



**Spolufinancováno
Evropskou unií**

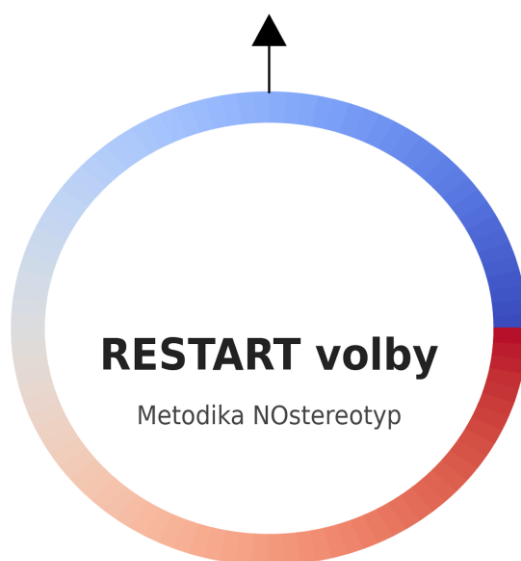


Metodika NOstereotyp

RESTART VOLBY

Nástroj pro vysoké školy pro podporu

genderově nestereotypního rozhodování při volbě studia a budoucí
pracovní dráhy



Tato Metodika byla vypracována v rámci projektu NOstereotyp (AKTIVITY NAPOMÁHAJÍCÍ K GENDEROVĚ
NESTEREOTYPNÍ VOLBĚ STUDIJNÍHO OBORU A PROFESE, registrační číslo projektu
CZ.03.01.02/00/22_020/0000854).

Obsah

.....	1
Úvod.....	4
1 ÚVODNÍ RÁMEC	6
1.1 KONTEXT A VÝZNAM TÉMATU GENDEROVĚ NESTEREOTYPNÍHO ROZHODOVÁNÍ	6
1.2 CÍLE METODIKY	7
1.3 CÍLOVÉ SKUPINY METODIKY	8
1.4 VZTAH METODIKY K LEGISLATIVĚ A STRATEGICKÝM DOKUMENTŮM	10
1.5 SLOVNÍČEK POJMŮ A ZKRATEK	12
2 TEORETICKO-ANALYTICKÁ ČÁST: PROČ METODIKA VZNIKLA A CO ŘEŠÍ.....	13
2.1 PŘEHLED HLAVNÍCH STEREOTYPŮ VE VOLBĚ STUDIA A KARIÉRY.....	13
2.2 SHRNUTÍ VÝZKUMNÝCH ZJIŠTĚNÍ: DATA O ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH A V PROFESNÍCH OBORECH	15
2.3 ANALÝZA BARIÉR A KLÍČOVÝCH MOMENTŮ V ROZHODOVÁNÍ STUDUJÍCÍCH	17
2.4 SHRNUTÍ DOPADŮ STEREOTYPŮ (OSOBNÍ, INSTITUCIONÁLNÍ I SPOLEČENSKÉ).....	19
2.5 CO JE TO KOMPETENČNÍ MODEL A PROČ JE DŮLEŽITÝ	20
3 PRAKTICKÁ ČÁST: JAK PODPOROVAT NESTEREOTYPNÍ PŘÍSTUP	21
3.1 PRO VEDENÍ ŠKOLY	21
3.1.1 <i>Jak začlenit principy rovnosti do strategického řízení.....</i>	<i>21</i>
3.1.2 <i>Jak vytvářet inkluzivní kulturu školy</i>	<i>22</i>
3.1.3 <i>Role leadershipu a podpory shora</i>	<i>22</i>
3.1.4 <i>Shrnující zásady pro vedení školy</i>	<i>23</i>
3.2 PRO KARIÉRNÍ A STUDIJNÍ PORADCE.....	24
3.2.1 <i>Kompetenční přístup v poradenství.....</i>	<i>24</i>
3.2.2 <i>Jak rozpoznat a odbourávat stereotypy v rozhovorech se studenty</i>	<i>24</i>
3.2.3 <i>Příklady otázek a metod</i>	<i>25</i>
3.2.4 <i>Scénáře a případové studie</i>	<i>25</i>
3.2.5 <i>Shrnující zásady pro kariérní a studijní poradce.....</i>	<i>26</i>
3.3 PRO AKADEMICKÉ PRACOVNÍKY	27
3.3.1 <i>Genderově citlivá výuka</i>	<i>27</i>
3.3.2 <i>Práce se smíšenými týmy studentů.....</i>	<i>27</i>
3.3.3 <i>Podpora diverzity ve vědecké práci a mentoringu</i>	<i>28</i>
3.3.4 <i>Shrnující zásady pro akademické pracovníky</i>	<i>28</i>
3.4 PRO MARKETING A PR	29
3.4.1 <i>Jak nestereotypně komunikovat školu navenek.....</i>	<i>29</i>
3.4.2 <i>Jazyková doporučení a vizuální prezentace</i>	<i>29</i>
3.4.3 <i>Příklady inkluzivních kampaní a náborových materiálů</i>	<i>30</i>
3.4.4 <i>Zastoupení různých skupin ve vizuálech a výstupech školy.....</i>	<i>30</i>
3.4.5 <i>Shrnující zásady pro marketing a PR.....</i>	<i>30</i>
3.5 PRO STUDENTY	32
3.5.1 <i>Jak se orientovat v podpoře na škole</i>	<i>32</i>
3.5.2 <i>Rozvoj kompetencí bez stereotypů</i>	<i>32</i>
3.5.3 <i>Příklady inspirativních studentek/studentů</i>	<i>33</i>
3.5.4 <i>Návody a tipy pro vlastní seberozvoj</i>	<i>33</i>
3.5.5 <i>Shrnující zásady pro studenty.....</i>	<i>33</i>
4 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE.....	35
4.1 SHRNUTÍ PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH.....	35
5 IMPLEMENTACE A VYHODNOCENÍ METODIKY NOSTEREOTYP.....	38
5.1 JAK METODIKU ZAVÉST DO PRAXE	38
5.2 NÁSTROJE PRŮBĚŽNÉHO HODNOCENÍ	39
5.3 MOŽNOSTI AKTUALIZACE A DALŠÍHO ROZVOJE METODIKY	39

6	ZÁVĚREČNÉ SLOVO	41
7	PŘÍLOHY A NÁSTROJE	42
7.1	PŘÍLOHA Č.1. AKČNÍ PLÁN PRO VEDENÍ VYSOKÝCH ŠKOL	42
7.2	PŘÍLOHA Č. 2 AKČNÍ PLÁN PRO ZAMĚSTNANCE VYSOKÝCH ŠKOL	43
7.3	PŘÍLOHA Č. 3 AKČNÍ PLÁN PRO STUDENTY VYSOKÝCH ŠKOL	44
7.4	PŘÍLOHA Č. 4 ÚVODNÍ VSTUPNÍ ANALÝZA/ SEBEHODNOCENÍ ŠKOLY.....	45
7.5	PŘÍLOHA Č. 5 ODKAZY NA UŽITEČNÉ ZDROJE A DOKUMENTY	46

Úvod

Rozhodování o volbě studijní a profesní dráhy patří k nejzásadnějším okamžikům života mladých lidí. Přesto jej stále výrazně ovlivňují genderové stereotypy a zakořeněné představy o „vhodných“ oborech a povoláních pro ženy a muže. Tyto stereotypy mohou zužovat možnosti, brzdit rozvoj talentů a vést k nerovnováze nejen na trhu práce, ale i ve společnosti jako celku.

Vysoké školy proto hrají klíčovou roli – mohou být buď prostředím, které předsudky reprodukuje, nebo naopak místem, které podporuje rovné příležitosti a otevírá cestu k plnému využití potenciálu všech studentů.

Metodika NOstereotyp – genderově nestereotypní rozhodování při volbě studia a budoucí pracovní dráhy není pouze teoretickým dokumentem, ale především **praktickým nástrojem pro změnu myšlení a fungování celé instituce**. Obsahuje jak **teoreticko-analytickou část**, která mapuje klíčové faktory ovlivňující rozhodování studentů, analyzuje bariéry a kritické momenty ve volbě studia a profesní dráhy, tak i **praktickou část**, která přináší konkrétní doporučení, nástroje a akční plány pro různé cílové skupiny – od vedení školy, přes poradce, akademiky a zaměstnance, až po studenty samotné.

Metodika je tak koncipována jako **proces změny a transformace celé instituce**. Jejím cílem je nejen odbourat stereotypy, ale také **nastavit nové postupy, které podpoří rovné příležitosti, inkluzi a kompetenční přístup** v každodenní praxi vysoké školy.

Metodika je určena vedení vysokých škol, **akademickým pracovníkům a výzkumným pracovníkům a všem zaměstnancům**, kteří chtějí:

- vytvářet inkluzivní prostředí pro všechny studenty,
- motivovat je k objevování a využívání svých schopností naplno,
- poskytovat informace a podporu v pravý čas a relevantní formou.

Zároveň je určena **studentům**, aby:

- dokázali sami rozpoznat předsudky a stereotypy,
- aktivně řídili svůj osobní a profesní rozvoj,
- a měli k dispozici nástroje, jak získat pomoc a podporu v každé fázi studia i kariérního rozhodování.

Zavedení metodiky NOstereotyp do každodenního fungování vysoké školy vyžaduje úsilí, otevřenost ke změně a spolupráci napříč institucí. Důsledná implementace, podpora vedení, průběžné vyhodnocování a otevřenost k dalšímu rozvoji jsou klíčem k tomu, aby škola skutečně podporovala **rovné příležitosti, kompetence a osobní růst všech studentů a zaměstnanců – bez předsudků a stereotypů**.

Vysoké školy by si měly uvědomit, že **rozmanitost zkušeností, talentů a životních cest** je jejich silou, aby každý student i zaměstnanec měl možnost rozvíjet své schopnosti

bez omezení předsudky – ať už se rozhoduje o specializaci, stáži, prvním zaměstnání nebo dalším studiu.

Poznámka k užívané terminologii

V celé metodice je pro zjednodušení textu užíváno generické maskulinum (např. „studenti“, „uchazeči“, „zaměstnanci“, „absolventi“, „pracovníci“). Tento způsob vyjadřování je zvolen pouze z důvodu jazykové úspornosti a přehlednosti. Všechny tyto pojmy vždy označují osoby jak mužského, tak ženského pohlaví. Text metodiky je proto třeba chápat jako genderově neutrální a zahrnující všechny cílové skupiny bez rozdílu.

1 Úvodní rámec

1.1 Kontext a význam tématu genderově nestereotypního rozhodování

Tato metodika vznikla jako reakce na potřebu podporovat rovné příležitosti a odbourávat předsudky, které ovlivňují volbu studia a následné profesní směřování. Vychází z mezinárodních i národních strategických dokumentů, legislativy a současných trendů v oblasti inkluze a rovnosti. Současně se však metodika neopírá pouze o teoretické rámce a sekundární data. **Byla inspirována a podpořena také konkrétními poznatky získanými během diskuzí a setkání se studenty a zaměstnanci vysokých škol**, kteří sdíleli své zkušenosti a vnímání stereotypů ve vzdělávání a kariérní volbě. Díky tomu má metodika pevné ukotvení v praxi a reflektuje skutečné potřeby cílových skupin přímo z prostředí vysoké školy.

Genderově nestereotypní rozhodování při volbě studia a profesní dráhy znamená, že studenti a studentky mají možnost vybírat si svůj obor a budoucí kariéru podle svých skutečných zájmů, schopností a potenciálu, nikoli podle očekávání společnosti spojených s jejich pohlavím. V českém prostředí přetrvává výrazná genderová segregace vzdělávacích cest a pracovního trhu. Ženy jsou stále častěji zastoupeny v oborech zdravotnických, pedagogických a humanitních, zatímco muži převažují v technických a IT oborech. Tyto rozdíly mají přímý dopad na výši příjmů, možnosti kariérního postupu a celkovou ekonomickou nezávislost.

Podle dat Českého statistického úřadu z roku 2024 tvoří ženy pouze **15 % studentů ICT oborů** a **27 % absolventů STEM oborů** (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika), přičemž průměr EU je 34 %. Na trhu práce ženy častěji pracují ve feminizovaných odvětvích, která jsou hůře finančně ohodnocena, zatímco v lépe placených technických a manažerských pozicích jsou zastoupeny méně. Mediánová mzda žen byla v roce 2024 o **6 100 Kč nižší** než u mužů.

Příčiny těchto rozdílů jsou komplexní – sahají od rodinné výchovy, přes školní prostředí, až po vliv médií a kulturní očekávání. Stereotypy se mohou projevovat i nenápadně: například v podobě doporučení „typických“ oborů pro dívky a chlapce, volbě výukových příkladů či odlišných očekávání od studentů a studentek.

Význam genderově nestereotypního rozhodování proto nelze podceňovat. Je úzce spojen s principem rovných příležitostí, kvalitou vzdělávání i ekonomickou prosperitou celé společnosti. Evropská unie i Česká republika v rámci svých strategických dokumentů – například **Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030** a **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+** – zdůrazňují potřebu odstraňování bariér a podporu inkluzivního vzdělávání.

Tato metodika reaguje na uvedené výzvy a poskytuje praktické nástroje, jak ve školním prostředí rozvíjet kompetence studentů a studentek bez předsudků, jak vést poradenské a výukové procesy na základě individuálního potenciálu a jak tím přispět k větší rozmanitosti a rovnováze na trhu práce.

1.2 Cíle Metodiky

Metodika **NOstereotyp – genderově nestereotypní rozhodování při volbě studia a budoucí pracovní dráhy** si klade za cíl poskytnout vedení vysokých škol, jejich zaměstnancům, studentům, uchazečům i absolventům nástroje, informace a inspiraci, které jim umožní **vědomě, informovaně a bez předsudků** rozhodovat o své vzdělávací a profesní cestě.

Hlavní cíle metodiky

1. Uvědomění si vlivů a faktorů

- Pomoci cílovým skupinám rozpoznat všechny hlavní faktory, které ovlivňují volbu studijního oboru a profesní dráhy (rodinné prostředí, školní zkušenosti, role modely, mediální obraz, trh práce).
- Podpořit schopnost kriticky zhodnotit tyto vlivy a uvědomit si roli genderových stereotypů.

2. Zlepšení informovanosti

- Poskytnout ověřené, aktuální a relevantní informace o možnostech studia a profesí bez zkreslení stereotypy.
- Upozornit na rozdíly v pracovních podmínkách, odměňování a perspektivách jednotlivých oborů.

3. Změna myšlení a postojů

- Podnítit změnu vnímání „tradičních“ rolí mužů a žen ve vzdělávání a na trhu práce.
- Posílit otevřenost k volbě netradičního oboru podle osobního talentu, zájmu a kompetencí.

4. Doporučení pro konkrétní „restart“ procesu

- Nabídnout vedení a zaměstnancům školy konkrétní kroky a postupy, jak integrovat principy genderové rovnosti a nestereotypního rozhodování do výuky, poradenství a náboru studentů.
- Navrhnout praktické aktivity pro studenty, které jim umožní vyzkoušet si různé profesní scénáře a uvědomit si vlastní potenciál.

5. Podpora vědomého rozhodování

- Vést studenty k tomu, aby dokázali činit rozhodnutí o studiu a kariéře na základě objektivních informací a osobního sebepoznání.
- Poskytnout jim nástroje k plánování profesní dráhy, které berou v úvahu jejich schopnosti, zájmy a životní cíle.

Výsledkem metodiky by mělo být, že:

- ⇒ Vysoké školy – **vedení a zaměstnanci umějí pracovat s tématem bez předsudků**, aktivně podporují rozvoj kompetencí všech studentů a uchazečů,
- ⇒ **studenti a uchazeči si uvědomují vliv stereotypů**, umějí je rozpoznat a nenechají se jimi omezovat,
- ⇒ a **škola získává inspiraci a návod na opatření a aktivity**, které podporují rovné příležitosti a rozmanitost studijních i profesních cest.

1.3 Cílové skupiny metodiky

Metodika **NOstereotyp** je určena čtyřem hlavním skupinám, které se na vysokých školách podílejí na vzdělávání, podpoře a formování rozhodování studentů a uchazečů o studium. Každá z těchto skupin má v procesu genderově nestereotypního rozhodování svou specifickou roli a zodpovědnost.

Vedení školy

Proč jsou cílovou skupinou:

- Vedení má zásadní vliv na **strategii školy, nastavení procesů a institucionální kulturu**.
- Rozhoduje o obsahu strategických dokumentů, podpoře projektů a investicích do rozvoje kompetencí.

Proč jsou důležití vedoucí zaměstnanci:

- Mohou zajistit, že principy genderově nestereotypního přístupu budou **integrovány do dlouhodobé strategie** vysoké školy.
- Jejich podpora dává tématu váhu a zajišťuje, že se promítne do praxe celé instituce.

Zaměstnanci vysokých škol

Proč jsou cílovou skupinou:

- Zaměstnanci (administrativa, studijní oddělení, poradenská centra, PR a marketing) jsou často **prvním kontaktem** pro uchazeče i studenty.
- Při komunikaci, poskytování informací o oborech či při administrativních krocích mohou **vědomě i nevědomě předávat stereotypní signály** (např. v popisu oborů, volbě ilustrací v materiálech).

Proč jsou důležití:

- Mohou nastavit **rovný přístup** k uchazečům a studentům od prvního kontaktu.
- Jejich způsob komunikace a prezentace oborů má vliv na rozhodnutí uchazečů, zejména těch, kteří uvažují o netradiční volbě.

Akademičtí pracovníci (vyučující, garanti oborů)

Proč jsou cílovou skupinou:

- Denně pracují se studenty ve výuce a při vedení projektů.
- **Obsah výuky, používané příklady, přístup k hodnocení i zpětná vazba** mohou podporovat nebo naopak tlumit stereotypní očekávání.

Proč jsou důležití:

- Mají možnost **působit jako pozitivní role modely** a motivovat studenty k rozvoji napříč obory bez ohledu na gender.
- Mohou aktivně zařazovat příklady a úkoly z různých oborů, čímž rozšiřují obzory studentů.

Studenti a uchazeči o studium

Proč jsou cílovou skupinou:

- Jsou **hlavními uživateli** výsledků metodiky – přímo se rozhodují o své studijní a profesní dráze.
- V jejich rozhodování mohou hrát roli zakořeněné předsudky, nízké sebevědomí v určitých oblastech nebo nedostatek informací.

Proč jsou důležití studující a uchazeči:

- Pokud si uvědomí vliv stereotypů a naučí se rozhodovat na základě svých schopností, zájmů a dat, mohou zvolit cestu, která lépe odpovídá jejich potenciálu.
- Jejich příklady dobré praxe a úspěšné nestereotypní volby mohou inspirovat další generace.

 **Shrnutí:** Metodika cílí na všechny, kteří mají **vliv na rozhodování o studiu a kariéře** – ať už poskytováním informací, vytvářením prostředí, vedením výuky nebo osobní volbou. Změna myšlení a přístupů v těchto skupinách je klíčem k tomu, aby volba studijní dráhy vycházela z kompetencí a zájmů, nikoli z předsudků.

1.4 Vztah Metodiky k legislativě a strategickým dokumentům

Tato metodika vychází z platného právního rámce České republiky a navazuje na nejnovější strategické dokumenty vlády a resortů MŠMT a MPSV. Cílem je zajistit, aby doporučení a postupy pro genderově nestereotypní rozhodování o studiu a kariéře byly **v souladu se zákonem, odpovídaly aktuálním prioritám státu a byly prakticky použitelné** ve vysokoškolském prostředí.

Legislativní ukotvení

- **Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.)** – zakotvuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné z důvodu pohlaví v oblasti vzdělávání, zaměstnání a přístupu ke službám. [Zákony pro lidipropo.mpsv.cz](https://www.zakonyprolidipropo.mpsv.cz)
- **Školský zákon (č. 561/2004 Sb.)** – stanoví práva a povinnosti ve vzdělávání, důraz na rovný přístup a podmínky inkluzivního vzdělávání; DZ ČR 2023–2027 je navázán přímo na ustanovení § 9 a § 11 tohoto zákona. [Zákony pro lidiMŠMT](#)
- **Zákon o vysokých školách (č. 111/1998 Sb., vč. novel 2025)** – upravuje zásady vysokoškolského vzdělávání, samosprávu, akreditace a podmínky studia; aktuální znění účinné od 1. 3. 2025. [MŠMTZákony pro lidi](#)

Co to znamená pro metodiku:

Doporučené postupy (poradenství, přijímání, komunikace, evaluace) musejí respektovat zákaz diskriminace, zajišťovat rovný přístup a transparentní, inkluzivní podmínky studia i podpůrných služeb.

Návaznost na strategické dokumenty MŠMT

- **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+** – klíčové cíle: (1) posun ke kompetenčnímu učení pro občanský/profesionální/ osobní život; (2) snižování nerovností v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání. Metodika NOstereotyp přímo naplňuje oba strategické cíle (kompetenční přístup, inkluze). [MŠMT+1Jednotný metodický portál MŠMT](#)
- **Dlouhodobý záměr vzdělávání ČR 2023–2027 (DZ ČR)** – implementační dokument Strategie 2030+, schválen vládou 20. 12. 2023; vymezuje opatření státu i prostor pro kroky škol a krajů. Metodika přináší konkrétní nástroje do praxe VŠ (poradenství, mentoring, evaluace). [MŠMTEdu.cz](#)

Návaznost na strategické dokumenty MPSV a Úřadu vlády

- **Strategie rodinné politiky 2024–2030 (MPSV)** – schválena 11. 10. 2023; zdůrazňuje podporu rodin v různých životních fázích, rovné šance a sladění studia/práce. Vhodná opora pro dílčí opatření školy (poradenské služby, prevence, podpora pečujících studentů). [Ministerstvo práce a sociálních věcí+1](#)
- **Strategie rovnosti žen a mužů 2021–2030 (Úřad vlády, aktualizace 10/2024)** – rámec pro odstraňování genderových nerovností ve vzdělávání a na trhu práce (vč. segregace oborů, odměňování). Metodika překlápí strategii do konkrétních kroků školy. [Vláda České republikydatabase-strategie.cz](#)

Proč je metodika aktuální a užitečná? Protože nabízí:

- **Soulad s trendem kompetenčního vzdělávání** (Strategie 2030+): NOstereotyp staví rozhodování o studiu na **kompetencích**, ne na stereotypech. [MŠMT](#)
- **Přímá reakce na nerovnosti** zdokumentované na úrovni státu (segregace oborů, nerovnosti v odměňování, nerovnoměrná participace žen a mužů). [Vláda České republiky](#)
- **Vazba na rodinnou politiku** (MPSV): škola je partnerem v podpoře mladých lidí při přechodech mezi vzděláváním a trhem práce. [Ministerstvo práce a sociálních věcí](#)
- **Implementační provázanost s DZ 2023–2027**: metodika nabízí praktické nástroje pro kariérní poradenství, mentoring, evaluaci dopadů – přesně to, co DZ požaduje po aktérech systému. [MŠMT](#)

1.5 Slovníček pojmů a zkratek

STEM – *Science, Technology, Engineering, Mathematics*

- Souhrnné označení pro přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematiku.
- Patří sem obory jako fyzika, chemie, biologie, strojírenství, stavebnictví, elektrotechnika, informatika, matematika a statistika.
- V ČR i ve světě jsou tyto obory stále více spojovány s potřebou inovací a technického pokroku, ale zároveň zde bývá nižší zastoupení žen.

ICT – *Information and Communication Technologies*

- Obory a profese spojené s informačními a komunikačními technologiemi.
- Zahrnuje vývoj a správu softwaru, hardware, počítačových sítí, telekomunikací, datových systémů a kybernetické bezpečnosti.
- ICT je užší podskupina STEM zaměřená výhradně na digitální technologie a informatiku.

Genderové stereotypy

- Zjednodušené a zobecněné představy o tom, jaké vlastnosti, schopnosti či role jsou „typické“ pro ženy a muže.
- Mohou ovlivňovat volbu vzdělání, profesní dráhy i přístup k jednotlivcům.
- Příklad: „Technické obory jsou pro muže, pečující profese pro ženy.“

Genderová segregace trhu práce

- Nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v různých odvětvích a profesích.
- **Horizontální segregace** – ženy a muži jsou soustředěni do odlišných oborů (např. ženy více ve zdravotnictví a školství, muži více v technice a IT).
- **Vertikální segregace** – ženy a muži mají odlišné postavení v rámci jednoho oboru (např. muži častěji ve vedoucích pozicích).

Gender pay gap

- Rozdíl v průměrných nebo mediánových mzdách žen a mužů.
- Vyjadřuje se v procentech a často ukazuje, o kolik procent méně ženy vydělávají oproti mužům.
- V ČR v roce 2024 činil přibližně 14 % u mediánu mezd a cca 19 % u průměru.

Kompetenční přístup

- Přístup zaměřený na rozvoj schopností, dovedností a postojů jednotlivce bez ohledu na jeho pohlaví, věk, původ či jiné charakteristiky.
- Klade důraz na individuální potenciál a reálné kompetence, nikoli na stereotypní očekávání.

2 Teoreticko-analytická část: Proč metodika vznikla a co řeší

2.1 Přehled hlavních stereotypů ve volbě studia a kariéry

Rozhodování o volbě oboru studia a následné profesní kariéry není nikdy pouze otázkou individuálních schopností či zájmů studujících. Je významně ovlivňováno kulturními vzorci, očekáváními okolí a přetrvávajícími genderovými stereotypy. Tyto stereotypy působí již od dětství a postupně formují sebevnímání mladých lidí, jejich aspirace i ochotu překračovat zavedené hranice mezi „mužskými“ a „ženskými“ obory.

Horizontální stereotypy (volba oboru)

- **„Mužské“ technické obory** (strojírenství, elektrotechnika, ICT, stavebnictví) jsou spojovány s představou vyšší logické a matematické zdatnosti, což je tradičně připisováno chlapcům. Dívky zde tvoří pouze menšinové zastoupení (např. ICT v ČR: pouze 34 % absolventek, OECD 2019).
- **„Ženské“ pečující obory** (pedagogika, zdravotnictví, sociální práce) jsou spojovány s empatií, trpělivostí a komunikačními schopnostmi. Tyto obory jsou feminizované (pedagogika: 83 % žen, učitelky MŠ: 99 %).
- Tento vzorec potvrzuje fenomén **horizontální segregace** – výrazné zastoupení jednoho pohlaví v určitých oborech, které se následně reprodukuje na trhu práce.

Vertikální stereotypy (kariérní postup)

- I tam, kde ženy převažují mezi studenty, jejich zastoupení klesá s rostoucí akademickou a profesní hierarchií.
- V ČR tvoří ženy téměř polovinu doktorandek (48 %), ale jen 26,8 % docentek a 15,7 % profesorek (Gender a věda 2021).
- Tento jev se označuje jako **„skleněný strop“** – neviditelné bariéry, které brání ženám dosáhnout vyšších pozic, a to i přes stejnou nebo vyšší kvalifikaci.
- Muži naopak čelí stigmatizaci při vstupu do „ženských“ oborů (např. učitelství, sociální práce), což omezuje jejich kariérní volby.

Kulturní a společenská očekávání

- **Rodinné prostředí:** rodiče i blízké okolí často nevědomě směřují dcery k humanitním a pečujícím oborům, syny k technice a IT.
- **Role modely:** nedostatek ženských vzorů v technických oborech a mužských vzorů v oborech pečujících vede k posilování stereotypních představ.
- **Společenské vnímání:** některé profese jsou vnímány jako „méně vhodné“ – např. ženy v IT či muži v mateřských školách se setkávají s předsudky a někdy i s diskriminačními postoji.

Dopady stereotypů

- **Individuální úroveň:** omezení možností rozvoje talentu, snížená sebedůvěra, vyšší riziko frustrace a vyhoření.
- **Institucionální úroveň:** ztráta diverzity a potenciálu talentů na školách i ve firmách.
- **Společenská úroveň:** nerovnosti v odměňování, reprodukce genderové nerovnosti a oslabení inovačního potenciálu.

 **Shrnutí:** *Hlavní stereotypy ve volbě studia a profesní kariéry jsou úzce spjaty s kulturně zakořeněnými představami o „vhodných“ oborech pro ženy a muže. Projevují se jak ve fázi volby studia (horizontální segregace), tak v kariérním postupu (vertikální segregace). Tyto stereotypy mají zásadní dopady na jednotlivce i na společnost a potvrzují, proč je nezbytné aktivně podporovat nestereotypní přístup na vysokých školách.*

2.2 Shrnutí výzkumných zjištění: data o zastoupení žen a mužů na vysokých školách a v profesních oborech

Celkové zastoupení žen a mužů ve vysokoškolském vzdělávání

- V ČR tvoří ženy **přibližně 55–57 % všech studentů vysokých škol** (MŠMT, 2023).
- Dlouhodobě platí, že **ženy častěji studují humanitní, pedagogické, zdravotnické a sociální obory**, zatímco muži dominují v technických, přírodovědných a IT oborech.
- Tento trend je v souladu s celoevropskými statistikami Eurostatu, které ukazují, že rozdíly v oborových volbách se v čase sice mírně zmenšují, ale zůstávají výrazné.

Oborová segregace (horizontální)

- **Pedagogické obory:** ženy tvoří až **80 % studentů**, což se promítá i do následné feminizace učitelské profese.
- **Zdravotnictví a sociální práce:** zastoupení žen mezi studenty přesahuje **70 %**.
- **Technické vědy a inženýrství:** ženy zde tvoří pouze **cca 25 % studentů**.
- **Informační technologie:** podíl žen je v ČR **okolo 10–15 %**, což je jeden z nejnižších v EU.
- **Právo a ekonomie:** zastoupení žen je vyrovnanější (40–60 % podle oboru a školy).

👉 Tyto rozdíly se označují jako **horizontální segregace vzdělávání**, která následně ovlivňuje i trh práce a reprodukuje stereotypní představy o „mužských“ a „ženských“ povoláních.

Vertikální segregace (kariérní postup)

- I tam, kde ženy převažují v počtech studentů (např. pedagogika, medicína), **jejich zastoupení ve vedoucích a akademických pozicích klesá**.
- V ČR tvoří ženy jen **30 % akademických pracovníků** v nejvyšších pozicích (profesoři/profesorky).
- Podobný trend je i v EU: ženy jsou zastoupeny v doktorském studiu téměř stejně jako muži, ale v profesorských pozicích tvoří jen **26 %** (She Figures 2021).

👉 To ukazuje na „**skleněný strop**“ – strukturální bariéry a kulturní vzorce, které brání ženám dosahovat vyšších akademických a profesních pozic.

Přechod z VŠ na trh práce

- Data ČSÚ a Eurostatu potvrzují, že **rozdíly v oborovém zastoupení na školách se přelévají do trhu práce**:
 - IT sektor: ženy pouze **15 % pracovníků**,
 - Stavebnictví a strojírenství: podíl žen **pod 15 %**,
 - Zdravotnictví a školství: ženy tvoří **70–80 % zaměstnanců**, ale často v nižších mzdových kategoriích.

- Výrazný je i **gender pay gap** – v ČR ženy vydělávají v průměru o **16 % méně** než muži (ČSÚ, 2022). Rozdíl je částečně vysvětlitelný oborovou segregací, ale také rozdílným kariérním postupem.

Souvislosti a příčiny

- **Kulturní a rodinné vzorce:** dívky bývají častěji motivovány ke studiu „pečujících“ a humanitních oborů, chlapci naopak k technickým a IT směrům.
- **Nedostatek rolových modelů:** v technických oborech je málo viditelných žen (učitelek, profesorek, odbornic), což ovlivňuje aspirace studujících.
- **Stereotypní očekávání:** ženy vnímají některé obory jako „méně vhodné“ (např. IT, strojírenství), zatímco muži čelí stigmatizaci, pokud volí obory „tradičně ženské“ (např. sociální práce, učitelství MŠ).
- **Institucionální bariéry:** chybějící mentoring, flexibilní studijní podmínky, podpora při sladování rodinného a studijního/profesionálního života.

Dopady

- **Individuální:** omezený rozvoj potenciálu, frustrace z nerealizovaných aspirací.
- **Institucionální:** nerovnováha v týmech, omezený talent pool, slabší inovace.
- **Společenské:** reprodukce genderové nerovnosti, nerovné mzdy, méně diverzity v klíčových oborech (např. IT a výzkum), což oslabuje konkurenceschopnost.

2.3 Analýza bariér a klíčových momentů v rozhodování studujících

Rozhodování o volbě studia a profesní kariéry je složitý proces, který je ovlivňován řadou faktorů – od osobních zájmů a schopností, přes rodinné a školní prostředí, až po institucionální podmínky a širší společenské vzorce. Identifikace **bariér klíčových momentů** pomáhá porozumět, kdy a jak mohou stereotypy ovlivnit volby studujících, a jaké podpůrné mechanismy je možné využít.

Bariéry v rozhodování

Individuální bariéry

- **Sebevnímání a sebedůvěra** – dívky si častěji podhodnocují své matematické a technické schopnosti, chlapci zase dovednosti v jazycích a pečujících profesích.
- **Nedostatek rolových modelů** – absence viditelných žen v technických oborech či mužů v pedagogice oslabuje motivaci studentů tyto cesty volit.
- **Vnitřní přijetí stereotypů** – studenti sami sebe omezují, protože mají pocit, že „některé obory nejsou pro ně“.

Rodinné a sociální bariéry

- **Očekávání rodičů** – rodina může vědomě i nevědomě směřovat děti k tradičně „ženským“ či „mužským“ volbám.
- **Společenské předsudky** – tlak okolí (např. „informatika je pro kluky“, „učitelka mateřské školy není pro chlapce“).
- **Ekonomické podmínky** – rodiny s nižšími příjmy často preferují volbu „jistého“ povolání s rychlým uplatněním, i za cenu omezení talentu.

Institucionální bariéry

- **Stereotypní přístup učitelů a poradců** – reprodukce předsudků v doporučeních, komentářích a hodnocení.
- **Nedostatek podpory pro nestandardní volby** – např. chybějící mentoring či podpora studentek v IT.
- **Nastavení školního prostředí** – absence inkluzivní komunikace, jednostranná propagace oborů v marketingu škol.

Strukturální a systémové bariéry

- **Genderový rozdíl v odměňování** – ženy vydělávají v ČR v průměru o 16 % méně než muži, což zpětně ovlivňuje volby dívek („nemá smysl jít do oboru, kde budu placená méně“).
- **Skleněný strop** – nižší zastoupení žen ve vedoucích a akademických pozicích působí demotivačně na studentky.

- **Nedostatek flexibilních studijních a pracovních podmínek** – obtížné sladování rodiny a studia/práce.

Klíčové momenty v rozhodování

a) Období základní školy

- Formují se první představy o „mužských“ a „ženských“ předmětech.
- Významná je role učitelů matematiky, přírodních věd a jazyků, kteří mohou buď podporovat zájem, nebo naopak posilovat stereotypy.

b) Přejchod na střední školu

- Rozhodnutí o zaměření studia je často ovlivněno doporučeními učitelů a rodičů.
- Dívky mají tendenci volit humanitní a zdravotnické školy, chlapci technické a přírodovědné.

c) Výběr vysoké školy

- Významnou roli hrají přijímací zkoušky, sebepojetí a podpora poradců.
- Marketing vysokých škol a komunikace o „typických studentech“ může studenty přitahovat či odrazovat.

d) Studium na vysoké škole

- Rozdělení rolí ve smíšených studijních týmech (prezentace, vedení, organizační práce).
- První zkušenosti s diskriminačními poznámkami („holky nejsou na techniku“).
- Rozhodování o zahraničních mobilitách, stáží či specializacích.

e) Přejchod na trh práce

- Bariéry při vstupu do profesí s nízkým zastoupením vlastního pohlaví.
- Nerovné příležitosti k postupu, rozdíly v odměňování.
- Rozhodování o sladování rodinného a profesního života.

 **Shrnutí:** Bariéry a klíčové momenty v rozhodování studujících ukazují, že volba studia a kariéry není čistě individuální, ale **silně ovlivněná systémem stereotypů, očekávání a strukturálních nerovností**. Pokud vysoké školy chtějí podporovat **rovnost příležitostí a kompetenční přístup**, musí se zaměřit právě na tyto kritické fáze a nabídnout cílenou podporu – od inkluzivního poradenství přes mentoring až po systémové změny v akademickém prostředí. Školy mají možnost **cíleně zasahovat v klíčových momentech rozhodování**.

2.4 Shrnutí dopadů stereotypů (osobní, institucionální i společenské)

Genderové stereotypy ve volbě studia a profesní kariéry nepůsobí pouze na jednotlivce, ale mají zásadní dopad i na instituce a celou společnost. Jejich reprodukce oslabuje potenciál talentů a prohlubuje nerovnosti.

Osobní dopady

- **Omezený rozvoj potenciálu** – studenti a studentky se často nepustí do oboru, který je skutečně zajímavý, protože je vnímán jako „nevhodný“ pro jejich pohlaví.
- **Sebevědomí a aspirace** – stereotypní očekávání snižují sebevědomí, zejména u dívek v technických a IT oborech nebo u chlapců v pečujících profesích.
- **Frustrace a stres** – nesoulad mezi vlastními zájmy a vnějšími očekáváními může vést k nespokojenosti či předčasnému odchodu ze studia.
- **Omezená mobilita a flexibilita** – stereotypní volby vedou k menšímu počtu možností při hledání práce a slabší konkurenceschopnosti.

Institucionální dopady

- **Nedostatek diversity ve studijních a pracovních týmech** – homogenita omezuje různé perspektivy, kreativitu a inovace.
- **Reprodukce předsudků ve vzdělávání** – pokud instituce (učitelé, poradci, marketing) sama posiluje stereotypy, oslabuje svůj vlastní rozvojový potenciál.
- **Ztráta talentů** – školy i zaměstnavatelé přicházejí o kvalitní studenty a zaměstnance, kteří se kvůli stereotypům vydali jinou cestou.
- **Nížeší atraktivita instituce** – univerzity, které neřeší inkluzi a rovnost, působí zastarale a méně atraktivně pro nové generace studentů.

Společenské dopady

- **Genderové rozdíly v odměňování** – v ČR ženy vydělávají v průměru o 16 % méně než muži (ČSÚ, 2022), což je částečně důsledkem oborové segregace.
- **Nedostatek odborníků v klíčových oborech** – nízké zastoupení žen v ICT či mužů v pečujících profesích prohlubuje nerovnováhy na trhu práce.
- **Slabší inovační potenciál** – země, které nevyužívají celý talentový pool, ztrácí konkurenceschopnost.
- **Reprodukce nerovností** – stereotypy se přenášejí na další generace a upevňují kulturní i ekonomické rozdíly.

 **Shrnutí:** Stereotypy nejsou „neškodné předsudky“. Mají konkrétní osobní, institucionální i společenské dopady, které omezují rozvoj talentů, snižují kvalitu vzdělávání a oslabují konkurenceschopnost celé společnosti. Podpora nestereotypních voleb ve vzdělávání není pouze otázkou spravedlnosti, ale i strategie rozvoje – pro studenty, vysoké školy i společnost jako celek.

2.5 Co je to kompetenční model a proč je důležitý

Kompetenční model je systematický rámec, který definuje znalosti, dovednosti, schopnosti a postoje, jež jsou klíčové pro úspěch studenta či zaměstnance v určité oblasti. Místo toho, aby se posuzoval člověk jen podle tradičních kategorií (pohlaví, věk, oborová příslušnost), vychází kompetenční model z toho, co daný jedinec **reálně umí a dokáže**.

Proč je důležitý v kontextu nestereotypního přístupu?

- **Odklon od předsudků** – kompetenční model pomáhá překonávat stereotypní očekávání (např. že ženy „nejsou technické typy“ nebo že muži „nejsou pečující“).
- **Rovné šance** – hodnocení na základě schopností zajišťuje spravedlivější posuzování studentů i uchazečů o pracovní pozice.
- **Transparentnost** – jasně popsané kompetence umožňují studentům i zaměstnancům vědět, jaké dovednosti se od nich očekávají a jak je mohou rozvíjet.
- **Podpora seberozvoje** – studenti se učí zaměřit na své silné stránky a vědomě pracovat na svých slabších stránkách.
- **Propojení se zaměstnavateli** – kompetenční modely jsou běžně využívány v HR a náboru; pokud se s nimi studenti setkají už na škole, lépe se adaptují na trh práce.

Jak vypadá kompetenční model v praxi?

- Obsahuje **přehled klíčových kompetencí** (např. komunikace, týmová spolupráce, kritické myšlení, digitální dovednosti).
- Každá kompetence je popsána na škále – od základní úrovně po expertní.
- Slouží jako podklad pro **poradenství, hodnocení i rozvojové programy**.

Přínos pro vysokou školu

- Škola může díky kompetenčnímu modelu **lépe propojit výuku s potřebami trhu práce**.
- Poskytuje nástroj pro **kariérní vedení**, který je objektivní a vychází z potenciálu studenta, nikoliv z předpojatých představ.
- Pomáhá nastavovat **transparentní kritéria hodnocení** a motivuje studenty k aktivnímu rozvoji.

 **Shrnutí:** Kompetenční model přenáší pozornost z předsudků a stereotypů na **reálné schopnosti, dovednosti a postoje jednotlivce**. Je férový, transparentní a podporuje seberozvoj i propojení se světem práce. Jako **klíčové přínosy kompetenčního modelu lze definovat: odklon od předsudků** – posuzování studentů a uchazečů na základě toho, co umí, ne podle pohlaví či oboru, **rovné šance a spravedlnost** – všichni mají stejná kritéria a příležitosti, **transparentnost** – jasně definované kompetence pomáhají studentům vědět, co se od nich očekává, **podporu seberozvoje** – studenti mohou cíleně pracovat na svých silných i slabších stránkách a **propojení s praxí** – kompetenční model je mostem mezi vzděláváním a potřebami zaměstnavatelů.

3 Praktická část: Jak podporovat nestereotypní přístup

Úvod do praktické části

Podpora nestereotypního přístupu na vysokých školách není jednorázovou aktivitou, ale procesem změny a transformace celé instituce. Aby tato změna byla účinná a dlouhodobě udržitelná, je nutné zapojit všechny aktéry – od vedení školy, přes akademické pracovníky a poradce, až po studenty a marketing.

Praktická část metodiky přináší doporučení, nástroje a příklady, jak mohou různé cílové skupiny uvnitř školy aktivně přispět k bourání stereotypů a vytváření inkluzivního prostředí. Začínáme u vedení školy, které nastavuje směr a kulturu celé instituce.

3.1 Pro vedení školy

Vedení školy nastavuje směr a kulturu celé instituce (jak směrem dovnitř, tak směrem ven).

3.1.1 Jak začlenit principy rovnosti do strategického řízení

PROČ?: „Začlenění principů rovnosti do strategického řízení je klíčové proto, že právě vedení vysoké školy nastavuje směr, hodnoty a kulturu celé instituce. Aby byla změna udržitelná, je nutné postavit ji na datech, jasně ji ukotvit ve strategických dokumentech a systematicky ji vyhodnocovat.“

JAK na to?

⇒ Vstupní audit / zmapování výchozího stavu:

- Provést analýzu zastoupení žen a mužů v jednotlivých oborech, akademických pozicích, vedení kateder a fakult.
- Vyhodnotit gender pay gap na škole a rozdíly v přístupu k profesnímu rozvoji.
- Zmapovat nabídku podpůrných služeb (poradenství, mentoring, zahraniční mobility) z hlediska rovného přístupu.

⇒ Zakotvení principů rovnosti do strategických dokumentů:

- Dlouhodobý záměr školy, strategie rozvoje lidských zdrojů, interní pravidla (např. Etický kodex).
- Zohlednit cíle rovnosti v oblasti **ESG standardů, Gender Equality Plan** (povinný pro projekty Horizon Europe).

⇒ Sledování a vyhodnocování: pravidelný monitoring a reporting vedení, např. každoroční zpráva o rovnosti.

3.1.2 Jak vytvářet inkluzivní kulturu školy

PROČ?: „Inkluzivní kultura školy je základem prostředí, kde se mohou všichni studenti i zaměstnanci rozvíjet bez omezení předsudky či stereotypy. Nestačí jen přijmout formální opatření – inkluze musí být viditelná v každodenní praxi, komunikaci i atmosféře celé instituce.“

JAK na to?

- ⇒ **Viditelný závazek shora:** jasně komunikovat, že univerzita podporuje rovné příležitosti a diverzitu.
- ⇒ **Osvěta a vzdělávání:** školení pro vedoucí pracovníky (děkany, vedoucí kateder) o genderové rovnosti, inkluzi a předcházení předsudkům.
- ⇒ **Role modely a ambasadoři:** podporovat viditelnost žen a mužů v netypických rolích (např. profesorky IT, muži v pedagogice).
- ⇒ **Inkluzivní prostředí:**
 - flexibilní podmínky pro studenty a zaměstnance (složování rodiny a práce/studia),
 - podpora mentoringu a peer-to-peer podpory,
 - jazyk a komunikace bez stereotypů.

3.1.3 Role leadershipu a podpory shora

PROČ?: „Leadership hraje klíčovou roli, protože změna začíná u lidí, kteří ji vedou a zosobňují. Pokud vedení aktivně podporuje rovnost a jde ostatním příkladem, vysílá tím jasný signál, že rovné příležitosti jsou prioritou a nikoli jen deklarací.“

JAK na to?

- ⇒ **Leadership jako hybatel změny:** rektor, děkani a další lídři musí jít příkladem (prohlášení, aktivní účast na akcích podporujících diverzitu).
- ⇒ **Motivace vedoucích pracovníků:** zavést hodnotící kritéria zahrnující přínos k rovnosti a diverzitě (např. při hodnocení kateder nebo při udělování grantů).
- ⇒ **Podpora shora dolů:** zajistit, aby jednotlivé fakulty a katedry měly reálné nástroje (rozpočty, granty, metodickou podporu) k zavádění nestereotypních opatření.
- ⇒ **Transparentnost a důvěra:** otevřeně sdílet data a cíle, komunikovat změny a pravidelně ukazovat, jak se daří.

3.1.4 Shrnující zásady pro vedení školy

Aby byla změna směrem k nestereotypnímu a inkluzivnímu prostředí na vysoké škole skutečně účinná, je nutné, aby vedení pracovalo s jasně formulovanými principy. Tyto zásady představují základní pilíře, na nichž může instituce stavět svou strategii rovnosti a dlouhodobě ji udržovat v praxi. Slouží jako kompas pro rozhodování i každodenní vedení školy.

- **Bez analýzy není změna** – vždy začínat vstupním auditem, daty a důkazy.
- **Rovnost jako součást strategie, ne jako doplněk** – rovné příležitosti musí být pevně integrovány do plánovacích dokumentů školy.
- **Leadership shora je klíčový** – vedení nastavuje kulturu a atmosféru celé instituce.
- **Pravidelná reflexe a monitoring** – změnu lze řídit jen tehdy, pokud je měřena a vyhodnocována.
- **Inkluze je investice, ne náklad** – diverzita přináší inovace, lepší výsledky a vyšší atraktivitu školy.

Shrnutí:

Rovnost a inkluze nejsou jen „měkká témata“. Jsou součástí strategického řízení, kvality školy a její mezinárodní konkurenceschopnosti. Bez podpory vedení, vstupního auditu a systematické integrace do strategie zůstane rovnost příležitostí jen deklarací. Vedení školy má zásadní roli – nastavuje směr, kulturu a dává ostatním signál, že změna je skutečně prioritou.

3.2 Pro kariérní a studijní poradce

Kariérní a studijní poradci mají klíčovou roli při rozhodování studentů o jejich vzdělávací a profesní dráze. Jejich podpora může buď posílit stereotypy, nebo je naopak pomoci překonat a otevřít nové možnosti. Úspěšné poradenství proto vyžaduje **kompetenční přístup, schopnost rozpoznat stereotypní vzorce** a využívání metod, které podporují sebeuvědomění a aktivní volbu studentů.

3.2.1 Kompetenční přístup v poradenství

PROČ?: „Tradiční poradenství se často zaměřuje na známky/ohodnocení, předměty nebo pohlaví studenta. Kompetenční přístup jde hlouběji – hledá skutečné dovednosti, zájmy a silné stránky, díky nimž může student objevit i netypické obory, ve kterých se dokáže uplatnit.“

JAK na to?

- ⇒ **Zaměření na schopnosti, dovednosti a zájmy**, ne na pohlaví nebo tradiční očekávání.
- ⇒ Pomoc studentům **identifikovat vlastní kompetence** – např. analytické myšlení, kreativita, práce v týmu, empatie – a ukázat, že se mohou uplatnit v různých oborech.
- ⇒ Využívání nástrojů: sebehodnotící dotazníky, zájmové mapy, kompetenční portfolia.
- ⇒ Důraz na to, že **kompetence nejsou fixní**, lze je rozvíjet a kombinovat napříč obory.

3.2.2 Jak rozpoznat a odbourávat stereotypy v rozhovorech se studenty

PROČ?: „Rozhovor poradce se studentem může být klíčovým momentem, kdy se nevědomé stereotypy buď posílí, nebo naopak oslabí. Umění poradce spočívá v tom, že dokáže tyto vzorce rozpoznat a citlivě je zpochybnit, aby student dostal prostor volit opravdu podle sebe, ne podle očekávání okolí.“

JAK na to?

- ⇒ **Aktivní naslouchání** – všimnout si formulací studentů („já nejsem dobrá na matematiku, protože jsem holka“ / „učitelství není pro kluky“).
- ⇒ **Reflexe skrytých očekávání** – ptát se studentů, odkud jejich představy pocházejí (rodina, škola, společnost).
- ⇒ **Zpochybňování stereotypů pomocí faktů a příkladů** – uvádět inspirativní osobnosti z oboru, které narušují zažité vzorce.
- ⇒ **Bezpečný prostor** – poradce nesoudí, ale otevírá alternativy a povzbuzuje k sebevědomé volbě.

3.2.3 Příklady otázek a metod

PROČ?: „Kvalitní poradenství nestojí jen na doporučeních, ale především na otázkách a metodách, které pomáhají studentovi lépe poznat sám sebe. Osvědčené nástroje jako sebereflexe, zájmové mapy či portfolia podporují uvědomění a posilují vnitřní motivaci k vlastní cestě.“

JAK na to?

⇒ **Otázky pro sebereflexi**

- „Kdy jsi měl/a pocit, že se ti něco opravdu povedlo?“
- „Jaké činnosti tě naplňují, i když ti dají hodně práce?“
- „Co by o tvých silných stránkách řekli kamarádi nebo spolužáci?“

⇒ **Zájmové mapy a portfolia**

- Vytváření vizuálních map zájmů a kompetencí, kde studenti sami zakreslují své silné i slabší stránky.
- Budování **kompetenčního portfolia** – sbírka zkušeností, projektů, aktivit (školních i mimoškolních), které dokazují konkrétní dovednosti.

⇒ **Metody práce**

- **Sebereflexní deníky** – pravidelné zapisování pocitů a úspěchů.
- **Role models** – práce s inspirativními příběhy lidí, kteří uspěli v „netypických“ oborech.
- **Skupinové workshopy** – sdílení zkušeností mezi studenty, aby si uvědomili rozmanitost cest.

3.2.4 Scénáře a případové studie

PROČ?: „Praktické situace a modelové příběhy dávají poradenským doporučením konkrétní tvář. Díky scénářům a případovým studiím mohou poradci vidět, jak vypadá práce s předsudky v praxi, a snadněji tak hledat inspiraci pro svou každodenní práci se studenty.“

JAK na to?

⇒ **Scénář 1: Studentka v technickém oboru**

- Studentka váhá, zda si zvolit informatiku, protože slyší, že „je to pro kluky“.
- Poradce s ní pracuje na identifikaci jejích silných stránek v logickém myšlení a kreativitě, ukazuje jí příklady úspěšných žen v IT a propojuje ji s mentoringovým programem.

⇒ **Scénář 2: Student v pečujícím oboru**

- ⇒ Student uvažuje o učitelství, ale setkává se s posměchem vrstevníků.
- ⇒ Poradce pomáhá rozklíčovat, že jeho silná stránka je práce s dětmi a empatie, a ukazuje mu, že pedagogika potřebuje i mužské vzory.

⇒ **Scénář 3: Nerozhodnutý student**

- Student si není jistý volbou mezi technickým a humanitním směrem.
- Poradce s ním vytváří kompetenční mapu a ukazuje možnosti kombinovaných oborů (např. didaktika matematiky, edukační technologie, management technických projektů).

3.2.5 Shrnující zásady pro kariérní a studijní poradce

Kariérní a studijní poradci jsou klíčoví průvodci studentů na cestě rozhodování. Díky kompetenčnímu přístupu pomáhají odhalit silné stránky studentů, bourají stereotypy a otevírají dveře k volbě studia a profese podle zájmů a schopností, ne podle předsudků.

Kompetenční poradenství otevírá studentům dveře k oborům, které by si možná sami netroufli vybrat – a tím posiluje jejich potenciál i rozmanitost celé školy.

V čem je jejich síla:

- **Kompetenční přístup** – učí studenty dívat se na sebe optikou dovedností a potenciálu, nikoli podle genderových rolí či stereotypních očekávání.
- **Odbourávání stereotypů** – umí rozpoznat předsudky v rozhovorech a vést studenta k vlastní, svobodné volbě.
- **Praktické nástroje** – využívají sebereflexi, zájmové mapy či portfolia kompetencí, které studentovi dávají konkrétní podklady.
- **Scénáře a případové studie** – pomáhají modelovat reálné situace a nacházet inspirativní řešení.
- **Individuální i skupinová práce** – poradci pracují jak se studentem samostatně, tak formou workshopů, což posiluje sdílení zkušeností a motivaci.

 **Shrnutí:** *Hlavní přínos kariérního a studijního poradce spočívá v tom, že dokáže studentovi nastavit zrcadlo bez předsudků a ukázat mu cestu, která odpovídá jeho skutečným schopnostem a snům. Kariérní a studijní poradci mají zásadní vliv na to, jak studenti vnímají sami sebe a své možnosti. Nejsou jen poskytovateli informací, ale i těmi, kdo pomáhají **formovat postoje, bourat stereotypní myšlení a posilovat sebevědomí studentů.** Jejich práce může rozhodnout o tom, zda se student vydá cestou, kterou si vybral sám na základě svých schopností a snů, nebo zda zůstane svázán omezeními a očekáváními okolí.*

3.3 Pro akademické pracovníky

Akademičtí pracovníci mají zásadní vliv na to, jak se studenti na vysoké škole cítí a jaké obory a profesní dráhy si volí. Nejde jen o samotný obsah výuky, ale také o způsob komunikace, způsob zpětné vazby, podporu osobního rozvoje, rozdělování rolí v týmech a poskytování příležitostí k vědeckému růstu. Každodenní pedagogická i výzkumná praxe může buď posilovat stereotypy, nebo naopak otevírat prostor pro inkluzi a rovnost.

3.3.1 Genderově citlivá výuka

PROČ?: „Výuka není neutrální – už samotný výběr literatury, příkladů nebo přístup k diskusi může ovlivnit, zda se studenti cítí zahrnuti a respektováni. Genderově citlivá výuka zajišťuje, že každý student dostává férový prostor k učení a sebevyjádření.“

JAK na to?:

- ⇒ **Výběr literatury a zdrojů** – zahrnovat autorky i autory, prezentovat různé perspektivy (např. ženy ve vědě, vědci z menšin).
- ⇒ **Příklady z praxe** – volit rozmanité případové studie (např. ve zdravotnictví nejen sestry, ale i lékařky; v IT nejen muže, ale i ženy-inovátorky).
- ⇒ **Role models** – zvat hostující odborníky/odbornice z netypických oborů; zdůrazňovat příběhy úspěšných žen i mužů, kteří bourají stereotypy.
- ⇒ **Jazyk výuky** – používat inkluzivní jazyk, vyhýbat se zlehčujícím poznámkám či genderově stereotypním narážkám.

3.3.2 Práce se smíšenými týmy studentů

PROČ?: Skupinová práce je běžnou součástí studia, ale stereotypy se v ní mohou projevit např. tím, že ženy jsou automaticky „sekretářky“ (zapisují, organizují) a muži prezentují nebo zastávají vedoucí roli. Spravedlivé rozdělení rolí podporuje rozvoj všech kompetencí u všech studentů.

Jak na to?:

- ⇒ **Rotace rolí** – zajistit, aby se studenti vystřídalí v různých úlohách (vedení, prezentace, řešerše, organizace).
- ⇒ **Transparentní kritéria hodnocení** – hodnotit týmovou práci podle jasných výstupů, ne podle stereotypních očekávání.
- ⇒ **Podpora vyvážené komunikace** – aktivně dávat prostor tišším členům týmu, oceňovat spolupráci a respekt.
- ⇒ **Reflexe** – po skupinových projektech nechat studenty reflektovat, jak se cítili v jednotlivých rolích, co se naučili a co by příště chtěli vyzkoušet.

3.3.3 Podpora diverzity ve vědecké práci a mentoringu

PROČ?: Akademická dráha je pro mnoho studentů motivací, ale zároveň je plná bariér – zvláště pro ženy a studenty z menšin. Aktivní podpora diverzity ve vědecké práci a mentoringu pomáhá bourat „skleněný strop“ a otevírá cestu k rovným příležitostem.

JAK na to?:

- ⇒ **Mentoringové programy** – zapojit zkušené akademiky a akademičky do podpory mladších kolegů a studentů (např. mentoringové páry, peer mentoring).
- ⇒ **Podpora v grantových soutěžích** – motivovat studentky i studenty k přihlášení do soutěží, projektů, výzkumných týmů; poskytovat rovné příležitosti.
- ⇒ **Viditelnost** – prezentovat úspěchy různorodých studentů a výzkumníků, zdůrazňovat diverzitu jako hodnotu.
- ⇒ **Bezpečné prostředí** – nulová tolerance vůči diskriminaci a obtěžování; jasné kanály pro nahlášení problémů.
- ⇒ **Mezinárodní příklady** – inspirovat se zahraniční praxí, kde diverzita ve výzkumu vede k inovacím a vyšší kvalitě výsledků.

3.3.4 Shrnující zásady pro akademické pracovníky

Akademičtí pracovníci mají zásadní vliv na každodenní zkušenost studentů i na jejich dlouhodobý rozvoj. Nejsou pouze předavatelé znalostí, ale také **vzory chování, postoje a kultury celé instituce**.

- **Genderová korektnost** ve výuce i v komunikaci je klíčem k tomu, aby se všichni studenti cítili respektováni a měli stejné příležitosti.
- **Práce se smíšenými týmy** umožňuje studentům učit se spolupráci, respektu a využívání různorodých silných stránek – učitel má přitom roli facilitátora a spravedlivého hodnotitele.
- **Osobnost pedagoga** a jeho způsob vedení, jazyka i hodnocení zásadně ovlivňuje atmosféru třídy, a tím i ochotu studentů zapojovat se a rozvíjet.
- **Komunikace a podpora diverzity** jsou nástrojem, jak připravit studenty nejen na akademický, ale i profesní svět, kde je spolupráce a respekt k odlišnostem nezbytností.

 **Shrnutí:** Akademici netvoří jen obsah výuky, ale i prostředí, v němž studenti rostou. **Každé slovo, způsob vedení diskuse či hodnocení je signálem, zda univerzita podporuje rovné příležitosti – nebo naopak předsudky.** Akademik je proto klíčovým nositelem změny a inspirací pro studenty, jak přemýšlet, spolupracovat a rozvíjet svůj potenciál. Každý vyučující má moc ovlivnit, zda škola zůstane místem reprodukce stereotypů, nebo se stane **otevřeným prostorem pro všechny talenty**.

3.4 Pro marketing a PR

Marketing a PR vysoké školy mají obrovský vliv na to, jak je instituce vnímána studenty, uchazeči i veřejností. Jazyk, vizuály a kampaně nejen informují, ale zároveň **formují představy o tom, kdo na školu patří a kdo ne**. Pokud komunikace podléhá stereotypům, posiluje nerovnosti; pokud je inkluzivní, otevírá dveře širšímu spektru talentů a zvyšuje atraktivitu školy.

3.4.1 Jak nestereotypně komunikovat školu navenek

PROČ?: Uchazeči o studium se při výběru školy často řídí tím, jak se v jejích kampaních vidí (nebo nevidí). Nestereotypní komunikace ukazuje, že univerzita je otevřená všem a podporuje rozmanitost.

JAK na to?:

- ⇒ Zdůrazňovat **kompetence a hodnoty** studentů (kreativita, analytické myšlení, týmová spolupráce) místo genderově zatížených rolí („holky na pedagogiku, kluci na techniku“).
- ⇒ Používat **neutrální popisy oborů** („studenti informatiky“ místo „budoucí ajťáci“).
- ⇒ Vyhnout se klišé vizuálům (např. ženy pouze u mikroskopu, muži pouze u strojů).
- ⇒ Dát prostor příběhům studentů z různých prostředí a s různými životními zkušenostmi.

3.4.2 Jazyková doporučení a vizuální prezentace

PROČ?: Jazyk a vizuály vytvářejí první dojem a mohou podprahově posilovat stereotypy, nebo naopak ukazovat otevřenost školy.

JAK na to?:

- ⇒ **Jazyk:**
 - používat genderově vyvážené tvary („studenti a studentky“, případně neutrální „studující“),
 - vyhnout se stereotypním narážkám („tohle je pro šikovné kluky“, „tady uspějí pečlivé holky“).
- ⇒ **Vizuály:**
 - vyváženě zobrazovat ženy i muže napříč obory,
 - zahrnovat studenty s odlišným etnickým původem, zdravotním znevýhodněním či jinými odlišnostmi,
 - používat autentické fotografie (skuteční studenti školy místo ilustračních obrázků z fotobank).

3.4.3 Příklady inkluzivních kampaní a náborových materiálů

PROČ?: Dobrá praxe inspiruje a ukazuje, že inkluze se dá komunikovat atraktivně i moderně.

JAK na to?:

- ⇒ Kampaně, které zdůrazňují **kompetence a možnosti** – např. „Objev svůj potenciál“, „Tvoje budoucnost má více cest“.
- ⇒ Náborové materiály, které ukazují **příběhy konkrétních studentů** – studentka techniky, student pedagogiky, zahraniční student v českém oboru.
- ⇒ Použití různých formátů – videa, podcasty, blogy – aby se studenti mohli ztotožnit s reálnými zkušenostmi svých vrstevníků.
- ⇒ Inkluzivní slogany (vyhnout se polarizaci, např. místo „Staň se opravdovým inženýrem!“ → „Staň se odborníkem na technologie, které mění svět“).

3.4.4 Zastoupení různých skupin ve vizuálech a výstupech školy

Proč?: Studenti potřebují vidět, že „na škole jsou i lidé jako já“. Reprezentace podporuje pocit sounáležitosti a zvyšuje šanci, že se uchazeči rozhodnou školu vyzkoušet.

JAK na to?:

- ⇒ V materiálech i na webu prezentovat **diverzitu napříč obory** (nejen ženy v pečujících oborech a muže v technice).
- ⇒ Zahrnovat studenty různého věku, kulturního a sociálního zázemí, včetně zahraničních studentů.
- ⇒ Zajistit vyvážené zastoupení v propagačních videích, brožurách i na sociálních sítích.
- ⇒ Ukazovat školu jako prostředí, kde se každý může realizovat, bez ohledu na původ nebo identitu.

3.4.5 Shrnující zásady pro marketing a PR

Marketing a PR mají v rukou **mocný nástroj – obraz školy**, který formuje nejen to, jak ji vnímají uchazeči, studenti a zaměstnanci, ale i širší veřejnost. **Komunikace navenek i dovnitř** musí být srozumitelná, otevřená a bez stereotypů – jazyk i tón sdělení vytváří pocit inkluze. **Vizuální materiály a kampaně** by měly ukazovat pestrost studijní komunity a zdůrazňovat rovné příležitosti. **Reprezentace různých skupin** ve vizuálech a příbězích studentů podporuje identifikaci a láká nové uchazeče. **Interní komunikace** je stejně důležitá jako ta externí – pokud se zaměstnanci a studenti necítí součástí kultury školy, nemůže být obraz navenek autentický.

- **Každé sdělení má význam** – jazyk i vizuál nesou hodnoty.
- **Zastoupení různorodosti** ve všech výstupech je klíčové.

- **Konzistence uvnitř i venku** – komunikace musí odpovídat reálné kultuře školy.
- **Inkluze je atraktivní** – nestereotypní přístup zvyšuje zájem uchazečů a důvěru veřejnosti.
- **Autenticita nad formou** – jen opravdová prezentace školy má trvalý dopad.

 **Shrnutí:** *Komunikace školy není jen o propagaci. Je to zrcadlo hodnot, které univerzita zastává. Pokud je marketing nestereotypní a inkluzivní, přitahuje širší spektrum talentů, posiluje dobré jméno školy a podporuje změnu i uvnitř instituce. Každá fotografie, každý slogan a každá kampaň vysílají signál – **bud' stereotypní a vylučující, nebo inkluzivní a otevírající dveře všem.***

3.5 Pro studenty

Studenti a uchazeči o studium jsou v centru celého vzdělávacího procesu. To, jak se orientují ve svých možnostech a jak se jim daří rozvíjet vlastní kompetence, zásadně ovlivňuje jejich profesní budoucnost. Důležité je, aby měli přístup k informacím a podpoře, která jim umožní volit nestereotypně – tedy podle vlastních schopností, zájmů a aspirací, nikoli podle očekávání okolí.

3.5.1 Jak se orientovat v podpoře na škole

PROČ?: Mnozí studenti nevyužívají všechny dostupné možnosti, protože o nich nevědí nebo se bojí zeptat. Přitom právě poradny, workshopy či mentoring mohou být rozhodujícím faktorem pro úspěšný průchod studiem.

JAK na to?:

- ⇒ **Poradny** – kariérní a studijní poradny pomáhají při rozhodování o oboru, dalším studiu nebo přechodu na trh práce.
- ⇒ **Workshopy** – nabízejí praktické dovednosti (např. time management, prezentační dovednosti, zvládání stresu).
- ⇒ **Mentoring** – propojuje studenty se zkušenějšími kolegy, absolventy nebo akademiky, kteří jim pomáhají orientovat se v oboru a plánovat kariéru.
- ⇒ **Zahraníční výjezdy** – umožňují získat mezinárodní zkušenost, posílit jazykové kompetence a zvýšit atraktivitu na trhu práce.

3.5.2 Rozvoj kompetencí bez stereotypů

PROČ?: Rozvoj dovedností a schopností by měl být založen na individuálním potenciálu, nikoli na stereotypech o tom, co se „hodí“ pro ženy či muže.

JAK na to?:

- ⇒ Identifikovat vlastní silné stránky prostřednictvím sebereflexe a zpětné vazby.
- ⇒ Rozvíjet kompetence napříč obory – např. technické dovednosti u studentek humanitních oborů, komunikační dovednosti u studentů techniky.
- ⇒ Nebát se volit netradiční kombinace – IT a pedagogika, biologie a management, humanitní vědy a technologie.
- ⇒ Využívat univerzitní nabídky kurzů, stáží a projektů mimo vlastní obor.

3.5.3 Příklady inspirativních studentek/studentů

PROČ?: Příběhy vrstevníků, kteří uspěli v netypických volbách, dodávají odvahu a ukazují, že překonání stereotypů je možné.

 **JAK na to?** (formy prezentace):

- ⇒ Profilové články na webu školy o studentech, kteří se vydali „netradiční cestou“.
- ⇒ Sdílení příběhů na sociálních sítích fakulty (např. studentka strojírenství, student pedagogiky).
- ⇒ Videorozhovory se studenty, kteří získali zahraniční zkušenosti, založili startup nebo se prosadili v oblasti, kde jsou menšinou.
- ⇒ Studentské ambasadorky a ambasadoři, kteří zastupují školu při akcích pro uchazeče a inspirují svými zkušenostmi.

3.5.4 Návod y a tipy pro vlastní seberozvoj

PROČ?: Seberozvoj je celoživotní proces a univerzita je ideálním místem, kde si osvojit nástroje a návyky, které studenty budou provázet po celý život.

 **JAK na to?:**

- ⇒ **Sebereflexe** – vést si deník silných a slabých stránek, pravidelně hodnotit vlastní pokrok.
- ⇒ **Stanovování cílů** – učit se nastavovat SMART cíle (konkrétní, měřitelné, dosažitelné, realistické, časově ohraničené).
- ⇒ **Využívání zpětné vazby** – aktivně žádat o zpětnou vazbu od učitelů, mentorů i spolužáků.
- ⇒ **Networking** – zapojit se do studentských spolků, odborných asociací a konferencí.
- ⇒ **Wellbeing** – dbát na rovnováhu mezi studiem, prací a osobním životem; rozvoj není jen akademický, ale i osobní.

3.5.5 Shrnující zásady pro studenty

Studenti jsou těmi, kdo přímo žijí kulturu školy a mají možnost ovlivnit nejen svůj vlastní rozvoj, ale i prostředí, ve kterém se pohybují. Aby mohli plně rozvinout svůj potenciál, je důležité:

- **Umět se orientovat** v dostupné podpoře (poradny, workshopy, mentoring, zahraniční výjezdy).
- **Rozvíjet kompetence bez stereotypů** – nenechat se svazovat představami typu „tento obor není pro mě“.
- **Vnímat inspiraci od ostatních studentů** a nebát se být i sami vzorem pro druhé.
- **Být proaktivní** – aktivně se ptát, zapojovat do projektů, využívat příležitostí školy.

Studenti mají v rukou možnost rozvíjet svůj potenciál – ale jen tehdy, pokud znají podporu, kterou škola nabízí, a nebojí se ji využít. Nestereotypní přístup znamená nebát se jít vlastní cestou, i když není „tradiční“.

 **Shrnutí:** *Studium není jen o splnění povinností – je to prostor, kde se můžete naučit poznat sami sebe, překonat stereotypy a vědomě si tvořit vlastní cestu. **Vaše iniciativa a odvaha využít dostupné příležitosti určují, jak moc škola pomůže rozvinout váš skutečný potenciál.***

4 Příklady dobré praxe

Podpora rovnosti a diverzity už není jen teoretickým cílem, ale realitou, kterou řada vysokých škol v ČR i zahraničí aktivně naplňuje. Univerzity začínají chápat, že **inkluzivní prostředí není pouze otázkou spravedlnosti, ale i kvality vzdělávání, výzkumu a společenského dopadu**. Tam, kde se odbourávají stereotypy a nastavují férové podmínky pro všechny, roste nejen spokojenost studentů a zaměstnanců, ale také konkurenceschopnost školy.

Příklady dobré praxe ukazují, že **změna je možná a uskutečnitelná** – ať už jde o strategické dokumenty, mentoringové programy, kampaně proti předsudkům, nebo konkrétní projekty podporující studenty a zaměstnance z méně zastoupených skupin. Tyto iniciativy potvrzují, že když se vysoká škola rozhodne vnímat rozmanitost jako hodnotu, dokáže tím obohatit svou akademickou komunitu i společnost jako celek.

4.1 Shrnutí příkladů dobré praxe na vysokých školách

Strategické ukotvení rovnosti

- Zahrnutí rovnosti příležitostí a diverzity do **dlouhodobého záměru školy** a do strategických dokumentů (např. *Gender Equality Plan*).
- **Realizace genderového auditu** (mapování a analýza rovných příležitostí a doporučení)
- Vytvoření **pracovních skupin nebo komisí** pro rovnost a diverzitu, které pravidelně vyhodnocují situaci a doporučují opatření.

Školení a vzdělávání zaměstnanců

- **Povinná i dobrovolná školení** pro akademické pracovníky o genderově citlivé výuce, inkluzi a prevenci diskriminace.
- Workshopy pro **vedení fakult a kateder** zaměřené na rozpoznávání předsudků v hodnocení studentů a v pracovních výběrových řízeních.

Kariérní a studijní poradenství

- Zavedení **kompetenčního poradenství**, které místo doporučování „typických oborů“ podporuje individuální silné stránky studenta.
- **Mentoringové programy** – studenti a studentky z méně zastoupených skupin dostávají podporu od starších kolegů nebo absolventů.
- Příprava **materiálů pro uchazeče**, které prezentují nestereotypní role modely (např. ženy ve strojírenství, muži v ošetrovatelství).

Podpora diversity ve výzkumu a vědecké kariéře

- Programy na podporu **mladých vědkyň a vědců** (např. stipendia, granty nebo mentoring pro doktorandy).
- Opatření na podporu **sladování práce a rodiny** – flexibilní úvazky, rodičovské přestávky bez znevýhodnění, dětské koutky.
- Ocenění za **genderově citlivý výzkum**, který zohledňuje rozdíly mezi ženami a muži (např. v medicíně, technologických oborech).

Inkluzivní marketing a komunikace

- Jazykové manuály a doporučení pro **nestereotypní komunikaci** navenek i dovnitř školy.
- Vizuální prezentace školy, kde jsou **rovnoměrně zastoupeny různé skupiny studentů** – podle genderu, etnicity, věku i zdravotního znevýhodnění.
- **Kampaně pro uchazeče** podporující diverzitu: například „IT je i pro ženy“ nebo „Pedagogika je i pro muže“.

Projekty odbourávající stereotypy

- **Studentské kampaně** proti předsudkům (divadelní představení, výstavy, podcasty, sociální sítě).
- **Týdny diversity a inkluze** – akce, kde se prezentují příběhy studentů z různých prostředí a oborů.
- **Role model programy** – představování úspěšných absolventek a absolventů v netradičních profesích.
- Projekty financované z grantů (Erasmus+, Horizon Europe), zaměřené na **podporu rovnosti a zvyšování povědomí** mezi studenty i zaměstnanci.

Hodnocení a zpětná vazba

- Pravidelná **dotazníková šetření** o klimatu školy (spokojenost studentů, zkušenosti se stereotypy).
- **Focus groups** se studenty z menšinových skupin (např. zahraniční studenti, rodiče-studenti, osoby se zdravotním postižením).
- Každoroční **evaluační zprávy**, které sledují posun v oblasti rovnosti a diversity.

HR Excellence in Research Award (HRS4R), kterou uděluje Evropská komise. Toto ocenění potvrzuje, že vysoká škola systematicky pracuje na zlepšování pracovního prostředí, transparentních procesech a férovém přístupu k zaměstnancům i studentům.

- **Inkluze jako povinný standard** – školy, které usilují o HR Award, musí prokazatelně podporovat rovné příležitosti a eliminovat diskriminační bariéry.

- **Strategická výhoda** – HR Award posiluje **mezinárodní konkurenceschopnost školy**, zvyšuje její prestiž a otevírá dveře k účasti v evropských výzkumných programech (např. *Horizon Europe*).
- **Kvalitní HR politika** – ocenění motivuje instituce k zavádění **transparentních náborových procesů, férového hodnocení a podpory kariérního rozvoje**.
- **Důvěryhodnost a atraktivita** – HR Award ukazuje, že univerzita je moderní a férový zaměstnavatel, což přispívá k jejímu dobrému jménu u studentů, akademiků i partnerů.

Hlavní přínosy dobré praxe:

- **Vyšší atraktivita školy** – univerzita se stává přitažlivou pro širší spektrum uchazečů i zaměstnanců.
- **Lepší studijní klima** – inkluzivní prostředí posiluje důvěru, respekt a spolupráci mezi studenty i pedagogy.
- **Rozvoj talentů bez bariér** – studenti i zaměstnanci mohou naplno využít svůj potenciál, bez ohledu na stereotypy a předsudky.
- **Inovace ve výuce a výzkumu** – diverzita přináší nové pohledy, kreativitu a originální řešení.
- **Vyšší vědecký výkon** – týmy složené z různorodých členů dosahují kvalitnějších výsledků a širšího dopadu.
- **Posílení reputace a mezinárodní konkurenceschopnosti** – inkluzivní školy lépe zapadají do evropských i globálních rámců (např. *Horizon Europe*, *ESG*).
- **Společenský dopad** – univerzita se stává vzorem moderní instituce, která aktivně bojuje proti předsudkům a přispívá k rovnosti ve společnosti.

 **Shrnutí:** *Dobrá praxe ukazuje, že odbourávání stereotypů a podpora diverzity není jednorázová aktivita, ale **systémová změna kultury školy**. Osvědčilo se kombinovat **strategické kroky shora (strategie, vedení, pravidla)** s **praktickými nástroji zdola (poradenství, mentoring, kampaně, příběhy studentů)**. Univerzita, která aktivně pracuje s diverzitou, se stává nejen inkluzivní institucí, ale i atraktivním a moderním místem pro studium a práci.*

5 Implementace a vyhodnocení Metodiky NOstereotyp

Metodika NOstereotyp představuje nástroj podpory rovnosti příležitostí a odbourávání genderových stereotypů v prostředí vysokých škol. Aby mohla plnit svou funkci, je klíčové zajistit její **smysluplné zavedení do praxe, průběžné vyhodnocování dopadů** a také možnost **dalšího rozvoje a adaptace** podle potřeb konkrétní instituce.

5.1 Jak metodiku zavést do praxe

Úspěšná implementace metodiky vyžaduje systematický a zapojený přístup na několika úrovních vysoké školy. Doporučujeme následující kroky:

Školení zaměstnanců

- Realizace úvodních i navazujících **školení pro akademické pracovníky, poradce, pracovníky studijních oddělení i vedení fakult.**
- Zaměření na témata jako: **genderové stereotypy ve vzdělávání, inkluzivní jazyk, kompetenční přístup v poradenství, případové studie.**
- Zapojení **externích expertů** nebo **interních školitelů** s odborností v genderové rovnosti, diverzitě a inkluzi.

Interní sdílení a zakotvení metodiky

- Vytvoření **pracovní skupiny pro implementaci** (např. zástupci vedení, akademiků, poradců, studentů).
- Zařazení metodiky do **vnitřních dokumentů školy** – strategických plánů, etických kodexů, plánů rovnosti apod.
- Využití interních komunikačních kanálů (intranet, newslettery, porady, setkání kateder) k **pravidelnému sdílení příkladů dobré praxe.**

Zapojení vedení

- **Aktivní podpora vedení školy** je zásadní – nejen formální (schválení metodiky), ale i **osobním angažmá** (např. účast na školeních, veřejné vyjádření podpory).
- Stanovení **odpovědných osob** (např. koordinátor/ka pro rovné příležitosti) a vymezení kapacit pro realizaci aktivit.

5.2 Nástroje průběžného hodnocení

Pro zajištění kvality, relevance a dopadu metodiky je důležité její **pravidelné monitorování a vyhodnocování**. Doporučené nástroje a postupy:

Dotazníková šetření

- Pravidelné (např. roční) **dotazníky mezi studenty, akademiky a dalšími zaměstnanci**, zaměřené na:
 - vnímání genderové rovnosti a stereotypů,
 - zkušenosti s poradenstvím, studiem a praxí,
 - povědomí o metodice a jejích přínosech.
- Anonymní a přístupné formáty (včetně online šetření) pro maximální účast.

Focus groups (skupinové rozhovory)

- Realizace **tematických diskusí** se studenty, pedagogy i poradci, které pomohou:
 - hlouběji porozumět zkušenostem s inkluzí a stereotypy,
 - identifikovat potřeby různých skupin (např. studentky v technických oborech, studenti se znevýhodněním apod.),
 - ověřit účinnost konkrétních opatření.

Evaluační zprávy a autoevaluace

- Zpracování **pravidelných hodnoticích zpráv** (např. 1× ročně) na úrovni školy či jednotlivých fakult.
- **Autoevaluační nástroje** pro pracovníky poradenství či vyučující (např. reflexe vlastní výuky, přístup ke studentům, využívání inkluzivních metod).

Výsledky hodnocení by měly být **sdíleny transparentně** a využívány pro plánování dalšího rozvoje.

5.3 Možnosti aktualizace a dalšího rozvoje metodiky

Metodika NOstereotyp není statickým dokumentem – měla by se **vyvíjet v čase**, reagovat na nové výzvy, poznatky i legislativní změny. Klíčové postupy:

Pravidelná revize

- **Jednou za 2–3 roky** se doporučuje provést **revizi metodiky**, založenou na:
 - výsledcích evaluací,
 - zpětné vazbě od studentů a zaměstnanců,
 - změnách v politickém, společenském či legislativním kontextu.

Sdílení mezi školami

- Vytváření **platformy nebo sítě vysokých škol** zapojených do metodiky – možnost sdílení zkušeností, výměna příkladů dobré praxe, společné vzdělávací akce.
- Zapojení školy do **národních i mezinárodních iniciativ** v oblasti rovnosti, diversity a inkluze.

Vývoj dalších nástrojů a podpůrných materiálů

- Tvorba navazujících materiálů (např. příručky pro vyučující, checklisty pro poradce, infografiky pro studenty).
- Průběžné **zapojení studentů** do revizního a rozvojového procesu (např. studentská evaluace, participativní workshopy).

 **Shrnutí:** Zavedení metodiky NOstereotyp do každodenního fungování vysoké školy vyžaduje úsilí, otevřenost ke změně a spolupráci napříč institucí. Důsledná implementace, podpora vedení, průběžné vyhodnocování a otevřenost k dalšímu rozvoji jsou klíčem k tomu, aby škola skutečně podporovala **rovné příležitosti, kompetence a osobní růst všech studentů a zaměstnanců – bez předsudků a stereotypů.**

6 Závěrečné slovo

Metodika **NOstereotyp** vznikla z přesvědčení, že vysoké školy mají jedinečnou moc a odpovědnost utvářet nejen profesní dráhy, ale i hodnotové směřování mladé generace. Vzdělávání není neutrální – v každém slovu, rozhodnutí i příkladu předáváme vzorce, které mohou buď omezovat, nebo otevírat nové možnosti. Metodika upozorňuje na to, že stereotypy a předsudky v rozhodování o studiu a kariéře nejsou drobným detailem, ale zásadní bariérou, která může ovlivnit životní směřování jednotlivců i společenský rozvoj jako celek. Současně však platí, že máme v rukou účinné nástroje, jak tento stav měnit – od strategického řízení školy, přes práci akademiků, kariérních poradců, marketingu až po samotné studenty.

Metodika **NOstereotyp** tedy vznikla jako odpověď na potřebu otevřít vysoké školy všem studentům a zaměstnancům bez ohledu na jejich gender, původ či osobní zázemí. Je třeba chápat, že stereotypy mohou nenápadně, ale zásadně ovlivnit rozhodování, kariérní dráhu i životní příležitosti. Tato metodika proto nabízí **praktické nástroje, inspiraci a akční plány**, které mají pomoci vedení školy, akademikům, kariérním poradcům, studijním oddělením, marketingu i samotným studentům **rozpoznávat předsudky a nahrazovat je kompetenčním přístupem**.

Jejím přínosem je:

- **změna myšlení a kultury školy,**
- **posílení rovnosti a férovosti** v přístupu ke vzdělávání a profesní orientaci,
- **zvýšení atraktivity školy** pro studenty i zaměstnance,
- **vytváření prostředí, kde diverzita znamená sílu a inspiraci.**

Metodika není jen souborem doporučení – je to **výzva ke změně a transformaci celé instituce**. Její skutečný přínos nastane tehdy, když se stane každodenní součástí fungování školy – od strategických dokumentů po běžnou komunikaci se studenty.

Každá vysoká škola se může stát prostředím, kde se talenty rozvíjejí bez ohledu na gender, původ či sociální zázemí. Změna začíná u každého z nás – u vedení školy, akademiků, poradců i studentů.

Metodika **NOstereotyp** proto není jen souborem doporučení. Je pozváním ke spolupráci, k odvážnému přehodnocení zakořeněných vzorců a k budování školy, která si uvědomuje, že **diverzita je její největší síla**.

Budoucnost vysoké školy nestojí na opakování stereotypů minulosti, ale na odvaze otevřít cestu všem, kdo mají chuť a potenciál růst. Tato metodika je jedním z klíčů, jak tuto cestu společně tvořit.

7 Přílohy a nástroje

7.1 Příloha č1. Akční plán pro vedení vysokých škol

Oblast změny	Konkrétní krok	Zodpovědnost	Termín zavedení	Ukazatel úspěchu
Strategie diverzity a inkluze	Zřídit pozici koordinátora pro rovné příležitosti, vytvořit strategii diverzity	Vedení školy, HR, garant metodiky		Existence strategie, funkční koordinátor
Rozšíření kariérního a studijního poradenství	Zavést systém konzultací, rozšířit nabídku workshopů, vyvinout online nástroj pro sebereflexi	Kariérní centrum, studijní oddělení		Počet konzultací, účast na workshopech, zpětná vazba
Revize komunikace a materiálů školy	Provést jazykový audit webu, přepsat stereotypní popisy, přidat inspirativní příběhy	PR oddělení, garanti oborů, marketing		Revize textů, nově vytvořené materiály, hodnocení studenty
Vzdělávání zaměstnanců	Zavést onboarding školení, roční workshopy pro pedagogy i administrativu	HR, vedení fakulty, lektori		Počet školení, účast zaměstnanců, interní evaluace
Kompetenční přístup ve výuce	Zavést rámec kompetencí, reflektivní prvky do výuky, podporovat týmové projekty	Akademický senát, garanti předmětů		Integrace kompetencí ve výuce, hodnocení studenty
Podpora duševního zdraví a citlivé procesy	Revidovat pravidla přerušení studia, posílit dostupnost psychologické pomoci	Studijní oddělení, studentská rada		Spokojenost studentů, dostupnost pomoci
Zpětná vazba a participace	Zavést studentské evaluace, vytvořit komisi participace a zveřejňovat závěry	Prorektor pro studium, ombudsman		Zapojení studentů do návrhů, veřejně dostupné výstupy

7.2 Příloha č. 2 Akční plán pro zaměstnance vysokých škol

Cílová skupina	Aktivita / opatření	Zodpovědnost	Termín realizace	Ukazatel úspěchu
Akademičtí zaměstnanci (pedagogové)	Školení: Jak rozpoznat a nepředávat stereotypy ve výuce a hodnocení studentů	Oddělení rozvoje kvality, HR		Počet účastníků, reflexe účastníků, změna v hodnocení výuky
Akademičtí zaměstnanci (pedagogové)	Workshop: Vedení podpůrného rozhovoru se studentem (rozhodování, zpětná vazba, sebedůvěra)	Kariérní centrum, externí facilitátor		Zpětná vazba účastníků, změna v přístupu k rozhovorům se studenty
Administrativní zaměstnanci (studijní oddělení)	Trénink: Empatická komunikace a řešení náročných situací (přerušení studia, podpora)	Studijní oddělení, vedení školy		Spokojenost studentů, snížení počtu konfliktních situací
Zaměstnanci kariérního centra	Supervize a sdílení praxe: Jak vést konzultace bez předsudků a podporovat diverzitu	Kariérní centrum		Počet realizovaných konzultací, interní sdílení
Zaměstnanci marketingu a PR	Audit a úprava jazykové a vizuální roviny materiálů (genderově neutrální jazyk, příběhy rozmanitosti)	PR oddělení, vedení školy		Upravené materiály, pozitivní reakce studentů
Všichni zaměstnanci – onboarding	Zařazení modulu o inkluzi a stereotypech do úvodního školení nových zaměstnanců	HR oddělení		Modul zařazen do onboardingu, účast všech nových zaměstnanců

7.3 Příloha č. 3 Akční plán pro studenty vysokých škol

Cílová skupina	Aktivita / opatření	Zodpovědnost	Termín realizace	Ukazatel úspěchu
Prváci – nově nastupující studenti	Úvodní adaptační workshop: orientace ve škole, seberozvoj, jak hledat pomoc	Studijní oddělení, kariérní centrum	Září každého akademického roku	Počet účastníků, zpětná vazba, snížení stresu z adaptace
Prváci – nově nastupující studenti	Sebepoznávací modul: zjištění silných stránek, zájmů, hodnot	Kariérní centrum, vyučující prvních ročníků		Vyplněné profily, identifikace kompetencí studentů
Prváci – nově nastupující studenti	Skupinové setkání: sdílení obav, očekávání, předsudků	Kariérní centrum, studentská rada	Září–říjen	Reflexe, podpora soudržnosti ročníku
Starší studenti / všichni během studia	Workshop: práce s předsudky, jak rozvíjet svůj potenciál	Kariérní centrum, externí lektor		Zvýšené sebevědomí studentů, účast, evaluace
Končící studenti (poslední ročník)	Příprava na vstup na trh práce – CV, LinkedIn, rozhovory	Kariérní centrum	Letní semestr závěrečného ročníku	Kvalita výstupů (CV, profily), zpětná vazba studentů
Končící studenti (poslední ročník)	Simulace pracovních pohovorů a kariérní poradenství	Externí HR partneři, lektori		Počet simulací, míra připravenosti, ohlasy účastníků
Končící studenti (poslední ročník)	Networking s absolventy: příklady různých cest, překonávání stereotypů	Kariérní centrum, PR oddělení, absolventi	Jaro každého roku	Počet účastníků, inspirace k různým cestám, navázání kontaktů

7.4 Příloha č. 4 Úvodní vstupní analýza/ sebehodnocení školy

Proč je důležitá úvodní vstupní analýza?

Každá změna začíná **poznáním výchozího stavu**. Bez jasného zmapování, kde se škola aktuálně nachází v oblasti rovnosti, inkluze a podpory diverzity, je velmi obtížné nastavit účinná opatření. Úvodní vstupní analýza poskytuje školám **zrcadlo reality** – ukazuje silné stránky i oblasti, kde je potřeba zlepšení. Díky vstupní analýze vedení školy i zaměstnanci získají:

- **konkrétní přehled** o tom, zda jejich strategie a praxe podporují rovné příležitosti,
- **data pro rozhodování**, která umožňují stanovit reálné cíle a akční plány,
- **výchozí bod pro měření pokroku** a vyhodnocování dopadů zavedených opatření.

👉 Úvodní analýza tak není formální cvičení, ale **nezbytný krok k tomu, aby opatření nebyla jen na papíře, ale skutečně měnila prostředí školy k lepšímu**.

Jednotný startovní dotazník, kterým si škola zmapuje, jak na tom je:

Okruhy otázek:

- **Strategie a vedení:**
 - Má škola zakotvené principy rovnosti v dokumentech?
 - Existuje odpovědná osoba / komise?
 - Je vedení školy proškolené v oblasti rovných příležitostí, genderu a inkluze?
- **Personální politika:**
 - Jsou výběrová řízení transparentní?
 - Prošla škola genderovým auditem?
 - Má škola plán rovnosti (GEP, HR Award)?
- **Výuka a poradenství:**
 - Zohledňují akademici a poradci diverzitu studentů?
 - V jaké formě se projevuje podpora diverzity ve výuce a poradenství?
 - Má škola mentoringové programy?
- **Podpora studentů:**
 - Jsou dostupné služby (poradny, mentoring, workshopy, zahraniční mobilita)?
 - Je o nich informováno srozumitelně?
 - Mají všichni studenti možnost zmapovat si svůj potenciál a kompetence?
- **Komunikace a kultura:**
 - Jak škola prezentuje studenty navenek?
 - Jsou vizuály a jazyk inkluzivní?
- **Data a monitoring:**
 - Sbírá škola pravidelně data o zastoupení žen a mužů mezi zaměstnanci (akademici, věda a výzkum, administrativa)?
 - Mapuje si škola podíl studujících žen a mužů ve studijních oborech?
 - Mapuje si škola využití služeb kariérního a studijního poradenství (podle pohlaví, věku, potřeb)?
 - Vyhodnocuje dopady opatření?

7.5 Příloha č. 5 Odkazy na užitečné zdroje a dokumenty

Seznam literatury (ČSN ISO 690)

Úřad vlády České republiky. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030. Aktualizace říjen 2024.* Praha: Úřad vlády ČR, 2024. [online]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021-2030-aktualizace-rijen-2024.pdf>. [Vláda České republiky](#)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů 2023–2026.* Praha: MPSV, 2023. [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cms/documents/df9274b1-a9bb-968d-6d00-5417c3a839df/Akcni-plan_2023-2026.pdf. [Ministerstvo práce a sociálních věcí](#)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+.* Praha: MŠMT, 2020. [online]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/uploads/Brozura_S2030_online_CZ.pdf. [MŠMT](#)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Dlouhodobý záměr vzdělávací soustavy České republiky na období 2023–2027.* Praha: MŠMT, 2024. [online]. Dostupné z: https://www.edu.cz/wp-content/uploads/2024/01/DZ-CR-2023-2027_elektronicka-publikace.pdf. [Edu.cz](#)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 (SZ2021+).* Praha: MŠMT, 2020. [online]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/file/55003_1_1/. [MŠMT](#)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Plán realizace Strategického záměru pro oblast vysokých škol pro rok 2025.* Praha: MŠMT, 2024. [online]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/uploads/odbor_30/DH/SZ/Plan_realizace_SZ_pro_rok_2025.pdf. [MŠMT](#)

Česká republika. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>. [Zákony pro lidi](#)

Česká republika. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [Zákony pro lidi](#)

Česká republika; Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (aktuální znění).* Praha: MŠMT, 2025. [online]. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/dokumenty/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>. [MŠMT](#)

European Commission. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025.* COM(2020) 152 final. Brussels: European Commission, 2020. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52020DC0152>. [EUR-Lex](#)

European Commission. *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans (GEPs) 2021–2027*. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2021. [online]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>. [Publications Office of the EU](#)

European Commission. *Commission Recommendation 2005/251/EC on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. Brussels: European Commission, 2005. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2005/251/oj/eng>. [EUR-Lex](#)

ENQA; ESU; EUA; EURASHE. *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*. Brussels, 2015. [online]. Dostupné z: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf. [ENQA](#)

European Commission. *Erasmus Charter for Higher Education 2021–2027: Guidelines*. Brussels: European Commission, 2021. [online]. Dostupné z: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-charter-for-higher-education-2021-2027-guidelines>. erasmus-plus.ec.europa.eu

Council of the European Union. *Council Recommendation (EU) 2021/2122 of 26 November 2021 on a Pact for Research and Innovation in Europe*. Brussels: Council of the EU, 2021. [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32021H2122>. [EUR-Lex](#)

European Commission. *European Research Area (ERA) Policy Agenda 2022–2024*. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2022. [online]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1>. [Publications Office of the EU](#)

Government of Slovenia (Slovenian Presidency). *Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation*. Ljubljana, 2021. [online]. Dostupné z: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf. [Portal GOV.SI](#)

European Commission. *She Figures 2024: Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2025. [online]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7646222f-e82b-11ef-b5e9-01aa75ed71a1>. [Publications Office of the EU](#)

European Commission; EURAXESS. *HR Excellence in Research (HRS4R): Award a postup*. Brussels: European Commission, průběžně aktualizováno. [online]. Dostupné z: <https://euraxess.ec.europa.eu/hrexcellenceaward>. [EURAXESS](#)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021*. Praha: MŠMT, 2020. [online]. Dostupné z: https://msmt.gov.cz/uploads/odbor_30/DH/SZ/Strategie_internationalizace_2021_.pdf. [MŠMT](#)

Statistiky

- OECD. *Education at a Glance – Country Profile: Czech Republic* [online]. Paris: OECD, 2024. Dostupné z: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=CZE&topic=EO&threshold=10>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Tertiary Education – Indicators* [online]. Praha: ČSÚ, 2024. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/tertiary-education>
- UN WOMEN. *Beijing +30 National Report: Czech Republic* [online]. New York: UN Women, 2024. Dostupné z: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/b30_report_czech_republic_en_0.pdf
- OECD. *Gender Equality in the Czech Republic. OECD Review* [online]. Paris: OECD, 2023. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/gender-equality-in-the-czech-republic_152cb31a/c5a3086f-en.pdf
- EUROPEAN COMMISSION. *She Figures 2021* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Dostupné z: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021>
PDF: https://www.csic.es/sites/default/files/2023-02/she_figures_2021.pdf
- AKADEMIE VĚD ČR. *What's the situation of women in science in the Czech Republic today?* [online]. Praha: AV ČR, 2020. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/en/news-archive/Whats-the-situation-of-women-in-science-in-the-Czech-Republic-today/>
- NÁRODNÍ KONTAKTNÍ CENTRUM – GENDER A VĚDA. *Postavení žen v české vědě 2021* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2024. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/10/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2021-ENG.pdf>
- TECHNOLOGICKÉ CENTRUM PRAHA. *Postavení žen v české vědě 2022* [online]. Praha: Technologické centrum AV ČR, 2024. Dostupné z: https://stratin.tc.cas.cz/vystupy/2024/M4/Postaveni_zen_v_ceske_vede_2022_EN.pdf