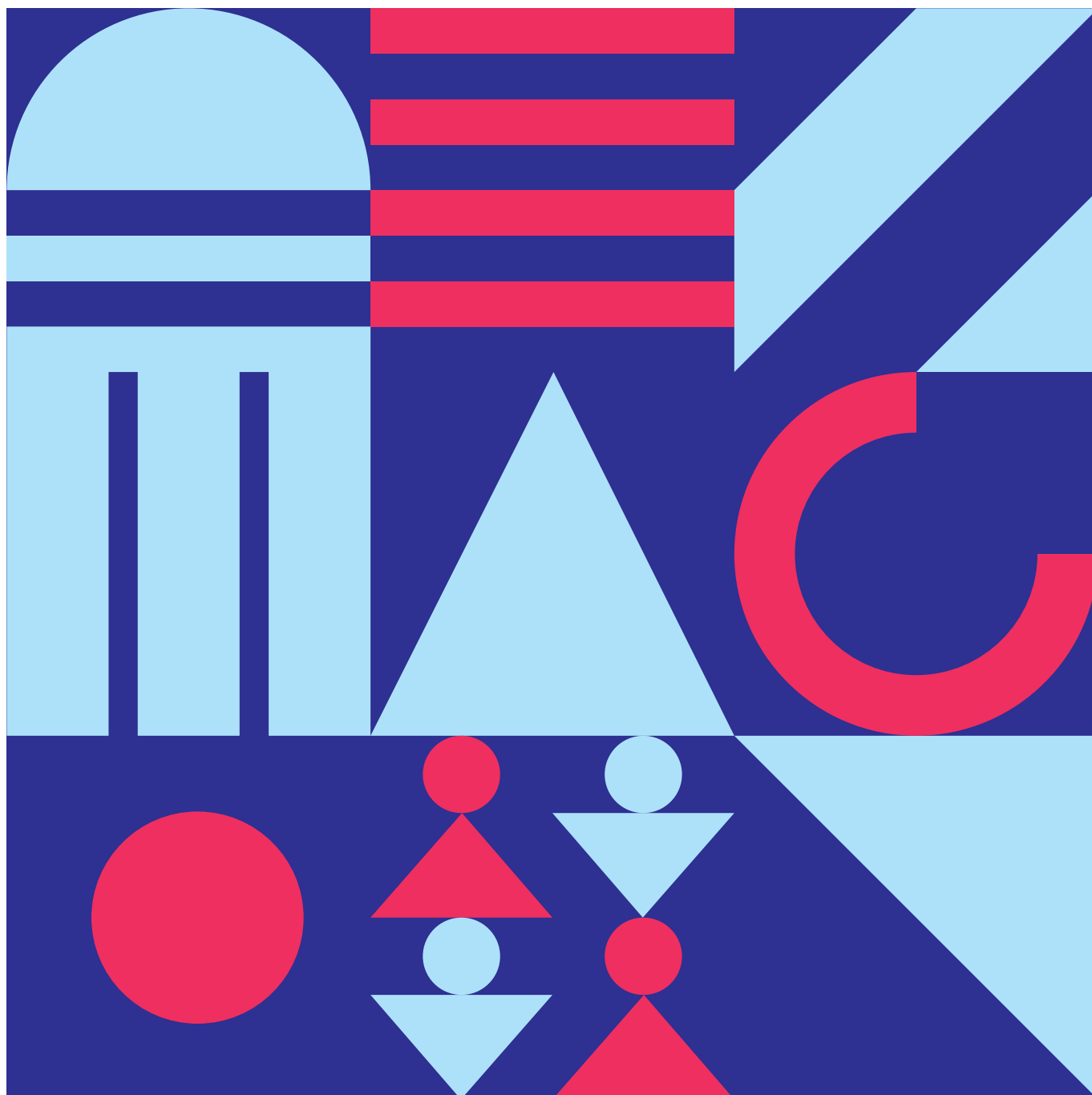


Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť

Kateřina Cidlinská
Nina Fárová
Hana Maříková
Edit Szénássy

2018



Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť

Kateřina Cidlinská

Nina Fárová

Hana Maříková

Edit Szénássy



Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Praha, 2018



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Výzkum a publikace vznikly v rámci projektu Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu, Registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0003571. Projekt je financován Evropskou unií z Evropského sociálního fondu, OP Zaměstnanost.

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha, 2018

Obsah

Úvod	7
Kontext studie – proměny českého vědeckého prostředí	9
Metodologie.....	14
Případová studie č. 1: technické vědy	18
Základní charakteristika pracoviště	18
Zázemí akademiků a akademiček.....	18
Prostory	18
Administrativní podpora	19
Podmínky výzkumu a výuky	20
Hodnocení vědecké práce	22
Pravidla hodnocení	22
Kariérní výhled	22
Otevřenost pracoviště a mobilita studujících a zaměstnanců	25
Postavení doktorandů	26
Rovné příležitosti žen a mužů pro rozvoj akademické dráhy	29
Atmosféra	29
Mateřství a rodičovství.....	30
Podpora rovných příležitostí žen a mužů	32
Shrnutí	36
Hlavní pozitiva	36
Hlavní negativa.....	36
Případová studie č. 2: sociální vědy	38
Základní charakteristika pracoviště	38
Akademická práce a spolupráce	38
Flexibilita	39
Spolupráce.....	39
Kariéra	40
Mobilita.....	40
Financování a akademická nejistota.....	41
Platy	41
Úvazky	42
Transparentnost.....	43
Rozdíly uvnitř oboru a jejich dopady	44

Výuka a pedagogická praxe	45
Hodnocení vědecké práce	45
Genderová rovnost	47
Mateřství a rodičovství.....	47
Ženy ve vedení.....	49
Sexuální obtěžování a šikana.....	50
Shrnutí	51
Hlavní pozitiva	51
Hlavní negativa.....	52
Případová studie č. 3: humanitní vědy	54
Podmínky práce ve vědecké instituci.....	54
Časová a prostorová flexibilita práce	54
Fyzické podmínky pro práci.....	55
Pracovní smlouvy, výše úvazků a jejich financování	55
Interní hodnocení pracovního výkonu: atestace.....	57
Vztahy a atmosféra na pracovišti.....	59
Vedení instituce a její hodnocení.....	59
Vztahy a atmosféra v pracovních týmech a vztahy mezi odděleními	60
Spokojenost s prací v ústavu	61
Mobilita a mobilitní šance	61
Otevřenost vs. uzavřenost instituce a vnější mobilita	61
Možnosti práce ve vědě mladé vědecké generace	63
Rovnost žen a mužů v instituci	65
Nízké početní zastoupení žen v oboru i v instituci.....	65
Absence žen ve vedení instituce a kariéerní šance žen	67
Sexuální obtěžování a sexismus v oboru i instituci	68
Pečovatelské závazky a vědecká práce	70
Shrnutí	74
Hlavní pozitiva	74
Hlavní negativa.....	74
Případová studie č. 4: přírodní vědy	76
Základní popis pracoviště a metodologie	76
Pracovní podmínky vědců a vědkyň.....	76
Komunikace a pracovní kolektiv	76

Pracovní doba	77
Systémy financování a hodnocení	79
Základní mzdové ohodnocení	79
Osobní příplatky	81
Dopady grantového systému na vědeckou svobodu	82
Vnitřní systémy hodnocení	85
Internacionalizace pracoviště	86
Vědecká mobilita	86
Jazyková (ne)vybavenost	88
Akademická mobilita vědců-rodiců	89
Gender a rodičovství ve vědě	90
Neviděné a „neviditelné“ rozdíly	90
Věda a mateřství	93
Vědci-otcové	96
Role partnerů a partnerek	97
Shrnutí	98
Hlavní pozitiva	98
Hlavní negativa	99
Závěr	101
Proměny českého vědeckého prostředí	101
Absence transparentnosti pravidel	108
Neviditelné/nereflektované problémy – příčiny genderové nerovnosti	109
Strukturální problémy: systémová řešení	116
Doporučení	118
Výrazně zvýšit institucionální dotaci	118
Zvýšit platy v akademické sféře	120
Rozšířit nabídku financování delších grantových projektů	120
Zvýšit výdaje na oblast sociálních a humanitních věd v oblasti institucionálního i účelového financování	121
Změnit pravidla udělování institucionální dotace	121
Zajistit dostupnost kvalitních zařízení péče o předškolní děti	122
Zdroje	123

Úvod

Mezinárodní komparativní data zemí EU dokládají, že z hlediska genderové rovnosti ve vědě a výzkumu se Česká republika řadí v mnoha ukazatelích k zemím s těmi nejhoršími výsledky (Evropská komise 2016). Třebaže počty absolventek magisterského studia dlouhodobě převyšují počty absolventů (60 % × 40 %) a podíl doktorandek (47 %) a držitelek titulu Ph.D. (43 %) kontinuálně narůstá (Kázmér 2018: 17–18), oblast vědy a výzkumu nedokáže kvalifikované ženy ve zvýšené míře přilákat a poskytnout jim příležitost pro rozvoj vědecké dráhy. Největší úbytky zastoupení žen na cestě ideálně typickou profesní drahou od studia k vědecké profesi najdeme v sociálních a humanitních vědách na úrovni doktorského studia, v přírodních a technických vědách v postdoktorské fázi (Kázmér 2018: 22–24). To se následně odráží v nízkém zastoupení žen, které v této oblasti pracují, ať již na nově vzniklých anebo existujících pracovních pozicích. V ČR se průměrná hodnota podílu výzkumnic pohybuje kolem 28 %, ¹ tedy pod evropským průměrem. ² Zároveň tato stagnace značí negativní vývoj – narůstá rozdíl mezi podílem žen kvalifikovaných pro vědeckou práci a podílem žen tuto práci vykonávajících. ³ Ženy přitom nepředstavují polovinu vědců ani v oblasti sociálních a humanitních věd, kde převažují nad absolventy magisterského i doktorského studia. ^{4,5} Kromě toho akademické pracovnice v ČR mají nižší šance oproti akademickým pracovníkům ve vědě obsadit vyšší příčky akademické hierarchie (stát se docentkami a profesorkami) ⁶ a zaujmout ve vědě a výzkumu rozhodovací pozice. ⁷

¹ Vývoj podílu žen a mužů ve vědě je sledován od roku 2001, kdy začal sběr genderově segregovaných dat.

² Česká republika má v evropském srovnání páté nejnižší zastoupení žen mezi výzkumníky (Evropská komise 2016: 63).

³ Mezi lety 2005 a 2015 se zvýšil rozdíl mezi podílem žen mezi absolventy doktorského studia a mezi výzkumníky z 6,5 % na 17,1 % (Tenglerová 2017: 21).

⁴ Roku 2016 představovaly ženy 69,4 % absolventů magisterského stupně studia sociálně vědních a humanitních oborů a 51,5 % absolventů doktorského stupně studia těchto oborů (Kázmér 2018: 19–20). Mezi výzkumníky v oblasti sociálních věd stagnuje zastoupení žen od roku 2005 kolem 42 % (Kázmér 2018: 26). Mezi výzkumníky humanitních věd zastoupení žen dokonce klesá. Mezi lety 2001 a 2016 pokleslo ze 45 % (Tenglerová 2015: 28) na 41,5 % (Kázmér 2018: 26).

⁵ Podíl absolventek technických a přírodních věd pozvolna narůstá, a to jak na magisterském, tak na doktorském stupni studia. V technických vědách vzrostl podíl absolventek magisterského studia od roku 2005 do roku 2016 z 24,1 % na 33,3 %, na doktorském stupni pak z 19,3 % na 25,2 %. U absolventek přírodovědných oborů byl nárůst mírnější a týkal se jen doktorského stupně, kde ve stejném časovém rozmezí vzrostl podíl absolventek z 37,2 % na 44,0 %. Absolventek magisterského stupně bylo v roce 2016 v přírodních vědách 45,4 % (Kázmér 2018: 19).

⁶ Česká republika byla roku 2013 s 13 % žen na profesorských pozicích na třetím nejhorším místě v evropském srovnání (Evropská komise 2016: 131). V roce 2016 měla ČR 15,4 % profesorek a 25,3 % docentek (Kázmér 2018: 12).

⁷ V tomto ohledu byla ČR v posledním dostupném evropském srovnání nejhorší (Evropská komise 2013). V roce 2016 dosáhl celkový podíl žen v čele výzkumných, vysokoškolských a dalších institucí výzkumu a vývoje (grantové agentury, Rada vysokých škol, Rada pro výzkum, vývoj a inovace) jen 15,5 %. V širším vedení těchto institucí, tj. v rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánech, pak působilo 19,3 % žen. Podobně tomu bylo i v poradních a expertních orgánech těchto institucí (18,0 %) (Kázmér 2018: 12).

Znepokojující stav genderové rovnosti v akademickém prostředí reflektuje Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020, která si klade za cíl podporovat genderovou rovnost v této oblasti. To má zahrnovat nejen podporu celkového zvyšování počtu žen ve vědě a výzkumu napříč obory a akademickými pozicemi a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací, ale také uplatnění genderové perspektivy při tvorbě vědecké znalosti a inovací.⁸ Nicméně tento dokument je velmi obecný, nepopisuje příčiny problému a nedefinuje, jaká konkrétní opatření by státní orgány a výzkumné instituce a vysoké školy měly podnikat, aby česká věda o ženy na začátku vědecké dráhy nepřicházela.⁹ Samotné politiky výzkumu a vývoje genderovou tematiku nijak nereflektují, navzdory tomu, že je ČR povinna implementovat strategii Evropského výzkumného prostoru (ERA), v níž je genderová rovnost jednou z priorit.¹⁰ Projekt, jehož výstupy zde předkládáme, vznikl za účelem tuto mezeru vyplnit, na základě výzkumu podrobně popsát problematiku v českém prostředí a navrhnout strategii pro její řešení.

Výzkumný projekt *Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti*, jehož cílem je příprava komplexního návrhu opatření prosazování genderové rovnosti v oblasti vědy a výzkumu pro státní orgány a další klíčové aktéry vědních politik s národní působností, se zaměřil na zevrubné zmapování podmínek akademické/vědecké práce a genderové rovnosti ve vědě a výzkumu v ČR. Jeho kvantitativní část byla zacílena širěji na výzkum měřitelných, kvantitativní vztahů a souvislostí v různých směrech bádání a v různých typech vědeckých a výzkumných institucí (více viz Vohlídalová 2018). Kvalitativní část výzkumného projektu, jejíž výsledky jsou prezentovány v této studii, se soustředila na detailnější mapování podmínek vědecké práce, stejně jako na podrobnější a hlubší zkoumání projevů genderové kultury v základních směrech vědeckého bádání a hlavních typech institucí.

⁸ V bodě 5 Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti je jako jeden z šesti identifikovaných problémů zmíněno: „Nízké zastoupení žen a nízká možnost jejich profesního uplatnění ve vědě, výzkumu a inovacích. Nedostatečné zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací“ a hlavním cílem pro tuto oblast je (mimo jiné) „Zrovnoprávnění postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích“.

⁹ Jako specifické cíle pro odstraňování tohoto problému Vládní strategie uvádí: „Pozitivní opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací. Začlenění tématu genderové rovnosti do strategických dokumentů, týkajících se vědy, výzkumu a inovací a zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací.“ Indikátory plnění tohoto specifického cíle vymezuje následovně: „Téma genderové rovnosti je komplexně uchopeno v tvorbě národních politik vědy, výzkumu a inovací, včetně přijímání pozitivních opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací. Genderové téma je začleněno do strategických dokumentů týkajících se vědy, výzkumu a inovací. Je vytvořena platforma pro implementaci genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a inovacích a genderová perspektiva je zahrnována do tvorby vědecké znalosti a inovací.“

¹⁰ Dostupné z http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming_en.htm.

Kontext studie – proměny českého vědeckého prostředí

České vědecké prostředí je značně diverzifikované vlivem velké autonomie jednotlivých institucí i jejich součástí (Šima a Pabian 2017), což má za následek i odlišnosti v podmínkách kariérního rozvoje vědkyň a vědců. Nicméně všechny veřejné výzkumné instituce a vysoké školy se musí v posledním desetiletí vyrovnávat s reformami financování a hodnocení, které zásadním způsobem proměnily podmínky vědecké práce a rozvoje vědeckých kariér a samotnou strukturu institucí.

V roce 2004 byla zavedena Metodika hodnocení výsledků výzkumu a vývoje (Úřad vlády 2004a), na níž byl od roku 2009 navázán systém rozdělování finančních prostředků na výzkum a vývoj na vysokých školách (Linková a Červinková 2013; Linková a Stöckelová 2012). Tento moment byl pro vývoj pracovních standardů v české akademické sféře klíčový. Metodika hodnocení, která byla původně zaměřena na hodnocení efektivity institucí a hodnocení programů výzkumu a vývoje (nově navrhovaných programů i výsledků ukončených programů, Úřad vlády 2004b), se stala nástrojem hodnocení vědeckých výsledků výzkumných institucí a podkladem pro rozdělování institucionální dotace, což mělo zásadní dopady jak na samotné instituce, tak na jednotlivce (Linková 2017: 79).

Akademie věd má na rozdíl od vysokých škol vlastní rozpočtovou kapitolu, o které vyjednává s Ministerstvem financí. AV ČR organizuje vlastní hodnocení, na jehož základě rozděluje prostředky mezi své jednotlivé ústavy.¹¹ Reálný dopad reformy z roku 2009 na AV byl tedy relativně menší (Linková 2017: 72). Nicméně národní trend převrácení poměru institucionálního a grantového financování ve prospěch druhého (viz níže) se významně dotkl i fungování AV.

Reformy byly vedeny snahou napravit chyby minulosti, kdy kariéra ve vědě byla do značné míry podmíněna lojalitou ke komunistické straně, a ustavit vědeckou kvalitu jako jediné relevantní kritérium hodnocení. Cílem bylo zvyšování efektivity a kvality české vědy a dohánění „západní vědy“ co do výkonnosti a excelence. V tomto kontextu snah o depolitizaci vědy není tolik překvapivá atraktivita zdánlivě zcela objektivních bibliometrických nástrojů hodnocení, jako je impakt faktor a citační index (Linková a Stöckelová 2012), které se staly základem Metodiky hodnocení. Postoj vědecké komunity k bibliometrii se začal pozvolna měnit v době rozpočtových škrťů, tedy ve zmíněném období, kdy institucionální financování začalo být odvislé od bodů získaných na základě Metodiky hodnocení. Začalo být patrné, že bibliometrické ukazatele mohou být zavádějící (Linková 2014). Relevance bibliometrických ukazatelů je totiž do značné míry závislá na oborových odlišnostech, které však

¹¹ Hodnocení na AV je organizováno zvláště pro každou ze třech vědních oblastí (I. Oblast věd o neživé přírodě, II. Oblast věd o živé přírodě a chemických věd, III. Oblast humanitních a společenských věd), do nichž jsou jednotlivé ústavy rozděleny. Pro každou oblast je ustavena komise, která hodnotí jednotlivé ústavy v jejím rámci. Každý ústav předkládá komisi vybrané výstupy své práce, tzn. výstupy, které považuje za nejlepší. Hodnocení probíhá v pětiletých intervalech.

Metodika hodnocení nezohledňovala, ačkoli původně vycházela z hodnocení Akademie věd ČR, které proběhlo poprvé v letech 1991–1992 a které oborové rozdíly, týkající se zejména odlišností v rychlosti generování výzkumných výsledků a různých typů publikačních výstupů, reflektovalo (Linková a Stöckelová 2012). Plošně nastavená kritéria udělování bodů za výzkumné a publikační výstupy vycházela z praxe přírodních a technických věd a v jejich rámci nejlépe odpovídala oborům typu chemie či biochemie, čímž vytvářela nespravedlivé nerovnosti v oceňování práce badatelů z různých oborů.¹² Jak uvádí Dvořáčková et al. (2014: 102): „*Modelovým výzkumníkem v dokumentech české vědní politiky je přírodovědec publikující rychlé, spoluautorské a mezinárodně vysoce mobilní články v odborných impaktovaných časopisech spíše než knihy.*“ Kromě toho rozdělování financí podle publikací s sebou přineslo i publikační podvody typu publikování v tzv. predátorských časopisech, tedy časopisech, které nemají reálné ukotvení v odborné komunitě, nepraktikují standardní recenzní řízení a za poplatek slibují rychlé publikování textu. Tyto negativní jevy vedly k vytvoření nové Metodiky hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací, schválené vládou v roce 2017. Nová Metodika hodnocení si klade za cíl zohledňovat rozdílnost poslání výzkumných organizací a oborová specifika a kromě bibliometrické analýzy používat jako nástroje hodnocení také *peer review*, konkrétně vzdálené recenze a odborný panel s tím, že předmětem hodnocení nebudou jen publikační výstupy, nýbrž i životaschopnost či strategie a koncepce institucí (Úřad vlády 2017: 5–6). Nyní se nacházíme v přechodném období implementační fáze a dlouhodobější dopady této reformy Metodiky hodnocení na pracovní standardy ve vědě proto nelze zhodnotit.

Hlavním principem reforem financování vědy a výzkumu se stala soutěž, totiž představa, že kvalitu zaručí soutěž o finanční prostředky. Začala být proto výrazně snižována institucionální dotace institucí a zvyšována jejich závislost na účelovém, tedy grantovém, krátkodobém financování. Zatímco v roce 2005 bylo institucionální financování o 2 miliardy Kč vyšší než účelové financování, v roce 2011 již institucionální financování dosahovalo jen 82 % financování účelového, tedy o 2,1 miliardy Kč méně (Úřad vlády 2012: 51), a cílem vládní politiky bylo do roku 2015 dosáhnout poměru účelové a institucionální podpory ve výši 60 : 40 (Vláda České republiky 2009: 18). Například Akademii věd ČR tak pokleslo mezi lety 2007 a 2016 institucionální financování z 63 % na 34 % jejích nákladů (AV ČR 2017). Na některých pracovištích vysokých škol dosahovalo institucionální financování dokonce pouhých 20 % celkových finančních zdrojů (Dvořáčková et al. 2014: 139). Tento poměr institucionálního a účelového financování je přitom v mezinárodním srovnání extrémní, na což již roku 2011 upozorňovali autoři a autorky mezinárodního auditu výzkumu, vývoje a inovací v ČR, uskutečněného pro MŠMT ČR (Technopolis Group

¹² V české akademické komunitě se začalo tomuto systému hodnocení a financování vědecké práce hanlivě přezdívat „kafemlejnek“, neboť jednotlivé výstupy vědecké práce jednotlivých institucí „semílá“ na body, které jsou „sesypány na hromadu“, a na základě jejich počtu je následně instituce „odměněna“, tzn. je vypočtena výše jí udělené institucionální dotace.

2011: 56). Podle nich je za nejnižší únosnou hranici institucionálního financování považováno 50 %. Pod touto hranicí začíná mít nedostatek relativně stabilních prostředků negativní dopady na vědeckou instituci a její možnosti smysluplně rozvíjet výzkumný obor. Grantové financování totiž s sebou nese velký nárůst administrativní zátěže vědců, která jim ubírá čas na výzkumnou činnost. V případě jeho převahy hrozí, že se vědci a vědkyně nebudou pouštět do riskantnějších výzkumů, jejichž výsledky a z nich vzešlé výstupy (zejména ve formě publikací) se dají hůře predikovat, což však grantové projekty vyžadují, aby bylo možné posoudit jejich relevanci a následně splnění jejich cílů. Kromě toho výrazný pokles institucionálního financování vedl také k enormnímu nárůstu konkurence v grantových soutěžích, což mělo za následek snižující se úspěšnost žadatelů, která v případě GA ČR (tedy de facto jediné instituce rozdělující v ČR finance na základní výzkum) poklesla mezi lety 2007 a 2013 z 35,7 % na 16,5 % (www.gacr.cz cit in Cidlinská a Vohlídalová 2015: 6). V roce 2017 bylo podpořeno 26,6 % projektů.¹³ Přitom je důležité si uvědomit, že i institucionální dotace je v ČR rozdělována kompetitivně na základě výzkumných výsledků, a to jak na vysokých školách, tak na Akademii věd, takže i institucionální financování je spojeno s velkou mírou nestability.

Takto radikální proměna financování se projevila také ve výrazné proměně pracovních standardů ve vědecké profesi, zejména velkým nárůstem pracovní nejistoty (vzhledem k zásadní roli, jakou začaly hrát grantové prostředky ve složení platů vědeckých pracovníků a pracovnic) a při vytváření (a zanikání) pracovních míst. Začalo ubývat pracovních smluv na dobu neurčitou a pozic pro kmenové pracovníky a pracovnice s relativně stabilními pracovními smlouvami, které začaly být nahrazovány krátkodobými smlouvami na dobu trvání grantového projektu. Začalo tím docházet k celkové strukturální proměně vědeckých pracovišť,¹⁴ proměně akademických kariér a nárůstu generačních nerovností, neboť proměny podmínek vědecké práce nedopadají na všechny vědecké pracovníky a pracovnice stejnou měrou. Prekarizace pracovních míst dopadla nejcitelněji na začínající výzkumníky a výzkumnice.¹⁵ Nově vytvořený systém posílil pozice již etablovaných, tedy seniorních akademiků a akademiček, a zároveň začal klást překážky těm začínajícím, aby se mohli sami etablovat a získat stabilnější pracovní místa. To se pojí i s faktem, že docentské a profesorské pozice jsou v ČR udílány celoživotně a nepojí se s konkrétním pracovním místem na určité instituci. Přitom zaměstnávat osoby s docentskými a profesorskými tituly představuje pro vysoké školy podmínku získání

¹³ Dostupné z <https://gacr.cz/seznamy-projektu-ktere-uspely-ve-verejnych-soutezich-vyhlasenych-ga-cr-v-roce-2017/>.

¹⁴ Postupnou proměnu složení a fungování přírodovědných laboratoří popisují Linková a Červinková (2013), když hovoří o posunu od dynastických k dynamickým laboratořím.

¹⁵ To je rys, který se projevuje ve všech zemích, v nichž vědecké prostředí prošlo neoliberálními reformami spojenými s proměnou postojů k vědě a vysokému školství a řízení veřejné správy obecně (např. Bauder 2006, Vastag 2006, Becher a Trowler 2001).

akreditací studijních programů.¹⁶ Vědní a vysokoškolská politika posledních desetiletí tak vedla k rozvoji druhotného akademického trhu práce, v němž působí na silně nejistých pozicích (tzv. contract research staff) čím dál tím více vědců a vědkyň (Linková et al. 2013: 20).

Začátky akademické dráhy ztěžuje i skutečnost, že v ČR neexistuje koncepční ošetření postdoktorské kariérní fáze a zvyšuje se tlak na dlouhodobou zahraniční mobilitu a kontinuální publikační výkon jako podmínek kariérního postupu. Grantová agentura ČR například zrušila program individuálních postdoktorských grantů, tedy jediné schéma, v němž mohli čerství absolventi a absolventky doktorských programů žádat o peníze na vlastní základní výzkum, jehož cílem bylo „vytvořit pro absolventy doktorského studia takové podmínky, aby z vědy neodcházeli“ (ČSÚ 2007: 7). Nahradila jej schématem tzv. juniorských grantů, které však tuto roli neplní, neboť jsou určeny spíše pro osoby s několikaletou postdokorskou zkušeností, které aspirují na založení vlastní výzkumné skupiny. GA ČR podmiňuje žádost nejméně šestiměsíční postdokorskou stáží, delší pobyty v rámci doktorského studia neuznává. Argumentem GA ČR přitom byla snaha o odstraňování tzv. akademického inbreedingu, tedy jevu, kdy akademik absolvuje vysokoškolské studium a celou profesní dráhu na jedné instituci, který je v českém prostředí silně rozšířený (Technopolis Group 2011: 41). Tento argument stojí také za rozšiřujícím se pravidlem na některých českých výzkumných institucích, kdy akademik či akademička po získání Ph.D. musí instituci opustit (např. Ústav organické chemie a biochemie AV ČR či CEITEC). Zároveň bývají tato pravidla spojena s argumentem o snaze posílit internacionalizaci českého akademického prostředí a zvyšovat úroveň excelence zaměstnanců. Proto některé instituce podmiňují získání stabilní pozice spojené se smlouvou na dobu neurčitou absolvováním několikaleté postdoktorské pozice v zahraničí.¹⁷ Důležitým aspektem všech těchto požadavků na začínající vědce a vědkyně je přitom důraz na linearitu akademické dráhy, aby byla udržena kontinuita výzkumné, resp. publikační činnosti. Dochází tak k paradoxní situaci. Čím jsou pracovní místa méně stabilní a zvyšuje se pravděpodobnost nenavázání jedné krátkodobé pozice na druhou, tím více je vyžadován nepřerušovaný pracovní výkon.

Dominance grantového financování v rozpočtech výzkumných institucí a navázání institucionální dotace na publikační výstupy vedlo také k upřednostňování výzkumné činnosti před ostatní agendou akademiků, jako je např. popularizace a komunikace se širší veřejností, ale i výuka, jejíž přípravě či podpoře studujících pak věnují

¹⁶ Do roku 2016 Akreditační komise (roku 2016 nahrazena nově vzniklým Národním akreditačním úřadem) vyžadovala, aby většina výuky na bakalářském stupni byla zajišťována vyučujícími s akademickými tituly a 40 % s tituly nejvyššími, tedy docentskými a profesorskými (Akreditační komise 2010 cit. in Šima a Pabian 2013: 107). Vliv těchto akreditačních pravidel na účelové chování vysokých škol popisují ve své knize Lesk a bída českého vzdělávání bývalá předsedkyně a bývalý tajemník Akreditační komise (Dvořáková a Smrčka 2018).

¹⁷ Česká republika je přitom zemí, která v mezinárodním srovnání vykazuje největší rozdíl v mobilitě žen a mužů ze zemí EU (EK 2010).

akademici méně času a pozornosti (Dvořáčková et al. 2014). Tento stav představuje další paradox vzhledem k situaci, kdy vysoké školství prošlo v posledních desetiletích procesem masifikace, takže vysoké školy začaly zajišťovat výuku pro stále větší počty studujících.^{18,19} Mnohé vysoké školy proto začaly pro účely výuky i výzkumu stále více využívat doktorandy jakožto levnou pracovní sílu, dotovanou formou stipendií ze strany státu, čemuž nahrávaly i zvyšující se počty doktorandů a doktorandek. Mezi lety 2001 a 2010 došlo k nárůstu počtu doktorandů a doktorandek o 57 % (MŠMT 2018). Od té doby počty sice klesají, ale stále není standardem, aby školicí instituce poskytovaly doktorandům, kteří pracují v laboratořích a učí, pracovní úvazky, natož plné pracovní úvazky (Beneš, Kohoutek a Šmídová 2017: 25–27).²⁰ Nicméně potřeba zajistit výuku a navázání institucionální dotace na počet studujících stále činí pracovní místa na vysokých školách o něco jistější než na ústavech Akademie věd.²¹

Popsané reformy spojené se vzrůstajícím důrazem na pracovní výkon (který byl dlouhodobě měřen téměř výlučně bibliometrickými nástroji), na soutěž a na tzv. excelenci, spolu s nárůstem nejistoty pracovních míst dopadají na všechny vědce a vědkyně. Obecně dopadají tíživěji na začínající akademiky a akademičky než na jejich etablované kolegy a kolegyně, nicméně opět ne na všechny v počáteční kariéře fázi stejně. Výše shrnutý statistický vývoj zastoupení žen a mužů mezi studujícími a ve vědecké populaci naznačuje, že proměny pracovních podmínek v české vědě činí rozjezd akademické dráhy žen obtížnější než rozjezd vědeckých kariér mužů, tedy že vědecké kariéry, resp. požadavky s nimi spojené, nejsou genderově neutrální. Zde předkládaná zpráva ukazuje, jaké jsou největší překážky rozvoje vědecké kariéry žen v ČR, a navazující návrhy opatření přinášejí postupy, jak tyto překážky odstranit. Na

¹⁸ Od roku 1990, kdy na vysokých školách studovalo přibližně 118 tisíc studentů a studentek (Pabian 2010), se počty studujících v průběhu let více než ztrojnásobily (roku 2010 studovalo na vysokých školách téměř 400 tisíc osob). V posledních letech důsledkem demografického vývoje počty studujících klesají. V roce 2017 studovalo na českých vysokých školách 299 tisíc osob (MŠMT 2017: 110).

¹⁹ K dopadům masifikace v ČR viz též Dvořáčková a Smrčka (2018).

²⁰ Zvyšování počtů doktorandů v posledních desetiletích není jen českým jevem. Zvyšování počtů doktorandů jakožto vysoce kvalifikované pracovní síly, která se má podílet na zvyšování konkurenceschopnosti Evropy, je cílem evropských politik, zaneseným roku 2005 v Bergenském komuniké (viz http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/Jakub/bologna/Bergenske_komunike_2005_EN.pdf). Českým specifikem jsou však extrémně nízká doktorandská stipendia, která nestačí na pokrytí životních nákladů a nejsou běžně doplňována pracovními úvazky na školicích institucích (Beneš, Kohoutek a Šmídová 2017: 25–27). V roce 2018 sice došlo na základě tlaku České asociace doktorandek a doktorandů, z. s., a Studentské komory Rady vysokých škol ke zdvojnásobení státních výdajů na stipendium na jednoho doktoranda ze 7 500 Kč na 11 250 Kč, nicméně stále se jedná o částku, která většině doktorandů nestačí na pokrytí životních nákladů. Jednotlivé školy sice rozdělují tuto dotaci na doktorská stipendia mezi doktorandy různým způsobem, takže v rámci svých „motivačních systémů“ poskytují některým doktorandům stipendium vyšší, pro lidi na začátku studia to však většinou znamená, že mají stipendium nižší než 11 250 Kč (k tomu např. server Universitas: <https://www.universitas.cz/tema/1058-zvyseni-stipendii-nestaci-prisypat-finance-by-mely-i-univerzity-2>).

²¹ Univerzity dostávají prostředky od MŠMT na dva typy činnosti: pedagogickou (prostředky na ni jsou rozdělovány podle počtu studujících) a výzkumnou (prostředky jsou rozdělovány na základě hodnocení výzkumného výkonu podle Metodiky hodnocení) (Linková 2017: 72).

závěr tohoto úvodu je třeba říci, že podobný vývoj vědních politik spojený s proměnou přístupu k vědě a obecně řízení státní správy, tedy vývoj související s tzv. neoliberálními reformami vysokého školství, vědy a výzkumu, najdeme i v ostatních zemích Evropské unie či Severní Ameriky. Nicméně pro český kontext je specifická nestandardně silná role grantového financování v rozpočtech institucí a také fakt, že relativně rychlé proměny financování a hodnocení vědecké práce nebyly doprovázeny podobně rychlou proměnou přístupu k personálním politikám vědeckých institucí.

Metodologie

Kvalitativní výzkum má jiné cíle, a tedy i jiná pravidla než výzkum kvantitativní. Zatímco cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz, cílem kvalitativního výzkumu je (nové) porozumění sociální situaci či sociálnímu jevu, vytváření nových hypotéz a teorií o nich. Třebaže kvalitativní výzkum je méně formalizovaný než výzkum kvantitativní, má přesto pravidla, která se týkají výběru vzorku, získávání kvalitativních dat i jejich analýzy (více viz níže), případně interpretací, které jsou provázané s výchozí epistemologickou pozicí i konkrétně zvolenou metodou či metodami kvalitativního výzkumu.

V tomto výzkumu vycházíme z tzv. realistického sociálního konstruktivismu (angl. realist social constructionism), který propojuje sociální konstruktivismus (Berger a Luckmann 1999) s kritickorealistickým přístupem (srov. Elder-Vass 2012 a 2015). Toto propojení umožňuje zaměřit se ve výzkumu na komplexitu toho, co, jak a proč lidé vytvářejí ve své každodenní praxi, spolu s tím, jak tuto svou každodenní praxi z významňují, interpretují. Zaměřily jsme se nejen na zmapování vnímání podmínek pro vědeckou práci v různých typech institucí, ale také na reflexi těchto podmínek z různých pozic ve vědě a výzkumu, a tedy i z různých generačních a genderových perspektiv.

Kvalitativní výzkum probíhal na čtyřech institucích, které byly vybrány podle předem určeného klíče. Cílem bylo dosáhnout co největší rozmanitosti, která by pokryla různé typy veřejných institucí. Zaměřily jsme se proto jak na vysoké školy, tak na veřejné výzkumné instituce. Dále jsme vybíraly instituce z hlediska jejich oborové různorodosti. Ve vzorku jsou instituce humanitně, společenskovědně, přírodovědně a technicky orientované. Neméně důležitým kritériem bylo sídlo instituce, abychom se vyhnuly koncentraci výzkumu pouze do hlavního města. Posledním kritériem byla velikost zkoumaných institucí, ve vzorku jsou tedy zastoupeny instituce menší, střední i větší velikosti. Konkrétnější popis jednotlivých institucí naleznete na začátku každé kapitoly věnované dané instituci.

Ve všech vybraných institucích jsme prováděly polostrukturované rozhovory (včetně jedné fokusní skupiny) (Toušek 2012) s akademičkami a výzkumnicemi, akademiky a výzkumníky, kteří zde v současnosti působí. V rámci rozhovorů byly s účastníky

a účastnicemi rozhovorů diskutovány připravené tematické okruhy, jako pracovní pozice a vědecká dráha dané osoby, podmínky vědecké a pedagogické práce, systémy hodnocení, profesní a kariérní rozvoj, genderová ne/rovnost a postavení žen ve vědě a v oboru, rodičovství a osobní život. S osobami ve vedoucích funkcích byla také diskutována témata týkající se transformace akademického a vědeckého prostředí v České republice: proměny profesních drah a jejich genderový rozměr, hodnocení, kvalita a excelence a odpovědnost za genderovou rovnost. Metoda polostrukturovaného rozhovoru nám umožnila se orientovat nejen na oblasti relevantní výzkumnému zájmu podle předem vytvořeného scénáře (tj. hlavního okruhu otázek), ale zároveň poskytla volnost pro vlastní vyjádření účastníků a účastnic našeho výzkumu, jejich vlastní tematizaci jevů, procesů či problémů (viz např. sociální prestiž a identifikace rozdílné míry podpory různých vědních oblastí, generační napětí, genderová slepota apod.)

V rámci rozhovorů jsme se snažily zachytit co nejúplnější obraz dané instituce, proto jsme se při výběru účastnic a účastníků zaměřily především na následující charakteristiky: pohlaví, věk, seniorita, postavení. Ve vzorku se tedy objevují osoby na všech stupních akademického žebříčku – od doktorandek a doktorandů a začínajících výzkumníků a výzkumnic přes zkušené vyučující a odborné asistentky a asistenty až k osobám vysoce postaveným v akademické hierarchii a osobám v různých typech vedoucích funkcí.

Na čtyřech institucích jsme provedly celkem 40 polostrukturovaných rozhovorů, z toho 17 rozhovorů se ženami (v jednom případě se dvěma zástupkyněmi odborů současně) a 23 rozhovorů s muži (podrobněji viz Tabulka č. 1 a Tabulka č. 2 níže).

Fokusní skupina proběhla na jedné instituci, a to z důvodu doplnění počtu začínajících výzkumnic a výzkumníků. Fokusní skupiny se zúčastnili tři doktorandi působící na dané instituci. Témata fokusní skupiny korespondovala s tématy polostrukturovaných rozhovorů.

Všichni účastníci a účastnice výzkumu podepsali písemný informovaný souhlas, který popisuje, jak bude se získanými daty nakládáno. Všem účastnicím a účastníkům výzkumu i samotným zkoumaným institucím byla zajištěna anonymita.

Tabulka č. 1 – složení respondentů/respondentek z hlediska genderu a vědního oboru

	humanitní a sociální vědy		přírodní a technické vědy	
	VŠ	v.v.i.	VŠ	v.v.i.
muži	4	9	9	5
ženy	4	3	2	8
CELKEM	20		24	

Tabulka č. 2 – složení respondentů/respondentek z hlediska pracovní pozice a vědního oboru

	humanitní a sociální vědy	přírodní a technické vědy
doktorand/ka	2	4
postdoktorand/ka	0	2
odborný asistent/ka samostatný vědecký pracovník/ice	9	11
docent/ka (samostatný vědecký pracovník/ice)	3	2
profesor/ka vedoucí pracovník/ice	6	5
CELKEM	20	24

Účastnice a účastníky výzkumu jsme kontaktovaly přes oficiální e-mailové adresy, dostupné na internetových stránkách daných institucí. Domluvené rozhovory trvaly 60 až 120 minut a odehrávaly se buď přímo v instituci, nebo mimo ni, podle možností účastnic a účastníků výzkumu. Rozhovory byly nahrávány na diktafon, poté přepsány

do textové podoby. V jednom případě, kdy rozhovor nahráván nebyl (na přání účastníka výzkumu), byl pořízen písemný zázpis průběhu rozhovoru.

Pořízené rozhovory byly analyzovány prostřednictvím programu na kvalitativní analýzu Atlas.ti (Hendl 2005), která umožňuje víceúrovňové kódování textu, seskupování kódů do obecnějších kategorií i analýzu vztahů mezi kódy a kategoriemi. V prvním kroku byl každý rozhovor kódován z hlediska tématu, jevu, procesu či problému, který pojmenovával,²² včetně jeho různých dimenzí anebo vlastností,²³ kdy byl použit induktivně-deduktivní postup. Nešlo tedy pouze o generování nových kódů zdola, ale zároveň o jakousi interakci mezi analyzovaným textem (rozhovory) a teoretickou znalostí badatelek. Tento krok zahrnoval i identifikaci tzv. in vivo kódů, tj. (výstižných) označení (pojmu), které pro daný „objekt“ používají sami účastníci a účastnice výzkumu (viz např. „grantologie“, „efektivnostní diskurs“ apod.). Následně byly kódy seskupovány podle své příbuznosti do obecnějších kategorií²⁴ a byly sledovány vztahy mezi kódy a kategoriemi (jako typy souvislosti včetně „příčinné závislosti“, kontradikce, implikace apod.). Analýza zahrnovala průřezový pohled zejména z generačního a genderového hlediska a z pozice zastávané danou osobou ve zkoumané instituci. Uvedený postup nebyl čistě lineární, neboť analýza v rámci kvalitativního výzkumu probíhá metodou konstantního srovnávání (viz např. Disman 1993: 301), při níž dochází současně ke kódování, přeskupování kódů a jejich kategorizaci, vytváření memo poznámek (jakýchsi prvotních interpretací), kdy účelem tohoto víceúrovňového a vzájemně propojeného postupu je vytváření systematičtější interpretace získaných kvalitativních dat.

Cílem rozhovorů bylo dojít k hlubšímu a komplexnímu porozumění tomu, jak vypadá a co obnáší akademická/vědecká práce v českém prostředí a jaké má dopady na životy akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc. Zároveň jsme se zajímali o to, jak účastníci a účastnice výzkumu vnímají téma genderové rovnosti ve vědě a výzkumu. Názory účastnic a účastníků výzkumu a to, jak jednotlivá témata interpretují, se různí, jelikož často záleží na jejich osobní zkušenosti a úhlu pohledu. I přesto bylo možné v jejich výpovědích nalézt mnoho podobností, které jsou shrnuty v následující analýze. Zmíněná různorodost pohledů, způsobená také různými typy institucí, na kterých byl výzkum prováděn, je však i benefitem, protože přináší velmi komplexní obrázek o podmínkách fungování českého akademického/vědeckého prostředí.

²² Viz např. kód hodnocení vědecké práce, mobilita ve vědě, transnacionalizace vědecké práce nebo platy a odměny, typy pracovních smluv, časová organizace práce, místo výkonu práce apod.

²³ Např. u kódu platové ohodnocení byly dále sledovány: výše platu/odměny, kritéria odměňování a míra jejich transparentnosti, míra ne/spokojenosti s odměňováním apod.

²⁴ Např. kategorie materiální podmínky práce ve vědě zahrnovala kódy jako platové ohodnocení, výše úvazku, typ smlouvy, časová organizace práce, místo výkonu práce, typ flexibility práce apod.

Případová studie č. 1: technické vědy

Základní charakteristika pracoviště

Zkoumané pracoviště je jednou z největších kateder fakulty technického zaměření jedné české vysoké školy, pracuje zde více než 100 zaměstnanců a zaměstnankyň. V oblasti výzkumu se katedra zaměřuje především na výzkum základní. Přestože mezi studujícími bakalářského a magisterského studia v posledním desetiletí podíl žen kontinuálně narůstá, mezi akademickými pracovníky je jejich podíl mizivý. V současné době mezi studujícími bakalářského a magisterského stupně je 30 % žen, mezi doktorandy 6 % žen. Ženy představují jen 16 % výzkumných pracovníků katedry, přitom ve většině případů se jedná o studentky magisterského a bakalářského stupně studia. Na katedře pracují jen dvě ženy s titulem Ph.D. Vzhledem k tomu, že podíl studentek bakalářského a magisterského stupně výrazně vzrostl až za poslední dekádu, není překvapivé, že ženy chybí mezi docenty a profesory. Nevysvětluje to však, proč ženy dosud nejsou na doktorandských a postdoktorských pozicích.

Zázemí akademiků a akademiček

Prostory

Jednoznačným pozitivem je, že pracoviště poskytuje všem **interním doktorandům vlastní fyzické pracovní místo** v doktorandských kancelářích, což doktorandům ulehčuje integraci do vědeckého pracovního kolektivu a kontakt s ostatními doktorandy a akademiky a akademičkami.²⁵ Doktorandi toto zázemí velmi oceňují. Celkově je však **fyzické zázemí akademických pracovníků a pracovníků nedostatečné. Chybí fyzická pracovní místa pro postdoktorandy**, což instituci brání i nabírání nových začínajících akademiků a akademiček, jak konstatují dotazovaní seniorní akademici. Současná situace také může nahrávat přetěžování doktorandů, kteří na rozdíl od postdoktorandů své kanceláře mají, a mohou proto trávit na pracovišti více času. Výpovědi účastníků a účastnic výzkumu naznačují, že je v instituci upřednostňováno **fyzické zázemí pro technické vybavení před zázemím pro vědecký personál**.

„Je absurdní, že postdoci nemají všichni kancelář, a teď jim dokonce ještě některým kancelář vezmou, protože tam musí být nějaká další laboratoř.“
(projektová manažerka, vysoká škola, technické vědy)

Účastníkům a účastnicím výzkumu **chybí v instituci fyzický prostor pro neformální setkávání a komunikaci mezi akademiky a studujícími**. Tento stav je vnímán negativně jakožto jedna z překážek komunikace napříč jednotlivými výzkumnými

²⁵ Označení akademici a akademičky používáme pro označení odborných, pedagogických i vědeckých a výzkumných pracovníků a pracovníc.

skupinami a také znemožňuje studujícím trávit efektivněji čas mezi přednáškami. Absence prostoru neformálního setkávání vědců během pracovních pauz (kavárny či jiné relaxační zóny) je vnímána jako velmi palčivá ve vztahu ke zpříjemnění a zefektivnění trávení času na pracovišti.

„Chybí tu nějaký open space, kde by člověk mohl na chvílku posedět, nějaká kavárna. [...] už jsem to i diskutoval s jinými lidmi na fakultě, ale oni mi řekli, že škola je od toho, aby se tady lidi učili, a ne od toho, aby tady trávili volný čas. To, že má člověk dvě hodiny mezi přednáškami, je nezajímá. Vždyť oni rušíli studovny pomalu a člověk si tady neměl kde sednout, protože potřebovali místo, kde dát nějaké laboratoře. [...] Když jsem byl na jedné univerzitě v Americe, tak tam je to úplně o něčem jiném. Byly obrovské prostory, kde byly naházené gauče, lidi seděli, jedli, bavili se. Tady taková sociální interakce v podstatě není možná. [...] Je úplně jinak motivující, když pracujeme v zahraničí, kde lidi také sedí v kancelářích, ale kdykoliv můžou jít posedět do kafetérie, něco mezi sebou prodiskutovat, je to mnohem pohodovější.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Administrativní podpora

Akademičtí pracovníci včetně doktorandů hodnotí pozitivně **přístup administrativních zaměstnankyň a zaměstnanců**. Kladně hodnoceno je také **využívání externích personálních zdrojů** (externí firmy) **v případě podávání velkých evropských grantů**, které jsou administrativně velmi náročné. Tato strategie nárazového outsourcingu usnadňuje internímu administrativnímu personálu zvládnání výkyvů pracovní zátěže spojené s granty.

„Máme skvělé sekretářky, bych řekl. Jsou schopné poradit a zajistit věci, se kterými bychom my zápasili poměrně dlouho. My rozhodně nemáme přehled v tom, co kde vypsát. [...] Velké štěstí, že máme sekretářku, která přijde: ‚Tady to, prosím tě, podepiš, ‘ a dál se o to nemusíme starat.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Celkově však má pracoviště **nedostatečné množství interního administrativního personálu**, který by vědcům pomáhal s řízením projektů a žádáním o ně. Jako problém se jeví příliš malý děkanát a v jeho rámci nedostatek adekvátně kvalifikovaných pracovníků a pracovníků. Tato situace představuje zátěž zejména pro seniornější akademiky v roli projektových řešitelů, kteří kvůli administrativním úkolům nemají dostatek času na výzkum a výuku.

„Máme celofakultní projekty na výuku a investice a ta zátěž strašně narůstá, takže máme kolegu, který tady v podstatě už téměř odsouvá svoji vlastní

vědeckou práci, protože vlastně řeší tu administrativu. To mi přijde strašné.“
(projektová manažerka, vysoká škola, technické vědy)

„V principu nějakou podporu [s administrativou grantů] máme, ale myslím si, že není dostačující. Souvisí to s vnitřní strukturou naší fakulty, která oproti ostatním fakultám má relativně malý aparát děkanátu. Všem projektům, které fakulta řeší, dělá podporu jeden člověk. [...] To je prostě nezvládnutelné. [...] Ty lidi se snaží, ale jsou zavaleni strašným množstvím projektů, takže já v podstatě stejně musím nastudovat veškerou projektovou dokumentaci. Pak to samozřejmě můžu s někým probrat, ale je to čistě na mně. Veškerá ekonomika, vykazování, účetnictví, to v podstatě si musím nastudovat sám. [...] že by mi někdo pomohl sestavit rozpočet, to ne. [...] Celá organizace výběrových řízení je taky na nás. [...] a v evropských projektech se musí soutěžit úplně všechno.“
(odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Podmínky výzkumu a výuky

Vedení fakulty si vytklo za jeden ze svých cílů rozvinout potenciál výuky i výzkumu. Ve vztahu k rozvíjení potenciálu výzkumu se jeví jako pozitivum, že akademici a akademičky vnímají jako zásadní cíl instituce důraz na kvalitu, nikoli na kvantitu, jak si na to stěžovali dotazovaní z jiných institucí v našem výzkumném vzorku. Z výpovědí vyplývá, že vedení fakulty se neuchyluje k technicistnímu přístupu k hodnocení ve smyslu sledování výše impakt faktoru publikací jednotlivců. Akademici a akademičky si nestěžovali na stres způsobený tlakem na publikování, který by je odváděl od samotné výzkumné práce. Příčinou tohoto stavu na dané instituci bude zřejmě i specifikum oboru, neboť vzhledem k běžným širokým zahraničním spolupracím a kultuře publikování se všichni akademici, včetně doktorandů, podílejí na četných publikacích.

Tazatelka: *„Řeší se u vás impakty?“*

Dotazovaný: *„Vůbec. Tohle u nás nejde, protože všichni jsme v těch velkých mezinárodních kolaboracích. U nás se nerozlišují ani primární autoři.“*
(doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Naplnění cíle rozvíjení potenciálu výzkumu však brání **nedostatek času seniorních akademiků na výzkum**, zejména kvůli zmíněné velké administrativní zátěži spojené s grantovými projekty.

Tazatelka: *„Jak moc času máte na to, věnovat se výzkumu a výuce? Jaký je ten poměr?“*

Dotazovaný: *„Když by to bylo pouze výzkum a výuka, tak by ten poměr byl asi v pořádku. [...] Pokud se k tomu ale přidá řešení grantů a administrativa kolem*

toho, tak už to začíná být velmi nepříjemné. V současné době padesát procent mého času zabere řešení grantů a administrativa a padesát procent dohromady je výuka plus výzkum.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Od výzkumné práce odvádí také administrativa spojená s organizací konferencí. Výpovědi účastníků a účastnic výzkumu, zejména doktorandů, naznačují, že podílet se na organizaci konferencí **často zahrnuje i čistě administrativní a technické úkoly** spíše než soustředění se na koncepční, obsahové činnosti.

Z rozhovorů také vyplynulo, že zejména začínající vědkyně a vědci vnímají jako překážku rychlejšího posunu ve vlastní výzkumné práci nedostatek neformální i formální komunikace mezi vědeckými pracovníky a pracovníci. Ten je, zdá se, způsoben jednak výše zmíněnou absencí prostoru, kde by se akademici a akademičky mohli neformálně setkávat a diskutovat, a jednak kulturou komunikace na pracovišti, na němž není běžná diskuse mezi jednotlivými výzkumnými skupinami. Tento stav se projevuje nedostatkem formálních příležitostí k setkávání (např. seminářů) a zároveň nízkým zájmem o již existující společné akce iniciované jedním vědeckým pracovníkem katedry.

„Je tady hodně velký nedostatek komunikace. Katedra má dvě hlavní skupiny a tyhle skupiny se mezi sebou téměř nebaví. Nevědí, co jejich kolegové dělají. To mi přijde škoda, že tady není větší snaha o setkávání. Máme tady jednoho kolegu, který se to snaží oživit. Přinesl sem kolokvia, která organizuje více kateder společně a která jsou určena především pro to, aby se lidé dozvěděli, co jejich kolegové dělají, co se dělá v oboru, který je o patro výš. Ale ten zájem není velký.“ (postdoktorandka, technické vědy, vysoká škola)

Účastníci a účastnice výzkumu vnímají jako velký problém silné **upřednostňování výzkumu před výukou**, která je v porovnání s výzkumnou prací o mnoho hůře placena a jejíž kvalita není podle jejich výpovědí příliš sledována a tím pádem ani ohodnocována. Současný stav představuje překážku pro naplnění zmíněné vize vedení instituce, které chce rozvíjet potenciál nejen výzkumu, nýbrž i výuky.

„Vzhledem k tomu, že počet peněz, které do rozpočtu vysoká škola získává na studenta, se snižuje relativně, tak i význam té výuky se snižuje. [...] [T]a dominance grantů je tak velká, že každý člověk si v první řadě pohlíká, aby splnil svůj grant, a až potom řeší nějaké přednášky. [...] je velmi obtížné získat prostředky na zvyšování kvality výuky na rozdíl od prostředků, které jsou na vědu. Obecně se diskuse o kvalitě výuky a o formě výuky vede malá na vysokých školách, minimálně v našem oboru.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Hodnocení vědecké práce

Pravidla hodnocení

Z výpovědí účastníků a účastnic výzkumu vyplývá, že pro zkoumanou instituci je typická **nepsanost pravidel**, včetně pravidel hodnocení vědecké práce. Tento stav má na akademiky a akademičky spíše negativní dopady, neboť rozhovory ukazují, že **absence pravidel vytváří situaci velké nejistoty ohledně spravedlivého hodnocení jednotlivců**, promítání kvality jejich práce do výše jejich příjmu, stejně jako do možností kariérního růstu na pracovišti. Tato nejistota vede k domněnkám, že významnou roli hraje spíše štěstí a osobní vztahy než vlastní vědecké kvality a snaha. **Vědkyně a vědci vyjadřovali nedůvěru v to, že je odváděná práce všech zaměstnanců spravedlivě posuzována.** Z otázky, jak na pracovišti funguje hodnocení vědecké práce, byli všichni dotázaní rozpačití.

Tazatelka: *„Jakým způsobem máte nastavené hodnocení vědecký práce?“*

Dotazovaná: *„My máme ty granty, takže vždycky probíhá hodnocení v rámci toho grantu. Možná někde probíhá i něco jiného, ale já jsem se toho nikdy neúčastnila. Myslím, že vedení má přehled o tom, kdo vede studenty, kdo má články, kdo má výsledky, kdo tam chodí, ale rozhodně se to neřeší oficiálně. Já si myslím, že pokud se takové věci nějak řeší, tak osobně s těmi lidmi. Já jsem se s něčím takovým nesetkala.“*

Tazatelka: *„A myslíte, že na to je nějak navázané i finanční ohodnocení?“*

Dotazovaná: *„Já myslím, že ano, ale navzájem to o sobě nevíme.“*
(postdoktorandka, vysoká škola, technické vědy)

Tazatelka: *„Jak tady funguje systém hodnocení?“*

Dotazovaná: *„To je něco, kde bychom se mohli hodně zlepšit, protože to tady téměř vybudované není. [...] Na katedře není kariérní řád, a myslím, že ani na ostatních katedrách, co mám informace, který by říkal, že pracovník, který je na té katedře, musí dělat tohle, tohle, tohle. [...] Není žádný motivační prvek vůbec.“*
(odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Kariérní výhled

Obecně lze konstatovat, že **dotazovaní spíše nevědí, jaké jsou jejich možnosti kariérního růstu** na pracovišti a co přesně by měli pro svůj kariérní postup dělat. **Také se spíše nevyznají v rozdílech jednotlivých typů pozic** (akademičtí pracovníci, vědecko-techničtí pracovníci) a v tom, za jakých okolností se mohou dostat do kategorie akademických pracovníků, která umožňuje akademický kariérní růst. Z výpovědí účastníků a účastnic výzkumu vyplývá, že neví o existenci kariérního řádu

celé vysoké školy, který by se měl vztahovat na všechna pracoviště, o němž hovořil člen vedení fakulty.

„U nás na pracovišti je celkem málo akademických pracovníků, a teď si nejsem jistý, jestli to množství je nějak fixované a nějak extra rychle se neuvolňují, a i ta docentura trvá docela dlouho... Údajně se říká, že je nějaký pořadník, ale to nevím, to jsou jenom spekulace, to já nechci nějak šířit, nevím, jestli to je pravda.“ (postdoktorand, vysoká škola, technické vědy)

Tazatelka: *„A je teda nějaký systém jakoby na to, kdo získá institucionální úvazek?“*

Dotazovaný: *„Já v tom systém nevidím. Myslím, že tam systém je, ale nevidím ho. Tuším, že když je člověk asi tak tři čtyři roky po doktorátu a je zapojený do nějaké výuky a grantů a vedoucí katedry ho zná, a náhodou jsou peníze na katedře, je nějaká příznivá doba, tak tomu člověku nabídne [stabilní pracovní místo] [...] a zároveň mu dá nějaký ten nekonečný úvazek. A tam se vypíše konkurz, který je převážně formální.“* (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

„U nás všichni nově přijatí jsou přijatí do technického personálu, resp. výzkumného personálu, a těch akademiků máme relativně málo. A ty akademické pozice, prostě čas od času je vedoucí katedry vypíše a my samozřejmě se do nich můžeme přihlásit, pokud máme dostatečnou odbornost. Nejsem si úplně jistý, ale myslím, že je to jedna z podmínek docentury, aby člověk byl akademický pracovník.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Mezi dotázanými začínajícími vědci a vědkyněmi panovala nejistota ohledně nároků na akademickou mobilitu ve vztahu ke kariérním výhledům. Někteří se domnívali, že je podmínkou kariérního růstu v instituci, jiní byli přesvědčeni spíše o opaku, totiž že pro získání stabilní pracovní pozice, tedy institucionálního úvazku a smlouvy na dobu neurčitou, je třeba se z instituce spíše nevzdalovat a budovat osobní vazby.

Dotazovaný: *„Osobně mám pocit, že když tady chce člověk zůstat na postdoka, tak sáhnou po někom, kdo už byl v zahraničí.“*

Tazatelka: *„A to jste odpozorovali, nebo o tom s vámi někdo třeba mluví?“*

Dotazovaný: *„To se tak jako šustne vždycky, no. [...] Na papíře to určitě není.“* (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

„Moje zkušenost byla taková, že místa doma dostávají ti, kteří nikam nejdou, ale jsou tady, a na ty lidi venku se nedostane.“ (profesor, vysoká škola, technické vědy)

Otázka **role osobních vazeb pro kariérní růst na pracovišti** se objevovala i v souvislosti s pracovní přestávkou z důvodu odchodu na rodičovskou „dovolenou“. Obecně z rozhovorů vyplývá, že současné neformální nastavení fungování hodnocení vědecké práce a nepsanost pravidel kariérního růstu podporuje na pracovišti již tak silný fenomén akademického inbreedingu, tedy stavu, kdy většina akademických zaměstnankyň a zaměstnanců pracoviště absolvovala na daném místě i vysokoškolské studium a všechny předchozí stupně své akademické dráhy.

„[...] když člověk odejde na tři roky z toho systému [na rodičovskou „dovolenou“], tak už těžko si to místo vysedí, prostě mezitím typicky za tři roky ti kolegové už to místo mají, a to místo už potom není.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Co se týče atraktivity pracoviště pro kariérní růst pro nejmladší z dotazovaných, tedy doktorandy, vnímají ji tito jako spíše malou. Nedostatek prostoru pro fyzická pracovní místa postdoktorandů a s ním související málo časté otevírání výběrových řízení na tyto pozice vytváří mezi doktorandy přesvědčení, že v instituci nejsou příležitosti pro vlastní kariérní růst. Zároveň nevnímají jako lákavý kariérní růst v akademické sféře obecně. Spojují si jej se ztrátou možnosti věnovat se vědě kvůli příkladu, který jim poskytují seniornější vědci silně zatížení administrativou grantových projektů. Také se domnívají, že není možné věnovat se po absolvování doktorátu více výuce než výzkumu, což pro některé snižuje atraktivitu akademické dráhy. Absence jasných pravidel hodnocení vědecké práce a souvisejícího odměňování také vede doktorandy k domněnce, že v případě získání titulu Ph.D. a setrvání na daném pracovišti nemají výhled na zvýšení příjmu, což působí demotivačně a také přispívá k úvahám o opuštění akademické dráhy.

„Když člověk zůstane tady, tak je dost možné, že by to bylo [...] pomalu ještě horší než na doktorátu.“

„S penězi jde člověk dolů.“

„Když vás například baví učit, tak tím se člověk neuživí asi. Nebo uživí, ale nechci to tímhle způsobem po třicítce.“ (doktorandi, vysoká škola, technické vědy)

„Ten doktorát je ještě fajn, ale když už to [věda] má být jako práce, tak já začnu na doktorátu, mám takový plat, skončím a za ty čtyři roky se mi prostě nezvýší. Někdo, kdo je v jiném zaměstnání, tak sice začne na nižším než já možná, anebo na podobném vlastně, ale za čtyři roky mu to vystřelí.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Otevřenost pracoviště a mobilita studujících a zaměstnanců

Zkoumaná instituce se čile zapojuje do **mezinárodní výzkumné spolupráce**. Tento stav je zapříčiněn několika faktory. Jedním je specifikum oboru, neboť některá měření nelze provádět v ČR. Dále je v oboru běžné získávat velké evropské granty (nebo se do nich zapojovat v roli partnera), v nichž je velké množství prostředků na zahraniční cesty. V instituci pracují na středně seniorních pozicích lidé, kteří mají širokou síť zahraničních kontaktů, někteří mají za sebou zkušenosti s dlouhodobou akademickou mobilitou v doktorské a postdoktorské fázi. Do mezinárodní spolupráce jsou zapojováni a do zahraničí na kratší stáže a konference vysíláni i studenti, resp. zejména doktorandi.

„Asi málokterá specializace, která se tu dělá, by se dělala jenom na půdě České republiky. Většina těch věcí má přesah ven, takže je potřeba jezdit.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Na druhou stranu není dlouhodobá zahraniční mobilita doktorandů podporována systematicky, takže je závislá spíše na iniciativě jednotlivých školitelů a doktorandů.

„Na škole obecně se očekává, že ten doktorand vyjede na stáž, ale aktivně to není žádným způsobem kontrolované a podporované, žádným způsobem na to nejsou alokované peníze. Uznává se, že to je užitečné, ale není to nějak zvlášť podporované na to, jaký potenciální výsledek by to mohlo mít.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Ačkoli vedení fakulty deklaruje snahu nepodporovat inbreeding a otevírat instituci lidem zvenčí, na zkoumaném pracovišti **není paradoxně podporována zahraniční mobilita bakalářských a magisterských studentů** s argumentem, že „*studenti mají studovat, a ne cestovat*“ (doktorand, muž, technické vědy). Přitom možnosti zahraniční mobility pregraduálních studujících jsou snadno dostupné zejména v rámci programu Erasmus, takže neexistuje formální důvod, proč studenty od semestru či dvou v zahraničí odrazovat. Spíše se zdá, že důvodem je nechuť upravovat kvůli zahraniční mobilitě studujících vlastní přístup k výuce a studijním programům, kvůli čemuž jsou studující za dlouhodobou zahraniční mobilitu penalizováni, protože neuznávání absolvovaných kurzů v zahraničí znamená, že si musí studium zbytečně prodlužovat, aby si doplnili kurzy v ČR. Jinými slovy, studentovi, který nikam nevyjel, dá studium méně práce než studentovi, který vyjel.

„U nás na škole se nepodporují nějak zvlášť výjezdy studentů do zahraničí. Dokonce v magisterském studiu bych řekl, že se studentům kladou překážky. Nevyužíváme ani zdaleka potenciál například programu typu Erasmus. V případě, že studenti vyjedou na Erasmus, tak jsou perzekvováni, protože se jim neuznají ty kredity, musí si prodloužit studium anebo musí dopláctet za různé věci. To je zpátečnický postoj, bazírujeme na formální stránce výuky. My trváme na tom, že jsme nejlepší škola na světě a nedokážeme si představit, že by na

jiné škole někdo ty přednášky přednášel tak kvalitně jako my, a proto nevěříme tomu hodnocení z jiných škol v rozporu s těmi závazky, které máme v programu Erasmus.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Pracoviště se tedy jeví spíše jako uzavřenější vlivům zvenčí. K tomuto stavu přispívá také nezvyk běžně **vypisovat otevřená výběrová řízení** a zmíněná **absence psaných pravidel kariérního růstu**, která vede některé akademiky a akademičky k obavám opustit na delší dobu pracoviště, aby neztratili možnost získání stabilnějšího pracovního místa. Zde je třeba poznamenat, že vedení instituce má jasnou představu, jak podporovat návraty z dlouhodobé akademické mobility, a tuto představu naplňuje (nabízí úvazky, v rámci nichž si vědec žádá o granty, a když je úspěšný, může získat smlouvu na dobu neurčitou). Z rozhovorů však vyplynulo, že tato informace není mezi ostatními akademiky a akademičkami rozšířena.

Dotazovaný: *„[P]řavděpodobně jsou země, i když já tedy o nich nevím, kde je to [finančně] horší než u nás, tak tam bychom teoreticky mohli ty nejlepší [vědce] dostat k nám. Ale to bychom museli dělat otevřená výběrová řízení...“*

Tazatelka: *„A to se neděje?“*

Dotazovaný: *„Myslím si, že se to koná jen v nezbytně nutných případech. A když už se to koná, tak se to dělá velmi formálně. [...] vědecký výkon není rozhodující, spíš být ve správné chvíli na správném místě, což právě to souvisí s těmi výběrovými řízeními.“*

Tazatelka: *„Jakože hrajou roli konexe?“*

Dotazovaný: *„Myslím, že ano, ty vztahy na těch pracovištích hrají zásadní úlohu. Stačí se podívat na zaměstnance, řekněme odborného asistenta, který prošel výběrovým řízením, podle zákona musel projít výběrovým řízením, kde ten člověk absolvoval doktorát a magisterské studium. 95 % kolegů pracuje na institucích, kde i studovali, což si myslím, že by mělo být zakázané.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)*

Postavení doktorandů

Doktorandi a doktorandky mají na zkoumaném pracovišti postavení začínajících vědeckých pracovníků, kteří jsou vnímáni jako zásadní součást výzkumného i pedagogického personálu, což se projevuje i jejich zmíněným dobrým fyzickým zázemím v podobě doktorandských kanceláří. Nepsaným pravidlem je **zaměstnávání prezenčních doktorandů**, což jim umožňuje soustředit se na vědeckou činnost, neboť nejsou nuceni shánět si jiné zaměstnání nesouvisející s dizertací, které by jim dorovnálo měsíční příjem z doktorandského stipendia, jež běžně nestačí na pokrytí základních životních potřeb. **Doktorandi jsou hojně zapojováni do mezinárodních**

vědeckých spoluprací instituce, což jim zprostředkovává přehled o aktuálním dění v oboru, dobrý přístup ke krátkodobé i dlouhodobé zahraniční mobilitě a umožňuje budovat si profesně relevantní kontakty.

Jako problematická se však jeví **koncepce doktorského studia** na pracovišti, která podle výpovědí dotazovaných již **delší dobu nebyla podrobena revizi**. Doktorandi mají například stále užší nabídku kurzů. V případě, že nějaký doposud existující kurz zanikne, nebývá automaticky nahrazen jiným, přestože ve studijních povinnostech doktorandů je absolvovat čtyři kurzy.

„[...] mi přijde, že tady [doktorské studium] běží takovým samospádem. Nikdo do toho deset let nezasahoval. To znamená, vypadnou předměty, nikdo neřeší, že by se nahradily dalšími, „no tak jich máte zase o jeden méně no.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

„Zrovna na naší katedře, nevím, jak je to jinde, není dost doktorských předmětů. My si můžeme zapsat něco z magisterských předmětů, něco z jiných fakult nebo škol, ale není dost předmětů pro doktorandy. [...] nemáme na výběr, co si zapsat. Někdy jsme si museli zapsat předměty, které nás vůbec nebavily, ale byly to jediné, co jsme ještě neabsolvovali.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Z výpovědí doktorandů vyplývá, že na pracovišti **neexistuje jasná a jednotná představa o povinnostech doktorandů**, což vede k výrazně odlišným nárokům jednotlivých školitelů. Tato situace vytváří nespravedlivé nerovnosti v zátěži jednotlivých doktorandů a v některých případech vede až k přetěžování. Nevyjasněnost povinností doktorandů také znesnadňuje jejich možnosti stihnout dokončit doktorát v řádné době.

„V zahraničí mají [v doktorských programech] rozdělené od začátku do konce, kdy se mají čemu věnovat, a dostanou dostatečný prostor na to, aby ten doktorát za tři roky udělali. U nás toto není.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

„Například můj vedoucí by chtěl, abych čtyřicet hodin týdně dělal jenom výzkum, a nic jiného. Že mám nějaké předměty, že bych měl něco učit, to ho nezajímá.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Ačkoli doktorandi velmi oceňují možnost být na školící instituci zaměstnání, je toto **zaměstnání a příjem s ním spojený velmi nejisté**. Ne vždy je doktorand zaměstnán od začátku studia po celou jeho řádnou dobu. Výše příjmu tedy není stabilní. Tato příjmová nejistota je **obzvláště negativní pro doktorandy-rodíče**. V tomto směru se jeví také jako spíše nevhodná strategie neposkytovat doktorandům plné úvazky.

Dotazovaný: „[P]olitika toho pracoviště je, že dává jenom malý [úvazky].“

Tazatelka: „Jaký to má důvod?“

Dotazovaný: „Já ani nevím. [...] Studentům-doktorandům se plný úvazek nedává. Jedině když mají jednotliví řešitelé nějaké velké projekty, granty, tak je to víceméně na nich, jak velký úvazek dají. Zním případy, když třeba kolegyně dostala větší úvazek, protože má děti a potřebovala to, jinak by odešla z vědy, takže takhle ji podpořili. [...] nejhorší je ta finanční stránka [...] dávají těch úvazků hodně, mnohem víc než ostatní, ale jenom malé, zatímco ostatní pracoviště dávají málo úvazků, ale zase plné.“ (postdoktorand, vysoká škola, technické vědy)

Výpovědi doktorandů poukazují na generační napětí a neporozumění mezi studenty a vyučujícími. Školitelé a starší akademičtí pracovníci v předdůchodovém či důchodovém věku často nezohledňují ve své „výchově“ doktorandů skutečnost, že dnešní svět, včetně toho akademického, se výrazně změnil od doby, kdy byli sami doktorandy, resp. aspiranty. Zejména ve vztahu k příjmu doktorandi často slýchají, že věda se dělá „pro radost, ne pro peníze“, čímž školitelé implicitně sdělují, že by se doktorandi o příjem neměli zajímat. To působí na doktorandy silně demotivačně a vede k úvahám o odchodu do soukromé sféry nebo do zahraničí.

„Tady se stalo, že vedoucí jednoho doktoranda řekl, že by mu chtěl dát víc peněz, protože má z grantů více peněz, a vedoucí katedry [v důchodovém věku, poznámka tazatelky] řekl: ‚Proč by měl mít víc?‘ Ti lidé by si měli uvědomit, že se doba dost změnila, a to, že za jejich mládí, když byli na doktorátu, bydleli někde na kolejích za hubičku, tak to dnes neplatí. [...] já jsem se několikrát setkal s tím, že jsme žádali o grant nebo o nějaké peníze, a on [vedoucí katedry] nám řekl: ‚Za nás to taky nebylo, tak proč byste to měli mít vy?‘“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

„[N]ejsme schopní konkurovat [zahraničním doktorským programům], vlastně bojujeme už o vlastní studenty, dramaticky o vlastní doktorandy. [...] Myslím si, že studovat doktorát v České republice je sociální hazard. Prostě já to skutečně nemůžu doporučit žádnému studentovi bez toho, aby zvážil tyto sociální aspekty. [...] Už když jsem studoval já, v 90. letech, tak jsem si nedokázal představit, že bych dělal doktorát v České republice. Bylo to pro mě absolutně sociálně neřešitelné a myslím si, že to je neřešitelné pro většinu našich studentů, že je to velká překážka, co se týká doktorátu.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

V souvislosti s příjmem si doktorandi stěžují také na **nerozlišování mezi doktorandy, kteří plní své povinnosti, a těmi, kteří neplní**, což působí na ty první demotivačně. K finanční nejistotě přispívá také **absence informovanosti nebo spíše absence**

pravidel pro rozdělování odměn. Doktorandi, stejně jako zaměstnanci na vyšších pozicích neznají pravidla, na základě kterých jsou odměny udělovány.

„Odměny? No není to úplně průhledné. Často nevíme, kolik peněz dostaneme. A když už nějaké dostaneme, tak nevíme, za co jsou. [...] v tom balíku to člověk nerozpozná.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Rovné příležitosti žen a mužů pro rozvoj akademické dráhy

Atmosféra

V instituci obecně nepanuje mezi akademiky a akademičkami přesvědčení o odlišných intelektuálních dispozicích žen a mužů, které by vedlo ke všeobecnému přijímání sexistických projevů vytvářejících pro ženy demotivační prostředí. Účastnice a účastníci výzkumu vzpomínali několik vyučujících, kteří se dopouštěli sexistických poznámek, což v jednom případě vedlo k disciplinárnímu řízení s daným vyučujícím. Mezi mladou generací není rozšířena tolerance vůči sexismu a obtěžování.

„Nikdy nikoho za to [sexistické nářky a poznámky] nevyhodili. Když mají lidé nějaké takové nářky, tak by je, podle mě, měli prostě vyhodit. A žádné, že si nemůže nikdo v Čechách dovolit vyhodit někoho, kdo učí. Tím je to zablokované. Když má někdo blbé řeči, ale ne ze srandy, tak by měl být penalizovaný. Ne že „Nó, tak O. K., tak už se s tou dívkou nesetká, tak to je jedno“, tak to asi ne.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Dalším pozitivním zjištěním, které však nesouvisí přímo s existující personální politikou instituce, je **touha po změně, případně vstřícnost ke změně ze strany mužů z mladé vědecké generace**, kteří vnímají potřebu měnit podmínky práce tak, aby aktivní rodičovství nebylo překážkou rozvoje vědecké kariéry. Pozitivní je, že vnímají v tomto směru znevýhodnění žen oproti mužům a sami vyjadřují touhu po tom být aktivními, tedy netradičními otci a také netradičními partnery. Neočekávají automatické přizpůsobení pracovní dráhy partnerky svým potřebám, což se projevilo zejména v souvislosti se zvažováním vlastních možností dlouhodobé akademické mobility.

„Byla by to dobrá zkušenost jet za někým, kdo dělá na podobném výzkumu na jiné univerzitě, ale umím si představit, že to není úplně vstřícné k nějakým partnerským vztahům.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

„[...] a pokud má člověk děti, tak co? Jako že porodíme a odjedeme [...] Musíme jet spolu. Jenže vždycky to není možné, [...] ne každá profese [myšleno partnerčina] se dá dělat kdekoliv. Já jsem právě myslel, že to [delší zahraniční

mobilitu] *střihnu během doktorátu, tak to jsem teď ((úsměvy)).*“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy, otec malého dítěte)

Mateřství a rodičovství

V instituci je běžná **snaha vycházet vstříc studentkám a zaměstnankyním, které jsou matkami**, aby mohly sladit své studijní a pracovní povinnosti s rodičovstvím. V případě potřeby zaměstnankyně (či zaměstnanec, ale žádný muž této možnosti prozatím nevyužil) je možné snížit pracovní úvazek a následně jej zpátky navýšit. Vedení instituce si je vědomo potřeby vytvořit v instituci fyzické zázemí pro rodiče, je připravována kojící a přebalovací místnost. Specifická situace matek je zohledňována v procesu přijímání nových zaměstnanců – ve zkoumané instituci byla na postdoktorskou pozici přijata žena, která kvůli dětem nemohla absolvovat delší zahraniční mobilitu, jež byla podmínkou pro uchazeče, avšak nahradila ji dlouholetým zapojením do mezinárodní výzkumné spolupráce a krátkými stážemi a konferencemi.

„Úplně nejlepší je, že mi vycházejí vstříc s dětmi, což je pro mě jako pro ženu strašně důležité. [...] Když jsem mohla pracovat na plný úvazek, tak jsem měla plný, když jsem potřebovala čtyřicet procent, tak mám čtyřicet procent, a hlavně na mě netlačí s píchačkami nebo tak, můžu pracovat z domova, což je, myslím, dost výjimečná situace. [...] Všichni to berou tak, že když člověk odvede svoji práci, tak je to v pořádku.“ (postdoktorandka, vysoká škola, technické vědy)

Ačkoli je ve zkoumané instituci běžné vycházet vstříc individuálním potřebám studentek a zaměstnankyň-matek, není tento **vstřícný přístup k matkám/pečujícím rodičům nijak institucionálně zarámován**. To s sebou nese několik negativ a potenciálních nebezpečí. Současná **nepsaná pravidla**, která matkám umožňují pokračovat ve studiu a vědecké dráze, **mohou přestat platit ve chvíli, kdy se vymění vedení**, pokud by se do něj dostali lidé, pro které rovné příležitosti žen a mužů nebudou relevantní téma, nebo budou dokonce proti jakékoli podpoře žen-matek. Zároveň pokud přímý nadřízený změní svůj názor na současné nastavení nebo se změní přímý nadřízený dané studentky či zaměstnankyně a přestane být brán ohled na její individuální potřeby, nemá taková žena možnost účinně se bránit, neboť **neexistují psaná pravidla, na která by se mohla odvolat**.

Nepsaná „pravidla“ jsou známá jen lidem, kteří již delší dobu v instituci působí, tzn. lidem, kteří mohou pozorovat dění na pracovišti již od studijních let **a kteří mají natolik dobré vztahy s vyučujícími a přímými nadřízenými**, aby s nimi mohli hovořit i o osobních plánech a dozvědět se, jakým způsobem by mohli skloubit vědeckou práci s rodinou. Informace o možnosti vyjít aktivním rodičům, zejména matkám, vstříc, se neobjevuje ani v informacích pro uchazeče v rámci výběrových řízení na nově otevřené pozice. Tato skutečnost může odrazovat potenciální zájemkyně o pracovní místa, případně potenciální doktorandky, které absolvovaly nižší stupně

studia jinde. Například bez explicitní informace, že je možné se hlásit na postdoktorskou pozici i bez delší zahraniční zkušenosti, pokud kvůli dětem nemohl rodič vyjet, ale zároveň byl zapojen do mezinárodní spolupráce, se ženy z jiných pracovišť automaticky nemusejí přihlásit. Mimo jiné i proto, že třeba na jejich předchozích pracovištích nebylo běžné vycházet vědkyním-matkám vstříc, takže s tím automaticky nepočítají. Současný stav tedy spíše **podporuje inbreeding**, ačkoli je cílem vedení instituce jej mírnit.

Na základě silného nepoměru mezi podílem studentek na bakalářském a magisterském stupni a podílem doktorandek a seniornějších akademiček se lze domnívat, že samotné studium v dané instituci nevede u žen k představě, že by skloubení vědecké práce s rodinou bylo možné. Přitom soudě dle výpovědí seniorních zaměstnanců i doktorandů, studentky nižších studijních stupňů se zdají být stejně motivované a pracovité jako studenti, takže je zvláštní, že by jejich motivace s koncem magisterského studia automaticky zmizela.

Dotazovaný: *„Zatím všichni muži, kteří byli ženatí a měli děti, tak vyjeli, [...] a nikdo si nikdy nestěžoval, že nemůže vyjet, protože má malé děti. Fakt je, že to většinou zkombinovali právě s tím, že ty děti počali na tom postdoktorském pobytu nebo těsně předtím, takže ten jejich partner, většinou manželka samozřejmě, byla na mateřské dovolené. [...] kdežto z žen zatím žádná, která měla děti, kterou znám, nevycestovala.“*

Tazatelka: *„A řešíte to u vás nějak?“*

Dotazovaný: *„No, samozřejmě bere se na ně ohled. Teda takhle, ne samozřejmě, většinou ty ženy, které počnou děti, tak zmizí ze scény a už je nikdy nevidíme. [...] snad všechny moje kolegyně z USA se staly profesorkami. České kolegyně jsou stále ještě někde na mateřské. [...] neklademe žádné aktivní překážky, ale musíme nějak vysvětlit ten absolutní nepoměr mezi doktorandkami a počtem studentek v našich oborech a profesorek v našem oboru [...] a vzhledem k tomu, že nám všechny doktorandky tvrdí, že chtějí dělat vědu, a potom je nenacházíme mezi profesorkami, jak to vysvětlit.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)*

„U nás v oboru není žádný rozdíl mezi studentem a studentkou. Ta tematika je tak náročná, že tam se nelze profilovat nějak jako muž versus žena, tady nejsou žádné předpoklady pro to. Naopak mám zkušenosti, že většinou se víc daří studentkám, protože jsou pečlivější trošku než muži, kteří si myslí, že to dostanou tak trošku za účast, to je současná generace. Takže nesetkal jsem se tady s žádnými problémy.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Podpora rovných příležitostí žen a mužů

Současný systém nepsanosti pravidel poukazuje na další problematiku zjištění, totiž že v instituci napříč celou hierarchií pozic panuje **představa, že něčemu aktivně nebránit** (v tomto kontextu ženám ve studiu a vědecké dráze) **znamená to samé jako něco podporovat**. Takový přístup však ve skutečnosti znamená, že současné překážky nejsou odstraňovány a veškerá odpovědnost za jejich překonávání je přenesena na ženy – ony samy se musí snažit hledat řešení.

Tazatelka: *„Máte pocit, že se to [odchody na metařskou/rodičovskou a návraty z mateřské/rodičovské] na fakultě nějak řeší?“*

Dotazovaný: *„Já si myslím, že se to obecně neřeší. Když někdo přijde a řekne, že jde na mateřskou, tak nemyslím si, že by otázka zněla: ‚Tak pojďme se dohodnout, jak to bude teď dál fungovat.‘ Na druhou stranu, těch případů není moc, protože těch žen je relativně málo na tom našem pracovišti, což je samo o sobě znepokojující. Je to nepochybně důsledek něčeho...“* (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Tazatelka: *„Co znamená, že se spolužačce vychází vstříc?“*

Dotazovaný: *„Může si brát dítě s sebou na cvičení, nebrání se jí v tom, že by se jí řeklo: ‚Ty teď nemáš čas se tomu věnovat, tak si to zapiš za rok.‘ Spíš se ti vyučující snaží vyjít vstříc, dát lidem individuální plán, i když to není oficiální individuální studijní plán.“* (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Toto přenechávání veškeré odpovědnosti za řešení sladování vědecké práce a osobních povinností na jednotlivcích ve skutečnosti nevytváří rovné příležitosti žen a mužů pro rozvoj vědecké dráhy a také znamená, že se instituce vzdává možnosti naplnit své vlastní cíle, tzn. **neztrácet motivované a nadané ženy a rozvíjet potenciál výzkumu a výuky**. Přenášení veškeré odpovědnosti za řešení systémových problémů na jednotlivce, na něž mají tyto problémy dopad, se projevuje i v přístupu k řešení šikany či sexuálního obtěžování, které není nijak institucionálně ošetřeno. Mezi akademiky a akademičkami se objevovaly názory o nejednoznačnosti, a tedy nesnadné identifikovatelnosti těchto jevů a zároveň nejistota ohledně možností řešení.

„[...] se to řeší jen tehdy, když se ty studentky intenzivně ozvou, a nikde se to nedokumentuje, neexistuje obecný předpis, jak tyto věci řešit. A myslím si, že množství těch anebo kolegyně ani neví, co by měly v té situaci dělat.“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Pocit, že něčemu aktivně nebránit je to samé jako to podporovat, nejspíš souvisí s další obecně panující představou na pracovišti, a sice že aktivně podporovat rovné příležitosti žen a mužů znamená ženy nespravedlivě protežovat, a tím pádem je znevažovat. Tento pocit zřejmě vyvěrá z dalšího obecně rozšířeného přesvědčení, že

v instituci neexistuje znevýhodnění žen oproti mužům ve vztahu k možnostem rozvoje vědecké kariéry. Toto přesvědčení pak logicky činí z jakýchkoli proaktivních snah nespravedlivé protežování jedné skupiny na úkor druhé.

„Rozhodně to není tak, že by tady těm dívkám někdo bránil. [...] Já si myslím, že ty věci mají nějaký přirozený vývoj. Ta společnost už není tam, kde byla před sto lety, je otevřená, takže si myslím, že to není třeba tlačit násilím. [...] Mě osobně třeba tohle trošku uráží, buď na to mám, a je úplně jedno, jestli jsem žena, nebo muž, nebo na to nemám.“ (projektová manažerka, vysoká škola, technické vědy)

Zde dochází k určitému protiřečení si. Na jedné straně lidé považují za jasné, že ženy nemají rovné šance pro vědeckou dráhu s muži z důvodu péče o děti, a na druhou stranu říkají, že jakákoli aktivní podpora je v podstatě nepřijatelným zvýhodňováním. Tento postoj je zajímavý i v konfrontaci se zkušeností, že aktivní snaha představovat obor jako zajímavý i pro dívky, vedla ke zvýšení jejich podílu mezi studujícími. Jinými slovy, bez této aktivní snahy by počty studentek zřejmě stagnovaly nebo by narůstaly mnohem pomaleji. Současná situace, kterou si všichni dotazovaní pochvalují, tedy není výsledkem „přirozeného vývoje“, nýbrž cílené snahy. Část odporu vůči explicitnímu vyjádření podpory genderové rovnosti, resp. vstřícného přístupu k ženám, nejspíš souvisí i s věkovým složením katedry. Mladší lidé nevykazují vůči takovým snahám známky apriorní „alergie“, postoj starších členů katedry plně nesdílí a v některých aspektech je pro ně spíše nesrozumitelný.

„Když tady byly volby na děkana a bylo to nazvané, že hledají kandidáta na děkana, tak on [jeden mladší vyučující] chtěl, aby to akademická rada změnila na ‚hledáme kandidáta/kandidátku na děkana/děkanku‘, a všichni protestovali, že proč by to tak mělo být, jaký je s tím vlastně problém, vždyť gramaticky to je správně a právnicky to je všechno mužské. Jedno blbé slovo, které nic nestojí, a mohlo to ukazovat takovou jako pokrokovost, a všichni šli strašně proti němu, že to nedává smysl.“ (doktorand, vysoká škola, technické vědy)

Slepota vůči rozdílům v možnostech mužů a žen budovat akademickou kariéru je považovaná za doklad rovného přístupu. Nedůvěra či odpor k proaktivním snahám o podporu genderové rovnosti nejspíš souvisí také s všeobecnou **necitlivostí vůči maskulinnímu nastavení vědy jakožto pracovního prostředí**, což ovšem znemožňuje toto nastavení měnit tak, aby se ve vědě ženy mohly realizovat za stejných podmínek jako muži. Rodičovství je vnímáno jako jediná překážka vědecké kariéry žen, případně jsou příčiny současné absence žen v oboru mezi vědkyněmi umísťovány na základní a střední školy, kde se dívky dodnes mohou setkat u vyučujících s názorem, že určité obory nejsou pro holky. Z tohoto důvodu také nejspíš není na daném pracovišti absence žen ve vyšších než doktorandských pozicích tématem na rozdíl od snah prezentovat obor jako genderově neutrální. Obecně lze tedy říci, že ačkoli na pracovišti existuje možnost pro jednotlivce vyjednat si v případě potřeby individuální

podmínky (zejména tedy pro ženy v roli pečujícího rodiče), na systémové úrovni panuje genderová slepota. To se projevuje například tím, že nejsou reflektovány odlišné dopady hodnocení vědecké práce na muže a ženy, resp. na jejich možnost realizovat vědeckou kariéru, zejména co se týče požadavků spojených s normativní vědeckou dráhou odrážejících se například v nárocích na habilitace.

Tazatelka: „*Mělo narození vašich dětí nějaký vliv na vaši kariéru?*“

Dotazovaný: „*Nemělo to nějaký vliv, protože to břemeno převzala manželka [...].*“

Tazatelka: „*Máte pocit, že se tady v hodnocení počítá s tím, že člověk, který tu pracuje, má pravděpodobně i nějaký osobní život, může mít závazky, může mít kariéru přestávku?*“

Dotazovaný: „*Jako myslíte teď v tom hodnocení?*“

Tazatelka: „*V tom hodnocení vědecké práce.*“

Dotazovaný: „*Jako že se mají soukromé věci zohledňovat? Nebo jak – to jsem nepochopil.*“ (samostatný vědecký pracovník, vysoká škola, technické vědy)

Případně se projevuje nepochopení tomu, že pokud je aktivní rodičovství při současných pravidlech překážkou akademické kariéry, nelze hovořit o rovných šancích žen a mužů věnovat se vědecké profesi.

„*Pokud ta žena nemá děti, tak si myslím, že tady není znevýhodněna žádným způsobem.*“ (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Přítom potenciální negativní dopady obecně přijímaných pravidel na pečující rodiče, v současné době téměř výhradně ženy, jsou naprosto zásadní.

Tazatelka: „*Myslíte, že do budoucna po vás budou na pracovišti chtít nějakou dlouhodobou mobilitu?*“

Dotazovaná: „*No tak když to budou chtít, tak odejdu.*“ (postdoktorandka, vysoká škola, technické vědy)

Silně maskulinní nastavení prostředí se přitom projevuje i v **nezohledňování osobního života zaměstnanců nejstaršími akademickými zaměstnanci**. Starší akademičtí pracovníci neprojevují ohleduplnost vůči rodičovským povinnostem svých mladších kolegů, kteří mají aktivní přístup k rodičovství. Na pracovišti je takto například tabu chtít po starších vyučujících, aby vyučovali večerní a podvečerní kurzy a rodičům malých dětí přenechávali dopolední a odpolední.

„*[...] výuka probíhá od nevidím do nevidím, od 7:30 do 17:30 nebo 19:30 často, takže je velmi těžké sladit ty naše programy [pracovní a rodičovské spolu s partnerkou] [...] není systém, že bychom si to mohli vynutit na těch našich*

pracovištích, že prostě žádná výuka po 15:00, to není možné, protože ti starší, kteří už děti mají starší, jsou ve vedoucích pozicích, jsou senioři, a po nich požadovat, aby vedli výuku odpoledne, pozdě odpoledne, je těžko společensky akceptovatelné. Je o mnoho jednodušší to vyžadovat od lidí, kteří jsou ještě tak nějak v juniorských pozicích, ale ti typicky mají malé děti...” (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Překážku rovných příležitostí žen a mužů představuje také **absence možnosti flexibilního hlídání dětí přímo na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti**, které by umožňovalo ženám vracet se do práce po porodu co nejdříve, případně podporovalo i aktivní otcovství. Hlídání dětí v současné době závisí na volném čase projektové manažerky. Toto není dlouhodobě udržitelné, pokud bude aktivních rodičů na pracovišti přibývat. Řešením se nejeví ani možnost brát si s sebou malé děti do výuky, neboť děti (logicky) nejsou vždy potichu po celou dobu přednášky, což ostatní vyrušuje a zbytečně vytváří nevraživost vůči rodiči, většinou matce, která však nemá kam jinam dítě dát, pokud nechce na přednášce absentovat.

„Mně trošku začíná vadit v současné době, některé studentky u nás mají děti, a bohužel ty děti s sebou berou na výuku. Ty děti jsou malé a prostě dělají hluk. Některé ty hodiny to dost ruší, ale zas je mi jako hloupé jim říct, aby tam ty děti nebraly, protože vím, že nemají hlídání. Někdo třeba prohlásí, že nebude učit, když tam budou děti – taky už jsem se s tím setkal, taky už jsem měl párkrát chuť to říct. Například na naše semináře občas přijde zahraniční host, ty studentky tam vezmou děti, protože nemají co s nimi jiného udělat, pak z toho semináře nikdo nic nemá, protože ten host je každou chvíli přerušován, a je vidět, že mu to vadí, ale neřekne to. [...] dřív, řekněme do roku 2010, jsem nezažil, že by tady byla studentka s dítětem, ale teď, jenom v našem oboru máme tři, takže je to poměrně dost velký nárůst.” (odborný asistent, vysoká škola, technické vědy)

Další překážkou podpory rovných příležitostí žen a mužů pro rozvoj vědecké dráhy je **přesvědčení vedení instituce, že není v jeho kompetenci zasahovat do personálních otázek jednotlivých součástí instituce**, neboť ty jsou plně v gesci vedoucích kateder. Tím si však vedení v podstatě samo klade překážky pro naplňování vlastní vize fungování instituce, do níž patří zmírňovat inbreeding a mít genderově a mezinárodně pestřejší složení studujících i vědeckého personálu.

Tazatelka: *„A je třeba u vás možné v případě, že se žena vrací po rodičovské, snížit si úvazek a vyjednat takové věci?“*

Dotazovaný: *„Já tohle mohu podporovat a podporuji, ale já neřídím přímo katedry, to je odpovědnost vedoucího katedry. [...] třeba když si některé věci, které dostanu k podpisu, zkontroluji, tak žádné excesy jsem neviděl. Prostě mnou jsou ti vedoucí kateder vybraní, mají moji důvěru a vycházím z toho, že to*

vedou podle svého nejlepšího vědomí a svědomí." (muž, vedení instituce, vysoká škola, technické vědy)

Shrnutí

Hlavní pozitiva

Na zkoumaném pracovišti panuje **přátelská atmosféra** související s dobrou komunikací mezi akademiky a akademičkami a jejich přímými nadřízenými, díky které je možné vycházet vstříc individuálním potřebám jednotlivých zaměstnanců a usnadnit jim plnění pracovních povinností, zejména ve vztahu ke kombinaci s rodičovskými povinnostmi. Sladování práce a rodičovství a efektivní rozvržení pracovního času dále usnadňuje **flexibilní pracovní doba** včetně **možnosti práce z domova**. Akademici a akademičky hodnotí kladně také **přístup a práci administrativního personálu**.

Hlavní negativa

Zcela zásadním problémem je **obecná absence psaných pravidel**, která zapříčiňuje nejistotu akademiků ohledně kritérií hodnocení vědecké práce, rozdělování finančních odměn, možností profesního a kariérního postupu, zejména ohledně možnosti získat institucionální úvazek, být zařazen do kategorie „akademický pracovník“ a získat smlouvu na dobu neurčitou a ohledně možností řešení sladění vědecké práce s povinnostmi v osobním životě, především s aktivním rodičovstvím. Tato nejistota působí na akademiky a akademičky, zejména ty nejmladší, demotivačně. Lze se domnívat, že absence jasného ošetření možností sladění péče o dítě a vědecké práce, zejména odchodu a návratu z mateřské a rodičovské „dovolené“, je jedním z důvodů silného nepoměru podílu žen mezi studujícími bakalářského a magisterského stupně a podílu doktorandek a akademiček na pracovišti. Zároveň nepsanost a s ní spojená neznalost pravidel vede zaměstnance a zaměstnankyně k podezření, že hodnotící procesy v instituci nejsou spravedlivé, což má negativní dopady na jejich spokojenost.

Přestože současné vedení instituce deklaruje snahu zmírňovat inbreeding, tedy otevírat instituci zaměstnancům zvenčí a mít do budoucna pestřejší zaměstnaneckou základnu, současný přístup k personální politice klade realizaci tohoto cíle překážky. Absence psaných pravidel nahrává tomu, že v instituci se nejlépe daří těm, kteří ji velmi dobře znají a vybudovali si v ní silné osobní vazby, zbytečně znesnadňuje integraci nováčků do chodu pracoviště a také může odrazovat pečující rodiče, zejména tedy ženy, od ucházení se o vypsané pracovní pozice.

Pečující rodiče a osoby, které plánují být pečujícími rodiči, mohou nabýt mylného dojmu, že instituce není přátelská vůči aktivním rodičům, neboť nemají kde zjistit, jak instituce k rodičům přistupuje. Ze současného složení pracovního kolektivu, kde téměř chybí ženy, mohou tyto osoby snadno usoudit, že se ženám v této instituci sladovat péči o děti a práci nedaří.

Absence psaných pravidel také nezajišťuje, aby směřování instituce k větší otevřenosti přetrvalo i po odchodu jejího současného vedení. Možnosti naplňovat tuto vizi také brání přesvědčení vedení fakulty, že nemůže zasahovat do personálního směřování jednotlivých kateder. Pokud tedy vedoucí kateder nebudou sdílet s vedením fakulty vizi otevřenosti a snahu mírnit inbreeding, staví vedení samo sebe do pozice, ze které nemůže tuto vizi realizovat. Realizaci cíle brání také **představa, že neklást něčemu aktivně překážky je to samé jako to podporovat**. V současné chvíli je veškerá odpovědnost za řešení sladování práce a péče na studentkách a zaměstnankyních samotných a na jejich vlastní iniciativě. Stav, kdy možnosti sladování nejsou institucionálně zarámovány, však nevytváří dobré podmínky ani pro vlastní iniciativu, neboť (budoucí) matky si nemohou být jisté, co přesně je možné a o co mohou usilovat.

Dalším problémem je **nedostatečné fyzické zázemí vědeckého personálu**. Ne všichni akademici a akademičky mají pracovní místo (kancelář, pracovní stůl), chybí prostor pro neformální setkávání a komunikaci akademiků a studujících napříč pracovními skupinami (relaxační zóna). Je zřejmé, že hlavní příčinou jsou omezené kapacity budov, v nichž instituce sídlí. Na druhou stranu však dochází k výraznému **upřednostňování zajištění fyzického zázemí pro technické vybavení nad zázemím pro vědecký personál**.

Případová studie č. 2: sociální vědy

Základní charakteristika pracoviště

Zkoumané pracoviště je jednou z kateder střední velikosti (necelých 30 akademických pracovních a pracovníků), která sídlí na fakultě se sociálně vědním/filozofickým zaměřením jedné české univerzity. Zkoumané pracoviště spadá do sociálně vědního oboru, zaměřuje se na základní i aplikovaný výzkum. Zastoupení žen je na tomto pracovišti poměrně vysoké, a to jak mezi vyučujícími (kolem 50 %), mezi studujícími (přes 50 %), i ve vedoucích pozicích (50 %). V posledních pěti letech zde výrazně narostl počet docentek, ženy zde tedy chybějí pouze na úrovni profesorek.

Akademická práce a spolupráce

Akademická práce se podle účastníků a účastnic výzkumu v průběhu posledních deseti let výrazně proměnila. Dle mnoha z nich se akademická práce posunula k větší formalizaci, byrokratizaci a elektronizaci. Zatímco elektronizace není vnímána jako nutně špatná, formalizace a byrokratizace ano, jelikož podle některých tyto změny podporují úřednické nazírání na vědu a akademickou práci. V tomto pojetí se výsledky dělají pouze pro výsledky a dochází často k tomu, že data z výzkumů nebo výzkumných grantů nejsou reálně vytěžována a používána v praxi. Akademičtí pracovníci a pracovnice mají pocit, že tráví zároveň čím dál více času administrativními úkony, a to nejen v případě výuky, ale také v případě vedení grantů, kdy se z člověka stává spíše úředník než vědec či akademik.

„Jako vedoucí grantu jsem se cítila hodně zatížená administrativně, to jsem byla víc úřednice než vědkyně. Opravdu naplnit všechny ty požadavky, ať už personálně nebo materiálně, nebo služby, to vyžadovalo opravdu specifické znalosti a dovednosti. A ještě navázat správné kontakty s personálním a ekonomickým oddělením a chodit tam vše konzultovat, jestli to vlastně dělám dobře. Takže mám pocit, že jsem mnohem víc získala kompetence v oblasti personální a ekonomické, než že bych vyrostla vědecky.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

„Mě to znechucuje, ta úředničina je čím dál horší, to nikdy nebylo. Dneska je třeba každé elektronické potvrzení ještě vydat i papírově. Nakonec se výsledky jen dají do šuplíku, nikdo ty stovky stran pořádně nečte, a pak přijde nějaká jiná struktura, která to chce znovu. Nevezme ale to, co už v tom elektronickém zdroji je vyplněné, a řekne: udělejte to úplně znovu.“ (docent, vysoká škola, sociální vědy)

Flexibilita

Akademická práce na pracovišti se vyznačuje jedním jasným pozitivem, které kladně hodnotí všichni účastníci a účastnice výzkumu. Tímto pozitivem je flexibilita akademické práce, kdy není nutné práci vykonávat přímo na pracovišti nebo v přesně stanovený čas (vyjma výuky). Akademičky a akademici mohou svou pracovní činnost velmi dobře přizpůsobit svým osobním či rodinným potřebám. Zvláště u účastnic výzkumu je flexibilita práce velmi oceňovaná, protože je tak možné kombinovat pracovní a rodičovské povinnosti výrazně lépe než v jiných zaměstnáních. Takovéto nastavení může dokonce zabraňovat odchodu akademických pracovníků či pracovníků do jiného zaměstnání (což se minimálně v jednom případě také stalo). I jednorázové dlouhodobější „výpadky“ akademiček a akademiků z pracovního procesu jsou v takovém nastavení možné a dle slov účastnic a účastníků výzkumu snadno řešitelné.

„[Nárazové výpadky] nejsou řešeny přímo zkráceným úvazkem, ale je to řešeno tak, že někdo za někoho vezme třeba výuku. Například když rodiče onemocněli nebo když měl někdo dramatickou situaci. Několikrát se stalo, že umřel někdo z rodičů, tak to se mu samozřejmě plně vycházelo vstříc, žádné krácení úvazku, ale rozdělení si jeho přednášek a seminářů. To nikdy nebyl problém.“ (docent, vysoká škola, sociální vědy)

Spolupráce

Spolupráce (na samotném pracovišti nebo i mimo něj) není nastavena ideálně. Řada účastnic a účastníků výzkumu má pocit, že interní ani externí spolupráce příliš nefunguje. Pracoviště je dle některých nastaveno příliš a zbytečně konkurenčně. Fungují zde oddělené uzavřené skupiny, které pokud dojde ke spolupráci, spolupracují spíše z pragmatických důvodů, často hlavně kvůli tlaku na stále se zvyšující publikační výkon. Konkurence (podle některých až antipatie) spíše než spolupráce se také vyskytuje mezi daným pracovištěm a dalšími pracovišti s podobným zaměřením, a to především v daném městě. Někteří z účastníků a účastnic výzkumu vnímají také posun k akademickému individualismu, který často ústí až do solitérství či osamělosti.

„Velmi vnímám posun k takovému individualismu a solitérství za posledních přibližně deset let. Všichni si jdou během toho týdne vlastně jen odučit svoje kurzy, což ve výsledku znamená, že já téměř nikoho skoro nepotkám, jak je týden dlouhý. Vidíme se jednou za měsíc na schůzi anebo potom občas individuálně. Stali se z nás takoví solitéři, a myslím si, že se následkem toho začalo víc soutěžit než spolupracovat.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Podle účastnic a účastníků výzkumu naopak velmi dobře funguje spolupráce s pracovišti ze zcela jiných oborů, jejímž výsledkem je často robustní interdisciplinární výzkum.

Kariéra

Podpora kariérního růstu akademiček a akademiků na pracovišti není nijak formálně ukotvena, například ve formě kariérního řádu nebo školení podporujících kvalifikaci, nicméně většina účastníků a účastnic výzkumu cítí na pracovišti podporu v případě vlastní (a jasně směřované) potřeby kariérního růstu.

Účastnice a účastníci výzkumu zaznamenávají v posledních letech změnu ve zvyšování tlaku na získání akademických titulů. Od určitých lidí v určitých pozicích se očekává, implicitně i explicitně, že budou aspirovat na docenturu či profesuru. Tato očekávání, přecházející až do tlaku, souvisejí dle jejich slov převážně s nastavením akreditačních procesů na univerzitách, kdy je nutné personálně zabezpečit jednotlivé obory. Získání docentury nebo profesury tak již není osobním rozhodnutím dané akademičky či akademika, ale je to často kolektivní rozhodnutí celého pracoviště. Docenturu proto mnoho z nich považuje za jakousi osobní zaměstnaneckou jistotu, která člověku zaručí stabilní pracovní místo a lepší finanční příjem.

Tazatelka: „Vy jste vlastně zmínil, že se dostáváte do věku, kdy byste měl mít docenturu. Jak jste na to přišel?“

Dotazovaný: „Naštěstí už ty tlaky polevily, protože kolegyně si udělaly docentury. Aby pracoviště mohlo fungovat, tak je potřeba docenty, takže ten tlak se různě zvyšuje. Jedné kolegyni snad měli vzít osobní ohodnocení, protože si dlouhá léta neudělala docenturu, ale nejsem si jistý. Takže ano, je tam vidět tlak. Teď už je tam docentů dost, takže ten tlak v podstatě lehce ustal, ale i tak se to vnímá, že kolem té čtyřicítky už by člověk měl být docent.“ (odborný asistent, vysoká škola, sociální vědy)

Jako problém někteří účastníci a účastnice výzkumu identifikují situaci, kdy jsou na univerzitách cíleně „drženi“ starší akademici s tituly potřebnými pro akreditační proces, jejichž výkony však již nemusejí odpovídat běžným standardům.

Mobilita

Mobilita je podle všech účastnic a účastníků výzkumu na pracovišti podporovaná. Dle jejich slov pracoviště vyjde vstříc prakticky každému, kdo má o mobilitu zájem. Finanční zdroje pro podporu mobility jsou dostupné. Zároveň nikdo z nich necítí tlak na to, že by musel pracovní vycestovat do zahraničí. Doporučováno to ze strany pracoviště ovšem je, zvláště v případech, kdy jsou za to jednotlivá pracoviště finančně hodnocena.

Krátkodobé mobility, jako jsou například konference nebo krátké zahraniční návštěvy, se dle výpovědí účastnic a účastníků výzkumu účastní prakticky všichni akademici a akademičky. U dlouhodobé mobility je situace odlišná. Dlouhodobé mobility se účastní především studující anebo mladší akademici a akademičky, často bez rodinných závazků. Ačkoli tedy nabídky na dlouhodobou mobilitu jsou, pro akademičky a akademiky s dětmi je jejich využití výrazně komplikovanější.

Dlouhodobá mobilita se zároveň jeví jako problematičtější pro ženy, které mají nebo plánují mít dítě. Ty, které mají děti, jsou často zodpovědné za jejich výchovu a praktický chod domácnosti více než jejich partneři, což jim neumožňuje rodinu na delší dobu opustit. Tato situace však není ve všech případech způsobená dětmi samotnými, ale někdy také životními partnery samotných účastnic výzkumu, kteří jsou proti tomu, aby jejich partnerky či manželky na delší dobu odjížděly do zahraničí.

Účastnice výzkumu, které děti nemají, ale pravděpodobně je někdy v budoucnu plánují, popisují složitější situaci v případě dlouhodobých mobilit navázaných na grantové soutěže. Absolvovat například půlroční (případně dvakrát tříměsíční) stáž po získání doktorátu, kdy mnoho z nich uvažuje o založení rodiny, tak často nepřipadá v úvahu.

„V rámci juniorských grantů nebo různých fellowshipů je požadavek, aby člověk vycestoval na určité relativně dlouhé období do zahraničí. A když je vám přes třicet, tak už existuje určitý předpoklad, že si možná budete i zakládat rodinu, a vycestovat s malým dítětem je trochu problematické. Což je asi jediná oblast, kde jsem narazila na nějaké nerovnosti. To ale není ani diskriminace, je to spíš důsledek toho, že jste žena v určitém věku. [...] To vidím jako velmi velké omezení, je to opravdu hodně uživatelsky nepřátelské vůči ženám-vědkyním, které by si chtěly zakládat rodinu.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Internacionalizace vědy a výzkumu, která je úzce spojená s mobilitou, je účastníky a účastnicemi výzkumu hodnocena pozitivně, neboť přispívá k vyšší kvalitě výzkumu. Několik z nich však upozorňuje na to, že někdy přílišný důraz na internacionalizaci a globalizaci směřuje k tomu, že akademici a akademičky přestávají mít přehled, čím se výzkumně zabývají jejich kolegyně a kolegové na podobných pracovištích v zemi, což může omezit kvalitu výzkumu v lokálním kontextu.

Financování a akademická nejistota

Platy

Nízké platy jsou vnímány jako jeden ze zásadních problémů, kterým trpí české akademické prostředí. Akademická práce je účastnicemi a účastníky výzkumu vnímána jako výrazně finančně podhodnocená, vyžití čistě z tabulkových platů

hodnotí jako téměř nemožné. Plošné zvyšování akademických platů na celostátní úrovni se dle vedení pracoviště často nepropíše do reálného finančního přilepšení jednotlivých akademiček a akademiků, neboť objem finančních prostředků přidělených na dané pracoviště zůstává stále stejný – dojde tedy ke zvýšení platů, ale zbylé finanční prostředky určené na další výdaje (mimo platů) se o toto navýšení ve skutečnosti sníží, což se může negativně projevit například na odměnách pro akademičky a akademiky.

Platy účastníků a účastnic výzkumu jsou často složeny z institucionálních a grantových prostředků (stejně tak jejich úvazky). Grantové financování oproti dřívějšímu nabývá podle účastníků a účastnic výzkumu na síle, což přispívá k nestabilitě pracovních míst a pracovních jistot. Zároveň se zkracuje samotné trvání grantových projektů, například z pětiletých grantů na granty dvou/tříleté, což opět nepřispívá ke stabilitě pracovních pozic. Mnoho z nich popisuje situaci, kdy je nejistota grantového financování kombinovaná s nedostatkem institucionálních úvazků a chybějícími smlouvami na dobu neurčitou neúnosná. Takovéto nastavení tedy nevyhnutelně směřuje k prekaritě akademické práce, která akademikům a akademičkám brání v získání stabilních pracovních vyhlídek do budoucna.

„Nejistota grantového financování je hrozná. Granty bych v ideálním případě vnímal jako něco navíc, institucionální financování bych viděl jako primární. Dát prostě lidem nějakou jistotu, když už trpí nejistotou z úvazků na dobu určitou. [...] Nikdo z vědců nemá jistotu, co bude za pět let, jestli vůbec budou peníze. Myslím tedy, že institucionální financování je z hlediska jistoty a rozvoje lepší než čekat, jestli zrovna dostanu, nebo nedostanu grant.“ (odborný asistent, vysoká škola, sociální vědy)

Tato situace se dle výpovědí mění po získání docentury, kdy dochází nejen ke zvýšení platu, ale také k jistotě pracovního místa, jelikož docentura je nezbytnou podmínkou garantství v případě akreditačních procesů, bez nichž v současné době žádné akademické pracoviště nemůže fungovat.

Úvazky

Ani situace s úvazky se nejeví jako stabilnější. Stejně jako v jiných akademických institucích i zde dochází k opakovanému prodlužování smluv na dobu určitou, které nepřinášejí pracovní jistoty. Grantové úvazky oproti minulosti také již neslouží jako určité finanční přilepšení. Pravidlem podle účastnic a účastníků výzkumu je, že když akademik či akademička získá grant, jeho či její institucionální úvazek se po dobu trvání grantu sníží a je doplněn úvazkem grantovým, není tedy překračován plný úvazek.

Někteří z účastníků a účastnic výzkumu pracují na částečné úvazky nebo úvazky na daném pracovišti kombinují s částečnými úvazky na jiných pracovištích. To je na jednu stranu hodnoceno jako pozitivní ze dvou důvodů – akademička či akademik si takto může přivydělat a zároveň má zkušenosti i z jiného prostředí či jiné oblasti. Na druhou stranu může docházet k roztržité akademické pozornosti a loajalita vůči pracovišti, což může být problém v případě, kdy počet zaměstnanců a zaměstnankyň na částečné úvazky výrazně převažuje.

Co se týče přidělování úvazků, dochází na pracovišti k určité nekonzistentnosti. V několika případech došlo k tomu, že ačkoli měli zaměstnanec či zaměstnankyně částečný úvazek, byl od nich očekáván výkon odpovídající plnému úvazku.

„Vrátila jsem se na částečný úvazek, což byla ta největší chyba. Nikomu bych nedoporučila, aby se vracel na částečný úvazek. Je lepší vrátit se rovnou na celý úvazek, protože na tom částečném máte stejně práce jako na celém, jenom máte polovinu peněz.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Zároveň z výpovědí účastnic a účastníků výzkumu vyplývá, že částečné úvazky jsou přidělovány mladším akademikům či akademičkám, kteří odvádějí dobrovolně více práce, než úvazek vyžaduje, zatímco plné úvazky jsou obsazeny (i když ne výhradně) staršími akademiky či akademičkami, často již v důchodovém věku, u nichž existuje pochybnost, zda skutečně odvádějí odpovídající objem práce.

Transparentnost

Jedním z problémů na pracovišti se tedy zdá být netransparentní přidělování finančních prostředků a úvazků. Účastníci a účastnice výzkumu většinou nevědí, podle čeho je stanovována výše odměn jednotlivých pracovníků, komu, z jakých důvodů a proč jsou přidělovány částečné či plné úvazky, nebo jak vysoký plat mají jejich kolegyně a kolegové. Na pracovišti neexistuje například nějaké širší vedení nebo rada pracoviště, která by transparentně podle jasně daných (písemných) pravidel rozhodovala o přidělování odměn a úvazků. Pravomocí o těchto věcech rozhodovat disponuje de facto pouze vedoucí katedry, což nepřispívá k průhlednosti rozhodování a jednotlivých kroků, které jsou na pracovišti činěny. V takovém nastavení zároveň narůstá pravděpodobnost, že důležitá rozhodnutí mohou být založena na osobních preferencích jedné osoby.

„Byla bych ráda, kdyby bylo průhlednější odměňování. Kdyby právě vedení bylo transparentnější. Abych jednoduše neměla pocit, že něco důležitého se odehrává pouze mezi dvěma třemi lidmi, kteří nám třeba neřeknou ty nejdůležitější informace, ale na veřejné schůzi se poté tváří tak, že nám přece říkají všechno.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Rozdíly uvnitř oboru a jejich dopady

V rámci každého vědního oboru existuje několik specializací, kterým se akademici a akademičky mohou věnovat. Děje se tomu tak i v případě zkoumaného pracoviště, kde je možné činnost jednotlivých osob rozdělit do dvou základních specializací. Tyto specializace jsou od sebe poměrně vzdálené, což nemusí být v akademickém světě nutně problém. Problém však nastává ve chvíli, kdy jedna skupina neuznává specializaci té druhé, což se podle výpovědí účastnic a účastníků výzkumu na zkoumaném pracovišti děje. Účastníci a účastnice výzkumu tyto rozpory prezentují spíše jako občasná hašteření či soutěžení, ve skutečnosti je to však reálný problém, jímž pracoviště trpí. Jedna skupina si neváží práce skupiny druhé, nerespektuje její metody, vědeckou integritu/etiku či přenos vědeckých výsledků do praxe. Z toho poté plyne nepříjemná atmosféra na pracovišti, v rámci níž je těžší odvádět kvalitní akademickou práci. Nepříjemná atmosféra dopadá i na reálné fungování pracoviště, které je těmito spory až existenčně ohroženo (jelikož existuje malá shoda na tom, kam by pracoviště mělo v budoucnu směřovat, což nepříspěvá k jeho stabilitě). Tyto vědecké rozpory se zároveň promítají do soukromých rozporů a osobních animozit, na jejichž základě se pracoviště ještě více štěpí. Zajímavý je v tomto kontextu fakt, že za vznikem a pokračováním těchto sporů stojí téměř výhradně muži, kteří zároveň disponují určitými mocenskými pozicemi (ať už vedoucími či seniorními).

„Většinou jsou to jenom takové osobnostní záležitosti, které se mohou ukázat jako problémové, ale [...] teď tam vznikají takové třenice, že už je to na osobní úrovni v podstatě. Kdyby to byl manželský pár, tak vím, že by to skončilo rozvodem pro neslučitelnost charakterů. Nevím, jak to dopadne, ale je to aktuální záležitost a stále to graduje.“ (odborný asistent, vysoká škola, sociální vědy)

„Mám pocit, jako jsou tady konflikty jednoznačně mezi různými skupinami a členy, to je poměrně viditelné. Často jsou ty skupiny uzavřené. Musím se přiznat, že z velké části vůbec nevím, který kolega co dělá a čím se zabývá. A někdy mám pocit, že je to poměrně těžké zjistit, jako kdyby to ti lidé nechtěli říct. Myslím si, že je to i dost velká překážka v růstu pracoviště. [...] Když se podíváte na zahraniční dobrá pracoviště, tak tam vám opravdu dají zpětnou vazbu lidé z celého pracoviště. Každému totiž záleží na práci toho druhého. Tady to takhle nefunguje.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

V rámci samotného oboru také dochází k určitému genderovému rozdělení jednotlivých specializací. Realita na daném pracovišti tomuto rozdělení příliš neodpovídá, ale účastníci a účastnice výzkumu jsou schopni takovéto rozdělení učinit, tzn. definovat, která specializace je vnímána jako spíše ženská a která jako spíše mužská. Pro zachování anonymity bohužel není možné toto rozdělení popsat podrobněji.

Výuka a pedagogická praxe

Účastníci a účastnice výzkumu hodnotí pozitivně volnost, kterou mají při nastavování obsahu vlastních kurzů. I v případě přicházení s novými nápady či projekty se setkávají s otevřeností, pracoviště jim vychází vstříc i v zajišťování potřebného vybavení pro výuku (i výzkum). Někteří zároveň připouštějí, že velká volnost v nastavování a provádění výuky může mít i své stinné stránky. V případě doktorandů či doktorandek, kteří často vyučují již od prvního roku na doktorátu a nemají tedy tolik zkušeností s výukou, chybí jakákoli supervize (ta se případně odehrává pouze na individuální úrovni). Supervize ale chybí i u zkušených vyučujících. Vyučující přitom neprocházejí žádným vzděláváním, ani na pracovišti neprobíhá cílený rozvoj jejich pedagogických schopností. V důsledku toho podle několika účastnic a účastníků výzkumu dochází k tomu, že studující čerpají z nedobrých návyků některých vyučujících, a to jak v oblasti pedagogické praxe, tak například v oblasti publikační etiky.

„Problém je s rozvíjením kompetencí vyučujících. Mám pocit, že tradice vzdělání celkově ve společenských vědách vyžaduje, abychom začali o výzkumu a o poznání uvažovat jiným způsobem. Rozvíjet metodologické přemýšlení a kritické uvažování, tam máme obrovské díry. A přenášejí se mýty, které častokrát čerpají studující od vyučujících, což se potom množí a je těžké to přetransformovat. Určitě si myslím, že lidé by měli být víc otevření samovzdělávání a opravdu si uvědomovat své vlastní limity. Fakulta vyvíjí úsilí vzdělávat pracovníky v pedagogice, ale není o to zájem.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Na strukturální úrovni popisují účastnice a účastníci výzkumu ještě jeden problém týkající se výuky. Výuka je podle nich často na druhé koleji (oproti výzkumu) – není součástí žádných systémů hodnocení, je automaticky vnímána jako bezproblémová a stoprocentní, nedochází k rozvoji pedagogických kompetencí (viz výše). Někteří tento stav popisují jako změnu oproti dřívějšímu, kdy se univerzity soustředily na výuku, která byla významnou hodnotou, byť se i na univerzitách pěstovala vědecká činnost. Dnes se naopak univerzity stávají spíše vědecko-výzkumnými institucemi, na kterých jaksi „bokem“ probíhá i výuka.

Hodnocení vědecké práce

Na zkoumaném pracovišti momentálně neprobíhá žádné systematické hodnocení. Pracoviště je hodnoceno pouze v rámci akreditačních procesů, akademici a akademičky neprocházejí žádným systematickým hodnocením.

Finančně jsou akademičky a akademici hodnoceni především na základě publikační činnosti. Mezi účastníky a účastnicemi výzkumu panuje shoda na tom, že nejvíce je

finančně ohodnocena publikační činnost v zahraničních impaktovaných časopisech, odměny se ale přidělují za každý publikační výkon, standardně jednou ročně. Tyto informace se zdají být obecně dostupné všem, ačkoli účastnice a účastníci výzkumu neodkazovali na existenci písemně daných pravidel (odměňování se nejeví jako příliš transparentní, viz kapitola o financování). Uvědomují si ale, že kdo víc publikuje, více si vydělá.

S ohledem na systémový tlak na publikační činnost a kvantitu výstupů účastnice a účastníci výzkumu oceňují, že v rámci pracoviště neexistuje žádný „minimální standard“, který by museli splňovat. Cítí se tak lépe a pod menším tlakem, což u některých z nich přispívá k tomu, že ve výsledku dle svých slov publikují víc, než pokud by byli pod drobnohledem ze strany vedení. Vedení katedry je ale k publikování podněcuje kvůli dobrému postavení pracoviště v rámci univerzity.

„Tady [publikační minimum] není nastavené. Pro mě to paradoxně působí motivačně, protože opravdu nemám pocit, že musím vyprodukovat minimálně jeden článek v recenzovaném časopise nebo s impakt faktorem. Takže paradoxně častokrát se mně stane, že když publikuju, tak vlastně dělám něco, co chci, něco nad rámec, protože kdybych teoreticky nepublikovala za daný rok nic, tak stále se nic neděje.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

„Ano, ten tlak [publikovat] na nás je. Je to odezva na vnější prostředí. Ten tlak nemusí být vždy neopodstatněný, protože člověk je občas pohodlný, takže je v pořádku, když se mu to připomene, ale nemělo by to být o té kvantitě, ale o kvalitě. [...] Zdá se mi, že tady je to v pořádku, že to není drábovitě nebo nepřátelské, ale to podněcování publikovat tu existuje.“ (docent, vysoká škola, sociální vědy)

Systémový tlak na publikační činnost pociťují hlavně „zvenku“, především v rámci grantových soutěží. Často zdůrazňovali, že jde spíše o kvantitu než o kvalitu publikačních výstupů, kdy se tzv. publikuje jen proto, aby se publikovalo. Tato situace, kdy akademici a akademičky musí příslibit a následně produkovat zbytečně velké množství výstupů, přispívá podle některých účastníků a účastnic výzkumu k formalizaci práce, zhoršování atmosféry v akademickém prostředí a ke snižování spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň.

„Vadí mi obrovský tlak na kvantitu výstupů, opravdu chrlit studie ve velkém množství. Víc než obsah je potom zajímavá, kde to vyšlo. [...] Všechno mně to přijde jako velmi úzce a pragmaticky zacílené: je potřeba splnit tenhle úkol, proto uděláme tenhle článek a budeme se snažit ho publikovat tam a tam. Zmizela ale jakási radost z tvorby.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Genderová rovnost

Témata spojená s genderovou rovností ve vědě a výzkumu na zkoumaném pracovišti příliš nerezonují. Nikdo z účastnic a účastníků výzkumu nevedl, že by se tomuto tématu věnovala jakákoli pozornost (negativní či pozitivní), a to ať už na úrovni pracoviště či fakulty. Což téměř nikdo z nich nevnímá jako problém.

Mezi účastníky a účastnicemi výzkumu převládá názor, že na pracovišti nejsou činěny žádné rozdíly mezi muži a ženami, že nedochází k diskriminaci na základě genderu a že primární je vždy odbornost daného člověka, a ne skutečnost, zda se jedná o muže, či ženu.

„Žádnou diskuzi o genderové rovnosti jsem na fakultě ani univerzitě nezaznamenal. U nás na pracovišti je zastoupení vyrovnané, vždy se přijímá odborník, je jedno, kdo to je. Nikdy nikdo nedostal přednost proto, že je muž nebo žena. Ženy ve vědě nemají nějak ztíženou pozici, ženám u nás nikdo v ničem nebrání, je to jejich osobní volba, čemu se chtějí věnovat.“ (vedoucí pracovník, vysoká škola, sociální vědy)

Tyto proklamace však zůstávají vzhledem k získaným datům pouze proklamacemi – k přímé diskriminaci na základě genderu na pracovišti pravděpodobně nedochází, k nepřímé však ano, jak je nastíněno například v následující citaci a dále v následujících podkapitolách.

„U nás na instituci se tomu nikdo nevěnuje, tam se všichni tváří, že jsme si genderově rovni. Mám ale řadu indicií, že si asi genderově rovní nejsme, i když zrovna na vysoké škole by to člověk čekal. Nevím, čím to je, jestli si to muži umějí víc vydupat nebo vykřičet... Já třeba nemám informace o tom, kolik berou mí mužští kolegové. A troufám si předpokládat, že by s tím platem, který je teď bez odměn, ani domů nechodili. Pak občas slyším, co se tak někde řekne, že ten a ten člověk dostával takové odměny a najednou že mu je vedení snížilo. Z takových jemných náznaků se člověk postupně dozví, že pravděpodobně teda na tom nejsme všichni stejně.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Mateřství a rodičovství

Téma mateřství je při otázkách na genderovou rovnost ve vědě pojmenováváno účastnicemi a účastníky výzkumu jako první. Několik z nich vnímá mateřství jako určitou formu znevýhodnění, které ženy ve vědě či akademii čelí. Nejčastěji je uváděn příklad dlouhodobého výpadku z pracovního procesu (způsobený mateřskou/rodičovskou dovolenou), který je ve vědeckém či akademickém prostředí někdy složitě nahraditelný. Účastnice výzkumu více zdůrazňují, že vědkyně či akademičky, pokud jsou matkami, řeší dilema práce a rodiny. Jinými slovy, častěji si

musejí klást otázky, kolik času věnovat rodině a kolik času věnovat vědě. Některé z nich mají pocit, že se věnují rodině na úkor výzkumu.

„Vědkyně, hlavně ty mladé, velmi to mateřství zvažují. Moje kolegyně nebo bývalé spolužačky velmi zvažují, kolik věnovat rodině a kolik věnovat práci. Berou to hodně jako vlastní zodpovědnost, že je to jejich rozhodnutí, jestli opravdu tu práci chtějí dělat.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Zároveň se však na pracovišti objevují i názory, že rodičovství na ženy nijak speciálně nedopadá – tedy pokud se žena rozhodne naplno se věnovat vědě, nikdo a nic jí nebrání. Tento přístup však zastírá strukturální bariéry, kterým vědkyně-matky čelí na rozdíl od vědců-otců.

„Když zůstane člověk doma s dítětem, zásadně to určitě ovlivní jeho vědeckou kariéru, pokud například na 3–4 roky ‚vypadne‘. Je to ale otázka vlastní volby a čistě osobního rozhodnutí, které proběhne v konkrétní rodině. Biologie má samozřejmě význam v tom smyslu, že žena nemá stejné výchozí podmínky a že nějakou dobu musí být doma s dítětem. Když se ale rozhodne pokračovat ve vědě a překoná jakési vnitřní dilema ‚odhodit‘ mateřství, může a nic jí nebrání.“ (vedoucí pracovník, vysoká škola, sociální vědy)

I přes časovou flexibilitu práce, kterou hodnotí jako vhodnou pro kombinaci s mateřstvím, účastnice výzkumu zdůrazňují, že pro úspěšné vybalancování práce a rodiny je nutná podpora ze strany manžela nebo širší rodiny, případně placená péče. Pracoviště ani fakulta nedisponuje žádným vlastním předškolním zařízením, což mnoho z účastnic a účastníků výzkumu vnímá jako problém a možný prostor pro zlepšení situace rodičů ve vědě či akademii. Dalším problémem je, že pravidla spojená s rodičovskou dovolenou nejsou nikde písemně ukotvena, vše je tedy vystavěno pouze na osobní domluvě s vedením, což v důsledku nezajišťuje rovný přístup ke všem zaměstnankyním a zaměstnancům.

Návrat z mateřské či rodičovské dovolené se na pracovišti nejeví jako problematický. Účastníci a účastnice výzkumu popisují snahu vedení co nejvíce vyjít vstříc matkám či otcům, kteří se chtějí vrátit do pracovního procesu, a to i v případě nastoupení do pracovního procesu na zkrácený úvazek ještě před ukončením rodičovské dovolené. V jednom případě však došlo k tomu, že po návratu na částečný úvazek po rodičovské dovolené bylo po dané zaměstnankyni vyžadováno množství práce odpovídající plnému úvazku.

Jak již bylo naznačeno v kapitole o flexibilitě akademické práce, flexibilita nemusí být vždy nutně výhodou. Minimálně ve dvou případech (jeden z nich se týkal vědkyně-matky, druhý začínající vědecké pracovnice) na pracovišti má/měla za následek nejasný objem práce na plný či poloviční úvazek. Situace, kdy objem práce nikdo nekontroluje, je výhodná tedy jen v případě, že se neočekává, že flexibilita znamená odvést stejný objem práce bez ohledu na výši úvazku. Důraz na to, aby akademičtí

pracovníci a pracovnice reálně pracovali na zkrácený úvazek méně, by měl být opakovaný a jasný a neměl by mít vliv na odměny. Toto je nutné zdůrazňovat především u začínajících akademických pracovníků a pracovníků, protože u nich dochází k nastavování nejen vědeckých ale i pracovních návyků, které mohou replikovat v budoucnu.

Ženy ve vedení

Zastoupení žen na daném pracovišti není vnímáno jako problém, jelikož se jedná o obor s vyšším (a v průběhu let se zvyšujícím) procentuálním zastoupením žen než mužů – a to jak mezi studentkami, tak mezi akademičkami. Účastníci a účastnice výzkumu také neproblematizují zastoupení žen ve vedoucích funkcích na daném pracovišti, ačkoli je zde pouze jedna zástupkyně vedoucího vykonávající spíše administrativní funkci.

Nerovné zastoupení žen se projevuje fakticky tedy až na úrovni fakulty, což však účastníci a účastnice výzkumu ve svých výpovědích nereflktují. Mnoho z nich formulovalo odpovědi typu „zde je v tomto směru vše v pořádku“, doplněné někdy výčtem žen na všech vedoucích pozicích (které jsou však v převážné míře administrativní a v menší míře rozhodovací) nebo zmíněním jedné ženy, která kdysi byla ve vedoucí funkci, v níž si však nevedla dobře. Pouze jedna účastnice výzkumu se pozastavila nad tím, že je ve vědecké radě velmi málo žen, ačkoli žen kvalifikovaných pro tuto pozici je zde dostatek.

Dotazovaný: „Já mám pocit, že univerzitu vedou samé ženy ((úsměv)). Je tedy vedoucí ekonomického oddělení, vedoucí studijního oddělení, vedoucí právního oddělení...“

Tazatelka: „A když se podíváte na úroveň vedoucích kateder?“

Dotazovaný: „Ano, tak to jsou prakticky jen muži.“ (vedoucí pracovník, vysoká škola, sociální vědy)

Nedostatek žen ve vedoucích funkcích si účastníci a účastnice výzkumu vysvětlují nedostatečným zájmem žen o vedení, jelikož na pracovišti zaznamenávají podporu žen do vedení. Někteří tento nezáměr přisuzují nedostatečné průbojnosti žen, někteří zdůrazňují časovou náročnost a příliš úřednický charakter vedoucích pozic, o což není zájem mezi ženami, ale ani mezi muži, jelikož jsou jako akademici a akademičky často časově zatíženi vlastní prací. Některé účastnice výzkumu ale také identifikují další dva genderové důvody, proč nenacházíme dostatek žen ve vedoucích funkcích. Zaprvé, ženy při aspirování na vedoucí funkce musejí více přemýšlet, kolik času by jim vedoucí funkce vzala a zda na to vzhledem ke svým rodičovským povinnostem budou mít dostatek času. Zadruhé, prozatímni, obvykle čistě mužské vedení je vnímáno jako určitý zákulisní kruh založený na osobních známostech či antipatiích,

do kterého je buď těžké proniknout, anebo do něj ženy vzhledem k jeho nastavení ani proniknout nechtějí.

„Trochu jsem nedávno nahlédla do zákulisí a zjistila jsem, jak je to obrovské, co se tam všechno děje a co všechno muži v tom zákulisí dělají. Vůbec už nevěřím tomu, co se oficiálně proklamuje na univerzitě, protože mám tolik informací o nějakých individuálních schůzkách, zákulisních jednáních a o tom, kdo koho podporuje a nepodporuje, že jsem nabyla dojmu, že člověk musí být kardinál Richelieu, aby v tom uměl chodit a aby něco získal nebo zařídil. Když budu mluvit za sebe, tak i tohle mě děsí a vím, že toho bych nebyla schopná, že prostě nejsem žádná intrikánka. Nejsem člověk, který by cíleně navazoval kontakty pro to, aby dokázal něco takhle bokem zajistit.“ (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

Sexuální obtěžování a šikana

Genderová diskriminace a sexismus jsou na pracovišti viděny jako záležitosti spíše starší generace mužů, kteří byli kdysi otevřeně sexističtí, a to jak vůči studentkám, tak vůči kolegyním. V současné době se podle účastnic a účastníků výzkumu nic takového neděje, a to pravděpodobně i z důvodu vysokého počtu žen (s vysokými tituly) na pracovišti. Z výpovědí ale zároveň vyplývá, že občas ze strany starších kolegů i dnes zaznívají určité sexistické poznámky směrem ke studentkám, nebo že ještě v nedávné době docházelo k velmi nestandardním genderově nerovným situacím (například „sekretářské“ povinnosti doktorandek, nikoli však doktorandů, směrem ke služebně starším).

Co se týče sexuálního obtěžování, všichni účastníci a účastnice výzkumu si vybavili nějaký příklad z minulosti (nejen ze zkoumaného pracoviště), kdy vyučující obtěžoval studentky. Forma řešení takové situace nabývala dle jejich výpovědí mnoha rozměrů – v některých případech byl daný člověk propuštěn (případně přesunut na jiné místo v rámci univerzity); v některých případech mu bylo tzv. domluveno a incidenty se již neopakovaly; často však docházelo také k tomu, že ačkoli všichni o takových incidentech věděli, dělalo se, jako že neexistují; v některých případech se incidenty začaly na popud studentek oficiálně řešit, nicméně se nedošlo k žádnému závěru ani k vyvození zodpovědnosti a daný člověk v tom i nadále pokračoval.

„K občasným kontaktům mezi vyučujícími a třeba studentkami docházelo a nepochybuju o tom, že dochází. Obávám se, že tam, kde jsou dospělí lidé, se tomu těžko dá zabránit. Myslím si ale, že o tom nejde uvažovat jako o konsensuální situaci, když je tam ta nerovnost v postavení, tak není v pořádku. Vyslovené obtěžování jsme tedy kdysi řešili jednou. Bylo to dost nepříjemný. Bylo nám řečeno, že si ho pohlídají, ale ono to pak pokračovalo, on se v podstatě nenaučil nic nového a dělal to pořád. Víím, že se to děje na různých katedrách

všude možně v Česku, na Moravě, na Slovensku. Mně to připadá jako šílený zneužívání postavení a jako dehonestace té pedagogické profese.” (profesor, vysoká škola, sociální vědy)

Na pracovišti se tedy dle výpovědí sexuální obtěžování v současnosti nevyskytuje, neexistuje zde však ani žádný dokument, který by sexuální obtěžování formálně jakýmkoli způsobem ošetřil. Vyučujícím ani studujícím tedy nejsou dostupné informace, jak případně takovou situaci řešit a na koho se obrátit. Ze strany účastnic a účastníků výzkumu často zaznívá, že řešení takových situací by mělo mít na starosti vedení, nicméně ani vedoucí žádným takovým dokumentem nedisponují a v problematice sexuálního obtěžování nejsou nijak proškoleni.

Šikana negenderové povahy na pracovišti v nějaké podobě přítomná je, nicméně z analyzovaných dat není možné přesně říci, jakým způsobem probíhá. Pracoviště se dělí minimálně na dvě skupiny, z nichž jedna identifikuje nastalou situaci na pracovišti jako bossing, druhá jako staffing. Toto rozdělení napojené na rozdíly uvnitř oboru a osobní animozity by však rozhodně nemělo být podceňováno, protože výraznou měrou zasahuje do chodu pracoviště (více viz kapitola Rozdíly uvnitř oboru). V ideálním případě by podle účastnic a účastníků výzkumu měla tuto situaci řešit etická komise nebo orgán přímo odpovědný za fungování pracoviště (fakulta či univerzita).

Shrnutí

Hlavní pozitiva

Akademická práce na pracovišti se vyznačuje jedním jasným **pozitivem**, které kladně hodnotí všichni účastníci a účastnice výzkumu. Tímto pozitivem je **flexibilita akademické práce**, kdy není nutné práci vykonávat přímo na pracovišti nebo v přesně stanovený čas. Akademičky a akademici mohou svou pracovní činnost velmi dobře přizpůsobit svým osobním či rodinným potřebám. Zvláště u účastnic výzkumu je flexibilita práce velmi oceňovaná, protože je tak **možné kombinovat pracovní a rodičovské povinnosti** výrazně lépe než v jiných zaměstnáních.

Co se týče měnící se podoby akademické práce, účastnice a účastníci výzkumu vnímají **zvyšující se systémový tlak na publikační činnost** a kvantitu výstupů. I proto účastníci a účastnice výzkumu oceňují, že v rámci pracoviště **neexistuje „minimální standard“**, který by museli splňovat. Cítí se tak lépe a **pod menším tlakem**, což u některých z nich přispívá k tomu, že ve výsledku dle svých slov publikují víc, než pokud by byli pod drobnohledem ze strany vedení.

Hlavní negativa

Účastníci a účastnice výzkumu zaznamenávají v posledních letech také zvyšující se **tlak na zisk akademických titulů**. Tato očekávání, přecházející až do tlaku, souvisejí dle jejich slov převážně s **nastavením akreditačních procesů** na univerzitách, kdy je nutné personálně zabezpečit jednotlivé obory. Získání docentury nebo profesury tak již není osobním rozhodnutím dané akademičky či akademika, ale je to často kolektivní rozhodnutí celého pracoviště. **Docenturu proto mnoho z nich považuje za osobní zaměstnaneckou jistotu**, která člověku zaručí stabilní pracovní místo a lepší finanční příjem

Jako problém vnímají účastníci a účastnice výzkumu nejen nízké platy obecně, ale také **absenci transparentních pravidel** hodnocení, kariérního růstu, přidělování odměn a úvazků na pracovišti. Co se týče přidělování úvazků, v několika případech došlo k tomu, že ačkoli měli zaměstnanec či zaměstnankyně částečný úvazek, byl od nich očekáván výkon odpovídající plnému úvazku. Zároveň z výpovědí účastnic a účastníků výzkumu vyplývá, že **částečné úvazky jsou přidělovány mladším akademikům či akademičkám, kteří odvádějí dobrovolně více práce**, než úvazek vyžaduje, zatímco plné úvazky jsou obsazeny (i když ne výhradně) staršími akademiky či akademičkami, často již v důchodovém věku, u nichž podle některých účastníků a účastnic výzkumu existuje pochybnost, zda skutečně odvádějí odpovídající objem práce.

Jedním z hlavních problémů na pracovišti je **poměrně nepřátelská atmosféra**, vyplývající z rozdílných uchopení daného oboru. Pracoviště je rozděleno na dvě skupiny, kdy **jedna skupina neuznává specializaci té druhé**, skupiny spolu zároveň vzájemně nespolupracují. Účastníci a účastnice výzkumu tyto rozpory prezentují jako občasné hašteření či soutěžení, ve skutečnosti je to však reálný problém, jímž pracoviště trpí. Z toho poté plyne nepříjemná atmosféra na pracovišti, v rámci níž je těžší odvádět kvalitní akademickou práci. Nepříjemná atmosféra **dopadá i na reálné fungování pracoviště, které je těmito spory až existenčně ohroženo** (jelikož existuje malá shoda na tom, kam by pracoviště mělo v budoucnu směřovat, což nepříspěvá k jeho stabilitě). Tyto vědecké rozpory se zároveň promítají do soukromých rozporů a **osobních animozit**, na jejichž základě se pracoviště ještě více štěpí.

Témata spojená s genderovou rovností ve vědě a výzkumu na zkoumaném pracovišti příliš **nerезonují**. Dle výpovědí není těmto tématům věnována pozornost (negativní či pozitivní), ať už na úrovni pracoviště či na úrovni fakulty, což téměř nikdo **nevnímá jako problém**. Mezi účastnicemi a účastníky výzkumu převládá názor, že na pracovišti nedochází k diskriminaci na základě genderu a že primární je vždy odbornost daného člověka. Tyto proklamace však zůstávají vzhledem k získaným datům pouze proklamacemi – **k přímé diskriminaci na základě genderu na pracovišti pravděpodobně nedochází, k nepřímé však ano** (viz např. kapitola Ženy ve vedení).

I přes časovou flexibilitu práce, kterou hodnotí jako vhodnou pro kombinaci s mateřstvím, účastnice výzkumu zdůrazňují, že **pro úspěšné vybalancování práce a rodiny je nutná podpora** ze strany manžela nebo širší rodiny, případně placená péče. Pracoviště ani fakulta **nedisponuje žádným vlastním předškolním zařízením**, což mnoho z účastnic a účastníků výzkumu vnímá jako problém a možný prostor pro zlepšení situace rodičů ve vědě či akademii. Dalším problémem je, že **pravidla spojená s rodičovskou dovolenou nejsou nikde písemně ukotvena**, vše je vystavěno pouze na osobní domluvě s vedením, což v důsledku nezajišťuje rovný přístup ke všem zaměstnankyním a zaměstnancům. Návrat z mateřské či rodičovské dovolené se na pracovišti nejeví jako problematický. Účastníci a účastnice výzkumu popisují **snahu vedení co nejvíce vyjít vstříc matkám či otcům**, kteří se chtějí vrátit do pracovního procesu, a to i v případě nastoupení do pracovního procesu na zkrácený úvazek ještě před ukončením rodičovské dovolené. V jednom případě však došlo k tomu, že po návratu na částečný úvazek po rodičovské dovolené bylo po dané zaměstnankyni **vyžadováno množství práce odpovídající plnému úvazku, což je v rozporu** s tvrzeními, že by rodičům malých dětí bylo skutečně vycházeno vstříc.

Případová studie č. 3: humanitní vědy

Analyzovaná instituce je jedním z humanitně vědních ústavů Akademie věd, který integruje širokou paletu (příbuzných) oborů, témat a přístupů, a tak je považován za inter- či transdisciplinární pracoviště. Instituce je zapojena do mezinárodních výzkumných sítí a vědeckého bádání, je inkluzivní z hlediska integrace zahraničních vědeckých pracovníků a pracovníc mezi své zaměstnance a zaměstnankyně. Instituce má méně než 200 pracovníků a pracovníc. Ženy přitom tvoří necelých 30 % ze všech zaměstnaných osob, jejich podíl mezi vědeckými pracovníky a pracovnícemi je ale ještě nižší.²⁶ Ženy nejsou téměř vůbec zastoupeny ve vedení ústavu. Mezi vedoucími pracovníky vědeckých oddělení anebo jejich zástupci jsou jen dvě ženy, což představuje zhruba 5 % ze všech vedoucích osob.

Podmínky práce ve vědecké instituci

Řada vědců a vědkyň reflektovala širší kontext práce ve vědě. Zejména některými vědci starší generace²⁷ byla oceňována především svoboda bádání v porovnání s obdobím před rokem 1989, kdy politická reprezentace v humanitních (a společenských) vědách znemožňovala oficiálně zkoumat některá témata. Jinak se účastníci a účastnice výzkumu vyslovovali k současným podmínkám a možnostem práce ve vědě spíše kriticky.

Z rozhovorů je zřejmé, že vnímaná vzrůstající nejistota a nestabilita systému vědeckého bádání se promítá do percepce toho, jaké podmínky pro děláni vědy se ustanovují v konkrétní vědecké instituci a vědním oboru.

Časová a prostorová flexibilita práce

Za jednu z největších předností práce v daném akademickém ústavu byla považována časová a prostorová flexibilita výkonu práce, která vzhledem k povaze oboru umožňuje pracovat mimo striktně určené místo a čas. Oceňují to především pečující osoby, hlavně rodiče malých dětí, speciálně pak matky, neboť jim to usnadňuje kombinaci pracovních a pečovatelských povinností.

„[V] nějakém ohledu mám pocit, že nemůžu mít ideálnější místo [pro práci] právě pro tu jeho absolutní svobodu, protože výsledky se sčítají na konci roku, a jak jich dosáhnete, opravdu nikoho hluboce nezajímá [...], a to je pro mě strašně důležité, protože někdy vezete děti na devátou k zubaři, prostě musíte je

²⁶ Výroční zpráva za danou instituci přesný údaj neuvádí (AV ČR 2017).

²⁷ Vědkyně starší generace se ve výzkumném vzorku tohoto pracoviště nevyskytovaly, proto v tomto případě používám maskulinum.

vyzvednout ve dvě kvůli něčemu a pak máte večer čas [na práci], takže v tomhle je to fakt vysněný místo.” (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Účastníci a účastnice výzkumu zcela výjimečně upozorňovali na možná negativa či rizika časové a prostorové flexibility práce, která nicméně fakticky existují. Flexibilita práce totiž klade nároky na sebedisciplinu a schopnost oddělovat práci od volného času a snadno se při ní překračuje hranice mezi prací a volným časem, takže jedinec leckdy pracuje přesčas, aniž by to nutně daná osoba považovala za přesčas a aniž by se to započítávalo do její odpracované doby.

Fyzické podmínky pro práci

Při hodnocení fyzických podmínek se vědečtí pracovníci a pracovnice v naprosté většině případů shodují na tom, že nejsou vždy zcela vyhovující. Tato skutečnost je ale podle nich do značné míry vykompenzována možností pracovat z domova, resp. odkudkoli, odkud to dané osobě vyhovuje, aniž by ale v této souvislosti rozporovali, že nesou určitou část nákladů na své pracovní místo za zaměstnavatele. Výhrady osob, s nimiž jsme prováděly rozhovory, se týkaly zejména prostorových kapacit, neboli počtu kanceláří a pracovních míst v nich, dále počtu počítačů využitelných na pracovišti. Projevovali také nízkou spokojenost s vybavením knihoven a možnostmi přístupu do databází, které jsou jimi v porovnání s možnostmi na západ od našich hranic považované za „nevyhovující“²⁸ a „nedostatečné“ apod. Pokud ale vědci anebo vědkyně srovnávali podmínky pro práci v akademickém ústavu a na vysokých školách, kde mnozí z nich také působí, tak akademické pracoviště z tohoto srovnání vychází příznivěji.

„[M]usím v zásadě říct, že co se týče podmínek samotných i třeba prostorových, kdy mám kancelář s kolegou, – a knihovnu a vybavení, jako počítač a všechny takové věci, které třeba na univerzitě nebyly samozřejmé [...], na univerzitě jsem nikdy nenapsal ani čárku ve svojí kanceláři, maximálně nějaký posudek na bakalářskou nebo diplomovou práci [...].” (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Pracovní smlouvy, výše úvazků a jejich financování

Změna financování vědy a výzkumu vytváří dvojí standard pracovních podmínek, kdy má část pracovníků a pracovnic „privilegovaná“ pracovní místa krytá primárně anebo alespoň částečně z institucionálních zdrojů a část „prekérní“ pracovní místa

²⁸ Výrazy v uvozovkách zpravidla reprezentují tzv. in vivo kódy neboli výrazy, které v rozhovorech použili sami účastníci nebo účastnice výzkumu v dané instituci.

financovaná z časově omezených grantových prostředků (tzv. contract research staff), jak to vnímá především, nikoli však výlučně mladší vědecká generace.

„[N]evím, jestli to je úplně všude, tak ta obrovská nejistota, že ty se něčemu věnuješ tři roky, ale pak neexistují žádná transparentní kritéria pro to, co teda budeš [dál] dělat [...]. Je spousta kolegů nebo kolegyně, kteří dodneška ten institucionální úvazek nemají a těžce, velmi těžce o něj bojují.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„[T]akové to vytloukání jednoho dvouletého půlúvazku jiným je prostě zničující, a samozřejmě je to extrémně demotivující [...].“ (postdoktorand, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„Vlastně se dává příležitost dělat vědu více lidem, ale v prekarizovaných pozicích, kdy vlastně se řekne: ‚No tak chceš dělat výzkum, nemáme na tebe úvazek institucionální, nebo půlúvazek, ale můžeš si podat grant, nebo ‚pojď tady do nějakého grantu, který zrovna podáváme‘. Ten člověk vlastně dostane mnohdy falešnou šanci, protože vlastně je přijat na rok, dva nebo tři, dělá si iluze o tom, jak se zapojí do výzkumu atd., a pak se zjistí, že když grant skončí, tak on skončí taky.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Různá forma úvazků v návaznosti na jejich financování vede často k nepřehlednosti a netransparentnosti. Lidé většinou nevědí anebo jim není zřejmé, na základě jakých pravidel jsou přidělovány kmenové (institucionální) úvazky, ani jak se stanovuje jejich výše. Někteří jsou toho názoru, že vedení instituce se snaží o řešení této problematiky zavedením kariérního řádu, podle jiných ale absentuje podpora jeho naplňování. Nicméně vedení instituce uvedlo, že bylo ustanoveno pravidlo krátit úvazek lidem v důchodovém věku a zaveden interní status emeritního pracovníka/pracovnice.²⁹ Kromě toho vedení zamýšlí zřídit průřezovou pracovní skupinu pro etiku, která by měla představovat platformu, prostřednictvím níž by se měly řešit sporné či problematické otázky, k nimž by otázka institucionálních úvazků v provázanosti na mezigenerační obměnu měla patřit především.

Neméně ožehavé téma představuje z pohledu vědců a vědkyň finanční ohodnocení práce. Netransparentnost odměňování byla zmiňována v případě přiznávání odměn, kdy vědcům a vědkyním včetně těch v doktorandském studiu není obvykle jasné/zřejmé, za co (tj. za jaký pracovní výkon) a podle jakých kritérií jsou přidělovány. To vede k velké nedůvěře ve spravedlnost tohoto systému.

Platové znevýhodnění reflektovali nejvíce mladí začínající vědci a vědkyně. Když popisovali svou zkušenost v tomto směru, tak uváděli, že v rámci doktorátu je běžné

²⁹ Tito lidé sice už nemají kmenový úvazek, ale mohou se např. účastnit schůze oddělení, jsou uvedeni na webových stránkách ústavu, mají i nadále ústavní mail, participují na produkci ústavu.

pracovat na vysokých školách zcela zadarmo a ve vědeckých ústavech na grantové úvazky,³⁰ které však zcela neodpovídají jejich reálné pracovní zátěži v těchto grantech. Mladí vnímají, že musejí kombinovat různé úvazky na různých institucích, aby měli vůbec prostředky pro financování běžných životních potřeb, což považují za „frustrující“ a „demotivující“ pro práci ve vědě.³¹

Kombinovat z finančních důvodů víc různorodých úvazků ale není specifikem jen nejmladší vědecké generace, neboť i vědci a vědkyně s kmenovými úvazky, zejména ti s rodinami, nejednou zmínili, že mají další pracovní úvazek (u nejrůznějších typů zaměstnavatelů), aby si zajistili dostatek finančních prostředků pro rodinu i pro sebe.

„[K]dybych neučil někde de facto komerčním způsobem, kde za jednu hodinu dostanu poměrně slušnou částku, tak neuživím rodinu, nesplátím hypotéku, nemůžeme jet na dovolenou do zahraničí, nemůžeme si koupit auto – a i tak to dáváme těžko dohromady, neměli bysme čas na nějaký zájmy, cestování, koníčky atd. [...]. [T]akže i vedoucí pracovník tady má plat podobný středoškolskému pedagogovi.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Interní hodnocení pracovního výkonu: atestace

Atestace představují podle Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR³² systém hodnocení vědecké práce vědců a vědkyň, na základě něhož jsou zařazováni do vymezených kvalifikačních stupňů. Atestace tak představují nástroj kariérního postupu vědců a vědkyň a jsou důležité také pro mzdové, resp. platové ohodnocení jejich práce. Vědečtí pracovníci a pracovnice jsou obvykle atestováni v tříletém intervalu, nejkratší interval je roční, nejdelší pak pětiletý. Vědec či vědkyně se atestací účastní v rámci pravidelných hodnocení stanovených vedením ústavu, případně na návrh svého vedoucího či vedoucí anebo na vlastní žádost. Obecný předpis pro celou Akademii věd může být interními směrnici upraven a zpřesněn, aby více odpovídal podmínkám dané instituce.

Z rozhovorů je zřejmé, že současné vedení po diskusi s vedoucími oddělení ustanovilo principy atestací spolu s kariérním řádem. Situaci před tím, než byl zaveden kariérní řád, charakterizoval jeden z vědců následovně:

„[K] těm atestacím, bral se dvojí metr. U těch starších pracovníků, kteří mají třeba jenom titul PhDr., nemají Ph.D., tak nedávala se jim smlouva termínovaná

³⁰ Jak upozorňuje jeden z vedoucích pracovníků, při kombinaci různých grantových úvazků (v celkové výši plného úvazku) mohou lidé někdy dosahovat vyšších platů než při (plném) institucionálním úvazku.

³¹ Kvantitativní šetření (viz Vohlídalová 2018) zároveň potvrdilo, že oblast humanitních věd je oblastí s nejnižšími příjmy v rámci oblastí vědeckého bádání.

³² Podrobněji viz <http://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/karierni-rad-vysokoskolsky-vzdelanych-pracovniku-av-cr/>.

do té doby, než si zažádají nebo udělají přijímačky na Ph.D., tam se to neřešilo. Takže někteří tady měli taková privilegia, což se nám jako dost nelíbilo... na nás, na ty mladé, se dupalo, byl tam dvojí metr.“ (vedoucí vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Nový atestační řád se zřejmě snaží sjednotit nároky na generačně různé skupiny vědců a vědkyň. Vzhledem k oborové diverzitě ústavu byly vytvořeny tři oborově různorodé pětičlenné komise složené z interních i externích expertů a expertek z Česka a Slovenska tak, aby korespondovaly s hlavními specializacemi na ústavu. V rámci interního kariérního řádu má nárok na pracovní smlouvu na dobu neurčitou osoba, která dosáhne titulu doktora věd (česky DSc., angl. Research Professor).³³

„[Ch]ceme stimulovat ty lidi, aby věděli, že když tenhle titul někdo dosáhne, tak že to bude spojeno s nějakými konkrétními věcmi: jako že dostane smlouvu na dobu neurčitou, bude mít zajištěný jako nějaký plat nadstandardní, který neklesne nikdy, ani když nemá grant, že bude prostě garantovaný institucí, že se stane personální prioritou pro daný obor či obory.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Na základě dosavadní praxe, kdy do dubna roku 2017 byl tento titul udělen celkem 147 vědcům a vědkyním (častěji z oblasti technických a přírodních věd než humanitních a sociálních),³⁴ se dá předpokládat, že tento titul bude na daném ústavu získán spíše výjimečně. Lze proto spekulovat o stimulačním účinku zaváděného opatření v dané instituci.

Atestací se pak neúčastní ti mladí začínající vědci a vědkyně, kteří pracují na projektech a mají grantové úvazky (což ale není nutně běžná praxe v jiných institucích, které se tak mohou vyhýbat povinnosti udílet po určité době smlouvy na dobu neurčitou u neatestovaných pracovníků a pracovníc). I v případě, že mladší vědecká generace atestace podstupuje, není jí smysl atestací vždy zcela zřejmý a považuje je do určité míry za formální záležitost konzervující spíše daný status quo

³³ Vedení ústavu tak reaguje na zavedení interního titulu „doktor věd“ (DSc.) v Akademii věd, který není totožný s dřívějším titulem DrSc. Ten představoval nejvyšší akademickou hodnost udílenou od roku 1953 do roku 2001 jak akademií, tak vysokými školami. Od roku 2003 nově zavedený titul DSc. není akademickým titulem ve smyslu vysokoškolského zákona. Podle interní normy (částka 3/2015) tento titul „vyjadřuje zvláště vysokou vědeckou kvalifikaci prokázanou vytvořením závažných, vědecky originálních prací důležitých pro rozvoj bádání v určitém vědním oboru a charakterizujících vyhraněnou vědeckou osobnost. O udělení vědeckého titulu rozhoduje Vědecká rada AV ČR.“ Více viz <http://www.avcr.cz/cs/veda-a-vyzkum/vedecky-titul-dsc./index.html>.

³⁴ V roce 2010 byl titul udělen 12 osobám (z toho třem vědkyním z oblasti humanitních a sociálních věd a jednomu vědci z této oblasti), v roce 2017 pak celkem 10 lidem (z toho jedné vědkyni a dvěma mužům z oblasti humanitních a sociálních věd). Podrobněji viz <http://www.avcr.cz/cs/veda-a-vyzkum/vedecky-titul-dsc./slavnostni-predavani-diplomu/>.

než za nástroj možné změny jejich individuální či generační situace, zejména té finanční.³⁵

„Tak co se týče systému hodnocení, tak k tomu bych jenom doplnil, že když jsem získal titul Ph.D., tak mně zvedli plat asi jenom o tři stovky.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„[Z]ároveň co vnímám jako největší problém, že nikdy tam [při atestacích] nepadla otázka nějakého osobního platového zajištění. Řekl bych, že by to mělo být čím dál tím víc artikulováno ve chvíli, kdy vlastně člověk na akademickém ústavu má plat, který nedosahuje ani průměrné hodnoty v Praze, ale možná ani celorepublikově.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Vztahy a atmosféra na pracovišti

Kultura instituce a atmosféra v ní je celkově vnímaná jako přátelská, vstřícná, přispívající k bezproblémové aklimatizaci těch, kteří jsou do ní přijímáni a mnohdy přicházejí z jiných oborů. Podle vědců a vědkyň si ústav zachovává „lidské rozměry“, což přispívá k jejich identifikaci s ním.

Vedení instituce a její hodnocení

Účastníci a účastnice výzkumu hodnotili velice pozitivně zejména profesionalitu vedení ústavu, jeho jednání s lidmi, respekt k jejich potřebám (včetně kombinace práce a péče), věcný a vstřícný přístup k řešení problémů a někteří i transparentnost rozhodnutí, která vedení činí. Oceňovali také přístup vedení k možnosti uplatnění odborníků a odbornic i z jiných oborů, explicitní věcnou, ideovou i emoční podporu práce jednotlivých badatelů a badatelek, což podle nich vytváří prostředí, v němž se jim dobře pracuje.

Vědci a vědkyně zároveň zmiňují, že vedení se snaží vyvíjet „rozumný tlak“ na to, aby ústav byl produktivní a obhájil svou existenci. Ústav se snaží posílit mezinárodní spolupráci a v posledních letech se i více otevírá veřejnosti, snaží se jí zpřístupňovat odpovídající formou výsledky své práce.

Vědecká obec vnímá kladně snahu vedení o stabilizaci pracoviště například tím, že stanovilo po diskusích s vedoucími pravidla kariérního řádu pro atestace a v návaznosti na něj i vnitřní mzdový předpis. Protože se ale atestace týkají pouze osob s kmenovými úvazky, tyto předpisy (zřejmě) neošetřují situaci osob

³⁵ Institucionální plat bývá totiž často přiznán na nejnižší úrovni platového rozpětí pro daný atestační stupeň, navíc finanční rozdíly mezi těmito stupni bývají na nejnižší úrovni platového rozpětí obvykle velice nízké.

s grantovými úvazky a jejich integraci mezi kmenové zaměstnance a zaměstnankyně, jejichž pozice v instituci je v důsledku toho tou nejvíce prekarizovanou. Vedení si je nicméně vědomo toho, že „lidi, to je to nejčennější, co máme“, a snaží se v rámci omezených možností hledat řešení.

Vedení instituce pak zmiňuje snahu formulovat vizi, principy a cíle směřování instituce, což by podle něj mělo vést mimo jiné k vytváření nehierarchické struktury vedení lidí, kdy již nyní mají vedoucí velkou míru autonomie (rozhodují o určitém objemu institucionálních peněz), zároveň s nimi vedení probírá záležitosti týkající se například personální politiky ústavu.

Vztahy a atmosféra v pracovních týmech a vztahy mezi odděleními

Velice kladně vědci a vědkyně hodnotili také vztahy a atmosféru v konkrétních pracovních týmech či pracovních skupinách, které označovali za „korektní“ a „přátelské“. Jedna vědkyně je charakterizovala dokonce jako „vyloženě rodinné“, neboť v jejich týmu podle ní funguje výjimečně silná, prožensky orientovaná solidarita, spolupráce mezi generacemi, snaha si vyjít vstříc ohledně kombinace práce a rodiny nejen v situacích péče o malé děti, ale také v situacích (dlouhodobé) nemoci apod. Zároveň si je ale vědoma možné ambivalence, kdy „rodinná atmosféra“ a velice blízké vztahy nemusejí fungovat zcela bezproblémově, mohou znemožňovat některá podle ní žádoucí řešení a vytvářet bariéry pro generační výměnu.

Vztahy mezi týmy a vztahy mezi kolegy a kolegyněmi mimo vlastní tým jsou obvykle vykreslovány méně „idylicky“. Lidé někdy kritizují formálnost vztahů, ne vždy dostatečnou komunikaci mezi odděleními, nízkou solidaritu a nízkou míru spolupráce mezi týmy, napětí až „strašnou rivalitu“ mezi nimi včetně rivality mezioborové apod.

Zároveň podle některých „korektní“ vrstva mezilidských vztahů mezi osobami z různých oddělení představuje vnější, viditelnou slupku, pod níž se může fakticky skrývat něco úplně jiného a kde právě mohou být identifikovány problémy mezilidských vztahů v instituci.

„[T]o prostředí, ve kterém se tady pohybuju, je přinejmenším na povrchu extrémně zdvořilé a kultivované [...]. A pak vás vždycky překvapí, když zjistíte, co se děje před vašima očima.“ (postdoktorand, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Existující napětí mezi týmy přerůstající někdy v rivalitu je některými vědci a vědkyněmi přičítáno na vrub přidělování finančních prostředků jednotlivým oddělením či týmům na základě jejich hodnocení v rámci ústavu čili určité vnitřní konkurenci, která je ale zároveň jinými považována za stimulační.

Vědci a vědkyně ale reflektují rovněž snahu o spontánní spolupráci mezi některými týmy při podávání grantů, organizování konferencí či workshopů i snahu se setkávat při méně formálních akcích (typu kaváren, diskusních klubů apod.) i těch neformálních (vánoční besídky, oslavy narozenin apod.), které podle nich přispívají k formování lidského i profesního porozumění mnohdy napříč generacemi.

Spokojenost s prací v ústavu

Lidé, kteří mají zkušenost s prací mimo ústav (dříve většinou v soukromém sektoru) oceňují, že v něm není tak přísná hierarchie, výrazná formální rigidita, „velké konkurenční prostředí“, byť vnímají určitou rivalitu mezi týmy, kterou ale nehodnotí vždy pouze negativně. Podle nich může mít i pozitivní, stimulační účinky pro vědeckou produkci. Tito lidé pak zpravidla hodnotí pozitivně také „větší klid“ na práci.

Při srovnání práce v instituci Akademie věd a na vysokých školách, je pak prostředí akademie hodnoceno mnohem příznivěji z hlediska existence vědeckých záměrů a perspektivy vědecké práce, dlouhodobějšího (tj. víceletého) systému individuálního hodnocení, kvality mezilidských vztahů, odbornosti vedení, podmínek pro práci apod. Akademické prostředí je tedy vnímáno jako celkově stabilnější a předvídatelnější s vyšší provázaností odbornosti a manažerských schopností v porovnání s (některými) vysokými školami.

„[M]yslím, že to je velký rozdíl oproti univerzitám. To, co vidím na univerzitách, je, že skrz vnitrouniverzitní management se udržují lidi, kteří třeba jsou schopní byrokraté anebo relativně schopní manažeři, [...] ale jsou velmi neschopní odborně nebo i pedagogicky. To na úrovni Akademie samozřejmě je taky, ale není to tak úplně běžný jev.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Mobilita a mobilitní šance

Otevřenost vs. uzavřenost instituce a vnější mobilita

Výpovědi účastníků a účastnic výzkumu odkazují k „otevřenosti“ vědecké instituce i k její „uzavřenosti“. Ústav je úspěšně zapojený do mezinárodního výzkumu minimálně na evropské, ale i mimoevropské úrovni, o čemž svědčí jak nejrůznější typy mezinárodní spolupráce včetně zapojení do mezinárodních grantových projektů, tak také zaměstnávání zahraničních kolegů a kolegyň, jak o tom referovali účastníci a účastnice výzkumu, třebaže někdy kritizovali v ústavu převládající „prozápadni“ orientaci.

„Vnitřní uzavřenost“ je zmiňována hlavně v souvislosti s fragmentací ústavu do různých oborů a disciplín, kdy zejména mladší badatelé či badatelky vnímají určitou oborovou i individuální uzavřenost projevující se v (intenzivním) zaměření se pouze na „své“ téma bádání, v odstupu od druhých, v nekomunikativnosti (zpravidla starších) kolegů, případně kolegyň, ve značném formalismu v běžných situacích apod.³⁶

„[V]šichni si vykájí skoro se všema [...], obecně se tady vyká a je to takový dost upjatý. Nelíbí se mi to.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Tato vnitřní uzavřenost ale kontrastuje s vnější mobilitou osob pracujících v ústavu. Všichni z oslovených vědců a vědkyň včetně doktorandů a doktorandek deklarují, že strávili nějakou dobu na stážích v zahraničí anebo že tam někteří z těch seniorních dokonce i dlouhodobě pracovali. Zároveň se všichni tito vědci a vědkyně každoročně účastní zahraničních konferencí či jiných akcí a spolupráci se zahraničním chápou jako integrální a nutnou součást své práce. Nicméně někteří mladí lidé upozorňují na to, že v případě mobility se v ústavu ustanovila dvojitá norma, kdy „jezdít ven“ se očekává od mladší generace, pro niž je to zároveň samozřejmostí, zatímco pro tu starší to tak zcela neplatí. Zdá se, že tato „dvoukolejnost“ nároků ve vztahu k zahraniční mobilitě se stává zdrojem určitého generačního napětí:

„[K]dybych byl o generaci, o dvě starší, jako spousta kolegyň nebo kolegů, tak třeba by nebylo pro mě běžné, že se automaticky účastním mezinárodních konferencí, mezinárodních projektů a podobně. Myslím, že ten tlak [vyjíždět] je v současné době daleko větší [...]. [U] té starší generace to samozřejmost není. Někdy nás to generačně štve, protože právě v tom jsou [na nás] jiné nároky.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Jeden z vědců nicméně upozornil na to, že mobilita se dnes stává běžnou součástí vysokoškolského studia, kdy vyjíždějí nejen excelentní studenti a studentky, ale i ti průměrní a podprůměrní, protože dnes už se bez mobility věda dělat nedá.

I když mobilita je v instituci považovaná za žádoucí, je financovaná především z grantových prostředků. Předpokládá se tedy, že si jednotliví vědci a vědkyně možnosti zahraniční mobility zajistí především sami:

„Je to podporované. Nevím, co by se stalo, kdybych neměla grant. Tak asi nějaké peníze se najdou, ale ten grant je úplně jako klíčový.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

³⁶ Ačkoli v daném kontextu nebylo nikým artikulováno, zda tato „vnitřní uzavřenost“ nemůže být upevňována také dalšími možnými vlivy, tato otázka se nabízí. Dá se přepokládat, že nedostatek pracovních míst, který snižuje možnost se na pracovišti běžně setkávat a diskutovat o práci, může podporovat „izolacionismus“ mezi lidmi. Ten ale zároveň může být posilován rovněž vnitřní soutěží o finanční prostředky.

Možnosti práce ve vědě mladé vědecké generace

Mnozí bez ohledu na věk vnímají, že v současném systému vědy se **mění možnosti startu vědecké dráhy** a práce ve vědě, kdy mladší ročníky mají nižší šanci do vědy vůbec proniknout a nastartovat svou vědeckou dráhu oproti i zcela nedávné době.

„[K]dyž jsem nastupoval [před necelými 10 lety], tak bylo vypsané výběrové řízení, kterého se účastnili asi dva nebo tři lidi. O dva roky později, když jsme vypisovali další výběrové řízení, tak už to bylo nějakých dvacet pět lidí! Ten posun byl strašně rapidní.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„A pro lidi mé generace je nesmírně obtížné to místo najít prostě proto, že všude je těch lidí, kteří už tam jsou těch deset, patnáct nebo dvacet let poměrně hodně, ale zdaleka ne vždycky mají třeba blízko do důchodu.“ (postdoktorand, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„[M]ám pocit, že složitější je to pro tu mladší generaci... naskočit do toho vlaku akademického. Jestli těch míst je nějak málo, anebo prostě ta naše silná generace to obsadila, anebo taky zachytila ten boom vznikání těch různých týmů, institucí atd., a pro tu generaci, možná vaši, že to není tak jako jednoduché tady v tom?“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Příčinu uvedeného stavu vědci a vědkyně spojují s nedostatkem nových míst, kdy tempu zvyšování počtu studujících neodpovídá tempo nárůstu pracovních možností ve vědě a výzkumu, a zabrzděné generační výměně.

„[T]ím [vnitřním] hodnocením prolezají lidi, kteří tomu celému ústavu nepřinášejí velký kredit, a na druhé straně se na něj nedostanou lidi, kteří by rádi pracovali v tom oboru, ale protože je to prostě obsazené lidmi, kteří tam mají nějakou delší tradici, tak tam nemají šanci se dostat.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Možnosti etablovat se ve vědě jsou ale eliminovány také nastavením grantových pravidel pro mladé vědce a vědkyně, kde je stanovena podmínka zahraniční stáže. Následující citace dokládá problematičnost této podmínky na příkladu jednoho zahraničního postdoktoranda, jehož případ ale nemusí být zcela ojedinělý.

„On je cizinec a zažádal si o grant na GAČRu. Napsali mu, že ten grant na GAČRu nesplňuje podmínky, protože nebyl nikde na zahraniční stáži ((úsměvy)). Ale on studoval, magistra v severní Evropě a pak dělal Ph.D. částečně v Holandsku, částečně v Kanadě a pak přišel sem [...]. [N]a grantovce mu poradili, aby si požádal o výjimku z povinnosti mít šestiměsíční stáž, no a udělali

mu výjimku a dostal ten grant.“ (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Třebaže všichni, s nimiž jsme dělaly rozhovory, mezinárodní mobilitu schvalují, sami se jí účastnili a účastní, podmínka, že mladí vědec či vědkyně po získání titulu Ph.D. musí absolvovat půlroční stáž v zahraničí, aby mohli získat juniorský grant, není považovaná za oprávněnou, resp. podle některých dotázaných by se vždy mělo hledat opodstatněné řešení, které bude zohledňovat možnou specifickou životní situaci uchazeče či uchazečky:

„[B]ez ohledu na to, jestli muž, nebo žena, tak je to vždycky nějaký konkrétní člověk s nějakou konkrétní situací. Pokud to má být podpora v rozjezdu akademické kariéry, no tak i tyhle věci [těhotenství, rodina] se musí zohledňovat [...]. Nemá to být jako sekerník, který osekává možnosti, že jo, ale v podstatě má ty možnosti otvírat. Takže asi by tam měla být nějaká forma rozhodovacího mechanismu, který může tuhle možnou restrikcí nějak jako napravit. To není volání po rozmělnění pravidel, ale uvědomit si, co je smyslem toho programu.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Pozice mladých doktorandů a postdoktorandů je v rozhovorech vykreslována jako prekérní – nejistá, s nedostatečnými příjmy, bez perspektivy trvalejší práce ve vědě, což se nezřídka propisuje do vnímání celkově jiné životní perspektivy mladých generací oproti těm minulým.

„[N]a začátku té kariéry, té dráhy nenabízíme vůbec nic. A je to tristní, že nabízíme smlouvu na jeden rok s tím, že ta mzda je opravdu jako směšná.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„Tak a samozřejmě pokud člověk je v situaci, že musí budovat to své bydlení od základu, platit nějakou hypotéku, tak to je opravdu těžký.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Zdá se, že vzniká určitá paradoxní situace, kdy se prekarizovaná pozice mladých vědců a vědkyň daná nízkými příjmy, nejistými profesními vyhlídkami, falešnou iluzí možného budoucího uplatnění v „tuzemské“ vědě z pohledu věkově starších vědců kombinuje s relativně vysokými mobilitními šancemi mladé generace. Seniorní vědci ale zároveň někdy upozorňují na to, že tento mix vytváří zákonitě situaci, kdy část mladých, schopných a nadějných vědců a vědkyň odchází pracovat na lukrativnější místa v ČR nebo do zahraničí (viz trend „odlivu mozků“).

I když část vědců a vědkyň reflektuje kriticky možnosti práce ve vědě pro začínající vědecké pracovníky a pracovnice, rozhovory na mnoha místech zachycují generační neporozumění a napětí. Zejména mladí vnímají, že na jejich generaci jsou kladeny

vyšší nároky na mobilitu, pracovní výkon i kvalifikaci, ale jsou jim nabízeny mnohem horší pracovní podmínky než starší generaci.

„[J]e jakási dvourychlostní Akademie v tom, že naše [střední] a mladší generace, tak na ně ty požadavky jsou velmi vysoké, a u některých třeba starších ročníků ty požadavky jsou menší.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Ústav se nicméně snaží využívat určité možnosti pro zlepšení situace alespoň některých mladých vědců a vědkyň nabízené v rámci Akademie věd, jako například „Program mzdové podpory postdoktorandů“ v AV ČR nebo „Program na podporu mezinárodní spolupráce začínajících výzkumných pracovníků“. Otázkou nicméně zůstává, nakolik jsou lidé z mladé začínající vědecké generace o těchto možnostech plošně informováni a jakou podporu mohou obdržet ze strany ústavu, pokud se o tyto možnosti ucházejí. Nikdo z mladých vědců a vědkyň totiž tyto možnosti v rozhovorech explicitně nezmínil.

Rovnost žen a mužů v instituci

Téma genderové rovnosti není v dané instituci nereflektovaným tématem. Lidé k němu zauímají různé postoje podle toho, z jaké perspektivy jej nahlízejí, co v této oblasti považují za problém a zda navrhují nějaká řešení.

Nejčastěji artikulovaným tématem v souvislosti s genderovými nerovnostmi bylo nízké početní zastoupení vědkyň v instituci a téma kombinace rodinných povinností s těmi pracovními. Spíše výjimečně, pokud vůbec, zmiňovali účastníci a účastnice výzkumu absenci vědkyň ve vedoucích pozicích nebo jiné genderové nerovnosti či znevýhodnění. V instituci je patrná snaha hledat řešení pro genderovou rovnost tam, kde jsou reflektovány nerovnosti mezi muži a ženami, třebaže se tuto snahu (zatím) nedaří vždy účinně přetavit do praxe.

Nízké početní zastoupení žen v oboru i v instituci

Ženy v dané instituci pracují nejčastěji v servisních odděleních a pozicích, v těch vědeckých jsou zastoupeny velice málo, stejně jako na vedoucích pozicích (mimo servisní oddělení). V rozhovorech je zřejmá snaha podat vysvětlení tohoto neuspokojivého stavu, třebaže někdy je zřejmá určitá bezradnost:

„[N]ás se na to ptají při těch [celoakademických] hodnoceních, proč nemáme víc žen. Co jim na to máme říct? Tak měli bychom, kdybychom měli nějaké šikovné, které by to chtěly dělat [...]. [B]ěhem posledních deseti let jsme vypisovali čtyři

konkurzy, ale v životě se nám nepřihlásila žádná holka.“ (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Někteří vědci a vědkyně poukazují na generační rozměr této problematiky, kdy sama tato percepce má generační dimenzi. Seniorní vědci nízký počet žen v oboru zpravidla přičítají na vrub odchodu žen v důchodovém věku z vědy, resp. z jejich konkrétní instituce a nižším ambicím mladých studentek, které z univerzitního prostředí „mizí“ v okamžiku doktorského studia.

Generačně mladší vědci a vědkyně zase často reflektují maskulinní charakter tohoto prostředí, kde podle nich ženy obvykle nejsou (dostatečně) podporovány, aby nastoupily a následně rozvíjely svou vědeckou dráhu, takže odcházejí pracovat mimo tuto oblast. Maskulinní charakter vědního oboru je podle vědkyň dán nejen početní převahou mužů, ale zejména některými jeho premisami, tím, jak je obor utvářen, jaká jsou v něm nastolována témata, z jaké perspektivy jsou řešena apod. Obor podle nich nemá studentkám „co nabídnout“, chybí v něm disciplína, která by uplatňovala odlišné pohledy na určitá zavedená témata a reflektovala vývoj v zahraničí. Nízký počet žen v oboru a následně tedy i v instituci je vědkyněmi spojován s některými genderovými stereotypy, hlavně s představou toho, které obory jsou pro studium dívek vhodné a které nikoli. Pro svůj charakter a bezprostřední praktickou nevyužitelnost je podle vědkyň obor obecně vnímaný jako „divný“, resp. z hlediska obvyklého průběhu životní dráhy žen jako pro dívky nevhodný:

Tazatelka: „Proč si myslíte, že v tom úzce zaměřeném oboru je málo žen?“

Dotazovaná: „No protože to je klasický genderový stereotyp, že to není obor, který by se slušel [dívkami] studovat. Ten obor je divný, a ty nechceš být divná, chceš se vdát! Klasika.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Situaci, kdy v pracovním týmu anebo při pracovních akcích není často ani jedna žena, označuje jeden generačně mladší vědec za „nepřirozenou“ a „frustrující“. Zkušenost i ostatních jeho kolegů dokládá, že v zahraničí (včetně některých postsocialistických zemí) se v oboru pohybuje více žen než zde. To jen potvrzuje, že ne/přítomnost žen v oboru představuje kulturně a sociálně utvářený fenomén.

Vědecká obec registruje, že na úrovni vedení instituce je patrná snaha hledat v tomto směru řešení, i když jak se zdá, některá mají stále spíše deklaratorní než reálný charakter.

„[Ú]stav zkouší vyvinout proaktivní opatření, ale bez úspěchu [...], třeba najdou nějakou strategii, která by pomohla, [...] zkoušejí spíš pokus–omyl, která strategie by mohla fungovat.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

„[M]yslím si, že kdybychom měli dva kandidáty na nějaké místo, kteří by byli velmi srovnatelní, a jeden z nich by byl ženského pohlaví, tak že by to bylo velké plus, že bysme ji zřejmě upřednostnili. Ale takovému dilematu jsme nikdy nečelili.“ (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Třebaže nedostatek žen v organizaci je reflektovaným tématem, zdaleka ne všichni v tomto směru souhlasí se zaváděním pozitivních opatření, která leckdy označují za „pozitivní diskriminaci“. Objevuje se určitá nedůvěra až obava vůči takovýmto opatřením. Část vědců preferuje jejich „rozumnou“ formu, neboť jinak podle nich mohou být kontraproduktivní – vést k ještě větší marginalizaci znevýhodněných. Vědkyně, která afirmativní akci sice schvaluje, je toho názoru, že s určitou myšlenkou (a s ní spojenými opatřeními) musí souhlasit skupina recipientů, jinak nebude fungovat:

„[P]roblém je v tom, že ona [afirmativní akce] nefunguje v prostředí, kde ji lidé neuznávají jako hodnotu.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Percepcím tohoto typu odpovídá vědeckou obcí preferované řešení, které má být „nenásilné“, má spočívat v navození takového prostředí, kde přímé afirmativní akce nejsou potřeba. Jinými slovy to znamená, že je jimi upřednostňován „přirozený vývoj“, který ale nepřináší žádný, resp. žádoucí efekt, neboť nevede k pozitivní změně daného stavu (na což poukazují i statistiky pojednané v Úvodu).³⁷

Absence žen ve vedení instituce a kariérní šance žen

Téma absence žen ve vedení instituce nebylo reflektováno tak často jako celkový nedostatek žen v instituci, případně na vyšších stupních vysokoškolského studia. Sama tato absence byla vysvětlena jednak celkově nižším zastoupením žen v instituci, aniž by ale bylo problematizováno, že i tam, kde ženy v oddělení (zcela výjimečně) převládají, bývá vedoucí muž, jednak jejich rodinnými povinnostmi v důsledku mateřství, a tudíž nedostatkem času na vedoucí činnost. Ani v tomto případě není zpochybňováno, že většina mužů na vedoucích pozicích má děti a rodinu. Pečovatelské povinnosti spojené s existencí dětí v rodině jsou implicitně pojímány v genderově tradiční optice, což pro ženy znamená často apriorní diskvalifikaci v oblasti vedení bez ohledu na jejich faktickou kompetenci. Je otázkou, do jaké míry se individuální žena v mužsky homogenním prostředí stává zástupkyní „všech žen“, tzn. přitahuje na sebe pozornost a její zkušenost je generalizována a stává se v konečném důsledku tzv. tokenem.³⁸

³⁷ Srov. Kázmér (2018).

³⁸ K tzv. tokenům a tokenismu např. Kanter (1977).

Tazatelka: „A znamená to třeba, že právě kdybyste se rozhodovali o novém vedoucím oddělení, takže by přesně hrálo roli to, že si řeknete: Tak ona na to nemá tolik času, nebo prostě koukáte, jak je kdo [schopný]?“

Dotazovaný: „Ona by to hlavně v žádném případě nechtěla dělat.“ (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

S uvedeným citátem kontrastuje případ jiné vědkyně-matky, která o vedoucí pozici usilovala. V mužském prostředí ale neměla dostatečnou podporu, takže nakonec svou kandidaturu vzdala. Velice nízké zastoupení žen na vedoucích pozicích v instituci vyznívá paradoxně s ohledem na skutečnost, že někteří muži deklarují, že o vedení nemají zájem a že je vždy problém najít vhodného „kandidáta“ na vedoucí pozici.

Jedna z mladých vědkyň pak charakterizovala prostředí ústavu jako „boys club“ neboli uzavřené prostředí, kde muži podporují muže a ženy jsou z něj anebo přinejmenším z vedoucích pozic různými mechanismy vylučovány anebo jim je do nich znesnadňován přístup. Kromě toho je zřejmé, že se ženy v prostředí s převahou mužů setkávají s absencí vzorů i s reálně nižší mírou podpory svého profesního a kariérního růstu. Objevuje se např. přesvědčení, že se mezi doktorandkami neobjevují osoby dostatečně talentované pro obor:

„[A]le nevzpomínám si, že by byl nějaký takový jako promarněný talent, u kterého bych si já nebo kolegové říkali: ‚To je teda škoda, že jako ona se nedala na tu vědeckou dráhu!‘“ (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Sexuální obtěžování a sexismus v oboru i instituci

Nikdo z těch, s nimiž jsme prováděly rozhovor, nedeklaroval, že by měl osobní zkušenost se sexuálním obtěžováním v dané instituci anebo i na jiném pracovišti, kde někteří z nich také pracují. Dvě osoby pak zmínily zkušenost jiné osoby s obtěžováním a/nebo „nadstandardními vztahy“ mezi nadřízenými a podřízenými.

Jedna vědkyně uvedla případ, který se týkal osob stejného pohlaví, kdy obtěžovaná podřízená osoba nakonec toto pracoviště opustila. Nastíněné „řešení“ situace dokládá, že bývá „neproblematicky“ ponecháváno na obtěžované osobě. Odehrává se tak pouze v individuální rovině, navíc na straně poškozené/ho, což jen podtrhuje mocenský rozměr tohoto fenoménu. V humanitním ústavu kromě toho panuje názor, že lidé mají důvěru ve svého nadřízeného, a tudíž by s ním záležitost tohoto typu řešili. Skutečnost, že zde nejsou nastaveny žádné institucionální mechanismy, které by v první řadě vedly k prevenci sexuálního obtěžování, dokázaly jej detekovat a nabídnout účinná řešení, svědčí o tom, že sexuální obtěžování zde není považované za téma, jemuž by se měla věnovat pozornost, třebaže může výrazně ovlivnit pracovní

i životní dráhu obtěžované dané osoby, jak prokazují četné nejen zahraniční, ale i domácí výzkumy na toto téma.³⁹

Na vztahy překračující hranici mezi těmi „formálními“ a „důvěrnými“ u přednášejících mužů a studentek na vysokých školách, kde někteří vědci a vědkyně také působí, upozornil jeden z generačně mladších vědců. Tento typ jednání označil za „obecnou českou normu“, kterou on ale odmítá. Třebaže toto jednání nepovažuje za sexuální obtěžování, fakt, že k navazování intimních vztahů dochází za pozičně a mocensky nerovné situace, indikuje možnost jej tak interpretovat. Kromě toho daný vědec uváděl konkrétní příklady sexismu na českých vysokých školách, s nimiž se tam během svého působení setkal.

„[S]etkal jsem se mnohokrát s připomínkami především kolegů směrem ke studentkám, třeba když odejde studentka od státnic a pánové řeknou, že má vyspělý poprsí, tak s tím jsem se setkal mnohokrát [...], anebo s nejrůznějšími sexistickými vtipy na akcích typu vánočních besídek [...]. [B]ylo to tedy vždycky dost frustrující a příšerný.“ (vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Sexistické jednání vůči ženám na vysokých školách je podle něj i nadále rozšířeným jevem, třebaže registruje, že stále více kolegů a kolegyně, zejména těch mladších, kteří často studovali v zahraničí, považuje toto jednání za naprosto nepřijatelné. Hlavní problém vidí v tom, že ti, kdo se nevhodného a ženy dehonestujícího jednání dopouštějí, jej nejsou schopni takto vnímat a své jednání chápou jako něco „přirozeného“.

Sexismus v oboru pak reflektují především vědkyně. Jedna z nich studovala obor i mimo humanitní oblast, v němž se ale údajně nesetkala s tak „drastickými zážitky“ jako během studia humanitního oboru, kde vnímala, že nemá coby žena rovnocenné postavení s muži. Podle ní právě tento přístup k ženám může mnohé ze studentek odradit od práce v tomto oboru:

„[J]e možné, že to, co já jsem třeba zažila, tak může lečjakou ženu odradit, že to nemá zapotřebí, že se najde jinde. Já jsem musela proměňovat některé prostředí, ignorovat některé projevy. Mám určitou strategii, jak s tím pracovat.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Projevy sexismu jsou v našem prostředí zřejmě znakem obecné kultury dané akademické komunity, jak na to upozornil jeden z jejích kolegů.

„[S]píš jsem se setkal vícekrát s takovou drobnou marginalizací na konferencích, v seminářích, v neformálních rozhovorech, kdy [vědci] řeknou: ‚To je takový ženský názor.‘ Spíš je to v takovém každodenním jednání a pokusu o určité drobné marginalizace, než že by někdo chtěl působit vyloženě jako otevřený

³⁹ Srov. např. Vohlídalová (2009), Thomas a Kitzinger (1997).

šovinista [...]. [Ř]ekl bych, že to jsou i nevhodné vtipy a ona nenápadná kulturní marginalizace, která pak funguje v myslích lidí při různém rozhodování v pozadí. (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Příklady uváděné samotnými vědkyněmi tvrzení jejich kolegy o kulturní marginalizaci a projevech tzv. laskavého sexismu,⁴⁰ kdy muži vůči ženám nejednají otevřeně hostilně, ale spíše používají subtilní, „neviditelné“ a často neuvědomované postupy a techniky mocenského jednání nejen v rámci oboru, ale i ve zkoumané instituci, jen potvrzují.

Jak registrují vědkyně, jedná se zejména o projevy přehnané zdvořilosti a galantnosti, které běžně bývají rámovány jako „gentlemanství“. Obdobně jako jiné „jemné“ projevy společenské distance (jako třeba přezíravost apod.) představují sofistickované vyjádření kulturní a společenské nadřazenosti mužů. Vědkyně vnímají jako „drobnou diskvalifikaci“ ze strany kolegů typy výroků, které je důrazem na jejich „pohlaví“ (resp. ženství) dehonestují, jako například: „*Á tahle holčička, to je co jako tady?*“ nebo „*Ženský nemají myšlení typické pro tento obor*“,⁴¹ třebaže vědci, kteří se účastnili výzkumu, se k tomuto stereotypu vyjadřovali jednoznačně odmítavě.

Podle jednoho z vědců ale nejde vždy o zcela latentní projevy sexismu, neboť muži v tomto akademickém prostředí vědí, jak se mají v té které situaci chovat, co se sluší a co nikoli, kdy si co mohou dovolit (říci, udělat) apod.

V prostředí, kde u části (hlavně věkově starších) vědců je patrná neschopnost dostatečně senzitivně reflektovat genderovou problematiku, jak na to někteří upozorňují, může být problém zavádět cílená opatření týkajících se genderové rovnosti.

„[P]rostě přes ně [některé muže] nejde něco tlačit, protože nemají ty nástroje na tu reflexi, oni to nejsou schopní prostě reflektovat.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Celkově je v instituci patrná „víra“ v mezigenerační změnu a proměnu instituce v souvislosti se sílící mezinárodní spoluprací, globalizací vědecké práce a ovlivňováním kultury vědeckého prostředí rovněž v důsledku zahraničních zkušeností mladé generace.

Pečovateľské záväzky a vědecká práce

Instituce je vědci a vědkyněmi zde pracujícími vnímána jako velice vstřícná ke kombinaci práce a péče, a to nejen v situaci rodičovství, neboť umožňuje časovou

⁴⁰ Srov. Glick a Fiske (2001).

⁴¹ Vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd.

i prostorovou flexibilitu, tedy organizování práce zejména s ohledem na potřeby a nároky jedince, potažmo rodiny. Podle vědců a vědkyň záleží v první řadě na tom, zda je práce vykonána, nikoli na tom, kde a kdy je vykonávána. Tato institucionální vstřícnost k individuálně-rodinným potřebám zpravidla ale zastírá strukturální bariéry rodičovství či jiných pečovatelských závazků, kdy zodpovědnost za péči je neviditelně přenášena na jednotlivce, speciálně pak na ženy.

Z provedených rozhovorů je zřejmé, že pečovatelská práce týkající se péče o nejmenší je v rodinách vědců a vědkyň stále vykonávána převážně matkami, třebaže otcové, kteří jsou zároveň i vědci, se snaží na chodu rodiny participovat. Časovou tíseň v souvislosti s rodičovskými závazky nicméně formulovali častěji otcové než matky, kteří se prezentovali anebo byli prezentováni jako pečující, angažující se otcové.

„[Manželka] těžko snáší to, že prostě nestíhám a že toho času na rodinu asi není tolik, jak by si představovala [...], snažím se dělat nějaký kompromis.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

V kontextu přetrvávajících genderových nerovností ve sféře soukromí pečovatelské závazky spojené s rodičovstvím bývají považovány (zejména generačně staršími vědci) za hlavní překážku vědecké kariéry u vědkyň s dětmi, nikoli však u vědců, třebaže i ti jsou rodiči. Jinými slovy to znamená, že nastavení určitých strukturálních podmínek konzervuje určitou praxi i pohled na ni.

„No tak samozřejmě, že ženy jsou chudinky v tom ohledu mateřském, [...] v téhle soutěži, ve které jde velmi často, nechci říct o život, ale o existenci.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Vzhledem k obvyklému nastavení dělby práce v rodinách to jsou především vědkyně, které si organizují svou práci, mimo jiné i v případě mobility, s ohledem na rodinnou situaci.

„[A] právě vzhledem i k dětem, nemůžu odjíždět na nějakou delší dobu, takže zase jezdím hodně často.“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Zatímco u vědců v situaci otců, resp. partnerů je to spíše rodina, resp. žena, kdo se přizpůsobuje jejich nárokům na mobilitu a nezdědka s nimi odjíždí do zahraničí na dlouhodobější studijní či pracovní pobyt.⁴² Z rozhovorů vyplývá, že problematika mobility rodičů v instituci nijak formálně ošetřena není.

Na rozdíl od vědců, kteří z důvodu rodičovství nepřerušují v dané instituci svou pracovní kariéru, se vědkyně po dobu, kdy jsou doma s dětmi, snaží pracovat

⁴² Srov. Vohlídalová (2014).

a udržovat kontakt s oborem, i když je to stojí nemalé úsilí, jak vyplývá ze slov jedné z nich.⁴³

Tazatelka: „*Takže když byly děti menší, tak jste neměla úplně podporu [v péči o ně]?*“

Dotazovaná: „*Já taky moc nechápu, kde jsem našla tu sílu v osm nebo v devět večer vstát z postele a začít psát, [když jsem byla na rodičovské].*“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Z provedených rozhovorů vyplývá, že návrat po rodičovské není nijak formálně ošetřen a záleží na každé jednotlivé ženě a vztazích v pracovních týmech, jak je vyjednáno. Každá z vědkyň-matek pak zvolila zcela jinou strategii pobytu doma a opětovného návratu zpět do práce. Jedna byla doma s dětmi několik let, během nichž ale pracovala na zkrácenou formu úvazku. Odváděla přitom mnohem více práce, než odpovídalo výši jejího úvazku, což reflektovala nejen ona sama, ale i její nadřízený:

Tazatelka: „*A vy jste na ústavu, předpokládám, ten svůj úvazek buď si postupně navyšovala, nebo [jste měla] rovnou [plný]?*“

Dotazovaná: „*No [postupně], ale to bylo jenom díky tomu, že jsem měla výsledky a měla jsem je trojnásobně vyšší, než byl ten plat a úvazek. Ten můj výkon převyšoval mnohonásobně dvacetipětiprocentní úvazek. A to viděl šéf, takže mně ho postupně navyšoval tak, jak kde nasbíral nějaké možnosti, protože to nebylo asi úplně snadné.*“ (vědecká pracovnice, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Jiná naopak zvolila rychlý návrat zpět do práce mimo jiné také proto, že se cítí být spoluodpovědná za placení hypotéky. Snažila se přitom vyhnout „pasti“ částečného úvazku, jak vnímá situaci, kdy žena zpočátku sice dobrovolně, ale následně nedobrovolně pracuje na částečný úvazek, neboť to ženu-matku v konečném důsledku znevýhodňuje.

Podle jednoho z generačně starších vědců se podnikají kroky, které mají zmírňovat dopady mateřství na vědeckou dráhu žen (podle něj je to hlavně akademické předškolní zařízení typu mateřská škola), zároveň je ale toho názoru, že prostředky řešení této problematiky jsou omezené, a projevuje určitou bezradnost, když neví, „*co by se s tím přesně dalo dělat*“.⁴⁴ Pohledy na to, jak ošetřit dopady mateřství na kariéru ženy se u mužů-vědců různí a někteří jsou toho názoru, že se jedná především

⁴³ I následně pak vědkyně zůstávají primárními pečovatelkami. Nicméně nerovnováha v povinnostech spojených s péčí o děti někdy vyústí v rozpad vztahu, jak ukazuje zkušenost jedné z nich.

⁴⁴ Viz (vedoucí vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd). Tento typ výroků dokládá, že jedinec bez určité životní zkušenosti nemusí být schopen identifikovat celou škálu potřeb pečujících rodičů (primárně stále především žen) a nacházet a formulovat v této souvislosti (možná účinná) řešení.

o soukromý problém, který si má každá žena, resp. rodina vyřešit individuálně sama a nemá očekávat pomoc od instituce.

„[A]le pokud to nějaká žena bere jako překážku v kariéře, že má děti, a očekává, že tenhle problém dětí za ni někdo vyřeší, instituce nebo stát, a ne že si to vyřeší ona sama se svým partnerem, manželem atd., tak to mi přijde trošku divoký.“ (seniorní vědecký pracovník ve vedoucí pozici, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

Podmínky pro kombinaci pracovních a nepracovních (zejména rodinných) povinností jsou často charakterizovány jako lidsky vstřícné, méně však jako institucionálně vstřícné. Vedení si je vědomo toho, že přerušení kariéry z důvodu péče o děti (nebo i z důvodu péče o jiného rodinného příslušníka) není nijak zakomponováno v kariérním řádu instituce (nezohledňuje se tedy při atestacích) a chybí i v celoakademickém předpisu, což vnímá jako nedostatek, který je nutné napravit.

Tazatelka: *„A zohledňujete ve vašem atestačním nebo kariérním řádu třeba právě kariérní přestávky z důvodů rodičovské dovolené?“*

Dotazovaný: *„To víte, to je zase těžké, jak je zohledňovat? Prostě když atestujete, tak můžete atestovat pouze výsledky, a jestliže ty výsledky nejsou, protože je někdo línej, nebo že je na mateřský, tak výsledek je vlastně stejný. Tak samozřejmě, že to není žádná drastická procedura, ve které by se ženám na mateřské řeklo: ‚Vy nic neděláte, nemáme o vás zájem!‘ Samozřejmě že na ni počkáme [...]. Je fakt, že zase tak moc případů jsme nemuseli v tomto ohledu třeba promýšlet, ale je fakt, že ani ten atestační systém nepočítá s tím, že by nastala nějaká pauza, ve které by žena byla prostě čtyři roky doma s dítětem, a pak zase naskočila.“* (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

V souvislosti s mateřstvím v rozhovorech nikde nezaznělo, jaké jsou možnosti návratu z rodičovské u vědkyň, které pracují pouze na grantech. Jak přesně je anebo není ošetřena jejich specifická situace, navíc jsou-li nositelkami grantu. Dost možná, že tato situace v dané instituci (nikdy) nenastala, neznamená to však, že by do budoucna nastat nemohla. Pokud se instituce bude snažit integrovat do svých řad více (mladých) žen, měla by být připravena i na tuto eventualitu.

Skutečnost, že ženy samy nepociťují znevýhodnění v souvislosti s mateřstvím v dané instituci anebo to otevřeně neartikulují, ještě neznamená, že nic takového neexistuje anebo že se s tím nesetkaly na některém svém předchozím pracovišti. Námitka jedné z vědkyň, že není potřeba dělat speciální opatření pro matky s malými dětmi, když v instituci téměř žádné nejsou, neobstojí, neboť právě opatření tohoto typu mohou do vědy „nalákat“ potencionální zájemkyně, které právě současný stav neřešení anebo nedostatečného řešení dané problematiky může od vstupu do vědy odrazovat,

zejména když vědí, že instituce oficiálně nevytváří prostředí, které by umožňovalo kombinovat práci s péčí o potomky, resp. bylo institucionálně „family-friendly“.

Shrnutí

Hlavní pozitiva

Účastníci a účastnice výzkumu vnímali **pozitivně především flexibilitu práce, mezilidské vztahy** v rámci pracovních týmů či kolektivů a administrativní podporu a profesionalitu administrativních pracovníků ekonomického oddělení zejména při řešení grantových projektů. Flexibilita práce byla oceňována hlavně pečujícími rodiči, resp. vědkyněmi-matkami, které zpravidla stále vykonávají většinu pečovatelské práce ve své rodině. **Pozitivně** vědci a vědkyně **hodnotili také vedení ústavu**, jeho věcný a vstřícný přístup k pracovníkům a pracovnícím, profesionalitu vedení, snahu o vytváření méně hierarchických struktur řízení apod. Oceňovali také narůst počtu mezinárodních spoluprací nejrůznějšího typu, mezinárodní vědeckou mobilitu i otevřenost ústavu s ohledem na zaměstnávání zahraničních badatelů a badatelek. Kladně vnímali i otevírání se ústavu širší veřejnosti, resp. rozšiřující se popularizační aktivity, prostřednictvím nichž jsou šířeny výsledky jejich práce mimo vlastní vědeckou obec.

Hlavní negativa

Vnímaná vzrůstající nejistota a nestabilita systému vědeckého bádání se promítá do hodnocení podmínek pro vědeckou práci v dané instituci. Obdobně jako v jiných vědeckých institucích i tady někteří vědci a vědkyně, hlavně pak ti věkově mladší, reflektují určitou **netransparentnost personální a mzdové politiky**, absenci jasných pravidel (viz hlavně nejasnosti kolem přidělování institucionálních úvazků, netransparentnost odměn).

Celkově jsou vědci a vědkyně bez ohledu na věk nespokojeni s nastavením platových podmínek ve vědě a výzkumu, kdy základní platová výměra (tj. bez příplatků za řešení grantů či jiných příplatků) nedosahuje obvykle ani průměrné mzdy v ČR za situace, kdy navíc mají termínované pracovní smlouvy. Za zvlášť prekérní je pak účastníky a účastnicemi výzkumu označována pozice mladých začínajících vědců a vědkyň, kteří nejčastěji pracují na grantové úvazky v nižší výměře, než odpovídá plnému úvazku, a často za finanční odměnu, která je výrazně pod úrovní průměrné mzdy. Mladí lidé navíc nemají žádnou anebo jen mlhavou perspektivu další práce ve vědě. To se nepochybně promítá do rozhodování o jejich další pracovní dráze a podporuje u nich odchod z vědy, jak na to upozorňují mimo jiné i věkově starší vědci (srov. Cidlinská a Vohlídalová 2015).

Z provedených rozhovorů je zřejmé **generační napětí**, kdy mladší vědecká generace vnímá dvojitý standard podmínek a možností práce ve vědě, které jsou podle nich jiné (nižší) pro věkově starší vědecké pracovníky a jiné pro mladší vědeckou generaci.

Rozhovory indikují, že v daném ústavu funguje a je reflektovaná **vícevrstevná genderová kultura**, která má svou zjevnou – manifestní – vrstvu a vrstvu latentní, méně zřejmou. Celkově pak větší genderovou senzitivitu projevují ženy, stejně jako věkově mladší muži, kteří zpravidla studovali anebo pracovali v zahraničí. Ti jsou kritičtí k projevům sexismu ze strany starších kolegů. Z hlediska genderových nerovností je jako problém obecně vnímán nízký počet vědkyň pracujících v instituci, méně často, pokud vůbec, je pak poukazováno na jejich absenci na vedoucích pozicích. Problematika kombinace práce a rodinných povinností je některými muži chápána jako osobní problém žen, který si mají vyřešit ve svém soukromém životě. Preferovaným řešením genderových nerovností obecně je řešení „nenásilné“, upřednostňující „přirozený vývoj“, který ale v konečném důsledku nevede k eliminaci těchto nerovností.

Případová studie č. 4: přírodní vědy

Základní popis pracoviště a metodologie

Zkoumané pracoviště je přírodovědného zaměření a aplikovaného charakteru. Vedle publikační a konferenční činnosti pracovníci a pracovnice pracoviště rutinně provádí několik dalších aktivit, které nejsou primárně vnímané jako vědecké (tj. poradenská činnost, formulace metodik atd.). Ve zkoumané instituci neprobíhá výuka a zde působící doktorští studenti a studentky jsou studujícími jiných pracovišť. Pracoviště se nachází ve velkém městě mimo centrum a pracuje v něm více než 300 zaměstnankyň a zaměstnanců.

Pracovní podmínky vědců a vědkyň

Komunikace a pracovní kolektiv

Z rozhovorů je zřejmé, že vědci a vědkyně pracující ve zkoumané instituci jsou přiměřeně spokojeni s pracovními podmínkami, jakož i s vedením pracoviště. Své pracoviště vnímají převážně jako motivující a příjemné. Pouze několik málo pracovníků a pracovnic mělo výhrady kvůli občasnému nedostatku technických/pracovních materiálů, převažovalo ale pozitivní hodnocení fyzických prostorů a celková spokojenost s pracovním prostředím. Každodenní práci popisovali účastníci a účastnice výzkumu jako pestrou; v rozhovorech často zazníval názor, že je práce na zkoumaném pracovišti „baví“.

Akademiky a akademičky působící v instituci, ve které jsme prováděly výzkum, „baví“ nejen samotná vědecká práce, ale i kolektiv, ve kterém tráví podstatnou část svého pracovního času. Soudržnost a solidaritu mezi kolegy a kolegyněmi napříč instituční hierarchií považují alespoň někteří pracovníci a pracovnice ústavu za samozřejmost, což se vztahuje i na vzájemné vypomáhání si v pracovních úkolech vyžadujících například velkou fyzickou sílu:

„To mě třeba ty technické využívají k tomu, abych jim jel pro dusík, protože to je starší paní, aby to nemusela táhnout, a [...] já nevím, vyházet starý květináče plný zeminy. Aby to netahaly, já tam dělám ještě vlastně přidržtašku, ale mně to nevadí, já se manuální práce nebojím.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Na individuální úrovni se přirozeně projevovaly i rozdíly ve vnímání nastavení osobních vztahů, zejména na úrovni tematicky seskupených výzkumných týmů. Přirozeně se některé týmy zdají být více soudržné, zatímco v jiných týmech se komunikace omezuje pouze na formality.

„Jednotlivá oddělení jsou hodně v kontaktu. Jednotlivci často pracují i na projektech jiných oddělení, než v jakých jsou primárně zařazeni. Začíná se ale rozpadat dřívější neformální komunikace a soudržnost – dříve se chodilo společně sportovat a pak na pivo. Dnes již chodí jen málo lidí.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Ačkoliv všichni účastníci a účastnice výzkumu hovořili o tom, že svoji práci považují za naplňující, několik málo lidí vyslovilo kritiku vůči manažerským praktikám svých nadřízených. Většina lidí, se kterými jsme hovořily, vyjadřovala spokojenost s komunikací na pracovišti, pouze v jednom případě popisoval účastník výzkumu rutinní používání takové komunikační techniky ze strany nadřízeného, která se zdá být ponižující:

„Tak komunikace s ním je fakt [náročná]. On vždycky komunikuje tak, že člověk mu něco řekne, ale on to třeba nepochopí nebo na půl pusy, nebo nějak jako ve zkratce [...] a pak třeba přijde a hrozný řev. Takže pak se mu člověk trochu vyhýbá nebo je to takový, že radši tam nepůjdu, aby neprudil.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce).

Pracovní doba

Pracovní vytížení vnímají účastníci a účastnice výzkumu často jako nepřiměřené vzhledem k platovým podmínkám a očekáváním, které jim jsou kladeny současným systémem hodnocení práce vědců a vědkyň (více o tomto tématu v kapitole Systémy financování a hodnocení). Vysoký počet zaměstnanců a zaměstnankyň na pracovišti a velká frekvence interakcí ne vždy přeje tvůrčí vědecké práci. Mnoha lidem nevyhovuje zejména málo pružná pracovní doba, respektive fakt, že ačkoliv podstatnou část svého času věnují psaní grantů a odborných článků, nemají možnost vykonávat tuto činnost z domova. Přitom i lidé ve vedoucích funkcích souhlasí s tvrzením, že práce z domova může být leckdy jedinou racionální volbou.

„Já i v týmu mám lidi, který i říkají, i tomu věřím a vím, že to tak je, že když jsou dva týdny na chalupě sami, nevím, kolegyně bez dětí, tak tu rešerši napíše a je to super. Ale když tady sedí, tak ono každou chvíli někdo přijde, to prostředí taky ne vždycky je motivující.“ (seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Práci z domova sice praktikují všichni lidé, se kterými jsme hovořily, přesto se jedná o nástroj, který spadá do „šedé zóny“. Možnosti jeho využití nejsou přesně vydefinované, zaměstnanci a zaměstnankyně ústavu ho tedy využívají s výhradami a někteří s pocitem viny. Absence jasných podmínek může vést i k tomu, že vědci a vědkyně jsou – paradoxně častokrát s vědomím a explicitní podporou svých nadřízených – nuceni zastírat, odkud pracují.

„Když to řeknu takhle, tak všichni to řeší dneska takovou jakoby polooficiální cestou, že vlastně si jako napíšu si, – to jsem ráda, že [rozhovor] je anonymní – že jsou na nějaký služební cestě, na nějaký pochůzce, na škole a podobně. A jelikož to nikdo naštěstí nekontroluje, tak prostě pracují doma, jó, ale jako myslím si, že to nikdo nezneužívá, že opravdu když potřebují něco dodělat a potřebují se na to soustředit, tak si napíšu, že jsou někde, a jsou prostě doma.“ (seniorní vědkyně, vedoucí týmu, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

V krajních případech musí vědci a vědkyně dořešením pracovních úkolů, které kvůli snížené možnosti adekvátně se na pracovišti soustředit není možné dokončit jinde než doma, obětovat i část své řádné dovolené.

„Někdy u nás třeba došlo i k paradoxní situaci, kdy kolega si teďka bral dovolenou, aby mohl dopsat článek, protože měl deadline. Už musel a věděl, že v práci to neudělá, takže si vybíral dovolenou.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Pokud nevykonávají pracovníci a pracovnice ústavu svou práci například v terénu (na poli či v kontaktu s veřejností) či nejsou na služebních cestách nebo na neoficiálním „home office“, mají povinnost používat formalizovaný, elektronický systém sledování pracovní doby (tzv. „píchačky“). Tento nástroj monitorování byl v rozhovorech všemi popisovaný jako velmi nepopulární mimo jiné i kvůli tomu, že neodráží skutečně odvedenou práci. Pracovní doba pro mnoho vědců a vědkyň totiž, zdá se, nikdy nekončí. Zatímco několik lidí, se kterými jsme hovořily, si interně osvojilo kulturu přesčasů a zároveň toto považuje za známku skutečného vědce či vědkyně, jiní se vůči takovému míchání osobního a pracovního života aktivně vymezovali (o sladování pracovního a osobního života více v kapitole Gender a rodičovství ve vědě). Vědci a vědkyně, zejména ti ve vedoucích pozicích, se snaží vyhovět očekávání, že se práci musí věnovat nad rámec zaplaceného času, konají tak ale na úkor svého volného času.

„Na mailu se předpokládá, že jsem pořád, přijdou nějaký úkoly, tak jako já samozřejmě mám možnost to na někoho delegovat, ale asi se počítá s tím, že já prostě jsem zodpovědná, takže dělám i po víkendech.“ (seniorní vědkyně, vedoucí týmu, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce).

Zejména v případě vědkyň-matek, které výrazněji trvaly na oddělení pracovního a osobního života, podobná očekávání mohou zapříčinit menší ochotu zaujmout manažerskou pozici a postupovat výš v kariéřním řádu. Zároveň paradoxně právě pro vědkyně-matky byla charakteristická větší přiznaná ochota pracovat přesčasy v případě, že pracují na zkrácený úvazek. Možnost zaměstnání na zkrácený úvazek, hlavně v prvních letech návratu po rodičovské dovolené, byla hodnocena všemi účastnicemi, které se k tématu vyjádřily, velmi kladně. Z rozhovorů je ale zřejmé, že

odpracování delší doby, než za kterou jsou tyto ženy řádně zaplacené, a tím vykonávání mnoha hodin neplacené práce považují za samozřejmou „daň“ za to, že nemusí být v zaměstnání fyzicky přítomné. Některé vědkyně-matky trvaly na tom, že se jim na zkrácený úvazek „vyplatí“ pracovat i částečně zadarmo. Toto jinak velmi problematické nastavení bylo popisované nejen jako nevyhnutelné pro skloubení pracovního života s dětmi, ale dokonce jako vzájemně výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnankyně.

„Víte co, ono je to tak, že sice jsem tu na zkrácený úvazek, ale tý práce je strašně moc, takže mám strašnejch přesčasů, a v podstatě od toho roku 2016 já jsem si nevybrala jedinou hodinu na ošetřování, na návštěvy doktora, na nemocenskou, nic. Nepracuju o víkendech, o večerech, takže v podstatě ono to je oboustranně výhodný. Pro mě je to výhodný, že funguju s dětma, a pro ně to je výhodný, že jsem hrozně v podstatě lacinej zaměstnanec.“ (postdoktorandka, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce).

Zatímco možnost práce na zkrácený úvazek může být významným nástrojem pro umožnění návratu vědkyň-matek do pracovního života (k tomuto tématu více v kapitole Gender a rodičovství ve vědě), je důležité poznamenat, že očekávání, že tyto ženy budou vykonávat neplacenou práci navíc, může mít na mnoho dalších vědkyň-matek zvažujících návrat do zaměstnání odrazující efekt – a to zejména za současných platových podmínek, které všichni účastníci a účastnice výzkumu popisovali jako neadekvátní až ponižující, i v případě, že jejich platový výměr odpovídal výši úvazku, na který byli zaměstnaní.

Systémy financování a hodnocení

Základní mzdové ohodnocení

Základní platový výměr akademiků a akademiček je dle účastníků a účastnic výzkumu nastavený na zkoumaném pracovišti podle atestačních kategorií (čím vyšší kategorie atestace, tím vyšší základní plat). V rámci rozhovorů jsme se nesetkaly s názorem, který by pozitivně hodnotil současné mzdové podmínky. Bez ohledu na zastávanou pozici v institucionální hierarchii hodnotili všichni účastníci a účastnice výzkumu své platy, a zejména mzdy svých mladších kolegů a kolegyň, jako velmi špatné. Převažuje názor, že neadekvátní platové podmínky jsou důvodem sníženého zájmu mladých lidí o vědu. Tomu nasvědčuje i úryvek z rozhovoru s jednou začínající vědkyní:

Tazatelka: „A možná naopak přemýšlela jste někdy o tom, že byste třeba z vědy odešla, že byste to nedělala?“

Dotazovaná: „Ano, to jsem přemýšlela. Protože když jsem nastupovala do výzkumáku, tak vlastně jsem řešila, jestli dělat práci v oboru, která mě sice bude bavit, ale nebude tak dobře placená, anebo jestli jít někam, kde budu mít víc peněz, ale bude to třeba něco úplně jiného. [...] A tehdy jsem se rozhodla, že budu dělat práci, která mě baví, s tím, že jsem měla přítele, se kterým jsem žila. A když jsme se rozešli, tak jsem vlastně začala řešit, že musím někde bydlet, z něčeho platit nájem. V [tomto městě] to zrovna nejlevnější není, a jak to potom vlastně zaplatit z toho normálního platu. Takže začaly takový úvahy, jak to řešit, a tak nakonec se to všechno nějak vyřešilo a já jsem zůstala tam, kde jsem.“

Tazatelka: „Takže spíš ty finanční otázky, než že by vás to nebavilo nebo že byste toho měla někdy jako dost a už nechtěla v životě vidět žádný pole?“

Dotazovaná: „Ne, to ne, ale [...] co jsem měla tak kamaráda, tak on odešel kvůli penězům, protože samozřejmě když se narodí dítě, tak je to potom větší finanční zátěž, a když potom chtějí ještě jedno, tak je to ještě větší finanční zátěž, protože je potřeba větší byt, víc peněz, výdaje, a potom už se to hůř platí, takže to už si hledá něco jiného, a oni ti chlapi to berou tak, že musí být živitelé, že musí mít vyšší plat než manželka.“ (doktorandka, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

I starší, již etablovaní vědci a vědkyně vnímají, že v momentě, kdy jejich mladší kolegové a kolegyně začínají zakládat rodiny, mohou být špatné platové podmínky spouštěčem odcházení z vědy. Jelikož na pracovišti neprobíhá doktorské studium, za současných podmínek jen obtížně získává mladou pracovní sílu.

„U nás je to problém, že máme na [toto město] docela nízké platy, takže sem získávat mladé lidi, kteří můžou jít do nějakého centra, kde budou mít třeba dvojnásobek, je docela problém.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„Je to právě špatný u těch mladých. [Starší, etablovaní pracovníci] oni mají třeba třikrát takový plat jako ti nastupující, takže [...] sytý hladovému nevěří. A já obdivuju ty mladý, když bych věděl, že si zařizuju bydlení, zařizuju si všechno okolo, děti, školky, vzdělání, já si to nedovedu představit. Taky jsme to s manželkou nějak zvládli, ale jako mají to hodně, mají to hodně těžký, tahle generace.“ (seniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Někteří vědci a vědkyně nízké platy kompenzují tím, že po pracovní době vykonávají další placenou činnost. Ačkoliv se toto téma objevilo pouze jednou, ze zmíněného rozhovoru je zřejmé, že nejen tento člověk, ale i jeho kolegové a kolegyně považují nějakou formu vedlejšího příjmu za nezbytnou.

Tazatelka: „Je u vás na ústavu běžné, že by někdo měl nějaký „vedlejšák“?“

Dotazovaný: „Nevím.“

Tazatelka: „Nevíte? Nebavíte se o tom?“

Dotazovaný: „Jo, myslím, že kolegyně učí nějakou angličtinu, potom tam máme kolegu z [cizí země], který podle mě má taky nějaké svoje byznysy. Já myslím, že z těch platů základních, co tam jsou... naše skupina není pokrytá nějakým extrémním množstvím finančních prostředků z grantů, že by to zvýšilo základ tabulek o dost víc, abychom se dostali v průměru přes třicet čistého, tak asi si potřebuje každý něco najít. Ale nevím, to jsem přímo nezjišťoval.“

Tazatelka: „Takže ty platy spolu nerozebíráte?“

Dotazovaný: „Mám tam vedle sebe kolegyni, která je teďka technička [...]. Tak ta vím, že dělá nějaký navrhování zahrad [...]. Do toho chodí občas hlídat do dětského koutku a má živnosták taky. Plus ještě dělá daně kamarádkám. Je vidět, že je soběstačná, že tam spíš časem ji to nebude bavit a stačit. Je vidět, že ji ta věda baví, že to chce dělat, že by nechtěla zůstat jenom u toho, co dělá mimo tu pracovní dobu.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce).

Osobní příplatky

Nejdůležitějším nástrojem vedení pracoviště pro motivování zaměstnanců a zaměstnankyň je příplatek ve formě osobního ohodnocení, jehož pravidla přidělování se lidem, se kterými jsme hovořily, často zdají být netransparentní. Z rozhovorů je zřejmé, že ani vedoucí týmů ne zcela rozumí způsobu, který určuje rozdělování financí. Tato netransparentnost může vést například k osobním nevraživostem či antipatiím na individuální úrovni či na úrovni týmů.

„Pak je teda možný mít až sto procent osobního ohodnocení, ale to všechno zase závisí na tom, kolik ten tým si sežene prostředků. A de facto ta solidarita mezi týmy není příliš velká, teda lépe řečeno není skoro žádná. Někakým způsobem se každý rok rozhodne, jak se budou dělit institucionální prostředky, to znamená ten největší balík, který přijde. Některý tým je tím pokrytý, já nevím, z pětadvaceti procent, některý ze čtyřiceti procent, ale všechno ostatní závisí na tom, kolik tam mají účelově získaných prostředků.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Ačkoli se může zdát, že nepsaná pravidla týkající se osobního ohodnocení reagují nejpružněji na měnící se podmínky financování pracoviště, které je velmi závislé na grantech, uvádíme zde i diskuzi, která proběhla mezi vedoucím týmu a jejím nadřízeným a poukazuje na možné diskriminační dopady nepsaných pravidel osobního ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň:

„Bohužel to byl můj šéf, vedoucí odboru. Jednalo se o mého technika vlastně, který má v tuhle chvíli nejvyšší osobní ohodnocení z techniček, a [nadřízený] ještě chtěl, abych mu přidala. Já jsem říkala: ‚Já prostě nevidím důvod.‘ A on říkal: ‚To víš, budeme muset mu jako [přidat], to je živitel rodiny.‘ Tak jsem v tu chvíli neměla na to odpovědět, se přiznám, chyba, měla jsem prostě [...] jak mě to rozhodilo, tak jsem nedokázala nic říct, ale já jsem říkala: ‚Ne, já s tím prostě nesouhlasím, udělejte si to, jak chcete.‘ (seniorní vědkyně, vedoucí týmu, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce).

Subjektivní přízeň vůči jistým zaměstnancům či zaměstnankyním je samozřejmě do jisté míry přirozená a nevyhnutelná, na férovém pracovišti by ale osobní sympatie neměly ovlivňovat výši mzdy. Představa, že muž je živitelem rodiny, a proto si „přirozeně“ zaslouží větší mzdu, je zcela zavádějící – vytváří dojem, že příjem ženy není pro rodinu důležitý, zneviditelňuje situaci samoživitelek, a především vytváří nespravedlivou situaci, kdy je za stejnou kvalitu a objem práce někomu přiznána větší finanční odměna než jinému.

Dopady grantového systému na vědeckou svobodu

Zkoumané pracoviště disponuje zčásti vlastními institucionálními zdroji (cca 30 %), většinu financí potřebných pro chod ústavu ale získává aktivním vyhledáváním tuzemských i zahraničních grantových příležitostí. Až na několik málo výjimek hodnotili vědci a vědkyně, se kterými jsme hovořili, současný kompetitivní grantový systém velmi negativně. Současnému nastavení vyčítali, že jim neumožňuje dostatečnou vědeckou svobodu ve zkoumání odborně zajímavých problematik a že jsou systémem časově omezených grantů nuceni zkoumat předem definovaná, často málo inovativní a pro samotné vědce a vědkyně leckdy zcela nezajímavá témata. Psaní grantů navíc zabírá mnoho času, který by vědecktí pracovníci a pracovnice mohli věnovat skutečným vědeckým činnostem.

Dotazovaná: „Takže třeba třicet procent práce věnujeme jenom psaní grantů, který vycházejí třeba z deseti procent, tak si představte té mentální energie, co je vynaložená zbytečně, a toho času a vlastně peněz.“

Tazatelka: „Takže dřív vlastně to bylo navázané na ty institucionální prostředky?“

Dotazovaná: „Ano, a tím pádem větší svoboda výzkumu. Když se někdo chce flákat, tak se fláká za jakéhokoliv systému, když ne, tak ta svoboda výzkumu mu dává úžasné možnosti hledat si takový problémy, který nenesou grantové peníze, ale který nesou poznatky, to je ten rozdíl.“(seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„Ta koncepčnost tam trošičku chybí. To je jedna věc, druhá věc, že my vlastně musíme do těch grantů naslibovat, co všechno [uděláme], jaký budou výstupy, v kterém roce kolik článků, kolik metodik, kolik patentů a já nevím co všechno. Vždyť je to úplně protimluv. Výzkum je od toho něco zkoumat a i negativní výsledek je výsledkem, a když to nevyjde a ten článek z toho prostě pak není, tak co udělám? Vrátím peníze? Takže my to vlastně musíme dělat tak, že část výsledků už máme hotových.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„Je to úplně špatné a mnoho kamarádů, který podávají GA ČR třeba do grantovky, tak ty výsledky už mají všechny, protože ty granty jsou třeba jenom na tři roky. A za tak krátkou dobu nejste schopná ty výsledky mít, už teprve ne publikovaný. Některým agenturám stačí, když se to publikuje třeba rok po skončení projektu, ale některým ne, některý to chtějí už první rok, to je nesmysl. Zvláště u některých oborů, kdy je třeba mít několik vegetačních sezón atd.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vědci a vědkyně tedy často nejenže nezkoumají témata, která jim připadají odborně zajímavá, ale dokonce kvůli nereálně krátké době financování podávají grantové návrhy, jejichž výsledky již mají alespoň částečně k dispozici. Ve jménu více kompetitivní, na tržní podmínky lépe reagující vědy se tedy realizují výzkumy, jejichž výsledky jsou předem známé a tvoří se publikace pro forma. Grantové výzvy jsou navíc často tematicky omezené a ne vždy umožňují reagovat na aktuální problémy aplikovaného charakteru – a to ani na takové, které mohou mít potenciálně velký celospolečenský dopad.

„Na nás [současné grantové nastavení] působí úplně katastrofálně, za prvé můžeme dělat jenom věci, na které jsou peníze, a ne věci, který jsou buď zajímavé, anebo které jsou potřebné. Například, byla epidemie [jistého typu], obrovské škody po celé Evropě. A já jsem na to psala grant, všichni věděli, že ten problém tam je a že je opravdu třeba nějaké informace o tom mít, a ten grant neprošel asi proto, že na tom ministerstvu řeší vlastně jenom ty formální záležitosti a nevidí tu praxi, co tam zrovna je důležité.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vědci a vědkyně vnímají zvýšenou administrativu navázanou na současný grantový systém jako degradaci své role – jako něco, co je „nebaví“ a má na jejich působení v ústavu jednoznačně demotivující vliv.

„My jsme předtím mívali financování institucionální, tak já nevím, sedmdesát, osmdesát procent, a na zbytek jsme snadno mohli napsat nějaké projekty. Ale ono bylo potom v těch agenturách méně projektů, takže byla i menší šance ten projekt získat. Celý ten systém byl dřív takový víc friendly. My jsme tady platy nikdy neměli nějak zvláště vysoký, ale tohle bylo pozitivní [...]. Za ty peníze, které

máme, tak většinu lidí, kteří tady jsou, ta práce prostě baví, takže i za nižší peníze jsou ochotni pracovat, protože je ta práce baví. Ale [...] dneska ty lidi odcházejí mnohem častěji, protože ještě ke všemu nedělají práci, která je vlastně baví, dělají nějaké úředníky, a to nikoho moc nebaví.“ (juniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„Negativně vnímám takovou dravost, která v tom je. Prostě jako kdyby to tržní hospodářství se přestěhovalo i do vědy, a není to jenom otázka těch financí. A to se mi nelíbí, protože i to tu vědu vlastně zplošťuje a zpovrchňuje výrazným způsobem.“ (postdoktorandka, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vědecké týmy pracoviště disponují rozpočtem sestaveným z institucionálních zdrojů a ze zdrojů, které musí doplnit z grantových financí. Vedoucí týmů disponují týmovými financemi „samosprávně“, což na ně klade nemalý tlak. Ve snaze zabránit velké fluktuaci zaměstnanců a zaměstnankyň a v rámci rychle měnících se podmínek zachovat stávající pracovníky a pracovnice reagovalo vedení ústavu zavedením nástrojů, které pomohou pokrýt mzdové náklady i vědců a vědkyň, jejichž grantové návrhy neuspěly.

„[Vedoucí týmů] musí sami psát granty, když nemají peníze, tak vlastně mají povinnost všem upravit platy. [...] Očekává se od vedoucích týmů, že budou finančně nezávislí. To neznámá, že to vždycky dokážou, máme tady nějaké podpůrné mechanismy, kde zachraňujeme týmy, které aktuálně nezískaly projekty, mají problémy. [...] Takže je interní mechanismus, aby třeba když nevyjdou dva roky po sobě projekty, aby se nemusel ten tým rozpadnout, protože de facto by se měl zredukovat na polovinu lidí třeba.“ (seniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Současnou závislost pracoviště na externích zdrojích považovala většina vědců a vědkyň za problematickou. Ačkoliv mnoho z nich uznalo i výhody „nových“ systémů hodnocení, někteří poukazovali i na paradox, že vyšší počet vysoce hodnocených publikací nevede nutně k navýšení státem poskytovaných financí.

Tazatelka: *„A když by najednou začali všichni strašně moc publikovat?“*

Dotazovaný: *„No tak se [financování] vlastně pak nezmění. [...] Bohužel když všichni začnou hodně publikovat, tak ani ministerstvo nedá víc peněz. Zase to, co přichází od rady vlády, je nějaký jiný vzorec.“*

Tazatelka: *„Aha, takže to není navázané na RIV?“*

Dotazovaný: *„Ne, tak prostě jako všichni v České republice, myslím, zvyšují tímhle způsobem výkonnost.“*

(seniorní vědec ve vedoucí pozici, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vnitřní systémy hodnocení

Každý pracovník a pracovnice ústavu jednou za pět roků procházejí vnitřním systémem atestací. Atestační řád definuje parametry, na základě kterých je práce akademiků a akademiček hodnocená a které určují i typy smluv, jež jsou v ústavu se zaměstnanci a zaměstnankyněmi uzavírány.

Přestože typickým příkladem vysoce hodnoceného výstupu jsou publikace v impaktovaných odborných časopisech, jako velmi pozitivní hodnotila většina účastníků a účastnic výzkumu možnost vykazání i jiných než konvenčních akademických výstupů. Domnívají se, že vedení instituce uznává i důležitost aktivit, které jsou jen těžko změřitelné, a to i přesto, že tyto výstupy jsou zcela či částečně neviditelné pro externí hodnotící komise. Zkoumané pracoviště navíc oceňuje i vědecké aktivity, které nesměřují pouze k produkování vědeckých poznatků, ale také usilují o vedení dialogu s širší společností.

„Ministerstvo v podstatě [hodnotí] to, co je stěžejní, jak to hodnotí rada vlády. Metodika RIV uděluje nějaké nesmyslné body, na základě toho uděluje finance. My si třeba myslíme, že by se ty body měly udělovat jinak, takže máme interní systém, kdy udělujeme body i za něco, čemu rada vlády body nedává. [...] [Hodnotíme] třeba metodiky, užité vzory, aplikované výsledky, přednášky pro veřejnost, články v zemědělském tisku.“ (seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„Máme zavedený systém, který nějakým způsobem odráží i hodnocení rady vlády, vlastně jeho výsledků, ale myslím, že to není úplně v korelaci, ty body neodpovídají přesně. Nevím teda, [...] ale myslím si, že se trochu víc dává důraz na ty výsledky pro praxi, který nejsou třeba radou vlády tolik hodnocené, tak tady máme hodnocené i o něco víc, nicméně nepoměrně víc jsou pořád hodnocené ty publikace.“ (juniorní vědkyně, vedoucí týmu, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vědci a vědkyně působící na pracovišti se domnívají, že psaní impaktovaných článků není jediným legitimním způsobem vědecké tvořivosti, a alespoň v některých týmech mají snahu si jednotlivé pracovní úkoly rozdělovat podle nejlepších schopností i možností členů týmu. Pružný interní systém hodnocení je jim v této snaze velkou pomocí, neboť nenutí všechny akademiky a akademičky do produkování totožných typů výstupů.

„Já jsem zastáncem toho, že každý oddělení, aby dobře fungovalo, by mělo mít svoji strukturu jak věkovou, tak co se týče pohlaví, tak co se týče činnosti, protože každý jsme jiný. Někomu sedí přednášet, někomu sedí si ve tmě v koutku bádát, někomu sedí pracovat [na poli], a všechny tyhle systémy včetně

toho našeho vnitřního nás nutí, abychom dělali všechno, a to je proti lidské přirozenosti. My v našem oddělení jsme schopní alespoň částečně tohle eliminovat tím, že víme, co kdo umí, a trošku si to suplujeme, pomáháme si, ale ne všude to tak je.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Samozřejmě i v rámci této diverzity možností se příkládá výstupům, které se konvenčně považují za nejprestižnější, největší význam a dostává se jim uznání ze strany většiny vědců a vědkyň, se kterými jsme hovořily.

Dotazovaný: „Jako chápu [...] a nestěžuju si na to, vím, že jsme hodnocení a že tam jsou nějaké tabulky. [...] U nás v ústavu, protože to je tam to hodnocení, tam lpí třeba na takzvaných metodikách [...] což jsou prostě... to je metodika pro metodiku jenom. On to v podstatě nikdo nechce.“

Tazatelka: „Někdo to ale chválí.“

Dotazovaný: „Protože to jsou easy body. To napíšete prostě [...] je to taková knížečka, pár obrázků tam máte.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Internacionalizace pracoviště

Vědecká mobilita

Z rozhovorů je zřejmé, že zvyšující se tlak na vědeckou mobilitu (ať ve formě dlouhodobých zahraničních pobytů či účastí na mezinárodních konferencích) pociťuje mnoho lidí. Tento tlak pochází jak ze strany vedení instituce, které zahraniční pobyty zaměstnanců a zaměstnankyň silně podporuje, tak ze strany samotného nastavení „nové“ vědecké kultury, v rámci které mohou být zahraniční výzkumné pobyty mnohdy podmínkou pro podávání grantových příležitostí.

Vnímání zahraničních stáží ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň zkoumané instituce, kteří zastávají juniorní pozice, však není tak jednoznačné. Ve většině případů jsme se setkaly s velmi pozitivním⁴⁵ hodnocením možnosti (nutnosti) čerpání zkušeností v zahraničním prostředí:

„Teď se dá hodně spolupracovat se zahraničím a to je něco, co ten výzkum obrovsky posouvá, protože to, když člověk se setká s někým, který to nějak jinak dělá, nebo je na konferenci, vidí, jak se to dělá jinak, to je prostě motor, který se roztáčí. Přinese nové myšlenky, to myslím, že to v omezené míře asi bylo, nevím,

⁴⁵ Negativní hodnocení této možnosti viz níže.

za socialismu taky, ale málokdo mohl opravdu vycestovat, takže se to nějak šmudlalo, anebo teda se to přebíralo z literatury; tohle asi je dobré, dobrá taková ta vnitřní motivace, vědět, že dělám na něčem, co má význam, a to asi bylo vždycky u vědců.“ (seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Dotazovaná: *„Já беру zahraniční konference jako velkou odměnu v té vědecké práci.*

Tazatelka: *Takže jako plánujete, že když to půjde,⁴⁶ budete jezdit?“*

Dotazovaná: *„Určitě. Ale ono to chce vybírat ty menší konference, protože tam se lidi přece jenom večer víc poznají, a z toho pak i vychází ta nová spolupráce.“*

(postdoktorandka, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„Vysloveně co [...] ze mě udělalo vědce, to byly dvě zahraniční stáže.“ (seniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vedle profesních motivací zdůrazňovali účastníci a účastnice výzkumu mnohdy i osobní důvody vedoucí k jejich větší ochotě být mobilní:

„Pro mě to bylo celoživotně takhle postavený, já jsem si už v osmnácti řekla, že chci zažít všední den v cizí zemi, a to bylo jako fakt jeden z mých hlavních cílů jako.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Navzdory tomu, že mnoho vědců a vědkyň aktivně využívá možnosti mezinárodní mobility nabízené ústavem, na zkoumaném pracovišti převládá názor, že v porovnání s jinými institucemi v oboru je zde o zahraniční cesty a pobyty menší zájem. Nejen vedení instituce, ale i další pracovníci a pracovnice v několika případech hovořili o chybějící motivaci – jejich vlastní či o motivaci kolegů či kolegyň – vycestovat do zahraničí, a to i v případě několikátýdenních pobytů či krátkých konferencí. Vedení instituce považuje nízkou motivaci být transnacionálně mobilní za problém, zejména v případě mladých vědců a vědkyň.

„Já si myslím, že jako je to absolutně nezbytný vidět, jak se to dělá jinde, a přinést ty nové myšlenky a interagovat, a mně přijde, že ti mladí, jak to mají takové, že se může kamkoli, tak že je to ani nenadchne, že by chtěli do jiného prostředí.“ (seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Dotazovaný: *„Zájem [o zahraniční pobyty] moc není a skutečně je velmi to problematické, když organizujeme něco, není moc odezva.“*

⁴⁶ Účastnice výzkumu má v době rozhovoru malé děti.

Tazatelka: „A kdy je nejvhodnější doba, aby lidi vyjeli do zahraničí, podle vás, kdy je to nejideálnější?“

Dotazovaný: „Určitě to není podle mě pro některý lidi věkové omezení, ale obecně samozřejmě ženám to komplikuje, když už mají rodinu, děti, ale i někteří muži to tak cítí. Ale [...] já tady pozoruju, že když někdo založí rodinu, tak si myslí, že musí tady být u toho pořád, že nemůže uvolnit třeba nějaký věci, někam jít, taková tendence tady je. Mnohdy lidi ani nejsou moc ochotní jezdit na ty konference, což je úplně bizarní. Takže si potom říkám, co takoví lidi chtějí ve vědě dělat.“

(seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Hlavními důvody nižšího zájmu o zahraniční cesty jsou patrně nedostatečná znalost anglického jazyka a potíže ve sladování osobního a rodinného života (viz níže). V jiných případech se ukazuje, že za neochotou vyhovět tlaku na větší mobilitu akademiků a akademiček může stát i jejich nesouhlas s axiomem, že na národní úrovni nelze dělat špičkovou vědu. Mohou zde být přítomné ale i jiné, subjektivní důvody, které účastníci výzkumu v rozhovorech s námi nechtěli podrobněji rozvádět.

Tazatelka: „A byly za [Vaší neochotou účastnit se zahraničních pobytů] i třeba osobní důvody?“

Dotazovaný: „Že by se mi stýskalo po mamince? Přemýšlím, nakolik byly relevantní nějaké moje strachy, že budu někde [v cizině]. I když to já zas takový bojácný jsem nebyl, nebo že bych se nedomluvil, angličtinu jsem taky docela [uměl].“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Jazyková (ne)vybavenost

Alespoň v některých případech může za sníženou vůli k tomu, stát se mezinárodně mobilním, subjektivní pocit nedostatečné jazykové vybavenosti ve vědeckém prostředí, kde je lingua franca jednoznačně angličtina. Absenci sebejistoty v aktivním používání angličtiny vnímala jedna vědkyně jako nejdůležitější omezující faktor svého akademického vývoje:

Tazatelka: „Kdybyste se chtěla v kariéře nějak posouvat, vnímáte nějaké překážky, které by vám v tom mohly bránit?“

Dotazovaná: „Hlavní překážka [je] jazyková bariéra. Dneska třeba [moje děti] umí plyně anglicky dobře, ale my jsme tehdy tu průpravu takovou neměli, a já už to prostě nikdy nedoženu, takový to intuitivní mluvení prostě ne, takže to je pro mě velká překážka.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Setkaly jsme se i s názory, podle nichž je angličtina absolutní podmínkou a zároveň základním ukazatelem pro jakoukoliv relevantní vědeckou činnost:

„Myslím si, že věda je jenom mezinárodní, žádná jiná není, a dokud ten vědec není schopný komunikovat, v tom svém oboru s celou tou světovou komunitou, tak si myslím, že to vůbec nemá smysl dělat.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Z rozhovorů se zdá, že nedostatečná jazyková vybavenost je spíše generační záležitostí.

Dotazovaná: *„A naučit se prostě vystupovat v té mezinárodní komunitě, to si myslím, že není zas až tolik lidí, v té naší generaci.“*

Tazatelka: *„Pětapadesátníků a trošku výš, nebo třeba pětačtyřicátníků?“*

Dotazovaná: *„I když je potkávám na těch konferencích, tak jsou takoví nejistí, právě i třeba neumějí tu řeč tak dokonale, aby mohli vést jakékoliv konverzace. Není to komfortní pro ně.“* (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Akademická mobilita vědců-rodíčů

Partnerský a rodinný život se jevil jako další důležitá překážka při organizování dlouhodobých zahraničních pobytů akademiků a akademiček. Sladování osobního života a profesních ambic v případě možnosti využití několikaměsíčních až ročních zahraničních pobytů se ukazuje jako obzvláště náročný úkol pro vědce a vědkyně, kteří mají děti. Jsou zde přítomné psychologické bariéry, přičemž rozhodujícím se zdá být fakt, zda dotyčný vědec či vědkyně již mají zkušenost se zahraničními pobyty ještě z doby, kdy nebyli rodiči.

„Já bych docela rád někam vyjel, ale když mám ty dvě děti..., tak si říkám, že už jsem to asi prošvihl, už jsem měl jet dávno. [...] Nevím, já si to nějak nedovedu představit, že bych jako nechal tady ženu s dětma, nebo že bychom někam jeli. Tak asi to jde, ale já na to asi nemám dost velkou odvahu, nebo jak to říct.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Sníženou ochotu vědců a vědkyň-rodíčů být mobilní silně vnímá i vedení pracoviště. Podle výpovědí vedení ústavu se zde ukazují i genderové rozdíly. Vědkyně, zpravidla matky menších dětí, dle vedení instituce jeví nejmenší ochotu absolvovat krátkodobou zahraniční stáž či konferenci.

„No pokud mají ty ženy rodiny, tak o tom vůbec ani neuvažují, že by odjely někam na delší dobu. Třeba [maximálně] na týden, čtrnáct dní. To tady mám kolegyni, která má malou holčičku, tak jela na takovou čtrnáctidenní stáž do [zahraničí], zařídila si hlídání, ale jako aby tam jela třeba na několik měsíců, to si nemyslím.“ (seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

V provedených rozhovorech se v souvislosti s tématem akademické mobility velmi výrazně ukazují genderové rozdíly v rámci rodiny. Vědkyně-matky častěji hovořily o tom, že pokud jely s dětmi na dlouhodobé stáže, partneři rodinu nedoprovázeli. Zajímavá je zde ale i výpověď jedné vědkyně, která vnímala možnost vycestovat na zahraniční konferenci jako šanci převrátit nerovnoměrně nastavené rodičovské kompetence ve svém vztahu – alespoň po dobu, kdy se ona účastnila zahraniční konference.

Dotazovaná: *„A když byly ty děti trochu větší, tak právě i kvůli těm ne úplně harmonickým situacím [v rodině] jsem se rozhodla, že budu používat cesty do zahraničí jako prostě takovou záminku pro to, aby se [manžel] musel...“*

Tazatelka: *„... O děti starat.“*

Dotazovaná: *„O ně starat. Což teda fungovalo skvěle, když jsem odjela, tak to bylo v pořádku.“* (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

U vědců-otců byl charakteristický spíše opačný trend – v rozhovorech častěji hovořili o tom, že s nimi do zahraničí jela celá rodina.

Gender a rodičovství ve vědě

Neviděné a „neviditelné“ rozdíly

Z rozhovorů lze jednoznačně vyvodit, že téma nerovností mezi muži a ženami pracujícími v institutu, kde výzkum probíhal, rezonovalo spíše u vědkyň než u jejich mužských kolegů. Pozitivně vnímáme fakt, že v rozhovorech s námi všechny vědkyně hovořily o tom, že se v první řadě cítí být hodnocené vlastními kolegy jako odbornice, a nikoliv jako ženy. Citace níže ale zároveň ukazují, že při normativním posuzování jistých situací hraje gender významnou roli.

Pokud muži pojmenovávali nějakou genderově poznamenanou oblast, která má potenciál generovat rozdíly mezi vědkyněmi a vědci, tak se zpravidla jednalo o mateřství (viz níže), a nikoliv o ženství. V rozhovorech s vědkyněmi jsme ale mnohokrát identifikovaly na první pohled z hlediska účastníků a účastnic výzkumu zdánlivě nevnímané rozdíly mezi ženami a muži. Ne všechny se týkaly mateřství. Jedná se například o situace, kdy muži pracující v ústavu „přirozeně“ upřednostňují

své mužské kolegy a tím často nevědomě vytváří prostředí, ve kterém se ženy buď „přirozeně“ nevyskytují, nebo se v něm necítí komfortně.

„Samozřejmě nejlépe se rozhoduje u piva, kde ty ženy obvykle nesedí, což je zase ta věc toho postavení obecně muž/žena a jejich přirozeného chování, protože ta žena se jde starat o rodinu a i o toho partnera stále, i když třeba když jsem byla v [zahranicích], tak tam ty povinnosti měli naprosto striktně rozdělené a asi tady u nás by se pánové hodně divili.“ (seniorní vědkyně, veřejná výzkumná instituce)

Mezi „neviditelné“ (či spíše nevnímané) problémy zařazujeme i přesvědčení některých vědkyň, že ženy (zejména vědkyně-matky) musí neustále dokazovat sobě i ostatním, že do vědy patří:

„Tak já si myslím, že by to mělo být přirozený vývoj, že ženy teda mohou mít ty ambice. Sice je pravda, že když Marie Curie měla rodinu a vědecké výsledky, tak se o ní psaly knihy, že to prostě je trošku stále v téhle společnosti výjimečné, ale nedovedu si představit, že by se řeklo, že musí být nějaké kvóty, které by určovaly, že to musí být fifty fifty.“ (seniorní vědkyně, veřejná výzkumná instituce)

Je zajímavé, že žádné jiné téma rozebírané v rozhovorech neprovázely tak rozporuplné názory, jako téma genderu ve vědě. Velmi často se stávalo, že (zejména vědkyně) na začátku diskuze o tomto tématu vehementně popíraly jakoukoliv negativní osobní zkušenost, v průběhu další diskuze se ale ukázalo nejen to, že jim jsou známá systémová nastavení, která znesnadňují kariérní vývoj vědkyň-matek, ale že jsou například i obětí sexuálního obtěžování (viz citace níže a na konci podkapitoly od stejné vědkyně).

Dotazovaná: *„Z mého pohledu tam žádný genderový problémy nevidím, ale taky je to samozřejmě tím, že já se starám o svoji práci [...] Ale myslím, že problémy tam nejsou; nějaká diskriminace, to vůbec.“*

Tazatelka: *„Všichni máte pocit, že [...] tam nejsou nějaký bariéry v tomhle tom slova smyslu?“*

Dotazovaná: *„Myslím, že ne, že tam ten respekt je, a že tam to pohlaví hraje až sekundární roli. Hraje roli především odbornost [...] Navíc třeba existují potom různé takové indexy, podle kterých jste hodnocená, dostáváte třeba granty, třeba Hirschův index. A to je vlastně počet nějakých výsledků vynikajících lomených věkem, to znamená, kolik těch publikací jste schopná vyprodukovat do pětatřiceti. Ženy když jsou šest let doma, tak asi ty Hirscháky mají slabé, a tím pádem ty granty nedostanou. Takže je to v každém případě veliký znevýhodnění.“* (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Téma sexuálního obtěžování patřilo také mezi témata, která jako závažná identifikovaly pouze akademičky – a nikoliv akademici – pracující v ústavu, byť jen v minimální míře. Všichni muži, se kterými jsme hovořili, tvrdili, že k obtěžování sexuálního charakteru na pracovišti nedochází. Toto tvrzení mají založené na absenci vlastních zkušeností s tímto tématem. Problém sexuálního obtěžování zařazujeme mezi zdánlivě „neviditelné“ problémy z toho důvodu, že vedení ústavu nevnímalo potřebu vypracovat jakoukoliv vnitřní směrnici pro nahlašování fyzických či verbálních útoků sexuálního charakteru.

„Není potřeba vytvářet nějaké jakoby směrnice, když ta legislativa je poměrně striktní v tom. To stačí, aby to někdo nahlásil, byť to chápu, že to může být problém, ale spíš jsem se setkal s tím, že se dva vědci tady poprali než [...] To, že ten záchyt je nízký, to asi je fakt, že se to nenahlásí, nepronikne. [Vnitřní směrnici] já třeba nepovažuji za nutnou, protože to vyplývá z normálního chování, jak bychom se měli chovat.“ (seniorní vědec ve vedení instituce, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Přítom z výpovědi jedné vědkyně je zřejmé, že právě absence takové směrnice vede k faktu, že sexuální útoky ze strany zaměstnanců či zaměstnankyň zůstávají nenahlášené, neřešené či někdy dokonce i ne zcela rozpoznané:

Dotazovaná: „To nebyla žádná... to nebylo žádné obtěžování, ale [vedoucí pracovník z dřívějšího vedení instituce] mi sáhl na zadek a [...] myslel si, no já nevím, co si myslel, to nevím, ale bylo mi to teda fakt nepříjemný, protože když přijдете do jeho kanceláře a chcete tam řešit nějakou závažnou věc, ten člověk tam nepříjde jen tak, a tak mi to přišlo fakt divné [...]“

Tazatelka: „A snažil se to nějak zamaskovat, že je to omyl, nebo?“

Dotazovaná: „Dělal jakože nic. Tak já nevím, jestli se tomu říká bossing. Je to tak? Ne, to asi ne. Nevím, prostě je to divné. Asi v jiné situaci bych mu něco řekla od plic, ale prostě když to člověk moc rozmázne, tak je to horší než lepší, takže jsem dělala jako že nic a odešla jsem. Ale pak už jsem [do jeho kanceláře] nikdy nešla sama. [...] Kdybych mu jednu vrazila, tak asi [na zahraniční stáž do vzdálené země] nepojedu, nebo co.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Mezi nedostatečně vnímané problémy zařazujeme i potenciální platové rozdíly vznikající pouze na základě genderu – viz například návrh na zvýšení mzdy technika z důvodu, že se jedná o muže (též citované v kapitole Systémy financování a hodnocení). Domníváme se, že explicitní platové zvýhodnění mužů nemá co dělat na žádném pracovišti, natož na pracovišti akademickém.

Vědecká práce na pracovišti je organizovaná v týmech, které spadají pod několik málo odborů, jež mají z poloviny vedoucí ženu. Na úrovni vedení týmů je situace již z genderového hlediska mnohem méně vyrovnaná – poměr žen-vedoucích týmu k mužům je pouze 1 : 8. Celkový počet žen a mužů na pracovišti je sice vyrovnaný, ale ve vedení pracoviště jsou ve vyšších pozicích výhradně muži a v pozici technické podpory (technik, technička) jsou zejména ženy. Během našich rozhovorů ani vedení instituce, ani jejich podřízení nereflektovali fakt, že v samotném vedení instituce není ani jedna žena.

Tazatelka: *„Není to tak, že v těch nižších pozicích jsou zrovna na vašem ústavu hlavně ženy typu techničky a začínající vědkyně a pak na těch vyšších pozicích, management, to jsou hlavně muži jako team leaderi? Nevnímate to jako problém?“*

Dotazovaný: *„Jako možné to je, že to možná bude profiltrované tím mateřstvím, že tam na ty vyšší pozice oni už potom nedosáhnou, ale není to úplně, protože [...] já si myslím, že tam je několik týmů, který mají normálně jako vedoucí ženy.“*

(juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Věda a mateřství

Většina účastníků a účastnic výzkumu nevnímala jakoukoliv formu genderové diskriminace jako závažný problém, či dokonce vysloveně odmítala skutečnost, že by mezi ženami a muži pracujícími v ústavu docházelo k jakémukoliv znevýhodňování, ať systémového či individuálního charakteru, na úkor žen. V některých případech se to vztahovalo i na mateřství:

Dotazovaná: *„Já si nemyslím, že by to, že žena odejde na mateřskou, té ženě vlastně překáželo v kariéře, i když to přeruší kariéru třeba na deset let, protože ta žena se vrátí a může velmi dobře pokračovat dál. Takže to je takové trošku... mně to z těch médií občas trošku přijde nadnesené, jak dělají z žen chudáky, že vlastně jsou to ty, které nemůžou budovat kariéru, protože mají ty děti – já si myslím, že to není pravda.“*

Tazatelka: *„My se občas setkáváme s názorem, [...] že pokud člověk vypadne na delší dobu, a za delší dobu jsou považovány i dva roky, zejména v přírodních vědách, že ten člověk vlastně není dostatečně oddaný té vědě a nemůže nikdy už být dobrý vědec.“*

Dotazovaná: *„To není pravda. Těch příkladů by se našlo strašně moc. Mě třeba teď napadá, je to teda muž, ale jestli vám něco říká jméno Josef Svoboda? Je to*

náš polárník, který ve dvaceti letech byl zavřený do komunistického lágru a mohl studovat, až když emigroval, skončil školu ve 44 letech, začal budovat kariéru a je to prostě světově uznávaný vědec. Takže i kdyby ta žena se vrátila po mateřské ve 44 letech, tak je vidět, že jí nemůže nic bránit.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Častější byly ale názory, že mateřství je zpravidla zlomovým bodem v kariéře vědkyň a že velký počet žen, které odcházejí na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou, se do špičkové vědy již nikdy nevrátí:

„Mě to fakt rozčiluje, že se vynaloží peníze za výchovu někoho, kdo se pak rozhodne, že půjde na mateřskou, řekne vám to klidně na konci doktorandury, že neplánuje, že bude dělat vědu [...]. A vy pak máte pocit ztraceného času, který jste do toho člověka investovala, takže to nejsou jenom státní peníze, ale i ten čas, který na tu výchovu těch doktorandů je věnovaný, takže myslím si, že možná i to je tím, že třeba ti vedoucí si radši vybírají prostě kluky než ty holky, i když zase tam je to, u těch studentů aspoň co vidím, tak ti kluci hodně pracují někde, prostě pak nemají čas chodit na nějaké experimenty, kdežto ty ženy jsou hodně saturované třeba z rodiny, takže mají víc času se tomu věnovat.“ (seniorní vědkyně, vedoucí týmu, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce).

Vedení zkoumaného pracoviště si je vědomé problému odchodů mnoha žen z vědy po nástupu na mateřskou dovolenou a pracoviště v posledních letech zavedlo několik opatření pro usnadnění návratu vědkyň-matek do zaměstnání. Jedním z těchto opatření je práce již během rodičovské dovolené (či po jejím skončení) na částečný úvazek. Ačkoliv je tato možnost všemi vědkyněmi-matkami, se kterými jsme hovořily, vítaná, při práci na částečný úvazek často může docházet ke kumulaci neplacených přesčasů (viz též kapitola Pracovní podmínky vědců a vědkyň):

Dotazovaný: „[...] všechny ty maminky po mateřské mají zkrácený úvazek, takže jedna má 0,6, další 0,7, další 0,8 – tohle umožňujeme i se to využívá hojně.“

Tazatelka: „A myslíte, že pak pracují reálně na ten částečný úvazek?“

Dotazovaný: „Některé ano, některé víc samozřejmě. [...] U [jedné] kolegyně [...], jsem viděl, jak pracuje víc, tak jsem ji víceméně donutil, aby si zvýšila ten úvazek. Říkám: ‚Tak furt tady sedíš víc hodin, máš tam přesčasy, ty se neproplácíš, tak aspoň si to zvýš,‘ tak si to nějak zvýšila, ještě to nemá na plný, ale jako sleduju to.“

(seniorní vědec ve vedoucí pozici, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Další vedením prosazované opatření směřující ke zvyšování možnosti znovuzapojení se do vědecké práce v instituci je možnost využití jakéhosi ústavního solidárního

fondy pro hrazení mezd žen, které se vrací z rodičovské dovolené. Prakticky to znamená, že nemá-li tým, do kterého se vědkyně-matka vrací, finance na pokrytí její mzdy, ústav má možnost tyto náklady pokrýt po dobu až jednoho roku. Platové ohodnocení těchto žen je ale po dobu, než se v ústavu znovu etablojí, nižší, což může na jejich ochotu vrátit se do vědy mít demotivující vliv. Z rozhovorů není jasné, zda a v jaké formě jsou informace o výše zmíněných možnostech pro usnadnění sladování osobního a profesního života známé ženám, které kvůli narození dětí vystoupí z pracovního koloběhu.

Z rozhovorů je zřejmé, že vědkyně-matky považují zkoumané pracoviště za velmi vhodné pro sladování osobního a pracovního života. Ačkoliv všechny dotazované vědkyně-matky se shodovaly na tom, že v ústavu je ještě prostor pro vylepšování možností (mnoha ženám například chybí dětská skupina či nějaký prostor, kam mohou dočasně umístit dítě během krátké návštěvy pracoviště), několik akademiček například hovořilo o tom, že vstřícný přístup pracoviště k vědkyním-matkám je nejdůležitějším důvodem, proč se na pracoviště po ukončení rodičovské dovolené vrátily.

Obecně ale vědkyně-matky vnímají návrat do vědy jako obtížný, zejména v případě, kdy na rodičovské dovolené strávily několik let. Také aktivně vnímají tlak, který je na ně kladen, aby dlouhodobý pobyt na rodičovské dovolené svému týmu či zaměstnavateli nějakým způsobem vynahradily:

„Já jsem si [při interakci s kolegy] uvědomila, že [...] šest let mně ukradla ta rodičovská, která [vědeckou dráhu] přerušila, a člověk potom sice už nezačíná, ale úplně vidím ten první rok třeba, co jsem zase po tom návratu z rodičovský udělala za chyby. Jak jsem si už nepamatovala, co ta práce obsahuje a tak. Jak jsem nějaké aktivity překombinovala, špatně naplánovala a tak, že jsem si úplně uvědomila, že v podstatě ačkoli ta rodičovská pro mě byly strašně krásné roky mého života a mně se po práci vůbec nestýskalo [...] Jak [čas strávený na rodičovské dovolené] opravdu pro mě byly strašně hezké roky, tak jako v té práci mně to ukradlo.“ (juniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

„[...] Celou tu dobu, co dělám tuhle práci od toho nástupu po mateřský, jsem pracovala večer, a když byly ty děti malé, tak jsem chodila večer do práce, normálně jsem je dala spát a bydleli jsme blízko a já jsem prostě odjela do jedenácti do laborky.“ (seniorní vědkyně, vedoucí týmu, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Nejen vědci, ale velmi často i samotné vědkyně (včetně těch, které jsou matky) projeví názor, že současný status quo je nezměnitelný, a je tedy na vědkyních-

matkách, aby dokázaly, že zvládnou zkombinovat nerovnoměrně nastavené rodičovské vztahy s vykonáváním špičkové vědy.

„Některé dámy [si mohou] myslet, že být chlap, tak že by to dotáhly dál; otázkou samozřejmě tam je ten rozdíl v té odpracovaný době a v těch zkušenostech, který tam člověk získá, zejména v těch kontaktech, které naváže. Protože od té plotny je to trošku horší, to si nebudeme říkat, ale asi jsou i takové dámy, které jsou schopné zvládnout všechno a obojí, takže musíme se snažit.“
(seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Vědci-otcové

V návaznosti na návrat vědkyň-matek do vědy jsme se často setkávaly s (ne vždy otevřeně vyslovenými) názory, které jednoznačně implikují silně tradiční rozdělení rodičovských rolí. V těchto narativích figurují matky (byť jsou vědkyně) jako primárně odpovědné za blaho dětí a otcové (byť třeba nejsou vědci) jako ti, kteří za výchovu dětí nesou menší odpovědnost. Níže uvádíme úryvek z rozhovoru, který tyto předpoklady dobře ilustruje:

Tazatelka: A myslíte si, že je důležitý vytvářet podmínky pro to, aby se ty ženy mohly do té vědy vracet?

Dotazovaný: Tak to určitě. Pokud máme zájem, a určitě zájem máme, protože tady máme opravdu kvalitní vědkyně ženy.

Tazatelka: Takže myslíte, že věda a rodičovství jdou skloubit? I špičková věda a rodičovství?

Dotazovaný: Já bych se spíš bál o ty děti než o tu vědu, aby měla čas na ty děti nebo někdo z rodiny a pořádně je – ne, to na nic nenarážím –, pořádně je vychoval. (seniorní vědec ve vedoucí pozici, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Tentýž vědec v průběhu rozhovoru popsal své zkušenosti se sladováním rodinného a profesního života následovně:

Tazatelka: „A ovlivnilo nějakým způsobem to, že vám se narodila dcera, to, jakým způsobem jste vědecky pracoval nebo kolik jste pracoval?“

Dotazovaný: „Hodně dlužím rodině, jak jsme na to narazili s tím zahraničím, manželka se opravdu... tvrdě změnila i to zaměstnání, věnovala se rodině... To je jako velký dík. To jim hodně dlužím.“ (seniorní vědec ve vedoucí pozici, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Jak to reflektuje i výše uvedený citát, z rozhovorů vedených na pracovišti je zřejmé, že otcovství nemá výrazný vliv na kariérní postup vědců-otců. V rozhovorech s mladšími vědci-otci či vědci, kteří děti plánují, se ale již objevily pochybnosti o možnosti být plnohodnotným otcem a vědcem (který je například zároveň mezinárodně mobilní). Tyto pochybnosti jsou velmi podobné těm, které vyslovovaly vědkyně-matky či vědkyně, které by v budoucnu chtěly mít dítě:

„Nevím, já si to nějak nedovedu představit, že bych jako nechal tady ženu s dítětem, nebo že bychom někam jeli. Tak asi to jde, ale já na to asi nemám dost velkou odvahu, nebo jak to říct.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Zaznamenaly jsme ale i (alespoň teoretickou) ochotu jednoho vědce dočasně se vzdát své vědecké kariéry a věnovat se rodičovství na plný úvazek:

„[...] Já jestli bych šel případně na mateřskou, tak mně to vadit nebude.“ (juniorní vědec, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Role partnerů a partnerek

Rozhovory jednoznačně ukazují, že míra podpory od partnerů či partnerek, která se vědcům a vědkyním během jejich pracovní kariéry dostává, je velmi odlišná a do značné míry genderově podmíněná. Několik vědců hovořilo o tom, že svoji vědeckou dráhu vybudovali mimo jiné i díky tomu, že jejich partnerky převzaly větší díl odpovědnosti za péči o rodinu a děti. Časté byly narativy, podle kterých partnerky vědců do velké míry přizpůsobily svůj osobní a pracovní život kariéram svých mužů.

Tento trend byl zcela jednoznačně opačný v případě vědkyň-matek. Většina žen hovořila o tom, že ve vědě uspěly či se do vědy po rodičovské dovolené úspěšně vrátily navzdory tomu, že ačkoliv jim partneři návrat do vědy neznemožnili, aktivně je podporovali jen v minimální míře:

Dotazovaná: „[Má být] adekvátní tlak na to, aby ti muži si uvědomovali, že ty děti jsou taky jejich, a ono opravdu v okamžiku, kdy ta ženská přestane kojit a trochu si odpočine, tak už může zas normálně fungovat a můžou se střídat.“

Tazatelka: „Když to takhle reflektujete, tak předpokládám, že [v době, kdy byly děti malé] jste toto nějak vyladili s manželem.“

Dotazovaná: „Ne, vůbec. Dělal jsem to všechno já, a co jsem nezařídila, nebylo, a je to tak dodnes. Můj manžel neví, že nějaká rodina existuje. Ale jako byl schopný je vzít v sobotu na vycházku a ano, když jsem potřebovala napsat disertaci, tak odjel. To jsme měli ještě dvě jenom, tak odjel na dva týdny na

dovolenou se dvěma dětma a s nějakými kamarády, já jsem zorganizovala kamarády, aby tam nebyl sám, vyjely prostě čtyři rodiny, tak byli dva týdny pryč.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Samozřejmě jsme narazily na mnoho příkladů, kdy se vědkyním-matkám podle jejich slov daří zkombinovat rodinu s profesním růstem přesto, že samy uznávají, že se na rodičovských povinnostech podílí ve větší míře než jejich partneři. Uvádíme zde zajímavou reflexi jedné starší vědkyně, která poukazuje na fakt, že nerovné genderové nastavení mezi partnery nemusí být pravidlem například v zahraničním vědeckém kontextu. Je příznačné, že ve svém narativu přirovnává snahu sladit rodinný a profesní život k celoživotnímu boji, který vědkyně-matky poznamenává nejen psychicky, ale i fyzicky:

„Já jinak takhle mezinárodně na těch konferencích to hodnotím podle toho, jak ty ženy vystupují: [...] Mám takový kritérium, jak která země funguje, protože ty vědkyně z té země jsou prostě křehké. Jako můžou si tu křehkost dovolit. Jsou to třeba ty severanky, ale kupodivu i ty Rakušanky, na kterých je vidět, že prostě už nemusely bojovat. Jako že prostě je to všechno tak hladký průběh v těch všech situacích, že oni už můžou být [...] za křehké dívenky. A to je fakt příjemný. U nás ty úspěšné ženy jsou drsný, nebo všechny, co já znám. [...] Z té mojí generace ještě fakt jsou to takové, že třeba i mají ty děti, ale je to celé na nich vidět, jak je celoživotní boj se vším... že se prostě musely přizpůsobit.“ (seniorní vědkyně, přírodní vědy, veřejná výzkumná instituce)

Domníváme se, že neadekvátní podpora vědkyň-matek od jejich partnerů může být klíčovým důvodem, proč ženy s nástupem na mateřskou dovolenou ukončují svou vědeckou kariéru. Zkoumané pracoviště má ale k dispozici mnoho nástrojů pro posílení pozic vědkyň-matek, prostřednictvím kterých je prokazatelně možné alespoň částečně kompenzovat nedostatečnou podporu vědkyň-matek ze strany jejich partnerů či širší rodiny. Adekvátní platové ohodnocení, ústavní jesle a školka či rozšíření dalších návratových možností mohou přispět k usnadnění sladování vědeckých a rodičovských povinností zejména v případě vědkyň-matek.

Shrnutí

Hlavní pozitiva

Vědci a vědkyně pracující ve zkoumané instituci jsou přiměřeně spokojeni s pracovními podmínkami, jakož i s vedením pracoviště. Své pracoviště vnímají zásadně jako motivující a příjemné. Podle nich vychází vstřícnost jejich individuálním potřebám a umožňuje jim sladování práce a rodičovství. Pracoviště vyniká snahou

usnadnit návrat rodičů z rodičovské „dovolené“ formou nabízení částečných úvazků, které se postupně navyšují.

Pracoviště se snaží zmírnit dopady závislosti na externích zdrojích. Pro zabránění velké fluktuace a zachování stávajících pracovníků a pracovnic zavedlo současné vedení několik nástrojů. Například zřídilo fond, prostřednictvím něhož mohou být pokryty mzdové náklady vědců a vědkyň, jejichž grantové návrhy neuspěly, a zavedlo tzv. návratové granty pro rodiče-vědce.

Zkoumané pracoviště oceňuje i ty vědecké aktivity, které nesměřují pouze k produkci vědeckých poznatků, ale které usilují o vedení dialogu s širší společností. Vedení instituce uznává důležitost těžko změřitelných aktivit, jejichž výstupy jsou zcela či částečně neviditelné pro externí hodnotící komise.

Vedení instituce silně podporuje zahraniční pobyty zaměstnanců a zaměstnankyň.

Hlavní negativa

Pracovní vytížení vnímají účastníci a účastnice výzkumu často jako nepřiměřené vzhledem k platovým podmínkám a očekáváním ze strany současného systému hodnocení práce vědců a vědkyň, kterým čelí. Mnoho účastníků a účastnic výzkumu (zejména vědci a vědkyně ve vedoucích pozicích) pociťuje nepsané očekávání, že se práci musí věnovat nad rámec zaplaceného času, a proto si někteří lidé automaticky a dobrovolně prodlužují pracovní dobu. Zejména v případě vědkyň-matek, které výrazněji trvaly na oddělení pracovního a osobního života, podobná očekávání mohou působit menší ochotu zaujmout manažerskou pozici a postupovat výš v kariérním řádu. Zároveň paradoxně právě pro vědkyně-matky byla charakteristická větší přiznaná ochota pracovat přesčas v případě, že pracují na zkrácený úvazek. Odpracování delší pracovní doby, než za kterou jsou tyto ženy řádně zaplacené, považují za samozřejmou „daň“ za to, že nemusí být v zaměstnání fyzicky přítomné. Očekávání, že tyto ženy budou vykonávat navíc neplacenou práci, může mít na mnoho dalších vědkyň-matek zvažujících návrat do zaměstnání odrazující efekt – a to zejména za současných platových podmínek, které všichni účastníci a účastnice výzkumu popisovali jako neadekvátní až ponižující i v případě, že jejich platový výměr vyhovoval výši úvazku, na který byli zaměstnaní.

Na pracovišti je zavedený elektronický systém sledování pracovní doby (tzv. „píchačky“), což se jeví jako velmi neefektivní a nepopulární nástroj pro monitorování skutečně odvedené práce vědců a vědkyň. Možnosti využití práce z domova nejsou přesně definované, zaměstnanci a zaměstnankyně ústavu ho tedy využívají s výhradami a někteří s pocitem viny. Absence jasných podmínek a transparentních pravidel charakterizuje i osobní ohodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň, což může mít i diskriminační dopady.

Celkový počet žen a mužů na pracovišti je sice vyrovnaný, ale ve vedení pracoviště jsou ve vyšších pozicích výhradně muži a v pozici technické podpory (technik, technička) jsou zejména ženy. Z jednoho rozhovoru, kdy vědkyně nejistě popisovala svoji zkušenost se sexuálním obtěžováním na pracovišti je zřejmé, že fakt, že ústav nemá vnitřní směrnici pro nahlašování fyzických či verbálních útoků sexuálního charakteru, může mít vliv na míru (ne)ohlašování těchto incidentů.

Závěr

Kvalitativní studie ukázala, že bez ohledu na typ institucí, v nichž jsme výzkum realizovaly, se vědci a vědkyně potýkají s podobnými problémy. Proto nebudeme toto shrnutí strukturovat podle typů institucí, nýbrž podle třech hlavních tematických os, které představují hlavní oblasti příčin problémů, jimž dnešní vědkyně a vědci čelí. První osa souvisí s neoliberalizací české vědy (viz Úvod – Kontext studie – proměny českého vědeckého prostředí), zejména s proměnami financování a hodnocení vědy a výzkumu v poslední dekádě. V této části budeme diskutovat i obecnější témata, o nichž účastníci našeho výzkumu hovořili a která jsme nezařazovaly do pojednání jednotlivých případových studií zaměřených na institucionální rovinu pracovních podmínek. Druhá osa poukazuje na absenci transparentnosti pravidel ve vědeckých institucích, která zhoršuje dopady neoliberálních reforem české vědy na jednotlivce. První a druhá osa přitom představují problémy, které vnímají a popisují samotní akademici a akademičky. Třetí osa, která se dotýká především příčin přetrvávající genderové nerovnosti v české vědě, naopak obsahuje témata a problémy, které byly účastnicemi a účastníky výzkumu nereflexované a byly identifikované v rámci analýzy. Nutno přitom upozornit, že toto rozdělení do tří os je do jisté míry zjednodušující za účelem srozumitelné prezentace výsledků výzkumu a je třeba mít na paměti, že tyto tři úrovně analýzy nelze zcela oddělit, neboť spolu vzájemně interagují.

Komplexita a propojenost současných problémů vyžaduje komplexní řešení na různých úrovních. Proto jsme se při přípravě návrhů opatření pro zlepšení podmínek práce ve vědě a výzkumu a pro prosazování genderové rovnosti v této sféře v rámci ČR nezaměřily jen na úroveň vědeckých institucí a konkrétních pracovišť, nýbrž i na úroveň národních politik. Doporučení najdete za shrnutím hlavních výzkumných zjištění. Tato doporučení jsou vztažena ke zlepšení situace na institucionální úrovni. Výstupem projektu *Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti* bude také návrh opatření na podporu rovných šancí žen a mužů rozvíjet profesní kariéru ve výzkumném a vysokoškolském prostředí. Návrhy opatření budou rozděleny podle jednotlivých aktérů: státní správa a zřizovatelé, poskytovatelé/grantové agentury, veřejné vysoké školy a výzkumné instituce, vedoucí pracovníci a pracovníci. Návrhy opatření budou zveřejněny do konce roku 2018.

Proměny českého vědeckého prostředí

Účastníci a účastnice výzkumu napříč obory a typy pracovišť intenzivně vnímají současné proměny v koncipování a financování české vědy. Zatímco možnosti mobility a začleňování se do globální vědecké komunity vnímají pozitivně, zároveň mají pocit, že se od nich vyžadují vědecké výsledky na „světové“ úrovni (definováno ze západocentrické perspektivy) za finančních a fyzických podmínek, které často

považují za neadekvátní až ponižující. Jeden účastník výzkumu z oblasti humanitních věd popsal situaci pregnantně tak, že se od českých vědců očekávají „světové výsledky za rozvojové peníze“. Dopady těchto procesů na jednotlivce, související zejména se změnou financování vědy a výzkumu, přitom dle našeho výzkumu výrazně neovlivňuje typ pracoviště, nýbrž spíše věk účastníků. Mladší vědci a vědkyně vnímají tyto procesy intenzivněji, neboť na ně výrazněji dopadají jejich negativní aspekty.

Sporná efektivita grantového financování – omezení inovačního potenciálu

Ačkoli za neoliberálními reformami české vědy stojí jako jeden z hlavních argumentů snaha o větší efektivitu vědecké práce, jejich reálné dopady se v tomto směru zdají být spíše sporné. Účastníci a účastnice výzkumu napříč institucemi a vědními obory vnímali tlak na výkon a soutěž o finanční prostředky jako do značné míry kontraproduktivní a současný diskurs vědních politik označovali za „technokratický“⁴⁷ a „efektivnostní“.

Jako hlavní negativum závislosti většiny jejich vědecké práce na grantovém financování nebo na různých krátkodobých zakázkách zmiňovali omezování výzkumného záběru, a tedy omezování relevance vědecké práce. Jeden účastník výzkumu proto hanlivě označil současný systém financování za „grantologii“. Akademici a akademičky hovořili o podřizování vlastní vědecké práce požadavkům grantových soutěží a nevěnování se směrům bádání, která považují z národního či mezinárodního úhlu pohledu za důležité. Poukazovali na to, že jsou systémem financování a hodnocení vědy tlačeni do dělání výzkumu obvyklým (zaběhnutým) způsobem, což podle nich vede k upozadování až potlačování inovativních přístupů ve vědě a znesnadňuje zaměřovat se na aktuálně se vynořující problémy a témata. Namísto toho se dle svých slov věnují více tématům „ziskovým“ a realizovatelným v určitém relativně krátkém časovém období. Případně přiznávali, že jsou nuceni podávat si takové návrhy grantových projektů, u nichž již předem znají výsledky, jinými slovy jsou nuceni k nekorektnímu jednání, aby si zajistili financování v oblasti obtížně predikovatelného základního výzkumu. V tomto směru byla účastníky výzkumu vnímána negativně také podpora aplikovaného výzkumu na úkor výzkumu základního. V rozhovorech opakovaně zaznívaly výhrady proti převládajícímu pragmatickému přístupu k vědě a výzkumu projevujícímu se prvoplánovým důrazem na ziskovost vědy, která podle vědecké obce není (vždy) smysluplná. Někteří účastníci a účastnice výzkumu přitom vnímají zdůvodňování škrťů finančních prostředků na vědu nepříznivou ekonomickou situací ze strany politické reprezentace hlavně jako záminku, aby zdroje na vědu byly vyvedeny z veřejného sektoru do soukromého, přesměrovány ze základního výzkumu na aplikovaný.

⁴⁷ Výrazy v uvozovkách představují tzv. in vivo kódy neboli výrazy, které v rozhovorech použili sami účastníci nebo účastnice výzkumu v dané instituci.

Sporná efektivita grantového financování – nedostatek času na kvalitní práci

Velmi často tematizovaným problémem byl mezi našimi účastníky a účastnicemi výzkumu nedostatek času na samotný výzkum, který zejména lidé z Akademie věd a resortní výzkumné instituce vnímají jako svoji hlavní pracovní povinnost. Nedostatek času na výzkum je dle jejich názoru zapříčiněn nárůstem administrativních povinností spojených s grantovým financováním. Zvyšující se administrativní náročnost vědecké práce z pohledů vědkyň a vědců významně snižuje čas na vlastní bádání v důsledku nutnosti neustále usilovat o granty v rámci často komplikovaně nastavených pravidel různých grantových schémat. Nutno říct, že byrokratizace vědy, k níž směřují výtky badatelů a badatelek, není vztahována pouze k českému prostředí, ale je považována za obecnější rys vědních politik nastolovaných například v rámci Evropské unie. Na druhou stranu jsou někteří dotazovaní přesvědčeni, že za extrémním nárůstem administrativní zátěže spojeným s evropskými projekty stojí především interní hospodaření MŠMT, které peníze rozděluje.

Účastníci z vysokých škol, a to jak řadoví akademici a akademičky, tak vedení institucí, tematizovali problém upřednostňování výzkumu před výukou v rámci agendy vyučujících. Systém financování a hodnocení vědecké práce vlivem donedávna fungujícího „kafemlejnku“ (viz Úvod) navazoval institucionální dotaci na publikační výstupy a zároveň umožňoval dosáhnout vyššího příjmu v podstatě jen skrze grantové projekty. Výuka je tedy hůře placena než výzkumná práce, a proto jí akademici a akademičky věnují méně času (z podobných důvodů někteří vědci a vědkyně omezovali i své popularizační aktivity a komunikaci se širší veřejností), což má negativní dopady na její kvalitu. Snižování kvality výuky komentovali zejména mladší účastníci a účastnice výzkumu, kteří vzpomínali na svou nespokojenost s prací svých vyučujících v době, kdy sami byli studenty a studentkami. Nespokojeni byli zejména s tím, že vyučující neaktualizovali způsob, kterým své předměty vyučovali, čímž se snižovala jejich atraktivita a přínos, a také s tím, že se nedostatečně věnovali diplomantům a diplomantkám či doktorandům a doktorandkám. Někdy vedení instituce na vysoké škole hovořilo o obtížnosti vyvíjet na vyučující tlak ve vztahu ke zvyšování kvality výuky vzhledem k omezeným možnostem reflektovat kvalitu výuky v příjmu vyučujících daným nízkou institucionální dotací. Z pohledu výzkumníků i některých účastníků a účastnic výzkumu se jeví jako problematický i fakt, že nedochází k pedagogickému proškolení začínajících ani seniornějších akademiků a akademiček, což zbytečně omezuje rozvoj pedagogického potenciálu vyučujících, a tedy i kvality a efektivitu výuky.

Obecně lze říci, že z výpovědí účastníků a účastnic našeho výzkumu vyplývá, že akademici nemají čas na aktivity, které osobně vnímají jako hlavní náplň akademické profese: na výzkum, výuku, případně komunikaci s odbornou⁴⁸ (i laickou) veřejností.

⁴⁸ Například se zemědělci.

Hlavním důvodem nedostatku času na tyto aktivity je velká administrativní zátěž spojená především s nejistotou financování, která je daná dominancí účelového financování. Potřeba neustále podávat nové a nové granty vytváří extrémní požadavky na čas věnovaný jejich přípravě, správě a vykazování. V kombinaci s nedostatečnou administrativní kapacitou a zázemím výzkumných institucí lze říci, že se grantový systém, který měl vést k větší vědecké efektivitě a kvalitě, jeví jako kontraproduktivní, neboť vědce a vědkyně výrazně odvádí od „dělání vědy“. Účastníci a účastnice našeho výzkumu opakovaně uváděli, že povinnosti spjaté s grantovým financováním představují zhruba polovinu jejich pracovního času a druhou polovinu tvoří vše ostatní – výzkum, psaní, výuka, práce pro akademickou komunitu, práce pro veřejnost. Jediní účastníci a účastnice výzkumu, kteří měli více času na výzkum, byli doktorandi a doktorandky, kteří měli ke stipendiu pracovní úvazek na vědecké instituci. Nutno však podotknout, že doktorandi s pracovním úvazkem spjatým s dizertačním projektem jsou v ČR spíše výjimkou (Beneš, Kohoutek a Šmídová 2017). Zároveň doktorandi vnímají nedostatek času na výzkum a výuku u seniorních akademiků, což v jejich očích výrazně snižuje atraktivitu případné akademické kariéry.⁴⁹

Důraz na výkon bez jeho podpory

Obecně se jeví jako problém absence aktivní snahy o podporu takového prostředí, které bude maximálně stimulovat vědecký výkon. Na všech zkoumaných institucích bylo patrné, že v nich často neprobíhá neformální komunikace o vědecké práci, neboť pro tuto komunikaci neexistují příhodné podmínky, zejména ve formě společných prostor (relaxačních zón), kde by se mohli akademici setkávat a povídat si. Tato „kultura nekomunikace“ vede jednak k tomu, že jednotlivá oddělení neznají navzájem svoji vědeckou práci, což v některých případech vede i k nedůvěře vůči vědecké práci ostatních, tedy ke zhoršování mezilidských vztahů na pracovišti, a jednak se tak zbytečně omezuje vědecká výměna, která je důležitým zdrojem inspirace a nových pohledů na vlastní výzkumnou práci. Pro vědeckou práci je zásadní rozhled, inspirace, diskuse s dalšími vědci, vědkyněmi a studujícími. Právě neformální diskuse jsou častým zdrojem pracovní inspirace, nápadů na řešení aktuálních problémů a inovativních myšlenek. Proto je třeba, aby tato (často neformální) diskuse měla kde probíhat. I z jiných výzkumů NKC – gender a věda (např. v rozhovorech s lidmi, kteří opustili vědeckou dráhu⁵⁰) vyplývá, že absence neformálních odborných diskusí v českém prostředí je vnímána velmi palčivě hlavně začínajícími vědci a vědkyněmi po návratu ze zahraničních magisterských či doktorských stáží. Absence takových

⁴⁹ Na druhé straně ze skutečnosti, že účastníci a účastnicemi výzkumu z některých vědeckých oborů hodnotili velice pozitivně časovou i místní flexibilitu výkonu práce, lze dovodit, že se v tomto případě může jednat o velmi důležitý faktor, který potenciálně může zabraňovat odchodům (nejen mladých) vědců a vědkyň na jiné pracoviště nebo do jiných oborů.

⁵⁰ http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/Zmena-trasy_o-odchodech-z-vedy.pdf.

inspirativních a kritických diskusí zbytečně omezují vědeckou perspektivu českých vědců a vědkyň, což zejména v případě těch nejmladších omezuje i jejich konkurenceschopnost ve vztahu k zahraničním kolegům a kolegyním. Tuto komunikaci ztěžuje i fakt, že většina zkoumaných institucí se potýká s nedostatkem fyzických prostor pro kanceláře akademiků a akademiček, takže pro mnohé je efektivnější pracovat z domova, kde mají lepší zázemí pro činnosti, jako je čtení a psaní odborných textů. Nutno přitom poznamenat, že jako problematický se jeví i přístup vedení institucí, kdy v případě technických oborů je při využívání dostupných prostor upřednostňováno umístění přístrojů před vytvořením vhodného fyzického zázemí pro zaměstnance a zaměstnankyně.

Dopady financování a hodnocení vědy na humanitní a sociálněvědní obory

Z výpovědí našich účastníků a účastnic výzkumu vyplývá, že současný systém financování a hodnocení vědy dopadá hůře na spokojenost a vědeckou práci akademiček a akademiků z oblasti sociálních a zejména humanitních věd. V případě Akademie věd byla explicitně tematizována výrazná asymetrie ve financování mezi třemi hlavními vědními oblastmi (I. Oblast věd o neživé přírodě, II. Oblast věd o živé přírodě a chemických věd, III. Oblast humanitních a společenských věd), což bylo označeno za „třírychlostní akademii“. Ta je podle účastnic a účastníků výzkumu založená na představě odlišné náročnosti jednotlivých vědních oblastí, což se promítá do jejich rozdílné prestiže a následně i do výše jejich financování, přičemž oblast humanitních věd podle nich představuje oblast nejméně ceněnou, resp. financovanou.^{51,52}

Podobně byli vědci a vědkyně z této oblasti kritičtí k systému hodnocení vědy. Lidé z vysokých škol tematizovali metrické hodnocení vědecké produkce (tzv. kafemlejek – viz Úvod – Kontext studie – proměny českého vědeckého prostředí)⁵³ vyhovující podle nich více přírodním a technickým vědám než vědám humanitním a sociálním.

⁵¹ Třebaže Akademie věd má samostatnou kapitolu z rozpočtu ČR, iniciativně se rozhodla dělat si vlastní interní hodnocení, na které je navázáno i financování ústavů neboli přidělování institucionálních prostředků konkrétním ústavům (viz Úvod, str. 5–6).

⁵² Způsob rozdělování institucionální podpory mezi jednotlivé ústavy AV ČR je popsán v Principech stanovení institucionální podpory pracovišť AV ČR pro rok 2012 (http://www.avcr.cz/opencms/export/sites/avcr.cz/content/galerie-souboru/hodnoceni/Principy_stanoveni_institucionalni_podpory.pdf) a v Rozdělení pracovišť AV ČR do kategorií pro poskytnutí institucionální podpory (http://www.avcr.cz/opencms/export/sites/avcr.cz/content/galerie-souboru/hodnoceni/Rozdeleni_pracovist_do_kategorii_podpora.pdf).

⁵³ Více viz rovněž Úvod. Podstatou „kafemlejnku“ bylo rozdělování bodů za jednotlivé vědecké výstupy na základě jejich kvantitativního vyhodnocování a následně pak i peněz za obdržené body. V důsledku kritiky tohoto systému hodnocení vědecké práce byla vytvořena Metodika 2017+, která by měla zahrnovat výraznější podíl informovaného *peer review* a zohlednit komplexněji fungování jednotlivých vědních oblastí i konkrétních vědecko-výzkumných institucí. Metodika 2017+ je dostupná zde: <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=799796>.

Poukazovali přitom na velkou rozmanitost vědních oborů, různé tradice bádání, různé cílové skupiny pro diseminaci výsledků vědecké práce a různé možnosti jejich distribuce. Vědci a vědkyně z Akademie věd zase vyjadřovali nedůvěru vůči fungování hodnotících komisí pro jednotlivé vědní oblasti, které podle nich mohou jen obtížně a ne zcela efektivně dokázat posoudit způsoby řízení jednotlivých ústavů, jejich management apod. právě pro velkou oborovou rozmanitost v rámci vědních oblastí.⁵⁴ Z pohledu vědců a vědkyň z VŠ i AV vyvstává legitimní otázka nastavení kritérií pro hodnocení vědecké práce neboli toho, kdo a jak hodnocení stanovuje, jaká kritéria jsou v něm zvýznamněna a jaká naopak potlačena, jaký je dopad nastavení daného systému hodnocení na vědecké bádání apod. Odmítají tak představu o objektivitě daných parametrů současné vize vědecké excelence a zdůrazňují její povahu coby sociálně konstruovaného fenoménu, který může vyjadřovat zájmy pouze určité sociální skupiny a poškozovat tím skupiny jiné.⁵⁵

Jeden ze základních problémů spatřují účastnice a účastníci výzkumu v bezkonceptnosti vědních politik, v absenci dlouhodobé a z jejich pohledu „rozumné“ (neboli konstruktivní a udržitelné) strategie a vize vědeckého rozvoje, v nastavování podmínek vědecké práce na politické úrovni bez dostatečné znalosti specifik vědecké práce obecně i zcela konkrétních vědních oblastí a disciplín. Lidé rovněž vnímají, že dlouhodobá nestabilita systému se projevuje v často se měnících podmínkách vědecké práce a jejího hodnocení, ve vytváření nedostatečných podmínek pro kariérní růst zejména mladých pracovníků a pracovníc.

Možnosti rozvoje vědecké kariéry a generační napětí

Nízké institucionální financování vede k obtížnosti až nemožnosti získávání stabilních pracovních pozic, neboť jejich počty se na rozdíl od pozic vázaných na grantové projekty nezvyšují. Tato situace vytváří výrazné generační napětí, neboť začínající vědkyně a vědci vnímají negativně, že mají velmi odlišné podmínky rozjezdu a dalšího rozvoje kariérních drah, než měli jejich starší kolegové, kolegyně a nadřízení (kteří jsou dnes v rozhodovacích pozicích, z nichž vytvářejí pracovní prostředí, v němž se mladí snaží etablovat). Nutno přitom poznamenat, že tuto situaci hodnotí kriticky i vedení vědeckých institucí, které vnímá negativně svůj omezený manévrovací

⁵⁴ Zároveň ale vědci a vědkyně z AV vnímali pozitivně posun v systému hodnocení AV, kdy začínají být hodnoceny pouze ty nejkvalitnější výsledky vědecké práce vybrané daným pracovištěm a hodnocení je navíc prováděno mezinárodními komisemi. Nicméně jsou si vědomi toho, že v oborech, které jsou svým výzkumem orientovány (především) na české prostředí, může mít hodnocení mezinárodními komisemi za následek jejich znevýhodnění (až diskvalifikaci). Hodnotitelé či hodnotitelky totiž leckdy neumějí česky, tudíž nejsou s to kompetentně posoudit určitou výseč vědecké produkce. Tento případ se přitom, logicky, dotýká především právě oblasti sociálních a humanitních věd, které se často zaměřují na témata relevantní specificky pro českou společnost.

⁵⁵ Zahraniční studie v této souvislosti navíc upozorňují na problém genderovanosti současné vize vědecké excelence (viz např. van den Brink a Benschop, 2012).

prostor pro personální řízení instituce a možnosti nastavení spravedlivých a motivačních systémů.

Obzvláště patrné je toto napětí v případě doktorandů a doktorandek, kteří si stěžovali na rozšířený zvyk neposkytovat doktorandům a doktorandkám plné pracovní úvazky a nezvyšovat jim platy, když je to možné. Identifikovali také to, že zejména nejstarší akademici a akademičky nechápou, že doktorandi a doktorandky jsou samostatní dospělí lidé ve věku, kdy mnozí pomýšlí na založení rodiny (a často nemají vlastní bydlení). Potřebují proto určitou výši příjmu, která jim umožní pokrýt životní náklady a také je bude motivovat k pokračování v akademické práci. Absence výhledu na získání stabilní pracovní pozice a významné zvyšování platu představuje hlavní faktory neatraktivnosti akademické kariéry pro dnešní doktorandy a doktorandky. Tyto závěry potvrzuje také kvantitativní část našeho výzkumného projektu, v němž byli doktorandi nejčastěji nespokojeni s pracovními vyhlídkami a finančním ohodnocením, což zřejmě souvisí i s tím, že obecně spolu se snižujícími se úvazky roste počet (neplacených) přesčasových hodin. S nedobrovolnou „podzaměstnaností“ se přitom nejčastěji potýkají právě doktorandi (Vohlídalová 2018: 6–7). Navíc ne vždy jsou doktorand či doktorandka zaměstnáni od začátku studia po celou jeho řádnou dobu. Výše příjmu proto také není stabilní, což může negativně ovlivňovat možnosti jednotlivých doktorandů a doktorandek se doktorátu věnovat na 100 % po celou dobu řádného studia. Tato příjmová nejistota je obzvláště negativní pro doktorand(k)y-rodíče. Jeden odborný asistent se vyjádřil, že doktorát v ČR by nikomu z mladých nedoporučil, protože jej vnímá jako „sociální hazard“. Zdá se tedy, že ČR se příliš nedaří dostat svým závazkům, které plynou ze salcburských principů,⁵⁶ doporučení Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků,⁵⁷ podle nichž by mělo být k doktorandům a doktorandkám přistupováno jako k začínajícím vědeckým a výzkumným pracovníkům a pracovnícím, a zajistit jim důstojné postavení v akademické komunitě.

Mladší akademici a akademičky s dětmi vnímají negativně také skutečnost, že mnozí starší akademici nereflektují situaci mladších, kteří jsou rodiči, respektive pečujícími či aktivními rodiči. Tuto skutečnost si lze vysvětlit zejména tím, že většina starších akademiků prožila svou akademickou kariéru v jednokariéřním manželství či partnerství, kdy partnerka přizpůsobila svoji pracovní dráhu jejich potřebám, a v době, kdy byly děti malé, byla primární pečovatelkou, takže akademik nemusel řešit sladění vědecké práce s péčí o děti a domácnost (v takovém partnerském nastavení se rozvíjela vědecká kariéra všech námi dotazovaných seniorních akademiků).

⁵⁶ Dostupné z <https://eua.eu/component/attachments/attachments.html?id=398>.

⁵⁷ Dostupné z https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf.

Absence transparentnosti pravidel

Na většině zkoumaných pracovišť byla patrná snaha vedení vycházet svým zaměstnancům a zaměstnankyním vstříc, což se projevovalo například možnostmi práce z domova či možnostmi domluvit si v případě potřeby snížení pracovního úvazku například kvůli péči o dítě. Nicméně většina těchto možností usnadnit akademikům a akademičkám sladování práce a péče nebyla institucionálně ošetřena. Nepsanost pravidel dotýkající se i oblasti hodnocení a odměňování vědecké práce, možností kariérního postupu a získání institucionálního úvazku a smlouvy na dobu neurčitou byla zaběhnutou praxí ve všech institucích, v nichž jsme prováděly výzkum. Tato nepsanost pravidel přitom zvyšuje již tak velkou pracovní a kariérní nejistotu, jež má negativní dopady na pracovní motivaci a spokojenost akademiků a akademiček, neboť vede k nedůvěře ve spravedlivé hodnocení ve vztahu k odměňování, stabilitě pracovních míst a kariérnímu postupu. To na některých pracovištích vnáší napětí do vztahů mezi akademiky a vedením i mezi akademiky navzájem. Vede totiž ke všeobecnému dojmu, že hlavní roli hrají osobní vazby, případně štěstí.

Dalším negativním aspektem nepsanosti pravidel je skutečnost, že podporuje v ČR velmi rozšířený fenomén akademického inbreedingu (viz Úvod), který je všeobecně považován za spíše negativní jev, neboť nevytváří podmínky pro střetávání různých vědeckých perspektiv a brání inovativním přístupům k výzkumu. Nepsanost pravidel totiž znamená uzavírání se studujícím, zejména doktorandům a doktorandkám a akademikům a akademičkám zvenčí, neboť tito nemají jak zjistit, jak instituce funguje (případně se ani nedozví o možném otevření nových pracovních míst). Jako velký problém se v tomto směru jeví zvyk nevypisovat otevřená výběrová řízení. Nepsanost pravidel tedy vytváří výhodu pro ty, kteří jsou v instituci déle, dobře znají fungování neformálních mechanismů a jsou dobře začleněni v síti vztahů pracovní komunity. Nepsanost pravidel je proto problém obzvláště pro doktorandy, doktoranky a nové zaměstnance a zaměstnankyně, kteří jen obtížně zjišťují, co přesně se od nich očekává a jak mají jednat, aby mohli být ve své práci a ve svém kariérnímu postupu co nejúspěšnější. Nefunkčnost tohoto přístupu se velmi výrazně projevuje na příkladu žen, které se ve zkoumaných institucích většinou nevyskytují na vyšších než postdoktorských pozicích. V případě doktorandů a doktorandek situaci zhoršuje ještě fakt, že v institucích běžně chybí jasná kodifikace povinností doktorandů a doktorandek a školitelů a školitelek. To vede k velmi odlišným podmínkám doktorského studia mezi jednotlivými doktorandy či doktorandkami v rámci stejného doktorského programu. Doktorandi a doktoranky zároveň často nemají přehled, stejně jako většina ostatních akademiků a akademiček, o pravidlech přidělování odměn. Často proto, že tato pravidla neexistují a o odměnách rozhoduje netransparentně zpravidla pouze jediná osoba – nejvyšší vedení dané instituce.

Nepsanost pravidel zvyšuje nepříjemné pocity nejistoty i v každodenním provozu. Například nepsanost možnosti práce z domova, případně určení rozsahu možnosti

práce z domova, vede u některých zaměstnanců a zaměstnankyň k pocitu, že by svou práci z domova měli spíše skrývat, neboť si nejsou jistí, jak se k ní staví vedení. Pracovní flexibilita je přitom v českém veřejném výzkumném sektoru standardem, jak ukazuje reprezentativní dotazníkové šetření Akademici a akademičky 2017. Volnou pracovní dobu může využívat kolem 85 % dotázaných na AV, cca 83 % dotázaných na VŠ a cca 75 % lidí na VVI (Vohlídalová 2018: 11–12). Její kodifikace by proto představovala jen odraz reality v pravidlech institucí a přinesla úlevu akademikům a akademičkám, kteří se cítí do jisté míry provinile, pokud „home office“ praktikují.

Nepsanost pravidel také znamená překážku pro naplňování vizí vedení institucí týkajících se personální politiky instituce, pokud vedení takovou vizi má (netýkalo se všech zkoumaných institucí). Jak je totiž z našeho výzkumu patrné, nepsaná pravidla nebývají zaměstnancům a zaměstnankyním aktivně a pravidelně komunikována, takže na ně nemohou reagovat. Z výpovědí dotazovaných je zřejmé, že rozhodování na úrovni vedení pro ně není transparentní a nejsou do něj zapojováni, což přispívá k nedůvěře vůči vedení a snižuje motivaci akademiků a akademiček

Neviditelné/nereflektované problémy – příčiny genderové nerovnosti

Z rozhovorů lze obecně vyvodit, že mezi vědci a vědkyněmi nepanují genderově stereotypní představy o odlišné intelektuální kapacitě žen a mužů, a vedení zkoumaných pracovišť se spíše snaží udržet si stávající zaměstnance i zaměstnankyně (na jedné z institucí existuje návratový grant pro rodiče, jinde se snaží umožňovat snižování a zvyšování úvazků podle potřeby zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o malé děti) a je si vědomé faktu, že rodičovství má vliv zejména na ženy-vědkyně. Mnohem méně však řeší proaktivně latentní genderové rozdíly a nerovnosti, které jsou systémového charakteru. Úplně slepé je nakonec vůči potenciálnímu sexismu či sexuálnímu obtěžování.

Neviditelnost maskulinního nastavení vědy

Velkou překážkou pro odstraňování genderové nerovnosti na českých vědeckých institucích je obecná absence reflexe maskulinního charakteru nastavení akademického prostředí, která se projevuje zejména v nezohledňování odlišných biografii žen a mužů souvisejících s jejich odlišnými povinnostmi a možnostmi v osobním (zejména rodinném a partnerském) životě, v pravidlech kariérního postupu i ve všednodenním provozu. Nezohledňování dopadů osobního života na život pracovní je patrné zejména mezi staršími akademiky a akademičkami, kteří svou vědeckou kariéru začínali v době, kdy rovné příležitosti žen a mužů ve vědě nebyly tématem, kdy „druhá směna“ žen (tedy každodenní péče o domácnost a děti spojená s masovou zaměstnaností žen) byla samozřejmostí, byly obecně dostupné mateřské

školy i jesle, muži se do každodenní péče o nejmenší děti téměř nezapojovali a mohli se tak plně soustředit na svou vědeckou dráhu – přesně podle tradičního maskulinního modelu, v němž lze osobní a pracovní život nepropustně oddělit (srov. Williams 1999, Acker 2012). Starší akademičtí pracovníci tak například běžně neprojevují mnoho ohleduplnosti vůči rodičovským povinnostem svých mladších kolegů-mužů, kteří mají aktivnější přístup k rodičovství.⁵⁸

Kultura přesčasů

Jedním z projevů maskulinního nastavení prostředí, který byl z výpovědí účastníků našeho výzkumu patrný, je běžné pěstování přesčasů. V tomto směru je zásadní role zejména přímých nadřízených, neboť jsou to především oni, kdo fungují jako vzory a udávají „rytmus“ fungování týmu či oddělení (Linková 2009). Na námi zkoumaných institucích byli ve vedoucích pozicích v drtivé většině muži, kteří nebyli v pozici pečujících rodičů. Tato skutečnost přitom může představovat problém pro lidi, kteří chtějí být – nebo mají pocit, že by měli být – pečujícími rodiči, tedy v českém prostředí především ženy.⁵⁹ Negativní dopady obrazu vedoucích na doktorandky zejména v technických a přírodních vědách se ukazují i v jiných kvalitativních výzkumech NKC – gender a věda (např. v rozhovorech s mentees českého mentoringového programu pro doktorandy a postdokorandy⁶⁰). Z rozhovorů vyplynulo, že zejména mezi začínajícími vědkyněmi a vědci je vnímán tlak na extrémní pracovní nasazení, které je vnímáno jako norma. Na skutečnost, že současné pracovní podmínky v akademické sféře jsou pro rodiče malých dětí spíše nepříznivé, nepřímo poukazuje i skutečnost, že v reprezentativním dotazníkovém šetření jen 18,3 % akademiček a 21,8 % akademiků uvedlo, že má doma alespoň jedno dítě předškolního věku (Vohlídalová 2018: 11).

Dlouhodobá zahraniční mobilita a nepřerušovaný publikační výkon jako podmínka setrvání ve vědě

Podobně není nijak reflektován genderový rozměr stávajících psaných i nepsaných pravidel kariérního postupu spojený jak s nepřerušovaným publikačním výkonem, tak s nároky na dlouhodobou zahraniční mobilitu. Nároky na dlouhodobou zahraniční mobilitu nebyly na všech zkoumaných institucích stejné, ale mezi dotazovanými akademičky a akademičkami panoval pocit, že pro získání stabilní pracovní pozice je mobilita nutná nebo je přinejmenším významnou konkurenční výhodou. Přitom

⁵⁸ Například není zvykem, že by rodičům předškolních dětí bylo umožněno vyučovat zejména v ranních a brzkých odpoledních hodinách, aby mohli vyzvednout děti ze školky.

⁵⁹ Z osob, které pobírají rodičovský příspěvek, tvoří muži jen necelá 2 %. Srov. ČSÚ (2017).

⁶⁰ [http://genderaveda.cz/wp-](http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2018/01/mentoring_co_v_priruckach_nenajdete_2017.pdf)

[content/uploads/2018/01/mentoring_co_v_priruckach_nenajdete_2017.pdf](http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2018/01/mentoring_co_v_priruckach_nenajdete_2017.pdf).

z našich rozhovorů i z dotazníkového šetření (Vohlídalová 2018: 14, 127) je jasné patrné, že ženy jsou méně mobilní než muži. Z rozhovorů bylo zřejmé, že lidé ve vedoucích pozicích tuto skutečnost nijak neberou v potaz, když hovoří o svých vizích, že každý, kdo chce dělat vědu a kdo chce stabilní pracovní místo na dané instituci, by měl mít za sebou nejméně půlroční, ale na některých pracovištích raději tří- a víceletou zahraniční zkušenost. Většina akademiků přitom tuto zkušenost mohla nabýt jen díky tomu, že jejich manželka se po dobu jejich zahraničních stáží vzdala svého zaměstnání a byla v domácnosti s dětmi. To je však možnost, s níž většina začínajících vědkyň nemůže počítat, jak je patrné z výzkumu Marty Vohlídalové (2014), který ukazuje, že vědkyně na rozdíl od vědců jezdí do zahraničí spíše samy, případně samy s dětmi bez partnera. Učinit tedy z víceleté zahraniční mobility podmínku získání stabilní pracovní pozice znamená a priori ze soutěže vyřadit ženy, které plánují v brzké době založení rodiny nebo se nacházejí v situaci, kdy již malé děti mají. Navíc se jedná o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, která je dle antidiskriminačního zákona zakázána.⁶¹ Vzhledem k věkové skupině postdoktorandek se přitom jedná o většinu. Slepota vůči těmto aspektům nově nastolovaných pravidel akademických kariér je zřejmá z toho, že mnozí vedoucí pracovníci, kteří popisovali, jak byla pro jejich kariéry zásadní podpora partnerek a manželek v době zahraničních stáží, se podivovali nad tím, kam ženy s koncem doktorátu mizí a proč se po rodičovské nevrací.

Neslučitelnost vědecké kariéry a aktivního rodičovství

Obecně se dá říci, že aktivní rodičovství je vnímáno jako s vědeckou kariérou spíše neslučitelné, případně jako významná překážka kariérního růstu ve vědě. Mezi dotazovanými panovala velká míra bezradnosti ohledně vhodného načasování

⁶¹ Antidiskriminační zákon (2006, § 3, odst. 1) říká, že „Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 písm. a) osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.“ Pokud by tedy měla víceletá zahraniční mobilita zůstat podmínkou získání stabilní pracovní pozice, kariérního postupu či žádosti o grant, měly by být explicitně definovány případy, na něž se tato podmínka nevztahuje a/nebo doplněna alternativní kritéria (např. povinnost více krátkodobých stáží, dlouhodobá distanční spolupráce se zahraniční institucí apod.), aby k nepřímé diskriminaci nedocházelo, jinak se budou instituce dopouštět protiprávního jednání. K této problematice se vyjádřil též Veřejný ochránce práv, který ve své Závěrečné zprávě o výsledku šetření Poskytování postdoktorálních grantů – rovné příležitosti mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu konstatoval, že (zdánlivě neutrální) ustanovení zadávací dokumentace, která znevýhodňuje kohokoliv z důvodu rodičovství, zakládají nepřímou diskriminaci a nejsou v souladu s českým právem. Dostupné z:

https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/aktuality/Zprava_o_setreni_ochrance_-_rovne_prilezitosti_v_pristupu_postdok_grantum.pdf

Právním aspektům pravidel kariérního postupu či zadávacích dokumentací grantových soutěží se podrobněji věnuje Pavla Špondrová v publikaci Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice. Dostupné z: <http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/Pravni-aspekty-postaveni-zen-a-muzu.pdf>

založení rodiny. Z jejich pohledu neexistuje vhodná doba ve vědecké kariéře, kdy mít děti. Nikdy se to nehodí, pokud by člověk měl být pečující rodič. Přitom je třeba říci, že implicitně si s rodičovstvím a jeho (likvidačními) dopady na vědeckou kariéru spojovali účastnice i účastníci našeho výzkumu pouze ženy, neboť automaticky počítali s tím, že to budou ony, na kom bude ležet zodpovědnost za hlavní péči o děti. Otcovství tedy není na rozdíl od mateřství vnímané jako bariéra rozvoje vědecké kariéry. Mateřství si pak vědkyně automaticky spojovaly s představou dlouhé (několikaleté) rodičovské „dovolené“.⁶² Zde je třeba zmínit, že v našem reprezentativním dotazníkovém šetření (Vohlídalová 2018: 113) 31,7 % žen zaznamenalo u svých kolegů a kolegyně nebo nadřízených názor, že není vhodné zůstat na rodičovské dále než rok, 29,9 % se setkalo s tvrzením, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, a 14,7 % pak dokonce s názorem, že by musely opustit zaměstnání, pokud by děti měly.

Pozitivním zjištěním v tomto ohledu bylo, že nejmladší účastníci výzkumu z řad doktorandů měli vůči svému potenciálnímu otcovství méně tradiční přístup a vyjadřovali touhu být aktivními otci. Nutno však poznamenat, že to v jejich představách nebylo spojováno s odchodem na rodičovskou „dovolenou“. Z rozhovorů je ale zároveň zřejmé, že vědecká pracoviště nevytvářejí žádnou cílenou institucionální podporu pro aktivní, resp. pečovatelské otcovství. Tento přístup k otcovství ze strany institucí do určité míry konzervuje relativně stále tradiční přístup ke kombinaci péče a placené práce v rodinách v období, kdy jsou děti v předškolním věku. U mladých vědců byl nicméně patrný méně tradiční přístup k partnerce, od níž automaticky neočekávali, že by svoji pracovní dráhu přizpůsobila jejich potřebám, což se projevilo zejména v souvislosti se zvažováním vlastních možností dlouhodobé akademické mobility. Lze se proto domnívat, že do budoucna budou vědecké instituce nuceny přistupovat k vytváření podmínek kombinace vědecké práce a pečujícího rodičovství aktivněji, neboť jej za jednu ze svých životních priorit bude považovat více začínajících vědkyň a vědců než dosud. Stávající stav bude totiž pro nastupující generaci nevyhovující.

Zároveň je na první pohled pozitivní, že ve zkoumaných institucích existuje snaha vycházet vstříc studentkám a zaměstnankyním, které jsou matkami, aby mohly sladit své studijní a pracovní povinnosti s rodičovstvím. Ve většině institucí bylo možné pracovat z domova, což většina pečujících rodičů velmi oceňovala. V některých je zvykem brát s sebou děti na přednášky.⁶³ V jedné instituci například umožnili postdoktorandce snížit si pracovní úvazek a získat danou pracovní pozici, ačkoli z důvodu rodičovství neabsolvovala dlouhodobou zahraniční mobilitu, která byla oficiálním kritériem pro uchazeče a uchazečky. Z dotazníkového šetření však vyplývá,

⁶² V rámci EU se ČR řadí k zemím s nejdelší délkou rodičovské „dovolené“ (srov. van Belle 2016).

⁶³ Nutno však poznamenat, že možnost brát si s sebou děti do výuky je sporná, neboť u některých účastníků výzkumu vzbuzovala nevrzivost vůči studentkám a kolegyním s malými dětmi, neboť děti vždy nevydrží potichu po celou dobu přednášky. Jako mnohem lepší by se proto jevila možnost rodičů využívat finančně dostupné a časově flexibilní hlídání v blízkosti pracoviště nebo přímo na něm.

že problémem bývá návrat zpět na plný úvazek. Tuto možnost uvedlo jen 39 % dotázaných pracujících na vysoké škole (Vohlídalová 2018: 12). Návrat zpět do zaměstnání tak stejně jako v jiných oblastech placené práce ztěžuje rodičům, resp. vědkyním s malými dětmi nedostatek předškolních zařízení, speciálně pak jejich nedostupnost přímo na akademickém pracovišti. Přitom existenci těchto zařízení by ocenili mnozí z našich účastníků a účastnic a i vedení akademických pracovišť se k opatření tohoto typu stavělo většinou pozitivně, třebaže v tomto směru zpravidla nevyvíjelo žádnou aktivitu.

Problematickým aspektem snah vyjít rodičům v některých ohledech vstříc je skutečnost, že se jedná o neformální praktiky, které nejsou nijak institucionálně zarámovány nebo kodifikovány. To s sebou nese hned několik negativ. Nepsaná pravidla závisí na dobré vůli aktuálního vedení. S novým vedením se tedy mohou změnit a v případě individuálních problémů a potřeb se na ně nelze odvolat. Zároveň využívání nepsaných pravidel závisí i na osobních vztazích s nadřízenými. Pokud nemá dotyčná či dotyčný s vedením dobré vztahy, může se ostýchat o „výjimky“ požádat. Dalším negativem je fakt, že neformální praxe často není známá všem studujícím a zaměstnankyním a zaměstnancům, takže s ní nemohou ve svých kariérních plánech počítat. Informovanost o nepsaných pravidlech je přitom zcela nedostupná lidem vně instituce, což mimo jiné nepřímo posiluje výše zmíněný akademický inbreeding. Například uchazečka zvenčí se tak pravděpodobně nepřihlásí na vypsanou pracovní pozici, pokud nikde není explicitně uvedeno, že požadavek dlouhodobé postdoktorské zahraniční mobility je možné na základě domluvy nahradit doložením časté účasti na zahraničních konferencích a účastí na mezinárodních výzkumných projektech. Absence povědomí o existenci konkrétních možností sladování péče o dítě a vědecké práce tak může zbytečně odrazovat pečující rodiče, v drtivé většině ženy, od snahy o vědeckou dráhu.

Ženy ve vedení

Někteří účastníci našeho výzkumu hovořili o tom, že zmíněné očekávání ohledně dlouhé rodičovské činnosti činí ženy nevěrohodnými v očích vedoucích a kolegů a není s nimi počítáno jako s těmi, na jejichž pracovní nasazení se lze spolehnout. Tyto obavy se pak projevují podle jejich slov například v nepodporování mladých žen, aby se stávaly hlavními řešitelkami větších grantů. Hlavní řešitelství je však zásadní položkou vědeckého životopisu, která otevírá dveře kariérnímu postupu.⁶⁴ V tomto kontextu se nezdá být příliš překvapivé, že ve všech námi zkoumaných institucích téměř či úplně

⁶⁴ Naše dotazníkové šetření (Vohlídalová 2018: 42) ukázalo, že nejvyšší míru nejistoty ohledně vlastní pracovní budoucnosti pociťují lidé, kteří jsou financováni výhradně nebo z většiny z účelových zdrojů. V těchto pozicích se přitom častěji koncentrují ženy – na AV je výhradně z účelových zdrojů financováno 26,8 % žen a 18,7 % mužů, na VVI 30,2 % žen a 19,3 % mužů. Z těchto krátkodobých pozic je také méně pravděpodobný postup do vedoucích pozic.

chyběly ženy ve vedení. Jde přitom o jev, který lze pozorovat celorepublikově, jak ukazuje i naše dotazníkové šetření, v němž nějakou vedoucí pozici v akademické instituci zastávalo 30 % mužů, avšak pouze 17,5 % žen. Nejvýraznější rozdíly pak byly v podílech žen a mužů ve vyšší úrovni vedení (7,7 % mužů vs. 3 % žen) a v rámci přírodovědných/technických oborů (v rámci AV a VVI činí rozdíl téměř 22 %). Zároveň však absence žen ve vedení nebyla vnímána jako problém. Účastníci a účastnice výzkumu se nedomnívali, že by skutečnost, že instituci řídí v podstatě jen muži, měla nějaký dopad na její fungování. Jak se však ukazovalo z běžné praxe přesčasů a z postojů k zahraniční mobilitě, lze o tomto názoru spíše pochybovat. Pochybnosti pak vzbuzuje i přístup vedení k možnostem řešení genderových nerovností na jejich institucích.

Odmítavý postoj k aktivnímu řešení genderové nerovnosti

Nedostatečná nebo spíše absentující reflexe maskulinního nastavení fungování vědeckých institucí vede k obvykle spíše nevstřícnému přístupu účastníků a účastnic výzkumu k proaktivnímu přístupu na podporu genderové rovnosti. Pokud totiž nevnímají mizení žen z vědy, resp. jejich nevstupování do vědy, jako důsledek aspektů systémového nastavení fungování akademického prostředí, nemají pocit, že by mělo být systémově řešeno. K neodstraňování příčin neuspokojivého stavu přitom přispívá i výše zmíněná častá praxe nepsanosti pravidel.

Často se mezi účastníky a účastnicemi výzkumu objevovala představa, že aktivně nebránit ženám ve studiu a vědecké dráze znamená to samé, jako je v realizaci vědecké dráhy podporovat. Jinými slovy nečinnost je vnímána jako podpora. Tento pocit nejspíš souvisí s další obecně rozšířenou představou mezi dotazovanými, a sice že aktivně podporovat rovné příležitosti žen a mužů znamená ženy vůči mužům nespravedlivě protěžovat, a tím pádem znevažovat. Tento postoj zřejmě vyvěrá z dalšího obecně panujícího přesvědčení, že na zkoumaných institucích neexistuje znevýhodnění žen oproti mužům ve vztahu k možnostem rozvoje vědecké kariéry. Slepota vůči rozdílům v možnostech mužů a žen budovat akademickou kariéru byla často používána jako doklad rovného přístupu k ženám a mužům. Necitlivost vůči nerovnostem přitom potvrdilo i dotazníkové šetření. Muži se spíše než ženy domnívali, že nadřízení zacházejí rovným způsobem s muži a se ženami (přes 59 % mužů, ale jen kolem 39 % žen), že muži a ženy mají na svém pracovišti rovné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic (přes 56 % mužů, ale jen kolem 36 % žen) nebo že je na jejich pracovišti atmosféra vstřícná k ženám, která je neuráží a není sexistická (68 % mužů a necelých 55 % žen). Toto přesvědčení o rovnosti žen a mužů v přístupu k vědecké kariéře pak logicky činí z jakýchkoli proaktivních snah nespravedlivé protežování jedné skupiny na úkor druhé. Zde však dochází k určitému protiřečení si. Na jedné straně lidé považují za jasné, že ženy nemají stejné příležitosti pro vědeckou dráhu jako muži z důvodu péče o děti, a na druhou stranu říkají, že

jakákoli aktivní podpora je v podstatě nepřijatelným zvýhodňováním. Takto se vyjadřují i samotné ženy, což není překvapivé v kontextu, kdy je podpora zarámována jako „zvýhodnění žen“, namísto „vytvoření rovných, tedy spravedlivých podmínek pro rozvoj vědecké dráhy pro muže i ženy“.

Odpor vůči proaktivním politikám podpory genderové rovnosti také zřejmě souvisí s velmi malou představitostí, co se týče podoby takových politik. Většina dotázaných zmiňovala vždy na prvním místě kvóty, proti nimž měla potřebu se ostře vymezit. Nikdo, včetně osob na vedoucích pozicích, si tyto politiky nespojoval například se systémovým ošetřením pravidel odchodu na mateřskou a rodičovskou „dovolenou“ a návratu z ní či se zohledněním pečovatelských povinností v atestačním či kariérním řádu. Zároveň je třeba upozornit, že odpor k jakýmkoli proaktivním politikám vůči společensky znevýhodněným skupinám je pro český kontext typický a zřejmě souvisí s komunistickou minulostí a rétorikou 90. let, která jakékoli proaktivní sociální politiky označovala za „sociální inženýrství“. Zajímavá na tomto diskursu je skutečnost, že sociální politiky pravicově orientovaných vlád, které zahrnovaly například cílené stažení žen z trhu práce kvůli snaze snížit porevoluční nezaměstnanost, nikdy za sociální inženýrství označovány nebyly (k tomu např. Hašková a Uhde 2009). Na tomto příkladu je jasně vidět, jak síla stereotypních představ a nálepek brzdí odstraňování systémových nerovností,⁶⁵ neboť znesnadňuje jejich rozklíčování jako systémových. Současný pasivní přístup institucí překážky vědeckých kariér žen neodstraňuje, nýbrž přenáší veškerou odpovědnost za překonávání systémových nerovností právě na znevýhodněné jednotlivce, tedy na ženy samotné, čímž jejich pozici činí ještě obtížnější. Jinými slovy, tyto nerovnosti nejsou viděny jako selhání systémové, ale jako selhání individuální. Jak však statistiky jasně ukazují, tento přístup je kontraproduktivní a snaha vyhnout se aktivitě na straně institucí a očekávat změnu cestou „přirozeného vývoje“ je lichá, neboť vede spíše k tomu, že se ženy „samy“ z vědy vyloučí s koncem magisterského či doktorského studia.

Další překážkou systémových řešení je často se vyskytující názor vedení institucí, že personální politiku, tedy i genderovou rovnost, nelze řešit „shora“, že není v jeho kompetenci zasahovat do personálních otázek jednotlivých součástí instituce, neboť ty jsou plně v gesci vedoucích (kateder, oddělení). To však v podstatě znamená, že vedení institucí si samo svazuje ruce, aby mohlo dosahovat svých cílů v oblasti personální politiky.⁶⁶

Sexismus a sexuální obtěžování

⁶⁵ V tomto výzkumu jsme se soustředily na genderové nerovnosti a nezabývaly jsme se dalšími možnými (intersekcionalními) nerovnostmi souvisejícími například se zdravotním stavem či etnicitou.

⁶⁶ Pokud takové má. Kvalitativní výzkum ukázal, že personální politika nepatří mezi priority vedení institucí.

Nefunkčnost nepsanosti pravidel a absence proaktivních politik se výrazně projevila ve vztahu k sexuálnímu obtěžování, s nímž má většina účastníků a účastnic výzkumu nepřímou zkušenost, tedy byli svědky či svědkyněmi sexuálního obtěžování nebo o něm slyšeli z doslechu. Některé účastnice měly i zkušenost přímou. Nejčastěji účastníci a účastnice výzkumu jmenovali zkušenosti se sexuální obtěžováním mezi vyučujícími-muži a studentkami. Mnoho z nich se setkalo také s tzv. genderovým obtěžováním (Vohlídalová 2009), které zahrnuje urážky, komentáře, nevhodné vtipy či gesta založené na stereotypech spojených s ženami nebo s muži. Všem zkoumaným institucím přitom byla společná absence formálních mechanismů pro řešení takových případů. Jmenované případy byly většinou řešeny domluvou obtěžujícímu pracovníkovi nebo jeho přesunem na jiné pracoviště. Řešení těchto případů přitom bylo většině dotazovaných známo z doslechu, nejednalo se o oficiální informace ze strany vedení instituce. Někdy docházelo také k tzv. zametání takových případů pod koberec. Tyto skutečnosti poukazují také na absenci tzv. whistleblowing policy na zkoumaných institucích, tzn. přístupu, kdy instituce o případech pochybení na své půdě informuje své zaměstnance a studující za účelem ukázat, jak k případu přistoupila, jak jej řešila, aby se případné další oběti obtěžování či šikany nebály svůj případ ohlásit a získaly důvěru, že k jejich stížnosti bude přistoupeno seriózně a nebude zlehčována či obrácena proti nim.⁶⁷ Absence formálních mechanismů pro řešení obtěžování a absence komunikace o tomto jevu na zkoumaných institucích je zřejmě jedním z hlavních důvodů, proč většina dotazovaných uvedla, že neví, jak by takovou situaci sama řešila a na koho by se měla obrátit. Zároveň byla zřejmá určitá nejistota či tolerance ve vztahu k obtěžování či šikaně, neboť ve vzorku byly i osoby, které popisovaly situace, v nichž byly takovému jednání vystaveny, ale samy jej neoznačily za obtěžování či šikanu nebo za neakceptovatelné chování. Jen se vyjádřily, že jim je dané chování nepříjemné. Zdá se tedy, že všeobecná citlivost vůči těmto projevům je spíše nízká, což následně také znesnadňuje odstraňování nežádoucího chování z institucí. Přístup k řešení sexuálního obtěžování poukazuje na širší praxi, kdy je veškerá odpovědnost za řešení systémových problémů přenášena na jednotlivce, na něž má negativní dopady.

Strukturální problémy: systémová řešení

Mnohé problémy neoliberálních reforem v české vědě a výzkumu (které byly identifikované v kvantitativním i kvalitativním výzkumu zaměřeném na podmínky akademické/vědecké práce a na prosazování genderové rovnosti v této oblasti) mají nepříznivý dopad na všechny směry vědeckého bádání i jednotlivé typy institucí orientované především na základní výzkum. Vyplývá to (i) z rozhovorů s účastníky a účastnicemi našeho výzkumu, kteří vnímají, že změny ve směřování a hodnocení

⁶⁷ Tuto politiku popisuje na svých webových stránkách např. Univerzita ve Warwicku <https://warwick.ac.uk/services/gov/whistleblowing/>.

vědy a výzkumu v ČR se negativně promítají do zcela konkrétních podmínek pro jejich vědeckou práci a možností bádání.

Výše identifikované problémy a nedostatky ve vědě a výzkumu jsou však svou povahou nadindividuální, třebaže nejsou takto leckdy viděny. Šíře a četnost jejich výskytu reflektovaná vědci a vědkyněmi napříč směry bádání v různých vědeckých institucích indikuje, že se nejedná o individuální „nedostatky“, „selhání“ či „problémy“, ale o jejich strukturální podobu, která zákonitě vyžaduje systémový přístup (komplexní a detailní zároveň) k jejich řešení, mají-li být účinně eliminovány. To je cílem a smyslem připraveného návrhu opatření na zlepšení podmínek práce ve vědě a výzkumu a pro prosazování genderové rovnosti v této sféře v rámci ČR, který je určen pro státní orgány a další klíčové aktéry vědních politik s národní působností. Tato opatření si kladou za cíl zmírnit rostoucí míru nejistoty a nestability práce ve vědě a výzkumu, z níž často v důsledku strukturálních nerovností mizí právě mladí nadějní vědci a zejména pak vědkyně, které mají oproti svým mužským kolegům nižší šanci nastartovat svou vědeckou kariéru za srovnatelných podmínek a dosáhnout v ní srovnatelných výsledků (měřeno vědeckými hodnotami a řídicími pozicemi ve vědě a výzkumu).

Třebaže se kvalitativní výzkum zaměřil na široký okruh problémů a otázek (viz Úvod – Metodologie), ukázalo se, že nepokryl všechna potenciální témata a problémy. Jako příklad lze uvést situaci starších akademiků a akademiček, kteří museli být schopni se více či méně úspěšně adaptovat na rychle se měnící podmínky vědecké práce a požadavky na jejich odborné kompetence mimo jiné i v důsledku sílící globalizace, resp. napojení hlavně na západní trendy bádání, často ale právě bez adekvátní institucionální podpory pro tuto adaptaci. Mezi další deficitní (v rozhovorech nezmiňovaná) témata lze zařadit třeba i otázku zdraví – zdravotního stavu vědců a vědkyň ve vztahu k nárokům na vědeckou práci a její faktické podmínky (konkrétně ke stupňujícím se nárokům na výkon minimálně za neadekvátních fyzických, ale i platových podmínek vědecké práce v ČR).

Doporučení

Ačkoli námi studovaná pracoviště byla velmi rozmanitá co do typu, zaměření i velikosti, dopady současného nastavení financování vědy byly na všech podobné a bylo zřejmé, že mnohé identifikované problémy nelze řešit pouze na institucionální úrovni, neboť mají původ v širším nastavení národních vědních politik. Zde předkládaná doporučení se proto zaměří na strukturální, politicko-vědní rovinu a na obecné aspekty roviny institucionální. Změny na národní úrovni se zdají být nezbytné pro možnost vedení jednotlivých institucí lépe nastavit svou personální politiku a vytvořit takové prostředí, v němž budou mít ženy stejnou šanci jako muži věnovat se vědecké profesní dráze.

Výrazně zvýšit institucionální dotaci

Jednou z překážek efektivnějšího personálního řízení akademických a veřejných výzkumných institucí je současné nastavení financování, respektive dominance grantového financování nad institucionálním v rozpočtu vědeckých institucí. Nízký podíl institucionálního financování svazuje vedení institucí v této oblasti ruce, neboť vytváří prostředí silné nestability. Upozadění účelového financování v rozpočtu vědeckých institucí je jednou z podmínek efektivních personálních politik institucí.

Pomůžte zkvalitnit vědeckou produkci a výuku:

- V případě všech výzkumných pracovišť **umožní** vyšší institucionální dotace vedení institucí finančně **ocenit kvalitní kompetentní pracovníky a pracovnice**, nepřicházet o ně a motivovat je k pokračování v kvalitních pracovních výkonech.
- V případě vysokých škol současný systém financování neumožňuje vedení institucí **lépe ohodnocovat kvalitní pedagogy a pedagožky**. Vyučující se dnes soustřeďují především na výzkumnou činnost dotovanou granty, neboť granty pro ně (zejména pro osoby bez docentského a profesorského titulu) představují možnost získat důstojný plat na rozdíl od výuky. Zvýšení institucionální dotace umožní vedení vysokých škol zvýšit finanční ohodnocení výuky tak, aby nebyla placena méně než výzkum, a tím ji zkvalitnit. Umožní to též docílit rovnoměrnějšího zapojení mužů a žen do výzkumu i pedagogické práce.
- Zvýšení institucionální dotace umožní vedení institucí cíleně podporovat **profesní rozvoj akademiček a akademiků**, který je podmínkou kvalitní badatelské, pedagogické a manažerské práce ve vědě a výzkumu, neboť budou moci na tyto aktivity vyčlenit stabilní objem peněz. V současné době je

opomíjen zejména profesní rozvoj seniorních vyučujících a výzkumníků a výzkumnic. Ti často nejsou podporováni v rozvoji svých dovedností v oblasti řízení lidí, což se negativně podepisuje na práci se studujícími a podřízenými, jejichž potenciál není efektivně rozvíjen. Také nebývá nijak zvyšována jejich genderová citlivost, což má negativní dopady na vytváření prostředí, v němž mají ženy a muži rovnou šanci rozvíjet vědeckou kariéru.

Pomůže vytvořit pracovní prostředí příznivější pro pečující rodiče, zejména ženy:

- Prostředí, v němž je třeba neustále podávat a řešit nové grantové projekty za účelem vyvarování se výpadku příjmu, nevytváří prostor pro odchod na mateřskou a rodičovskou „dovolenou“. Tato situace představuje pro ženy velký stres, přispívá k odkládání mateřství a také činí z žen v reprodukčním věku nedůvěryhodné členky pracovních týmů. Vedoucí grantových projektů se obávají svěřovat mladým ženám významnější role v rámci těchto projektů, neboť jejich případné otěhotnění a odchod na mateřskou a rodičovskou „dovolenou“ představuje ohrožení pro celý projektový tým. Ženy v roli řešitelek grantových projektů jsou ze stejného důvodu někdy nuceny zatajovat svou mateřskou „dovolenou“ před grantovými agenturami, aby neohrozily příjem ostatních členů projektu. Tento typ situací, kdy ženy nemají pro své profesní uplatnění a kariérní rozvoj rovné podmínky s muži, lze v intenci antidiskriminačního zákona označit za nepřímou diskriminaci. Současné nastavení systému vědy a výzkumu je proto nutné v tomto ohledu změnit.
- Situace, kdy většina platu či celé pracovní pozice jsou kryty jen z grantových prostředků, neumožňuje vedení institucí zajistit pečujícím rodičům potřebnou zaměstnaneckou stabilitu a omezuje jeho možnosti nastavit politiky podpory sladování vědecké práce a rodičovství.
- Současná rozšířená praxe nestabilních smluv na dobu určitou spojená s dominancí grantového financování v rozpočtu institucí výrazně znesnadňuje ženám plánování mateřství a zvyšuje jejich nejistotu ohledně možností rozvíjení vědecké kariéry. Zvýšení institucionální dotace je podmínkou rozšíření smluv na dobu neurčitou.

Pomůže zmírnit tzv. inbreeding na vysokých školách a zvýšit počty žen vstupujících do vědy:

- Zvýšení institucionální dotace umožní vedení institucí mírnit v současné době velmi rozšířený fenomén akademického inbreedingu. Rozšíří možnosti poskytování pracovních úvazků doktorandkám a doktorandům, a tedy

otevírání doktorandských pracovních pozic. Pracovní pozice lze oproti studiu snadněji inzerovat na národní i mezinárodní úrovni, čímž se zvyšuje možnost přihlášení uchazečů z jiných institucí, včetně zahraničních.⁶⁸

- Inbreeding je posilován tím, že vyučující nemají možnost nabírat nadané doktorandy a doktoranky na rozvíjení svých výzkumných témat nad rámec grantových projektů. Do grantové žádosti je často třeba uvést jména potenciálních členů řešitelského týmu. Řešitelé a řešitelky pak logicky napíší do projektu studující, které znají. Nelze vypsát výběrové řízení na pozici, která možná nebude otevřena, pokud grantová žádost nebude úspěšná.
- Rozšíření možnosti poskytovat pracovní úvazky doktorandům a doktorankám zajistí většímu množství doktorandek **právo na příspěvek v mateřství**. Nemožnost čerpat finanční podporu v mateřství naopak může představovat překážku dokončení doktorského studia pro ženy. Z našeho výzkumu je zřejmé, že právě doktoranky jsou ohroženou skupinou. Pokud mladé ženy nemají dobré podmínky pro mateřství, tak z vědy odcházejí, respektive do ní nevstupují.

Zvýšit platy v akademické sféře

Obecně je třeba zvýšit v akademické sféře platy, zejména začínajících vědeckých pracovníků a pracovníc, doktorandů a postdoktorandů, aby byla akademická sféra konkurenceschopná vůči jiným sektorům. Současný stav výrazně snižuje atraktivitu akademické sféry pro talentované čerstvé držitele a držitelky titulu Ph.D., zejména pro ty, kteří zvažují založení rodiny nebo jsou rodiči malých dětí.

Rozšířit nabídku financování delších grantových projektů

Pro stabilizaci příjmu vědkyň a vědců, nutnou pro úspěšnou kombinaci vědecké práce a rodičovství, doporučujeme rozšířit nabídku grantových projektů delších než tři roky. V současnosti jsou grantové projekty nejčastěji tříleté. Tato délka však neodpovídá délce řádného prezenčního doktorského studia, což ohrožuje možnost doktorandek a doktorandů studium úspěšně dokončit, a instituce tak mohou přicházet o talentované začínající akademiky a akademičky. Kromě toho tříleté grantové

⁶⁸ V tomto směru je také důležité odstranit současnou povinnost nečesky mluvících doktorandů vstoupit do anglického doktorského programu, který je na rozdíl od českého často placený. Tento problém byl sice tematizován jen na jedné ze zkoumaných institucí, nicméně v zájmu snižování inbreedingu a zvyšování internacionalizace v českém akademickém prostředí se jeví jako důležitý pro celonárodní úroveň. Současný stav vytváří nerovnost mezi jednotlivými doktorandy, brání spolupráci zahraničních a českých doktorandů, kteří tak mimo jiné přicházejí o možnost rozvíjet se v akademické angličtině, a samozřejmě odrazuje nečesky mluvící doktorandy, aby se na české univerzity hlásili. Některé instituce proto toto pravidlo obcházejí, aby o zahraniční doktorandy nepřišly. Existence této praxe je dalším důvodem, proč od pravidla placeného doktorského studia v anglickém jazyce upustit.

projekty neumožňují řešit témata, jejichž výzkum vyžaduje delší dobu pozorování či provádění experimentů.

Zvýšit výdaje na oblast sociálních a humanitních věd v oblasti institucionálního i účelového financování

Ačkoli současný systém financování vytváří ve vztahu k personálním politikám pracovišť podobné problémy napříč typy institucí a obory, na oblast sociálních a humanitních věd dopadají tíživěji. Kromě spíše neatraktivních pracovních smluv může vedení institucí nabídnout vědkyním a vědcům často jen nedostačující pracovní zázemí, co se týče technického vybavení (analytické softwaru) a přístupu ke sledování nejnovějších trendů v oborech (přístup do databází odborné literatury). Za těchto podmínek má vedení velmi omezené možnosti motivovat akademiky a akademičky k výborným výzkumným a pedagogickým výkonům a požadovat je po nich. Kromě výše institucionální dotace, která je v případě sociálních a humanitních věd nižší než v oblasti přírodních a technických věd, je problémem i nedostatečné účelové financování. Výzkum v této vědní oblasti je téměř výlučně financován státními grantovými prostředky. Na rozdíl od přírodních a zejména technických věd není dotován ze soukromých zdrojů.

Změnit pravidla udělování institucionální dotace

Zohledňovat personální politiky ve financování institucí:

- Současný zájem akademických institucí o oblast personální politiky je spíše malý. Tento stav přispívá k neřešení překážek pro rozvoj vědecké kariéry žen. Stát si ve svém Akčním plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020⁶⁹ klade za cíl podporovat genderovou rovnost v oblasti vědy a výzkumu. Měl by tedy vytvořit takové podmínky, aby instituce tematizovaly otázku genderové rovnosti ve svých personálních politikách. Vzhledem k tomu, že pro vedení institucí je prioritou spíše financování než personální politika, doporučujeme tyto dvě oblasti propojit. Jednou z možností je podmínit institucionální dotaci vytvořením **transparentního kariérního řádu** institucí a jejich částí a **transparentních systémů odměňování**, jejichž pravidla budou volně přístupná na webových stránkách institucí, aby k nim měli všichni aktuální i potenciální zaměstnanci a zaměstnankyně přístup. Tato pravidla přitom musí být v souladu s antidiskriminačním zákonem, tj. nesmí vést k nepřímé diskriminaci pečujících rodičů, tedy především žen. Pravidla by proto měla obsahovat i jasné postupy pro odchod na mateřskou a rodičovskou

⁶⁹ <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/akcni-plan-rozvoje-lidskych-zdroju-pro-vyzkum-vyvoj-a-1>.

„dovolenou“ a návrat z ní včetně případného udržování kontaktu s osobami na mateřské a rodičovské „dovolené“. Měla by také obsahovat jasná kritéria pro získání institucionálního úvazku a smlouvy na dobu neurčitou a zařazení do kategorie akademický pracovník. Pravidla by měla zohledňovat aktivní rodičovství či jiné životní situace, které znesnadňují či znemožňují dlouhodobou zahraniční mobilitu či zpomalují publikační výkon. Zároveň doporučujeme podmínit institucionální dotaci písemným ukotvením řešení případů sexuálního obtěžování a šikany, které musí být dostupné na webových stránkách instituce.

- **Zmírnit prvek soutěže při rozdělování institucionální dotace** za účelem zvýšení rozpočtové stability institucí, která je nezbytná pro možnost vedení institucí plánovat a řídit personální politiku instituce.

Zajistit dostupnost kvalitních zařízení péče o předškolní děti

- Náš výzkum jasně ukazuje, že klíčovou bariérou pro vědeckou pracovní dráhu žen jsou nepříznivé podmínky pro kombinaci vědecké práce a pečujícího rodičovství. Jednou z hlavních příčin mizení žen z vědy je, že mají velmi málo příležitostí pro návrat do vědecké práce po porodu z důvodu neexistence finančně dostupných a kvalitních zařízení péče o nejmenší děti, tedy jeslí, a následně nedostatečného množství veřejných školek. Mladé vědkyně nejsou ve finanční situaci, v níž by si mohly dovolit zaplatit soukromé hlídání, a proto často nedobrovolně přeruší svou vědeckou práci na dobu, která je delší, než by si přály a než je vhodné z hlediska možnosti realizovat vědeckou profesní dráhu. Doporučujeme proto výrazně zvýšit počet veřejných zařízení péče o předškolní děti, a to nejen od tří let, ale zejména do tří let věku. Bez tohoto opatření nelze doufat ve změnu současného negativního trendu, kdy kvalifikované ženy z vědy odchází, respektive do ní nevstupují.
- Aby zařízení péče o dítě mohlo být vědkyněmi a vědci využíváno, musí být v blízkosti jejich bydliště nebo pracoviště. Proto doporučujeme, aby vysokoškolská a další veřejná výzkumná pracoviště zřizovala vlastní jesle a školky. V případě, že velikost a finanční situace vědeckého pracoviště toto nedovoluje, doporučujeme jeho součinnost se zřizovatelem veřejných zařízení péče o předškolní děti (městskou částí) a vyvíjení tlaku na zřizovatele, aby zařízení v dané lokalitě vybudoval.

Zdroje

Acker, J. 2012. „Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities.“ *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31 (3), 214–224.

Antidiskriminační zákon (Zákon ze dne 2006 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací).

Dostupné z: <file:///C:/Users/katerina.cidlinska/Downloads/00073032.pdf>.

AV ČR. 2017. *Výroční zpráva o činnosti Akademie věd České republiky za rok 2016*. Praha: AV ČR.

Dostupné z: http://www.avcr.cz/opencms/export/sites/avcr.cz/.content/galerie-souboru/vyrocnizpravy/Vyrocnizprava_2016_schvalena_L_AS.pdf.

Bauder, H. 2006. „The Segmentation of Academic Labour: A Canadian Example.“ *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies* 4 (2), 228–239.

Becher, T., P. R. Trowler. 2001. *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines* (2nd edition). Buckingham: Open University Press/SRHE.

van Belle, J.. 2016. *Paternity and Parental Leave Policies across the European Union*. RAND.

Dostupné z: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html.

Beneš, J., J. Kohoutek, M. Šmídová. 2017. *Doktorské studium v ČR*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, v. v. i.

Dostupné z: https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2018/10/Doktorandi_final_2018.pdf

Berger, P. L., T. Luckmann. 1999. *Sociální konstrukce reality. Pojednání o sociologii vědění*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.

van den Brink, M., Y. Benschop. 2012. „Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs.“ *Organization: the Critical Journal of Organization, Theory and Society* 19 (4), 507–524.

Cidlinská, K., M. Vohlídalová. 2015. „Zůstat, nebo odejít? O deziluzi (začínajících) akademických a vědeckých pracovníků a pracovnic.“ *AULA* 23 (1), 3–35.

ČSÚ. 2007. *Profesní růst držitelů doktorských titulů (doktorandů) – výsledky pilotního šetření*. (nepublikovaný text získán na vyžádání od ČSÚ).

ČSÚ. 2017. *Zaostřeno na ženy a muže*.

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/5-socialni-zabezpeceni-acrx41hiq1>.

Disman, M. 1993. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.

Dvořáčková, J., P. Pabian, S. Smith, T. Stöckelová, K. Šima, T. Virtová. 2014. *Politika a každodennost na českých vysokých školách: Etnografické pohledy na vzdělávání a výzkum*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Dvořáková, V., P. Smrčka. 2018. *Lesk a bída vzdělávání: Vysoké školství jako zrcadlo české společnosti v časech volného trhu*. Praha: Universum.

Elder-Vass, D. J. 2012. *The Reality of Social Construction*. Cambridge: Cambridge University Press.

Elder-Vass, D. J. 2015. „Developing Social Theory Using Critical Realism.“ *Journal of Critical Realism* 14 (1), 80–92.

Evropská komise. 2010. *Study on Mobility Patterns and Career Paths of EU researchers. Final Report*. Brusel: EK.

Dostupné z:

https://cdn3.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more_final_report_final_version.pdf

Evropská komise. 2013. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*.

Dostupné z: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf.

Evropská komise. 2016. *She Figures 2015*.

Dostupné z:

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.

Glick, P., S. T. Fiske. 2001. „An Ambivalent Alliance. Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality.“ *American Psychologist* 56 (2), 109–118.

Hašková, H., Z. Uhde (eds.). 2009. *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Kanter, R. M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kázmér, L. 2018. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2016*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Linková, M. 2017. „The Czech Research Landscape: Shifts in Research Organization After 1989.“ Pp. 69–92 in M. Vohlídalová, M. Linková (eds.) *Gender and Neoliberalism in Czech Academia*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M. 2014. „Unable to resist: Researchers' responses to research assessment in the Czech Republic.“ *Human Affairs: Postdisciplinary Humanities & Social Sciences Quarterly* 24 (1), 78–88.

Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.2478/s13374-014-0207-z>.

Linková, M., K. Cidlinská, H. Tenglerová, M. Vohlídalová, A. Červinková. 2013. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Linková, M., A. Červinková. 2013. „Vlastní laboratoř: akademické trajektorie a gender v současných biovědách.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 14 (1), 15–26.

Dostupné z: <http://www.gendersonline.cz/cs/issue/34-rocnik-14-cislo-1-2013/348>.

Linková, M., T. Stöckelová. 2012. „Public accountability and the politicization of science: The peculiar journey of Czech research assessment.“ *Science and Public Policy* 39 (5), 618–629.

Linková, M. 2009. „Ne každý úspěch se počítá: Excellence a genderování vědecké dráhy v přírodních vědách.“ Pp. 72 – 99 in T. Stöckelová (ed.) *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

MŠMT. 2017. *Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávání v České republice v roce 2017*.

Dostupné z:

http://www.msmt.cz/uploads/Statistika_skolstvi/vyrocni_zpravy/vyrocni_zprava_vzdelavani_2017_public.pdf

MŠMT. 2018. *Výkonové ukazatele, F: vysoké školy, F2: studenti*.

Dostupné z http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs_f2.html.

Pabian, P. 2010. „Czech Republic: Research required but not supported.“ Pp. 115–134 in S. Kyvik, B. Lepori (eds.) *The Research Mission of Higher Education Institutions outside the University Sector: Striving for Differentiation*. Dordrecht: Springer.

Šima, K., P. Pabian. 2013. *Ztracený Humboldtův ráj: Ideologie jednoty výzkumu a výuky ve vysokém školství*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Šima, K., P. Pabian. 2017. „Higher Education Policy Context.“ Pp. 93–118 in M. Vohlídalová, M. Linková (eds.) *Gender and Neoliberalism in Czech Academia*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Technopolis Group. 2011. *Mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací v České republice. Závěrečná zpráva – Souhrnná zpráva*. Brighton: Technopolis Limited.

Dostupné z: http://www.technopolis-group.com/wp-content/uploads/2011/09/1315_Synthesis-rpt._CZ.pdf.

Tenglerová, H. 2015. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2014*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

- Tenglerová, H. 2017. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2015*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Thomas, A., M. C. Kitzinger (eds.). 1997. *Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives*. Buckingham: Open University Press.
- Toušek, L. 2012. „Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie.“ Pp. 25–106 in T. Hirt a kol. (eds.) *Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie*. Plzeň: ZČU.
- Úřad vlády. 2004a. *Usnesení vlády ze dne 23. června 2004 č. 644 k hodnocení výzkumu a vývoje a jeho výsledků*.
Dostupné z <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=18748>.
- Úřad vlády. 2004b. *Metodika hodnocení výzkumu a vývoje a jejich výsledků*.
Dostupné z <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=18750>.
- Úřad vlády. 2012. *Analýza stavu výzkumu, vývoje a inovací v České republice a jejich srovnání se zahraničím v roce 2012*.
Dostupné z: <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=674510>.
- Úřad vlády. 2017. *Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací*.
Dostupné z <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=799796>.
- Vastag, B. 2006. „Increasing R01 Competition Concerns Researchers.“ *Journal of the National Cancer Institute* 98 (20), 1436–1438.
- Vláda České republiky. 2009. *Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009–2015*.
- Vohlídalová, M. 2018. *Akademici a akademičky 2017: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Dostupné z: http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2018/09/Vohlidalova_akademici2017_FINAL_2_8.pdf.
- Vohlídalová, M. 2014. „Academic mobility in the context of linked lives.“ *Human Affairs* 24 (1), 89–102.
- Vohlídalová, M. 2009. „Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 10 (2), 20–29.
- Williams, J. 1999. *Unbending Gender: Market Work and Family in the Twenty-first Century*. New York: Oxford University Press.

**Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických
výzkumných pracovišť**

Autorka: Kateřina Cidlinská, Nina Fárová, Hana Maříková, Edit Szénássy

Jazyková korektura: Kristýna Příbylová

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Vydání první.

Praha 2018

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

Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon: 210 310 217, email: prodej@soc.cas.cz