

# GENDEROVĚ SENZITIVNÍ ANALÝZA ŠKOLSTVÍ V REGIONECH MLADOBOLESLAVSKO, SEMILSKO, JABLONECKO, LIBERECKO A ČESKOLIPSKO



# GENDEROVĚ SENZITIVNÍ ANALÝZA ŠKOLSTVÍ V REGIONECH MLADOBOLESLAVSKO, SEMILSKO, JABLONECKO, LIBERECKO A ČESKOLIPSKO

Praha, 2017

Tato genderová analýza byla zpracována pro projekt "Rovné příležitosti mužů a žen ve vzdělávacích institucích", reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003137, program OPZ, který realizuje společnost Služby a školení MB, z.ú. v rámci projektu.

Realizátor průzkumu: ProEduCo s.r.o.

Zpracovatel C2C Solutions Group s.r.o., Praha

Editorka: Petra Kubálková

Autorka rozhovorů: Klára Daňková

ISBN:



## OBSAH

Úvod.....	4
Úvod do analýzy.....	5
Odborná východiska.....	6
Gender Pay Gap ve školství.....	10
Priority resortu školství v letech 2010 – 2015.....	12
Definice otázek pro analýzu.....	13
Region Libereckého kraje.....	15
Krajský akční plán rozvoje vzdělávání.....	15
Genderově senzitivní analýza školství - první průzkum.....	16
Genderově senzitivní analýza školství - druhý průzkum.....	19
Metodologie.....	19
Dotazníkové šetření - Obecná část.....	20
Dotazníkové šetření – Základní informace.....	22
Dotazníkové šetření - Oblast rovných příležitostí a genderu.....	27
Polostrukturované rozhovory.....	35
Otázky.....	35
Výňatky z rozhovorů.....	37
Závěr a doporučení pro projekt.....	42
Návrh možných opatření.....	43



## ÚVOD

Dostává se Vám do ruky genderová analýza školství v regionech Mladoboleslavsko, Semilsko, Jablonecko Liberecko a Českolipsko. Tato analýza byla zpracována pro projekt "Rovné příležitosti mužů a žen ve vzdělávacích institucích", reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_061/0003137, program OPZ, který realizuje společnost Služby a školení MB, z.ú. v rámci projektu. Analýzy se účastnili učitelé a učitelky z mateřských, základních a středních škol.

Cílem projektu je v souladu s cílem výzvy 61 ESF Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce. V našem případě je cílem si prověřit genderově senzitivní analýzou aktuální stav ve vzdělávacích organizacích v regionu na Mladoboleslavsku, Semilsku, Jablonecku, Liberecku a Českolipsku a reagovat komplexním programem na zjištěnou genderovou nerovnováhu na trhu práce, provádět osvětu mezi zaměstnavateli (vzdělávacími institucemi), realizovat workshopy, aplikovat a sdílet příklady dobré praxe a výstupy projektu k šíření myšlenek genderové rovnováhy, využívání flexibilních forem práce a dalších forem včetně podpory sladění rodinného a pracovního života.

Analýza vychází z konceptu genderového auditu, který byl pro potřeby projektu omezen na analýzu několika strategických nebo analytických dokumentů, dotazníkové šetření a polostrukturované rozhovory.

Podrobnější informace poskytne žadatel projektu společnost Služby a školení MB, z.ú. nebo zpracovatel analýzy společnost C2C Solutions Group.

Odkaz na projekt a informace o aktivitách projektu naleznete na stránkách: <http://www.sskolemb.cz/cs/horni-menu/pro-ucitele/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-ve-vzdelavacich-institucich/>

Věříme, že Vás analýza zaujme a přejeme příjemné čtení.

Tým C2C Solutions Group s.r.o.



Tématem genderu školství a jeho situace se v uplynulých letech 2006 – 2016 zabývalo mnoho studií a statí. Jednou ze společností, která genderovou tematiku sleduje Otevřená společnost o.p.s., která vydala hned několik analýz a studií. Téma genderu a pak převážně odměňování jsou také předmětem řady diplomových prací studentů a studentek vysokých škol.

Školství reguluje Školský zákon, který stanovuje podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanovuje působnost orgánů, vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství. Dle tohoto zákona je organizace a řízení škol a školských zařízení je vykonávána jako státní správa a samospráva. Na chod školy mají vliv především ředitel/ka školy, školského zařízení (přijímá ke studiu, vylučuje ze studia), obecní úřady obcí s rozšířenou působností (řídí činnost škol, rozděluje finanční prostředky), krajské úřady (řídí činnost škol, rozděluje finanční prostředky), Česká školní inspekce (kontrolní orgán v činnosti školy), Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) (ústřední orgán státní správy).

Pokud se zamyslíme, kdo je tím aktérem, který může reálně zatráktivnit vstup mužům do škol dostáváme se již do diskuze, která je komplexnějšího rázu. MŠMT by mělo svou politikou a strategiemi odbourávat stereotypy spojované se školstvím a věnovat pozornost např. zvyšování platů učitelů. Ředitelé a ředitelky škol pak mohou reálně ovlivnit svoji aktivitu v oblasti nábory nových zaměstnanců nebo zaměstnankyň.

Projekt, v rámci, kterého vznikla tato analýza, pak může reálně ovlivnit chování právě ředitelů a ředitelky škol a sekundárně pak obecní nebo krajské úřady, které mohou školám pomoci při zvýšení financování škol nebo podpořit při kampaních pomáhajících oslovit muže ke vstupu do škol. Nicméně stále zůstává jedna důležitá role, kterou tento projekt nemůže ovlivnit a to role státu, tedy resortu školství, který by se měl tématu genderu věnovat shora a pomoci změnit vnímání postavení učitele.

V této analýze se tak zaměřujeme na témata, která můžeme ovlivnit:

- Chování ředitelů a ředitelky škol ve vztahu ke svým zaměstnancům. Zajímá nás především atmosféra v pracovních týmech, podmínky pro sladování práce a rodiny a transparentní způsob odměňování.
- Odbourávání genderových stereotypů ve školství.

Tato analýza má tři části. V první části je shrnutí současných poznatků ve vztahu ke genderu ve školství, druhou částí je analýza a třetí částí jsou doporučení směřující směrem k projektu.

K definování odborných východisek byla použita kapitola z publikace Ženy a Česká společnost, vydaná společností cats2cats z. s. v roce 2016<sup>1</sup> a Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015, vydaná Českou ženskou lobby v roce 2015<sup>2</sup> (dále Stínová zpráva).

Oblast vzdělávání je díky dostatečné expertní základně jednou z nejprogresivnějších oblastí, která se z hlediska měnících se potřeb společnosti vyvíjí, a to převážně intenzivní práce neziskových organizací a expertů a expertek z vysokých škol. I přesto v oblasti školství přetrvává vertikální i horizontální segregace podle pohlaví, a i nadále jsou generovány stereotypy vážící se na pohlaví. Se znalostí tohoto tvrzení jsme i přistupovali ke zpracování analýzy.

Stať v publikaci Ženy a Česká společnost uvádí, že pohlaví se v rámci sběru statistik zohledňuje od roku 2010. Z uvedených statistik jasně vyplývá, že dívky jsou směřovány k vyššímu vzdělání než chlapci. Dívky tedy převažují coby studentky na gymnáziích (čtyřletých i víceletých), na studijních oborech s maturitou, konzervatořích i vysokých školách. Chlapci ve větší míře pak studují střední školy bez maturity. Na vysokých studuje celkem 56,1 % dívek a 43,9 % chlapců. Akademické profese se ovšem ve výsledku věnují spíše muži. Mezi profesory jich je 85,5 %, docenty 75,5 %, odborní asistenti 59,2 %, asistenti 51,1 % a mezi lektory 39,7 %. Znamená to tedy, že ačkoliv je více žen – absolventek, vědecké kariéry se věnují převážně muži.

**Tab.2: Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví v procentech**

Stupeň vzdělání	Dívky v % ve školním roce 2014/2015 (2010/2011)	Chlapci v % ve školním roce 2014/2015 (2010/2011)
Mateřské školy	48,9 % (48 %)	51,1 % (52 %)
Základní školy	48,5 % (48,3%)	51,5 % (51,7 %)
Gymnázia víceletá	53,9 % (55,4 %)	46,1 % (44,6 %)
Gymnázia čtyřletá	62,1 % (62,5 %)	37,9 % (37,5 %)
SŠ bez maturity	34,5 % (33,6 %)	65,5 % (66,4 %)
SŠ s maturitou	51,5 % (51,1 %)	48,5 % (48,9 %)
Konzervatoře	61,4 % (61,1 %)	38,6% (38,9 %)
VOŠ	72,1 % (72 %)	27,9 % (28 %)
VŠ	56,1 % (56 %)	43,9 % (44 %)

Zdroj: ČSÚ, 2014

<sup>1</sup> Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +20), cats2cats z.s.2016, str. 17-24.

<sup>2</sup> Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015, Česká ženská lobby, 2015, str. 95-101.

Poměr studentů a studentek se více méně nemění. I v roce 2016 dívky převažují na gymnáziích čtyřletých i víceletých na vyšších odborných školách i vysokých školách. Chlapci pak na školách středních bez maturity<sup>3</sup>.

**Tab: Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví**

Ukazatel	Školní rok School year									Indicator
	1993/1994	1995/1996	2000/2001	2009/2010	2010/2011	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	
<b>Mateřské školy</b>										
děti celkem	338 499	340 943	279 838	314 008	328 612	354 340	363 568	367 603	367 361	Nursery schools Children, total
dívky	.	.	.	150 613	157 799	170 705	175 049	176 574	176 418	Girls
chlápci	.	.	.	163 395	170 813	183 635	188 519	191 029	190 943	Boys
<b>Základní školy</b>										
žáci celkem	1 110 372	1 052 811	1 097 260	794 459	789 486	807 950	827 654	854 137	880 251	Basic schools Pupils, total
dívky	.	.	531 594	382 748	381 028	391 115	400 894	414 331	427 435	Girls
chlápci	.	.	565 666	411 711	408 458	416 835	426 760	439 806	452 816	Boys
<b>Gymnázia</b>										
žáci celkem	121 991	132 580	138 042	143 851	139 066	131 013	128 527	127 666	128 045	Grammar schools Pupils, total
dívky	72 809	78 132	82 284	84 531	80 991	75 035	73 327	72 770	73 105	Girls
chlápci	49 182	54 448	55 758	59 320	58 075	56 978	55 200	54 896	54 940	Boys
<b>gymnázia čtyřletá</b>										
žáci celkem	85 812	69 273	51 025	58 716	55 251	49 369	47 734	47 138	47 516	Grammar schools (4-year study) Pupils, total
dívky	52 278	42 158	32 784	37 018	34 516	30 365	29 421	29 295	29 696	Girls
chlápci	33 534	27 115	18 241	21 698	20 735	19 004	18 313	17 843	17 820	Boys
<b>gymnázia víceletá</b>										
žáci celkem	36 179	63 307	87 017	85 135	83 815	81 644	80 793	80 528	80 529	Grammar schools (5- or 8-year study) Pupils, total
dívky	20 531	35 974	49 503	47 513	46 475	44 670	43 906	43 475	43 409	Girls
chlápci	15 648	27 333	37 514	37 622	37 340	36 974	36 887	37 053	37 120	Boys
<b>Obory středních škol bez maturitní zkoušky</b>										
žáci celkem	257 052	227 141	160 883	115 526	110 636	102 523	99 456	96 799	94 042	Fields of education of secondary schools without A-level exam. Pupils, total
dívky	102 237	92 298	58 653	39 298	37 178	34 517	33 785	33 410	32 793	Girls
chlápci	154 815	134 843	102 230	76 228	73 458	68 006	65 671	63 389	61 249	Boys
<b>Obory středních škol odborné s maturitní zkouškou</b>										
žáci celkem	216 705	254 365	259 718	296 883	283 216	237 218	220 809	211 077	206 020	Fields of education (technical) of secondary schools with A-level examination Pupils, total
dívky	111 075	145 263	138 215	152 000	144 720	122 657	113 718	108 808	104 977	Girls
chlápci	105 630	109 102	121 503	144 883	138 496	114 561	107 091	102 269	100 043	Boys
<b>Konzervatoře</b>										
žáci celkem	3 478	3 797	3 311	3 435	3 560	3 655	3 690	3 752	3 733	Conservatoires Pupils, total
dívky	1 982	1 928	1 936	2 099	2 176	2 247	2 285	2 303	2 324	Girls
chlápci	1 496	1 869	1 375	1 336	1 384	1 408	1 405	1 449	1 409	Boys
<b>Vyšší odborné školy</b>										
studenti celkem	x	x	26 605	28 749	29 793	28 975	28 330	26 960	24 776	Higher professional schools Students, total
ženy	x	x	18 490	20 702	21 455	20 639	20 303	19 446	18 015	Women
muži	x	x	8 115	8 047	8 338	8 336	8 027	7 514	6 761	Men
<b>Vysoké školy</b>										
studenti celkem	127 137	148 433	190 207	388 992	395 979	381 021	367 898	347 096	326 909	Universities Students, total
ženy	55 582	65 387	90 310	216 374	221 524	214 247	206 599	194 764	182 547	Women
muži	71 555	83 046	99 897	172 618	174 455	166 774	161 299	152 332	144 362	Men

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na muže a ženy 2016

V oblasti školství pak často bývá kritizováno, v jakém poměru jsou na jednotlivých školách zastoupeny ženy a muži. Za uplynulých pět let se tyto čísla více méně nemění a zastoupení obou pohlaví na pozicích zůstává stejné. Ve školním rocen 2010/2011 v sektoru pracovalo

<sup>3</sup> Do vzdělávacího systému v roce 2016 – úroveň základních škol – vstupuje více chlapců, aktuální data, kolik chlapců bude studovat střední školy s maturitou a zda se poměr změní budou známá nejdříve v roce 2024.

154 135 pracovníků a pracovníc, ve školním roce 2013/2014 pak 151 552 pracovníků a pracovníc<sup>4</sup>. Nejvíce z nich pak logicky pracuje na základních a středních školách.

**Tab: Učitelé na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví**

**VZDĚLÁNÍ** **EDUCATION**  
**3 - 2. Učitelé / akademičtí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví (přepracováno na plně zaměstnané)**  
*Teachers, total and as % of female and male teachers: by type and kind of school*

Pramen: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Source: Ministry of Education, Youth and Sports

Ukazatel	Školní rok School year									Indikator
	1993/1994	1995/1996	1999/2000	2000/2001	2010/2011	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	
Mateřské školy										Nursery schools
učitelé celkem	27 394,0	28 080,0	24 484,0	23 800,0	25 736,8	27 739,2	28 583,0	29 283,4	29 513,8	Teachers, total
ženy (%)	-	-	-	-	99,7	99,6	99,5	99,5	99,5	Women (%)
muži (%)	-	-	-	-	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	Men (%)
Základní školy										Basic schools
učitelé celkem	63 767,0	63 019,0	67 678,0	68 155,0	58 023,0	57 668,9	58 269,1	59 128,7	60 220,7	Teachers, total
ženy (%)	82,5	83,5	84,5	84,4	84,1	84,2	84,3	84,5	84,5	Women (%)
muži (%)	17,5	16,5	15,5	15,6	15,9	15,8	15,7	15,5	15,5	Men (%)
Střední školy celkem										Secondary schools, total
učitelé celkem	76 860,0	83 502,0	61 237,0	65 788,0	45 384,9	41 788,8	40 214,1	39 070,1	38 385,9	Teachers, total
ženy (%)	48,7	52,2	-	53,8	58,9	59,7	59,6	59,9	60,1	Women (%)
muži (%)	51,3	47,8	-	46,2	41,1	40,3	40,4	40,1	39,9	Men (%)
Konzervatoře										Conservatoires
učitelé celkem	-	-	-	1 292,0	1 030,0	1 126,6	1 157,9	1 063,4	1 062,9	Teachers, total
ženy (%)	-	-	-	48,4	50,0	49,8	50,4	49,8	50,6	Women (%)
muži (%)	-	-	-	51,6	50,0	50,2	49,6	50,2	49,4	Men (%)
Vyšší odborné školy										Higher professional schools
učitelé celkem	x	x	6 285,0	5 798,0	1 841,0	1 876,0	1 782,5	1 742,5	1 667,3	Teachers, total
ženy (%)	x	x	56,0	56,9	62,8	63,0	63,9	65,0	63,0	Women (%)
muži (%)	x	x	44,0	43,1	37,2	37,0	36,1	35,0	37,0	Men (%)
Vysoké školy										Universities
akademičtí pracovníci celkem	x	12 890,0	13 592,1	12 791,1	16 990,6	15 449,3	15 026,1	15 072,7	15 299,7	Academic staff, total
ženy (%)	x	-	-	-	35,3	36,2	36,6	36,9	36,8	Women (%)
muži (%)	x	-	-	-	64,7	63,8	63,4	63,1	63,2	Men (%)

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2016<sup>5</sup>

Za nejvíce diskutované je pak nevyrovnané zastoupení žen a mužů v mateřských školách (99,5 % žen) a na základních školách (84,5 % žen). Pokud se podíváme na obsazení pozic u vyššího vzdělání, pak z uvedených statistik vyplývá, že nejvyrovnanější je zastoupení mužů a žen na konzervatořích (50,6 % žen a 49,4 % mužů). Více mužů pak pracuje na vysokých školách a to 63,2 % mužů.

Zajímavý je také ukazatel, kolik mužů a žen pracuje na řídicích pozicích, dalo by se usuzovat, že pokud je v určitém stupni školství více žen (mateřské, základní, střední z maturitou a vyšší odborné školy), bude na těchto pozicích zastoupeno také více žen. Ve školním roce 2014/2015 jsou opravdu ženy zastoupeny ve vyšší míře. Nicméně např. na základních školách jsou ženy zastoupeny 84,5 % zaměstnanců, ale na řídicích pozicích je 65,6 % žen. Muži tak mají větší pravděpodobnost, že získají řídicí pozici spíše než ženy. Tento jev se dá vysvětlit (ne)ochotou žen přijmout zodpovědnosti vyplývající z řídicí pozice ať už z důvodu vyšší náročnosti pozice, očekávané vyšší časové náročnosti nebo nižších ambicí.

**Tab. Řídicí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví**

<sup>4</sup> Zaostřeno na ženy muže, 2016,

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002163301.pdf/2e80e6ab-ee99-41f3-99e6-15a1a8a6c16a?version=1.1>

<sup>5</sup> Zaostřeno na ženy a muže, 2016

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002163302.pdf/73e642d8-4f0d-47f9-8074-39e81a097d15?version=1.2>





**VZDĚLÁNÍ**
**EDUCATION**
**3 - 5. Řídicí pracovníci na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví (přepočtení na plně zaměstnané)**
*Education managers by type of school and sex (full employed)*

Pramen: Vlastní výpočty MŠMT na základě dat z ISP

Source: Own calculations of the Ministry of Education, Youth and Sports based on data from the Salary Information System

Ukazatel	Rok Year										Indicator
	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2014/15	
<b>Mateřské školy</b>						1 680,7	1 945,4	1 929,5	2 001,6	1 993,7	<b>Nursery schools</b>
řídící pracovníci celkem						97,8	98,9	99,1	99,0	98,8	Education managers, total
ženy (%)						2,2	1,1	0,9	1,0	1,2	Women (%)
muži (%)											Men (%)
zástupci ředitelů celkem	676,3	682,7	707,7	692,6	719,2						Deputy headmasters, total
ženy (%)	99,9	99,9	99,7	99,6	99,7						Women (%)
muži (%)	0,1	0,1	0,3	0,4	0,3						Men (%)
<b>Základní školy</b>						5 417,3	5 243,2	5 226,4	5 252,0	5 213,5	<b>Basic schools</b>
řídící pracovníci celkem						64,8	64,7	65,5	65,7	65,6	Education managers, total
ženy (%)						35,2	35,3	34,5	34,3	34,4	Women (%)
muži (%)											Men (%)
zástupci ředitelů celkem	2 622,2	2 532,9	2 549,6	2 463,8	2 448,6						Deputy headmasters, total
ženy (%)	73,4	73,8	75,0	75,6	75,9						Women (%)
muži (%)	26,6	26,2	25,0	24,4	24,1						Men (%)
<b>Střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy</b>						1 963,1	1 984,3	1 966,9	1 935,0	1 896,9	<b>Secondary schools, conservatoires and higher professional schools</b>
řídící pracovníci celkem						42,7	42,3	42,5	42,8	42,7	Education managers, total
ženy (%)						57,3	57,7	57,5	57,2	57,3	Women (%)
muži (%)											Men (%)
zástupci ředitelů celkem	1 896,3	1 913,3	1 883,1	1 792,8	1 738,6						Deputy headmasters, total
ženy (%)	47,6	48,3	48,8	49,0	50,1						Women (%)
muži (%)	52,4	51,7	51,2	51,0	49,9						Men (%)
<b>Školy určené pro žáky se SVP</b>						1 597,4	1 396,2	1 410,8	1 332,9	1 321,5	<b>Schools for pupils with special educational needs</b>
řídící pracovníci celkem						87,5	87,5	87,3	87,1	87,0	Education managers, total
ženy (%)						12,5	12,5	12,7	12,9	13,0	Women (%)
muži (%)											Men (%)
zástupci ředitelů celkem	378,9	381,6	377,4	363,0	359,9						Deputy headmasters, total
ženy (%)	76,8	77,7	76,9	77,6	78,9						Women (%)
muži (%)	23,2	22,3	23,1	22,4	21,1						Men (%)
<b>Ředitelé v 10. a nižší platové třídě</b>											<b>Headmasters (10th salary class and lower)</b>
ředitelé celkem	2 389,2	2 302,8	2 269,9	2 189,1	2 140,9						Headmasters, total
ženy (%)	99,5	99,6	99,7	99,6	99,5						Women (%)
muži (%)	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5						Men (%)
<b>Ředitelé v 11. a vyšší platové třídě</b>											<b>Headmasters (11th salary class and higher)</b>
ředitelé celkem	4 947,2	5 049,0	5 080,0	5 029,0	5 004,0						Headmasters, total
ženy (%)	50,1	51,2	51,6	52,4	52,9						Women (%)
muži (%)	49,9	48,8	48,4	47,6	47,1						Men (%)

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2016

Zajímavé je také se podívat, jaká je věková struktura žen a mužů regionálního školství. Nejsilnější věkovou skupinou jsou učitelé a učitelky ve věku 46 – 55 let.

**Tab. Věková struktura regionálního školství**
**VZDĚLÁNÍ**
**EDUCATION**
**3 - 6. Věková struktura učitelů regionálního školství bez řídících pracovníků - ženy a muži v roce 2015**
*Age structure of teachers at regional schools (excl. directors) - females and males in 2015*

Pramen: MŠMT, podkladová data ISP

Source: MEYS, background data from the Salary Information System of the Ministry of Finance

Ukazatel	Věková skupina Age group						Indicator
	do 25 let up to 25	26–35 let 26–35	36–45 let 36–45	46–55 let 46–55	56–65 let 56–65	66 a více let 66+	
<b>Mateřské školy</b>							<b>Kindergartens</b>
učitelé celkem	8,5%	15,3%	22,7%	35,7%	17,0%	0,7%	Teachers, total
<b>Základní školy</b>							<b>Basic schools</b>
učitelé celkem	1,6%	17,3%	30,8%	32,9%	16,5%	0,9%	Teachers, total
ženy	1,6%	15,8%	30,8%	34,4%	16,6%	0,8%	Women
muži	1,6%	26,7%	30,4%	23,7%	16,0%	1,6%	Men
<b>Střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy</b>							<b>Secondary schools, performing arts schools, higher technical schools</b>
učitelé celkem	0,5%	12,9%	26,4%	34,2%	24,0%	2,0%	Teachers, total
ženy	0,4%	11,3%	27,6%	37,7%	21,8%	1,2%	Women
muži	0,7%	15,8%	24,3%	27,5%	28,2%	3,6%	Men
<b>Školy pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami</b>							<b>Schools for pupils with special educational needs</b>
učitelé celkem	1,6%	13,8%	28,5%	37,7%	17,4%	0,9%	Teachers, total
ženy	1,8%	13,2%	28,9%	38,9%	16,4%	0,8%	Women
muži	0,5%	17,4%	26,4%	30,7%	23,4%	1,6%	Men

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže, 2016



## GENDER PAY GAP VE ŠKOLSTVÍ<sup>6</sup>

Podle posledních statistik ČSÚ jsou rozdíly v platech učitelů a učitelek následující. Na středních školách, konzervatořích a vyšších odborných školách pobírali učitelé v roce 2014 v průměru 28 000 Kč a učitelky 27 700 Kč, v roce 2015 pak pobírali učitelé v průměru 28 870 Kč a učitelky 28 515 Kč. Zde je patrný posun směrem k vyrovnanějšímu odměňování. Můžeme tedy vysledovat zlepšující se trend.

**Tab. Průměrný hrubý měsíční plat zaměstnanců regionálního školství**

**VZDĚLÁNÍ** **EDUCATION**  
**3 - 16. Průměrný hrubý měsíční plat zaměstnanců regionálního školství – ženy a muži v letech 2011–2015**  
**2011–2015**  
*Average gross monthly wage of regional education employees - women and men in 2011–2015*

Zdroj: Vlastní výpočty MŠMT na základě dat z ISP

Source: Own calculations of the Ministry of Education, Youth, and Sports based on data from the Salary Information System of the Ministry of Finance

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Učitelé / Teachers</b>					
<b>Mateřské školy / Nursery schools</b>					
ženy / Women	19 747 Kč	22 176 Kč	22 365 Kč	22 755 Kč	23 133 Kč
muži / Men	.	.	.	.	.
<b>Základní školy / Basic schools</b>					
ženy / Women	25 345 Kč	25 757 Kč	26 021 Kč	26 539 Kč	27 391 Kč
muži / Men	25 429 Kč	25 875 Kč	26 102 Kč	26 557 Kč	27 397 Kč
<b>Střední školy, VOS a konzervatoře / Secondary schools, higher professional schools, and conservatoires</b>					
ženy / Women	27 043 Kč	27 107 Kč	27 163 Kč	27 670 Kč	28 515 Kč
muži / Men	27 384 Kč	27 478 Kč	27 531 Kč	28 070 Kč	28 870 Kč
<b>Školy určené pro žáky se SVP / Schools for children with special education needs</b>					
ženy / Women	26 493 Kč	27 285 Kč	27 051 Kč	27 578 Kč	28 437 Kč
muži / Men	27 022 Kč	27 933 Kč	27 940 Kč	28 382 Kč	29 303 Kč
<b>Odborný výcvik / Vocational training</b>					
ženy / Women	21 525 Kč	23 859 Kč	24 002 Kč	24 419 Kč	24 761 Kč
muži / Men	22 685 Kč	24 586 Kč	24 648 Kč	25 193 Kč	25 531 Kč
<b>Řídicí pracovníci / Managerial staff</b>					
<b>Mateřské školy / Nursery schools</b>					
ženy / Women	29 710 Kč	31 803 Kč	32 508 Kč	33 046 Kč	33 587 Kč
muži / Men	.	.	.	.	.
<b>Základní školy / Basic schools</b>					
ženy / Women	37 859 Kč	38 503 Kč	39 410 Kč	40 316 Kč	41 879 Kč
muži / Men	41 301 Kč	41 339 Kč	42 349 Kč	43 513 Kč	45 076 Kč
<b>Střední školy, VOŠ a konzervatoře / Secondary schools, higher professional schools, and conservatoires</b>					
ženy / Women	42 853 Kč	43 429 Kč	44 070 Kč	45 123 Kč	46 684 Kč
muži / Men	44 606 Kč	44 401 Kč	45 237 Kč	46 228 Kč	47 911 Kč
<b>Školy určené pro žáky se SVP / Schools for children with special education needs</b>					
ženy / Women	35 086 Kč	36 253 Kč	36 986 Kč	38 001 Kč	38 646 Kč
muži / Men	44 765 Kč	45 120 Kč	45 933 Kč	46 712 Kč	47 836 Kč
<b>Ostatní školy / Other schools</b>					
ženy / Women	32 022 Kč	33 420 Kč	35 190 Kč	36 406 Kč	38 050 Kč
muži / Men	35 873 Kč	37 396 Kč	38 886 Kč	40 502 Kč	41 513 Kč

Poznámka: Jen za oblast regionálního školství, kde zřizovatelem je

Note: Only for the area of regional education in which the

<sup>6</sup> Platy učitelů a učitelek v České republice se příliš neliší, <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/platy-ucitelu-a-ucitelek-v-ceske-republice-se-prilis-nelisi/>



Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže, 2016<sup>7</sup>

V porovnání s průměrnou mzdou na řídicí pozici na úrovni státu, jsou mzdy na pozici ředitele škol vyšší než je celorepublikový průměr. Ve školství se mzda na pozici ředitele pohybuje v rozmezí 33 587 Kč na mateřských školách až k 47 911 Kč na středních školách. Průměrná mzda na řídicí pozici pro celou republiku pak je 48 735 Kč. Porovnání tedy ukazuje, že odměňování ve školství na řídicí pozici není výrazně odlišné, než je běžné na celorepublikové úrovni.

**Tab. Průměrný hrubý měsíční plat zaměstnanců regionálního školství<sup>8</sup>**

**PRÁCE A MZDY**

**LABOUR AND EARNINGS**

**4 - 36. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních**

**tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2015**

*Average gross monthly earnings and medians of earnings in CZK:  
by CZ-ISCO-08 major group and by education, 2015*

Pramen: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2015  
v Kč

Source: Structure of Earnings Survey 2015  
in CZK

Zaměstnání, vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy Average gross monthly earnings				Mediány mezd Medians of earnings				Occupation, education
	celkem Total	ženy Women	muži Men	ženy/ muži Women /Men %	celkem Total	ženy Women	muži Men	ženy/ muži Women /Men %	
<b>Celkem</b>	<b>27 811</b>	<b>24 094</b>	<b>30 842</b>	<b>78,12</b>	<b>23 726</b>	<b>21 461</b>	<b>25 688</b>	<b>83,54</b>	<b>Total</b>
<b>Hlavní třída CZ-ISCO:</b>									<b>CZ-ISCO-08 major group</b>
0 zaměstnanci v ozbrojených silách	28 328	29 201	28 221	103,47	27 179	29 238	26 758	109,26	Armed forces occupations
1 zákonodárci a řídicí pracovníci	60 846	48 425	66 321	73,02	44 489	38 752	48 735	79,52	Managers
2 specialisté	39 472	33 340	46 238	72,11	31 782	28 934	38 443	75,26	Professionals
3 techničtí a odborní pracovníci	30 509	27 243	33 952	80,24	27 616	25 505	30 848	82,68	Technicians and associate professionals
4 úředníci	23 218	21 991	27 064	81,26	21 463	20 654	25 119	82,22	Clerical support workers
5 pracovníci ve službách a prodeji	17 688	16 490	19 642	83,95	15 514	15 221	16 570	91,86	Service and sales workers
6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	19 852	18 594	20 988	88,60	19 491	17 990	20 549	87,55	Skilled agricultural, forestry and fishery workers
7 řemeslníci a opraváři	23 683	18 609	24 520	75,89	22 663	17 460	23 532	74,20	Craft and related trades workers
8 obsluha strojů a zařízení, montéři	22 815	19 969	23 908	83,52	22 036	19 154	23 302	82,20	Plant and machine operators and assemblers
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15 814	14 275	17 791	80,24	14 454	13 205	17 143	77,03	Elementary occupations

<sup>7</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže, 2016

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002163316.pdf/3e8f07b2-708b-4af5-a611-d36eb3dc38f0?version=1.2>

<sup>8</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže, 2016

<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164436.pdf/a5016979-500b-4ed0-bb6b-d0235d211c26?version=1.1>



Každoročně, již od roku 2010, je v České republice, Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT) zpracováván statistický dokument "Priorit a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže"<sup>9</sup> (dále Priority), který stanovuje úkoly v oblasti naplňování rovných příležitostí žen a muž. Priority schvaluje Vláda České republiky a povinností všech resortů je každoročně podat zprávu o plnění těchto úkolů.

V roce 2014 - 2015 byly schváleny následující priority pro oblast školství<sup>10</sup>:

- Podporovat, a to zejména finančně a legislativně, rozvoj dostupnosti služeb péče o děti a zřizování, provozování a rozvoj sociálních služeb (např. pečovatelských služeb, denních stacionářů, osobní asistence a podobně, jakožto zařízení péče o další závislé osoby), zhodnotit vývoj v dané oblasti v jednotlivých krajích a posoudit stávající síť jednotlivých druhů těchto zařízení z hlediska četnosti, hustoty, dostupnosti, případně nově vytvořených pracovních míst.
- Zavést cílené programy zaměřené na žáky a žákyně základních, středních i vysokých škol, které budou prohlubovat jejich individuální schopnosti a zájmy s cílem podporovat jejich studium a zaměstnávání v oborech, které jsou z hlediska pohlaví považovány za netypické.
- Zavést vzdělávací aktivity pro pedagogické pracovníky a pracovníce s důrazem na nestereotypní přístup k žákům a žákyním.
- Ustavit pracovní skupinu při Radě vlády pro výzkum, vývoj a inovace pro otázky genderové rovnosti ve vědě.
- Do rámcového vzdělávacího programu základních škol zapracovat téma genderových stereotypů, zejména v souvislosti s rovností žen a mužů na trhu práce a volbu povolání.

Priority nezohledňují potřebu, která byla definována v rámci našeho průzkum (viz následující kapitoly) a to vyšší zapojení mužů do školství na všech úrovních a odstranění nerovného odměňování.

Vyhodnocení plnění Priorit pak můžeme sledovat v dokumentu *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*<sup>11</sup> vydaného v roce 2013.

Stínová zpráva definuje následující problémy českého školství. Současné školství vykazuje několik výrazných slabín z hlediska prosazování genderové rovnosti. Hlavní z nich je, že

<sup>9</sup> Souhrnnou zprávu o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2010 schválila Vláda české republiky dne 19. října 2011, v tento den byl schválen i dokument Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže pro roky 2011 a 2012.

<sup>10</sup> Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, 2014-2015, <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-leta-2014-2015.pdf>

<sup>11</sup> Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy <http://www.msmt.cz/file/31791/download/>



genderová rovnost ve vzdělávání není vnímána jako významná politická hodnota a princip. V rámci MŠMT je tendence agendu genderové rovnosti pojímat formalisticky. V klíčových dokumentech MŠMT, jako je Strategie vzdělávací politiky 2020, není genderové rovnosti věnována pozornost. Důsledkem toho je, že školy nejsou podporovány v prosazování genderové rovnosti do obsahu a procesu výuky. Genderová rovnost není transparentně zahrnuta do rámcových vzdělávacích programů, ani mezi kritéria inspekční činnosti ve školách. Na tato tvrzení pak navazují aktivity projektu "Rovné příležitosti mužů a žen ve vzdělávacích institucích", který v roce 2017 nabízí školám v regionu Mladoboleslavsko, Semilsko, Jablonecko, Liberecko a Českolipsko vzdělávání v oblasti genderu a navazuje tak na projekty realizované v letech 2012-2015 v této oblasti.

#### DEFINICE OTÁZEK PRO ANALÝZU

Pro potřeby této analýzy jsme využili výše uvedených dokumentů pro definici oblastí, kterých se bude Genderově senzitivní analýzy v regionech Mladoboleslavsko, Semilsko, Jablonecko, Liberecko a Českolipsko týkat.

Z uvedených studií vyplývá, že je třeba se soustředit na následující oblasti:

- Zaměstnávání žen a mužů a diverzita týmů na školách
- Definice potřeb učitelů
- Nerovné odměňování a diskriminace



## Literatura

- *Zaostřeno na ženy a muže, 2016.* Český statistický úřad, Praha : 2016.
- *Zaostřeno na ženy muže, Český statistický úřad, Praha : 2014.*
- Kubálková, Petra (ed.). *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +20).* cats2cats z.s., 2016.
- Platy učitelů a učitelek v České republice se příliš neliší, Statistika a My, 2016, dostupný z <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/platy-ucitelu-a-ucitelek-v-ceske-republice-se-prilis-nelisi/>
- Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže 2011, Úřad vlády, 2011, dostupný z [http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/aktuality/Usneseni-770-19-10-2011\\_Priority\\_priloha.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/aktuality/Usneseni-770-19-10-2011_Priority_priloha.pdf)
- Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, 2013, , Úřad vlády, 2013, dostupný z <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-rok-2013.pdf>
- <sup>1</sup>Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, 2014-2015, , Úřad vlády, 2015, dostupný z <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana-opatreni-na-leta-2014-2015.pdf>
- Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, MPSV, 2013, dostupný z <http://www.msmt.cz/file/31791/download/>
- Irena Smetáčková (ed.). Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice, Česká ženská lobby, 2015.
- Kubálková, Petra. Wennerholm Čáslavská, Tereza. *Ženy a česká společnost – Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15).* Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality, 2010. Dostupné z: [www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/147](http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/147).



## REGION LIBERECKÉHO KRAJE

Ve školním roce 2014/2015 bylo v Libereckém kraji evidováno celkem 351 příspěvkových organizací zřizovaných obcemi, Liberecký kraj zřizoval 61 příspěvkových organizací. Na území Libereckého kraje působilo celkem 31 soukromých škol a školských zařízení a 3 církevní. MŠMT zřizovalo na území Libereckého kraje 3 školská zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy.

Zřizovatel	Obec	Kraj	Soukromé	Církev	Celkem
Mateřská škola	219	8	13	1	241
Základní škola	187	11	3	3	204
Střední škola	3	37	10	-	50
Vyšší odborná škola	-	6	-	-	6
Základní umělecká škola	20	-	-	-	20
Dětský domov	-	7	-	-	7
Domov mládeže a internát	-	17	1	-	18
Pedagogicko-psychologická poradna	-	4	-	-	4
Středisko volného času	15	1	-	1	17
Školní družina	183	9	4	3	198
Školní klub	17	1	-	1	19
Školní jídelna	327	33	24	2	386

Zdroj: Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy v Libereckém kraji za školní rok 2014/2015 (všechny následující údaje o počtech škol se vztahují k 31. 8. 2015)

## KRAJSKÝ AKČNÍ PLÁN ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Liberecký kraj má zpracovaný strategický dokument Krajský akční plán rozvoje vzdělávání Libereckého kraje I., který má za cíl "přispět ke zlepšení řízení škol, k rozvoji hodnocení kvality vzdělávání a plánování strategických kroků vedoucích ke zvýšení kvality vzdělávací soustavy kraje jednotlivých škol." V rámci analýzy jsme se soustředili, zda tento plán zohledňuje genderovou dimenzi vzdělávání a školství.

Již podle zdrojových dokumentů je ovšem jasné, že strategie genderovou dimenzi nezohledňuje. Ačkoliv dokument vychází ze všech základní i podpůrných dokumentů a strategií, např. i z Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením nebo strategie Digitální agenda pro Evropu, dokumenty věnující se genderu a rovným příležitostem se do hledáčku autorského týmu nedostaly. Tato absence pak má vliv na statistiky, které nejsou rozebrány do podrobnosti členění dle pohlaví, a také ve strategických cílech není žádný plán v duchu tématu tohoto projektu, v rámci kterého vznikla tato analýza.

Zde vidíme prostor pro budoucí spolupráci s expertním týmem.

V rámci přípravy projektu bylo realizováno šetření, které realizovala společnost Služby a školení MB, z.ú. Podle podkladů byli účastníci (muži) ankety z Mladoboleslavska, Jablonecka, Semilská, Liberecka a Českolipska, tedy stejný region, jako v následujícím šetření.

Osloveni byli studenti na pedagogických fakultách s dotazem, zda opravdu plánují po škole učit a zda vnímají jako problém feminizaci školství.

Tento průzkum byl realizován v dubnu v roce 2016. V rámci průzkumu bylo zjišťováno, co je motivačním prvkem vstupu absolventů na trh práce v oblasti školství a co by je mohlo ve školství udržet či co je od kariéry ve vzdělávání odrazuje.

Na otázku, důvodů, proč se respondenti rozhodli pro pedagogickou kariéru, odpovídalo nejvíce respondentů následovně:

- prázdniny
- práce s dětmi
- práce jako poselství

Na otázku, co je naopak odrazuje od školství, respondenti uváděli následující důvody:

- finančně nedocenená práce
- špatná motivace ze strany vedení škol
- špatná psychosociální příprava na práci s dětmi (obava ze střetu s problematickými dětmi)
- obsahově zastaralé školství

Respondenti se také shodli, že absence mužů ve školství přináší své problémy. Na otázku "V čem vidíte největší problémy ve feminizaci školství" se respondenti shodují že absence mužů je má negativní vliv na atmosféru ve školách a jejich týmech a ve vlivu na děti, a to v následujících oblastech<sup>12</sup>:

- nedostatek mužských vzorů pro děti (8)
- častější konflikty s emočním nábojem na pracovišti i směrem k dětem (2)
- menší autorita pro děti
- nedostatečná motivace pro děti
- protekce pro dívky ve třídě (nadržování)
- obtížné prosazení se pro muže v těchto kolektivech (2)

Respondenti průzkumu se také shodli, že by uvítali v pedagogickém kolektivu více mužů (98%). Přičemž na otázku "Co vám na práci v ženském kolektivu vadí?" uváděli:

---

<sup>12</sup> v závorce je uvedena četnost odpovědí



- pomlouvání (27)
- častější konflikty s emočním nábojem (21)
- neefektivní komunikace (19)
- intriky na pracovišti (16)
- rivalita mezi ženami (8)

Pouze ve čtyřech odpovědích bylo uvedeno, že na smíšeném kolektivu nevdí respondentům "nic".

Pokud položení otázek a nabídku uzavřených odpovědí posoudíme z genderového hlediska, v obou případech můžeme konstatovat, že otázky i odpovědi jsou zatížené genderovými stereotypy. To znamená, že tazající předpokládal, že ženské kolektivy vykazují určité rysy, které jsou těmto kolektivům připisovány, jako pomlouvání, konflikty s emočním nábojem nebo neefektivní komunikace. Tento průzkum tak pouze potvrzoval obecné stereotypy spojované se školstvím, není proto divu, že i respondenti odpovídali ve stejném duchu. V rámci průzkumu zcela chyběly pozitivní odpovědi spojované s ženskými kolektivami, jako loajalita, flexibilita, výkonnost, zodpovědnost, schopnost empatie a další. Stejně tak je naivní si myslet, že naopak v mužských kolektivech absentuje typ chování jako pomlouvání nebo intriky. Výsledky průzkumu jsme se tak pokusili eliminovat v rámci druhého dotazníkového šetření.

První průzkum se stal podkladem pro sepsání projektu. Byl sestaven studijní plán, který obsahuje následující kurzy:

- Úvod do genderové problematiky
- Vyjednávání se zaměstnancem
- Osobní a pracovní život - genderové stereotypy
- Výběr potenciálního kandidáta do škol
- Jak lákat a motivovat potenciálního kandidáta/tku
- Způsob řízení pracovníků/nic s ohledem na životní fáze v pracovním procesu
- Jak bojovat se syndromem vyhoření u rodičů na MD
- Klima pracovního prostředí
- Význam emoční inteligence
- Efektivní komunikace žen a mužů
- Age Management s přihlédnutím k rovnosti příležitostí
- Vzdělávání pracovníků/nic škol
- Měření pracovní schopnosti
- Strategické řízení lidského faktoru
- Odměňování v souvislostech s pracovním vztahem
- Jak docílit zdravé zaměstnanecké vztahy
- Jak provádět personální a genderový audit
- Hodnocení pracovníků v souvislostech s Etickým kodexem
- Motivační systém jako pomocný nástroj ke stabilitě zaměstnanců

- Genderově příznivá společnost

Do studia se mohou zapojit učitelé a učitelky základních a středních škol i ostatních vzdělávacích institucí. Celý studijní program je zaměřen na mix manažerských dovedností a genderových témat.

V měsících leden - březen 2017 byl realizován druhý průzkum, který se zaměřoval na samotné školy. Průzkum měl za cíl zjistit, jak se školy a vzdělávací a školská zařízení staví k tématu rovných příležitostí ve školství a k některým tématům definovaným, jako problematickým v samotném školství, tedy latence diskriminace nebo zvýhodňování mužů ve školství, nerovnému odměňování a zaměstnávání ve školství.

### METODOLOGIE

Cílem šetření bylo zjistit, jaké jsou postoje zaměstnanců a zaměstnankyň škol (na pedagogických i nepedagogických pozicích) k tématu rovných příležitostí žen a mužů, k diskriminaci ve školství a k nerovnému odměňování a zda by se dotazovaní uchýlili k nějaké formě pozitivní akce, která by motivovala mužské pedagogy ke vstupu do školství, například zvýhodněním v odměňování.

V rámci Analýzy nebyly použity všechny doporučené metody definované metodikou genderového auditu např. analýza dokumentů nebo kontextová analýza a to z toho důvodu, že v projektu nebyly naplánovány dostatečné kapacity a finanční prostředky na podrobné genderové audity škol, ani to nebylo cílem projektu. Zároveň v době předkládání projektu nebyla známa doporučená metodika genderových auditů.

Pro šetření byly vybrány následující nástroje:

- Dotazníkové šetření (leden - únor)
- Motivační workshop (březen)
- Polostrukturované rozhovory s vybranými zástupci škol (březen)

V rámci motivačního workshopu byli vytipováni respondenti a respondentky pro následující polostrukturované rozhovory. Bylo dbáno na to, aby poměr mužů a žen byl vyvážený.

## DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ - OBECNÁ ČÁST<sup>13</sup>

Dotazníkové šetření probíhalo v datu 3.1.2017 - 13.2.2017. Šetření bylo rozesláno elektronicky na 333 adres, z toho:

ZŠ: 214

SŠ: 46

Zájmové a další vzděl. šk. Zařízení: 38

MŠ, Předškolní vzděl. škol.: 0

Základní UM. š. a Jazykové š.: 15

Jiné: 10

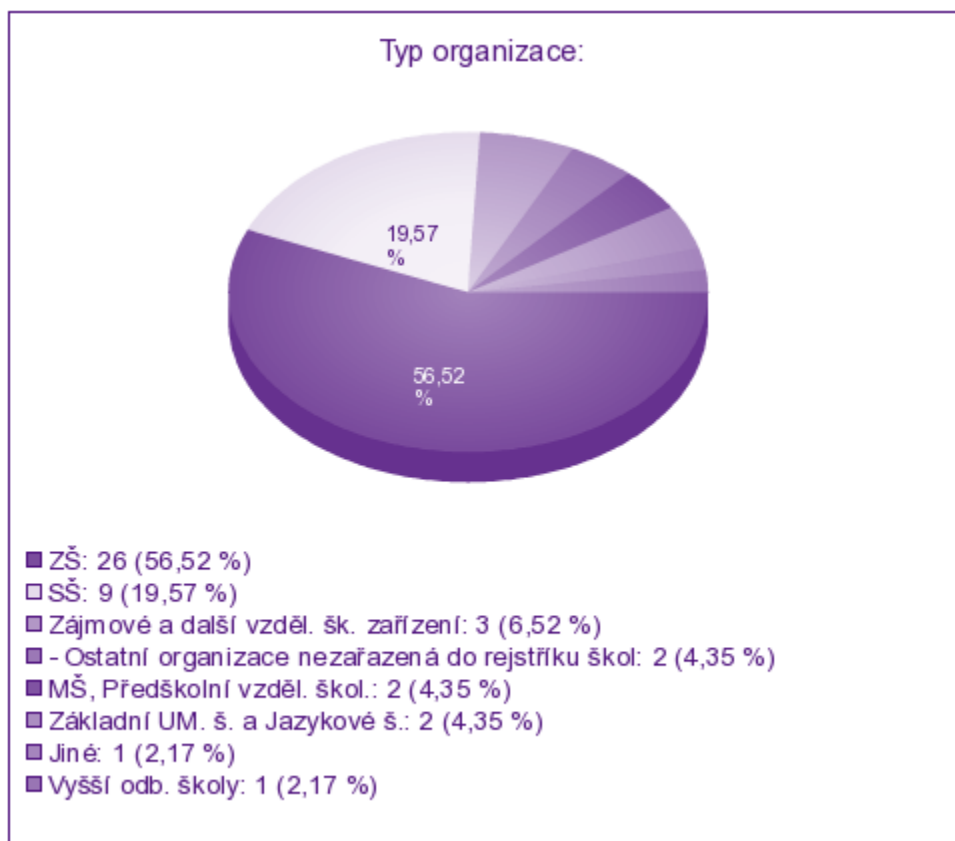
Vyšší odb. školy: 10

Dotazníkového šetření se účastnilo celkem 46 respondentů a respondentek a to v následujícím poměru:

Typ organizace	Počet	Lokálně %	Globálně %
ZŠ	26	56,52 %	56,52 %
SŠ	9	19,57 %	19,57 %
Zájmové a další vzděl. šk. zařízení	3	6,52 %	6,52 %
- Ostatní organizace nezařazená do rejstříku škol	2	4,35 %	4,35 %
MŠ, Předškolní vzděl. škol.	2	4,35 %	4,35 %
Základní UM. š. a Jazykové š.	2	4,35 %	4,35 %
Jiné	1	2,17 %	2,17 %
Vyšší odb. školy	1	2,17 %	2,17 %

<sup>13</sup> Kubálková, P. – Rovné příležitosti mužů a žen ve vzdělávacích institucích (výsledky průzkumu), 2017. Dostupné online na <https://rovne-prilezitosti-skolstvi.vyplnto.cz>.





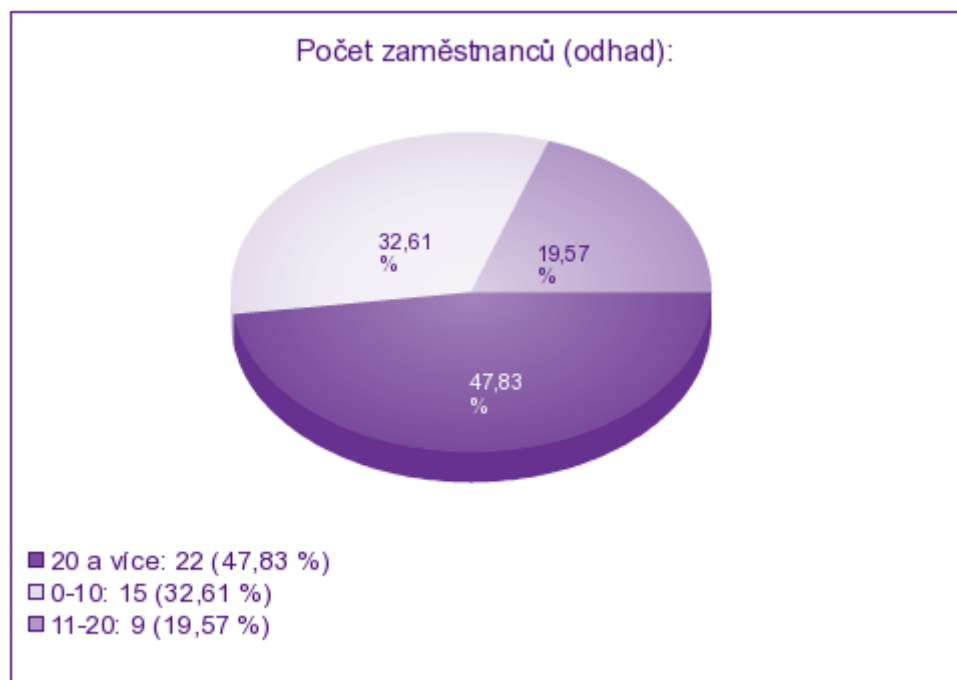
Návratnost odrazníků byla 13,8%, přičemž samotné vyplnění dotazníků po otevření se pohybovala okolo 55 %<sup>14</sup>, což znamená, že dotazníkové šetření otevřelo celkem 92 respondentů. Neaktivnější respondenti byli ze<sup>15</sup> základních škol.

<sup>14</sup> Návratnost dotazníků je dána poměrem vyplněných a zobrazených dotazníků. Jedná se o orientační údaj, který nebere v potaz ty oslovené respondenty, kteří ani nezobrazili úvodní text (neklikli na odkaz na dotazník).

<sup>15</sup> Poměr počet odeslaných žádostí o vyplnění / vyplněný dotazník

Podle odpovědí pak 47,83 % těchto zařízení zaměstnává více jak 20 zaměstnanců a zaměstnankyň s nejčastějším poměrem zaměstnaných mužů do 20 %, což odpovídá celkovému stavu ve školství.

**Graf: Počet zaměstnanců**

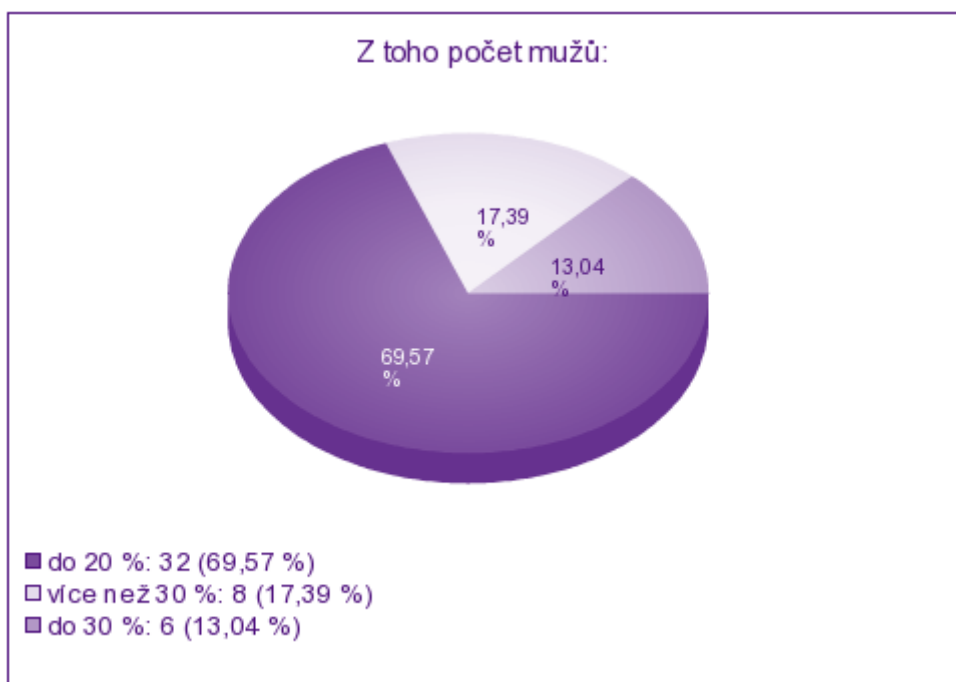


Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Další otázka byla zaměřená na to, kolik pracuje ve školách, které se zapojily do průzkumu, mužů. Připomeňme si, že nejvíce žen pracuje na mateřských, základních a středních školách. Muži převažují pouze na vysokých školách.

Odhad respondentů a respondentek tak potvrzuje zapojení mužů a žen, zároveň ukazuje na že žádná ze škol, která se zapojila do průzkumu se neodlišuje od celorepublikového průměru. Pouze 13,04 % respondentů a respondentek odhadlo, že na školách pracuje více než 30 % mužů. Pro následující rozhovory by pak bylo zajímavé získat právě tento vzorek škol s více jak třiceti procenty zaměstnanci – muži.

**Graf: Počet mužů (odhad)**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Zajímalo nás také, kolik ze zúčastněných předškolních, školních a vzdělávacích zařízení má na vedoucích pozicích muže a kolik ženu. Toto zastoupení nás zajímalo na pozici ředitele a na pozici zástupce statutárního orgánu (tedy ředitele nebo zástupce).

Podle celorepublikových průzkumů citovaných v kapitole této analýzy pod názvem „Odborná východiska“ ženy převažují na pozicích vedoucích škol na všech úrovních školství (vyjma vysokoškolské úrovně).

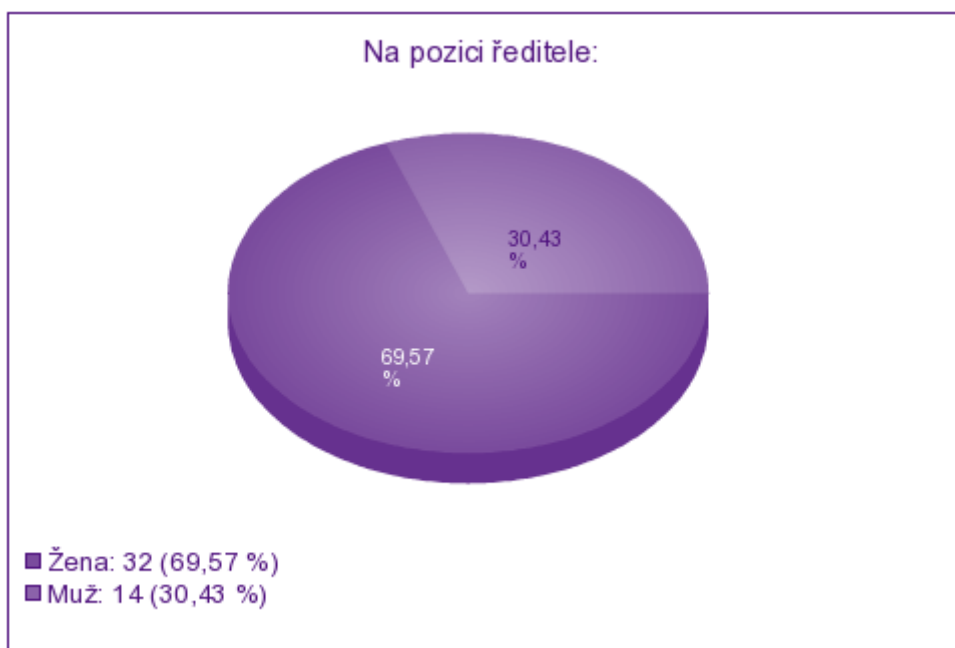
Podle šetření jsou muži zastoupeni z 30 % na pozici ředitele a 26 % na pozici zástupce statutárního orgánu. Znamená to tedy, že u škol zapojených do dotazníkového šetření je vyšší pravděpodobnost, že na vedoucí pozici bude jmenován muž.

Ve společnosti panuje představa, co taková řídicí pozice obnáší. Vedoucí pozice je spojována s vyšší potřebou časového zapojení, nižšími možnostmi časové flexibility a tím s horší možností sladit práci a rodinu. Navíc pozice ředitele školy je více spojována s akčním řízením zařízení – tedy rozhodování o běžném dění na škole, strategickém řízení a personálním management. Často zaznívá názor, že ve feminizovaném školství je na řídicí pozici vhodnější muž, u kterého se předpokládá, že bude více akční a bude lépe zvládat komunikaci a personální management. Zároveň nemá takové nároky na časovou flexibilitu ve vztahu k vlastní rodině.

Druhá pozice, tedy pozice zástupce ředitele je pak více spojovaná s administrativou, auditu a reportováním zřizovateli. Tedy s typem práce, která vyžaduje preciznost, organizovanost a stabilitu. Tyto vlastnosti jsou spíše spojovány se ženami, dalo by se tak očekávat, že na těchto pozicích bude vyšší zastoupení žen. Toto očekávání pak potvrzují odpovědi respondentů. Na

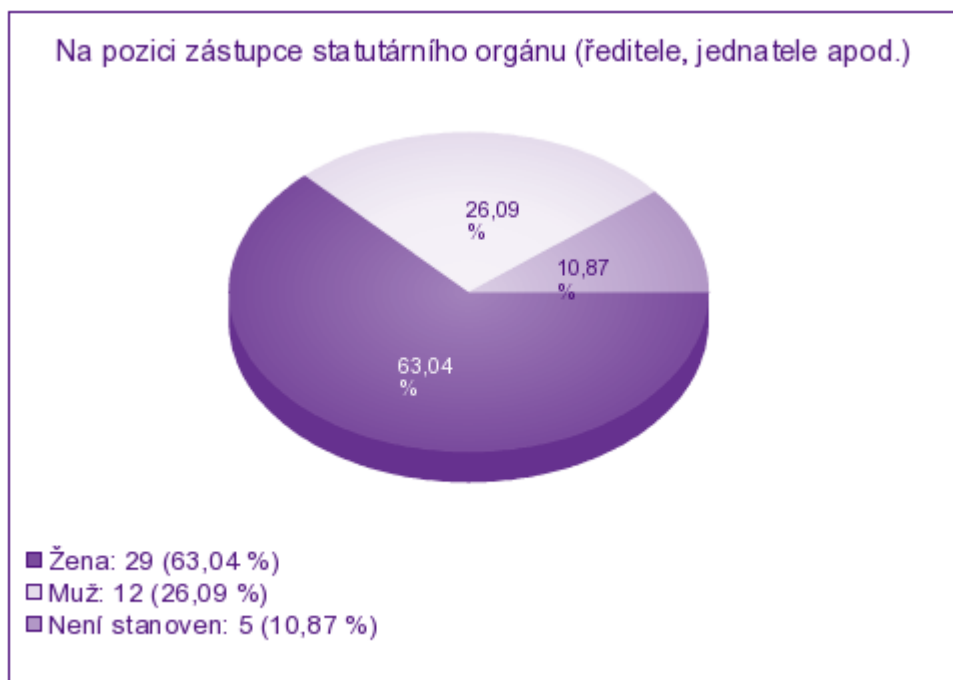
této pozici je podle odhadu zastoupeno 63 % žen oproti 26 % mužů (zbylých 10 neobsazených pozic přičítáme k ženám).

**Graf: Počet mužů na pozici ředitele**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

**Graf: Počet mužů na pozici statutárního orgánu**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017



Pro genderovou analýzu a vysledování trendů je také důležitá věková struktura. Tento indikátor nám napoví, jaké jsou trendy v oblasti a zda se naplňuje předpoklad, že mladí lidé nevstupují do školství. Zároveň tento indikátor může ukázat, jak atraktivním zaměstnavatelem jsou školská zařízení. Podle celorepublikového průzkumu uvedeného v kapitole této analýzy pod názvem „Odborná východiska“ je věkový průměr učitelů a učitelek 46 – 55 let.

Podle odpovědí převažují zaměstnanci či zaměstnankyně ve věku mezi čtyřiceti a padesáti lety. Druhou nejsilnější skupinou pak podle odhadu respondentů jsou zaměstnanci a zaměstnankyně ve věku mezi třiceti a čtyřiceti lety. Výsledek tedy odpovídá věkové struktuře ve školství obecně. Zajímavé by bylo vědět, genderovou strukturu jednotlivých věkových skupin, dotazníkové šetření se na tuto oblast nezaměřilo<sup>16</sup>.

Věkovou strukturu potvrzuje také složení v Libereckém kraji jsou nejsilnější věkovou skupinou zaměstnanci ve věku 30-44 let (42 %), druhou pak 45-59 let (33,6 %), čemuž odpovídá i složení zaměstnanců na školách. Přičemž Liberecký region má první nejsilnější věkovou strukturu mladší, než celorepublikový průměr.

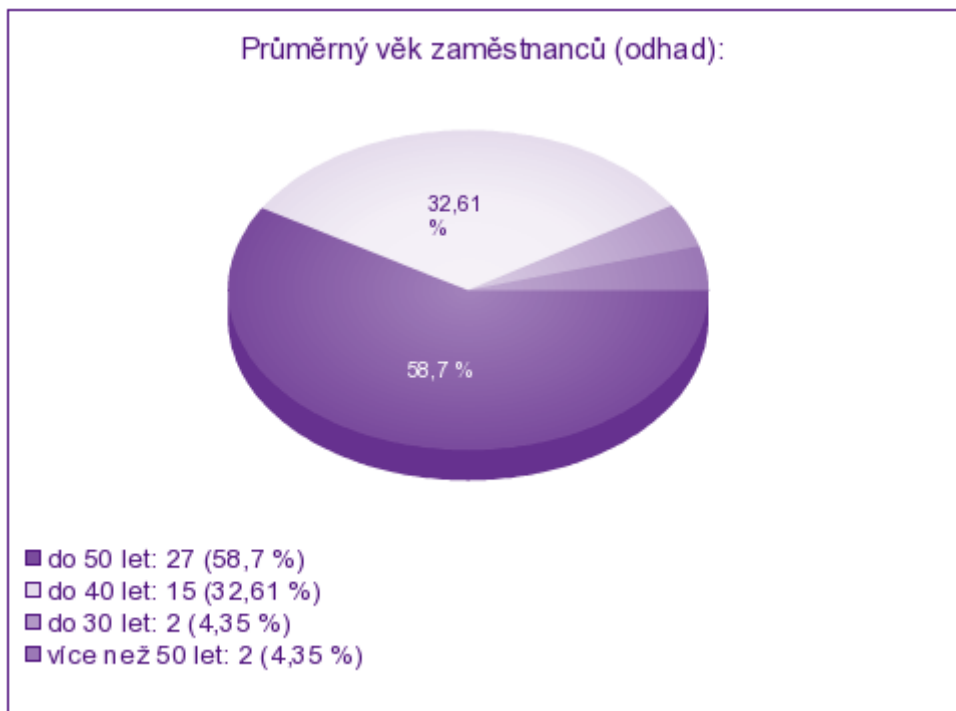
Věk	9/2014	9/2015	Rozdíl	% celku
15–29 let	35,9	36,5	+0,6	17,9 %
30–44 let	83,7	85,9	+2,2	42,0 %
45–59 let	67,6	68,8	+1,2	33,6 %
60 a více let	12,4	13,3	+0,9	6,5 %

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016

Zdroj: Liberecký kraj

**Graf: průměrný věk zaměstnanců (odhad)**

<sup>16</sup> nebyly požadovány přesné statistiky



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Pro samotné dotazníkové šetření bylo definováno několik otázek, které vycházely z poznatků definovaných genderovými studii školství a ze samotného prvotního průzkumu projektu.

Seznam otázek a hypotéza:

- Myslíte, že pracovní tým ve vaší společnosti je genderově vyvážený? Otázka se ptá, jak respondenti a respondentky vnímají pracovní tým. Je předpoklad, že vzhledem k tématu šetření bude více odpovědí směřováno na nedostatečné zastoupení žen a mužů.
- Co si myslíte, že by bylo vhodnou motivací pro vyšší zapojení mužů do oblasti školství a vzdělávání? V šetřeních se často objevuje, že zaměstnanci a zaměstnankyně školních zařízení by akceptovali například finanční zvýhodnění mužů oproti ženám. Takové zvýhodnění by vnímali, jako motivační prvek nikoliv diskriminaci. Otázka byla položena tak, aby nedávala návod na tuto možnost.
- Co může podle vašeho názoru motivovat (obecně) MLADÉ LIDI ke studiu k přípravě na povolání učitele, vzdělavatele? Viz předchozí popis.
- Co může podle vašeho názoru motivovat (obecně) MUŽE k práci ve školství, případně v oblasti vzdělávání? Viz předchozí popis.
- Myslíte si, že vytváříte dostatečné podmínky pro motivaci MUŽŮ k nástupu do zaměstnání ve vaší organizaci? Viz předchozí popis.
- Jaké nejčastější problémy (obecně) podle vás diskriminují MUŽE k nástupu do zaměstnání ve školství, případně do vzdělávacích institucí? Reaguje na prvotní průzkum a tvrzení, že muži se "bojí" feminizovaných týmů.
- Myslíte si, že ve vašem pracovním kolektivu je „rivalita“ mezi muži a ženami? Viz předchozí popis.
- Myslíte si, že je rozdíl práce v řízení mužského a ženského kolektivu? Viz předchozí popis.
- V případě, že jste na předchozí otázku odpověděli ANO, popište (obecně) zásadní rozdíly v řízení. Viz předchozí popis.
- Myslíte si, že pomůže systémová změna v přípravě studentů oboru učitelství a andragogiky s ohledem na snížení feminizace ve školství? Otázka je směřována na systémové změny ve školství s vědomím toho, že mnoho respondentů nebude pravděpodobně chtít sdílet vlastní názor nebo nebude znát odpověď.

**Otázka: Myslíte, že pracovní tým ve vaší společnosti je genderově vyvážený?**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Dle očekávání 60,87 % respondentů si myslí, že pracovní týmy nejsou dostatečně diverzitní.

**Otázka: Co si myslíte, že by bylo vhodnou motivací pro vyšší zapojení mužů do oblasti školství a vzdělávání?**

Nejvíce respondentů a respondentek se domnívá, že vyšší zapojení mužů na pozicích pedagogických pracovníků by přineslo zvýšení prestiže tohoto povolání. Tento výsledek se ovšem stěží prosazuje, prestiž povolání souvisí se společenskými postoji a hodnotou povolání, hodnota je pak vyjádřena právě odměnou za výkon tohoto povolání. Genderové teorie tvrdí, že pokud by muži začali jevit vyšší zájem o pozici učitele, pak se se začala zvyšovat i prestiž tohoto povolání a odměna za jeho výkon.

Naopak motivátorem s nejnižší hodnotou je snaha o diverzitu v týmu. A velmi pozitivní je, že respondenti se shodli, že nepodporují finanční zvýhodnění mužů na úkor žen, jako motivační prvek.

Podotázka	Průměr	Rozptyl
Zvýšení prestiže tohoto povolání ve společnosti	4.283	1.377
Lepší finanční ohodnocení	4.522	0.858
Karierový postup a další profesní růst	3.63	1.32
Větší samostatnost při rozhodování	3.13	1.548
Lepší finanční ohodnocení na úkor kolegyň	0.565	1.202
Zlepšení přípravy při studiu na výkon profese učitele, vzdělavatele	3.333	1.956
Genderově vyvážený kolektiv ve vzdělávací instituci	2.489	2.205
Nedokážu posoudit	0.533	1.138

**Otázky: Co může podle vašeho názoru motivovat (obecně) MLADÉ LIDI ke studiu k přípravě na povolání učitele, vzdělavatele? a Co může podle vašeho názoru motivovat (obecně) MUŽE k práci ve školství, případně v oblasti vzdělávání?**

Stejně jako u předchozí otázky, i zde je potvrzení, že více mladých lidí i mužů do školství vstoupí, pokud toto povolání bude vnímáno, jako prestižní. Stejně tak, pokud za toto povolání bude přiznána vyšší odměna.

Průměrný hrubý měsíční plat učitele je v ČR následující<sup>17</sup>:

- Učitel MŠ – 19 457 Kč
- Učitel ZŠ – 23 196 Kč
- Učitel SŠ - 23 896 Kč
- Učitel ZUŠ – 22 894 Kč

Přičemž podle výkazu hrubých platů v roce 2016 bylo stanoveno, že průměrný hrubý měsíční plat je cca 27 000 Kč<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Dle statistik penize.cz

<sup>18</sup> Viz statistiky [http://eprehledy.cz/prumerne\\_platy\\_podle\\_profese.php](http://eprehledy.cz/prumerne_platy_podle_profese.php), cit. 1.4.2017

**Otázka: Myslíte si, že vytváříte dostatečné podmínky pro motivaci MUŽŮ k nástupu do zaměstnání ve vaší organizaci?**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Je velmi pozitivní, že většina respondentů a respondentek si myslí, že podmínky pracovní kariéry ve školství jsou dostatečně motivující pro muže, samozřejmě, pokud by se muži rozhodli do školství nastoupit. Tomuto tématu jsme se věnovali i v následných polostrukturovaných rozhovorech, kde jsme řešili téma v oblasti náborů a snahám škol zaměstnat muže.

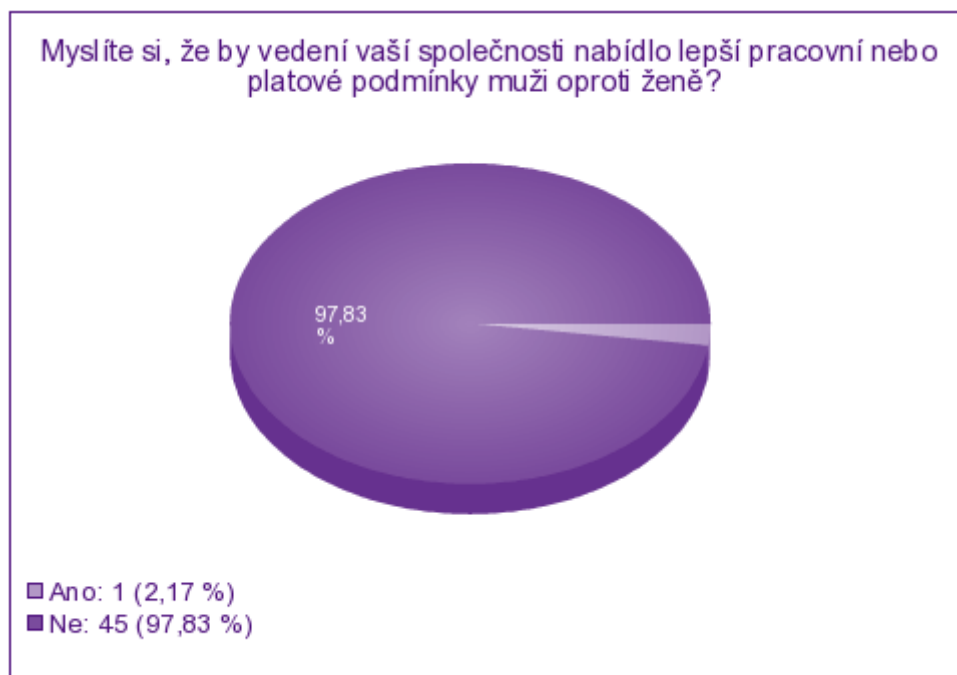
**Otázka: Myslíte si, že ve vašem pracovním kolektivu je „rivalita“ mezi muži a ženami?**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Tento graf vyvrací teze úvodního průzkumu, který vycházel z hypotézy, že v ženských kolektivech bude více rivality a hádek než v mužských.

**Otázka: Myslíte si, že by vedení vaší společnosti nabídlo lepší pracovní nebo platové podmínky muži oproti ženě?**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Pozitivní odpověď uvedl pouze jeden respondent. Tímto respondentem byla žena ve věkové skupině do 40ti let. S tímto postupem by nesouhlasilo 39 respondentů.

Oproti dřívějším průzkumům, například výše jamované Otevřené společnosti, vnímáme výsledek odpovědí velmi pozitivně. Diskriminace v odměňování, ačkoliv by byla zaměřená na podporu mužů do škol, je neakceptovatelná praxe. Muži a ženy by měli být za stejnou práci odměňováni stejně, stejně tak by příležitost získat hodnocení za aktivity nad rámec výuky měla být nabízena mužům i ženám stejně.

**Otázka: Myslíte si, že je rozdíl práce v řízení mužského a ženského kolektivu?**



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Celá jedna třetina respondentů a respondentek se domnívá, že není rozdíl mezi řízením ženského nebo mužského kolektivu, což je velmi pozitivní výsledek, který napovídá, že celá jedna třetina respondentů a respondentek je oproštěna od zbytečných stereotypů.

Tyto odpovědi také vyvrací výsledky úvodního dotazníkového šetření, které potvrzovalo, že je rozdíl v řízení mužského a ženského kolektivu.

Ve vztahu k projektu je proto důležité téma vedení týmů zařadit do vzdělávacího bloku a dále s ním pracovat. V šetření zazněl například argument pro jiné řízení týmů že: „muži nejsou slepice“ nebo „muži z Marsu, ženy z Venuše“. Právě na těchto populárních tvrzeních je třeba zapracovat.



Další odpovědi:

- ≈ ženy jsou více zaměřeny emotivně, musí se více dbát a taktiku a motivaci
- ≈ větší flexibilita u mužů, rychlost rozhodování
- ≈ spousta dětí v kolektivu z rozvráceného manželství, kde matka vychovává dítě sama, jsou i děti, které neznají svého otce, muž ve školství je důležitý výchovný činitel, často se setkáváme s dětmi, které velmi špatně nesou autoritu ženy
- ≈ Mnohým ženám chybí schopnost racionálně řešit problémy.
- ≈ přístup, hodnocení
- ≈ čistě ženský kolektiv je těžší řídit, muži nejsou tak závistiví
- ≈ při vedení ženského kolektivu je nutné zapojit více psychologie
- ≈ muž - přístup v řešení situací "je nad věcí", žena - preciznost, detailnost, pracovitost
- ≈ ženy potřebují jasně sdělit, co mají dělat, řeší zbytečnosti
- ≈ Někteří muži těžko snášejí ženu na vedoucí pozici.
- ≈ krom pohlaví a myšlení chybí odpověď nevím
- ≈ jiný postup při řešení konfliktů
- ≈ pohlaví
- ≈ těch kritérií je víc, každý má jiný přístup k různé problematice, nedá se bodově zobecnit
- ≈ ženy jsou matky, tedy tak uvažují - jsou více ochranné; muži řeší problémy, jsou zpravidla věcnější
- ≈ řízení souvisí se složením týmu, jinak se řídí čistě ženský kolektiv, když je v kolektivu více mužů nebo aspoň nějaký, ovlivňuje to chování žen a řízení je potom jednodušší a vede rychleji k výsledkům, tedy pokud si do týmu vyberete ty správné muž
- ≈ vyrovnaný kolektiv pracuje s jinou energií a jiným náhledem na probíhající zkušenosti. Dospívající chlapci potřebují vedení dospělých mužů (viz. Příklad mladých slonů v Africe- lit. Rodinné terapie - Chvála, Trapková
- ≈ autorita, rozhodovací schopnosti
- ≈ direktivní x liberální přístup

***Otázka: Myslíte si, že změnit současnou situaci - feminizaci školství - může systémová změna v přípravě studentů a studentek oboru učitelství a andragogiky?***



Zdroj: Vlastní průzkum, leden - únor 2017

Většina respondentů a respondentek nemá názor na to, zda nějaká systémová změna ve výuce během přípravy na budoucí povolání pedagoga může změnit počet mužů ve školách. Této otázce jsme se šířeji věnovali v následující fázi šetření, kde jsme s respondenty diskutovali, co by se mělo ve školství obecně změnit a zda by tato změna mohla mít dopad na vyšší zapojení mužů ve školství.

Ukazuje se také, že respondenti a respondentky výzkumu nemají kapacity na to, zamýšlet se nad současným systémem přípravy pedagogů na budoucí povolání.

## POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

V rámci zpracování bylo realizováno sedm rozhovorů. Respondenti a respondentky pro rozhovor byli osloveni na Motivačním workshopu, který se konal v březnu 2017 v Hradci králové.

Rozhovoru se účastnilo šest žen a jeden muž. Zastoupeny byly následující školní zařízení: gymnázium, dům dětí a mládeže a dvě základní školy.

Otázky pro rozhovory byly stanoveny na základě výsledků dotazníkového šetření a zpřesňují takto získané informace.

Do tohoto textu jsme použili pouze zajímavé pasáže vzhledem k vytyčenému úkolu. Rozhovory jsou anonymizovány a respondenti a respondentky byli informováni o použití rozhovorů.

## OTÁZKY

Okruh: Sladění osobního a pracovního života – flexibilní režimy pro rodiče

- Co si představujete pod pojmem flexibilní opatření? Myslíte si, že školství je oblastí, kde se dá dostatečně dobře sladit práci s rodinou? Jaká je vaše zkušenost? Probíhá např. upravování rozvrhu podle požadavků rodičů, jsou požadovány zkrácené úvazky?
- Jak náročné je sladit všechny požadavky?
- Jak vy osobě řešíte péči o děti? Střídáte se s partnerem/rodiči/využíváte školku?
- Co byste uvítali (jaké podpůrné aktivity ze strany banky) během MD/RD? Např. Byla nabídnuta možnost vzdělávání během RD/MD nebo jiný pracovní kontakt (spolupráce na projektech, účast na školních akcích, výpomoc a suplování)?

Okruh: Nábor/propouštění

- Proč jste se rozhodl/la pracovat ve školství?
- Pamatujete si, na váš pracovní pohovor? Jak probíhal? Zdál se vám korektní?
- Jak často dochází k rozvázání pracovního poměru ve vaší škole? Pamatujete si nějaký sporný či emotivní odchod?
- Okruh: Kariéerní politika a vzdělávání
- Myslíte si, že se můžete dostatečně věnovat vašemu profesnímu rozvoji? Měl/la byste ambice zastupovat vyšší pozici (pokud nemluvíme s osobou na této pozici) Proč ano, proč ne?
- (Pokud mluvíme s osobou na vyšší pozici) Vidíte rozdíl ve vaší časové flexibilitě od té doby, co jste na řídicí pozici?
- Máte možnost účastnit se výběrových řízení na nově otevřené řídicí pozice? Na této škole, na jiných školách?
- Jak se o nových pozicích dozvídáte?

- Proč si myslíte, že žen/mužů ve vedení škol je jaké je?

Okruh: Odměňování/Benefity

- Víte, jaká je ve škole politika odměňování? Popište nám.
- Zdá se vám férová?

Okruh: diskriminace

- Znáte někoho, s kým bylo zacházeno jinak, protože je mladší/starší/muž/žena? Kdo se čerpal výhodu nebo naopak s ním bylo zacházeno hůře právě proto, že náležel k nějaké skupině?
- Pracovní kultura:
- Komunikace – funguje? Máte dostatek informací od zaměstnanců/vedení/zřizovatele?
- Co může, podle vašeho názoru muže motivovat ke vstupu a kariéře ve školství? Dělá nějaká opatření vaše škola? Proč ano/proč ne?
- Myslíte si, že je rozdíl v řízení ženského a mužského kolektivu? Můžete uvést nějaký příklad?
- Co byste si změnil/la ve školství na prvním místě, pokud byste měl/měla tu moc?

### **Rozhovor č. 1 – Zaměstnavatel 1, řídicí pozice, žena**

Respondentka pracuje ve školství 25 let a současný zaměstnavatel je jejím jediným zaměstnavatelem za celý život. V průběhu její kariéry prošla mnoha pozicemi a její současná pozice je zástupkyně ředitele s tím, že se bude ucházet o pozici ředitelky. Myslí si, že se pro ní nic nezměnilo.

Rozdíl mezi vyšší a nižší pozicí popisuje jako více práce se zaměstnanci a manažerské řízení. Nižší pozice je naopak směřována na práci s dětmi. Na základě jejich zkušeností je velmi prospěšné to, že její kariéra začínala na řadové pozici.

Sladování: Zaměstnanci mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Rozložení nechávají na zaměstnancích a následně doladují potřebná překrytí. V rámci managementu pracovní doby počítají i se střídáním po týdnech tak, aby mohli lépe sladit potřeby rodiny a práce. Zkušenost s vlastními dětmi považuje za velmi přínosnou např. v tom, že tak jak rostou děti, tak se mění i zájmy a priority zaměstnanců. Řada zaměstnankyň na rodičovské dovolené tak i během čerpání této doby spolupracuje, například organizuje kroužky nebo pomáhá s jinými aktivitami.

Diverzita: Zaměstnanců a zaměstnankyň je 36 z toho 5 mužů. Respondentka je přesvědčena o tom, že poměr mužů je způsoben nedostatkem financí a nízkým finančním ohodnocením. Nemyslí si, že by neochota mužů byla způsobena tím, že ve školství pracuje více žen i když připouští, že tam nějaká obava může být. Respondentka lituje, že v uplynulém roce odešel pedagog, mužský element by posílila. Respondentka hodnotí komunikaci v zaběhnuté představě emocí u žen, inovace a kreativity u mužů.

Konflikty: Na pracovišti nejsou časté. Tým si dokáže vše vyříkat a vysvětlit.

Odchody: Nejčastějším důvodem je stěhování v případě otěhotnění nebo odchod do důchodu. Pokud se jedná o první důvod, jde především o nemožnost sladit dojíždění dohromady s dětmi.

Motivace a jiné benefity: Osobní ohodnocení a odměny za aktivity na víc. Nic dalšího si nevzpomíná. Nastavení vnímá jako spravedlivé.

Změna: ve školství by snížila administrativu.

### **Rozhovor č. 2 – Zaměstnavatel 1, nižší řídicí pozice, žena**

Respondentka pracuje u zaměstnavatele pět let. Začínala jako externistka. V práci je spokojená a práci má ráda.

<sup>19</sup> Nejde o doslovný přepis rozhovorů, ale o shrnutí

**Sladování:** Potvrzuje práci o víkendech a hodně přesčasů, což jí nevadí. Svůj životní rytmus si přizpůsobila. Zatím ovšem nemá rodinu. Potvrzuje, že mezi kolegyněmi a kolegy si vycházejí vstříc se změnou směn v případech potřeby. Potvrzuje také, že některé ženy se vrací po rodičovské, a ty co se nemohly vrátit nedokázaly skloubit péči o děti s dojížděním. Vyhovuje jí také, že práci si mohou naplánovat dopředu.

**Diverzita:** Myslí si, že muži nechtějí do školství kvůli velkému množství žen a financím. Zároveň jí nenapadá, jak jinak situaci změnit. Myslí si také, že výuka vedená mužem může být pro děti zajímavější. Současnou situaci vnímá jako babinec.

**Konflikty:** Nevnímá žádné, naopak považuje tým za dobrý a přátelský.

**Odchody:** Nejsou časté.

**Motivace a jiné benefity:** Stravenky, příspěvky na stravování. Příspěvky na dovolené, ohodnocení a odměny. Nastavení vnímá jako spravedlivé.

**Změna:** Ve školství by více prosazovala školu hrou. Mladší personál nebo starší s otevřenou myslí pro nové postupy.

### **Rozhovor č. 3 – Zaměstnavatel 2, řídicí pozice, muž**

Respondent učí 34 let a na řídicí pozici je 4 roky. Na pozici se hlásil z důvodů, že chtěl udělat změny. Myslí si, že se pro něj hodně změnilo, hlavně v množství času na soukromé účely. Musí lépe organizovat volný čas i pracovní dobu. Na škole mají třetinu mužů z šedesátihlavého týmu. Vyšší zastoupení mužů vnímá za důležité a je rád, že se mu podařilo do školy najmout více mužů.

**Sladování:** Myslí si, že možnosti jsou dostatečné při přípravě rozvrhu. A snaží se vyjít vstříc. Zkrácené úvazky jsou na žádost nebo za zástup během rodičovské dovolené. Kratší úvazky většinou žádají matky od dětí. U mužů pak je důvodem osobní záliba nebo koníček.

**Diverzita:** Chtěl by ideálně zastoupení 50 na 50. Podle jeho názoru do školství muži nechtějí, protože nemohou dělat kariéru a nižší finanční ohodnocení. Zmiňuje také, že kolegové hůře snášejí úroveň platů ve školství. Vidí obrovský rozdíl ve vedení mužských a ženských týmů a to proto, že muži jsou přímější, pokud se jim něco nelíbí. Ženy mají menší ochotu řešit konflikty napřímo.

**Konflikty:** Lidé se k sobě chovají slušně. Pokud se řešil konflikt byl odborného rázu, osobní konflikty jsou minimální.

**Motivace a jiné benefity:** Dostatečný prostor pro motivaci. Včetně možnosti vzdělávání nebo příjmového příspěvku v Evropských projektech za práci extra. Používají také nástroj interních grantů.

Myslí si, že silný smysl pro spravedlnost brání rozvoji benefitů. Za benefit považuje například možnost proházení hodin.

Hledání nových pedagogů: Nepovažuje za problém, má mnoho kandidátů a kandidátek, více než pracovních míst, a tak může oslovovat ty nejlepší. Zároveň je napojený na fakultu.

Změna: Zaměřil by se na posílení práv učitelů vůči rodičům, a to klidně i legislativně. Podle jeho názoru by to posílilo i prestiž tohoto povolání.

#### **Rozhovor č. 4 – Zaměstnavatel 3, řídicí pozice, žena**

Respondentka je ve školství 17 let. Původně pracovala v praxi v technickém oboru. Na pozici ředitelky je dva roky a o pozici usilovala dlouho (tři konkurzy).

Sladování: Většina pedagogů a pedagožek je již ve věku přes padesát let, požadavky na sladování jsou minimální. Ale prostor je vždy při sestavování rozvrhů. Jedna z kolegyně je na rodičovské dovolené již se třetím dítětem a podle očekávání se nevrátí kvůli horší možnosti dojíždění.

Diverzita: V jednu chvíli nebyl ve škole žádný muž. V současné době se snaží najmout dva muže. Procházejí přípravou. Kolegyně se k oběma kolegům chovají spíše mateřsky.

Konflikty: Atmosféra je dobrá, ale možná byla lepší před jejím příchodem, respondentka si myslí, že je náročná. Takže by byla ráda za zpětnou vazbu.

Motivace a jiné benefity: Motivace je velmi těžká. Vlastně neví, jak lidi motivovat, což byl důvod i toho, proč vstoupila do projektu. Škola nabízí například i možnost ubytování. Nicméně to nezabírá. Možnost vzdělávání a dalšího rozvoje. Kolegy motivuje dalšími aktivitami, jako spolupráce na rozvoji webu nebo odměnou. Využívají také možnosti grantů a projektů. Nejsilnější motivaci, kterou mají je tak slovní motivace (vzhledem k velikosti školy).

Odchody: Převážně důchod. Druhý nejčastější důvod je lepší nabídka místa na jiné škole, většinou ve městech.

Změna: Větší pravomoci ředitelům v rozhodování a personalistice.

#### **Rozhovor č. 5 – Zaměstnavatel 4, řídicí pozice, žena**

Respondentka pracuje ve školství 24 let u stejného zaměstnavatele. U zaměstnavatele si prošla mnoha pozicemi. Na pozici ředitelky je 19 let, s tím že s pozice odešla na rodičovskou dovolenou a vrátila se i po rodičovské dovolené. Skloubení pozice ředitelky a učitelky je velmi náročná a musí využívat možnost zástupu ve výuce.

Sladování: Na administrativních pozicích je možnost home office. U pedagožek pak se dá dobře sladovat vzhledem k typu školy. Funguje zastupování. U úprav rozvrhu je to horší, ale snažíme se vycházet vstříc. Rodiče na rodičovské neprojeví zájem o spolupráci během rodičovské a nechtějí se vracet, naopak si rodičovskou dovolenou prodlužují. Zároveň se ale účastní mimoškolních aktivit.

Diverzita: V současné době nemají zaměstnaného muže. Pokud byli zaměstnanci (muži) bylo to v době existence civilní služby. Atmosféra byla uvolněnější. V okamžiku, kdy muži odešli, projevilo se to na týmu v tom, že na ženách zůstávala i těžká fyzická práce (tělesně postižení). V regionu je na víc velký zajímavý zaměstnavatel, který je vzhledem k finančnímu ohodnocení více zajímavější. Zájem mužů je velmi nízký až nulový.

Motivace a jiné benefity: Motivace je pouze pochvala. Finanční ohodnocení vlastně neexistuje. Možnost vzdělávání je otevřená, pokouší se najít peníze i na placené kurzy, například se sponzorských peněz.

Odchody: Odchody byly způsobeny reorganizací nařízenou zřizovatelem. Jinak jsou dalším nejčastějším důvod odchod do důchodu.

Změna: Respondentka by si přála lepší prostor. Ve školství by si přála větší stabilitu v ohledu na rozvoj školství. Změny jsou příliš časté a nekoncepční.

#### **Rozhovor č. 6 – Zaměstnavatel 4, nižší řídicí pozice, žena**

Respondentka působí ve školství 17 let. V zaměstnání se jí líbí a na pozici chce zůstat.

Sladování: Pracovní podmínky jsou vyhovující, může sladovat. Využívá i (ne)placená volna. Během rodičovské se podílela na aktivitách školy, a to většinou administrativních nebo na přípravě studijních a výukových plánů.

Diverzita: Mužský element velmi chybí. Přivítala by kolegy. Pokud mužští kolegové byli, bylo to obecně lepší pro atmosféru týmu i pro děti. Myslí si, že muži o práci ve speciální pedagogice nemají zájem proto, že není u těchto lidí vidět takový posun, jako na normálních školách, což muži podle jejího mínění potřebují.

Motivace a jiné benefity: Možnost prázdnin považuje za benefity. Možnost vzdělávání a kurzů.

Diskriminace: Myslí si, že kolegové byli ze strany žen poněkud pošťuchováni a komentováni. Myslí si, že se kolegové nemuseli cítit dobře. Myslí si také, že mateřské chování k mužům škodí a může být důvodem odchodu.

Odchody: Nejčastějším důvodem jsou odchody do důchodu nebo péče o malé děti, když je rodič ze vzdálenějšího místa.



Změna: Asi by nastavila větší možnosti ohodnocení a oceňování.

### **Rozhovor č. 7 – Zaměstnavatel 5, nižší řídicí pozice, žena**

Respondentka učí od roku 1979. Byla ředitelkou dlouhou dobu. Nyní je na pozici zástupkyně.

Sladování: Práce je vhodná pro rodiče s malými dětmi.

Diverzita: Bývaly doby, kdy ve škole bylo 50 na 50. Nyní jsou ve škole tři muži. Respondentka si myslí, že pro muže není povolání atraktivní z finančních důvodů a společenské ocenění. Myslí si, že je také problém to, že kolektiv stárne, chybí mladší ročníky.

Konflikty: Syndrom vyhoření, stává se, že kolegové jsou podráždění. Obecně si respondentka ale myslí, že konflikty v týmu nejsou.

Motivace a benefity: Myslí si, že kantořina je hezká a různorodá práce. Výhodná je také pracovní doba a možnost část práce odpracovat z domova, je tak možné si pracovní dobu přizpůsobit. Na škole se nedává osobní ohodnocení. Odměňuje se za práci na víc a nad rámec předepsaných aktivit. Využívají také možnosti evropských fondů. Možnost vzdělávání a navštěvování kurzů.

Odchody: Nejčastěji odcházejí do důchodu. Druhým důvodem pak lepší nabídka ve větším městě.

Změna: Zavedla by placená volna, oddech třeba na půl roku a zlepšila by platové ohodnocení, aby bylo učitelství atraktivní, a to pro muže i ženy.

## ZÁVĚR A DOPORUČENÍ PRO PROJEKT

Genderová analýza v rozsahu, v kterém byla realizována identifikovala výrazné rozdíly v přístupu k odměňování a motivaci učitelů na jednotlivých školách, na které má vliv jak velikost škol, tak aktivita jednotlivých ředitelů a ředitelek. Zároveň se ukazuje, že v představách o mužských a ženských kolektivech panují stereotypy. Nejčastější výrazy popisující ženské kolektivy byly: babinec, ženský kolektiv byl v dotaznících popisován, jako více emotivní, hašteřivý nebo obsahující více pomluv. Zajímavým kontrastem pak je, že tento popis nezazníval v rozhovorech a atmosféra v týmech byla popisována jako přátelská a bezkonfliktní.

Jak v šetření, tak v rozhovorech zaznívá, že lepší finanční ohodnocení by mohlo přilákat více mužů, stejně tak posílení pravomocí učitelů vůči rodičům by mohlo přinést společenskou prestiž.

V rámci analýzy jsme nenarazili na dřívější praxi, kdy ředitelé a ředitelky škol schvalovali lepší finanční ohodnocení pro muže, aby ve školách zůstávali.

Podle získaných můžeme usuzovat, že pokud je na vedoucí pozici muž, logicky tenduje k tomu, aby vybudoval diverznější tým a získal pro spolupráci více mužů, což se může i lépe dařit. Hypotézou je, že nabídku spolupráce od muže – muž přijme častěji než od ženy. Nicméně, není vhodná praxe, aby na vedení škol byli muži upřednostňováni.

Jak bylo zmíněno v úvodní kapitole, cílem analýzy a celého projektu je snaha dostat více mužů do škol. Aby se tato mise povedla, je potřeba, aby se projekt zaměřil na a) odbourávání stereotypů spojovaných s genderovou oblastí, b) motivaci ředitelů a ředitelek budovat diverzitu týmu a za c) osvěta směrem k veřejnosti o učitelském povolání a jeho prestiži.

V následující kapitole tak navrhneme některá opatření, která by se mohla promítnout do aktivit projektu.



## NÁVRH MOŽNÝCH OPATŘENÍ

Oblast	Aktivity	Popis
Odbourávání stereotypů a diskriminace	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurz asertivní komunikace a vyjednávání v rámci týmu.</li> <li>Kurz na vedení týmu a manažerské řízení.</li> <li>Kurz efektivní komunikace.</li> <li>Kurz genderové stereotypy v komunikaci.</li> <li>Kurz na téma genderových stereotypů ve školství.</li> <li>Kurz na téma obtěžování na pracovišti.</li> <li>Kurz na téma řešení obtěžování mezi žáky a žákyněmi (sexuální obtěžování, šikana, sociální sítě a jejich nebezpečí).</li> <li>Kurz genderu ve vzdávání: genderově korektní výuka, studijní materiály, genderově korektní jazyk.</li> </ul>	<p>Zaměřit se na stereotypy vztahující se ke komunikaci. Je důležité diskutovat, zda představy o rozdílné komunikaci mužů a žen (Mars a Venuše) jsou platné. Respondenti a respondentky tuto představu nepotvrdili, zároveň se ukazuje, že styl komunikace směrem k učitelskému sboru je jedním z důležitých aspektů ovlivňující atmosféru na pracovišti. Zároveň je třeba diskutovat i o opomíjených tématech, jako je obtěžování na pracovišti, diskriminace a nerovné odměňování.</p>
Budování diverzitních týmů	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvořit platformu, která bude účastníkům projektu umožňovat sdílení zkušeností. Viz popis pod tabulkou.</li> <li>Výměnné stáže pro učitele.</li> <li>Kurz o sladování práce a rodiny, zaměřený na osobní rozvoj a budování vlastních kapacit.</li> <li>Koučovací metody ve vedení pracovních týmů.</li> </ul>	<p>V rámci šetření se ukázalo, že způsob vedení škol je odlišný a liší se převážně zkušenostmi jednotlivých ředitelů a ředitelky škol. Mezi respondenty dotazníkového šetření se dají najít příklady praxe, které by bylo vhodné šířit směrem k ostatním ředitelům a ředitelkám. Jde převážně o možnosti financování nebo zkušenosti s oslovováním nových zaměstnanců – mužů.</p>
Osvěta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvoření kampaně na podporu povolání učitele.</li> <li>Kurz na téma genderových stereotypů.</li> </ul>	<p>V rámci aktivity by bylo možné začít spolupracovat na úrovni kraje s osvětou vztahující se ke školství. Taková osvěta by mohla přivést nové zájemce do škol.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracovní skupina se zapojením kraje/města/obce.</li> <li>• Vytvoření mentoringového programu pro studenty pedagogických škol.</li> <li>•</li> </ul>	<p><b>Pracovní skupina</b> by mohla pomoci definovat potřeby škol směrem ke zřizovateli. Díky této aktivitě by se potřeby dostaly například do dlouhodobých strategií kraje.</p> <p><b>Mentoringový program:</b> Ředitelé škol nabídnout stát se mentorem pro studenty pedagogických škol. Díky tomuto programu by mohl být budován osobní vzťah mezi učitelem – studentem a mohla by tak být zvýšena motivace absolventů nastoupit k výkonu zaměstnání.</p>
Cpacity building	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurz o možnosti evropských dotací a možnostech financování projektů.</li> <li>• Kurz strategického plánování.</li> <li>• Kurz prevence syndromu vyhoření.</li> <li>• Koučing pro ředitele škol.</li> <li>• Mentoringový program pro ředitele a ředitelky škol.</li> </ul>	<p>Oblast zaměřené na podporu vzdělávání ředitelů a ředitelky, která by v budoucnu mohla ovlivnit počet mužů ve školách.</p> <p>Mentoringový program: zajímavým nápadem, který je ze zahraničí je vytvoření mentoringového programu pro ředitele škol. Ředitelé by se jako mentie, mohli propojit s mentory z firem, kteří by jim mohli pomoci v manažerském řízení škol a otevřít nové možnosti ve spolupráci se zaměstnavateli v regionu. Tuto aktivitu by bylo vhodné zaštitit např. krajem, který by mohl podpořit spolupráci mezi školami a zaměstnavateli.</p>

## Platforma

V rámci projektu je možné zařadit aktivitu zaměřenou na sdílení dobré praxe. Navrhovaným konceptem jsou pravidelná setkání do konce projektu, která se budou věnovat různým oblastem spojeným s projektem a školami. Nejedná se o vzdělávání, ale o facilitovanou neformální diskusi mezi řediteli a ředitelkami škol.

Návrh scénáře:



Setkání by mělo být neformální, založené na osobní aktivitě učitelů a učitelek, pravidelné a realizované v příjemném prostředí např. v kavárně nebo restauraci. Na začátku každého setkání by měla proběhnout 20 minutová prezentace na dané téma, které by oblast uvedlo a otevřelo diskuzi. Následovat by mělo sdílení praxe z jednotlivých škol. Diskuze by měla být facilitována.

Navrhovaná témata:

1. Jak motivovat muže ke vstupu do škol, co funguje a co nefunguje a kde tyto muže hledat.
2. Možnosti financování projektů z evropských fondů a fundraising.
3. Budování spolupráce mezi obcí/městem – školou – a místní komunitou.
4. Komunikace s rodiči a její vhodné formy.
5. Potřeby škol a definování největších problémů, které může škola sama vyřešit.
6. Možné benefity pro zaměstnance škol a jejich neutrální složení.
7. Jaké jsou další možné motivační nástroje pro zaměstnance škol.

### **Kampaň**

Kampaň by měl přinést širší povědomí o práci učitele na veřejnost. Vhodnými tématy kampaně jsou například benefity ve školství, odměňování, posílání učitele, potřeby škol.

V rámci kampaně by se mohly realizovat následující aktivity:

- Rozhovory s muži – učiteli, co je motivuje pracovat ve školství zveřejněné např. v časopisech vydávaných městem nebo krajem nebo na webových stránkách škol.
- Rozhovory s učiteli/učitelkami, proč je třeba zapojit více mužů do škol na všech úrovních a diskuze o stereotypch spojovaných s muži ve školách např. muž pracující ve školce.
- Letáky a tištěná inzerce zaměřené na nábor mužů do škol.

### **Výměnné stáže**

Zajímavým podnětem je možnost výměnných stáží, a to převážně do zahraničí pro načerpání nových poznatků. Tento model je také vhodný pro některý z budoucích projektů.

Nicméně stáž se může realizovat do určité míry i v rámci projektu. Pokud se najde v regionu škola s dobrou praxí (například s vyšším zastoupením mužů v kolektivu), bylo by možné tuto školu vyzvat ke spolupráci. Učitelé z jiných škol by mohli např. po dobu jednoho týdne tzv. stínovat jiného ředitele školy a nahlédnout tak pod pokličku způsobu vedení škol.