

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 - 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Romana Matějová

Gender a trh práce

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Martina Kalvodová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013-2014

BACHELOR THESIS

Romana Matějová

Gender and the labour market

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor:
Mgr. Martina Kalvodová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28. 2. 2014

Jméno autorky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce Mgr. Martině Kalvodové za cenné rady, připomínky a za její vedení.

Anotace

Bakalářská práce na téma Gender a pracovní trh se zabývá jedním z nejdiskutovanějších témat současnosti v oblasti výchovy a vzdělávání i pozdějšího uplatnění na trhu práce. Tímto tématem je gender a genderové stereotypy ve výchově a vzdělávání, ale také dopad této problematiky na segregaci a umístění jedinců obou pohlaví na pracovním trhu. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a empirickou.

Teoretická část bakalářské práce začíná přiblížením pojmu gender a rozvádí problematiku genderových stereotypů ve výchově a vzdělávání, a to především na středních školách. Tato práce se podrobně zabývá dopadem těchto skutečností na obě pohlaví a následně na segregaci a uplatnění na trhu práce a přibližuje vzdělávání na středních školách, zařazení genderové výuky do praxe, seznamuje s platnou legislativou v rámci rovných příležitostí a diskriminací na základě genderové nerovnosti.

Empirická část práce prokazuje dopady genderových stereotypů na vybranou skupinu studentek střední školy a ovlivnění těmito faktory při výběru jejich povolání a směru studia, což v konečném důsledku přináší rizika související s horším uplatněním na trhu práce a zvýšeným rizikem nezaměstnanosti. Cílem této práce je poukázat na tuto problematiku, dostat ji do podvědomí lidí a poskytnout návrh řešení prevence tohoto aktuálního tématu.

Klíčová slova

Diskriminace, feminita, gender, genderové stereotypy, maskulinita, rovné příležitosti, segregace, škola, trh práce, učitel, žák.

Annotation

Bachelor's thesis on the topic of Gender and the labour market deals with one of the most discussed topics in the area of education and training and later application to the labour market. This theme is gender and gender stereotypes in education and training, and also the impact of this issue on the segregation and the location of individuals of both sexes in the labour market. The thesis is divided into two parts, theoretical and empirical.

The theoretical part of the bachelor's thesis begins with a zoom in the concept of gender and elaborates the issue of gender stereotypes in education and training, especially at secondary schools. This thesis deals in detail with the impact of these facts on both sexes and subsequently on the segregation, the application to the labour market, closing education at secondary schools, the inclusion of gender education into practice and acquaints with valid legislation in the framework of equal opportunities and discrimination on the basis of gender inequalities.

The empirical part of the thesis demonstrates the effects of gender stereotypes on a selected group of secondary school students and influence of these factors when choosing their profession and the direction of study which ultimately brings risk associated with worse applying to the labour market and increased risk of unemployment. The aim of this thesis is to point out to the issue, to get it into the subconscious of people and to propose solutions of prevention of this actual topic.

Key words

Discrimination, equal opportunities, segregation, femininity, gender, gender stereotypes, labour market, masculinity, school, student, teacher.

OBSAH

ÚVOD	8
1 GENDER A JEHO CHARAKTERISTIKY	10
1.1 Genderové stereotypy	11
1.2 Gender a rovné příležitosti	13
1.3 Legislativní úprava rovných příležitostí mužů a žen	16
1.4 Ochrana rovných příležitostí v podmínkách konkrétní školy	18
2 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE	22
2.1 Postavení žen a jejich příležitosti	24
2.2 Postavení mužů a jejich příležitosti	26
3 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ JAKO PRVNÍ STUPEŇ PREVENCE	
PROTI GENDER	29
3.1 Střední škola, výuka a výchova, příprava na budoucí povolání	31
3.2 Současná koncepce vzdělávání na středních školách	34
3.3 Působení na středních školách z hlediska rovných příležitostí.....	38
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	40
4.1 Cíle výzkumu	40
4.2 Výzkumné otázky a hypotézy	41
4.3 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika	42
4.4 Metoda výzkumu	42
4.5 Časová organizace výzkumu	42
4.6 Výsledky výzkumu	43
4.7 Interpretace výsledků	63
ZÁVĚR	65
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	68
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	73
SEZNAM PŘÍLOH	75

ÚVOD

Autorka této teoreticko-empiricky zaměřené práce, si zvolila často diskutované téma současné doby, Gender a pracovní trh z důvodu jeho aktuálnosti a zajímavosti. Bakalářská práce, by měla poukázat na to, že ačkoliv je téma gender, genderové stereotypy a diskriminace na základě těchto skutečností v současnosti jedno z nejdiskutovanějších, stále se v naší společnosti trvá na genderových stereotypch, což není vhodné a nekoresponduje s problémy pracovního trhu, neboť ovlivňuje jeho segregaci.

Tato práce poukáže na fakt, že genderové stereotypy ovlivňují životy všech lidí ve společnosti, aniž by si je uvědomovali a hlavně výchova doma a ve školách je v nás zvnitřňuje, a poté je pro všechny velmi těžké je odbourávat a prosazovat rovnost příležitostí. Je to téma složité a ještě není dostatečně pochopené, pokud o něm slyšíme, tak většinou jen v souvislosti s diskriminací, nebo jej spousta z nás pojímá jako boj či opozici žen vůči mužům, což není ani trochu pravda. Tato práce ukáže, že je gender mnohem víc a neznamena boj jednoho pohlaví vůči druhému.

Teoretická část práce tedy popíše co je gender, genderové stereotypy a obecně rozvede pohledy na gender, jeho vliv na společnost, a jak působí na rovnost obou pohlaví. Jednotlivé kapitoly umožní vhléd do genderové problematiky z hlediska žen a mužů, včetně jejich příležitostí a postavení na trhu práce. V dalších částech kapitol, bude popsána legislativa rovných příležitostí a přiblíženo vzdělávání na středních školách, a jeho struktura v kontextu s problematikou genderových stereotypů ve výuce. Autorka dále ukáže gender ve všech jeho podobách, které mohou ovlivnit život jednotlivců a především žen.

Součástí této bakalářské práce, bude také část empirická, kde se autorka metodou kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření pokusí prokázat, že genderové stereotypy ovlivňují studentky při volbě povolání a jejich dalším zaměření a tím přispívají k nevyrovnanosti na trhu práce a vyššímu riziku nezaměstnanosti z hlediska genderu. Také se pokusí poukázat na fakt, že i když žijeme v demokratické společnosti 21. století, stále přetrvává názor, že muž musí být živitelem rodiny a žena ta, která se o ni bude starat a tomu musí přizpůsobit svou práci, kariéru a život. Tento názor však neodpovídá změnám, kterými prošla naše společnost, ani požadavkům současné vyspělé doby.

Osobní motivací při výběru tohoto tématu, je také vlastní zkušenost autorky s genderovými stereotypy už od dětství, kdy neměla ani nejmenší představu co je genderová nerovnost, maskulinita či feminita, a již jako malé dítě si uvědomovala, jako možná řada z Vás, že mají dospělí jiný pohled na dívky a jiný na chlapce. I později na základní škole si začala všimnout rozdílného přístupu pedagogů ve výuce chlapců a dívek, a dále jasné a zřetelné směřování dívek a chlapců do určitých oborů při výběru povolání, což pokračovalo i na střední škole.

Cílem této práce bude dostat tento problém do podvědomí lidí, poukázat na problém genderu ve výchově a vzdělávání na středních školách a návrh řešení či prevence této problematiky.

Autorčiným záměrem bude, tuto problematiku přiblížit co nejsrozumitelněji, aby tato práce přispěla k zviditelnění problému znevýhodňování a diskriminace na základě genderových stereotypů a rovnost příležitostí se tak stala realitou v životě obou pohlaví. Snad se tak stane v dohledné době, alespoň na úrovni konkrétních řešení v rovině výchovy a vzdělávání, a to především na základních a středních školách.

Škola a učení nás doprovází v důležité části našeho života, a také by nás měla pozitivně ovlivňovat celý život. Škola by měla být institucí, která nám pomůže vymanit se z těchto genderových stereotypů a citlivou genderovou výukou nás vést k tomu, že každý z nás je individuální jedinec, a ne že jsme skupina chlapců a dívek, kteří musí být k sobě tolerantní a akceptovat se v rámci skupin. Citlivá genderová výuka by měla vést k rozvíjení našich osobnostních, ne skupinových dispozic a k rozvoji individuálních schopností a dovedností.

TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER A JEHO CHARAKTERISTIKY

Tento pojem, je v současné době možno slyšet často jak v médiích, v různých publikacích, ale také v souvislosti s diskriminací a to hlavně v pracovně právních vztazích a tím pádem v souvislosti s pracovním trhem. V této kapitole se autorka pokusí tento pojem blíže rozebrat a popsat jej tak, aby byl srozumitelný pro účely této práce.

Slovo gender znamená v řečtině rod a tento pojem převzala řada evropských jazyků. V současné době je do češtiny přenášen především z angličtiny, která je u nás známější než řečtina, a také ho podle toho vyslovujeme. V žádném případě ovšem není chybou, vyslovuje-li se tak, jak se píše, neboť to dokazuje, že je znám kořen tohoto slova (Šiklová, 1999, s. 9).

Tento pojem se přes společenskovední obory poprvé objevil v druhé polovině minulého století a postupně se dostal do používání běžného jazyka. Popisuje rozdíl mezi muži a ženami, tedy *maskulinitou a feminitou*. Podle Jandourka (2007, s. 83) je „*feminita charakteristické chování, očekávané od nositelky ženského biologického pohlaví v dané kultuře a je protipólem maskulinity.*“ Naopak „*maskulinita je charakteristické chování, které je očekávané v dané kultuře od mužů*“ (Jandourek, 2007, s. 151).

Gender tedy zahrnuje pojmy feminita (ženství) a maskulinita (mužství). Tyto pojmy představují rysy osobnosti, jejich fyzické znaky, chování, postoje a zájmy, které jsou považovány za přirozené, žádoucí a typické pro muže a ženy a do jisté míry jsou považovány za určitou normu v dané kultuře a soubor očekávání a norem si vytváří společnost sama. Feminita a maskulinita je označována jako role, která přísluší určitému pohlaví a pokud jedinec svým chováním tuto roli nenaplňuje tak, jak se očekává, je často označován za neobvyklého člověka, který se vymyká konvencím a je často považován za devianta. Problém je v tom, že změny, které přináší současnost, jsou příliš rychlé a mají mnohem větší dynamiku, než je ta, kterou se mění konvence. Pohlaví tedy určuje biologická danost na základě biologických rozdílů. Gender je sociální konstrukt maskulinního či feminitního chování, který se vyvinul socializací, neboť společnost, kultura, výchova a socializace působí odlišně na muže a odlišně na ženy (Co je gender, online, cit. 2013-10-28).

Podle Jandourka (2007, s. 221) je genderová socializace „proces, kterým se jedinec učí pohlížet sám na sebe jako na muže nebo ženu a je zaučován do mužských a ženských rolí spojovaných s obrazem nositele určitého biologického pohlaví.“

Sociální konstrukt genderu se mění podle místa a času svého vzniku a je ovlivněn sociální příslušností těch, jenž jej tvoří, ale také příslušnou kulturou a prostředím. I v současnosti podstatným způsobem ovlivňuje naše hodnoty, šance, možnosti a životní styl fakt, zda je člověk muž či žena. To má vliv i na směr a výši vzdělání, výběr povolání či profese, a bezesporu i výši výdělku. V této souvislosti hovoříme o genderové nerovnosti. Naopak genderová rovnost je stav, kdy postavení žen a mužů ve společnosti je obdobné z hlediska redistribuce moci a zdrojů, reprezentace ve veřejném prostoru a uznání. Vedle této strukturální roviny má genderová rovnost i významný individuální rozměr. V rámci něho je cílem absence či alespoň rozvolněnost genderových stereotypů, které omezují svobodu jednotlivců a vedou ke znevýhodnění konkrétních žen a mužů, kteří se svými dispozicemi či zájmy vymykají obvyklým představám o feminitě a maskulinitě. Gender je v tomto směru víc než pohlaví, které je dáno biologicky. Pohlaví ovlivňuje do jisté míry náš život, ale gender ho ovlivňuje mnohem víc, je silnější, postavený na předsudcích vytvořených námi samými. Východisko z této situace by mohlo být právě v tom, že není dán biologicky, ale vytvořen a zde by mohl být prostor pro změnu. Odhalením jeho podstaty je šance pozvolna a pomalu změnit tento postoj vytvořený námi samými. Genderová rovnost totiž v žádném případě neusiluje o smazání přirozených rozdílů mezi mužem a ženou. Neznamená ani boj jednoho pohlaví proti druhému. Genderová rovnost nepreferuje roli ani jednoho pohlaví v žádné sféře, a to ani ve sféře veřejné, soukromé, tedy ani v rodině. Základním předpokladem je možnost volby, možnost mužů i žen zvolit svou vlastní životní strategii, ať se jedná o uplatnění ve sféře veřejné nebo soukromé (Maříková, online, cit. 2013-10-29).

1.1 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy se dají vymezit podle pohlaví, jako biologické danosti být muž-maskulinita, žena-feminita, na nichž se zakládá společenská kategorie, pojmenovaná gender. Stereotypy jsou závislé na pohlaví a roli, jakou hrajeme ve společnosti. My sami jsme si vytvořili vlastnosti typické ženám, jako empatii, jemnost, bezmocnost, náladovost, nelogičnost, upovídanost, starostlivost o děti

a rodinu, přizpůsobivost, obětavost a podobně. To se týká také vlastností vytvořených námi pro muže, jako například agresivita, autoritativnost, ctižádostivost, živel, dominantnost, odhodlanost, logičnost, síla, bojovnost a přímost (Karsten, 2006, s. 24-25).

Genderové stereotypy zjednodušují představy o mužích a ženách, a jsou založeny na předpokladu, že ani jeden z nich nemá znaky charakteristické pro opačné pohlaví. Pokud však vykazuje muž či žena znaky netypické dle genderových stereotypů, pak autorka poukazuje ze zkušeností na to, že okolí tyto osoby často považuje za nekonformní a určitým způsobem je označuje za jiné, stigmatizuje je. Podle Jandourka (2007, s. 129) přehnaný konformismus společnost zpomaluje, brzdí a tím je ztížena jakákoliv inovace.

Z toho tedy logicky vyplývá, že společností určený stereotyp, tak může ovlivňovat život jedinců nejen v osobní rovině, ale také při volbě povolání, profese a v kariéře. Už v předškolním věku si děti uvědomují rozdíl obou pohlaví i znají obsah rolí z pohlaví vyplývající a rozvoj této role je výsledkem dalšího sociálního učení. Rodiče a jejich postoje i očekávání upevňují u dítěte chování určitého typu, za které je dítě kladně hodnoceno, a z toho důvodu se jej dříve naučí. Rodič je pro dítě významným modelem mužské a ženské role (Vágnerová, 2000, s. 118).

S genderem se nerodíme, gender se učíme. Učení se genderu probíhá již od dětství. Nejedná se o nějaké samostudium, spíše nás gender učí lidé z našeho okolí, kteří se gender také naučili v dětství. Jde tedy o neustálé předávání genderu z generace na generaci. Gender a jeho stereotypy vnímáme primárně v rodině a začínají již volbou hraček, i když nevědomě. Dívčím kupujeme hračky, jako panenky, kuchyňky na vaření a podobné, které je učí starostlivosti a péči. U chlapců jsou to auta, luky, různé typy stavebnic a sportovních potřeb, které v nich vzbuzují spíše orientaci na předměty, ne na lidi jako je tomu u „dívčích“ hraček. Ve velké většině případů se snažíme uposlechnout a chováme se podle toho, co jsme se naučili, a když ne, vždy se najde někdo, kdo nás usměrní (Smetáčková, 2007, s. 11-12).

Hartl, Hartlová (2004, s. 564) popisují genderový stereotyp, jako opakované používání genderu, jako určitý návyk a zdůrazňují, že jeho odstranění není jednoduché.

Podle Karstena (2006, s. 69) se genderové stereotypy vyskytují téměř všude. Objevují se ve filmech, reklamách, dětských knížkách, v učebnicích. Dívky jsou znázorňovány méně často než chlapci a vlastnosti obou pohlaví jsou také zobrazovány stereotypně.

Přijímání stereotypních předpokladů může být nebezpečné v tom, že zatíží náš vlastní názor například v tom, že jsou ženy horší v matematice než muži, protože ne vždy to platí. Jsou situace, že je žena v matematice výborná, avšak vezme tento stereotypní názor za vlastní a vzbudí v ní obavu, sníží sebevědomí a zhorší se i její výsledky. Bez přijetí stereotypů, by však k této situaci nemuselo vůbec dojít. Nebezpečí je tedy v tom, že pokud lidé uvěří tomu, že je něco pravdivé, začnou jednat tak, jako by se to opravdu stalo (Lippa, 2009, s. 165-166).

1.2 Gender a rovné příležitosti

Podle Jarkovské (2003, s. 15) *„Koncept rovných příležitostí říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využít příležitosti pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě bez omezení, které by představovaly genderové role nebo jakékoliv bariéry na základě pohlaví.“*

Podle Skálové (2010, s. 9) *„Koncept rovných příležitostí srovnává pomyslnou startovací čáru pro různé skupiny obyvatelstva bez ohledu na pohlaví, zdravotní stav, nebo věk. Je jedním ze základních principů Evropské unie, dalších mezinárodních úmluv a nezbytnou součástí lidských práv. Má pozitivní dopad na společnost, demografický vývoj a ekonomickou prosperitu.“*

V posledních padesáti letech, došlo k změnám, co se týká pojetí ženské a mužské role. Průběh těchto změn je pomalý, ale viditelný. Jedná se o změny v oblečení, trávení volného času, ale je vidět také ve vytváření vlastní identity a v sociálních očekáváních od opačných pohlaví. Ženy tuto změnu přijímají spíše pozitivně, je to pro ně kladná změna a šance k dosažení rovnoprávnosti. Může pro ně znamenat zvýšení prestiže a získání lepší sociální pozice. Proti tradičnímu pojetí je žena mnohem dominantnější, samostatnější, a tím i méně závislá. Tato změna ovšem sebou přináší i značnou zátěž dvou rolí, a to profesní a mateřské (Vágnerová, 2000, s. 314).

Podle (Tamtéž, s. 314), pro muže není změna pojetí a vyrovnání tradičních rolí tak přínosná. Muži jsou dezorientováni, ztrácí dominantní a tím i společenskou pozici, přinejmenším na formální úrovni. Zvyšuje se nejistota a stoupá agrese, nebo naopak rezignují, neboť v současné době není jejich role přesně sociálně vymezena, jako tomu bylo dřív.

Nerovné postavení jedinců vede často k diskriminaci a z genderového hlediska, tedy k diskriminaci na základě pohlaví. Samozřejmě přispívají genderové stereotypy

ve společnosti, podle kterých se má žena věnovat více rodině a muž veřejnému životu. Tyto postoje znevýhodňují ženy na trhu práce, ale znevýhodňují i muže, a to především v rodině, protože se jí méně věnují právě proto, že společnost od nich očekává, že věnují práci veškerý svůj čas a na základě toho od nich zaměstnavatelé neočekávají, že odmítnou práci nad rámec svých povinností z důvodu péče o děti podobně (Skálová, 2010, s. 9).

V České republice stále není rovnost příležitostí mezi muži a ženami. Stále přetrvávají genderově podmíněné stereotypy jako rozdíly v míře zaměstnanosti, odměňování a pracovní trh je segregován. Příčinou tohoto nevyrovnaného stavu jsou přetrvávající genderové stereotypy, které přisuzují ženám a mužům charakteristické rysy chování. Tyto poté ovlivňují výběr povolání a to tak, že ženy častěji zaměřují jeho výběr do tzv. ženských oborů, a to především učitelství, zdravotnické a sociální služby, uklízečky, kadeřnice, kuchařky apod. Muži se zaměřují do tzv. mužských oborů, a to převážně technických oborů, strojař, elektrikář, ekonom, obráběč kovů apod., což ovlivňuje segregaci pracovního trhu jak horizontální (oborovou), kde převažují buď muži, nebo ženy, ale také segregaci vertikální, což jsou práce nižší úrovně, kterou často vykonávají ženy (Rovné příležitosti mužů a žen v současnosti, online, cit. 2013-11-01).

Na základě rozdělení trhu na ženské a mužské obory se zmenšuje šance obou pohlaví proniknout do oborů, které nejsou přímo vyhrazeny jen jednomu z nich. Segregace trhu práce napomáhá nerovným příležitostem získat práci v určitých oborech, a proto je také podstatnou příčinou platových rozdílů mezi muži a ženami. Jakou roli v segregaci hraje přístup, preference, vrozené dispozice či genderové stereotypy nelze však říci s jistotou. Je ovšem nutné dodat, že převaha jednoho pohlaví v určitém oboru má přímou souvislost s úrovní a druhem vzdělání, které muži a ženy absolvovali, a poté tedy i s vyhledáváním zaměstnání. Ženy nejčastěji studují v oborech jako je lékařství, farmacie nebo pedagogika a muži v technických vědách a je zde minimum žen, takže se dá i očekávat, že ve stejných oborech si budou vyhledávat také zaměstnání. Muži a ženy ale také mohou mít rozdílné pracovní pozice a prestiž. Základním článkem v pracovním poměru je zaměstnanec a zaměstnavatel (Hašková, 2003, s. 7).

Aktuálním problémem v současnosti je, že zodpovědnost a péče o rodinu je stále primárně připisována ženám. Proto je stále obtížné pro ženy sladit pracovní a rodinný život a to je jedna z hlavních překážek rovnocenného zapojení se do pracovního trhu. Vliv rodičovství na zaměstnatelnost žen v ČR je nejvyšší mezi zeměmi EU. Rozdíl

v odměňování žen ve věku 30-39 let je proti mužům ve stejném věku ještě vyšší než průměrný rozdíl v jiných zemích EU (Rovné příležitosti mužů a žen v současnosti, online, cit. 2013-11-01).

Příčinou je tedy diskriminace na trhu práce na základě mateřství, malá dostupnost flexibilních forem práce a částečných úvazků, a také malá dostupnost v zařízeních péče o děti (Rovné příležitosti mužů a žen v současnosti, online, cit. 2013-11-01).

Strategie podpory genderové rovnosti a sladění pracovního a rodinného života na podnikové úrovni je ve státech Evropské unie mnohem běžnější než u nás. Většinou však bývá častěji uplatňována ve veřejném sektoru než v soukromém. Finská a Švédská legislativa předepisuje vypracování této strategie obligatorně pro oba sektory. Švédský zákon o rovných příležitostech z roku 1991 ukládá všem zaměstnavatelům veřejného i soukromého sektoru, kteří zaměstnávají více než deset zaměstnanců vypracování povinného ročního plánu o rovných příležitostech, který musí obsahovat minimálně tři komponenty:

- Seznam aktuálních opatření na podporu rovných příležitostí v souladu se zákonem
- Seznam existujícího odměňování mužů a žen a zároveň návrh opatření přijatých na základě těchto zjištění
- Vyhodnocení dosažených úspěchů v implementačních opatřeních, pocházejících z plánů z předcházejících období (Lapinová, Jakab, 2008, str. 96).

Finský zákon o rovnosti mužů a žen z roku 1995 ukládá zaměstnavatelům veřejného i soukromého sektoru s třiceti a více zaměstnanci povinně začlenit opatření na podporu rovnosti do ročních personálních či akčních plánů podniku. Norský zákon ukládá všeobecnou povinnost zaměstnavatelům podporovat rovnost mužů a žen vyvíjením aktivního, cíleného a systematického úsilí v této oblasti. Rakousko, Dánsko, Německo, Slovinsko upravuje zákonem o rovných příležitostech povinně jen veřejný sektor. Většinou se v těchto zemích vytvářejí v rámci jednotlivých podniků společné dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci prostřednictvím odborů nebo zástupců jednotlivých skupin. Prakticky tyto plány vůbec neexistují v Řecku, Maďarsku, Luxembursku a Slovensku. V zemích kde je tato problematika rovnosti mužů a žen povinná ve veřejných sektorech je ale kvalita implementace a monitorování velmi

rozdílná a ve velké míře závisí na angažovanosti samotných ministerstev, do nichž spadají tyto kompetence. Žádoucí stav i přes všechna tato opatření nebyl v zemích Evropské unie zatím dosažen, neboť faktorů, které působí v této problematice je mnoho a jejich postupné odstraňování je z hlediska uskutečnění dlouhodobou záležitostí (L'apinová, Jakab, 2008, str. 98-106).

Autorka by chtěla upozornit, že mnohdy zaměňujeme rovnost za stejnost, což není jedno a totéž. Žena nemůže ve všech případech vykonávat totéž povolání jako muž, legislativa jí to ani v některých případech neumožňuje, protože ji před nebezpečnou a těžkou prací chrání zákon. A je také zřejmé, že by ani většina žen těžkou a nebezpečnou práci dělat nechtěla, nebo z biologického hlediska ani nemohla.

1.3 Legislativní úprava rovných příležitostí mužů a žen

Legislativní úprava slouží k úpravě práv a povinností. V případě rovných příležitostí je velice důležitá a musí se jí řídit všichni občané a tyto zásady obsahuje nejen česká, ale i evropská legislativa.

Jandourek (2007, s. 208) uvádí, že sociální rovnost představuje stejné příležitosti pro všechny lidi ve společnosti k nabývání sociálních i ekonomických statků a stejné šance v přístupu k moci a spotřebě zboží. Také podotýká, že *„kritici této ideje tvrdí, že tento ideál je bezobsažný, platí se za něj ztrátou svobody, motivace a efektivity, a že existuje několik typů rovností, které jsou vzájemně neslučitelné. Většina dosavadních kultur považovala sociální nerovnost mezi lidmi za přirozený stav.“* (Tamtéž, s. 209).

Dále (Tamtéž, s. 209) definuje rovnost šancí a to jako *„vyrovnání životních šancí pro všechny jedince ve společnosti bez ohledu na jejich ekonomické postavení. S rovností šancí souvisí i rovnost práv, tedy stejná aplikace práva na všechny členy společnosti. V této souvislosti se diskutuje o roli pozitivní diskriminace, jejímž cílem je prostřednictvím dočasného zvýhodnění určitých jedinců (příslušníků dosud diskriminované skupiny) zvýšit jejich šance ve společenském soutěžení.“*

Informovanost v České republice o diskriminaci a nerovném zacházení je stále nedostačující. Pouhých 31% zná svá práva v případě, že se stali obětí diskriminace a mnohdy si ani nejsou jisti, neboť vycházejí z genderových stereotypů a mají strach domáhat se svých práv soudní či jinou cestou. Ti co se rozhodnou řešit tento problém, podstupují dlouhou cestu soudních sporů a většinou nejsou úspěšní (Skálová, 2010, s. 10).

Jedním ze základních ústavně-právních dokumentů, kde jsou témata rovných příležitostí obsažena, je Listina základních práv a svobod, kde stojí:

- čl. 1; lidé jsou si rovni v důstojnosti i v právech a základní práva jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná,
- čl. 3 odst. 1; základní práva se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení,
- čl. 26 odst. 1; každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost (ÚZ číslo: 791, podle stavu k 14. 9. 2010, s. 16-19).

Diskriminace je založena na rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty, schopnosti a dovednosti člověka. Kdy je takovéto rozlišování nepřijatelné, a kdy citelně narušuje základní práva, určuje legislativa.

Zákaz diskriminace je také obsažen v pracovně právních předpisech, konkrétně v ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento paragraf upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Dále tento zákon o zaměstnanosti také zakazuje nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter ve znění, že hledají pouze sekretářku, uklízečku nebo ředitele (ÚZ číslo: 836 podle stavu k 4. 4. 2011, s. 10-102).

Ochrana před diskriminací zajišťuje možnosti pro rovné příležitosti a prostředí, kde je možnost uplatňování vlastních schopností, znalostí a dovedností, tato antidiskriminace podle autorky nikoho nezvýhodňuje ani nepovyšuje nad ostatní a pomáhá vytvářet skutečně rovnou startovní čáru pro všechny, bez ohledu na jejich věk, pohlaví, národnost, náboženské vyznání, zdravotní stav atd.

Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon, byl schválen 17. 6. 2009 a účinnost nabyt 1. 9. 2009. Jeho cílem bylo sjednotit právní úpravy práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, která byla roztržena do desítek zákonů a tím zjednodušit případné novelizace a definuje různé formy diskriminace a navádění k ní. Tento zákon také definuje, kdy se o diskriminaci nejedná:

- uchazeč nesplňuje požadavky na dané místo
- byl vybrán kandidát s lepšími kvalitami

- jde o podstatné a určující profesní požadavky
- pokud jde o výjimky z důvodu věku, pohlaví, zdravotního stavu, postižení atd.
- jde o realizaci pozitivních opatření

Důležitou součástí Antidiskriminačního zákona je zajistit soulad českého právního řádu s evropskými směrnicemi a to především 76/207/EHS, 2002/73/ES, 2000/43/ES a 2000/78/ES

- směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Zákon č. 198/2009 Sb., § 2 odstavec 4),
- směrnice Rady 2002/73/ES kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Antidiskriminační zákon také rozšiřuje pravomoci veřejného ochránce práv v případech dodržování rovných příležitostí (ÚZ číslo: 791, podle stavu k 14. 9. 2010, s. 197-203).

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v §16 odst. 1, 2, 3. (ÚZ číslo: 866, redakční uzávěrka 20. 12. 2011, s. 12-13).

1.4 Ochrana rovných příležitostí v podmínkách konkrétní školy

V této podkapitole by chtěla autorka přiblížit, jaká opatření proti genderu provádí konkrétní podnik či organizace, aby zajistila rovné příležitosti zaměstnanců a zaměstnankyň. Avšak nesetkala se s vstřícností podniků ani organizací, nahlédnout jaká konkrétní opatření poskytují. Navštívila dva podniky, jednu střední školu a jednu základní školu. V prvních třech případech stáli ve vedení muži, kteří neměli zájem se touto problematikou zabývat, ani jakkoliv o ní diskutovat. Jedinou odpovědí bylo,

že se drží platné legislativy a neví nic o tom, že by si některé zaměstnankyně na něco stěžovaly. Na Základní škole Klimkovice, vyšla ředitelka školy autorce vstříc a přiblížila formou rozhovoru uplatňovaná opatření k rovným příležitostem. Jedná se o školu s devatenácti třídami, v níž jsou vzdělávány děti z Klimkovic, spádových škol a také žáci dojíždějící z dalších obcí a měst.

V současné době ve škole působí třicet pedagogů a patnáct správních zaměstnanců. Jedinými zaměstnanci muži jsou školník a domovník, zaměstnán jako údržbář. V předchozích letech působilo na škole i několik mužů učitelů a před patnácti lety vykonával ředitelskou funkci muž. Školská rada je šesti členná. Zástupci pedagogů jsou dvě ženy, zástupci zřizovatele jedna žena a jeden muž, zástupci rodičů jedna žena a jeden muž. Ve výboru SRPŠ působí jak ženy, tak i muži.

Opatření k rovným příležitostem:

- Příjímání pohovorů probíhá na základě kvalifikace, zkušeností a motivaci pro danou pozici, otázky ze soukromí nejsou přípustné a neupřednostňuje se nikdo na základě toho, zda je to muž, žena nebo žena s malými dětmi a podobně. Bylo zmíněno, že je kladen požadavek především na profesionalitu a přístup k dané práci a ochota otevřeně řešit pracovní problémy.
- Ředitelka prozradila záměr, zaměstnat muže pedagogy. V přijímacím řízení však vyhodnocovala odbornost, způsobilost a schopnosti uchazečů.
- Samozřejmostí je nediskriminující inzerce a výběrové řízení, ke kterému jsou přizvány další osoby, aby bylo možné posoudit její názor i z jiného pohledu a zabránilo se tak možnosti různých individuálních předsudků.
- Stanovují se konkrétní kritéria možností a podmínek postupů a růstu kariéry podle kvalifikace, pracovních výkonů apod., a to vždy takovou cestou komunikace, aby nebyli znevýhodněni žádní pracovníci a pracovnice a hlavně ne ti, kterým pro neformální komunikaci s vedením nad rámec jejich povinností nezbyvá čas z důvodu péče o děti, člena rodiny, nebo momentální zdravotní stav apod.
- Umožňuje se zaměstnancům a zaměstnankyním návrat do zaměstnání po delší době. Většinou se jedná o ženy po rodičovské dovolené a je jim nabídnuta pomoc při začleňování do pracovního procesu tak, aby nebyly vůči ostatním znevýhodněny například kvůli péči o děti.

- Umožňuje zaměstnancům vzdělávání jednak k získání a rozšíření kvalifikace v oblasti dalšího vzdělávání a to všem zaměstnancům.
- V rámci dalšího vzdělávání, prostřednictvím studijních materiálů, jsou vyučující seznamováni s genderovou problematikou a problematikou genderových stereotypů a jejím zaváděním do výuky.
- Co se týká systému ohodnocení, tak jsou zaměstnanci a zaměstnankyně zařazováni do platových tříd podle kvalifikačních předpokladů a podle práce kterou vykonávají. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou odměňováni podle kvality pedagogické a výchovné práce a dále za aktivity nad rámec pracovních povinností. Ředitelka ZŠ Klimkovic využívá poradních orgánů - vedoucích metodických sdružení a vedoucích svěřených úseků, kteří vyhodnotí práci a výkon pedagogických pracovníků a dalších zaměstnanců. Návrhy podávají v bodovém ohodnocení. Tímto opatřením mají všichni příležitost, být za svou činnost odměněni při zajištění rovného přístupu.
- Co se týká sladování kariéry a péče o děti, není paní ředitelka přímo schopná zajistit školku či dětský koutek přímo na pracovišti, ale spolupracuje s MŠ v Klimkovicích a s Centrem volného času Mozaika Klimkovic, které realizuje projekt Rovné příležitosti Klimkovic, jak v oblasti vzdělávání žen pro uplatnění na trhu práce, tak v oblasti zajištění péče o děti žen, které se vzdělávají v rámci projektu, nebo hledají práci apod.

Touto cestou autorka děkuje ředitelce ZŠ Klimkovic za ochotu a čas a za tento příspěvek do této práce.

Existují ještě další opatření, kterými mohou podniky a organizace rovnost příležitostí provádět jako například mentoring a supervize, což je způsob možnosti jak efektivně předávat informace a zejména zkušenosti mezi zaměstnanci. V případě nižšího zastoupení žen v managementu lze například nabídnout mentoring, kdy zkušená osoba poskytuje profesní i studijní a osobnostní podporu, poradenství a vedení, předává vědomosti a dovednosti osobě služebně mladší s cílem usnadnit jí osobnostní, edukativní a profesní rozvoj. Supervize může pomoci matkám, nebo otcům, po návratu z mateřské či rodičovské dovolené rychleji se zapracovat. Mentoring i supervize jsou pro organizaci výhodným způsobem, jak využít a udržet důležité znalosti a informace vázané na konkrétní osobu (Politika rovných příležitostí a její implementace v podniku, online, cit. 2013-11-15).

V dnešní době je možnost využít mnoha nabídek seminářů, které řeší politiku rovných příležitostí a její implementaci v podniku. Jsou zaměřeny na aktuální témata rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovně právních vztazích. Toto téma je zkoumáno komplexně a aplikačně na problémy z praxe. Tyto semináře jsou vhodné pro personalisty, vedoucí pracovníky, manažery a majitele firem. Přínosem těchto seminářů je dobrá znalost problematiky rovných příležitostí a předcházení rizikům vyplývajícím z porušování právních předpisů, předcházení soudním sporům a tím i podporují úspěšný růst podniků a organizací (Politika rovných příležitostí a její implementace v podniku, online, cit. 2013-11-15).

2 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

Autorka této práce se domnívá, že práce a pracovní uplatnění má stěžejní význam pro každého jedince, nejen pro ženy. Práce zajišťuje jedinci finanční příjmy, mimo to však plní socializační funkci a umožňuje člověku uplatnit své dovednosti, které v případě kladného a opakovaného ocenění přináší pocit uspokojení a pomáhá jedinci při své seberealizaci. Práce dále také určuje ekonomický a sociální status, jež se v konečném výsledku odráží do ekonomického postavení státu a celé společnosti.

Rovné postavení mužů a žen je základním právem a hodnotou společnou pro všechny státy Evropské unie, kam patří i Česká republika. Je to nutná podmínka pro dosažení evropských cílů růstu zaměstnanosti a sociální soudružnosti a mimořádně důležitá podmínka pro trh práce a účast žen na něm. Jedná se o míru zaměstnanosti, odměňování a možnost sladit profesionální život se soukromím a rodinou. Nadále trvají velké rozdíly mezi muži a ženami a proto je nutné odstranit stereotypy, nebo je alespoň oslabit tak, aby se zajistila stejná míra zacházení, zaměstnávání a odměňování. Je potřeba zavést flexibilní pracovní dobu, rozvinout systémy péče o děti a jiné závislé osoby a zavést rovné postavení mužů a žen tak, aby bylo průřezově zařazeno do všech politik (Špidla, 2007, str. 2).

Možnost ženy najít zaměstnání je ztížena tím, že se na ni nahlíží z hlediska zodpovědnosti k rodině, kterou ji přisoudila společnost. Prokazatelně nemají ženy v Polsku, České republice a na Slovensku právoplatné postavení v pracovní sféře a to navzdory tomu, že byl do legislativy zaveden protidiskriminační zákon (Tamtéž, str. 5).

Český trh práce je typický silnou genderovou segregací a k desegregaci dochází jen velmi pomalu ve srovnání s evropským trhem. Tato vysoká segregace českého trhu práce podle pohlaví má určité historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen na plný úvazek, ale i v dlouhodobě přetrvávajícím rozdělení mužské a ženské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře, v pracovní oblasti a to i přes existující ideologii emancipace a rovnosti v období státního socialismu. Ukázalo se, že 45,7 % zaměstnaných žen je koncentrováno v deseti typech zaměstnání z celkového počtu 107 kategorií. V administrativě je zaměstnána každá šestá česká žena. Každá jedenáctá žena je zaměstnána jako ošetřovatelka a zdravotní sestra. Každá třináctá žena je zaměstnána jako prodavačka nebo pokladní. V posledních letech došlo ještě ke zvýšení koncentrace žen do několika kategorií zaměstnání. Naopak u mužů došlo

ke snížení koncentrace a do prvních, nejvíce obsazených kategorií zaměstnání je soustředěno 40,8 % zaměstnaných mužů. Každý sedmý český muž pracuje v manuálním zaměstnání v kategorii kovář, zámečnick, mechanik, seřizovač nebo opravář strojů. Každý dvanáctý muž je technikem a každý dvacátý řidičem. (Křížková, online, cit. 2013-11-05).

Postavení českých žen na trhu práce má, i v důsledku odlišného sociálního, ekonomického a politického vývoje české společnosti, svá specifika. Povinnost zaměstnanosti platil v minulém režimu prakticky pro všechny občany v produktivním věku a navíc byl i ekonomickou nezbytností. České ženy jsou tak již téměř po tři generace spolu-živitelkami a živitelkami rodin. Zároveň jsou však stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče, a to jak v případě péče o malé děti, tak v případě péče o staré a nemohoucí členy rodiny (Bartáková, 2009, str. 17-20).

Trh práce je trh, na kterém vlastníci pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, a to kvalifikací uchazečů a poptávkou hospodářských organizací. Na reálném trhu práce jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm (Jandourek, 2007, s. 262).

Kassin (2007, s. 456) říká, že *„Jak muži, tak i ženy jsou šťastni, když dosáhnou toho, po čem toužili. Podobně příslušníci obou pohlaví zasmutní, ztratí-li milovaného člověka, zlobí se, jsou-li frustrováni, bojí se při nebezpečí, stydí se, když před ostatními udělají botu. Muži a ženy také vykazují podobné výrazy tváře a autonomní reakce při událostech aktivující emoce. Lidé se nepochybně liší tíhnutím k určitým typům emocí, ale tyto rozdílnosti více svědčí o naší individualitě než o tom zda jsme muž nebo žena.“*

Autorka si uvědomuje, že postavení žen na trhu práce je v mnoha ohledech nepříznivé, je nutné ale konstatovat, že práce tvoří nezastupitelnou součást v životě každého člověka a proto je důležité, aby ženy i muži měli rovné možnosti zapojit se, a být součástí trhu práce.

Celkově se ukázalo, že šanci uspět na trhu práce mají všichni ti občané, kteří jsou ochotni vycházet poptávce na trhu vstříc. Předpokladem úspěchu je především flexibilita založená na připravenosti a hlediska všeobecné i specifické vzdělanosti, dovednostech a pracovní pílí. Vyšší šance se rýsují před těmi, kteří mají možnost disponovat svým časem, rozhodovat především pouze za sebe, nejsou vázáni na rodinu, jsou vzdělaní, jazykově i počítačově gramotní a mobilní. Pokud splňují uvedené aspekty, není příliš rozdílné, zda se jedná o ženu či muže (Křížková, online, cit. 2013-11-05).

2.1 Postavení žen a jejich příležitosti

Postavení dnešní ženy je i dnes v mnohém předurčeno tím, co si naše společnost nese z dědictví, které nám předali předkové, ale také nešvary, které k nám dorazily po roce 1989. Historie ženy byla a je stinnou stránkou historie lidstva, bohužel ani dnes nejsou pozice žen vůči mužům rovné, i když jsou deklarované zákonnými opatřeními (Rovné příležitosti mužů a žen v současnosti, online, cit. 2013-11-01).

Podle některých sociologů je prvotní rozdíl již v Bibli. Pro lepší pochopení vžitých stereotypů, sociologové používají poznatky získané pozorováním primitivních kmenů z celého světa, kde jsou práce také rozděleny na ženské a mužské a v žádném případě nedochází k žádným kompromisům. V dnešní moderní společnosti je postavení žen v mnohém lepší, než tomu bylo odjakživa, ale stále se klade na matku hlavní pouto mezi ní a dětmi, neboť to je pro dítě základ. Co se dítě naučí v průběhu prvních let jeho života, a že je mu poskytnuto trvalé bezpečí a láska je určitou jistotou, že z něj vyroste, duševně zdravý člověk. Zastánci sociologického přístupu, jsou přesvědčeni, že role, které se váží k jednotlivým pohlavím, mají kulturní původ. Rysy, které jsou spojovány s muži a ženami jsou závislé na tom, jak daná společnost zachází s jednotlivými pohlavími. I nálezy a výzkumy antropologů dokazují, že v některých kulturách jsou určité práce vykonávány jen ženami a určité práce jen muži, a v jiných kulturách ty samé práce dělá opačné pohlaví. Z toho vyplývá, že se dělba práce v různých částech světa liší (Maříková, 1999, str. 12-19).

Ještě nedávno, mohla být na mateřské dovolené jen žena a nikdo si neuměl představit, že by to byl muž, kdo bude pečovat o dítě. Tak mohly některé ženy cítit v tomto postavení určitou psychickou zátěž, či tlak, že jí celodenní péče o dítě, ač nechtěně samozřejmě, vlastně do jisté míry brání v ekonomické aktivitě, či dalšímu vzdělávání a rozvoje své původní pracovní pozice. Naštěstí již dnes díky legislativním úpravám se mohou rodiče domluvit, kdo z nich se bude starat o dítě. Přesto je to převážně žena, kdo tuto péči zastává a není divu, protože základní stereotypy genderu jsou nám vštěpovány od dětství a to v nás zůstává a stačí se zamyslet například nad pohádkami, které jsou pro dítě, jedním z prvního poznávání a dá se říct i vzdělávání a utváření představ o životě. Mužské postavy mívají důležitější role, můžou podniknout různá dobrodružství, jít do světa a ke všemu jim pomáhá jejich ohromná síla, šarm, moudrost atd. Jsou hrdinové, králové, soudci a většinou mají velkou moc. I ženy mohou být královnami, ale zůstávají doma, čekají, vaří, pečují o potomky a provádějí různé domácí práce (Čermák, 2003, online, cit. 2013-11-05).

K zastáncům tradičního rozdělení gender rolí patří převážně příslušníci dělnických rodin, ale i vysokoškolačky patřící k ženám více emancipovaným ve sféře placené práce, pokud jde o sféru soukromou jako je rodina a domácnost se projevují stále spíše podle tradičního genderového schématu a to se týká i žen s nejvyšším stupněm vzdělání, protože i tyto ženy přikládají rodině vyšší důležitost než muži vysokoškoláci (Maříková, 2000, str. 144).

Je zcela logické, že žena, která je několik let mimo ekonomickou a aktivní společnost, tedy mimo zaměstnání a vzdělávání se má po návratu do práce, značný hendikep. Hlavní problém je ten, že ženy podle Českého statistického úřadu v České republice (Genderové statistiky, online, cit. 2013-11-06), mají většinou nejvyšší dosažené vzdělání ukončené maturitou.

Přitom jsou ženy na trhu práce stabilnější pracovní silou než muži. Mají mnohem vyšší snahu udržet si práci. Jsou si vědomé své horší pozice na trhu práce, a proto je jejich snaha nevystavovat se nebezpečí odchodu ze zaměstnání a hledání si nového, větší. Jsou si vědomy, že doba nezaměstnanosti by se mohla nepřiměřeně prodloužit. Proto zůstávají raději loajální ke stávajícímu zaměstnavateli, který do nich vložil důvěru i přes panující stereotypy (Bednářová, 2002, s. 49).

Politiku, která je zaměřena na rovné šance žen a mužů má především prosazovat veřejná správa prostřednictvím svých úřadů. Česká republika při vstupu do Evropské unie podepsala závazné dokumenty z této oblasti. Zůstává však faktem, že rovnosti nebylo dosaženo ani v osobním ani v pracovním životě a úřady veřejné správy by toto vyrovnávání šancí měly podporovat především v pracovních právních vztazích a provádět osvětu veřejného mínění (Skálová, 2011 s. 4).

(Tamtéž, s. 3) dále říká, že *„rovné příležitosti znamenají neexistenci překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.“*

Podle (Tamtéž, s. 3) je důležité využívání vzdělávání v oblasti rovných příležitostí a to především ve veřejné správě formou akreditovaných kurzů. Cílem těchto kurzů je seznámit úředníky s touto problematikou na úrovni institucionální, legislativní, teoretické i v oblasti praktického uplatnění principů rovnosti mužů a žen. Osvojí si základy této problematiky a budou se umět orientovat i v legislativě. Získají přehled o problematice diskriminace z hlediska pohlaví a osvojí si uplatňování principů rovnosti na úřadech veřejné správy. Obce pak mohou podpořit sladování osobního a pracovního života tak, že rovnost žen a mužů zrealizují řadou opatření na jejich podporu a to například:

- zřízením, rozšířením kapacity jeslí a mateřských školek,
- podpořením volnočasových aktivit dětí,
- sledováním zda stávající kapacity sociálních služeb odpovídají skutečným potřebám,
- podporou zájmových aktivit žen,
- spolupracovat s neziskovými či akademickými pracovišti,
- nabízením zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě nebo osobu blízkou pružnou pracovní dobu, částečné úvazky, práci na dohodu.

Genderové normy a jejich zvnitřnění jsou důležitým faktorem ovlivňujícím pracovní dráhy žen. Proto jsou pracovní pozice mladými ženami vybírány tak, aby je bylo možné v budoucnu dobře kombinovat s mateřstvím (Formánková, online, cit. 2013-11-07).

2.2 Postavení mužů a jejich příležitosti

Autorka předpokládá, že postavení mužů v dnešní společnosti, je ovlivněno mnoha faktory, ale hlavně novým feministickým pohledem na ně samotné. Vychází tedy z toho, že muži to nemají jednoduché hlavně v tom, co se od nich dnes z pohledu ženy očekává. Je naprosto jednoznačné, že se mění názory na zažitá stereotypy naší společnosti a ženy se v mnoha případech chtějí mužům vyrovnat.

Valdrová (1999, s. 8) popisuje ideálního muže jako toho, který obsáhne co nejvíce prostoru, vydělá co nejvíce peněz, dosáhne co nejvyššího cíle a u partnerky hledá krásu, cit, porozumění, něhu a od ženy očekává mateřskou roli, udržování rodinné pohody a péče o domácnost.

V mnoha časopisech se podrobně píše o nárocích, které má moderní žena na moderního muže jako například, že by měl být úspěšný, vydělávat peníze, živit rodinu, pomáhat v domácnosti, být silný, pečovat o sebe atd. Role muže se v posledních desetiletích výrazně změnila a stále feminističtější společnost vše mužské zpochybňuje a tím ho činí nejistým. Znaky, které připisujeme mužům, nebo ženám jsou údajně pouze kulturně podmíněné a dají se tedy měnit. Je zde tedy předpoklad, že pokud vymizí kritéria pro rozlišování mezi nimi, tak vymizí i nerovnost v hospodářském životě, tedy na trhu práce. Podstatou je tedy postavit muže a ženu na stejnou rovinu, což je samozřejmě správné, ale nejde to vždy a za všech okolností (Kdy se muž stává mužem?, online, cit. 2013-11-11).

Mužova práce v domácnosti má charakter výpomoci. Dnešní muži ženám doma pomáhají častěji, ale většinou aby potěšili a ne jako rovnocenně rozdělení rolí. Rovné rozdělení je i podle statistiky spíše nedostižným ideálem než realitou. V tradičním modelu rodiny také dominanci v rozhodování o zásadních problémech mívají muži mnohem častěji než ženy. Muži se totiž výrazně více vnímají jako důležití při jakémkoliv rozhodování. Je také statisticky prokázáno, že více než polovina českých mužů si myslí, že není správné, aby muž byl doma s dětmi a žena chodila do práce a že za chod rodiny je zodpovědná žena, neboť to od ní neočekává jen muž, ale i jeho okolí. Živitelem rodiny se také více cítí muži a ženy považují za spoluživitelky z hlediska výše jejich příjmů, ale i tak začínají muži pochybovat častěji o tomto výsadním postavení (Maříková, 1999, str. 42-47).

Bartáková, Tomešová (2009, str. 89) také říkají k chování mužů, že je velmi málo důkazů pro zapojení mužů do neformální, tedy neplacené práce. Vstup žen do formální placené práce tedy nezadal žádný výraznější impuls k rovnějšímu sdílení práce neplacené, tedy práce o domácnost. Svoji roli v tomto hrají také kulturní specifika. Předpoklad, že primárními nositelkami péče o domácnost a děti jsou ženy, zůstává i obsažen v politikách vztahujících se k rodině v podvědomí veřejnosti a žen samotných. Nejde o to, aby se muž stal ženou nebo naopak, ale jedná o rovnost v pracovních příležitostech a vzdělávání se tam kde je to možné a kde může žena dostat stejné šance jako muž. Například být ředitelkou, manažerkou, řídicím pracovníkem a za stejnou odměnu a podmínek jako muži, bez ohledu na počet dětí, věk a fyzický vzhled. Autorka zjistila ze statistiky Českého statistického úřadu v České republice (Genderové statistiky, online, cit. 2013-11-06) že:

- muži mají vyšší mediánovou mzdu než ženy, a to jak podle všech kategorií zaměstnání, tak podle vzdělání,
- podíl žen mezi lékaři je zhruba padesátiprocentní ze zaměstnaných žen ve zdravotnictví představují lékařky 10 %, mezi zaměstnanými muži ve zdravotnictví je 37 % lékařů,
- podíl podnikatelů mezi zaměstnanými je u mužů vyšší než u žen,
- v případě pobírání vyšších důchodů dominují muži,
- muži převládali mezi kandidujícími i zvolenými ve všech typech voleb,
- muži zaznamenali ve všech typech voleb i vyšší úspěšnost (podíl zvolených z kandidujících),

- ve vysokých řídicích a rozhodovacích pozicích na ministerstvech převažují muži.

Muži a to zejména mladší, na rozdíl od žen, mění zaměstnání častěji. Hledají práci, která pro ně bude maximálně výhodná, a to především z hlediska postavení a výše platu. Navíc je jim tato strategie hledání nejlepšího zaměstnání a co nejvyššího postu přisuzována genderovou stereotypizací tradiční úlohy muže živitele. Muž (otec) má tedy roli v ekonomickém zajištění rodiny a dále v péči o starší děti. Ideálu mateřství na plný úvazek primárně genderově přisouzenému ženám, dominuje také nastavení programů české rodinné politiky Systém tříleté rodičovské dovolené a souvisejících dávek, stejně jako poměrně velký nedostatek zařízení předškolní péče o děti do tří let, vytváří tlak na to, aby s malými dětmi zůstaly mnoho let v domácnosti především ženy (Formánková, online, cit. 2013-11-07).

3 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ JAKO PRVNÍ STUPEŇ PREVENCE PROTI GENDER

Prvním zprostředkovatelem sociokulturních zkušeností, které získáváme v průběhu života je rodina, která nás vychovává a rozvíjí naše psychické funkce i celou naši osobnost. Rodina nás učí dovednostem, sociální komunikaci, způsobům uvažování, hodnotám, normám a chování v našich rolích. Pozitivní citový vztah rodiny k dítěti má význam i pro učení, neboť posiluje jeho efekt a tím i náš celkový rozvoj. Postoj rodičů také podporuje rozvoj určitých osobnostních vlastností a to zejména osobní jistotu, samostatnost v řešení problémů, ale i opačnou tendenci jako je úzkost a dodržování přesně stanovených pravidel (Vágnerová, 2000, s. 20-21).

„Rodina, jako malá sociální skupina, je vymezena přímým kontaktem a osobním významem všech svých členů, svou strukturovaností a přesným vymezením všech rolí. Je nejvýznamnější sociální skupinou, fungující jako primární socializační činitel.“ (Tamtéž, s. 20).

Dalším zprostředkovatelem sociokulturních zkušeností je škola, která rozvíjí jedince specifickým způsobem, tak jak to požaduje společnost. Představuje obecné hodnoty majoritní společnosti, podle kultury vyšší a střední sociální vrstvy. Z toho důvodu se může škola stát místem, kde se objevuje rozdíl mezi hodnotami rodiny a společnosti, kterou škola reprezentuje (Tamtéž, s. 143-144).

Výchova je podle Průchy, Vetešky (2012, s. 264) *„jeden ze základních fenoménů ovlivňujících jedince. V klasickém pedagogickém pojetí je to proces záměrného, cíleného působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jeho myšlení, způsobech chování, hodnotách, názorech a postojích. I když je fenomén výchova spojován převážně s dětmi a mládeží, je rovněž důležitý u dospělých.“*

Schválení školského zákona č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů a schválení rámcových vzdělávacích programů a školských vzdělávacích programů umožnilo školám, vytvořit si vlastní vzdělávací program, který odpovídá konkrétním představám, potřebám i zkušenostem jednotlivých vyučujících. Smyslem vzdělávání není co největší objem dílčích poznatků, fakt a dat, ale vybavit žáky, studenty systematickou strukturou vědění, naučit je zařadit informace do životní praxe a motivovat je aby vědomosti a dovednosti rozvíjeli celý život. Rámcový vzdělávací program, který stanovuje obecný rámec vzdělávání, avšak s genderem pracuje minimálně a to i přesto, že Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) i vláda deklarují, že rovnost je prioritou (Skálava, 2008, s. 8).

Genderově pozitivní výuka, by měla být výchovou a výukou vedenou k demokratickým zásadám, k toleranci a výchovou k rovnosti mezi muži a ženami. V současnosti je rovnost pohlaví brána za samozřejmost a s viditelnými překážkami, jež by zamezovaly určitému pohlaví v přístupu k určitým činnostem, ke vzdělání nebo určité profesi se setkáváme jen zřídka. I tak, ale stav úplné rovnosti žen a mužů nenastal, a z toho důvodu je nutné stále o tuto rovnost usilovat a chránit to, co se v předešlých snaženích povedlo (Genderově pozitivní výuka, online, cit. 2013-11-01).

Stále existují dva pohledy na podstatu obou pohlaví. První pohled je ten, že muži a ženy jsou od přírody rozdílní a mají jiné předpoklady pro určité role a povolání. Naopak pohled druhý nevidí rozdíl mezi muži a ženami jako skupinami, ale mezi jednotlivci, což znamená, že jsou ženy, které mají mužnější vlastnosti než někteří muži a naopak jsou muži, kteří se chovají více žensky, než některé ženy. A právě tento druhý pohled vychází z toho, že charakter mužů a žen je tvárný a obě pohlaví mají všechny schopnosti a ostatní závisí na tom, jakou dostanou příležitost k jejich rozvoji, a zda nebudou některé schopnosti potlačovány. Jestliže se nám jeví ženy odlišné od mužů, je to hlavně výchova, která člověka určitého pohlaví podporovala pouze v určitých oblastech. Také je to nechtěnost vidět pestrost v charakterech obou pohlaví, protože to nabourává stereotypní a zažité rozdělení na dvě různá pohlaví (Genderově pozitivní výuka, online, cit. 2013-11-17).

Ať pedagog, nebo ten, kdo právě vychovává, zastává jakýkoliv názor z těchto uvedených, musí při výuce ostře sledovat potřeby dětí, a upřednostnit impulsy, které vycházejí z představ jich samotných a neposuzovat je s těmi svými (Tamtéž, online, cit. 2013-11-17).

Smetáčková (2006, s. 58) se zmiňuje, že *„Abychom mohli školu považovat za genderově citlivou, měla by se ve svém přístupu soustředit na respektování individuálních dispozic každého žáka a žákyně. Pokud jsme ve svém postoji k nim, ovlivnění genderovými stereotypy, hrozí, že budeme podporovat rozvoj pouze těch jejich osobních dispozic, které jsou s obvyklými mužskými a ženskými charakteristikami v souladu“*. Pro učitele z toho vyplývá, že je velmi důležité, aby si všiml a poznal, které vlastnosti u žáka převládají, jaké jsou jeho schopnosti, a nepřihlížel k tomu, zda je tento žák dívka, či chlapec, ale pomáhal jim rozvíjet jejich dispozice a podporovat je v tom, aby se prosadili v oboru, který dle stereotypů není pro ně vhodný. Ovšem je také vhodná spolupráce s rodiči dětí, neboť je nezbytné i rodiče informovat o tom, jaké má dítě z pohledu pedagoga předpoklady a i rodičům

ukázat, že genderové stereotypy převážně už dané výchovou v rodině je ovlivňují, a mohou způsobit, že dívka či chlapec nebudou ze strany rodičů podpořeni při výběru dalšího studia, či při výběru profese. Podpora rodiny je v této fázi jejich života velmi důležitá, protože se mají rozhodnout a mnohdy si neví rady a nechají se ovlivnit svým okolím (Tamtéž, s. 58-59).

Podle Vágnerové (2000, s. 117-119) dítě umí již v předškolním věku své chování rozlišit podle situace, ve které se nachází a také podle role, kterou právě zastává. Role umí automaticky a obratně střídát. Největší význam má v tomto období rozlišování rolí mužských a ženských vlivem stereotypních očekávání rodičů. Děti se s touto rolí ztotožňují, protože je přesvědčuje o jejím významu. Kladou pak důraz na viditelné znaky opačného pohlaví. Odmítají věci, oblečení, hry a ostatní znaky, které podle generového rozlišení jim nepřísluší. Osvojení těchto typických projevů genderu tedy podléhá sociálnímu učení.

Autorka této práce je přesvědčená, že především škola by mohla zmírnit tíhu a tlak genderových stereotypů, které si přinášíme z výchovy vlastní rodiny a ukázat každému jednotlivci, že se může zaměřit na svá individuální přání, své dovednosti, i když neodpovídají a nepřísluší těm genderovým z hlediska pohlaví a ukázat, že nejsme dvěma skupinami dívek a chlapců, ale jednotlivci, kteří se nemusí podřizovat stereotypům a předsudkům.

3.1 Střední škola, výuka a výchova, příprava na budoucí povolání

V souladu s Všeobecnou deklarací a mezinárodními pakty o lidských právech, Evropskou chartou lidských práv, Úmluvou o právech dítěte, Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod se Česká republika ztotožňuje s pojetím, které považuje vzdělání za jedno ze základních lidských práv poskytovaných všem lidem bez rozdílu a vyhláší tato práva za nezcizitelnou a univerzální lidskou hodnotu. Cíle vzdělávání, proto musí vycházet z individuálních i společenských potřeb, protože se nevztahuje jen k vědě, poznávání, ale také k sociálním dovednostem, praktickým dovednostem a žádoucím vztahům k ostatním lidem a společnosti a v neposlední řadě také ke schopnostem uplatnit se na současném trhu práce (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha, s. 7-9).

Střední škola je navazujícím studiem na základní vzdělání pro mládež ve věku patnáct a více let. Po roce 1989 došlo ve středním školství k výrazným změnám. Zvýšil se počet gymnázií a středních odborných škol a ke snížení středních odborných učilišť.

Začal také rozmach škol privátních, tedy soukromých. Zřizovatelem středních škol jsou kraje, které v současnosti zřizují 1025 škol, soukromé objekty 329 škol, církve 36 škol a velmi malý počet škol zřizuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a obce. Zaměstnanost absolventů středních škol na trhu práce závisí na oboru školy a na úrovni ukončeného vzdělání. Vysoká poptávka je po absolventech některých technických oborů a vyšší zaměstnanost je u oborů s maturitou, než s vyučením (Průcha, Veteška, 2012, s. 243).

Studium na středních školách má za úkol rozvíjet a doplňovat vědomosti, schopnosti a dovednosti, ale také postoje a hodnoty získané základním vzděláním, důležité pro rozvoj jedince. Obsahově poskytuje širší všeobecné či odborné vzdělání a upevňuje hodnotovou orientaci. Vytváří předpoklady pro plnoprávný občanský i osobní život, samostatné získávání informací a náhled do celoživotního vzdělávání v navazujícím vzdělávání a přípravu pro budoucí povolání či pracovní činnost (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha, s. 50).

Základními typy středních škol jsou:

- gymnázia, která poskytují úplné střední všeobecné vzdělání, ukončené maturitní zkouškou, žáci jsou především připravováni na vysokoškolské studium, jsou čtyřletá, jako středoškolské studium, šestiletá nebo osmiletá jako část povinné školní docházky s navazujícím středoškolským studiem,
- střední odborné školy (SOŠ), ve čtyřletém studiu poskytují úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitní zkouškou s oprávněním navázat na další vysokoškolské vzdělání, kvalifikují studenty k výkonu povolání dle odbornosti,
- střední odborná učiliště (SOU), jedná se o tříleté obory ukončené výučním listem a kvalifikací k dělnickým a podobným povoláním s určitou odborností,
- učiliště, jednoletá nebo dvouletá příprava na dělnická povolání, jsou možností pro žáky s problémy s učením a získáním kvalifikace (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha, s. 51-53).

Střední odborné vzdělávání zahrnuje dosavadní studijní i učební obory. Nabízí široké spektrum vzdělávací nabídky, která by měla být rozvíjena tak, aby si každý uchazeč mohl vybrat vzdělávací program, který odpovídá jeho schopnostem, zájmům a potřebám pracovního trhu. Měl by také ale umožňovat změnit volbu v průběhu vzdělávání a pokračovat v něm tam, kde skončil,

a to v případě, že školu z různých důvodů nedokončil, nebo z ní odešel. To znamená pro žáky vzdělávací program, který jim umožní, že nebudou muset odcházet bez odborné kvalifikace. Vzdělávací programy by měly umožnit individuální přizpůsobení vzdělávací cesty, snadnější dostupnost v rámci celého sektoru odborného vzdělávání a tím i jednodušší návaznost na další vzdělávání. Problémem středoškolského vzdělávání je hlavně přechod absolventů do praxe a to v případě, že nepokračují v terciálním nebo jiném vzdělávání. V současné době totiž víc než 60 % absolventů učebních oborů vůbec během přípravy nevstoupí do praxe a nemá reálnou představu o pracovním prostředí podniků. Je proto nezbytné, aby zaměstnavatelé měli možnost nějakým způsobem ovlivňovat odborné vzdělávání a umožnili tak žákům, aby alespoň v omezeném čase měli možnost získat pracovní zkušenosti v reálném prostředí podniků (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha, s. 53).

Příprava na budoucí povolání probíhá již na základních školách a často může být také zatížena generovými stereotypy. Jedním ze systému podpory pro volbu povolání je kariérové poradenství, které poskytuje řada subjektů. Mohou to být výchovní poradci a poradkyně, vyučující, školní psycholog či psycholožka, pedagogicko-psychologické poradny. Dále mohou poradenské služby poskytovat podpůrné instituce, jako úřady práce. Ovšem výzkumem z roku 2006 se prokázalo, že velká část jmenovaných subjektů výše, je stále zatížena genderovým stereotypem a také považují jistá povolání a obory za vhodné více pro ženy či pro muže a tyto pak mají tendenci doporučovat. Tím ovšem do jisté míry zpochybní volbu, pro kterou se jedinci rozhodli. Tento systém je přitom stěžejním mechanismem, který by měl zmírnit horizontální segregaci škol a následně i pracovního trhu. Vhodnou variantou je možnost genderové analýzy stávajících projektů pro snížení genderové stereotypnosti při volbě povolání a podle výsledku tyto projekty připravit znovu, nebo určitým způsobem aktualizovat. Chybí totiž stále textové materiály, informační letáky, jejichž součástí by bylo rovných příležitostí pro obě pohlaví (Stav genderové rovnosti a plán MŠMT, online, cit. 2013-11-19).

Z toho důvodu je velmi přínosná dostupnost středních škol a dalšího vzdělávání, o kterých autorka píše v některých kapitolách této práce, která umožňuje každému jedinci, pozměnit své rozhodnutí o budoucím povolání, hlavně tehdy, pokud se v průběhu dalšího studia na střední škole rozhodne, že zvolené povolání není tím, které by si vybral sám z vlastní vůle a byl pro toto rozhodnutí nasměrován z hlediska působení stereotypů vhodných povolání pro ženy či muže.

3.2 Současná koncepce vzdělávání na středních školách

Je naprosto jasné, že každá škola disponuje velkým potenciálem, nastavuje a určuje jedincům ekonomickou, společenskou a politickou hodnotu. Gender je jednou z kategorií, která významně náš pohled na svět ovlivňuje, ale přesto není genderově citlivá výuka samozřejmým aspektem vzdělávání. Stále na školách chybí předměty, které by gender vyučovaly. Stále jsou posilovány představy o rozdílnosti mezi pohlavími a tato je pak vnímána jako důsledek jejich odlišného postavení ve společnosti (Skálová, 2008, s. 7).

Koncepci výchovy a vzdělávání v současnosti realizuje současná školská soustava pomocí školských zákonů. V současnosti jsou nejvýznamnější:

- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), a zákon č. 354/1991 nazvaný vyhláška o středních školách,
- zákon č. 562/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím školského zákona,
- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů,
- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách,
- zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění zákonů č. 132/2000 Sb., č. 255/2001 Sb., č. 16/2002 Sb., č. 284/2002 Sb. a č. 562/2004 Sb.,
- zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2004 Sb., zákona č. 562/2004 Sb. a zákona č. 563/2004 Sb., (Koncepce výchovy a vzdělávání na středních školách, online, cit. 2013-11-1).

Některé z významných paragrafů:

- § 3 pro všechny obory vzdělání v základním a středním školství je vydán rámcový vzdělávací program, obsahující povinný obsah, rozsah a také podmínky vzdělávání. Tyto zavazují při tvorbě školních vzdělávacích programů, vyhodnocení výsledků vzdělávání a jsou závazné při tvorbě, posuzování učebnic a učebních textů,

- § 5 za vydání školního vzdělávacího programu je zodpovědný ředitel školy či školského zařízení,
- § 7 členění druhu škol je mateřská škola, základní škola, základní umělecká škola, střední škola:
 - gymnázium
 - střední odborná škola
 - střední odborné učiliště
 - konzervatoř

vyšší odborná škola a jazyková škola,

- § 36 povinná školní docházka je devítiletá
- § 58 střední vzdělání a jeho stupně
 - střední vzdělání úspěšně ukončené, délka studia jeden nebo dva roky, denní formou,
 - střední vzdělání úspěšně ukončené výučním listem, jeho délka je dva nebo tři roky denní formou vzdělávání,
 - střední vzdělání s maturitní zkouškou, úplné střední vzdělání, dosažené úspěšným zakončením a jeho délka je čtyři roky denní formou vzdělávání.

Obory vzdělání, v nichž lze dosáhnout středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem a středního vzdělání s maturitní zkouškou, stanovuje vláda české republiky.

- § 59 upravuje podmínky přijetí uchazeče na střední školu a o jejich přijetí rozhoduje ředitel školy,
- §77 pojednává o maturitní zkoušce a z jakých částí se tato skládá, konkrétně o společné části a profilové části,
- §78 společná část maturitní zkoušky spočívá ze tří zkoušek, a to českého jazyka, zkouška z cizího jazyka a volitelná zkouška, která může být z matematiky, občanského, přírodovědně-technického základu, nebo informačně technologického základu podle volby žáka,

- §79 profilová část maturitní zkoušky je složena z tří povinných zkoušek, nabídku určí ředitel školy, podle rámcového vzdělávacího programu stanoví její formu, příslušná témata a termíny zkoušek (Koncepce výchovy a vzdělávání na středních školách, online, cit. 2013-11-13).

Vyhláška o středních školách:

- § 1 typy středních škol - střední průmyslová škola, střední zemědělská škola, střední zahradnická škola, střední lesnická škola, střední vinařská škola, střední rybářská škola, střední zdravotnická škola, obchodní akademie a další,
- § 2 docházka do školy i způsob omluvy nepřítomnosti žáka,
- § 8 výchovná opatření-jsou zde zahrnuty druhy pochval i způsoby opatření k posílení kázně,
- § 9 hodnocení a klasifikace žáků,
- § 13 až 18 zahrnují organizaci výchovně vzdělávací činnosti, např.; délku vyučovacích hodin, maximální počet žáků i dobu odborného výcviku a odborné praxe,
- § 32 poskytuje přehled předepsané dokumentace pro každou školu.

Vyhláška také obsahuje přílohu s přehledem učebních a studijní oborů na učilištích, středních odborných učilištích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a konzervatořích s uvedením číselného kódu studia a dalšími údaji (Koncepce výchovy a vzdělávání na středních školách, online, cit. 2013-11-13).

Požadavky státu na úroveň vzdělání jsou formulované v základním kurikulu středoškolského odborného vzdělávání.

Kurikulum podle Mužíka (2010, s. 33) *„zahrnuje tyto prvky didaktického procesu: vzdělávací program, vzdělávací projekt, plán vzdělávání, obsah vzdělávání doplněný o poznatky a zkušenosti účastníků, průběh vzdělávání a hodnocení výchovné a vzdělávací činnosti.“*

(Tamtéž, s. 33) popisuje kurikulum, jako rozvíjení cílů, obsahů, forem, metod vzdělávání, kterého se účastní tvůrci vzdělávacích programů, učitelé, žáci i ti co si objednejí vzdělávací aktivity. Kurikulum vede k vytvoření strategie vzdělávání, k jeho plánování, realizaci a jeho vyhodnocení. Každé vzdělávání má svou kurikulární podstatu.

Požadavky státu na úroveň vzdělání jsou formulované v základním kurikulu středoškolského odborného vzdělávání. Na středních školách je dvoustupňový princip tvorby kurikula. Stupněm prvním je základní kurikulum, které zahrnuje složku všeobecného vzdělávání, klíčové dovednosti a složku odborného vzdělávání. Je to určitý standard pro zpracování učebních dokumentů, zvaných vzdělávacím programem. Stupněm druhým je školní kurikulum, ve kterém je každá škola jako samostatná jednotka, která sice musí respektovat kurikulum základní, ale její celkový vzdělávací program poskytne žákům další vzdělání podle zaměření školy. Škola může využít nabídku existujících kompletních vzdělávacích programů, nebo si vytvoří vlastní vzdělávací program, který však podléhá schválení MŠMT České republiky. Pro státní školy, se stává schválený vzdělávací program součástí vzdělávací nabídky, která je volně využitelná pro všechny školy (Koncepte vzdělávání na středních školách, online, cit. 2013-11-13).

Vzdělávací program je nejnižším prvkem v systému vzdělávání. Je předkládán ve formě učebních dokumentů, akreditován MŠMT a je centrálně registrován. Vzdělávací program přísluší k určitému studijnímu či učebnímu oboru, to ale nevylučuje, že k jednomu studijnímu či učebnímu oboru může příslušet více vzdělávacích programů (Současná koncepce vzdělávání na středních školách, online, cit. 2013-11-09).

Rámcové vzdělávací programy se skládají ze vzdělávacích oblastí, kde spadají vzdělávací obory a z průřezových témat. Vzdělávací témata se mírně liší podle typů škol. V Rámcových vzdělávacích programech pro gymnázia není gender explicitně uveden, ačkoliv by se prostor pro tuto problematiku našel. Oproti tomu některé Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání zahrnují gender a postavení mužů a žen i do společenskovedního vzdělávání. Genderová témata není ani v průřezových tématech, přitom by se měla sama stát průřezovým tématem. Průřezová témata si kladou za cíl reprezentaci současných problémů světa a formovat postoje a hodnoty žáků a žákyň. Jsou jednotné a pro každou školu povinné, procházejí napříč všemi vzdělávacími oblastmi. Tímto by měly umožnit propojení vzdělávacích obsahů každého oboru a ucelit vzdělávání. Je důležité podotknout, že genderová korektnost učebnic začala být hodnocena, ale zda recenzenti obou pohlaví mají generové znalosti, nebo vzdělání není zaručeno. Zanesení genderu do výuky závisí tedy na konkrétních institucích a jejich vyučujících a také na nastavení konkrétních školských vzdělávacích programů. Genderově vyvážený program tedy může existovat,

ale většinou to závisí na dobré víře, než že by se jednalo o realitu. To potvrzují výzkumy i statistické údaje (Skálová, 2008, s. 8).

Učební dokumenty mohou mít buď klasickou podobu, nebo modulové uspořádání. Součástí vzdělávacího programu (učebních dokumentů) je profil absolventa, charakteristika vzdělávacího programu, učební plán, učební osnovy, případně popisy vzdělávacích modulů nebo jiných strukturních obsahových celků (Koncepte vzdělávání na středních školách, online, cit. 2013-11-13).

Ať už pracuje učitel s jakýmkoliv programem, či učebním dokumentem, jeho úspěšnost závisí i na tom, jak zná své žáky. Pokud má na někoho působit, potřebuje ho znát, a to neplatí jen ve výchově, ale ve všech formách práce s lidmi. K tomu, jak poznávat pomáhá učiteli psychologie. Učitel nesmí očekávat, že ten koho učí, má stejné myšlení, schopnosti, vytrvalost, stereotypy a předsudky jako on sám. Je žádoucí, aby si plně uvědomoval svůj postoj a oprostil se od něj. Učitel na střední škole pracuje s velkým počtem žáků, a proto není možné, aby je důkladně poznal, a tak se někdy stává, že mu názor předá jiný z kolegů a on automaticky přisoudí žáku podle předsudku vlastnost, kterou ani nemá a nevidí individuální schopnosti a dovednosti, které žák má. Proto je důležité, být kritickým i k sobě, nejen k žákům. Žák zařazený do určité kategorie může překvapit odlišným výkonem či chováním (Čáp, Mareš, 2007, s. 365-366).

3.3 Působení na středních školách z hlediska rovných příležitostí

K prosazování genderové rovnosti v oblasti vzdělávání by kromě MŠMT měly prosazovat rovnost také Česká školní inspekce, Národní institut pro další vzdělávání, Výzkumný ústav pedagogický, krajské a obecní úřady a také samostatné školy.

Genderově citlivá výuka a výchova, by měla vycházet z podmínek rovnosti. Má za úkol všestranně rozvíjet a podporovat nejen dívky, ale také chlapce v oblastech, jež nejsou považované za jejich doménu z genderového pohledu. Je nutné gender rozpoznávat a přemýšlet o něm, jinak se může stát, třeba i nevědomě, že vzdělávací proces bude dál podporovat genderovou nerovnost a tím dívky i chlapce limitovat, což se v konečném důsledku netýká jen osobního rozvíjení, ale dotýká se to i kvality demokracie a hospodářské úrovně společnosti. Tento rozvoj obou pohlaví po všech stránkách jim dovolí, jejich vlastní volbu jak studia, tak povolání i životní cesty. Ať už se dají tradiční cestou, nebo tou nezatíženou tenderem, jeho poznáním se mohou vzepřít tlakům společnosti v případě, že genderové stereotypy nevyhovují

jejich dispozicím a zájmům (Stav genderové rovnosti a plán MŠMT, online, cit. 2013-11-19).

Při přípravě aktuálních školských i vědních reforem by proto neměla zůstat otázka genderové rovnosti stranou. Aby byla politika genderové rovnosti v resortu MŠMT náležitě efektivní a vedla k sociálním i ekonomickým cílům, musí jí být věnována systematická pozornost. Je nutné zahájit dlouhodobou a systematickou odbornou diskusi s účastí všech relevantních stran, zejména MŠMT, přímo řízených organizací, zřizovatelů škol, akademických pracovišť a pedagogického terénu (Skálová, 2008, s. 8-9).

Kurikulární reforma spočívá tedy ve změně základních pedagogických dokumentů. Učební osnovy byly nahrazeny rámcovými vzdělávacími programy a ty vymezují obsah vzdělávání na jednotlivých typech škol. Pro každý vzdělávací stupeň slouží samostatný dokument. Ve srovnání s původními učebními osnovami je rámcový vzdělávací program zaměřen na osobnost studujícího. Ne tedy na to, co má škola učit, ale co má umět student, což znamená větší rozvoj dovedností než jen důraz na znalosti. Tato změna vyjadřuje nové teoretické ukotvení v pedagogice (Tamtéž, 2008, s. 9).

Účelem rámcových vzdělávacích programů, je vlastně nadstavit jisté mantinely, mezi kterými se každá škola a vyučující budou pohybovat. Kurikulární reforma tedy poskytuje více samostatnosti školám při plánování a realizaci vlastní výuky, tedy při tvorbě školního vzdělávacího programu, ale vyučující musí vycházet z rámcových vzdělávacích programů a opět narážíme při genderově citlivé výuce na to, jak je v nich rozpracována. Nebezpečí je v tom jak je genderová rovnost zpracována a také v tom, že mnoho učitelů a učitelek má vytvořit genderově citlivý program výuky, bez základní znalosti genderové problematiky. Bez jakéhokoliv obviňování vyučujících, je podstatné si uvědomit, že pro převážnou část vyučujících platí, že se s touto problematikou systematicky neseznámily. V pregraduální přípravě, profesním vzdělávání ani v dalším vzdělávání pedagogů nejsou povinnou součástí žádné kurzy, které by se týkaly genderových stereotypů ve vzdělávání (Tamtéž, s. 15).

EMPIRICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V předchozích kapitolách bakalářské práce autorka věnovala teoretickým popisem na základě studia odborné literatury problematice genderu a genderovým stereotypům ve výchově a vzdělávání a jeho působení na pracovní trh a životy obou pohlaví.

Problém genderu a rovných příležitostí je v současnosti častým tématem různých diskuzí, opatření a zákonů na ochranu před diskriminací. Genderové stereotypy však stále přetrvávají. I když žijeme ve 21. století a rovnost pohlaví je součástí platné legislativy stále je většina lidí jimi ovlivňována. Genderové stereotypy jsou stále předávány z generace na generaci a neovlivňují jen starší ročníky, ale také mladší generace. Obě pohlaví před volbou povolání hledají pomoc ve svém okolí a zásadní institucí je rodina a škola.

V empirické části této práce se autorka bude věnovat popisu výzkumného problému, metodám výzkumu a stanovení cíle, na jehož základě si v rámci výzkumu položí otázky, k jejichž odpovědi se budou vztahovat hypotézy, které by měly potvrdit či vyvrátit cíle výzkumu. Pomocí hypotéz sestaví dotazník, na jehož základě bude zkoumat a charakterizovat problém, který je obsahem této bakalářské práce. Autorka bude charakterizovat zkoumaný soubor a v závěru vyhodnotí získaná data, na jejichž základě, se pokusí navrhnout preventivní opatření či následné řešení daného problému, které by mohlo zlepšit stávající situaci.

4.1 Cíle výzkumu

Cílem empirické části práce bude zaměřit se, zda genderové stereotypy stále ovlivňují současnou generaci a to nejen v osobním životě, ale také při výběru povolání. V této části práce se bude autorka snažit zmapovat názory studentek střední školy jak tuto genderovou nerovnost a stereotypy vnímají a zda případně vědí jak se s nimi vypořádat a získat přehled, zda jim v tom pomáhá škola nebo rodina. Cílem bude nejen se zaměřit, ale také prokázat metodou dotazníkového šetření, že genderové stereotypy ve výchově a učení ve školách nejen základních, ale také středních, ovlivňují stále další rozhodnutí studentů a studentek, týkající se jejich profese a osobního života,

a tím snížení jejich šancí pro uplatnění na trhu práce a navrhnout řešení prevence této problematiky.

4.2 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě cíle této práce si autorka položila otázky, na jejichž základě poté zformulovala hypotézy.

V rámci výzkumu si autorka položila tyto otázky:

- Ovlivňují genderové stereotypy ve výchově a vzdělávání studentky středních škol při výběru povolání?
- Získávají studentky v průběhu studia poznatky, jak se mohou s genderovými stereotypy vypořádat?
- Byla studentkám objasněna možnost lepšího uplatnění na trhu práce prostřednictvím celoživotního vzdělávání?

Předpokládanou odpovědí na tyto otázky budou následující hypotézy, které mohou tyto otázky následně potvrdit či vyvrátit.

V návaznosti na cíl práce si autorka zvolila následující hypotézy, které bude na základě zjištěných výsledků dotazníkového šetření analyzovat.

Hypotézy:

- Hypotéza č. 1: Genderové stereotypy ve výchově a vzdělávání ovlivnily 70 % studentek středních škol při výběru povolání.
- Hypotéza č. 2: Studium na střední škole získává 85 % studentek poznatky, jak se s problematikou genderových stereotypů vypořádat.
- Hypotéza č. 3: Studentkám nebyla v 80 % objasněna možnost lepšího uplatnění na trhu práce prostřednictvím celoživotního vzdělávání.

4.3 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika

Průzkum bude veden formou anonymního dotazníkového šetření na střední škole v Ostravě. Autorka se domnívá, že genderové stereotypy ovlivňují především ženy. Z toho důvodu se zaměří na dívky ve věku 15- 19 let, studující střední školu v Ostravě.

Autorka osobně distribuovala celkem 100 dotazníků na střední školu v Ostravě. Jejich návratnost činila 92 dotazníků tj. 92 %. Přitom počet platných dotazníků pro účely této práce byl 89 platných dotazníků, tj. pro tuto práci tedy 100%.

Pomocí programu Microsoft Excel autorka zpracuje data, a hodnoty budou zapsány do tabulek a grafů, a poté výsledky slovně okomentovány.

4.4 Metoda výzkumu

Pro účely této bakalářské práce si autorka vybrala kvantitativní výzkum, pomocí dotazníkového šetření. Jedná se o nejnámější výzkumnou metodu, která poskytuje požadované informace získávané různými technikami. Mezi výhody dotazníku patří získání velkého počtu respondentů v poměrně krátkém časovém úseku a s poměrně nízkým nákladem. Další výhodou dotazníkového šetření je zajištění anonymity respondentů. Nevýhodou dotazníku je malá návratnost a smyšlené, či záměrně nepravdivé informace. Pro sestavení dotazníku je důležité formulovat hypotézy.

Hypotézy jsou výroky, či domněnky formulované v konkrétní podobě a formulují očekávaný výsledek. Výsledkem výzkumu je potvrzená, nepotvrzená či vyvrácená hypotéza. Jelikož každou hypotézu nelze potvrdit, nemusí výzkumník původní hypotézu přeformulovat“ (Valoušek, Kubicová, 2005).

Výzkum slouží k „rozšiřování hranic vědomostí lidstva. Výzkumem se potvrzují či vyvracejí dosavadní poznatky, anebo se získávají poznatky nové“ (Gavora, 2000, s. 11).

4.5 Časová organizace výzkumu

V druhé polovině listopadu autorka navštívila střední školu v Ostravě, kde navštívila třídy dívek za účelem rozdání a vyplnění dotazníků. Narazila ovšem

na problém, neboť dívky neznaly pojem gender ani genderové stereotypy, trh práce a celkově dotazníku v této souvislosti nerozuměly.

Po dohodě s autorkou se následující den sešly zástupkyně za jednotlivé třídy. Účelem setkání bylo vysvětlit respondentkám jednotlivé pojmy tak, aby bylo možné pro účely této práce dotazník vyplnit. Ani jedna z dívek neměla informace o rovnosti mužů a žen v zákoně, antidiskriminačním zákoně a byly přesvědčeny, že nemají stejná práva a šance jako muži.

Dotazník se skládal z dvaceti otázek, respondentky byly informovány o anonymitě a dobrovolnosti vyplnění tohoto dotazníku. Celkově byly respondentky poučeny o způsobu vyplnění.

Během čtrnácti dnů se podařilo dotazníky sesbírat a použít pro účely této práce a začít zpracovávat výsledky. Začátkem prosince osobně autorka vyplněné dotazníky převzala. Dotazník je součástí přílohy.

4.6 Výsledky výzkumu

Dotazník se skládal z dvaceti otázek a celkově ho lze rozdělit na tři části:

- úvodní část, kde autorka uvede pro jaké účely je dotazník určen,
- samostatné otázky, identifikace věku, školy, věcné otázky,
- poděkování.

Autorka použila otázky uzavřené, které umožňují předem danou odpověď. Respondentky tak budou vybírat z omezeného počtu variant možných odpovědí. U části otázek budou moci vybírat více odpovědí, zbytek otázek bude sestaven pro právě jednu odpověď. Výhodu těchto uzavřených otázek autorka spatřuje v komunikační jednoduchosti a snadném zpracování.

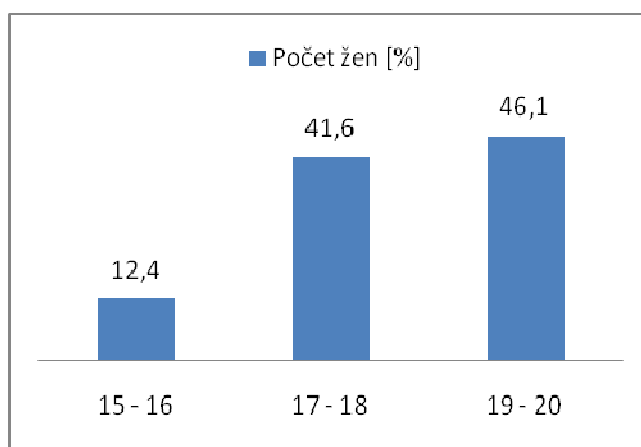
.Otázka č. 1: „Kolik je Vám let?“

Tabulka 1: Věk

Věk	Počet žen	Počet žen [%]
15 - 16	11	12,4
17 - 18	37	41,6
19 - 20	41	46,1
Celkem	89	100

Zdroj: autorka práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 1: Věk



Zdroj: autorka práce, 2013 (vlastní šetření)

Dotazník ve věkové kategorii 15-16 let vyplnilo 11 respondentek (12,4 %), 17-18 let bylo zastoupeno 37 respondentkami (41,6%) a ve věku 19-20 let, bylo zastoupeno 41 respondentek (46,1 %). Na otázku odpovědělo celkem 89 respondentek (100%).

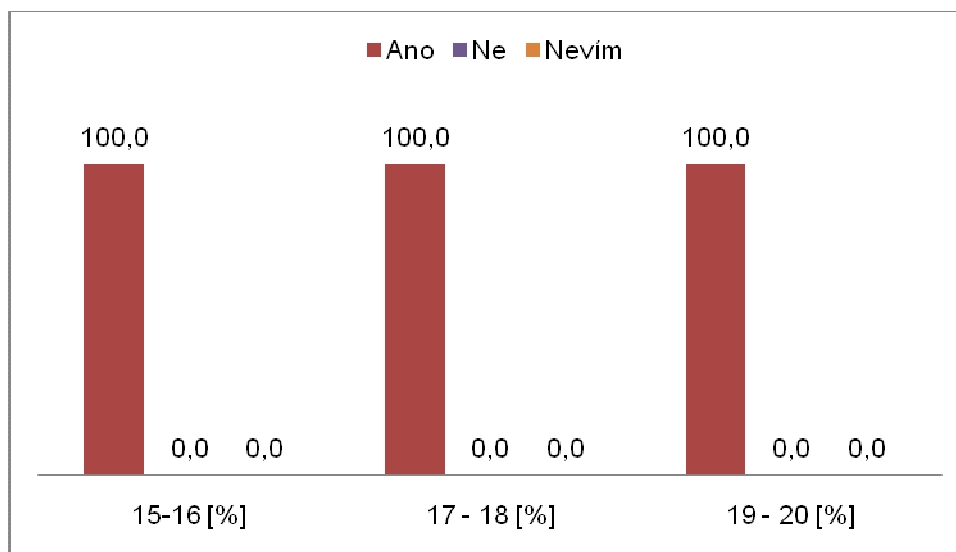
Otázka č. 2: „Studujete střední školu?“

Tabulka 2: Identifikace školy

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	11	100,0	37	100,0	41	100,0
Ne	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorka práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 2: Identifikace školy



Zdroj: autorka práce, 2013 (vlastní šetření)

Všech 89 respondentek (100 %) ve všech věkových kategoriích navštěvuje střední školu.

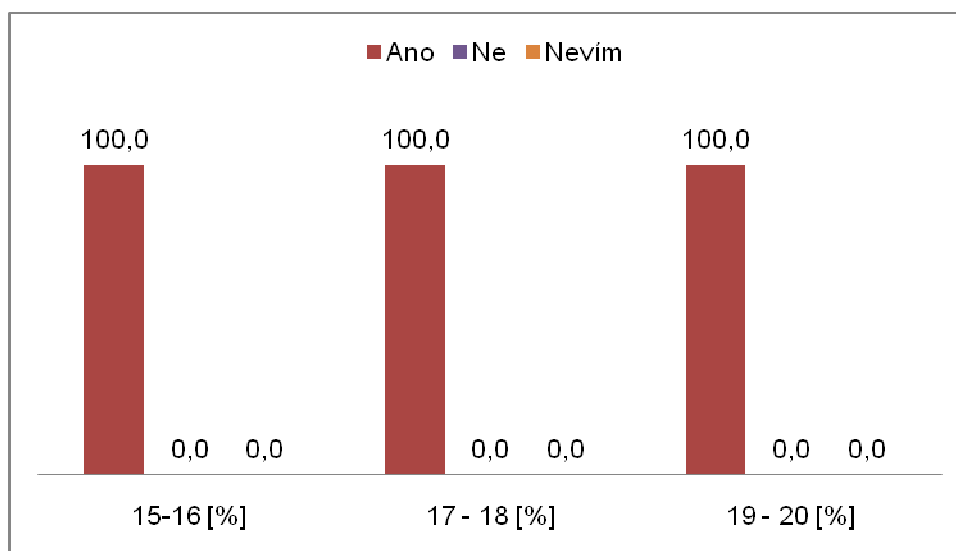
Otázka č. 3: „Víte co je gender a genderové stereotypy?“

Tabulka 3: Znalost pojmů

Věk	15-16	15-16 [%]	17 – 18	17 – 18 [%]	19 – 20	19 – 20 [%]
Ano	11	100,0	37	100,0	41	100,0
Ne	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 3: Znalost pojmů



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Respondentky ve všech věkových kategoriích na tuto otázku odpověděly v počtu 89 (100 %) ano. Respondentky všech věkových kategorií vědí, co pojem gender znamená.

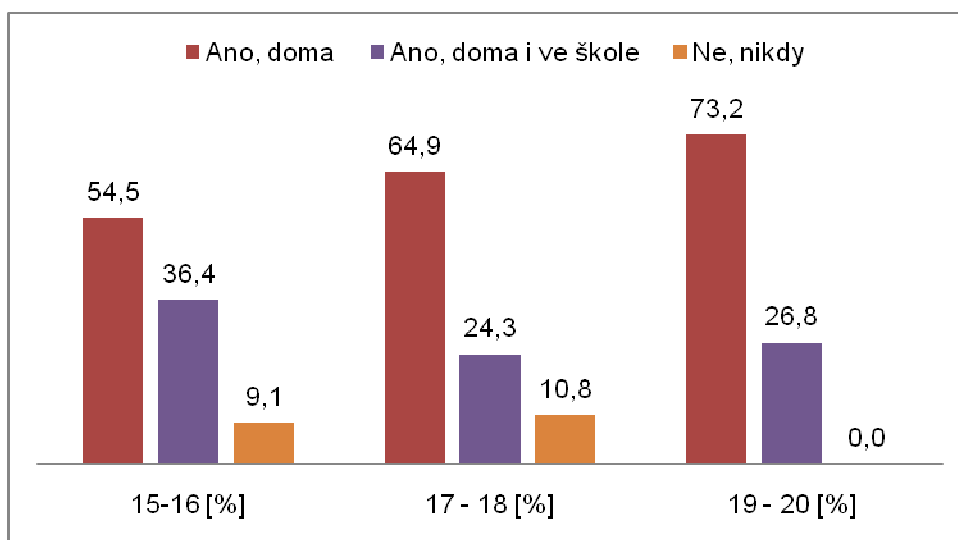
Otázka č. 4: „Setkala jste se s tvrzením, že jako žena máte jiné role a šance ve společnosti než muži?“

Tabulka 4: Jiné role a šance

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano, doma	6	54,5	24	64,9	30	73,2
Ano, doma i ve škole	4	36,4	9	24,3	11	26,8
Ne, nikdy	1	9,1	4	10,8	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 4: Jiné role a šance



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Odpoověď na tuto otázku ve věkové kategorii 19-20 let, byla pro autorku překvapivá, neboť se nenašla ani jedna respondentka, která by se setkala s tvrzením, že má stejné šance jako muž. Ve všech věkových kategoriích převažovala odpověď, že se dívky setkaly s tvrzením nerovného postavení převážně doma, ale i ve škole.

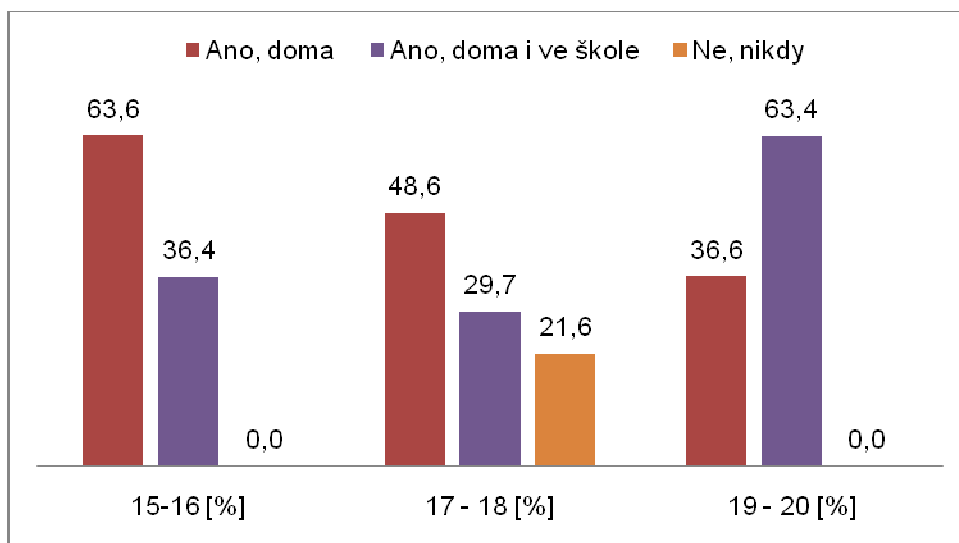
Otázka č. 5: „Setkala jste se s rozdílným přístupem ve výchově chlapců a dívek?“

Tabulka 5: Rozdílný přístup ve výchově

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano, doma	7	63,6	18	48,6	15	36,6
Ano, doma i ve škole	4	36,4	11	29,7	26	63,4
Ne, nikdy	0	0,0	8	21,6	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 5: Rozdílný přístup ve výchově



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Pouze respondentky zastupující věkovou kategorii 17-18 let odpověděly, že se nesetkaly s rozdílným přístupem ve výchově chlapců a dívek, a to 21,6 % z celkového počtu 100 %. Ostatní věkové kategorie se s rozdílným přístupem výchovy setkaly především doma, ale i ve škole. Věková kategorie 19-20 let dokonce v 63,4 % doma i ve škole, což není příliš uspokojivý výsledek.

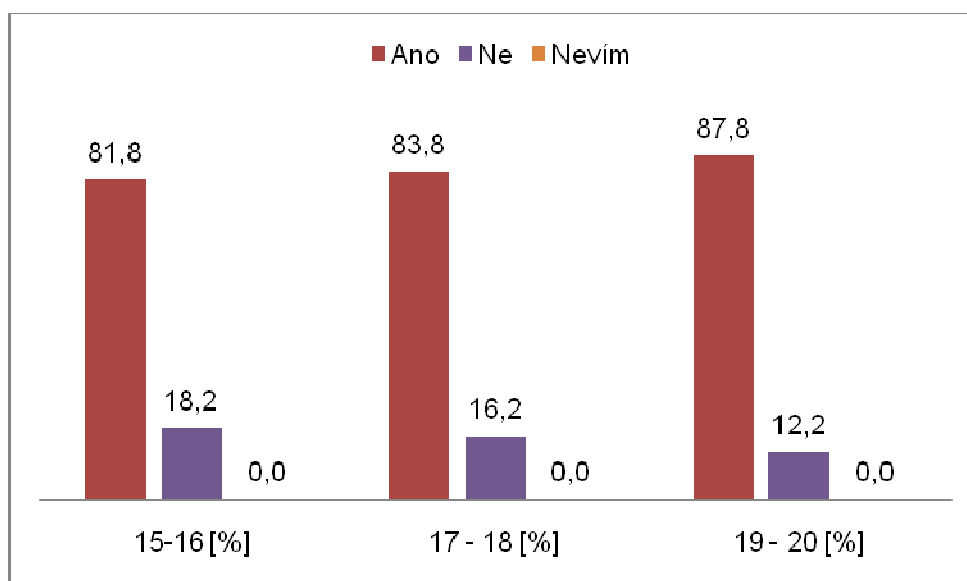
Otázka č. 6: „Domníváte se, že role chlapců a dívek z hlediska genderu jsou odlišné?“

Tabulka 6: Odlišnost gender rolí

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	9	81,8	31	83,8	36	87,8
Ne	2	18,2	6	16,2	5	12,2
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 6: Odlišnost gender rolí



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Ve všech věkových kategoriích, byly odpovědi téměř stejné. Respondentky ve věku 15-16 let odpověděly 81,8 %, že se domnívají, že je jejich role z hlediska genderu odlišná. Taktéž odpověděly respondentky ve věkové kategorii 17-18 let, a to 83,8% a ve věkové kategorii 19-20 let, odpovědělo stejně 87,8 %, což považuje autorka za znepokojivé.

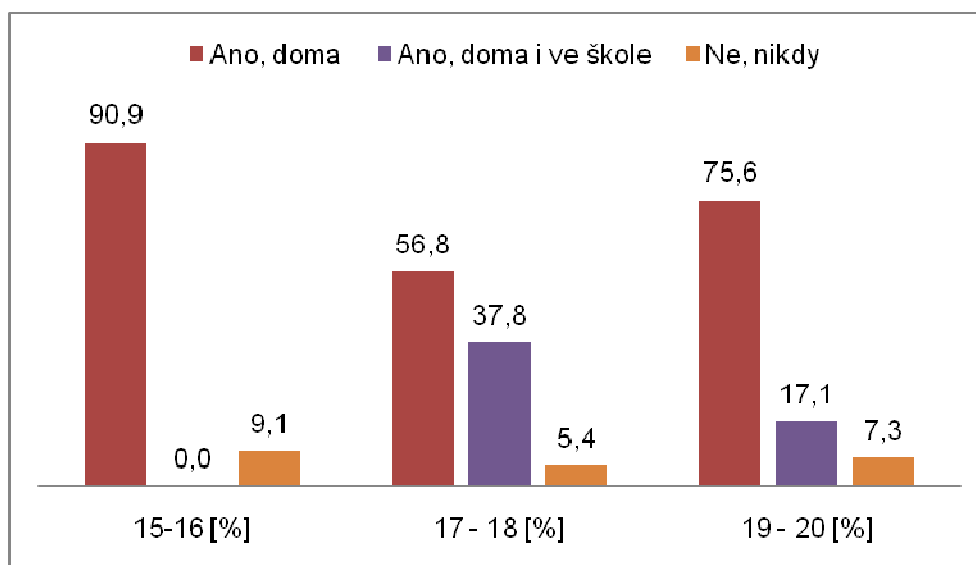
Otázka č. 7: „Bývají Vám předkládány stereotypní představy o tom, co je a není vhodné pro ženy?“

Tabulka 7: Předkládání stereotypních představ

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano, doma	10	90,9	21	56,8	31	75,6
Ano, doma i ve škole	0	0,0	14	37,8	7	17,1
Ne, nikdy	1	9,1	2	5,4	3	7,3
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 7: Předkládání stereotypních představ



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Jen velmi malá část respondentek odpověděla na tuto otázku, že jim představy jak se mají chovat jako ženy nebývají předkládány. Věková kategorie 15-16 let odpověděla v 9,1 % , věková kategorie 17-18 let v pouhých 5,4% a respondentky ve věku 19-20 let, v pouhých 7,3 % z celkového počtu 100% na tuto otázku, že se nikdy nesetkala s předkládáním toho, co je a není vhodné pro ně, jako ženy.

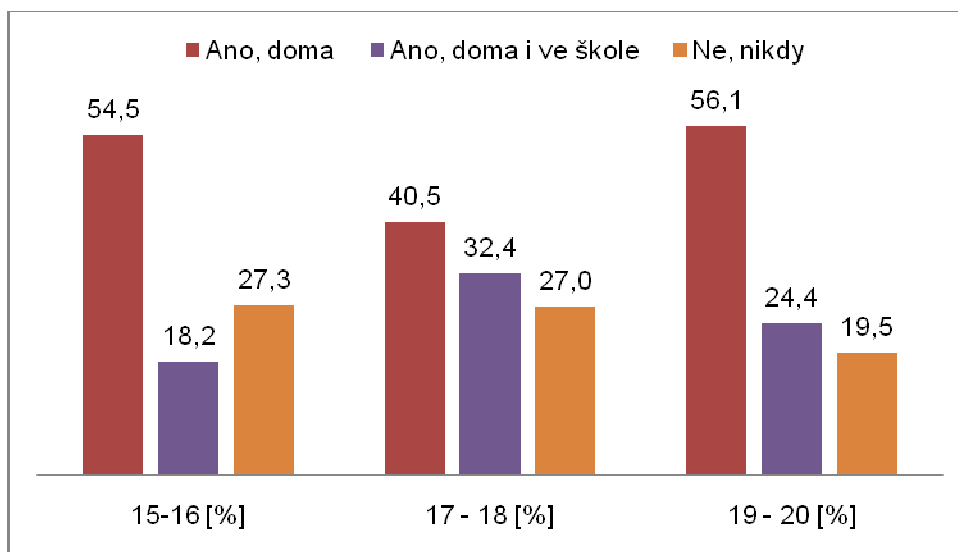
Otázka č. 8: „Setkala jste se při volbě povolání a dalšího studia s tvrzením, že je pro Vás lepší směřovat se do tzv. dívčích oborů?“

Tabulka 8: Ovlivnění volby povolání a směru studia

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano, doma	6	54,5	15	40,5	23	56,1
Ano, doma i ve škole	2	18,2	12	32,4	10	24,4
Ne, nikdy	3	27,3	10	27,0	8	19,5
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 8: Ovlivnění volby povolání a směru studia



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Věková kategorie respondentek 15-16 let se setkala s ovlivňováním a směřováním při volbě povolání v 54,5 % převážně doma, taktéž respondentky ve věku 17-18 let v 40,5 % doma. Věková kategorie 19-20 let, dokonce v 56,1 %. Autorka byla zaskočena tímto vysokým výsledkem, neboť se domnívala, že bude mnohem nižší počet těch, kteří se s tímto ovlivňováním setkají. Je ale příjemné zjištění, že ve všech kategoriích jsou zstoupeny odpovědi, že se nikdy respondentky nesetkaly s takovýmto ovlivňováním ani doma ani ve škole.

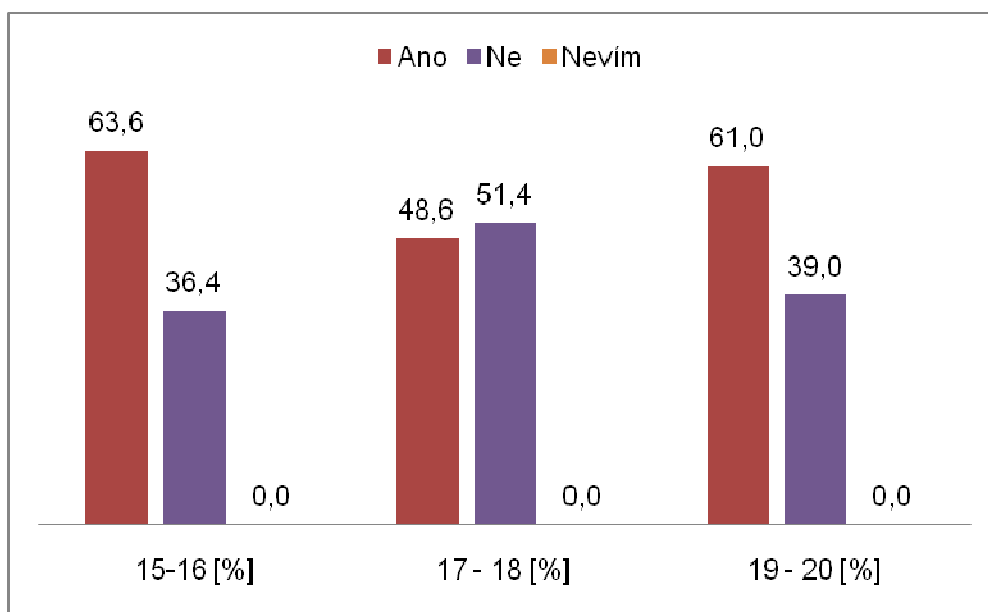
Otázka č. 9: „Ovlivnilo toto tvrzení výběr Vašeho povolání a dalšího studia?“

Tabulka 9: Ovlivnění tvrzením

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	7	63,6	18	48,6	25	61,0
Ne	4	36,4	19	51,4	16	39,0
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 9: Ovlivnění tvrzením



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Z výsledků výše uvedených vyplývá, že v kategorii 15-16 let, 63,6 %, a 19-20 let 61,0 % respondentek uvedlo, že tvrzení, který obor je pro dívky lepší, ovlivnilo jejich rozhodnutí o budoucím zaměření a povolání. Pouze věková kategorie 17-18 let uvedla v 51,4 %, že nebyla ovlivněna žádným takovým tvrzením.

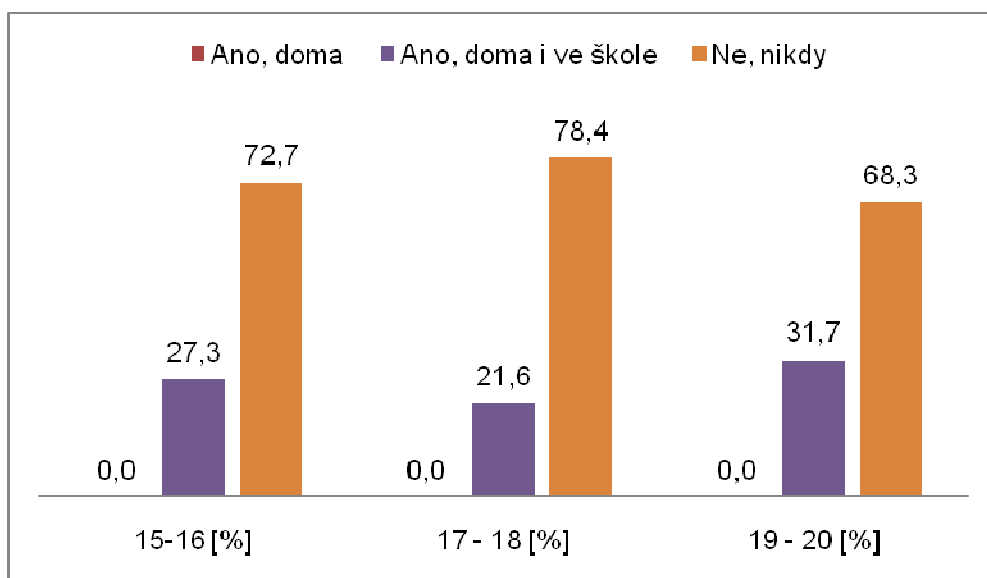
Otázka č. 10: „Byly Vám dány při volbě studia informace o oborech, které jsou pro uplatnění na trhu práce nejvíce požadované?“

Tabulka 10: Informace o žádaných oborech na trhu práce

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano, doma	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ano, doma i ve škole	3	27,3	8	21,6	13	31,7
Ne, nikdy	8	72,7	29	78,4	28	68,3
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 10: Informace o žádaných oborech na trhu práce



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

K této otázce se naprostá většina dívek ve všech věkových kategoriích vyjádřila, že jim nebyla poskytnuta informace o požadovaných oborech na trhu práce. Dále z výsledků vyplývá, že pokud jim byla podána nějaká informace, tak zásluhou školy i rodičů. Ovšem zarážejícím výsledkem zůstává, že ani jedna respondentka nevedla, že tyto informace získala pouze doma, z čehož se dá vydedukovat, že rodina jako hlavní činitel výchovy tyto informace dívkám nedala.

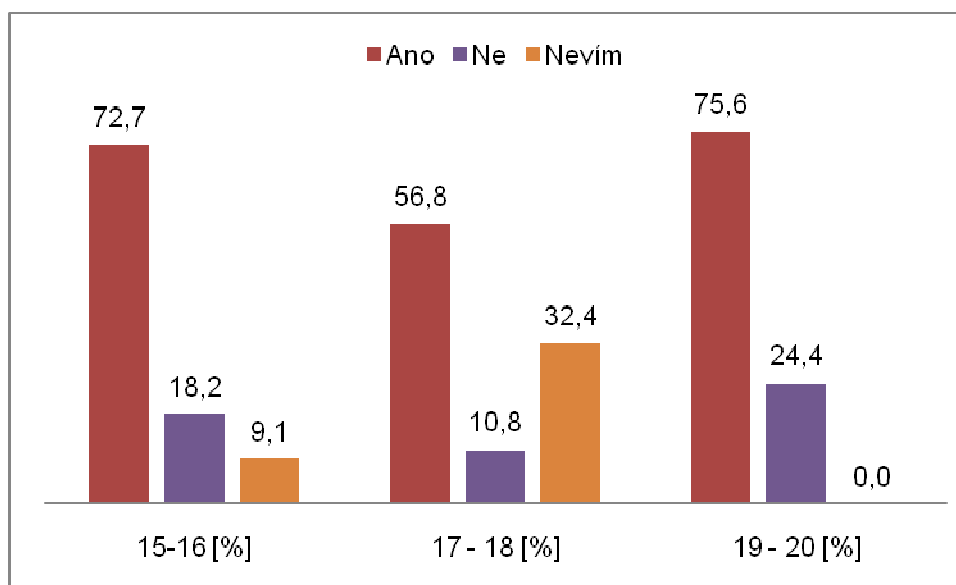
Otázka č. 11: „Domníváte se, že obecně se musí ženy podřizovat tlaku společnosti na jejich roli, která je jim přidělena z hlediska genderu?“

Tabulka 11: Podřizení se gender roli

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	8	72,7	21	56,8	31	75,6
Ne	2	18,2	4	10,8	10	24,4
Nevím	1	9,1	12	32,4	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 11: Podřízení se gender roli



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Velice negativně dopadly výsledky u této otázky, kde 72,7 % respondentek ve věkové kategorii 15-16 let se domnívá, že se musí podřítit roli, přisouzené společností z hlediska genderu, 56,8 % v kategorii 17-18 let, se domnívá totéž a 75,6 % respondentek ve věku 19-20 let také uvedlo, že se domnívá, že roli která je jim přisouzena společností se musí podřítit. Procento těch, kteří se nevnímají podřízeně, je v tomto srovnání velmi malé.

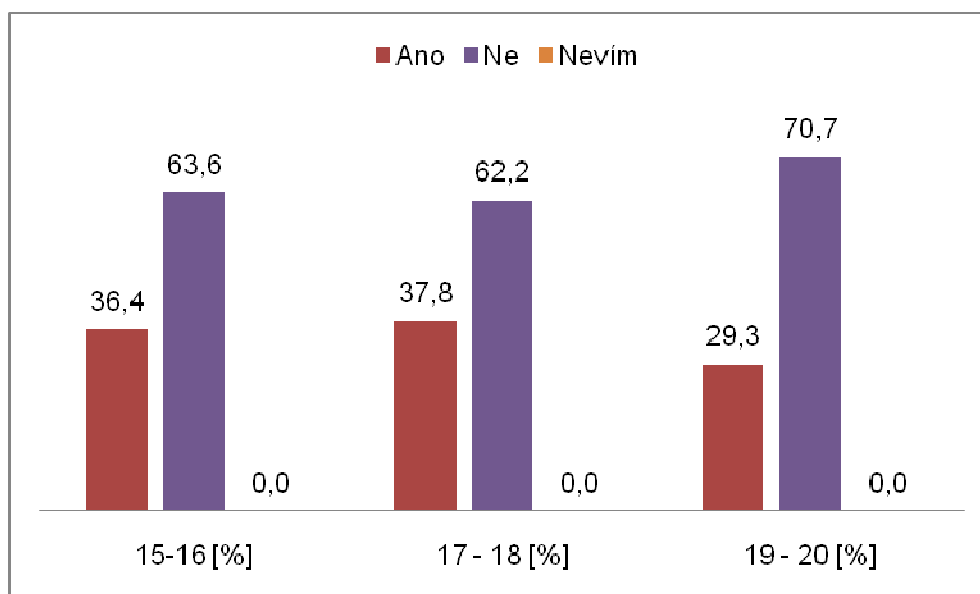
Otázka č. 12: „Domníváte se, že šance žen uplatnit se na trhu práce je stejná jako u mužů při stejném vzdělání?“

Tabulka 12: Šance mužů a žen při stejném vzdělání

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	4	36,4	14	37,8	12	29,3
Ne	7	63,6	23	62,2	29	70,7
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 12: Šance mužů a žen při stejném vzdělání



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Z odpovědi na tuto otázku vyplývá, že zhruba pouhých 30 % všech věkových kategorií se domnívá, že má rovné šance při stejném vzdělání jako muži. Ostatní respondentky odpověděly, že i při stejném vzdělání nejsou jejich šance na trhu práce vyrovnané. Respondentky věkové kategorie 19-20 let jsou o nerovnosti šancí přesvědčeny dokonce v 70,7 %.

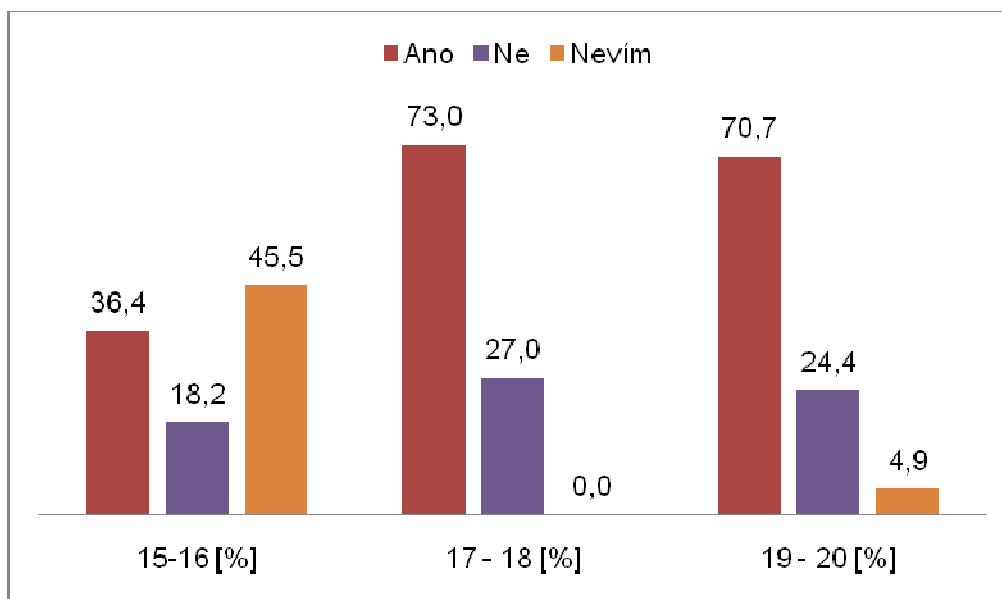
Otázka č. 13: „Máte pocit, že jako žena máte menší možnosti získat a udržet si zaměstnání?“

Tabulka 13: Možnost získání a udržení zaměstnání

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	4	36,4	27	73,0	29	70,7
Ne	2	18,2	10	27,0	10	24,4
Nevím	5	45,5	0	0,0	2	4,9
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 13: Možnost získání a udržení zaměstnání



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

S odpovědí na tuto otázku vyplývá, že 18,2 % zastoupené věkové kategorie 15-16 let nemá pocit menších možností získat a udržet si zaměstnání. Tento pocit nemá ani 27 % dívek ve věkové kategorii 17-18 let, a ve věku 19-20 let 4,9 %. Naopak ve věkové kategorii 19-20 let si 70,7 % dívek myslí, že jako ženy, budou mít menší možnost získat a udržet si zaměstnání. Totéž si myslí 73 % věkové kategorie 17-18 let. Věková kategorie 15-16 let zase ve 45,5 % uvádí, že ještě neví, jaké jsou jejich šance.

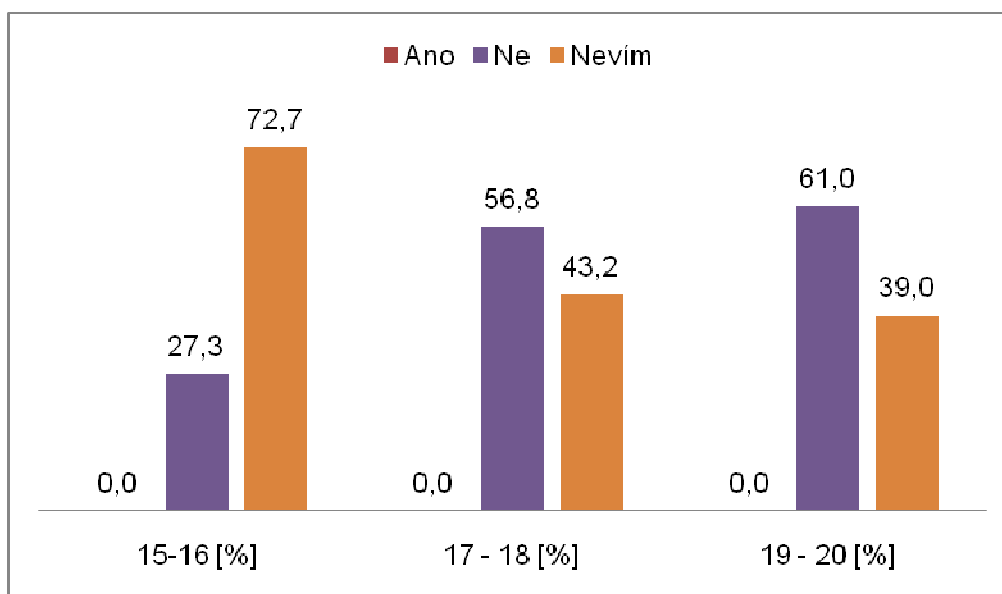
Otázka č. 14: „Souhlasíte s tvrzením, že diskriminaci na základě genderu je na trhu práce věnována dostatečná pozornost?“

Tabulka 14: Pozornost diskriminaci na trhu práce

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ne	3	27,3	21	56,8	25	61,0
Nevím	8	72,7	16	43,2	16	39,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 14: Pozornost diskriminaci na trhu práce



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

K tvrzení o dostatečné pozornosti k diskriminaci na trhu práce, nebyla ani v jedné věkové kategorii kladná odpověď. Velká část odpovědí v každé věkové kategorii na tuto otázku byla taková, že dívky neví, zda je diskriminaci na trhu práce věnována dostatečná pozornost. Dokonce v kategorii 15-16 let, to bylo 72,7 %, což je vzhledem k věku pochopitelné. V ostatních kategoriích už byly odpovědi, že není diskriminaci věnována dostatečná pozornost 56,8% u respondentek ve věku 17-18 let. Kategorie 19-20 let odpověděla, že není diskriminaci věnována dostatečná pozornost v počtu 61 % dotázaných.

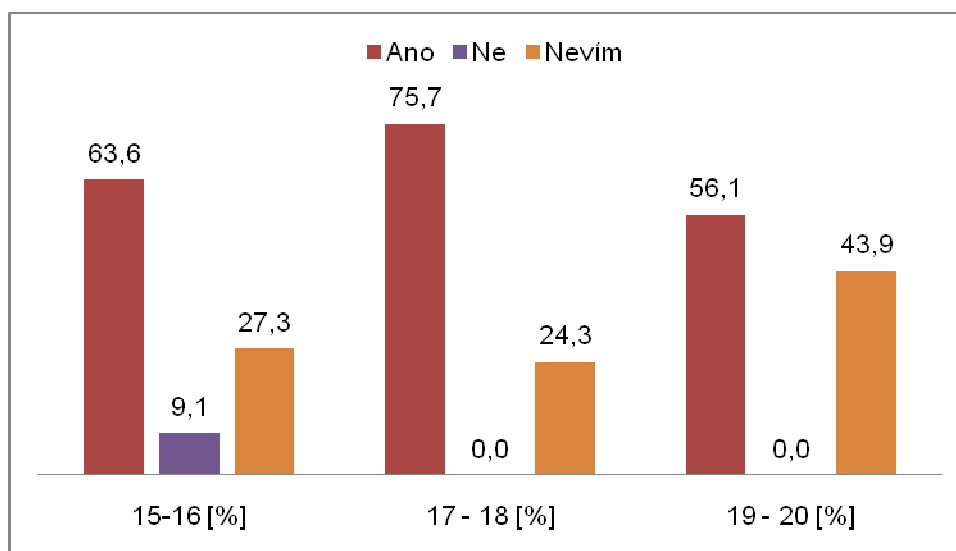
Otázka č. 15: „Myslíte si, že současná společnost všeobecně více preferuje dosazování mužů na vyšší pozice?“

Tabulka 15: Dosazování na vyšší pozice

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	7	63,6	28	75,7	23	56,1
Ne	1	9,1	0	0,0	0	0,0
Nevím	3	27,3	9	24,3	18	43,9
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 15: Dosazování na vyšší pozice



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Následující výsledky u odpovědí na otázku, zda současná společnost preferuje více muže na vyšší pozice, jsou pro autorku opět znepokojivé. Většina dotázaných se domnívá, že jsou muži preferováni, což je velmi zajímavé z hlediska všech věkových kategorií, ale 63,6 % u kategorie 15-16 let autorku překvapilo, vzhledem k odpovědi na dřívější otázku diskriminace na trhu práce, jelikož tato kategorie uvedla, že o této problematice neví. Tato také jako jediná uvedla v 9,1 %, že si nemyslí, že společnost více, preferuje muže.

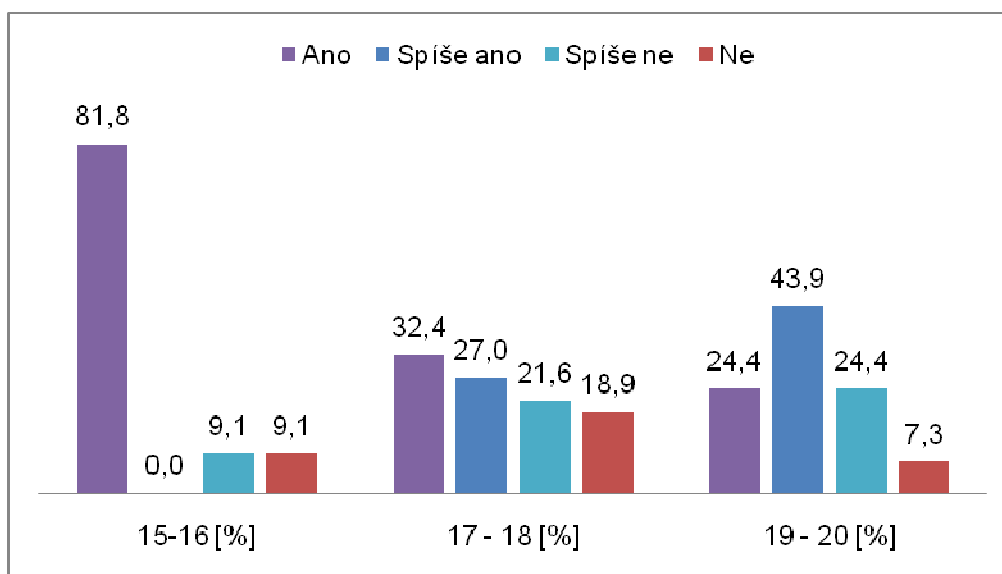
Otázka č. 16: „Máte dojem, že s ukončením střední školy budete pracovat stále v jednom oboru?“

Tabulka 16: Perspektiva práce v jednom oboru

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	9	81,8	12	32,4	10	24,4
Spíše ano	0	0,0	10	27,0	18	43,9
Spíše ne	1	9,1	8	21,6	10	24,4
Ne	1	9,1	7	18,9	3	7,3
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 16: Perspektiva práce v jednom oboru



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Na odpovědích u této otázky, je vidět, že věková kategorie 15-16 let se domnívá, že bude stále pracovat v jednom oboru. Z výsledků je patrné, že s přibývajícím věkem, zkušenostmi a dovednostmi se tento postoj mění. Ano a spíše ano odpověděla sice většina zbylých věkových kategorií, ale je značná část těch, kteří si myslí, že spíše nebudou pracovat stále ve svém oboru. Dokonce 9,1 % respondentek, ve věkové kategorii 15-16 let, a 18,9 % v kategorii 17-18 let v 7,3 %, je přesvědčeno, že nebude pracovat ve svém oboru stále.

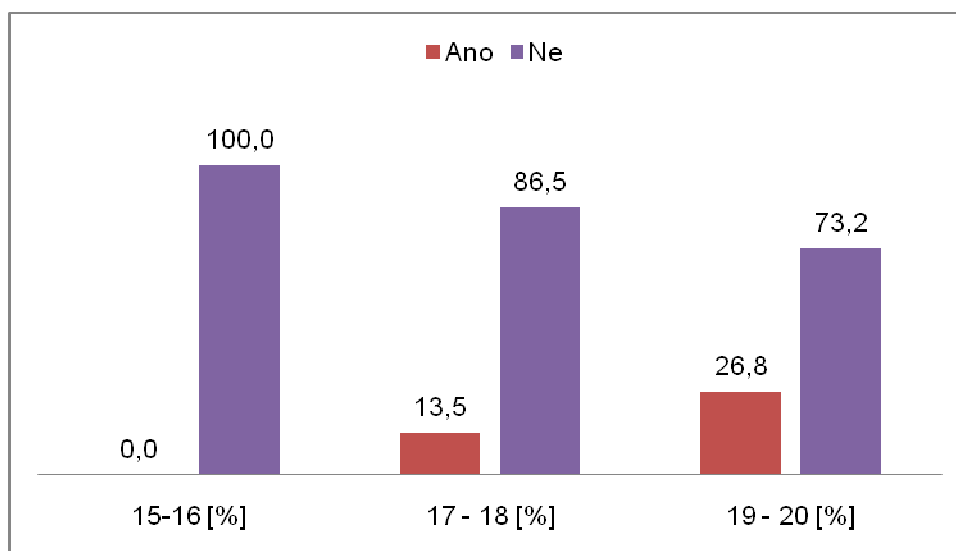
Otázka č. 17: „ Máte v současné době nějaké informace ze školy jak zlepšit šanci Vašeho postavení na trhu práce například celoživotním vzděláváním?“

Tabulka 17: Informovanost o možnostech lepšího uplatnění

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	0	0,0	5	13,5	11	26,8
Ne	11	100,0	32	86,5	30	73,2
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 17: Informovanost o možnostech lepšího uplatnění



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Odovědi respondentek na tuto otázku byly velmi překvapivé, neboť všechny kategorie uvádí, neinformovanost školou jak zlepšit své postavení na trhu práce. Věková kategorie 15-16 let odpověděla 100 %, že tyto informace nemá. Ve věkové kategorii 17-18 let bylo informováno 13,5 % a 26,5 % respondentek dostalo tyto informace ve věkové kategorii 19-20 let.

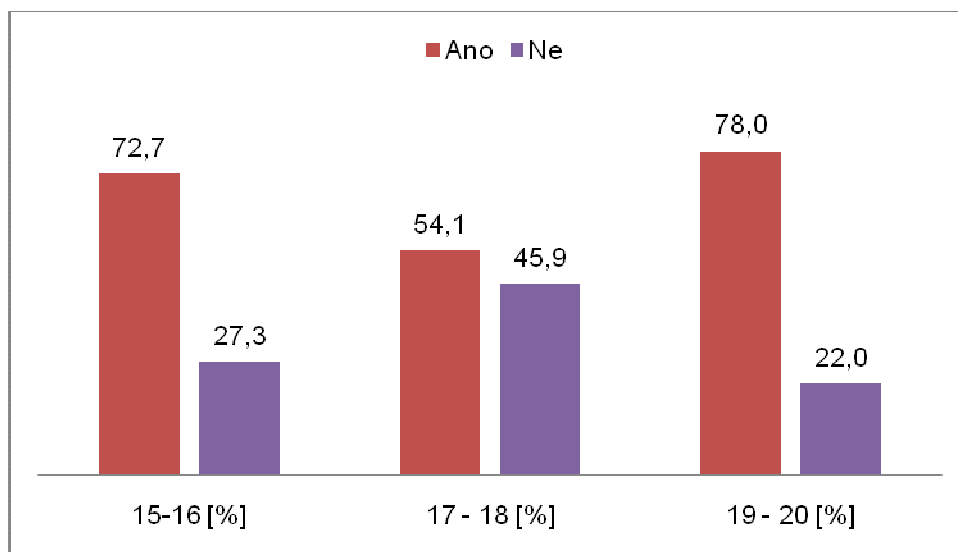
Otázka č. 18: „Slyšela jste o celoživotním vzdělávání jako o možné prevenci nezaměstnanosti?“

Tabulka 18: Možnost prevence

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	8	72,7	20	54,1	32	78,0
Ne	3	27,3	17	45,9	9	22,0
Nevím	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 18: Možnost prevence



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

O celoživotním vzdělávání, jako o možné prevenci nezaměstnanosti slyšelo 72,7 % dotázaných ve věku 15-16 let, 54,1 % ve věku 17-18 let a 78 % ve věku 19-20 let. Je zajímavý výsledek odpovědí u prostřední kategorie, kde oproti ostatním odpovědělo 45,9 % dotázaných, že o celoživotním vzdělávání jako o možné prevenci neslyšelo, ale také vyplývá z výsledků věkové kategorie 15-16 let že o ní slyšelo 72,7 % jinde než ve škole, neboť u předcházející otázky tato kategorie odpověděla, že nemá informace ze školy o celoživotním vzdělávání.

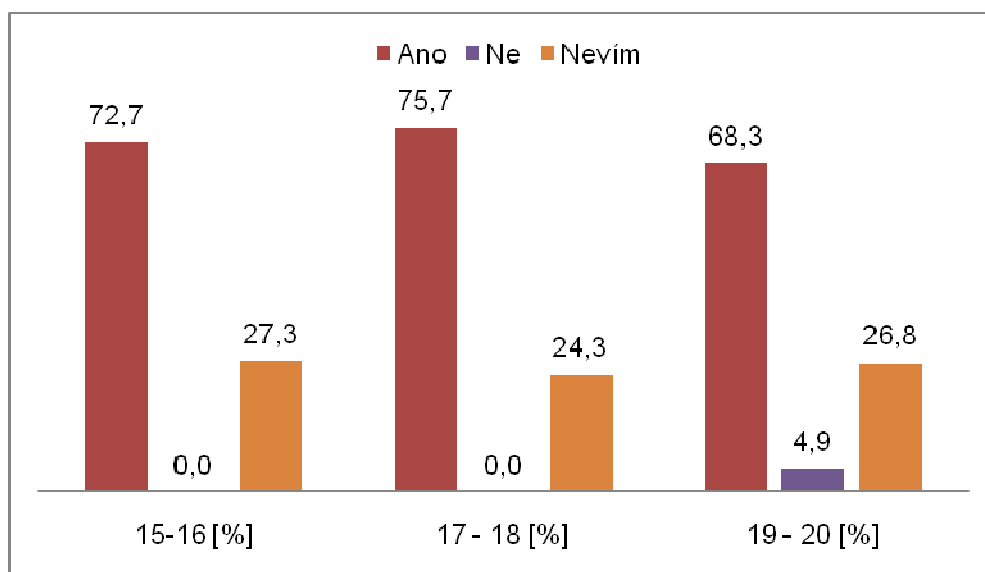
Otázka č. 19: „ Myslíte si, že celoživotní vzdělávání by mohlo být šancí získat další kvalifikaci či zdokonalit své vědomosti a dovednosti?“

Tabulka 19: Celoživotní vzdělávání a získání kvalifikace a dovedností

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	8	72,7	28	75,7	28	68,3
Ne	0	0,0	0	0,0	2	4,9
Nevím	3	27,3	9	24,3	11	26,8
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 19: Celoživotní vzdělávání a získání kvalifikace a dovedností



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Výsledky z tabulky u této otázky jednoznačně ukazují, že všechny věkové skupiny vidí celoživotní vzdělávání jako šanci získat novou kvalifikaci, či se zdokonalit ve svém oboru. Jen 4,9 % ve věkové kategorii 19-20 let v tomto šanci nevidí. Poměrně stejný výsledek zauímají všechny kategorie u odpovědi nevím.

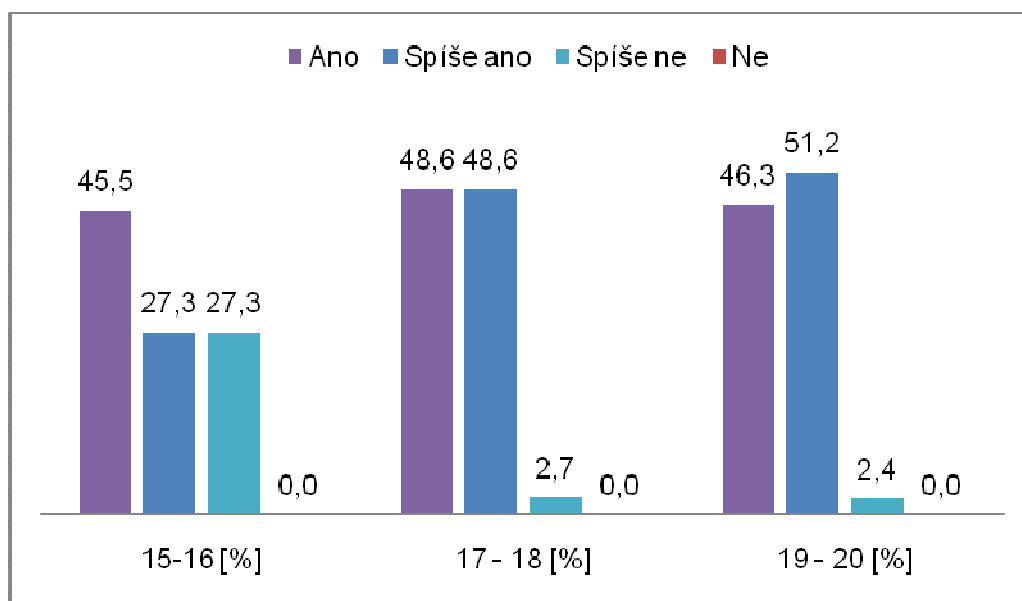
Otázka č. 20: Myslíte si, že by Vám mohlo celoživotní vzdělávání pomoci vyrovnat šance trhu práce?“

Tabulka 20: Celoživotní vzdělávání a vyrovnání šancí

Věk	15-16	15-16 [%]	17 - 18	17 - 18 [%]	19 - 20	19 - 20 [%]
Ano	5	45,5	18	48,6	19	46,3
Spíše ano	3	27,3	18	48,6	21	51,2
Spíše ne	3	27,3	1	2,7	1	2,4
Ne	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Celkem	11	100	37	100	41	100

Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Graf 20: Celoživotní vzdělávání a vyrovnání šancí



Zdroj: autorčina práce, 2013 (vlastní šetření)

Na otázku zda by mohlo celoživotní vzdělávání vyrovnat šance mužů a žen na trhu práce, už tak jednoznačná není. Věková kategori 15-16 let vidí šanci v 45,5 %, respondentky 17-18 let v 48,5 % a ve věku 19-20 let 46,3 % odovídacích. Oproti tomu, spíše nevidí šanci vyrovnání se celoživotním vzděláváním 27,3 % věková kategorie 15-16 let, 2,7 % dotázaných tuto šanci spíše nevidí ve věkové kategorii 17-18 let a věková kategorie 19-20 let spíše ne ve 2,4 %. Pozitvně vnímá autorka to, že ani jedna věková kategorie neodpověděla, že tuto šanci nevidí vůbec.

4.7 Interpretace výsledků

Výzkumné šetření této bakalářské práce bylo zaměřeno na téma Gender a trh práce. Odvíjelo se od cíle této práce, kterým bylo poukázat na problematiku genderu, genderových stereotypů ve výchově a vzdělávání a poukázat na problematiku ve výchově studentů na středních školách, a návrh řešení prevence této problematiky.

Studiem odborné literatury z problematiky rovných příležitostí v rámci samostudia, doplněné poznatky, získané dosavadním studiem na vyšší odborné škole a vysoké škole v předmětech psychologie, sociologie a řízení lidských zdrojů, dospěla autorka k závěru, že se tato problematika týká ve větší míře žen. Zaměřila se pomocí dotazníkového šetření na studentky střední školy v Ostravě.

Autorka měla stanoveny tři hypotézy na základě třech výzkumných otázek.

- Hypotéza č. 1: Genderové stereotypy ve výchově a vzdělávání ovlivnily 70 % studentek středních škol při výběru povolání.

K vyhodnocení této hypotézy použila autorka výsledky dotazníkového šetření u otázky čtyři až devět. Z těchto výsledků vyplývá, že genderové stereotypy ve výchově a vzdělávání, ovlivnily studentky při jejich výběru povolání a následného studia ve věkové kategorii 15-16 let a 19-20 let zhruba v 60 %. Ve věkové kategorii 17-18 let odpovědělo 51,4 % dívek, že je tato skutečnost neovlivnila ve výběru povolání. Tato hypotéza se částečně nepotvrdila.

- Hypotéza č. 2: Studium na střední škole získává 85 % studentek poznatky, jak se vypořádat s problematikou genderových stereotypů.

Vyhodnocení otázky číslo deset, bylo základním předpokladem pro tuto hypotézu, a jako doplňující použila autorka otázky jedenáct až patnáct. Všechny věkové kategorie odpověděly, že informace, jak se vypořádat s genderovými stereotypy na střední škole nezískávají. Tato hypotéza se nepotvrdila.

- Hypotéza č. 3: Studentkám nebyla v 80 % objasněna možnost lepšího uplatnění na trhu práce, prostřednictvím celoživotního vzdělávání.

K této hypotéze se vztahovaly otázky šestnáct až dvacet, jejichž vyhodnocením autorka dospěla k závěru, že studentkám nebyla objasněna možnost, jak se lépe uplatnit na trhu práce prostřednictvím celoživotního vzdělávání, a tím vyrovnat své šance. Tato hypotéza se potvrdila.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci se autorka zabývala tématem Gender a trh práce. Autorka se nejdříve věnovala studiu odborné literatury rovných příležitostí v rámci samostudia, které doplnila o poznatky získané na vyšší odborné škole a vysoké škole v předmětech psychologie, sociologie, řízení lidských zdrojů a dalších, získala přehledný a ucelený náhled na problematiku genderu, genderových stereotypů z hlediska historie a současnosti, a také přehled, jakým způsobem mohou tyto zvyky spolu s obyčejí naší společnosti zasahovat do výchovy, vzdělávání a dalšího uplatnění na trhu práce. Autorka poukázala, jakým způsobem zasahují do osobního života každého z nás, aniž bychom si to plně uvědomovali.

Cílem této práce bylo zviditelnit problematiku genderu, genderových stereotypů nejen ve výchově doma, ale také ve škole a vzdělávání. Autorka se zaměřila na studenty středních škol a jejich ovlivnění těmito genderovými stereotypy při volbě povolání a směru studia, a na návrh řešení této problematiky.

Úvodní kapitolou autorka rozvedla obecný pohled na gender a přiblížila tento pojem. Zároveň vysvětlila rozdíl mezi biologickými a sociálními rozdíly mezi muži a ženami, které si společnost vytváří sama. Vysvětlila, jak se dívá společnost na obě pohlaví jako na dvě skupiny, které žijí vedle sebe, a ne jako na jednotlivce s individuálními přáními a individuálním pohledem na život, který má právo žít podle svých představ, a ne těch, které si společnost vytvořila v minulosti, a které mohou následně vést k diskriminaci jednoho či druhého pohlaví.

V dalších kapitolách autorka poukázala na souvislost těchto genderových stereotypů s nerovností příležitostí, které vedou k segregaci pracovního trhu s převahou určitého pohlaví v určitých oborech. Jak je v práci uvedeno má segregace souvislost také s výchovou a vzděláváním a to nejen doma, ale i ve škole. Proto se autorka zaměřila na postavení mužů a žen v současné společnosti, a na oblast jejich příležitostí, což vedlo dále k zaměření autorky na výchovu a výuku ve školách, především středních a zařazení této problematiky do rámcových a školních vzdělávacích programů. Samostatnou kapitolu pak věnovala autorka výuce a výchově na středních školách a přípravě studentů na budoucí povolání, včetně současné koncepce vzdělávání na středních školách, a zda je problematika genderu v těchto koncepcích zařazena.

Součástí bakalářské práce byla také empirická část, ve které autorka provedla pomocí dotazníkového šetření výzkum na střední škole, který měl prokázat,

že jsou genderové stereotypy stále aktuálním a podceňovaným problémem, jak vyplynulo z celé práce. Vzhledem k tomu, že se problematika genderových stereotypů ve větší míře týká žen, se autorka zaměřila pouze na dívky, studentky střední školy, a na to, jak ony vnímají tuto problematiku a zda jsou genderovými stereotypy ovlivňovány ve svých rozhodnutích jak v profesním či osobním životě.

Na základě zjištěných výsledků dospěla autorka ke zjištění, které potvrdilo studium této problematiky, že i když žijeme ve 21. století, stále ve společnosti přetrvávají zastaralé a dávno naučené způsoby chování. Sami se jimi dělíme do skupin a kategorií. Současná společnost si tento problém uvědomuje, ale i tak se stále konkrétní změně postoje brání, a často se raději mnoho z nás přizpůsobuje daným stereotypům mnohdy jen proto, abychom nevybočili z cesty, kterou nám naši předkové vytýčili, jen abychom nebyli zdrojem opovržení či posměchu. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, je zřejmé, že dívky středních škol nezískávají v rámci výuky potřebné informace, jak se s těmito stereotypy vypořádat, a že dokonce ovlivňují v ne malé míře jejich rozhodnutí o budoucím povolání a následném studiu. Dále také výsledky dotazníkového šetření poukazují na fakt, že i když je téma gender a diskriminace aktuálním tématem všeobecným ve všech vyspělých zemích, stále není dostatečně prováděna informovanost ani na středních školách o tom, jak zmírnit dopady genderových stereotypů a nastínění možnosti lepšího uplatnění na trhu práce dalším vzděláváním v rámci celoživotního vzdělávání.

Každý z nás má právo žít svůj vlastní život, ať je žena či muž a proto také současná evropská legislativa obsahuje antidiskriminační zákony a opatření, která umožňují se diskriminaci z různých důvodů bránit. Autorka dospěla k názoru, že to není tak jednoduché jak se zdá, protože co trvalo staletí, nelze odstranit násilím a hned. Je třeba pomalu a soustavně novým generacím, především výchovou ve školách ukázat, že není ve třídě skupina chlapců a dívek, ale jednotlivci, každý sám za sebe, nerozlišovat dívky a chlapce podle barev oblečení a délky vlasů, či jim dělit hračky a zájmy na „klučičí“ a „holčičí“, ale je třeba jim ukázat, že každý z nich je jedinečnou bytostí, a podpořit je tam, kde je jejich silná stránka, podle toho jaké jsou jejich individuální předpoklady a zájmy, a ne podle toho co jim jako příslušníkům určitého pohlaví kdysi dávno předurčila společnost.

Autorka by doporučila tuto problematiku řešit už v rámci přípravy na učitelské povolání, která by měla být plnohodnotnou součástí studijních předmětů, aby s ní byl každý jednotlivě seznámen a naučil se s ní pracovat i přestože jeho osobní názor se s tímto neztotožňuje. Je důležité, aby se učitelé naučili respektovat individualitu,

neboť jak se většina z nás domnívá, že je to samozřejmostí, tak stále ve velké míře tomu tak není a mnohdy si to neuvědomujeme na základě zvnitřnění toho, co nás učily naše maminky a babičky, ale také co nás učili ve škole.

Dalším doporučením je nejen tvořit různé programy genderové výuky, ale také je reálně aplikovat do praxe. Zařadit do výuky pojem gender, genderové stereotypy, trh práce, diskriminace a přiblížit jejich význam přiměřeně k věku žáků tak, aby na střední škole měli představu, co tyto pojmy znamenají, jak se v reálu vyskytují a jak je možné se diskriminaci na jejich základě bránit. Autorka se mohla sama přesvědčit, že tomu takto na některých školách není, konkrétně na střední škole, kde dělala výzkum pomocí dotazníkového šetření a musela tyto pojmy a problémy s tím související nejprve objasnit, neboť dívky pojmy neznaly a nic jim ani neříkalo rovné postavení žen a mužů.

Jako prevenci řešení této problematiky autorka shledává v celoživotním vzdělávání, které je v současné době reálným a dosažitelným nástrojem jak se bránit různým situacím z hlediska genderu a stereotypů. Vzdělávání dospělých je zaměřeno na velice rozmanité cílové skupiny, jako jsou absolventi, lidé s nedokončeným vzděláním z různých důvodů, ženy na mateřské či rodičovské dovolené a další rizikové skupiny na trhu práce. Z hlediska jednotlivce zvyšuje zaměstnatelnost a usnadňuje kariérní postup, čímž i umožňuje vyšší příjmy. Je prokazatelné, že v současnosti nestačí vzdělání získané ve škole a je třeba jej soustavně rozšiřovat.

Z hlediska genderové nerovnosti žen autorka doporučuje celoživotní vzdělávání pro dívky a ženy, jež jsou absolventkami tradičních oborů a další vzdělávání jim může pomoci k lepšímu uplatnění na trhu práce, také pro ženy s malými dětmi, které jsou dlouhodobě mimo pracovní trh, aby se snížilo riziko jejich nezaměstnatelnosti. Doporučuje ho ženám, které pracují v typicky mužských oborech, kde jim může pomoci posílit pracovní pozici, ale i ženám ve věkové kategorii nad padesát let, které jsou také rizikovou skupinou na trhu práce.

Oblast vzdělávání dospělých je rozsáhlá a značně diferenciovaná a proto je rozlišená z hlediska různých potřeb dospělých. Nabízí je mnoho státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol, pro ty, co si chtějí doplnit vzdělání, nabízí povinné i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání, ale také vzdělávání občanské, zájmové, vzdělávání seniorů a dalších. Vzhledem k tomu, že v současných podmínkách naší společnosti jako jsou ekonomické, sociální ale i naučené genderové stereotypy nejsme za prací ještě schopní migrovat, je zatím dosažitelnou formou prevence nezaměstnanosti celoživotně se vzdělávat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BARTÁKOVÁ, H. a H. TOMEŠOVÁ. *Cesta zpátky*. 1 vyd. Masarykova univerzita Brno, 2009. ISBN 978-80-210 5012-9.
- BEDNÁŘOVÁ, H. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Brno: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X.
- ČÁP, J. a J., MAREŠ. *Psychologie pro učitele*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-273-7.
- GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-303-X.
- HAŠKOVÁ, H. et al. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny*. Praha, 2003. Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-048-6.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.
- JARKOVSKÁ, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno: Nesehnutí, 2003. ISBN 80-903228-2-4.
- KARSTEN, H. *Ženy-muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- KASSIN, S. *Psychologie*. 1 vyd. Computer press, a. s., 2007. ISBN 978-80-251-1716-3.
- LIPPA, R., A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009.
- MAŘÍKOVÁ, M. *Proměna rolí muže a ženy v rodině*, in: Společnost žen a mužů z aspektu gender, Open Society Fund, 1999.
- MAŘÍKOVÁ, H. *Muž v rodině: Demokratizace sféry soukromé*. Sociologický ústav AV ČR Praha, 1999. ISBN 80-85950-69-3.
- MAŘÍKOVÁ, H. *Proměny současné rodiny*. 1. Vyd. Sociologické nakladatelství SLON, Praha, 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. ISBN 978-80-7357-581-6.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice-Bílá kniha. Vydal: Ústav pro informace ve vzdělávání-nakladatelství Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník.* Grada Publishing, a. s., 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

SKÁLOVÁ, H. et al. *Genderovou optikou: zaměřeno na český vzdělávací systém.* Praha, Gender Studies, 2008. 56 s. ISBN 978-80-86520-28-5.

SKÁLOVÁ, H. et al. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů.* Vyd: Gender Studies, o. p. s., s podporou Ministerstva vnitra ČR, 2011. ISBN 978-80-86520-37-7.

SKÁLOVÁ, H. et al. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi.* Gender studies, o. p. s., 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

SMETÁČKOVÁ, I. *Gender ve škole: Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele.* Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2006. ISBN 80-903331-5-X.

SMETÁČKOVÁ, I. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství.* Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2007. ISBN 978-80-87110-00-3.

ŠIKLOVÁ, J. *Gender.* In: VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, E., H., MAŘÍKOVÁ. *Sborník studií vzniklých na základě semináře: Společnost, ženy a muži z aspektu gender.* 1.vyd. Praha: Open Society Fund, 1999.

ŠPIDLA, V. et al. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy.* Gender Studies, o. p. s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

TOMEŠOVÁ, H. a H. BARTÁKOVÁ. *Cesta zpátky.* 1 vyd. Masarykova univerzita Brno, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: Dětství, dospělost, stáří.* Portál, s. r.o., Praha, 2000. ISBN 80-7178-308-0.

VALDROVÁ, J. *Ženství jako přítomnost- Nová přítomnost,* 1999, čas. Č. 12, s. 8-9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ĽAPINOVÁ, E. a K. JAKAB. *Podpora zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii.* 1 vyd. Printed in Slovakia. ISBN 978-8083-435-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

Celoživotní vzdělávání- Můj kouč. [online]. © 2013 [cit. 2013-11-12]. Dostupné z: <http://www.mujkouc.cz/celozivotni-vzdelavani/>

Co je gender?. [online]. [cit. 2013-10-22]. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

ČERMÁK, J. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. *E-polis.cz*, 10. listopad 2003. [cit. 2013-11-05]. Dostupné z: WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>>. ISSN 1801-1438.

FE celoživotní vzdělávání. [online]. [cit. 2013-11-25]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/celoziv%20vzdelavani.pdf>

FORMÁNKOVÁ, L. *Profesní volba mladých žen v souvislosti s mateřstvím.* [online]. 2010 [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=363&lst=120>

Genderově pozitivní výuka. [online]. ©2003 - 2006 [cit. 2013-11-06]. Dostupné z: <http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=146056>

Genderové statistiky ČSÚ. [online]. [cit. 2013-11-06]. Dostupné z: http://www.scitani.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod

Kdy se muž stává mužem? [online]. ©2013 [cit. 2013-11-06]. Dostupné z: <http://www.ethos.cz/kdy-se-muz-stava-muzem.php?CO=Chlapi>

Koncepce výchovy a vzdělávání na středních odborných školách. [online]. [cit. 2013-11-13]. Dostupné z: <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CE0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.miller.wz.cz%2Fdiops%2F2.doc&ei=Ju58UqrHNSfk4QSb8oGIDw&usq=AFQjCNHizfWBXxOi5CLfMe3HI3TI49q1Ag>

KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová segregace pracovního trhu.* [online]. 2009 [cit. 2013-11-05]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=305>

MAŘÍKOVÁ, H. *Gender! Co to znamená?.* [online]. 1992 [cit. 2013-10-29]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=120>

Politika rovných příležitostí a její implementace v podniku. [online]. [cit. 2013-11-15]. Dostupné z: <http://www.cegos.cz/katalog-kurzu/rizeni-lidskych-zdroju/politika-rovnych-prilezitosti-a-jeji-implementace-v-podniku.html>

Rovné příležitosti mužů a žen v současnosti. [online]. [cit. 2013-11-01]. Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

Řád celoživotního vzdělávání. [online]. [cit. 2013-11-24]. Dostupné z: <http://certik.ruk.cuni.cz/asuk/statutarni/predpisy/registrovane/czv.html>

Stav generové rovnosti a plán MŠMT. [online]. [cit. 2013-11-12]. Dostupné z: http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CFAQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.msmt.cz%2Ffile%2F31791%2Fdownload%2F&ei=O_OQUoegLaq84ASm4oCADw&usg=AFQjCNHVWBX4yB9d4u4gLkgTQfPZ8MovQ&bvm=bv.56988011,d.bGE

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006 s účinností k 1. 1. 2007. *Zákoník práce.* Úplné znění číslo: 866, redakční uzávěrka 20. 12. 2011 ve znění pozdějších předpisů.

Listina základních práv a svobod – č. 2/1993 Sb., ze dne 16. 12. 1992 s účinností k 1. 1. 1993. Úplné znění číslo: 791, podle stavu k 14. 9 2010.

Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 29. 4. 2009 s účinností k 1. 9. 2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon). Úplné znění číslo: 791, podle stavu k 14. 9 2010.

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. 5 2004 s účinností k 1. 10. 2004 o zaměstnanosti. Úplné znění číslo: 836, podle stavu k 4. 4. 2011 ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., ze dne 24. 9 2004 s účinností od 1. 1. 2005 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., ze dne 22. 4. 1998 s účinností od 1. 7. 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM ZKRATEK

- EHS - Evropské hospodářské společenství
- ES - Evropské společenství
- MŠ - Mateřská škola
- MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- SOŠ - Střední odborná škola
- SOU - Střední odborné učiliště
- SRPŠ - Sdružení rodičů a přátel školy
- ZŠ - Základní škola

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Věk respondentek.....	44
Graf 2: Identifikace školy	45
Graf 3: Znalost pojmů	46
Graf 4: Jiné role a šance	47
Graf 5: Rozdílný přístup ve výchově	48
Graf 6: Odlišnost gender rolí.....	49
Graf 7: Předkládání stereotypních představ.....	50
Graf 8: Ovlivnění volby povolání a směru studia.....	51
Graf 9: Ovlivnění tvrzením	52
Graf 10: Informace o žádaných oborech na trhu práce	53
Graf 11: Podřízení se gender roli.....	54
Graf 12: Šance mužů a žen při stejném vzdělání.....	55
Graf 13: Možnost získání a udržení zaměstnání.....	56
Graf 14: Pozornost diskriminaci na trhu práce	57
Graf 15: Dosazování na vyšší pozice.....	58
Graf 16: Perspektiva práce v jednom oboru.....	59
Graf 17: Informovanost o možnostech lepšího uplatnění	60
Graf 18: Možnost prevence	61
Graf 19: Celoživotní vzdělávání a získání kvalifikace a dovedností	62
Graf 20: Celoživotní vzdělávání a vyrovnání šancí	63

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věk respondentek	44
Tabulka 2: Identifikace školy.....	44
Tabulka 3: Znalost pojmů	45
Tabulka 4: Jiné role a šance.....	46
Tabulka 5: Rozdílný přístup ve výchově	47
Tabulka 6: Odlišnost gender rolí.....	48
Tabulka 7: Předkládání stereotypních představ	49
Tabulka 8: Ovlivnění volby povolání a směru studia	50

Tabulka 9: Ovlivnění tvrzením	51
Tabulka 10: Informace o žádaných oborech na trhu práce	52
Tabulka 11: Podřízení se gender roli	53
Tabulka 12: Šance mužů a žen při stejném vzdělání	54
Tabulka 13: Možnost získání a udržení zaměstnání	55
Tabulka 14: Pozornost diskriminaci na trhu práce.....	56
Tabulka 15: Dosazování na vyšší pozice	57
Tabulka 16: Perspektiva práce v jednom oboru	58
Tabulka 17: Informovanost o možnostech lepšího uplatnění	59
Tabulka 18: Možnost prevence.....	60
Tabulka 19: Celoživotní vzdělávání a získání kvalifikace a dovedností.....	61
Tabulka 20: Celoživotní vzdělávání a vyrovnání šancí.....	62

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Vážené studentky, jmenuji se Romana Matějová a studuji Univerzitu Jana Amose Komenského v Praze. V rámci bakalářské práce, jejíž téma je Gender a trh práce jsem vypracovala dotazníkové šetření na dané téma a tímto dovoluji, abych vás požádala o jeho vyplnění, které je zcela anonymní. S výsledkem dotazníku, je možné se seznámit v obhajobě bakalářské práce v univerzitní knihovně, kde bude bakalářská práce uchována. Vypracování dotazníku nezabere více než patnáct minut.

1. Kolik je Vám let?

- a) 15-16
- b) 17-18
- c) 19-20

2. Studujete střední školu?

- a) ano
- b) ne

3. Víte co je gender a genderové stereotypy?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

4. Setkaly jste se s tvrzením, že jako žena máte jiné role a šance ve společnosti než muži?

- a) ne, nikdy
- b) ano, doma
- c) ano, doma i ve škole

5. Setkala jste se s rozdílným přístupem ve výchově chlapců a dívek?

- a) ne, nikdy
- b) ano, doma
- c) ano, doma i ve škole

6. Domníváte se, že role chlapců a dívek z hlediska genderu jsou odlišné?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

- 7. Bývají Vám předkládány stereotypní představy o tom, co je a není vhodné pro ženy?**
- a) ne, nikdy
 - b) ano, doma
 - c) ano, doma i ve škole
- 8. Setkaly jste se při volbě povolání a dalšího studia s tvrzením, že je pro Vás lepší směřovat se do tzv. dívčích oborů?**
- a) ne, nikdy
 - b) ano, doma
 - c) ano, doma i ve škole
- 9. Ovlivnilo toto tvrzení výběr Vašeho povolání a dalšího studia?**
- a) ano
 - b) ne
- 10. Byly Vám dány při volbě studia informace o oborech, které jsou pro uplatnění na trhu práce nejvíce požadované?**
- a) ne, nikdy
 - b) ano, doma
 - c) ano, doma i ve škole
- 11. Domníváte se, že obecně se musí ženy podřizovat tlaku společnosti na jejich roli, která je jim přidělena z hlediska genderu?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 12. Domníváte se, že šance žen uplatnit se na trhu práce je stejná jako u mužů při stejném vzdělání?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 13. Máte pocit, že jako žena máte menší možnosti získat a udržet si zaměstnání?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 14. Souhlasíte s tvrzením, že diskriminaci na základě genderu je na trhu práce věnována dostatečná pozornost?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím

- 15. Myslíte si, že současná společnost všeobecně více preferuje dosazování mužů na vyšší pozice?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 16. Máte dojem, že s ukončením SŠ budete pracovat stále v jednom oboru?**
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
- 17. Máte v současné době nějaké informace ze školy jak zlepšit šanci Vašeho postavení na trhu práce například celoživotním vzděláváním?**
- a) ano
 - b) ne
- 18. Slyšela jste o celoživotním vzdělávání jako o možné prevenci nezaměstnanosti?**
- a) ano
 - b) ne
- 19. Myslíte si, že celoživotní vzdělávání by mohlo být šancí získat další kvalifikaci či zdokonalit své vědomosti a dovednosti?**
- a) ano
 - b) ne
 - c) nevím
- 20. Myslíte, že by vám mohlo celoživotní vzdělávání pomoci vyrovnat šance na trhu práce?**
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne

Děkuji za vyplnění

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Romana Matějová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Gender a trh práce

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 60

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 27

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 15

Počet ostatních zdrojů: 6

Vedoucí práce: Mgr. Martina Kalvodová