

Rovné příležitosti ve vědeckém prostředí jako forma sociální inovace

Bc. Barbora Šolcová

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Barbora ŠOLCOVÁ**
Osobní číslo: **H118568**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Rovné příležitosti ve vědeckém prostředí jako forma sociální inovace**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS: Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucí bude práce zaměřena:

- na analýzu nejčastějších genderových stereotypů v oblasti pracovních příležitostí včetně shrnutí historie vzniku těchto stereotypů a prostředků institucionálního zajištění rovných příležitostí v národním i nadnárodním prostředí
- na nalézání možných příčin vzniku a přetrvávání nerovných příležitostí ve vědeckém prostředí
- na hledání nástrojů sociální pedagogiky pro vytváření rovných příležitostí z pohledu genderové rovnosti jako sociální inovace ve světě vědy
- na zpracování studie týkající se genderové rovnosti u konkrétní vědecké instituce, na Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno (VFU Brno), se zaměřením na institucionální zajištění rovných příležitostí a možnosti sladování práce a rodiny
- na vypracování metodiky s cílem návrhu konkrétních opatření k implikaci na VFU Brno pro zabezpečení genderově rovných příležitostí.

Součástí práce bude sociologický kvantitativní i kvalitativní průzkum vytvořený prostřednictvím anonymního dotazníku a otevřených rozhovorů, zaměřený na zmapování genderové problematiky na VFU Brno a zjištění názorů na rovné příležitosti ve vědě u konkrétních akademických pracovníků této univerzity.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Čermáková, M. Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR. Praha: Národní kontaktní centrum - Ženy a věda, 2002.

Hašková, H. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003.

Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumné postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006.

Krajková, D. Rovné příležitosti žen a mužů ve výuce a vědě na vysokých školách a vyšších odborných školách v České republice. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2006.

Machovcová, K. Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže. Praha: Gender Studies, 2007.

Nováková, J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. Praha: MSPV, 2003.

Zábrodská, K. Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita. Praha: Academia, 2009.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Katedra psychologie

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2013

V Brně dne 30. listopadu 2011


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vízdal, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

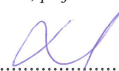
Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Barbora Šolcová
Jméno, příjmení studenta



Podpis

V Brně 1. března 2013

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše: přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na problematiku zajišťování rovných příležitostí ve vědeckém prostředí jako formy sociální inovace, jež přispívají k obohacení vědy o potenciál žen i mužů. Teoretická část je zaměřena na obecné zajištění genderové rovnosti, na příčiny nižšího zastoupení žen ve vědě v návaznosti na ženskou dvojroli a aktivity sladování rodinného a pracovního života. Zároveň se zabývá možnými nástroji sociální pedagogiky na podporu rovných příležitostí. Praktická část se věnuje zhodnocení genderové rovnosti akademických pracovníků na Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno, jehož výstupem jsou návrhy konkrétních opatření na zlepšení oblasti rovných příležitostí.

Klíčová slova:

Gender, genderové stereotypy ve vědeckém prostředí, rovné příležitosti, sladování rodinného a pracovního života, analýza genderové rovnosti, Veterinární a farmaceutická univerzita Brno.

ABSTRACT

This thesis deals with the issue of ensuring equal opportunities in academia as a form of social innovation, which can enrich science with the potential of men and women alike. The theoretical parts focuses on ensuring gender equality in general, on the causes of lower representation of women in science related to the dual role of women and harmonising work-life balance. It also deals with potential tools of social pedagogy to encourage equal opportunities. The practical part is dedicated to evaluating gender equality of academic staff at the University of Veterinary and Pharmaceutical Sciences Brno, resulting in suggestions of specific measures to attain improvements in the equal opportunities area.

Keywords:

Gender, gender stereotypes in academia, equal opportunities, harmonising work-life balance, gender equality analysis, University of Veterinary and Pharmaceutical Sciences Brno.

Poděkování

Děkuji velmi paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za její pozitivní přístup, užitečnou metodickou pomoc a laskavou péči, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Ráda bych také poděkovala své rodině, jež mne při zpracování diplomové práce i v celém studiu velmi podporovala.

Současně velmi děkuji všem respondentkám a respondentům z řad akademických pracovníků, jež mi věnovali svůj čas a souhlasili s interview.

Také děkuji vedení Veterinární a farmaceutické univerzity Brno za umožnění nakládat s personálními a jinými údaji univerzity v rámci této diplomové práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI	11
1.1 Právní a institucionální zajištění.....	13
1.2 Organizační zajištění.....	16
2 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ VE VĚDĚ	20
2.1 Zmapování příčin nižšího zastoupení žen ve vědeckém prostředí.....	22
2.2 Historie ženské dvojrole a preference rodiny či práce.....	29
2.3 Slad'ování pracovního a rodinného života.....	34
2.4 Podpora rovných příležitostí.....	39
3 NÁSTROJE SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY PRO PODPORU ROVNOSTI	43
3.1 Ovlivnění procesu socializace.....	43
3.2 Genderově citlivá výchova.....	46
3.3 Aktivity pro rovné příležitosti.....	49
II PRAKTICKÁ ČÁST	54
4 VÝZKUM	55
4.1 Kvantitativní výzkum.....	55
4.2 Kvalitativní výzkum.....	73
4.3 Analýza genderové rovnosti na VFU Brno.....	81
4.4 Vyhodnocení analýzy a návrhy konkrétních opatření	82
ZÁVĚR	87
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	89
SEZNAM TABULEK	93

ÚVOD

„Věříme, že vyšší účast žen ve vědě a zahrnutí genderového pohledu do vytváření vědecké znalosti a inovací jsou nutnými předpoklady pro to, aby vznikala originální, udržitelná a společensky přínosná věda.“

(motto Národního kontaktního centra Ženy a věda)

Téma rovných příležitostí, které je v rámci celoevropské sociální politiky dlouhodobě řešeno, mne velmi zajímá. Trendem dnešní doby je politika rovných příležitostí, která je směřována do oblasti využití lidských zdrojů obou pohlaví v pracovní sféře, s vědomím možných ztrát pro společnost v případě nevyužití potenciálu jak mužů, tak i žen. Tento trend se dotýká také oblasti vysokých škol, respektive vědeckého rozvoje žen na vysokých školách, kde se politika genderového mainstreamingu¹ na vyšší zastoupení žen ve vědě aktivně soustředí, a to jak v národním, tak nadnárodním měřítku.

Genderovou rovnost, tedy ideální stav společnosti, ve které pro rozvoj osobních schopností ve všech oblastech nejsou bariéry pro muže a ženy, jejich odlišnosti jsou považovány za rovné a obě pohlaví jsou stejně hodnocena a podporována,² je stále nutné aktivně posilovat. Domnívám se, že v této oblasti dokáže působit také sociální pedagogika jako multidisciplinární obor. Vyvážený prostor ve vědecké oblasti a rovné příležitosti pro obě pohlaví jsou dle mého názoru významnou formou sociální inovace, velmi přínosnou nejen pro svět vědy. Často se setkávám s názorem, že otázka postavení žen ve vědě není problémem, a je jen reakcí na naplňování nařízení přijatých v rámci implementace právních závazků v rámci členství České republiky v Evropské unii, např. diskutabilní otázka daných kvót pro pracovní pozice atd.

Genderové problematice jsem se věnovala již ve své bakalářské práci, která se zabývala genderovými stereotypy v současných manželstvích spojenými s dělbou domácích prací, a jež mne obohatila o hlubší poznání oblasti rovných příležitostí. Současně soustavně sleduji různorodé progenderové aktivity v oblasti problematiky sladování pracovních a rodinných aktivit. V návaznosti na sílící trend posilování genderové rovnosti nejen

¹ Systematická integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření; možné genderové důsledky rozhodnutí a změn jsou brány v úvahu již ve stádiu jejich plánování (dochází k monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů na život obou pohlaví). Převzato: www.equalcr.cz

² Převzato: www.feminismus.cz

na poli soukromém, ale také pracovním, a z toho vyplývajícím důrazu nastolení rovnosti pohlaví, se mi jeví jako vysoce aktuální věnovat se rovným příležitostem také ve vědeckém prostředí. Vzhledem ke svému působení na Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno mám možnost problematiku rovných příležitostí v rámci vědeckého působení sledovat z interního pohledu.

Vzhledem k široké oblasti rovných příležitostí, kam můžeme řadit podíl žen na rozhodování, rovné příležitosti na trhu práce, vztahy v rodině, oblast násilí na ženách, sexuální obtěžování, genderově vyvážený jazyk, genderově pozitivní výuku a výchovu a další, není cílem této práce zcela komplexní zhodnocení rovných příležitostí ve vědeckém prostředí. Cílem je zhodnotit dvě oblasti - prosazování genderové rovnosti a nastolování rovných příležitostí spojené s harmonizací rodinného a pracovního života a dále možnosti sociální pedagogiky pro podporu rovných příležitostí.

V první části diplomové práce se tak věnuji obecnému zajištění genderové rovnosti, jakož i zajištění právnímu, institucionálnímu i organizačnímu.

Druhá část je zaměřena na rovné příležitosti žen a mužů ve vědeckém prostředí, zmapování příčin nižšího zastoupení ve vědě v návaznosti na historickou ženskou dvojroli.

Třetí část se zabývá nástroji na podporu rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života, na kterých se může podílet velkou měrou také sociální pedagogika.

Ve čtvrté, praktické, části se zaměřuji na zhodnocení situace vědců a vědkyň v konkrétní instituci, Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno, a to jak kvantitativně, tak kvalitativně. Prostřednictvím sběru dat provedu komparaci obecných faktů z teoretické části s konkrétními údaji VFU Brno. Současně se na rovné příležitosti na této univerzitě zaměřím z pohledu akademických pracovníků a formou interview provedu sondu do stavu genderové rovnosti a jejich nástrojů, jak je vnímají osoby, jež na univerzitě působí. Nakonec zanalyzuji závěry kvantitativního i kvalitativního výzkumu a vytvořím návrhy konkrétních opatření na zlepšení oblasti work-life balance na VFU Brno.

Doufám, že tato práce bude přínosná nejen jako inspirace pro možná propojení oblasti rovných příležitostí a sociální pedagogiky, ale v rámci výsledků také pro konkrétní instituci, tedy Veterinární a farmaceutickou univerzitu Brno.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAJIŠTĚNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI

„Vždyť žena, stejně jako muž, má možnost volby, a tak je pouze na ní, zda si ze života udělá na zemi ráj, nebo peklo.“

Betty Friedan

Genderová struktura společnosti odráží určitý stereotypní, až ideální obraz muže a ženy. Jejich charakteristiky bývají spojovány s biologickým pohlavím, a jsou tak vnímány jako pevně dané, nikoli jako historicky a kulturně podmíněné konstrukce. Dle těchto charakteristik je od mužů očekávána fyzická síla, dominance, racionálnost a aktivní zájem o pracovní uplatnění; od žen pak spíše emocionalita, pasivita a orientace na realizaci v rodině. Tradiční charakteristiku ženského a mužského pohlaví shrnula Sandra Bem³ (1993) do teorie „optických čoček“, kdy vymezila tři základní čočky:

1. genderovou polarizaci, což je představa, že společnost je uspořádána dle odlišností muže a ženy;
2. androcentrismus, kdy muži jsou nadřazení ženám a vše, co je s muži spojováno, tvoří normu pro posuzování žen;
3. biologický esencialismus, kdy rozdíly mezi muži a ženami jsou dané biologicky a vytváří tzv. feminitu a maskulinitu.

Samotná myšlenka rozdílnosti je ale současně základem, na kterém nerovnost stojí. Genderovou rozdílnost lze vnímat jako základní produkt genderové dominance, jež je v důsledku legitimní genderovou rozdílností.⁴

Rozdíly mezi ženami a muži jsou tak zkoumány z hlediska jejich života ve společnosti, projevu, vlastností, hodnot, temperamentu atd. Objektívni rozdíly byly opravdu nalezeny, ale vypovídají pouze o tom, že existují, nikoli, jak jsou utvářeny – zda je jejich původ v biologii či kultuře. V každé kultuře jsou pak navíc nastaveny jiné představy o ideálu

³ LINKOVÁ, Marcela. Co si neuděláš, to nemáš, aneb ženský aktivismus, produkce znalosti a gender. In *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 162.

⁴ PAVLÍK, Petr. Gender a věda. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 13.

mužství i ženství.⁵ Současně platí, že ani není možné vyčlenit ženy z celku lidstva a kultury, ke které náležejí, jen na základě znaku pohlaví, protože ženská sociální určenost je determinována kulturním prostředím. Například boje za rovnoprávnost v ČR jsou zcela odlišné od boje za rovnoprávnost v zemích třetího světa. U žen v České republice se jedná především o sociální dopad rovnosti, s harmonizací ženské dvojrole, tj. ženy-matky a ženy-pracující osoby na předních místech.

Genderová rovnost tak neznamená genderovou stejnost. Jedná se o ocenění a využití rozdílnosti k vyšší efektivitě, produktivitě a konkurenceschopnosti ve společnosti. Nemělo by jít o potlačení pozice mužů, či naopak aktivizaci žen nepřirozenou formou. Cílem je vytvoření takového prostoru, kdy se každá žena i muž může svobodně rozhodnout, jaká sociální a pracovní role jim bude plně vyhovovat. Žena i muž se mohou rozhodnout, zda upřednostní rodinu či nižší pozici, ale rozhodnout se s ohledem na své vlastní potřeby, nikoli z důvodu vnějších (organizačních, legislativních, genderových a jiných) překážek.⁶ Rovnost žen a mužů je tak obecně nutné chápat jako rozšiřování možností pro uplatnění každého člověka na základě jeho reálných schopností a umožnění rozvíjení osobních dispozic bez genderových stereotypů.

Velmi významnou roli v oblasti genderové rovnosti hraje síla zděděných kulturních vzorců, jejichž faktory bývají označovány jako long durée, tedy probíhajících v nižších úrovních společenského vývoje a měnících se relativně pomalu, k nimž patří např. dělba práce v domácnosti, dělba péče o děti atd.⁷ Genderovými rozdíly se zabývají i výzkumy v oblasti psychologie mezilidských vztahů, např. co se týče řešení konfliktů, kdy pro muže a ženy platí všeobecné odlišnosti v komunikačních vzorcích a také ve způsobech či metodách, jimiž řeší konflikty. Zajímavé jsou výsledky některých výzkumů,⁸ které popírají genderové rozdíly ve vztazích mezi dvěma muži nebo dvěma ženami. V homosexuálních párech nelze stereotypně podle pohlaví určovat, kdo bude např. v domácnosti zastávat tu či onu roli či vykonávat určitou domácí práci. Všechny úkoly se rozdělují na základě dohody a vyjednávání, což může v těchto vztazích prohlubovat pocit rovnosti.

⁵ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. s. 46.

⁶ JUNOVÁ, Blanka. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí. 2012, s. 61 (online) www.pracnadalku.cz

⁷ HAVELKOVÁ, Hana. Transformace, která nikdy nezačala. In *Transformace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 22.

⁸ WILLERTON, Julia. *Psychologie mezilidských vztahů*. Praha: Grada, 2012, s. 21.

Pro nastolení žádoucí genderové rovnosti je nutné odstranit genderové nerovnosti. Jak uvádí odborníci, např. P. Pavlík,⁹ změna je nutná především v oblasti institucionální struktury moderního státu, kdy bez odpovídajícího institucionálního zabezpečení a bez vysoce motivovaných osob, které se v dané oblasti orientují, nelze agendu genderové rovnosti náležitě prosazovat. H. Havelková¹⁰ upozorňuje, že zásadním problémem v České republice je tzv. nízká genderová senzitivita, která ovlivňuje jak chování institucí, tak jednotlivců, a je paradoxně spojována s přesvědčením o vysoké míře genderové rovnosti.

1.1 Právní a institucionální zajištění

Rovnost jako základní princip byla postupně zařazována do zásadních dokumentů a stala se stavebním prvkem pro rozvoj koncepcí lidských práv na přelomu 18. a 19. století. Na rovnost tak lze nahlížet jako na lidské právo a s ním spojené nástroje na jeho ochranu i aktivní prosazování.¹¹

Právní rámec v ČR je tvořen především Listinou základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, a jež v čl. 3 deklaruje, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“¹² Prosazování rovných příležitostí je dále zajištěno v oblasti pracovního práva zákoníkem práce, právními normami týkajícími se zaměstnanosti a pracovně-právních vztahů. Ve sféře rodinného práva upravuje rovnost občanský zákoník, občanský soudní řád a další nařízení vlády, zákony a vyhlášky v oblasti rodiny.

Jak zmiňuje B. Havelková,¹³ konzervační vlastnost práva, tedy jeho schopnost ovlivňovat společnost a normovat sociální struktury ve smyslu konzervace určitých vztahů, se pro ženy stala tzv. bludným kruhem. V právu se historicky odrážely představy

⁹ PAVLÍK, Petr. Originální experiment české vlády aneb Jak prosazovat politiku rovných příležitostí bez odpovídajícího institucionálního zabezpečení. In *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 131.

¹⁰ HAVELKOVÁ, Hana. Transformace, která nikdy nezačala. In *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 19.

¹¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 8.

¹² <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

¹³ HAVELKOVÁ, Barbora. Gender a právo. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 45.

o nevhodnosti určitých činností pro ženy, výsledkem bylo neumožnění práva studovat, volit, obecně rozhodovat o svém životě. Na druhou stranu je právo prostředkem změny společnosti, které umožňuje přijímáním zákonů i zavedením nových právních metod prosadit zrovnoprávnění žen i mužů.

Součástí českého právního řádu jsou také mezinárodní smlouvy. Politika EU v oblasti rovnosti žen a mužů má dlouhou tradici a představuje důležitou součást Lisabonské strategie. Základním pramenem je Smlouva o založení EU, dále Charta základních práv Evropské unie, která deklaruje zákaz diskriminace založené na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání, sexuální orientaci, věku, atd. Základními strategickými a programovými dokumenty jsou Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2006) a Strategie pro rovnost žen a mužů (2010 až 2015). V rámci ostatních právních předpisů jsou to úmluvy Mezinárodní organizace práce, směrnice Rady ES, doporučení a stanoviska ES, rozhodnutí Soudního dvora atd. Cílem je dosažení rovného postavení žen a mužů v oblastech ekonomické nezávislosti, sladění rodinného a profesního života, stejné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech, odstraňování všech forem násilí založeného na diskriminaci pohlaví, odstraňování stereotypů o roli žen a mužů ve společnosti a podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.¹⁴

Evropská unie v rámci zajištění faktické rovnosti žen a mužů umožňuje členským státům použít afirmativní (pozitivní) akce, tedy opatření, kterým lze kompenzovat znevýhodnění určité skupiny obyvatel. V praxi se jedná o vyrovnání ztíženého výchozího postavení (např. formou grantů) nebo přidělení prospěchu (kvóty pro podíl žen, více viz kapitola 2.4) či jiná podpůrná opatření (daňové úlevy).¹⁵ Pozitivní akce je přípustná pro řešení diskriminace na základě pohlaví a diskriminace na základě rasového a etnického původu, a je dočasná.¹⁶

¹⁴ <http://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/>

¹⁵ HAVELKOVÁ, Barbora. Gender a právo. *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 50.

¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 13.

Česká republika je také signatářem Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), jež byla přijata OSN v roce 1979 a ratifikována prezidentem ČSSR v roce 1982.¹⁷

Zabezpečením rovných příležitostí v České republice se zabývá několik institucí: Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů doporučuje vládě základní koncepční směry při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Po odborné, organizační i administrativní stránce činnost rady zajišťuje Oddělení rovnosti žen a mužů, které tvoří a posuzuje celostátní koncepce a nejsložitější systémy právních úprav s dopady na právní poměry České republiky. Pod hlavičkou zmiňované rady působí Výbor pro prevenci domácího násilí, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů.¹⁸ Na tomto poli je aktivní také Rada vlády pro lidská práva a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které se aktuálně zabývá slučitelností rodičovské a profesní role v Národní koncepci podpory rodin s dětmi. V oblasti diskriminace na základě pohlaví se taktéž angažuje Veřejný ochránce práv.¹⁹

I přes dané institucionální zajištění jsou v České republice rezervy v možnostech účinného prosazování politiky rovného zacházení s muži a ženami. P. Pavlík v roce 2006 publikoval konkrétní návrhy pro upevnění institucionální struktury, které by mohly vést k realizaci genderové rovnosti:²⁰

1. jmenovat ministra pro rovnost mužů a žen, v jehož kompetenci by byl gender mainstreaming a koordinace politik v oblasti rovnosti žen a mužů včetně jejich vynucování,
2. ustavení nezávislého orgánu, který by poskytoval nezávislou pomoc obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci a prováděl nezávislé průzkumy,
3. na každém ministerstvu určit osobu náměstka jako zodpovědnou za integraci hlediska rovnosti do všech činností ministerstva,
4. vybudovat odpovídající institucionální struktury na krajské a obecní úrovni atd.

¹⁷ <http://www.czlobby.cz/cedaw/>

¹⁸ <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>

¹⁹ <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>

²⁰ PAVLÍK, Petr. Originální experiment české vlády aneb Jak prosazovat politiku rovných příležitostí bez odpovídajícího institucionálního zabezpečení. In *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 139.

Pokud srovnáme výše uvedené návrhy se současným stavem v roce 2012, dle informací, které jsem měla možnost zjistit, byla realizována dvě doporučení, a to týkající se integrace rovnosti do činností ministerstev, kdy jsou vypracovávány plány pro zajištění rovných příležitostí a zřizovány tzv. gender focal pointy. Současně v rámci implementace evropských směrnic antidiskriminačního zákona a za účelem naplňování zákonných požadavků na ochranu osob před diskriminací a prosazování práva na rovné zacházení vzniklo v rámci Kanceláře veřejného ochránce práv oddělení rovného zacházení, jehož činností je informovat, vzdělávat a pomáhat. Byla tak rozšířena působnost ombudsmana ve smyslu nezávislého orgánu dohlížejícího nad dodržováním rovnost, tzv. equality body.²¹

Dle statistiky za rok 2011²² bylo vyřízeno 221 podnětů týkajících se nejčastěji diskriminace v oblasti vzdělávání, práce a zaměstnání a přístupu ke službám. Není dostupná evidence o pohlaví osob, které podněty k přezkoumání možného diskriminačního jednání podávají, avšak např. z případů ochránce uvedených jako řešených v letech 2010 až 2012 vyplývá,²³ že z 8 zveřejněných podnětů k diskriminaci z hlediska pohlaví, případně rodičovství, bylo 5 podnětů podáno ženami, 2 muži a jeden manželi. Lze tedy usuzovat, že v otázce diskriminace na základě pohlaví se na ombudsmana obracejí obě pohlaví.

1.2 Organizační zajištění

Postavením mužů a žen ve společnosti se zabývají také vědecké instituce. Jednou z klíčových je Sociologický ústav Akademie věd České republiky, oddělení Gender&sociologie, jež se ve svých výzkumných tématech zabývá problematikou soukromého a rodinného života v souvislosti s proměnou genderových rolí, dále změnou pracovního trhu, sociální nerovností, politikou péče a zkoumá souvislosti mezi pracovním a soukromým životem s podporou postavení žen ve vědě. Součástí oddělení je Národní kontaktní centrum (NKC) - ženy a věda, jež je institucí, která se na zajišťování genderové rovnosti ve vědě podílí v nejširším měřítku. Mezi její aktivity patří monitoring stavu genderové rovnosti v ČR, předkládání stanovisek k politikám výzkumu v ČR, účast

²¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 177.

²² <http://www.ochrance.cz/>

²³ <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>

na připomínkových řízeních, realizace mentoringu pro středoškolské studenty se zájmem o technické a přírodní vědy, úsilí o popularizaci vědy, pořádání přednášek, konferencí a workshopů zaměřených na témata genderové rovnosti atd. Současně NKC - ženy a věda provádí výzkum genderového nastavení institucí, proměn akademického prostředí a oblasti výzkumu, kombinace profesního a soukromého života, začátku vědecké dráhy, hodnocení vědeckého výkonu a excelence z genderového hlediska, atd.²⁴ Výsledky výzkumů, koncepty přístupů a práce jsou prezentovány především v časopise Gender, rovné příležitosti, výzkum a dále v publikacích a výročních zprávách. NKC – ženy a věda také participuje na udílení Ceny Milady Paulové,²⁵ kterou vyhlašuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR od roku 2009. Cena je odměněním vědecké práce významných českých badatelek a klade si za cíl podpořit ženy ve vědě.

V neziskovém sektoru je jednou z největších progenderových organizací Gender Studies, o.p.s., která slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum. Jejím cílem je shromažďování, zpracovávání a rozšiřování informací souvisejících s genderovou tematikou a současně aktivní ovlivňování změn týkajících se rovných příležitostí v oblastech institucionálních mechanismů, trhu práce, politické participace žen, informačních technologií atd. Gender Studies, o.p.s. poskytuje také informační servis v oblasti sladování rodinného a pracovního života, organizuje přednášky, školení a semináře a v neposlední řadě disponuje největší knihovnou zaměřenou na genderovou problematiku (cca 7 tis. titulů).²⁶

Problematikou rovných příležitostí se zabývají i další organizace a společnosti, výběrově obecně prospěšná společnost NORA - genderově informační centrum, Otevřená společnost, která se v současné době zaměřuje na projekty týkající se genderové citlivosti školské výchovy, proFem - konzultační středisko pro ženské projekty, jež se zaměřuje na oblast ženských lidských práv, násilí na ženách a provozuje bezplatné právní poradenství obětem domácího násilí, Česká ženská lobby, která hájí ženská práva v České republice a další. Dále občanská sdružení, např. Žába na prameni, zabývající se

²⁴ <http://www.zenyaveda.cz/o-projektu/2381-co-delame/>

²⁵ M. Paulová, přední historička a byzantoložka, byla první ženou na našem území, která byla jmenována profesorkou, jako první žena také mohla přednášet na univerzitě.

²⁶ <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>

vzděláváním a výchovou směřující nejen k aktivnímu občanství, ale také k podobě společnosti bez předsudků a k vyrovnání šancí žen i mužů.²⁷

V oblasti lidských práv významně působí brněnské NESEHNUTÍ, nezávislé sociálně ekologické hnutí, které se v jednom z hlavních programů „Ženská práva jsou lidská práva“ zaměřuje na oblasti aktivního rodičovství, násilí na ženách, sexismu v reklamě, kde v poslední jmenované vyhláší každoročně soutěž o nejvíce sexistickou reklamu, kdy vítěz získává anticenu Sexistické prasátečko.²⁸ V prosazování rovných příležitostí a boji proti diskriminaci cizinek a cizinců aktivně působí také nezisková organizace Evropská kontaktní skupina. Na prosazování rovných příležitostí se také zaměřuje nezávislé centrum ProEquality.

Tématikou genderu v oblasti vzdělávací i vědecko-výzkumné se zabývají také vysokoškolská pracoviště. V Praze se jedná o Katedru genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy a jejího předchůdce Centrum genderových studií Fakulty sociálních studií Univerzity Karlovy, které v současné době působí pod patronací Ústavu pro českou literaturu a literární vědu. V Brně jsou to Genderová studia Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Genderový výzkum i rozvoj genderových studií je považován za klíčové aktivity gender mainstreamingu, vzhledem k tomu, že umožňuje odkrývat a vysvětlovat určité diskriminační prvky a zároveň rozvíjet progenderovou výuku, jež napomáhá společenským změnám.²⁹

Se zabezpečováním rovnoprávnosti žen a mužů úzce souvisí sledování genderové lingvistiky, která zkoumá genderové aspekty vyjadřování a mluvního stylu.³⁰ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky vydalo metodickou příručku *Kultura genderově vyváženého vyjadřování a pomůcka pro posuzování genderové korektnosti učebnic a zjišťování genderové zátěže*. Mezi kritéria patří zobrazování žen a mužů spojené s tradiční dělbou práce, oslovení žáků a žákyní a vyvážený a neutrální jazykový popis.³¹

²⁷ <http://www.zabanaprameni.cz/aktuality/>

²⁸ www.zenskaprava.cz

²⁹ LINKOVÁ, Marcela. Co si neuděláš, to nemáš, aneb ženský aktivismus, produkce znalosti a gender. In *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 155.

³⁰ VALDROVÁ, Jana. „Mužské zaměření“ výchovy a výuky z pohledu lingvistiky. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 153.

³¹ <http://www.msmt.cz/vzdelavani/pomucka-pri-posuzovani-genderove-korektnosti-ucebnic>

V této první části diplomové práci jsem se zaměřila na genderovou otázku obecně, vysvětlení pojetí genderové rovnosti, nerovnosti i stejnosti. Zároveň jsem popsala formy institucionálního zajištění rovných příležitostí v České republice i v návaznosti na členství v Evropské unii včetně právního základu. Současně jsem se dotkla platformy organizací, jež se problematikou rovnosti žen a mužů cíleně zabývají.

Domnívám se, že rovné příležitosti mají v právních, organizačních i institucionálních nástrojích velmi dobrý základ, jen je nutné tyto základy dále rozpracovávat, a to především ve spojení s praxí.

2 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ VE VĚDĚ

„Neb je dodnes mým naprostým přesvědčením, že i žena, má-li žít vědou a pro vědu, musí mít k tomu stejné podmínky jako muž.“

Milada Paulová, první žena jmenovaná profesorkou na území ČSR

Genderová tematika ve vědeckém (akademickém) prostředí je obecně vnímána jako boj mezi ženami a muži a často se interpretuje zjednodušeně, s pejorativním nádechem feminismu. Rovné příležitosti ve vědeckém prostředí jsou zásadní již z pohledu důležitosti vědy pro utváření celkového obrazu světa. Skrze vědu vnímáme realitu, a to včetně utváření a přejímání genderových stereotypů v procesu produkce znalosti. Zkoumání produkce vědění z feministických hledisek ukazuje, že hodnoty, na nichž věda stojí, především racionalita, objektivita, nezúčastněnost, jsou hodnoty, k nimž společnost převážně přistupuje jako k mužským hodnotám, a ženy jsou tak z pozice těch, které se mohou vědy relevantně účastnit, vylučovány.³²

Ženská studia navíc ukázala, že věda je součástí sociálně-kulturního a mocenského kontextu, který ji spoluvytváří a který věda sama ovlivňuje. Představa, že pohlaví vědce na kvalitu a odbornost vědecké práce nemá žádný vliv, je dle feministických zkoumání mylná, pro průběh vědecké kariéry je téměř zásadní – ovlivňuje většinu aspektů vědeckého procesu, pracovní vztahy na výzkumném pracovišti, vědecký jazyk, případně i volbu výzkumného tématu.³³

Otázka rovnoprávnosti ve vědeckém prostředí, se nevymyká otázce rovnoprávnosti v jiných sférách lidské činnosti a pracovního trhu. Nejvíce diskutovaná tematika je oblast harmonizace vědecké kariéry a mateřství (rodičovství) a nedostatečné ocenění výzkumné práce vědkyň.

Gender mainstreaming a politika rovných příležitostí deklaruje především využití lidských zdrojů a potenciální ztrátu pro vědu v případě nevyužití ženských talentů.

³² LINKOVÁ, Marcela. Co si neuděláš, to nemáš, aneb ženský aktivismus, produkce znalosti a gender. In *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 143

³³ LINKOVÁ, Marcela. Děravé potrubí: Genderové zatížení vědecké profese. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 4, s. 3-4 (online www.genderonline.cz)

Současně je téma rovnoprávnosti mezi muži a ženami bagatelizováno za zdůrazňování již nastolené rovnoprávnosti.

Na institucionální i teoretické úrovni se řeší problém „ženy a věda“ ve třech úrovních:³⁴

1. ženy ve vědě, jež se zabývá především zastoupením žen ve vědecké oblasti a rovnými podmínkami pro ženy ve vědě, obzvlášť odstraněním mýtu o snižování kvalifikace žen skloubením práce i mateřství;
2. věda o ženách, která na sebe váže výzkumy v oblasti polarizace a kategorizace žen a mužů, popisy jejich rozdílů, což ale také může způsobovat upevňování zažitého stereotypního vnímání rozdílů;
3. věda pro ženy, jež se zabývá genderovou nevyvážeností výzkumných projektů, jejichž výsledky nejsou relevantně porovnávány a pro některé studie neexistuje vyjádření ženských norem, pouze mužských, ačkoli závěry jsou zobecňovány pro obě pohlaví.

Jak zmiňují M. Linková a A. Červinková,³⁵ velká část znalostí a předpokladů o ženách, o vědkyních, a o tom, co je přijímáno jako prokazatelná znalost a přijímáno ve vědeckém prostředí, je často jen zlomkovým výsledkem určité omezenosti vědecké představitosti a možného sociálního strachu z případných změn mocenské struktury ve vědě.

Zajímavý je i pohled zviditelňování a neviditelnosti vědců a vědkyň v souvislosti s výsledky výzkumu. U. Felt³⁶ uvádí jiný přístup medializace vědeckých výsledků v souvislosti s genderovými stereotypy. Zatímco u mužů se prezentují jejich výsledky, u žen se v oblasti vědy prezentuje především jejich přítomnost ve vědě, nikoli výstupy jejich práce. To samo o sobě již předznamenává nerovnost.

H. Havelková³⁷ se na problematiku genderové nerovnosti ve vědě dívá z pohledu tzv. genderového řádu (pohlavně-genderového systému) a uvádí jeho čtyři roviny, které působí současně:

³⁴ LINKOVÁ, Marcela a Alice ČERVINKOVÁ. Vyjednávání hranic, utváření nových prostorů. In *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 12.

³⁵ LINKOVÁ, Marcela a Alice ČERVINKOVÁ. Vyjednávání hranic, utváření nových prostorů. In *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 18.

³⁶ FELT, Ulrike. *Knowing and Living in Academic Research. Convergence and heterogeneity in research cultures in the European context*. Praha: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech, 2009, s. 100.

³⁷ HAVELKOVÁ, Hana. Transformace, která nikdy nezačala. In *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 19.

1. dějiny hovoří pro mužskou hegemonii, muži vládli v oblasti náboženství, legislativy. V moderní společnosti do mužského prostředí vstoupily ženy a daná pravidla se i pro ně stala měřítkem, aniž by bylo zkoumáno, do jaké míry jsou daná pravidla univerzální, a do jaké míry pouze mužská;
2. samotné genderové uspořádání udržují obě pohlaví, ženy často nevnímají nespravedlnost svého postavení či odmítají fakt, že jsou znevýhodňovány;
3. z nastoleného genderového systému profitují statusově, ekonomicky, politicky i symbolicky v oblasti prestiže muži, s tím souvisí určitá samozřejmost-nesamozřejmost přítomnosti jednoho či druhého pohlaví v určitém odvětví, např. ve vědě. Současně dochází k vymezení samozřejmosti žen v domácí rovině, tedy rodinné oblasti, kdy ženy, které se této oblasti nechtějí tradičně věnovat, jsou nuceny ke zdůvodňování svých postojů;
4. sociální nadřazenost mužů s sebou nese psychický a citový tlak, muži často trpí tzv. terorem úspěchu, zatímco ženy, od kterých se úspěch neočekává, mohou být vnitřně svobodnější.

H. Havelková³⁸ poukazuje na soudobý dojem, kdy ženy díky absenci společenského tlaku tak mohou zaujímat více životních rolí, mít pestřejší život, a jejich případná kariérová omezení jsou kompenzována v rodinné sféře, což vytváří mylný dojem svobodných rozhodnutí.

2.1 Zmapování příčin nižšího zastoupení žen ve vědeckém prostředí

Důvody nízkého zastoupení žen ve vědeckém prostředí mohou být různé. Pokud se ohlédneme do historie, na počátku 19. století byly ženské a mužské prvky pevně ztotožňovány s pohlavími muže a ženy – např. uváděné tvrzení, že žena není schopna vědeckého poznání, aniž mohlo být toto tvrzení ověřeno, vzhledem k faktu, že ženám v té době nebylo přístupné ani vzdělání.³⁹ Ženy byly vystavovány neustálému srovnávání s muži, často označovány za nižší vývojový stupeň a utvrzovány ve stereotypizaci svého poslání v podobě mateřství.⁴⁰

³⁸ HAVELKOVÁ, Hana. Transformace, která nikdy nezačala. In *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, str. 21.

³⁹ OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. Praha: Libri, 2004, s. 43.

⁴⁰ HANÁKOVÁ, Petra, Libuše HECZKOVÁ a Eva VĚŠÍNOVÁ. *V bludném kruhu: mateřství a vychovatelství jako paradoxy modernity*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006, s. 117.

Jinou otázkou je historická přítomnost žen ve vědě, které sice ve vědě existovaly a působily, ale nebyly zviditelňovány. Ke znovuobjevování významných vědkyň v historii přispívá tzv. feministická archeologie. Jak uvádí H. Havelková,⁴¹ tato aktivita je velmi přínosná i pro současné téma žen ve vědě, kdy může pomoci nabourávat předsudky, že ženy v historii nic nedokázaly (i v souvislosti s mýtem, že toho biologicky nejsou schopny).

Ve veřejné sféře dominovali muži, ženy byly ekonomicky i právně závislé na manželovi, a jejich místo výkonu práce bylo především v rodině. Otevřením vzdělávací i pracovní sféry ženám došlo ke změnám v tradičním rozdělení rolí. Práce, případně vědecké bádání žen, byly dlouhodobě považovány za doplněk rodinného života, nikoli za realizaci touhy po sebeuplatnění, případně po vlastní finanční nezávislosti. Tento trend je ale již překonán, v dnešní době 21. století jsou pro oba rodiče nastoleny stejné možnosti seberealizace, a přesto je obecně ve vysokoškolském a vědeckém prostoru zastoupení žen v poměru k mužům nízké.

V první řadě mohou být důvodem určité bariéry, které jsou vystavěny na modelu nepřerušované vědecké kariéry, kdy v rámci rodičovství může dojít ke zpomalení profesního růstu, případně ztráty kontaktu s vědeckým prostředím, anebo přímo k diskriminaci na základě stereotypu, že žena s dětmi se vědecké práci nemůže věnovat již tak intenzivně.⁴² Samy vysokoškolsky vzdělané ženy přitom obecně vnímají svou roli matky jako slučitelnou s rolí ženy-vědkyně, s omezením v době, kdy jsou děti zcela malé a vyžadují tak intenzivní péči.⁴³

P. Pavlík⁴⁴ definuje dvě roviny pronikání žen do vědy: symbolickou, kdy došlo k redefinování vědecké práce jako časově náročné, racionální, neosobní, bez emocí, tedy jako protikladu feminity, a dále institucionální, kdy se ve strachu před feminizací vědy

⁴¹ HAVELKOVÁ, Hana. Problém takzvané harmonizace: Náprava „nezamýšlených důsledků“ moderní společnosti. In *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s.13.

⁴² LINKOVÁ, Marcela a Alice ČERVINKOVÁ. Vyjednávání hranic, utváření nových prostorů. In *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 14.

⁴³ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 169.

⁴⁴ PAVLÍK, Petr. Gender a věda. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 14.

brzdil kariérní postup vědkyň v prestižních (a do té doby) typicky mužských oborech (fyzice, matematice, chemii apod.).

Pro tematizaci problematiky postavení žen ve vědě byla významná aktivizace žen-badatelek v západní Evropě a USA v 70. letech. Nový obor bádání, feministická epistemologie, významně přispěl k pojmenování a popisu genderových předsudků v oblasti vědění. Je historicky dokázáno, že aktivismus žen v oblasti vědy i u nás byl patrný již od konce 19. století, ale přes založení Akademického sdružení žen v roce 1989 se nepodařilo jej zcela obnovit.⁴⁵

Pro oblast pracovního prostředí existuje několik teorií týkajících se genderové nerovnosti. T. Parsons⁴⁶ je autorem teorie mužských a ženských rolí, založené na dichotomii instrumentálního a expresivního vedení, kdy právě instrumentalita je spojována s muži (pracovní a ekonomické zaměření) a expresivita s ženami (vedení domácnosti, výchova dětí). T. Parsons zároveň identifikoval dnešní rolový konflikt žen – od žen je očekávána nejen expresivní orientace v rámci plnění jejich mateřského poslání, ale zároveň instrumentální v návaznosti na společenské podmínky, které se snaží přinášet plnohodnotnou realizaci žen v pracovní oblasti.

M. Barrett⁴⁷ definovala pět okruhů, ze kterých utváří genderovou diskriminaci lidská společnost: organizace a ekonomické zajištění domácích prací, systém výrobních vztahů a dělby práce, podíl a účast na politické moci, systém vzdělávání, kulturní procesy související se sexualitou a rozmnožováním.

N. LeFeuvre⁴⁸ představila čtyři strategie feminního přístupu žen ve vědecké oblasti:

1. strategie feminitude, která je založena na předpokladu přirozené odlišnosti žen, a faktu, že vědecké prostředí se může přizpůsobit ženám v rámci jejich přístupu. Předpokládá, že pokud se ženy budou ve větší míře účastnit produkce vědění, vědecké prostředí se jim přizpůsobí;

⁴⁵ LINKOVÁ, Marcela. Co si neuděláš, to nemáš, aneb ženský aktivismus, produkce znalosti a gender. In *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 158.

⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 18-19.

⁴⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 20.

⁴⁸ LINKOVÁ, Marcela a Alice ČERVINKOVÁ. Vyjednávání hranic, utváření nových prostorů. In *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 11.

2. strategie přijímání mužského způsobu vědy, kdy se ženy přizpůsobují mužům;
3. strategie patriarchálního přístupu, kdy je snaha o zlepšení postavení žen ve vědě kontraproduktivní;
4. strategie vycházející ze sociálního konstruktů genderu, který je zde historickým procesem, jež nepřikládá maskulinním a feminním vlastnostem stejnou hodnotu, a dosažením rovnosti se tak pouze může upevňovat stávající nerovnost.

R. Connel⁴⁹ definovala tzv. genderové režimy, kdy historicky konstruované vzorce mocenských vztahů mezi pohlavími významně ovlivňují rozdělení kompetencí v rámci institucí a vycházejí z genderového řádu společnosti.

Současně R. M. Kanter⁵⁰ upozorňuje na tzv. mýtus oddělených světů, který je v sociologii nazýván genderovým kontraktem, souborem pravidel, uplatňovaných v každodenním životě, která oběma pohlavím přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti. Kontrakt je tak nepsanou dohodou, regulující vztahy mezi muži a ženami, jež jsou historicky i geograficky proměnlivé, a může znevýhodňovat v různých oblastech života muže, v jiných zase ženy. Pravidla gender kontraktu, týkající se faktu, že rodina nesmí zasahovat do výkonu profese, jsou ženami přijímána s ohledem na vyrovnávání se mužům a možností dosáhnout úspěchů; vývoj v zastoupení pohlaví na vyšších pozicích nejde ruku v ruce se změnou pravidel tak, aby vyhovovala i ženám. Teorie R. M. Kanter⁵¹ klade hlavní důraz v nerovném postavení v pracovním prostředí na umístění individuí v organizační struktuře – chování osob v organizaci je ovlivněno strukturou příležitostí, které daná pozice přináší, mocí a proporčním zastoupením obou pohlaví na dané pozici.

Dalším z možného typu vysvětlení je teorie preferencí, možné individuální volby bez genderového zatížení, jejíž autorkou je britská socioložka Catherine Hakim, které se více věnuji v kapitole 2. 2.

Naopak jiný pohled na genderovou identitu nabízí poststrukturální feminismus, který uplatňuje teorii, že pro odstraňování nerovností mezi ženami a muži je nutné rozvolnit přísnou kategorizaci muž-žena, a tím právě rozbít to, na čem jsou nerovnosti založeny.

⁴⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena. Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis*. 2003, č. 4, s. 452 – 453 (online www.soc.cas.cz)

⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena. Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis*. 2003, č. 4, s. 458 (online www.soc.cas.cz)

⁵¹ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 89.

K. Zábrodská⁵² zmiňuje diskurz v podobě analýzy toho, jaké důsledky mají genderové konstrukty pro udržení současné podoby společnosti - tedy nakolik kategorizace toho, že jsem z biologického hlediska žena, sociálně ovlivňuje moje vnímání o přirozenosti či nepřirozenosti některých životních aktů, přání, plánů, což můžeme vztáhnout právě i na příležitosti v pracovním životě.

Na nízké zastoupení žen ve vědeckém prostředí se můžeme podívat i z úhlu kariérního (profesního) růstu. Ženy mají menší kariérovou motivaci a neočekává se od nich nejvyšší úspěch; pokud dosáhnou jen nižší kariérní pozice, není to chápáno jako prohra.⁵³

Samo vysokoškolské prostředí utváří určitá specifika v profesním růstu svých pracovníků. Jedná se především o akademické pracovníky, jejichž kariérní růst a získávání vyšších vědeckých hodností pozitivně ovlivňuje jak kvalitu vzdělávací, vědecké i výzkumné činnosti na univerzitě, tak také prestiž univerzity samotné. V dnešní době tak již ženy neřeší překážky v přístupu ke studiu – problémem v oblasti vědy vysokého školství jsou nízké počty žen pokračujících ve vědecké kariéře. Ačkoli v bakalářských, případně magisterských studijních programech i na úrovni doktorského studia je zastoupení žen velmi vysoké a někde dokonce převyšuje počty mužů, u dalšího profesního postupu se tato čísla výrazně mění; tento jev se obecně nazývá tzv. dřevým potrubím.

V této oblasti se dlouhodobě upozorňuje na problém situace mladých vědeckých pracovníků, a to v souvislosti s „brain drain“ (odlivem mozků), tedy odchodem vědců z vědy. U obou pohlaví způsobuje nerovné postavení jejich pracovní zařazení mezi postdoktorandy, tedy vakuem mezi studenty doktorského studijního programu a vědeckými (akademickými) pracovníky. Na pozicích „postdoců“ mladí vědci narážejí na nedostatek příležitostí a nízké finanční ohodnocení, stoupající počet absolventů tak hledá uplatnění mimo akademické prostředí, což ochuzuje vědu o možný rozvoj spojený s myšlenkami nových generací. Současně je zde vnímáno genderové znevýhodnění, kdy mladé vědkyně mohou mít ztíženou pracovní situaci i díky tzv. časové segregaci, vzhledem

⁵² ZÁBRODSKÁ, Kateřina. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009, s. 13.

⁵³ ČERVINKOVÁ, Alice a Marta KOLÁŘOVÁ. Věk, gender a věda: problematická situace mladých vědců a vědkyň. *Kontext: časopis pro gender a vědu*. 2003, č. 1-2, s. 39
(online http://www.cec-wys.org/kontext/ff83091c/08_mladi_alice.pdf)

k tomu, že období zakládání rodiny se shoduje s obdobím začátku budování vědecké kariéry a je to častěji žena, jež přeruší vědeckou kariéru kvůli mateřské dovolené.⁵⁴

Jedním ze způsobů řešení, které rodiny realizují, je zaměření se na akademické mobility, kdy zahraniční pobyt je pro některé z vědců současně šancí pro hledání takových míst k životu, která lépe umožňují kombinaci práce a rodičovství než Česká republika, kde je obecně nedostatek dostupných možností nerodinné péče o děti.⁵⁵

Problém genderové nerovnosti může být specifikován také jako bludný kruh,⁵⁶ kam patří fakt, že genderová nerovnost je neuvědomělá, je součástí kultury daného prostředí a nastavené mechanismy nejsou vnímány jako diskriminační. Pokud se ženě podaří uplatnit ve vysoké pozici, kdy ostatní funkce zastávají muži, může být považována za bílou vránu (tzv. tokenismus),⁵⁷ a to může mít za následek nedorozumění, negativní pocity a většina žen pak dobrovolně sama z funkcí odchází. Nebo naopak, překážkou může být přesvědčení, že rovnost je již zajištěna; např. organizace nezveřejňuje poměry žen a mužů na všech pracovních pozicích, jeden z významných postů je obsazen ženou a to může budit zdání, že zastoupení žen je dostatečné.⁵⁸

Obtížnější pozice žen ve vědě se projevuje tím, že vědkyně narážejí na tzv. skleněný strop, tedy na neviditelné bariéry či zábrany, které jim brání v postupu na vyšší pozice ve vědecké kariéře. Jedná se o umělé překážky založené na osobní předpojatosti i na zavedených organizačních stereotypech. Tyto bariéry lze shrnout do několika typů:⁵⁹

1. společenské, zahrnující rovnost příležitostí ke vzdělání a zaměstnání;
2. tzv. bariéry odlišnosti, kdy jsou vybíráni pracovníci, kteří se od zbytku ostatních neodlišují;
3. institucionální, tedy nezajišťování informovanosti o pozici žen na vedoucích pozicích;

⁵⁴ ČERVINKOVÁ, Alice a Marta KOLÁŘOVÁ. Věk, gender a věda: problematická situace mladých vědců a vědkyň. *Kontext: časopis pro gender a vědu*. 2003, č. 1-2, s. 38

(online http://www.cec-wys.org/kontext/ff83091c/08_mladi_alice.pdf)

⁵⁵ VOHLÍDALOVÁ, Marta a Alice ČERVINKOVÁ. Vědci a vědkyně v pohybu: o akademické mobilitě. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2012, s. 29.

⁵⁶ JUNOVÁ, Blanka. Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí. 2012, s. 59 (online www.pracnadalku.cz)

⁵⁷ Fenomén, kdy je zástupce v jiném společenství jediný či početně vzácný, stává se jakýmsi symbolem své skupiny. Převzato: www.genderonline.cz

⁵⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena. Jaké je postavení žen v řídicích pozicích? In *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 16.

⁵⁹ Slovník pojmů. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 2-3, s.2 (online www.genderonline.cz)

4. segregace pracovního trhu, kdy se ženy ve vedoucích pozicích uplatňují především ve feminizovaných oborech;
5. tzv. old boy network, tedy sítě neformálních vztahů mezi muži na pracovišti;
6. diskriminace na základě pohlaví, zamezení přístupu k určitým zdrojům či příležitostem na základě kategorizace pohlaví bez možnosti prokázání individuálních schopností;
7. sexuální obtěžování (kategorie sexuálního obtěžování není ve společnosti dostatečně diskutována a téma je zlehčováno jako uměle vytvořený strukturální problém nebo bývá považováno za osobní selhání konkrétního jedince. V akademickém prostředí se vyskytují převážně formy tzv. měkkého genderového obtěžování ve formě sexuálně laděných komentářů a vtipů zaměřených na znevažování žen a posilování stereotypních představ o tom, co by ženy měly umět či dělat);⁶⁰
8. legislativní opatření zakazující diskriminaci, které nejsou dostatečně sankcionovány.

Ve spojení s tzv. skleněným stropem se hovoří i o tzv. skleněném výtahu. Muži, kteří vstupují do pracovní sféry, která je feminizovaná, mají opačnou zkušenost s možností dosahování vyšších pozic, obecně jsou povyšováni rychleji a snadněji než je úzus odpovídající jejich praxi, vzdělání apod. Současně se ale mohou setkávat s případnými předsudky, nebo formou diskriminace ve smyslu sociální kontroly, obzvláště v oblasti práce s malými dětmi, kde společnost obecně vnímá riziko ve spojení s pedofií.^{61 62}

U překonávání bariér kariérního postupu je evidentní také nepřímé ovlivňování genderovými překážkami, což je viditelné z mé osobní zkušenosti v akademickém prostředí např. u habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem. Jedním z ukazatelů je delší doba zahájení či samotného trvání habilitačního řízení či řízení ke jmenování profesorem z důvodu rodičovské dovolené, kdy uchazeč nemá reálnou možnost splnit kritéria počtu řešených projektů pro zahájení řízení. Současně je nutné si uvědomit i další hledisko, že z pohledu rozpočtového financování vysokých škol nemůže počet docentů

⁶⁰ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2010, s. 26, 60.

⁶¹ PAVLÍK, Petr. Gender a trh práce. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 36.

⁶² Pozn. autorky: S diskriminací na základě pohlaví ve smyslu zvýšené sociální kontroly v rámci feminní profese jsem se osobně setkala v roce 2003 v brněnské mateřské škole; při nástupu nového učitele do tohoto předškolního zařízení sepsalo 11 matek žádost o přefazování svého dítěte do jiné třídy.

a profesorů strmě stoupat a v budoucnosti tak může docházet k případné nepřímé časové diskriminaci např. těch uchazečů z řad žen i mužů, kteří dali nejdříve přednost rodině před vědeckou kariérou.

2.2 Historie ženské dvojrole a preference rodiny či práce

V oblasti pracovních příležitostí historicky panovalo a stále v některých oblastech panuje mnoho mýtů a genderových stereotypů. Historicky byly ženám přidělovány nižší pozice a nižší platy i proto, že do oblasti vědy pronikly dlouho po mužích.

Představu, kdy je muž vnímán jako hlavní představitel ekonomické a politické síly, zatímco hlavní doménou ženy je vytváření sociálního zázemí a výchova dětí, se daří zdárně novými generacemi odbourávat. Historii vzniku genderových stereotypů v oblasti pracovních příležitostí lze spojovat s kapitalistickým systémem dělby práce, kdy práce žen je spojována s neplacenou reproduktivní prací, zatímco práce mužů s placenou produktivní prací.⁶³ Předpokládalo se, že ženy netouží po uplatnění a po vlastní finanční a sociální nezávislosti, vytvářely se teorie o ženské práci jako doplňku podpory rodiny, podpory kariéry muže, výdělek tzv. kapesného atd.⁶⁴

Otevření placené práce mimo domácnost ženám, a tím omezení ekonomické závislosti na manželovi, tak lze považovat za základ celého emancipačního trendu.⁶⁵ Základní proměny trhu a společnosti, které odstartovaly nové příležitosti pro ženy v 21. století shrnula ve své knize *Work-Life Style Choices in the 21st Century, Preference Theory*, socioložka Catherine Hakim:⁶⁶ revoluce v antikoncepci, revoluce rovných příležitostí v oblasti legislativního zajištění rovného přístupu žen k zaměstnanosti žen a jejich uplatněním na trhu práce, rozvoj administrativních a servisních pozic, atraktivnějších pro práci žen než práce ve výrobě, vytvoření pracovních míst pro tzv. sekundární živitele a rostoucí význam postojů, hodnot a osobních zájmů v životních volbách.

Betty Friedan (1976) ve své knize *Ženská mystika – Změnilo to můj život* definuje tzv. teorii „problému beze jména“, tedy teorii krize vlastní identity žen, nedostatek

⁶³ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 19.

⁶⁴ ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender a pracovní trh. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 54 -55.

⁶⁵ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, s. 41.

⁶⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena. Anotace knihy Catherine Hakim. *Work- lifestyle choices in the 21st Century. Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 4, s. 12 (online www.genderonline.cz)

sebenaplnění, neuspokojení svých potřeb pouze z pozice manželky či matky. V 50. letech panovala ve Spojených státech amerických silná konvenční představa o spokojeném a šťastném životě žen, které mají naplňovat svou ženskou roli právě prostřednictvím seberealizace v rodině, nikoli studiem či prací. Jak Friedan zmiňuje, koncem 50. let téměř 60 % dívek nedostudovalo vysokoškolská studia vzhledem k obavám, aby přílišné vzdělání nebylo překážkou v manželství. Pro manželky se zavedl nový druh titulu – Ph.T. („Putting Husband Through“).⁶⁷

U nás, kde v době komunistického režimu byl jedním ze základních politických cílů dosažení rovnosti pohlaví, byly nastoleny systémové kroky (jesle, práce žen v továrnách atd.). Vědecká práce byla většinou podmíněna členstvím v Komunistické straně Československa a nenesla s sebou dnešní výhody jako je mezinárodní spolupráce, cestování atd. Řada žen tak rezignovala na kariérní postup.⁶⁸

Se změnami ve společnosti otevřením trhu práce se změnila i dělba práce v domácnosti. Ženy se zaměřují na svůj profesní růst, jsou aktivní ve veřejné sféře, ale současně zůstávají primárními vykonavatelkami domácích prací, hovoří se o tzv. schizofrenii ženských rolí.⁶⁹

Změny v socioekonomické situaci přinesly na přelomu 60. a 70. let změny v oblasti plánovaného rodičovství, ženy získaly hormonální antikoncepcí možnost plně ovlivňovat svou reprodukční činnost, vstoupily masivně na trh práce; muži ztratili výsadní postavení živelů rodin a spokojili se se symbolickou otcovskou rolí. Jak uvádí R. Radimská,⁷⁰ tato situace zcela obrátila tradiční otcovskou moc za mateřskou. Nedošlo tím ale ke zrovnoprávnění rodičů – monopol na výchovu dětí získaly ženy, i vzhledem k nastaveným garancím sociálních podpor a zákonným prostředkům. V dnešní době se situace obrací; obecně se hovoří o rehabilitaci otcovských práv, muži se chtějí zapojovat do výchovy dětí, bojují o zachování své roli otce např. u rozvodových řízení, což může ale narážet na překážky v podobě „konkurence“ mateřského monopolu. Tato úvaha nastoluje otázku, zda se ženy, jež chtějí skloubit rodinnou a pracovní část života, dokážou vzdát

⁶⁷ OATES-INDRUCH, Libora. *Dívčí válka s ideologií: klasické texty angloamerického feministického myšlení*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 61.

⁶⁸ HAVELKOVÁ, Hana. Transformace, která nikdy nezačala. In *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 22.

⁶⁹ VODÁKOVÁ, Alena. Z historie „ženské práce“ a její transformace. In *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 164.

⁷⁰ RADIMSKÁ, Radka. Mateřství, otcovství a moc. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 4, s. 2 (online www.genderonline.cz)

svého monopolu na výchovu dětí, a umožnit muži péči o dítě, případně přistoupit na výměnu v rámci rodičovské dovolené. Jak zmiňuje I. Šmídová,⁷¹ „sdílený pocit nároku na děti, čas a péči o ně, spolu s náznaky prolnutí („jak kdy“) alespoň některých domácích pracovních činností v souvislosti s pečovatelstvím odkazuje na koncept hraní rolí podle genderové kontextu – „doing gender“. V socializaci se naučíme hrát oba party a jsme tak schopni přizpůsobit hraní svých rolí aktuálnímu prostředí společenské struktury (...) Pole rodičovství, jeho sdílené formy a etabloující se otcovská pečovatelská role nabízejí prostor pro redefinice genderových vztahů ve společnosti.“

Zajímavé poznatky přinesla studie zpracovaná v rámci výzkumného záměru MŠMT „Pečovatelská otcovství: Zkušenost a genderové vztahy“.⁷² Zmiňuje, že odchod otce na rodičovskou dovolenou není výsledkem pouze jeho vlastního rozhodnutí, ale výsledkem rozhodnutí a strategie páru. Důvody se dají klasifikovat jako praktické a vztahové. U praktických je to především vyšší příjem či vyšší jistota zaměstnání ženy, u vztahových pak přání otců trávit s dětmi více času než jen po práci. Dalším důvodem je výhodnější skloubení životního stylu otce s pobytem na rodičovské dovolené. Studie se dotýká i pocitů žen, které se pro výměnu tradičních rolí rozhodly. Uváděly jako nespravedlnost, že jejich role matky a zároveň živitelky není zdaleka tak oceněna, jako role otce na rodičovské dovolené, a přesto, že muž v této pozici dělá obvykle méně, je obdivován více než matka na rodičovské dovolené. Pracující matky se po příchodu domů ihned zapojily do péče o děti a domácnost, případně přenechaly partnerovi volno k jeho seberealizaci. Idealizovaly tak podmínky otců v rámci rodičovské dovolené i za cenu vlastní vyčerpanosti a absence času pro sebe, čímž ospravedlňovaly vlastní rozhodnutí pro práci. Otcové reakce okolí členili na pozitivní i negativní. V rámci negativních se muži setkávali s lpěním na genderově definovaných rolích a specifickými reakcemi okolí, převážně podezřením z toho, že při výchově a péči o dítě učiní chybu.

Stále se můžeme setkávat s automatickým předpokladem, že rodina bude pro ženu vždy na prvním místě, a tudíž není možné počítat s jejím absolutním pracovním nasazením. Jak zmiňuje M. Linková,⁷³ očekává se, že žena zůstane s dětmi doma

⁷¹ ŠMÍDOVÁ, Iva. *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: Trinub EU, 2008, s. 71.

⁷² ŠMÍDOVÁ, Iva. *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: Trinub EU, 2008, s. 8, 40,41, 73, 84.

⁷³ LINKOVÁ, Marcela. Děravé potrubí: Genderové zatížení vědecké profese. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 4, s. 3. (online www.genderonline.cz)

na nemocenské či odejde brzy odpoledne, aby vyzvedla děti z předškolního zařízení. Ženy tak svou kariéru plánují na základě společenského očekávání a tlaku s důrazem na mateřství.

V současnosti je hodně pozornosti věnováno uspořádání pracovních vztahů mezi muži a ženami. Před zavedením pojmu gender bylo na obě pohlaví v organizacích nahlíženo v jednotící linii, případné rozdíly v pracovním statusu, hodnocení úspěšnosti a oceňování byly výhradně spojovány s individuálními schopnostmi a výkonem. Jak uvádějí Bedrnová a Nový, prostřednictvím analýz byla prokázána souvislost uspořádání oblasti pracovního života v souladu s tradičně chápanými maskulinními prvky – orientace na výkon, rivalitu, materiální význam, upozadění rodinného života. V takto nastavených podmínkách se mohou ženy v rámci jim přiznaných feminních vlastností hůře prosazovat.⁷⁴

V nedávné minulosti byla běžná absence žen ve vysokých manažerských pozicích, panovaly rozdíly v platovém ohodnocení pracovníků zastávajících totožné pozice jako muži. S tím souvisí tzv. genderová segregace, která se objevuje obousměrně – horizontálně i vertikálně.⁷⁵ Horizontální segregace se objevuje u žen v rámci volby profese, která má návaznost na mateřskou roli. Jedná se o profese ošetrovatelské, vychovatelské, učitelské, jež se pak stávají převážně feminními obory. Vertikální segregace je spojena s kariérovým postupem žen, zejména v oblasti managementu, který je tradiční mužskou doménou, a ženy se při povýšení setkávají s překážkami. Současně pokud se některá oblast zpřístupní zcela ženám, může to vyvolat dojem, že není tak náročná a důležitá, či ji může vykonávat méně kvalifikovaná osoba, výdělky se tak začínají snižovat, klesá prestiž vykonávané práce a klesá i sociální status mužů, kteří tuto pracovní činnost vykonávají.⁷⁶ Jak zmiňují A. Křížková a K. Pavlica,⁷⁷ kořeny segregace trhu práce podle určitého pohlaví lze nacházet v období rané výchovy jak v rodině, kdy je na jedince vyvíjen tlak pro zvolení genderově vhodného pracovního oboru, tak ve školství, kde je podporován.

Vysvětlením preference rodiny či práce se zabývá britská socioložka Catherine Hakim, jež je autorkou teorie preferencí, tedy možné volby žen mezi domácí prací a placenou prací

⁷⁴ BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 2007, s. 26.

⁷⁵ BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 2007, s. 607.

⁷⁶ ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender a pracovní trh. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 54.

⁷⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 71.

na základě vysvětlení a předpovědi současných a budoucích vzorců. Její tzv. preferenční teorie⁷⁸ vychází z domněnky, že naprostá většina žen má možnost volby životní strategie, tedy určení preferencí mezi rodinou a zaměstnáním. Tyto dvě oblasti jsou označovány jako konfliktní zdroje životního naplnění a vlastní identity. Podle C. Hakim se dají ženy i muži ve svém přístupu rozdělit na tři ideální typy. Osoby zaměřené na domov, pro které jsou prioritou děti a rodina, osoby zaměřené na práci, jež se zaměřují na své vzdělání a kvalifikaci, a osoby adaptabilní, u nichž se priority střídají dle situací. C. Hakim uvádí, že ženy jsou ve svých prioritách ve vztahu k zaměstnání a rodině heterogenní a jejich zastoupení v jednotlivých typech se mění dle veřejné politiky. Obecně rozděluje poměr mezi ženami a muži následovně:⁷⁹ osoby zaměřené na domov (home-centred): ženy 20%, muži 10%, osoby zaměřené na práci (work-centred): ženy 20%, muži 60% a osoby adaptabilní (adaptive): ženy 60%, muži 30%. Z tohoto dělení lze usuzovat, že muži ve větší míře dokážou své zájmy a cíle formulovat (jsou více vyhranění), což je zvýhodňuje, a může být jednou z příčin přetrvávající dominance mužů v nejvyšších pozicích.

A. Křížková⁸⁰ na základě vlastního výzkumu došla k závěru, že každá žena volí svou vlastní životní strategii k rozdělení preferencí vůči práci či rodině. V rámci hodnotové strategie je důležité, aby žena pocítovala určitou potřebu realizovat se v práci, a tyto ženy se odmítají sebeobětovat pouze pro rodinu. Další strategií je odkládání mateřství, bezdětnost či život singles. Jak se ukázalo, většina žen ve vrcholových pozicích je svobodná či rozvedená, a především bezdětná. Naproti tomu muži v podobných pozicích jsou nejčastěji ženatí a mají děti. Specifickou strategií je tzv. strategie super ženy, tedy snaha stoprocentně zvládnout rodinu i práci.

Naopak na problematiku ženské rodinné a pracovní dvojrole lze nahlížet také jako na umělý rozpor – prostřednictvím zdůrazňování ženské podstaty je upevňována tradiční neslučitelnost pracovního výkonu a ženské identity, která znemožňuje rovnocenné uplatnění žen v oblasti veřejné sféry. Identita přirozené ženy v podstatě může vylučovat

⁷⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena. Anotace knihy Catherine Hakim. Work- lifestyle choices in the 21st Century. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002, č. 4, s. 12. (online www.genderonline.cz)

⁷⁹ VOHLÍDALOVÁ, Marta. Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, č. 2, s. 75. (online www.genderonline.cz)

⁸⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena. Jaké je postavení žen v řídicích pozicích? In *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 17.

ženský prvek z pracovní oblasti a mužský prvek z oblasti rodiny, a přispívat tak jednoznačně k zachování genderové nerovnosti.⁸¹

2.3 Slad'ování pracovního a rodinného života

Zastoupení obou pohlaví na pracovním trhu je důležité nejen ze subjektivních hledisek jedinců, kdy placená práce je významnou hodnotou v rámci kvality života člověka, ale také z hlediska makro- a mikro-ekonomických. Hovoří se o nutnosti zvyšování účasti žen na trhu práce pro řešení problematiky podílu osob v postproduktivním věku a dále také jako faktoru ke snížení rizika chudoby a materiální deprivace, které dvoupříjmová rodina zaručuje.⁸² V České republice i díky imperativu zaměstnanosti v letech minulých je participace žen na trhu práce relativně vysoká; souvisí nejen s ekonomickou nutností, ale také s rostoucím zájmem o pracovní kariéru žen. Jak uvádí M. Čermáková,⁸³ práce je nezastupitelnou součástí životní dráhy každé ženy, a těžce vybudované pozice na pracovním trhu se ženy již dobrovolně nevzdají.

Změny ve společnosti s sebou přinesly také změny v oblasti rodiny. Rodinný život již není na prvním místě, což deklaruje jak vysoká rozvodovost, tak nízká porodnost. Krize rodiny bývá dávána do souvislosti právě s emancipací žen a jejich podílem na placené práci. Tato situace může být vnímána jako strach z uplatnění svobodné volby žen z důvodu, že se rozpadne základní jednotka společnosti, tedy nukleární rodina.⁸⁴

Způsob, jak zabránit rozpadu právě nukleární rodiny, zmiňuje Z. Bakošová,⁸⁵ jež klade důraz na explicitní rodinnou politiku, tedy zaměření na rodinu jako celek, za současného zachování akceptace práv jednotlivých členů rodiny.

V návaznosti na ženskou dvojroli, tedy roli v pracovní i rodinné sféře a její možné kombinace, přichází problematika slad'ování. Důležitým měřítkem je hodnota mateřství/rodičovství ve společnosti. Plození dětí má ve všech společnostech vysokou

⁸¹ ZÁBRODSKÁ, Kateřina. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009, s. 116.

⁸² BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 18.

⁸³ ČERMÁKOVÁ, Marie. Gender a pracovní trh. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 57.

⁸⁴ OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. Praha: Libri, 2004, s. 42.

⁸⁵ BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, Filozofická fakulta, 2008, s. 89.

cenu, stejně vysokou hodnotu má také placená práce spojená se seberealizací, která souvisí s úrovní vzdělání. Jak upozorňuje Tomešová-Bartáková,⁸⁶ vzdělanostní úroveň je důležitým diferenciacním faktorem pro chování žen v oblasti kombinace práce a rodiny. Tento fakt zdůvodňuje různost rizik na pracovním trhu, růzností pracovní-rodinných strategií apod. Výzkumy ukazují,⁸⁷ že vzdělání matky ovlivňuje i délku doby strávenou na rodičovské dovolené a návrat k původnímu zaměstnavateli – čím je vzdělání vyšší, tím kratší dobu žena čerpá rodičovskou dovolenou, a také se častěji vrací k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním.

Relativně nízké zastoupení žen ve vědeckém prostředí může být zapříčiněno stále ještě nedostatečným institucionálním zajištěním sladování rodinného a profesního života. V dnešní době je již reálně možný návrat do zaměstnání dříve než po třech čtyřech letech rodičovské dovolené, je možná také výměna rodičů v rámci péče o dítě, tedy rodičovská dovolená realizovaná otcem. Každý rodič by měl mít možnost se svobodně rozhodnout, kolik času stráví s dítětem a kolik času věnuje svým pracovním aktivitám a seberealizaci.⁸⁸

Se sladěním rodinného a pracovního života se váže pojem diskriminace, a to nejen v oblasti finančního ohodnocení, nedostupnosti některých vyšších pozic, ale současně i při výběru zaměstnání. Jak z hlediska zaměstnavatele, který se snaží přijmout pracovníka či pracovníci, kteří nebudou omezováni nemocnostmi dětí, tak i hlediska žen, jež přijmou práci blíže k domovu, i když nenaplnuje jejich představy o profesním zaměření jen proto, aby vše stihly. Zaměstnavatelé často uplatňují tzv. statistickou diskriminaci,⁸⁹ což se v praxi děje upřednostňováním mužů při výběru pracovníků na základě předsudků o nižší produktivitě žen vzhledem k možnému mateřství.

Diskriminace na základě rodiny není ale jen záležitost pohlaví; s touto problematikou se mohou setkávat i muži, kteří se rozhodli zůstat s dětmi na rodičovské dovolené, a je pro ně obtížný návrat do zaměstnání právě vzhledem k profesní pauze stejně jako

⁸⁶ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. 2012, s. 150. (online)

www.pracnadalku.cz

⁸⁷ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. 2012, s. 152, 226. (online)

www.pracnadalku.cz

⁸⁸ ŠOLCOVÁ, Barbora. *Genderové stereotypy a rozdělení domácích prací v současném manželství*. Bakalářská práce, 2011, s. 22.

⁸⁹ PAVLÍK, Petr. Gender a trh práce. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 34.

pro ženy.⁹⁰ Zároveň mohou být muži společností omezováni ve svobodné volbě a realizaci svých životních priorit, a to ze dvou důvodů - vzhledem k nutnosti naplňování své tradiční pozice muže – živitele a dále z důvodu neexistence sociálních opatření, která by podporovala muže zaměřené na rodinu. S příchodem dětí do rodiny se mění, případně vyvíjí konstelace rodinného uspořádání a dělby práce. S výchovou dětí a starostí o domácnost souvisí také jiná organizace času žen a mužů – ženy, jež jsou v rodině pečujícími osobami, pracují spíše cyklicky (jsou vyrušovány ze sledu myšlenek), zatímco muži mohou pracovat lineárně (plně zaměřeni na svou práci bez vyrušování).

I zde je patrná volba žen mezi připsanou ženskou rolí a přijetím modelu absolutního pracovního nasazení.⁹¹ Jedním z modelů dělby práce je plná rovnost, kdy si partneři rozdělí placenou i neplacenou práci stejným dílem a oba chodí do zaměstnání. Problémem jsou ale dvoukariérová manželství, kdy se oba partneři věnují náročné profesi, a tento model tak prakticky nelze uskutečnit. Ve spojení s dvoukariérovým manželstvím se hovoří o diferenciaci spokojenosti u žen i mužů v partnerském vztahu – ženy jsou spokojené, pokud jsou spokojené i se svou prací, muži tehdy, pokud se ženy na jejich úspěchu nepřímou podílejí a podporují je.⁹² Druhým modelem je vzor „jeden a půl“, kdy žena pracuje na částečný úvazek a muž na plný. Třetí model je v České republice nejrozšířenější, tedy muž zajišťuje finanční příjem rodiny a žena vykonává neplacenou práci (péče o děti a domácnost).⁹³ Třetí model je stále ještě nejvíce využíván, ale také nepřímou nejvíce podporován sociálním systémem - důležitou roli hraje problém finančního zajištění rodiny v případě odchodu otce na rodičovskou dovolenou (problém rozdílu finančního ohodnocení žen a mužů), ale také podpora zaměstnavatelů při návratu otců z rodičovské dovolené (nedostatečná připravenost zaměstnanecké politiky v rámci možné diverzity). S nadsázkou by se dalo říci, že v oblasti rodičovské dovolené jsou tak s diskriminací konfrontována obě pohlaví. Velkou roli sehrává také genderové vymezení otce, kdy muž na rodičovské dovolené by měl být schopen se vzdát tzv. opory mužské identity spojené s výkonem v zaměstnání, a měl by být schopen přijmout za své některé

⁹⁰ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, s. 45.

⁹¹ ČERVINKOVÁ, Alice a Marta KOLÁŘOVÁ. Věk, gender a věda: problematická situace mladých vědců a vědkyň. *Kontext: časopis pro gender a vědu*. 2003, č. 1-2, s. 40
(online http://www.cec-wys.org/kontext/ff83091c/08_mladi_alice.pdf)

⁹² KARSTEN, Hartmut. *Ženy-muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, s. 157.

⁹³ ŠMÍDOVÁ, Iva. *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: Trinub EU, 2008, s. 8.

z tzv. opor ženské identity, jako je schopnost péče, trpělivost a ochota vykonávat rutinní práce spojené s péčí o malé dítě a o domácnost.⁹⁴

Problémem, který ženy v současnosti především řeší, je nedostupnost (fyzická tak finanční) nerodinné a institucionální péče o malé děti v ČR. Předpoklady, na nichž je u nás postavena rodinná politika, jsou přitom v přímém konfliktu s tím, co po vědkyních vyžaduje jejich náročná profese – tj. rychlý návrat z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Přitom potřebu rychlého návratu zdůvodňují vědkyně tím, že nejen mají svou práci rády a baví je, ale často také tím, že jsou v práci nepostradatelné - v rámci zabezpečení výuky, vedení studentů doktorského studijního programu, zapojení do výzkumných projektů atd. Jak vyplývá z výzkumů,⁹⁵ řada vědkyň se vrací do pracovního procesu po přibližně půlroční pauze, některé po roční. Ženy, které se vrací po delší době, jsou se zaměstnáním v kontaktu a snaží se pracovat alespoň na částečný úvazek (kdy kladem je udržení kontaktu, negativem pak při malém pracovním úvazku nemožnost dostatečně publikovat, případně vědecky aktivně působit).

Jak uvádí Tomešová-Bartáková,⁹⁶ nejsilnější vliv na dlouhé setrvání žen doma s dětmi mají kulturní očekávání, tedy existující sociální normy spojené s mateřstvím, vhodností návratu žen s malými dětmi do zaměstnání a genderovou dělbu práce. Především ženy s vysokoškolským vzděláním pocítují napětí a rozpor mezi vlastními představami o sladění rodiny a práce a očekávanými společností. Existující kulturně sdílená představa vylučuje kombinaci těchto dvou rolí v nízkém věku dítěte a tento typ žen se tak dostává do rozporu s veřejnými očekávanými, což se podepisuje i na jejich sebehodnocení v roli matek.

Samotná organizace vědecké práce a její hodnocení přitom s mateřstvím (a kariérními pauzami spojenými s rodičovstvím) nepočítá. Problémem může být např. přerušení grantu v případě, že jeho řešitelka otěhotní, případně horní omezení věkové hranice pro účastníky soutěží pro mladé vědecké pracovníky, které nezohledňují dobu strávenou péčí o děti. Podmínky řešení projektů, které neumožňují přerušit řešení či později zahájit z důvodu

⁹⁴ ŠMÍDOVÁ, Iva. *Pečovatelství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: Trinub EU, 2008, s. 58.

⁹⁵ VOHLÍDALOVÁ, Marta. „Není možné přerušit práci a říct, že tady 4 roky nebudu“: o strategiích kombinace práce a rodičovství ve vědecké profesi. *Sociologický webzin Socioweb*. 2011, č. 9, s. 4. (online www.socioweb.cz)

⁹⁶ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 225 – 226.

odchodu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, a řešitelé se tak projektu musejí vzdát bez možnosti publikovat z něj vědecké výstupy a zvyšovat svou profesní kvalifikaci, odpovídají nepřímé diskriminaci na základě pohlaví. Na tuto problematiku konkrétně u Grantové agentury ČR (GA ČR) dlouhodobě upozorňovalo NKC - ženy a věda, jež v roce 2012 podalo podnět veřejnému ochránci práv. Ombudsman v lednu 2013 označil jednání GA ČR za nepřímou diskriminaci a doporučil agentuře zásadní změny grantového schématu postdoktorských grantů.⁹⁷

Jak uvádí U. Felt,⁹⁸ vědecká práce není „a nine-to-five job“, oddání se vědě znamená práci přesčas, práci o víkendech. S tím spojený rozpor mezi naplněním rozdílných rolí pociťují i muži. Napětí mezi vlastní touhou být otcem, manželem, nezklamat rodinu, mezi stupňujícími se očekáváními nadstandardního pracovního naplnění od zaměstnavatele.

Zajímavý podnět ke sladování nabízí M. Appeltová, jež se zabývá situací/pojetím, kdy otázka sladování je tematizována pouze v pracovní-rodinné rovině (sladování je primárně určeno pro ty osoby, které pečují o závislé členy rodiny, a zároveň chtějí či musí pracovat), anebo v rovině zvýšení ekonomické konkurenceschopnosti. Doporučuje tak přesunout pozornost v rámci diskurzu o genderu a trhu práce na obě pohlaví a zabývat se segregací ženské i mužské pracovní síly v celospolečenském měřítku.⁹⁹

Současně H. Havelková upozorňuje na problematiku historického vývoje, kdy otázka dnešního sladování je důsledkem historického oddělování mužů od odpovědnosti za péči a žen od světa odpovědnosti veřejné.¹⁰⁰

⁹⁷ <http://www.zenyaveda.cz/menime-vedu/rodicovstvi-a-granty/>

⁹⁸ FELT, Ulrike. *Knowing and Living in Academic Research. Convergence and heterogeneity in research cultures in the European context*. Praha: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech, 2009, s. 102.

⁹⁹ APPELTOVÁ, Michaela. Genderovaný pracovní trh: proměny diskurzu. In *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, s. 30,35.

¹⁰⁰ HAVELKOVÁ, Hana. Problém takzvané harmonizace: Náprava „nezamýšlených důsledků“ moderní společnosti. In *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 17.

2.4 Podpora rovných příležitostí

Na podpoře rovných příležitostí žen i mužů na trhu práce se významně podílí Evropský sociální fond v ČR, který v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost umožňuje financování projektů zaměřených na oblast sladování pracovního a rodinného života. Jedná se především o podporu činností odstraňujících bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, zavádění flexibilních forem organizace práce, propagace rovných příležitostí apod.¹⁰¹ V prosinci roku 2012 byla vyhlášena výzva pro předkládání grantových projektů „Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života,“¹⁰² kdy základní podporovanou aktivitou je vznik provozu zařízení péče o děti předškolního věku mimo rámec školského zákona. Konkrétním výstupem tohoto programu, který je v současné době řešen, je např. projekt, který zaštiťuje pracoviště CEITEC Masarykovy univerzity, *Work-life balance vědeckých pracovníků projektů OP VaVpl.*¹⁰³ Cílem projektu je zavedení systému rozvoje lidských zdrojů, který směřuje k podpoře sladování rodinného a profesního života vědeckých pracovníků, orientuje se jak na vzdělanost pracovníků lidských zdrojů s důrazem na jejich proaktivní přístup k rovným příležitostem, tak na zaměstnance, kterým přináší informovanost, ale i nástroje umožňující sladovat rodinné a profesní životy – úhrada mzdových nákladů na částečné úvazky pro vědecké pracovníky na rodičovské dovolené.

Evropské společenství se také věnuje problematice účasti žen na rozhodovacím procesu. V roce 2011 zahájila Evropská komise projekt „Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích“, ve kterých byly evropské společnosti vyzvány ke zvýšení přítomnosti žen v řídicích orgánech. Jak uvádí M. Kolářová,¹⁰⁴ kvóty jsou kontroverzním tématem, součástí tzv. pozitivní (afirmativní) akce, jež se užívá tehdy, kdy formální rovnost nestačí k faktické rovnosti na základě pohlaví. Cílem je dosáhnout vyrovnaného zastoupení obou pohlaví; kvóty mají být nastaveny tak, aby žena byla místo muže vybrána na dané místo jen v případě, kdy jsou oba stejně kvalifikováni. Tento přístup ovšem přináší nevoli obou pohlaví; někteří muži se cítí být diskriminováni a některé ženy nechtějí být vybrány

¹⁰¹ www.esfcr.cz

¹⁰² <http://www.esfcr.cz/vyzva-a4>

¹⁰³ <http://www.ceitec.cz/spoluprace/projekt-work-life-balance/>

¹⁰⁴ KOLÁŘOVÁ, Marta. Uplatňování a zpochybňování kvót pro zastoupení mužů a žen. *Kontext: časopis pro gender a vědu*. 2003, č. 1-2, s. 25, (online http://www.cec-wys.org/kontext/ff830911/05_kvoty_MK.pdf)

na určitou pozici jen na základě svého pohlaví, chtějí prokázat svou jedinečnou a dostatečnou kvalifikaci.

Na druhou stranu se zanedbatelný podíl žen v rozhodovacích funkcích (i ve vědecké oblasti) odráží v tom, že některé výzkumné oblasti, bližší ženám, jsou přehlíženy. Jak zmiňuje K. Kolínská,¹⁰⁵ pokud nejsou ženy zastoupeny v rozhodovacích orgánech a nemají tak možnost spolupodílet se na určování směru vědní politiky, není zaručeno právo na reprezentování zájmu žen.

Na podzim roku 2012 byl přijat Evropskou komisí Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. Dle návrhu eurokomisařky Viviane Reding by do roku 2020 měly mít ženy ve vedení velkých firem alespoň 40% podíl. U státních firem však už o dva roky dříve.¹⁰⁶ Jelí návrh se týká společností s víc než 250 zaměstnanci a obratem nad 50 milionů eur, v celé EU by to tedy bylo zhruba pět tisíc firem. Jako relevantní důvod V. Reding uvedla, že ženy tvoří 60 % absolventů vysokých škol, ve vedení firem v EU je jich ale jen 13,7 %. K danému návrhu vydal sněmovní Výbor pro evropské záležitosti usnesení, ve kterém uvádí, že „je toho názoru, že případné stanovení právně závazných kvót představuje mimořádné a krajní řešení, které může být přijato pouze po důkladné diskusi na půdě národních parlamentů a ke kterému lze přistoupit pouze v případě, kdy všechna ostatní opatření založená na principu dobrovolnosti selhala; a domnívá se, že návrh směrnice je v rozporu s principem proporcionality a subsidiarity, tudíž vyzývá vládu, aby s návrhem směrnice vyslovila na jednání Rady EU nesouhlas.“¹⁰⁷

Ve výše zmiňovaném usnesení současně výbor zmiňuje situace v České republice, kdy navrhovaná úprava by, vzhledem k faktu, že počet společností, které mají sídlo v ČR a jsou kontovány na národní Burze cenných papírů, je velmi nízký (cca 10 – 20 společností), měla velmi omezený socioekonomický dopad. Avšak „nelze vyloučit, že návrh může být předebranou k intenzivnější legislativní aktivitě EU týkající se rovného zastoupení žen a mužů v oblasti celého pracovního práva s širokým dopadem na členské státy („politika

¹⁰⁵ KOLÍNSKÁ, Kamila. Postavení žen v oblasti vědy a výzkumu. In *Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze, sborník příspěvků*, 2006, s.9. (online http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/sbornik_fin.pdf)

¹⁰⁶ <https://www.euroskop.cz/8952/21651/clanek/snemovni-evropsky-vybor-vyzval-vladu-aby-odmitla-kvoty-pro-zeny/>

¹⁰⁷ Usnesení č. 274 ze dne 6.12.2012 (<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=138726>)

otevřených dveří“). Současně jsou zmiňovány situace v zemích, kde systém právně závazných kvót byl zaveden – např. Norsko, kdy je poukazováno na fenomén tzv. zlatých sukní, tedy pojem pro označení skupiny žen, které zaujímají místa v orgánech v počtu, jaký je předepsán, ale pouze formálně. Otázkou tedy zůstává, zda stanovení kvót je v důsledku v rámci odstraňování nerovností vysloveně pozitivním nástrojem, či nikoli.

Situace se nemusí týkat pouze zaměstnankyň – ve vědecké oblasti působí řada studentů a studentek doktorského studijního programu, kteří mohou být v rámci svého rodičovství diskriminováni. S návrhem změny vysokoškolského zákona vystoupila v březnu roku 2012 poslankyně Anna Putnová,¹⁰⁸ v současné době je návrh zákona schválen a předán k projednání Senátu ČR. Jak předkladatelka uvádí v důvodové zprávě, matka-studentka má v oblasti sociálního zabezpečení horší postavení, než jaké má matka-zaměstnankyně, a to pravděpodobně historicky s přihlédnutím k aspektu zásluhovosti. Čekat s mateřstvím a rodičovstvím až po skončení studia se jeví jako ekonomicky výhodnější, avšak nevýhodné zdravotně a nevýhodné pro společnost jako celek. Navrhuje změnu vysokoškolského zákona v oblasti přerušení studia vzhledem k rodičovství, kdy doba přerušení pro uznanou dobu rodičovství by se nezapočítávala do celkové doby přerušení studia ani do maximální doby studia. Jedná se tak o jednotnou ochranu rodičů (studentů i studentek) před poplatky za nadstandardní dobu studia a zakotvení práva rodiče dítěte na přerušení studia po dobu, po níž by jinak trvala mateřská či rodičovská dovolená.

Již zmiňovanou problematiku diskriminačního jednání v rámci podmínek řešení grantů, které neumožňují individuální dobu odkladu či přerušení po dobu mateřské či rodičovské dovolené, lze řešit změnou nastavených pravidel. Konkrétně u GA ČR u řešení postdoktorandských grantových projektů doporučil veřejný ochránce práv nastavení takových podmínek, které umožňují harmonizaci profesního a rodinného života (možnost přerušení práce na grantu, možnost opakovaného podání žádosti o poskytnutí podpory, podání kdykoli v průběhu kalendářního roku atd.).¹⁰⁹

Podporou žen se zabývají také soukromé společnosti - např. společnost L’Oreal již od roku 1998 (sedmým rokem v České republice) vyhlašuje stipendijní projekt Pro ženy ve vědě.¹¹⁰ Jedná se o ocenění úsilí žen – badatelek a především o finanční podporu

¹⁰⁸ <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?O=6&T=634>

¹⁰⁹ <http://www.zenyaveda.cz/files/ombudsman-redigovano-web-final.pdf>

¹¹⁰ www.prozenyvede.cz

(3x 250 tis. Kč) mladých vědkyň do 35 let, kdy peněžní prostředky nejsou grantem, jejich použití je volné a mohou tak usnadnit např. skloubení vědecké práce a rodiny.

Ve druhé části diplomové práce jsem se zaměřila na vykreslení situace rovných příležitostí ve vědeckém prostředí. Pokusila jsem se nalézt širokou škálu příčin nižšího zastoupení žen v této oblasti, a to jak ve spojení s historicky připsanou ženskou dvojrolí a dilematem preference rodiny či zaměstnání, tak v kontextu aktivit sladování pracovního i rodinného života. Zároveň jsem se zabývala různorodými aktivitami na podporu žen ve vědě, které jsou realizovány, a jež přispívají k jejich vyššímu zastoupení.

Mohu říci, že podpora žen ve vědě existuje, ale jen v některých oblastech je opravdu účinná.

3 NÁSTROJE SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY PRO PODPORU ROVNOSTI

Sociální pedagogiku si v současné době pojíme s několika zásadními tématy:¹¹¹ sociální podmíněností výchovného procesu, výchovou jako součástí procesu socializace, vztahem prostředí a výchovy, působením médií na výchovný proces, životním způsobem a jeho utvářením, životními krizovými situacemi, sociálně-výchovným působením v minoritních a rizikových skupinách, prací s komunitami, probační a mediační činností, dobrovolnickou prací a dalšími. Jak uvádí P. Mühlpachr,¹¹² „sociální pedagogika představuje obor, který se soustřeďuje na otázky pomoci při utváření optimálního životního způsobu.(...) Pojednává o tom, jak optimalizovat a usměrňovat životní situace a procesy, a to s akcentem na vnitřní potenciál jedince a jeho individualitu.“

Právě rozvoj osobních schopností každého člověka ve smyslu genderové rovnosti se zaměřením na proces socializace, genderově citlivou výchovu a posilování aktivit v oblasti rovných příležitostí, by se mohl stát dalším z témat zaměřením sociální pedagogiky. Výsledkem by mohl být ideální stav společnosti, kde jsou odlišnosti obě pohlaví stejně hodnocena a podporována.

3.1 Ovlivnění procesu socializace

Jedním z nejdůležitějších činitelů v oblasti podpory genderové rovnosti je proces socializace, jehož nejvýznamnější část v dětství probíhá převážně v rodině, rozvíjí základy osobnosti, postoje a vzorce chování, které následně jedinec používá po celý život. Socializace i individuace probíhá v interakci, dítě svůj rozvoj osobnosti rozvíjí v kontaktu s jinými lidmi, v rodině se dítě učí komunikovat, vnímat a chápat projevy lidí.¹¹³ Jak uvádí B. Kraus,¹¹⁴ socializace je také součástí procesu osvojování si určitých sociálních rolí, jež sociální okolí očekává např. na základě věku nebo pohlaví jedince. Je tedy sociálním jevem i mechanismem – udržuje kontinuitu v kulturně-společenském vývoji lidstva a současně umožňuje vznik nových kulturně-společenských hodnot. V celém procesu

¹¹¹ MÜHLPACHR, Pavel. *Sociální pedagogika II*. Brno: IMS, 2011, s. 73-74.

¹¹² MÜHLPACHR, Pavel. *Sociální pedagogika II*. Brno: IMS, 2011, s. 75.

¹¹³ VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I. Dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, 2008, s. 202.

¹¹⁴ KRAUS, Bohuslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008, s. 60-61.

socializace má důležité místo tzv. sociální kreativita. Její rozvoj a také rozvoj životního stylu jedinců i skupin má být utvářen tak, aby výsledkem byl soulad mezi společností a jedincem, což je ostatně dle B. Krause také centrálním tématem sociální pedagogiky.

Rozvoj životního stylu a s ním možnost předcházení vzniku či odstraňování genderových stereotypů je především nutné aktivizovat u vzorů učení, tedy vychovatelů – rodičů a učitelů, a to nejen v oblasti socializace, ale také v rámci sociálního posilování. Již děti školního věku si uvědomují, že genderová identita je neměnná a dochází tak u nich ke ztotožnění se skupinou vrstevníků stejného pohlaví, vyhledávají přítomnost osoby téhož pohlaví a přejímají vzory chování.¹¹⁵ Bývá zvykem, že děti jsou odměňovány za plnění tradičních předurčených rolí, jsou vedeny odlišně ve výchovných cílech v rámci genderové identifikace, a to jak v rodinném, tak školním prostředí.¹¹⁶ V oblasti primárního působení, tedy rodiny, lze pomocí osvícenosti rodičů odmítat tradiční stereotypní genderové role a dát šanci oběma pohlavím, aby se vyvíjela nezávisle na předurčených pohlavních rolích, na základě svých povahových vlastností, zájmů, priorit. Týká se to výběru her, knih, barevnosti oblečení, forem volnočasových aktivit, v pozdějším věku pak možnosti volby povolání bez genderové zatíženosti.

A. Křížková a K. Pavlica zmiňují v této souvislosti segregaci povolání (viz kap. 2.2). Tato segregace je dle nich je souhrnným výsledkem jak genderově orientované socializace, tak diskriminačních praktik, kam patří jak genderová diskriminace jak v přístupu k zaměstnání, tak v zacházení v zaměstnání.¹¹⁷

Jak uvádí H. Havelková,¹¹⁸ k genderové socializaci dochází již v útlém dětství, kdy jsou dívky nepřímo směřovány k určitým volbám, a je tak důležitá prevence i intervence v rámci programů, které aktivně posilují představy o rovnosti pohlaví i v oblasti povolání.

Rozdíly, které mohou být vnímány jako rozdíly mezi muži a ženami, vznikají velmi často pod vlivem sociálních okolností, které jsou různorodé, ovlivnitelné individuálními dispozicemi jednotlivců. V každém by měla být posilována představa, že ženy ani muži nejsou z pohledu schopností, vlastností či zájmu homogenní skupinou a nemělo by na ně

¹¹⁵ VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I. Dětství a dospívání*. Praha: Karolinum, 2008, s. 310-311.

¹¹⁶ ŠOLCOVÁ, Barbora. *Genderové stereotypy a rozdělení domácích prací v současném manželství*. Bakalářská práce, 2011, s. 38

¹¹⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 73.

¹¹⁸ HAVELKOVÁ, Hana. Transformace, která nikdy nezačala. In *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, s. 21.

být takto nahlíženo. Je ovšem prokázáno, že např. u volby povolání se minimálně třetina studentů neseťkává s podporou svého okolí při výběru genderově netypického povolání.¹¹⁹

V této souvislosti je potřeba zmínit fakt, že děti nejsou jen pasivními příjemci socializace, ale aktivně vyhledávají a napodobují určité podněty, zároveň ale nejsou v nápodobě konzistentní. Za své vzory si často vybírají osoby s určitou dávkou moci, bez ohledu na vlastní pohlaví, a osoby, jež se chovají v harmonii s obecnými genderovými stereotypy.¹²⁰ V období mladé dospělosti dochází ve spojení s osobnostním rozvojem také k nejvýznamnější diferenciaci mužské a ženské role, u žen většinou umocněné nápodobou chování matky,¹²¹ jež současně může být překážkou právě v odbourávání genderových stereotypů.

Jak upozorňuje S. Bem,¹²² v procesu genderové socializace hraje roli také tzv. metasdělení o genderu, tedy opakující se jevy či zkušenosti, které jsou obsaženy v různých životních situacích. Dítě např. pozoruje, že jsou podceňovány tradiční aktivity žen jako domácí práce nebo že mužům bývá ve společnosti více nasloucháno a vnímá tak nejen fakt, že se muži a ženy liší, ale i fakt, že muži jsou v některých aktivitách hodnoceni výše a jejich konání představuje určitou normu.

Pro osobní a sociální vývoj jedinců je zásadním prostředím také škola, kde tráví velké množství času. Hlavním nástrojem socializace, jež probíhá v prostředí školy, je formální a neformální kurikulum. I. Smetáčková¹²³ rozlišuje jako formální kurikulum učivo a učebnice, kde je učivo sociálním konstruktem a jeho výběr včetně výkladových příkladů i konkrétních detailů by se měl vyhnout genderovým stereotypům. U učebnic je kladen důraz především na doprovodné ilustrace, jazyk a názornost. Jako neformální kurikulum je uváděn poměr mužů a žen mezi vyučujícími, frekvence a obsah kontaktů vyučujících a žáků a organizace školních činností.

¹¹⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena. Volba povolání: „Jsem přece kluk! Jsem přece holka!“ In *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007, s. 60,62.

¹²⁰ SMETÁČKOVÁ, Irena. Gender a osobnost člověka. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, str. 20.

¹²¹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007, s. 41.

¹²² KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 65.

¹²³ SMETÁČKOVÁ, Irena. Gender a školství. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 73 – 77.

Dalším důležitým faktorem v oblasti zdárné socializace ve školním prostředí je samotná osobnost učitele. Z. Bakošová¹²⁴ operuje s pojmem sociální kompetence učitele a řadí k nim schopnost spolupráce, přesvědčování, názorného předvádění, objasňování, poskytování příkladů, lidský přístup a empatii, akceptaci, schopnost řešit konfliktní situace i schopnost efektivní komunikace.

3.2 Genderově citlivá výchova

Ve školním prostředí mohou hrát roli v podpoře genderově rovného prostředí jak učitelé (příp. vychovatelé), tak působení okolí, spolužáků. Ve škole žáci rozvíjejí své individuální schopnosti a cílem genderově citlivé výchovy by mělo být jejich rozvíjení bez předsudků a stereotypů spojených s pohlavím.

K častým stereotypům českého školství náleží převaha zastoupení žen v učitelských a vychovatelských pozicích, což samo o sobě může znamenat genderovou zátěž. Podpora změny poměru žen a mužů v různých profesích v typicky feminních i maskulinních oblastech, jsou zároveň aktuálním tématem řešeným i v rámci Evropské unie. Nastolená politika mládeže uvádí snahu o zamezení stereotypního výběru oboru vzdělání u obou pohlaví a zvýšení počtu absolventek matematických, vědeckých a technologických oborů.¹²⁵

Na poli genderově vyvážené výchovy se angažuje Evropská kontaktní skupina v České republice, člen České ženské lobby. V roce 2007 vydala genderově citlivé omalovánky s názvem *Táta, máma – máma, táta v kuchyni i u Fiata*, které dětem představily téma partnerského rozdělení rolí v rodině, v roce 2009 pak vyšly pracovní listy *Adame, dneska už neva, že letadlo řídí Eva*, jež dětem pomáhají vidět budoucí možná povolání bez stereotypního dělení profesí dle pohlaví.¹²⁶

Oblasti prosazování genderové citlivosti v českém školství se aktivně věnuje také Nadace Open Society Fund Praha, jež realizuje projekt *Zavádění konceptu gender do pedagogické praxe: Gender ve škole*.“ Výsledkem projektu bylo vydání příručky jako doplňkového didaktického materiálu k začlenění genderové problematiky do výuky

¹²⁴ BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, Filozofická fakulta, 2008, s. 128.

¹²⁵ Průběžná zpráva o uskutečňování plánu pro dosažení rovnosti žen a mužů (2006–2010) (online <http://eur-lex.europa.eu/>)

¹²⁶ <http://www.ekscr.cz/projekty/genderove-stereotypy-ve-vychove/>

občanské výchovy, občanské nauky a základů společenských věd, dále výukového materiálu pro budoucí vyučující a současně příprava institucionálních a legislativních změn v oblasti školství.¹²⁷ Podílí se taktéž na projektu *Prolomit vlny*, společně s centrem ProEquality, jehož výstupy je učebnice rodinné výchovy příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství nebo genderově citlivé vedení škol.

Genderová vyváženost ve školním prostředí zapadá do tzv. emancipační pedagogiky, jež se zaměřuje na změnu tradičního rozdělení rolí prostřednictvím všech výchovných činitelů. Ti, kdo realizují praktickou výchovu, musí nejdříve sami reflektovat vlastní chápání pohlavních rolí a vypořádat se s vlastními případnými předsudky a stereotypy; musí být ale také ochotni zpochybnit své vlastní chování, pokud se automaticky či ze zvyku projeví dle tradičních pohlavních rolí.¹²⁸ Genderová rovnost ve škole se týká především rovnosti šancí, tedy šance žáků či studentů řešit stejné úkoly, být stejně posuzováni. Jak ale uvádí I. Smetáčková,¹²⁹ většina žáků v důsledku odlišné genderové socializace nestojí na „shodné startovní čáře“ a usilovat by se mělo především o rovnost ve výsledcích, tedy neznevýhodňování jedné skupiny. Cílem by pak, za působení maximální otevřenosti, různorodosti a uvědomění si individuálních hodnot každého jedince, „rozostření hranic školní socializace.“

J. Valdřová¹³⁰ doporučuje propojit disciplíny pedagogiky, psychologie a genderové lingvistiky se dvěma hlavními cíli: „vytvoření optimálního způsobu vedení výuky a výchovy tak, aby byla stejně a rovnocenně respektována, podporována a rozvíjena specifika dívčího i chlapeckého vzoru chování a dále vytvoření moderních učebních pomůcek, které budou ženu a muže pojímat jako rovnocenné bytosti tvořící vztahy, v nichž si jeden druhého váží pro jeho jedinečnost a nenahraditelnost.“ Zároveň doporučuje zaměřit se na oblast komunikace s žáky bez zatížení genderovými předsudky, dále rozeznávat genderově nekorektní učební materiály, uplatňovat učební metody i pomůcky,

¹²⁷ <http://www.osops.cz/cz/projekty/genderova-rovnost/gender-ve-skole/>

¹²⁸ ŠOLCOVÁ, Barbora. *Genderové stereotypy a rozdělení domácích prací v současném manželství*. Bakalářská práce, 2011, s. 39.

¹²⁹ SMETÁČKOVÁ, Irena. Genderově rovná škola, genderově citlivá výuka. In *Příručka pro genderově citlivé vedení škol*. Praha: Otevřená společnost, 2007, s. 45.

¹³⁰ VALDROVÁ, Jana. „Mužské zaměření“ výchovy a výuky z pohledu lingvistiky. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 154.

jež jsou zaměřené na podporu rovných příležitostí a zamezit používání stereotypů při organizaci žákovských aktivit.¹³¹

V rámci genderově citlivé výchovy je nutné sledovat tzv. genderovou lingvistiku. Tato jazykovědná subdisciplína zkoumá genderové aspekty vyjadřování a mluvního stylu. Bylo zjištěno, že v posledních sto letech byly učebnice českého jazyka výrazně sexisticky zaměřeny, a tím přispívaly k fixaci tradičního modelu partnerského soužití, kdy muž je živitelem rodiny a žena tou, které je určeno místo v domácnosti.¹³² K tomu mohou napomáhat i maskulinní tvary názvů osob, jež se převážně používají dodnes, a mezi laickou i odbornou veřejností se vedou debaty o nutnosti přechylování.¹³³

V roce 2010 byla Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR vydána elektronická podoba metodické příručky *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. Text, který poukázal na nerovnosti pohlaví v oblasti vyjadřování a používání jazyka a na problém masivního podceňování žen, kdy jen označení „lékař“ má lepší image než „lékařka“, nabízí možnosti rovného jazykového vyjádření a zabývá se také sexistickým jazykem.¹³⁴ Zároveň MŠMT vydalo pomůcku při posuzování genderové korektnosti učebnic pro zjišťování genderové zátěže. Mezi kritéria je zařazeno zobrazování žen a mužů v učivu, jejich zobrazování spojené s tradiční dělbou práce, oslovování žáků a žákyní, vyvážený a neutrální jazykový popis a další.¹³⁵ Jak dokládají některé prameny, člověk byl ve většině jazyků chápán jako muž, což se v současné době mění (např. v angličtině se již běžně používá značení fireman - firewoman atd.). Tzv. generické maskulinum, jež se běžně užívá, může spontánně navozovat představu muže, a nepřímo znevýhodňovat ženy.

K. Zábrodská¹³⁶ hovoří o omezení, která jazyk klade našemu uvažování a mluvě a může tak limitovat možnosti změn již ustanovených konstrukcí; ve své publikaci tak používá výrazy ženský/mužský subjekt, nebo subjekt v ženském/mužském těle.

¹³¹ VALDROVÁ, Jana. Gender a jazyk. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 59.

¹³² VALDROVÁ, Jana. „Mužské zaměření“ výchovy a výuky z pohledu lingvistiky. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, s. 153.

¹³³ Zákonnou možností žen, aby samy rozhodovaly o přechýlení příjmení, zamítl Senát ČR 1.2.2013.

¹³⁴ VALDROVÁ, Jana, Blanka KNOTKOVÁ – ČAPKOVÁ a Pavla PACLÍKOVÁ. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. Praha: MŠMT, 2010, s.18 – 19. (online www.msmt.cz)

¹³⁵ Výstup z projektu Posuzování genderové stereotypnosti učebnic. Praha: MŠMT, 2004. (online www.msmt.cz.)

¹³⁶ ZÁBRODSKÁ, Kateřina. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009, s. 97.

3.3 Aktivity pro rovné příležitosti a sladování rodinného a pracovního života

Rovné příležitosti v organizacích jsou především záležitostí strategického managementu. Zapojení žen do všech oblastí pracovního života přináší efektivnější využívání lidských zdrojů, což může vést ke vzniku specifického synergického efektu.

Obecným postupem pro zjištění stavu a případné změny v režimu nastolení rovných příležitostí v organizacích je benchmarking genderových vztahů,¹³⁷ který se obvykle skládá ze tří kroků:

1. zprehlednění situace (interní benchmarking), se zaměřením především na zjištění kvantitativních údajů i kvalitativních dat, se zacílením na hodnocení kultury zaměstnanci;
2. průzkum postupů uplatňovaných v jiných organizacích podobného typu (externí benchmarking), jež předpokládá výpověď o skutečném fungování jednotlivých nástrojů v organizaci;
3. implementace potřebných změn, tedy přijetí strategických plánů v oblasti genderových vztahů a za plné podpory vedení organizace jejich včlenění do firemní kultury.

Pro optimální využití lidských zdrojů je důležitý jejich kontinuální rozvoj. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců představuje soubor cílených, vědomých a plánovaných opatření a činností, které jsou orientovány na získávání znalostí, dovedností a schopností (pracovních způsobilostí).¹³⁸ V každé instituci by měla být jasně formulována strategie a politika vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Potřebu rozvoje lze rozdělit na tři základní typy: předvídatelné oblasti potřeby, oblasti, kde potřeba vzniká pozorováním a při kontrole, oblasti, kde potřeba vzniká jako reakce na neočekávané problémy či změny. Kvalifikační rozvoj může probíhat ve vertikální i horizontální podobě.¹³⁹

V oblasti vysokého školství se pak jedná o kombinaci vertikálního, tedy kariérního postupu, který ovšem může přinést riziko soutěžení, a horizontálního, který přináší spolupráci na tvorbě hodnot.

¹³⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 49.

¹³⁸ HEINOVÁ, Hana. *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 55 - 58.

¹³⁹ PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. Praha: Grada, 2002, s. 96.

V rámci zaměstnanecké politiky, respektive řízení lidských zdrojů, je důležitým trendem právě sladování rodinného a pracovního života. A. Křížková a K. Pavlica uvádějí,¹⁴⁰ že genderové vztahy souvisí s procesy učení a vzdělávání, kdy cílem je nahlížet na pracovní i mimopracovní problémy z pohledu společných zájmů s uskutečněním změny genderové identity a vzájemných vztahů. Současně rozdělují organizace na dvě části - pojem genderová organizace jako prostor, kde je firemní kultura odvozena od tradičních preferencí maskulinních hodnot, a ženy jsou znevýhodňovány; genderově integrovaná organizace jak pak ta, jež aktivně prosazuje principy genderové rovnosti.

Formy opatření na podporu slučitelnosti práce a soukromí by měly být výsledkem jasné vize a strategie organizace s cílem uspokojení potřeb zaměstnanců.¹⁴¹ Jedná se o flexibilní úvazky, plány osobního a pracovního rozvoje během času mateřské či rodinné dovolené nebo jiné dlouhodobé absence, plány postupného návratu do zaměstnání po delší pauze nebo naopak postupného snižování úvazku před plánovaným odchodem (starobní důchod apod.), firemní vzdělávání v oblasti změn formy práce, možnost individuálních konzultací a koučování v oblasti pracovního a osobního života, poskytování podpory zaměstnanců v souvislosti s péčí o děti či starší příbuzné, formy zajištění péče o děti (firemní školka, spolupráce s okolními zařízeními apod.), placená dovolená pro otce při narození dítěte či adopci, neplacené volno pro načerpání sil (např. career break) atd. Součástí zaměstnanecké politiky by také měla být propagace možností sladování v organizaci, ideálně zřízení zaměstnanecké linky na podporu opatření aktivit work-life balance.

Oblast sladování rodinných a pracovních příležitostí je pro sociální pedagogiku důležitý právě v praktické oblasti harmonizace a opatření, která se dotýkají přímo výchovy dětí: oblasti služeb péče o děti, možnosti čerpání rodičovské dovolené, úprava organizace práce, podpora mužů v rámci péče o děti.¹⁴² Jak doplňuje Z. Bakošová, uplatňováním opatření ke sladování tak získávají nejen ženy a muži, ale i rodiny, zaměstnavatelé, obce i celá společnost. Na ženách se odráží zvýšení kvality práce v kvalitě rodinného života a přispívá k životní pohodě, muži si vytváří lepší vztahy s dětmi, u rodin se zvyšuje příjem, což souvisí s odbouráním finančního stresu, zaměstnavatelé vnímají nižší fluktuaci

¹⁴⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 25.

¹⁴¹ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. 2012, s. 27. (online) www.pracenaadalku.cz

¹⁴² BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, Filozofická fakulta, 2008, s. 90.

pracovníků a efektivnější využití lidských zdrojů, u obcí dochází ke spolupráci se zaměstnavateli a rozvoji komunity a v celé společnosti dojde nejen ke zkvalitnění sociální struktury, ale především k ohodnocení neplacené práce ve formě péče o děti.

S aktivitami v oblasti sladování rodinné a pracovní sféry významně souvisí diverzita v oblasti firemní kultury, kdy každý zaměstnanec má možnost, bez ohledu na svou individuální odlišnost, rozvinout svůj osobní potenciál v plné míře, a tím přispět k úspěšnosti celé organizace.¹⁴³ Základním cílem řízení lidských zdrojů je plnit poslání organizace. K tomu je nutné zaměstnance efektivně získávat, formovat, rozmísťovat, hodnotit a oceňovat. Z těchto činností tak vyplývají následující úkoly: hledat vhodné spojení člověka s pracovními úkoly, formovat pracovní skupiny a týmy, usilovat o efektivní vedení lidí a zdravé mezilidské vztahy, zajišťovat personální a sociální rozvoj zaměstnanců, dodržovat všechny zákony, které se týkají oblasti práce a lidských práv, zajišťovat potřebný počet, věkovou a profesní strukturu lidského potenciálu organizace.¹⁴⁴ To vše se tedy dotýká zachovávání rovnováhy v oblasti rovných příležitostí.

Některé z aktivit ale nemusí být jednoznačně přínosné. Jak uvádí A. Křížková,¹⁴⁵ na zavádění flexibilních forem zaměstnání existují různé názory: umožňují lépe skloubit práci a rodinu, tyto sféry se k sobě tak více přiblíží, na druhou stranu zavedením flexibility genderová nerovnost nezmizí. Úskalím flexibility je její zařazení do struktury typického genderového režimu, tedy tzv. genderová past – výkon profese se řídí stereotypními pravidly „mužské kariéry“, tzn. co nejvyšším počtem odpracovaných hodin, soutěživostí o projekty atd. Flexibilita práce je tak většinou ústupek pro ženy, které tuto možnost budou využívat především k propojení placené a neplacené práce, zatímco muži si i nadále udrží hranice mezi těmito sférami. Současně důsledkem této tendence, kdy flexibilita je určena k využívání především ženské pracovní síly, může být retrográdní vývoj, kdy muži zůstanou v roli hlavních živitelů rodiny, a žena v roli osoby odpovědné za rodinu. Problémem dle A. Křížkové je také fakt, že organizace nejsou připraveny na možnost využívání flexibility mužů.

¹⁴³ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. 2012, s. 40. (online) www.pracnadalku.cz

¹⁴⁴ HEINOVÁ, Hana. *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 8.

¹⁴⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena. Kariéerní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis*. 2003, č. 4, s. 460 (online www.soc.cas.cz)

Jiný příklad zmiňuje I. Smetáčková,¹⁴⁶ kdy některé firmy v rámci realizace politiky rovných příležitostí odmítají očekávat od žen dříve běžné servisní práce jako je např. příprava kávy a existuje proto rozpis služeb pro všechny pracovníky. Firma se domnívá, že tímto deklaruje svou podporu rovných příležitostí, z jiného úhlu pohledu tím ale dává najevo míru důležitosti, jakou věnuje rozlišování mužů a žen, tedy kategorizaci pohlaví, což přispívá k posilování hranic mezi pohlavími.

Genderově integrovaná organizace má určitou formu a úroveň firemní kultury, kterou lze rozdělit do tří celků,¹⁴⁷ jež lze zároveň uvést jako oblasti, na které by se každá organizace měla zaměřit v rámci vyrovnání rovných příležitostí:

1. hodnotová a interpretační východiska kultury, kam patří požadavek respektování sociální diverzity pracovníků, stavění hodnot pracovního i soukromého života na stejnou úroveň, převažuje orientace na spolupráci, nikoli na soupeření, organizační problémy jsou řešeny i ze sociálního hlediska atd.;
2. normy a standardy jednání, kam náleží zapojování žen do všech oblastí organizačního života, zpřístupnění manažerských míst ženám, nediskriminační hodnocení a odměňování pracovníků, opatření pro rozvoj pracovní kariéry žen, vzdělávání pracovníků v oblasti genderových otázek a kontrola dodržování principů genderové rovnosti;
3. symbolické prostředky kultury, do nichž lze zařadit jazykové symboly (zamezení generických maskulin u názvů pozic, oslovení tituly reflektujícími rodinný stav), organizační rituály a symboly (mimopracovní akce v dobu vhodnou i pro rodiče, absence demonstrace nadřazenosti prostřednictvím nadstandardního vybavení kanceláří).

Nástroje nastolení genderové rovnosti lze shrnout také jako odstranění tzv. bludného kruhu (viz kap. 2.1), a to prostřednictvím provedení auditu, který odhalí málo zjevné příčiny nerovnosti, distribucí vnitrofiremních dotazníků týkající se tématu genderové rovnosti, přípravy strategického plánu změny, podpory a realizace projektů a programů

¹⁴⁶ SMETÁČKOVÁ, Irena. Gender a osobnost člověka. In *Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost, 2005, s. 21.

¹⁴⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 42.

podporujících rovné příležitosti a nastolením celkové diverzity v přístupu a řešení problémů.¹⁴⁸

Ve třetí části diplomové práce jsem se věnovala tématům sociální pedagogiky a jejím nástrojům, které může využít pro podporu rovných příležitostí žen a mužů. Zaměřila jsem se především na proces socializace jako jeden z nejdůležitějších činitelů vývoje jedince, výchovu, jež ovlivňuje genderovou identitu i oblast školství a jeho působení ve formě genderově citlivého vedení. Zároveň jsem uvedla možnosti aktivit pro podporu rovných příležitostí a harmonizaci rodinného a pracovního života.

¹⁴⁸ JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. 2012, s. 60. (online) www.pracenaalku.cz

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

Ve čtvrté části diplomové práce jsem se zaměřila na zhodnocení situace vědců a vědkyň v konkrétní instituci, Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno. Veterinární a farmaceutická univerzita Brno je univerzitní vysokoškolskou institucí s 95letou tradicí, je jedinou univerzitou v České republice zaměřenou na veterinární lékařství, veterinární hygienu a ekologii a jedna ze dvou zaměřených na farmacii. Na univerzitě působilo ke konci roku 2012 celkem 750 zaměstnanců, z toho 330 tvořili akademičtí pracovníci.¹⁴⁹

Prostřednictvím nastolených hypotéz, u kterých jsem vycházela z obecných genderových stereotypů, jež se vyskytují v rámci vědeckého prostředí, a jež jsem popsala v teoretické části, jsem provedla kvantitativní výzkum formou sběru dat se zaměřením na oblast vyrovnávání počtu žen. Zároveň jsem se na rovné příležitosti na této univerzitě zaměřila z pohledu akademických pracovníků a formou interview provedla kvalitativní výzkum se zaměřením na výskyt genderových stereotypů a oblast harmonizace rodinného a pracovního života. Na závěr jsem vyhodnotila závěry kvantitativního i kvalitativního výzkumu a vytvořila návrhy na konkrétní opatření na zlepšení oblasti work-life balance na Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno, která budou předložena vedení univerzity s cílem zhodnocení a následné realizace.

K využívání těchto dat pro diplomovou práci jsem získala souhlas rektora Veterinární a farmaceutické univerzity Brno, prof. MVDr. Vladimíra Večerka, CSc., MBA.

4.1 Kvantitativní výzkum

V rámci kvantitativního výzkumu jsem stanovila celkem 10 hypotéz¹⁵⁰ zaměřených na poměr počtu žen-vědkyň na pozicích docentka a profesorka (H1a H2) a realizaci kariérního postupu, tedy dosahování hodnosti docent a profesor, v porovnání věku dosažení a průměrné délky trvání řízení a dále zastoupení žen v akademických orgánech

¹⁴⁹ Údaje personálního oddělení VFU Brno k 31. 12. 2012

¹⁵⁰ Formu stanovení hypotéz a inspiraci jsem čerpala z elektronické učence pedagogického výzkumu <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>

(H3-H10). Současně jsem mimo stanovené hypotézy provedla komparaci s celorepublikovými údaji.¹⁵¹

Stanovené hypotézy a jejich odůvodnění

H1: Poměr zastoupení žen – docentek působících na VFU Brno v porovnání se zastoupením mužů – docentů za posledních 5 let spíše stagnuje, tzn. rozdíl mezi poměrem zastoupení v roce 2006 a v roce 2011 je nižší než 5%.

H2: Poměr zastoupení žen – profesorek působících na VFU Brno v porovnání se zastoupením mužů – profesorů za posledních 5 let spíše stagnuje, tzn. rozdíl mezi poměrem zastoupení v roce 2006 a v roce 2011 je nižší než 5%.

Výchozím předpokladem hypotéz H1 a H2 je moje domněnka o podobném zastoupení počtu žen, který je deklarován na ostatních vědeckých institucích, a jeho vývoji, tedy jen velmi mírném nárůstu za posledních 5 let.

H3: Akademickou hodnost docent získali průměrně v letech 2006 - 2011 na VFU Brno častěji muži než ženy.

H4: Akademickou hodnost profesor získali průměrně v letech 2006 - 2011 na VFU Brno častěji muži než ženy.

H5: Průměrný věk u žen u získání akademické hodnosti docentka byl v letech 2006 – 2011 na VFU Brno více než 40 let.

H6: Průměrný věk u žen u získání akademické hodnosti profesorka byl v letech 2006 – 2011 na VFU Brno více než 50 let.

H7: Délka habilitačního řízení na VFU Brno byla v letech 2006 - 2011 od jeho zahájení do ukončení průměrně kratší u mužů než u žen.

H8: Délka řízení ke jmenování profesorem na VFU Brno byla v letech 2006 - 2011 od jeho zahájení do ukončení průměrně kratší u mužů než u žen.

Výchozím předpokladem hypotéz H3 – H8 je moje domněnka o četnějším kariéerním růstu u mužů, tedy dosahování hodnosti docent a profesor, dále o časnějším profesním postupu, tedy rozdílech ve věku žen a mužů, kdy je hodnosti dosaženo a o rychlejším postupu, tedy

¹⁵¹ Údaje ČSÚ: www.czso.cz

kratší délce trvání habilitačního či profesorského řízení. V této souvislosti se opírám o fenomén skleněného stropu, obecný poměr žen a mužů ve vědě, časovou segregaci žen z důvodu mateřství, i tradiční dichotomii rodina-práce, se kterou jsou ženy ve svém produktivním věku konfrontovány.

H9: Ve Vědecké radě VFU Brno byli průměrně v letech 2006 – 2011 zastoupeni více muži než ženy.

H10: V Akademickém senátu VFU Brno byli průměrně v letech 2006 – 2011 zastoupeni více muži než ženy.

Výchozím předpokladem hypotéz H9 – H10 je domněnka o nižším zastoupení žen v akademických orgánech vzhledem k podobnosti na ostatních vysokoškolských institucích. Současně odráží genderový stereotyp o možné nižší časové dotaci žen, kterou mohou věnovat pracovním aktivitám, které se netýkají přímo jejich vědecké práce.

Jako praktickou metodu první oblasti, tedy ověření daných hypotéz, jsem vybrala metodu kvantitativního výzkumu, který byl uskutečňován sběrem a analýzou statistických dat získaných z dostupných evidencí, především výročních zpráv o činnosti VFU Brno za roky 2006 – 2011¹⁵² a údajů o habilitačních řízeních a řízení ke jmenování profesorem na VFU Brno v letech 2006-2011.

Vyhodnocení a interpretace výsledků kvantitativního výzkumu

Jsem si vědoma rozdílů v počtu žen a mužů v české populaci (dle statistických dat v roce 2011 činil poměr žen vůči mužům v kategorii 15-59 let 49 % : 51 %, v kategorii 60+ 67,2 % : 42,8 %).¹⁵³ Ovšem pro jednodušší zhodnocení vycházím z předpokladu rovnoměrného zastoupení žen a mužů na všech pozicích, tedy poměr 50 % žen : 50 % mužů.

Pro ucelený přehled o situaci na VFU Brno uvádím tabulku celkového počtu akademických pracovníků (profesorů, docentů, odborných asistentů a asistentů).

¹⁵² Archiv kanceláře rektora a <https://www.vfu.cz/uredni-deska/vyrocnizpravy/vyrocnizpravy-ocinnosti.html>

¹⁵³ Ročenka ČSÚ Zaostrěno na ženy a na muže

[http://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/F000369225/\\$File/1413121101.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/F000369225/$File/1413121101.pdf)

Tab. 1 Celkový počet akademických pracovníků

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Akademičtí pracovníci celkem	262	283	309	322	318	316
z toho ženy	114	131	148	154	152	151
% ženy	43,5	46,3	47,9	47,8	47,8	47,8

Jak vyplývá z tabulky č. 1, již v roce 2006 tvořily ženy 43,5 % z celkového počtu všech akademických pracovníků. Od roku 2006 do roku 2011 se celkový počet pracovníků navýšil o více než 20 %, u žen tento nárůst tvořil 32 %. Poměr žen a mužů v akademických pozicích se tak v roce 2011 přiblížil vyrovnanému poměru, ženy tvořily téměř 48 % všech akademických pracovníků.

Celkový počet pracovníků ve vědě a poměrové zastoupení žen a mužů není jediným ukazatelem genderové rovnosti organizace. Důležitým měřítkem je také počet žen a mužů na pozicích docent a profesor, kterým se věnují dvě nastolené hypotézy (viz tabulka č. 2 a č. 3).

H1: Poměr zastoupení žen – docentek působících na VFU Brno v porovnání se zastoupením mužů – docentů za posledních 5 let spíše stagnuje, tzn. rozdíl mezi poměrem zastoupení v roce 2006 a v roce 2011 je nižší než 5%.

Tab. 2 Počet docentů a docentek

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Docenti celkem	42	45	46	46	50	49
z toho ženy	13	15	14	14	17	19
% ženy	31	33,3	30,4	30,4	34	38,8

Z tabulky č. 2 můžeme zjistit, že celkový nárůst docentů od roku 2006 do roku 2011 činil cca 17 %, u žen to bylo 46 %. Poměr zastoupení žen docentek v porovnání s počty mužů docentů se za období 2006 - 2011 zvýšil o 7,8 %, ženy docentky tvořily téměř 39 % všech docentů působících na univerzitě.

Závěr: Hypotéza H1 byla vyvrácena. V roce 2006 tvořily ženy 31 % všech docentů, v současné době je to již téměř 39 %. **Navýšení tak činí necelých 8 %, tedy o 3 % více, než byl předpoklad.** V roce 2011 bylo docentských míst o 7 více než v roce 2006, z toho 6 obsazeno ženami.

H2: Poměr zastoupení žen – profesorek působících na VFU Brno v porovnání se zastoupením mužů – profesorů za posledních 5 let spíše stagnuje, tzn. rozdíl mezi poměrem zastoupení žen v roce 2006 a v roce 2011 je nižší než 5%.

Tab. 3 Počet profesorů a profesorek

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Profesoři celkem	32	37	37	39	37	38
z toho ženy	5	8	9	9	8	10
% ženy	15,6	21,6	24,3	23,1	21,6	26,3

Z tabulky č. 3 vyplývá, že celkový nárůst profesorů od roku 2006 do roku 2011 činil 19 %, **u žen to bylo 100 %.** Poměr zastoupení žen profesorek v porovnání s počty mužů profesorů se za období 2006 - 2011 zvýšil o 10,7 % - v roce 2011 ženy profesorky tvořily 26 % všech profesorů na VFU Brno.

Závěr: Hypotéza H2 byla vyvrácena. V roce 2006 tvořily ženy necelých 16 % ze všech profesorů, v roce 2011 pak přes 26 %. **Navýšení tak činí téměř 11 %, což je z hlediska vývoje vyrovnaných počtů na univerzitě velmi pozitivní.** V roce 2011 bylo profesorských míst o 6 více, z toho 5 obsazeno ženami. Zároveň je nutné zdůraznit, že poměr zastoupení žen a mužů 26 % : 74 % je stále nevyrovnaný.

Důležitým měřítkem genderové rovnosti je také poměrový počet žen u zbývajících pozic akademických pracovníků, tedy odborných asistentů a asistentů a jejich vývoj v čase (viz tabulka č. 4 a č. 5).

Tab. 4 Počet odborných asistentů a asistentek

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Odborní asistenti celkem	114	117	126	129	134	142
z toho ženy	56	57	62	62	66	67
% ženy	49,1	48,7	49,2	48,1	49,3	47,2

Z tabulky č. 4 vyplývá, že již v roce 2006 se poměr počtu žen a mužů na pozici odborný asistent blížil k rovnoměrnému 50% zastoupení. Nárůst odborných asistentů od roku 2006 do 2011 činil 25 %, z toho u žen 20 %. Poměr zastoupení žen na této pozici se za období 2006 - 2011 se snížil o 1,9 %, ale vzhledem k poměru žen a mužů 47 % : 53 % nelze hovořit o nerovnosti.

Tab. 5 Počet asistentů a asistentek

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Asistenti celkem	74	84	100	108	97	87
z toho ženy	40	51	63	69	61	55
% ženy	54,1	60,7	63	63,9	62,9	63,2

Z tabulky č. 5 můžeme zjistit, že již v roce 2006 tvořily ženy na pozici asistent většinu, celkem 54 %, v roce 2011 již více než 63 %. Celkový nárůst asistentů od roku 2006 do roku 2011 činil 18 %, u žen 38 %. Poměr zastoupení žen a mužů 67 % : 37 % je nevyrovnaný a důležitým ukazatelem je stoupající tendence výrazného vyššího zastoupení žen na pozici asistent.

Z údajů v tabulkách č. 2 až č. 5 evidentně vyplývá **výrazný nárůst počtu žen ve všech akademických pozicích**, vyjma pozice odborný asistent, která se ale pohybuje ve vyrovnaných číslech. Získaná data ukazují na fakt, že **ženy jsou zastoupeny nejen na nižších vědeckých pozicích (v případě pozice asistent již se znepokojivě silnou převahou), ale výrazně pozitivně se také mění jejich počet na vyšších pozicích.**

Zajímavé je porovnání vývoje v poměru žen a mužů s celorepublikovým poměrem¹⁵⁴ zastoupení obou pohlaví na jednotlivých akademických pozicích (viz tabulka č. 6).

Tab.6 Komparace počtu pracovníků na jednotlivých pozicích - % zastoupení žen v porovnání s celorepublikovým průměrem

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2006 vs. 2011
profesoři VFU	15,6	21,6	24,3	23,1	21,6	26,3	10,7
profesoři celorepubl.průměr	11,5	11,3	12,3	12,3	13,5	14,2	2,7
rozdíl	4,1	10,3	12	10,8	8,1	12,1	8
docenti VFU	31	33,3	30,4	30,4	34	38,8	7,8
docenti celorepubl. průměr	22,9	23,3	23,1	23,1	23,9	24,2	1,3
rozdíl	8,1	10	7,3	7,3	10,1	14,6	6,5
odb. asistenti	49,1	48,7	49,2	48,1	49,3	47,2	-1,9
odb. asistenti celorepubl.průměr	39,5	39,5	39,4	39,4	39,8	40,1	0,6
rozdíl	9,6	9,2	9,8	8,7	9,5	7,1	-2,5
asistenti	54,1	60,7	63	63,9	62,9	63,2	9,1
asistenti celorepubl.průměr	46,5	47,5	48,4	48,4	50,1	49	2,5
rozdíl	7,6	13,2	14,6	15,5	12,8	14,2	6,6

Pokud porovnáme situaci na VFU Brno s celorepublikovými průměry, lze konstatovat, že **na všech pozicích VFU Brno převyšuje procentní podíl zastoupení žen celorepublikový podíl žen.**

V porovnání s celorepublikovým poměrem žen a mužů v roce 2006 a 2011 stoupl na VFU Brno procentní zastoupení žen u pozice profesor o 8 % nad celorepublikový průměr, u pozice docent o 6,5 % nad celorepublikový průměr a u pozice asistent o 6,6 % nad

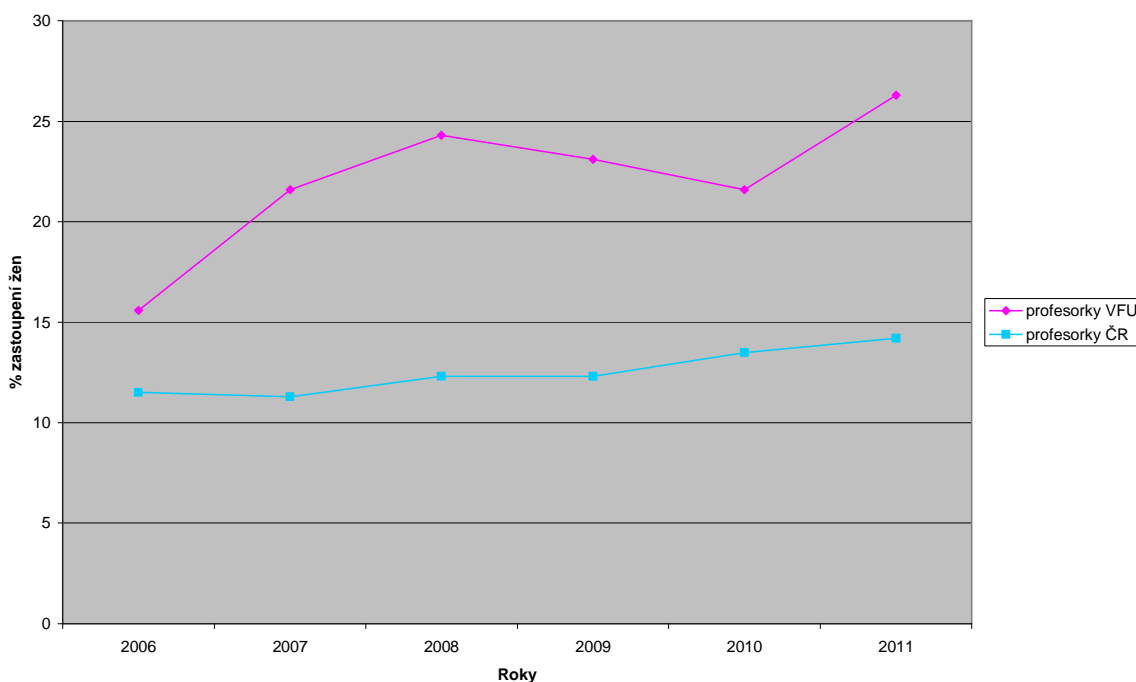
¹⁵⁴ Veškeré údaje pro statistiku celorepublikových průměrů byly získány z monitorovacích zpráv NKC – ženy a věda z let 2008-2011: TENGLEROVÁ, Hana. Postavení žen v české vědě za rok 2008, 2009, 2010, 2011.

celorepublikový průměr. Pokles byl zaznamenán u pozice odborný asistent, a to o 2,5 % ve srovnání s celorepublikovým průměrem.

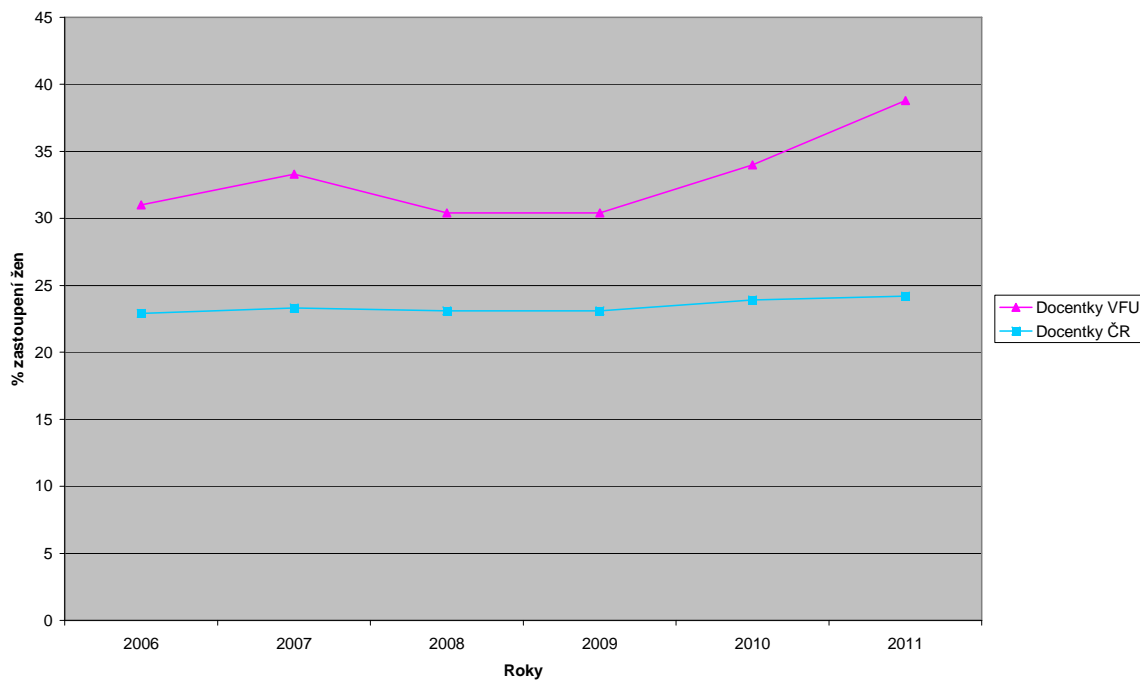
Pokud porovnáme, které pozice zaznamenaly na VFU Brno nejvyšší nárůst mezi rokem 2006 – 2011, vychází toto pořadí pozic: 1. profesor (téměř 11 %), 2. asistent (9 %), 3. docent (téměř 8 %). U celorepublikového průměru je pořadí: 1. profesor (cca 3 %), 2. asistent (2,5 %), 3. docent (cca 1,5 %). Jedná se tedy o totožné pořadí. **Nárůst počtu žen na jednotlivých akademických pozicích na VFU Brno tak zrcadlí nárůst zastoupení žen a mužů v ostatních vědeckých institucích České republiky.**

Vývoj v jednotlivých akademických pozicích a současně jejich porovnání s vývojem v ČR jasně zobrazují následující grafy.

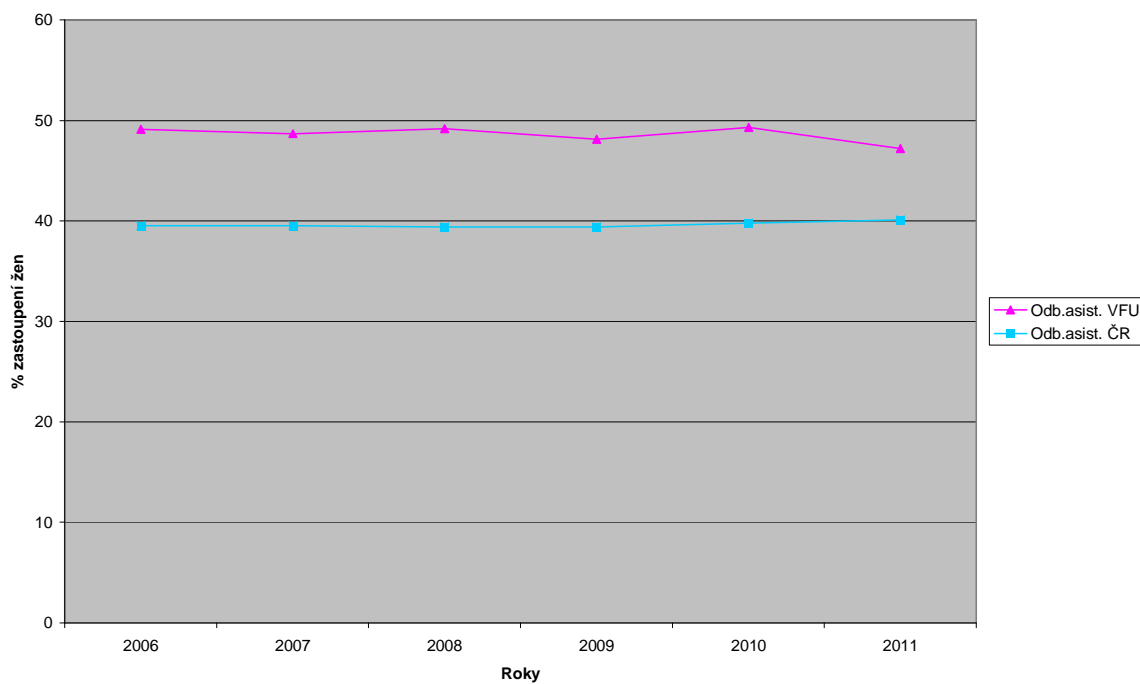
Graf 1 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení profesorek



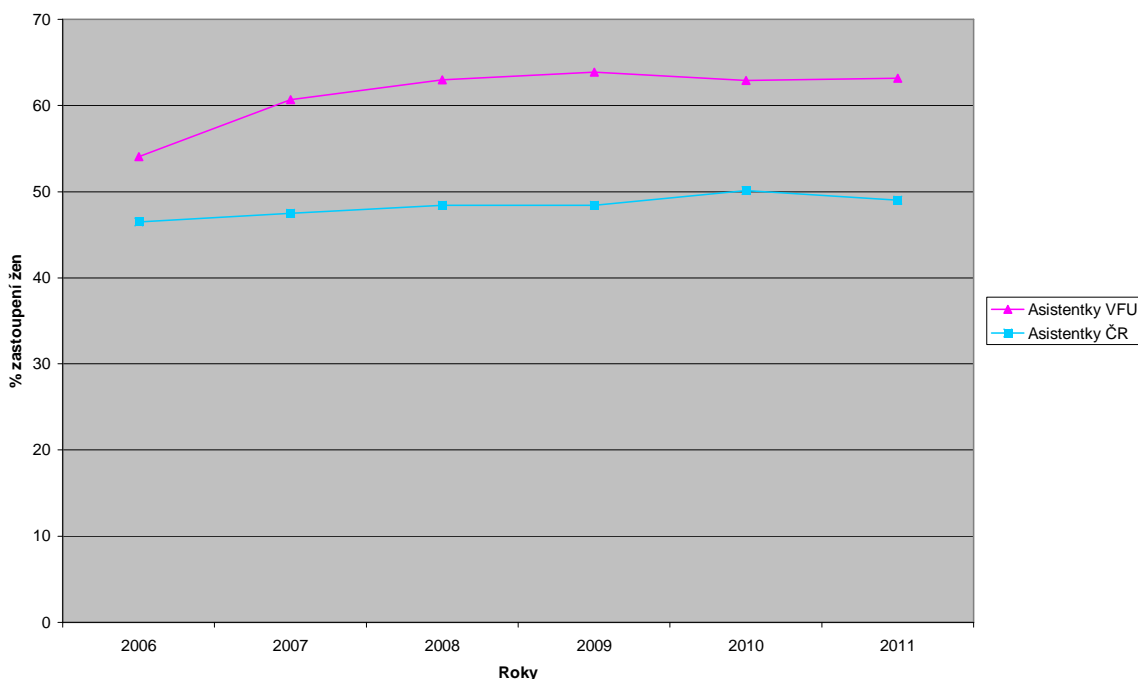
Graf 2 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení docentek



Graf 3 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení odborných asistentek



Graf 4 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení asistentek



V rámci kvantitativního výzkumu jsem se zaměřila také na oblast rovnosti v možnostech kariérního postupu, což v akademickém prostředí znamená především dosažení vědecké hodnosti docent a profesor, čemuž se věnují následující dvě hypotézy.

H3: Akademickou hodnost docent získali průměrně v letech 2006 - 2011 na VFU Brno častěji muži než ženy.

Tab. 7 Nově jmenovaní docenti/docentky

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
Nově jmenovaní docenti celkem	4	6	4	5	7	7	33
z toho žen	2	4	3	1	3	5	18
% ženy	50	66,6	75	20	42,9	71,4	54,5

Z tabulky č. 7 vyplývá, že v letech 2007, 2008 a 2011 bylo jmenováno více docentek než docentů, v roce 2006 bylo jmenováno stejně docentek i docentů a v letech 2009 a 2010 bylo jmenováno méně docentek než docentů.

Závěr: Hypotéza H3 byla vyvrácena. Z 33 nově jmenovaných docentů a docentek na VFU Brno v letech 2006 -2011 bylo 18 žen, což činí **54,5 %**.

H4: Akademickou hodnost profesor získali průměrně v letech 2006 - 2011 na VFU Brno častěji muži než ženy.

Tab. 8 Nově jmenovaní profesori/profesorky

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
Nově jmenovaní profesori celkem	2	3	5	1	0	2	13
z toho žen	1	1	2	0	0	1	5
% ženy	50	33,3	40	0	0	50	43,3

Z tabulky č. 8 vyplývá, že v roce 2007 a 2008 a 2009 bylo jmenováno méně profesorek než profesorů, v roce 2006 a 2011 stejně. V roce 2010 nebyl na VFU Brno jmenován žádný profesor ani profesorka.

Závěr: Hypotéza H4 byla potvrzena. Z 13 nově jmenovaných profesorů a profesorek na VFU Brno v letech 2006 - 2011 bylo 5 žen, což činí **43 %**. Ačkoli byla hypotéza potvrzena, 43% zastoupení mezi nově jmenovanými profesory se téměř blíží rovnosti.

Z pohledu často uváděné časové segregace jako bariéry pro nedosahování kariérního růstu je velmi zajímavý i věk dosažení hodnosti docent/docentka. Obecné, nepsané kritérium je dosažení vědecké hodnosti docent/docentka do cca 40 let věku, kdy po skončení vysokoškolských studií (cca 25 let) se pracovník zabývá soustavnou pedagogickou, vědecko-výzkumnou a publikační činností, kterou následně prohlubuje, stává se erudovaným odborníkem daného oboru a do cca 50 let věku získává vědeckou hodnost profesor. Věku, ve kterém ženy dosahují hodnosti docent a profesor se věnují dvě následující hypotézy.

H5: Průměrný věk u žen u získání akademické hodnosti docentka byl v letech 2006 – 2011 na VFU Brno více než 40 let.

Tab. 9 Věkový průměr dosažení hodnosti docent

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
Věkový průměr muži	43,5	47,5	56	40	42	44,5	42,8
Věkový průměr ženy	41,5	43,5	40,3	54	45,3	36,6	45,6
Věkový průměr celkem	42,5	44,8	44,3	42,8	43,4	38,9	43,5

Z tabulky č. 9 vyplývá, že průměrný věk u habilitačních řízení byl v době jmenování docentem/ docentkou u žen 46 let, u mužů 43 let.

Závěr: Hypotéza H5 byla potvrzena. V letech 2006 - 2011 získaly ženy akademickou hodnost docentka ve věkovém průměru 46 let, muži hodnost docent v průměru 43 let.

Lze konstatovat, že věk, ve kterém muži a ženy dosahují docentury, se liší průměrně o 3 roky. Otázkou zůstává, zda právě tyto průměrné 3 roky nejsou dobou, kterou ženy věnují svému mateřství.

Ačkoli byla hypotéza potvrzena, je důležité uvést, že **nebyl naplněn předpoklad stanovení hypotézy, a to dosažení hodnosti docent obecně do 40 let.** Zároveň se ukázaly **velké individuální rozdíly** ve věku dosažení; nejnižším věkem u mužů, ve kterém dosáhl muž docentury, bylo 30 let, u ženy 33 let. Nejvyšším věkem u mužů, kdy dosáhli docentury, bylo 56 let, u žen 54 let.

H6: Průměrný věk u žen u získání akademické hodnosti profesorka byl v letech 2006 – 2011 na VFU Brno více než 50 let.

Tab. 10 Věkový průměr dosažení hodnosti profesor/profesorka

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
Věkový průměr muži	60	57	48	41	0	57	51,5
Věkový průměr ženy	49	40	58,5	0	0	60	52,6
Věkový průměr celkem	54,5	51,3	52,2	41	0	58,5	51,9

Z tabulky č. 10 vyplývá, že průměrný věk u řízení ke jmenování profesorem byl v době jmenování profesorem/profesorkou u žen 53 let, u mužů 52 let.

Závěr: Hypotéza H6 byla potvrzena. V letech 2006 - 2011 získaly ženy akademickou hodnost profesorka ve věkovém průměru 53 let, muži hodnost profesor v průměru 52 let. **Lze konstatovat, že věk, ve kterém muži a ženy dosahují profesury, se téměř neliší, rozdíl je cca 1 rok.** Hypotéza byla potvrzena, ale je důležité uvést, že tak jako u habilitačních řízení, stejně u profesorských řízení nebyl naplněn předpoklad stanovení hypotézy, a to dosažení hodnosti profesor obecně do 50 let. Současně se potvrdily individuální rozdíly ve věku dosažení; nejmladším profesorem se stal muž ve 41 letech, žena ve 40 letech. Nejvyšším věkem u muže při dosažení profesury bylo 64 let, u ženy 62 let.

Na kritérium rovnosti u dosahování vyšších kariérních postů, na vysokoškolské instituci úspěšné habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem, se lze podívat také z pohledu celkové délky tohoto řízení, tzn. od zahájení po ukončení. U habilitačního řízení po jmenování docentem rektorem vysoké školy, u profesorského řízení po úspěšnou obhajobu před vědeckou radou univerzity (zde jsem upustila od kritéria jmenování prezidentem, vzhledem k tomu, že se jedná o časový úsek, který uchazeč nemůže nijak ovlivnit a od podání návrhu na jmenování po realizaci se doba u uchazečů velmi liší v návaznosti na limity počtu jmenovaných, frekvenci jmenování prezidentem atd.). Délkou řízení se zabývají následující dvě hypotézy.

H7: Délka habilitačního řízení na VFU Brno byla v letech 2006 - 2011 od jeho zahájení do ukončení průměrně kratší u mužů než u žen.

Tab. 11 Průměrná délka habilitačního řízení (v měsících)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
Průměrná délka habil.řízení ženy	5,5	7,75	7	8	10,3	8,4	7,83
Průměrná délka habil. řízení muži	4	6	4	8,25	8,25	9	6,58
Průměrná délka habil. řízení celkem	4,8	7,2	6,3	8,2	9,1	8,6	7,37

Z tabulky č. 11 vyplývá, že průměrná délka trvání habilitačního řízení na VFU Brno je necelých 7,5 měsíců. Průměrná délka se liší v jednotlivých letech – od necelých 5 měsíců

v roce 2006 po 9 měsíců v roce 2010. U žen byly nejkratší délkou habilitačního řízení 2 měsíce, u mužů také 2 měsíce. Nejdelší habilitační řízení u žen trvalo 15 měsíců, u mužů 13 měsíců.

Závěr: Hypotéza H7 byla potvrzena. V letech 2006 -2011 byla průměrná délka habilitačního řízení u mužů 6,5 měsíců, zatímco u žen téměř 8 měsíců. **Lze ale konstatovat, že průměrná délka trvání habilitačního řízení se u mužů a žen téměř neliší, rozdíl je cca 1 měsíc. Doby nejkratšího a nejdelšího trvání habilitačního řízení jsou téměř totožné u žen i u mužů, délka trvání habilitačního řízení je tak pravděpodobně více ovlivněna jinými faktory než jsou bariéry skleněného stropu.**

H8: Délka řízení ke jmenování profesorem na VFU Brno byla v letech 2006 - 2011 od jeho zahájení do ukončení průměrně kratší u mužů než u žen.

Tab. 12 Průměrná délka řízení ke jmenování profesorem (v měsících)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Celkem
Průměrná délka prof. řízení ženy	17	6	11,5	0	0	7	10,4
Průměrná délka prof. řízení muži	5	8,5	7,6	15	0	5	8,22
Průměrná délka prof. řízení celkem	11	7,6	9,2	15	0	6	9,76

Z tabulky č. 12, že průměrná délka trvání řízení ke jmenování profesorem na VFU Brno je necelých 10 měsíců. Průměrná délka se liší v jednotlivých letech – od 6 měsíců v roce 2011 po 15 měsíců v roce 2009. U žen bylo nejkratší délkou profesorského řízení 6 měsíců, u mužů 5 měsíců. Nejdelší řízení ke jmenování profesorem u žen trvalo 17 měsíců, u mužů 12 měsíců.

Závěr: Hypotéza H8 byla potvrzena. V letech 2006 - 2011 byla průměrná délka profesorského řízení u mužů přes 8 měsíců, zatímco u žen 10,5 měsíce. **Lze ale konstatovat, že průměrná délka trvání profesorského řízení se u mužů a žen téměř neliší, rozdíl je cca 2 měsíce. Doby nejkratšího trvání řízení ke jmenování profesorem jsou téměř totožné u žen i u mužů, doba nejdelšího trvání řízení se liší o 5 měsíců.** Délka trvání řízení ke jmenování profesorem je tak pravděpodobně více ovlivněna jinými faktory než jsou bariéry skleněného stropu.

Velmi často se hovoří o nerovnosti v akademickém prostředí v návaznosti na zastoupení žen v rozhodovacích orgánech. Je zásadní upozornit, že zatímco do akademického senátu jsou senátoři jmenováni na základě výsledku voleb, do vědecké rady jsou na VFU Brno jmenováni na základě návrhu rektora a po odsouhlasení akademickým senátem. Z této metodiky jednoznačně vyplývá, že počty žen v akademickém senátu není možné generálně ovlivnit (snad jen cílenou propagací na nominace žen), zatímco složení vědecké rady je možné v poměru ženy:muži částečně ovlivnit. Zastoupením žen a mužů v akademických orgánech se zabývají dvě následující hypotézy.

H9: Ve Vědecké radě VFU Brno byli průměrně v letech 2006 – 2011 zastoupeni více muži než ženy.

Tab. 13 Zastoupení žen ve Vědecké radě VFU Brno v letech 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Vědecká rada celkem	45	47	47	47	43	43
Z toho žen	9	9	9	9	9	9
% žen	20	19,1	19,1	19,1	20,9	20,9

Z tabulky č. 13 vyplývá, že ženy jsou ve Vědecké radě VFU Brno zastoupeny v současné době pouze 21 %. Vývoj v letech 2006 – 2011 ukazuje na konstantní počet 9 žen, jež ve vědecké radě zasedá.

Závěr: Hypotéza H9 byla potvrzena. V letech 2006 – 2011 byly členkami univerzitní vědecké rady 9 žen, toto číslo se ani v jednom roce v uplynulých 5 letech nezměnilo a ženy tak tvořily průměrně 20 % všech členů.

Situaci na VFU Brno můžeme porovnat s celorepublikovým stavem na ostatních vědeckých institucích (viz tabulka č. 14).

Tab. 14 Komparace zastoupení žen ve VR VFU Brno s celorepublikovým průměrem

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
VR ženy VFU	20	19,1	19,1	19,1	20,9	20,9
VR ženy celorep.průměr	x	12,1	13,7	15,5	x	14,2
rozdíl	x	7	5,4	3,6	x	6,7

Pokud porovnáme situaci na VFU Brno s celorepublikovými průměry v tabulce č. 14, lze konstatovat, že poměr **zastoupení žen ve Vědecké radě VFU Brno je vyšší než celorepublikový poměr, v roce 2011 činil rozdíl 7 %**. Zároveň se ani na jiných vědeckých institucích výrazně nezvyšuje počet žen ve vědeckých radách, **situace na VFU Brno tak odráží celorepublikový stav**.

H10: V Akademickém senátu VFU Brno byli průměrně v letech 2006 – 2011 zastoupeni více muži než ženy.

Tab. 15 Zastoupení žen v Akademickém senátu VFU Brno v letech 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Akademický senát celkem	27	27	27	27	27	27
z toho žen	7	10	10	10	12	9
% žen	25,9	37	37	37	44,4	33,3

Z tabulky č. 15 vyplývá, že ženy jsou v Akademickém senátu VFU Brno zastoupeny v současné době ve 33 %. Vývoj v letech 2006 – 2011 ukazuje na mírnou proměnu počtu žen, oscilující mezi 26 až 44 %.

Závěr: Hypotéza H10 byla potvrzena. V letech 2006 – 2011 bylo členkami univerzitního akademického senátu 7 – 12 žen. V roce 2010 ženy tvořily až 44 %, v roce 2011 jejich poměr klesl o 11 %. Průměrně **v letech 2006 – 2011 byly ženy v akademickém senátu zastoupeny 36 %**.

Situaci na VFU Brno můžeme porovnat se situací na ostatních vysokých školách v České republice (viz tabulka č. 16)

Tab. 16 Komparace zastoupení žen v AS VFU Brno s celorepublikovým průměrem

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
AS ženy VFU	25,9	37	37	37	44,4	33,3
AS ženy celorep.průměr	x	27	30,8	31,9	x	26,3
rozdíl	x	10	6,2	5,1	x	7

Pokud porovnáme situaci na VFU Brno s celorepublikovými průměry v tabulce č. 16, lze konstatovat, že poměr **zastoupení žen v Akademickém senátu VFU Brno je vyšší než celorepublikový poměr, v roce 2011 činil rozdíl 7 %**. Jak je vidět, i na ostatních vysokých školách zůstává poměr počtu žen a mužů v akademických senátech konstantní, **situace na VFU Brno tak odráží celorepublikový stav**.

Závěrečné shrnutí výsledků kvantitativního výzkumu

Cílem uskutečněného kvantitativního výzkumu bylo zhodnotit stav vyrovnání počtu žen a mužů na akademických pozicích Veterinární a farmaceutické univerzity Brno, poměr zastoupení obou pohlaví, zároveň zmapovat dosahování kariérního postupu - hodnosti docent a profesor u žen i mužů v návaznosti na věk dosažení hodnosti a průměrnou délku trvání řízení. Zároveň bylo cílem zjistit míru zastoupení žen v akademických orgánech. Lze konstatovat, že závěry tohoto výzkumu značí **jasnou vzestupnou tendenci zastoupení žen v nižších i vyšších akademických pozicích, neexistenci prokazatelných genderových bariér pro kariérní postup a zároveň velmi nízkou míru genderové nerovnosti v této oblasti**.

Z 10 nastolených hypotéz bylo 7 potvrzeno a 3 vyvráceny. První hypotéza týkající se poměru zastoupení žen v docentských pozicích, byla vyvrácena a bylo zjištěno, že v rozmezí let 2006 – 2011 se poměr zastoupení žen na této pozici **zvýšil o 8 %, a ženy tvoří téměř 39 % všech docentů VFU Brno**. Druhá hypotéza směřující do poměru zastoupení žen v profesorských pozicích, byla taktéž vyvrácena a bylo prokázáno, že v rozmezí let 2006 – 2011 se poměr zastoupení žen na této pozici **zvýšil o téměř 11 %, a ženy tvoří 26 % všech profesorů VFU Brno**, což je z hlediska vývoje vyrovnaných

počtů na univerzitě velmi pozitivní. Třetí hypotéza zaměřená na tendenci nízkého počtu žen, jež získávají hodnost docentka, byla opět vyvrácena a bylo zjištěno, že od roku 2006 do roku 2011 bylo **jmenováno 18 docentek, které činí 54, 5 %** nově jmenovaných docentů celkem. Čtvrtá hypotéza směřující do nižšího počtu žen, jež získávají titul profesorka, byla potvrzena, v letech 2006 – 2011 bylo **jmenováno 5 profesorek, což činí 43 %** nově jmenovaných profesorů celkem. Pátá hypotéza předpokládající pozdější věk dosahování docentury u žen než u mužů byla potvrzena, **ženy nedosáhly v letech 2006 až 2011 docentury pod 40 let věku** (průměrně ve 46 letech), zároveň ale bylo zjištěno, že ani muži tento úzus nesplňují, průměrně dosáhli docentury ve 43 letech. Obdobně šestá hypotéza s předpokladem pozdějšího věku dosahování profesury u žen než u mužů byla potvrzena, **ženy v daném období nedosáhly profesury pod 50 let věku** (průměrně v 53 letech), ale zároveň bylo prokázáno, že muži nesplňují tento obecný trend, průměrně dosáhli profesury jen o rok dříve než ženy. **U doby věku** dosažení hodnosti docent či profesor byly současně **zjištěny velké individuální rozdíly**. Sedmá i osmá hypotéza zaměřující se na rozdíly v délce trvání řízení byly potvrzeny, **habilitační i profesorské řízení bylo v období let 2006 – 2011 u žen delší než u mužů**. U habilitací byla průměrná délka řízení u žen 8 měsíců, u mužů 6,5 měsíce. U profesur byla průměrná délka trvání u mužů 8 měsíců, u žen 10,5 měsíce. Obdobně jako u doby věku získání hodnosti, **i u délky trvání řízení se objevují velké individuální rozdíly**. Devátá hypotéza předpokládající nižší zastoupení žen než mužů ve vědecké radě byla potvrzena, **zastoupení žen ve vědecké radě univerzity je nízké a konstantní, za sledované období se nezvýšilo** a zůstalo na čísle 9, což činí 20 % všech členů vědecké rady. Zároveň desátá hypotéza směřující na nižší zastoupení žen než mužů v akademickém senátu byla potvrzena, **zastoupení žen v akademickém senátu univerzity je nižší než zastoupení mužů, v letech 2006 - 2011 mírně kolísalo**, v roce 2010 tvořilo přes 44 %, v současné době jsou ženy v tomto orgánu zastoupeny 36 %.

Zajímavé zjištění výzkumu bylo, že **ženy jsou zastoupeny nejen na nižších vědeckých pozicích, ale výrazně pozitivně se také mění jejich počet na vyšších pozicích**. V případě **pozice asistent je převaha žen tak markantní**, že se jedná o **genderovou nerovnost, jež se týká mužů**.

Při porovnání situace na VFU Brno s celorepublikovými průměry, lze konstatovat, že **na všech pozicích VFU Brno převyšuje procentní podíl zastoupení žen celorepublikový podíl žen**.

Otázkou zůstává, zda čím dál vyrovnanější poměr zastoupení mužů a žen je známkou cíleného institucionálního zajištění či systematické politiky nakládání s lidskými zdroji. Vzhledem k neexistenci interních dokumentů týkajících se rovných příležitostí žen a mužů na univerzitě lze předpokládat, že daný stav je ovlivněn specifickým prostředím Veterinární a farmaceutické univerzity Brno, jež je jedinou vysokoškolskou institucí zaměřenou na oblast veterinárního vzdělávání v České republice, a zároveň samotným vývojem poměru zastoupení žen ve studiu (v akademickém roce 2012/2013 tvoří z celkového počtu 3 176 studentů 81 % studentek. Z toho v bakalářských studijních programech studuje 87,3 % žen, v magisterských 81,2 % a v doktorských 70,9 %).¹⁵⁵ Další otázkou tedy je, **zda bude pokračovat trend, který je evidentní např. u pozic asistent a odborný asistent, tedy postupná převaha žen na všech akademických pozicích a možná feminizace oborů veterinárního lékařství či farmacie.**

Z výstupů kvantitativního výzkumu **vyplývá zjištění, jejichž příčiny se, mimo jiné, pokusím objasnit v rámci kvalitativního výzkumu.** Jedná se především o rozdíl ve věku dosahování docentur u žen a mužů, který průměrně činí 3 roky a jedním z možných vysvětlení je časová segregace žen z důvodu mateřství. Dále jsou to velké individuální rozdíly ve věku dosahování vědeckých hodností, kdy možnou příčinou může být bariéra typu skleněného stropu či nerovně nastavené podmínky. Zaměřím se také na příčiny rozdílů v délce trvání habilitačních a profesorských řízení.

4.2 Kvalitativní výzkum

V návaznosti na výsledky kvantitativního výzkumu týkajícího se především komparace počtu žen a mužů v akademických pozicích a dále porovnání kariérních postupů v rámci habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem byl proveden doplňující kvalitativní výzkum. Výzkum byl realizován prostřednictvím nestandardizovaného, volně vedeného interview s 6 akademickými pracovníky, kteří ve sledovaném období 2006-2011 ukončili habilitační či profesorské řízení. Výběr respondentů proběhl rozdělením do skupin dle pohlaví a věku dosažení vědecké hodnosti (1. skupina do 45 let, 2. skupina 46 – 60 let, 3. skupina 61 a více let). Z každé věkové skupiny byla vybrána 1 respondentka

¹⁵⁵ STAG VFU Brno, údaje SIMS k 31. 10. 2012

a 1 respondent náhodným výběrem prostřednictvím losování. Interview byly uskutečněny v rozmezí října 2012 až února 2013.¹⁵⁶

Tento doplňující kvalitativní výzkum byl zaměřen především na možnou explanaci některých výsledků kvantitativního výzkumu a také proniknutí do hloubky některých obecných genderových problémů, které se na vědeckých institucích mohou objevovat. Zároveň směřoval do oblasti harmonizace rodinného a pracovního života jako důležitého nástroje pro realizaci rovných příležitostí v institucích. Vedlejším efektem bylo rozpoznání, jakou důležitost připisují akademičtí pracovníci konkrétně Veterinární a farmaceutické univerzity Brno genderové otázce.

V rámci uskutečněných interview bylo všem respondentům položeno celkem 7 otázek zaměřených na přetrvávající genderové stereotypy ve vědeckém prostředí,¹⁵⁷ směřující k explanaci výsledků kvantitativního šetření v oblasti habilitačních a profesorských řízení na VFU Brno a týkající se problematiky harmonizace rodinného a pracovního života na univerzitě.

Stanovené otázky a jejich odůvodnění

- 1. Vnímáte nějaké bariéry, které ženám či mužům brání uplatnit se ve vědě?**
- 2. Vnímáte rozdíl mezi ženským a mužským přístupem k vědeckému poznání, bádání?**
- 3. Vnímáte rozdíl mezi prestiží, oceněním žen a mužů ve vědeckém prostředí?**

U těchto otázek je předpokladem zrcadlení genderových stereotypů, které jsou popisovány v teoretické části diplomové práce. Jak vyplynulo z kvantitativního výzkumu, na VFU Brno počet žen ve vědeckých pozicích vzrůstá, ale zároveň u některých pozic klesá počet mužů. Současně je cílem rozpoznat, jak se akademičtí pracovníci stavějí k genderové otázce, zda genderové stereotypy jejich práci přímo či nepřímo ovlivňují.

¹⁵⁶ Inspiraci pro vedení interview jsem čerpala především z LAZAROVÁ, Bohumíra. *Možnosti poznávání lidí. Kapitoly z pedagogické a psychologické diagnostiky pro sociální pedagogy*. Brno: IMS, 2007. Metodologii kvalitativního výzkumu jsem zpracovávala dle: RADVAN, Eduard a Michal VAVŘÍK. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: IMS, 2009.

¹⁵⁷ U okruhu A jsem se inspirovala výzkumnými otázkami předloženými ve sborníku příspěvků *Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze*. Praha, 2006 (online http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/sbornik_fin.pdf)

4. Musel/a jste učinit nějaké kompromisy pro to, stát se doc/prof?

5. Narazil/a jste v rámci habilitačního nebo profesorského řízení na některá omezení, která ovlivnila délku trvání řízení?

Předpokladem získaných informací z odpovědí na dané je explanace výsledků kvantitativního výzkumu, který ukázal, že hodnotí docent a profesor sice dosahují ženy i muži, v posledních pěti letech dokonce docenturu získalo více žen, ale získaly ji v průměru o 3 roky později, než muži. Současně byly objeveny individuální rozdíly mezi délkou trvání těchto řízení (např. u profesorského řízení nejkratší řízení trvalo 5 měsíců, nejdelší 17), a šetření by mohlo pomoci objevit důvody těchto individuálních rozdílů.

6. Jak vnímáte možnosti sladování práce a rodiny na univerzitě?

7. Navrhl/a byste nějaké konkrétní opatření k harmonizaci pracovního a rodinného života?

U nastolených otázek je cílem zjištění zájmu o harmonizaci rodiny a práci, případně inspirace k realizaci této aktivity na VFU Brno.

Vyhodnocení a interpretace výsledků kvalitativního výzkumu

Na úvod považuji za důležité uvést, že při koncipování tohoto kvalitativního šetření jsem pominula dvě základní fakta. První z nich je mnou mylně předpokládaný všeobecný zájem o genderovou problematiku. Druhým je překážka mého osobního působení na VFU Brno a vzájemné pracovní vztahy s dotazovanými. I přes ujištění o etických pravidlech daného výzkumu a zajištění anonymity jsem nabyla dojmu, že některé odpovědi směřují k mé osobě jako zaměstnankyni univerzity, nikoli jako nezávislému výzkumnému pracovníkovi. Tyto dva důvody považuji za překážku v proniknutí do hloubky některých otevřených témat i za celkovou nízkou výtěžnost relevantních údajů. Každopádně si velmi vážím času, který mi oslovení akademičtí pracovníci věnovali, i získaných odpovědí.

U každé z otázek uvádím pouze část odpovědí, jež jsem vyhodnotila jako vypovídající o daném tématu.

Respondenti jsou v odpovědích označeni pohlavím (žena – Ž, muž – M) a kódem skupiny (dle věku dosažení hodnosti doc. nebo prof.: 1. skupina do 45 let, 2. skupina 46 – 60 let, 3. skupina 61 a více let) Ž1, M1, Ž2, M2, Ž3, M3.

1. Vnímáte nějaké bariéry, které ženám či mužům brání uplatnit se ve vědě?

Vyskytovaly se odpovědi ve smyslu, že bariéry nejsou, a pokud ano, tak spíše spojené s osobností člověka a jeho schopnostmi, než genderovou nerovností:

Ž1: „na škole jsem chtěla zůstat, a věděla jsem to už na doktorandském. Měla jsem štěstí, protože byl zrovna přijatej velkej výzkumnej záměr a hledali se do něj pracovníci (...) vzali nás s kolegyní obě, ale ona se nějak nezpracovala, ty výsledky nebyly takový, a tak po ukončení záměru už se s ní nepočítalo“

M2: „u mě ve výzkumné skupině je převaha žen, takže se domnívám, že bariéry nejsou“

Objevovalo se téma expanze žen do veterinárního vzdělávání a obava o zvládnutí tohoto oboru, což může být interpretováno jako genderový stereotyp, kdy veterináři byli převážně muži:

M1: „já nevím o ničem, nepřijde mi to, naopak vidím všude hodně studentek, teď je to už i trend, že u nás studují hlavně ženy“

M3: „o bariérách nevím, přijdu do posluchárny, tam samá ženská, přijdu na praktika, tam samá ženská (...) těžko se mi padesátikilovejm křehotinkám vysvětluje, že bez fyzické síly nemají šanci tu krávu obrátit (...)“

Zajímavé byly odpovědi poukazující na bariéru ve smyslu nedostatku pracovních míst, případně nedostatečných finančních podmínek a obsazenosti míst staršími pracovníky:

Ž2: „na klinice si myslím, jsme tak půl na půl, že by byly překážky, to si nemyslím, spíš vidím problém v tom, že nejsou postdoktorandský místa (...) studentů, co by chtěli zůstat, je třeba víc, než je možnost zaměstnat (...) a taky finanční podmínky, už jich několik odešlo na soukromý kliniky (...) teď se třeba hodně nabírá na CEITEC, ale tam ta jistota je pár let a kratší úvazky“

M1: „kam se jako studentky ztrácí pak, to nevím, přijde mi tady hodně akademiků kolem 65, 70 let, možná až tahle generace odejde, ty volný místa zaplní právě mladší, a budou to ženy“

Jedna z odpovědí poukazovala na bariéry spojené s rodičovstvím, které v minulosti byly markantnější:

Ž3: „přijde mi, že to mají dnes mladí snazší (...) předchozí přednosta byl ras a to, že jsem měla nemocnýho syna, muselo jít stranou, musely se odečíst vzorky, a přes to nejel vlak“

2. Vnímáte rozdíl mezi ženským a mužským přístupem k vědeckému poznání, bádání?

Téma rozdílů mezi ženským a mužským přístupem k vědeckému bádání se více rozvinulo pouze u mužů. Týkalo se jiného přístupu ke studiu a dělby vědecké práce:

M1: „nevím, jestli rozdíl mezi přístupem k vědecké práci, ale určitě rozdíly jsou (...) už při studiu bylo vidět, jak spolužačky drtí a jsou připravené, zatímco my jsme se tak trochu vezli“

M2: „rozdílný přístup je evidentní, mám zkušenost, že zatímco muži jsou tvůrci a autoři většiny nápadů, přicházejí s podněty, tak ženy je pak realizují a napomáhají jejich úspěšnému naplnění. Jeden bez druhého by se neobešli (...) Myslím tím, že obecně jsou ženy takové pilné včeličky, udělají tu drobnou nutnou práci, která je hodně potřeba a není třeba ani tolik oceněna, ale potřebují tu vedoucí sílu“

U žen zazněly odpovědi ve smyslu, že žádný rozdíl v přístupu není a jedná se pouze o rozdíly v přístupech jednotlivců a jejich povahových rysů, případně úrovně svědomitosti, píle a pečlivosti.

3. Vnímáte rozdíl mezi prestiží, oceněním žen a mužů ve vědeckém prostředí?

K tématu případných rozdílů mezi oceněním žen a mužů ve vědě se Ž1 a M1 shodně vyjádřili, že tomu tak možná bylo dříve, ale dnes záleží na výsledcích, publikacích.

K tomu Ž1 dodala: „určitě záleží i na štěstí, pokud jsem v týmu, který má výsledky a hodně publikuje, tak se to odráží jak na prestiži, tak na ocenění, myslím finančním“

Objevila se informace o vnímání rozdílů mezi ženami a muži ve vědě v minulosti:

Ž3: „musela jsem zvládnout rodinu i vědeckou práci a ještě být lepší než ostatní (...) rivalitu jsem necítila, jen nás v začátcích tolik žen nebylo a přišlo mi, že si musím to svoje místo na ústavu vydobý.“

Ostatní respondenti se vyjádřili ve smyslu neexistence rozdílů a přikláněli se k průkaznosti prestiže na základě počtu citací a publikací v oceňovaných časopisech.

Dílčí závěr: Otázky č. 1 až č. 3 byly směřovány do rozpoznání genderových stereotypů ve vědeckém prostředí Veterinární a farmaceutické univerzity Brno a poznání míry důležitosti, jakou akademičtí pracovníci otázce rovných příležitostí přikládají.

Z jejich odpovědí se dá usuzovat, že **sami osobně nejsou ve své vědecké práci přímo konfrontováni s genderovými nerovnostmi**. Jako možné bariéry uvedli osobnostní limity a schopnosti, nedostatek pracovních míst, případně ztíženou situaci v rámci kombinace rodiny a práce v minulých letech. Žádný z respondentů neuvedl vědomě formu tzv. skleněného stropu. Zároveň se objevovalo povědomí o existenci genderových stereotypů v minulosti.

Avšak nepřímo některé z odpovědí ukázaly na přetrvávající genderové stereotypy v názorech respondentů (nevhodnost povolání veterináře pro ženy, rigidní rozdělení práce na tvůrčí, kterou vykonávají muži, a pomocnou, jež je přidělována ženám, automatický souhlas s existencí rozdílů mezi ženami a muži). **Objevily se také nové otázky související s problémy ve vědě, a to složitá situace s postdoktorandskými místy a nedostatek financí.**

4. Musel/a jste učinit nějaké kompromisy pro to, stát se doc/prof?

Většina respondentů žádné kompromisy činit nemusela.

Ž1: „nevědomuju si, že bych musela udělat nějaký kompromis, chtěla jsem jít dál (...) ne, to, že jsem teď poprvý těhotná, je shoda okolností (...) nevím, když nad tím takhle přemýšlím, kdybych se neposouvala dál, možná bych už rodinu měla, opravdu nevím“

M1: „u nás na klinice je dlouhodobě problém s počtem docentů a profesorů kvůli akreditacím, do docentury jsem byl v podstatě dotlačený okolnostma, to je asi jedinej kompromis, že bych si na to jinak nechal víc času“

M3: „předtím jsem se zaměřoval hlavně na praktickou výuku, nepotřeboval jsem vědeckou hodnost (...) změnilo se to situací, věděl jsem, že přednosta bude odcházet do důchodu a bez docentury bych se do výběrového řízení ani nehlásil“

Jedna z respondentek stáhla profesuru kvůli péči o nemocnou matku:

Ž3: „profesuru jsem chtěla podávat už před delší dobou, ale onemocněla mi maminka, a všechno šlo stranou“

Další z respondentek učinila jiný kompromis, odložila své řízení vzhledem k nízkému věku dětí:

Ž2: „asi to byl kompromis, mám dvě dcery a dala jsem přednost rodině, holky mě potřebovaly (...) nic mi neuteklo“

Respondent M2 se vyjádřil, že získání akademické hodnosti bylo přirozeným a očekávaným kariéřním vývojem.

5. Narazil/a jste v rámci habilitačního nebo profesorského řízení na některá omezení, která ovlivnila délku trvání řízení?

K případným časovým omezením vedoucím k prodloužení řízení se vyjádřili dva respondenti, u jednoho z nich byla doba prodloužena jeho služební cestou, u druhé organizační okolností:

M1: „nevím, jaká je běžná doba, možná bych to měl kratší, ale byl jsem delší dobu na zahraniční cestě, tak jsem se z vědecké rady omluvil“

Ž2: „jediné omezení, které jsem vnímala, bylo stažení mé obhajoby z původního termínu vědecké rady (...), nesešel se dostatečný počet členů“

Ostatní respondenti se s žádným časovým omezením nesetkali.

Dílčí závěr: Otázky č. 4 a č. 5 měly napomoci objasnit některé výsledky kvantitativního výzkumu, který ukázal, že hodností docent a profesor sice dosahují ženy i muži, ale např. hodnost docentka získaly ženy v průměru o 3 roky později než muži. Zároveň měly za cíl vysvětlit individuální rozdíly v délce trvání řízení. Z odpovědí respondentů se dá usuzovat, že některé ženy daly přednost rodině před kariérou (péče o děti, péče o nemocné rodiče), **a je tak možné usuzovat na existenci bariér kariéřního postupu v podobě ženské dvojrole.** Zajímavé zjištění je, že **u mužů bylo získání vědecké hodnosti podmíněno shodou okolností** (nutnost zajištění garance oboru, výběrové řízení na přednostu, předpokládaný vývoj), **zatímco ženy šly za kariéřním postupem cíleně z vlastního zájmu.** V oblasti délky trvání respondenti zmiňovali jako jediný důvod prodloužení zasedání vědecké rady (odložení z důvodu nízkého počtu přítomných, nepřítomnost v době konání). Lze konstatovat, že **doba délky trvání habilitačního či profesorského řízení není ovlivněna případnou genderovou nerovností, ale spíše individuálními faktory** jak na straně uchazeče, tak na straně univerzity.

6. Jak vnímáte možnosti sladování práce a rodiny na univerzitě?

K možnostem harmonizace rodinného a pracovního života se vyjadřovaly převážně ženy. Diskutovaným tématem bylo zřízení univerzitní mateřské školy:

Ž1: „v současné době je to pro mě aktuální otázka (...) u nás na ústavu už se možnost zřízení třeba školky diskutovala, ale ani nevím, jak to dopadlo“

Ž2: „podpora mladých by se určitě řešit měla, u nás kdykoli nastoupí mladá pracovnice, snad do roka otěhotní (...) nevím, jestli se toto téma na úrovni vedení řeší“

M1: „žena je na mateřský a na školku nebo jiný hlídání už jsme se ptali, škola nic takové nerealizuje (...) důvod přesně nevím (...) mám dojem, že to bylo kvůli nákazám“

Ž3: „vím, že dvě pracovnice u nás mají částečný úvazek, jsou na mateřské dovolené a myslím dvakrát do týdne chodí do práce“

Ostatní respondenti o možnostech sladování nejsou informováni, ani se o ně aktivně nezajímají.

7. Navrhl/a byste nějaké konkrétní opatření k harmonizaci pracovního a rodinného života?

Tématika návrhu konkrétních opatření k možnosti sladování rodiny a práce se u respondentů nesečkala s odezvou. Byly zmíněny pouze možnosti zřízení univerzitní mateřské školy a využívání částečných pracovních úvazků.

Dílčí závěr: Otázky č. 6 a 7 směřovaly ke zjištění zájmu pracovníků o možnosti sladování rodiny a práce a jak se k tomuto tématu staví, případně ke získání návrhů na možné inovace v této oblasti. Vyplynulo, že **oblast není na univerzitě nijak systematicky řešena ani propagována**. Pracovníci se o možnosti harmonizace práce a rodiny zajímají pouze nárazově (z důvodu rodičovství) a nejsou informováni ani o možnostech realizace.

Závěrečné shrnutí kvalitativního výzkumu

Kvalitativní výzkum byl zaměřen především na přetrvávající genderové stereotypy ve vědeckém prostředí, možnou explanaci některých výsledků kvantitativního výzkumu v oblasti habilitačních a profesorských řízení a zmapování problematiky harmonizace rodinného a pracovního života jako důležitého nástroje pro nastolování rovných příležitostí ve vědeckém prostředí.

Ze závěrů výzkumu vyplývá, že daní pracovníci **nejsou ve své vědecké práci přímo konfrontováni s genderovými nerovnostmi**, nevnímají bariéry ve smyslu nerovných

příležitostí, ani případnou existenci tzv. skleněného stropu na VFU Brno. **Pro dané zaměstnance není téma genderové rovnosti nijak zásadní, v některých jejich odpovědích se objevují zažitá genderové stereotypy.** Některé ženy se rozhodly nebo byly nuceny dát přednost rodině před kariérou (péče o děti, péče o nemocné rodiče), a je tak možné usuzovat na existenci bariér kariérního postupu v podobě ženské dvojrole, jež mohou zapříčiňovat pozdější dosahování hodností. Zajímavé je, že u mužů bylo získání vědecké hodnosti většinou podmíněno shodou okolností, nebo předpokládaným kariérním vývojem, zatímco ženy šly za kariérním postupem cíleně z vlastního zájmu. Nebyla prokázána souvislost mezi délkou trvání habilitačního či profesorského řízení s diskriminací na základě pohlaví, rozdíly v délce mohou být způsobeny **individuálními faktory** jak na straně uchazeče, tak na straně univerzity. V oblasti sladování **daní pracovníci** nevyvíjí aktivní činnost a **nemají o možnostech work-life balance žádné informace.**

Z interview také vyplynuly nové **otázky související s problémy ve vědě, a to složitá situace s postdoktorandskými místy a nedostatek financí.**

Vzhledem k velmi malému vzorku dotazovaných akademických pracovníků nelze vyvozovat závěry o komplexní genderové situaci ve vědeckém prostředí na VFU Brno; lze však usoudit na klima, jež v této oblasti na univerzitě panuje.

4.3 Analýza genderové rovnosti na VFU Brno

V návaznosti na závěry kvantitativního a kvalitativního výzkumu jsem provedla částečnou analýzu vybraných oblastí genderové rovnosti na Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno a vytvořila návrhy na konkrétní možná opatření přispívající k nastolení rovných příležitostí, u kterých jsem vycházela z načerpaných poznatků ze studia literatury v rámci zpracování teoretické části diplomové práce. Cílem je nastolení otázky genderové rovnosti vedení VFU Brno.

V analýze jsem vycházela ze sběru informací ze strategických dokumentů VFU Brno, především Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační a další tvůrčí činnosti včetně jeho aktualizací na roky 2006 - 2011, vnitřních norem a předpisů, výročních zpráv univerzity i fakult a dále údajů získaných přímým dotazováním kanceláře rektora, personálního oddělení a děkanátů fakult.

Stanovení oblastí analýzy

V souvislosti s některými závěry výzkumu diplomové práce a potřebou nastolení praktických opatření přispívající k rovnoměrnému zastoupení žen a mužů s cílem sociální inovace vědeckého prostředí byla analýza zaměřena na následujících 10 oblastí:

1. existence strategického dokumentu pro podporu genderové rovnosti
2. existence pracoviště zaměřeného na rovné příležitosti, gender focal point apod.
3. způsob informování o aktivitách work-life balance
4. možnosti souběhu rodičovské dovolené a pracovního poměru
5. možnosti alternativních forem pracovního poměru
6. možnosti zajištění péče o děti
7. existence benefitů pro zaměstnance – rodiče
8. udržování kontaktu se zaměstnanci na mateřské / rodičovské dovolené
9. existence plánů osobního rozvoje
10. řešení problematické situace postdoktorandských míst

4.4 Vyhodnocení analýzy a návrhy konkrétních opatření

Doporučení vyplývající z analýzy jednotlivých oblastí si nekladou za cíl zcela komplexně obsáhnout všechny možnosti změn či opatření, cílem je především upozornit na problematiku genderové rovnosti a s ní spojenou harmonizaci rodinného a pracovního života a vedení univerzity tak předat impuls k možné změně.

1. existence strategického dokumentu pro podporu genderové rovnosti

Na VFU Brno není problematika rovných příležitostí případně koncepce harmonizace rodinné a pracovní sféry zakotvena v žádném písemném dokumentu. Práce s lidskými zdroji se každopádně uskutečňuje v souladu s Listinou základních práv a svobod, zákoníkem práce i občanských zákoníkem a dalšími právně závaznými normami, které se dotýkají oblasti zajištění rovnost a nediskriminace.

Doporučení: Zpracovat strategický dokument na podporu rovných příležitostí, a to buď samostatně nebo jako součást aktualizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké,

výzkumné, vývojové a inovační další tvůrčí činnosti VFU Brno či jako deklaraci ve Statutu VFU Brno.

2. existence pracoviště zaměřeného na rovné příležitost, gender focal point apod.

V rámci VFU Brno neexistuje přímo vyčleněné pracoviště, není zřízen gender focal point či pověřen pracovník, jenž by měl přímo v popisu práce poradenskou činnost v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Tématikou se okrajově zabývá personální oddělení univerzity, jež je zastoupeno 3 personalistkami na 755 zaměstnanců.

Doporučení: Pověřit vybraného pracovníka k dané činnosti a současně jej soustavně proškolovat k poradenské činnosti v oblasti harmonizace rodinné a pracovní sféry, a pověřit jej k dané pracovní činnosti.

3. způsob informování o aktivitách work-life balance

O možných aktivitách souvisejících s work-life balance nejsou zaměstnanci pravidelně či systematicky informováni. Souvisí to jak s neexistencí pracoviště, jež by se danou problematikou zabývalo, tak s neexistencí strategického dokumentu v rámci sladování. Jedinou aktivitou, na niž se v této oblasti VFU Brno podílí, je projekt *Work-life balance vědeckých pracovníků projektů operačního programu Výzkum a vývoj pro inovace (OP VaVpI)*. Univerzita je zapojena jako partner bez finančního nároku, tzn., může se účastnit jednotlivých seminářů, workshopů a porad a získávat tak informace, rady a tipy dobré praxe pro sladování. Těchto aktivit se za univerzitu účastní jedna z pracovníků personálního oddělení. Chybí systém nakládání se získanými informacemi a jejich distribuce jak vedení univerzity, tak zaměstnancům.

Doporučení: Vytvořit strategický dokument univerzity pro oblast harmonizace pracovního a rodinného života a systematicky a aktivně o možnostech informovat jak vedení univerzity, tak zaměstnance.

4. možnosti souběhu rodičovské dovolené a pracovního poměru

Univerzitní pracoviště umožňují souběh rodičovské dovolené a pracovního poměru, pokud to dovolí pracovní podmínky a typ vykonávané práce. V roce 2012 realizovalo souběh 8 akademických pracovníků ze 20, které jsou na rodičovské dovolené.

Doporučení: Realizovat souběh rodičovské dovolené a pracovního poměru, nacházet možnosti pro souběh i u problematičtějších typů vykonávané práce.

5. možnosti alternativních forem pracovního poměru

Na VFU Brno je realizována politika snížených úvazků u případů, které vymezuje zákoník práce, i u dalších, kde je jejich realizace možná. Na univerzitě v roce 2012 měly snížený úvazek z důvodu návratu do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a péče o dítě 3 zaměstnankyně. Jak je deklarováno, rozsah úvazků je po rozhodnutí pracovníků postupně navyšován podle jejich požadavků, je tedy zabráněno nemožnosti návratu plného úvazku. Většina pracovišť VFU Brno umožňuje flexibilní pracovní dobu či individuální plán rozvržení pracovního týdne. Výjimkou jsou směnné provozy např. u pohotovostí klinik.

Možnost výkonu práce z domova není na VFU Brno zavedena. Je možné, že na některých pracovištích je praktikována po domluvě s nadřízeným ve výjimečných případech onemocnění dítěte, vlastní nemoci atd.

Doporučení: Zachovávat možnosti snížených pracovních úvazků, možnosti flexibilní pracovní doby a individuálních plánů rozvržení pracovního týdne. Zavést, vymezit podmínky a realizovat možnost výkonu práce z domova na pracovištích, kde to pracovní podmínky a typ výkonu práce umožňují.

6. možnosti zajištění péče o děti

Univerzita nenabízí žádné možnosti zajištění péče o děti. V roce 2012 vzešla od akademických pracovníků na rodičovské dovolené aktivita pro zřízení mateřské školy při VFU Brno či jiného typu zařízení na hlídání dětí. Vedení univerzity deklarovalo, že zřízení podobného typu zařízení není možné vzhledem k překážkám v podobě legislativních omezení vyplývajících z rizikového prostředí univerzity, kde je vykonávána veterinární činnost spojená s ošetřováním a léčbou nemocných zvířat s rizikem přenosu případných infekčních onemocnění. Na VFU Brno neexistuje žádný tzv. baby-friendly point, dětský koutek, přebalovací kout či kojící místnost. Univerzita nespolupracuje s žádným předškolním zařízením v městské části, kde se nachází.

Doporučení: Aktivně řešit možnosti zajištění péče o děti. Provést průzkum zájmu a pokusit se nalézt takové řešení, jež by vyhovělo všem legislativním opatřením, inspirovat se na jiných vysokoškolských institucích. Vymezit prostor pro kojení či přebalování dětí. Pokusit se navázat kontakt s městskou částí a předškolními zařízeními v této oblasti a zahájit jednání o rezervaci určitého počtu míst pro děti zaměstnanců VFU Brno.

7. existence benefitů pro zaměstnance - rodiče

VFU Brno poskytuje benefity na základě kolektivní smlouvy uzavřené se třemi odborovými organizacemi působícími na VFU Brno. Jmenovitě se jedná o 5 dnů další dovolené pro neakademické pracovníky, příspěvek na stravování ve formě stravenek v hodnotě 70 Kč s úhradou 50 % a finanční odměnu při odchodu do starobního důchodu či dovršení životního jubilea. Na univerzitě není zpracován systém benefitů v podobě např. tzv. sick days, dalších dnů dovolené pro otce po narození dítěte, či jiné podpory rodičovství, např. bezúročných půjček při narození dítěte atd. Univerzita v souladu s vysokoškolským zákonem umožňuje akademickým pracovníkům tvůrčí volno, s benefitem možnosti vyplácení odměn.

Doporučení: Analyzovat finanční možnosti univerzity a zpracovat systém benefitů podporujících zdravou zaměstnaneckou politiku (sick days, další dovolená pro otce po narození dítěte, atd.).

8. udržování kontaktu se zaměstnanci na mateřské/ rodičovské dovolené

Na VFU Brno není zpracován přehled aktivit pro zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené. Nejsou pořádány tzv. rodinné dny, výroční schůze a jiné aktivity. Univerzita pravidelně organizuje jarní a adventní koncerty, kterých se mohou účastnit všichni zaměstnanci, nejedná se ale aktivitu v rámci zachování kontaktu se zaměstnanci v době jejich nepřítomnosti. Na jednotlivých pracovištích je kontakt udržován v rámci vztahů, které s danými pracovníky byly vytvořeny v době působení na pracovišti, jedná se tedy výlučně o osobní kontakty.

Doporučení: Zpracovat plán aktivit, které by byly určeny pro posilování kontaktu pracovníků na rodičovské dovolené a aktivovaly by jejich zájem o pracoviště, současně umožňovaly hladší návrat do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.

9. existence plánů osobního rozvoje

Na univerzitě nejsou generálně zpracovávány plány osobního rozvoje a není systematicky pečováno o lidské zdroje. Na fakultách jsou zpracovávány pouze plány kariérního postupu, především plány zvyšování počtu docentů a profesorů v návaznosti na potřebu vysoce kvalifikované personální garance akreditovaných studijních programů, které jsou na univerzitě realizovány. Současně jsou zpracovávány motivační strategie v oblasti diferenciací v odměňování podle dosažené kvalifikace a podle rozsahu a kvality

akademických činností prostřednictvím bodů za publikace v především impaktovaných časopisech v rámci institucionálního výzkumu. Neexistují plány proškolení (vyjma povinných školení ze zákona).

Doporučení: Zpracovat plány osobního rozvoje na jednotlivé pracovní pozice a více pracovat s oblastí lidských zdrojů a jejich využíváním.

10. řešení problematické situace postdoktorandských míst

VFU Brno se snaží řešit situaci postdoktorandských míst, aby nedocházelo k tzv. „brain drive“ (viz kap. 2.1). Od roku 2012 řeší projekty Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost *Molekulární biologie jako nástroj integrace biomedicínských disciplín a Farmakologické hodnocení nově syntetizovaných /izolovaných látek jako nástroj integrace preklinických disciplín na VFU Brno*, které rozvíjí a posiluje přípravu postdoktorandů s cílem zkvalitnění vědeckých týmů prostřednictvím mobilit, přenosu nových metod ze zahraničí, seminářů a workshopů. Zároveň jsou postdoktorandi zapojováni do vědeckého projektu CEITEC, projektu středoevropského centra vědecko-výzkumné excelence, ve kterém je univerzita zapojena.

Doporučení: Pokračovat v nastolení aktivit pro podporu postdoktorandských míst, současně vyhledávat další nástroje pro jejich podporu.

Závěrečné shrnutí analýzy

Veterinární a farmaceutická univerzita Brno se rovnými příležitostmi nezabývá v žádném strategickém dokumentu. Zaměřuje se především na vzdělávací a vědeckovýzkumnou činnost, a problematiku lidských zdrojů řeší především v oblasti zvyšování kvalifikace akademických pracovníků jako reakci na potřebu vysoce kvalifikované personální garance akreditovaných studijních programů, které jsou na univerzitě realizovány. Současně je aktivní v řešení celorepublikového problému nedostatku postdoktorandských míst a jejich nízké podpory. V oblasti harmonizace rodiny a práce se VFU Brno připojila k projektu zaměřeného na work-life balance, ale výstupy z něj nejsou zpracovávány a dál předávány. Jako zásadní problém se mi jeví opomíjení systematické práce s lidskými zdroji včetně jejich osobního rozvoje a nízký zájem o problematiku sladování rodiny a práce, jež je nedílnou součástí nastolení rovných podmínek v organizaci.

ZÁVĚR

Problematika rovných příležitostí ve vědeckém prostředí je tématem, jež se zaměřuje na vyšší zastoupení žen ve vědě a snahu o využití lidských zdrojů obou pohlaví ve spojení s dosažením sociální inovace s následným synergickým efektem.

V teoretické části diplomové práce jsem se zaměřila na genderovou otázku obecně, vysvětlení pojetí genderové rovnosti, nerovnosti i stejnosti. Zároveň jsem popsala formy právního, institucionálního i organizačního zajištění rovných příležitostí v České republice. Zabývala jsem se rovněž genderovou situací ve vědeckém prostředí. Pokusila jsem se nalézt širokou škálu příčin nižšího zastoupení žen v této oblasti, a to jak ve spojení s historicky připsanou ženskou dvojrolí a dilematem preference rodiny či zaměstnání, tak v kontextu aktivit sladování pracovního i rodinného života. Současně jsem se věnovala tématům sociální pedagogiky a jejím nástrojům, jež může využít pro podporu rovných příležitostí žen a mužů, se zaměřením na proces socializace a výchovu.

V praktické části diplomové práce jsem uskutečnila kvantitativní a kvalitativní výzkum a následně analýzu genderové situace na konkrétní vědecké instituci, Veterinární a farmaceutické univerzitě Brno.

Cílem kvantitativního výzkumu bylo zhodnotit stav vyrovnání počtu žen a mužů na akademických pozicích Veterinární a farmaceutické univerzity Brno, poměr zastoupení obou pohlaví, zároveň zmapovat dosahování kariérního postupu - hodnosti docent a profesor u žen i mužů v návaznosti na věk dosažení hodnosti a průměrnou délku trvání řízení. Zároveň bylo cílem zjistit míru zastoupení žen v akademických orgánech. Závěry tohoto výzkumu ukazují vzestupnou tendenci zastoupení žen v nižších i vyšších akademických pozicích, neexistenci prokazatelných genderových bariér pro kariérní postup a zároveň velmi nízkou míru genderové nerovnosti v této oblasti. Současně na všech akademických pozicích VFU Brno převyšuje procentní podíl zastoupení žen celorepublikový podíl žen, v některých případech dochází k genderové nerovnosti vůči mužům (viz pozice asistent a odborný asistent) a zajímavé by tak bylo dále sledovat, zda bude pokračovat trend postupné převahy žen na všech akademických pozicích, a s tím spojená případná feminizace oborů veterinárního lékařství či farmacie.

Kvalitativní výzkum byl zaměřen především na přetrvávající genderové stereotypy ve vědeckém prostředí a zmapování problematiky harmonizace rodinného a pracovního

života jako důležitého nástroje pro nastolování rovných příležitostí ve vědeckém prostředí. Ze závěrů výzkumu vyplynulo, že na VFU Brno vybraní akademičtí pracovníci nejsou ve své vědecké práci přímo konfrontováni s genderovými nerovnostmi, nevnímají bariéry ve smyslu nerovných příležitostí, ani případnou existenci tzv. skleněného stropu. Pro dané zaměstnance není téma genderové rovnosti nijak zásadní. V oblasti sladování daní pracovníci nevyvíjí aktivní činnost a nemají o možnostech work-life balance podrobné informace.

Analýza genderové situace na VFU Brno ukázala, že univerzita se rovnými příležitostmi systematicky nezabývá a oblast sladování rodinného a pracovního života začala řešit teprve nedávno.

Lidské zdroje jsou ve vědeckém prostředí nejdůležitějším článkem a hybnou silou na trhu práce. Představují kapitál, který nelze nahradit, a jehož kvalita s sebou přináší úspěch i finance. Rozdíly mezi muži a ženami ve vědeckém prostředí jsou stále evidentní, ale velmi pozitivní zprávou je, že se pozvolna stírají. Problémem zůstává možnost profesního a kariérního růstu, kdy převážně ženy mohou být v tomto růstu brzděny nutností skloubit rodinu i práci.

Cílem vědeckých a akademických institucí by tak mělo být přiměřené zastoupení obou pohlaví, dle mého přesvědčení ne kvótně dané, ale přihlížející k přínosu schopností, postojů a vlastností každé individuální bytosti. Z pohledu politiky rovných příležitostí i z pohledu co nejefektivnějšího využívání lidského potenciálu by tak nemělo být ani vědecké prostředí ochuzováno o významný přínos obou pohlaví, který navíc může být vítanou a významnou sociální inovací, na níž se může aktivně podílet také sociální pedagogika.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literatura

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, Filozofická fakulta, 2008, 251 s. ISBN 978-809-6994-403.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0

Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách. 1. vyd. Praha: Otevřená společnost, 2005, 191 s. ISBN 80-903331-2-5.

FELT, Ulrike. *Knowing and Living in Academic Research. Convergence and heterogeneity in research cultures in the European context*. 1. vyd. Praha: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech, 2009, 242 s. ISBN 978-80-7330-156-9

HANÁKOVÁ, Petra, Libuše HECZKOVÁ a Eva VĚŠÍNOVÁ. *V bludném kruhu: mateřství a vychovatelství jako paradoxy modernity*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006, 437 s. ISBN 80-86429-49-0.

HAŠKOVÁ, Hana, Alena KRÍŽKOVÁ a Marcela LINKOVÁ. *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, 331 s. ISBN 80-7330-087-7.

HEINOVÁ, Hana. *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání: učební manuál*. 1. vyd. Praha: ČMKOS, 2008, 144 s. ISBN 978-80-903917-8-9.

KARSTEN, Hartmut. *Ženy-muži. Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006, 183 s. ISBN 80-7367-145-x.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KRAUS, Bohuslav. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.

KRÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

LAZAROVÁ, Bohumíra. *Možnosti poznávání lidí. Kapitoly z pedagogické a psychologické diagnostiky pro sociální pedagogy*. Brno: Institut mezioborových studií, 2007.

LINKOVÁ, Marcela a Alice ČERVINKOVÁ (ed.). *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, 113 s. ISBN 80-7330-050-8.

LINKOVÁ, Marcela (ed.) *Trans/formace: Gender, věda a společnost*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, 60 s. ISBN 978-80-7330-118-7

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006, 311 s. ISBN 80-86429-58-x.

MÜHLPACHR, Pavel a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno: Institut mezioborových studií, 2011, 251 s.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

OATES-INDRUCH, Libora. *Dívčí válka s ideologií: klasické texty angloamerického feministického myšlení*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 304 s. ISBN 80-85850-67-2.

OSVALDOVÁ, Barbora. *Česká média a feminismus*. 1. vyd. Praha: Libri, 2004, 158 s. ISBN 80-7277-263-5.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 151 s. ISBN 80-247-0403-x.

Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství. Praha: Otevřená společnost, 2007, 76 s. ISBN 978-80-87110-00-3.

Příručka pro genderově citlivé vedení škol. Praha: Otevřená společnost, 2007, 67 s. ISBN 978-80-87110-01-0.

RADVAN, Eduard a Michal VAVŘÍK. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009, 57 s.

SOKAČOVÁ, Linda a Michaela APPELTOVÁ (ed.). *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, 112 s. ISBN 978-80-86520-64-3.

SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005, 27 s. ISBN 80-86520-13-7.

ŠALDOVÁ, Kateřina (ed.). *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, 54 s. ISBN 80-733-0115-6.

ŠMÍDOVÁ, Iva (ed.). *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: Trinub EU [i.e. Tribun EU], 2008, 90 s. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-7399-406-8

ŠOLCOVÁ, Barbora. *Genderové stereotypy a rozdělení domácích prací v současném manželství*. Bakalářská práce. Brno, 2011, 76 s.

TENGLEROVÁ, Hana. *Postavení žen v české vědě*. Monitorovací zpráva za rok 2011. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2012, 59 s. ISBN 978-80-7330-227-6

TENGLEROVÁ, Hana. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu*. Monitorovací zpráva za rok 2010. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, 53 s. ISBN 978-80-7330-193-4.

TENGLEROVÁ, Hana. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu*. Monitorovací zpráva za rok 2009. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2010, 74 s. ISBN 978-80-7330-181-1.

TENGLEROVÁ, Hana. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu*. Monitorovací zpráva za rok 2008. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, 49 s. ISBN 978-80-7330-158-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I. Dětství a dospívání*. Dotisk 1. vyd. Praha: Karolinum, 2008, 467 s. ISBN 978-80-246-0956-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.

VĚŠÍNOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, 1999, 171 s. ISBN neuvedeno.

VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 s. ISBN 80-864-2918-0.

VOHLÍDALOVÁ, Marta (ed.) *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2010, 127 s. ISBN 978-80-7330-184-2.

VOHLÍDALOVÁ, Marta a Alice ČERVINKOVÁ. *Vědci a vědkyně v pohybu: o akademické mobilitě*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2012, 178 s. ISBN 978-80-7330-226-9.

WILLERTON, Julia. *Psychologie mezilidských vztahů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 155 s. ISBN 978-80-247-3924-3.

ZÁBRODSKÁ, Kateřina. *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009, 197 s. ISBN 978-80-200-1752-9.

Elektronické publikace

JUNOVÁ, Blanka. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. 2012. (online) www.pracenadalku.cz

VALDROVÁ Jana, Blanka KNOTKOVÁ – ČAPKOVÁ a Pavla PACLÍKOVÁ. *Kultura genderově vyváženého vyjadřování*. Praha: MŠMT, 2010. (online) www.msmt.cz

Elektronická učebnice pedagogického výskumu

(online <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>)

Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze. Sborník příspěvků, 2006. (online) http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/sbornik_fin.pdf.

Zaostřeno na ženy a na muže. Ročenka ČSÚ, 2012. (online)

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369225/\\$File/1413121101.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369225/$File/1413121101.pdf)

Výstup z projektu Posuzování genderové stereotypnosti učebnic. Praha: MŠMT, 2004. (online) www.msmt.cz.

Časopisy

Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2002, č. 2-3 (online www.genderonline.cz)

Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2002, č. 4 (online www.genderonline.cz)

Sociologický časopis. 2003, č. 4 (online www.soc.cas.cz)

Sociologický webzín Socioweb. 2011, č. 9 (online www.socioweb.cz)

Kontext: časopis pro gender a vědu. 2003, č. 1-2 (online <http://www.cec-wys.org/html>)

Internetové zdroje

www.feminismus.cz

www.equalcr.cz

www.osops.cz

www.psp.cz

www.czlobby.cz

www.vlada.cz

www.ochrance.cz

www.zenyaveda.cz

www.genderstudies.cz

www.genderonline.cz

www.zabanaprameni.cz

www.zenskaprava.cz

www.esfcr.cz

<http://eur-lex.europa.eu/>

www.ekscr.cz

www.euroskop.cz

www.prozenyvede.cz

www.msmt.cz

www.ceitec.cz

Interní dokumenty Veterinární a farmaceutické univerzity Brno

Aktualizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační a další tvůrčí činnosti VFU Brno na rok 2012

<https://www.vfu.cz/uredni-deska/vyrocnizpravy/vyrocnizpravy-ocinnosti.html>

SEZNAM TABULEK

<i>Tab.1 Celkový počet akademických pracovníků</i>	<i>58</i>
<i>Tab.2 Počet docentů a docentek.....</i>	<i>58</i>
<i>Tab.3 Počet profesorů a profesorek.....</i>	<i>59</i>
<i>Tab.4 Počet odborných asistentů a asistentek.....</i>	<i>60</i>
<i>Tab.5 Počet asistentů a asistentek.....</i>	<i>60</i>
<i>Tab.6 Komparace počtu pracovníků na jednotlivých pozicích - % zastoupení žen v porovnání s celorepublikovým průměrem.....</i>	<i>61</i>
<i>Tab.7 Nově jmenovaní docenti/docentky</i>	<i>64</i>
<i>Tab.8 Nově jmenovaní profesori/profesorky.....</i>	<i>65</i>
<i>Tab.9 Věkový průměr dosažení hodnosti docent.....</i>	<i>66</i>
<i>Tab.10 Věkový průměr dosažení hodnosti profesor/profesorka.....</i>	<i>66</i>
<i>Tab.11 Průměrná délka habilitačního řízení (v měsících).....</i>	<i>67</i>
<i>Tab.12 Průměrná délka řízení ke jmenování profesorem (v měsících).....</i>	<i>68</i>
<i>Tab.13 Zastoupení žen ve Vědecké radě VFU Brno v letech 2006-2011.....</i>	<i>69</i>
<i>Tab.14 Komparace zastoupení žen ve VR VFU Brno s celorepublikovým průměrem.....</i>	<i>70</i>
<i>Tab.15 Zastoupení žen v Akademickém senátu VFU Brno v letech 2006-2011</i>	<i>70</i>
<i>Tab.16 Komparace zastoupení žen v AS VFU Brno s celorepublikovým průměrem.....</i>	<i>71</i>
<i>Graf 1 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení profesorek.....</i>	<i>62</i>
<i>Graf 2 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení docentek.....</i>	<i>63</i>
<i>Graf 3 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení odborných asistentek.....</i>	<i>63</i>
<i>Graf 4 Komparace vývoje v letech 2006 – 2011 - % zastoupení asistentek.....</i>	<i>64</i>