



CESTY LABYRINTEM

o vědecké profesi,
soukromém životě
a jejich propojování

CESTY LABYRINTEM

O VĚDECKÉ PROFESI, SOUKROMÉM ŽIVOTĚ A JEJICH PROPOJOVÁNÍ

Kateřina Šaldová (ed.)

SOU

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Praha 2007

Publikace vznikla v rámci projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda (NKC-ŽV, <http://www.zenyaveda.cz>), financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci projektu programu EUPRO (1P OK 459) a byla vydána za podpory Výzkumného záměru Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., „Sociologická analýza dlouhodobých sociálních procesů v české společnosti v kontextu evropských integračních politik, rozvoje znalostní společnosti, lidského, sociálního a kulturního kapitálu“, č. AV0Z70280505.

NKC-ŽV je součástí Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Odborné recenzentky:

Mgr. Hana Hašková

doc. RNDr. Soňa Štrbářová, CSc.

© Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha 2007

ISBN 978-80-7330-115-6

OBSAH

ÚVOD: CESTY LABYRINTEM A JAK SE NA NICH NEZTRATIT Kateřina Šaldová	6
PROBLÉM TAKZVANÉ HARMONIZACE: NÁPRAVA „NEZAMÝŠLENÝCH DŮSLEDKŮ“ MODERNÍ SPOLEČNOSTI Hana Havelková	10
INSTITUTE, VĚDNÍ POLITIKY A GENDER ANEK JAK SE Z JASNĚ NARÝSOVANÉ CESTY STÁVÁ LABYRINT Marcela Linková	18
NA VĚDECKÉ DRÁZE: PŘÍŠTÍ ZASTÁVKA „RODIČOVSTVÍ“ Alice Červinková	26
TADY JE NA DOHODĚ VLASTNĚ ÚPLNĚ VŠECHNO PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE NA CESTÁCH LABYRINTEM SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA Kateřina Šaldová, Hana Tenglerová	36
ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V ČESKÉ VĚDĚ A VÝZKUMU Hana Tenglerová	42
LITERATURA	50
O AUTORKÁCH	52
O PROJEKTU NKC-ŽV	54

ÚVOD: CESTY LABYRINTEM A JAK SE NA NICH NEZTRATIT

Pohybovat se v labyrintu vyžaduje nadání. Vejit dovnitř si žádá odvahu a najít cestu ven vyžaduje zručnost, chytrost a někdy také pomoc a podporu okolí. Jakmile vejdete jednou dovnitř, může se Vám zdát, že bez pomoci odvíjejícího se klubička se ven nedostanete.

Představme si vědu a její uspořádání jako spleť labyrint, kde je nutné hledat ty nejlepší cesty, aby se člověk dostal do cíle a mohl se věnovat vysněné profesi. Občas musíte kličkovat mezi pravidly vědní politiky a dávat bedlivý pozor, abyste nepotkali bájného Minotaura v podobě zkostnatělých zvyklostí, nesmyslných nařízení nebo třeba nerovného nastavení pracovních podmínek.

Na podzim roku 2005 uspořádalo Národní kontaktní centrum – ženy a věda (dále jen Centrum) konferenci *Cesty labyrintem* na téma, proč je stále tak málo žen ve vědě. Konference volně navazovala na aktivity Centra a hlavním tématem se stala otázka skloubení vědecké dráhy a rodičovství, respektive soukromého života obecně. Na základě tohoto podnětu jsme se rozhodly k vydání publikace, která se Vám právě dostala do rukou.

O propojování soukromého a pracovního života se v poslední době hovoří v nejrůznějších kontextech a diskurzech. Komplikované je už samotné terminologické zacházení s celou situací. Jednou se setkáváme s harmonizací práce a rodiny, podruhé zase se sladováním soukromí a profese a potřetí nejen s propojováním, ale také, jak ukazují autorky této publikace, s oddělováním dvou na sobě vlastně velmi závislých sfér¹. Všechna tato označení odkazují k podobné situaci, totiž k vyrovnávání se s tím, jak „uspět“ v pracovním i soukromém životě, aniž by jeden z nich nutně musel zásadně strádat. Hovoříme-li o tomto problému s ohledem na vědu – tedy povolání, které není „od osmi do čtyř“, vyžaduje vášeň, nasazení, oběti i ústupky – musíme si uvědomit ještě jeden zásadní moment: ve vědě zatím stále platí (a dvojnásob) pravidlo o ideálu lineární kariéry. Během činnosti našeho Centra jsme se setkaly s bezpočtem případů, kdy (nejen) mladé badatelky a badatelé řešili otázku rodičovství vzhledem k rozjíždějícímu se vlaku své kariéry. Když teď přeruší, kdy se – pokud vůbec – vrátí? Stihnou

1

Koncept oddělování vzešel z empirického zkoumání situace ve vědě a výzkumu v České republice.

ještě požádat o postdoktorský grant? Budou mít čas na sledování vývoje svého oboru? Nebude jejich rodina strádat, když se rozhodnou vrátit brzy? Jak píše v následujících kapitolách autorky Červinková a Linková, otázka sladění soukromí a práce ale není jen otázkou rodičovství, ale také obyčejným požadavkem na to „mít nějaký soukromý život“ a často také na možnost soukromí od práce oddělit. Nenosit v hlavě práci domů a naopak, nemyslet v práci na nedotažené soukromé záležitosti, ať už se jedná o výchovu dětí, neuklizený byt, ne/naplánovanou dovolenou nebo třeba jen nezalité kytky za oknem. Práci a soukromí chceme propojovat, ale i oddělovat. Navíc, nemusí se jednat vždy pouze o péči o děti, tedy o to, jak zajistit rodinu, ale o spokojené prožívání vlastního života, které soukromé i pracovní nasazení vyžaduje. Jinými slovy, kombinování pracovního a soukromého života je téma, které se týká nás všech.

Sladění soukromí a vědecké práce představuje samo o sobě velké dilema. Neexistuje jasný recept na to, jak ideálně tyto sféry propojit (anebo oddělit) a jak se vypořádat s nerovností podmínek pro takové propojování či oddělování. Je ale možné si uvědomit několik zásadních perspektiv, které celou oblast rámuji, a postavit na tom koncepci řešení přinejmenším části problémů, s nimiž se každodenně ve vědě setkáváme.

Za základní teoretický rámec, který obklopuje problematiku sladění soukromého života a vědecké dráhy, lze společně s Moirem (2006)² považovat dilema mezi principem stejnosti a principem rozdílnosti, které známe z feministických teorií. Genderově neutrální přístup, tedy princip stejnosti, může snadno vést k pasti, kdy se zdá, že vše v podstatě záleží pouze na jedinci a na tom, jak si svůj život zařídí. Na druhé straně přístup „každý jsme jiný“ (a muži a ženy obzvlášť) může vykonstruovat otázku harmonizace jako tzv. ženské téma (she issue). Taková transformace může ve výsledku odhalit neuvědomělé přijímání vědy jako mužského projektu, v němž jsou ženy nuceny přijímat určitou pomoc, pokud chtějí být úspěšné nebo jednoduše pracovně „přežít“. To ony potřebují pomoc, problém není ve fungování vědy a vědeckých institucí. Z tohoto pohledu je pak obtížné akceptovat programy podporující dorovnávání šancí žen, protože tím opakujeme zažité vzorce a představy o nastavení tzv. normální vědy a „přirozeného“ údělu mužů a žen. Je balancování mezi kariérou a soukromím skutečně jen ženská otázka?

2 Moir, J. 2006. *Tipping the Scales: Talking About Women in Science and Work-life Balance*. Příspěvek na konferenci Science Policies Meet Reality, 1. 12. 2006, Praha.

Dalším důležitým rámcem, který se v souvislosti s tématem sladění soukromí a vědecké práce zvláště ve spojení s Evropskou unií objevuje, je rétorika lidských zdrojů (více viz kapitola 2). Tento přístup balancuje na hranici dvou výše uvedených principů. Propaguje genderovou neutralitu vědy (odkazem na hodnotu lidských zdrojů jako takových), ale zároveň pod nálepkou „plýtvání talentů“ podporuje pomoc ženám tak, aby zvládaly svůj „přirozený handicap“.

Pro koho je tedy sladění soukromí a vědecké práce problémem? Z naší zkušenosti práce v Centru vyplývá, že zejména starší vědkyně (ale nejen ty) se nehodlají podřítit rétorice „pomoci ženám“. Domácnost, rodinu i soukromý život zvládají na jedničku a zároveň jde o špičkové pracovnice ve svých oborech. Zvládají tak často několik směn – po návratu z práce nastupují doma a obráceně a tento stav si nedovolují, a často i nechtějí, narušovat. Setkáváme se zde pravděpodobně s již pojmenovaným fenoménem vykupování vlastního úspěchu a jak ukazuje ve svém textu Hana Havelková, čím jsou ženy úspěšnější, tím více se snaží zdůrazňovat svou femininitu, včetně vykonávání typicky ženě přisuzovaných prací. Možná také odtud pramení ten stále tolik silný odpor ke kvótám a jiným explicitně pozitivním opatřením. Vnímáme proto diskusi o této tematice jako otevřenou debatu o genderovém uspořádání vědy, vědních politik a vědeckých institucí, která nemusí být vždy problémem, a na niž je nutné nahlížet v širším celospolečenském kontextu. Postavení žen a mužů ve vědě nelze odtrhnout od běžně vnímaných ženských a mužských rolí tak, jak je každodenně známe a utváříme v našem okolí. Proto je diskuse o harmonizaci práce a soukromí vlastně i širší otázkou o utváření ženských a mužských sfér a identit.

Kniha, kterou právě držíte v rukou, představuje završení několikaletého zájmu a zkoumání tématu v rámci činnosti Národního kontaktního centra pro ženy ve vědě a dlouhodobé spolupráce všech autorek. Z původního plánu podrobněji se věnovat otázce skloubení vědecké práce a soukromí vzešlo mnoho podnětů a podařilo se uskutečnit již zmíněnou konferenci, která nastartovala další období činnosti Centra, kdy jsme kladli větší důraz na kontakt s vědkyněmi samotnými. Stále platí zlaté pravidlo, že základním hnacím motorem aktivit tematizujících genderové nerovnosti (nejen) ve vědě a výzkumu je snaha o pochopení situace a potřeba změny statu quo. A protože naše zkušenost je taková, že téma harmonizace práce a soukromí je ve vědecké komunitě aktuální a živé, rozhodly jsme se vydat tuto knihu. Z prvotního záměru se díky diskusím, komentářům, kritickým vhlédům a nápadům všech autorek podařilo vytvořit prostředí, v němž jsme si vzájemně pomáhaly sestavit texty, které se k Vám nyní dostávají. Mnoho konceptů se v jednotlivých kapitolách prolíná a není úplně možné je od sebe oddělit, protože s tématem bytostně souvisejí a představují aspekty související s různými pohledy na osobní a pracovní život.

Kniha je rozdělena do pěti základních částí, které pojednávají o momentech a prostředích, s nimiž se musí vědkyně nebo vědec během svého života potýkat. Čtenářky a čtenáři zde najdou úvodní, teoretickou kapitolu Hany Havelkové o povaze genderových opatření ve vědě, vzniku samotného konceptu dvou sfér (soukromé a veřejné) a tematizování ženské kariéry jako specifika sama o sobě (kapitola 1), kapitolu Marcely Linkové o vztahu institucí, vědních politik, rétoriky a diskursu o sladění práce a rodiny (kapitola 2), pohled Alice Červinkové na každodennost mladých badatelek a badatelů, který čerpá z kvalitativního výzkumu³ (kapitola 3), kapitolu, v níž se spolu s kolegyní Hanou Tenglerovou věnují mapování příkladů dobré praxe v České republice (kapitola 4), které upozorňují na obyčejná a jednoduchá opatření, jež fungují nebo se naopak neosvědčila. Poslední část, text Hany Tenglerové (kapitola 5), je věnovaná představení současné situace ve vědní politice. Autorka provedla sondu do prostředí českých grantových agentur, vysokých škol a univerzit i vědeckých institucí, která navazuje na konferenci *Cesty labyrintem*, a zjistila, jak vypadá současné nastavení institucionálních podmínek pro propojení vědecké profese a soukromého života.

Kniha je určena především vědkyním a vědcům samotným, tedy těm, kteří se každodenně pohybují v labyrintu vědeckých institucí, pravidel, politik a podmínek. Musí se orientovat v něčem, co sami nevytvořili a k čemu jim nikdo nedal jasný plán. Často se ocitají uprostřed bludiště a jsou nuceni hrát s Minotaurem vabank. Prohra i výhra je součástí každodenního pořádku a najít ty správné cesty bez slepého konce se ne vždy daří. Cesty vědeckým houštím ale existují, stejně tak jako možnost labyrint zbořit. Jedním z možných začátků může být procházka touto knihou.

Kateřina Šaldová

3 Jedná se o výzkum Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni. Projekt byl realizován Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., v rámci programu Výzkumu pro státní správu vyhlášeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Výzkumný projekt byl zahájen v květnu 2004 a zakončen v listopadu 2005. Rozhovor pro výzkum zaměřený na přechod mezi doktorským studiem a postdoktorskou fází vědecké dráhy poskytlo šestnáct začínajících vědců a vědkyň. Více odkazů v samotné kapitole.

PROBLÉM TAKZVANÉ HARMONIZACE: NÁPRAVA „NEZAMÝŠLENÝCH DŮSLEDKŮ“ MODERNÍ SPOLEČNOSTI

Hana Havelková

Problematiku sladování nebo vyvažování pracovního a rodinného života, která je často vnímána jako mnohem širší a hlubší problém rovnováhy mezi prací a „životem“ vůbec (work-life-balance), většina lidí pravděpodobně vnímá jako „aktuální“, „dnešní“, a tedy historicky ukotvenou, historicky vzniklou a související s jinými historickými změnami. Domnívám se však, že toto *vědomí historicity* se většinou váže jen k poměrně krátkému časovému rámci, a sice k poměrně nedávné historii vstupování žen do pracovní sféry mimo domov a zejména do režimu tzv. budování kariéry v profesích náročných časově i z hlediska pracovního nasazení.

Tento novější vývoj je zároveň spojován s postupující *emancipací žen* jako hlavním faktorem narušování „tradiční“ dělby rolí a domněle „odvěkého“ řádu pohlaví. Není náhoda, že jsou pak problémy spojené s tímto vývojem chápány nejen jako problémy týkající se pouze nebo zejména žen, ale v očích mnoha lidí také jako problémy, za něž si ženy vlastně „mohou samy“, když se snaží všemožně „vyrovnat mužům“ nebo „být jako muži“ nebo „se cpát do tradičně mužské oblasti“. V této publikaci je tato otázka tematizována v souvislosti s oblastí vědy, ale podobný vzorec nacházíme také v jiných prestižních oblastech, např. v politice. Za typickou reprezentaci tohoto náhledu můžeme považovat např. výrok Václava Klause, že nemá význam „cpát ženy do politiky za každou cenu“⁴. Tento výrok je velmi vhodný pro ilustraci problému, na který se chci zaměřit v tomto příspěvku a který jsem již naznačila, totiž *příliš úzkého rámce*, v němž jsme schopni problematiku tzv. sladování vidět. Jedná se o výrok na první pohled rozumný a genderově nevinný, neboť jeho „preferované čtení“⁵ je položeno do druhé části výroku: „za každou cenu“. „Za každou cenu“ se přece nemá dělat nic, natož někoho někam „cpát“. Zastavme se však u samotného slova „cpát“, vysloveného v souvislosti s tak legitimním požadavkem, jako je genderově vyvážená politická reprezentace. Jaké „sdělení“ (viz pozn. 2) se nám zde v konečném důsledku předkládá?

4 Jde o článek V. Bucherta a kol.: „Žena v politice“. *Magazín Dnes*, 28. 9. 1995, s. 26–30.

5 „Preferované čtení“ je odborný termín používaný při analýze textů, kdy rozlišujeme mezi „poselstvím“ a „sdělením“ textu. Poselství je význam, který do textu vědomě vkládá podavatel výroku, a způsobem, jakým význam podává, se obvykle snaží posílit své poselství a nepřímě tak nabízí „preferované čtení“ svého výroku. „Sdělení“ je to, co autor výroku říká mimoděk, tím, jaké použije jazykové prostředky. V jeho sdělení de facto promlouvá kultura, kulturní stereotypy, jichž si sám nemusí být vědom (např. Burton, G., Jiráček, J. 2003. *Úvod do studia médií*. Brno: Barrister and Principal).

Bylo by možné toto slovo použít, kdyby byla politika považována se stejnou *samozřejmostí* za ženskou doménu, jako je tradičně považována za mužskou doménu? Umíme si představit analogický výrok, že nemá význam „cpát muže do politiky za každou cenu“? Nezdál by se většině příjemců absurdní? A není to tak, že i v souvislosti s obtížemi spojování vědeckého bádání a péče o rodinu je v kulturním povědomí stále zasutý *obraz vědy jako mužské domény* a žen jako vetřelkyň, kterým sice nebráníme, ale ani příliš neulehčujeme jejich pokusy se do této domény „cpát“?

Tímto exkurzem jsem chtěla upozornit na to, že v základu našeho uvažování o problematice harmonizace (sladování) je nepochybně řada zamlčených, neuvědomovaných představ a předpokladů, které *samy vznikly historicky*. O tom kdy, proč a jakým způsobem vznikly, není podle mého názoru zatím dost obecně přístupných informací, zejména těch, které se opírají o historické bádání z *genderové perspektivy*. Několik takových historických rámců představím v tomto textu. Nejde mi však o historii pro historii. Na výše uvedeném příkladu jsem se snažila ukázat, že historické rámování je velmi aktuální záležitostí v tom smyslu, že významně ovlivňuje optiku vnímání a hodnocení jak problémů, tak aktérů.

Historické rámce zde nepředstavuji jako historička, ale z hlediska svého oboru, *sociologie*. I proto se zaměřuji na období, v němž vznikla sociologie jako samostatná institucionalizovaná věda, jež také představuje její hlavní předmět, tedy na *moderní společnost* – a modernitu obecně –, a na její současné pokračování označované buď jako „postmoderní doba“ (Bauman), nebo „pozdní modernita“ (Giddens). Sociologická perspektiva však není jediný důvod, proč je v souvislosti s „problematikou sladování“ užitečné soustředit se na moderní éru. Zásadním důvodem je, že v tomto období došlo k *institucionalizaci a nové organizaci vědeckého bádání* na jedné straně, a k *nové organizaci* (a institucionalizaci) *genderových vztahů* a s tím i tzv. *genderových domén* na straně druhé.

6 Aby nedošlo k nedorozumění: hovořím zde o velmi ostrém rozdělení společenských rolí, které bylo šité na míru především měšťanské vrstvě, v níž byl muž v pozici živitele rodiny a ženě příslušela starost o poměrně uzavřený domácí prostor, o výchovu dětí a podobně. Takto vyhraněný model nenacházíme ani v aristokratické, ani v selské vrstvě tradiční společnosti, ani ve vrstvě dělnické v moderní době. Principy této dělby rolí podle pohlaví však byly vtěleny do moderních občanských zákoníků počátku 19. století a staly se závaznými pro všechny sociální vrstvy a byly jim přizpůsobeny i veřejné instituce. Proto se ženy neměly vzdělávat za účelem pozdějšího profesního – natož vědeckého – uplatnění. I když i v předmoderní době byla věda samozřejmě především mužská záležitost, chci upozornit na to, že modernizace postavení žen v první fázi nejen nezlepšila, ale nastavěla ženám své vlastní, poměrně pevné bariéry nového typu.

Ústřední teze, kterou budu dokládat, zní: vymezení vědy jako mužské domény a vymezení péče o děti (a další závislé členy rodiny) jako primární povinnosti matky se v podobě, které říkáme „tradiční“, ve skutečnosti zformovalo teprve ve spojení s procesy *modernizace* především v průběhu 19. století a jeho „dolaďování“ zasahovalo ještě hluboko do 20. století.⁶ V sociologické terminologii bychom proto přísně vzato vůbec neměli pro tyto vzorce používat označení „tradiční“, protože pojem „tradiční“ má sociologie vyhrazen pouze pro předmoderní, předindustriální, feudální organizaci společnosti.

V následujícím textu načrtnu *genezi* dnešního „problému sladování“ práce a rodiny či kariéry a života v souvislosti s dvěma souběžnými a navzájem propojenými makrostrukturálními změnami, jež nastaly v procesu transformace tradiční společnosti ve společnost moderní a které se, jak jsem uvedla, ustalovaly *organizačně, legislativně* a v neposlední řadě také *kulturně* a *ideologicky* zejména v průběhu 19. století.

MODERNÍ VĚDA S GENDEROVÝM VĚNEM

Moderní organizace společnosti se vyznačovala úsilím o co nejvyšší míru racionalizace. Ve vědeckém bádání v této souvislosti docházelo ke specializaci a institucionalizaci jednotlivých oborů a také k jejich formalizaci, byrokratizaci a odosobnění, což jsou další znaky moderních forem sociálního styku⁷. Vytvářely se nové kánony vědeckosti a kvalifikovanosti. Souběžně se kanonizovala historie oborů. Všechny tyto procesy se však zároveň odehrávaly v *širším historickém kontextu*, v němž se od sebe *odděloval* svět stále více se uzavírajícího domova, intimní sféry, a svět práce ve veřejné sféře, mimo domov, a v němž byly tyto dva světy „přiděleny“ jednomu a druhému pohlaví: veřejný prostor mužům, soukromý (domácí) ženám.

Zároveň byla učiněna řada opatření, počínaje legislativními, k zabránění vzájemné prostupnosti těchto sfér. K tomu patřilo, že se ženy principiálně neměly připravovat nejen pro vědeckou dráhu, ale pro jakékoli využívání svých vědomostí v *institucionalizované profesi*.⁸ Bylo to zajištěno již na úrovni předstupně k takovému působení:

7 Viz např. Giddens, A. 1998. *Důsledky modernity*. Praha: Sociologické nakladatelství.

8 To se týkalo dokonce i uměleckých oblastí. Ursula Simek velmi výstižně ukazuje, jak se s novou měšťanskou normou pro roli a postavení ženy neslučovalo profesionální uplatnění a že nejméně svobody a možnosti rozvíjet své nadání měly v 19. století právě měšťanské ženy a dcery. Dokládá, že jejich vzdělávání bylo podřízeno účelu společenské reprezentace a toto omezení se již promítalo do speciálních učebnic pro dívky, jež obsahovaly jednodušší hudební formy a naopak neobsahovaly teorie harmonie apod. Podle Simkové o vysoce kvalifikované odborné vzdělání dcer usilovaly umělecké rodiny nebo rodiny sociálně slabší, aby existenčně zajistily děti a také sebe ve stáří. (Viz Simek, U. 1995. „Rodina jako hudební akademie“. In: H. Havelková, (ed.) *Gibt es ein mitteleuropäisches Ehe- und Familienmodell? / Existuje středoevropský model manželství a rodiny?* Praha: Divadelní ústav, s. 73–82.)

ve *vzdělávacím systému*. Proč usilovaly ženy z měšťanských vrstev v celém západním světě (včetně střední a východní Evropy) ve druhé polovině 19. století o přístup nejprve ke střednímu a poté vysokoškolskému vzdělání? Vždyť některým z nich se dostalo poměrně kvalitního domácího vzdělání. Důvodem bylo to, že nově zavedený, moderní a nikoli tradiční systém dovozoval – ba nutil – provozovat kvalifikované profese i vědu pouze v *institucionálním rámci*, který vyžadoval formální (formalizované) předpoklady a přijetí do uznané instituce. Bez úředního diplomu se věda de facto již nemohla provozovat a ženám bylo systémově bráněno diplom získat, takže došlo ke specificky modernímu genderovému *zacyklení*. V předmoderní době ve vědě také dominovali muži, ale sama povaha bádání byla odlišná a celý systém uznávání intelektuálních výkonů byl méně formalizovaný, a tím i neprostupnost systému pro ženy byla méně absolutní a méně zjevná. Nadto dnes zjišťujeme, že i historie myslitelů předmoderní doby je zkreslená, neboť byla většinou psána v moderní historiografii muži, kteří z řady důvodů, které jsou dobře popsány v genderové literatuře, významné ženy buď „neviděli“ nebo zneviditelňovali⁹. K dalšímu zacyklení došlo v *symbolické rovině*: tím, že ženy ve vědě nebyly, že jejich oficiální vzdělání bylo omezené a soukromé vzdělání bylo často nekvalitní nebo předem omezeně koncipované, ženy se postupem času stále více *jevily* jako od přírody intelektuálně omezené. Řada prací dokládá, že přesvědčení o intelektuální nedostatečnosti žen v moderní době postupně sílilo.¹⁰ Také moderní filozofická literatura významně přispěla k ideologii „rozštěpeného lidství“, ke konceptu žen a mužů jako antropologicky odlišně vybavených bytostí: ženy se staly představitelkami citu a popřípadě „intuice“, ale nikoli rozumu: ten byl vyhrazen mužům¹¹.

9 Kdo dnes slyšel třeba o Hypathii, která jako matematicka a astronomka vedla alexandrijskou školu? Ke znovuoobjevování významných vědkyň v historii přispívá tzv. feministická archeologie, která není bez významu ani pro současné téma žen ve vědě. Pomáhá totiž demontovat mylné východisko, že ženy v historii nic nedokázaly, a tím symbolicky rozrušovat předsudek, že toho antropologicky nejsou schopny.

10 Například Ute Gerhard dokládá na německé pedagogické literatuře, že zatímco v 18. století a v osvícenských spisech obecně se o intelektuálních schopnostech žen nepochybovalo, ale mělo se za užitečné je u dívek omezovat za tím účelem, aby se věnovaly výhradně rodině, v 19. století se již intelektuální méněcnost žen považovala za přirozeně danou. (Viz Gerhard, U. 1978. *Verhältnisse und Verhinderungen. Frauenarbeit, Familie und Recht der Frauen im 19. Jahrhundert. Mit Dokumenten*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.)

11 Viz Nagl-Docekal, H. 1995. „Filozofie rodiny u Rousseaua, Kanta a Hegela – klíč k pochopení dnešních životních forem“. In: H. Havelková (ed.) *Gibt es ein mitteleuropäisches Ehe- und Familienmodell? / Existuje střeoevropský model manželství a rodiny?* Praha: Divadelní ústav, s. 9–17.

Jinými slovy, dnešní výzkumy z genderové perspektivy, z nichž jsem zde mohla představit jen malý zlomek, ukazují, že *moderní věda* se ustavovala jako z *definice* ryze mužská doména, dostala tento charakter do vínku právě jako *moderní instituce* operující v moderním společenském kontextu.

PEČUJÍCÍ MATKA – MODERNÍ „VYNÁLEZ“

Tento titul je záměrně vyhocený a nepochybují o tom, že se setká se silně odmítavým postojem čtenářů a čtenářek. Netvrdím, že v minulosti rodili a kojili muži, ani že pečovali o malé děti, ale historicky lze velmi dobře doložit dvě věci. Za prvé: v předmoderní době, kdy samo dítě jako takové a péče o ně nestály v takové míře v centru pozornosti jako dnes, nebylo zdaleka normou, že se má o dítě starat především jeho vlastní matka. A za druhé, což souvisí s první tezí, ženy v produktivním věku (a tedy zároveň ženy rodící) plnily především výrobní funkci, která omezovala rozsah péče o vlastní děti. O děti se velmi často staraly jiné osoby než matky, a jak víme, v „lepších rodinách“ vlastní matky své děti mnohdy ani nekojily, což místy přetrvávalo dokonce až hluboko do měšťanské éry. V chudých rodinách se o děti staraly starší děti nebo lidé neschopní fyzicky těžké práce, v bohatších rodinách vykonával tuto činnost příslušný personál. Bylo to dáno ekonomickým systémem. Rodina byla především výrobní jednotka. V rodině nevolníka byla práce muže i ženy stejně důležitá, oba museli v zájmu přežití participovat na výrobě a být do značné míry schopni jeden druhého zastoupit, takže práce schopné ženy v první řadě těžce pracovaly. Dále, oba rodiče pracovali v okolí domu, takže z hlediska rozdělení výchovné role nebyl tak ostrý rozdíl mezi otcem a matkou jako později, v typicky měšťanské rodině. Ekonomická zastupitelnost, a tedy produkční role ženy, byla stejně nutná i v řemeslnické vrstvě. I v aristokratickém stavu musely ženy ve středověku rozumět hospodářství celého panství a zastoupit pána v jeho nepřítomnosti.

V souvislosti s *industrializací* se výroba a obchod vzdalují domácnosti, oddělují od ní, a to vyžaduje také *nové uspořádání rodiny*.¹² Vzniká tzv. dělba rolí podle pohlaví, kterou známe dodnes a která je chybně označována jako „tradiční“: žena v domácnosti, pečující primárně nebo výhradně o děti a zajišťující reprodukční funkci, základní životní potřeby, a spolu s tím i symbolicky kladená do větší blízkosti k „životu“; muž pracující mimo domov, v 20. století už označovaný jako prakticky „nepřítomný otec“, zcela delegující svou výchovnou roli na manželku.

12 Transformaci genderového uspořádání na přechodu od tradiční společnosti k moderní, a zejména vznik tzv. měšťanského projektu, s přihlédnutím k jiným sociálním vrstvám, na bohatém historiografickém materiálu dokládají např. tyto práce: Frevert, U. 1986. *Frauen-Geschichte zwischen bürgerlicher Verbesserung und neuer Weiblichkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp; Gray, M. 2000. *Productive Men, Reproductive Women. The Agrarian Household and the Emergence of Separate Spheres during the German Enlightenment*. New York, Oxford: Berghahn Books.

Teprve zde nacházíme model pečující matky, který byl nicméně i po jeho legislativním upevnění v moderních občanských zákonících ještě dlouho do té míry nesamozřejmý, že musel být ženám doslova „vtloukán do hlavy“, a způsob, jak mají mateřskou roli *provádět*, je intenzivně učily řady příruček.¹³

Je však nutné neztrácet ze zřetel situaci žen v *sociálně slabých vrstvách*, které se navzdory ideálnímu dobovému modelu musely živit samy a často živily i své rodiny, ať již byly samoživitelkami nebo ne. V souvislosti s naším tématem je velmi důležité si uvědomit, že v měšťanském modelu založeném na uvedené dělbě rolí nebylo s touto skupinou obyvatel vůbec počítáno: *nebylo žádoucí, aby její členové zakládali vlastní rodiny*. Často si to z ekonomických důvodů nemohli ani dovolit, ale k dokreslení situace je nutné upozornit i na málo známou skutečnost, že v habsburské monarchii bylo velké části populace v 19. století dokonce administrativně bráněno uzavírat manželství¹⁴. Pokud chudé ženy měly děti – a služky, kojné, prostitutky a dělnice přiváděly na svět hodně nemanželských dětí –, začaly mít vážný problém s „harmonizací“ práce a rodiny zejména ve městech, protože již nebyly součástí vesnického společenství, kde se péče o děti nějak „mimochodem zvládala“, jak jsem popsala výše. Řešily to odkládáním dětí, velmi často i jejich zabitím, a jen trochu větší děti pracovaly spolu s nimi například v továrnách. Určité zmírnění této bezvýchoďné situace u výdělečně činných nemajetných žen přineslo až zavedení osmihodinové pracovní doby, celkově však můžeme říci, že v systému, kde je výroba vynesena mimo domácnost a nukleární rodina izolována od širší rodiny nebo společenství, se již široce vyskytuje problém, kterému dnes říkáme „sladování“.

Proč to všechno uvádím? Chci upozornit na historický genderový rámec, který nastolila teprve moderní doba. Vidíme zde dvě *nabídnuté alternativy*: v jedné se nepočítalo s profesním uplatněním žen, ve druhé se u velké skupiny žen nepočítalo s tím, že budou matkami.¹⁵

13 To neobyčejně zevrubně dokumentuje kniha francouzské historičky Elizabeth Badinter: *Materská láska (???)*. Dokládá i postupný ústup otcovské role..

14 Blíže viz Saurer, E. 1995. „Reglementovaná láska. Církevní a státní zákazy sňatku v předběžnové habsburské monarchii“. In: H. Havelková (ed.). *Gibt es ein mitteleuropäisches Ehe- und Familienmodell? / Existuje středoevropský model manželství a rodiny?* Praha: Divadelní ústav, s. 31–45.

15 Zde je na místě upozornit, že tento předpoklad byl dokonce v českých zemích uzákoněn u učitelek, které historicky představovaly první skupinu žen živičících se duševní prací v institucích moderního systému, v podobě tzv. celibátů. Po provdání musely opustit své místo.

Matkami však často byly a musíme se tedy ptát, proč je, jak upozorňuji na začátku, tento problém tematizován až v souvislosti s vyššími kariéerními nebo jen odbornými ambicemi žen a spojován s konstrukcí „emancipace, která nemyslí na děti“¹⁶. Dále se musíme ptát, jak je možné, že se jeho systémové řešení nehledá již alespoň sto let?

DEMONTÁŽ MĚŠŤANSKÉHO MODELU A ODDÁLENÉ ŘEŠENÍ KONFLIKTU PRÁCE A RODINY

V souvislosti s postupným uvolňováním přístupu žen ke vzdělání se od konce 19. století narušuje první jmenovaná alternativa. Jak nyní řešily ženy „otázku harmonizace“? Část z nich dala programově přednost své profesi před založením rodiny. Být neprovdanou ženou bylo např. u nás za první republiky obvyklejší než dnes. Totéž platilo ostatně i o mužích – fenomén tzv. singles tedy jednak není nový, jednak je až dnes zakládání rodiny natolik všeobecnou normou, že je tento jev problematizován. Druhý případ představovaly ženy z majetných vrstev, které měly pro svou profesní realizaci podmínky – často početný *personál*, který přebíral starost o děti. Tuto skutečnost musíme ovšem opět ukotvit strukturálně, ve velkých rozdílech, které panovaly v ohodnocení kvalifikované a nekvalifikované práce. Podíváme-li se například na různá svědectví z období československé první republiky, vidíme, že vzdělané ženy, které představovaly elitu, si mohly obvykle dovolit služby péče o děti a domácnost. Například z životopisu Mileny Jesenské se dozvídáme, že i ona, ač podle vlastního mínění na tom byla finančně velmi špatně, zaměstnávala celodenně jednu paní pečující o domácnost a druhou pečující o dítě. V nižším měšťanstvu se zatím stále více prosazoval model měšťanské rodiny s ženou v domácnosti a pečující matkou v ideálu i v realitě. Realizace tohoto modelu obvykle spočívala v konceptu „šetrnosti“ a umu hospodyně, která i s malými prostředky udržovala chod domácnosti a snažila se dostat ideálům útulného hnízda a domácího štěstí.¹⁷ Stále však existovala velká skupina žen, o jejichž problému se sladováním práce a rodiny se společnost příliš nezajímala.

V českém kontextu, máme-li historii tohoto problému představit u nás ve všech hlavních etapách, nesmíme samozřejmě pominout *éru komunismu*. Zde nastává ze sociologického hlediska opět významný posun. Za prvé je nutno říci, že s podporou zaměstnanosti žen a vytvářením infrastruktury, která tuto zaměstnanost umožňovala, vlastně zanikly ony dvě alternativy, které jsem uvedla v souvislosti s industriální érou a měšťanským modelem.

16 Takto to na počátku 90. let formuloval český filozof Ladislav Hejdlánek v rozhovoru pro jeden časopis. Příslušný bibliografický odkaz již bohužel nejsem s to uvést a citát zde pro mne spíše zastupuje určitou, poměrně častou, obavu.

17 Jde o hodnoty, které se diskursivně objevují s nastupujícím měšťanstvem (viz Gerhard, U. 1978. *Verhältnisse und Verhinderungen. Frauenarbeit, Familie und Recht der Frauen im 19. Jahrhundert. Mit Dokumenten*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.).

Zároveň ale předválečná ženská profesní elita přestala být elitou, která měla možnost řešit problém péče domácím personálem. To jednak z ekonomických a jednak z ideologických důvodů platilo i pro nové ženské elity vyrůstající v komunistickém období. Celý systém, jenž jak známo nebyl tolik založen na výkonu, do jisté míry tlumil ostrost konfliktu práce a rodiny a otázky sladování, pro ženy v náročnějších profesích však přesto obvykle vedl k volbě jakési „*polovičaté*“ kariéry, tj. zřeknutí se vyššího postupu. Všimněme si, že sociálně přijatelnou či bezproblémovou volbou již nebyla ani rezignace na rodinu, ani na profesní uplatnění. Vedle těchto vzorců, které si z této doby s sebou neseme, však máme co činit ještě s jedním „*dědictvím komunismu*“: tím je stále značná nivelizace platů ve společnosti (což platí právě pro vědu a vysoké školství ve veřejném sektoru) a celkově *slabá ekonomická úroveň společnosti*. Otázka sladování tak v našem historickém kontextu činí problém žen a mladých rodin obecně zvláště obtížným.

SHRNUTÍ

Cílem mé argumentace bylo ukázat, že to, co dnes pod pojmem „*sladování*“ řešíme, je důsledek historického vývoje posledních přibližně dvou set let, přičemž jednotlivé peripetie tohoto vývoje přinesly nějaký specifický prvek, který spoluvytváří naše dnešní očekávání. Tyto poznatky snad umožní nahlédnout, že v prvním období modernizačních procesů byl celý společenský systém – především oddělení sféry práce a sféry rodiny a institucionální i symbolická podpora profesního uplatnění mužů – nastaven tak, že vedl k problémovému, z dnešního hlediska nebezpečnému odtržení mužů od odpovědnosti za péči a k odtržení žen od světa tvorby a veřejné odpovědnosti.¹⁸ To, že dnes pracně řešíme otázku „*sladování*“, je podle mého názoru důsledkem nedomyšleně dichotomního a ostrého oddělení těchto „*domén*“. Chtěla jsem ovšem ukázat i to, že samo pojetí určité oblasti lidské činnosti jako „*domény*“ jednoho pohlaví bylo v rámci moderní společnosti aktivně utvářeno i udržováno.

INSTITUCE, VĚDNÍ POLITIKY A GENDER ANEB JAK SE Z JASNĚ NARÝSOVANÉ CESTY STÁVÁ LABYRINT

Marcela Linková

Když premiér Topolánek ve svém projevu při zahájení Roku rovných příležitostí pro všechny dne 2. 4. 2007 uvedl, že „[Ž]ena se může svobodně rozhodnout děti nemít a pak jsem přesvědčen, že má stejné příležitosti uplatnění jako muž“, neprotestovaly pouze ženské a genderové organizace. Projev přitáhl mediální pozornost, protože v něm premiér v paradoxní chvíli poukázal na to, že situace žen na trhu práce může stále představovat otázku, zde děti mít, či nemít, zejména v náročných a soutěživých oborech.

Na druhou stranu ale tento moment ukazuje, že otázka sladění soukromého a pracovního života se stala něčím, k čemu je nutné se vyjadřovat i na politické úrovni – stala se problémem. Otázkou nyní je, nakolik je stále ještě problémem žen samotných (jak naznačuje Topolánkův projev), nakolik je problémem organizačním (tudíž instituce a vedoucí týmů by se měly snažit najít taková organizační řešení, která ženám pomohou se se svými mateřskými povinnostmi vyrovnat a zároveň dostát stávajícím nárokům na pracovní čas¹⁹) a nakolik je problémem institucionálním (a hodnotovým, je vepsán do fungování institucí, které potom – neviditelně – znevýhodňují ty, kteří podle takového modelu nefungují).

19 Čas veřejných institucí a trhu práce byl postaven na lineární představě budování pozice a kariéry, která vycházela z převážně mužské zkušenosti a nezahrnovala odpovědnost za péči o děti či jiné závislé osoby a za chod domácnosti. S tím, jak od druhé poloviny 20. století ženy ve zvyšující míře vstupují na trh práce, se otázka možnosti uplatnění mužů a žen na trhu práce stává předmětem diskusí. Tradiční model nepřerušené pracovní kariéry je totiž pro většinu žen nereálný, neboť v určitém období „vypadávají“ a posléze se pozvolna vrací na trh práce v důsledku péče o děti. To má pochopitelně dopady na možnosti jejich kariérního rozvoje. Souvisí to i s tím, že mateřství má v současných společnostech stále výsadní postavení. Mezi muži i ženami v České republice je stále dominantní představa, že každá žena, aby dosáhla osobního uspokojení, musí mít děti (European Value Survey – ČR, 1991 a 1999). Mateřství této výsadní pozice dosáhlo až v druhé polovině 19. století v souvislosti s poklesem dětské úmrtnosti a úmrtnosti žen po porodu, měnící se rolí výchovy dětí (zejména chlapců), dopady průmyslové revoluce a vytvořením kultury blahobytu, kdy ženy mohly zůstat doma s potomky, o které se staraly (Viz Wolloch, N. 1996. *Women and the American Experience: A Concise History*. New York: Overture Books).

Na jednu stranu je zde zájem (politický, ekonomický, rovnopříležitostní²⁰) se otázky harmonizace soukromého a pracovního života věnovat, na druhou stranu jsou tu historicky dané institucionální podmínky, které jsou uznávány jako univerzální a nediskriminující a o které lidé, jež jim nemohou dostat, individuálně vyjednávají.

Krátký pohled na vývoj toho, jak je otázka harmonizace v posledních třiceti letech rámována, ukazuje, že se z problému, který byl převážně řešen jako feministický, stal problém rovnopříležitosti a ekonomický. Na této cestě se sice dostal do agendy tvorby obecně zaměstnaneckých či specificky vědních politik a na jeho řešení jsou alokovány i určité finanční prostředky (např. v rámci Evropského sociálního fondu). Změnila se ale základní argumentace. Otázka harmonizace není vyjednávána jako problém hodnot, ale jako problém institucí a žen, které se společně snaží najít model, jenž bude pro instituce finančně výhodný a ženám umožní pracovat, vychovávat děti a starat se o domácnost (ať již samy nebo zprostředkovaně tím, že si budou moci zaplatit třetí osobu). Na druhé, popřípadě třetí směně se toho tedy příliš nemění. Stávající opatření ani nepředstírají, že by jejich cílem měla být i změna v distribuci odpovědností a rolí, tudíž i role mužů. Vytratil se i další kritický náboj, totiž to, že se otázka harmonizace netýká pouze matek či rodičů, ale obecně všech, kterým daný lineární model nevyhovuje. Současné politické a institucionální diskuse neumožňují problém řešit jinak než jako něco, co se týká žen s dětmi.

Paradoxně se tak upevňuje stávající genderový kontrakt, kdy je žena primárně a cyklicky odpovědná za výchovu dětí a starost o domácnost. To umožňuje institucím neměnit zásadní hodnoty a principy, na jejichž základech fungují. Zároveň to umožňuje vystupovat tak, jako kdyby problém byl již řešen či vyřešen, a tudíž by již nemělo být pro ženy s dětmi obtížné se plně zapojit do pracovního procesu. To ostatně dokládá např. výrok Laure Vin_otte z Gaz de France na konferenci *Re-searching women in science and technology* v květnu 2006, která prohlásila, že „nyní [když existuje mateřská škola] si nemusí dělat starosti, pokud se porada protáhne do 9 hodin večer“. Čas institucí, včetně těch výzkumných, je tedy stále nastaven tak, aby fungoval na základě tradiční dělby práce a odpovědností. Odráží spíše mužské hodnoty a sociální zkušenost. Cílem, zdá se, je nadále vytvářet pracovní prostředí, ve kterém se ženy budou moci chovat jako muži s tím, že se pro to vytvoří podmínky (které budou hrazeny státem či danou institucí). Snaha měnit hodnoty, a tím i systém, se z agend v procesu politického a institucionálního vyjednávání vytratila.

20 Termín rovnopříležitostní používám k označení politicky motivovaných kroků a opatření, jež mají naznačit politickou podporu řešení otázky rovnosti žen a mužů, které se ovšem nevěnují řešení nerovné distribuce moci, zdrojů a odpovědností v soukromé sféře. Zaměřují se tudíž pouze na vytvoření podmínek na trhu práce, které umožní ženám s dětmi plnohodnotnější zapojení bez toho, že by bylo nutné cokoli měnit na stávající organizaci práce. Tento přístup naprosto ponechává stranou např. genderové předpojatosti v hodnocení vědecké práce, to, že stávající model lineární výzkumné dráhy je již z podstaty diskriminující, tj. nevěnuje se hodnotám, které jsou neviditelné do tohoto systému vepsány, atd.

Mezi přijímanými rovnopříležitostními opatřeními a každodenními praktikami je potom mezera, protože konkrétní aspekty vědecké práce dál fungují beze změn. Podívejme se nyní na tři konkrétní příklady – vědeckou mobilitu, publikační činnost a kariérní růst obecně z hlediska toho, v čem vytváření této mezery spočívá.

MÍT, ČI NEMÍT ANEB VĚDECKÁ MOBILITA, PUBLIKACE A KARIÉRNÍ RŮST

Věda je organizovaná na předpokladu lineárního postupu od PhD. přes jednu či dvě postdoktorské stáže (nejlépe v zahraničních prestižních institucích) přes získání pozice a budování vlastního výzkumného týmu, které spočívají ve schopnosti získávat stabilní grantovou podporu, budování mezinárodní výzkumné sítě, získávání studentů a kvalitní publikační činnost. Ale kdy vlastně mít děti? Před doktorátem, nebo v jeho průběhu, těsně po něm, po postdocích? Až člověk získá pozici? A kdy si bude budovat tým a publikovat, aby tuto pozici udržel? Vědecký harmonogram je tak „našlapaný“, že se vlastně zdá, že neexistuje vhodný čas, kdy dítě mít, neboť pro ženu (vzhledem k výše zmíněnému rozdělení odpovědností) to téměř vždy znamená omezení, zpomalení, výpadek. Přestože se to nemusí na počátku výzkumné dráhy takto jevit, z prošlapané a ustavené cesty výzkumnou kariérou se tak později může stát labyrint.

VĚDECKÉ CESTOVÁNÍ ANEB KAM S DĚTMI?

Rozhodnutí mít děti znamená pro ženy potýkat se s problémy a překážkami, které pro muže (nejen) ve vědě v tak silné míře nevystávají. Začneme například mobilitou vědeckých pracovníků a pracovníc. Z hlediska mobility jsou vlastně děti jednou z největších „překážek“. Finanční příspěvek na péči o dítě součástí žádostí o stáže fakticky není (malý příspěvek je možné získat např. v případě Marie Curie Fellowships). Rodiny se jen zřídkakdy domluví tak, aby děti zůstaly s partnerem a na stáž vyjela pouze žena (a toto řešení vlastně není ani vítáno samotnými ženami, jak vyplynulo z interakcí s vědkyněmi v průběhu práce na projektu Centra). Délka stáže se také stává otázkou – je snazší odjet na krátkodobou jedno- či tříměsíční stáž než vyjet na rok či dva. Vzdálenost je dalším faktorem – odjet z ČR v rámci Evropy je dnes s levnými letenkami do hlavních destinací jednodušší, než odjet do USA. A nejde pouze o stáže. Jsou zde potom konference, letní školy, výzkumné výměny, hostující profesury a další akce. Každá z takových cest znamená, že žena musí najít řešení, které bude vyhovovat rodině, což znamená – jak často uvádějí vědkyně – vysokou míru tolerance ze strany partnera. Děti a chod domácnosti totiž nezmizí, a tak je stále nutné vyjednávat, za jakých podmínek se bude starat partner, zda jsou k dispozici babičky, zda vztít děti s sebou, a potom jak zajistit školu, volnočasové aktivity atd. To, co se zdá být automatickou součástí výzkumné kariéry na jejím počátku, se tak může najednou stát nedostižným cílem. Taková situace může být silným zdrojem stresu, neboť člověk je na počátku vědecké kariéry socializován do systému hodnot a očekávání, jimž je později obtížné dostat. Většinou už ale má vnitřně hodnoty, na kterých „dělání vědy“ stojí. I toto může být tedy důvodem pro pocity neúplnosti či netypičnosti, o kterých hovoří vědkyně, které otázku sladění soukromých a pracovních povinností řeší.

Navíc přes deklarované snahy vytvářet podmínky pro uplatnění žen ve vědě jsou některé mobilitní programy nadále koncipovány tak, že je pro výzkumné pracovnice a pracovníky s dalšími mimovědními povinnostmi téměř nemožné jich využívat. Přesto, že to není nikde explicitně deklarováno, je například jedno mobilitní schéma v Portugalsku pro prestižní postdoktorátové stáže koncipováno pro „*mladé motivované lidi, kteří jsou schopni odjet během 24 hodin, jsou ochotni pracovat dlouho a za málo peněz a alespoň 2 roky si nebrat dovolenou.*“ (Antonio Coutinho, ředitel portugalské Goulbenkian Foundation o mobilitním programu financovaném Goulbenkian Foundation). Taková implicitní očekávání pak v důsledku znamenají, že podání přihlášky osobou, která jim nedostojí, je nesmyslné – jde o vyhozený čas. Nicméně v pravidlech účasti tyto podmínky nikde jasně uvedeny nejsou. Problém je tady tudíž dvojnásobný – netransparentní nastavení kritérií výběru v důsledku implicitních očekávání ze strany představitelů této instituce a nerovné podmínky pro výzkumnice a výzkumníky, kteří těmto implicitním očekáváním nemohou dostát, zpravidla pro rodiče.

„PUBLISH OR PERISH“ ANEB IMPERATIV VĚDECKÉHO PUBLIKOVÁNÍ

Pro rozvoj vědecké kariéry jsou neméně důležité publikace. Psaní článků či publikování není žádnou mechanickou činností, kdy by si člověk mohl říct: „Teď mám dvě hodiny času, tak budu psát“. Člověk musí nastudovat relevantní literaturu, musí mít výzkumné výsledky, o kterých bude publikovat (tzn. mít grant, ze kterého výzkum zaplatí), mít síť dalších výzkumných pracovníků, kteří např. dělají některé části výzkumu v oblasti, ve které není daná osoba odborník atd. Dále je nutné se vyladit do „psacího stavu“, je nutné nechat problém zrát v hlavě, nechat plynout myšlenky a výsledky probírat tak, aby formovaly koherentní „zprávu“, kterou chce autorka či autor sdělit. Do tohoto procesu se pochopitelně ukrádají jiné myšlenky, například jak zajistit převoz dětí na volnočasové aktivity, zda je nakoupeno a uklizeno atd. Pokud člověk za tyto aktivity nese primární odpovědnost, děje se tak s větší naléhavostí a častěji. Trvat na argumentu, že jde pouze o schopnost zorganizovat si práci, se jeví obtížné, protože takové „přepínání“ (viz bifurcated consciousness v kapitole Alice Červinkové) je velice náročné. Přesto, jak ukazují příklady např. v publikaci *Vlastní pokoj: 10 pohledů*, jde o rámování, které ženy, jež to „zvládly“, často používají²¹.

21 Tupa, B. et al. 2004. *Vlastní pokoj: 10 pohledů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Existují různé výzkumy, které zkoumaly dopad mateřství a rodičovské dovolené na publikační činnost žen-matek. Výzkumy ovšem neprokázaly, že by badatelky-matky publikovaly méně než badatelky, jež děti nemají. Dochází ale k tomu, že ženy obecně publikují méně než muži, ovšem mají vyšší citační index.²² Autorky a autoři těchto studií svá zjištění zpravidla nevysvětlují tím, že by ženy byly méně výkonné či schopné, ale spíše tím, že jinak přistupují k publikaci vlastních výzkumných výsledků. Jenže v této souvislosti je nutno vzít v potaz ještě další aspekty. Výzkumná práce žen není nutně vždy hodnocena stejně jako práce mužů. Christine Wenneras a Agnes Wold²³ zkoumaly hodnocení grantových žádostí o postdoktorské pozice u švédského Medical Research Council a jejich analýzy ukazují, že publikační výstup žen byl hodnocen méně než výstup mužů. Ženy v jejich výzkumu musely publikovat 2,5krát více v prestižních časopisech, jako je *Nature* a *Science*, aby získaly stejné hodnocení jako muži.²⁴

22 Viz Schiebinger, L. 1999. *Has Feminism Changed Science?*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press; Sonnert, G., Molton, G. 1996. *Who Succeeds in Science? The Gender Dimension*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press; Sonnert, G., Molton, G. 1996. „Career patterns of women and men in the sciences.“ *American Scientist* 84 (1). Research Triangle Park; Long, J. S. 1992. „Measures of sex differences in scientific productivity.“ *Social Forces* 71: 159–178.

23 Viz Wenner's C., Wold, A. 1997. „Nepotism and Sexism in Peer Review.“ *Nature* 387: 341–343.

24 Autorky zkoumaly hodnocení mužů a žen v kontextu toho, proč ženy ve Švédsku tvoří 44 % Ph.D. v biomedicině, ale drží pouze 7% pozic v biomedicinském výzkumu. Pro svůj výzkum využily švédský zákon o volném přístupu k informacím, aby získaly přístup k hodnocením, které vyplňovali členové 11 hodnotících komisí. Ty celkem posuzovaly 114 žádostí o postdoktorské výzkumné granty u Medical Research Council (62 mužů, 52 žen). Každá žádost sestávala z curricula vitae, bibliografie a výzkumného záměru. Ty byly základem pro početní hodnocení na základě tří kritérií: vědecká kompetence, relevance navrhovaného záměru a kvality navržené výzkumné metodologie. Výsledná tři skóre, která vyplňoval každý hodnotitel, dávala celkové skóre. Průměr skóre udělený členy hodnotícího panelu dal finální skóre, podle kterého bylo pořadí uchazečů a uchazeček.

Ženy byly celkově hodnoceny níže než muži u všech tří kritérií, ovšem největší rozdíl byl u vědecké kompetence. Z hlediska vědecké kompetence je obvykle posuzován počet a kvalita vědeckých publikací. Hlavní bibliografickou mírou vědeckého úspěchu je celkový impakt, což je číslo článků v odborných časopisech publikovaných uchazečem či uchazečkou, upravený o impakt daného časopisu. Jeden článek v časopise s impakt faktorem 1.0 dá celkový impakt 1.0. Například *Nature* a *Science* mají impakt faktor vyšší než 20, zatímco lepší odborné časopisy ve většině oblastí mají impakt faktor 2 až 3. S použitím regresní analýzy autorky zjistily, že skóre celkového impaktu uchazečů pozitivně a silně korelovalo s hodnocením vědecké kompetence. Kvůli tomu, že hodnocená kompetence žen se zvyšovala o 0,0033 bodů za každý bod celkového impaktu, ženy musely publikovat o 64 bodů celkového impaktu více než muži, aby byly hodnoceny jako stejně kompetentní. Toto číslo reprezentuje tři články v časopise s vysokým impaktem jako *Nature* nebo *Science* (což jsou časopisy, u kterých se většina vědců a vědkyň může pyšnit tak jedním nebo dvěma články za život) nebo o dvacet či více článků v odborných časopisech. Vzhledem k tomu, že průměrné skóre celkového impaktu bylo asi 40, regresní model ukazuje, že ženy musí být 2,5krát více produktivní $((40+64)/40)$ než muži, aby byly považovány za stejně kompetentní.

Jiné výzkumy se naopak zaměřují na to, jaký dopad má „zasíťování“ na možnost kariérního rozvoje ve vědě. Publikační úspěch tak často záleží i na tom, jaké kontakty má člověk v oboru, zda spolupracuje s těmi nejprestižnějšími laboratoři, zda má neformální vztahy s lidmi z redakční rady časopisu atd. Pokud tedy mají ženy menší šance (kvůli snížené mobilitě, kvůli vnímání jejich schopností, z důvodu menšího množství času, který mají na neformální setkávání po pracovní době) se zapojit do neformálních sítí, může to mít na jejich publikační činnost negativní dopad.

STRÁŽCI BRAN, MĚNÍCÍ SE GENDEROVÉ ROLE A MOŽNOSTI KARIÉRNÍHO ROZVOJE

Všechny tyto aspekty potom splývají do obecné možnosti kariérního rozvoje a růstu. Máte ve svém CV výpadek, přestávku ve vědecké práci? Pro některé laboratoře to znamená automatické vyřazení při výběru přihlášek na určité pozice. Vaše postdoktorské stáže byly krátkodobé a neproběhly na prestižních pracovištích? Další důkaz nedostatečné oddanosti vědě. Máte méně publikací, v méně prestižních časopisech, nejste hvězdičkový autor²⁵? Další mínus. Začala jste budovat svůj tým později, protože z důvodu přerušení kvůli péči o děti je celý proces zpomalený, respektive jinak načasovaný? To všechno může mít a má dopad na to, jak jsou ženy schopné pronikat na vedoucí pozice a tak určovat směřování výzkumu, kulturu výzkumných institucí, jejich hodnoty.²⁶ V neposlední řadě také to, zda a jak bude instituce ochotná vytvářet podmínky pro to, aby téma, které je považováno za osobní záležitost žen-matek, bylo vnímáno jako problém, který vytváří sama instituce tím, jak je nastavena, jaké hodnoty v sobě nese, jaké hodnoty lidé, kteří ji reprezentují a v ní pracují, reprodukují. V podstatě by se dalo říct, že jsou ženy v systému výzkumu sankcionovány za to, že se rozhodnou mít děti a společensky jsou sankcionovány naopak tehdy, když se děti rozhodnou nemít.

25 Důležitá pozice zejména u článků v přírodních a technických vědách je první autor a hvězdičkový autor. První autor je ten, který provedl většinu nebo všechnu výzkumnou práci na daném projektu, hvězdičkový autor je potom ten, který je nositelem myšlenky celého textu.

26 Pochopitelně toto pronikání není jednosměrný proces, kdy vědkyně po dosažení určitých kritérií postupuje vzhůru. Na této cestě hierarchií jde o to, jak je struktura propustná, jak propustnou ji udělají tzv. strážci bran (gate-keepers), jejichž roli Lisa Husu spatřuje ve dvou aspektech. Strážci bran mohou „brány“ otevírat více či méně, nebo je přímo uzavírat, například tím, že informace o uvolněné pozici se předává pouze neformálními sítěmi a ne formálně prostřednictvím výběrového řízení atd. (Husu, L. 2001. *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. University of Helsinki. *Social Psychological Studies* 6., Husu, L. 2004. „Gate-keeping, gender equality and scientific excellence“. Pp. 69–76 in *Gender and Excellence in the Making*. Evropská komise. Leach, M. 1994. „The Politics of Masculinity: An Overview of Contemporary Theory.“ *Social Alternatives* 12 (4): 36–37.

Pokud tedy výzkumné instituce chtějí zacházet rovnocenně se všemi svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, je naprosto nezbytné věnovat se otázce, proč je vlastně nutné lpět na lineární, nepřerušené výzkumné kariéře a penalizovat ty, kteří jí nemohou či nechtějí dostat. Co je vlastně jejím přínosem? Nebo je to pouze způsob, jak poukazovat na nedostatečnost těch, kteří – jak často slyšíme nejen od politiků a političek a obecně v médiích – plní tu nejdůležitější společenskou funkci, tj. vychovávají děti? Tato otázka se stává čím dál tím více relevantní v situaci, kdy tento lineární model vědecké práce přestává fungovat tak jako tak. S tím, jak klesá institucionální podpora a roste podpora účelová, roste také procento krátkodobých úvazků, kdy lidé jsou zaměstnáváni na (často částečný) úvazek, který končí automaticky s ukončením řešení grantu.²⁷ Zvyšuje se tak zaměstnanecká nejistota, která má opět, z výše uvedených důvodů, větší dopad na ženy.²⁸ Je otázkou, zda a jaký dopad na tuto situaci mohou mít měnící se požadavky mužů-vědců v souvislosti se svojí soukromou rolí partnerů a rodičů, kdy již výzkumné instituce nebudou mít jistotu, že muž bude vždy a za všech okolností znamenat osobu, která danému kariéernímu modelu bude odpovídat. Navíc se vzhledem k měnící se organizaci výzkumné práce mění i nároky kladené na vědkyně a vědce. To se např. projevuje důrazem na komunikační, manažerské a administrativní schopnosti, které jsou ve zvyšující se míře nezbytné pro úspěšné fungování vědy (např. v souvislosti s velkou složitostí grantových přihlášek a obtížností tyto projekty řešit). Lze se tedy domnívat, že pracovní prostředí se bude nutně muset měnit, aby těmto zvyšujícím se nárokům dostálo. Otázkou ovšem zůstává, do jaké míry budou strážci bran ochotni se vzdát svých privilegií. Jeffrey Hearn například předpokládá, že pokud bude růst počet žen na vedoucích a rozhodovacích pozicích a výzkumné instituce se budou transformovat směrem k většímu zahrnutí tradiční ženské sociální zkušenosti, bude nutně docházet ke snížení vlivu mužů, kteří výzkumné instituce a rozhodovací orgány v současné době ovládají.²⁹ Ovšem vzhledem k tomu, že do hodnocení vědecké práce a schopností vstupují faktory, které často nejsou reflektovány jako součást výzkumné práce (např. právě neformální setkávání se v hospodě, při sportu či jinde, vzájemné sympatie nebo aliance), je institucionální řešení otázek spojených se sladěním výzkumné kariéry a soukromého života pouze jednou částí mozaiky, která vyúsťuje v institucionálně zakotvené a reprodukováné znevýhodnění žen.

27 Viz Goode, J. 2006. „Research Identities: reflections of a contract researcher.“ *Sociological Research Online* 11 (1).

28 Jak ukazuje výzkum Association of University Teachers, byla méně než polovina ze všech akademiček (47,6 %) zaměstnána na permanentní smlouvu ve srovnání s 60,8 % všech mužů v roce 1996–1997 (AUT 1998 citováno v Bagihole, B., Goode, J. 2001. „The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers. A Feminist Investigation.“ *The European Journal of Women's Studies* 8 (2): 161–180).

29 Viz Hearn, J. 2004. „Gendering men and masculinities in research and scientific evaluations“. Pp. 57–68 in *Gender and Excellence in the Making*. Evropská komise; Hearn J., Collinson, D. L. 2004. „Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management“. Pp. 144–159 in S. M. Whitehead, F. J. Barret (eds.). *The Masculinities Rader*. Cambridge: Polity.

SHRNUTÍ

Cílem této kapitoly byly poukázat na fakt, že s tím, jak se otázka harmonizace vědeckého a soukromého života dostává do agendy politik výzkumu a vývoje, ztrácí kritický náboj, jenž zdůrazňoval nutnost nově promyslet nastavení genderových rolí, odpovědností a očekávání. Naopak, v rámci stávajícího statu quo výzkumné instituce začínají zavádět opatření na podporu sladění soukromého a pracovního života, ovšem jejich cílem je zachovat stávající model a umožnit ženám vyšší účast na výzkumných aktivitách. Na příkladu vědecké mobility, rostoucích požadavcích vykazovat vědecký výkon prostřednictvím publikací a možnosti kariérního postupu ukazují, že implicitní očekávání a stereotypní aplikace hodnot dominantních ve výzkumu dále ženy (ale i muže, kteří se nehodlají plně přizpůsobovat stávajícímu statu quo) znevýhodňuje právě proto, že přes dílčí vstřícné kroky se systém a jeho očekávání vůči ženám ve vědě neproměňují.

NA VĚDECKÉ DRÁZE: PŘÍŠTÍ ZASTÁVKA »RODIČOVSTVÍ«

Alice Červinková

Přemýšlet o otázce sladování pracovního a osobního života není vůbec jednoduché. Často totiž nastává problém na první pohled opačný. Pro některé jednotlivce nebo vědecké páry může být naopak problém pracovní a osobní čas oddělit, protože se navzájem prolínají, proplétají. Přátelství vzniklá z kolegiálních vztahů, neformální diskuse o zkoumaném tématu při obědě/večeři, o víkendu, odborné časopisy na nočním stolku, cesta na konferenci spojená se snahou zablédnout z navštívené země alespoň trochu více než trasu nádraží/letišť – hotel – konferenční sál, a tak bychom mohli pokračovat dál a dál. Oddělení osobních a pracovních časů, jakkoliv je to otázka zajímavá, představuje jen jednu stranu mince a ponechme ji v dalším textu stranou. Soustředme se na situace, kdy představuje možnou třetí plochu propojování práce a osobního života. Sladění práce a osobního života může být problém pro ty, kteří žijí sami nebo s partnerem, pro ty, kdo mají rodinu – partnera a děti, nebo pro ty, kdo vychovávají dítě sami. Jednoduše řečeno, může to být problém pro každého, kdo má profesi, která zahrnuje vysoké nároky na čas. „Věda není od – do“, jak to stručně vyjádřila jedna vědkyně. Jde tedy o to, jak usmířit nároky profese (své nároky na sebe jako vědce nebo vědkyni, nároky instituce, nepravidelného rytmu vědecké práce atd.) a ostatních životních oblastí.

SLAĎOVÁNÍ JAKO „ŽENSKÝ PROBLÉM“?

V dalším textu se zaměřím především na ty, kteří v rámci toho, co jsem vágně nazvala ostatní životní oblasti, vychovávají děti a zároveň se věnují své profesi – vědeckému bádání. Jedná se především o sladění časové. A to v čase každodenním i čase delším – čase profesní dráhy. Čas vědecké dráhy si můžeme představit jako přímku: dosažení vysokoškolského titulu, doktorského titulu, čas určený pro zahraniční stáž, čas vědecké práce, který je zase určován kontinuální prací na projektech. Například ještě donedávna projekty financované Grantovou agenturou ČR, které nebyly dořešené kvůli odchodu na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, spadly do kolonky neúspěšně vyřešené projekty. Ne snad, že by vědkyně byly za nedořešení sankcionovány tak, jako kdyby projekt skončil kvůli špatnému hodnocení. Jen si s touto variantou v grantové agentuře nevěděli rady.

Tímto důrazem na časovou rovinu nechci vytvářet dojem, že se jedná pouze o záležitost nedostatku času nebo jeho organizace. Důležitým aspektem je také prožívání toho, že matka či otec tráví čas, který by vlastně mohli trávit s dítětem, vědeckou prací. K tomuto tématu se konkrétně vracím v druhé části textu, kde budu tento aspekt

ilustrovat na dvou příkladech – vědkyně, která má malé dítě a pracuje na částečný úvazek, a vědkyně, která zvažuje mateřství a odkládá ho podle svých slov právě proto, že má pocit, že péče o dítě by měla znamenat „plný úvazek“, na který se zatím věnuje vědě.

Problém sladění rodiny a profese bývá přisuzován ženám. Předpokládá se, že muži jsou se svou rolí živitele rodiny a „víkendového“ táty spokojeni. Přisouzení tohoto problému ženám a následně i pomoc zaměřená opět na ženy může mít dalekosáhlé důsledky. Přispívá totiž k tomu, že znovu a znovu ustavuje prostředí pro uskutečňování mateřské a otcovské role jako jasně definovaných a oddělených sfér jednání a vede tak k pokračujícímu dělení zodpovědností. A na ženách nechává zodpovědnost za sladění rodiny a práce. V tuto chvíli bychom mohli přeskočit druhou stranu „postiženou“ takovým chápáním – muže a otce – a obrátit pozornost k tomu, kdo sladění práce a rodiny jako problém tematizuje. Nebo ještě jinak řečeno, v jakém rámci je tento problém otevírán a diskutován jako legitimní? Především se jedná o přístupy a rétoriky zaměřené na lidské zdroje a ekonomické výhody plynoucí ze sladění profesního a rodinného života (více viz druhá kapitola). Vědkyně z pohledu vědních politik nemohou podávat takový výkon jako vědci, mají-li na starosti ještě celou sféru domácnosti, rodiny. Problém není ani tak v tom, že to tematizují vědní politiky (protože jsou to nejen ony, ale i ženy samotné, ženské organizace, feministické teoretičky). Problém spočívá spíše v tom, jaká řešení vědní politiky nabízejí a kdo/co je jejich cílem/předmětem – většinou jsou to opět ženy – a v tom, že nástroje, které vědní politiky nabízejí, jsou zaměřené na to, aby instituce ulevily jejich dvojí zátěži. Vycházejí z předpokladu, že zavedením politik pro sladění rodiny a kariéry „rozvážeme ženám ruce“ a budou se moci více věnovat vědě.

A kam se poděli muži? Neznáme taková řešení už z dob státního socialismu? Vybudování infrastruktury jeslí a školek, je přesně takovým případem, kdy byl ženám umožněn vstup na trh práce, ale neřešil jim přisouzené zodpovědnosti. Taková organizace (na první pohled vstřícná ženám) vytvořila systém, který se nazývá dvojí zátěž, nebo jak ho známe lépe z českého prostředí dvě směny – jedna na trhu práce a druhá v domácnosti. Řešením samozřejmě není zrušit tuto infrastrukturu, ale přestat o ní přemýšlet jako o infrastruktuře, která je určena ženám. Místo toho může být vnímána jako infrastruktura pomáhající párům, kde se oba partneři věnují své profesi (ať už z důvodů seberealizace nebo důvodů ryze finančních). Diskutujme tedy o problému harmonizace jako o problému rodičů, kteří chtějí zůstat u své profese a zároveň chtějí vychovávat své děti a věnovat se jim.

MATEŘSTVÍ A OTCOVSTVÍ JAKO VYJEDNÁVANÉ IDENTITY

Ženskost a mužskost jsou v sociálních vědách považovány za vlastnosti, které fungují jako organizující princip společnosti. To ale neznamená, že jsou takto a bezesbytku vepsané do konkrétních jedinců. Gerlinda Šmausová hovoří o tzv. kolážových identitách³⁰. Muži a ženy dnes své identity tvoří kombinací tzv. mužských a ženských vlastností. Utvářejí si svoji identitu jako koláž a vybírají to, co jim z palety tzv. mužských a ženských vlastností vyhovuje. Nejde to ale tak zcela libovolně. Stále musíme být pro ostatní (i pro sebe) rozeznatelní jako muži nebo ženy. A to nejen vzhledem, ale i chováním a vystupováním. Na druhou stranu to, že fungují jako organizující princip, stále udržuje tzv. genderovou smlouvu – zodpovědnosti za oddělené sféry. Muž do smlouvy vstupuje jako primární žitel rodiny, zodpovědný za rodinu ve smyslu finančního zajištění, žena jako pečovatelka o děti, rodinu, chod domácnosti. O tom se může v rámci různých párů vyjednávat různě – nicméně tato vyjednávání nemůžeme vidět v rovině – „ať si to každý zařídí po svém, nikdo není do ničeho nucen“ – normativní role genderovaných rámců vstupuje do těchto individuálních párových vyjednávání (pro tuto chvíli nechávám stranou matky-samoživitelky nebo otce-samoživitele).

To, že skrze vědní politiky bylo ustaveno téma sladění rodiny a kariéry jako problém (dvojitá směna už není neviditelnou normou), ale neznamená, že sladění nároků těchto oblastí vyjadřují jako problém také vědkyně. Nespecifikují ho takto explicitně. Nebo se zdá, že jim není vždy příjemné, aby bylo sladění tematizováno jako problém. Ze zkušenosti práce na projektu podpory žen ve vědě jsou to především vědkyně starší generace (ale není to pravidlo!), které se nemohou připojit k harmonizaci jako problémovému tématu. Odkazují k nutnosti věci/čas „dobře zorganizovat“. Například jedna z vědkyň v rozhovoru pro naše webové stránky, který byl také publikován v knize rozhovorů s vědkyněmi *Vlastní pokoj: deset pohledů* (2004), hovoří o tom, jak pracovala na své disertační práci: „Vzpomínám, jak jsem psala doktorskou disertaci, tzv. velký doktorát. Byli jsme čtrnáct dní u příbuzných u Balatonu. Já měla svůj první notebook. Ráno jsem vstala v pět a než ostatní v devět vstali, měla jsem kus sepsáno. Pak jsem se s rodinou přes den koupala a slunila (a spala) a večer po kartách, když oni usnuli, tak jsem zase trochu psala. Jak kdy. Do Prahy jsem jela s hotovou disertací.....Chce to jen organizaci.“

A není zdaleka jediná. Tuto distanci od problematizování souběhu mateřské a profesní role lze podle mého názoru chápat tak, že do zvládání obou rolí daly tolik energie – a to neplatí samozřejmě pouze o vědě – a zvládly dělat dobrý výzkum, vybudovat si pozici v akademickém prostředí a zároveň vychovat děti a věnovat se rodině, že nahlížení na jejich životní příběh optikou problému může být chápáno jako znevažující.

30 Viz Šmausová, G. *Genderové stereotypy a sociální kontrola*. Konference Užívání drog a genderové rozdíly. Centrum adiktologie Psychiatrické kliniky 1. LF UK a VFN. Praha, 15. 5. 2007

Zároveň tento „problémový“ přístup, o kterém se tak často hovoří především z pozice té pracovní oblasti, jaksi vynechává radost, která je spojená s časem stráveným s dětmi a dalšími blízkými. Takže připojme, že při otvírání a uchopování tématu harmonizace v rámci práce Centra nepřemýšlíme o sladění rodinného a profesního života jako o problému, kdy strádá práce na úkor dětí nebo naopak. Spíše bychom o sladování chtěly přemýšlet jako o otázce sdílené zodpovědnosti a radosti (!) obou partnerů.

RODIČOVSTVÍ V (PROFESNÍCH) BIOGRAFIÍCH ZAČÍNAJÍCÍCH VĚDCŮ A VĚDKYŇ

Následující část textu je postavena na několika konkrétních příkladech ze života začínajících vědců a vědkyň. Vychází z výzkumu, který se zabýval přechodem mezi postgraduálním studiem a počátkem vědecké dráhy³¹. Hovořila jsem se začínajícími vědci a vědkyněmi, kteří ukončili doktorské studium v průběhu roku předcházejícího tomuto rozhovoru. Pocházeli z různých oborů a působili buď v rámci ústavů Akademie věd nebo na univerzitách v hlavním městě a dalších třech městech v Čechách a na Moravě. Téma sladění osobního a pracovního života bylo jedním z okruhů, které mě v rozhovorech zajímaly.

Když jsem hledala začínající vědkyně a vědce, se kterými bych mohla hovořit o jejich působení ve vědě, dostala jsem také tuto odpověď:

Děkuji za Vaši nabídku, setkat se můžeme, ale nejsem si jistá, jestli Vám to k něčemu bude. Já asi nejsem úplně typická vědkyně, mám dvě malé děti, takže se ve svých plánech podřizuji spíš jim. Ohledně budoucích plánů si asi nedokážu odpovědět ani sobě, v posledních týdnech se touto otázkou poměrně intenzivně zabývám a nejsem si vůbec jistá, zda u vědy i v budoucnu zůstanu. Kdybyste chtěla, můžu Vám poslat třeba kontakt na manžela, ten obhájil Ph.D. v prosinci a u vědy určitě zůstane.

S touto vědkyní jsem nakonec nehovořila, ale chtěla bych se na chvíli zastavit u jejího dopisu. Aniž bych si brala nárok usuzovat z něj cokoli o jejím životě, vypůjčuji si ho proto, že je podle mého názoru v několika ohledech ilustrativní. Na těchto několika řádcích poslaných e-mailem je neslučitelnost profesní a mateřské role deklarována poměrně zřetelně. Vědkyně hovoří zároveň z pozice matky se označuje za *ne úplně typickou vědkyni*.

31 Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni. Projekt byl realizován Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., v rámci programu Výzkumu pro státní správu vyhlášeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Výzkumný projekt byl zahájen v květnu 2004 a zakončen v listopadu 2005. Rozhovor pro výzkum zaměřený na přechod mezi doktorským studiem a postdoktorskou fází vědecké dráhy poskytlo šestnáct začínajících vědců a vědkyň.

Má rodinu, děti a své plány *podřizuje spíš jim*. Tato *ne úplně typická vědkyně* zvažuje odchod z vědy a zároveň za sebe pro výzkumný rozhovor nabízí „náhradníka“ – svého manžela, který u vědy určitě zůstane. Ne všechny vědkyně, jak už jsem uváděla výše, formulují vztah těchto dvou sfér, respektive následky toho, jak vnímají vztah mezi pracovním a rodinným životem, obdobně. Tedy natolik neslučitelně, že by spojovaly mateřství s tím, že se nebudou dále věnovat vědecké práci. Je to jen jeden ze způsobů, jak se dá o rodičovství a vědeckém bádání hovořit dohromady. Zkusme si s textem trochu pohrát a za slovo vědkyně dosadit slovo vědec (otec). V první chvíli se to může zdát absurdní – vystupuje to zřetelně především v pasáži: nejsem úplně typický vědec, jsem otcem dvou dětí. Závěr ale: můžu Vám poslat e-mail na svou manželku, ta u vědy určitě zůstane, si můžeme docela dobře představit (vědec odchází pracovat do soukromé sféry, aby rodinu uživil, zatímco vědkyně může zůstat v akademické oblasti a starat se o rodinu). Zajímavá otázka – která ale není předmětem tohoto textu – tedy vystupuje v souvislosti s odkazem na rodičovství a profesní identitu. Označil by se fiktivní vědec jako pisatel e-mailu za *ne právě typického vědce* jako otec dvou dětí?

V následujícím textu se pokusím ukázat, že mateřství i otcovství jsou důležitými faktory ovlivňujícími profesní biografii. V případě pisatelky e-mailu na vědkyni doléhá (a v tuto chvíli se dohaduji) spíše obtížnost časového, institucionálního i každodenního skloubení vědecké práce a mateřských povinností. Při biografickém plánování dochází ke sladování různých časových rovin. Jedinec musí vzít tedy v úvahu čas, který si instituce nebo povolání žádá, a to jak při dlouhodobějším plánování kariérní dráhy, tak v každodenním životě. Institucionální čas vědecké dráhy je lineární (kumulativní). Vědecké stupně se odvíjejí od počtu publikací, projektů, grantů, respektive od citačního indexu, atestací, pedagogické činnosti atd. Tyto činnosti předpokládají kontinuální profesní dráhu. I z hlediska každodennosti je v některých oborech obtížné skloubit vědeckou práci a péči o děti. Na fiktivního vědce jako otce dvou dětí by mohl zase dolehnout nárok jeho role jako živitele rodiny. (Budoucí) rodičovství je důležitým faktorem v biografickém profesním plánování. Ale také naopak. Vědecká práce je významným faktorem v biografickém osobním plánování. Jinak řečeno, rodičovství, i antcipované, ovlivňuje rozhodování ohledně akademické dráhy a zároveň vědecká práce má vliv na to, pro jaké rodičovství (a zda vůbec) se začínající vědci a vědkyně rozhodují.

DVA PŘÍKLADY HLEDÁNÍ ROVNOVÁHY MEZI VĚDECKOU PRACÍ A RODIČOVSTVÍM: INFORMATIČKA A BIOCHEMIK

Informatička je příkladem vědkyně, která má malé dítě a pokračuje ve vědecké práci. Vrátila se na pracoviště po mateřské dovolené a pracuje na částečný úvazek. Chtěla bych poukázat na dva aspekty její vyjednané verze sladování vědecké práce a mateřství. První aspekt představuje volba, jak se podílet na utváření vědecké znalosti. Připomeňme, že vědecká práce kromě výzkumu zahrnuje řadu organizačních a administrativních aktivit

(především okolo podávání a vedení grantů) i akademických funkcí, které spoluutvářejí akademickou dráhu. Tyto aktivity jsou na jednu stranu velmi časově náročné a na první pohled vzdálené od badatelské práce, na stranu druhou představují cestu, jak budovat autonomii pro zkoumání vlastních výzkumných otázek a budování sítě lidí, se kterými si lze tyto otázky pokládat a pokoušet se je zodpovídat. Informatička se vědomě vzdává právě té druhé oblasti – zapojení se do organizačních aktivit.

Já jedno dítě mám a další určitě mít budu, a u mě mít vlastní grant, to je taková velmi ožehavá situace, je to na nějaký fixní úsek a já nevím, jak by to dopadlo. Grant na tři roky, to bych musela doufat, že to stihnu, že bych potom dopisovala grantové zprávy a zároveň rodila. (...) Vědě se naplno věnovat nechci a už vůbec ne po organizační stránce, po té odborné ano, ale po té organizační ne. Já to nechci organizovat ten život, já jsem spokojená s tím, že mi ho zorganizuje někdo jiný, ta prioritita je malinko jinde.

V tomto ohledu poukazuje na důležitý faktor – pokud by si podala samostatně grant, musela by tomu přizpůsobit svůj osobní život a budoucí plány: „...že bych potom dopisovala grantové zprávy a zároveň rodila.“ Problém, na který zde narážíme, je širší. Bylo by zjednodušující říct, že muži zasahují do organizační stránky provádění vědy, zatímco ženy ne (což se pak odráží v počtech zastoupení mužů a žen ve vyšších akademických i rozhodovacích pozicích ve vědě), a nepodívat se na tyto výše zmíněné souvislosti. Vědci toto dilema řešit nemusí, jejich profesní plány neovlivňuje rodičovství takovým způsobem, jako je tomu u vědkyň.

Druhým aspektem, na který bych chtěla poukázat, je prožívání rodičovství. Tato začínající vědkyně si ponechala částečný úvazek ve výzkumném ústavu a zároveň pečuje o malé dítě. Toto nastavení jí také umožnila „instituce“ babičky, která dítě v době její přítomnosti ve výzkumném ústavu, kam dochází na částečný úvazek, hlídá. Jesle nejsou často finančně ani místně dostupné a také nemusejí odpovídat představě péče založené na intimním vztahu s několika blízkými lidmi. Následující úryvek z rozhovoru poukazuje na to, že brzký návrat do zaměstnání či prakticky nepřerušování vědecké dráhy, nemusí být chápán jen jako záležitost vztahu vědkyně – instituce, ale také vztahu matka – dítě.

Když jsem tady (ve výzkumném ústavu), tak mám pocit, že sem nějak patřím. Ale většinu času jsem doma, a to mám zas pocit, že patřím k tomu dítěti. Trošku mi dělá problémy od něj odejít do práce. Mám teda babičku, která ho hlídá, takže je v dobrých rukou, ale stejně každé ráno, když jdu sem, já sem teda nechodím každý den, vždycky, když jdu sem, tak říkám, to je to pravý a pak přijdu sem a je to to pravý. Je to dvojitý život, určitě tady bych mohla trávit víc času, což je ten problém, jako každá pořádná práce má tendenci člověka pohltit celého. Já znám lidi, muže mimochodem, ti pořád, ve dne v noci přemýšlejí a píšou a čtou, ale to já samozřejmě nemůžu.

Pokaždé je to vytržení z jednoho světa a přechod do druhého. Já se chci samozřejmě teď věnovat tomu dítěti, ale zase nechci ztratit úplně kontakt.

V tomto úryvku zaznívá určitá rozpolcenost, vědkyně podle svých slov patří *sem i tam* a každá z těchto oblastí klade rozdílné nároky. Podle americké socioložky Dorothy E. Smithové³² vede dvojí zaměření na profesní dráhu a rodičovství – k tzv. rozdvojenému vědomí,³³ protože sféry, které ženy v rámci své biografie sladují, jsou utvářeny na odlišných základech. Střetává se tu svět formální racionality institucí a soukromý svět péče a mezilidských vztahů. Německý sociolog Ulrich Beck v této souvislosti upozorňuje na „fenomén překrývání“, se kterým se můžeme setkat v tzv. normální biografii žen. Beck k tomu píše: „Zatímco muži zůstávají v životě rodinnými událostmi ve značné míře nedotčeni, ženy vedou rozpornou, podvojnou existenci utvářenou rodinnými a institucionálními faktory.“³⁴

V roli otce, který aktuálně řešil sladění soukromého a profesního života, byl ve zmíněném výzkumu pouze biochemik. V době rozhovoru se ucházel o postdoktorské místo v laboratoři ve Spojených státech. Snažil se najít stáž v centru utváření znalosti v jeho oboru: *věda se tam (USA) hýbe rychleji*. Jak uvidíme v následujícím úryvku z rozhovoru, ne tak docela v centru.

Já jsem usiloval o jedno místo na Harvardu, tam jsem neuspěl, ale myslím si, že v tuhle chvíli se o takové místo nesnažím, tam jsou lidé, kteří pracují 7 dní v týdnu, 16 hodin denně. To já nechci. Já teď rozesílám životopisy a rovnou do nich píšu, že o víkendů nedělám, že víkendy chci trávit s rodinou. Považuji za důležité napsat to předem, aby potom nevznikly nějaké třenice. Chci si vyzkoušet tu práci v Americe, chci najít laboratoř, která bude slušná, protože nemá smysl jít do podprůměrné laborokry. Ale takovou laborokru, abych se mohl věnovat rodině a aby manželka a děti nebyly samy.

32 Viz Menn, S. A., Kelley, L. R. 1997. „Standing at the crossroads of modernist thought. Collins, Smith and the new feminist epistemologies.“ *Gender and Society*, 11 (4): 391–408.

33 V anglickém originálu bifurcated consciousness.

34 Viz Beck, U. 2004. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství. S. 212.

Rezignoval tedy na stáž ve špičkové laboratoři, protože by mu působení v takové instituci znemožnilo věnovat se rodině. Ve svých životopisech rozesílaných do laboratoří explicitně uváděl, že večery ani víkendy v práci tráví nehodlá, protože je chce věnovat rodině. Tímto postojem se, podle svých slov, už předem vyloučil ze soutěže o post na předních světových pracovištích, protože tam panuje „kultura přesčasových hodin“. Biochemik tak o svém otcovství také vyjednává s budoucí (a pravděpodobně i stávající) institucí, a to v tom smyslu, že požaduje na (budoucím) zaměstnavateli nebo zaměstnavatelce čas pro rodinu. Biochemika bychom mohli označit jako *nového otce* – bere v úvahu své rodičovství, ale jak upozorňují Mary Runté a Albert J. Mills³⁵, neovlivňuje to zásadně genderování rolí v rodině a primární zodpovědnost ženy/matky za péči o rodinu.

VYSTOUPIT Z ROZJETÉHO VLAKU AKADEMICKÉ DRÁHY?

Dilema týkající se založení rodiny, respektive přerušení kariéry, prožívá inženýrka. Na jednu stranu má obavy, že jí jejími slovy *ujíždí vlak* – je nejvyšší čas založit rodinu. Na druhou stranu nechce přerušit kariéru v okamžiku, kdy dokončila doktorát a otevírají se jí možnosti profesního růstu nebo větší variability práce.

No, vlak už kolem projíždí a myslím, že za chvíli uvidím jen koncový světla, že už mi ujel. Zatím to (rodičovství) neplánuji, mně se do toho, příznám se, zas až tak nechce. Teď cítím oddych, že na sobě necítím ten balvan dokončení studia a mohla bych i nějaké zahraniční stáže, i se trochu věnovat té přednáškové činnosti. Já mám trochu strach z přerušení té práce, zase na druhou stranu, když už to dítě mít budu, tak bych se mu chtěla věnovat, té rodině, využít ten čas, protože to už se nikdy nevrátí. To je jedna věc, na druhou stranu mám strach z tohoto rozjetého vlaku vyskočit, že by se mi nemuselo podařit naskočit zpátky, tak možná počkám, až maminka půjde do důchodu, a moje ideální představa je, že bych sem do školy chodila jednou za týden, jednou za 14 dnů je málo, to se člověku nechce, kdybych měla nějakou přednášku nebo cvičení, něco, abych neztratila kontakt s tím, co se děje a abych zase na druhou stranu mohla být doma s tou rodinou, to je moje ideální představa, ale zase nevím, jestli to bude fungovat.

35 Viz Runté, M., Mills, A. J. 2004. „Paying the toll: a feminist post-structural critique of the discourse bridging work and family.“ *Culture and Organization* 10: 237–249.

Za povšimnutí stojí, že jak v případě zvažovaného rodičovství, tak v případě stávající akademické dráhy používá metafory spojené s vlakem – dráhou. Jak se k sobě v jejím vyprávění ty dvě cesty mají? V jednom vlaku jede – je na akademické dráze – a to je vlak, ze kterého se obtížně vystupuje, protože není jisté, jestli se podaří naskočit zpátky. Zároveň kolem ní „projíždí vlak“ mateřství a rodičovství a ten by jí mohl ujet. Nejprve musí z jednoho vlaku vystoupit, aby mohla nastoupit do vlaku druhého. Stojí tak rozpolcená mezi rolí vědkyně, které vědecká práce zabírá (z její dosavadní zkušenosti) všechnen čas, a zároveň rolí budoucí matky, která v sobě podle její představy také zahrnuje plnou péči o dítě a rodinu.

NA ZÁVĚR

V předcházející části textu jsem představila tři zkušenosti začínajících vědkyň a vědce vztažené k jejich prožívání a uvažování o sladění vědecké práce a rodinného života. Pokud se v krátkosti zastavím u rozhovorů s ostatními vědci a vědkyněmi, které vznikaly v rámci výzkumného projektu, tak otázku sladění soukromého a profesního života tematizovaly především vědkyně. Tuto otázku řešily v souvislosti s mateřstvím (ať už skutečným, nebo potenciálním) a s návratem na pracoviště po rodičovské dovolené. Ukázalo se, že instituce/vedoucí kateder/výzkumných ústavů či úžeji výzkumných týmů vycházely často začínajícím vědkyňám v kontextu návratu po mateřské dovolené vstříc. Zároveň také platí, že sladování je otázka vyjednávání a neexistují žádná daná pravidla, která by návrat po mateřské/rodičovské dovolené zpřehlednila a zabezpečila (k tématu více čtvrtá kapitola). Takové nastavení může představovat velkou nevýhodu především tam, kde instituce tak vstřícné nejsou. Příklad takové instituce můžeme najít v reflexi jedné lingvistky, která v době rozhovoru čekala dítě: *„Já se tím [mateřstvím] trochu pohybuji od té katedry a od možnosti mého uplatnění, nejen z toho pochopitelného důvodu, že když má žena dítě, tak se nemůže třeba ty první roky věnovat kariéře, tak jak by chtěla, ale skutečně na tom našem oboru je taková atmosféra, že vědec a rodina, že to nejde dohromady“.*

Otázka sladění soukromého a profesního života nekončí vstřícnými kroky vůči vědkyňám a vědcům. Zasahuje mnohem hlouběji do toho, jak vědci a vědkyně tematizují své ambice vůči dalšímu profesnímu růstu a samostatné vědecké práci.

TADY JE NA DOHODĚ VLASTNĚ ÚPLNĚ VŠECHNO **PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE³⁶ NA CESTÁCH LABYRINTEM SLAĎOVÁNÍ** **SOUKROMÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA**

Kateřina Šaldová, Hana Tenglerová

Otázka sladování soukromého a profesního života, ať už si pod tím představíme propojení či oddělení, je v českém prostředí vnímána jako osobní záležitost, která se řeší na bázi dohody a vztahů. Když se na celou věc podíváme blíže, zjišťujeme, že na počátku nestojí vejce ani slepice, ale jemné, nenápadné a přitom docela obyčejné mechanismy zesamozřejmění něčeho, co po oloupaní slupky vypadá jako velmi podivný konstrukt. Neřešme v této kapitole vejce ani slepici, pokusme se spíše poodhrnout oponu a nechat se překvapovat tím, co je za ní.

Následující text je popisem charakteristik pracovního prostředí, kde lze soukromí a práci dobře kombinovat. Vycházíme přitom z rozhovorů na několika různých vědeckých pracovištích³⁷, které jsme uskutečnily na podzim 2006 a na jaře 2007. Mapování se realizovalo díky zázemí Národního kontaktního centra – ženy a věda a navazovalo volně na jeho aktivity v předchozích letech. Na stránkách Centra, formou newsletteru i osobním vyhledáváním jsme oslovily široké množství potenciálních respondentů a respondentek, z nichž se nakonec k výslednému rozhovoru podařilo získat jen velmi málo a celá sonda je proto jen náčrtem situace.

Naším cílem je ukázat příklady „dobré praxe“, inspirovat další instituce či vedoucí pracovnice a pracovníky k zaujetí podobného postoje a tematizování otázek, které běžně nemusí být vnímány jako součást vědecké profese.

36 Dobrá praxe označuje příklady opatření, která jsou v praxi využívána, a jak zaměstnavatel, tak zaměstnaní jsou s jejich fungováním podle jejich názoru spokojeni.

37 Jedná se o Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v.v.i., Západočeský institut pro ochranu a dokumentaci památek a Přírodovědeckou fakultu Univerzity Karlovy v Praze.

ZÁKLADNÍ POVAHA OPATŘENÍ UMOŽŇUJÍCÍ SLADOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA: NULOVÁ INSTITUCIONALIZACE

Harmonizace práce a soukromí je rámována mnoha dilematy a sama vlastně velké dilema představuje. Čí je to problém? Je to vůbec problém? Kdo má zasahovat? Lze skutečně nastavit nějaká obecná pravidla? A co vlastně lidé rozumí pod dobrým skloubením práce a soukromí?

Během mapování dobré praxe jsme velmi brzy narazily na stěžejní moment celého problému z hlediska konkrétní praxe: základní povahou opatření umožňujících lepší sladění osobního a soukromého života je jejich neinstitucionální povaha. Mimo klasických, legislativou vymezených částečných úvazků je většina opatření spojená s vyjednáváním mezi vedoucími a pracujícími nebo – a to se zdá být pravidlem – je hlavní iniciativa při vytváření těchto opatření v rukou nadřízených. Jejich inovativnosti i vstřícnosti kladou meze jak charakter práce, kterou konkrétní oddělení vykonává, tak finanční podmínky pracoviště. Nulová ukotvenost jasných postupů a neurčitost zákonných ustanovení, která je také nedílnou součástí dnešní (nejen) vědní politiky České republiky, ponechává na bedrech nadřízených obrovskou zodpovědnost. Tím také vydává zaměstnané a jejich možnost sladit osobní a profesní život částečně i jejich libovůli. Opakovaně se setkáváme s výroky typu „*Ředitel mi vyšel zcela vstříc a umožnil mi externí práci v době, kdy jsem byla na mateřské*“ ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň a větami jako „*Nemyslím si, že pracovní doba musí nutně být od – do...*“ ze strany nadřízených.

Taková situace vytváří zátěž a přímo podporuje omílané názory, že sladění práce a soukromí je otázkou osobní volby – kde, jak, s kým a zda pracovat.³⁸ Na jedné straně jsou podřízení vydáni na milost vedení, na jehož vůli závisí nadneseně řečeno „šťěstí a psychické zdraví“ zaměstnanců a zaměstnankyň. Na straně druhé je potřeba si uvědomit, že vedoucí mohou mít nedostatek informací o tom, co si vlastně zaměstnanci a zaměstnankyně pod vstřícností vedení vztahující se ke skloubení práce a soukromí představují. Nabízí se tedy vysvětlení, že je nutné nejprve podrobně zmapovat zájmy zaměstnaných (jejich hromadnější požadavky na zavádění opatření vedoucích k lepšímu sladění osobního a soukromého života jsme zatím nijak nezaznamenaly) a na nich potom vystavět přístup k zavádění pozitivních opatření do vědecké praxe. Platí to přitom jak pro vědní politiku, tak pro „širší“ úroveň ve smyslu každého jednotlivého pracoviště, jež by měla být spojena s vhodnými úpravami legislativy.

38 Viz Moir, J. 2006. *Tipping The Scales: Talking About Women in Science And Work-Life Balance*. Paper at the conference Science Policies Meet Reality, 1. 12. 2006, Praha.

Na druhou stranu tam, kde je možnost vlastní institucionalizovaná pravidla vytvořit, existuje snaha (opět vedení) je postupně zavést: „*Ona [práce doma] už je zavedená, už vlastně funguje, ale já chci právě zavést od 1. ledna určitá pravidla, to znamená, že to bude platit oficiálně, teď je to na domluvě v pohodě, ale chci, aby to mělo nějakou formu...*“. Pokud se hovoří o konkrétních pravidlech, jedná se o věk dítěte: „*...zvažuji právě tuto možnost nějak celoplošně, a aby to tak platilo, a chci to stanovit pro děti do dvanácti let...*“, přestože opatření podle vedoucích mají být přístupná všem: „*toto je opravdu hlavně myšleno na ženy s dětmi...*“. Ukazuje se, že nároky na sladění soukromí a práce se často pojí pouze s rodinnými záležitostmi a navíc takovými, kdy jsou děti ještě dostatečně malé (viz kapitoly Alice Červinkové a Marcely Linkové). Znamená to také, že institucionalizace vede ke zhmotnění genderovanosti těchto opatření. Najednou se totiž s muži jakoby nepočítá. Potom je otázkou, zda není pro zaměstnané, kteří na tyto výhody nedosáhnou, lepší neinstitutionalizovaná forma, kdy vše spočívá ve vyjednávání a nikdo není explicitně z debaty předem vyloučen. Nutnost kriticky laděné diskuse o povaze genderových opatření vůbec je proto v tomto kontextu velmi žádoucí.

KONKRÉTNÍ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ: FLEXIBILITA

Zavádění opatření vedoucích ke sladění osobního a soukromého života lze tedy charakterizovat jako neustálé vyjednávání. „Všechno je na dohodě“, a tedy i ochotě vedení. Vyjednává se o tom, co by mohlo fungovat a co by naopak nebylo dobré, co se vlastně žádá (ze strany zaměstnaných) a co se vyžaduje (ze strany zaměstnávajících). Individuálnost harmonizačních opatření je navíc podtržena absencí jakéhokoli společného angažmá vědců a vědkyň, např. ve formě nějakých vyjednávacích skupin či v jiné samoorganizující se podobě.

Jedním z nejzákladnějších a nejčastějších opatření pro podporu pracovníků a pracovník se ukázala být flexibilita práce. Z celé šíře různých „flexibilit“ se uplatňují především určité typy. Setkaly jsme se s flexibilitou, pro kterou je charakteristická hlavně volná pracovní doba, kdy nejen není nutné práci vykonávat prezenčně na pracovišti, ale dokonce ani v nějak předem stanovených dnech. Vědci a vědkyně tak mohou zčásti svoje úkoly plnit prostřednictvím práce doma, třeba i o víkendech. Potom jim naopak zbývá více času na soukromé či rodinné záležitosti během pracovního týdne. Další hojně využívanou formou flexibility je práce na částečný úvazek, která je jako jediná zabezpečena zákonem.

Velký důraz je kladen na to, aby flexibilita měla svá – i když neinstitutionalizovaná – pravidla, resp. omezení. Základním předpokladem pro takto volný pracovní režim je dodržování termínů a odvádění kvalitní práce. Zároveň je ale nutná alespoň částečná docházka a přítomnost na pracovišti, která bývá pevně stanovena jen prostřednictvím schůzek výzkumného týmu či oddělení nebo nařízenými vycházejícími z vyšších nadřízených pozic organizace.

Ukazuje se, že na pracovištích s dobrým přístupem ke sladování soukromí a profesního života to bývají většinou samotní vedoucí, kdo téma flexibility práce do diskuse přinášejí. Jak tedy oni sami vnímají flexibilní pracovní podmínky a jiná opatření pro skloubení práce a soukromí? Na jednu stranu je zde patrný důraz na tzv. kvalitu života, která podle nich takovou flexibilitu vyžaduje. Na straně druhé může být flexibilita vnímána také jako vhodný prostředek ke zvýšení produktivity práce vědců a vědkyň nebo k vytvoření vztahu loajality k dané instituci či firmě.

Podmínkou pro spokojenost na obou stranách i flexibilního nastavení práce je kvalitně vybavené pracovní prostředí (jak v zaměstnání, tak např. doma, může se přitom jednat o vybavení domácí kanceláře, zajištění firemního vozidla nebo nákup notebooků, které umožní zpracovávat materiály i na služebních cestách či konferencích). Snaha o kvalitní zázemí je samozřejmostí společnou všem pracovištím, je ale také omezena možnostmi každé instituce. Pracovní podmínky jsou obecně přijímaným předpokladem pro odvedení kvalitní práce, kterou vedoucí vyžadují, a umožňují do velké míry flexibilnější propojování práce a soukromí.

KONKRÉTNÍ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ II: OD FLEXIBILITY K „ÚLEVÁM“

Jako bumerang se nám vrací důležitost vedoucích a jejich citlivosti pro otázky sladování práce a soukromí. Setkaly jsme se s něčím, co lze nadneseně nazvat nadhled nad momentální situací, kdy vedoucí prokázal nebo prokázala velkou ochotu „uvolnit“ tempo práce s tím, že „jsou životní situace, kdy je prostě prioritou něco jiného než práce“. Takový postoj se bezesporu zakládá na velké důvěře pracovníci nebo pracovníkovi, která/ý bude tento týden shánět byt, aby v něm příští týden ve dne v noci psal či psala ten skvělý článek do Nature. Vyžaduje se oboustranná důvěra a pochopení, opět nesené vyjednáváním o tom, kam až může toto „polevení“ v tempu zajít a kde je ona pomyslná hranice, již není možné překročit.

Opět se nabízí vysvětlení, že stávající institucionální nastavení pracovních podmínek trhu práce neukotvuje řešení nezvyklých životních situací (jako úmrtí v rodině, ale například i koupě bytu apod.), a proto by zavádění institucionálních pravidel či kodexů mohlo být něčím, co splní požadavky obou stran, tedy jak zaměstnavatelů, tak zaměstnaných.

KONKRÉTNÍ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ III: NEVYUŽITÉ MOŽNOSTI?

Najít z labyrintu cestu ven není snadné. Sledujeme-li nit, která se postupně odvíjí, dostáváme se také k východům, kterými zatím nikdo neprochází.

Kromě flexibility v nejširším slova smyslu se jiné nástroje pro zkvalitnění pracovního a osobního života zatím příliš nevyužívají a i z té flexibility jde „jen“ o volnou pracovní dobu, popřípadě částečné úvazky. Může to být dáno jednak dosud neexistující poptávkou z řad vědců a vědkyň (zatím na pracovišti nikdo neotěhotněl a např. jesle tak nejsou aktuální), jednak neznalostí takových opatření nebo jejich nevýhodností nebo nevhodností z hlediska zaměstnávající instituce, která často zásadně vstupuje do utváření pracovního prostředí (např. povolení přítomnosti psa na akademickém pracovišti). Jaké jiné nástroje máme na mysli? Například různé výhody či školení určená osobám vracejícím se z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, které mají pomoci jednak lepšímu sžívání se s pracovním prostředím, ale i k obnově znalostí a dovedností či k dalšímu posunu ve znalostech v oboru. Patří sem také již zmiňované možnosti péče o děti různého stáří na pracovišti nebo v jeho blízkosti, ale i vyhrazená parkovací místa pro rodiče apod. To všechno jsou opatření, s nimiž jsme se v rámci provedených rozhovorů nesetkaly nebo pouze v hypotetické rovině.

HIERARCHIE PRACOVIŠTĚ: VLIV DOMOVSKÉ INSTITUCE

Vyjednávací pozice jednotlivců jsou samozřejmě velmi podstatně ovlivňovány vnitřní strukturou organizace. Je otázkou, zda se lze v tomto případě inspirovat nějakým jasným prototypem hierarchie, který flexibilitě pomáhá nebo ji naopak znemožňuje. Během rozhovorů jsme se setkaly se dvěma typy uspořádání pracoviště. V prvním případě dominovala relativní nehierarchičnost vztahů na pracovišti a velmi dobrá orientace „nadrízených“ v osobním životě „podřízených“. V druhém byla naopak hierarchie větší a zřetelnější, neboť pracovníci a pracovníce jsou primárně zodpovědní jednotlivé vedoucí nebo vedoucímu oddělení, zatímco ředitel či ředitelka nastavuje obecné podmínky flexibility nebo jiných opatření a osobní situaci jednotlivých pracujících zná povrchněji. Na první pohled by se snad mohl zdát z hlediska sladování soukromého a profesního života první typ uspořádání jako výhodnější, při pohledu na skutečně zavedená opatření a přístup vedoucího nebo vedoucí se však žádné podstatné rozdíly neukazují.

Nakolik je to dáno opět zejména osobností vedoucí či vedoucího, musíme ponechat z důvodu poměrně malého vzorku provedených rozhovorů stranou, nicméně taková hypotéza je poměrně nasnadě. Stejně tak ale může platit, že značná nehierarchičnost vztahů na pracovišti i velmi zřetelně vymezené kompetence jednotlivců v hierarchizovaném pracovním prostředí mohou sladování rodinného a profesního života významně napomoci, jak to naznačuje např. Sue Cambell Clark³⁹, když tvrdí, že extrémní pozice, tzn. integrace anebo naopak segmentace světa práce a osobního života, mohou pozitivním způsobem ovlivnit sladování rodinného a profesního života.

NA ZÁVĚR – PRO LEPŠÍ ORIENTACI V LABYRINTU

Hovořit o propojování profesního a soukromého života se stává poměrně běžnou záležitostí. Méně běžné je tematizovat oddělování těchto sfér a ještě méně časté je uvést si, že ne vždy jde ryze o „rodinné problémy“. Práci a soukromí kloubí nejen matky a otcové s dětmi, ale i ti, kteří alespoň někdy rádi vypínají od pracovních/soukromých povinností anebo ti, kteří by naopak rádi dali svému životu jednotnější směr a obojí propojili.

Během mapování dobré praxe jsme se setkaly s různými formami ne/uplatňování pozitivních opatření na vědeckých pracovištích. Ukázalo se, že zásadním momentem v této problematice je absolutní neexistence institucionálních opatření pro podporu sladění práce a soukromí, která nicméně může být vyvolána nedostatečnou informovaností vedení ze strany zaměstnaných. Osoba vedoucí nebo vedoucího je ve většině dobrých příkladů naprosto stěžejní, neboť právě on či ona vymýšlí, jak vyřešit každodenní situace prolínání soukromí a profese. Považujeme proto za naprosto klíčové zmapovat podrobně skutečné zájmy a požadavky zaměstnaných, aby bylo možné se k tomuto tématu lépe stavět. Za neoddelitelnou součást přitom považujeme kritickou diskusi nad genderovaností pracovišť i tématu harmonizace práce a soukromí vůbec. Sladění soukromí a vědecké kariéry by totiž snadno mohlo sklouzávat do tzv. ženského tématu a potom by nám unikala nejen podstata, ale také konkrétnější nástroje k lepšímu a spokojenějšímu žití každodenního života.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V ČESKÉ VĚDĚ A VÝZKUMU

Hana Tenglerová

Doba se mění a s ní pozvolna i postoj institucí k rovným příležitostem. Brát ohledy na rodičovství zaměstnankyň a zaměstnanců, vytvářet vhodné podmínky pro sladění soukromého a profesního života a podporovat ženy v jejich vědecké kariéře je v prostředí české vědy poměrně nový fenomén. Jeho existenci a posílení se snaží Centrum podpořit, když dlouhodobě sleduje postavení žen ve vědě a tematizuje problémy a výzvy spojené s harmonizací profesního a soukromého života.

Ze tří rovin činnosti Centra – roviny informační;⁴⁰ roviny výzkumné⁴¹ a roviny aktivistické – vychází následující text z té poslední, jejíž podstatou je snaha otevřít diskusi o těchto tématech na úrovni vědních a vzdělávacích institucí i v řadách odborné veřejnosti a podpořit přijímání opatření, které se pokusí řešit problematiku aspektů žití vědecké kariéry a zlepšit postavení žen ve vědě.

V roce 2005 uspořádalo Centrum v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky konferenci *Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě*. Výstupy konference vycházející z příspěvků a proběhlých diskusí byly v podobě návrhů konkrétních opatření rozeslány k vyjádření institucím, jako jsou Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, Rada pro výzkum a vývoj, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a také zástupkyním a zástupcům univerzitních i neuniverzitních vysokých škol.⁴² Následující text o novinkách, plánovaných změnách či o projednávání jednotlivých opatření vychází tedy jednak z okruhu konkrétních témat nastolených na konferenci a z reakcí jednotlivých institucí, jež byly požádány, aby se k možnosti jejich implementace vyjádřily. Jednak z dalších nalezených opatření nebo návrhů politik, které se tématu rovných příležitostí žen a mužů ve vědě týkají.⁴³ Cílem není absolutní výčet všech možných politik, ale reflexe současné situace, stavu implementace návrhů a postojů institucí k nim.

40 Jejím cílem je zvyšovat povědomí o příležitostech v oblasti vědy a výzkumu, o studijních možnostech, grantech a stážích.

41 Tematizuje vedle otázek spojených se sladováním soukromého a profesního života například také produkci vědění z genderového hlediska aj.

42 Návrhy opatření vyplývající z doporučení konference *Cesty labyrintem: proč je tak stále málo žen ve vědě*, http://www.cec-wys.org/prilohy/c22b9569/opatreni_final.pdf.

43 Stipendium L'ORÉAL Česká republika pro ženy ve vědě a Zrušení hranice dvaceti šesti let pro poskytování výhod studentkám a studentům.

Na základě provedeného monitoringu lze za poslední rok pozorovat jistý posun, i když ne nijak kontinuální a jednoznačně progresivní. Vedle opatření, která byla zavedena a již v praxi fungují, se zaměřím i na plánované změny, o nichž se v současnosti více nebo méně intenzivně vyjednává, a na otázky, které zůstávají dosud bez odpovědi a stojí jaksí mimo oblast zájmu.

DOBŘE ZPRÁVY: REALIZOVANÉ ZMĚNY VYSOKÉ ŠKOLY A DOKTORSKÉ PROGRAMY

Rodičovství je svébytnou životní situací, ať už nastává v jakémkoli věku či fázi profesní kariéry jednotlivce. Příklad citlivého zohlednění tohoto faktu na úrovni terciárního vzdělávání představuje možnost přerušit doktorské studium z důvodu rodičovství. Přitom doba strávená na mateřské a/nebo rodičovské dovolené je vyjmuta z klasického penza určeného pro běžné přerušení studia. Znamená to, že studující rodič může vedle přerušení z důvodu rodičovství dále čerpat v plné míře i klasické přerušení, pro něž není nutné udávat specifický důvod. Institucemi, které mají takové opatření ve svých řádech doktorského studia, jsou například Masarykova univerzita,⁴⁴ Vysoká škola chemicko-technologická,⁴⁵ Policejní akademie České republiky⁴⁶ nebo Janáčkova akademie múzických umění.⁴⁷

Tendence zaujmout takový postoj mezi univerzitami a vysokými školami, zdá se, stále sílí. Zároveň je nutné dodat, že zdaleka ne všechny možnosti přerušení studia z důvodu rodičovství ve svých řádech doktorského studia mají nebo s jeho zavedením do budoucna počítají. Řada z nich umožňuje rodičům využít pouze klasické formy přerušení, které se sice nezapočítává do celkové délky studia, ale znevýhodňuje studující rodiče oproti jejich bezdětným kolegyním a kolegům. Závažné okolnosti pro přerušení studia mohou totiž nastat stejně u bezdětných studujících, jako u mladých rodičů. Ti ovšem v takovém případě již nemají nárok na přerušení, neboť je využili pro čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

44 Studijní a zkušební řád Masarykovy univerzity v Brně. Dostupné na <http://www.rect.muni.cz/statut/stud-zkusrad.htm>.

45 Řád doktorského studia VŠCHT. Dostupné na <http://www.vscht.cz/document.php?docId=1222>.

46 Řád studia Policejní akademie ČR. Dostupné na http://www.polac.cz/g2/view.php?dokument/stud_rad.html.

47 Studijní řád Janáčkovy akademie múzických umění. Dostupné na <http://www.jamu.cz/dokumenty/>

Ještě složitější je situace studujících rodičů tam, kde je pevně stanovena hranice pro dokončení doktorského studia na sedm let, a to bez ohledu na skutečnost, zda bylo klasické formy přerušení studia reálně využito či nikoli.

Vhodnost přijmout takové opatření není třeba nijak zvlášť zdůrazňovat. Rozhodnutí mít dítě je volbou jedince, páru nebo rodiny, ale pokud jde o volbu pozitivní, pak by instituce měly rodičovskou roli ulehčovat, nikoli komplikovat. Dobrou zprávou tedy je, že řada institucí tuto skutečnost v pozitivním smyslu reflektuje.

GRANTOVÁ SCHÉMATA

Také grantové systémy⁴⁸ v poslední době začaly věnovat pozornost situaci mladých rodičů. Projevilo se to zejména v tolerantnějším nastavení věkových hranic pro zapojení se do grantových projektů pro mladé výzkumnice a výzkumníky. Grantová agentura České republiky (dále GA ČR) ke stanovené věkové hranici připočítává dobu trvání mateřské dovolené a Grantová agentura Akademie věd České republiky (dále GA AV ČR) počítá dokonce s vědkyněmi i vědci, které a kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

– DOKTORSKÉ PROJEKTY

Doktorské projekty je v současné době možné krýt výlučně ze zdrojů GA ČR. Její řád stanovuje pro zařazení studentky nebo studenta do doktorského týmu věk do třiceti let. Zároveň může být ve zdůvodněných případech tato věková hranice překročena. Sem bezpochyby patří i absolvování mateřské dovolené.

– POSTDOKTORSKÉ PROJEKTY

GA ČR nově od roku 2006 umožňuje připočítat k maximální době od ukončení doktorského studia do podání žádosti o grant délku trvání mateřské dovolené a stejné rozšíření se týká také věkové hranice pro čerpání postdoktorských projektů. Ke stanovenému věku třicet pět let je tedy možné připočítat půl roku.

Novinku v roce 2006 zavedl také grantový řád GA AV ČR. Navrhovatel nebo navrhovatelka, který nebo která se vrací na pracoviště po rodičovské dovolené, si v případě juniorských badatelských projektů ke stanovené třicetipětileté věkové hranici může připočítat dva roky za každé dítě. Navíc je mladým rodičům v případě úspěšného získání grantu umožněn odklad zahájení jeho řešení až o devět měsíců. Jedná se tedy o opatření podporující motivaci k návratu do zaměstnání, nejde o zohlednění faktu, že během péče o dítě dochází ke zpomalení kariérního vývoje.

48 Bulletin AV ČR za rok 2005. Dostupné na: http://www.gaav.cz/data/pdf/ostatni/Bulletin_2005.pdf. Zadávací dokumentace pro veřejnou soutěž ve výzkumu a vývoji na podporu grantových projektů na rok 2007. Dostupné na <http://www.gacr.cz/soubory/Zadavaci-na2007-PD.pdf>.

Grantové agentury se nepochybně vydávají správným směrem, když začínají počítat s vědci a vědkyněmi-rodíči. Pouhé zohledňování mateřské dovolené, které je uplatňováno napříč zmíněnými grantovými programy GA ČR, je sice vítanou změnou k lepšímu, nejedná se však o opatření dostačující. Předpokládá totiž neproblematické vyřešení péče o malé dítě v době, kdy je dostupnost služeb tristní jak z hlediska volných kapacit a řídké sítě zařízení, tak často také z hlediska finanční situace mladých rodin. GA ČR předpokládá za žadatelkou (ve výjimečných případech za žadatelem) o grant další osobu, která se bezprostředně po uplynutí půl roku ujme péče o dítě. Doba po ukončení půlroční lhůty je i v případě čerpání rodičovské dovolené již automaticky posuzována jako čas, kdy má vědkyně stejné možnosti a příležitosti k rozvíjení kariéry jako její kolegyně a kolegové se staršími dětmi nebo bez dětí. Vzhledem k tomu, že žena má ze zákona povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit – v minimální délce čtrnácti týdnů –, je s podivem, že toto opatření bylo implementováno teprve před rokem. Rodičovská dovolená, na niž mají ze zákona oba rodiče nárok, není prozatím GA ČR uznána za legitimní důvod pro prodloužení věkové hranice umožňující žádat o granty. Zohlednění mateřské dovolené, tzn. zvýšení věkového limitu o půl roku, tedy reálně ulehčí situaci jen hrstce žadatelek.

S rodičovskou dovolenou, kterou může čerpat vědkyně stejně jako vědec, naopak počítá GA AV ČR a dává tak pozitivní příklad opatření, které je nediskriminační a podporuje kombinování soukromého a profesního života. Snad tím bude inspirovat ke změnám ostatní instituce a zároveň neusne na vavřínech s tím, že toho již bylo pro podporu sladění soukromého a pracovního života uděláno dost.

STIPENDIA PRO MLADÉ VĚDKYŇE

Opatření spojená s rodičovstvím nejsou jediná, která mohou pozitivním způsobem ovlivnit výši participace žen ve vědě a výzkumu. Finanční podpora výzkumu je dalším prostředkem. Příkladem takového opatření je *Stipendium L'OREAL Česká republika pro ženy ve vědě*.⁴⁹ Ve spolupráci s AV ČR uděluje společnost L'OREAL roční stipendia vědeckým pracovnícím na podporu realizace jejich vědeckého výzkumu v oblasti živých a/nebo materiálních věd. Výzkum musí probíhat na území České republiky, žadatelky musejí mít alespoň doktorát nebo postgraduální titul a zároveň být ve věku do třiceti pěti let.

Cílem stipendia L'OREAL je zviditelnění kvalitní práce vědkyň, jejich motivování k další výzkumné činnosti, ale i poskytnutí vzorů a pozitivních příkladů všem, kdo o podobné kariéře uvažují, zejména však studentkám. Tím, že je udělení stipendia medializováno, napomáhá také velmi podstatně bourání stereotypu vědec = muž. Je třeba dodat, že zvolený styl propagace zároveň reprodukuje stereotyp jiný – ten o samozřejmosti spojení žena – krása – kosmetika.

Co říci v závěru části věnované dobrým zprávám? Byla přijata některá pozitivní opatření zohledňující rodičovství studujících a vědeckých pracovníků a pracovníků. Ačkoli tato opatření nejsou někdy bez chybiček, neznamená to neúspěch a jejich někdy dílčí charakter by měl být vnímán jako další výzva k progresivním krokům do budoucnosti.

O ČEM SE VYJEDNÁVÁ ANEB PLÁNOVANÁ OPATŘENÍ

O řadě institucionálních opatření se v současné době jedná. Některé z nich popíše následující odstavce. Jejich výčet však není a ani nemůže být vyčerpávající. Jedná se spíše o pokus přiblížit některé aspekty současné diskuse tak, jak o nich bylo Centrum jednotlivými institucemi informováno.

GRANTOVÉ SYSTÉMY: KRÁTKODOBÉ PŘERUŠENÍ A PRODLOUŽENÍ ŘEŠENÍ GRANTU

Možnost přerušit a prodloužit dobu řešení grantu z důvodu rodičovských povinností zatím vědkyně a vědci v rámci grantových systémů AV ČR ani GA ČR nemají. Není třeba vysvětlovat, jak významně by takové opatření rozšířilo možnosti vědkyním a vědcům-rodičům z hlediska kariérního i osobního života. V současné době se o těchto možnostech jedná na zasedání předsednictva GA ČR. Podle informací předsedy prof. MUDr. Syky, DrSc.,⁵⁰ se zdá však být reálnější přijetí možnosti krátkodobě přerušit grantový projekt, maximálně však na dobu šesti měsíců. I zde tedy pravděpodobně bude platit pro GA ČR typické zohlednění mateřské dovolené. Další čerpání rodičovské dovolené, které by mohli využít i muži, bude prozatím vyloučeno. Prodloužení doby řešení grantu se v souvislosti s přerušením projednávat nemá. Otázkou ale zůstává, zda má samotné přerušování řešení grantu bez jeho následujícího prodloužení valný smysl.

ZRUŠENÍ HRANICE DVACETI ŠESTI LET PRO POSKYTOVÁNÍ VÝHOD STUDENTKÁM A STUDENTŮM

V rámci Rady vysokých škol se v současnosti vede debata o možnosti zrušení hranice dvaceti šesti let pro udílení výhod studentkám a studentům. Tento návrh prosazuje Studentská komora Rady vysokých škol s poukazem na stále vlivnější požadavek rozvíjení celoživotního vzdělávání.⁵¹ Ztráta studentských výhod vázaná na takto stanovený věk nejen diskriminuje osoby, které se pro studium rozhodly později, postihuje ale také ty, kdo se stanou rodiči v nižším věku, než je dvacet šest let. Přerušování studia znamená automaticky ztrátu statutu studenta/studentky, zároveň těmto rodičům utíkají roky, po které mohou výhody čerpat.

50 Písemná reakce předsedy GA ČR prof. MUDr. Josefa Syky, DrSc. na Návrhy opatření vyplývající z doporučení konference Cesty labyrintem: proč je tak stále málo žen ve vědě, ze dne 21. 2. 2006.

51 Dostupné na <http://radavs.cz/prilohy/4szazn.doc>.

Zrušení hranice dvaceti šesti let zároveň samo o sobě řeší relativně velmi málo pro ty, které a kteří plánují další vědeckou kariéru. Jak je patrné z předchozího textu, grantové systémy stále stojí na určitých věkových omezeních. Doktorských, juniorských nebo postdoktorských grantů se nemůže řada zájemkyní a zájemců zúčastnit z důvodu takto přísně stanovených kritérií. Proč ale nemůže být součástí doktorského týmu čtyřicetiletá nebo padesátiletá žena či muž? Důvodem takového nastavení, zdá se, není ani tak výše zkušeností nebo „novost“ v daném oboru a snaha o další růst, ale prostě biologická determinanta věku. Je to ale dnes ještě legitimní? Stávající nastavení vědecké dráhy stále předpokládá celoživotní pouť jedním oborem lidské činnosti. Můžeme se ptát, zda je takový přístup do budoucna udržitelný. Spíše nikoliv a takto nastavená kritéria by měla být změněna, protože není důvod proč omezit zahájení vědecké dráhy věkem. Místo věkové hranice by bylo možné omezit čerpání zdrojů z těchto grantových programů například počtem podaných žádostí, získaných projektů či délkou studia konkrétního oboru.

BĚH NA DLOUHOU TRATĚ: CO CHYBÍ?

Jsou témata, která stále zůstávají stranou zájmu odpovědných institucí. Některá se týkají konkrétních opatření, jiná jsou obecnějšího rázu. O několika z nich se v krátkosti nyní zmíním. Z hlediska návrhů opatření vzešlých z konference *Cesty labyrintem: proč je stále tak málo žen ve vědě*:

– Stále chybí hlubší analýza postojů a potřeb osob pracujících v oblasti vědy a výzkumu, na jejímž základě je možné iniciovat debatu mezi hlavními aktéry a následně konceptualizovat konkrétní systémová opatření, která mají vést ke zmírnění problémů, jež jsou vnímány jako palčivé. Rada institucí přitom nepřijetí určitého opatření zdůvodňuje právě tím, že nemá dostatečné informace nebo analýzy jejich možných dopadů.

– Dále, ženy jsou stále málo vidět v čelních pozicích vědy a výzkumu – ať už z hlediska kvantitativního zastoupení, tak z hlediska pozitivních vzorů. Neexistuje žádné opatření, mimo iniciativy jednoho zahraničního soukromého subjektu, které by vyzdvihovalo význam žen-vědkyň pro českou vědu a společnost. Dosavadní popularizace vědy směřovaly a směřují spíše k potvrzování stereotypu, že ve vědě pracují převážně muži. Také reakce institucí na přijetí opatření, jež by vedla ke zvýšení počtu žen v rozhodovacích a vedoucích funkcích vědy a výzkumu, byly pokud ne žádné, pak alespoň neurčité a poměrně vlažné. V tomto smyslu by prospěl určitý typ vyrovnávacího opatření, které by vhodným způsobem zviditelnilo práci, přínos a úspěchy českých vědkyň.

Opatření tematizovaná na konferenci, která tvoří základ tohoto textu, nejsou a nemohou být zcela vyčerpávající, ale platí pro ně z velké části to, co platí i pro opatření zaštiťující se rovnými příležitostmi na obecné rovině: zaměřují se spíše na cílovou skupinu rodičů. Spojovat zlepšení postavení žen prostřednictvím odstranění pracovních bariér rodičů utvrzuje spojení žena a dítě a samozřejmost spojení žena – dítě. O opatřeních, která by podpořila motivaci otců participovat při péči o závislé členy rodin a zajišťování chodu domácnosti, se naopak

nemluví nikde. Otcové jsou obecně zahrnuti do skupiny rodičů, mají tak často možnost aktivně při péči o dítě participovat, nejsou ale v této činnosti nijak konkrétně podporováni a snad i proto tyto možnosti příliš nevyužívají.

Dále, rodičovství je spojováno s určitou věkovou kategorií,⁵² a to bez ohledu na reálný a stále sílící trend mít děti v pozdějším věku. Z hlediska pozitivních kroků zaměřených na rodiče pracující ve vědě tak z cílové skupiny vypadávají ti věkově starší. Rodičovství je přitom specifickou životní fází, která na věku jednotlivce už tolik nezávisí, rozhodně ne tolik jako dříve (pokrok v medicíně, výživa, možnosti adopce). Opatření tak v podstatě kopírují a zároveň reprodukují stereotyp o rodinách s mladými rodiči, a nepřímo tak vytvářejí sociální tlak na vznik takových rodin. I lidé, kteří se pro rodičovství rozhodnou později, potřebují podporu – nemluvě o těch, jejichž děti jsou o něco odrostlejší.

Politiky rovných příležitostí ve vědě a výzkumu obecně zůstávají na úrovni postupné eliminace omezujících institucionálních mechanismů – např. ve smyslu umožnění snazšího pracovního nasazení rodičů (při převážné převaze žen-matek), neodvažují se však zatím přikročit k bourání stereotypů jako takových.

ZÁVĚREM

I malý pokrok je pozitivní, nesmí však být definitivním cílem, ale spíš nastoupenou cestou. Centrum se proto v nejbližší době pokusí získat aktuální informace o vývoji situace jak z hlediska nově přijatých nebo plánovaných opatření, tak z hlediska postojů k rovným příležitostem představitelk a představitelů jednotlivých vědních a vzdělávacích institucí. Každoroční monitoring, který Centrum provádí, slouží k reflektování stavu vývoje implementace rovných příležitostí v české vědě a výzkumu, ale také k iniciaci či obnovení debaty na toto téma na všech úrovních institucí vědy a výzkumu. Doufáme, že v této činnosti bude Centrum v budoucnosti úspěšné.

LITERATURA

- Badinter, E. 1998. Materská láska. Bratislava: Aspekt.
- Bagihole, B., Goode, J. 2001. „The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers. A Feminist Investigation.” *The European Journal of Women's Studies*, 8 (2): 161–180.
- Beck, U. 2004. Riziková společnost: na cestě k jiné moderně. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). S. 212.
- Buchert, V. a kol.: „Žena v politice”. *Magazín Dnes*, 28. 9. 1995, s. 26–30.
- Burton, G., Jiráček, J. 2003. Úvod do studia médií. Brno: Barrister and Principal.
- Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6): 4
- Frevert, U. 1986. *Frauen-Geschichte zwischen bürgerlicher Verbesserung und neuer Weiblichkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gerhard, U. 1978. *Verhältnisse und Verhinderungen. Frauenarbeit, Familie und Recht der Frauen im 19. Jahrhundert. Mit Dokumenten*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Giddens, A. 1998. *Důsledky modernity*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Goode, J. (2006). „Research Identities: reflections of a contract researcher.” *Sociological Research Online*, 11 (1).
- Gray, M. 2000. *Productive Men, Reproductive Women. The Agrarian Household and the Emergence of Separate Spheres during the German Enlightenment*. New York, Oxford: Berghahn Books.
- Hearn J., Collinson, D. L. 2004. „Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management”. Pp. 144–159 in S. M. Whitehead, F. J. Barret (eds.). *The Masculinities Reader*. Cambridge: Polity.
- Hearn, J. 2004. „Gendering men and masculinities in research and scientific evaluations”. Pp. 57–68 in *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: European Commission.
- Husu, L. 2001. „Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland.” *Social Psychological Studies* 6. University of Helsinki.
- Husu, L. 2004. „Gate-keeping, gender equality and scientific excellence”. Pp. 69–76 in *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: European Commission.
- Leach, M. 1994. „The Politics of Masculinity: An Overview of Contemporary Theory.” *Social Alternatives*, 12 (4): 36–37.
- Long, J. S. 1992. „Measures of sex differences in scientific productivity”, *Social Forces*, 71: 159–178.
- Menn, S. A., Kelley, L. R. 1997. „Standing at the crossroads of modernist thought. Collins, Smith and the new feminist epistemologies.” *Gender and Society*, 11 (4) : 391–408.
- Moir, J. 2006. *Tipping The Scales: Talking About Women in Science And Work-Life Balance*. Paper at the conference *Science Policies Meet Reality*, 1. 12. 2006, Praha.

- Nagl-Docekal, H. 1995. „Filozofie rodiny u Rousseaua, Kanta a Hegela – klíč k pochopení dnešních životních forem“.
In: H. Havelková (ed.) *Gibt es ein mitteleuropäisches Ehe- und Familienmodell? / Existuje středoevropský model manželství a rodiny?*
Praha: Divadelní ústav, s. 9–17.
- Runté, M., Mills, A. J. 2004. „Paying the toll: a feminist post-structural critique of the discourse bridging work and family.“
Culture and Organization, 10: 237–249.
- Saurer, E. 1995. „Reglementovaná láska. Církevní a státní zákazy sňatku v předbřeznové habsburské monarchii“. In: H. Havelková (ed.).
Gibt es ein mitteleuropäisches Ehe- und Familienmodell? / Existuje středoevropský model manželství a rodiny?
Praha: Divadelní ústav, s. 31–45.
- Schiebinger, L. 1999. *Has Feminism Changed Science?* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Simek, U. 1995. „Rodina jako hudební akademie“. In: H. Havelková, (ed.) *Gibt es ein mitteleuropäisches Ehe- und Familienmodell? / Existuje středoevropský model manželství a rodiny?* Praha: Divadelní ústav, s. 73–82.
- Sonnert, G., Molton, G. 1996. *Who Succeeds in Science? The Gender Dimension.* New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Sonnert, G., Molton, G. 1996. „Career patterns of women and men in the sciences.“ *American Scientist*, 84 (1). Research Triangle Park.
- Šmausová, G. „Genderové stereotypy a sociální kontrola. Konference Užívání drog a genderové rozdíly.“
Centrum adiktologie Psychiatrické kliniky 1. LF UK a VFN. Praha, 15. 5. 2007.
- Tupá, B. et al. 2004. *Vlastní pokoj: 10 pohledů.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Wenner's C., Wold, A. 1997. „Nepotism and Sexism in Peer Review.“ *Nature*, 387: 341–343.
- Wolloch, N. 1996. *Women and the American Experience: A Concise History.* New York: Overture Books.

O AUTORKÁCH

Mgr. Alice Červinková

působí v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i., na projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda od roku 2002. Dále zde pracuje na mezinárodním výzkumném projektu Knowledge, Institutions, Gender: an East-West Comparative Study, který se zabývá studiem produkce znalosti. Ve své práci se zaměřuje na vědní studia a studia mobility. Je doktorandkou programu sociologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Ve své disertační práci se zabývá ustavováním vědecké dráhy především v souvislosti s akademickou mobilitou. Mezi její další výzkumné zájmy patří tematika genderového konceptu v současném českém umění.

PhDr. Hana Havelková, Ph.D.

je socioložka, přednáší na katedře genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy feministické a sociologické teorie. Četné publikace v angličtině, němčině a češtině zejména o strukturálních proměnách české společnosti z hlediska genderu v období komunismu a postkomunistické transformace; speciální zaměření na ženy v politice a ve vědě a na současné ženské hnutí, také na některé segmenty mediálního diskursu; v oblasti feministických teorií na vztah mezi soukromou a veřejnou sférou. Vydala mj. sborníky „*Lidská práva, ženy a společnost*“ (1992) a „*Existuje středoevropský model manželství a rodiny?*“ (také německy, 1995). Zahraniční stáže na univerzitách v Oslu (1993) a ve Vídni (2002), hostující profesorka v Innsbrucku (2003). V letech 1992 až 1998 členka výboru International Association of Women Philosophers (IAPH), vědecké rady Institut für Konfliktforschung ve Vídni, členka redakční rady časopisu L'Homme (Vídeň). Členka expertní skupiny Evropské komise Enwise a autorka české národní zprávy o situaci žen ve vědě, spoluautorka a spolueditorka výsledné publikace „*Waste of Talents. Turning Private Struggles into a Public Issue*“ (2004). Přeložila knihu Herty Nagl-Docekal „*Feministická filozofie. Problémy, výsledky, perspektivy.*“ (2007)

Mgr. Marcela Linková

je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Je členkou výzkumného oddělení Gender a sociologie a koordinátorkou Národního kontaktního centra – ženy a věda SOÚ AV ČR, v.v.i. Její výzkumný zájem se soustřeďuje na zkoumání postavení žen ve vědě, konstrukci vědeckých institucí a vědění z genderového hlediska. Ve své výzkumné práci vychází z přístupů feministických vědních studií. V současné době je řešitelkou jednoho mezinárodního (Knowledge, Institutions and Gender: an East-West Comparative Study, Evropská komise – 6. rámcový program, 2006–2008) a jednoho domácího grantu (Národní kontaktní centrum – ženy a věda, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy – program EUPRO, 2005–2008). Dále je českou řešitelkou projektu WS Debate (Evropská komise – 6. rámcový program, 2006–2007). Je také členkou External Advisory Group Science in Society Evropské komise a členkou Rady pro podporu účasti AV ČR na evropské integraci výzkumu a vývoje. Působí rovněž jako předsedkyně Pracovní skupiny MŠMT pro postavení žen ve vědě.

Mgr. Kateřina Šaldová

je od roku 2002 odbornou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., kde působí na projektu Národní kontaktní centrum – ženy a věda. V roce 2006 ukončila studia sociologie na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze, ve specializaci sociální konstrukce identit, kde se věnovala zejména teoriím Judith Butler. Ve své práci se zaměřuje na témata související s utvářením genderových identit, politiky rovnosti a prosazování antidiskriminačních opatření (podpora badatelek, sexuální obtěžování). Podílela se na projektech souvisejících s násilím na ženách, rovností ve vzdělávání a konceptu genderu v současném umění.

Bc. Hana Tenglerová

pracuje v Národním kontaktním centru – ženy a věda od září 2006 na stáži, která vychází z partnerské spolupráce Centra s katedrou genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy, kde druhým rokem studuje stejnojmenný magisterský obor. Dále na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy studuje magisterský obor veřejná a sociální politika. Při svém studiu se zaměřuje zejména na genderovou politiku a na problematiku spojenou s postavením žen v politice.

O PROJEKTU NKC-ŽV

Národní kontaktní centrum – ženy a věda (NKC-ŽV) je projektem Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., a součástí výzkumného oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Od svého založení v roce 2001 se zaměřuje na řešení problematiky postavení žen a mladých lidí ve vědě.

Jeho založení vycházelo z přesvědčení, že se genderová problematika a otázky spojené s rovnými příležitostmi dosud v oblasti vědy a výzkumu nijak výrazně nepromítly. Svojí činností se NKC-ŽV snaží pozitivním způsobem tuto situaci ovlivnit hned ve dvou základních liniích. První je podpora badatelek v účasti na výzkumu, podpora rovných příležitostí pro ženy a muže a obecně podpora mladých lidí ve vědě a výzkumu, včetně vytváření praktických nástrojů k dosahování těchto cílů a předkládání doporučení pro tvorbu politik. Druhou linií je teoretické zkoumání na poli feministických epistemologií a vědních studií z genderového hlediska, které souvisí s otázkami produkce vědění, moci a genderu.

NKC-ŽV organizuje národní i mezinárodní akce a workshopy, realizuje projekt Infomat, Mladé talentky (navazující na projekt Žena měsíce s cílem představovat úspěšné a zajímavé mladé badatelky), věnuje se tématu harmonizace osobního a pracovního života a vydává odborný online časopis Kontext: časopis pro gender a vědění a další vlastní publikace. V rámci svých popularizačních aktivit vydává pravidelný měsíční newsletter, který představuje teoretické koncepty i aktivity na podporu žen a mladých lidí ve vědě a aktivity související s Rámcovými programy EU.

NKC-ŽV je financováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci projektu programu EUPRO (1P OK 459).

Kontakty:

web: <http://www.zenyaveda.cz>

e-mail: info@zenyaveda.cz

adresa: NKC-ŽV, SOÚ AV ČR, v.v.i., Jiřská 1, 110 00 Praha 1

CESTY LABYRINTEM

O VĚDECKÉ PROFESI, SOUKROMÉM ŽIVOTĚ A JEJICH PROPOJOVÁNÍ

Kateřina Šaldová (ed.)

Vydal Sociologický ústav Akademie věd České republiky, v.v.i.

Vydání první.

Odborné recenzentky knihy: **Mgr. Hana Hašková a doc. RNDr. Soňa Štrbáňová, CSc.**

Jazyková korektura: **PhDr. Alice Dudáková**

Sazba a grafická úprava: **MgA. Anna Issa Šotolová**

Tisk: **Ka-Ma s.r.o.**

Adresa vydavatele: Jilská 1, 110 00 Praha 1

Distribuce: Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon 222 221 761, 221 183 217, 218, e-mail: prodej@soc.cas.cz

Praha 2007

ISBN 978-80-7330-115-6

Sociologický ústav
Akademie věd ČR, v.v.i.
Praha 2007

