

Články

POSTAVENÍ ŽEN V AKADEMICKÝCH FUNKCÍCH NA ČESKÝCH VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

Jarmila Baštová, Drahomíra Kračková, Lenka Menclová, Jana Šturcová



Centrum pro studium vysokého školství v rámci programu „Výzkum pro státní správu“ řeší projekt výzkumu a vývoje Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy „Sociální portrét vysokoškolských studentů v ČR – V. rozšířený o problematiku rovného přístupu žen ke vzdělání a k výzkumné činnosti“.

V první etapě realizace projektu se uskutečnily řízené rozhovory se ženami v akademických funkcích na českých vysokých školách.

Uskutečněná sonda do názorů a postojů těchto žen prostřednictvím řízených rozhovorů měla zjistit, zda existují genderové nerovnosti v postavení akademických funkcionářek, zda jsou situace, ve kterých jsou ženy obvykle znevýhodněny oproti mužům a jaké jsou příčiny těchto nerovností. Zabývala se také problematikou harmonizace práce a rodiny.

Realizace tohoto výzkumu založeného na dotazníku s řadou otázek vyplněném v průběhu osobních rozhovorů s každou zúčastněnou akademickou funkcionářkou a následná analýza získaných odpovědí dávají představu o aktuálním stavu sledované problematiky.

■ Rozhovory potvrdily hypotézu, že přístup žen a mužů k vysokoškolskému vzdělání v České republice je rovný. Ve vysokoškolském prostředí není přednostňováno ani jedno pohlaví. Existuje tu stejná šance se uplatnit, kterou ženy během studia zhodnocují často lépe než muži. Přes výrazný nárůst počtu studujících dívek a jejich lepší studijní výsledky (měřeno podílem předčasně ukončeného studia u mužů a žen, délkou doby studia i studijním hodnocením), pokračují ve výzkumné dráze

a v dalším kariérním růstu stále méně často než muži. Vzniká tak domněnka, že potencionálně nadané dívky nejsou dostatečně povzbuzovány, nenacházejí dostatečné stimuly, aby usilovaly o to pracovat ve výzkumu, a tak se z této sféry i v této sféře ztrácejí. Přitom v rámci evropského výzkumného prostoru je jedním ze záměrů posílit účast a postavení žen ve výzkumu a vývoji.

■ Respondentky řízených rozhovorů se ve své většině vlastní výzkumné, vývojové a publikační činnosti věnují o víkendech a o prázdninách, tedy ve svém volném čase. Výzkumná a vývojová práce vyžaduje časový prostor a potřebný horizont. Při výkonu řídicí funkce (čím vyšší, tím náročnější) je často pracovní den zcela vyčerpán organizačními a dalšími povinnostmi, což nedává žádoucí prostor pro soustavnou výzkumnou činnost.

■ Rovněž spojení povinnosti vedení školy, fakulty nebo katedry s výukou je obtížnější, zvláště na nejvyšších pozicích řízení. Přesto všechny oslovené ženy souhlasně tvrdí, že rády učí, jsou rády mezi studenty a se studenty udržují stálý kontakt. Kvalitní výuka podle nich vyžaduje soustředění, možnost srovnat si v klidu myšlenky, připravit vhodné podněty z praxe. To je při vytížení ostatními povinnostmi nesnadný úkol. Ženy nepreferují ani výuku, ani výzkum, zastávají názor, že výzkum a vývoj bez možnosti předávat poznatky studentům při výuce by nemělo smysl.

■ Možnosti uplatnění v oboru pro ženy jsou rovné, v některých oborech (např. filologie, humanitní vědy) ženy převládají. Důležité ale je, zda ženy mohou tyto možnosti využívat vzhledem k rodinným

povinnostem. Podstatně záleží na prostředí, v němž se žena pohybuje. Platově jsou všichni akademičtí pracovníci – bez rozdílů pohlaví – na příslušné škole hodnoceni stejně. Odlišné je osobní ohodnocení, které se nezveřejňuje; existuje domněnka, že u mužů bývá větší. Porovnávají-li dotázané ženy možnosti mužů a žen ve svém oboru, jsou přesvědčeny, že jsou stejné.

- Akademická dráha je pro ženu obtížnější. Respondentky zdůraznily, že volba záležití vždy na ženě samé – čemu dá v určitém časovém období přednost: akademické kariéře nebo mateřství a rodinným povinnostem. Všechny oslovené ženy považují příznivé rodinné zázemí za velmi důležité, podstatné. Převážná většina z nich má v současné době už dospělé či dospívající děti, mateřskou dovolenou trávily krátce. Velkou oporou jim při výchově a péči o domácnost byl některý z prarodičů, některé využívaly služeb placených pomocnic v domácnosti, jiné tuto eventualitu zcela odmítaly. V každém případě záleží na individuálním rozhodnutí a na situaci v rodině. Přesto všechny podle vlastního názoru zvládají pracovní i rodinné povinnosti dobře. Jejich manželství jsou převážně dvoukariérová, i jejich manžel je ve vedoucí funkci. Velkou pomocí podle názoru oslovených žen pro zvládnání všech povinností pro každou ženu ve vedoucí funkci by byla volná pracovní doba, kvalitně fungující služby, cenově dostupné, a k tomu takové platové ohodnocení, aby si je mohly bez újmy dovolit.
- Ženy vstupují do řízení vysoké školy a do výzkumu a vývoje převážně později než muži, a tudíž se i později dostávají do určitých řídicích a vědeckých pozic. Rozdílný průběh kariéry se projevuje i v podílu žen v postavení docentka a profesorka oproti podílu mužů. Možnosti kariérního postupu jsou dnes stejné u obou pohlaví a záleží na ženě samé, zda tyto možnosti využije. Složitější kariérní dráha je dána sociální rolí ženy. V určitém období dají většinou ženy přednost mateřství a péči o děti před kariérním postupem.
- Při vyhledávání spolupracovníků si ženy v akademických funkcích vybírají osobnosti, kvalifikované odborníky, často spíše mladší pro jejich flexibilitu, na pohlaví nezáleží. Důležité je, aby tým byl vyvážený a jeho členové vybaveni komunikativními schopnostmi.
- Při diskusích, které v kolektivu řeší důležité problémy vyžadující rozhodnutí, ženy v řídicích funkcích mají efektivní přístup k řešení a svými dovednostmi jako je empatie, umění naslouchat, pozitivní názory, schopnost ustoupit, hledání kompromisu a cest „jak to udělat“, snáze dosáhnou v kratší době příznivého výsledku. Jsou aktivní a realistické.
- Oslovené ženy v akademických funkcích vyjádřily názor, že pomáhají mladším kolegyním, ale i kolegům. Shrnují svůj názor na pomoc mladším kolegům a kolegyním takto: komu pomohu já, ten pomůže dál, lidé si mají pomáhat. Vyjadřují tím svůj pozitivní přístup k lidem, což příznivě ovlivňuje klima na pracovišti a na škole.
- Většina akademických funkcionářek měla možnost vyučovat na zahraniční univerzitě, účastnit se zahraničních stáží, konferencí apod. Možnosti jsou stejné pro muže i ženy, ale využít je opět pro ženy – matky s malými dětmi – těžší. Těžké je to i pro ženy ve vedoucích funkcích z důvodu velkého pracovního zatížení. Proto dávají přednost spíše krátkodobým pracovním pobytům v zahraničí.
- Všechny respondentky odmítají zavedení „pozitivní diskriminace“ a preferují odbornou a manažerskou zdatnost bez ohledu na pohlaví.
- Na podpoře harmonizace pracovních a rodinných závazků by se měly podílet stát, zaměstnavatelské organizace a odbory. V kompetenci státu je úprava legislativy, zlepšení nabídky služeb a podpora společenského vědomí. Zaměstnavatel v rámci pracovních vztahů může poskytovat kratší úvazky – ale také tomu odpovídající snížení pracovních povinností, volnou pracovní dobu apod. Odbory zase mohou vyjednat lepší pracovní podmínky pro ženy s dětmi.
- Za nejdůležitější pro ženy ve vedoucí funkci považují respondentky umět si zorganizovat svůj osobní život a mít fungující zázemí.