

Zavádění gender konceptu do pedagogické praxe

Sborník příspěvků k úvodní konferenci, Praha 25.5.2013

(obsahuje CD-ROM)

Konference je pořádána za účasti PhDr. Jiřiny Šiklové, CSc.

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:

Irena Wagnerová

Praha, květen 2013

Vzor citace: Wagnerová, I., Wichterlová, L., Machovcová, K., Králíček, L., Bárta, O., Kubálková, P., Mitwallyová, H., Zavádění gender konceptu do pedagogické praxe. 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

Zavádění gender konceptu do pedagogické praxe

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 978-80-260-4234-1

Obsah:

SEZNÁMENÍ S PROJEKTEM

Irena Wagnerová 4

GENDEROVÉ AUDITY

Lada Wichterlová 8

GENDEROVĚ CITLIVÁ VÝUKA

Kateřina Machovcová 11

GENDER JAKO SOUČÁST ŠKOLNÍ SOCIALIZACE / GENDER V PROSTORU ŠKOLY

Ondřej Bárta 14

GENDEROVÝ MAINSTREAMING

Petra Kubálková 17

PŘÍNOSY SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Lukáš Králíček, Helena Mitwallyová 19

VÝZNAM GENDEROVĚ CITLIVÉHO JAZYKA/GENDEROVÁ KOREKTNOST UČEBNÍCH MATERIÁLŮ

Petra Kubálková 26

CD-ROM se sborníkem příspěvků

SEZNÁMENÍ S PROJEKTEM

Irena Wagnerová

Úvod – o projektu

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 listopadu 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. První školící dny proběhly již 11. a 12. května tohoto roku.

Část B – z formálních důvodů bylo nutno tuto část výběrového řízení zrušit, vypsát znovu a v těchto dnech máme již nabídky uchazečů.

Část C – genderové audity realizuje společnost Gender Studies, která je k tomuto účelu nejpovolnější 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 bloku budou zapojeni vedoucí pracovníci/-nice z členských škol u kterých bude proveden genderový audit, tak také z ostatních členských škol, u kterých audit nebude realizován.

Proběhnou 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 proběhnou námětová cvičení pro cílovou skupinu.

V rámci námětových cvičení si budou účastníci/-ce prohlubovat dosavadní znalosti o genderové problematice v oblasti školství a získávat nové. Námětová cvičení budou reagovat na provedení genderový audit, díky němuž budou konkretizovány vzdělávací potřeby. V jednotlivých cvičeních budou vedoucí pracovníci/-ce seznámeni s nejčastěji vyskytovanými nedostatky v oblasti vytváření genderové rovnosti ve školství a s možnostmi vhodných řešení těchto nedostatků. Účastníci/-ce budou seznámeni s modelovými situacemi ze školní praxe a sami budou navrhovat konkrétní řešení a tyto řešení následně konzultovat s lektorem cvičení. V rámci výuky budou používány metody přímé diskuze, týmové i individuální práce.

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

Proběhnou 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 zajistí realizaci auditu v 10 školách. Navrhne implementace změn ve školách, což zahrnuje tvorbu manuálů zahrnujících návrhy gender opatření pro každou jednotlivou školu, tj. celkem bude vytvořeno 10 ks manuálů.

U každé zapojené členské školy budou 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 budou navrhnuty změny, které umožní 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 budou vypracovány návrhy opatření ve formě manuálu na základě provedeného genderového auditu, pro každou zapojenou členskou školu. Bude 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 bude ukončen závěrečnou konferencí.

GENDEROVÉ AUDITY

Lada Wichterlová

Audit je výraz, který se ve slovníku firem a dalších organizací a institucí objevuje čím dál častěji. Pochází z doby starověkého Říma, kdy se výraz používal pro kontroly provincií. Vedle finančního auditu se v současné době můžeme setkat se sociálními či etickými audity a také s genderovými audity. Genderový audit, nebo audit rovných příležitostí, se orientuje na vnitřní organizační procesy a kulturu z genderové perspektivy, tedy vyhodnocuje podporu rovných příležitostí žen a mužů ve firmách, v úřadech, na školách, ale také v neziskových organizacích (metodologie je vždy vhodně uzpůsobena). Jeho cílem není a nemá být kontrola, ale zhodnocení stávající situace, ocenění dobré praxe a nabídnutí cesty ke zlepšení v problematických oblastech. (Gender studies, Audit rovné příležitosti, ne kontrola, ale rozvoj, (nedatováno)) Audity lze zaměřovat i na dopady činností firem, organizací a institucí z genderového hlediska, tedy například v rámci úřadů se lze zaměřit na dostupnost jejich služeb pro veřejnost, dopravní obslužnost v daném regionu, v případě škol pak na obsahy učebnic, způsoby výuky a předávání vědomostí či přístup k žákům a žákyním.

Audit se primárně zaměřuje na téma rovných příležitostí žen a mužů, ale jeho výsledkem je celkové zlepšení výkonnosti organizace, protože si všímá takových oblastí jako firemní či organizační kultura a komunikace v rámci auditovaného subjektu, nábor a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň, jejich kariérní růst a vzdělávání, sladování práce a soukromého života, oblast diverzity apod. Šetření se zaměřuje na pokrytí co nejširší skupiny zaměstnaných, zahrnuje osoby od pozic s nejnižší kvalifikací až po vysoký management.

Metodika auditu kombinuje kvantitativní dotazování, obsahovou analýzu dokumentů, individuální a skupinové rozhovory (případně telefonické rozhovory) a samozřejmě pozorování. Součástí auditu jsou také průběžné konzultace auditorského týmu s kontaktní osobou z auditovaného subjektu.

Výstupem auditu je závěrečná zpráva a akční plán. Závěrečná zpráva shrnuje zjištění auditu, na jejichž základě auditorský tým vypracuje plán akcí a doporučení, směřujících ke změnám. Akční plán tvoří manuál, který je určen vedení auditovaného subjektu, a který shrnuje konkrétní kroky, které je třeba udělat v oblasti podpory rovných příležitostí žen a mužů a sladování osobního a pracovního života u zaměstnavatele, který auditem prošel. Fakultativně je možné organizaci znovu auditovat po uplynutí doby stanovené pro zavedení doporučených opatření a zhodnotit dosavadní vývoj, tato praxe se nazývá reauditace.

Důležitou součástí auditu je úzká spolupráce mezi auditovaným subjektem a organizací, která audit provádí. Audit trvá jeden až čtyři měsíce, přičemž samotný sběr dat pro audit (rozhovory, workshopy) zabere podle velikosti a složení zaměstnanecké populace cca 2-10 pracovních dní, kdy je důležité aktivní zapojení auditované organizace. V případě menších zaměstnavatelů – do 50 zaměstnaných – a relativně ploché a homogenní struktury pracovních pozic, se časová náročnost na aktivní účast auditovaného subjektu dále snižuje.

Audit Rovné příležitosti je vhodný pro všechny zaměstnavatele, bez ohledu na to, jak daleko jsou v podpoře rovných příležitostí. Jeho cílem není kontrola, jako je tomu třeba u finančního auditu. Smysl auditu spočívá v identifikaci dobrých praxí a případných mezer a vytvoření individuálního plánu, jak ve firmě či organizaci dále rozvíjet rovné příležitosti žen a mužů, politiku antidiskriminace a podpořit sladování práce a soukromého života. A to jsou oblasti, které se dotýkají všech zaměstnanců a zaměstnankyň.

Mezi přínosy auditu pro zaměstnavatele patří:

- získání informací a zpětné vazby od zaměstnanců a zaměstnankyň
- externí zhodnocení vnitřních procesů týkajících se řízení a rozvoje lidských zdrojů z hlediska rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života a antidiskriminace,
- stanovení objektivních cílů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života a antidiskriminace v rámci firemních politik na základě externího posouzení personálních a institucionálních limitů a příležitostí,
- získání akčního plánu – manuálu, osahujícího konkrétní doporučení v oblasti podpory rovných příležitostí a sladování osobního a pracovního života,
- zvýšení povědomí o rovných příležitostech a sladování mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi i managementem firmy / vedením organizace,
- získání osvědčení o absolvování auditu.

Od října 2013 zavádí Velká Británie povinné genderové audity pro firmy, které jsou kótované na burze. Británie patří mezi země, které se brání kvótám pro ženy při obsazování vysokých pozic, naopak však zavádí povinný genderový audit. (HR NEWS, 2012) Výhodou auditu totiž je, že je komplexním nástrojem pro zhodnocení stavu rovných příležitostí u zaměstnavatelů, a že designování vhodných opatření na podporu rovných příležitostí žen a mužů je šité na míru konkrétní instituci a je vytvářeno na základě podrobné analýzy. (Nadace Open Society Fund, 2007)

Genderový audit je proto v současné době nejlepší cestou k reálné změně na pracovním trhu v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, protože právě tato metodika může přispívat k narušování hluboce zakořeněných genderových stereotypů, které jsou v organizacích a institucích skryty v různorodých procesech napříč celou jejich strukturou. Zavést pouze jedno opatření většinou situaci v oblasti rovných příležitostí nemůže změnit, naopak může být kontraproduktivní, důležitá je proto zejména synergie použitých analytických nástrojů a úzká spolupráce externího auditorského týmu s interní kontaktní osobou z auditované instituce.

Literatura:

- GENDER STUDIES, *Audit rovné příležitosti, ne kontrola, ale rozvoj*, (nedatováno) <http://rovneprilezitosti.ecn.cz/audit-rovne-prilezitosti.shtml>, čerpáno 3.5.2013
- HR NEWS, *Británie zavádí povinné genderové audity*, 2012, <http://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/personalni-marketing-id-148675/britanie-zavadi-povinne-genderove-audity-id-1708984>, čerpáno 3.5.2013
- NADACE OPEN SOCIETY FUND, *Metodika genderového auditu krajského úřadu*, Nadace Open Society Fund, 2007, <http://www.proequality.cz/res/data/003/000395.pdf>, čerpáno 3.5.2013

GENDEROVĚ CITLIVÁ VÝUKA

Kateřina Machovcová

Ačkoliv se děti ve škole vzdělávají převážně společně, výchovný obsah, který jim škola předává, není stejný. Očekávání týkající se chování, zájmů a výkonů žáků a žaček, jsou totiž obvykle různá a odrážejí celospolečenskou situaci, kdy převládá přesvědčení o jasně uchopitelných genderových rozdílech, ačkoliv to nereflektuje faktickou různorodost genderových rolí (Minárovičová, 2013). Genderově citlivý přístup ve výuce je v první řadě reflexivním procesem, předpokládá úsilí o porozumění toho, jakým způsobem se gender utváří, vyjednává, přehodnocuje, jak působí, jaké jsou jeho dosahy i jak paradoxní může být jeho působení (West, Zimmermann, 1987, West, Fenstermaker, 1995, Šmausová, 2002, Jarkovská, 2009).

Neexistují žádná jednoduchá pravidla, jak „správně“ genderu porozumět a jak ho vyučovat. Důležité je získat citlivost na situace, které jsou z genderového hlediska významné a naučit se s těmito situacemi v každodenní pedagogické praxi zacházet tak, aby gender ve škole děti neomezoval, neškatulkoval či je dokonce nevyklučoval z určitých oblastí. Naopak cílem genderově citlivé výuky je podpora rozmanitosti rolí a chování s cílem poskytnout dětem podmínky pro svobodný rozvoj a dosažení well-being, tedy prožívání psychické i fyzické pohody.

Gender není něco, co rozděluje školní třídu na růžové holčičky a modré chlapečky. Zajímají nás možnosti změny jak jinak organizovat výuku v souladu s hodnotami rovnosti a nediskriminace. Velmi jednoduše řečeno nejde o to, že Janička nosí růžovou a chce být zdravotní sestřička a my jí vysvětlíme, že je to v moderní společnosti špatně. Snažíme se vytvořit takové podmínky, kdy si děti mohou zažít různorodé situace, jsou vystaveny různorodým podnětům a mohou svou roli konfrontovat či zakusit jiné situace, tak aby jejich výsledná volba a postoje byly jim příjemné a okolím akceptované. Tedy i výsledkem genderově citlivé výuky může být Janička, která nosí růžovou a chce být zdravotní sestřičkou, ale dostala možnost zakusit si i jiné role a zvážila i jiné možnosti budoucího povolání, získala pro svou volbu – ať už je jakákoliv – pozitivní zpětnou vazbu. Její rozhodnutí není výsledkem normativní, vyžadované socializace, které poukazuje na konformitu se společenskými očekáváními, ale její volbou, pro kterou jí škola poskytla mnoho informací.

Jak upozorňuje Jarkovská (2009), výzkum genderu ve vzdělávání se v současnosti zaměřuje na výzkum genderovaných socializačních vzorců a v souladu s vývojem genderových teorií opouští zkoumání genderu jako atributu jednotlivce. V souladu s takovým pojetím genderu, se tedy

zabýváme především procesy, ne výsledky a už vůbec ne výsledky „normativními“, tedy požadovanými podobami chování (kromě obecnějších faktorů jako je hodnota nenásilí či vzájemné podpory, respekt vůči různorodosti rozhodně neznamená, že v pořádku je cokoliv).

Jak poukázal výzkum Minárovičové (2013), realizovaný na Slovensku, učitelé často reprezentují společenské představy o správné mužské/ženské roli a tyto předpoklady, často neuvědomované, se odrážejí ve způsobech, jakými přistupují k žákům a žákyním. Mezi učiteli a učitelkami se postoje odlišovaly například v tom, že zatímco ženy více kontrolovaly dodržování typických ženských rolí, muži více hlídali dodržování typických mužských rolí. Učitelé více souhlasili s tím, že chlapci mají „přirozeně“ lepší logické myšlení, považovali je za lepší vůdce a schopnější v porozumění technickým problémům. Učitelky zase považují děvčata za „přirozeně“ citlivější a disciplinovanější, pověřují je pracemi, které vyžadují organizační dovednosti a zodpovědnost (např. sbírání peněz či nošení třídní knihy).

Jak připomíná Moravcová – Smetáčková (2004) genderové zatížení kurikula, tedy náplně záměrného učiva, spočívá v tom, co je v rámci něj předkládáno a také co není, s ohledem na genderovou citlivost ve výuce je nepřítomnost často významnější než přítomnost. Proto vyžaduje toto téma zejména reflexi vlastních postojů k genderové problematice. Jak o genderových aspektech výuky a výchovy říká pedagog Jiří Zajíc: „Samozřejmě, že se nad tím dá i mávnout rukou a označit to za jednu z "feministických pošetilostí". Těm, kteří si nelibují v extrémech a chtějí světu kolem sebe i v sobě co nejlépe porozumět, může genderový pohled poskytnout jeden z užitečných nástrojů při snaze pochopit leckteré dění, které na první pohled vypadá úplně iracionálně (Zajíc, 2013)“.

Co tedy bude cílem semináře? Prozkoumat různorodé aspekty genderově citlivé výuky a spojit dohromady zjištění z ostatních workshopů (např. analýza učebnic, poznatky o socializaci a genderových normách aj.). Posílit citlivost vůči vnímání toho, jak je gender utvářen v interakci, jaké různorodé projevy a manifestace může nabírat. A samozřejmě vyzkoušet si na vlastní kůži různé aktivity, které k tomu dopomohou. Cílem bude též dát prostor účastníkům a účastnicím, aby si vytvořili konkrétní vlastní cvičení, zaměřené pro svoje vyučované okruhy a získali zpětnou vazbu od ostatních.

Literatura:

- JARKOVSKÁ, L. (2009). *Genderová reprodukce v každodennosti školní třídy: Etnografický výzkum*. Dizertační práce, FSS MU.

- MINÁROVIČOVÁ, K., *Čo sa v škole o nerovnosti naučíš...* Online:
<http://www.ruzovymodrysvet.sk/sk/hlavne-menu/citaren/ruzovy-a-modry-svet-%28cd-rom%29/katarina-minarovicova:-co-sa-v-skole-o-nerovnosti-naucis--->, navštíveno 13. 5. 2013
- MORAVCOVÁ-SMETÁČKOVÁ, I., (2004). *Teoretická studie k výzkumu Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni*. Praha: SoÚ AV ČR.
- ŠMAUSOVÁ, G.,. (2002). „*Proti tvrdošijné představě o ontické povaze gender a pohlaví.*“ In: Sociální studia (7), s. 15-27.
- WEST, C., ZIMMERMANN D., (1987). „*Doing gender.*“ Gender & Society 1 (2), s. 125-151.
- WEST,C., FENSTERMAKER, S., (1995) *Doing Difference.* Gender and Society, Vol. 9, No. 1.
- ZAJÍC, J. *Gender v reklamě – naruby ;-)* Online:
<http://clanky.rvp.cz/clanek/c/N/13307/gender-v-reklame-naruby-.html/>, navštíveno 13. 5. 2013

GENDER JAKO SOUČÁST ŠKOLNÍ SOCIALIZACE / GENDER V PROSTORU ŠKOLY

Ondřej Bárta

Pojem gender nahlížím z několika perspektiv. Jako muž. Jako pedagog, který 9 let pracoval na 2.stupni základní školy, v 35-i členném sboru, kde jsme byli 3 muži.

Uvědomuji si téma také jako psychoterapeut, který před dvěma lety dokončil pětiletý výcvik a i zde muži tvořili 30%, tj. 15 z 50 osob celkem. Potvrzuji tak statistiky a kvantitativní výzkumy o poměru mužů a žen ve škole.

Muž a žena jako prvotní vzory

V rámci své terapeutické praxe si svou sociální roli muže asi nejsilněji uvědomuji v práci s teenagery z dětských domovů a vůbec v praxi se sociálně ohroženou mládeží, případně s klienty azylového domu, kde rovněž pracuji. S těmito klienty, kde děti (i dospělí) bývali často svědky komplikované a dysfunkční vztahové komunikace, cítím, k jakým přenosům dochází, případně jak silně absentuje vzor mužského chování. Tedy, pokud můžeme "genderově korektně" něco takového jako "mužské" chování říci. Přesnější by bylo, že v mé praxi dochází k uvědomění, že muž je schopen takových věcí, jako je pochopení, naslouchání, a nemusí bít ženy, děti, případně být vulgární. Podobně by ale mohl vnímat dospívající chlapec, např. s traumatem v oblasti attachmentu, terapeutku- ženu, i tady bude docházet k přenosům a případně nové zkušenosti. Zmínkou o vztahové rovině komunikace bych rád připomněl fakt, že se vždy a všudypřítomně budeme setkávat s projekcemi a přenosy, školní práci nevyjímaje. Bylo by zajímavé zabývat se otázkou, kolik takových projekcí bychom nasbírali k pojmu "učitel", resp. "učitelka" od dětí, rodičů, veřejnosti. Lišily by se například zaznamenané vlastnosti u učitele a učitelky?

Kluci a holky ve třídě. Nebo holky a kluci?

Významnější pro pedagogickou praxi mi přijde zastoupení pohlaví ve třídách. Učitelé deklarují, že lépe se pracuje ve třídách, kde je "vyvážené" zastoupení chlapců a dívek. Nejlépe by to potvrdili ti, kdo učí v 9. ročníku základní školy sportovní třídu plnou mladých fotbalistů. Mohli bychom mít také třídu 1. ročníku zdravotní školy plnou mladých slečen. Věnujeme se, ať už jsme učitelka či učitel, tématu gender, zabýváme se v těchto třídách tím, proč je poměr, jaký je?

Ve škole nalezneme nepřeborné množství příležitostí, jak téma gender otevřít a začít o něm s dětmi hovořit. Z hlediska cíle, který si jako pedagogové stanovíme, můžeme ze školy mířit do libovolné

oblasti, kde se tématika objevuje. Spíše než na osobní rovině a rolích v rodinném prostředí nebo vztahu bych se zaměřil na místa, kde se lze opřít o zjevná fakta: podíl zastoupení mužů a žen v různých profesích, rozdíly související s regionem (město, venkov), proměny rolí z hlediska historie apod.

Školení pro učitele...???

Záměrně provokuji v nadpisu maskulinem, které bychom měli nazírat jako "genderově nekorektní". Nadužívání mužského rodu v tomto případě nekompromisně potvrzují čísla, studie a výzkumy potvrzují převahu žen ve školství nejen v ČR, ale ve všech zemích OECD. V primárním vzdělávání statistiky ukazují 82% zastoupení žen (OECD), v ČR pak 97,5%! (Wagnerová, 2012) Setkáváme se ale s nabídkami formulovanými "Seminář pro učitelky?"

Zvažme nesporný fakt, že v základních školách sledují žáci a žákyně po rodičích a prarodičích jako "své první vzory" s drtivou převahou ženy - učitelky, k profesi se pak na pedagogické fakulty hlásí především dívky. V našem mluveném projevu mysleme především na to, že jak jeden přítomný muž, tak i jedna žena, jsou důvodem, abychom začali slovy "dámy a pánové". Jazyk se nakonec chtě nechtě musí přizpůsobit společenskému kontextu a vývoji. Diskutovali jsme na semináři starost ředitelky zdravotní školy, když se začali chlapani hlásit na obor všeobecná sestra, a ukázalo se, že nejde zdaleka jen o koncovky.

Hračky a klučičí holčičky

Na seminář o genderu ve škole jsem přivezl hromadu hraček, začínali jsme debatou, zda jsou víc klučičí nebo holčičí a proč. Erudice pedagogů, kteří dobře vědí, že rozhodující jsou okolnosti (pohled rodičů, věk a dispozice dítěte, jeho fantazie, vliv okolí aj.) částečně zakryla genderové stereotypy, které jsou markantní v každém větším hračkářství. Slovy jedné učitelky "autíčko je pro kluky, protože tak to bylo vždycky" se konečně vyjádřilo to, co výzkumy potvrzují např. i ve smíšené komunikaci mužů a žen. Při pohledu na silnici muži častěji řídí, v dialogu určují téma diskuzí, ženy naopak udržují rozhovor v chodu. (Člověk v tísní, 2008) Tím neříkáme, že autíčko není pro holky, muži mají naslouchat a ženy více mlčet. "Já mám takovou klučičí holčičku, ta by si hrála se vším," řekla další pedagožka. Povědomí o odlišnostech nám pomáhá k porozumění přispívá tak k rovnému postavení obou pohlaví, právě tím, že se nesnažíme, aby se jedno či druhé "typické" chování přizpůsobovalo.

Kolik rolí zastáváš, tolikrát si....kým vlastně?

Jako pedagog, věnující se dětem a mládeži spíše do 15 let, bych vřele doporučoval pracovat s tématem sociální role nejprve v obecné rovině. Sám fakt, že žákům a žákyním můžeme na

jednoduchém příkladu odhalit, kolika rolemi "projdou", než přijdou do školy, pomůže pochopit význam zkoumaného tématu. Od probuzení jsem např. synem, dcerou, strážníkem, sourozencem, chodcem, cestujícím, zákazníkem a zákaznicí, řidičem či řidičkou, kamarádem, kamarádkou, ve škole pak žákem a žákyní. Po celou dobu pak chlapcem a dívkou. (Allhoff & Allhoff, 2008) Máme-li k dispozici takový výčet, ke kterému navíc mohou žáci zaujmout postoj (co je na každé roli příjemné/nepříjemné a pod.), lze pokročit k dalšímu kroku, tj. co si myslíte, že od té oné role očekává okolí. Otevře se nám jedinečná příležitost dotknout se vnímání role chlapce a dívky, případně muže a ženy. V další fázi pak můžeme za podpory srozumitelných dat argumentovat, zpochybňovat, pojmenovávat, analyzovat. Myslím, že pokud dosáhneme na základní škole toho, aby se učitelé a učitelky, žáci a žákyně, případně i rodiče nad rolí a muže v dnešní společnosti zamysleli, můžeme si říci: "dobrá práce".

Literatura:

- WAGNEROVÁ, I., *Dopadová studie: Právní rámec kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu v odvětví školství, pracovněprávní a mzdové podmínky a problémy BOZP ve školství*, 2012
- ČLOVĚK V TÍSNI, O.P.S., *Jeden svět na školách*. Průřezová témata prostřednictvím dokumentárního filmu/ZŠ. (2008) Praha
- ALLHOFF DIETER-W., ALLHOFF W. *Rétorika a komunikace*, 14.vydání, , Praha: Grada 2008

GENDEROVÝ MAINSTREAMING

Petra Kubálková

Představujeme vám vzdělávací blok zaměřený na význam a obsah pravidla gender mainstreamingu, který je oficiální strategií Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v institucích, organizacích a v politice.

Postup gender mainstreamingu byl v roce 1997 rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip, tedy platný i pro Českou republiku. Evropské unii vděčíme za to, že se rovné příležitosti staly povinnou součástí každého projektu, který žádá o finanční podporu z Evropských strukturálních fondů jako jedno z horizontálních témat, ale kromě této oblasti by zhodnocení dopadů, činnosti a rozhodnutí mělo být vyhodnocováno v každé činnosti veřejné správy, tedy i ve školství, které spadá do servisních služeb pro občany a občanky České republiky.

Gender mainstreaming je vertikální horizontální téma, které by se mělo hodnotit ve všech činnostech školy - výuce, používání metod, práce se zaměstnanými, působením školy navenek. Princip gender mainstreamingu je založen na tom, že genderové otázky představují zásadní kritéria při řešení sociálních, hospodářských, politických a organizačních problémů.

V češtině není slovo, kterým by se dal přeložit „gender“ v jeho pravém významu, proto se i v českém prostředí používá anglický termín "gender", který se užívá pro pohlaví, ale nikoliv v jeho biologickém smyslu, ale v jeho společenském významu, tedy jaký význam sebou nese "ženská" a "mužská" role ve společnosti. Význam gender v sobě obsahuje vlivy kulturní a společenské spojené s pohlavími.

Stejně tak se obtížně překládá druhý výraz tedy "mainstreaming". Určitě znáte význam slova mainstream (též střední proud), což je termín, který pochází z anglických slov main[mejn] - hlavní a stream[stri:m] - proud. Používá se pro označení chování davu či tendencí v literatuře, umění, žurnalistice aj. Mainstreaming je pak pojem z oboru mediálních studií, který zavedl v roce 1980 teoretik George Gerbner a který jej definoval jako "proces, při němž intenzivní příjem hlavního proudu mediálních sdělení (tzv. mainstreamu) vede k názorovému a hodnotovému zestejšňování diváků z různých sociálních vrstev a kulturních prostředí".

Z uvedeného rozkladu slov nám tedy vyplývá, že cílem gender mainstreamingu je zapojit optiku rovných příležitostí a rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politiky a tedy i do všech

činností škol, jako veřejných institucí, které se podílí na rozvoji vzdělanosti společnosti a budování demokratické občanské společnosti. Posláním gender mainstreamingu ve školách je tedy zohledňovat rovné příležitosti žen a mužů jak při realizaci vzdělávání, tak i v postupy v procesu výuky, která má být nesexistická (rozuměj nepodporující stereotypy).

Součástí těchto postupů je:

- Genderově korektní jazyk.
- Genderová korektnost učebnic.
- Genderově korektní výuka.
- Genderově korektní přístup k vedení a řízení škol. (Blickhäuser, Barga, 2007)

V rámci vzdělávání, které bude probíhat do května 2014 tak budete mít možnost seznámit se oblastmi a okruhy, které gender mainstreaming obsahuje. V tomto školicím bloku se zaměříme na principy gender mainstreamingu tak, jak jsou definovány Evropskou unií, na systém výuky a rozhodování škol, ale také na práci Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy, které má na základě strategického dokumentu „Priority a postupy při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“, přidělené úkoly pro naplňování oblasti genderově rovného školství a podpory v oblasti genderového výzkumu a postavení žen ve vědě.

Literatura:

- BLICKHÄUSER A., BARGEN H. von. *Genderové nástroje / Gender Toolbox*. Berlín, 2007. (online) Dostupné z WWW:
http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf
- GERBNER, G., *Stigma: Social Functions of the Portrayal of Mental Illness in the Mass Media, 1980*, Publisher: Washington, DC: U.S. Government Printing Office

PŘÍNOSY SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Lukáš Králíček, Helena Mitwallyová

„K ontologickým základům Domova“

Autoři v článku otvírají téma z perspektivy fenomenologické filosofie. Nesnaží se definovat a jasně artikulovat praktická systémová řešení dané problematiky, ale poukazují na důležitost porozumění ontologickým základům generové problematiky a soudobému pojetí a vnímání rodiny a práce v jejich původnějším smyslu a významu pro lidský život a tím je Domov. Dále poukazují na nebezpečí nekritického důvěřování systémům, které bez hlubokého porozumění smyslu věci mohou celou problematiku fatálně devalvovat tím, že ji řeší a naplňují pouze formálně.

Úvod

Od tohoto příspěvku se patrně očekává, že osvětlí jakým způsobem, jakou formou a jakými možnými nástroji, technikami či metodami dosáhneme harmonii mezi rodinným a pracovním životem a to celé v kontextu rovných příležitostí žen a mužů.

Budme troufalejší a neplňme šablonovitá očekávání. Materiálů na dané téma vznikla již řada a není třeba je zde opisovat. Jako příklad takových textů zde uvedme jeden, který nás inspiroval: *Slad'ování rodinného a pracovního života: Krok za krokem Odborný text – slad'ování z pohledu zaměstnavatele, Helena Skálová a Linda Sokačová, Gender Studies, o.p.s. – 2011.*

Dovolte mi tedy jistou „herezi“ a pojďme se raději zamyslet nad předpoklady toho, oč nám jde, je-li řeč o harmonii práce, rodiny, života a genderově rovných příležitostí.

Předesíláme, že tento text může být vnímán jako velmi kritický, což také je, ale nikoli vůči idejím gendrového programu, nýbrž vůči formám jeho naplňování, které jsou v naší společnosti usídleny již velmi dlouho a nereflktovaně se uplatňují. Reflektovat je vyžaduje hlubší porozumění základů vědy, která má svůj dějinný a kulturní kontext, jako dílčí části lidské snahy porozumět Světu.

Je jistě nadmíru užitečné, ušlechtilé a bohubilé, zabývat se systémem trhu práce, jeho slabými místy a možnostmi zvýšení jeho flexibility tak, abychom naplnili ideje výše zmiňovaného materiálu. Pro srozumitelnost níže vyjmenujeme několik z nich.

- 1. Rovné příležitosti žen a mužů** v kontextu České republiky a Evropské unie znamenají rovnou startovní čáru pro všechny bez ohledu na pohlaví.
- 2. Každý ve společnosti má mít nárok na uplatnění své osobnosti a svého talentu.**

3. Nastavení takových podmínek, které umožní důstojné postavení ve společnosti znevýhodněným skupinám obyvatel – např. ženám, rodičům, lidem nad padesát let, zdravotně hendikepovaným atd.
4. Programy rovných příležitostí žen a mužů respektují odlišnosti mezi muži a ženami a snaží se na ně reagovat tak, aby měli ženy a muži ve společnosti stejné šance.
5. Programy **slad'ování rodinného a pracovního života** umožňují skloubit práci a rodinu, aniž by bylo nutné se rozhodnout pouze pro jednu z těchto možností.
6. Zaměstnavatel uznává a respektuje právo jednotlivce na plnohodnotný soukromý a rodinný život a také možnost realizovat se v zaměstnání. Programy slad'ování by měly reagovat na individuální podmínky a potřeby zaměstnanců/ zaměstnankyň v různých fázích života (Skálová, Sokačová, 2011).

Autorky materiálu radí zmíněné ideje naplňovat systémovými opatřeními:

Netradiční uspořádání pracovní doby:

- Flexibilní/ pružná pracovní doba.
- Posun začátku pracovní doby.
- Částečné úvazky.
- Sdílené úvazky (job-sharing).
- Stlačený pracovní týden.
- Práce z domova (homeworking) – plná, nebo kombinovaná s prací z kanceláře.
- Práce po telefonu a Internetu (teleworking).

Firemní opatření zaměřená na zaměstnané rodiče:

- Firemní mateřská školka, jesle, dětský koutek.
- Podpora mateřské školky, jeslí v okolí firmy.
- Babysittingové služby.
- Mateřské a rodičovské příspěvky.
- Letní pobyty, tábory pro děti zaměstnanců, vánoční a mikulášské besídky.
- Systematický kontakt s rodiči na mateřské/ rodičovské dovolené a programy integrace rodičů navracejících se z rodičovské dovolené.

- Sítě rodičů, weby.
- Pomoc těm, kteří se starají o závislé osoby (Skálová, Sokačová, 2011).

Jaká otázka zde vyvstává? Co jsme si zde popsali?

Jde o systém, na který klademe svůj požadavek napravit systém jiný, aniž bychom se dotázali na původní základy obou. Z idejí prezentovaných v materiálu vyplývají následující problémy.

Zaprvé: implicitně je zde obsažený lidský čas rozdělený do dvou konativních rovin. První rovinou je rodinný život a druhou rovinou je život pracovní. Přičemž lidský život sám zde není tematizován vůbec.

Zadruhé: slad'ování, které je v názvu obsaženo, je pojímáno čistě instrumentálním a systémovým způsobem jako umožnění práva na to, co svojí vůlí chceme a nikoli toho, co je v našich lidských možnostech. Pojem sám zde tematizován není.

Zatřetí: patrný je další problém a to důvěra v to, že nám aplikace jakéhosi systému pomůže zajistit rovnost šancí a harmonii ve zmíněných oblastech našeho života. Že nám pomůže získat jistotu a napravit vztahy mezi prací a domovem bez našeho odpovědného přičinění.

Co bychom zde naopak tematizovat měli?

- Lidský čas,
- Svět, Domov a Práci jako konstitutivní fenomény lidství,
- Komplementární jednotu mužského a ženského,
- Lidskou svobodu odpovědnost a možnosti,
- a harmonii toho všeho.

Problém je tedy etický. A to ne ve smyslu, ve kterém bývá etika často pojímána, jako určení pravidel, která se zde budou v jakési metafyzické a nereflektované poloze vyskytovat a podle kterých zde budeme bezmyšlenkovitě společně fungovat s nadějí, že nám přinesou jistotu čehokoli, ale jako aktivní účast na odpovědnosti vůči Celku. Máme zde na mysli Etiku jako praktickou, žitou filosofii. Uvažujeme-li filosofii jako lásku k moudrosti, pak jde o naši **náklonnost ke svobodné odpovědné účasti na životě vespolečném a dobrém** (Sokol, 2010). Tato aktivní odpovědná účast určitě nemůže být nesena systémem, který je tak jen další z mnoha neživých, pouze se vyskytujících věcí našeho světa.

V dnešní době žijeme ve světě systémů, které mechanistickým způsobem drobí lidský svět na kusy. Celek se tak stává pouhým součtem jeho částí a vše je kvantifikovatelné, matematizovatelné, předpokládatelné a zařiditelné. V takovém světě pak mizí smysl věcí a víra v tento smysl a na jejich prázdné místo se vnucuje touha po jistotě a tím pádem po systémech, které nám tuto jistotu zařídí a udrží (Hogenová, 2008).

V perspektivě našeho tématu se jedná o oddělení (násilné odtržení) rodinného a pracovního v našem životě, což má pochopitelně své dějinné a historické kořeny, pro jejichž reflexi zde nemáme prostor. Zmiňme jen jejich základní tendence.

Sekularizace společnosti a vědecko-technický pokrok přinesly subjekt-objektový vztah člověka a jeho světa, ve kterém je kauzalita (příčina x následek, akce x reakce) jediným principem a smyslem „pohybu věcí“ a systém pak domnělým nástrojem moci nad tím. Člověk byl vytržen se Světa a ten se tak stal pouhým objektem (množinou objektů), který vědecky zkoumáme. Proto se i lidské vztahy staly objekty a my máme dojem, že je můžeme zmanipulovat a ovládnout. Zapomínáme, že vztahy nevlastníme. Nemáme je, ale oni nás. V kontextu takového světa je dnes chápán i Domov a vztahy v něm i mimo něj. Je brán pouze v jeho výskytové podobě jako obydlí, přístřeší, a péče o něj jako obstarávání domácnosti, ze které byla práce (zaměstnání) v průběhu času vyjmuta jako výdělečná činnost, jako podmínka tohoto obstarávání a také jako seberealizace jednotlivců.

To, co jsme odtrhli, nyní chceme „sladovat“. To spatřujeme jako nejvýznamnější a nejrozporuplnější moment celého problému. Co je to, ono sladování?

Ve své psychoterapeutické praxi se velmi často setkáváme s lidmi, kteří čelí v životě těžkým situacím, jež už svými silami nemohou zvládnout, právě v oblasti rodinných vztahů v kontextu s jejich zaměstnáním. A jako průřezové téma se ukazuje právě disharmonie ve vztahu péče o rodinu (Domov) a práce. Jsou dlouhodobě frustrováni konflikty se svými blízkými, které mají dopad na jejich duševní, ale i tělesné zdraví. Do poradny pak přicházejí s požadavkem, aby jim psychoterapeut pomohl a vybavil je něčím (komunikačními technikami, metodami sebepoznání, technikami redukcí stres atd.), co by jim pomohlo zachovat status quo a přitom být, spokojení a šťastní. Opět tedy žádají techniku. Něco, co ovládneme a pomocí čeho budeme ovládat ...;

To ovšem není sladění. Vytržením člověka z celku světa jsme ztratili Smysl, který nám dával porozumět naší životní situaci a našim možnostem v ní.

Možnostmi zde nemáme na mysli něco, co můžeme mít nebo konat a co se nachází v našem okolí. Ani tím nemám na mysli schopnost ve smyslu nadání, talentu nebo dovednosti, nýbrž určitou

mohoucnost, mohutnost, kterou mohu naplnit, kterou vstupujeme do svobodného vztahu se Světem. Tyto možnosti jsou nám dány tím, že jsme lidmi; tím, že jsme lidmi vychovanými v nějaké době, v nějaké kultuře, v rodině, a také škole; tedy v konkrétně určeném horizontu porozumění Světu, který naše možnosti určuje. My se pak můžeme v tomto rámci svobodně rozhodovat, jak tyto možnosti naplníme. Způsob jakým je naplníme v oblasti vztahů s druhými je určený étosem toho co je a není dobré, v oblasti tělesné tím, čeho jsem schopen a v oblasti časové trváním života samotného a jistou vývojovou připraveností pro to, s čím se ve světě setkávám jako s nárokem svého věku od narození až po smrt. To vše konstituuje člověka (Čálek, 2004).

Jak toto chceme „slad’ovat“ technikou a systémem?

„Staří Řekové“ kdysi ještě žijící v jednotě se Světem, vnímající a prožívající sebe sama a svět jako nikoli jednotlivou součást celku, ale Celek sám, pro to měli příhodný výraz „Arété“ – vyladění, „vyaretování“ se na Celek světa s cílem dosažení harmonie – uměřenosti. Harmonie jako výsledek vylad’ování je souzvukem různého (nikoli jediným tónem) .To býval nejen způsob myšlení a způsob prožívání, ale způsob bytí člověka. Člověk sám sebe nevnímal jako entitu (subjekt) a druhé jako objekty, ale vlastní jedinečné bytí bývalo v jednom celku s bytím druhých - spolubytím. To bývala ta nejvyšší hodnota. Obec (polis) není původně systém správy a řízením státu, ale tzv. „společným a vstřícným prodléváním“ (Hogenová, 2009). Polis byla velkým Domovem, o kterém Jan Patočka říká, že je pro člověka ohňovým středem Světa, nejvyšší hodnotou (Patočka, 2008). Celek býval v oblasti hodnot výše než to čemu dnes říkáme „Já“. Člověk tak neměl potíže pro celek, čili pro druhého, něco obětovat. Rodina (dnes pojímaná jako základní stavební jednotka společnosti a nikoliv Domov) a péče o ní, se odtrhla od práce a seberealizace v kariéře. Dnes, je nejvyšší hodnotou individualita. Lidé bojují mezi sebou i se sebou o prosazení této individuality a to i na úkor rodiny a domova (Čálek, 1994). Ukažme si to právě na fenoménu seberealizace.

„Seberealizace“ (volně můžeme přeložit jako sebe-věcnění) je zvláštní způsob bytí dnešního člověka. Je to potvrzení sebe sama skrze úspěch v modu výkonu. Tento úspěch musí být dle dnešní ideologie nutně kvantifikován. „Mnohost“ se stala základní hodnotou namísto „Celkovosti“. Hodnota mnohosti a jejího naplnění v seberealizaci a úspěchu je vyjadřována především kvantifikací ekonomickou. Všude se nám otevírají možnosti, které jsou výzvou pro další výkon a my jsme tak nesvobodně puzeni k tomu je naplňovat. V jednu chvíli pak zjišťujeme, že jsme zahlcení a vyčerpaní, zanedbáváme to nejdůležitější a svět ztrácí smysl. (Navzdory blahobytu západní civilizace trpí depresemi. Deprese byla WHO označena jako chřipka 21. století.)

„Každý z nás má právo na seberealizaci“. Jak je toto právo vymahatelné? A jak naplnitelné? Kde jsou ukotvena měřítka, kterými se při tom máme řídit? Hodnota individuálního je uměle dovedena ad absurdum. Co to znamená právo na seberealizaci a uplatňování vlastního talentu bez ohledu na celek? Znamená to, že vše co chci, umím, mohu a mám, je moje výhradní a privátní vlastnictví a mám tedy právo s tím, jak chci, tedy svobodně, nakládat. Ale takto smutně pojatá svoboda, o které nevíme, kde má začínat a kde končit, je velkou iluzí. Svoboda není svévole. Opravdově myšlená svoboda nám dává možnost svobodně volit mezi různými možnostmi a zároveň nás staví před odpovědnost za naše volby. Volím-li možnost založit rodinu a starat se o děti, dost možná s tím zároveň volím zřici se možnostmi jiných.

Často se ve své praxi setkáváme s výrokem, že rodina a péče o ni omezuje individuální svobodu. Ano. S tím lze souhlasit. Je ale důležité si uvědomit, že pro závazek rodiny se většina z nás svobodně rozhoduje a tímto rozhodnutím se zároveň vzdává určitých možností, které by mohl nebo mohla realizovat jako svobodný či svobodná.

Sledujeme-li sociologické průzkumy mapující společenské hodnoty Starého kontinentu, rodina a blízcí jsou vždy na prvním místě před vzděláním a kariérou. Jak tedy zdůvodníme tak vysokou rozvodovost v naší společnosti nebo rovněž rozšiřující se celospolečenský fenomén tzv. „singles“ (osob žijících bez stálého partnera)?

V tomto společenském klimatu pak hovoříme o rovnosti šancí a v oblasti „genderu“, která má respektovat rozdíly mezi pohlavími. Obávám se, že budeme-li přistupovat nadále stejně technicky a objektivisticky k problému genderových rovností, k žádnému souzvuku různého nedojde, neboť se v mezilidských a zejména partnerských vztazích nadlouho zabydlí účetní princip „*má dáti, dal*“, ve kterém budeme matematicky určovat pravidla společného soužití mužů a žen.

Problém genderové rovnosti není problémem nastavení pravidel soužití, ale problém hodnot tohoto soužití. Chceme-li sladit rodinný a pracovní život, je třeba nechat plně zaznít různost dvou komplementárních částí jednoty – muže a ženy, mužského a ženského přístupu ke světu a to co je v nich hodnotného a to nelze zajistit žádným systémem či jeho změnou. Jedině vyladěním se na Celek lze získat porozumění tomu a míru toho, co je dobré. A to zas lze jen přijetím svobody a odpovědnosti vůči tomu všemu.

Literatura:

- ČÁLEK, O. *Domov a výchova*. Filosofický časopis, 1994, roč. XLII, č. 5
- ČÁLEK, O. *Skupinová daseinsanalýza*. Praha : Triton, 2004. 598 s. ISBN 80-7254-539-6

- HOGENOVÁ, A.; KRÁMSKÝ, D. ed. Proč právě ženy? In: *Vybrané spisy Jaroslavy Peškové*. Praha : Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, 2010, 184 s. ISBN: 978-80-902125-6-5
- HOGENOVÁ, A. K problematice dobra. In KOŤA, J. Ed. *Dobro zlo a řeč v psychoterapii*. Praha : Triton, 2009. 262 s. ISBN 978-80-7387-273-1
- HOGENOVÁ, A. *Jak pečujeme o svou duši?*. Praha : Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, 2008, 258 s. ISBN: 978-80-7290-349-8
- PATOČKA, J. Přirozený svět jako filosofický problém. In *Fenomenologické spisy I*. Praha : Oikoymenh, 2008, s. 127 – 258. ISBN 978-80-7298-307-0
- SKÁLOVÁ, SOKAČOVÁ. *Slad'ování rodinného a pracovního života: Krok za krokem*. Odborný text – slad'ování z pohledu zaměstnavatele ,Helena, Gender Studies, o.p.s. – 2011.
- SOKOL, J. *Etika a život – pokus o praktickou filosofii*, Praha: Vyšehrad, 2010, ISBN: 8074290638

VÝZNAM GENDEROVĚ CITLIVÉHO JAZYKA/GENDEROVÁ KOREKTNOST UČEBNÍCH MATERIÁLŮ

Petra Kubálková

Genderově senzitivním vzděláváním napomáhá porozumět genderovému rozměru sociálních vztahů, skupinové dynamice (např. v žákovských kolektivech) a pracuje s genderem reflektovaným způsobem.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydalo publikaci, z které budeme vycházet v tomto vzdělávacím bloku. Učebnice byla zpracována v rámci projektu Posuzování genderové stereotypnosti učebnic, jehož realizátorkami se staly Mgr. Jana Decarli Valdřová, Dr., Mgr. Irena Smetáčková-Moravcová a PhDr. Blanka Knotková, PhD. Pomůcky a publikace seznamují vyučující, studující a vedení škol s různými genderovými stereotypy a způsoby, jak je nereprodukovat.

Genderová korektnost učebnic a učebních materiálů se posuzuje z několika rovin uvažován. Uvažujeme tedy nejen o učebnici jako takové, ale také o jejím způsobu použití, zařazení do výuky a vytvoření studijního plánu, všechny tyto roviny by měly obsahovat genderově korektní optiku, která je důležitá pro vnímání a hodnocení světa. Můžeme tedy říct, že korektnost učebnic nespočívá jenom v zobrazování žen a mužů v učiv, tedy v ilustračních obrázcích, ale také zda učebnice představují alternativní role mužů a žen a nevyužívají pouze stereotypně vnímané role podle vzoru "Ema má mísu, máma mele maso, táta opravuje auto". Důležité je tedy hodnotit i to, zda učebnice obsahují příklady z různých úrovní společenského života, ne tedy jenom ze soukromé (domácí) sféry, ale také pohledy do veřejného života, zaměstnání a společenského vyžití. (Knotková-Čapková, Paclíková, Valdřová, 2011) Je známo, že prostřednictvím učebnic také dochází k formování osobnosti, ale také může docházet k bezděčné nebo záměrné reprodukci tradičních genderových rolí a stereotypů. Ačkoliv v 90. letech 20. století došlo v České republice k určité inovaci pojetí učebnic, z genderového hlediska k výraznému posunu zatím nedošlo.

Učební materiály a učebnice je třeba hodnotit nejen z pohledu genderové korektnosti, ale také z pohledu etnicity nebo věku, tedy zda učební materiály akcentují jiná etnika nebo zda nepodporují stereotypy spojené s věkem nebo etnikem.

Nejsilněji se genderové stereotypy v učebnicích odrážejí na:

- celkové koncepci předmětu,
- výběru učiva,
- ilustracích a příkladech,
- jazyku učebnic. (Knotková, Smetáčková-Moravcová, Decarli Valdřová, 2004)

V rámci tohoto vzdělávacího bloku se budeme věnovat sestavování koncepce předmětů, výběru učiva a výběru použitých materiálů. Pokusíme se také ohodnotit učebnice a materiály, které ve své výuce používáte a případně nalézt alternativy, které by více vyhovovaly genderově korektní výuce.

Literatura:

- KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ B., PACLÍKOVÁ, P.,; VALDŘOVÁ, J. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. Praha : MŠMT, 2011. (online) Dostupný z WWW:
https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0C00QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Fvzdelavani%2Fpomucka-pri-posuzovani-genderove-korektnosti-ucebnic&ei=sBeOUdfII8mHtAaq_YCoDA&usg=AFQjCNGA2zGu-oaytDzflz0yLmvdIx9Vow&sig2=YY8fxt2Xp56uAFUDrrmWMA
- KNOTKOVÁ, B., SMETÁČKOVÁ-MORAVCOVÁ, I., DECARLI VALDŘOVÁ, J., *Příručka pro posuzování genderové korektnosti učebnic : Jak zjistit, zda učebnice nepodává stereotypní obraz žen a mužů?* Praha : MŠMT, 2004. (online) Dostupný z WWW:
https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&ved=0CEcQFjAD&url=http%3A%2F%2Fclanky.rvp.cz%2Fclanek%2F12767%2F&ei=sBeOUdfII8mHtAaq_YCoDA&usg=AFQjCNHhqaB-BV4OADKVYgHXgVwDMFlmWA&sig2=Xtbnjs-MIMyF7EsMKzQ8zg

SEZNAM AUTORŮ A PŘEDNÁŠEJÍCÍCH

PhDr. Jiřina Šiklová, CSc.

Univerzita Karlova v Praze

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

Institut řízení lidských zdrojů s.r.o.

Mgr. Lada Wichterlová

Gender Studies, o.p.s.

Mgr. Kateřina Machovcová, PhD.

genderová expertka

Bc. Petra Kubálková

C2C Solutions Group s.r.o.

Mgr. Ondřej Bárta

SES-Sebespolu, o.s.

Mgr. Lukáš Králíček

Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Mgr. Helena Mitwallyová

Národohospodářská fakulta Vysoké školy ekonomické v Praze