

Zpráva a výstupy z praxe

I. vod: Centre for Modern Education (CZ), s.r.o.

Centrum pro moderní vzdělávání je relativn mladou společností, kter se vřak navzdory své krtk historii a velikosti spšn rozvíjí nemalou rychlostí. Na českm trhu působí od roku 2002 a je propojena s řadou mezinárodních poboček napřch Evropou. Jako msto své praxe jsem si tuto společnost vybrala z důvodu jejího zaměření, kter je genderovou tematikou protknuto snad ve vřech sférách profesionln činnosti.

Centrum pro moderní vzdělávání se totiř zabývá pedevřm lektorskou, vzdělávací a pedagogickou činností – provozuje eLearningové programy pro řkoly, jednotlivce i mal a stedn firmy, podporuje firemní eCoaching, podl se televizních zbavnch vzdělávacích pořadech pro dítě a poskytuje lektorsk sluřby, reřerřerskou pomoc a metodiku pro projekty dotované ESF EU.

lenov společnosti zastvj stanovisko, ře prav díky kreativnímu vyuřzt moderních informačních a komunikačních technologií ve vzdělávání se firmě daří navozovat zájem a podporovat motivaci jednotlivců o různé oblasti lidsk vzdělanosti, čímř zvyšují poptávku po svých sluřbách [osobn sdlen].

Poptávce dokonale odpovídající nabídka samozřejmě zvyšuje zainteresovanost individuálního jedince do obsahu produktu, čímř dochází k ovlivnvn jeho nahlázení na řadu věcí. Mezi ně samozřejmě patří rovnř společnost, role v ní, sociln hierarchie jedinců a skupin a uspořádání sociálního světa vůbec.

Vzdělání, jehoř se člověku dostává, mu totiř umořňuje nejen uvědomit si sv postaven ve společnosti, připadn jeho zmnu, ale také může být zdrojem fixace určitých společenských pozic a stereotypních jev v dan societě [Renzetti, Curran 2005]. Z tohoto hlediska je dležit vst genderov citlivou vzdělávací politiku, kter by neznevhodnvala jen urit skupiny lidí. Na toto téma bych se ve své práci chtěla zaměřit pedevřm.

Centrum pro moderní vzdělávání je vřak také zjmav z hlediska své organizační struktury. Ráda bych ji představila uř jen pro to, ře vůbec nekopíruje tradin uspořádání zaměstnanců velkých, úspěšných korporací, nbrř funguje jako firma „rodinného typu“. To s sebou pnř jist mnoh klady, ale také nkter nevýhody, související prav s genderovou tematikou.

Od organizační struktury, jeř bude podobn jako zaměření firmy druhm leitmotivem mého zájmu, se odvíjí i fungování, spřnost a stabilita společnosti a spokojenost a výkonnost zaměstnanců, kteří vzdělávací produkty tvoří. Proto bych začala prav j.

Komentář [J1]: Celkov práce působí čtiv a přehledn. Pracuje s odbornou literaturou a hodnot stanoven oblasti z genderového hlediska. Upozorňuje na nedostatky. Upozornila bych na nutnost krcen práce, jelikoř přesahuje 10 normostran (18000 znaků v mezer – Vy máte přes 19000). Oponentura m také podntn připomnky, kter doporučují zapracovat.

2. Organizační struktura, pracovní náplň a finance CFME

V českém prostředí existují jisté „trendy“ ohledně zaměstnanosti žen a mužů. Na základě genderové dichotomizace veřejné a soukromé sféry a segregace mužů a žen do různě lukrativních oborů a funkcí v rámci daného oboru se ve společnosti objevuje problém odlišného a hierarchizovaného mužského a ženského sociálního statusu. Ten je samozřejmě konstruovaný bez ohledu na schopnosti individuálního jedince, leč v rámci genderových stereotypů, které člověka stigmatizují.

Mnohé výzkumy poukazují na nevyváženost zaměstnanosti a též poměru mužů a žen v jednotlivých profesích [např. Odehnalová, Prinzová 2002]. Statistika říká, že např. v roce 1999 bylo z celkového počtu jedinců 54% ekonomicky aktivních mužů, kdežto o deset procent méně ekonomicky aktivních žen [Odehnalová, Prinzová 2002:11], v roce 2003 byla ekonomická aktivita mužů vyčíslena na necelých 69%, ženy byly zaměstnány z 51% [Křížková 2003:5].

Čísla rovněž dokládají, že nezaměstnanost žen je vyšší bez ohledu na jejich vzdělání [Odehnalová, Prinzová 2002:12], není tedy jen produktem nízké kvalifikace, také kvalifikované ženy se hůře než muži uplatňují na trhu práce. Celkově tvoří ženy na českém trhu okolo 43% zaměstnaných [Křížková 2003:5].

Centrum pro moderní vzdělávání oficiálně toto rozložení téměř kopíruje. Dle svých veřejných dokumentů totiž zaměstnává zhruba 60% mužů a 40% žen. Ve skutečnosti, jsou však tato čísla velmi zjednodušující, neboť společnost se vyznačuje vysokou zaměstnaneckou fluktuací. Výše uvedená procenta tedy udávají pouze stálé osazenstvo firmy, které drží vedoucí pozice jednotlivých úseků (vedení, IT, projektová činnost, školicí centrum). K tomu je nutné připočítat ještě zaměstnance, nepracující na stálý plný či částečný úvazek.

Centrum dává pracovní příležitosti především končícím studentům, kteří zde pracují na různé typy dohod (DPP, DPČ) – tato pracovní síla je tvořena z většinové části ženami (cca 70%). Většinou těchto nestálých zaměstnanců (v současné době kolem 10-15 lidí) je však nabídnuta možnost u společnosti úvazkově (a s vyšším finančním ohodnocením) nastoupit po dostudování VŠ.

Pokud se podíváme souhrnně na podíl zaměstnaných mužů a žen ve firmě, vidíme, že je téměř vyvážený, firma není většinově maskulinní, či femininní. Dokonce i dle údajů Čermákové [2000:22] dochází oproti předchozím letem k pozitivnímu posunu, co se týče vyrovnanosti ženské a mužské pracovní síly obecně. Podíváme-li se ale na strukturu zaměstnanců z hlediska jejich oborového zařazení, objevíme zde jasnou genderovanost funkcí na základě pohlaví.

Obecně platí, že pracovní trh je segregovaný na ženské a mužské profese, ženy převažují ve školství, zdravotnictví, sociálních službách, peněžnictví, odborných odvětvích, popřípadě v nekvalifikovaných oblastech, kdežto muži jsou většinou zastoupeni v technických oborech, řemeslné výrobě, či na vedoucích manažerských postech [Čermáková 2000:26-27; Odehnalová, Prinzová 2002:12].

Centrum se zabývá především projektovou činností, která má dvě základní složky. Jednak je nutné zajistit metodiku a obsah vzdělávacího projektu, komunikaci s pedagogy a MŠMT a koordinaci žáků, a jednak je potřeba zajistit technickou stránku projektu – eLearningové kurzy, webové stránky a software k technickému vybavení škol. Zde se projevuje silná tendence horizontální segregace žen do složky první a mužů do složky druhé. Platí zde pravidlo, že obsahová stránka a komunikace spadají nejčastěji pod kompetence zaměstnankyň a informační technologie pod kompetence zaměstnanců.

Navzdory této nevšimavosti k reprodukování oborových stereotypů je firma přirozeně reflektivní k individuálním schopnostem bez ohledu na pohlaví. Její organizační hierarchie není vertikálně genderovaná po vzoru velkých firem. Je sice pravdou, že vedoucím pracovníkem je muž, avšak jinak není Centrum rozděleno do jednotlivých podřízených pracovišť, která by ukazovala na genderovou diskriminaci ve prospěch mužů ve vedoucích pozicích, jak o ní píše Odehnalová a Prinzová [2002:16-18].

Vztahy mezi vedením a ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi není založen na mocenské podřízenosti a nadřízenosti, projevy mezi členy firmy jsou přátelské a spíše vzájemně lektorské. Charakter práce předurčuje firmu především ke spolupráci, každý má na starost určitou část projektu, přičemž není zvýhodňováno jedno pracovní místo vůči druhému. Všichni zaměstnaní navíc odvíjí svou pracovní prestiž (a tudíž i finanční úroveň) od množství vykonané práce a míry zodpovědnosti, která z ní vyplývá.

Přestože v ČR dosahují ženy pouze okolo 75% hodnoty platu mužů za stejnou práci [Křížková 2003:9], v Centru se výše platu odvíjí od individuálních schopností. Neměla jsem možnost nahlížet do účetnictví firmy, avšak na základě vlastních pozorování jsem zjistila, že všichni brigádně zaměstnaní začínají se stejným platovým základem, který různě roste v závislosti na délce odpracovaných let, individuální angažovanosti do projektů firmy a odborným schopnostem jednotlivců. Ženy i muži zde dosahují různě vysokých platů ve stejném poměru, „genderová mzdová mezera“ [Křížková 2003] se nevyskytuje.

Také nabídka prestižnějších pozic a kariérních postupů je zpřístupněna všem pracovníkům a pracovnícím bez ohledu na pohlaví, pouze na základě jejich odborné způsobilosti, Centrum dodržuje legislativu EU a rovné příležitosti, zaměstnanecké výhody nejsou koncentrovány podle pohlaví, jak je tomu běžně v societě [Křížková 2003].

Pokud společnost tedy podporuje reprodukci genderových stereotypů, jak o ní mluví West a Zimmerman [2002], nejmarkantněji se to projevuje v oblasti horizontální segregace mužů a žen, jak jsem ji popisovala výše. Je však také pravdou, že uchazeči a uchazečky již do přijímacího řízení pro dané pozice vstupují ovlivněni předchozími zkušenostmi, především z prostředí vzdělávacího systému, který je již dopředu směřuje do předurčených pracovních míst [viz Čermáková 2000]. Firma tak nemusí být nutně genderově necitlivá ve výběru nových jedinců, musí se jen vypořádávat s nastaveným systémem, jenž jedince dělí do dvou skupin již od narození.

Jak jej reflektuje v jedné ze svých hlavních činností?

3. *Vzdělávání jako ústřední činnost CFME*

Právě vzdělávání je mostem do světa pracovního trhu, jeho stupeň určuje ono socioekonomické postavení jedince. Podíváme-li se opět na statistické údaje, zjistíme, že vzdělávací systém neposkytuje mužům a ženám stejné příležitosti, čímž je hierarchicky dichotomizuje [Čermáková 2000]. Centrum pro moderní vzdělávání se výrazným způsobem podílí na vzdělávání dětí základních a středních škol – prostřednictvím projektů na podporu nad rámecové výuky rozšiřují klíčové kompetence dětí, čímž zvyšují jejich uplatnitelnost na trhu práce. Sekundárně se tak podílí na vlivu na genderové pozadí společnosti.

Podle Čermákové [2000:20] „začíná základní rámec rovných příležitostí mužů a žen rovnoprávným zacházením již v oblasti přístupu ke vzdělání“. V rámci své praxe, při vymýšlení a psaní projektových žádostí, jsem zaznamenala genderově velice citlivý přístup ke vzdělávání chlapců a dívek – veškeré projektové aktivity byly připravovány pro všechny děti, bez rozdílu pohlaví.

Smetáčková [2007] ve své příručce přichází s pojetím genderové rovnosti ve vzdělávání. Centrum pro moderní vzdělávání je ve svých na vzdělávání zaměřených projektech respektovalo plně.

Prvním z nich je tzv. *rovnost v šancích*, kdy mají dívky i chlapci možnost „pracovat se stejnými materiály, řešit stejné úkoly i být posuzováni dle stejných kritérií“ [Smetáčková 2007:44], Centrum toto zajišťuje. Všechny děti bez ohledu na pohlaví pracují v projektech společně s informačními technologiemi, foto a videotechnikou, stejně jako se procvičují v komunikačních a jazykových dovednostech, v jednání s lidmi a zodpovědnosti k výsledkům své práce. Při závěrečných hodnoceních jsou třídy/školy posuzovány jako celek, nejsou děleny na žáky a žákyně. Důraz je kladen na spolupráci, nikoli soutěživost mezi jednotlivci, kde by se rozdílný přístup k chlapcům a dívkám mohl projevit.

Druhou zásadou genderové rovnosti je tzv. *rovnost ve výsledcích*, která vyvažuje možná znevýhodnění jednoho z pohlaví, vyplývající ze zásady první [více Smetáčková 2007]. Chlapci i dívky jsou vedeni k tomu, aby rozvíjeli své osobní dispozice bez ohledu na genderové stereotypy zakotvené v societě [Smetáčková 2007:45], v rámci metodiky, kterou Centrum pro projektovou výuku dětí vypracovává, jsou uváděny genderově neutrální příklady a postupy, jak v projektových činnostech dosáhnout cíle, aniž by se celý projekt rozštěpil na výkony dívek a výkony chlapců.

Genderová dichotomizace je situační, děti dokáží spolupracovat jako tým i bez diskriminace jednoho nebo druhého pohlaví [Smetáčková 2007]. Dle vyjádření do projektů zapojených škol [osobní sdělení], s nimiž jsem měla možnost komunikovat, Centrum svou činností tuto nestereotypizovanou spolupráci podporuje.

Ačkoli Centrum přímo nepodněcuje k genderové reflexi samotné pedagogy a pedagožky (projekty jsou zaměřené především proti rasové a socioekonomické diskriminaci), působí v tomto ohledu pozitivně prostřednictvím svých metodických příruček, projektových textů, které aktivity dětí popisují, i samotnou terénní koordinací, která napomáhá potenciálně vzniklé problémy mezi dívkami a chlapci řešit.

Pracovníci i pracovnice se v rámci svého působení na vzdělávání dětí vždy vyvarují užívání generického maskulina, odlišování dívčích a chlapeckých oblastí činnosti, rozdělování tříd na chlapce a dívky při plnění úkolů, či upřednostňování jedné skupiny dětí před druhou. Všem dětem je věnována stejná pozornost při přípravě aktivit, všechny děti jsou motivovány i do původně genderově nevyhovujících činností a u všech tříd je podporován vztah mezi učitelským sborem a dětmi, zaměřený na oceňování individuálních schopností, nikoli na plnění očekávané společenské role.

Je jasné, že samotný přístup nezmění genderovanost školských zařízení, avšak může přispívat k utváření pedagogického povědomí o tomto fenoménu, který omezeně směřuje děti do genderově přijatelných oborů, jak uvádí Čermáková [2000] a napomáhá udržovat efekt skleněného stropu a výtahu, jak jej popisuje Smetáčková [2007].

Dodržení genderově citlivé výchovy dětí leží z velké části na schopnostech a reflexi jednotlivých učitelů a učitelek. Na jejich přístupu k jednotlivým dětem, rovné distribuci pozornosti, nepředpojatém hodnocení a známkování dětí, genderově citlivých učebnicích a učebních pomůckách a komunikaci o genderu ve třídách i na poli učitelském [Smetáčková 2007], to vše Centrum ovlivňuje jen sekundárně. Přestože nemůžeme popřít náznaky změn přístupu k dětem jako dívkám a chlapcům, na svůj ryze genderově zaměřený radikálnější projekt pravděpodobně organizace stále čeká.

4. Mé osobní zkušenosti v CFME

Organizaci musím hodnotit vesměs kladně, co se týče reflexe společensky konstruovaných rolí mužů a žen. Přesvědčila jsem se o tom osobně, když jsem se o praxi ucházela. Avšak je nutné zmínit také některé střípky genderově necitlivých témat, která tuto reflexi zastiňovala.

4.1 Příjímací pohovor

Při vstupním pohovoru jsem se nesetkala s žádným výrazným diskriminujícím zacházením, které je popsáno v §16 zákoníku práce 262/2006 Sb. Vůbec jsem se nesetkala s přímou diskriminací, ani jsem nepocítovala náznaky té nepřímé.

Jednání všech bylo velice slušné a příjemné, dopředu mi byla sdělena náplň práce, možnosti kariérního postupu i povinnosti s tím spojené, pokud bych zůstala jako stálá zaměstnankyně. Byly jmenovány výhody, jichž je možno využívat – flexibilní pracovní doba, možnost práce z domova, možnost stanovit si vlastní pracovní harmonogram, možnost aktivně se podílet na vymýšlení projektů, prostor pro vlastní tvorbu, nápady a spoluutváření směru firmy. Společně s vedením firmy jsem rozhodovala o možné výši svého platového ohodnocení.

Žádný z přísedících se mě nedotazoval na cokoli, co by souviselo s mým pohlavím (děti, soukromý život apod.), veškeré otázky byly směřovány k rozsahu mého vzdělání a subjektivnímu hodnocení svých časových možností, které bych práci mohla věnovat. Komise měla předem stanovenou představu, které kompetence pro výkon práce hledá.

Ačkoli mi přijímací řízení připadalo genderově korektní, objevily se některé nedostatky [viz Metodika...]. Centrum nemá ve svých stanovách žádnou koncepci genderově rovného náboru pracovních sil, jeho výběrová komise není proškolená v otázkách rovného přístupu k ženám a mužům a také není složena z lidí obou pohlaví – komisi tvoří pouze muži. Taktéž nedochází k zaznamenávání průběhu pohovorů pro zpětné posouzení rovného zacházení s ucházejícími se.

Kromě svého vlastního pohovoru jsem měla možnost pozorovat i pohovor ohledně vedoucí pozice nového HR manažera. Přestože se objevovaly nedostatky zmíněné výše, komise dle mých postřehů nekomunikovala různým způsobem s muži a ženami, nekladla jim odlišné otázky, řídila se jejich odbornými zkušenostmi a nezajímala se o jejich soukromý život (pokud byl zmíněn ze strany ucházejících se, byly zde nabídnuty možnosti práce z domova a pohyblivá pracovní doba – vzhledem k omezeným prostorům firmy nebylo dle mého názoru možné nabídnout nic jiného výhodnějšího). Při výběru osoby na tento post jsem se dokonce setkala s pozitivní diskriminací, a to z důvodů vyrovnání poměru žen a mužů na stálých pozicích firmy [osobní sdělení].

5. Závěr

Centrum ke svým zaměstnaným i klientům a klientkám přistupuje se znatelnou genderovou citlivostí. Vyvarovává se diskriminace při přijímacím pohovoru, poskytuje individuální zaměstnanecké výhody a flexibilní školení dle časových možností svých členů, udržuje pracovní místa těm, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou, a vede genderově vyváženou komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi (pozorovala jsem srovnatelné zacházení s muži i ženami). Platová ohodnocení brigádně pracujících byla stejná, poměr mužů a žen ve firmě srovnatelný.

V rámci své ziskové činnosti se firma též nedopustila genderově nekorektního zacházení s žactvem jako budoucí klientelou. Ve svých textech dokonce začala na genderově rovný přístup upozorňovat (na základě mého popudu).

Velkým nedostatkem je však absence ukotvení genderové reflexe v základních dokumentech firmy. Dle mého názoru může stačit intuitivní rovné zacházení s muži a ženami na pracovišti u takto malé rodinné firmy, jež stihá být ve vzájemném kontaktu se všemi dennodenně. Avšak vzhledem k rychlému rozvoji a rozrůstání není toto do budoucna dostačující, neboť není podporováno „genderové povědomí“, které by zabránilo prohlubování některých nedostatků, s nimiž Centrum nic nedělá (horizontální segregace, generické maskulinum v inzerátech, prostorové oddělení mužů a žen, absence genderové tematiky v projektech apod.) a s nimiž by jako větší firma mohlo mít později širší problémy.

Praxe v Centru pro moderní vzdělávání mi dala možnost podílet se na vzniku zajímavých vzdělávacích projektů a seznámila mě s některými dokumenty MŠMT, v nichž jsem měla možnost sledovat důležité body týkající se rovného zacházení s lidmi různých etnik, socioekonomických statutů i pohlaví.

Dala mi také možnost aplikovat své genderově zaměřené znalosti a seznámit firmu s důležitostí reflexe genderových stereotypů, s níž se dříve nesetkala. Velice potěšující pro mě bylo zjištění, že navzdory chybějícímu povědomí o oficiální genderové politice rovnosti firma se svými zaměstnanými jednala bez znevýhodnění jednoho či druhého pohlaví, snažila se o rovnováhu a společná řešení situací a komplikací v rámci všech stálých pracujících, mužů i žen (nerozhodoval sám ředitel společnosti).

Použitá literatura:

- Čermáková, M. a kol. 2000. „Gender rozdíly a jejich příčiny – systémy vzdělávání a práce“. Pp. 13-32 in *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2003. „Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference“. Pp. 5-28 in *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny*. Praha: SoÚ AV ČR.
- Odehnalová, A., Prinzová, M. 2002. „Demografická charakteristika české populace“. Pp. 9-15 in *Zpráva z výzkumu: Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-1*. Brno: Gender centrum FSS MU v Brně.
- Renzetti, C. M., Curran, D.J. 2003: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Smetáčková, I. 2007. *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Praha: Otevřená společnost.
- West, C., Zimmerman, D.H. 2002. „Doing Gender“. Pp. 42-47 in Jackson, S., Scott, S. (eds.). *Gender. A Sociological Reader*. New York: Routledge.
- Pilotní metodika genderového auditu (GA), verze 29.3.07, [online], [cit. 6.12.2008], dostupné z „nenalezeno“.