



Financováno
Evropskou unií

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ BEZ STEREOTYPŮ

PŘÍRUČKA PRO GENDEROVĚ INKLUZIVNÍ KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ



strana 3

Úvod

strana 4

Co je genderová rovnost a proč má smysl?

strana 6

Pár čísel aneb jak na tom jsme?

strana 7

Co jsou stereotypy, odkud se berou a jaké mají negativní dopady?

strana 9

Podrobněji o stereotypch a nevědomých předsudcích

strana 11

Řešení běžných mylných předpokladů

strana 12

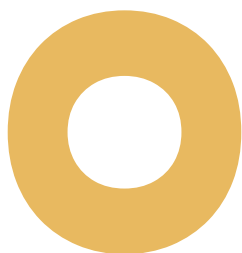
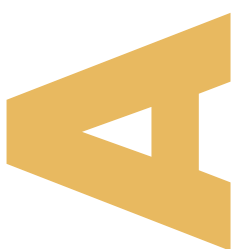
Co je genderově inkluzivní kariérové poradenství?

strana 16

Benchmarky kvalitního kariérového poradenství a gender

strana 33

Seznam zdrojů



ÚVODEM

Genderové stereotypy a předsudky jsou všudypřítomné. Bohužel se to týká i dětí, které jsou často vnímány na základě svého pohlaví a je s nimi zacházeno odlišně. Tyto stereotypy mohou mít škodlivý dopad na budoucí kariéry dětí a jejich celkové sebehodnocení. Je proto důležité si jich být vědomi a pracovat na jejich odbourávání mnoha způsoby, včetně inkluzivního kariérového poradenství.

Tato příručka je určena pro kariérové a výchovné poradce, pedagogy i ředitele škol. Poskytuje přehled základních informací o genderových stereotypích a předsudcích, jejich projevech, rizicích a dopadech. Najdete v ní také příklady projevů stereotypů v praxi a doporučení, jak jim předcházet a v různých situacích spojených s volbou kariéry postupovat tak, aby byl vliv genderových stereotypů a předsudků minimalizován.

Při tvorbě příručky byly využity zahraniční příklady dobré praxe. Jedním z nich je aplikace genderově inkluzivního kariérového poradenství na benchmarky kvalitního kariérového poradenství britské nadace Gatsby.

Věříme, že následující stránky přispějí ke zvýšení povědomí o problematice genderových stereotypů a předsudků a ke snížení jejich vlivu na volbu oboru žáky ve Zlínském kraji.



CO JE GENDEROVÁ ROVNOST A PROČ MÁ SMYSL?

Genderová rovnost je definována jako stejná práva, příležitosti a svobody pro všechny – muže i ženy. Genderová rovnost neznamena stejnost mužů a žen, ba naopak, uznává odlišnosti a připisuje všem stejná práva.

V demokratické společnosti by měla být genderová rovnost považována za stav, kterému se chceme přibližovat jednoduše proto, že vychází z našich základních hodnot – lidé jsou si rovni v právech, povinnostech, příležitostech, což by mělo vést ke spravedlivému zastoupení v institucích, podílu na moci a zdrojích společnosti.

Má-li kariérové poradenství k tomuto cíli přispívat, je nutné nejprve si uvědomit, z čeho současné nerovnosti pramení, jak ovlivňují naše myšlení a komunikaci s druhými. Genderové stereotypy se přitom vyskytují nejen ve vnímání vlastní identity, vytváření představ o okolním světě, v komunikaci, ale například také ve členění fyzického prostoru.

Na první pohled se může zdát, že genderová rovnost je v českých školách zaručena společným vzděláváním dívek a chlapců. Když se však nad touto problematikou zamyslíme, začne se nám vybavovat více a více momentů, které dokládají něco jiného. Už jen zkušenost dítěte, že až do nástupu na druhý stupeň se prakticky nesetká s učitelem-mužem, formuje jeho pohled na profesi učitele/učitelky. Školní družiny, poradenství, jídelny nebo úklid bývají doménou žen, naopak vedení školy (zejména od SŠ výše), sportovní kroužky, správa techniky a sítě nebo údržba jsou spíše mužským prostorem.

Projevem stereotypního uvažování mohou být různé preference dívek a chlapců při volbě školních volnočasových aktivit nebo volitelných předmětů. Pro dívky může být například obtížné přihlásit se na seminář, kde dominují chlapci (matematika, IT). Mohou se bát, že selžou, že ve srovnání se spolužáky nedosáhnou srovnatelných výsledků. Zde nejde o vnější formální bariéry, ale o jednání a vnímání sebe sama, které je ovlivňováno zavedenými představami, jež jsme během života přijali za vlastní.



Podobně se ve školách můžeme setkat s nerovným posuzování kázeňských přestupků nebo odlišným hodnocením přístupu ke školním povinnostem, v případech, kdy jde o dívku nebo naopak o chlapce. Jedním z velmi nepříjemných následků genderově vymezených rolí a charakteristik může být vysmívání se nebo dokonce šikana jedinců, kteří do zavedených škatulek zcela nezapadají.

Na úrovni středních odborných škol pak dochází k velmi výraznému rozdělení oborů nebo dokonce škol na „chlapecké“ a „dívčí“. Na terciární úrovni vzdělání je situace obdobná především u technických, pedagogických a zdravotnických oborů. Tato segregace se následně přesouvá do jednotlivých sektorů ekonomiky a profesí. Jako typický příklad slouží IT sektor. Dle údajů Eurostatu a organizace Czechitas se Česká republika dlouhodobě drží na posledním místě mezi zeměmi EU v zastoupení žen pracujících v IT (cca 10 %). Na lepší časy se začíná blýskat až v posledních letech, kdy se konečně začal zvyšovat podíl dívek studujících IT na vysokých školách.

Společnost přitom přichází o mnoho talentovaných jedinců, kteří se mohli uplatnit v oborech, ke kterým mají nadání. Bohužel je ale nenapadlo o takové profesní dráze vůbec uvažovat, případně byli odrazeni názorem „...ale to je přece spíš pro holky/kluky.“

Jako kariéroví poradci máte mnoho příležitostí, jak přispívat ke změnám ve vnímání genderových stereotypů a genderové ne/rovnosti. S Vaší pomocí se tak Vašim žákům a žačkám mohou otevírat nové perspektivy (nejen) v rozhodování o jejich budoucí vzdělávací a profesní cestě.



PÁR ČÍSEL ANEB JAK NA TOM JSME?

33 979 Kč

Středoškolačky ve Zlínském kraji očekávají po prvním roce praxe měsíční čistý výdělek ve výši 33 979 Kč. To je o 17 % méně, než očekávají chlapci.¹

31 %

Ženy tvoří 31 % všech pracovníků ve výzkumu a vývoji.⁷

79 %

Nejvíce feminizovaným odvětvím ve Zlínském kraji je vzdělávání (79 % žen), zatímco například ve stavebnictví působí pouze 18 % žen.³

1 %

Muži tvoří jen necelé 1 % pedagogických pracovníků mateřských škol.⁴

2 %

Pouze 2 % českých mužů zůstává s dětmi na rodičovské dovolené.⁵

15 %

Výdělky žen jsou v ČR ve srovnání s příjmy mužů o 15 % nižší (tzv. Gender Pay Gap – GPG).⁶

99 %

Žáci elektrotechnických oborů na středních školách Zlínského kraje tvoří z 99 % chlapci a jen 1 % dívek.²

19 %

Podíl žen mezi absolventy ICT oborů na českých vysokých školách činí 19 %.⁷



PŘÍBĚHY GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ Z PRAXE: STÁŽISTKY V NAROVINU

V analýze případových studií, která byla zpracována v rámci projektu **Narovinu** ve Zlínském kraji v roce 2022 se účastnice genderově nestereotypních stáží vyjadřovaly k tomu, s jakými překážkami se během studia technických oborů setkávaly. S nějakou formou znevýhodnění, pramenící z toho, že jsou ženy, se během studia setkala **8 z 21** stážistek. Diskriminaci a pocit ponížení zažila například Markéta: „Ano, zkušeností s tímto mám plno. Například na VUT v Brně jsem nedostala zkoušku s dodatkem od pana docenta, že **holky na techniku prostě nepatří**. Dodnes vidím ten škodolibý obličej živě před sebou.“ Markéta se po tomto incidentu rozhodla přejít na jinou vysokou školu.

V některých případech překážky a znevýhodnění pramení z vlastního pocitu zodpovědnosti. Příkladem je Sára, která popisuje:

„V technických oborech na střední i na vysoké škole jsem cítila tlak na to **odpovědět vždy správně**. V opačném případě bych utvrdila ostatní v přesvědčení, že tam [na škole] nemám co dělat. Dívky se podle mě často setkávají s tím, že v technických oborech nereprezentují sebe, ale zastupují všechny ženy. Tudíž pokud udělá chybu, je to kvůli tomu, že je žena a je to důkaz, že ženy jsou v technických oborech horší. Takovéto prostředí neprospívá učení ani kariérnímu růstu a může přinášet mnoho stresu, kvůli kterému **žena obor úplně opustí**.“⁸

CO JSOU STEREOTYPY, ODKUD SE BEROU A JAKÉ MAJÍ NEGATIVNÍ DOPADY?

CO JSOU GENDEROVÉ STEREOTYPY?

Genderový stereotyp je obecně rozšířené přesvědčení nebo zobecnění o chování a vlastnostech, které jsou přisuzovány ženám a mužům. Ženy jsou často vykreslovány jako emocionální a pečující osoby, které je třeba ochraňovat. Muži jsou často charakterizováni jako silní, racionální a orientovaní na kariéru. Tyto domněnky mohou být negativní (např. ženy jsou iracionální, muži jsou necitliví) nebo zdánlivě neškodné (např. ženy jsou pečující, muži jsou vůdčí osobnosti). Všechny stereotypy však mohou být omezující.



ODKUD SE BEROU?

Genderové stereotypy jsou komplexní a vycházejí z místní kultury a tradice. O tom, co je ženské a mužské chování se děti dozvídají od své rodiny a přátel, z médií a institucí včetně škol a náboženských organizací. Genderové stereotypy mohou mít na různá pohlaví nepříznivý vliv, protože mladí lidé jsou pravidelně vystaveni sdělením o tom, jak by chlapci a dívky měli vypadat, jak by se měli chovat a jak by si měli hrát. Tyto společensky přijímané a často nevědomé představy se začínají formovat již v dětství.

JAKÉ JSOU NEGATIVNÍ DOPADY GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ?

Genderové stereotypy formují vnímání sebe sama, postoje ke vztahům a ovlivňují účast ve světě práce. Ve školním prostředí mohou ovlivňovat zkušenosti mladých lidí ve třídě, jejich studijní výsledky, výběr předmětů a oborů studia. Mají schopnost negativně ovlivnit jejich celkovou pohodu. Předpoklady, které si o chlapcích a dívkách vytváříme, se projevují na vědomé nebo nevědomé úrovni. Mohou vést k tomu, že se žáky zacházíme jinak nebo jim na základě jejich pohlaví předkládáme odlišné příležitosti.⁹

PŘÍBĚHY GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ Z PRAXE: RODIČE

S různým přístupem ke chlapcům a k dívkám mohou být žáci vystaveni i přímo ve svých rodinách. Příkladem může být vysokoškolačka Gabriela, která se o svou zkušenost podělila s autory **Příručky pro genderově citlivé výchovné poradenství**. „Když jsem přinesla domů nejlepší vysvědčení z celé třídy, řekla mi máma: ‘No, je to dobré, ale u holky se to dá čekat. Však počkej, ti kluci, co mají teď trojky, tě na střední doženou a ještě tě předběhnou.’ To bylo pro mě jako kamenem do hlavy. Už jsem nemohla být lepší, ale stejně to bylo pořád málo a neexistoval způsob jak dokázat, že jsem **lepší než ti kluci s trojkami**.“¹⁰



PODROBNĚJI O STEREOTYPECH A NEVĚDOMÝCH PŘEDSUDCÍCH

STEREOTYPY A NEVĚDOMÉ PŘEDSUDKY

Genderové stereotypy jsou důsledkem nevědomých předsudků, které máme všichni. K nevědomým předsudkům dochází, když naše podvědomí vytváří předpoklady o lidech na základě jejich charakteristik nebo domnělých charakteristik.

Každý z nás má nevědomé předsudky. Člověk může být podvědomě stereotypem ovlivněn, dokonce i když se k němu racionálně nehlásí. Nejlepším způsobem, jak bojovat proti negativním dopadům genderových stereotypů, je své předsudky si uvědomit a snažit se jim čelit.

Nevědomé předsudky vznikají proto, že každou sekundu musíme zpracovávat obrovské množství informací. Aby se náš mozek vyhnul zahlcení, musí rychle vytvářet předpoklady na základě předchozích zkušeností a hledat vzorce, aby uspil rozhodování.

Tyto předpoklady však obvykle vycházejí z jednoduchých charakteristik lidí, jako je jejich věk, rasa nebo pohlaví. Jsou sdělovány prostřednictvím mikrosdělení, jako je řeč těla a volba slov. Ke zjednodušujícím předpokladům dochází častěji, když jsme ve stresu nebo unavení. To vytváří problémy, protože je tak ovlivňováno naše přesvědčení a zacházení s druhými.

Je náročné přiznat si vlastní předsudky a vypořádat se s nimi. Přesto je důležité předsudky identifikovat, přemýšlet o nich a také o nich diskutovat s ostatními.¹¹

NEVĚDOMÉ PŘEDSUDKY VE ŠKOLNÍ TŘÍDĚ

Ve třídě se nevědomé předsudky mohou projevovat v interakcích mezi učitelem a žáky. Učitelé mohou například častěji chválit dívky za dobré chování, zatímco chlapci jsou častěji chváleni za své nápady a porozumění probírané látce. S vyrušující dívkou může být zacházeno jinak než s chlapcem, který se chová podobně.¹¹ Tato očekávání mohou být škodlivá pro obě skupiny. Dívky se mohou naučit být poddajné a neriskovat, zatímco chlapci se mohou vzdát vzdělání, pokud se jim nedostává pochopení.¹²



PŘÍBĚHY GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ Z PRAXE: KATEŘINA FALK

Kateřina Falk je světově **uznávaná fyzička a popularizátorka vědy**, která pochází ze Zlínského kraje. Odmala ji zajímala příroda, fascinoval ji vesmír. Už na začátku cesty k jejímu snu stát se vědkyní se však setkala s předsudky.

V paměti jí utkvěl moment, kdy fyzikář na úvodní hodině před třídou primy zlínského gymnázia vyjádřil své obavy, že dívkám fyzika nejspíš moc nepůjde. Bylo to poprvé, co se Kateřina setkala s tímto **stereotypem**. V její rodině zastávali oba rodiče rovnocennou roli a maminka pracovala v technickém směru. „Pokládala jsem si otázku, proč by mně něco, jen kvůli tomu, že jsem holka, nemělo jít? U nás domase stereotypy nevedly a bylo to vlastně poprvé, kdy jsem se s něčím takovým setkala. A možná i trochu ze vzdoru jsem se zaměřila právě na fyziku.“ Kateřina se od svého snu nenechala odradit. Již na střední škole začala studovat v zahraničí a může se pyšnit doktorátem **z Oxfordu** a mnoha cenami. Momentálně vede výzkumný tým při Vědeckém institutu Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf a zároveň přednáší na tamní univerzitě.¹³

PŘÍBĚHY GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ Z PRAXE: VLIV NA MALÉ DĚTI

V roce 2017 byly ve vědeckém **časopise Science** publikovány závěry výzkumu, který byl publikován na základě spolupráce tří amerických univerzit. Vyplývá z nich, že genderové stereotypy ovlivňují dívky a chlapce již v útlém věku. Školní docházka přitom tohle vnímání utvrzuje. Průzkum ukázal, že **už dívky už v šesti letech** mají pochyby o své inteligenci. Věk je v tomto případě skutečně důležitý, protože ještě v pěti letech dívky o své inteligenci tímto způsobem nevnímají. Zatímco chlapci věří, že dosahování dobrých známek ve škole je znakem přirozeného nadání, dívky si to podle průzkumu nemyslí.¹⁴



ŘEŠENÍ BĚŽNÝCH MYLNÝCH PŘEDPOKLADŮ

BĚŽNÉ MYLNÉ PŘEDPOKLADY X SKUTEČNOST A MOŽNÉ ŘEŠENÍ

„Chlapci a dívky se prostě liší.“

V rámci skupin chlapců a skupin dívek jsou větší rozdíly než mezi chlapci a dívkami. Nefyziologické rozdíly mezi pohlavími jsou naučené, nikoli vrozené.

„Je nespravedlivé dělat něco jen pro dívky nebo jen pro chlapce.“

Jedna skupina by obecně neměla být upřednostňována před ostatními skupinami. Pokud je však jedna skupina znevýhodněna, měla by být přijata pozitivní opatření. Pokud například jazykový kroužek přitahuje pouze dívky, může jeho organizátor zvážit kroky, jak podpořit účast chlapců.

„Všichni přece vědí, že si mohou vybrat libovolný předmět nebo zájmový kroužek.“

Nevědomé předsudky a „normalizace“ stereotypů znamenají, že často existují nepojmenované překážky. Nestačí pouze informovat žáky o tom, že si mohou svobodně vybrat, aniž by se tyto překážky řešily.

„Můžeme prostě uspořádat každoroční akci Dívky do vědy se spoustou ženských vzorů.“

Jednorázové aktivity nebo intervence nemají trvalý dopad, pokud nejsou součástí širší strategie. Vzory mohou mít pozitivní dopad, ale obvykle pouze tam, kde existuje trvalý vztah.

„Potřebujeme více učitelek fyziky.“

Pohlaví učitele nemá velký vliv na výběr předmětu. Většina žáků reaguje na dobrou výuku bez ohledu na to, zda je vyučujícím muž nebo žena.

„Lekce o vědě, která stojí za výrobou make-upu povzbudí zájem dívek o vědu.“

Pokusy ztraktivnit předmět posílením stereotypu pravděpodobně nebudou fungovat. Například téma „věda za make-upem“ se některým dívkám líbit může, ale v jiných vyvolá pocit, že jde o povýšenost a také odradí většinu chlapců.



CO JE GENDEROVĚ INKLUZIVNÍ KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ?

Genderově inkluzivní kariérové poradenství je takový přístup k poskytování kariérního poradenství, který bere v úvahu genderové rozdíly a nerovnosti, jež mohou ovlivnit kariérní rozhodnutí a možnosti jednotlivců. Cílem tohoto poradenství je podpořit a umožnit každému plně rozvinout svůj kariérní potenciál bez ohledu na pohlaví a genderovou identitu.

V praxi může genderově inkluzivní kariérové poradenství pomoci jednotlivcům (ať už jsou ženy, muži nebo osoby s jinou genderovou identitou), aby si uvědomili svůj potenciál, identifikovali své kariérní cíle a překonali překážky spojené s genderem, které by mohly bránit jejich profesnímu rozvoji. To vede k většímu zapojení žen a dalších marginalizovaných skupin na trhu práce a k boji proti genderovým stereotypům a nerovnostem.

KLÍČOVÉ PRVKY GENDEROVĚ INKLUZIVNÍHO KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Uznání genderové rozmanitosti

Poradenství by mělo uznávat, že každý jednatlivec má odlišné zkušenosti a přístupy ke kariéře na základě svého genderu a sociokulturního kontextu.

Osobní sebehodnocení

Poradci by měli pomáhat jednotlivcům objevit a pochopit jejich vlastní zájmy, schopnosti, hodnoty a ambice bez omezení vyplývajících ze stereotypů spojených s genderem.

Prevence genderových stereotypů

Poradenství by mělo preventivně působit a aktivně odstraňovat genderové stereotypy, které mohou omezit kariérní volby jednotlivce a vést k nerovnému přístupu ke studijně-pracovním příležitostem.



Flexibilita a rovnováha mezi prací a soukromím

Podpora individuálních potřeb ohledně rovnováhy mezi prací a soukromím je důležitou součástí genderově inkluzivního kariérového poradenství. To zahrnuje uznání různých rolí, které jednotlivci mohou zastávat v rodině a společnosti.

Rozvoj kariérních dovedností

Poradenství by mělo nestranně poskytovat informace o trhu práce, možnostech profesního růstu a rozvoje dovedností, které jsou nezbytné pro úspěšnou kariéru.

Podpora v zaměstnání

Poradenství by mělo zahrnovat informace o politikách a postupech v zaměstnání, které podporují rovnost a nediskriminaci na základě genderu.

Zapojení zaměstnavatelů

Genderově inkluzivní kariérové poradenství může spolupracovat s organizacemi a zaměstnavateli na vytváření rovných pracovních příležitostí a podpory různorodosti.

Komunitní angažovanost

Podpora genderové rovnosti by měla zahrnovat širší komunitní úroveň, včetně spolupráce neziskových organizací, škol a dalších institucí při podpoře rovných příležitostí.

GENDEROVĚ INKLUZIVNÍ KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA ŠKOLÁCH

Genderově inkluzivní kariérové (individuální nebo skupinové) poradenství ve školách je důležitým prvkem, který pomáhá žákům objevit svůj kariérní potenciál (kariérních zájmů, schopností a potřeb) bez ohledu na jejich genderovou identitu. Cílem tohoto poradenství je poskytovat informace, podporu a prostor pro reflektování kariérních cílů a zájmů žáků s ohledem na genderovou rovnost a nerovnováhu na trhu práce.



APLIKACE GENDEROVĚ INKLUZIVNÍHO KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH:⁹

Identifikace a pochopení genderových stereotypů	Uvědomění si vlastních i obecně přijímaných stereotypů ve vnímání rozdílů mezi dívkami a chlapci, muži a ženami, ale i ve vnímání sebe sama, je základním krokem k jejich eliminaci. A to jak na straně kariérových poradců, tak na straně žáků a žákyň.*
Identifikace vlastních schopností a možností růstu bez omezení genderovými stereotypy	Poradci by v rámci podpory volby kariéry měli pomáhat jednotlivcům objevit jejich silné stránky, zájmy, schopnosti, hodnoty a ambice. Pomáhají žákům a žákyním rozšířit své obzory a uvědomit si, že jejich možnosti nejsou omezeny na základě jejich pohlaví.
Rozvoj dovedností	Žáci se učí dovednostem, které jsou klíčové pro úspěšnou kariéru, bez ohledu na to, zda jsou tradičně považovány za mužské nebo ženské. To může zahrnovat komunikační schopnosti, týmovou spolupráci, vedení a technické dovednosti.
Uznávání různých kariérních možností	Genderově inkluzivní kariérové poradenství ve školách uznává různorodost kariérních možností a zájmů žáků. Neomezuje se na stereotypně vnímané "mužské" nebo "ženské" profese, ale podporuje svobodu žáků vybrat si cestu, odpovídající jejich schopnostem a zájmům.**
Podpora rovnováhy mezi prací a soukromím	Poradci se zabývají také otázkami rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Učí žáky o důležitosti vyváženého života a o různých možnostech, jak ho dosáhnout.
Změna postojů a povědomí	Pokusy zatraktivnit předmět posílením stereotypu pravděpodobně nebudou fungovat. Například téma „věda za make-upem“ se některým dívkám líbit může, ale v jiných vyvolá pocit, že jde o povýšenost a také odradí většinu chlapců.
Zapojení zaměstnavatelů a odborníků z praxe	Poradci spolupracují se zaměstnavateli a odborníky z různých oblastí, aby žákům poskytli reálné informace o pracovním prostředí a možnostech kariérního růstu, včetně konkrétních příkladů např. žen, které našly uplatnění v „mužských“ profesích a naopak.
Zohlednění genderové identity	Poradci jsou citliví k genderové identitě žáků a uznávají, že někteří jednotlivci se mohou identifikovat jako netradiční genderové identity. To zahrnuje respektování jejich rozhodnutí ohledně kariérních cílů a poskytování podpory, která odpovídá jejich potřebám.

***NÁMĚTY K DISKUZÍM:**

- Povídejte si ve škole o zážitcích z raného dětství, o oblíbených hračkách, knihách, hrdinech a hrdinkách, o zkušenostech s přístupem rodičů/učitelů k dívkám a chlapcům.
- Požádejte žáky a žákyně, ať sepišou vlastnosti (záliby, povolání, představy o životě atp.) typické pro ženy a pro muže. Mohou také udělat průzkum v okolí. Ve třídě pak diskutujte, co a proč je považováno za typické pro jedno či druhé pohlaví. Zda znají lidi, kteří se těmto představám vymykají. A zda je v pořádku, že tyto atributy považujeme za dané. Povídejte si tom, jak se asi cítí lidé, kteří se zaběhaným představám vymykají.
- Podobně můžete k diskuzím využít pracovní inzeráty, časopisy, fotografie, reklamy, data o zaměstnanosti mužů a žen v odvětvích, o zastoupení ve vedení firem a veřejných institucí, v politice, o rozdílech v odměňování atp.
- Zeptejte se, co si žáci a žákyně myslí o společné výuce dívek a chlapců. Chtěli by jít na školu, kde by byli převážně dívky/chlapci? Jak by se na takové škole cítili jako „menšina“? Jaké problémy/výhody by s sebou taková situace nesla?

******Jako příklady lidí pracujících v profesích, v nichž převažují osoby opačného pohlaví, je možné využít profily a podcasty s ambasadory (pro mladší děti komiksy) dostupné na www.monitorzk.cz v sekci Trochu jiná kariéra. Pro přípravu exkurzí můžete využít materiál Exkurze trochu jinak.



PŘÍBĚHY GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ V PRAXI: LIŠÍ SE NADANÍ?

Američtí vědci v roce 2011 ve studii nazvané „**Nadané dívky: Genderové předsudky a identifikace nadaných**“ zkoumali, jak učitele ovlivňuje pohlaví nadaných dětí. Během experimentu učitelům předkládali typický profil nadaného dítěte včetně pozitivních a negativních vlastností, které jednou prezentovali jako dívku a jednou jako chlapce.

Dívku Doreen do programu nadaných doporučilo 54 % učitelů, chlapce Darina 77 %. I učitelům, kteří domnělou dívku doporučili, se nelíbily rysy profilu, jež považovali za negativní. Mezi 46 % učitelů, kteří Doreen nedoporučili, se objevilo i několik pedagogů, kteří za překážku pro doporučení považovali **domnělé chování** a nikoli míru nadání. Jeden z učitelů uvedl: „Myslím, že by v takovém programu uspěla, ale když jí bude pořád někdo opakovat, že je nadaná, mohlo by to posílit její arogantní chování.“ O chlapci Darinovi se tímto způsobem nevyjádřil nikdo. Co bylo u děvčete pochopeno jako panovačnost, bylo v případě Darina zdravým individualismem a schopností si uhájit své.¹⁵

BENCHMARKY KVALITNÍHO KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ A GENDER

Kvalitu školního kariérového poradenství lze měřit jen obtížně. Existují však přístupy, které se o to pokouší prostřednictvím stanovení různých kritérií kvality (benchmarků) a následným sledováním jejich naplňování. Principy genderově inkluzivního kariérového poradenství jsou pak aplikovány v činnostech školy, vyvíjených při dosahování jednotlivých kritérií kvality.

Jedním z inspirativních zahraničních příkladů jsou benchmarky vyvinuté britskou nadací Gatsby, jež jsou od roku 2018 ze zákona povinny dodržovat všechny anglické školy.¹⁶ Níže popsaná doporučení se odvíjí od osmi kritérií kvality Gatsby, je však třeba vždy přihlížet k možnostem jejich aplikace v českém prostředí.



KRITÉRIA URČUJÍCÍ KVALITU KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ:

1. Školní program kariérového poradenství
2. Informace o možnostech vzdělání a uplatnění na trhu práce
3. Řešení potřeb každého žáka
4. Propojování školního vzdělávacího programu s kariérou
5. Setkávání se zaměstnavateli a zástupci různých povolání
6. Zkušenosti z pracovišť
7. Kontakty s institucemi vyššího vzdělávání
8. Individuální poradenství

1

ŠKOLNÍ PROGRAM KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Každá škola by měla mít zavedený program kariérového vzdělávání a poradenství, který je známý a srozumitelný 4 skupinám: žákům, rodičům, učitelům a zaměstnavatelům. Program by měl obsahovat takové aktivity, které umožní zprostředkovat kvalitní informace o vzdělávacích/profesionálních cestách; nabízet poradenství, které vychází vstříc individuálním potřebám žáků; ukazovat praktické využití školních znalostí ve světě práce; nabízet návštěvy ve firmách i setkávání se zajímavými zástupci povolání. Realizace aktivit školního programu je vlastně plněním dalších kritérií kvality kariérového poradenství.



MĚJTE NA PAMĚTI

Do integrovaného programu školy pro kariérové poradenství jsou aktivně zapojeni žáci, rodiče a zaměstnanci. Dostupné příležitosti dozvědět se o genderových předsudcích snižují riziko posilování genderových stereotypů během formálních i neformálních aktivit a diskusí týkajících se kariéry. Ve volbě středoškolských oborů existují zřetelné rozdíly mezi pohlavími.



? VÍTE, ŽE...

Ve Zlínském kraji ve školním roce 2022/2023

93 %

všech studentů na
Informatických oborech
tvořili chlapci

98 %

všech studentů na
oborech Pedagogika,
učitelství tvořily dívky ¹⁷

ZAMĚŘTE SE NA:



Vytvoření programu, který při různých příležitostech informuje žáky, rodiče a pracovníky o možném dopadu genderových předsudků a nastiňuje vhodné strategie pro jejich řešení (například s využitím této příručky).

TIPY

Údaje o žácích oborů podle pohlaví z předchozích let vám mohou pomoci určit trendy v rozdílech mezi pohlavími na konkrétní škole.

Ke zdůraznění, resp. odhalení problému genderových stereotypů a zároveň ke zviditelnění školního programu kariérového poradenství mohou být využity názory žáků a průzkumy mezi rodiči.

Využívejte nejrozličnější příležitosti ke sdělování, že genderové předsudky nejsou přijatelné nebo nevyhnutelné a že je lze pomoci vhodných strategií omezit.



INFORMACE O MOŽNOSTECH VZDĚLÁNÍ A UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Každý žák a jeho rodiče by měli mít přístup ke kvalitním informacím o možnostech budoucího studia a o profesním uplatnění na trhu práce. Aby mohli dostupné informace využít co nejlépe, potřebují podporu informovaného poradce.



MĚJTE NA PAMĚTI

Každý žák a jeho rodina by měli mít přístup ke kvalitním informacím o budoucím studiu a volbě zaměstnání, aby se snížilo riziko rozhodování na základě genderových stereotypů.

Rodina má na rozhodování žáka vliv, zároveň však (i na základě vlastních zkušeností) může mít od dětí genderově stereotypní očekávání.

Aspirace dítěte a způsob, jakým jich chce dosáhnout, jsou ovlivněny jeho přesvědčením a zkušenostmi.

Rodina žáka může mít nedostatek přesných informací o změnách na trhu práce a možnostech studia, což může zvýšit pravděpodobnost, že rady dítěti ze strany rodiny budou genderově neobjektivní.

ZAMĚŘTE SE NA:



Posilování příležitostí ke sdílení objektivních informací o budoucím studiu a zaměstnání, které jsou vhodné pro daný věk. Například rodiče dětí ve věku, kdy se rozhodují o volbě oboru, potřebují znát vliv výběru oboru na další kroky, aby pomohli svému dítěti učinit informované rozhodnutí.

Pozitivní opatření pro překonání překážek spojených s nízkou angažovaností rodičů. Pomoci mohou různé způsoby komunikace s nimi a využívání různých příležitostí k zapojení rodičů a dalších osob odpovědných za péči o děti a mládež.

Využití dat ilustrujících nerovnosti mezi muži a ženami. Uvádějte je do souvislostí s životem žáků a jejich budoucími příležitostmi.



Využijte více příležitostí k tomu, abyste rodiče žáků nasměřovali k informacím o kariéře, ke kterým mají přístup doma, například k těm na stránkách:

- Infoabsolvent (www.infoabsolvent.cz)
- Národní soustava povolání (www.nsp.cz)
- Národní soustava kvalifikací (www.narodnikvalifikace.cz)

Sdílejte informace prostřednictvím informačních kanálů, jako jsou newslettery, webové stránky školy, sociální sítě, a také na školních akcích, aby se dostaly k co nejvíce rodičům.

Než kariérní informace začnete šířit, zkontrolujte případný výskyt genderových stereotypů na obrázcích či v použitých příkladech. Zkontrolujte, zda je použitý jazyk vhodný pro neodborníky.

Zviditelňujte kariérové poradenství, kdykoli jsou rodiče ve škole (např. nástěnka kariérového poradenství). Zpětná kontrola vám pomůže ujistit se, že nedochází k posilování stereotypů.

3

ŘEŠENÍ POTŘEB KAŽDÉHO ŽÁKA

Žáci mají v různých fázích vzdělávání v oblasti kariérového poradenství různé potřeby. Možnosti poradenství a podpůrných aktivit je třeba přizpůsobit potřebám každého žáka. Kariérový program školy by měl zahrnovat aspekty rovnosti a rozmanitosti.





VÍTE, ŽE...

Podle průzkumu společnosti Microsoft většinu mladých Evropanek ve věku 11 až 12 let přitahuje věda, technika, inženýrství a matematika. Mezi patnáctým a šestnáctým rokem však tento zájem opadá a později se obnovuje jen zčásti. To znamená, že vlády, učitelé i rodiče mají k dispozici jen čtyři až pět let, aby v dívkách podpořili jejich nadšení, než se k těmto oblastem obrátí zády, mnohdy už natrvalo.¹⁸



MĚJTE NA PAMĚTI

Někteří žáci s přibývajícím věkem získávají pocit, že by se měli genderovým stereotypům více přizpůsobovat. Časem jsou genderovým stereotypům vystavováni stále více prostřednictvím různých kanálů, včetně svých vrstevníků, osobních debat a působení médií.

Existuje riziko, že genderové stereotypy mohou mít na očekávání a aspirace žáků významný dopad a v konečném důsledku mohou omezit volbu povolání.

ZAMĚŘTE SE NA:



Genderově inkluzivní program kariérového poradenství začíná již při nástupu žáků do školy. Takový program prostřednictvím řady příležitostí poskytuje nestranné informace o volbě povolání, nestrannou podporu při rozhodování i informace o genderových předsudcích.

Příležitosti k edukaci žáků o nevědomých předsudcích a genderových stereotypích a jejich dopadu na další etapy vzdělávání a volbu povolání.



TIPY

Využívejte příležitostí v rámci běžné výuky i akcí kariérového poradenství, abyste žákům pomohli pochopit genderové stereotypy a jejich dopad na ně.

Zatímco žáci mohou více znát stereotypní povolání a vzdělávací cesty, genderově inkluzivní kariérové poradenství zajistí, že všichni žáci pochopí různé kariérní cesty. Využít přitom lze průzkumů a zpětné vazby od žáků.

4

PROPOJOVÁNÍ ŠKOLNÍHO VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU S PROFESNÍMI CESTAMI

Je užitečné, když učitelé umí propojovat výuku podle školního vzdělávacího programu s tematikou kariéry. Učitelé technicko-přírodovědných (STEM) předmětů i dalších předmětů by měli zdůrazňovat jejich význam pro širokou škálu budoucích profesních drah.

MĚJTE NA PAMĚTI



Vyplácí se, když učitelé umí propojovat učivo s kariérou, mohou jim však chybět aktuální poznatky o proměnách trhu práce. Regionálním zdrojem takových informací je například Datová platforma zaměstnanosti Zlínského kraje (www.monitorzk.cz).

Učitelé mohou zastávat a nevědomě sdílet genderově stereotypní názory na obtížnost předmětů, zaměstnání a dovednosti pro uplatnění na trhu práce.

Nevědomé předsudky učitelů mohou vést k nespolehlivým předpokladům o výsledcích zkoušek a ke genderově stereotypním radám.



ZAMĚŘTE SE NA:



Takový přístup školy ke kariérovému poradenství, jenž definuje jasná očekávání, jak se vypořádat s genderovými stereotypy v rámci činnosti školy a v rámci výuky různých předmětů.

Školní politiku rovného přístupu k výukovým předmětům s cílem prezentovat předměty nestranně z hlediska jejich relativní obtížnosti a s jednotnými vstupními kritérii.

TIPY

Sdílejte vhodné zdroje a webové stránky s učiteli jednotlivých předmětů. Mohou jim pomoci zlepšit jejich znalosti v oblasti kariérového poradenství a genderových předsudků.

Proveďte audit zdrojů a obrázků používaných v hodinách, učebních materiálech a brožurách, zda neobsahují genderové stereotypy.

Vybírejte spíše obrázky týkající se samotné práce než obrázky osoby, která ji vykonává.

Ukažte v hodinách příklady netypických pracovních rolí mužů a žen.

5

SETKÁVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELI A ZÁSTUPCI RŮZNÝCH POVOLÁNÍ

Žáci by měli dostat různorodé příležitosti dozvědět se od zaměstnavatelů o povoláních, pracovních pozicích, pracovních činnostech a dovednostech, které jsou potřebné pro úspěšné uplatnění. To může probíhat prostřednictvím řady aktivit, např. exkurzí ve firmách, setkání se zajímavými osobnostmi, mentoringu a různých podnikových programů.





MĚJTE NA PAMĚTI

V některých odvětvích existuje silně genderově podmíněné prostředí, což může žáky odrazovat.

Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou prostřednictvím rozhovorů nebo náborových materiálů genderové stereotypy nevědomky posilovat.

ZAMĚŘTE SE NA:



Vyváženou účast dívek a chlapců na aktivitách kariérového poradenství.

Spíše na dovednosti potřebné pro danou roli než na genderová očekávání.

Aktivní snahu o překonání genderové nerovnováhy, např. formou zvaní řečníků, kteří neodpovídají genderovým stereotypům nebo organizováním exkurzí, kterých se účastní celá třída nebo ročník, místo toho, aby se spoléhalo na dobrovolnou účast.

Předávání informací o dopadu genderových předsudků zaměstnavatelům v předstihu před jejich návštěvou.

Získání a analýzu zpětné vazby od žáků z hlediska genderové zaujatosti přímo v době setkání nebo bezprostředně po něm. To může odhalit překážky a mylné představy, které lze před budoucími setkáními odstranit (např. omezený přístup na toalety, neznalost vhodné obuvi pro návštěvu místa, tlak vrstevníků atd).



Hledejte cesty ke sdělení, že povolání jsou otevřená mužům i ženám (např. „elektroinženýrství“ místo „elektroinženýři“, „programování“ místo „programátoři“, „projektanti a projektantky v naší firmě“ místo výhradně „naši projektanti“ apod.

Proveďte audit genderové vyváženosti přednášejících ze stran zaměstnavatelů a reprezentace profesí; zaveďte pozitivní opatření k nápravě takto identifikované genderové nerovnováhy.

Využijte cílené zvaní nebo na míru připravené příležitosti k překonání genderových předsudků.

Pokud jde o zpochybnění stereotypních rolí, velmi silnými vzory mohou být absolventi a absolventky školy. Hledejte příležitosti, jak je přizvat, aby se zapojili do spolupráce.

Zaměstnavatelé mohou vytvářet sítě zaměřené na zvýšení genderové rozmanitosti. Pokuste se na ně při rozvoji spolupráce se zaměstnavateli napojit.

6

ZKUŠENOSTI Z PRACOVIŠŤ

Každý žák a žákyně by měli získat přímou zkušenost s reálnými pracovišti prostřednictvím exkurzí, pracovního stínování a/nebo pracovních zkušeností nad rámec praktického vyučování, které jim pomohou prozkoumat možnosti kariéry a rozšířit své sítě kontaktů. Praktické rady o organizaci exkurzí najdete v příručce „Exkurze trochu jinak“.





Nevědomé předsudky žáků, jejich rodičů a učitelů mohou ovlivnit, komu budou (resp. komu nebudou) nabídnuty určité příležitosti a které příležitosti žáci následně využijí.

Vazby různých rodin na pracoviště se značně liší. Využití vlastních vazeb žáků k zajištění pracovních zkušeností může posílit stávající genderové stereotypy.

Během pobytů na pracovištích a setkávání s různými lidmi na pracovištích může docházet k upevňování genderových stereotypů.



ZAMĚŘTE SE NA:

Zkušenosti ze světa práce, které zpochybňují stereotypní představy žáků a žákyň. Při zprostředkování zkušeností z pracovišť se zaměřujte spíše na atributy potřebné k výkonu profese než na genderové stereotypy.

Předem sdělené relevantní informace o dopadu genderových předsudků: můžete se zeptat například na rozdíly v odměňování žen a mužů u zaměstnavatele nebo na podíl mužů a žen na odpovědných pozicích a prodiskutovat je se žáky.

Aktivní snahu o identifikaci překážek při získávání zkušeností z pracovišť, vedoucích k nevyrovnané účasti z hlediska pohlaví. Zpětná vazba od žáků může odhalit překážky, které lze následně řešit před dalšími setkáními.



TIPY

Připravte žáky na možnost položit během návštěvy dotazy na genderová témata, např. o rozdílech v odměňování žen a mužů, o podílu žen a mužů na různých úrovních kariérního žebříčku a při výkonu různých rolí.

Zvyšte povědomí o aktivitách sdílením informací a zvaním celých ročníků. Ačkoliv by se jedné skupině nemělo dostávat přednostního zacházení oproti ostatním skupinám, v případech nedostatečně zastoupených skupin lze jejich zastoupení posílit například cíleným, osobním zvaním.

Někteří zaměstnavatelé pořádají akce určené pouze pro dívky nebo chlapce, aby posílili celkový zájem o obor. Pro snížení rizika, že takové návštěvy budou považovány za diskriminační, a aby se zajistil celkově zhruba rovný přístup k příležitostem, může být užitečné sledovat údaje o účasti podle pohlaví a diskutovat o tom, proč mohou být tyto přístupy v určitých případech prospěšné.

Zkušenosti se světem práce lze získat mnoha způsoby – každá příležitost má potenciál vytvářet nebo bořit stereotypy.

7

KONTAKTY S INSTITUCEMI VYŠŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Všichni žáci a žákyně by měli chápat celou škálu vzdělávacích příležitostí, které jsou jim k dispozici. To zahrnuje jak akademické vzdělání, tak dráhu odborného vzdělání a přípravy, tj. vzdělání na vysokých školách a univerzitách, VOŠ, středních školách a učilištích, včetně osvojování dovedností na podnikových pracovištích.



? VÍTE, ŽE...

V roce 2020 vznikl ve Zlínském kraji dotazník profesních zájmů, který je určen pro žáky a žákyně základních a středních škol. Dotazník žákům pomáhá při výběru střední nebo vysoké školy a budoucího povolání. Po vyplnění dotazníku se zobrazí profese, které nejvíc odpovídají profilu vyplňujícího. U každé profese je možnost rozkliknout podrobnější informace. Dotazník je možné vyzkoušet zdarma na adrese <https://dotaznik.zlkraj.cz/>.

MĚJTE NA PAMĚTI

Všichni žáci by měli být obeznámeni s celou škálou vzdělávacích možností, které mají k dispozici. Často však vyhledávají nebo jsou vedeni k oborům, které odpovídají "normě" pro jejich pohlaví.

Rodiče mívají ohledně volby oborů svými dětmi genderově podmíněná očekávání, jež jsou často neuvědomovaná. To se může lišit také podle socioekonomického a kulturního prostředí.

Genderové stereotypy se mohou během kontaktů se vzdělávacími institucemi upevňovat. Například proto, že žáci vyhledávají obory, které jsou jim důvěrně známé, nebo proto, že vzdělavatelé používají zdroje, ukázky a příklady, které posilují genderové předsudky.

ZAMĚŘTE SE NA:



Vyváženou účast a participaci; sledování výsledků podle pohlaví s cílem identifikovat překážky účasti.

Dobrou informovanost žáků, kteří si před setkáními uvědomují své individuální silné stránky a zájmy a vliv genderových stereotypů.

Používání přesných informací o vzdělávacích cestách a dovednostech potřebných pro různé obory. Diskusi o možných volbách mohou usnadnit různé testy profesních zájmů.



Získávejte a analyzujte zpětnou vazbu od žáků k setkáním z hlediska genderových stereotypů. Pokud navštívíte otevřené akce, všimněte si a poskytněte zpětnou vazbu, pokud vidíte nebo slyšíte příklady genderové zaujatosti nebo naopak dobré praxe.

Předem prohlédněte distribuované letáky a brožury, zda neobsahují nevhodné genderové stereotypy; pokud ano, zvažte možnost obrátit se s tímto problémem přímo na jejich poskytovatele.

Sdílejte informace a pozvánky na akce s celými ročníky, abyste se vyhnuli genderovým stereotypům; používejte osobní zvaní na základě dovedností, abyste se zaměřili na nedostatečně zastoupené skupiny.

8

INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ

Každý žák by měl mít možnost absolvovat poradenský rozhovor s kariérovým poradcem, který může být interní (tj. zaměstnanec školy) nebo externí, pokud je vyškolen na odpovídající úrovni. Tito poradci by měli být k dispozici především ve fázích rozhodujících pro volbu zaměření studia/kariéry. Individuální poradenství by mělo být zajištěno pro všechny žáky a načasováno dle jejich individuálních potřeb.

VÍTE, ŽE...



Zajímavým doplňkem kariérového poradenství pro žáky základních a středních škol je webová aplikace Můj život po škole (<https://msk.mujzivotposkole.cz/>). Žákům umožňuje se zorientovat v různorodých profesích a pomůže jim vybrat povolání, které odpovídá jejich představám a schopnostem. Aplikace obsahuje také část o životních nákladech, ve které si žáci mohou interaktivní formou spočítat přibližné finanční nároky například na bydlení, jídlo, dopravu a další položky životních nákladů.





Všichni žáci by měli absolvovat poradenský rozhovor s kariérovým poradcem na základě svých individuálních potřeb a bez genderových stereotypů.

Nevědomá zaujatost poradce nebo žáka/žákyně může vést k tomu, že stereotypní předpoklady o zájmech a schopnostech ovlivní to, o čem se diskutuje.

Žáci budou mít různé úrovně stávajících znalostí, protože genderové předsudky ovlivňují jejich konverzace o volbě oborů a povolání. Např. o ošetrovatelství se mohou častěji bavit s dívkami a o strojírenství s chlapci.

Kromě pohovorů v rámci kariérového poradenství se o volbě oborů a povolání žáci často baví v rámci rodiny, případně s učiteli. Žáci si většinou sami vybírají, s kým se na toto téma budou bavit, takže neformální diskuse mohou nevědomě posilovat jejich vlastní genderové stereotypy.



ZAMĚŘTE SE NA:

Konzistentní kariérní poradenství. Používání šablony pro rozhovory může pomoci omezit domněnky o žácích a zajistit, že otázky budou nestranné.

Zpětnou vazbu od žáka po rozhovoru s cílem identifikovat případy, kdy se v procesu kariérového poradenství setkali s genderovou předpojatostí a plánování, jak na základě těchto zjištění postupovat.

Neustálé zlepšování programu kariérového poradenství: přezkoumávání zdrojů, setkání, aktivit a rozhovorů s ohledem na genderové předsudky v textech, obrázcích, příkladech a očekáváních.

Audit volby oborů žáky z hlediska pohlaví s cílem zjistit trendy nebo skryté překážky.



Pomocí zaškrťovacího seznamu určit, zda jste vy nebo žák při rozhovoru o zaměstnání zmínili téma pohlaví.

Kromě otázek zaměřených na schopnosti, zájmy a úspěchy žáka zvažte také jeho osobní vlastnosti, motivaci a dovednosti v oblasti zaměstnatelnosti bez genderových předsudků. Dovednosti pro zaměstnatelnost zahrnují komunikaci, řešení problémů, týmovou práci a rozhodování a mohou být rozvíjeny v rámci výuky, zálib, dobrovolnictví nebo brigád.

Zajistěte, že otázky a výroky se vyhýbají genderovým předsudkům a že jsou postaveny na dovednostech a vlastnostech. Například "Doporučuji tento předmět kvůli tvým zájmům/dosaženým výsledkům...", nikoli "Doporučuji tento předmět, protože se líbil jiným dívkám, které ho absolvovaly...".

Zpochybňujte výroky žáků, jejich rodičů a učitelů jako "Ošetřovatelství je dobrá volba pro dívky" nebo "Fyzika je pro kluky".

Zpřístupněte brožury o kariéře online a přizpůsobte je úrovni žáků. Tím zajistíte, že budou volně přístupné ve škole i mimo ni. Brožury mohou sloužit také jako zdroje informací pro výuku a záznam aktivit a diskusí.



Příručka byla zpracována v rámci projektu „NESTEREO“, který v období 1. června 2023 až 31. května 2025 realizuje Institut Krajské hospodářské komory Zlínského kraje, z.ú. (příjemce projektu) a TREXIMA, spol. s r.o. (partner projektu).
Registrační číslo projektu: CZ.03.01.02/00/22_020/0000818.

Autorský tým:

Mgr. Marcel Navrátil
Mgr. Kristýna Mikulcová
Bc. Barbara Hudcová
Ing. Lucie Janošová
Mgr. Šárka Grygerová
Bc. Olga Šišková

Zlín, květen 2024

SEZNAM ZDROJŮ

1 Šetření profesní orientace žáků posledních ročníků středních škol ve Zlínském kraji 2023, Trexima

2 Zlínský kraj, odbor školství

3 Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje: Genderová analýza regionálního trhu práce [online]. 2020 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: https://www.khkzk.cz/media/userfiles/projekty/Na%20rovinu%20ve%20ZK/Anal%C3%BDza_%C5%BDeny%20a%20mu%C5%BEi%20na%20TP%20ve%20ZK_final.pdf

4 Český statistický úřad. Školy a školská zařízení - školní rok 2021/2022 [online]. 2022 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/analyticka-cast-230042-22>

5 MPSV. Vybrané statistické údaje [online]. 2023 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>

6 Eurostat. Gender pay gap statistics [online]. 2023 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

7 ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže 2022 [online]. 2022 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/zaostreno-na-zeny-a-muze-2022>

8 Ženy na genderově nestereotypních stážích: Analýza případových studií [online]. 2022 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: https://www.khkzk.cz/media/userfiles/novinky/Anal%C3%BDza%20p%C5%99%C3%ADpadov%C3%BDch%20studi%C3%AD_final.pdf

9 IOP INSTITUTE OF PHYSICS. Gender stereotypes and their effect on young people [online]. 2018 [cit. cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://www.iop.org/sites/default/files/2019-07/IGB-gender-stereotypes.pdf>

SEZNAM ZDROJŮ

- 10** Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství [online]. 2007 [cit. 16-10-2023]. <https://mikrojesle.mpsv.cz/wp-content/uploads/2016/11/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka-pro-genderov%C4%9B-citliv%C3%A9-v%C3%BDchovn%C3%A9-poradenstv%C3%AD.pdf>
- 11** LIPS, Hilary. A New Psychology of Women: Gender, Culture, and Ethnicity. 4. vydání. Waveland Press, 2016.
- 12** REAY, Diane. Spice Girls', 'Nice Girls', 'Girlies', and 'Tomboys': Gender discourses, girls' cultures and femininities in the primary classroom. Gender and Education. 2001, 13(2).
- 13** Jak nemístná poznámka učitele nastartovala její hvězdnou mezinárodní kariéru astrofyzičky [online]. 2022 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://eduzin.cz/wp/2022/02/01/jak-nemistna-poznamka-ucitele-nastartovala-jeji-hvezdnou-mezinarodni-karieru-astrofyzicky/>
- 14** Děti jsou ovlivněny genderovými stereotypy. Už šestileté dívky pochybují o své inteligenci [online]. 2017 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://eduzin.cz/wp/2017/02/03/deti-jsou-ovlivneny-genderovymi-stereotypy-uz-sestilete-divky-pochybuji-o-sve-inteligenci/>
- 15** Dívky s mimořádným intelektem se bojí, že jim jejich nadání zkomplikuje vztahy. A učitelé je nevidí [online]. 2020 [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://eduzin.cz/wp/2020/12/04/divky-s-mimoradnym-intelektem-se-boji-ze-jim-jejich-nadani-zkomplikuje-vztahy-a-ucitele-je-nevidi/>
- 16** GATSBY. Good Career Guidance: The benchmarks [online]. [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://www.goodcareerguidance.org.uk/>
- 17** Zlínský kraj, zpracování TRIXIMA
- 18** Why don't European girls like science or technology? [online]. 2017 [cit. 16-10-2023]. Dostupné z: <https://news.microsoft.com/europe/features/dont-european-girls-like-science-technology/#sm.001322v1d1b9id3b10ffwe4cz5uzs>