



Ženy na genderově nestereotypních stážích

Analýza případových studií



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Obsah

Úvod	3
Metodologie	3
Zapojené firmy	4
Účastnice	4
1. část – Stáže na genderově nestereotypních pozicích.....	5
Celkové zhodnocení stáží	5
Očekávání účastnic.....	5
Přínosy stáže z pohledu účastnic.....	6
Přínosy v osobním životě.....	6
Přínosy v profesním/studijním životě.....	6
Výzvy a překážky během stáže	7
Chování ostatních v průběhu stáže	7
Dopad stáže na sebevědomí účastnic	8
Doporučení a návrhy na změny.....	9
2. část – Osobní zkušenosti žen s genderově stereotypním chováním.....	10
Motivace k volbě oboru.....	10
Inspirace z domova.....	10
Dlouhodobý zájem o technický obor.....	10
Pracovní uplatnitelnost	10
Reakce okolí na výběr oboru	11
Překážky během studia	11
Rozdíly mezi postavením mužů a žen na pracovním trhu.....	13
Znevýhodnění na pracovním pohovoru	13
Znevýhodnění na pracovišti	13
Výše výdělku	14
Návrat po mateřské dovolené.....	14
Rozdíly mezi postavením mužů a žen ve společnosti.....	14

Doporučení a výhled do budoucna	15
Závěr.....	17
Přílohy.....	19
Návazný dotazník pro účastnice.....	19

Úvod

Žijeme v moderním světě, ve kterém technologie hrají stále důležitější roli. Vývoj nových technologií postupuje rychle kupředu a zároveň s nimi přibývá i technologicky orientovaných firem. Mnohé z nich se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Jedním z možných řešení tohoto problému je zvyšování podílu žen s technickým vzděláním.

Zastoupení žen v technických oborech je však z různých důvodů dlouhodobě nízké. Situaci ve Zlínském kraji podrobně popisuje analýza „*Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje*“¹. Jedním z kroků ke zvýšení počtu žen v technických oborech je společenská osvěta a motivace dívek k výběru technicky zaměřených středních a vysokých škol. Ze zmíněné analýzy vyplývá, že „*technické profese jsou vnímány pozitivně relativně velkým množstvím děvčat, ale schází jim motivace tato povolání vykonávat. Jedním z důvodů může být tradičně stereotypní vnímání technických profesí jako zcela nebo částečně mužských, které se přenáší v rodinách i v celospolečenském kontextu z generace na generaci*“.

Cílem realizátorů projektu Narovinu ve Zlínském kraji ale nebylo situaci pouze popsat a doložit daty. Pro ženy byly organizovány stáže v technických firmách, a to na pozicích, které doposud převážně obsazují muži. Po dokončení byl s každou účastnicí proveden individuální rozhovor. Vedle vlastního vyhodnocení stáže byly stážistky dotazovány i na širší kontext a jejich předchozí zkušenosti. Jak situaci vnímají samotné ženy, které si zvolily kariéru v technických oborech? Jaké jsou jejich zkušenosti s prací v převážně mužském prostředí? Nejzajímavější odpovědi najdete na následujících stránkách.

Metodologie

Studie „*Ženy na genderově nestereotypních stážích*“ analyzuje hodnocení 21 stáží, které proběhly v rámci projektu Narovinu ve Zlínském kraji.

Po ukončení stáže byl každou stážistkou vyplněn dotazník. Poskytnuté informace byly během navazujícího individuálního rozhovoru se zástupcem realizačního týmu projektu prodiskutovány a rozpracovány formou doplňujících otázek. Aktuální podoba dotazníku je k dispozici v příloze.

Dotazník se skládá ze dvou částí. První část se týká celkového hodnocení, dojmů a zkušeností z absolvované stáže. Druhá část se týká osobních zkušeností stážistek s genderovou nerovností.

Informace získané z dotazníků a rozhovorů byly anonymizovány. Z důvodu zachování anonymity byla rovněž pozměněna jména jednotlivých účastnic.

¹ Analýza „*Ženy a muži na pracovním trhu Zlínského kraje*“ je k dispozici na webové stránce www.khczk.cz/narovinu-ve-zlinskem-kraji (Krajská hospodářská komora Zlínského kraje) a www.trexima.cz/reference/narovinu-ve-zlinskem-kraji/ (Trexima spol. s.r.o.)

Zapojené firmy

V rámci projektu proběhlo mezi roky 2020 a 2022 dohromady 21 stáží žen na genderově nestereotypních pozicích. Délka stáže byla průměrně jeden měsíc. Celkově se do stáží zapojilo dvanáct převážně technicky zaměřených firem ze Zlínského kraje. Zapojené firmy působí například ve stavebnictví, gumárenství, plastikářství i jiných výrobních sférách. Konkrétně se jedná o tyto firmy:

- TRADIX UH, a.s.
- FORM s.r.o.
- Tech eco s.r.o.
- AGD PRINT s.r.o.
- greiner packaging slušovice s.r.o.
- THERMACUT, k.s.
- Continental Barum s.r.o.
- Pozemní stavitelství Zlín a.s.
- KOMA MODULAR s.r.o.
- FORMY – 4YOU s.r.o.
- H+M Zlín a.s.
- H.P. - servis hydraulika s.r.o.

Účastnice

Stáží se zúčastnilo 21 žen ve věku od 20 do 35 let, průměrný věk stážistek byl 25 let. Jednalo se o stávající studentky či absolventky technicky zaměřených oborů, které byly osloveny Krajskou hospodářskou komorou Zlínského kraje.

Účastnice absolvovaly stáže na různých pracovních pozicích podle jejich zájmů a plánovaného pracovního zaměření. Konkrétně byly stáže realizovány na následujících pracovních pozicích:

- technoložka plastikářské výroby
- IT technička/technička IT systémů (3x)
- grafička, technoložka výroby
- analytička procesů životního cyklu zakázek/technická příprava výroby – analýza
- průmyslová inženýrka (6x)
- specialistka logistiky
- technička produktového benchmarkingu
- technička plant engineeringu
- stavební rozpočtářka
- vývojová pracovnice – designérka
- stavební projektantka
- stavební technička (2x)
- strojní inženýrka

1. část – Stáže na genderově nestereotypních pozicích

Celkové zhodnocení stáží

V návazném dotazníku po absolvování stáže měly účastnice za úkol ohodnotit absolvovanou stáž známkami 1 až 5, obdobně jako hodnocení ve škole. Účastnice hodnotily *obsah a zajímavost stáže, soulad náplně stáže s odborným zaměřením, organizaci celého procesu stáže, možnosti úpravy stáže podle přání a potřeb stážistky, přiděleného mentora a celkové hodnocení stáže*. Níže je uveden průměr hodnocení za jednotlivé oblasti.

	Obsah a zajímavost stáže	Soulad náplně stáže s vaším odborným zaměřením	Organizaci celého procesu stáže	Možnosti úpravy stáže podle vašich přání a potřeb	Jak se vám věnoval přidělený mentor	Celkové hodnocení stáže
Průměr hodnocení	1,7	1,7	2,0	1,7	1,8	1,7

Jak vyplývá z tabulky výše, **celkové hodnocení stáže je pozitivní**. Nejvíce byly účastnice spokojeny s obsahem a zajímavostí stáže, souladem náplně stáže s jejich odborným zaměřením, možnostmi úpravy stáže a prací přiděleného mentora, což potvrzují i jejich komentáře během rozhovorů. Pouze jeden aspekt stáží byl hodnocen známkou 2 a výše, což byla organizace celého procesu stáže. V rámci rozhovoru účastnice poukazyvaly na ztížené podmínky plynoucí z pandemických opatření, či nedostatečnou spolupráci s odborníky.

Očekávání účastnic

Většina stážistek uvedla, že do stáží vstupovala s určitými konkrétními očekáváními. Nejčastěji se jednalo o očekávání naučit se novým věcem a vyzkoušet si teoretické znalosti v praxi. Dále si účastnice přály během stáže navázat nové kontakty, zapojit se do chodu firmy/konkrétního projektu či vidět, jak funguje technologická firma. Mnohé z účastnic uváděly rovněž konkrétní znalosti, které by rády během stáže nabyly (např. o projektovém managementu, informačním systému firmy, rozpočtování budov, výrobních procesech a fungování výroby).

Podle většiny stážistek se jejich očekávání **naplnila**. Nedošlo k tomu pouze ve dvou případech. Jolana nebyla spokojená s přiděleným pracovištěm a Petra doufala v exkurzi po jiných částech firmy, která se však kvůli koronaviru nemohla uskutečnit.

Některé z účastnic na stáž vstupovaly nejen s očekáváním, ale také s obavami. Strach se týkal zapojení do nového kolektivu či toho, jaké úkoly jim budou svěřovány. Obavy se však ke spokojenosti stážistek

nenaplnily, což dokládají následující slova Marie: „*nevěřila jsem, že by nám svěřili nějaký důležitější projekt. Firma a vedoucí mě však příjemně překvapili. Dostaly jsme s kolegyní za úkol velký projekt, který byl různorodý a naučila jsem se v něm mnohem více, než jsem očekávala.*“

Přínosy stáže z pohledu účastnic

Přínosy, ze kterých stážistky profitují, odráží různorodost absolvovaných stáží. Můžeme je rozdělit na přínosy **v osobním životě** a **v profesním/studijním životě**.

Přínosy v osobním životě

Většina stážistek za největší přínos stáže v osobním životě považuje **rozvoj měkkých kompetencí**. Mezi ty nejčastěji zmiňované patřila komunikace s lidmi, schopnost pracovat samostatně, týmová spolupráce, řešení problémů, rozvoj trpělivosti či empatie. Několik stážistek dále zmínilo zlepšení schopnosti **organizovat si čas, pracovní náplň a přidělené úkoly**.

Stážistky dále ocenily to, že jim stáž napomohla **posílit sebevědomí**, které jim do té doby podle jejich slov chybělo. Příkladem je Anna, která vyzdvihla, že jí stáž pomohla zmenšit strach z toho, že není tak dobrá jako ostatní studenti jejího oboru. Annin strach podvědomě ovlivnil často opakovaný stereotyp, že ženy jsou v technických oborech méně schopné než muži. Dodává, že „*je tam přece převaha kluků, kteří se v technických věcech vyznají lépe*“. Na samotném výroku je vidět, že i Anna nevědomky opakuje rozšířený stereotyp o lepším porozumění technice mezi muži, než je tomu mezi ženami.

Šest žen uvedlo, že jim stáž pomohla zjistit, že **není třeba se bát požádat o radu či pomoc**, případně se zeptat a dát najevo, pokud neví. Tyto poznatky nejsou překvapující a korespondují se studiiemi na téma sebevědomí mužů a žen v průběhu kariéry. Nedostatek sebevědomí či ostych je jednou z příčin, proč si ženy často netroufají vyzkoušet technicky zaměřené obory.

Přínosy v profesním/studijním životě

Za největší přínos v profesním či studijním životě stážistky označovaly **praktické zkušenosti a možnost vyzkoušet si teoretické znalosti** získané během studia **v praxi**. Marie, která je studentkou třetího ročníku bakalářského studia průmyslového inženýrství, si přínos do budoucího pracovního života pochvaluje a tvrdí, že jí tato praxe do široka otevřela oči. „*Všechny teoretické poznatky ze školy jsem měla možnost vidět naživo a v souvislostech*“.

Za přínosné bylo dále označeno **získání odborné praxe**, která je personalisty oceňovanou položkou absolventského životopisu, **nový vhled do oboru** či **ujištění o správném výběru profesní dráhy**.

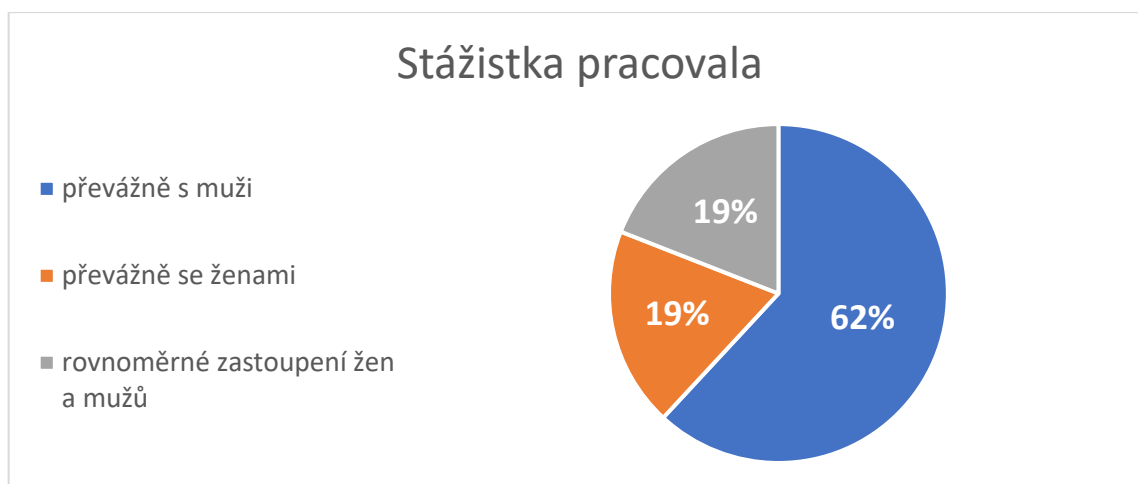
Výzvy a překážky během stáže

Většina stážistek uvedla, že se během jejich měsíční praxe ve firmě **žádná zásadní překážka nevyskytla**. Pouze v jednom případě došlo k problémům kvůli selhání komunikace, které mělo za důsledek problém se získávanými vzorky. Problém byl brzy odhalen a celou situaci se podařilo vyřešit.

Právě **komunikace s lidmi** a **práce v kolektivu** byla zároveň nejčastěji uváděna jako **největší výzva**, které stážistky během stáže čelily. Některé ženy se obávaly, že nebudou schopny plnit zadané úkoly či si nebudou jisté, co je od nich vyžadováno. Některé uvedly, že s žádnou výzvou či obtížnou situací nesetkaly, což přisuzovaly například nedostatku náročných úkolů.

Chování ostatních v průběhu stáže

Účastnice absolvovaly stáž na různých pracovních pozicích v různých firmách a rovněž v různých pracovních kolektivech. Následující graf ukazuje typy pracovišť členěných podle zastoupení mužů a žen, na kterých stážistky působily.



Většina účastnic se během stáže nesetkala s tím, že by jim někdo nevhodným způsobem dával najevo skutečnost, že jsou ženami pohybujícími se v technickém/přírodovědném oboru. Barbora zkušenost doplňuje o pocit, že si „žen více váží, protože jim [mužům] můžou předat úplně jiný pohled na věc, protože přece jen ženy můžou vnímat určité věci jinak než muži.“

Několik žen zažilo to, že se k nim spolupracovníci chovali jinak než k mužským kolegům. Například Jitka se setkala s chováním, které jí nebylo příjemné.

„Občas jsem se setkala s rádoby pochvalami, které tak muži asi vnímají, které byly lehce sexuálního podtextu ze strany mužů, Ale nebylo to nijak zvlášť nepříjemné a myslím, že i když by si to mohli odpustit, tak se takové vtípky dají snést.“

Jitka

„Kolegové byli v tomto ohledu skvělí. Bylo zde nemálo poznámek na to, že jsem žena (pískání, zírání atd.), ale převážně ze strany pracovníků ve výrobě a nesouviselo to s vykonáváním mé profese.“

Sára

V ostatních případech to stážistky nevnímaly negativně, ale spíše pozitivně. To dokládá Marie, která tvrdí, že kolegové dávali odlišnost najevo „*kladným způsobem. Kolegové byli rádi, že mají jiný úhel pohledu. Žádné nevhodné vtipkování jsem nezaznamenala. Vtipkovali jsme vzájemně a na můj vkus to nebylo nevhodné.*“ Také Jolana zažila jiný přístup na základě toho, že je žena. Ani ona ho však nevnímala negativně, ale spíše jako pomoc od kolegů. „*Když jsem měla tahat těžší věci, i když jsem věděla, že to vezmu, tak mi říkali, že to nemám brát. Bylo to určitě z ohleduplnosti, aby se mi nic nestalo, ne jako podceňování. Samozřejmě nikdo nechtěl, abych si ublížila.*“

Petra dodává, že si na praxi rozuměla více s muži než se ženami. Odlišnosti v chování si všimla, ale považovala ji za normální. „*Chlapi nejsou slepí a všimnou si, že je v místnosti opačné pohlaví. Což je dobře, tak to má být.*“

Dopad stáže na sebevědomí účastnic

Jak již bylo zmíněno v předchozí podkapitole *Přínosy stáže z pohledu účastnic*, nedostatek sebevědomí je jedním z aspektů, který má vliv na rozhodování žen o volbě technického oboru. Posilování sebevědomí a upevňování představy, že dívky a ženy patří na technické obory, přispívá k narovnání poměru mužů a žen v těchto odvětvích.

Předpoklad, že možnost vyzkoušet si technický obor v praxi může vést k posílení sebevědomí, byl testován otázkou „*Kdybyste měla uvést, jaký dopad měla tato stáž na vaše sebevědomí, co se týče vašeho budoucího uplatnění v oboru, stáž vedla spíše k posílení sebevědomí nebo oslabení?*“.

Z celkového počtu 21 stážistek **všechny odpověděly, že jim stáž pomohla ke zvýšení sebevědomí.** Důvodem k tomu byla například možnost srovnat se s ostatními studenty na stejné/vyšší úrovni, možnost získat zpětnou vazbu k odvedené práci od vedoucích či mentorů, či práce v týmu, který stážistce pomáhal a podporoval ji. Sebevědomí účastnic ovlivnily také další vlivy. Anna například vyzdvihla, že měla během stáže pocit, že svými nápady může přispět ke zlepšení chodu některých procesů ve firmě. Jolana si zase během stáže ověřila, že může v praxi dělat to, co muži.

Další stážistky uvedly, že stáž přispěla také k posílení sebevědomí ohledně **správnosti volby jejich oboru** a budoucího uplatnění, o kterých měly dříve pochyby. Patřila mezi ně například Anna, která přiznala, že při studiu měla pochybnosti, „*jestli je tento obor pro mě vhodný a uplatnitelný později v zaměstnání.*“ Dodává, že díky zkušenosti ze stáže si potvrdila, že ano. Podobnou zkušenost měla

Magda, která zjistila, že v daném oboru je nouze o kvalifikované lidi. K ujištění přispělo také to, že měla za mentorku ženu, která se stejným oborem dlouhodobě žíví.

Mezi ty, které si praktickou zkušeností ze stáže potvrdily správnost volby oboru, je i Marie. V rozhovoru v odpovědi na výše uvedenou otázku odpověděla: „*konečně jsem zjistila jak komplexní a obsáhlý můj obor je, a také jsem zjistila, že mě tento typ problémů baví řešit.*“ Překážkou nebylo ani nepřesně odpovídající zaměření stáže, jako to bylo v případě Aleny, která stáž shrnula takto: „*Přestože byla stáž zaměřená na něco jiného, než co bych chtěla dělat, tak jsem zjistila, že právě v tomto odvětví bych se mohla uplatnit prakticky kdykoliv. Stáž bych tedy hodnotila pozitivně.*“

Podkapitolu shrnující dopady stáže na sebevědomí účastnic uzavřou slova stážistky Kateřiny.

„Myslím, že je to skvělý projekt. Doufám, že podobnou zkušenost bude mít možnost si vyzkoušet co nejvíc absolventek oborů technického zaměření. Člověk zjistí, v čem je dobrý, co ho baví v rámci firemního prostředí. A taky najdou své rezervy, například v komunikaci v týmu.“

Kateřina

Doporučení a návrhy na změny

V závěru rozhovoru o stážích byly stážistky dotázány na doporučení plynoucí z jejich zkušenosti z absolvované stáže. Návrhy byly následující:

- vyčkat a spustit stáže až po skončení pandemie COVIDU, což by usnadnilo průběh stáže
- v průběhu praxe klást důraz na větší míru spolupráce odborníků z firmy se stážistkami, zajistit více komunikace a předávání zkušeností z jejich strany
- prodloužit stáž tak, aby trvala déle než měsíc

Věra doporučení a návrhy na změny doplňuje tím, že je nutné, aby byla firma ochotná vzít stážistu a mít k dispozici někoho, kdo by se mu mohl během stáže plně věnovat. „*Ve firmě XY v tom nebyl absolutně žádný problém, a to přispělo k tomu, že jsem byla se stáží spokojená.*“

Všech 21 dotázaných stážistek na závěr sdělilo, že by stáž doporučily ostatním ženám v oboru. Kateřina připojila vzkaz pro budoucí zájemkyně. „*Není čeho se bát. Obohatí vás to o zkušenosti, které budou v budoucnu užitečné.*“

2. část – Osobní zkušenosti žen s genderově stereotypním chováním

Motivace k volbě oboru

Z rozhovorů s účastnicemi stáží vyplývají tři nejčastější důvody pro jejich volbu technicky orientovaného oboru a profesní dráhy: **inspirace z domova, dlouhodobý zájem o technický obor a pracovní uplatnitelnost.**

Inspirace z domova

Prvním z důvodů je inspirace u rodinných příslušníků, kteří se rovněž věnují technickému oboru. Díky tomu nebyla představa technicky zaměřené kariéry pro stážistky krokem do neznáma, ale něčím, s čím se běžně setkávaly. Příkladem je Alena, která situaci shrnula následovně: *„celá rodina jsou stavaři, takže jsem neměla moc nad čím přemýšlet“*. Ve většině případů rodina dívky v následování rodinné tradice výběru technické dráhy podpořila, pouze v jednom případě účastnici byla její volba vyloučena.

„Rodiče mě nenutili, mamka mi to dokonce vylouovala, protože ví, s jakými situacemi spojenými se stereotypy se ženy v technickém prostředí setkávají.“

Kateřina

Dlouhodobý zájem o technický obor

Velká část účastnic uvádí, že se o techniku zajímaly již od malička. Marie si ráda hrávala s vláčky a autíčky, Magda milovala stavebnici lego a Petra jako malá tvrdila, že bude „vynálezkyně“. Zájem o techniku pokračoval také na střední škole, kde fyzika, matematika či chemie patřily mezi nejoblíbenější předměty některých účastnic. *„Technické obory mě baví a jdou mi“*, dodává Sára. Dívky se rozhodly dlouhodobý zájem a talent přetavit v profesní dráhu.

Pracovní uplatnitelnost

Důležitým důvodem pro volbu technicky zaměřené kariéry je dobrá možnost budoucího pracovního uplatnění. Dívky oceňují především široké uplatnění, velké množství pracovních nabídek, vyšší výdělek či různorodost práce. V technických oborech vidí perspektivu a budoucnost. Lucii k rozhodnutí motivovalo to, že může jako žena do zmíněných oborů přinést nové myšlenky.

„Dráha softwarového inženýrství je jistá budoucnost a vhodné zaměstnání pro ženu, už jen z důvodu stabilní kariéry a jednoduchého uplatnění z domova v případě založení rodiny.“

Lenka

Reakce okolí na výběr oboru

Většina dívek se v reakci na volbu technicky zaměřeného oboru dočkala od svých blízkých **pozitivní reakce**. Rodina dívky v rozhodnutí podporovala, ať už kvůli pracovní uplatnitelnosti či vysokému výdělku. Důležité pro ně bylo hlavně to, aby dívky dělaly, co je baví. Níže jsou uvedeny reakce tak, jak je vnímaly některé z účastnic:

- Věra: „*Okolí mě podporuje a nechává rozhodnutí na mě. Hlavně abych dělala to, co mě baví.*“
- Jolana: „*Všichni mě podporovali hlavně kvůli uplatnění a vyššímu výdělku. Otec kvůli tomu, že to byl jeho sen, a máma a sestra mě podpořily, protože chtějí, abych šla za tím, co chci.*“

V některých případech blízké okolí reagovalo ze začátku překvapeně. Nejčastěji to bylo v případech, kdy o oboru neměli představu a dostatek informací. I přesto nakonec účastnice podpořili.

- Anna: „*Moje mamka byla lehce ze začátku skeptická, nevěděla, co si pod tímto oborem představit. Ale jak viděla, že mě to baví, tak mě podporovala. I zbytek rodiny byl trochu překvapený, ale nijak mě neodrazovali.*“
- Barbora: „*...nejdřív vůbec netušili, co to vlastně obnáší, co bude mé budoucí zaměření. Poté jsem cítila jen podporu a porozumění.*“
- Lenka: „*Většina mé rodiny mému zaměření nerozumí, ale setkávám se s podporou ve vzdělání i v kariéře.*“
- Sára: „*[Okolí reagovalo] pozitivně, hlavně kvůli uplatnění a platovému ohodnocení. S určitým překvapením reagují převážně cizí lidé, kteří se mě ptají, co mě k tomu vedlo. Tato otázka mě vždy zaskočí, protože nevidím důvod, proč by to měla být věc, nad kterou se někdo pozastavuje.*“

S nepochopením a negativní reakcí na výběr střední školy se setkaly tři účastnice. Ve dvou případech negativní reakce přišla **od učitelů ve škole**. Kateřina situaci popsala následovně: „*Učitelé to nechápali, protože se s daným výběrem střední školy u studentek ještě nesetkali anebo jen ojediněle. Tím pádem nevěděli, jak reagovat a zbytečně docházelo k situacím, které pro mě byly nepříjemné.*“ Podporu od učitelů necítila ani Magda, která měla pocit, že učitelé nevěří, že uspěje. S podceňováním se ve škole setkala i Anna, v tomto případě však nedocházelo k negativním reakcím od učitelů, ale **od spolužáků a jiných studentů**.

Překážky během studia

Z celkového počtu 21 účastnic jich 13 uvedlo, že se během studia nesetkaly s překážkami či znevýhodněním plynoucím z toho, že jsou ženy. Častěji se takto vyjadřovaly stážistky studující obory, kde je dostatečný podíl dívek, či obory, kde běžně vyučují ženy.

Ostatní stážistky se během studia na střední či vysoké škole setkaly s nějakou formou znevýhodnění pramenící z toho, že jsou ženy. Diskriminaci a ponižování zažila během studia například Markéta. Poslední kapkou, po které se rozhodla přejít na jinou VŠ, byla situace níže.

„Ano, zkušeností s tímto mám plno. Například na VUT v Brně jsem nedostala zkoušku s dodatkem od pana docenta, že holky na techniku prostě nepatří. Dodnes vidím ten škodolibý obličej živě před sebou.“

Markéta

S tím, že se vyučující chovají jinak ke studentkám a studentům se setkala také Lenka. *„Někteří vyučující mužského pohlaví dávají výrazně najevo, že si myslí, že ženy do technických oborů nepatří. Naštěstí se to projevuje jen na psychické úrovni a nijak to neovlivnilo moje výkony.“* Dodává, že během studia narážela na předsudky, kvůli kterým se často cítila podceňována.

Různé narážky a komentáře si jako žena na technickém oboru vyslechla i Anna. *„Možná v některých případech měli profesori narážky, že my jako holky tomu asi rozumět nebudeme, protože k podobným věcem nemáme vztah.“* Rovněž Sára se setkala během studia s nevhodným chováním vyučujících. *„Také se velmi často stává, že profesori na akademické půdě pronáší velmi sexistické výroky nebo přímo urážky na konto jejich studentek nebo žen obecně, což je podle mě nepřijatelné. Jen za mé studium jsem se s tím setkala opravdu mnohokrát.“*

Překážky a znevýhodnění nemusí pramenit přímo od učitelů či spolužáků. Příkladem je Sára, která za největší překážku při studiu vnímala vlastní pocit zodpovědnosti.

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

Sára

Účastnice zároveň upozorňují na to, že se stereotypy se při výběru oboru nesetkávají pouze dívky. Příklad uvádí Marie, která tvrdí, že *„předsudky existují oboustranné. Jak ty, že ženy nejsou technické typy, tak ty, že každý kluk rozumí technice.“* Markéta dodává, že stejně jako některé ženy, tak i určití muži nemají technické myšlení.

Rozdíly mezi postavením mužů a žen na pracovním trhu

Znevýhodnění na pracovním pohovoru

Většina ze stážístek jsou stále studentkami, a proto zatím nemají mnoho zkušenosti s pracovním prostředím. Některé z nich se však již setkaly s tím, že k nim bylo jako ženám na pracovišti přistupováno jinak než k mužům. Ve dvou případech na nevhodné chování k ženám narazily již při pohovoru na vybranou pracovní pozici.

„Jednou jsem byla na pohovoru a potom, co jsem přišla do kanceláře, kde byli samí muži, se na mě pohrdavě podívali. Ucházela jsem se o pozici grafika a oni mi nabídli umývání aut. Tak jsem odtud odešla.“

Lucie

„Po dokončení bakalářského studia mi byla nabídnuta pozice juniorní asistentky se základy programování, která se hodí spíše pro studenta v 2. ročníku střední školy. Dále mi byla nabídnuta pozice v programátorské firmě, protože by „kolegové jistě ocenili takovou pěknou tvářičku v kanceláři“ a zkušenosti je vůbec nezajímaly.“

Lenka

Andrea se při pohovoru setkala s odlišným chováním, který přisuzuje tomu, že byla vnímána jako mladá žena bez zkušeností. Věří, že je při pohovorech k mladým ženám přistupováno jinak než ke starším ženám.

Znevýhodnění na pracovišti

Pohovorem překážky na pracovišti mnohdy nekončí. Ženy se na pracovišti mohou setkávat s podceňováním a předsudky. Účastnice tyto předsudky zmiňovaly nejčastěji v souvislosti s vedoucími pozicemi. Jak shrnuje Lenka: *„ve vedoucích pozicích bývá názor ženy často zpochybňován, zatímco pokud stejnou věc řekne muž, tak je to bráno jako daná věc.“* Předsudky vůči ženám mohou zapříčiňovat to, že se cítí oproti mužským kolegům znevýhodněny. Alena přidává příklad z oboru stavebnictví. *„Předsudky například u dělníků na stavbě určitě jsou. Když dorazí jako stavbyvedoucí žena, mají s tím [muži] problém.“*

„Na mě osobně mají tyto předsudky velký vliv i v současnosti, a to hlavně kvůli velkému stresu z toho, že musím stále dokazovat své schopnosti a být více kompetentní než mí mužští kolegové, abych byla brána stejně (což stejně pravděpodobně nenastane). Je to věc velmi společensky zakořeněná a bude trvat dlouho, než se to změní.“

Sára

„Předsudky podle mě pramení z toho, že podstatná část mužů se nedokáže vyrovnat s představou, že by byla jejich nadřízená žena ve smyslu: Jak by mohla ona vědět něco víc nebo líp než já? Vždyť je to jenom holka“.

Dominika

Výše výdělku

Dalším, stážítkami často zmiňovaným rozdílem mezi muži a ženami na pracovním trhu, je rozdílná výše výdělku. Reflektují tím ze svého pohledu skutečnost, že průměrný měsíční příjem žen je nižší než průměrný měsíční příjem mužů (Gender pay gap). Z analýzy trhu práce ve Zlínském kraji vyplývá, že Gender pay gap je ve Zlínském kraji mírně vyšší oproti průměru celé ČR.

Výše výdělku souvisí také s tím, že ženy vykonávají vedoucí pozice méně často než muži. Z analýzy zmíněné výše mimo jiné vyplývá: *„V roce 2018 činil podíl žen ve vedoucích pozicích ve Zlínském kraji 35 %. Muži tedy významně častěji vykonávali pozice spojené s řízením menšího či většího pracovního útvaru a souvisejících pracovních procesů. Oproti roku 2012 však postupně dochází k mírnému nárůstu podílu žen ve vedoucích pozicích (o 3 p. b.).“*

Návrat po mateřské dovolené

Další překážky, kterým podle účastnic stáží ženy na trhu práce čelí, souvisí s návratem do práce po rodičovské dovolené. Svůj pohled na situaci nabízí Kateřina. *„Pokud máte jako žena děti, jste omezována v porovnání s mužskými kolegy, kteří se mohou kariérně rychleji vypracovat“.* Jako řešení této situace účastnice navrhují větší využívání sdílených pracovních pozic či zkrácených pracovních úvazků.

Rozdíly mezi postavením mužů a žen ve společnosti

Rozdíly mezi muži a ženami existují nejen na pracovním trhu, ale také ve společnosti obecně. Začínají odlišným přístupem k dívkám a chlapcům v raných fázích života a často pokračují i v dospělém životě. Příkladem může být rozdělení jednotlivých rolí v rodině, na které poukazuje Anna.

„Určitě tento rozdíl vnímám i v oblasti rodiny. Žena má jasně dané postavení, má uklízet, vařit, porodit dítě, starat se o domácnost, ale pokud si chce nejdříve vybudovat kariéru a vytvořit vhodné zázemí pro rodinu, tak je to špatně.“

Anna

Ženy se často setkávají se stereotypy či podceňováním.

„Myslím si, že zde rozdíly stále jsou, a to hlavně na takové podvědomé úrovni. Někdy jsem ostatními vnímána jako méně inteligentní nebo méně kompetentní než můj partner, například při návštěvě banky, autoservisu, hotelu, při zařizování různých věcí lidé většinou mluví na něj.“

Sára

Účastnice zároveň upozorňují, že cílem by neměla být snaha veškeré rozdíly mezi muži a ženami odbourat, ale hlavně se snažit odstraňovat stereotypy, překážky a znevýhodnění.

Doporučení a výhled do budoucna

V poslední části rozhovoru se účastnice vyjadřovaly k tomu, jak se podle jejich názoru bude situace v oblasti rozdílného postavení mužů a žen na trhu práce vyvíjet do budoucna. Většina z nich se shodla na tom, že se situace postupně zlepšuje a očekávají, že tento pozitivní trend bude pokračovat i do budoucna. Především mezi mladou generací se stereotypy a rozdílné zacházení objevují čím dál méně. Jolana věří, že *„předsudky má hlavně starší generace, protože v jejich době to nebylo normální. Ale samozřejmě i v dnešní době se to děje, že mladší generace stále odsuzuje ženy, že nezvládnou to, co muži.“*

Jak stávající rozdíly a stereotypy odbourat? Účastnice stáží se shodly na tom, že je důležité začít již v raném věku při výchově. Kateřina věří, že *„nejvíc se musí změnit v rodinách, od samotného začátku, aby doma děti nenarazily na předsudky k mužským a ženským povoláním.“* Další věcí, která se musí změnit je, že *„už od malička je dětem tak trochu vštěpované, že technika je pro chlapce“*, dodává Věra.

S předsudky je potřeba pracovat již od základní školy, například pomocí exkurzí či různých přednášek sloužících k popularizaci technických oborů. Další možností, kterou navrhuje Magda, je na příkladech z praxe ukazovat, že žena v technickém oboru může být stejně dobrá jako muž.

„Je důležité, aby byli studenti informováni už v průběhu základní školy. Informováni o tom, že je úplně v pořádku, když se některé děvče či chlapec rozhodne pro výběr střední školy, který je netypický pro jejich pohlaví.“

Kateřina

Nezbytné je také odbourat tlak, kterým ženy v technických oborech čelí.

„V minulosti byla na ženy upřena negativní pozornost v technickém zaměření a v dnešní době je to právě naopak. Většina lidí ale o pozornost nestojí, a proto zvolí zaměstnání, o kterém vědí, že budou mít klid.“

Lenka

Další oblastí, která přispívá ke snižování nerovností mezi ženami a muži, jsou sociální sítě, věří Marie. *„Myslím, že se to do budoucna bude zlepšovat hlavně díky sociálním sítím, kde sdílejí obsah lidé, kteří nezapadají a dělají něco jinak než ostatní – tím pádem inspirují další nebát se, když to cítí stejně. Takže myslím, že pomáhají příklady – lidé se učí podle svých vzorů a dnes si můžete najít svůj vzor i na druhé straně planety.“*

Mnoho se toho dá pro zlepšení situace dělat přímo na pracovišti. Alena například navrhuje, aby se *„zapojili i muži, kteří pracují na stejných pozicích jako ženy, a snažili se přesvědčit ostatní, že i ženy mohou zastat naprosto stejnou práci. Že na to ženy mají.“*

Závěr

V analýze jsme popsali zpětnou vazbu 21 stážistek, které absolvovaly stáže na genderově nestereotypních pracovních pozicích v rámci projektu Narovinu ve Zlínském kraji. S každou stážistkou byl po absolvování stáže proveden rozhovor, během kterého reflektovala získané zkušenosti.

První část analýzy se zaměřuje na hodnocení stáží, které bylo ve většině případů pozitivní. Stážistky kladně hodnotily přínos stáže pro jejich osobní a pracovní život. Rovněž vyzdvihovaly pozitivní dopad stáže na jejich sebevědomí.

Druhá část analýzy se věnuje osobním zkušenostem stážistek jako žen, které si vybraly studium a práci v technickém oboru. Hlavní motivací k jejich volbě byla inspirace u jejich blízkého okolí, dlouhodobý zájem o techniku či vidina dobrého pracovního uplatnění a vysokého výdělku.

Během studia na střední i vysoké škole se některé ženy setkávaly s předsudky, nedůvěrou a podceňováním, především ze strany vyučujících. Chování vyučujících mělo negativní vliv na sebevědomí stážistek a v jednom případě vedlo dokonce k ukončení studia na dané škole. Předsudky a stereotypy ze strany pedagogů jsou zvláště škodlivé, protože mohou negativně ovlivnit nejen budoucí kariéru velkého množství žen, ale i jejich celkové sebehodnocení.

Několik žen se setkalo s nevhodným chováním také na pracovišti či během pracovního pohovoru.

Účastnice stáží se shodovaly, že situace se pro ženy v technických oborech celkově zlepšuje. Zejména mladší generace má v tomto ohledu méně předsudků a nepodléhá tolik stereotypům. To je bezpochyby velmi pozitivní zjištění. Ubývá případů, kdy je se ženami v těchto oborech zacházeno jinak než s muži.

Přesto však situace není vyrovnaná a ženy, které se vydají technickým směrem, musí stále překonávat překážky a bojovat s nedůvěrou a podceňováním. Přitom větší poměr zaměstnankyň může technologickým firmám přinést mnoho pozitivního, jako například jiné úhly pohledu či nová inovativní řešení pramenící z větší různorodosti. Jak hezky shrnula Kateřina, *„Nejde tu o to, kdo je v čem lepší, protože nejlepšími se stáváme tehdy, když se spojí rozličné vlastnosti, pohledy a nápady.“*

Analýza byla zpracována v rámci projektu „Narovinu ve Zlínském kraji“, který v období 1. října 2019 až 31. března 2022 realizuje Krajská hospodářská komora Zlínského kraje (příjemce projektu) a TREXIMA, spol. s.r.o. (partner projektu). Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_081/0011621.

Tým autorů:

Bc. Barbara Hudcová

Mgr. Marcel Navrátil

Mgr. David Dušánek

Ing. Lucie Janošová

Mgr. Bc. Radka Štalmachová

Bc. Olga Šišková

Bc. Iveta Táborská

Přílohy

Návazný dotazník pro účastnice

Osnova rozhovoru s účastnicemi stáží na genderově nestereotypních pozicích

Identifikační údaje (<i>Pořadové číslo stážistky pro účely sledování v projektu a anonymizace</i>)	
ID respondenta	
Jméno a příjmení	
Studovaný obor/předchozí praxe	
Zaměstnavatel poskytující stáž	
Pozice stážistky na stáži	
Jméno a příjmení mentora/mentorky	
Datum interview	
Souhlas s audiozáznamem	

Úvod:

Dobrý den, děkuji, že jste si vyhradila čas na krátký rozhovor navazující na stáž, kterou jste právě absolvovala. Otázky jsou rozděleny do dvou okruhů. V první části slouží ke zhodnocení samotné stáže, ve druhé části se týkají vašich osobních zkušeností s nerovnostmi, překážkami, či předsudky vůči ženám, zejména v orientaci na technicky zaměřené zájmy a profesní volbu.

Vaše odpovědi, stejně jako odpovědi ostatních účastnic nám pomohou lépe pochopit, jak se cítí ženy, které si vybraly technicky zaměřený obor a pohybují se díky tomu převážně v mužském kolektivu. A třeba i s jakými překážkami se přitom setkávají. Pohovory jako s vámi probíhají s každou stážistkou. My na jejich základě zpracujeme případové studie jednotlivých stáží a budeme z nich vycházet při lepší podpoře dívek, které mají zájem o technické obory. Také nám pomohou lépe nastavit budoucí podobné stáže. Takže tím, o co se teď s námi podělíte, můžete pomoci dalším budoucím techničkám. V případové studii uvedeme jenom křestní jméno, věk a zaměření stáže (oboru). Můžeme uvést i smyšlené jméno, pokud si to přejete (ano/ne).

Zjištění ze všech případových studií zpracujeme do souhrnné analýzy. Stáže, interview i zpracování jejich výsledků probíhají v rámci projektu Narovinu ve Zlínském kraji, který má za cíl napomoci snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce v našem regionu.

A) Zhodnocení stáže

1. Ohodnoťte prosím známkami 1 až 5 jako ve škole

a. Obsah a zajímavost stáže

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b. Soulad náplně stáže s vaším odborným zaměřením

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Organizaci celého procesu stáže

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

d. Možnosti úpravy stáže podle vašich přání a potřeb

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

e. Jak se vám věnoval přidělený mentor

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

f. Celkové hodnocení stáže

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. S jakými očekáváními jste na stáž nastoupila? *Naplnila se tato očekávání? Pokud ne, proč?*

3. Co považujete za největší přínos absolvované stáže?

- V osobním rozvoji
- V profesním/studijním životě

4. Co jste na stáži vnímala jako výzvu? *Nebo konkrétněji – vyskytly se během stáže nějaké překážky? Pokud ano, jaké? Můžete to popsat?*

5. Dával vám někdo během stáže najevo skutečnost, že jste žena pohybující se v technickém/přírodovědném oboru, často zastoupeném hlavně muži? *V případě že ano, jakým způsobem to dotyčný/dotyčná dával najevo? Můžete popsat, jak jste tu situaci vnímala? Bylo to míněno vědomě, vážně, nebo si to spíš ani neuvědomovali, mínili to jako vtipkování...?*

6. Kdy časově se výše popsané dělo

- v průběhu prvního týdne stáže
- v průběhu první poloviny stáže (první a druhý týden stáže)
- někdy uprostřed
- v průběhu druhé poloviny stáže (třetí a čtvrtý týden stáže)
- v posledním týdnu stáže
- po celou dobu
- nedělo se

7. Kdybyste měla uvést, jaký dopad měla tato stáž na vaše sebevědomí, co se týče možnosti vašeho budoucího uplatnění v oboru, stáž vedla spíše k posílení sebevědomí nebo oslabení?
Proč? Co na toto hodnocení mělo hlavní vliv?
8. Představte si, že byste měla znovu absolvovat stejnou stáž. Změnila byste na ní něco?
9. Doporučila byste stáž ostatním ženám v témže oboru?
10. Kolegové na stáži: na stáži jsem se pohybovala
 - Převážně mezi muži
 - Převážně mezi ženami
 - Zhruba napůl

B) Osobní zkušenosti

1. Co vás motivovalo k uvažování nad technicky zaměřeným studiem a profesní dráhou?
2. Jak na váš zájem o technické obory/předměty reagovalo okolí (učitelé, rodina, přátelé, partner/ka)? Jak argumentovali (*např. podpořili mě, snažili se mě odradit – jakými argumenty, bylo jim to jedno, ...*)
3. Jaký podle vás je recept na to, jak probudit v dívkách větší zájem o technické směry?
4. Vnímáte či vnímala jste během studia (na VŠ, na SŠ) překážky či znevýhodnění plynoucí z toho, že jste žena? *Můžete popsat situaci, kdy jste se s takovou překážkou/znevýhodněním setkala a jak jste na ni reagovala?*
5. Existují podle vás předsudky vůči ženám, pokud jde o jejich studijní předpoklady a uplatnění na trhu práce? Setkala jste se s nimi vy osobně? *Můžete tu situaci popsat? Jak jste s tou situací pracovala?*
6. Myslíte, že v české společnosti obecně existují rozdíly v postavení žen a mužů? Pokud ano, kde je vnímáte nejsilněji?
7. Co by podle vás nejvíc pomohlo rozdíly snižovat? *Napadá vás nějaká oblast, kde se situace už změnila nebo mění a rozdíly se zmenšují?*