematické zaměstnatelnosti. Nutno říct, že s obdobnými obtížemi by se potýkal i muž, který by se rozhodl k podobnému dlouhodobému vzdálení ze své profese. Současné nároky na celoživotní vzdělávání, prohlubování praxe a získávání zkušeností ve většině profesí znamená, že jakmile se kdokoli vzdálí z tohoto prostředí na delší dobu, jen obtížně se s následnými hendikepy vyrovnává.<sup>3</sup>

Již před patnácti lety se v genderově zaměřené vědecké komunitě i ve feministických kruzích bohatě diskutovaly společenské modely některých západních zemí. Ty umožňovaly primárně ženám - matkám, nicméně následně i dalším sociálním skupinám, lepší možnosti uplatnění na pracovním trhu a reálné naplňování harmonizace rodiny a práce, nikoli exkluzi z jedné či druhé oblasti. Dnes můžeme navzdory nadále trvajícím trendům již sledovat v české praxi jejich dílčí realizaci.

Dnes jsou již alespoň teoreticky všeobecně známé hlavní nástroje, které umožňují ženám s malými dětmi se udržet v pracovní oblasti, neztratit kontakt se svou profesí, ovlivnit ekonomický standard rodiny v průběhu rodičovské dovolené a dále rozvíjet své zkušenosti a dovednosti. Těmi hlavními jsou (1) částečné pracovní úvazky, (2) pružná pracovní doba a (3) tzv. *home office* – práce

---

<sup>3</sup> V roce 2010 pečovalo v České republice v domácnosti o děti předškolního věku 1 172 000 osob. Z toho bylo 560 tisíc mužů a 610 tisíc žen. (Harmonizace, 2012) Myslí se tím osoby, které mají dítě předškolního věku ve své domácnosti. Přesto rodičovskou dovolenou naplňují v naprosté většině nadále ženy. Na těchto číslech je nicméně také vidět, že se daná problematika týká nemalé části populace a zprostředkovně pak celé společnosti, která nese následky těchto procesů dlouhodobě.

z domova. Všechny tyto nástroje umožňují zařazení na pracovní trh i jiným sociálním skupinám, než jen ženám po či v průběhu rodičovské dovolené. (Druhou početnou skupinou jsou senioři, jejichž účast na pracovním trhu je žádoucí a do budoucna i ekonomicky nezbytná.) Tyto formy jsou v České republice více rozvíjeny v souvislosti s harmonizací českého práva s normami Evropské unie a jsou podporovány řadou projektů v rámci Evropských strukturálních fondů. Umožňují pomyslné reálné „osahání“ možností, výhod i nevýhod těchto forem v praxi.<sup>4</sup> Část z nich je již pestře rozvíjena v soukromém sektoru. Pro nás je zde podstatné, že školství je jednou z největších státních oblastí, v níž je zaměstnáváno velké množství lidí a zároveň nabízí bohaté možnosti uplatnění nástrojů pro integraci matek malých dětí a dalších specifických sociálních skupin na pracovním trhu. Změny v přístupu k zaměstnávání v tomto sektoru pak mohou ovlivnit desetitisíce lidí.

V roce 2012 zaměstnávalo Ministerstvo školství ve svých příspěvkových organizacích přes 200 tisíc zaměstnanců a zaměstnankyň, na veřejných vysokých školách pak téměř 40 tisíc<sup>5</sup>. (Statistická, 2012) Zajímá nás nyní především prostředí terciárního vzdělávání, kde lze nalézt optimální podmínky pro rozvíjení nástrojů rovných příležitostí mužů a žen v oblasti sladování rodiny a práce i realizace profesní kariery. To ovšem neznamená, že se tak běžně děje. Budeme hovořit především o univerzitním prostředí, kde je z hlediska početního podílu mužů a žen nejmenší genderová diference oproti nižším vzdělávacím stupňům. Celkový podíl zaměstnanců a zaměstnankyň je téměř vyrovnaný. U akademických pracovníků a pracovníc je však rozdíl zásadní, akademiků – mužů je dvojnásobek oproti akademičkám – ženám. Ženy převažují v ostatních profesních pozicích (především v administrativě). Z hlediska profesní kariéry sledované dosaženými vzdělanostními a akademickými stupni jsou tak ženy v univerzitním prostředí ve velmi nevýhodné pozici. I zde platí přímá úměra, že čím vyšší pozice, tím menší podíl žen. V ČR bylo v roce 2012 přes 260 profesorek a oproti tomu více než 1200 profesorů, zatímco odborných asistentek bylo evidováno 3400 a odborných asistentů 4800. (Statistická, 2012) Na univerzitách je oproti nižším vzdělanostním stupňům jiná situace z hlediska často diskutované feminizace pedagogických sborů, muži zde převládají. Znevýhodnění žen ve smyslu jejich pozic, je v terciárním vzdělávání zřejmé.

<sup>4</sup> Jednou z nevýhod částečných úvazků, která je zeměmi EU vyhodnocována, je z hlediska nasazení a výsledných hodin realizace téměř plných pracovních úvazků za „částečné“ odměny.

<sup>5</sup> V příspěvkových organizacích, tedy především ve školách, je to 218 000 zaměstnanců a zaměstnankyň, na veřejných vysokých školách 39 000, v soukromých nebo církevních organizacích 13 000 a v rozpočtových složkách pak 1400 zaměstnanců a zaměstnankyň.



## Možnosti sladování rodinného a pracovního života v oblasti terciárního vzdělávání

Univerzitní prostředí z hlediska zaměstnávání poskytuje specifické možnosti realizace kroků, které narovnávají některé šance mužů a žen. Hovoříme o možnostech, nikoli o tom, že by byly tyto cesty běžně voleny a uskutečňovány. Nicméně si posléze na příkladu ukážeme, že i takové realizace dnes již existují. Univerzitní prostředí dává možnost ověřování řady cest k rovným příležitostem mužů a žen a sladování pracovního a rodinného života v českém kontextu.

První z cest jsou částečné úvazky různých rozsahů, které jsou v terciárním vzdělávání časté a snadno realizovatelné. Lidé se pomyslně dělí o různé části práce a výuky v závislosti na své odbornosti a potřebách vzdělávacích programů či výzkumných projektů. Vzhledem k organizaci školního roku, střídání období výuky a zkoušek a tvorbě rozvrhů pro jednotlivé obory či studijní skupiny, je zde rovněž v rámci možností dobře realizovatelná druhá cesta – pružná pracovní doba. Zároveň akademická práce, přípravy, některé výzkumné činnosti či studium jsou jako část úvazku dobře realizovatelné jako práce z domova.

Důležitou roli hrají výzkumné i vzdělávací projekty, které vytváří pracovní příležitosti a úvazky v terciárním vzdělávání. Otvírají jak možnost dílčích, i velmi malých pracovních úvazků, tak práce z domova i pružnou pracovní dobu. Pro akademiky a akademičky se tak otvírá první krok k harmonizaci rodiny a práce, respektive otevírá se prostor pro částečný vstup rodičů na rodičovské dovolené do své profese, k udržení kontaktu a dalšímu rozvíjení. Musí pak ale také následovat krok druhý a tím je podpora v péči o rodinu, respektive děti. V následující části si představíme jednu z konkrétních možností jak v obou krocích vyjít rodičům s malými dětmi vstříc - podpořit je v přístupu k jejich profesní kariéře i v péči o rodinu ze strany zaměstnavatele.

V oblasti terciárního vzdělávání pak v tématu rovných příležitostí hraje podstatnou roli i to, že je zde možné zasáhnout dvě různé cílové populace – nejen zaměstnance/zaměstnankyně, ale také studující. Jedná se o dvě různé skupiny, které ale v momentě raného rodičovství řeší podobné téma – jak se uplatnit, ať již nyní nebo později na trhu práce, jak se seberealizovat v zaměstnání či vzdělávání a jak tyto úkoly skloubit s rodinným životem a intenzivní péčí o děti.

## Příklad dobré praxe na Technické univerzitě v Liberci

Na Technické univerzitě v Liberci vznikl před čtyřmi lety *Dětský koutek*. Je to zařízení, v němž poskytuje Univerzita možnost krátkodobé péče o děti v nejranějším věku<sup>6</sup> v čase, kdy jejich rodiče pracují nebo studují. Koutek vznikl díky financování z Evropských strukturálních fondů, které poskytly na 3 roky možnost zbudovat Koutek, ověřit nejlepší postupy práce s dětmi, komunikace s rodiči, vyškolení týmu, systém rezervací hlídání dětí, atd. Technická univerzita po skončení projektu nadále pokračuje ve vlastní režii ve stejné kvalitě poskytování této služby jak svým zaměstnancům a zaměstnankyním, tak studujícím a je v tomto průkopníkem v dané oblasti. Koutek se tak stal v rámci Univerzity stabilním a dále se rozvíjejícím nástrojem rovných příležitostí ve školství jak pro pracující, tak pro studující.

Univerzita je druhým největším zaměstnavatelem v Libereckém kraji, což činí její kroky v oblasti implementace rovných příležitostí v zaměstnávání, v rodičovství i ve studiu velmi významnými pro celý region. (Univerzita aktuálně rovněž zakládá vlastní zaměstnaneckou mateřskou školku, což je další krok směrem k umožnění především ženám, aby se zapojily a realizovaly ve své profesi a zároveň měly prostor pro vlastní ekonomické zabezpečení.)

Ráda bych předznamenala, že členky realizačního týmu zastávají názor, že rodina a péče matky a otce o své dítě, trpělivá komunikace a intenzivní kontakt je tím nejlepším, čeho se mu může dostat. Dětský koutek je nicméně místem, kde mohou trávit čas děti, které dobře zvládají krátkodobou péči v nedomácím prostředí. To je jedním z hlavních aspektů, kterými se zabýváme, při příchodu nového dítěte a s rodiči pracujeme na tom, aby sami dobře naznali, zda právě pro jejich dítě je to vhodný čas či vhodná služba. Pokud ano, mohou rodiče realizovat svou profesi či s ní zůstat v kontaktu, mohou studovat a dále si rozšiřovat své vzdělání, přestože (1) jsou rodiči malých dětí, (2) jsou to většinou ženy na rodičovské dovolené, (3) jsou to často rodiny, které nemohou využívat pomoci rodinných příslušníků apod.

Dětský koutek slouží ke krátkodobé péči, což znamená, že děti zde tráví kratší časové úseky, kdy jejich rodiče působí ve výuce, výzkumu či se vzdělávají. Hovoříme-li o krátkodobé péči, myslíme tím v praxi Koutku u velmi malých dětí přibližně hodinu času při jedné návštěvě, u dětí ve věku 2-3 roky i tři až čtyři hodiny v kuse. Za tři roky realizace projektu bylo v Dětském Koutku TUL realizováno 16,5 tisíce hodin péče s jednotlivými dětmi. Celkově se služba týkala 156 jednotlivých

---

<sup>6</sup> Jedná se o děti ve věku od několika málo týdnů stáří, které např. v Koutku tráví spánkem hodinu, kdy je matka na přednášce až po děti školního věku. Nejčastějším osazenstvem Koutku jsou děti ve věku 1,5-3 roky, tedy děti v tzv. „předškolním“ věku.



rodičů. 18 % z nich bylo studujících, ostatní byli zaměstnankyně a zaměstnanci Univerzity. Ze tří čtvrtin se jednalo o ženy v pracovním či studijním vztahu k Univerzitě. Čtvrtina byli muži. Zde je třeba poznamenat, že možnost využít službu takto zprostředkovaně dostávají i partneři a partnerky pracujících či studujících na TUL, kteří jinak nemají právní vztah k Univerzitě. Tedy i u mužů, kteří služby Koutku využili, protože zde pracují či studují, se jedná především o pomoc jejich ženám, které tak mají možnost pracovat ve svých oborech mimo Univerzitu. Tím se specificky rozšiřuje cílová skupina této služby. Mezi rodiči dětí navštěvujících Koutek byl za celou dobu nicméně pouze jeden otec na rodičovské dovolené. Řada otců se však podle naší zkušenosti podílela a podílí na péči a výchově svých dětí podstatným dílem. To nicméně odpovídá celkovému společenskému trendu, kdy se uplatnění rodičovských rolí transformuje a partnersky vyrovnává především u generace mladších a vzdělanějších rodičů. (viz např. Maříková, 2000, Křížková, Hašková, Maříková, Formánková, 2011)

Koutek obvykle doplňuje nebo nahrazuje jiné formy pomocné péče o děti, např. dalšími rodinnými příslušníky, které umožňují rodičům se do pracovního či vzdělávacího procesu začlenit již v průběhu rodičovské dovolené. Univerzita v tomto směru nabízí velkou flexibilitu z hlediska velikosti částečných úvazků od těch nejmenších na několik málo hodin až po tříčtvrtěční.

Původní idea vytvoření Dětského koutku TUL byla vedena představou, že především matky, ale i někteří otcové budou moci díky takovému zařízení realizovat část své kariéry ve vzdělávání či studiu i v průběhu rodičovské dovolené. Posléze se pak rozšířila o další reálné zkušenosti, které ukázaly, jak je podobný typ služby funkční a efektivní. Následující závěry vychází z několikaleté praxe v libereckém univerzitním Koutku při práci s dětmi i s jejich rodiči.<sup>7</sup>

#### **Možnosti, které otevírá flexibilní zařízení krátkodobě pečující o děti v raném věku rodičům:**

1. realizovat částečný pracovní úvazek
2. doplňovat si kvalifikaci pro profesi
3. rozšířit si vzdělání
4. realizovat celoživotní vzdělávání

Jednoznačně to vše z hlediska profesního znamená možnost udržení kontaktu s profesí či možnost studia pro studující. V ekonomické oblasti to pracujícím rovněž přináší výhody ve smyslu výdělku, studujícím pak možnosti lepšího uplatnění na trhu práce po ukončení studia. Zaznamenáváme

---

<sup>7</sup> Autorka příspěvku zde po celou dobu působí jako metodička a supervizorka týmu, rovněž poskytuje individuální konzultace členkám týmu i rodičům.

u části rodičů také příznivý vliv na vztah s dětmi. Jestliže se rodič permanentně pečující o dítě může od dítěte krátkodobě vzdálit, seberealizovat se částečně v profesi či studiu, své rodičovství pak nevnímá z hlediska své profese jako zátěž, ale dočasnou změnu ve smyslu nároků na harmonizaci rodiny a práce. Právě u žen vede někdy dočasná stagnace v profesi v průběhu rodičovské dovolené k následné rezignaci na profesní růst a uplatnění dosavadního vzdělání a praxe. Podpora při péči o dítě z hlediska časové náročnosti může tuto potenciální stagnaci odvrátit.

Koutek pak přináší výhody i v oblastech, kde je rodičovství ze strany zaměstnavatelů někdy vnímáno jako nevýhodné či přímo rizikové. Malý kolektiv dětí a individuální péče chův umožňuje jak péči o děti se speciálními potřebami, tak možnost rekonvalescence dítěte po nemoci před vstupem do větších a tudíž zdravotně rizikovějších kolektivů ve školce či ve škole (což jinak běžně prodlužuje počty dní, kdy jsou matky s dětmi doma v rámci tzv. ošetřovného a chybí v zaměstnání). Koutek také nabízí možnost aklimatizace dítěte na kolektiv vrstevníků za účasti matky, případně v kratších časových intervalech bez matky, což opět zjednodušuje např. následný nástup do mateřské školky. Ten v případě potíží opět činí pro matky obtížnějším se do zaměstnání či vzdělávacího procesu vrátit. V průběhu praxe se rovněž osvědčilo soukromé využití chův ověřených jejich působením v Koutku v domácnostech tam, kde rodiče potřebují krátkodobě zastoupit např. právě v případě nemoci.<sup>8</sup>

### Co poskytuje takové zařízení dítěti:

1. v raném věku se seznamovat s malým kolektivem dětí,
2. učit se některým dílčím dovednostem a rozvíjet své schopnosti s podporou vrstevníků,
3. v případě rekonvalescence po nemoci trávit čas v malém kolektivu,
4. zařadit se do kolektivu dětí i v případě některých handicapů souvisejících s integrací či vzdělávacími a učebními poruchami, atd.

Praxe na liberecké univerzitě ukazuje, že zařízení podobného druhu zásadním způsobem ovlivňují rodinné i pracovní a vzdělávací možnosti žen i mužů ve školství, kteří jsou rodiči malých dětí.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Na pozicích tzv. chův, oficiálně pedagogických asistentek, pracují v Koutku prověřené a proškolené studentky pedagogické fakulty. Tvoří stabilní tým a jsou pod dlouhodobou péčí i kontrolou vedení týmu.

<sup>9</sup> V rámci vlastního dotazníkového šetření prováděného mezi uživateli této služby popisují rodiče řadu výhod, které díky užívání služeb Koutku získali. Někteří hovoří přímo o tom, že bez existence Koutku by jejich akademická kariéra skončila. Někteří dokonce plánují další děti v návaznosti na existenci Koutku, protože tak odpadá obávaná exkluze z jejich profese.

## Závěr

Oblast terciárního vzdělávání je otevřeným prostorem pro aplikaci řady forem umožňujících matkám i otcům jejich podporu v harmonizaci rodiny a práce, v rozvoji profesního růstu i seberealizaci v rodinném prostředí a výchově dětí. Vzniká zde možnost jak ověřování některých forem, tak vytváření příkladů dobré praxe v českém prostředí, které by umožnily posléze rozšířit tyto varianty i na jiné stupně vzdělávacího systému. Otázkou zůstává čas, jak dlouho bude tento proces trvat. Nicméně porovnání změn v posledních patnácti letech dává tušit, že můžeme očekávat vývoj směrem k většímu otevření nových možností a narovnávání pozic mužů a žen pracujících ve školství z hlediska možnosti kloubení rodiny a práce. Je potřeba se jej aktivně účastnit a změny požadovat či přímo realizovat.<sup>10</sup>

## Literatura:

- HAMPLOVÁ, D., ŠALAMOUNOVÁ P., ŠAMANOVÁ, G. (eds.) *Životní cyklus : Sociologické a demografické perspektivy*. Praha: SOÚ, 2006, ISBN: 80-7330-082-b
- *Harmonizace rodiny a pracovního života* [online]. Praha: ČSU, 2012. [cit. 2014-04-01] Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>>.
- KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. Praha: SOÚ, 2003. [cit. 2014-04-15] Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>>.
- KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v české republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, ISBN 978-80-7419-054-4.
- MAŘÍKOVÁ, H. (ed.) *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000, ISBN 80-85850-93-1.
- RENZETTI, C., M., CURRAN, D., J. *Ženy, muži ve společnosti*. Praha: Karolinum, 2003, ISBN: 80-246-0525-2.
- *Statistická ročenka školství – Zaměstnanci a mzdové prostředky 2012* [online]. Praha: ČSU, 2012. [cit. 2014-04-01] Dostupné z www: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-zamestnanci-a-mzdove-prostredky-3>>.
- TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Muni Press, 2009, ISBN: 978-80-210-5012-9.

<sup>10</sup> Dětský koutek TUL vznikl z popudu zaměstnankyň, které jej také následně realizovaly a realizují i nadále. Důležitou roli zde hraje také jak podpora vedení Technické univerzity a Pedagogické fakulty, tak získaný finanční zdrojem z ESF, který získaly.

## GENDEROVÉ AUDITY VE ŠKOLÁCH – zkušenosti z projektu

### Klára Čmolíková Cozlová

Genderový audit je obdobou sociálního či personálního auditu, který se však orientuje na vnitřní organizační procesy a kulturu konkrétní organizace z perspektivy rovných příležitostí. Genderové audity obecně mohou probíhat ve všech typech organizací, od malých, po velké firmy, soukromé, či příspěvkové organizace (Gender Studies, nedatováno). Z této definice tudíž plyne, že audit je možné užívat i ve školství a toho bylo využito i v rámci tohoto projektu<sup>11</sup>, kdy bylo auditováno celkem 10 škol.

Cílem vhodně nastavené a přizpůsobené metodologie je vyhodnocení podpory rovných příležitostí žen a mužů v dané škole, identifikace dobrých praxí a nabídky návrhu opatření v problematických oblastech. (Gender Studies, nedatováno, srovnej Moser, 2005)

Jak již bylo zmíněno, v průběhu projektu Gender Studies, o.p.s. auditovala celkem 10 škol. Jednalo se přitom o školy základní i střední odborná učiliště ze Středočeského kraje, s počtem zaměstnanců a zaměstnankyň od 15 do cca 50. Mezi auditovanými byly následující školy: Masarykova ZŠ a MŠ Brodce; SOU a SOŠ Horky; ZŠ a MŠ Klobuky; ZŠP, ZŠS a MŠS Kladno; SZŠ a VOŠZ Mladá Boleslav; ZŠ a MŠ Kladno; SPŠ a VOŠ Kladno; ZŠ Libušín; ZŠ, MŠ a PŠ Kolín; SOŠ a SOU Kladno.

Díky výborně nastavené spolupráci bylo možné vykonat hloubkové audity všech škol, během kterých proběhlo jak dotazníkové šetření mezi všemi zaměstnankyněmi a zaměstnanci, tak individuální a skupinové rozhovory s pracovníci a pracovníky na klíčových pracovních pozicích. Takto nastavený sběr dat napomohl odhalit velmi zajímavé praxe v oblasti rovných příležitostí. Tyto příklady dobré praxe vnímáme jako pozitivní ukázkou naladění vedení škol na podporu rozvoje rovných příležitostí pro všechny.

### Identifikované příklady dobré praxe

Školy samotné jsou genderované instituce, ve kterých se ne příliš překvapivě projevuje feminizovanost celého školství. Horizontální i vertikální genderová segregace se však

---

<sup>11</sup> Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s. vede projekt: „Gender je všude kolem nás“, registrační číslo: CZ.1.04/3.4.04/76.00097

v jednotlivých školách projevuje rozdílně, vždy je vše dáno nejen reflexí tématu rovného zastoupení – i s přihlédnutím k otázce věku – ale i nastavením vedení školy.

Personální analýza, která je v jedné škole vedena včetně jejího genderového rozměru, není samoúčelná. Její výsledky se dále projevují i v materiálu Koncepční záměry školy, kde dochází i ke **konkretizaci silných stránek, ale i výzev, kterým takto nastavený kolektiv může čelit**. Čistě ženský kolektiv je vnímán i jako omezení, neposkytování mužského vzoru, mužského potenciálu ve školství, či jako nedostatek fyzické síly. Obdobně stárnutí kolektivu je týmem vnímáno jako výzva i jako možné riziko.

#### **Příklad dobré praxe odjinud**

V jiné auditované škole obsahuje Plán práce školy, školní rok 2012/2013, konkrétní bod, který přímo zmiňuje snahu po **doplnění méně zastoupeného pohlaví – mužů do pracovního kolektivu**: „zvýšení procenta mužů na škole“. V interních materiálech se tak plán věnuje tématu, které je pro školství typické a se kterým se i ostatní školy potýkají.

Takováto citlivost a příprava nastavení je však otázkou celé firemní kultury/nastavení organizační kultury školy jako celku. To probíhá mnohdy na nevědomé úrovni a s tématem se na mnohých školách cíleně nepracuje.

Existují však výjimky, které mohou nabízet i jiné cesty, nežli tradičně mocensky nastaveným vedením a řízením škol.

Organizační kultura další auditované školy je velmi otevřená. Projevem je konkrétně vznik dokumentu Koncepční záměr školy, který vznikl ve spolupráci všech pedagogických i nepedagogických pracovníků a vedení školy a který dokresluje, jak otevřeně a demokraticky se ke stanovování vize a mise organizace přistupuje. Hierarchie, ač jistě ve škole také funguje, není nastavena mocensky – resp. **moc není organizována tradičně heteronormativně**.

Naopak se ukazuje otevřenost k méně direktivnímu způsobu vedení, které spíše rozvíjí spoluúčast na tvorbě celé kultury školy mezi všemi zaměstnankyněmi. Inkluzivní strategie je převažující. To se následně projevuje v pocitu sounáležitosti nejen se školou a její strategií, ale i s kolegyněmi napříč hierarchií: „Řeší se tady, kolik je práce a jak vše stiháme. Mně se líbí, že tady fungujeme jako rodina, fungujeme hodně otevřeně i s paní ředitelkou. Jsme dohromady, nejsou rozdíly, že jsme uklízečky nebo paní učitelky.“ „Opravdu se známe všichni, i naše polovičky, tak tady to opravdu funguje jako velká rodina.“



Snaha otevřít školu všem zúčastněným a zapojit do rozhodovacích mechanismů i rodiče je přítomna nejen skrze standardní nástroje jako Školská rada, ale škola také nabízí prostor pro zahrnutí zřizovatele školy jako partnera: např. zavedením návštěvy zástupce zřizovatele na setkání rodičů školy. Poskytuje se nejen možnost zapojit se do rozhodovacích procesů, ale i prostor pro další komunitní činnost, a tak je např. pro rodiče k dispozici internet a výpočetní technika každý den do 13 hodin.

Na veřejnost a komunitu škola aktivně působí se strategickým cílem udržet si dobré jméno: pořádají se výstavy, aukce, benefice, vystoupení žáků a žákyň. „*A i ty lidi z okolí, z těch škol, tak je zveme. Nebo na plesy.. i mailem, tady si to vyvěsíme, pořádáme tohle – přijďte.*“

Všechny tyto aktivity je možné považovat za příklad dobré praxe, který ukazuje, že ač v prostředí školy, které je poměrně hierarchicky strukturované a které díky důrazům na odpovědnost za vzdělání a výchovu mnohdy tenduje k pevnému a uzavřenému mocenskému stylu vedení, toto není jediná cesta. Otevřenost a inkluzivita, i přes určité zachování řádu, jsou možné.

Jako příklad dobré praxe v této oblasti je nutné zmínit především systematické budování citlivosti k tématu působení školy navenek: gender mainstreaming, genderovanost instituce, působení pedagožek, pedagogů i nepedagogických pracovníků a pracovníků v rámci školy, ale i komunity, či působení na žáky a žákyň v jednotlivých předmětech i mimo vyučování.

Jako užitečná praxe se jeví **sledování zastoupení dívek a chlapců na škole**. To se objevuje i ve výroční zprávě jedné z auditovaných škol: ta dále s takto nastavenými genderovými statistikami žactva pracuje. Např. funguje **aktivita nazvaná Den pro dívky**. „*Akce Den pro dívky je primárně určena žákyním devátého ročníku, které se rozhodují o svém studiu a budoucím povolání.*“

Vnímáme, že proces přípravy na povolání je klíčový pro odstranění případných internalizovaných stereotypů u dívek ohledně jejich schopností a kompetencí pro určitou pracovní pozici (Zormanová, 2011), ale také následně pro celkovou změnu genderových stereotypů ve společnosti (Béřeš, Bosý, 2009).

Směrem k organizačním a personálním procesům, je nutné mít na mysli především dostupnost a rovnost pro všechny zúčastněné. Transparentnost je jednou z hlavních zásad.

Oceňujeme **ukotvený systém zaškolení pro nově příchozí zaměstnané**: i tato aktivita je velmi individualizovaná a **šitá na míru konkrétním zaměstnankyním/cům**. Uvádějící a uváděný spolu spolupracují podle pravidel, které si zaměstnankyně samy zpracovaly (zdroj: Koncepční záměry školy).

Rozvíjí se tak plný potenciál nejen zaměstnaných, ale také sounáležitosti s firemní /školní kulturou práce a spolupráce.

Obdobně hodnocení práce, evaluace a zpětná vazba mohou být prostorem pro nerovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Jako rizikové se jeví mnohdy odlišné nastavení sledování kvality práce nepedagogických pracovníků/pracovníků a pedagogů/pedagožek. Zde se audity setkávaly především s poměrně výrazně ukotvenými hospitacemi v organizační kultuře školy versus poměrně neukotvené zpětné vazbě pro nepedagogické zaměstnance a zaměstnankyně.

Z genderového hlediska je pak zajímavé, jak se pracuje s možnými stereotypy působícími v oblasti hodnocení. I zde však audity odhalily velmi dobré praxe.

Hodnocení v jedné auditované škole probíhá v rámci výjezdu při přípravném týdnu. Důraz se klade na **sebehodnocení**, přičemž vnímáme jako velmi dobrou praxi i aktivní práci vedení s **tématem sebe-podhodnocení**: v průběhu let se snaží dovést pracovnice ke schopnosti adekvátně hodnotit svou aktivitu a své silné stránky.

*„To bylo taky, že se říkalo, kdo dělal víc... myslím, že jako psychologické moment je to úžasný, spousta lidí v sobě má falešnej stud, já přeci nebudu říkat, co jsem tady udělal – a pak nedostane odměnu a říká, já jsem toho udělal....A taky, že to vidí i ten druhý....“*

Původně probíhala tato sebe-hodnocení písemně, aby byla alespoň základně nastavena a aby zaměstnankyně/zaměstnanci měli možnost si na vlastní hodnocení zvyknout. *„To byla spíš taková forma to z nás nějak vytáhnout a dnes se to už odehrává automaticky.“* V současnosti již je toto sebehodnocení ústní a probíhá opět v kolektivu. Takto je opět posílena složka motivační, ale i rozvojová.

Zároveň je dobrou praxí, že příští rok se k hodnocení při přípravném týdnu všichni opět vrací a sleduje se jeho vývoj.

Benefity ve školství jsou poměrně skromné. Přesto Fond kulturních a sociálních potřeb existoval v téměř všech auditovaných školách. Jeho zaměření však bylo mnohdy velmi rozličné.

Fond kulturních a sociálních potřeb auditované školy je poměrně široký a jeho využívání je zaměřeno na různorodé aktivity: od sportovních po kulturní, na stravné i příspěvek na penzijní připojištění.

S ohledem na podporu všech zaměstnaných je zajímavé, že Fond ve svých zásadách vymezuje své určení velmi široce: je určen pro zaměstnané, důchodce, rodinné příslušníky. Explicitně jsou vyjmenovány **manželky a manželé, druh a družka a nezaopatřené děti** v případě abonentních cyklů kulturních představení.

**Příspěvek na stravování (v omezené výši) se vztahuje i na seniorky a seniory, kteří odešli z dané organizace do důchodu.** Obdobně je udržována komunikace s bývalými zaměstnanci pedagogického sboru prostřednictvím akcí k výročí školy. To lze považovat za velmi dobrý základ širokých zaměstnaneckých výhod, které zohledňují věkovou i genderovou strukturu týmu.

Mezi neformální benefity, podporující sladování osobního a pracovního života, je možné zahrnout i umožnění flexibilních forem práce.

Z výsledků auditu na jedné auditované škole plyne, že částečné úvazky jsou dostupné jak ženám, tak mužům. Zajímavé je, že muži častěji kombinují částečné úvazky s dalšími úvazky mimo zaměstnavatele, či s volnočasovými aktivitami. To na jiných školách nebývá často podporováno a umožňováno.

Podpora pro kombinaci více částečných úvazků je však z našeho pohledu důležitá, neboť přímo ovlivňuje jejich využitelnost.

Audit ocenil samozřejmě i benefity přímo zaměřené na sladování práce a osobního života.

V případě potřeby zajištění péče o dítě a nutnosti sladování pracovního života vyšla jedna auditovaná škola vstříc své zaměstnankyni a **přijala její dítě do školky**. To je velmi zajímavá praxe, která nabízí propojení poskytovaných aktivit jako neformálního benefitu.

U zaměstnavatelů v komerční sféře fungují možnosti zřizování vlastních školek či poskytování příspěvků na zajištění péče o děti. Tato **možnost nabídnutí místa v zařízeních provozovaných školou** je jednoduchým, ale velmi oceňovaným benefitem, který má dále velký vliv na loajalitu zaměstnaných.



## Závěrem

Genderové audity na školách byly vedeny s cílem nejen identifikovat příklady dobré praxe, ale také se jimi vzájemně inspirovat. Výstupem auditu byl návrh doporučení každé zapojené členské škole, který byl zaměřen na cílená opatření podporující lepší plnění principů rovných příležitostí a vytváření podmínek pro soulad osobního a pracovního života.

Zájem nejen vedení škol, ale i samotných zaměstnankyň a zaměstnanců o téma rovných příležitostí byl takto podpořen. Zároveň byly jednotlivým školám poskytnuty konkrétní tipy pro další rozvoj. Jejich realizace je nyní v rukou jednotlivých aktérů a akterek, kterým přejeme hodně energie a především úspěchů.

## Literatura:

- BÉREŠ, M. a D. BOSÝ, *Rodová segregácia v prostredie stredných odborných škol. Správa z rodového auditu stredných odborných škol na Slovensku*. Bratislava: EsFem 2009.
- GENDER STUDIES (nedatováno), *Audit rovné příležitosti, ne kontrola, ale rozvoj*. <http://rovneprilezitosti.ecn.cz/audit-rovne-prilezitosti.shtml>, čerpáno 3.5.2013
- HR NEWS, *Británie zavádí povinné genderové audity*. <http://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/personalni-marketing-id-148675/britanie-zavadi-povinne-genderove-audity-id-1708984>, čerpáno 3.5.2013. Praha 2012.
- PAVLÍK, P., *Metodika genderového auditu krajského úřadu*. Praha: Nadace Open Society Fund 2007.
- MOSER, C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and implementation in DFID Malawi*. London: Overseas Development Institute 2005.
- ZORMANOVÁ, L., *Gender ve vzdělávání dětí a mládeže*. <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/z/12857/GENDER-VE-VZDELAVANI-DETI-A-MLADEZE.html>, čerpáno 2.1.2014, 2012.

## GENDEROVÉ AUDITY VE ŠKOLÁCH – ZAJÍMAVÉ POZNATKY

Irena Wagnerová

### Úvod

Tento příspěvek je zpracován na základě auditních zpráv a zpráv o sladování rodinného a pracovního života, které vznikly v rámci projektu „Gender je všude kolem nás“. Projekt zpracovala organizace Gender Studies a zprávy vznikly pod vedením ředitelky Bc. Heleny Skálové. Realizace samotná byla v rukou Mgr. Kláry Cozlové a Mgr. Lady Wichterlové. Audity proběhly v období od května 2013 do dubna 2014. Bylo auditováno celkem deset škol. Jednalo se o školy základní a střední odborná učiliště. Všechny auditované subjekty mají sídlo ve Středočeském kraji a počet zaměstnanců je od 15 do 30. (Gender Studies, 2014, Sociores, 2013).

V následujícím textu shrnujeme některé zajímavé závěry auditních zpráv. Rovněž využíváme datové podklady ze sběru dat k auditu, který realizovala pro Gender Studies v roce 2013 firma Sociores. Tyto podklady používáme na základě jejich předání zpracovatelem Gender Studies.

Zajímavé poznatky z auditů jsme rozdělili do tří částí. Jednak obecné charakteristiky zkoumané populace respondentů. Dále se zabýváme otázkami flexibilních forem práce u pedagogických i nepedagogických pracovníků škol a nakonec se věnujeme otázkám mobbingu a rovnosti pohlaví.

### 1. Charakteristiky zkoumané populace

Zkoumání se zúčastnilo celkem 263 osob. Z toho 28 nepedagogických a 235 pedagogických zaměstnanců.

Zastoupení podle pohlaví obecně odpovídá obecnému trendu ve školství. Cca 15% je mužů a 85% žen.

Čmolíková Cozlová (2014) k tomu uvádí: „Školy samotné jsou genderované instituce, ve kterých se ne příliš překvapivě projevuje feminizovanost celého školství. Horizontální i vertikální genderová segregace se však v jednotlivých školách projevuje rozdílně, vždy je vše dáno nejen reflexí tématu rovného zastoupení – i s přihlédnutím k otázce věku – ale i nastavením vedení školy. „

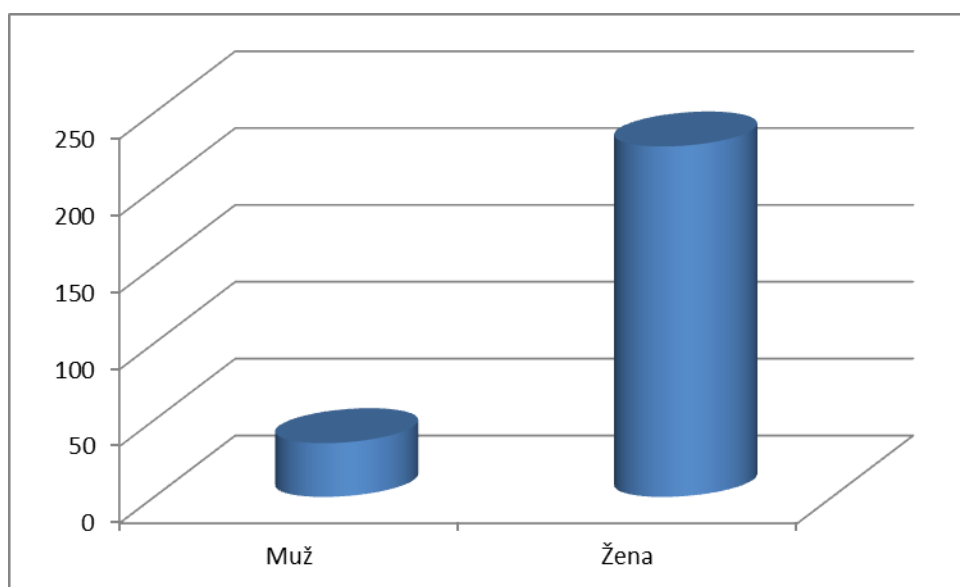
Z hlediska věkového složení je průměrný věk respondentů kolem 48 let. Nejsilnější kohortou je věková skupina 40-49 let a 50-59 let. To představuje určité riziko z hlediska generační výměny zaměstnanců škol. 26 respondentů, tedy cca 10% je starších 60 let.

Pracovní smlouva je nejčastěji na dobu neurčitou (cca 80% respondentů). To je příznivé z hlediska stabilizace zaměstnanců. Zajímavé jsou údaje ohledně úvazků, kdy největší počet respondentů pracuje na 100% úvazek. Nicméně celá řada zaměstnanců pracuje na zkrácený úvazek a jeden dokonce na) úvazek 150%. Přibližně 10% respondentů je pracujících důchodců/důchodkyň.

## Pohlaví

Muž	35
Žena	228

Tab.1.

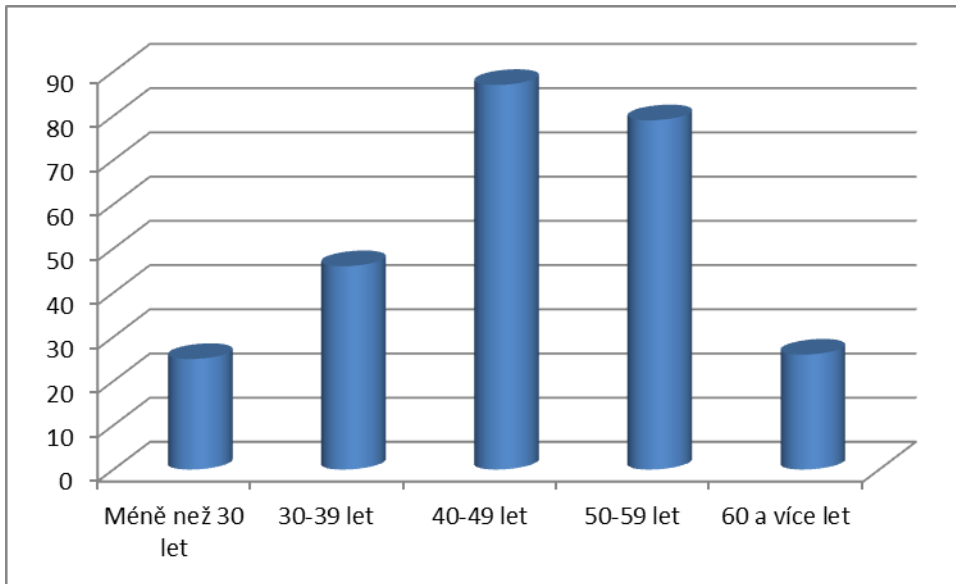


Graf 1.

## Kolik vám je let?

Méně než 30 let	25
30-39 let	46
40-49 let	87
50-59 let	79
60 a více let	26

Tab.2.

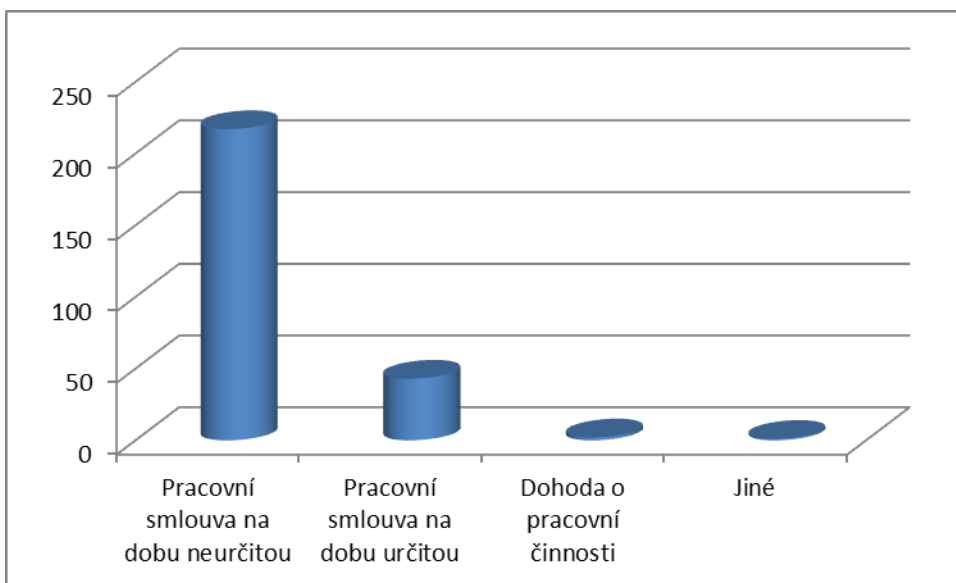


Graf 2.

**Na jakou pracovní smlouvu pracujete na této škole?**

Pracovní smlouva na dobu neurčitou	217
Pracovní smlouva na dobu určitou	43
Dohoda o pracovní činnosti	2
Jiné	1

Tab.3.



Graf 3.

**Na jak velký úvazek na této škole pracujete? Uveďte prosím v procentech.**

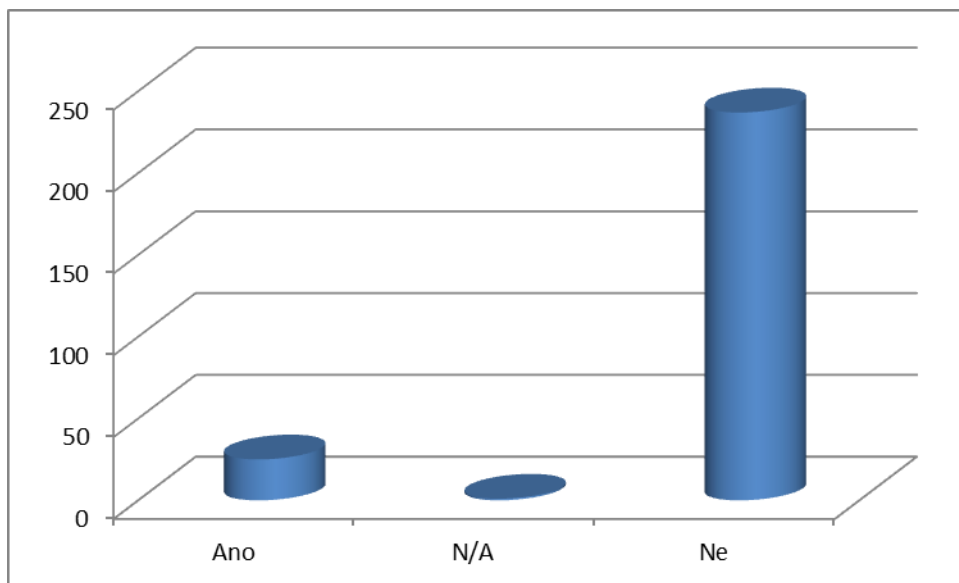
%	N
14	2
18	1
20	1
25	2
33	1
40	1
45	2
50	15
52	1
55	2
60	6
70	2
75	5
80	4
90	7
100	172
105	1
110	1
150	1

Tab.4.

**Jste pracující důchodce nebo důchodkyně?**

Ano	25
N/A	1
Ne	237

Tab.5.



Graf 4.

## 2. Flexibilní formy práce

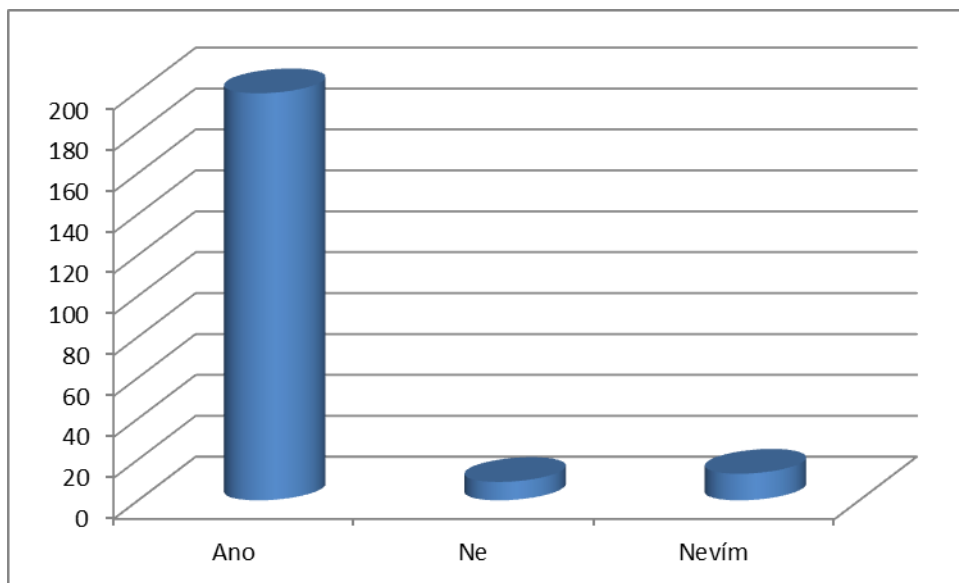
Jak již vyplynulo z výše uvedených údajů, tak zaměstnavatelé umožňují práci na částečné úvazky. Nicméně nejobvyklejší je úvazek 100%. To, že jsou částečné úvazky umožněny, potvrdilo i 199 respondentů. Drtivá většina zaměstnavatelů umožňuje dělat přípravy mimo školu dle volby učitele. Poněkud nižší možnosti flexibilních forem práce jsou u nepedagogických pracovníků. U těch však důvodem může být povaha jejich práce, která je přísně vázaná na provozní dobu školského zařízení.

Čmolíková Cozlová (2014) uvádí: „Z výsledků auditu na jedné auditované škole plyne, že částečné úvazky jsou dostupné jak ženám, tak mužům. Zajímavé je, že muži častěji kombinují částečné úvazky s dalšími úvazky mimo zaměstnavatele, či s volnočasovými aktivitami. To na jiných školách nebývá často podporováno a umožňováno.“

### Umožňuje váš zaměstnavatel: [Práci na částečný úvazek-]?

Ano	199
Ne	9
Nevím	13

Tab. 6.

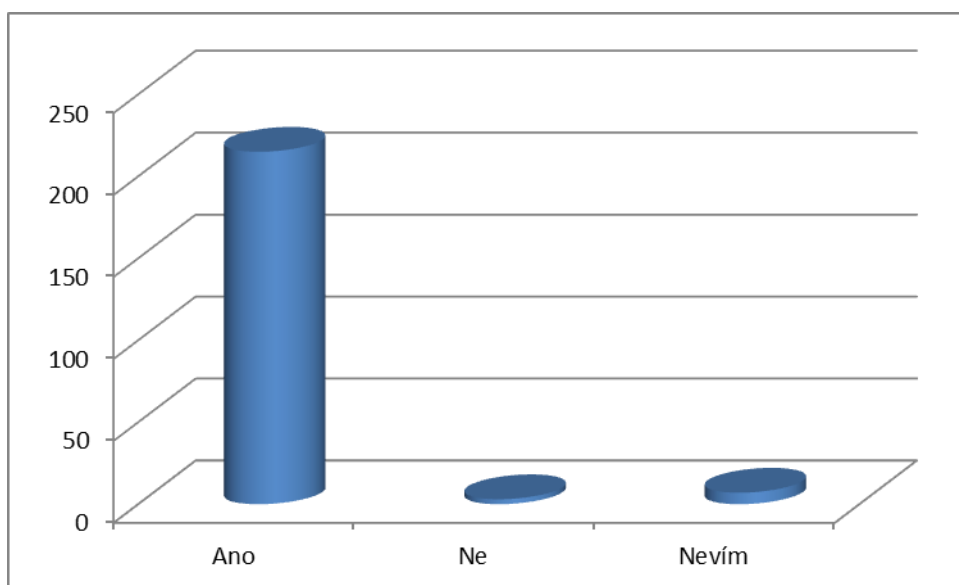


Graf 5.

**Umožňuje váš zaměstnavatel: [Dělat přípravy mimo školu dle vaší volby-]?**

Ano	215
Ne	3
Nevím	7

Tab.7.

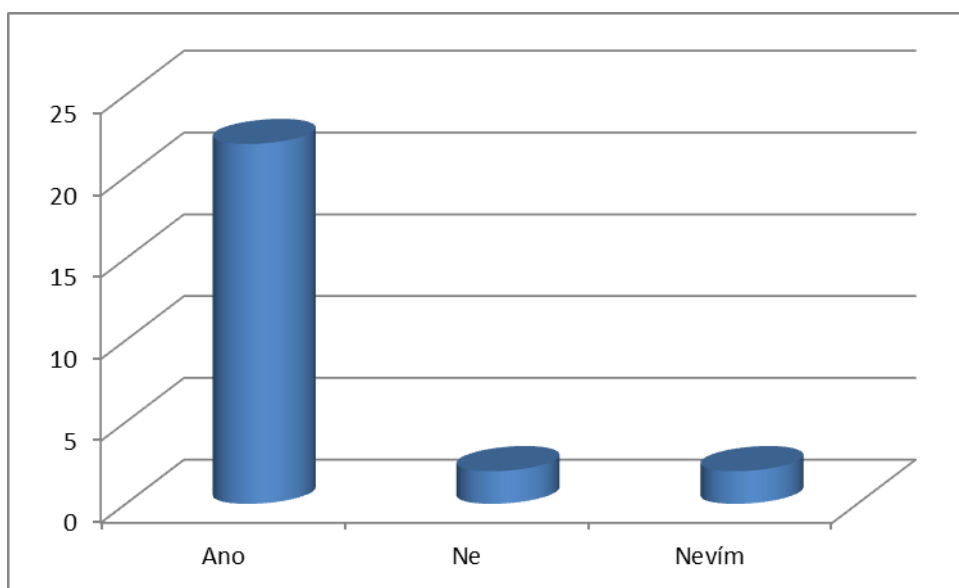


Graf 6.

**Umožňuje váš zaměstnavatel: [Práci na částečný úvazek-] Nepedag.**

Ano	22
Ne	2
Nevím	2

Tab.8.



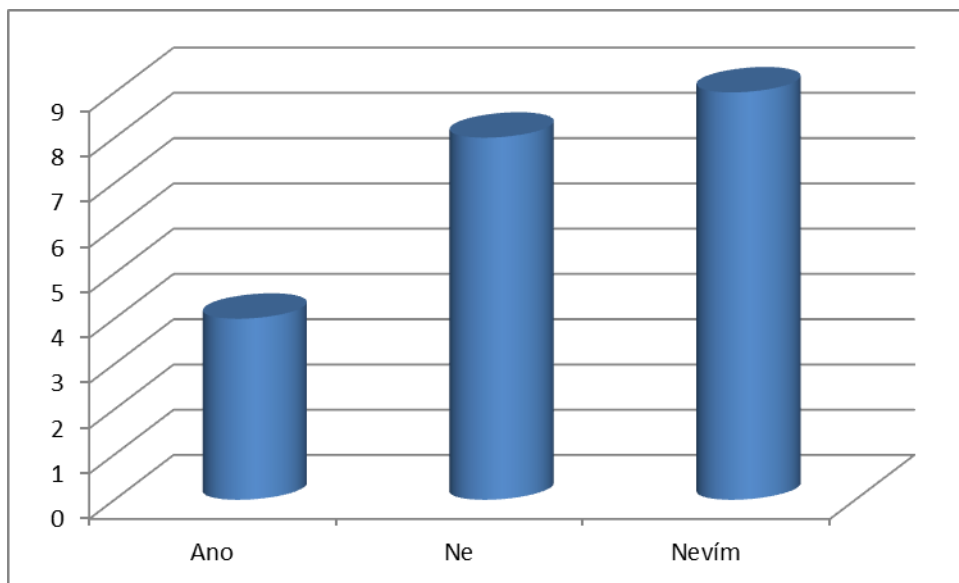
Graf 7.

**Umožňuje váš zaměstnavatel: [Jiné flexibilní formy práce (např. pružnou pracovní dobu, práci z domova, stlačený pracovní týden-] Nepedagogičtí pracovníci**

Ano	4
Ne	8
Nevím	9

Tab.9.





Graf 8.

### 3. Rovnost pohlaví na pracovišti

Poslední, třetí skupina otázek se věnovala rovnosti pohlaví na pracovišti.

Překvapením pro nás byla odpověď na otázku „Setkal/a jste se na této škole s mobingem či bossingem, tedy chováním, které znepríjemňovalo systematicky vaši práci po delší dobu ze strany vašich kolegů/kolegyň či nadřízených, buď vy osobně, nebo jste byl/a něčeho podobného svědkem?“. Zde pětina respondentů uvedla, že se s tímto chováním skutečně setkala. Na druhé straně sexuálně podbarvené nepříjemné chování se vyskytlo jen ojediněle (9 pozitivních odpovědí).

Pouze necelá 2% (4 osoby) ze zkoumaného vzorku měla pocit, že jsou či byla znevýhodněna z důvodu pohlaví. Z důvodu péče o malé děti se cítilo znevýhodněno cca 1% osob (3 osoby).

Z hlediska pracovních podmínek profesního rozvoje výhodných pro muže i ženy převážná většina respondentů hodnotila podmínky stejně. Celkem 6 osob však uvedlo, že podmínky jsou lepší pro muže a 15 osob uvedlo, že jsou podmínky lepší pro ženy. Tento výsledek je zajímavý, protože popírá znevýhodnění žen.

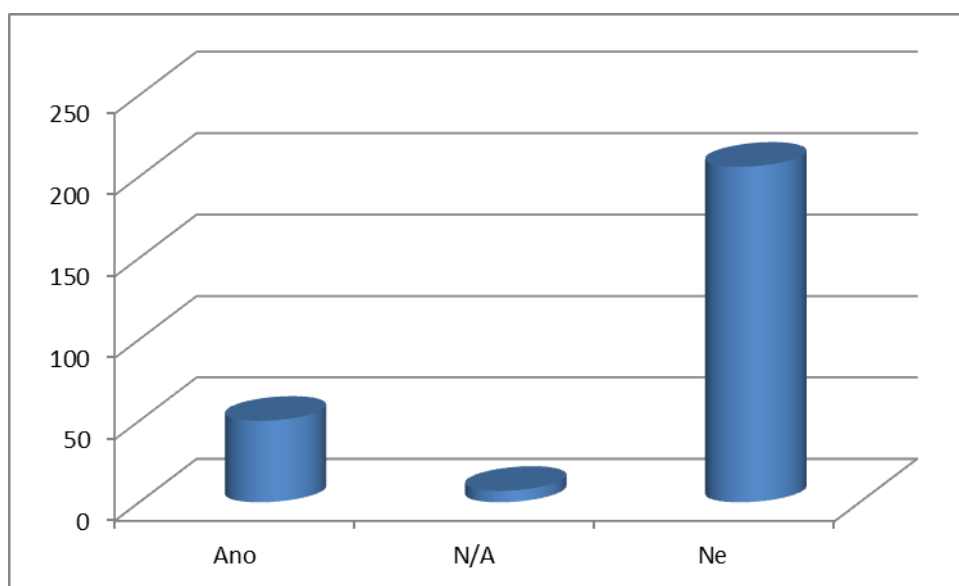
Na otázku zvýhodnění jednoho pohlaví před druhým při přijímání do pracovního poměru odpověděla většina respondentů, že není žádného rozdílu. 7 osob uvedlo, že jsou zvýhodněni muži a 4 osoby, že jsou zvýhodněny ženy.

Z hlediska důležitosti problematiky postavení a rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti většina respondentů uvedla, že jde o důležité téma, kterému je třeba se věnovat. Pouze 6 osob uvedlo, že tématu není nutno se věnovat vůbec.

**Setkal/a jste se na této škole s mobingem či bossingem, tedy chováním, které znepříjemňovalo systematicky vaši práci po delší dobu ze strany vašich kolegů/kolegyň či nadřízených, buď vy osobně, nebo jste byl/a něčeho podobného svědkem?**

Ano	50
N/A	7
Ne	206

Tab. 10.

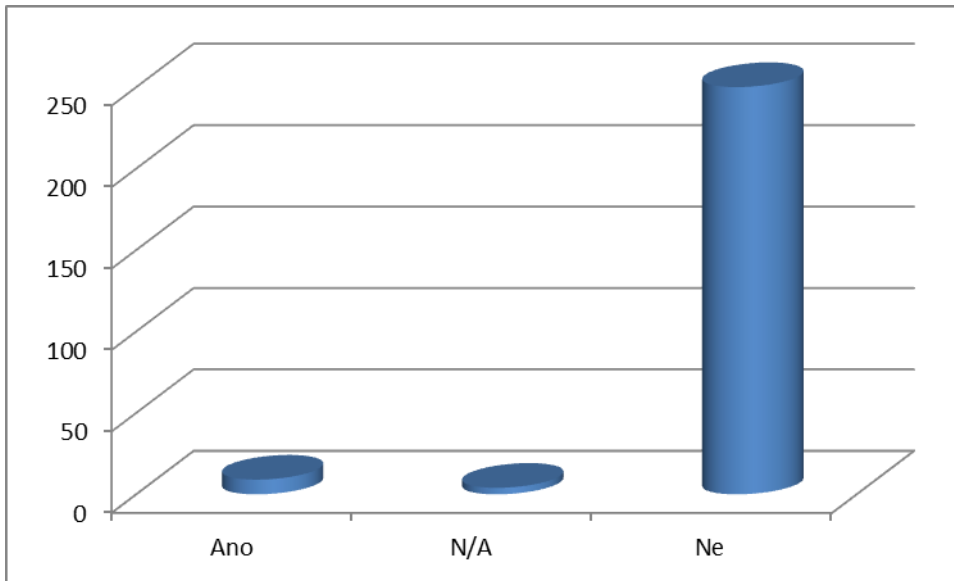


Graf 9.

**Setkal/a jste se na této škole s nevídaným či nepříjemným chováním se sexuální podtextem ze strany vašich kolegů/kolegyň, buď vy osobně, nebo jste byl/a něčeho podobného svědkem?**

Ano	9
N/A	4
Ne	250

Tab. 11.

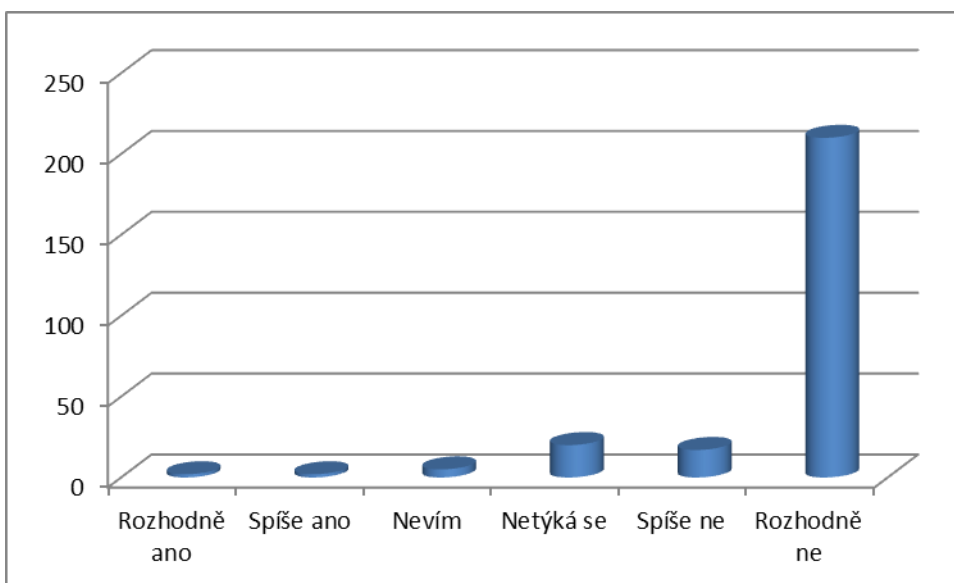


Graf 10.

**Měl/a jste někdy na této škole pocit, že jste znevýhodněn/a: [Kvůli tomu, že jste muž/žena-]?**

Rozhodně ano	2
Spíše ano	2
Nevím	5
Netýká se	20
Spíše ne	17
Rozhodně ne	210

Tab.10.

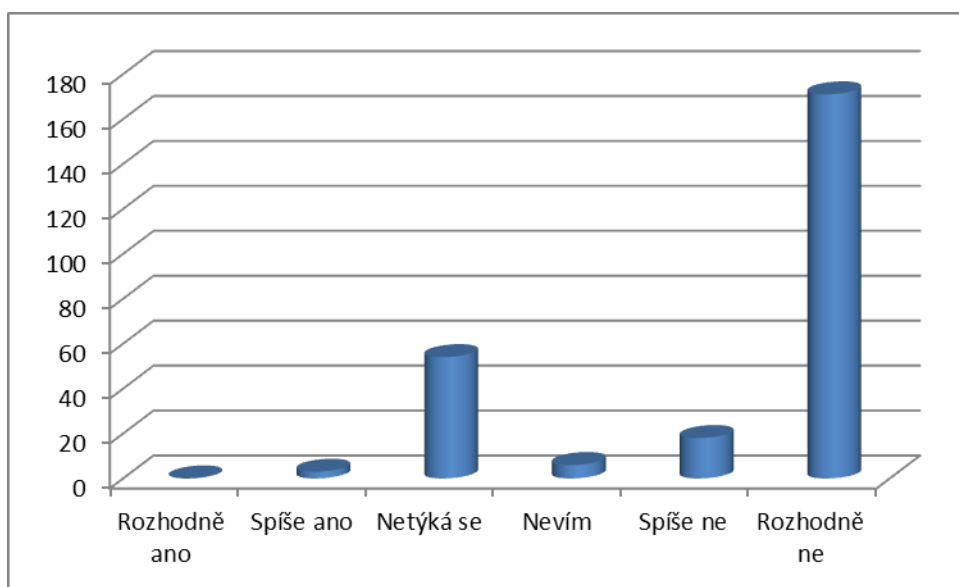


Graf 11.

**Měl/a jste někdy na této škole pocit, že jste znevýhodněn/a: [Kvůli tomu, že máte, nebo jste měl/a malé děti-]?**

Rozhodně ano	0
Spíše ano	3
Netýká se	54
Nevím	6
Spíše ne	18
Rozhodně ne	171

Tab.11.

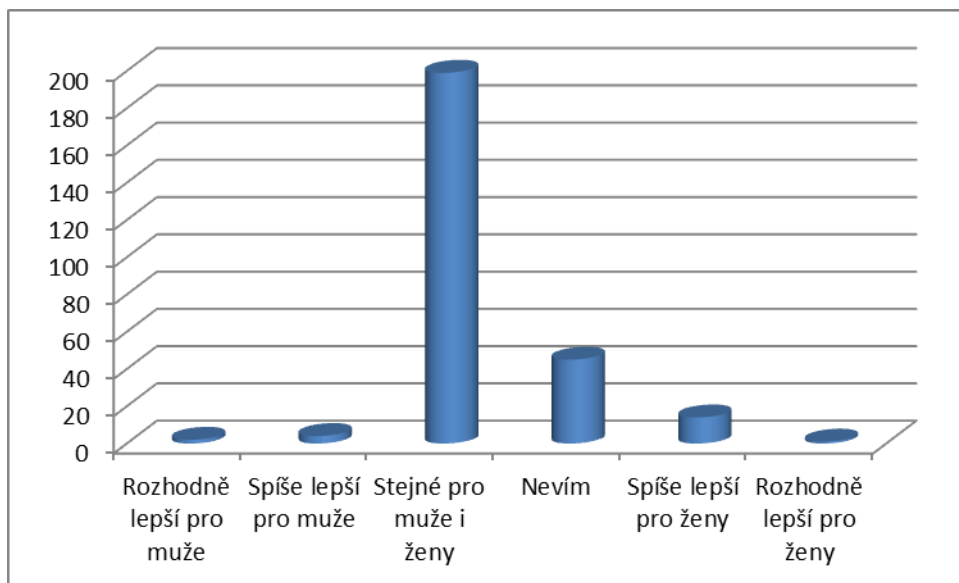


Graf 12.

**Jsou podle vašeho názoru na vaší škole podmínky pro profesní rozvoj stejné pro muže i ženy?**

Rozhodně lepší pro muže	2
Spíše lepší pro muže	4
Stejně pro muže i ženy	199
Nevím	45
Spíše lepší pro ženy	14
Rozhodně lepší pro ženy	1

Tab.12.

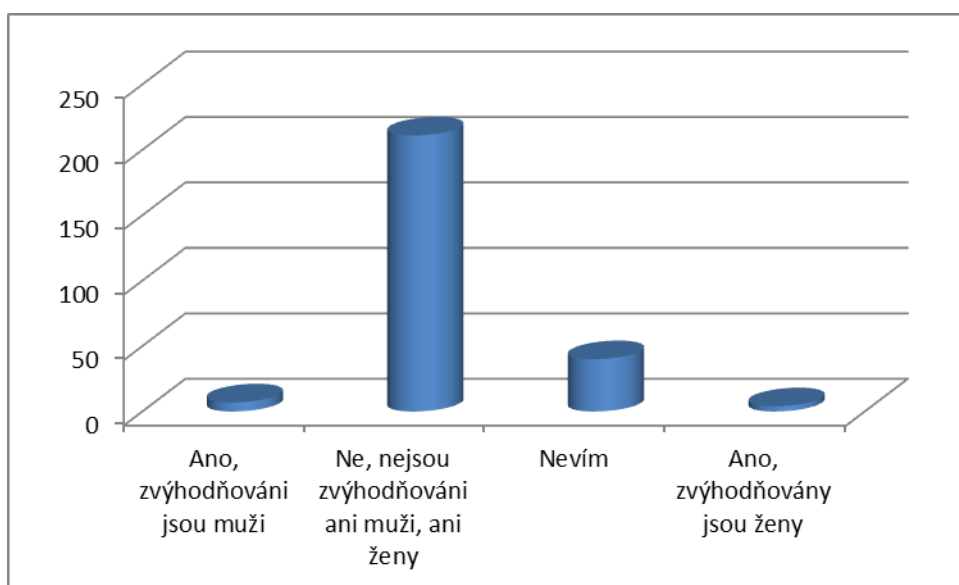


Graf 13.

**Myslíte si, že při přijímání nových zaměstnanců či zaměstnankyň je na vaší škole jedno pohlaví zvýhodněno před druhým?**

Ano, zvýhodňováni jsou muži	7
Ne, nejsou zvýhodňováni ani muži, ani ženy	211
Nevím	40
Ano, zvýhodňovány jsou ženy	4

Tab.13.

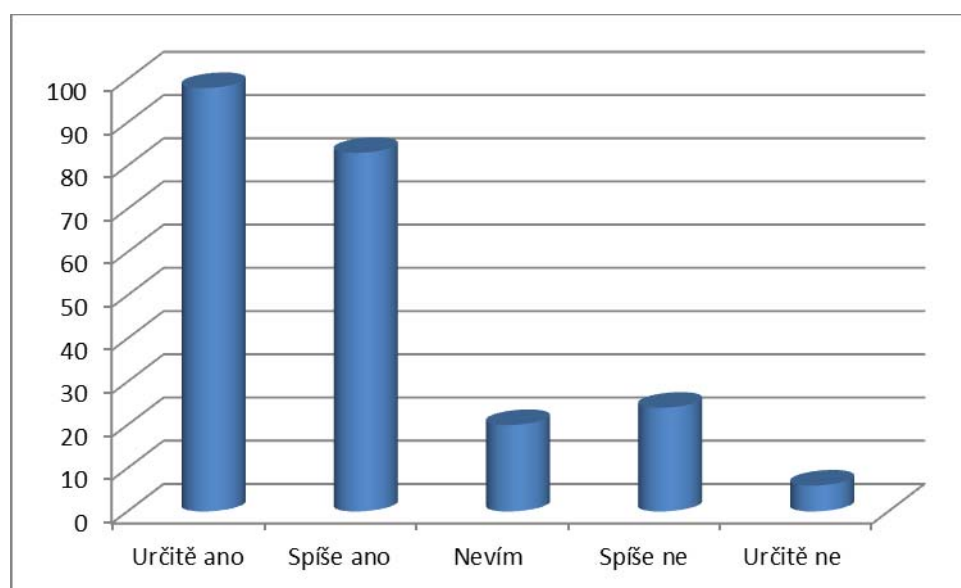


Graf 14.

**Myslíte si, že je důležité věnovat se ve výuce problematice postavení a rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti?**

Určitě ano	98
Spíše ano	83
Nevím	20
Spíše ne	24
Určitě ne	6

Tab.14.



Graf 15.

**Závěry:**

Zkoumání se zúčastnilo celkem 263 osob. Z toho 28 nepedagogických a 235 pedagogických zaměstnanců.

Zastoupení podle pohlaví obecně odpovídá obecnému trendu ve školství. Cca 15% je mužů a 85% žen.

Z hlediska věkového složení je průměrný věk respondentů kolem 48 let. Nejsilnější kohortou je věková skupina 40-49 let a 50-59 let. To představuje určité riziko z hlediska generační výměny zaměstnanců škol. 26 respondentů, tedy cca 10% je starších 60 let.

Pracovní smlouva je nejčastěji na dobu neurčitou (cca 80% respondentů). To je příznivé z hlediska stabilizace zaměstnanců. Zajímavé jsou údaje ohledně úvazků, kdy největší počet respondentů

pracuje na 100% úvazek. Nicméně celá řada zaměstnanců pracuje na zkrácený úvazek a jeden dokonce na) úvazek 150%. Přibližně 10% respondentů je pracujících důchodců/důchodkyň.

Jak již vyplynulo z výše uvedených údajů, tak zaměstnavatelé umožňují práci na částečné úvazky. Nicméně nejobvyklejší je úvazek 100%. To, že jsou částečné úvazky umožněny, potvrdilo i 199 respondentů. Drtivá většina zaměstnavatelů umožňuje dělat přípravy mimo školu dle volby učitele. Poněkud nižší možnosti flexibilních forem práce jsou u nepedagogických pracovníků. U těch však důvodem může být povaha jejich práce, která je přísně vázaná na provozní dobu školského zařízení.

Pouze necelá 2% (4 osoby) ze zkoumaného vzorku měla pocit, že jsou či byla znevýhodněna z důvodu pohlaví. Z důvodu péče o malé děti se cítilo znevýhodněno cca 1% osob (3 osoby).

Z hlediska pracovních podmínek profesního rozvoje výhodných pro muže i ženy převážná většina respondentů hodnotila podmínky stejně. Celkem 6 osob však uvedlo, že podmínky jsou lepší pro muže a 15 osob uvedlo, že jsou podmínky lepší pro ženy. Tento výsledek je zajímavý, protože popírá znevýhodnění žen.

Na otázku zvýhodnění jednoho pohlaví před druhým při přijímání do pracovního poměru odpověděla většina respondentů, že není žádného rozdílu. 7 osob uvedlo, že jsou zvýhodněni muži a 4 osoby, že jsou zvýhodněny ženy.

Z hlediska důležitosti problematiky postavení a rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti většina respondentů uvedla, že jde o důležité téma, kterému je třeba se věnovat. Pouze 6 osob uvedlo, že tématu není nutno se věnovat vůbec.

### Zdroje:

- Čmolíková Cozlová, K. (2014): Genderové audity ve školách – zkušenosti z projektu. Sborník ze závěrečné konference projektu Gender je všude kolem nás. BNV Consulting, Praha
- Gender Studies (2013): Sladění práce a rodiny, rovné příležitosti u žen v předdůchodovém věku pečujících o závislého člena rodiny, [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zz\\_pecujici\\_zeny\\_fin\\_080813.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zz_pecujici_zeny_fin_080813.pdf)
- Gender Studies (2014): Závěrečná zpráva o výsledcích auditu 1-10 v rámci projektu Gender je všude kolem nás. Praha. Interní materiál.
- Sociores (2013), dotazníkové šetření pro Gender Studies, o.p.s. v rámci projektu Gender je všude kolem nás.

## ZKUŠENOSTI S METODOU SUPERVIZE PŘI PRÁCI S PEDAGOGY NA TĚMATU „ODBOURÁVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ VE ŠKOLSTVÍ“

### Evžen Nový

Při přípravě tematického kurzu „Odbourávání genderových stereotypů ve školství“ jsem přemýšlel, jak přistoupit k vedení skupiny na workshopech, abychom mohli o stereotypech nejen diskutovat, ale aby se mohly zároveň v tomto prostoru „dít“ a „působit“. Abychom měli možnost je uvidět a společně reflektovat a tím si je uvědomovat přímo u sebe a ne jen zprostředkovaně skrze popis chování druhých.

Jako metodu pro tuto práci s těmito často neuvědomovanými obsahy naší mysli jsem nakonec zvolil skupinovou supervizi.

Workshopů se účastnili pedagogové a pedagožky z různých škol ze Středočeského kraje, převážně ženy. Většinou to byla jejich první zkušenost s metodou supervize či koučingu. Metodu bylo tedy nutné jim nejprve představit důkladně vysvětlit, co se bude dít.

### Co to ale vlastně supervize je?

Známý český supervizor a autor písíci o této metodě Martin Hajný popisuje supervizi takto: „...jde o nějaké dívání, prohlížení si (...) práce z různých hledisek. Společné „prohlížení“ by mělo rozvinout a zlepšit práci. Znovu-vynoření konkrétních momentů (...) v jiném kontextu může být již samo o sobě inspirativní. Poodstoupení a klidné zamyšlení nad některými aspekty přináší mnohdy překvapivě nový vhled.“ (Hajný, 2004, s. 1) Supervize se tedy nějak dotýká práce, umožňuje ji prozkoumávat. Proč by se ale měla hodit i ke zkoumání stereotypů v myšlení? To je právě umožněno tím, že supervize může probíhat ve skupině, může tedy využít skupinové dynamiky, opřít se o sdílení a reflexi a „zrcadlení“ vlastních prožitků a postojů pomocí zpětné vazby od druhých. Proto je ale ve skupině nutno pracovat na bezpečí a kultuře komunikace, aby tyto prožitky a postoje bylo možno sdílet bez přílišných obav z hodnocení ostatními. Pracovník si tedy za pomoci externího odborníka – facilitátora a zároveň garanta bezpečného prostoru – prohlíží svou práci a sebe v ní a nejen z hlediska toho, co se děje v práci samotné, ale také co děje v něm samém a předivu vztahů, kterého je součástí.



## Jak probíhala sezení prakticky?

Volný prostor pro vynořování témat je jednou z hlavních výhod supervizní práce. To, že budoucí čas, který aktéři stráví v prostoru supervizní skupiny, je omezen pouze rámcovou dohodou, umožňuje pedagogům a pedagožkám vnášet svá konkrétní témata a pomocí skupiny je prozkoumávat. V našem případě jsme rámcově vymezili prostor následovně: jako téma bylo možné přinést jak vztahy a dění v týmu, tak práci se žáky a žákyněmi a rodiči a dalšími institucemi. V supervizi nebylo možné prozkoumávat osobní témata, bylo však možno o nich hovořit a zkoumat, jak přesahují do každodenní praxe pedagogů a pedagožek.

Skupina (90 min) vždy začínala výběrem tématu, kdy každý mohl přinést případ ze své praxe. Na čem bude skupina pracovat, jsme vybírali metodou hlasování. Za jednu skupinu se vždy stihlo jedno téma, maximálně část druhého. Samotná práce s tématem byla různá. Způsob nakládání s materiálem z praxe určuje povaha tohoto materiálu a na různá témata jsou vhodné různé metody. My jsme využívali zejména metodu Balintovské struktury, také ale hraní rolí, nácviku sociálních situací, sdílení a imaginace.

## Témata v supervizi na kurzu „odbourávání genderových stereotypů ve školství“

Účastníci a účastnice supervize využili prostor beze zbytku. V každé skupině se nashromáždilo minimálně pět až sedm témat. Na prvním setkání jsme společně zkoumali, co nám takovéto sdílení může přinést, ale na další setkání již účastníci a účastnice přijeli se svými tématy, kterých chtěli hovořit a metodu supervize očekávali. Nejvíce se objevovala práce s rodičem v kombinaci s problematickým dítětem. Dalšími frekventovanými tématy byly vztahy s náročným kolegou či kolegyní. Pedagogové a pedagožky také často reflektovali situaci, kdy stáli před určitým dilematem, jak intervenovat do složité situace v rodině, kdy není přesně jasné, co se v rodině děje a co je a není v zájmu dítěte.

## Genderové stereotypy v supervizi

Z hlediska genderových stereotypů jsme pracovali ve dvou úrovních:

- „Tady a teď“, tozn. jak účastníci a účastnice vidí určité aspekty případu prostřednictvím těchto stereotypů. Stereotypy se promítaly do způsobu, jakým interpretovali určité situace z praxe. Měli jsme tedy možnost reflektovat stereotypy přímo, když působily. Tyto možnosti jsou samozřejmě limitovány naladěním a schopnostmi účastníků a účastnic a samotného supervizora tyto stereotypy uvidět a uvědomit si je. Často dochází k jejich uvědomění (a nejen u stereotypů genderových) až po skončení skupiny. Skupina (supervize) „dojíždí“ ještě nějakou dobu po

jejím ukončení a účastníkům a účastnicím se vynořují různé asociace a spojují se jim různé kontexty, či se objevují dříve nenahlédnuté způsoby interpretace nějaké situace.

- Druhá úroveň byla ta, kdy účastníci a účastnice interpretovali určité stereotypy u aktérů případu, či situaci, o které se mluvilo – viděli je tedy u druhých.

Kromě genderových stereotypů se ukázaly jako velmi důležité a hodné zájmu stereotypy rasové či národnostní. Témata, která se v supervizi objevovala, ukazují k tomu, že práce s kulturní a rasovou odlišností se stává běžnou každodenní potřebou pedagoga a pedagožky, což na ně klade opět další nároky.

V supervizi práce se samotnými stereotypy probíhala tak, že jsme nejprve pracovali se situací jako takovou. Myšleno tak, že sice konkrétně s konkrétní situací, ale práce nebyla a priori zaměřena na genderové stereotypy, ale na zakázku toho, kdo přinášel případ. Teprve později ve vývoji sezení jsem jako facilitátor začal pokládat dotazy na genderovou tematiku, často ovšem hledání těchto témat vzešlo z účastníků a účastnic samotných.

Kombinací obou úrovní je tzv. „paralelní proces“ v supervizi, který odráží zvláštní dynamiku supervize jako takové. To, jak lidé v supervizi mluví, jak probíhají vzájemné interakce a jak jednájí či se chovají, odráží svým specifickým způsobem to, co se děje v případě, v týmu či v třídním kolektivu. S paralelním procesem a jeho interpretací ve skupině je možno začít až za nějakou dobu, kdy si účastníci a účastnice prostor supervize „ošahají“, naučí se ho využívat a mohou se soustředit na další roviny práce na případech.

Ve všech skupinách se podařilo vytvořit velmi dobrou a důvěrnou, bezpečnou atmosféru pro sdílení a tím se brzy začaly objevovat možnosti pracovat s tímto „paralelním procesem“. Celkově se ukazovala supervize jako metoda pro pedagogy a pedagožky velmi potřebná a podporující. Sami pedagogové a pedagožky tento postoj sdíleli.

## **Závěr**

Supervize se ukazuje jako vhodný prostor pro práci s genderovými stereotypy ve školství a pedagogičtí pracovníci ji přijímají velmi pozitivně.

## **Zdroje:**

- HAJNÝ M., 2004, Malý úvod do supervize v psychoterapii. In: PhDr. MARTIN HAJNÝ [online]. [cit. 2014-04-11]. Dostupné z: <http://martin.hajny.net/text/10/Uvod-do-supervize>

## GENDER JAKO SOUČÁST ŠKOLNÍ SOCIALIZACE

Ondřej Bárta

### Projekce

Jak zmiňuji ve své druhé stati o prostoru školy, neshledávám počty žen či mužů ve škole jako příliš určující pro kvalitu samotného vzdělávání. Postupujeme-li chronologicky od počátku školní výchovy, před dítě vstupuje spolu s učitelkou nebo učitelem v 1. třídě nová, velmi mocná postava, která po rodičích, případně prarodičích nebo jiných blízkých pečujících osobách, disponuje obrovskou mocí. Je terčem mnoha projekcí, a pokud udržuje otevřený komunikativní vztah s rodiči, lze rozvíjet přirozenou autoritu u dítěte, ať už jsem muž- učitel nebo žena - učitelka, a to ve složitém rodinném kontextu dítěte.

### Autorita

Na našich seminářích jsme jeden workshop věnovali autoritě učitele/ učitelky. Vycházeli jsme z analýz pracovních skupin, kde učitelé zkoumali otázku definice autority, její potřeby, jejího rozvoje a udržení. Zároveň jsem poskytl výzkumy, kde autoritu popisují sami žáci a žákyně. Výzkumy prováděné na 2. stupni ZŠ vcelku jasně poukazují na vlastnosti a profesní dovednosti, které žáci a žákyně vyžadují. Shodovali se s definicemi účastníků: (zájem o žáky, spravedlivost, důslednost a pravidla, rozumí předmětu).

Autorita je pochopitelně proměnlivá, a pokud jsem uvedl, jak významnou figurou je např. první učitelka, tak učitel na 2. stupni je mnohem méně důležitý, pro školní socializaci se autoritou stávají spolužáci a spolužačky. To, jak si žák nebo žákyně "ví rady" s "klukama" a "holkama", je ovlivněnou dispozicemi z primární rodiny. Role učitele / učitelky ztrácí na významu i z hlediska genderu, tj. je "více jedno", zda je o muže či ženu, ačkoli i zde projekce a přenosy mohou být silné, zvláště od žáků se vztahovou deprivací. Podstatnější je, jak učitel "ovládá" skupinu, zda ji řídí a řídí ji dobře, profesionálně. Platí, že pokud je učitel/učitelka vnímavý k dynamice skupiny a sleduje, jak a kdo má vliv a autoritu v třídní skupině, dokáže efektivně skupinu řídit.

### Programy se třídou aneb muži, ženy...

Základní vzdělávání, na obou stupních, je spojeno se sociálním učením, chceme-li, s rozvojem kompetencí. K nim patří i rozvoj sociálních rolí, které lze velmi prakticky trénovat v simulacích a hrách. Pomocí scének, her, diskuzí a dalších aktivit můžeme odkrývat genderové stereotypy a

přemýšlet s dětmi o tom, zda a nakolik je to, co kluci a holky nebo muži a ženy dělají, nebo nedělají, pravdivé, co se "spíš říká" apod. Školní socializace má svůj efekt právě v tom, jak vhodně využijeme to, že proces probíhá společně v kolektivu, a z hlediska pojetí světa máme ve třídě nekonečnou studnu nápadů. Umožníme-li dětem bezpečně zobrazit pohled na mužské a ženské role spolu s ostatními dětmi, můžeme významně přispět k tomu, aby byly svobodnější. Do života školní třídy se tak vnáší i další významný prvek, respekt k odlišnostem. Nikoli mezi muži a ženami, ale mezi každým a každou z nás.

### **Vzájemná podpora mezi kolegy a respekt k rodičům**

Otázka výchovy, vzdělávání a genderu, tj. výchovy dítěte ženami a muži, a výchova dítěte o vztahu muže a ženy, leží na rodině. Způsob této výchovy se opět odráží ve vztahu dítěte k učitelům, učitelkám a spolužákům. V prostoru školy, především v komunikaci, je způsob rodinné výchovy zachytitelný a patrný, v racionální, emotivní i behaviorální složce. Učitelé, učitelky, spolužáci i spolužačky jsou zasaženy projektní identifikací, přenosem afektu, setkáváme se s nevědomými obrannými mechanismy (popření, racionalizace, vytěsnění aj.). Podobné nevědomé procesy se mohou spouštět a spouštět v jednání učitelek a učitelů s rodiči, s otci a matkami. Je přirozené, že např. dialog o zhoršeném prospěchu žáka, tj. nepříjemné téma spojené s nepříjemnou emocí, může být velmi rozdílné, jedná-li spolu dvě ženy- matky, otec a bezdětná žena, či jiná kombinace. Chceme-li se seriózně zabývat ve výchově dětí ve škole genderovými otázkami, bude pro pedagogické pracovníky přínosem vždy co nejlépe porozumět výchovné činnosti jednoho nebo obou rodičů, z pohledu dítěte i rodičů samých, jakkoli shledáváme jejich výchovu jako nevhodnou, tj. (benevolentní, nedůslednou, špatnou apod.), což ostatně patří k nejčastějším stížnostem učitelů a učitelek, co všechno děti z domova "neumí". Nahlédneme-li na metody výchovy rodičů a budeme-li je respektovat, pak můžeme nabídnout nové způsoby s větší možností jejich přijetí. Opět tak můžeme eliminovat jistý potenciál toho, s čím bychom se v rámci genderových stereotypů mohli ze strany rodičů setkat.

## PŘÍNOSY SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

### Kateřina Machovcová

Ve svém příspěvku bych chtěla shrnout průběh seminářů věnovaných tématu sladování osobního a pracovního života v kontextu učitelské profese.

Sladování pracovního a osobního života je konceptem, který usiluje o to, aby život zaměstnaných mimo práci byl brán také jako významný a aby zaměstnaným bylo umožněno, aby se kromě plnění pracovních úkolů, věnovali i jiným oblastem svého života – rodině, přátelům, koníčkům, studiu či cestování (Ward, 2013). Ve školním prostředí je výchozí myšlenkou pro aktivní uplatňování programů podpory work-life balance přesvědčení, že harmonické sladění práce a rodiny je esenciálním faktorem pro spokojenost vyučujících, což pozitivně ovlivňuje i podporu učení u studentů a žáků (Worklife balance, 2013).

Pro školení byla zvolena strategie, kdy jsme začali v rovině každého jednotlivce a jeho osobních priorit v oblasti osobního a pracovního života, a na to navázala rovina podrobnějšího pohledu oblast zaměstnání a seznámení se s konkrétními nástroji, které mohou být využity v zaměstnaneckém vztahu.

Účastníci a účastnice školení tak měli možnost například vytvořit mentální mapu svého pojetí harmonie práce a rodiny či si sestavit vlastní balanční kolo, které napomáhá identifikovat prostory souladu i nerovnováhy v jejich vlastním životě. Dále se seznámili s konkrétními příklady z praxe, které napomáhají sladování práce a rodiny v zaměstnání, a podrobně diskutovali možnosti aplikace ve školním prostředí.

Kromě přínosu pro každého jednotlivého účastníka a účastnici školení, kteří měli možnost inspirovat se pro svůj vlastní život a jeho uspořádání, jsou velmi zajímavé především dva výstupy, na kterých se v zásadě shodly obě skupiny. Prvním je nepreferovanější nástroj sladování, který v současné době chybí, a to je nabídka tzv. sabbatical. Jedná se studijní volno poskytnuté na delší dobu a garantující možnost návratu na původní pozici. Např. pro učitele ve Spojených Státech je poskytováno za účelem dalšího studia nebo pro obnovu zdraví, je umožněno po 14 letech práce. Finanční zajištění je různé v každém státu – od plného příjmu přes částečný po neplacené volno. (United Federation of Teachers, 2013). Téměř všichni přítomní se na seminářích shodli, že taková nabídka po nějaké době vyčerpávající práce ve školství by byla opravdu vítaným způsobem pro



obnovu sil i možnost intenzivněji si doplnit vzdělání. Podmínkou by však bylo alespoň částečné finanční zajištění. Druhým zajímavým výstupem byla diskuse o chybějících školských odborech a potřebnosti takové či obdobné struktury, která by v rámci jednotlivých škol mohla zprostředkovat diskusi mezi vyučujícími a vedením. Tato potřeba se týká zejména větších škol, kde je náročné udržet otevřenou „rodinnou“ atmosféru. Pro jednotlivce je pak velmi složité řešit své problémy, pokud nechtějí vystoupit z davu jako „potížist“. Bylo by proto vhodné mít určitou reprezentaci pedagogického sboru (i nepedagogických pracovníků) před vedením, které bude jednat o potřebných úpravách podmínek a bude mediátorem komunikace.

Studijní materiály ke školení byly dále rozšířeny do podoby elearningové prezentace. Naleznete zde podrobnější informace o konceptu dětských skupin, které rozšiřují možnosti péče o děti předškolního věku. Dále jsou k dispozici ukázky dobré praxe z firemního prostředí, jedná se o Programy Diverzitas, který v České spořitelně podporuje spolupráci různorodých týmů a zapojení rodičů a program flexibilní kanceláře v GE Money Bank. Příklady dobré praxe nacházíme také v prostředí univerzit, například Univerzita Karlova nabídla podporu práce z domova i dětský koutek. Větší pozornost je v textu věnována také zavádění flexibilních forem přímo ve školství, inspiraci jsme našli například v podrobně zpracovaných podkladech používaných v australském státě Victoria.

Závěrem si připomeňme, že ačkoliv je školství často chápáno jako oblast, kde je možnost sladování práce a rodiny samozřejmostí, k čemuž vybízí volno o prázdninách a pracovní zátěž vnímaná pouze přes přímou pedagogickou práci, práce ve školství je náročnou profesí a není možné téma rovnováhy osobního a pracovního života opomenout. Zaslouží vysokou pozornost jako jeden z klíčových nástrojů pro podporu duševní pohody pedagogů a pedagožek a tím i jejich žáků a žaček.

### **Literatura:**

- United Federation of Teachers – Sabbaticals: (Online: <http://www.uft.org/our-rights/sabbaticals>), navštíveno: 31. 11. 2013
- Ward, Susan, Definice work-life balance, (online: <http://sbinfocanada.about.com/od/worklifebalance/g/Work-Life-Balance.htm>), navštíveno: 31. 11. 2013
- Worklife balance – Guidance on Developing Policies for Schools (Online: <http://www.teachers.org.uk/node/11023>), navštíveno: 31. 11. 2013

## GENDEROVÁ KOREKTNOST UČEBNÍCH MATERIÁLŮ

### A GENDER MAINSTREAMING

**Petra Kubálková**

**Adame, dneska už neva, že letadlo řídí Eva....**

#### **Genderově korektní učební materiály**

Druhým kurzem v řadě, který jsem vedla, byl kurz na téma genderově korektních studijních a učebních materiálů. Účastníci a účastnice již reagovali/ly na význam pojmu gender, reflektovali/ly jej ve svém okolí a používali/ly, nebo alespoň vnímali/ly, jakým jazykem se mluví v jejich okolí.

Kurz byl zaměřený na několik oblastí. První z nich byly obrazové ilustrace, kde jsme zabrousili/ly i do sféry reklam jak fungují média (nejen učebnice), jak se staví představa o kráse a jak má vypadat žena a muž. Druhý aspekt byl již těžší. Opravdu učebnice mluví k dívkám a chlapcům stejným jazykem? Opravdu jsou příklady v materiálech genderově korektní a je správné, pokud dívky jsou podrobovány v ukázkových příkladech kritice, stavěny do stereotypních rolí. Narazili/ly jsme i na diskuzi, zda jsou učebnice matematiky a fyziky neutrální, když zde po nakloněných rovinách nejedí kočárky, dívky pomocí páky nezvedají těžké věci (vždyť jsou přeci slabší pohlaví) i na to, zda tyto učebnice vlastně nejsou psány jenom pro jednu skupinu studentů – chlapců.

To, co účastníky a účastnice nejvíce bavilo, byla příprava kapitol dějepisu. Zjistili/ly jsme, že vlastně nevíme, jak fungovala přesně společnost v dobách lovců mamutů, protože z koster nepoznáme, kdo pečoval o děti a zda to vždycky byly jediné ženy. Zjistili/ly jsme také, že nevíme nic o tom, jak ženy žily v jednotlivých etapách např. během válek, že nevíme, kdo byly markytánky a proč putovaly s armádami, že nám chybí zprávy o léčitelství a lékařství, domácích porodech, péče o nemocné, slabé. Našli/ly jsme nesoulady mezi úspěšnými královnami Anglie a Španělska, ale i v románu slavné Angeliky, která je vlastně populární učebnicí o době Ludvíka XIV. stejně jako Lovci mamutů o době Neandrtálců. A všechna tato bílá místa jsme zaplňovali/ly dohady o tom, jak to vlastně mohlo být. Vždyť co my víme, kronikáři byli poplatní králům a církvi a my víme, že v lidových písních jsou ženy zobrazovány trochu v jiném světle.



## A závěr?

Sestavovat studijní plán předmětu, vybírat materiály, používat technologie a nechat na šikovnosti a fantazii dětí, jak svůj předmět uchopí, může být celkem dobrodružný a osvěžující počin, který může realizovat každý z nás.

## Gender mainstreaming ... efekt AHA!

A jsme ve finále. Všemi patry potřebných znalostí jsme vystoupali/ly ke střeše. Konečně jednotlivé kostičky puzzle zapadly do sebe. Jazyk už souvisí se stereotypy, stereotypy s představou o možnostech a rolích mužů a žen, ty pak souvisí s tím, co je milé a co je vážené (přeci milé dámy, vážení pánové).

V posledním školení jsme pracovali/ly systémově, všechny znalosti, které jsme se naučili/ly, jsme použili/ly pro analýzu školství a škol samotných. Ředitelky (žádný ředitel se neúčastnil) škol, pochopily, že výroční zpráva školy je reprezentativním materiálem, který mluvím k rodičům, studujícím, ale zároveň jsou materiálem pro zvyšování prestiže škol. Pochopili/ly jsme, že nejen jazyk, obrazy, komunikace, ale také pravidla rovných příležitostí ovlivňují výuku a to, jak učitelé a učitelky si váží své práce. I školství potřebuje zaměstnance a zaměstnankyně, s kterými bude zacházeno férovým způsobem, budou férově odměňováni/ny, budou se moci podílet na rozhodování, budou cítit podporu ze strany zaměstnavatele ve vztahu ke svým osobním potřebám a budou loajální. Pak bude systém nastaven tak, že rovné příležitosti žen a mužů nebudou jenom nástrojem pro ztěžování práce mužů a žen ve školství během výuky, ale pravidlem, které prostupuje všechny mechanismy ve školách – výuku, komunikaci, správu a výchovu.

## Závěrem?

Vážené dámy, vážení pánové, ušli/ly jste velký kus cesty, bylo mi potěšením být vaší průvodkyní.

Petra Kubálková, lektorka

## SEZNAM AUTORŮ A PŘEDNÁŠEJÍCÍCH

PhDr. Lenka Václavíková Helšusová, Ph.D.

Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická,  
Katedra filosofie

PhDr. Mgr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA

Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s.

Mgr. Klára Čmolíková Cozlová

Gender Studies, o.p.s.

Mgr. Kateřina Machovcová, Ph.D.

genderová expertka

Bc. Petra Kubálková

C2C Solutions Group s.r.o.

Mgr. Ondřej Bárta

SES-Sebespolu, o.s.

Mgr. Evžen Nový