Obsah

TÉMA: **GENDER V AKADEMICKÉM PROSTŘEDÍ**
Editorky: Kateřina Cidlinská, Marcela Linková, Hana Tenglerová

STATI
Van den Brink, Marieke, Benschop, Yvonne: *Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama* **/3**
Linková, Marcela, Červinková, Alice: *„Vlastní laboratoř": akademické trajektorie a gender v současných biovědách* **/15**
Štefková, Zuzana: *Nemůžeš být malířka, z tebe bude číšnice: Kariéry umělkyň v akademickém prostředí, feministická pedagogika a figura autority* **/27**
Fatková, Gabriela: *O čem se nemluví: Příspěvek k problematice sexuality terénního výzkumníka* **/36**

ROZHOVOR
Ostatní děkani mě respektovali jako děkanku, ale ženská studia, to jim bylo k smíchu. Rozhovor Marcely Linkové s Elžbietou Oleksy **/49**

STATI MIMO TÉMA
Nyklová, Blanka: *Krajinou současného českého feminismu* **/52**
Slepičková, Lenka, Bartošová Kvapilová, Michaela: *Genderové role v rodině pohledem dětských aktérů* **/64**
Smetáčková, Irena, Čechová, Helena, Klasová, Karolína, Slavíčková, Barbora: *Představy o mužském/chlapeckém vzhledu ve školních třídách* **/79**

RECENZE
Ortenová, Alena: *Feministický projekt Janet A. Kourany: Sociálně odpovědná věda* (Kourany, J. A. *Philosophy of Science After Feminism*) **/88**
Lišková, Kateřina: *Vyhlídky spíše beznadějné* (Linková, M. a kol. *Nejisté vyhlídky*) **/93**
Cidlinská, Kateřina: *Jak se dělá gender ve škole a co s tím – od demokratické výuky k demokratické společnosti* (Jarkovská, L.: *Gender před tabulí*) **/95**
Machovcová, Kateřina: *Péče o nejmenší a jak je to doopravdy…?* (Hašková, H., Saxonberg S. (eds.) a Mudrák J. *Péče o nejmenší: boření mýtů*) **/98**
Jiroutová Kynčlová, Tereza: *Dialogy o dialogu* (Svoboda, J., Štěch, O. (eds.) *Interkulturní vojna a mír*) **/101**
Šprincová, Veronika: *Co všechno mohou o politice vypovědět volby? Diskurzivní analýza kampaní před slovenskými volbami v březnu 2012* (Maďarová, Z., Ostertágová, A. *Politika vylúčenia a emócií. Aspekty predvolebnej kampane* 2012) **/105**
Hrubec, Marek: *Zneužívaná i oslavovaná: exotika v českém umění* **/107**

ZPRÁVY A KOMENTÁŘE
Cidlinská, Kateřina: *Udržitelnost a rozvoj mentoringových programů pro ženy v kontextu genderové strukturální změny akademických institucí* **/88**
Linková, Marcela: *„Ženy drží polovinu oblohy": Zpráva z Genderového summitu 2012* **/99**
Bitušíková, Alexandra: *Rodová rovnosť v akademických a výskumných inštitúciách: Projekt GENDERA* **/105**
Linková, Marcela: *„Centrum prosvítilo celou fakultu": zpráva z konference Intersecting Feminisms: Theory, Politics and Activism* **/110**
Linková, Marcela, Tenglerová, Hana: *Zpráva z 3. evropské konference o genderu a politice* **/113**
Vohlídalová, Marta, Cidlinská, Katka: *Spravedlivý důchodový systém pro muže i pro ženy?* **/115**
Uhde, Zuzana: *Setkání na podporu solidarity: Kongres žen* **/117**
Hrubec, Marek, Uhde, Zuzana: *Evropská občanská iniciativa za nepodmíněný základní příjem* **/119**

TÉMA
Gender v akademickém prostředí
editorky: Kateřina Cidlinská, Marcela Linková, Hana Tenglerová

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

vítáme Vás nad prvním číslem časopisu *Gender, rovné příležitosti, výzkum* v roce 2013, které je věnováno tématu genderu v akademickém prostředí. Gender a věda je pevnou součástí feministického a genderového bádání od 70. let 20. století. V rámci něj lze rozlišit tři základní směry, kudy se tázání badatelek a badatelů v této oblasti ubíralo. První analyzoval zejména maskulinní povahu vědeckého bádání a dopady na utvářenou znalost, metodologie, teorie a interpretace. Druhý proud se zaměřoval na postavení žen v akademickém prostředí. Zkoumal horizontální a vertikální segregaci, vliv rodičovství na akademické dráhy a vědecký výkon, analyzoval kombinaci práce a rodiny, negativní dopady maskulinní vědecké kultury na možnost žen v tomto prostředí prospívat a otázky definice a měření kvality a úspěchu. Postupem doby se přidal třetí proud, kritická analýza vědních politik, která se soustřeďuje za prvé na analýzy politik na podporu genderové rovnosti ve vědě a za druhé na genderové aspekty a dopady politik výzkumu, vývoje a inovací obecně.

V rámci tematického bloku Vám nabízíme příspěvky, které se různým způsobem dotýkají témat všech tří výše uvedených proudů bádání. Pro toto číslo se nám podařilo získat článek Marieke van den Brink a Yvonne Benschop „Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama“, který na základě empirické studie udělování profesur v Nizozemsku ukazuje, jak je údajně genderově neutrální koncept excelence vnitřně silně genderovaný, a nelze proto tvrdit, že se akademický svět při rozdělování odměn a zdrojů řídí normativním principem meritokracie. Text Marcely Linkové a Alice Červinkové „Vlastní laboratoř“: akademické trajektorie a gender v současných biovědách“ se zabývá prolínáním kariér a mateřství, respektive dopadu ideologie mateřství a odtělesněného subjektu trhu práce v kontextu měnící se organizace výzkumu v biovědách v České republice. Postavení a kariérám žen v akademické oblasti se věnuje i Zuzana Štefková, která se však zaměřuje na oblast uměleckých škol zejména v USA. Článek Gabriely Fatkové „O čem se nemluví: Příspěvek k problematice sexuality terénního výzkumníka“ se zabývá opomíjeným až tabuizovaným tématem sexuality badatele v antropologickém výzkumu. Autorka na základě nejen vlastních studijních a výzkumných zkušeností poukazuje na problém strnulého metodologického formalismu, který je často v rozporu s výzkumnou praxí a dostává výzkumníky a výzkumnice do eticky svízelných situací, kdy upřímnost může znamenat ohrožení vlastní kariéry.

Institucionálnímu nastavení vědeckého prostředí se dále věnuje zpráva z projektu GENDERA Alexandry Bitušíkové a zpráva Kateřiny Cidlinské z mezinárodního workshopu o mentoringových programech Evropské sítě mentoringových programů pro ženy ve vědě eument-net. Marcela Linková pak zprostředkovává průběh Genderového summitu 2013. Dále Vám přinášíme rozhovor Marcely Linkové s Elżbietou Oleksy z Centra ženských studií univerzity v Lodži, které minulý rok oslavilo své již dvacáté narozeniny. Linková s Oleksy hovoří především o vývoji agendy a strategií centra a genderové rovnosti ve vědě v posledních dvou dekádách a o budoucnosti feminismu, tedy o politikách na podporu genderové rovnosti ve vědě. Teoretickému rámování tvorby vědecké znalosti je věnována recenze knihy Janet A. Kourany *Philosophy of Science After Feminism* zabývající se konceptem společensky odpovědné vědy, jíž se chopila Alena Ortenová. Kateřina Lišková zde recenzuje knihu *Nejisté* vyhlídky autorského kolektivu NKC – ženy a věda, která je věnována genderovému zkoumání proměny vědy a vědních politik. Kateřina Cidlinská připravila recenzi monografie Lucie Jarkovské *Gender před tabulí: Etnografický výzkum genderové reprodukce v každodennosti školní třídy*, která nás tematicky vrací na úplný začátek – k produkci a reprodukci genderových nerovností v procesu základního vzdělávání.

Mimo téma jsou v časopise publikovány také další stati. Článek Blanky Nyklové se věnuje rozboru teoretického pozadí české feministické scény. Další dva články se zabývají utvářením genderových vzorců z perspektivy dětí a dospívajících. Stať Michaely Bartošové Kvapilové a Lenky Slepičkové se zabývá genderovými rolemi v rodině a stať Ireny Smetáčkové, Heleny Čechové, Karolíny Klasové a Barbory Slavíčkové se věnuje konstrukci ideálu chlapecké krásy.

Tematický blok gender v akademickém prostředí se zaměřuje na otázky, které jsou poměrně nové, i na ty, o kterých se sice již delší dobu diskutuje, avšak spíše v zahraničí. V českém kontextu dosud nebyla věnována oblasti genderu, vědy a vzdělávání větší pozornost. Doufáme proto, že číslo přispěje k rozproudění diskuse i v českých vodách. Děkujeme všem, kteří se podíleli na vzniku tohoto čísla, zejména recenzentkám a recenzentům, a Vám milé čtenářky a milí čtenáři přejeme inspirativní čtení.

Kateřina Cidlinská, Marcela Linková, Hana Tenglerová
hostující editorky

Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama[1] / Marieke van den Brink, Yvonne Benschop

Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs
Abstract: Academic excellence is allegedly a universal and gender neutral standard of merit. This article examines exactly what is constructed as academic excellence at the micro-level, how evaluators operationalize this construct in the criteria they apply in academic evaluation, and how gender inequalities are imbued in the construction and evaluation of excellence. We challenge the view that the academic world is governed by the normative principle of meritocracy in its allocation of rewards and resources. Based on an empirical study of professorial appointments in the Netherlands, we argue that academic excellence is an evasive social construct that is inherently gendered. We show how gender is practiced in the evaluation of professorial candidates, resulting in disadvantages for women and privileges for men that accumulate to produce substantial inequalities in the construction of excellence.
Key words: construction of excellence, gender practices, inequality, meritocracy, recruitment and selection, women in academia

Je to už téměř deset let, co M. A. Scully (2002) vyslala apel badatelům a badatelkám v oboru krizového managementu, aby obrátili pozornost k chybám v meritokratických systémech vysokých škol, protože víra v meritokracii leží v srdci toho, jak je reprodukována nerovnost. Scully tvrdí, že bychom měli začít zkoumat své vlastní instituce a ptát se, jak nezpochybnitelné předpoklady (např. že „univerzita funguje meritokraticky") podporují a reprodukují nerovnosti (Scully 2002: 400). To by vyžadovalo kriticky prozkoumat, kdo postupuje a kdo je odměňován na univerzitách, kdo drží moc a kdo bývá zahrnut do sociálních sítí. Současné akademické systémy hodnocení, se svým důrazem na objektivitu a měření excelence, pevně ukotvily normu meritokracie v globálním akademickém systému. Kritici a kritičky si všímají, jak se excelence stala „svatým grálem" v rozvíjející se kultuře „manažerialismu" v akademickém prostředí (Borum, Hansen 2000, Deem 2009). Tím se zvyšuje tlak na to, aby se univerzity zaměřily na zajištění kvality a ukazatele výkonnosti (Anderson, Shirako 2008, Barry et al. 2006, Parker, Jary 1995). Excelence je rozebírána především z hlediska produktivity, recenzního řízení, citačních indexů, mezinárodně posuzovaných publikací a členství v redakčních radách (Basu 2006, van Raan 2005). Tyto údajně neutrální a objektivní ukazatele excelence v sobě nesou značnou symbolickou a materiální moc, a jsou často považovány za bezproblémové a intuitivní.

V návaznosti na Scully se k nároku na objektivitu vyjádřili další badatelé a badatelky. Ukazují, že systémy akademického hodnocení založené na zásluhovosti vytvářejí vícenásobné nerovnosti (Hearn 2004, Knights, Richards 2003, Krefting 2003). Analýzy navíc dokládají, že dominantní systém postavený na vytváření žebříčků časopisů podkopává účel sociálněvědního výzkumu, protože stojí pouze na článcích v omezeném počtu elitních časopisů, které se počítají pouze tehdy, pokud jsou napsány v angličtině (Adler, Harzing 2009, Descarries 2003). Podle názoru těchto kritiků a kritiček stávající systém podhodnocuje interdisciplinární výzkum (Adler, Harzing 2009, Jain, Golosinski 2009) a výzkum případů, v nichž nejsou zahrnuty Spojené království nebo Spojené státy americké (Meriläinen et al. 2008, Nkomo 2009). Ozývají se také argumenty, že tyto systémy produkují a reprodukují hegemonické struktury nerovností na základě genderu, rasy a třídy (Castilla 2008, Dovidio, Gaertner 2000, Özbilgin 2009). Pochopení toho, jak se konstrukce excelence pojí s reprodukcí nerovností v akademickém systému, vyžaduje teoretickou a empirickou práci, která bude brát v potaz to, jak je excelence konstruována a hodnocena v každodenní realitě.

Pro prohloubení znalostí o nerovnostech v akademických praktikách se zaměřujeme na proces, ve kterém je na místě excelence konstruovaná: na přijímání a výběr profesorů a profesorek. V současné době toho o tom, jak se konstrukce akademické excelence překládají do souboru požadavků na nové profesory a profesorky, příliš nevíme. Dvacet let stará poznámka R. Eustace platí dnes stále stejně: „Mluví se o kritériích, ale jen málo o těch, která jsou skutečně uplatňována" (Eustace 1988: 69). Cílem tohoto článku je detailně prozkoumat definici akademické excelence na mikroúrovni, její operacionalizaci různými okruhy osob podle kritérií, která používají v akademickém hodnocení, a to, jak genderové nerovnosti prostupují konstrukcí a hodnocením kvality. To je důležité, protože výběr nových profesorů a profesorek má dalekosáhlé dopady na to, jaké výzkumné linie jsou rozvíjeny, a na relativní upřednostňování výzkumu a výuky. Navíc výběr nových profesorů a profesorek má dopad i na zaměstnance a studující. Stávající nízké zastoupení žen-profesorek

znamená v důsledku, že neexistuje dostatek formálních a neformálních ženských vzorů. Kritická analýza reprodukce genderových nerovností v praktikách výběru profesorů a profesorek je bezpochyby součástí toho, co badatelé a badatelky v oboru krizového managementu hlásají a měli by také praktikovat. Zdůrazňujeme vzájemné působení „ideálního" étosu vědy a skutečných praktik hodnocení profesorských kandidátů a kandidátek. Čerpáme z empirického materiálu, který byl vytvořen v rámci výzkumného projektu, jenž se týkal procesu přijímání a výběru profesorů a profesorek v holandské akademické obci. Jelikož se tyto procesy odehrávají obvykle za zavřenými dveřmi, poskytuje tato studie jedinečný pohled na jinak zamlčené a tajné praktiky.

V kontextu přijímání a výběru profesorů a profesorek patří genderové nerovnosti mezi ty nejočividnější. Gender se vždy prolíná s dalšími sociálními nerovnostmi, včetně etnicity a třídy (Acker 2006, Holvino, Kamp 2009), což v Nizozemí ilustruje asociace „profesora" s bílými muži z vyšší nebo střední třídy. Článek se zaměřuje na genderové nerovnosti, neboť gender je základním organizačním principem, který má nedozírné dopady na to, jak jsou pracoviště a život mimo pracoviště organizovány a zakoušeny (Wharton 2005). To je užitečné zejména pro vysvětlení vzniku nerovností. Poznatky o genderové nerovnosti mohou být tudíž relevantní také pro utváření jiných typů nerovností (Verloo 2005).

Konstrukce akademické excelence

Standard excelence, tedy nejvyšší kvality, slouží jako měřítko pro akademické hodnocení a kariérní postup. Excelence se tak jeví jako synonymum pro dosažení nejvyššího stupně akademické kvality nebo nejvyšší úrovně akademického výkonu (Deem 2009, Lamont 2009). Standardy excelence jsou založeny na západních normách meritokracie, jež se vztahují k sociálnímu systému, který třídí lidi do pozic a rozděluje odměny pouze podle individuálního výkonu nebo talentu (Scully 1997). Akademičtí pracovníci a pracovnice musí být posuzováni pouze podle zásluh, bez ohledu na sociální kategorie (např. gender, rasu a třídu) (Merton 1973). Nálepka excelence by v meritokracii měla být vyhrazena pro učence největší kvality. P. Bourdieu (1976) byl jedním z prvních, kdo v tomto nároku rozpoznal jeden z nejvýznamnějších přetrvávajících mýtů současného akademického prostředí a zbavil jej představy objektivity a nestrannosti: funkcí excelence je zamaskovat specifické zájmy mocných akademiků a komunit. Bourdieu (1988) tvrdí, že univerzita je místo, kde se bojuje o postavení, kontrolu a oceňované formy „symbolického" kapitálu. Kromě distribuce kapitálu tento boj zahrnuje i to, jakým způsobem je kapitál definován a jaké formy kapitálu se cení. Bourdieu dále tvrdí, že kritéria pro hodnocení práce nemohou být plně artikulována; vždy totiž mají implicitní, nevyslovenou dimenzi. V souladu s Bourdieuho kritikou tvrdíme, že akademická hodnocení nejsou jen technikou určenou k měření kvality akademiků a akademiček, ale že jde o politické snahy, které zahrnují vyjednávání mezi více aktéry.

Mýtus meritokratické nestrannosti říká, že pohlaví je při přijímání na vyšší akademické pozice a v hodnocení pro jejich udílení a pro udílení grantů irelevantní. Ve svém průkopnickém článku v časopise *Nature* o sexismu a nepotismu autorky C. Wenneras a A. Wold (1997) ukazují, že v případě recenzního posuzování žádostí o výzkumný grant u švédské Grantové agentury pro lékařský výzkum nebyl systém hodnocení tak „neutrální", jak deklaroval. Autorky článek uzavírají tvrzením, že akademická kvalita návrhu byla při posuzování výzkumných grantů sice důležitým faktorem, nicméně gender a vztah s členem hodnotící komise sehrály rovněž významnou roli. Další výzkumy o vlivu genderu na profesní postup v akademickém prostředí ukázaly, že kandidáti jsou oproti kandidátkám upřednostňováni, a to dokonce i v případech, kdy jsou si posuzující vědomi, že uchazeč a uchazečka o grant mají stejné kvalifikační předpoklady (Bornmann et al. 2007, Cole et al. 2004, Foschi 1996, 2000, Paludi, Bauer 1983, Steinpreis et al. 1999). Výzkum v oboru sociální psychologie se snaží tyto genderové rozdíly vysvětlit a upozorňuje na nezamýšlenou stereotypizaci v akademickém hodnocení a postupu na vyšší pozice (Banaji, Greenwald 1995, Greenwald, Banaji 1995, Greenwald et al. 2002). Výzkumy zaměřené na status a gender poukazují na to, že se při hodnocení projevují genderově stereotypní statusová přesvědčení, v nichž jsou muži považováni za kompetentnější, a proto více hodni svého postavení než ženy (Correl 2004, Ridgeway 2001).

Tento směr výzkumu vysvětluje podhodnocování žen z důvodu genderové předpojatosti hodnotitelů a hodnotitelek. Staví na předpokladu, že toto zkreslení je možné změnit nebo odstranit, čímž se podaří vytvořit spravedlivý, objektivní a meritokratický systém. My naproti tomu tvrdíme, že s akademickou excelencí není možné zacházet jako s objektivní a měřitelnou vlastností, ale že jde o sociální konstrukci, která je vždy zakotvena v sociálním kontextu, a je proto vystavena mnoha kulturním a politickým vlivům. Zásluhy nejsou jediným faktorem, který určuje, čí články budou zveřejněny. Reputace ústavu, teoretická orientace, pověst a sítě redaktorů časopisů a recenzentů mohou také hrát svou roli (Hojat et al. 2003, Lawrence 2003). Publikace musí být čteny, rozebírány a citovány. Široký záběr sítě kontaktů může pomoci autorům a autorkám šířit jejich práci (Johnson, Oppenheim 2007, Mählck, Persson 2000). Slepé recenzní řízení a systém vytváření žebříčků časopisů, který má zaručovat kvalitu vědecké práce, byly zpochybněny, v některých případech proto, že jsou součástí hegemonických struktur nerovnosti v akademickém prostředí, které zvýhodňují bílé muže ze střední třídy (Özbilgin 2009).

Tímto článkem se chceme podílet na úsilí, v němž je na současný systém excelence nahlíženo jako na sociální konstrukt. Kritické genderové analýze podrobujeme konstrukce a hodnocení akademické excelence v procesu udílení profesur. Zaměřujeme se na situační konstrukci hodnotících kritérií a na to, jak jsou využívána při hodnocení profesorských kandidátů a kandidátek. Zkoumáme, jak mohou mo-

censké vztahy vést k výstředním rozhodnutím o jmenování profesorů. Kromě strukturálních faktorů, které hatí snahy žen o dosažení nejvyšší pozice na univerzitách, se zabýváme genderově podmíněnými sociálními praktikami (každodenním „děláním“ a „mluvením“), které podpírají a posilují subtilní vzorce systematického znevýhodňování (Eveline, Booth 2004, Martin 2003).

Teorie genderových praktik

Naším teoretickým rámcem prostupuje „sociálněkonstruktivistický feminismus“, který zkoumá strukturu genderového společenského řádu jako celku spolu s procesy, které ho vytvářejí a udržují (Lorber 2005: 242). Je založen na teorii genderu, která chápe organizace i gender jako sociální praktiky a která propojuje interakce tváří v tvář s institucionálními strukturami a kulturními symboly (Acker 1990, Martin 2006, Poggio 2006). Pojmem genderové praktiky odkazujeme ke složitým a mnohovrstevnatým každodenním sociálním praktikám rozlišování mezi muži a ženami (nebo mezi maskulinitou a femininitou), které zahrnují jak formální, tak neformální mocenské procesy. Tento pojem může přispět k pochopení toho, jak je gender neustále obnovován a vyjednáván v každodenních praktikách a interakcích, jak muži a ženy „dělají“ gender a jak muži a ženy přispívají ke konstrukci genderových identit (Barry et al. 2006, Benschop 2009, Gherardi 1994, Katila, Meriläinen 2002, Poggio 2006, Van den Brink, Stobbe 2009, West, Zimmerman 1987). Náš specifický zájem spočívá v kritickém prozkoumání toho, co je považováno za samozřejmost, a ve snaze vysvětlit, jak jsou širší společenské procesy moci a ideologie hluboce zakořeněny v tom, co považujeme za „zdravý rozum“ (Dick, Nadin 2006). J. Acker před lety (1992) zdůraznila, že je nutné nabourat vnímání ideálního pracovníka jako bílého, tělesně zdatného, čtyřicetiletého, heterosexuálního muže, jehož vzorce úspěchu a legitimity implicitně slouží jako norma (Hoobler 2005). Ti, kteří tomuto profilu neodpovídají, jsou odkázáni do pozice Jiného (Prasad, Prasad 2002). Přestože může být někdy pojem Jiný konstruován jako přínos, přidaná hodnota organizace, jeho postavení je často konstruováno jako deficitní nebo nižší, než je ideální model (Zanoni, Janssens 2004). Tento rámec nám umožňuje zaměřit se na genderové praktiky v konstrukci a hodnocení akademické excelence při udílení profesur.

Výzkumný kontext

Článek vychází z empirických dat o praktikách výběru profesorů v Nizozemí (Van den Brink 2010, Van den Brink, Brouns 2006). Tento kontext poskytuje jedinečný případ, ve kterém lze rozplést standardy excelence, které jsou aplikovány při hodnocení kandidátů a kandidátek. Analyzované praktiky byly směsí vnitřního postupu (44 %) a externího náboru (56 %) (Van den Brink, Brouns 2006). Poznatky z Nizozemí jsou pro hodnocení procesů v globalizovaném akademickém světě relevantní. Internacionalizace a nový „manažerialismus“ totiž vedou ke sbližování globálních vědeckých pracovních praktik a organizačních charakteristik (Clark 1987, Slaughter, Leslie 1997). Současný diskurs excelence a důraz na bibliometrii při posuzování akademické práce jsou velmi rozšířené na univerzitách v mnoha zemích (Nkomo 2009, van Raan 2005), i když lokální kontext má nadále dopad na globalizované pracovní praktiky. Je pravděpodobné, že zahraniční výzkumníci a výzkumnice budou s holandskými praktikami přijímání a výběru na vyšší akademické pozice konfrontováni v souvislosti s rostoucí mezinárodní mobilitou akademických pracovních sil. Z tohoto důvodu a v souladu s autorkami M. Calás aL. Smircich (2006), které tvrdí, že společenské zvláštnosti a nadnárodní procesy je nutné ve studiích genderu a organizací brát v potaz, nabízíme stručný popis těchto souvisejících okolností.

Mezinárodní srovnání opakovaně ukazují, že Nizozemí z hlediska podílu profesorek (12 %) zaostává za zbytkem Evropy, i když studentky zde převyšují počet studentů a dosahují také lepších výsledků (EU 2009). Holandský akademický kariérní systém se mírně liší od systému angloamerického. Vzestupné kariérní trajektorie, vedoucí v holandském systému k nejvyšší akademické pozici (tj. řádný profesor), již tradičně závisejí nejen na osobních zásluhách jednotlivých akademiků a akademiček, ale také na pozicích, které jsou k dispozici. Každý stupeň vyžaduje volné pracovní místo a proces přijetí a výběru. Individuálně mohou poskytnout kvalifikovaným akademikům příležitost dosáhnout dočasné profesury pouze příležitostné osobní profesorské stolice, pakliže neexistuje volné formální místo. Tito profesoři jsou jmenováni na dobu pěti let s možností získání stálé pozice na dobu neurčitou v případě pozitivního hodnocení. V Nizozemí se univerzitní sektor skládá ze 13 veřejných univerzit. Navzdory tendenci univerzit zdůrazňovat vlastnosti, které je navzájem odlišují, neexistují z hlediska akademických standardů žádné významné rozdíly (De Weert 2001). K účasti na této studii byly přizvány všechny holandské univerzity. Vzhledem k otázkám ochrany soukromí a nedostatku času na straně pomocného personálu se ale pouze sedm z těchto 13 univerzit výzkumu skutečně zúčastnilo. Těchto sedm univerzit představuje průřez všemi nizozemskými univerzitami, včetně jedné z největších institucí, a jedné technické univerzity.

Sběr dat

Nejvhodnější metodou pro zkoumání genderových praktik je pozorování: prostě jen pozorovat a zaznamenávat to, co lidé říkají a dělají v náborových praktikách (Martin 2006, Yanow 2006). V naší studii však přímé pozorování nebylo možné. Navzdory opakovaným žádostem nám nebyl přístup k výběrovým pohovorům umožněn, a to z důvodu ochrany soukromí. Proto jsme se zaměřily na to, jak respondenti a respondentky reflektují tyto praktiky v písemné (dokumenty) a v mluvené formě (rozhovory). Studie je založena na dvou vzájemně se doplňujících zdrojích dat: na 971 jmenovacích zprávách a na rozhovorech s 64 členy a členkami výborů.

Jmenovací zprávy, které jsou předkládány radě univerzity ke schválení, obsahují podrobnosti o postupu výběrového řízení a argumentaci pro přijetí navrženého/é kandidáta a kandidátky. Tyto zprávy obsahují následující informace: základní profil, oznámení o volném pracovním místě, seznam uchazečů a uchazeček, doporučení od spřízněných fakult, složení výboru a závěrečná doporučení jednoho nebo dvou kandidátů či kandidátek děkanovi. Porovnaly jsme kritéria uvedená v popisu pozice s kritérii uvedenými během závěrečné nominační fáze. Analýza se dále zaměřuje na kritéria, která byla považována za „rozhodující" pro rozlišení mezi kandidáty a kandidátkami, kteří byli nominováni, a těmi, kteří byli zamítnuti.

Na základě analýzy jmenovacích zpráv provedla první autorka rozhovory s 24 profesorkami a 40 profesory, kteří sloužili ve funkci člena výboru. V těchto otevřených, hloubkových rozhovorech byli respondenti a respondentky požádáni, aby popsali proces přijímání a zaměřili se na argumenty, které použili k vysvětlení své volby nominovaných kandidátů a kandidátek. Respondenti a respondentky byli rovněž dotazováni na kompetence a kvality, které jsou u profesora nutné. Ve snaze zachytit proces tak podrobně, jak jen to je možné, jsme podporovaly respondenty a respondentky v tom, aby mluvili spíše o konkrétních kritických případech a zkušenostech, než aby se v diskusích omezovali na obecnosti. Kromě toho jsme použili fiktivní životopisy profesorských kandidátů a kandidátek, abychom zjistily, jak členové a členky komisí posuzují profesorské kandidáty a kandidátky a jakou prioritu přisuzují jednotlivým kritériím.

K analýze jsme použili počítačový software Atlas-ti k systemizaci, kódování, srovnávání a prozkoumávání dat. Tento způsob mapování je vhodný pro interpretaci velkého množství rozhovorů. Začaly jsme tím, že jsme zběžně prošly texty a podtrhly základní slova a fráze související s tématy „kritérií", „pracovního profilu", „ideálního akademického pracovníka" a „volby mezi kandidáty". Přiřazením otevřených kódů různým částem textu jsme vytvořily počáteční popisné kódování, a získaly tak vhled do společných vzorců a témat. Přeskupení původních kódů ukázalo, že respondenti a respondentky definovali excelenci prostřednictvím profesní kvalifikace, individuálních charakteristik (připsaných nebo získaných) a kontaktů.

Jako vědkyně pracující v akademickém světě narážíme při provádění terénního výzkumu a při analýze dat na řadu důležitých etických otázek. Nenabízíme popis „objektivní reality", naše data spíše považujeme za společensky konstruovaná ve vztahu k dotazovaným (Calás, Smircich 2009, Essers 2009). Sběr a interpretace dat jsou proto ovlivněny pozicemi a životopisy obou výzkumnic a účastníků a účastnic výzkumu. Jako feministické výzkumné pracovnice riskujeme při analýze a interpretaci dat nadměrnou citlivost na gender (Alvesson, Billing 2009). Naše důkladná příprava a vzdělání v identifikaci genderové nerovnosti nás činí náchylné číst v datech více nerovností, než jich ve skutečnosti může být. Abychom tomu zabránily, záměrně jsme ve všech fázích výzkumu hledaly odchylné případy a alternativní interpretace.

Excelence a gender v praxi

Většina dotazovaných nebyla schopna nabídnout jasný popis „excelence". Místo toho používali hojně traktovaný výrok, že v akademickém světě „excelenci poznáte, když ji vidíte". Na otázku, co ustavuje excelenci, se většina respondentů a respondentek obrátila k oficiálním kritériím, která charakterizují vynikajícího akademika takto: mimořádně úspěšný vědec s vynikající pověstí, inspirující a novátorský učitel, rázný, ale nápomocný manažer s důkladnou administrativní zkušeností a empatickou osobností, s rozsáhlou a různorodou mezinárodní sítí kontaktů s vysokým statusem, který se hodí do sboru, je ambiciózní a ochotný pracovat více hodin, než je plný úvazek, a úspěšný v získávání prostředků na financování výzkumu. Tento popis naznačuje, že kandidát musí vynikat ve všech formálních kritériích uvedených v pracovním profilu, stejně jako v dalším souboru neformálních kritérií, aby byl považován za vynikajícího. V mnoha případech respondenti a respondentky uváděli, že profesoři by měli být „ovce s pěti nohama": jde o holandské idiomatické vyjádření, které odkazuje k někomu s ideální (a neexistující) kombinací dovedností a zkušeností. Tento koncept formulovala různými způsoby řada dotázaných: „všeuměl", „mix vlastností", „vynikající ve všech směrech" nebo „mít všechno", ale nejčastěji ve smyslu „ovce s pěti nohama" nebo „vynikající ve všech ohledech".

Status excelence je z definice nedostatkovým zbožím. Museli bychom ale velmi napínat hranice vlastní představivosti, abychom mohli předpokládat, že všichni jmenovaní profesoři a profesorky jsou ve skutečnosti „ovce s pěti nohama". Z analýzy 971 jmenovacích zpráv vyplývá, že pouze několik ze jmenovaných profesorů a profesorek „mělo všechno", zatímco většina ne. To dokládají četné připomínky ve jmenovacích zprávách, které se věnují nedostatkům kandidátů a kandidátek. Následují příklady: „silné výzkumné portfolio, ale nutná práce na manažerských dovednostech", „postavení jako odměna za poskytnuté služby", „selhání ve třídě, ale vynikající výzkum".

Je důležité připustit, že je často obtížné, či dokonce nemožné standardů „excelence" dosáhnout. V mnoha jmenovacích řízeních není čas hledat toho vymykajícího se kandidáta, který vyniká ve všech požadovaných oblastech. Ti, kteří rozhodují o přijetí, jsou nuceni používat strategii „dostatečně vyhovující" (*satisficing*)[2] (Grandori 1984), a jmenují profesory a profesorky, kteří vynikají v jedné z vybraných oblastí nebo kteří alespoň dostatečně splňují základní požadavky. Praktiky jmenování profesorů a profesorek, kteří nejsou „vynikající" ve všech oblastech, nejsou samy o sobě problematické. Výsledky naznačují, že většina kandidátů a kandidátek není ve skutečnosti jmenována s ohledem na své vynikající výsledky, ale proto, že jsou vhodní. Akademická excelence může být definována pouze v konkrétním kon-

textu oboru a v mezích cílů dané instituce nebo dotyčných oddělení (Lamont 2009, Musselin 2002). Důvodem pro výběr renomovaného výzkumníka, zkušeného manažera nebo skvělého pedagoga může být vývoj v oboru nebo podoboru, nedostatek kandidátů, konkrétní pozice, aktuální složení profesorského sboru, atmosféra a spolupráce ve skupině, ambice rady nebo studentské populace. Tato zjištění jsou dalším důkazem o tom, že pojem excelence je sociální konstrukcí, spíše než objektivním, statickým a měřitelným kritériem.

Nicméně v názorech respondentů a respondentek převažuje ideologická a rétorická síla „excelence", a to zejména ve vztahu ke kandidátkám-ženám. Mnoho jmenovacích zpráv a rozhovorů se členy a členkami komisí uvádí, že ženy mají tendenci se ztrácet v soutěži s muži, protože jsou vnímány jako méně vybavené nebo proto, že nejsou označeny za vynikající ve všech oblastech. V další části představujeme důkazy o genderových praktikách v hodnocení kandidátů a kandidátek na základě analýz různých forem kvalifikací a kritérií používaných v procesu hodnocení.

Profesní kvalifikace jako východisko

Členové a členky výběrových komisí zdůrazňovali rozhodující úlohu odborných kvalifikací, které jsou formálně uvedeny v pracovních profilech v hodnocení kandidátů a kandidátek. Tato oficiální kritéria zahrnují do značné míry vlastnosti, jako je kvalita výzkumu a výuky, úspěšnost při získávání prostředků na financování výzkumu a zkušenosti v oblasti řízení a správy. Primární pozornost je však věnována kvalitě a kvantitě výzkumných výsledků. Většina členů a členek výborů vyslovila názor, že kritéria pro posuzování výzkumných kvalit kandidátů a kandidátek jsou univerzální a genderově neutrální v tom smyslu, že jak muži, tak ženy musí splňovat stejné standardy a že tyto normy je poměrně snadné změřit. Přes zřejmou genderovou neutralitu může ale tento bibliometrický systém členům a členkám výborů zastřít to, jak produkuje nebo reprodukuje nerovnosti.

Za prvé, uchazeči a uchazečky musejí splňovat formální standardy stanovené výzkumným ústavem, katedrou nebo výběrovou komisí, a přerušení kariéry často není při hodnocení výzkumných výstupů bráno v potaz. To značně znevýhodňuje akademické pracovnice a pracovníky s kariérními přestávkami.

> *Máme jen jedno kritérium: seznam publikací. Pokud ženy chtějí pracovat na částečný úvazek, je to v pořádku. Ale když tady budete žádat o místo a máte poloviční počet publikací, než byste měli mít, výbor vás nikdy nepozve na pohovor.* (sociální vědy, muž)

Pro tohoto člena výboru byl počet publikací klíčovým faktorem definování kvality výzkumu. Aniž byl tazatelkou vyzván, vztáhl tento faktor přímo k ženám, které pracují na částečný úvazek. Podobné názory mohou diskvalifikovat akademické pracovnice a pracovníky, kteří nedodrželi pravidelnou – „maskulinní" – kariérní dráhu. V atmosféře, ve které se počítá každá publikace, budou ženy (a muži), kteří během své kariéry pracovali na částečný úvazek, zaostávat za těmi, kteří na částečný úvazek nepracují. Ačkoli to platí pro muže i ženy, naše výsledky odrážejí silnější negativní dopad na kandidátky. Nedávný výzkum v Holandsku ukazuje, že výzkumné pracovnice mají smlouvy na dobu určitou častěji než výzkumní pracovníci a že ženy jsou nadměrně zastoupeny na pozici odborných asistentek (van Engen et al. 2008). Za druhé, akademičtí pracovníci a pracovnice s kariérní přestávkou, kteří splňují požadovaná kritéria, jsou často starší, a jsou opět znevýhodněni, protože jmenovací výbory často dávají přednost mladším kandidátům a kandidátkám se stejnou kvalifikací. Někteří respondenti a respondentky tvrdí, že ženy často splňují kritéria týkající se počtu publikací, ale jsou obecně v době, kdy tento stejný počet publikací na svoje resumé získají, starší.

> *Po určité době je na povýšení příliš pozdě. Když tedy [žadatelky] udělaly vše, co je potřebné, a jsou na tuto práci kvalifikovány, stejně už nejsou tím správným kandidátem, protože jsou příliš staré. Existuje určité okno, během kterého je nutné vstoupit do systému. V lékařských vědách se musíte stát profesorem mezi čtyřicítkou a padesátkou. Ženy nejsou tak rychlé, tady nestačí. Prostě to nedokážou zvládnout tak rychle.* (lékařské vědy; žena)

V tomto případě se protínají sociální nerovnosti pohlaví a věku. Zdá se, že existuje často nevyřčené věkové rozmezí, ve kterém by měli být profesoři a profesorky jmenováni, a tento systém zvýhodňuje akademiky, kteří dodrželi tradiční mužskou kariérní dráhu. R. Palomba (2004) ukazuje, že v Itálii nastává v případě mužů nejproduktivnější publikační období dříve než v případě žen. Ve své studii autorka zjistila, že nejproduktivnější publikační období u žen nastává ve věku mezi 45. a 49. rokem a že je méně pravděpodobné před dosažením věku 35 let. U mužů nastává nejproduktivnější období ve věku mezi 35. a 39. rokem a je méně pravděpodobné mezi 40. a 44. rokem. Tato zjištění naznačují, že ženy mohou překonat první překážku (tj. nedostatek publikací), ale ztrácejí body z důvodu diskriminace na základě věku.

Za třetí, důraz na výzkum a množství publikací v mezinárodních recenzovaných časopisech může vést k podhodnocení jiných formálních akademických dovedností, včetně výuky, řízení a odborných činností. Vzhledem k tomu, že výuka a profesní činnosti jsou obvykle podhodnocené, vyšší výuková zátěž, spojená se smlouvami na dobu určitou a nižšími pozicemi, vytváří jeden ze zdrojů genderové nerovnosti. Někteří z dotazovaných potvrdili, že ženy a akademici zaměstnaní na krátkodobých smlouvách věnují výukovým povinnostem podstatně více pozornosti a energie.

> *Ženy jsou loajálnější, myslím. Neberou to tak na lehkou váhu, vkládají do učení hodně času a úsilí. Znám spoustu mužů, kteří v posledních 20 letech přednášejí stále tu stejnou přednášku.* (lékařské vědy, muž)

Podle tohoto člena výboru věnují ženy výuce více času než jejich mužské protějšky, což znamená, že muži mají více času na výzkum, řízení nebo obojí. Dobré hodnocení výuky nevyváží nedostatek výzkumných výsledků. Protože je výzkumná produktivita v průběhu akademické kariéry pro profesuru rozhodující, kumulativní účinek upřednostňování výuky před výzkumem může v kariérním postupu mužů a žen vytvářet významné rozdíly. Pozornost, kterou ženy věnují výuce, se tak může stát nevýhodou pro status excelence potřebný pro profesuru. Za čtvrté, v rozvoji odborných kvalifikací hrají svou roli i sociální sítě, neboť zásluhy nejsou jediným faktorem, který určuje výzkumné výstupy. Jak ukazuje následující citát, akademici a akademičky považují kontakty za důležité pro šíření své práce.

> *Publikační strategie může být vnímána jako hra. Víte, když jedete na konferenci a lidé vás znají osobně, mají tendenci vás nenuceně citovat. Jste ve hře.* (obory STEM[3], muž)

Mezinárodní publikace a vysoké citační skóre tak mohou poskytovat informaci o kvalitě výzkumu, nebo také o vedlejším efektu účasti ve větších sítích. Sdružování s těmi, kdo rozhodují o publikacích a financování výzkumu, může logicky ovlivňovat pravděpodobnost, že se lidem podaří svoji práci zveřejnit. Rozsáhlá síť může rovněž poskytovat více příležitostí pro spoluautorství. Kontakty v sociálních sítích mohou fungovat jako urychlovač: publikace mohou vést k lepší pozici na univerzitě a tato vyšší pozice následně vede k vyššímu počtu kontaktů, vyšší prestiži, většímu objemu finančních prostředků, a to vše může opět vyústit ve vyšší počet publikací. Profesní kvalifikace jsou rozhodující především v procesu užšího výběru kandidátů a kandidátek na pohovory, při výběrových pohovorech se do popředí dostává to, jak členové a členky výborů vnímají individuální kvality kandidátů a kandidátek.

Nevyřčená dimenze: Osobní kvality

Osobní kvality nejsou v popisech pracovní pozice formalizovány. Zdá se, že v nominačních rozhodnutích fungují spíše jako kritéria zdravého rozumu. Jako platná kritéria, která mohou zvrátit další, formálně zadaná kritéria, berou členové a členky výborů v potaz fyzický vzhled, sebeprezentaci, osobnostní potenciál a vedoucí schopnosti. Naše analýza ukazuje, že hodnocení vlastností jednotlivců je genderově podmíněné a že se může projevit dvěma způsoby: jako kvalifikátor (např. že je člověk sympatický) nebo jako diskvalifikátor (např. že je člověk příliš milý).

Podle našich zjištění je sympatičnost kandidáta jedním z prvků, který ovlivňuje názory členů a členek výboru, pokud jde o excelenci. Respondenti a respondentky poznamenali, že sympatičnost se zvyšuje, když se členové výboru silně ztotožňují s kandidátem. Běžné tvrzení, které nalezneme zejména u vědeckých pracovnic, je, že profesoři se silněji identifikují s mladšími muži. Starší profesoři mají tendenci se v těchto mužích „poznávat" a přistupují k nim s pocitem bratrského společenství.

> *Při posledních jmenováních bylo jmenováno mnoho mužů--profesorů. [Členové výboru] často jmenují své vlastní chráněnce, a vidím, že spousta profesorů má slabost pro lidi, kteří vypadají jako mladší verze jich samotných. Myslí si: „Jak milé, je jako já, když jsem byl v jeho věku." A pak si vezměte ten silnější vztah muže k muži. Jde o sebeposilující proces, a to je částečně důvod, proč většina školitelů a vedoucích skupin jsou vždy převážně muži.* (humanitní vědy, žena)

> *Muži pracují s muži celé věky. Je to přirozené. Je to snadné.* (humanitní vědy, muž)

Tyto citáty ukazují genderové praktiky v hodnocení „sympatičnosti", které můžeme vztáhnout k genderovému konceptu homofilie – preferenci pro vlastní pohlaví (Benschop 2009, Bird 1996, Ibarra 1997) – nebo homosociální reprodukce (Holgersson 2003, Kanter 1977). To může následně vést k reprodukci stejnosti. Několik členů výboru uvedlo, že je pro ně snadné pracovat s muži. Přestože sympatičnost není vnímána jako rozhodující kritérium pro udělení profesury, přináší kandidátovi určité „body za excelenci". Vnímání excelence je tak se sympatičností provázáno. Ačkoli tento mechanismus může krátkodobě usnadnit spolupráci, v delším časovém horizontu může vést k nedostatečné rozmanitosti.

Druhá genderová praktika v hodnocení individuálního kapitálu zahrnuje důvěru, kterou mají členové a členky výboru v to, že daný kandidát či kandidátka má v akademickém prostředí „šanci přežít". V některých případech mohou členové výboru předpokládat, že kandidáti a kandidátky, které vnímají jako příliš „milé", nebudou schopni v konkurenční kultuře akademického prostředí obstát.

> Respondent: *Co se týká uchazeček, získal jsem snadno pocit, že to nezvládnou, protože jsou příliš milé nebo příliš laskavé. A to prostě není možné. Mají vlastnosti dobrého vědce, ale myslíš si: „Tak to nefunguje, takhle nepřežiješ."*
> Tazatelka: *Proč by neměly přežít?*
> Respondent: *No, necítí se v akademické kultuře pohodlně. Obecně platí, že výjimky jsou mnohem tvrdší, jsou více ochotné bojovat, stejně jako muži. Pokud se nehodíte do této kultury, neberou vás při jmenování na pozici v úvahu. […] Výbory uvažují tak, že bychom tu profesuru mohly dát ženě, ale během jednoho roku skončí v příkopě. A v tomto prostředí, kde dominují muži, je to něco, co funguje jako filtr.* (STEM obory, muž)

V tomto případě byla skutečnost, že je žena „milá", prezentována jako důvod pro to, aby i přes „své dobré vlastnosti" vědce nebyla daná kandidátka jmenována. Tento člen výboru hovořil o ztrátě důvěry v žadatelky, které vykazují „ženské" vlastnosti. Cítil totiž, že by nebyly dostatečně

ostré, aby v prostředí, které ovládají muži, přežily. Je pozoruhodné, že tento diskurs o ženách a určitých kvalifikacích se nevztahuje k „excelenci", ale k „přežití". Na druhé straně však muži, pokud vykazují laskavé chování, obvykle diskvalifikováni nejsou. Přestože nejistota může mít katastrofální důsledky pro obě pohlaví, muži jsou jen zřídka vyloučeni proto, že jsou „příliš milí". U žen je to vnímáno jako důkaz nerozhodnosti a nedostatku vitality, což vede k domněnce, že se za sebe v hierarchickém akademickém prostředí nedokážou postavit. To se může dokonce vztahovat i k jejich tělu:

> *Jednou jsem slyšel příběh o velmi vhodném kandidátovi, ženě, malé postavy, křehké, a jeden člen univerzitní rady řekl: „No, měli bychom to děvče vzít?" Takže fyzický vzhled je také velmi důležitý.* (lékařské vědy, muž)

Jak ilustruje tento citát, ženin vzhled ovlivnil to, jak členové výboru vnímali její chování a schopnosti. Tím, že ji respondent označí za „děvče", zpochybňuje její vhodnost, čímž naznačuje, že „dívka" by určitě v soutěživém akademickém prostředí nedokázala „přežít".

Tento bod úzce souvisí s vnímáním vedoucích schopností. Naše zjištění naznačují, že členové a členky výborů zpochybňují schopnost žen působit jako silné vůdkyně. V očích dotázaných by řádným profesorem měl být manažer, který bude zastupovat výzkumnou skupinu a činit zásadní rozhodnutí, pokud nemá skupina jasný cíl. Akademický styl vedení, jaký výběrová komise předpokládá, lze charakterizovat jako silný, charismatický (ale ne autoritářský), maskulinní styl.

> *Vzpomínám si, že tam byly určité obavy ohledně jejího vzhledu. Vlastně to mělo co dělat s její vedoucí schopností. Nemám pocit, že to bylo proto, že je žena. Vlastně, kdyby to byl muž, tyto obavy by se objevily taky. Nicméně protože šlo o ženu, tak se tyto obavy zdůraznily o něco více, to je možné.* (STEM obory, muž)

V tomto citátu respondent odpovídá na otázku, zda by to bylo jinak, kdyby byl uchazečem muž. Obecný dojem, který tato kandidátka udělala, stačil na to, aby ji diskvalifikoval z výběru, zejména s ohledem na skutečnost, že šlo o ženu. Skepse a nedůvěra ve schopnost žen zastávat vedoucí akademické posty nesouvisí se vztahovými nebo sociálními prvky akademického vedení (které nejsou zpochybňovány). Mají více do činění se schopností hájit zájmy výzkumné skupiny v tvrdých vyjednáváních s vysokoškolskými radami a komisemi.

Pozorovali jsme, že na základě pociťované podobnosti se členové výboru snadněji identifikují s mužskými kandidáty. Mužům se také více odpouští, pokud vykazují nepřizpůsobivé chování, zatímco ženy se pohybují na tenkém ledě mezi Scyllou nadměrně sebevědomého mužského chování a Charybdou nadměrně skromného femininního chování.

Sociální sítě

Kromě odborných kvalifikací a individuálních vlastností naše výsledky ukazují, že ke statusu excelence také významným způsobem přispívají sociální sítě. Tato část pojednává o významu sociálních sítí a kontaktů v konstrukci excelence.

Jedním kritériem při posuzování kandidátovy excelence je hutnost a rozsah jeho sítě na národní a mezinárodní úrovni. Jinými slovy jde o to, jak dobře je kandidát či kandidátka napojen na výzkumné pracovníky a pracovnice uvnitř i mimo Nizozemí.

> *Tento pán byl nominován, protože jde o vědce s mezinárodní pověstí, který je díky tomuto interdisciplinárnímu přístupu schopen dát nový impuls výzkumnému vývoji, který přesahuje tradiční disciplíny. Bude schopen rozšířit navrhované iniciativy pro spolupráci s prominentní univerzitou v X.* (jmenovací zprávy)

Mezinárodní vazby s vlivnými a renomovanými akademiky a akademičkami mohou být pro katedru cenným zdrojem. Uznávané vztahy kandidáta či kandidátky s renomovanými vědeckými pracovníky a pracovnicemi mohou otevřít nové sociální vazby a budoucí spolupráci (Seibert et al. 2001).

Další způsob, jak mohou sociální vazby ovlivňovat rozhodnutí o výběru, spočívá v referencích a nevyžádaných doporučeních. Naše analýza ukazuje, že členové a členky výboru se často více spoléhají na názory kolegů a kolegyň v rámci své sítě než na informace obsažené ve formálních referencích dodaných kandidátem či kandidátkou. Členové a členky výborů zapojených do naší studie uvedli, že mají větší důvěru v kvalitu kandidátů a kandidátek, pokud jim byli doporučeni významným kolegou či kolegyní. Tito vědečtí pracovníci a pracovnice mají obrovskou moc v budování reputace kandidátů a kandidátek a mají vliv na rozhodovací procesy o udělení profesury. Oni určují, kdo může být považován za vynikajícího, a kdo ne. Jedním z nejvýmluvnějších citátů z našich dat je tento: „Když je neznám, nejsou excelentní."

Složení sítí významných akademiků tak hraje klíčovou roli, přičemž tyto sítě jsou až homofilní (Husu 2004). Netvrdíme, že ženy nemají „ty správné" vazby jako muži. Tvrdíme, že ženy nemohou využívat silných neformálních konexí, prostřednictvím kterých se muži doporučují a podporují navzájem, navzájem si citují své práce a vzájemně se informují. Podle zkušeností některých respondentek jsou ženy na pozice jmenovány méně často než muži:

> *Ženy jsou doporučovány méně často. To je velmi časté. Je to zjevné.* (lékařské vědy; žena)

> *Když kandidát usiluje o profesorské místo, zjevně nebude křičet, „Haló! Vyberte si mě!" Ne, on to zařídí tak, aby ho ostatní lidi, akademici, které považuje za vlivné, doporučili. To se stává často.* (lékařské vědy; žena)

Smysl pro bratrství mezi těmito muži – to není vědomé vylučování typu: „Nechceme ženy." Je to složitější a podvědomé. Jedná se o kombinaci sentimentality a úspěchu, a tomu je přikládána velká váha. Míchají to s konceptem kvality. […] Zdá se, že mají svého druhu homoerotické propojení. [navzájem si říkají] „duchovní dvojče"! Do toho se [jako žena] nemůžete zapojit. (humanitní vědy, žena)

Tyto síťovací praktiky mají jasné genderové důsledky: sociální sítě pomáhají kandidátům na profesuru takovými způsoby, které jsou ženám méně přístupné. Ačkoli si podpory pro muže některé ženy všímají, ony samy zůstávají často bez povšimnutí. Jak je gender praktikován v sítích, vidíme, pokud zvážíme, že jsou muži častěji podporováni v tom, aby se ucházeli o pozice v rámci svých podpůrných mužských sítí, a ženy stejným způsobem podporovány nejsou (Bagilhole, Goode 2001, Husu 2001, Kantola 2009, Van den Brink, Benschop 2008). To může znamenat – vzhledem k tomu, že muži mají tendenci snadněji vytvářet sociální vazby s jinými muži, a většina akademiků ve vedoucích pozicích jsou muži –, že ženy bez rozsáhlých sociálních sítí mají při dosahování statusu excelence v akademickém prostředí nevýhodu. Ve vztahu k elitním vědeckým pracovníkům v mocenských pozicích mají totiž ženy tendenci uplatňovat menší vliv než muži.

Diskuse

Meritokracie se na moderních univerzitách vynořuje oděná v masce excelence. Značná část odborné literatury se pokusila kriticky obnažit neutralitu a objektivitu, které jsou přičítány systémům založeným na zásluhách, a zdůraznila genderové, rasové a třídní nerovnosti, které jsou nedílnou součástí těchto systémů (Bourdieu 1976, Knights, Richards 2003, Scully 1997). Nicméně, univerzity na celém světě i nadále využívají status excelence jako měřítko a kladou rovnítko mezi excelenci a nejvyšší akademický výkon (Deem 2009, Lamont 2009).

Tento článek přispívá k poznatkům o tom, jak ideologie meritokracie zakrývá praktiky nerovnosti, které mají co do činění se zásluhami. Naším záměrem není argumentovat proti ideálu meritokracie, i když máme námitky proti ideologii meritokracie a způsobu, jakým je používána k prezentaci mocných jako těch, kteří jsou zásluh hodni. Normy zásluh jsou konstruovány mocnými akademiky, kteří těží z konstrukce, jež je prezentována jako přesné, objektivní a jednoznačné měřítko excelence. Ideologie meritokracie znamená, že zásluhy jsou individuální, že lidé nesou výlučnou odpovědnost za rozvoj svých kvalit a že úspěch je výsledkem jejich vlastního konání. Co se týká akademické excelence, nárok na neutrální, objektivní a přesné měření je neudržitelný. Různí vědci a vědkyně zkoumali prvky akademické excelence (např. žebříčky časopisů, citační indexy, systémy recenzních hodnocení a žádostí o poskytnutí grantů), aby ukázali, že dochází k reprodukci hegemonických struktur nerovností na základě genderu, rasy a třídy (např. Adler, Harzing 2009, Hearn 2004, Laudel 2006, Nkomo 2009, Özbilgin 2009).

My k této literatuře přispíváme podrobným zkoumáním konstrukce excelence v hodnocení holandských profesorských kandidátů a kandidátek. Holandské náborové praktiky jsou v tomto konkrétním kontextu relevantní, neboť díky internacionalizaci a novému manažerialismu dochází v globálním důrazu na excelenci ke sbližování (Clark 1987, Slaughter, Leslie 1997). Naším cílem je nastínit, co je konstruováno jako akademická excelence na mikroúrovni, jak hodnotitelé a hodnotitelky operacionalizují tento konstrukt v kritériích, která používají v akademickém hodnocení, a jak jsou genderové nerovnosti vepisovány do konstrukcí a hodnocení excelence. Pojem excelence jsme kriticky zkoumaly na základě identifikace tří klíčových kvalifikací, které členové a členky výborů používají pro výběr elitních vědeckých pracovníků a pracovnic, a poukázaly jsme na genderové praktiky, které nacházíme v každé z těchto kvalifikací. Za prvé, s ohledem na odbornou kvalifikaci jsme pozorovaly důraz na dlouhý publikační seznam, což by mohlo vést k podhodnocení ostatních akademických kvalifikací (např. výuka, řízení nebo obojí). Členové a členky výborů uplatňují genderové praktiky, tyto kvalifikace ale prezentují jako genderově neutrální, ačkoliv jsme viděli, že mnohé vědecké pracovnice mají nestandardní kariérní trajektorie a méně času na výzkum, přičemž tyto rozdíly nejsou při rozhodování o přizvání k pohovoru brány v potaz. Za druhé, při výběrových pohovorech hraje důležitou roli kvalifikace (např. vnímaná osobnost a vůdčí potenciál). V tomto kontextu se genderové praktiky projevují tím, že hodnotitelé mají tendenci přisuzovat sympatičnost mužům, a těm to může přinášet body za excelenci, a skromnost ženám, což naopak může vést ke ztrátě bodů za excelenci. Za třetí, mezinárodní kontakty mohou uchazečům poskytnout přidanou hodnotu v podobě sociálních doporučení, která odrážejí kandidátovo postavení a vliv v mezinárodním společenství. Gender se v praxi projevuje v silných mužských podpůrných sítích, v nichž jsou mužští kandidáti podporováni, aby se ucházeli o posty, jsou doporučováni členům výborů a jsou nominováni na pozice. U žen je menší pravděpodobnost, že budou tímto způsobem ze svých sociálních vazeb čerpat.

Statusu excelence je dosaženo tak, že se úspěšně kombinují všechny tři klíčové kvalifikace: profesionální a individuální kvalifikace a sociální vazby. Je důležité poznamenat, že tyto kvalifikace jsou vzájemně propojeny a že se navzájem posilují. To je nejvíce patrné při zkoumání, jak odborné kontakty (sítě) urychlují profesionální a individuální odborné kvalifikace: být dobře „propojen" zvyšuje pravděpodobnost, že badatelova práce bude šířena a citována, a vztah ke členům a členkám výboru, kterým se daný kandidát zamlouvá, může mít vliv na pozitivní posouzení takového kandidáta.

V dalších studiích je hromadění výhod pro ty na vrcholu označeno za důsledek Matoušova efektu (Merton 1968). Genderová varianta známá jako Matyldin efekt se týká sys-

tematického podceňování a snižování odborné způsobilosti žen (Rossiter 1993). Ve vztahu ke všem kvalifikacím, jež jsme v této studii zkoumaly, jsme identifikovaly genderové praktiky, které vytvářejí znevýhodnění pro ženy a privilegia pro muže, čímž dochází ke kumulaci, která v konstrukci excelence vytváří značné nerovnosti. V. Valian (1998) poznamenává, že znevýhodnění, která ženy zakoušejí, se sčítají, a vytvářejí tak v akademickém světě obrovské nerovnosti. Naše výsledky ukazují, že prostřednictvím připisování excelence v profesorském řízení tento proces pokračuje.

Ukázaly jsme, že excelence je propojený systém a že „standard ovce s pěti nohama" znamená, že se u kandidátů a kandidátek na profesorskou pozici očekává, že budou excelovat v každé kvalifikaci a zároveň ve všech. Nesplnění excelence byť jen v jedné z kvalifikací může vést k odmítnutí kandidátky-ženy a k její prohře. Problematický vztah mezi genderem a excelencí klade vyšší laťku u žen. „Musí mít prostě všechno." Zdá se, že členové a členky výborů se zdráhají opustit ideologii excelence v případě kandidátek, aby tím nesnížili standard hodnocení, kdežto v případě kandidátů-mužů to jsou (vědomě či nevědomě) ochotni udělat. Muži na nejistotě naopak vydělávají: to, že nevynikají v jedné kvalifikaci, nebude pravděpodobně vnímáno jako problém, ale jako příležitost k jejich růstu a rozvoji. Osobnostní podobnost pomáhá hodnotitelům zvážit potenciál kandidáta a věřit, že své nedostatky v blízké budoucnosti napraví. Viditelnost žen-kandidátek přispívá k tomu, že členové a členky výborů na ně aplikují přísné normy. Protože výběrové komise očekávají, že rozhodnutí o jmenování budou zkoumána velmi pečlivě, jsou opatrné, aby nevyvolaly dojem, že jmenovali kandidátku jen proto, že jde o ženu. Skutečnost, že jsou to pouze ženy, které musí mít všechno, se nicméně ztrácí v rétorice meritokracie a relativně nepovšimnutých jmenováních mužů. Odborné předpoklady kandidátů-mužů jsou systematicky vnímány jako legitimnější (Acker 2006). Vzhledem k vědeckému étosu meritokracie je vliv genderových praktik v akademickém hodnocení do značné míry popírán.

Důsledky naší studie pro prosazování změny by mohly být jednoduše chápány tak, že je nutné zdokonalit kandidátky, aby byly schopny soutěže s mužskými kolegy (Ely, Meyerson 2000). To by znamenalo povzbudit ženy k napodobování mužského vzorce úspěchu a k tomu, aby se soustředily na výzkumné výstupy (i na úkor výuky nových generací), vyzařovaly sebevědomí a tvrdost a pronikly do mužských neformálních sítí. Naučit hrát ženy tuto hru by však k genderové rovnosti v akademickém světě nepřispělo. Tvrdíme, že změna by měla přijít v podobě proměny genderových praktik. I když to nebude snadný úkol, vrhnout více světla na genderové praktiky, jež jsou neodmyslitelnou součástí sociální konstrukce excelence, by znamenalo první krok ke změně. Tento výzkum ukazuje, že každé kritérium, které se používá při výběru řádných profesorů, obsahuje jednu nebo více genderových praktik, a tudíž popírá argumenty objektivity a absence mocenských vztahů ve výběru. Posílit genderovou rovnost vyžaduje soustředěný útok na všechny kvalifikace, které jsou ve hře. Genderové praktiky jsou tak rozmanité a trvalé, že by se měly změnit všechny kvalifikace, aby se zabránilo tomu, že se nerovnost vrátí plíživě zpátky. Výbory, které jsou zodpovědné za rozhodnutí týkající se hodnocení a kritérií, by si měly být vědomy těchto genderových praktik a měly by také za svá rozhodnutí nést odpovědnost. Na základě výsledků této studie navrhujeme následující doporučení. Posuzování odborné kvalifikace by mělo zahrnovat výuku a administrativu, ne pouze výzkum. Kromě toho by mělo hodnocení vědeckých výstupů brát v úvahu skutečný čas, který byl na výzkum k dispozici. To je důležité, neboť tak lze napravit kritéria založená na genderových vzorcích v kariérních drahách a v přidělování výzkumného času (Van Engen et al. 2008). Aby bylo možné zlepšit proces posuzování individuálních odborných kvalit a zvýšit intersubjektivitu při posuzování kandidátů a kandidátek, je důležité, aby zastoupení ve výborech bylo genderově vyvážené. Kromě toho by všichni členové a členky výborů měli být proškoleni v rozpoznávání genderových praktik uplatňovaných přímo ve výborech a vysvětlit svůj pocit důvěry v to, že někteří kandidáti profesorské dispozice mají, a jiní ne. Pokud jde o sociální sítě, je důležité, aby všechny pozice byly inzerovány otevřeně, tak aby se mohl zúčastnit každý, nejen uzavřený okruh kandidátů. Také hledači talentů by měli aktivně hledat ženy uvnitř i vně svých sítí a vyzývat je k účasti. A nakonec: vědci a vědkyně na seniorské pozici mají významnou odpovědnost z hlediska podpory, povzbuzování a patronace vědeckých pracovnic po celou dobu jejich kariéry. I když jsme si vědomy, že neexistuje žádný jednoduchý lék na změnu genderové nerovnosti v politické aréně akademické obce (Van den Brink et al. 2010), tato doporučení by měla přispět v boji proti genderové nerovnosti v konstrukci excelence.

Literatura

Acker, J. 1990. „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender and Society,* Vol. 4, No. 2: 139–185.

Acker, J. 1992. „Gendering Organizational Theory." Pp. 248–60 in Mills, A. J.,Tancred, P. (eds.). *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.

Acker, J. 2006. „Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender and Society,* Vol. 20, No. 4: 441.

Adler, N. J., Harzing, A.-W. 2009. „When Knowledge Wins: Transcending the Sense and Nonsense of Academic Ranking." *Academy of Management Learning and Education,* Vol. 8, No. 1: 72–95.

Alvesson, M., Billing, Y. D. 2009. *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage.

Anderson, C., Shirako, A. 2008. „Are Individuals' Reputations Related to Their History of Behavior?" *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 94, No. 2: 320–333.

Bagilhole, B., Goode, J. 2001. „The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal

Support System in Academic Careers; a Feminist Investigation." *The European Journal of Women's Studies,* Vol. 8, No. 2: 161–180.

Banaji, M., Greenwald, A. 1995. „Implicit Gender Stereotyping in Judgments of Fame." *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 68, No. 2: 181–198.

Barry, J., Berg, E., Chandler, J. 2006. „Academic Shape Shifting: Gender, Management and Identities in Sweden and England." *Organization,* Vol. 13, No. 2: 275–298.

Basu, A. 2006. „Using ISI's „Highly Cited Researchers" to Obtain a Country Level Indicator of Citation Excellence." *Scientometrics,* Vol. 68, No. 3: 361–375.

Benschop, Y. 2009. „The Micropolitics of Gendering in Networking." *Gender, Work and Organization,* Vol. 16, No. 2: 217–237.

Bird, S. R. 1996. „Welcome to the Men's Club: Homosociality and the Maintenance of Hegemonic Masculinity." *Gender and Society,* Vol. 10, No. 2: 120–132.

Bornmann, L., Mutz, R., Daniel, H.-D. 2007. „Gender Differences in Grant Peer Review: A Meta-Analysis." *Journal of Informetrics,* Vol. 1, No. 3: 226–238.

Borum, F., Hansen, H. F. 2000. „The Local Construction and Enactment of Standards for Research Evaluation: The Case of the Copenhagen Business School." *Evaluation,* Vol. 6, No. 3: 281–299.

Bourdieu, P. 1976. „Le Champ Scientifique." *Actes de la recherche en sciences sociales,* Vol. 2, No. 3: 88–104.

Bourdieu, P. 1988. *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.

Calás, M., Smircich, L. 2006. „From the „Women's Point of View" Ten Years Later: Towards a Feminist Organization Studies." Pp. 284–346 in Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T., Nord, W. (eds.). *The Sage Handbook of Organization Studies*. London: Sage.

Calás, M., Smircich, L. 2009. „Feminist Perspectives on Gender in Organizational Research: What is and is Yet to be." Pp. 246–269 in Buchanan, D. A., Bryman, A. (eds.). *Organizational Research Methods*. London: Sage.

Castilla, E. J. 2008. „Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers." *American Journal of Sociology,* Vol. 113, No. 6: 1479–1526.

Clark, B. R. 1987. *The Academic Life. Small Worlds, Different Worlds*. Princeton, NJ: Carnegie Foundations.

Cole, M., Field, H., Giles, W. 2004. „Interaction of Recruiter and Applicant Gender in Resume Evaluation: A Field Study." *Sex Roles*, Vol. 51, No. 9/10: 597–608.

Correl, S. J. 2004. „Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations." *American Sociological Review,* Vol. 69, No. 1: 93–113.

De Weert, E. 2001. „Pressures and Prospects Facing the Academic Profession in the Netherlands." *Higher Education,* Vol. 41, No. 1: 77–101.

Deem, R. 2009. „Leading and Managing Contemporary UK Universities: Do Excellence and Meritocracy still Prevail over Diversity?" *Higher Education Policy,* Vol. 22, No. 1: 3–17.

Descarries, F. 2003. „The Hegemony of the English Language in the Academy: The Damaging Impact of the Sociocultural and Linguistic Barriers on the Development of Feminist Sociological Knowledge, Theories and Strategie." *Current Sociology,* Vol. 51, No. 6: 625–636.

Dick, P., Nadin, S. 2006. „Reproducing Gender Inequalities? A Critique of Realist Assumptions Underpinning Personnel Selection Research and Practice." *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* Vol. 79, No. 3: 481–498.

Dovidio, J., Gaertner, S. 2000. „Aversive Racism and Selection Decisions: 1989 and 1999." *Psychological Science,* Vol. 11, No. 4: 315–319.

Ely, R. J., Meyerson, D. E. 2000. „Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change." *Research in Organizational Behavior,* Vol. 22: 103–152.

Essers, C. 2009. „Reflections on the Narrative Approach: Dilemmas of Power, Emotions and Social Location While Constructing Life-Stories." *Organization,* Vol. 16, No. 2: 163–181.

EU. 2009. *She Figures*. *Women and Science, Statistics and Indicators*. Brussels: European Commission.

Eustace, R. 1988. „The Criteria of Staff Selection, Do They Exist?" *Studies in Higher Education,* Vol. 13, No. 1: 69–88.

Eveline, J., Booth, M. 2004. „Don't Write About It": Writing „the Other" for the Ivory Basement." *Journal of Organizational Change Management,* Vol. 17, No. 3: 243–255.

Foschi, M. 1996. „Double Standards in the Evaluation of Men and Women." *Social Psychology Quarterly,* Vol. 59, No. 3: 237–254.

Foschi, M. 2000. „Double Standards for Competence: Theory and Research." *Annual Review of Sociology,* Vol. 26, No. 1: 21–42.

Gherardi, S. 1994. „The Gender we Think, the Gender we Do in Our Everyday Organizational Lives." *Human Relations,* Vol. 47, No. 6: 591–610.

Grandori, A. 1984. „A Prescriptive Contingency View of Organizational Decision Making." *Administrative Science Quarterly,* Vol. 29, No. 2: 192–209.

Greenwald, A., Banaji, M. 1995. „Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-esteem, and Stereotypes." *Psychological Reports,* Vol. 102, No. 1: 4–27.

Greenwald, A., Banaji, M., Rudman, L., Farnham, S., Nosek, B., Mellot, D. 2002. „A Unified Theory of Implicit Attitudes, Sereotypes, Self-esteem, and Self-concept." *Psychological Review,* Vol. 109, No. 1: 3–25.

Hearn, J. 2004. „Personal Resistance through Persistence to Organizational Resistance through Distance." Pp. 40–63 in Thomas, R., Mills, A., Mills, J. H. (eds.). *Identity Politics at Work: Resisting Gender, Gendering Resistence*. Abingdon: Routledge.

Hojat, M., Gonnella, J., Caelleigh, A. 2003. „Impartial Judgment by the „Gatekeepers" of Science: Fallibility and Accountability in the Peer Review Process." *Advances in Health Sciences Education,* Vol. 8, No. 1: 75–96.

Holgersson, C. 2003. *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: EFI.

Holvino, E., Kamp, A. 2009. „Diversity Management: Are We Moving in the Right Direction? Reflections from Both Sides of the North Atlantic." *Scandinavian Journal of Management,* Vol. 25, No. 4: 395–403.

Hoobler, J. M. 2005 „Lip Service to Multiculturalism." *Journal of Management Inquiry,* Vol. 14, No. 1: 49–56.

Husu, L. 2001. *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. Helsinki: University of Helsinki, Social Psychological Studies.

Husu, L. 2004. „Gate-keeping, Gender Equality and Scientific Excellence." Pp. 69–76 in Brouns, M., Addis, E. (eds.). *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: European Commission.

Ibarra, H. 1997. „Paving an Alternative Route: Gender Differences in Managerial Network." *Social Psychology Quarterly,* Vol. 60, No. 1: 91–102.

Jain, D., Golosinski, M. 2009. „Sizing Up the Tyranny of the Ruler." *The Academy of Management Learning and Education,* Vol. 8, No. 1: 99–105.

Johnson, B., Oppenheim, C. 2007. „How Socially Connected are the Citers to those that they Cite?" *Journal of Documentation,* Vol. 63, No. 5: 609–637.

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

Kantola, J. 2009. „Why Do All the Women Disappear?" Gendering Processes in a Political Science Department." *Gender, Work and Organization,* Vol. 15, No. 2: 202–225.

Katila, S., Merilainen, S. 2002. „Metamorphosis: From „Nice Girls" to „Nice Bitches": Resisting Patriarchal Articulations of Professional Identity." *Gender, Work and Organization,* Vol. 9, No. 3: 336–354.

Knights, D., Richards, W. 2003. „Sex Discrimination in UK Academia." *Gender, Work and Organization,* Vol. 10, No. 2: 213–238.

Krefting, L. A. 2003. „Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA." *Gender, Work and Organization,* Vol. 10, No. 2: 260–278.

Lamont, M. 2009. *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Laudel, G. 2006. „The„Quality Myth": Promoting and Hindering Conditions for Acquiring Research Funds." *Higher Education,* Vol. 52, No. 3: 375–403.

Lawrence, P. A. 2003. „The Politics of Publication. Authors, Reviewers and Editor Must Act to Protect the Quality of Research." *Nature,* Vol. 422: 259–261.

Lorber, J. 2005. *Gender Inequality, Feminist Theories and Politics*. Los Angeles, CA: Roxbury Publishing Company.

Mählck, P., Persson, O. 2000. „Socio-bibliometric Mapping of Intra-departmental Network." *Scientometrics,* Vol. 49, No. 1: 81–91.

Martin, P. Y. 2003. „ „Said and Done" versus „Saying and Doing": Gendering Practices, Practicing Gender at Work." *Gender and Society,* Vol. 17, No. 3: 342–366.

Martin, P. Y. 2006. „Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity." *Gender, Work and Organization,* Vol. 13, No. 3: 254–276.

Meriläinen, S., Tienari, J., Thomas, R., Davies, A. 2008. „Hegemonic Academic Practices. Experiences of Publishing from the Periphery." *Organization,* Vol. 15, No. 4: 584–597.

Merton, R. C. 1973. *The Sociology of Science; Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Merton, R. K. 1968. „The Matthew Effect in Science." *Science,* Vol. 159, No. 3810: 56–63.

Musselin, C. 2002. „Diversity around the Profile of the „Good" Candidate within French and German Universities." *Tertiary Education and Management,* Vol. 8, No. 3: 243–258.

Nkomo, S. M. 2009. „The Seductive Power of Academic Journal Rankings: Challenges of Searching for Otherwise." *Academy of Management Learning and Education,* Vol. 8, No. 1: 106–112.

Özbilgin, M. 2009. „From Journal Rankings to Making Sense of the World." *Academy of Management Learning and Education,* Vol. 8, No. 1: 113–121.

Palomba, R. 2004. „Does Gender Matter in Scientific Leadership?" Pp. 121–125 in Brouns, M., Addis, E. (eds.). *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: European Commission.

Paludi, M., Bauer, W. 1983. „Goldberg Revisited: What's in an Author's Name." *Sex Roles,* Vol. 9, No. 3: 387–390.

Parker, M., Jary, D. 1995. „The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjektivity." *Organization*, Vol. 2, No. 2: 319–338.

Poggio, B. 2006. „Editorial: Outline of a Theory of Gender Practices." *Gender, Work and Organization,* Vol. 13, No. 3: 225–233.

Prasad, A., Prasad, P. 2002. „Otherness at Large: Identity and Difference in the New Globalized Organizational Landscape." Pp. 57–71 in Aaltio-Marjosola, I., Mills, A. J. (eds.). *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. London: Routledge.

Ridgeway, C. 2001. „Gender, Status, and Leadership." *Journal of Social Issues,* Vol. 57, No. 4: 637–655.

Rossiter, M. W. 1993. „The Matthew Matilda Effect in Science." *Social Studies of Science,* Vol. 23, No. 2: 325–341.

Scully, M. A. 1997. „Meritocracy." Pp. 413–14 in Freeman, R. E.,Werhane, P. H. (eds.). *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*. Oxford: Blackwell Publishers.

Scully, M. A. 2002. „Confronting Errors in the Meritocracy." *Organization,* Vol. 9, No. 3: 396–401.

Seibert, S., Kraimer, M., Liden, R. 2001. „A Social Capital Theory of Career Success." *The Academy of Management Journal,* Vol. 44, No. 2: 219–237.

Slaughter, S., Leslie, L. L. 1997. *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.

Steinpreis, R. E., Anders, K. A., Ritzke, D. 1999. „The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study." *Sex Roles,* Vol. 41, No. 7/8: 509–528.

Valian, V. 1998. *Why So Slow: the Advancement of Women*. Cambridge, MA: MIT Press.

Van den Brink, M. 2010. *Behind the Scenes of Science: Gender Practices in Recruitment and Selection of Professors in the Netherlands*. Amsterdam: Pallas Publications.

Van den Brink, M., Benschop, Y. 2008. „Practicing Gender in Academic Gatekeeping." Příspěvek přednesený na *Academy of Management Meeting*, srpen 2008, Anaheim.

Van den Brink, M., Benschop, Y., Jansen, W. 2010. „Transparency as a Tool for Gender Equality." *Organization Studies,* Vol. 31, No. 12: 1459–1483.

Van den Brink, M., Brouns, M. 2006. *Gender and Excellence. Een landelijk onderzoek naar Benoemingsprocedures van Hoogleraren*. Den Haag: OCW.

Van den Brink, M., Stobbe, L. 2009. „Doing Gender in Academic Education: The Paradox of Visibility." *Gender, Work and Organization,* Vol. 16, No. 4: 451–470.

Van Engen, M., Bleijenbergh, I., Paauwe, J. 2008. *Vrouwen in Hogere Wetenschappelijke Posities aan de Universiteit Tilburg. Processen van Instroom, Doorstroom en Uitstroom nader Bekeken*. [online]. [cit. 1. 2. 2010]. Dostupné z: <http://www.uvt.nl/medewerkers/vrouwen.html>.

Van Raan, A. 2005. „Statistical Properties of Bibliometric Indicators: Research Group Indicator Distributions and Correlations." *Scientometrics,* Vol. 57, No. 3: 408–430.

Verloo, M. 2005. „Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality." *Social Policy,* Vol. 12, No. 3: 344–365.

Wharton, A. S. 2005. *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*. Oxford: Blackwell.

Wenneras, C., Wold, A. 1997. „Nepotism and Sexism in Peer-review." *Nature,* Vol. 387: 341–343.

West, C., Zimmermann, D. 1987. „Doing Gender." *Gender and Society,* Vol. 1, No. 2: 125–151.

Yanow, D. 2006. „Talking about Practices: On Julian Orr's Talking About Machines." *Organization Studies,* Vol. 27, No. 12: 1743–1756.

Zanoni, P., Janssens, M. 2004. „Deconstructing Difference: The Rhetoric of Human Resource Managers' Diversity Discourses." *Organization Studies,* Vol. 25, No. 1: 55–74.

Poznámky

1 Text byl přeložen z anglického originálu van den Brink, M., Benschop, Y. 2012. „Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs." *Organization*, Vol. 19: 507–524. Copyright © Marieke van den Brink, Yvonne Benschop, 2011. Reproduced by permission of SAGE. Překlad © Marcela Linková, 2013.

2 Jde o jeden z modelů rozhodovacího procesu, který je založen na některých modelech vědeckých objevů, jehož cílem je dosáhnout lepšího vysvětlení v systému nedokonale strukturovaného řešení problémů (pozn. překl.).

3 Obory STEM zahrnují přírodní vědy, technické vědy, inženýrství a matematiku (někdy také medicínu) (pozn. překl.).

Marieke van den Brink je docentkou na Institute for Management Research na Radboud University Nijmegen v Nizozemí. Její hlavní výzkumný zájem se soustřeďuje na výzkum procesů, jak jsou (genderové) nerovnosti produkovány a řešeny v organizacích, především při náboru a výběru. V současné době studuje možnosti pro organizační změny směrem k rozmanitosti a odpor vůči intervencím zaměřeným na dosažení změny. Korespondenci zasílejte na adresu: mcl.vandenbrink@fm.ru.nl.

Yvonne Benschop je profesorkou organizačního chování na Institute for Management Research na Radboud University Nijmegen v Nizozemí. Její hlavní inspirací jsou feministická organizační studia a kritická studia managementu. Její současné výzkumné zájmy zahrnují genderové praktiky v sítích a management dojmů a role moci a odporu proti organizačním změnám, které přicházejí prostřednictvím genderového mainstreamingu a managementu diverzity. Korespondenci zasílejte na adresu: Y.Benschop@fm.ru.nl.