

Politický kontext

Vzdelávanie a odborná príprava slúžia pri tvorbe príležitostí a utváraní ambícií dievčat a žien. Zabezpečenie rovnakého zaobchádzania vo vzdelávaní je dôležitým mechanizmom na dosiahnutie uplatnenia plného potenciálu žien, rešpektovanie ich slobody myslenia a odstránenie diskriminácie žien.

Stratégia Európa 2020

- Jej cieľom je zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu v EÚ vytváraním pracovných miest a znižovaním chudoby.
- Na dosiahnutie cieľa 75-percentnej miery zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 – 64 rokov členské štáty musia posilniť vzdelávanie a odbornú prípravu žien, najmä v oblastiach, v ktorých nie sú dostatočne zastúpené.
- Jej hlavným cieľom je znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky pod úroveň 10 % a dosiahnuť to, aby minimálne 40 % osôb vo veku 30 až 34 rokov malo ukončené vysokoškolské vzdelanie.
- Inovácia v Únii – jedna zo siedmich hlavných iniciatív stratégie Európa 2020. Podporuje investície do výskumu a vývoja a aktivity zamerané na zlepšenie schopnosti orientovať výskum na tvorbu nových služieb a produktov.
- Horizont 2020 – finančný nástroj na realizáciu iniciatívy Inovácia v Únii. Presadzuje sa ním rodovo vyvážené zastúpenie žien a mužov vo výskumných tímoch tak, že táto podmienka je určujúcim faktorom pri výbere návrhov s rovnakým počtom bodov a pri rozhodovaní. Cieľom je, aby sa v každej skupine (napr. v expertných skupinách) a paneli (napr. v hodnotiacich paneloch), dosiahol podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia (či už žien alebo mužov) na úrovni 40 %.

Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020)

- Opätovne potvrdzuje záväzok Rady plniť ambície EÚ v oblasti rodovej rovnosti najmä v troch zásadných oblastiach týkajúcich sa rodovej rovnosti, a to v zamestnanosti, vzdelávaní a podpore sociálneho začlenenia, najmä prostredníctvom znižovania chudoby.

Strategické ciele Pekinskej akčnej platformy a ukazovatele EÚ

- B.1.** Zabezpečiť rovnaký prístup k vzdelávaniu.
- B.2.** Odstrániť negramotnosť žien.
- B.3.** Zlepšiť prístup žien k odbornému vzdelávaniu, vede a technike a ďalšiemu vzdelávaniu.
- B.4.** Rozvíjať nediskriminačné vzdelávanie a odbornú prípravu.
- B.5.** Vyčleniť dostatočné zdroje na reformy vo vzdelávaní a sledovať ich vykonávanie.
- B.6.** Podporovať celoživotné vzdelávanie a odbornú prípravu dievčat a žien.

V roku 2007 sa Rada dohodla na troch ukazovateľoch (vrátane dvoch čiastkových ukazovateľov) merania pokroku v plnení cieľov Pekinskej akčnej platformy v tejto oblasti pre celú EÚ. Zachytávajú rodovú segregáciu vo vzdelávaní – horizontálnu (t. j. v odbore štúdia) aj vertikálnu (t. j. v závislosti na úrovni akademickej hodnoty) a relatívne výnosy zo vzdelania v prípade žien a mužov posúdením miery zamestnanosti žien a mužov podľa úrovne dosiahnutého vzdelania.

Najnovšie údaje a informácie o týchto ukazovateľoch poskytuje databáza Women and men in the EU – facts and figures (Ženy a muži v EÚ – fakty a čísla) vypracovaná Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť. Je k dispozícii na: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>.

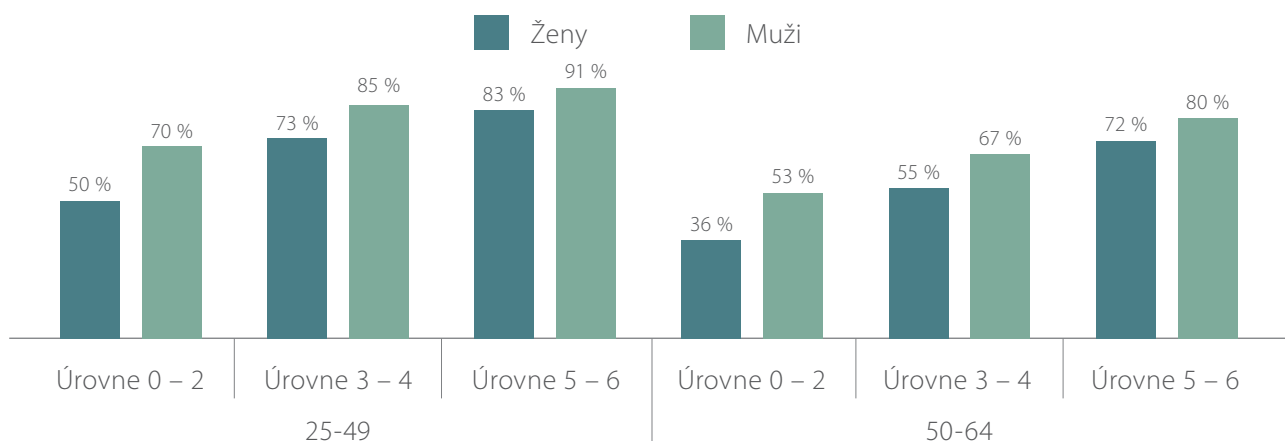
Zistenia vyplývajúce z celoeurópskych údajov

Ženy tvoria väčšinu absolventov vysokých škôl v EÚ

Na úrovni osôb absolvujúcich druhý stupeň vysokoškolského štúdia (Mgr.) bol v roku 2012 v EÚ podiel žien (59 %) vyšší ako podiel mužov. Tento trend sa od roku 2007 nezmenil. Na úrovni osôb absolvujúcich tretí stupeň vysokoškolského štúdia (doktorandské, PhD) muži stále prevažujú nad ženami (53 % v roku 2012; 54 % v roku 2007) – rodový rozdiel je však malý a klesá. Zmeny sú viditeľnejšie na úrovni členských štátov. V roku 2012 medzi osobami absolvujúcimi doktorandské štúdium počet žien prevýšil počet



MIERA ZAMESTNANOSTI ŽIEN A MUŽOV PODĽA ÚROVNE VZDELANIA A VEKOVEJ SKUPINY, EÚ-28, 2012



Zdroj: Eurostat, EU LFS (Výberové zisťovanie pracovných síl).

mužov v 12 členských štátoch oproti deviatim členským štátom v roku 2007.

Vyššia úroveň vzdelania je spojená s menším rodovým rozdielom v oblasti zamestnanosti

V roku 2012 priemerná miera zamestnanosti žien vo veku 20 až 64 rokov v EÚ-28 dosiahla 62 % v porovnaní so 74 % v prípade mužov. Priemerná miera zamestnanosti žien stúpa s ich úrovňou vzdelania, a to najmä u žien vo veku 25 – 49 rokov. V roku 2012 mali najnižšiu mieru zamestnanosti ženy s predprimárnym, primárnym a nižším sekundárnym vzdelaním (úrovne ISCED 0 – 2) – zamestnaných bolo 50 % žien vo veku 25 – 49 a 36 % žien vo veku 50 – 64 rokov. Je to hlboko pod mierou zamestnanosti žien s vyšším sekundárnym a postsekundárnym vzdelaním (nezahrňovaným do terciárneho) (úrovne ISCED 3 – 4), ktorá predstavuje 73 % žien vo veku 25 – 49 rokov a 55 % žien vo veku 50 – 64 rokov. V prípade žien s prvým a druhým stupňom terciárneho vzdelania (úrovne ISCED 5 – 6, 1997) bola väčšia pravdepodobnosť, že získajú zamestnanie (s mierou

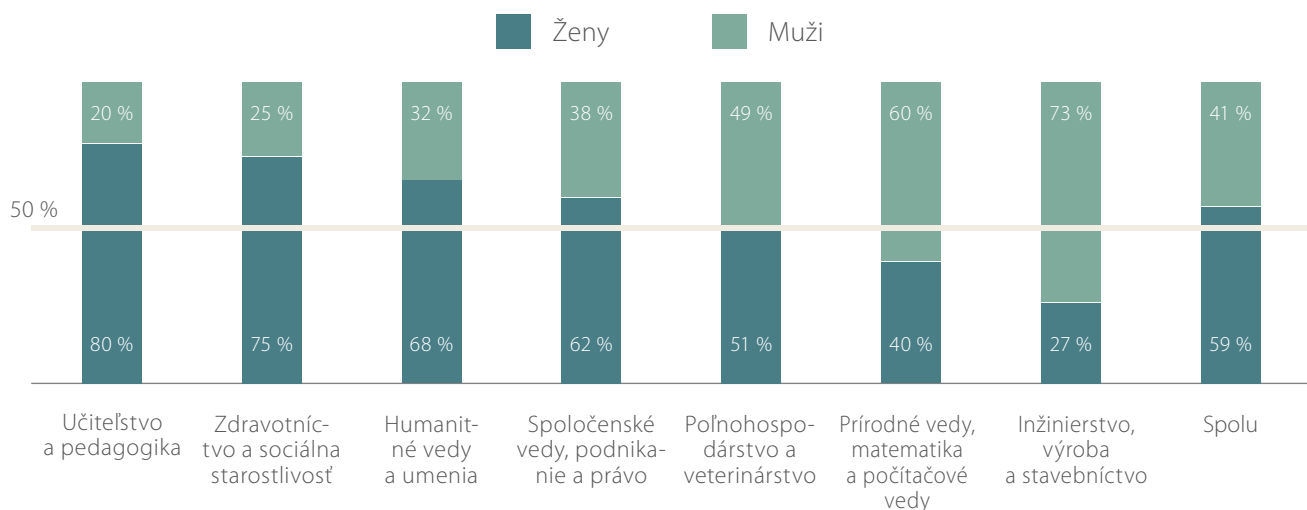
zamestnanosti 83 % v prípade žien vo veku 25 – 49 rokov a 72 % v prípade žien vo veku 50 – 64 rokov) a ich miera zamestnanosti bola vysoko nad cieľom 75 % stanoveným stratégiou Európa 2020.

V roku 2012 rozdiel v zamestnanosti žien a mužov s úrovňou vzdelania 0 – 2 v EÚ-28 bol 20 percentuálnych bodov v prípade osôb vo veku 25 – 49 rokov a 17 p. b. v prípade osôb vo veku 50 – 64 rokov. Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov sa zmenšil na úrovni vzdelania 3 – 4: v roku 2012 rozdiel v zamestnanosti žien a mužov s úrovňou vzdelania 3 – 4 v EÚ-28 bol 13 p. b. v prípade vekovej skupiny 25 – 49 rokov a 12 p. b. v prípade vekovej skupiny 50 – 64 rokov. Na úrovni vzdelania 5 – 6 rozdiel v zamestnanosti medzi ženami a mužmi bol ešte menší – 8 p. b. v oboch vekových skupinách.

Rodová segregácia je zakorenená vo voľbe študijného odboru

Napriek zmenám v úrovni dosiahnutého vzdelania žien a mužov sú na úrovni členských štátov naďalej hlboko

PERCENTUÁLNY PODIEL ŽIEN A MUŽOV MEDZI ABSOLVENTMI A ABSOLVENTKAMI S ÚROVŇOU VZDELANIA ISCED 5 A 6, EÚ-28, 2012



Zdroj: Eurostat, Štatistika vzdelávania.



zakorenené segregačné modely. Obvykle sú v súlade s odlišnými rodovými očakávaniami na ženy a mužov. Ženy sú nadmerne zastúpené v oblastiach, ktoré sa spájajú s tradičnými úlohami žien, ako napr. zdravotníctvo a sociálna starostlivosť, humanitné vedy a umenie, učiteľstvo a pedagogika.

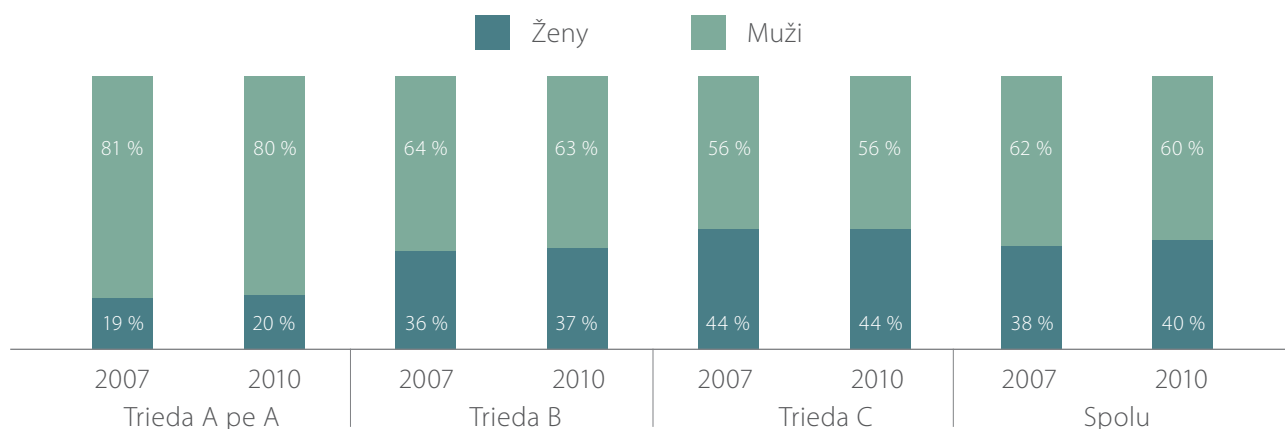
V roku 2012 bol vo všetkých členských štátoch počet mužov v strojárstve, výrobe a stavebníctve na úrovniach 5

a 6 (ISCED 1997) vyšší než počet žien. Podiel žien a mužov je najvyváženejší v poľnohospodárstve a veterinárstve.

Ženy sú vo väčšine členských štátov nedostatočne zastúpené na vedúcich pozíciách v akademickom prostredí

Medzi akademickým personálom bol v roku 2010 počet mužov vyšší než počet žien na všetkých stupňoch – muži tvorili 60 % osôb zamestnaných akademických inštitúcií (čo

PERCENTUÁLNY PODIEL ŽIEN A MUŽOV MEDZI AKADEMICKÝM PERSONÁLOM NA VŠETKÝCH STUPŇOCH VO VYŠŠÍCH AKADEMICKÝCH INŠTITÚCIÁCH V ROKOCH 2007 A 2010, EÚ



Zdroj: Európska komisia, She Figures, 2012.

predstavuje oproti 62 % v roku 2007 mierne zníženie). Prerava mužov medzi akademickým personálom je skutočnosťou vo väčšine členských štátov. Medzi tromi stupňami osôb zamestnaných v akademickom prostredí existujú vo vertikálnej segregácii výrazné rozdiely. V roku 2010 v rámci EÚ-27 ženy zastávali v priemere 44 % pracovných miest stupňa C (prvý stupeň/pracovné miesto spravidla zastávané osobou, ktorá práve absolvovala doktorandské štúdium /ISCED 6/odborná asistancia), 37 % pracovných miest stupňa B (osoby pracujúce vo výskume na vyšších pozíciách než osoby, ktoré práve absolvovali doktorandské štúdium/docentská pozícia) a len 20 % pracovných miest stupňa A (najvyšší stupeň/pracovné miesto, kde sa spravidla vykonáva výskumná činnosť/profesorská pozícia). Táto situácia sa veľmi neodlišuje od roku 2007, keď ženy zastávali 44 %

pracovných miest stupňa C, 36 % stupňa B a 19 % pracovných miest stupňa A.

Účasť žien na vysokoškolskom vzdelávaní sa ďalej zvyšuje a v terciárnom vzdelávaní ženy dosahujú v mnohých odboroch vyšší počet ako muži. Podobným tempom sa však nemenila horizontálna ani vertikálna rodová segregácia. Preto sa pri voľbe povolania zo strany žien a mužov v netradičných oblastiach v jednotlivých profesiách nepokročilo rovnakou mierou a ženy a muži tak nemusia mať prístup k rovnakým pracovným príležitostiam.

V akademickom prostredí si účasť žien a prístup k vyššej úrovni naďalej vyžaduje zlepšenie a podporu a tento problém je potrebné riešiť vo väčšine členských štátov.

Užitočné iniciatívy

Rodové stereotypy sa považujú za hlavný faktor zapríčiňujúci rodovú segregáciu a rodovú nerovnosť vo vzdelávaní a odbornej príprave. Ich vplyvom sa zaoberajú rôzne opatrenia prijímané členskými štátmi. Osobitná pozornosť sa venuje učebným osnovám, diskusiám o rodových rolách, stereotypoch a rodovej rovnosti na hodinách náuky o spoločnosti a dejepisu (dánska *Folkeskole*). Cyperský akčný plán pre rodovú rovnosť vo vzdelávaní (2014 – 2017) obsahuje opatrenia, ktoré sa aktívne zaoberajú rodovými rolami a stereotypmi v rodine a spoločnosti. V Českej republike dokument Stav rodovej rovnosti a návrh strednodobého strategického plánu v oblasti rodovej rovnosti v rezorte ministerstva školstva, mládeže a telovýchovy stanovil, že jedným z cieľov vzdelávacej politiky je eliminovať dôsledky rodových stereotypov. V Chorvátsku štandardy pre učebnice predpisujú, že „učebnice musia pripraviť obe pohlavia na efektívnu a rovnocennú účasť vo všetkých oblastiach života“ a „podporovať rodovú rovnosť“. Pedagogický inštitút, grécky orgán zodpovedný za učebné materiály, prijal opatrenia na odstránenie stereotypov znevažujúcich ženy, a to prostredníctvom medzietematických integrovaných rámcov pre učebné osnovy (2004). V maďarskom štátnom vzdelávacom programe tvoria ľudské práva, informovanosť o rovnosti medzi mužmi a ženami a kultivovanie postojov k rovnosti súčasť vyučovacieho programu.



Budovanie kapacít v oblasti rodovej rovnosti v systémoch vzdelávania a poskytovanie podporných materiálov školského personálu je súčasťou opatrení, ktoré niektoré členské štáty prijali pre politiky rodovej rovnosti vo vzdelávaní. Cyperský pedagogický inštitút má webovú stránku pre učiteľov zameranú na rodovú rovnosť s informáciami a materiálmi týkajúcimi sa rovnosti príležitostí chlapcov a dievčat v školách. Učebná pomôcka Možnosti podpory rodovej rovnosti v škole určená pedagogickému a sociálnopedagogickému personálu škôl v Litve informuje o cieľoch v oblasti rodovej rovnosti v školách a poskytuje nástroje týkajúce sa vzdelávania o rodovej rovnosti v škole a v širšej školskej komunite. V rámci spolupráce medzi španielskym ministerstvom školstva, kultúry a športu a ministerstvom zdravotníctva, sociálnych služieb a rovnosti bol zriadený portál Intercambia. Sprístupňuje informácie (online zdroje, databázy a štatistiky) a poznatky o vzdelávacích postupoch, ktoré slúžia na podporu rovnosti príležitostí a na prevenciu rodovo podmieneného násillia, a tiež podporuje výmenu informácií medzi užívateľmi a užívateľkami portálu.

POKROKY A PREKÁŽKY V OBLASTI B: VZDELÁVANIE A ODBORNÁ PRÍPRAVA ŽIEN

POKROKY

- Rodové rozdiely v niektorých oblastiach vzdelávania, v ktorých prevládali muži, sa postupne zmenšujú.
- Medzi osobami absolvujúcimi vysoké školy je spravidla vo všetkých členských štátoch viac žien.
- Rodové rozdiely v zamestnanosti sú menšie medzi osobami s vysokou úrovňou vzdelania (5 – 6) a ženy v tejto kategórii boli menej zasiahnuté hospodárskou krízou.

PREKÁŽKY

- Tempo zmien v horizontálnej aj vertikálnej rodovej segregácii vo vzdelávaní je pomalé.
- Ženy sú nedostatočne zastúpené na vyšších úrovniach v akademickom prostredí.
- Rodové rozdiely v zamestnanosti pretrvávajú na všetkých úrovniach vzdelania.

Ako ďalej v EÚ

- Pokračovať v aktívnom zaoberaní sa rodovými stereotypmi a segregáciou vo vzdelávaní a odbornej príprave a prekonávať ich prostredníctvom podpory zavádzania a rodovo citlivých učebných osnov, rodovo citlivého poradenstva pri voľbe povolania, mediálnych kampaní, ktoré podporujú chlapcov a dievčatá, ženy a mužov v tom, aby sa venovali takej profesii, ktorá zodpovedá ich zručnostiam a schopnostiam.
- Aktívne sa zaoberať rodovou segregáciou vo vzdelávaní, pretože sa premieta do ďalších nerovností na trhu práce a prispieva k rozdielnym ekonomickým príležitostiam žien a mužov.
- Zabezpečiť pracovné príležitosti a profesijný rozvoj pre ženy aj mužov, ktorí si zvolia netradičné pracovné odvetvia zvyčajne spájané s opačným rodom.
- Vytvárať príležitosti pre ženy, aby mohli využiť vyššie vzdelanie, ktoré dosiahli, rovnako ako vytvárať tieto príležitosti pre mužov a ďalej sa aktívne zaoberať tzv. skleneným stropom, na ktorý narážajú ženy v akademickom prostredí.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (European Institute for Gender Equality, EIGE) je centrom, ktoré zhromažďuje a vytvára poznatky o rodovej rovnosti v Európskej únii. EIGE poskytuje podporu tvorkyniam a tvorcom politik a všetkým príslušným inštitúciám v ich úsilí o to, aby sa rovnosť medzi ženami a mužmi stala skutočnosťou všetkých Európaniek a Európanov aj ďalších ľudí. Poskytuje im špecializované odborné znalosti a porovnateľné a spoľahlivé údaje o rodovej rovnosti v Európe.

Viac informácií nájdete na: <http://eige.europa.eu>.

Informačné a dokumentačné centrum (Resource and Documentation Centre, RDC) Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť je inovatívnym a praktickým nástrojom, ktorý slúži ako pomôcka pri vyhľadávaní kľúčových dokumentov a zdrojov údajov o rodovej rovnosti, uľahčuje výmenu poznatkov medzi všetkými záujemcami a záujemkyňami o politiku a prax rodovej rovnosti a ponúka aj online priestor na diskusiu v tejto oblasti.

Viac informácií nájdete na: <http://eige.europa.eu/content/rdc>.



Kontakt

European Institute for Gender Equality
(Európsky inštitút pre rodovú rovnosť)
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITVA
Tel. +370 5 215 7444, +370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-650-0

doi:10.2839/494542

MH-04-15-022-SK-C