

Politické souvislosti

Vzdělávání a odborná příprava mají stěžejní význam pro utváření příležitostí a aspirací dívek a žen. Zajištění rovného zacházení ve vzdělávání je důležitým mechanismem z hlediska uplatnění plného potenciálu žen ve společnosti, respektování svobody jejich myšlení a odstranění jejich diskriminace.

Strategie Evropa 2020

- Jejím cílem je zajistit inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění prostřednictvím tvorby pracovních míst a snižování chudoby v EU.
- Cíl dosáhnout 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20 až 64 let vyžaduje, aby členské státy posílily vzdělávání a odbornou přípravu žen, a to zejména v odvětvích, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny.
- Stanoví hlavní cíl snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 % a dosáhnout toho, aby alespoň 40 % obyvatel ve věku 30 až 34 let mělo ukončenou terciární vzdělání.
- „Unie inovací“ – jedna ze sedmi stěžejních iniciativ strategie Evropa 2020, která podporuje investice do výzkumu a vývoje a opatření zvyšující schopnost převádět výzkum na nové služby a výrobky.
- „Horizont 2020“ – finanční nástroj k implementaci „Unie inovací“, který podporuje vyvážené zastoupení žen a mužů ve výzkumných týmech tím, že z něj činí hodnotící kritérium pro výběr návrhů se stejným bodovým hodnocením, a také v rozhodovacích pozicích, v nichž si stanovuje cíl, aby v každé skupině (např. v expertních skupinách) a v komisích (např. hodnotících komisích), bylo 40 % zástupců a zástupkyň nedostatečně zastoupeného pohlaví.

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020)

Znovu potvrzuje odhodlání Rady splnit cíle EU v oblasti rovnosti žen a mužů, především ve třech klíčových oblastech, tj. zaměstnávání, vzdělávání a podpoře sociálního začleňování, zejména prostřednictvím snižování chudoby.

Strategické cíle Pekingské akční platformy a ukazatele EU

- B.1.** Zajistit rovný přístup ke vzdělání.
- B.2.** Vymýtit negramotnost mezi ženami.
- B.3.** Zlepšit přístup žen k odbornému vzdělávání, oblasti vědy a technologií a dalšímu vzdělávání.
- B.4.** Rozvíjet nediskriminační vzdělávání a odbornou přípravu.
- B.5.** Alokovat dostatečné zdroje na reformy ve vzdělávání a sledovat jejich provádění.
- B.6.** Podporovat celoživotní vzdělávání a odbornou přípravu dívek a žen.

Rada se v roce 2007 shodla na třech ukazatelích pro celou EU (včetně dvou dílčích ukazatelů) určených k měření pokroku při implementaci cílů Pekingské akční platformy v této oblasti. Tyto ukazatele zachycují genderovou segregaci ve vzdělávání jak horizontálně (tj. z hlediska studijního oboru), tak vertikálně (tj. z hlediska dosažené úrovně) a relativní přínos vzdělání pro ženy a pro muže měřený mírou zaměstnanosti žen a mužů podle dosažené úrovně vzdělání.

Nejnovější údaje a informace obsahuje databáze *Women and men in the EU – facts and figures* (Ženy a muži v EU – fakta a čísla), kterou vytvořil Evropský institut pro rovnost žen a mužů a která je k dispozici na adrese:

<http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

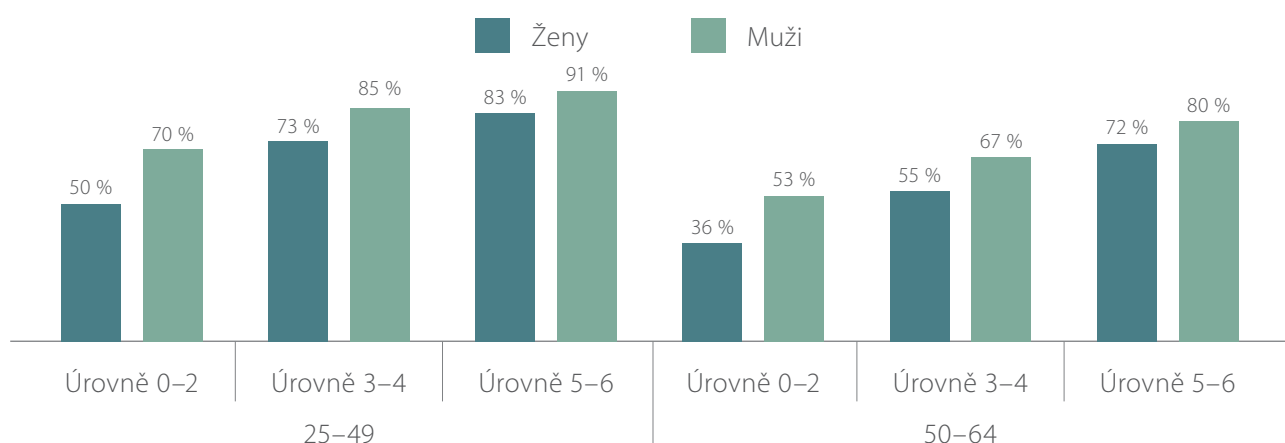
Zjištění vyplývající z údajů za celou EU

Ženy představují většinu absolventů vysokých škol v EU

Účast žen na vysokoškolském vzdělávání byla v EU v roce 2012 vyšší než u mužů (59 %) a tento trend se od roku 2007 nezměnil. Pokud jde o postgraduální vzdělání, mužů, kteří absolvovali doktorské studium (s titulem Ph.D.), je stále více



MÍRA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN A MUŽŮ PODLE ÚROVNĚ VZDĚLÁNÍ ISCED 1997 A VĚKOVÉ SKUPINY, EU-28, 2012



Zdroj: Eurostat, výběrové šetření pracovních sil v EU (EU-LFS)

než žen (53 % v roce 2012, 54 % v roce 2007), avšak genderový rozdíl je malý a dále se zmenšuje. Změny jsou viditelnější na úrovni jednotlivých členských států. V roce 2012 počet absolventek doktorského studia převyšoval počet mužů absolventů ve 12 členských státech, zatímco v roce 2007 to bylo jen v devíti členských státech.

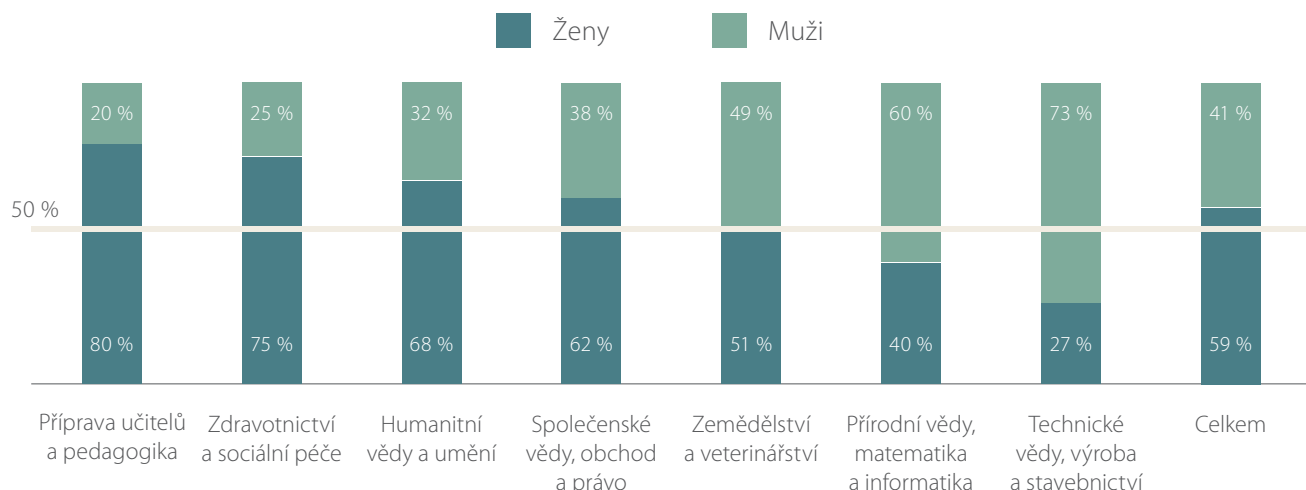
Vyšší úroveň vzdělání je spojena s menšími rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů

Průměrná míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let v zemích EU-28 činila v roce 2012 u žen 62 % a u mužů 74 %. Průměrná míra zaměstnanosti žen se zvyšuje spolu s dosaženou úrovní jejich vzdělání, zejména pak u žen ve věku 25–49 let. Nejnižší míra zaměstnanosti (50 % ve věkové skupině 25–49 let a 36 % ve věkové skupině 50–64 let) byla v roce 2012 zaznamenána u žen s předškolním, primárním a nižším sekundárním vzděláním (vzdělání úrovně 0–2 podle mezinárodní klasifikace ISCED 1997¹). To je mnohem méně než míra zaměstnanosti u žen s vyšším

sekundárním vzděláním a postsekundárním vzděláním nezahrnovaným do terciárního (vzdělání úrovně 3–4), která dosahuje 73 % u žen ve věku 25–49 let a 55 % u žen ve věku 50–64 let. Ženy s prvním nebo druhým stupněm terciárního vzdělání (úrovně 5 a 6 mezinárodní standardní klasifikace vzdělání, ISCED 1997) byly zaměstnány ještě častěji (míra zaměstnanosti dosahovala 83 % ve věku 25–49 let a 72 % ve věku 50–64 let) a míra jejich zaměstnanosti značně převyšovala cílovou hodnotu 75 % uvedenou ve strategii Evropa 2020.

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů s úrovní vzdělání 0–2 v zemích EU-28 činil v roce 2012 20 procentních bodů ve věkové skupině 25–49 let a 17 procentních bodů ve věkové skupině 50–64 let. V případě vzdělanostní úrovně 3–4 je rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů nižší: v roce 2012 činil 13 procentních bodů ve věkové skupině 25–49 let a 12 procentních bodů ve skupině 50–64 let. Rozdíl v zaměstnanosti se dále snižuje na úrovních vzdělání 5–6 na 8 procentních bodů v obou věkových skupinách.

PROCENTO ŽEN A MUŽŮ MEZI ABSOLVENTY VZDĚLANOSTNÍCH ÚROVNÍ 5 A 6 (TJ. TERCIÁRNÍ VZDĚLÁNÍ) PODLE ISCED 1997, EU-28, 2012



Zdroj: Eurostat, statistiky v oblasti vzdělávání

¹ Definice klasifikace ISCED viz: <http://www.naep.cz/image/content-management/ISCED%20klasifikace%20vzdelavani.pdf>



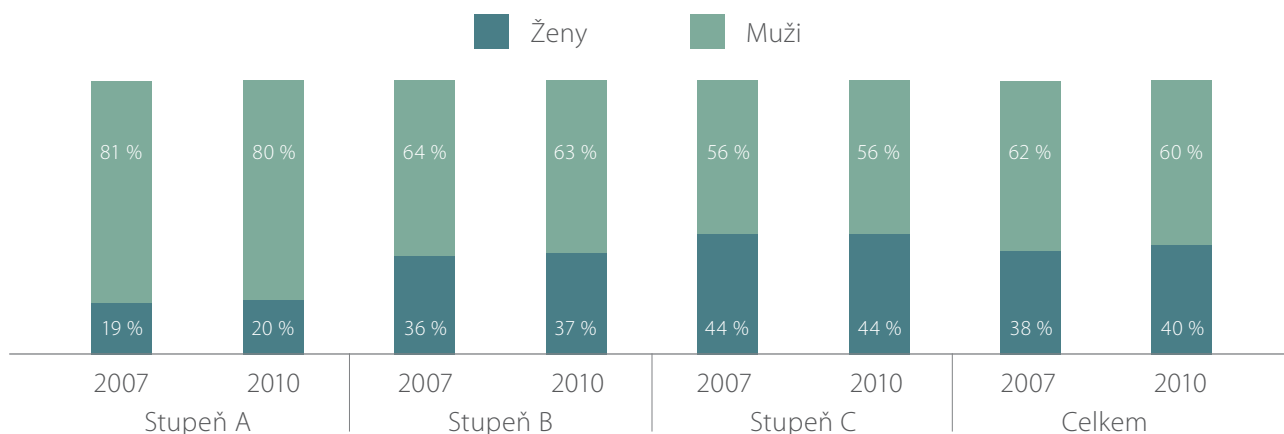
Přetrvávající genderová segregace ve výběru oborů

Navzdory změnám v dosažené úrovni vzdělání žen a mužů přetrvávají ve všech členských státech hluboce zakořeněné formy segregace, které obvykle fungují v souladu s genderově podmíněnými očekáváními. Ženy jsou totiž nadměrně zastoupeny v odvětvích spojených s tradičními ženskými

rollemi, jako jsou zdravotnictví a sociální péče, humanitní vědy a umění nebo příprava učitelů a pedagogika.

V technických vědách, výrobě a stavebnictví byl na úrovních vzdělání 5 i 6 (ISCED 1997) v roce 2012 ve všech členských státech větší počet mužů než žen. Nejvyváženější je účast žen a mužů v zemědělství a veterinářství.

PROCENTO ŽEN A MUŽŮ MEZI AKADEMICKÝMI PRACOVNÍKY/PRAVONICEMI NA VŠECH STUPNÍCH V AKADEMICKÝCH INSTITUCÍCH V LETECH 2007 A 2010, EU



Zdroj: Evropská komise, She Figures, 2012

Ve většině členských států jsou ženy nedostatečně zastoupeny ve vysokých akademických funkcích

Mezi akademickými pracovníky/cemi akademických institucí bylo na všech stupních zastoupeno více mužů než žen – v roce 2010 představovali muži 60 % akademických pracovníků/ic (což znamená mírný pokles oproti 62 % v roce 2007). Převaha mužů mezi akademickými pracovníky/cemi existuje ve většině členských států. Mezi třemi stupni akademických pracovníků/ic existují významné rozdíly v míře vertikální segregace. V roce 2010 v zemích EU-27 ženy představovaly 44 % akademických pracovníků/ic na stupni C (první stupeň; pozice, kterou obvykle zastává nový absolvent/ka s titulem Ph.D. (ISCED 6)), 37 % pracovníků/ic na stupni B (výzkumní pracovníci/e působící na pozicích nižších, než jsou nejvyšší pozice, ale vyšších,

než jsou pozice nových držitelů/ek titulu Ph.D.) a jen 20 % pracovníků/ic na stupni A (nejvyšší stupeň/pozice, na které se obvykle provádí výzkum). Situace se příliš neliší od roku 2007 (kdy ženy zastávaly 44 % pozic na stupni C, 36 % pozic na stupni B a 19 % pozic na stupni A).

Účast žen na vysokoškolském vzdělávání se nadále zvyšuje a v řadě oborů ženy početně převyšují muže. Genderová segregace – jak horizontální, tak vertikální – se však stejným tempem nemění. Z tohoto důvodu nedochází v různých profesích ve stejné míře k pokroku, pokud jde o volbu povolání žen a mužů v netradičních odvětvích, a muži a ženy stále nemají přístup ke stejným kariérním příležitostem.

Zastoupení žen a jejich přístup na vyšší úrovni v akademické sféře je třeba dále zlepšovat a podporovat, přičemž tuto otázku je nutné řešit ve většině členských států.

Užitečné iniciativy

Genderová stereotypizace je považována za příčinu genderové segregace a nerovnosti mezi ženami a muži v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a je řešena členskými státy prostřednictvím různých opatření. Zvláštní pozornost je věnována osnovám, tj. aby se problematika genderových rolí, stereotypů a rovnosti stala součástí předmětů jako sociální vědy nebo historie (dánská „*folkeskole*“). Kyperský akční plán pro rovnost žen a mužů ve vzdělávání (2014–2017) obsahuje opatření týkající se genderových rolí a stereotypů v rodině a společnosti. V České republice stanovil dokument „Stav genderové rovnosti v resortu MŠMT a Návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti“, že jedním z cílů školské politiky je eliminovat důsledky genderových stereotypů. V Chorvatsku normy pro učebnice předepisují, že „učebnice musí připravovat obě pohlaví na účinné a rovné zapojení do všech oblastí života“ a „podporovat rovnost žen a mužů“. Pedagogický institut, řecký orgán odpovědný za vzdělávací materiály pro školy, podnikl kroky k odstranění urážlivých stereotypů o ženách prostřednictvím mezitematických integrovaných rámců učebních osnov (2004). Maďarské státní osnovy zahrnují jako součást osnov výuky lidská práva a informovanost o rovnosti žen a mužů a postoje k této problematice.



Budování kapacit v oblasti rovnosti žen a mužů ve vzdělávacích systémech a poskytování podpurných materiálů pro školské pracovníky jsou další opatření, která některé členské státy provádějí v rámci politiky rovnosti žen a mužů ve vzdělávání. Kyperský pedagogický institut má internetovou stránku pro učitele věnovanou rovnosti žen a mužů, která obsahuje informace a materiály o rovných příležitostech pro chlapce a dívky ve škole. V Litvě existuje výuková pomůcka nazvaná „Možnosti podpory rovnosti žen a mužů ve škole“, určená pro učitele a sociální pedagogy, která informuje o cíli dosáhnout rovnosti mezi ženami a muži ve školách a poskytuje nástroje pro vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů ve škole i v širší školní komunitě. V rámci spolupráce mezi španělským Ministerstvem školství, kultury a sportu a Ministerstvem zdravotnictví, sociálních služeb a rovnosti vznikl portál „Intercambia“, jenž má zlepšit přístupnost a usnadnit výměnu informací (prostředky IKT, databáze a statistiky) a znalostí o vzdělávacích postupech, které podporují rovné příležitosti a předcházejí genderovému násilí.

POKROKY A PŘEKÁŽKY V OBLASTI B: VZDĚLÁVÁNÍ A ODBORNÁ PŘÍPRAVA ŽEN

POKROKY	PŘEKÁŽKY
<ul style="list-style-type: none">Genderové rozdíly v několika odvětvích vzdělávání s převahou mužů se zvolna zmenšují.Ve všech členských státech je mezi absolventy vysokých škol více žen.Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou u osob s vysokou úrovní vzdělání (úroveň 5–6) nižší a ženy v této kategorii byly méně postiženy hospodářskou krizí.	<ul style="list-style-type: none">Genderová segregace ve vzdělávání, jak horizontální, tak vertikální, se mění jen pomalu.Ženy jsou v akademické obci nedostatečně zastoupeny na vyšších úrovních.Na všech úrovních vzdělání přetrvávají rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů.

Jak dále v EU

- Pokračovat v řešení a odstraňování genderových stereotypů a segregace ve vzdělávání a odborné přípravě prostřednictvím podpory osnov vzdělávání zohledňujících rovnost žen a mužů, profesního poradenství a mediálních kampaní vybízejících chlapce i dívky, ženy i muže, aby si zvolili profesní dráhu podle svých dovedností a schopností.
- Řešit genderovou segregaci ve vzdělávání, protože má za následek další nerovnosti na trhu práce a přispívá k rozdílu v ekonomických příležitostech mezi ženami a muži.
- Zajišťovat kariérní příležitosti a rozvoj pro ženy i muže, kteří si zvolí netradiční odvětví, obvykle spojovaná s opačným pohlavím.
- Vytvářet příležitosti pro ženy, aby mohly těžit ze svého vysokoškolského vzdělání stejně jako muži, a řešit problém stávajícího „skleněného stropu“ pro ženy v akademické sféře.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE)

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) představuje centrum znalostí EU pro rovnost žen a mužů. Institut EIGE podporuje tvůrce politik a všechny příslušné orgány v jejich úsilí o zajištění rovnosti mezi ženami a muži (nejen) pro všechny Evropany/ky tím, že poskytuje odborné znalosti a srovnatelné a spolehlivé údaje o rovnosti žen a mužů v Evropě.





Další informace: <http://eige.europa.eu>

Středisko pro zdroje a dokumentaci Evropského institutu pro rovnost žen a mužů představuje inovativní a praktický nástroj vyvinutý pro hledání klíčových zdrojů týkajících se rovnosti žen a mužů, pro výměnu znalostí mezi těmi, kdo se zajímají o politiky a postupy v oblasti rovnosti žen a mužů, a také jako nástroj, který poskytuje prostor pro diskusi a debatu na internetu.

Další informace: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontaktní údaje:
European Institute for Gender Equality
(Evropský institut pro rovnost žen a mužů)
Gedimino pr.16, LT-01103 Vilnius, LITVA
Tel. +370 5 215 7444, Tel.+370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu 
twitter.com/eurogender 
youtube.com/eurogender 
<https://eurogender.eige.europa.eu> 

ISBN: 978-92-9218-649-4
doi: 10.2839/677920
MH-04-15-022-CS-N