

VYHLÍDKY SPÍŠE BEZNADĚJNÉ / KATEŘINA LIŠKOVÁ

LINKOVÁ, MARCELA, CIDLINSKÁ, KATEŘINA, TENGLEROVÁ, HANA, VOHLÍDALOVÁ, MARTA, ČERVINKOVÁ, ALICE. 2013. *NEJISTÉ VYHLÍDKY. PROMĚNY VĚDECKÉ PROFESE OPTIKOU GENDERU*. PRAHA: SLON.

Kolektiv autorek z Národního kontaktního centra – ženy a věda vydal knihu o tom, jaké to je vstupovat v současné době do vědeckého světa. Zcela v souladu s výzkumným zaměřením centra se knížka týká nerovných šancí, jimž čelí začínající vědkyně. Autorky se zaměřují na institucionální bariéry v materiálně-diskursivních prostorech vědy a v rozdílných, normativně ukotvených aspiracích vědců a vědkyň. Kniha nabízí výborný vhled do tématu, vychází z aktuálních evropských a amerických výzkumů genderovanosti vědy a navazuje na české studie o genderovaném charakteru vzdělání a trhu práce.

Jak by čtenářka čekala, často uváděným tématem je sladění zaměstnání a mateřství. Jedná se o téma důležité, neboť na ženy dopadá neúměrný díl péče, což komplikuje jejich existenci (nejen) ve sféře placené práce. Akcent na „ženu, která má rodinu“, je však snad až příliš častý. Oceňuji strukturu obsahu a pořadí kapitol, které se snaží potlačit představu, že mateřství a péče o blízké je výsadní a snad jediný problém žen ve vědě. Uvítala bych však, kdyby se v tomto kontextu více tematizovala neexistence mateřství a to, jaké dopady, pozitivní i negativní, má neuskutečnění tohoto „nejpřirozenějšího ženského poslání“ na kariéru vědkyň. Taková sonda by mohla sloužit i jako ukazatel toho, s čím se setkávají i jiné profesionálky, které v dnešním Česku nechtějí či nemohou mít děti.

Ale nyní k samotnému obsahu. V přesvědčivém a informativním úvodu autorky ukazují, jak se akademická sféra ve světě i v Česku postupně proměnila v důsledek procesu komodifikace a marketizace, které podřizují logice trhu

i veřejné instituce, včetně těch, jež byly historicky vnímány jako autonomní. Také na univerzitách a výzkumných pracovištích vznikají primární a sekundární pracovní místa. Ačkoli držitelé těch prvních stále požívají výhod stabilnějšího zaměstnání a zaměstnaneckých výhod, trend směřuje ke zhoršení pracovních podmínek a prekarizaci práce pro všechny. Kapitalistické vlivy se protínají s genderovými, což vede k relativně horší pozici žen ve vědě ve srovnání s jejich mužskými kolegy. Stereotypní představy o vědě a jejích nositelích nepočítají s ženami, což vede k odrazování studentek od akademické kariéry a k diskriminaci žen, které ve vědě přesto působí. Nerovné zacházení vede jednak k vertikální segregaci, tedy nižšímu zastoupení žen ve vyšších či vedoucích pozicích, jednak k segregaci horizontální, jež směřuje ženy do tzv. měkkých oborů (sociální a humanitní vědy) a muže do tvrdé vědy (technické a přírodní obory). V Česku se ženy ve vědě potýkají i s nespravedlivým platovým ohodnocením; vysokoškolsky vzdělané ženy u nás vydělávají jen 70 % platu mužů, což je horší poměr než průměr celé populace, a řadí se k vůbec nejhoršímu v EU. Odpovědi českých institucí, od senátu po Akademii věd, je ticho. Autorky situaci trefně pojmenovávají jako „politiku nečinnosti“. Ta se opírá o předpoklad, že genderovým nastavením české vědy není žádoucí či záhodné se zabývat, a ústí v neexistenci politiky genderové rovnosti právě na místech, kde by jí bylo nejvíce potřeba, totiž v Radě pro výzkum, vývoj a inovace či v grantových agenturách, které řídí českou vědní politiku a rozdělují prostředky na výzkum.

ří pro rovné příležitosti. Magdalena Fremdling z Univerzity v Ulmu znovu zdůraznila, že je třeba, aby byl mentoring povinně začleněn do personální politiky instituce, neboť tím bude zajištěna nejen jeho udržitelnost, nýbrž i kvalita. Jak se totiž ukazovalo během celého workshopu, na univerzitách bují pilotní projekty mentoringů, často však nemají návaznost v podobě etablovaných programů, které by se vyvíjely na základě systematických každoročních i dlouhodobějších evaluací a byly koordinovány zkušenými experty, kteří by se věnovali programu dlouhodobě. V tomto směru kladla Fremdling důraz i na udržování kontaktu s absolventkami škol, bývalými účastnicemi mentoringu, jež by mohly v budoucnu zastávat role mentorek.

S tím je spojeno další významné téma workshopu, a sice potřeba kvalifikovaných koordinátorů mentoringových programů a obecně specialistů na personální rozvoj (nejen) v akademii, kteří by měli být genderově citliví. Mohou se rekrutovat z absolventů doktorských programů, mimo jiné i proto, že kvůli reálnému počtu profesorských míst v akademii má jen malá část absolventů a absolventek doktorských programů výhled na uplatnění, nehledě na to, jak schopnými výzkumníky jsou. Proto se diskutovalo také o tom, že je třeba zavádět mentoringové programy pro osoby v postdoktorátové kariéře fázi, v rámci níž by byli párováni s lidmi mimo akademii (ze státní správy, firem, neziskových organizací), jako to dělají např. na Univerzitě v Ghentu nebo ve Frankfurtu. Zároveň zúčastněné upozorňovaly na potřebu rozbít současné stigma spojené s neuplatněním se v akademii. Také zaznělo, že ti, kteří dnes pracují mimo akademii, mají často pocit, že selhali, bez ohledu na to, jak dobře se mimo akademii uplatnili. Je proto nutné obecně hovořit o tom, jak vybavit doktorandy a postdoktorandy pro uplatnění mimo akademii, a to i v rámci mentoringových programů.

Udržitelnosti mentoringových programů se z velké části věnovala i pionýrka mezi koordinátorkami mentoringových programů pro ženy v akademii, Dagmar Hoppel, ze Štutgartské univerzity, která představila výstupy rozsáhlého výzkumu zaměřeného na mento-

V první kapitole nazvané „Ekonomie příslibu: pracovní nejistota a gender na počátku vědecké dráhy“ Kateřina Cidlinská a Marcela Linková zkoumají pohled postdoktorandek a postdoktorandů na budoucí vývoj jejich kariéry a shledávají, že začínající výzkumníci a výzkumnice aspirují na jiné cíle. Zatímco mladé badatelky vidí svou budoucnost ve středních kádrech, muži si představují svou budoucnost na vyšších a nejvyšších pozicích. Pokud mluví o rodině, akcentují muži potřebu finančně ji zabezpečit, kdežto ženy přemítají nad tím, jak sladit nároky péče s apelem na nepřerušovaný profesní růst. Prekarita vědy ale ohrožuje všechny, a tak se z romantické „vědy jako poslání“ stává „věda jako práce“.

Alice Červinková se v kapitole „Nesnesitelná lehkost mobility: osobní a profesní biografie začínajících vědců a vědkyň“ zaměřuje na transnacionální geografickou mobilitu, jež se stala novým imperativem úspěšné vědecké dráhy. Argumentuje, že pohyb mezi postdoktorskými pozicemi do velké míry určují praktiky péče, jež aktéři a aktérky volí. Genderový aspekt takových voleb je zřejmý a autorka dále ukazuje, jak je umocněn praxí tzv. vázaného stěhování, kdy jsou to především ženy, jež následují muže, a nikoli naopak.

Otázkou kombinace vědecké práce a péče o děti, která se objevuje na mnohých místech knihy, se jako hlavním tématem své stati zabývá Marta Vohlídalová. Kapitola „Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny: o podmínkách kombinace pracovního života a rodičovství ve vědecké profesi“ založila na hloubkových rozhovorech s páry, v nichž se oba věnují akademické práci. Autorka zkoumala dostupnost mimorodinných institucí péče o malé děti a představy české veřejnosti o podobě rané péče. Rovnice nedostatek míst ve školkách plus neochvějná česká víra v nutnost několikaleté mateřské péče nemá pro pracující ženy řešení. Situaci v dvoukariérových akademických párech dále komplikuje genderově rigidní rozdělení rolí v domácnosti. Ženy tak nemohou naplnit ideál vědce, který se věnuje jen a jen vědě.

Symbolické vymístění žen z vědy a spojování vědkyň s mateřstvím ukazuje kapitola „Věda jako mužská záležitost aneb mediální realita českých pop-novin“ Hany Tenglerové. Na základě analýzy českých deníků došla autorka k závěru, že ženy ve vědě jsou zneviditelňovány. Pokud se o nich píše, pak typicky na zadních stránkách a novináři neopomenou zdůraznit jejich mateřství. Pokud pojednávají o rodičovství u mužů, zaměřují se novináři na děti vědců jako na motor nových objevů. Rodičovství je prezentováno rozdílně v důsledku jiných očekávání, jež společnost klade na matky a otce.

Knihu uzavírá kapitola „V pasti dějin: křížovky feminismu a neoliberalismu v evropské politice genderové rovnosti ve vědě“ Marcely Linkové, v níž autorka analyzuje genderové politiky Evropské komise od jejich počátků v 90. letech po současnost. Ukazuje, že ačkoli zpočátku „měly transformační tah na branku“, časem se politiky rovnosti proměnily v nástroj udržování stávajících pořádků. Současné programy tzv. strukturální změny se vyznačují rétorikou nutnosti zásadních změn vědních politik, avšak jsou natolik poznamenány neoliberálními představami o povaze a smyslu trhu práce, že se od nich významná transformace dá stěží očekávat.

Název knihy odkazuje k prekarizaci vědecké práce, která se týká především nastupujících kohort badatelek a badatelů. Analýzy, které jsou v knize obsaženy, ale jedna za druhou vzdor názvu ukazují, že *genderové* vyhlídky jsou až k nesnesení jisté. Ženy vstupující do vědy se mohou připravit na realitu diskriminace jak platové, tak v kariérním postupu. Budou mít menší šance získat postdoktorský grant, omezené možnosti transnacionální mobility a naopak jistotu primárního pečovatelského v malých dětech, pokud se rozhodnou je mít. Mateřství zpomalí jejich kariéru, na což nejsou připraveny ani grantové agentury, ani zaměstnavatelé; v očích obou jsou vědkyně-matky rizikem a spíše přítěží. Pokud přesto dosáhnou úspěchu a jejich jméno se objeví v tisku, budou doza-

ring, jenž se uskutečnil v letech 2010–2012 na popud německého Ministerstva pro vědu. Mezi nejvýznamnějšími faktory udržitelosti mentoringových programů se na prvním místě umístila adekvátní finanční podpora, následovaná spoluprací mezi institucemi a jednotlivými částmi univerzity, přímou podporou na rozhodovacích místech, silnými spojeními a viditelností, pravidelnou evaluací a snahou zabránit časté obměně koordinátorů. Dalším zajímavým zjištěním bylo, že do definic mentoringu většinou nebývá zařazen institucionální rozvoj, což si výzkumnice vysvětlují tím, že se instituce, respektive její představitelé, obecně spíše bojí změn. Bojí se, že mohou něco ztratit, obávají se, jak dokážou obstát ve změněném kontextu. Je proto nutné rozvíjet vyjednávací strategie a neustávat ve vysvětlování problematiky, ve výzkumech a představování jejich výstupů. Zároveň je třeba upozorňovat, že mentoring není na univerzitní půdě ničím novým, jen dosud probíhal na neformální úrovni, což však s sebou neslo znevýhodnění žen. Nebyly do těchto neformálních vztahů zahrnovány v takové míře jako muži, neboť mentoři mívají tendenci podporovat sobě podobné osoby a protože na mentorských (vyšších akademických) pozicích početně převažují muži, bývají to převážně opět muži, komu se dostává neformální podpory (k tomuto tématu více např. Gibbons, Morell 1992, Nolan 1992, Chandler 1996, Wasburn 2007, Lamont 2009). Mentoring je tedy osvědčený nástroj, jen je třeba jej modernizovat.

Personální rozvoj univerzit i firem

Třetí blok, věnovaný personálnímu rozvoji univerzit prostřednictvím spolupráce mezi mentoringovými programy a ostatními aktéry, zahájila předsedkyně sítě eument-net Helen Fuger z Univerzity ve Fribourgu, která se svou spolupracovnicí Muriel Besson představila síť mentoringových programů na švýcarských frankofonních univerzitách Resau romand de mentoring pour femmes (RRM). Zdůrazni-

jista dotazovány na to, zda dobře plní své „mateřské povinnosti“. Ani pokud vytrvají ve vědecké práci, pravděpodobně se nedočkájí křesla v orgánech, které zásadně ovlivňují tuzeenskou vědní politiku. A i kdyby snad byly superúspěšné, mohou v Česku zapomenout na to, že by jim byla udělena prestižní cena, neboť tu historicky ještě žádná vědkyně nezískala. Ani výhled za hranice není utěšující, jelikož se Evropská komise smysluplných snah o genderové narovnání ve

vědě zřejmě vzdala. V tomto smyslu by si kniha zasloužila spíše název *Beznadějné vyhlídky*. Nevím, zda autorky zvažovaly tuto variaci na dickensovský titul, ale dovedu si představit, že by jim ji nakladatel rozmlouval. Od akademické knihy se neočekává, že se bude jednat o horor. To ovšem není vina autorek. Ty svou akademickou a politickou prací už léta přispívají k tomu, aby podmínky pro nás, které jsme se rozhodly pro vědeckou práci, byly co nejrovnější.

JAK SE DĚLÁ GENDER VE ŠKOLE A CO S TÍM – OD DEMOKRATICKÉ VÝUKY K DEMOKRATICKÉ SPOLEČNOSTI / KATEŘINA CIDLINSKÁ

JARKOVSKÁ, LUCIE. 2013. *GENDER PŘED TABULÍ: ETNOGRAFICKÝ VÝZKUM GENDEROVÉ REPRODUKCE V KAŽDODENNOSTI ŠKOLNÍ TŘÍDY*. PRAHA: SLON.

Právě vychází monografie Lucie Jarkovské, pracovnice katedry sociologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, jež se věnuje genderové produkci a reprodukci ve vzdělávacím procesu v České republice. Publikace stojí za pozornost (mimo jiné) proto, že se tématem zabývá z perspektivy, které dosud nebyla v českém kontextu věnována větší pozornost – z perspektivy každodenní interakce ve školním kolektivu. Kniha představuje podnětný materiál nejen pro další výzkumnice a výzkumníky, ale především pro české pedagožky a pedagogy.

Publikace seznamuje s etnografickým výzkumem prováděným v jedné školní třídě šestého ročníku české základní školy. Autorka prováděla své pozorování po deset měsíců během výuky rodinné, výtvarné a hudební výchovy, kdy doslova zasedla s žáky do lavic a také (v souladu s důrazem feministické etiky výzkumu na reciprocitu) sama odučila několik hodin místo vyučující. Kromě toho se zúčastnila i různých mimořádných akcí, jako byla vánoční besídka či rodičovské schůzky, a provedla výzkumné rozhovory s vyu-

čující a školní psycholožkou. Při své výzkumné práci vycházela z etnometodologické perspektivy a z poststrukturalistických studií dětství a genderu.

Jak už jsem se zmínila, publikace je určena především samotným vyučujícím. Nepředstavuje však zjednodušující instantní návod, jak genderově citlivě učit. Naopak klade důraz na reflexivitu, na neustálé vyhodnocování a přehodnocování vlastního přístupu k výuce a k žactvu. Genderově citlivé vzdělávání podle autorky ani nelze shrnout do nějaké fixní definice. Je rozmanité a mnohovrstevnaté stejně jako kontexty, v nichž se odehrává, a vyžaduje individuální přístup jednotlivých vyučujících jako výuka obecně. Jde spíše o to vůbec přijmout genderovou optiku a začít vnímat gender jako kategorii hodnou analýzy. Autorka si je přitom dobře vědoma toho, jak je takový úkol pro vyučující složitý. Právě proto chce podrobněji prozkoumat fungování genderu v každodennosti školního prostředí, zejména porozumět vyučujícím, proč učí takovým způsobem, jakým učí. Od lepšího pochopení těchto otázek si slibuje i větší porozumění možnostem změny.

ly přitom výhody meziuniverzitní spolupráce pro mentoringové programy. Pomáhá totiž začínajícím výzkumníčkám zapojovat se do profesních sítí, poskytuje více příležitostí naučit se nové věci, rozšiřuje potenciální skupinu začínajících vědkyň a mentorek, a rozšiřuje tak celkově nabídku programu. Kromě toho se H. Fuger a M. Besson, podobně jako M. Kaiser-Belz, zaměřily na důležitost spolupráce uvnitř instituce. Upozornily na současné problémy v situaci, kdy se genderové agendy často nikdo z administrativy nechce ujmout, a zároveň ti, co ji na starost mají, bývají často v rámci instituce nesystematicky roztržštěni, což jejich práci ještě ztěžuje. Je třeba je spojit. Kladly důraz na ustavení institucionálních akčních plánů podpory genderové rovnosti, do nichž by byla začleněna i mentoringová schémata.

Personální rozvoj prostřednictvím mentoringu byl vnímán jako téma i pro soukromý sektor, tedy pro firmy, v nichž mohou najít uplatnění absolventi a absolventky doktorských programů. Právě spolupráci univerzit a byznysu se věnovala Ute Hensge, která hovořila o německé mentoringové síti Mentorinnen Netzwerk. Jedná se o společný projekt akademických institucí v Hessensku a 12 technicky orientovaných firem vedených ženami. Síť se zaměřuje na podporu studentek a doktorandek za účelem zvýšit počet žen v přírodních vědách a inženýrství a zlepšit kariérní příležitosti žen v akademii i byznysu. Pro firmy znamená zapojení do sítě motivaci pro jejich zaměstnankyně, efektivní personální rozvoj, budování mezinárodních sítí a zlepšování vlastní „image“. Díky této spolupráci získává prestiž i samotný mentoring tým, že je ustaven jako součást oficiální personální politiky.

Vzkaz pro začátečnice a začátečníky i pokročilé

Hlavním poselstvím workshopu, na němž se shodly účastnice v závěrečné diskusi, je nutnost mít ve věci genderové rovnosti podporu shora (a obecně mužské spojení) a dostatečné finanční prostředky. Je třeba tlaku ze strany státu, ne jen ze strany expertek a ex-