

# RODOVO CITLIVÉ KARIÉROVÉ PORADENSTVO

## Rozhovor s doc. Mgr. Monikou Bosou, PhD.

### Úvod

Priznám sa, že k prácam doc. Moniky Bosej som sa dostal viac menej náhodne, cez platformu Academia.edu, odkiaľ sa ku mne príležitostne dostávajú novšie, ale i staršie publikačné výstupy k témam, ktoré ma podľa vlastného výberu zaujímajú. Téma kariérového poradenstva vo všetkých obmenách, kontextoch a pohľadoch patrí medzi tie, ktoré sa snažím sledovať čo najpozornejšie, preto trochu prekvapilo, keď som natrafil na metodickú príručku „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu“, ktorej autorkami boli Monika Bosá a Katarína Minarovičová. Prekvapilo ma nielen to, že to boli pre mňa dovtedy nepoznané mená, ale najmä téma, ktorej sa autorky rozhodli venovať – myslím, že u nás sa kariérovému poradenstvu, kariérovej výchove a vzdelávaniu z tohto uhla pohľadu zatiaľ nevenoval nikto. Neskôr som si mohol prečítať aj ďalšie práce týchto autoriek a tímu okolo nich<sup>1</sup> zamerané na tému rodovej rovnosti v kariérovom poradenstve či v mierne iných kontextoch. Všetky ma pritom utvrdili v poznaní, že je to téma, ktorej treba venovať oveľa viac pozornosti ako bolo zvykom doteraz, a to tak v každodennej poradenskej praxi, ako aj v príprave poradcov, učiteľov a ďalších, ktorí sa kariérovému poradenstvu, výchove k povolaniu a jeho voľbe venujú v školách, poradenských zariadeniach, v službách zamestnanosti alebo hocikde inde. V duchu tohto poznania som sa rozhodol doc. Mgr. Moniku Bosú, PhD., osloviť priamo a požiadať ju o rozhovor pre náš elektronický časopis – tu sú jej odpovede na položené otázky:

**Výstupy, ktoré sú predmetom nášho záujmu a ktoré boli publikované pred niekoľkými rokmi, vznikli v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti. Mohli by ste nám tento projekt trochu predstaviť a spomenúť jeho najdôležitejšie výsledky?**

Išlo o národný projekt, ktorý mal inštitucionálne posilniť dodržiavanie rodovej rovnosti na Slovensku. V rámci projektu sa realizovalo viacero aktivít, vrátane výskumných a metodických štúdií, vzdelávacích a popularizačných podujatí, ale aj vytvorenie regionálnych konzultačných

---

<sup>1</sup> Ide o nasledovné práce (úplné bibliografické údaje sú uvedené v zozname literatúry na konci):

Bosá, M., Minarovičová, K. (2006). *Rodovo citlivá výchova*.

Bosá, M., Minarovičová, K. (2014). *5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)*.

Bosá, M. (ed.), Minarovičová, K. (ed.), Jesenková, A., Čerešník, M., Bosý, D. (2014). *Z lavice do práce (rod v príprave na povolanie)*.

Minarovičová, K., Bosá, M., Čerešník, M. (2014). *Svet práce podľa učebníc (rodová analýza vybraných kurikul)*.

centier pre oblasť rodovej rovnosti v každom kraji jedno. Ich úlohou bolo hlavne poskytovanie konzultácií, poradenstva, organizácia popularizačných aktivít, sietovanie relevantných regionálnych aktérov (MVO, úrady, školy, zamestnávateľov a ďalšie inštitúcie). V Prešove sme napríklad organizovali aj rôzne aktivity pre školy a deti z regiónu – napríklad prehliadku výtvarných prác „Významná rodáčka“, kde sme motivovali ZUŠky, ale aj ZŠ a SŠ, aby deti na hodinách výtvarnej výchovy alebo iných relevantných predmetov vytvorili „portréty“ významných žien z ich obce alebo mesta. Z vybraných prác sme zostavili nástenný kalendár. Táto aktivita inšpirovala aj iné regióny a počas realizácie projektu sa k nám pridali.

Toto podujatie ilustruje zameranie projektu – aktivita slúžila na zviditeľnenie miesta žien v spoločnosti, na podporu pozitívnych rolových modelov žien z najrôznejších oblastí ľudskej činnosti – od umenia, cez vedu, podnikanie, ale aj charitatívne aktivity či politickú prácu. Myslím, že aj touto formou sa dá prispieť k podpore kariérového poradenstva – ponukou inšpiratívnych vzorov, ktoré môžu motivovať deti k tomu, aby svoj talent, nadanie či záujem realizovali aj v oblastiach, o ktorých sa domnievajú, že „nie sú pre nich“ (hoci z dôvodu ich pohlavia).

Publikácie, ktoré ste spomínali vznikli ako výsledok výskumných aktivít v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce. Chceli sme zmapovať situáciu a možnosti rodovej rovnosti v procese prípravy na povolanie – od motivácie cez školskú aj mimoškolskú prípravu a jej praktickú realizáciu.

Viac informácií o projekte samotnom je možné nájsť na web-stránke <https://www.gender.gov.sk/aktivity/projekty/institut-rodovej-rovnosti/>. Jeho ciele boli formulované ako zámer „vytvoriť prostredie, účinné mechanizmy, nástroje a metódy implementovania rodovej rovnosti a eliminácia rodovej nerovnosti na trhu práce; zlepšenie informovanosti, poradenstvo a zvýšenie právneho povedomia v oblasti diskriminácie; vytvorenie e-systému uplatňovania rodovej rovnosti a jeho celoštátnu koordináciu a zvýšenie odborných znalostí aktérov na prevenciu a elimináciu diskriminácie“.

Žiaľ, hoci bolo plánované pokračovanie práce regionálnych pracovísk, po skončení projektu sa v tomto dizajne už nepokračovalo a tzv. kontaktné miesta zanikli. Ich činnosť niekde prevzali mimovládky, ktoré sa na ich práci podieľali, inde zanikli aktivity takmer úplne.

### **Aká bola motivácia Vášho tímu venovať sa v rámci projektu podrobnejšie aj kariérovému poradenstvu?**

Celý autorský kolektív bol zostavený z analytičiek a analytikov, ktorí boli zároveň aktívni aj pedagogicky – pôsobili na vysokých školách v oblasti prípravy budúcich učiteliek a učiteľov (Minarovičová, Čerešník, Jesenková) a sociálnej práce (Bosá, Bosý). Zároveň sa dlhodobo venujeme problematike rodovej rovnosti a rodových štúdií. Ja sama som pôvodne učiteľkou, pracovala som na základných aj stredných školách a ukončila som doktorandské štúdium pedagogiky. Táto rovina našej motivácie je odborná. Významná je však aj osobná rovina – sme rodičmi a záleží nám na tom, aby naše deti trávili čas v dobrej podporujúcej a motivujúcej škole v spoločnosti dobrých vyučujúcich. Obe tieto roviny boli a sú pre nás silnou motiváciou pre výskum a ďalšie aktivity v oblasti presadzovania rodovej rovnosti vo výchove a vzdelávaní. Veríme totiž tomu, že naše deti sa môžu zdravo (a efektívne) rozvíjať len

v slobodnom prostredí, ktoré je akceptujúce, motivujúce, podporné a partnerské. Uvedomujem si, že to môže vyznievať pateticky, ale pre mňa osobne to nie sú len prázdne frázy – naopak, vnímam ich až príliš reálne a prakticky.

Špecificky kariérové poradenstvo vnímame ako nástroj, ktorý môže napomôcť deťom (a dospelým) robiť dobré rozhodnutia o svojej vlastnej kariérovej / pracovnej / profesnej budúcnosti. Voľby v oblasti zamestnania a profesie patria medzi tie zásadné v našom živote – podieľajú sa na kvalite nášho života a životnej spokojnosti.

**Z nášho pohľadu sú zaujímavé tri vyššie spomínané výstupy („Z lavice do práce“, „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)“ a „Svet práce podľa učebníc“) – mohli by ste nám ich obsah a kľúčové zistenia v krátkosti prezentovať?**

Publikácia „Z lavice do práce“ vysvetľuje základné východiská, rodové aspekty trhu práce, duálneho vzdelávania, rodovú segregáciu (a rodovú diskrimináciu) ale aj prehľad zrealizovaných výskumov – to všetko vo vzťahu ku kariérovému poradenstvu, ako je/bolo na Slovensku dizajnované. „Svet práce podľa učebníc“ prezentuje výsledky analýzy aktuálne používaných vzdelávacích materiálov a kurikul v oblasti kariérového poradenstva a „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu“ predstavuje základné princípy a zásady, či návrhy pre to, aby kariérové poradenstvo bolo realizované nediskriminujúcim a motivujúcim spôsobom pre deti bez ohľadu na ich pohlavie a rodové očakávania, ale podporovalo ich slobodnú a reálnu seberealizáciu s ohľadom na ich vlastné talenty, túžby a záujmy. Trojica publikácií je tak istou „sadou“ pre porozumenie rodovým aspektom vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva.

**V predhovore publikácie „Z lavice do práce“ ako editorky o. i. píšete: „...nerovnosti, ktorým čelíme na trhu práce, majú svoje korene v prostredí, v ktorého na trh práce vstupujeme. I keď nie je možné zjednodušené tvrdiť, že hlavne škola je tým prostredím, kde sa rodové rozdiely rodia, z hľadiska inštitucionalizácie rodovej rovnosti predstavuje kľúčovú oblasť pre pozitívnu sociálnu zmenu a prevenciu rodovej nerovnosti na trhu práce.“** Badáte v tomto smere nejaké zmeny v praxi škôl, vo vzdelávaní na základných a stredných školách, ktoré by mohli svedčať o zlepšovaní situácie? Bude možné v prípadných pozitívnych trendoch pokračovať i naďalej v situácii, keď rod a rodová rovnosť ako témy sú vytláčané z oficiálneho verejného diskurzu?

Myslím, že odpoveď ste naznačili v závere svojej otázky ☺. Démonizácia problematiky rodovej rovnosti v prostredí Slovenska znemožňuje efektívnu prácu v tejto oblasti. Naopak, domnievam sa, že situácia v lepšom prípade stagnuje. Dovolím si však predpokladať, že skutočnosť je ešte horšia. Situácia v oblasti rodovej rovnosti sa celkovo na Slovensku zhoršuje, ako o tom svedčia monitoringy (národné, alebo európske). Hoci nemám aktuálnu situáciu hlbšie zmapovanú, opakovane sa stretávam s vyučujúcimi a riaditeľkami a riaditeľmi škôl, s ktorými sme v minulosti spolupracovali a ktorí/é sa nám zverujú s narastajúcimi predsudkami voči akýmkoľvek ľudsko-právnym aktivitám a rodovej rovnosti zvlášť. Smutné je, že čoraz častejším zdrojom predsudkov sú samotní rodičia, ktorí podľahli dezinformáciám o rodovej rovnosti ako nástroji na „sexualizáciu detí“ a „rozvrat tradičných rodín“, ale aj čoraz viac aj zriaďovatelia a politickí lídri.

Pri analýze, ktorú sme prezentovali v publikácii „Svet práce podľa učebníc“ sme zistili veľmi pozitívny trend. To bolo v roku 2014. Obávam sa žiaľ, že tento pozitívny trend je v súčasnosti prerušený, alebo minimálne spomalený. Tento môj názor by si však vyžadoval overenie v teréne. V súčasnosti sa však na podobnú aktivitu nechytáme. Napriek tomu, z hľadiska predsudkov o rodovej rovnosti, je oblasť kariérového poradenstva a prípravy na trh práce „bezpečnejším poľom“. Výrazný negatívny trend je prítomný hlavne v oblasti sexuálnej výchovy a výchovy k manželstvu a rodičovstvu. Je však dôležité si uvedomiť, že prepojenie osobného života a verejného života je veľmi úzke. Uzatváranie ľudí v rodových stereotypoch významne ohrozuje aj prístup k platenej práci. Za posledné obdobie je možné ilustrovať to aj na vyjadrení ministra práce (!), ktorý nevidí najmenší problém v nespravodlivej delbe neplatenej práce medzi ženami a mužmi. Myslím, že nie je potrebná žiadna ideológia, teória ani doktorát z rodových štúdií, aby sme pochopili, že ak je celá domácnosť, starostlivosť o rodinu (deti, starých a chorých príbuzných, či dokonca o dospelého muža/manžela) na pleciach jedinej osoby, jej možnosť venovať sa platenej práci, či dokonca rozvoju svojich schopností a túžob v oblasti profesijnej sebarealizácie je značne limitovaná. Žiaľ, podobné očakávania od žien sa objavujú čoraz častejšie aj na strane politických autorít. Ženy sa však v takom prípade stávajú finančne závislé na manželovi, či štáte a čelia aj v neskoršom veku – v dôchodku veľkému riziku chudoby. Toto je veľkým ohrozením nie len pre ženy samotné, ale aj pre štát, ktorý bude musieť znášať zvýšené nároky v oblasti sociálneho zabezpečenia a starostlivosti o tieto osoby. Riziko feminizácie chudoby je na Slovensku prítomné, a v súvislosti s uvedeným trendom, aj narastajúce.

**Pri rodovej analýze vybraných kurikul („Svet práce podľa učebníc“, 2014) hovoríte aj o „celkovej maskulinizácii výchovného poradenstva“, opierate sa pri tom aj o analýzu učebníc, učebných textov, ako aj projektov a programov využívajúcich IKT zameraných priamo na kariérové poradenstvo. Vaše hodnotenie je oprávnené veľmi kritické, no z pohľadu spoluautora niektorých z Vami analyzovaných nástrojov a materiálov ☺ (počítačový program Sprievodca svetom povolání; zošity Svet práce) sa chcem opýtať, či to nie je skôr neschopnosťou konkrétnych autorov a ich vlastných rodových stereotypov ako nejaký zámer či úmyselná ignorácia?**

Ako som uviedla v predchádzajúcej odpovedi, v oblasti učebníc sme zaznamenali pozitívne zistenia. Môže to súvisieť aj s podporou vzdelávania autoriek a autorov učebníc, vyučujúcich a ďalších profesií, ale aj s popularizáciou rodovej rovnosti. Súhlasím s Vami, že drvivá väčšina stereotypných, alebo inak rodovo nekorektných materiálov nie je výsledkom zámernej snahy autorských tímov obmedziť prístup dievčat ku kariérovému poradenstvu. Ak si uvedomíme, že sme sa narodili do prostredia, ktoré je stereotypné, v mnohých oblastiach výrazne patriarchálne, nemáme ako stať sa zo dňa na deň rodovo citlivými. Podstatou rodových stereotypov je to, že si ich ako stereotypy neuvedomujeme a majú výrazný vplyv na emocionálne (spontánne) rozhodovanie. Ja sama som sa mnoho krát pristihla pri tom, že mojou prvou reakciou (hlavne v emocionálnej situácii) bola stereotypná reakcia. Ako príklad veľmi rada uvádzam aj skúsenosť z detských pieskovísk a ihrísk, ktoré som navštevovala spolu s mojimi deťmi. Videla som

mamičky, ktoré odhovárali svojich synov, keď si požičiavali od kamarátok kočiarik s bábikou, hoci len výsmešnými poznámkami, ktoré smerovali k tomu, že chlapci sa s bábikami nehrajú. Tie isté mamičky sa však zároveň sťažovali na to, ako im ich manželia nepomáhajú, ako je celá starostlivosť o dieťa aj celá domácnosť na nich, ako ani nevedia správne obliecť vlastné dieťa a podobne. Uvádzam tento príklad preto, aby som ukázala, že stereotypov sa úplne nezabavíme, ale môžeme sa vymaniť spod ich nadvlády, ak o nich budeme premýšľať a zvažovať, či nám ich obsah vyhovuje, alebo nie (a nebudeme nútiť ostatných, aby sa s nami za každú cenu stotožnili, ani predpokladať, že automaticky to majú tak, ako my sami). Vyžaduje si to však schopnosť reflexie, sebareflexie a kritického myslenia. Práve to nám dáva slobodu – možnosť vlastného rozhodnutia o tom, či chceme, alebo nechceme vykonávať konkrétnu profesiu, hoci je tradične vnímaná ako ženská, alebo mužská. Ak o rodových stereotypoch neviem a ak ich ani spoločnosť nevníma, túto možnosť nemám. Bud' im automaticky podlieham, alebo ma k tomu „prinútiť“ spoločnosť – napríklad tým, že pre ženy alebo mužov nejakú profesiu nespriístupní.

Odpoveďou môže byť aj moje presvedčenie o tom, že drvivá väčšina ľudí si váži spravodlivosť a slobodu, väčšina z nás je aj schopná si uvedomiť, že ak je tu prítomná nespravodlivosť voči iným, sme schopní to vnímať a odmietnuť. Naša vlastná nevedomosť a obmedzená výchova nám však môžu brániť konať úplne v súlade s našimi vlastnými hodnotami práve preto, že si neuvedomujeme, že naše konanie je s nimi v skutočnosti v rozpore. Aj preto verím v dôležitosť výskumu, vzdelávania a osvety (nie len) v oblasti rodovej rovnosti.

**V publikácii „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)“ predstavujete dve stratégie rodovo citlivého kariérového poradenstva: kariérové poradenstvo ako *prierezová problematika* vo všetkých vyučovacích predmetoch a kariérové poradenstvo ako *špecifická oblasť* s vlastným obsahom. Stretli ste sa už s takýmto uplatňovaním rodovo citlivého kariérového poradenstva, prípadne čo by mohlo pomôcť, aby sa to dostalo do praxe v našich školách a poradenských zariadeniach?**

Áno a nie. Nerobili sme (v rámci projektu) výskum, ktorý by mapoval výkon kariérového poradenstva, naše analýzy sa zameriavali na výukové materiály. Budem teda hovoriť skôr na základe svojej učiteľskej a rodičovskej praxe. Pokiaľ viem, na školách sa realizujú skôr jednotlivé aktivity, ktorých obsahom je kariérové poradenstvo, než systematický obsahovo zameraný „predmet“. Súčasťou viacerých predmetov, ako to stanovuje štátny vzdelávací program pre ZŠ a SŠ sú témy, ktoré sa týkajú rozvoja pracovných zručností, porozumeniu zamestnaniu ako aktívnej a sústavnej zárobkovej a sebarealizačnej činnosti, trhu práce a podobne. Ideálna je, podľa mňa, kombinácia uvedeného. Čo však považujem za prioritu, a čomu sa venuje pozornosť len okrajovo, je rozvoj takých zručností, ktoré sú podmienkou akýchkoľvek kariérnych volieb (nie len u detí). Mám na mysli schopnosť sebahodnotenia, sebareflexie, kritického myslenia, podpora flexibility a kreativity. Je nevyhnutné, aby sa deti učili aktívnemu sebaopoznaniu a sebahodnoteniu – aby boli schopné realisticky uvažovať o sebe samých ako o osobnostiach s rozmanitými schopnosťami a zručnosťami, aby vedeli zhodnotiť svoje limity, ale aj možnosti. Tomu by malo napomáhať aj školské hodnotenie a spätná väzba od vyučujúcich a spolužiakov a spolužiačok. Žiaľ, často vidíme, že hodnotenie sa obmedzuje na

známkovanie, ktoré však neposkytuje dostatočne plastický obraz o schopnostiach dieťaťa – neposkytuje mu orientáciu v tom, čo je „za“ známku – či je to menšie nadanie, alebo slabšia (seba)disciplína, nízka (seba)motivácia, alebo jednoduché neporozumenie a nepochopenie preberaného učiva. Tiež uvedomenie si toho, čo mi pomáha pri učení – či som skôr názorný, alebo zážitkový typ, či potrebujem čas osamote, alebo sa lepšie učím v skupine, ... Toto všetko sú tie zručnosti, ktoré budú čoraz viac potrebné pre uplatnenie sa na rýchlo sa meniacom trhu práce. Práve tieto oblasti však bývajú často „redukované“ a vyhradené tzv. výchovným predmetom, ktoré patria medzi prvé, ak je potrebné obmedzovať hodinovú dotáciu, alebo redukovať obsah pre potreby online vyučovania.

Veľmi by som však chcela zdôrazniť aj to, že proces kariérového poradenstva je realizovaný v skutočnosti neustále – vyučujúci svojim príkladom, svojim prístupom k vlastnej práci a k práci kolegyň a kolegov, ale aj ďalších profesií (nie len) v škole realizujú aj výchovu pre profesný život žiačok a žiakov. Takže, ak mám zhrnúť odpoveď – myslím si, že na školách je kariérové poradenstvo a výchova pre pracovný život realizovaná nedostatočne v akomkoľvek zmysle slova, nielen z hľadiska rodovo citlivého prístupu. Aby som však nebola len takto negatívne naladená, stretla som sa pri svojej práci s mnohými učiteľkami, ktoré aj tento aspekt svojej práce vnímajú a sú schopné veľmi kreatívne sa svojej úlohy zhostiť aj v obmedzených podmienkach. Verím preto, že jednou z ciest je zdieľanie dobrej praxe medzi vyučujúcimi navzájom. Štátny pedagogický ústav podobné aktivity podporil (a podporuje) a verím, že je to priestor nie len pre úžasnú prácu mimovládnych organizácií a záujmových združení, ale aj pre MPCčka a iniciatívu zriadovateľov škôl v spolupráci priamo so školami a relevantnými odborníkmi a odborníkmi.

**Kariérovému poradenstvu ste sa pred rokmi podrobne venovali ako výskumníčka, ako vnímate kariérové poradenstvo, kariérovú výchovu, kariérové vzdelávanie v školách dnes s odstupom času ako rodič, čo by ste v tomto smere mohli považovať za dobrú prax a čo Vám tu chýba, aj z pohľadu rodovej rovnosti?**

Osobne by som bola rada, ak by existoval systematický rozvoj kompetencií umožňujúcich zodpovedné kariérne voľby. Ideálne, ak by takýto spôsob výchovy a vzdelávania bol súčasťou viacerých (všetkých) predmetov. Podpora a rozvoj schopnosti prijímať a dávať spätnú väzbu, schopnosť sebahodnotenia, schopnosť spolupráce, rozvoj flexibility a kreativity je možný na každej hodine – od matematiky, angličtiny, cez občiansku až po telednú výchovu a triednicku hodinu. Ocenila by som aj špecifické aktivity zamerané na prípravu na pracovný trh, ktoré poskytnú deťom obraz o fungovaní pracovného trhu, o možnostiach a formách platenej práce, ale aj o reálnom výkone konkrétnych profesií. Mnohé nástroje sa aj v súčasnosti využívajú (od konkrétnych obsahov predmetov – napr. trh práce a pod., cez prístup k osobnostným testom, exkurzie, alebo diskusie až po rozvoj sociálnych kompetencií), ale ocenila by som koordinovanejší a systematický prístup. A hlavne – škola je len taká dobrá, ako dobré sú učiteľky a učelia a doplnila by som aj ich interakcia s deťmi. Veľmi by som si pre moje deti želala, aby škola bola viac blízka k reálnemu životu a rozvíjala nie len vedomosti a zručnosti, ale aj sociálne a emocionálne kompetencie a podporovala reflexivitu a reflexiu v škole a v živote.

Hoci to znie možno veľmi všeobecne, myslím že som to konkretizovala v predchádzajúcej otázke. Ak by sme všetci viac premýšľali o tom, čo robíme, ako to robíme a prečo to robíme, pomohlo by nám to aj v príprave na povolanie aj na iné životné voľby a úlohy. Ako vravieva moja mama: „kukaj z čeho žiješ“.

Otázky kládol a za rozhovor ďakuje Štefan Grajcár

október – november 2020

## Zoznam literatúry

Bosá, M., Minarovičová, K. (2006). *Rodovo citlivá výchova*. Bratislava : EsFem.

Bosá, M, Minarovičová, K. (2014). *5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)*. Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti. Bratislava : Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Bosá, M. (ed.), Minarovičová, K. (ed.), Jesenková, A., Čerešník, M., Bosý, D. (2014). *Z lavice do práce (rod v príprave na povolanie)*. Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Minarovičová, K., Bosá, M., Čerešník, M. (2014). *Svet práce podľa učebníc (rodová analýza vybraných kurikul)*. Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti. Bratislava : Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR



### Doc. Mgr. Monika Bosá, PhD.

Pôsobí na Fakulte humanitných štúdií UK v Prahe. Vyštudovala históriu, filozofiu a pedagogiku, habilitovala v odbore sociálna práca. Je spoluzakladateľkou a štatutárkou o. z. EsFem, ktoré sa venuje výskumu a vzdelávaniu v oblasti rodovej rovnosti. V minulosti pôsobila na Inštitúte edukológie a sociálnej práce na Filozofickej fakulte PU v Prešove; pracovala ako metodička a koordinátorka v n. o. Človek v ohrození na projekte Mentoring & tútoring; pôsobila ako odborná konzultantka v národnom projekte Inštitút rodovej rovnosti; v začiatkoch pracovnej kariéry bola učiteľkou na ZŠ a SŠ.

Realizovala viacero projektov, medzi inými: APVV 0726-07 CREdu: Rodová rovnosť v prostredí stredných odborných škôl (2008 – 2010); VEGA 1/0710/11 Maskulinity a femininity vo feminizovaných odboroch (2011 – 2013); IS EQUAL č. 68/04-I/33-4.1 Rodová senzitivizácia vo vzdelávacom procese na základných a stredných školách ako príprava budúcej desegregácie povolání (2005 – 2008); ESF-SOP LZ 11220200002 Rod-práca-priestor (2003 – 2006) a ďalšie.