



RECENZE

grant udílený Společností pro výzkum ve vysokoškolském vzdělávání na výzkum dopadů současné britské vládní politiky výzkumu na vysoké školství. Na výzkumu se bude podílet také Barbara Read.

Barbara Read, socioložka a antropoložka, vede doktorandský program na Roehampton University v Londýně na fakul-

tě vzdělávání a magisterský program Social Research Methods. Je členkou British Educational Research Association a Gender and Education Research Association. Je autorkou a spoluautorkou desítky publikací, založených na výzkumu v primárním i sekundárním vzdělávání.

Alena Ortenová

Literatura

1. BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000.
2. JARKOVSKÁ, L. Řidička autobusu a zdravotní bratr: Prolamování genderových bariér ve sféře placené práce. In LIŠKOVÁ, K.; JARKOVSKÁ, L.; ŠMÍDOVÁ, I. *S genderem na trh. Rozhodování o dalším vzdělávání patnáctiletých*. Praha/Brno: SLON, 2010. s. 178–197.
3. KATZ, Jonathan Ned. *The Invention of Heterosexuality*. University of Chicago Press Edition, 2007.
4. LINKOVÁ, Marcela. *Nejde o to měnit ženy, ale vědeckou kulturu. Zpráva z konference Changing Research Landscapes to Make Most of the Human Potential* [online]. Praha: NKC-ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, 2009 [cit. 2011-10-28]. Dostupné z WWW: http://www.zenyaveda.cz/html/index.php?s1=1&s2=8&s3=1&s4=1&s5=0&s6=0&m=1&typ=clanky&recid_cl=2405.
5. *World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century: Vision and Action* [online]. [cit. 2011-10-28] 1998. Dostupné z WWW: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm#world%20declaration.

O POKROKU V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI V AKADEMII?

NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF THE NATIONAL ACADEMIES.

GENDER DIFFERENCES AT CRITICAL TRANSITIONS IN THE CAREERS OF SCIENCE, ENGINEERING, AND MATHEMATICS FACULTY.

The National Academies Press: Washington, D.C., 2010. Dostupné také z WWW: http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=12062.

Studie, která vznikla na základě podnětu ze strany senátora Rona Wydena a Komise pro vědu, technologie a vesmír Senátu Spojených států, se zabývá třemi oblastmi, v nichž se podle výstupů předchozích analýz (CWSE 2001;¹ CWSE

2005;² COSEPUP 2006³) nejčastěji projevují rozdíly v přístupu akademických institucí k vědcům a vědkyním. Těmito

¹ From Scarity to Visibility: Gender Differences in the Careers of Doctoral Scientists and Engineers: http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=5363&page=9.

² To Recruit and Advance: Women Students and Faculty in U.S. Science and Engineering: http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=11624.

³ Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering: http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=11741.



oblastmi jsou: přijímání na akademické pozice, institucionální zdroje a klima a otázky spojené s definitivou a povyšováním. V letech 2004 a 2005 tak proběhly dva rozsáhlé celonárodní výzkumy, v nichž byli osloveni vědci a vědkyně a katedry zabývající se biologií, chemií, stavitelstvím, elektrotechnikou, matematikou a fyzikou. První výzkum oslovil 500 kateder a zaměřoval se na procesy přijímání do zaměstnání, udělování definitiv a povyšování, druhý shromažďoval data vztahující se ke kariéře vědců a vědkyň (např. o zkušenosti v zaměstnání, typech institucionální podpory, které se osobám dostalo, nebo o demografických údajích o zaměstnancích a zaměstnankyních fakult) a obrátil se na 1800 osob. Obě šetření se omezila na hlavní výzkumné univerzity v USA, označované jako „Research I“ nebo „research-intensive“,⁴ a také na ty z jejich zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří zde pracují na celé úvazky, na stálých pozicích a mají nárok či pracují na získání definitivy (*tenure track*) nebo ji již získali (*tenured*).

Výzkum tedy vynechal celou oblast humanitních a sociálních věd, všechny ostatní výzkumné a vysokoškolské instituce mimo institucí „Research I“ v šesti výše jmenovaných oblastech a nezabývá se ani situací osob, které nespádají do kategorií „tenure track“ a „tenured faculty“. Sem patří například instruktoři/instruktor, lektori/lektorky, postdoci/postdoc, odborníci/asistenti/ky, kliničtí/cké nebo výzkumní/é pracovníci/ce, emeritní profesori/ky nebo hostující odborníci/é pracovníci/ce. Stranou nechává také zkušenosti doktorandů a doktorandek, jež se neucházejí o zaměstnaneckou pozici na „Research I“ institucích, a všech, kdo jsou mezi vybrané zaměstnance přijati, ale následně z jakýchkoli důvodů fakultu opustí. Z tohoto pohledu je záběr studie i přes rozsáhlou výzkumnou vzorku i vysokou návratnost dotazníků⁵ poněkud omezený. Ve studii také bohužel chybí informace o tom, kolik procent osob ve výzkumu a vývoji (veřejného sektoru) v USA tvoří vybraná populace „tenure and tenured faculty“ na „Research I“ institucích v dotyčných 6 vědních oblastech.

⁴ RI univerzity dle tzv. Carnegioho klasifikace nabízejí celou škálu vzdělávacích vysokoškolských programů, zavazují se k vzdělávání ve formě doktorského studia, kterým ročně projde více než 50 studujících v minimálně 15 oborech, dávají vysokou prioritu výzkumu a ročně na svůj chod získávají minimálně 40 milionů dolarů z federálních prostředků. Takových institucí je v USA necelá stovka, viz: http://en.wikipedia.org/wiki/Research_I_university a http://en.wikipedia.org/wiki/Carnegie_Classification_of_Institutions_of_Higher_Education#Doctorate-granting_Universities.

⁵ Dotazníky shromažďovaly pouze aktuální údaje. Návratnost výzkumů dosáhla 85, resp. 77 %.

Kniha je přehledně členěna na úvodní část, která se věnuje obecným statistickým údajům o situaci vědkyň (a vědců) v USA a rešerši předchozích kvantitativních studií, které National Research Council publikovala, výsledkům vlastních šetření z let 2004 a 2005, doporučením pro instituce a vymezením oblastí, kterým by se v budoucnu měla věnovat podrobnější nebo další výzkumná pozornost. Více než polovinu publikace tvoří přílohy s informacemi o zkoumaném vzorku populace, výsledky testování a přehled vybrané literatury.

K jakým výsledkům došla desetičlenná komise zástupkyň a zástupců⁶ nejvýznamnějších výzkumných univerzit, jež byla sestavena pro účel této studie? „Ženy a muži v porovnávání vzorku osob mají na nejprestižnějších univerzitách v USA srovnatelné příležitosti a gender se nezdá být významným faktorem ovlivňujícím většinu významných kariérních přechodů a výstupů.“ (s. 4) Důvod pro optimismus, nebo skepsi nad výsledky, k nimž studie došla? Přehledová data v první kapitole přece jasně ukazují, že i když podíl žen v přírodních, lékařských a technických vědách narůstá, stále jsou v mnoha disciplínách zastoupeny nedostatečně. V čem je tedy problém? Podívejme se na jednotlivé oblasti, jimž se výzkum věnoval, podrobně, jak jsou pojednány v jednotlivých kapitolách knihy.

GENDEROVÉ ROZDÍLY PŘI REKRUTOVÁNÍ

Z výzkumu vyplynulo, že pokud se ženy přihlásí na vypsané pozice, mají větší šanci být pozvány k pohovoru a následně mají větší šanci získat nabídku zaměstnání než jejich kolegové. Ženy jsou ale mezi žadateli o zaměstnání významně podreprezentovány. V analyzovaném vzorku bylo mezi zájemci o tenure-track i tenured pozice jen 17 % žen (žádná žena nebyla přítomna v 28 % pohovorů na tenure-track pozice a ve 42 % pohovorů na pozice s definitivou). Ve všech disciplínách bylo přítom zastoupení žen hlásících se o tenure-track pozice nižší než podíl žen, které v daném oboru získaly doktorát.⁷ Z analýzy dat zároveň podle autorů/autorek vyplývá, že většina institucionálních strategií cílených na zvýšení podílu žen mezi osobami, které se hlásí na danou pozici, není efektivní. Výjimkou byla přítomnost žen(y) ve výběrové komisi, a především na pozici její předsedkyně. Signifikantně vyšší množství zájemkyň, a tudíž následně fakticky více příja-

⁶ V desetičlenné komisi zasedlo celkem 7 žen a 3 muži.

⁷ Nutno dodat, že vědní oblasti, kde je podíl žen mezi doktorkami celkově nejnižší, vykazovaly naopak vyšší míru zastoupení žen mezi zájemci o dané pozice.

tých žen, bylo registrováno tam, kde komisi vedla nebo v ní zasedala (alespoň jedna) žena. V 95 % případů tenure track pozic a 100 % případů tenured pozic, v nichž výběrovým řízením jako nejlepší kandidáti vyšli muži, byli muži také nakonec přijati. V případě žen šlo jen o 70 %, resp. 77 %. Jako důvod pro odmítnutí ženy většinou uváděly rodinné okolnosti.

PROFESIONÁLNÍ AKTIVITY, KLIMA, INSTITUCIONÁLNÍ ZDROJE A VÝSTUPY

Ženy a muži netráví podle výsledků studie významně rozdílnou dobu své pracovní náplně učením, výzkumem nebo administrativou. Dohlžejí přibližně na stejný počet odborných asistentů/tek a postdoků/ček. Ženy a muži mají obdobný přístup k mnoha typům institucionálních zdrojů (např. startovacím balíčkům, možnostem snížení povinnosti vést výuku při zapracovávání se, k cestovnímu či vyplácení mzdy v letních měsících). Existují však zdroje, na něž muži dosáhnou snadněji. Jedná se především o velikost laboratorních prostor (zde je ale třeba brát v potaz vědní oblast a pozici dané osoby), přístup k vybavení potřebnému pro výzkum nebo k administrativní podpoře. Ženy mají častěji vlastní/ho mentora/mentorku, ale udávají, že se méně angažují v konverzacích se svými kolegy na široká profesionální témata. Podle autorek a autorů studie je málo důkazů napříč všemi šesti analyzovanými vědními oblastmi, že by ženy a muži měli rozdílné výsledky ve většině klíčových měřítek (včetně grantů, nominací na národní a mezinárodní ceny, platu nebo nabídek práce z jiných institucí). Výjimkou jsou publikace: z šetření vyplynulo, že během posledních 4 let muži publikovali více než ženy v pěti ze šesti sledovaných disciplín. Gender byl signifikantní determinantou výše platu. Muži na pozici řádný profesor měly v průměru o 8 procentních bodů vyšší plat než ženy.

GENDEROVÉ ROZDÍLY V ZÍSKÁVÁNÍ DEFINITIVY A PŘI POVYŠOVÁNÍ

Ženy byly podprezentovány mezi kandidáty na získání definitivy ve srovnání s jejich podílem mezi odbornými asistenty. Nejnížší zastoupení žen autoři/ky studie našli v oblastech, kde je nevyšší podíl studentek a výzkumnic: v biologii a chemii. Ženy častěji než muži získaly definitivu, pokud se přihlášily k revizi svých profesních výkonů (*tenure review*), strávily však signifikantně více času na pozici odborných asistentek než muži. Rolí zde může hrát okolnost pozastavení tenure, která ani u žen, ani u mužů sice neovlivňuje pravdě-

podobnost, že člověk bude povýšen a získá definitivu, „jen“ obě události oddaluje zhruba o 1,5 roku. Bývají to přitom častěji ženy, kdo využívá zastavení tenure.

KLÍČOVÁ ZJIŠTĚNÍ A DOPORUČENÍ

Závěrečná kapitola knihy přináší 11 návrhů opatření, které vycházejí z provedené analýzy dat, a 11 otázek pro další výzkum. Návrhy mají relativně obecnou povahu typu učinit přijímání pracovníků/pracovnic co nejtransparentnější, sbírat genderově segregovaná data, analyzovat dopady tzv. tenure-stop politik nebo iniciovat mentoringové programy. Otázky pro další výzkum, které vyplynuly z obou šetření a jejich výstupů, volají především po kvalitativní analýze sociologického/genderového charakteru (aniž by to však autoři/autorky sami explicitně konstatovaly). Podle autorů/ek studie by bylo vhodné zaměřit se například na to, jaké jsou kariérní dráhy žen po získání doktorátu v různých vědeckých oblastech, proč ženy chybějí mezi uchazeči o pozice a osobami, u nichž se zvažuje tenure, proč ženy na rozdíl od svých kolegů zažívají ve svých pracovních pocíty izolace atd.

Předložená studie implicitně otvírá řadu dalších otázek. Předně je zde nápadná naprostá absence jakýchkoli teoretických východisek, která by vedla interpretaci zjištěných dat a tvorbu nových tezí. Při pohledu na složení desetičlenné komise, vytvořené pro účel studie, absence sociologického, neřku-li genderového pohledu v analýze nepřekvapí: mezi členy/kami komise, kteří jsou tvůrci obou šetření a autory knihy, byly převážně osoby působící v oblastech, jež měla studie probádat (tedy biologie, chemie, inženýrství, elektrotechnika, matematika a fyzika). Výjimku představují tři zástupci/kyně sociálních věd, konkrétně psychologie, veřejné politiky a ekonomie. Ačkoli není v publikaci zmíněno, na základě jakých kritérií byly členové a členky do komise vybráni, což považují za značný deficit v transparentnosti, lze z jejich oborové příslušnosti, jejich relativně vysokého postavení v rámci univerzit a výzkumných institucí a z bohatého profesního životopisu, o nichž se čtenář/ka dočte v příloze zprávy, a také s přihlédnutím k vysoké návratnosti šetření dovodit, že šlo především o tzv. gatekeepery. Odbornost v oblasti sociologického kvantitativního výzkumu a/nebo genderové analýzy zde roli určitě nehrála.

Studie tak vcelku nepřekvapivě zůstává jen na úrovni popisu, který nepřináší žádná vysvětlení, jen další otázky. Je takto vedený výzkum bez odbornosti relevantní? Jak by se asi tvářili molekulární genetici/čky na výzkum v jejich oblasti vedený historiky a sociálními antropology? A naopak, mají

sociologové a socioložky monopol na bádání v této oblasti, když cílem má být primárně podklad pro veřejné/univerzitní politiky, nikoli odborná sociologická studie? Nemají, kniha však kromě kvalitního statistického zpracování dat a značného množství vygenerovaných čísel přichází s interpretacemi, které jsou problematické.

Řada rozdílů, které studie objevila (viz výše: rozdíly ve mzdách, nižší zastoupení žen u pohovorů, jež neodpovídá podílu žen mezi absolventkami atd.), se na úrovni základních výstupů zcela ztrácí v obecném konstatování, že gender ve zkoumaném vzorku není faktorem, který ovlivňuje kariérní přechody a vědecké výstupy. Dle mého názoru studie naopak ukazuje, že rozdíly v akademii panují, jen jsou v jiných oblastech, než na které dávají autorky a autoři studie důraz. Podle Stephena J. Ceciho a Wendy M. Williams (2011), kteří komentují situaci oborů založených na matematice, ale jejich závěry mohou být relevantní i v kontextu disciplín, jimž je věnována tato studie, současné výzkumy tohoto typu ukazují, že přímá diskriminace žen v procesech, jako je přijímání do zaměstnání, získávání grantové podpory či publikování v USA, již neexistuje. Nerovné zastoupení žen a mužů v těchto oborech však přetrvává a historické formy diskriminace k vysvětlení stávajících nerovností nestačí. Důvodem převahy mužů v těchto oborech jsou podle Ceciho a Williams odlišné zdroje, které mají ženy a muži k dispozici a které jsou výsledkem rozhodnutí (ať již vědomých, nebo nevědomých) ovlivněných genderovými rolami ve společnosti, resp. očekáváními, jež jsou kladena – a stereotypy, jež jsou aplikovány – na ženy a muže. Ženy tedy nepronikají do vyšších pozic ne proto, že by byly diskriminovány na základě příslušnosti k pohlaví při pohovorech či přijímání do zaměstnání, příčinou jsou primárně faktory související se založením rodiny a výchovou dětí, genderovými očekáváními, životními volbami a kariérními preferencemi. Odpovědné instituce by proto měly především zkoumat rozdílné životní etapy kariéry žen a mužů, aby zjistily, zda tradiční načasování přijímání do zaměstnání, tenure a povyšování nebrání podílu talentovaných žen na vědecké práci. Problémem diskriminujícím ženy může být totiž stále přetrvávající předpoklad lineárního modelu vědecké dráhy (Ceci, Williams 2011).

Na obranu autorů/ek studie je třeba dodat, že i oni navrhuji institucím, aby podnikly výzkumy, které by sledovaly vnější okolnosti života vědkyň a vědců a jejich povinnosti, včetně toho, jaké ty mají vliv na jejich pracovní výkonnost. Zásadní závěr knihy však tento aspekt do značné míry zneviditelňuje, když klade důraz na to, že ženy, kterým se podařilo proniknout na špičku, a jejich kolegové mají srovnatelné příležitosti a gender neovlivňuje kariérní přechody a výstupy. Chybou studie je, že se koncentruje na úspěšné ženy, nikoli také na ty neúspěšné, odcházející nebo ty, které se pro profesní vědeckou dráhu vůbec nerozhodly, přestože na to kvalifikaci měly.

Pozitivní stránkou studie je nepochybně široké spektrum otázek, jež si klade a které mohou být inspirující pro provádění podobných studií i pro ty, kdo se chtějí pustit do sekundární analýzy dat či hledají empirickou evidenci. Kladně ve srovnání se situací u nás nepochybně působí také to, že výzva ke vzniku studie vzešla od politické reprezentace a tématem genderové rovnosti se zabývaly osobnosti na vedoucích pozicích výzkumu v USA. Data, s nimiž studie přichází, jsou nepochybně přínosná také z hlediska srovnání vývoje v této oblasti. Zde ovšem přínos publikace končí. Velké množství podotázek, kterým se věnuje, bohužel čtenářsky zahrnuje a i samotní autoři/ky, zdá se, mají problém s výsledků sestavit přehledné resumé. Je otázka, zda by k přehlednosti nepřispělo zmenšení tematického záběru studie a místo plošného volba výběrového šetření s rozšířením na další skupiny respondentů.

Hana Tenglerová

Literatura

1. CECI, Stephen J.; WILLIAMS, Wendy M. *Understanding current causes of women's underrepresentation in science*. PNAS, 2011. Dostupné z WWW: <<http://www.pnas.org/content/early/2011/02/02/1014871108.full.pdf+html>>