

Excellence a genderové předsudky v praktikách a vnímání přírodních vědců ve vedoucích a rozhodovacích pozicích¹

Marcela Linková

Academic Excellence and Gender Bias in the Practices and Perceptions of Scientists in Leadership and Decision-making Positions

Abstract: How to assess quality has become one of the central concerns for contemporary research, not least because of the proliferation of research assessment systems around the globe. Concomitant with this has been the growing attention to factors that compromise the credibility of assessment, especially gender, ethnic, racial and geopolitical bias. In this paper I analyse how lab leaders and research managers in the natural sciences specifically construct excellence and relatedly the demands of the research profession, and how gender bias plays out in these imaginaries. The material for the study comes primarily from two highly successful public research institutes of the Czech Academy of Sciences and specifically from individual and group interviews with lab leaders and research managers on topics of research governance, assessment, and quality. The focus is on the natural sciences because the discipline has driven the introduction of research assessment in the country as well as research and innovation reforms more broadly since the new millennium. Building on the distinction between the logic of choice and the logic of care developed by Annemarie Mol (2008), I explore the limits of individual choice for conceiving excellence and the gendered outcomes it produces.

Keywords: gender bias, excellence, care ceiling, glass ceiling, research profession

Linková, Marcela. 2017. „Excellence a genderové předsudky v praktikách a vnímání přírodních vědců ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.“ *Gender a výzkum / Gender and Research*, Vol. 18, No. 1: 67–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/25706578.2017.18.1.350>

¹ Text byl zpracován s podporou grantu MŠMT č. LE14016 a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025. Článek je českým překladem statí „Academic excellence and gender bias in the practices and perceptions of scientists in leadership and decision-making positions“ publikované v tomto čísle.

Úvod: hodnocení kvality, genderové předsudky a příchod nového řízení výzkumu

Hodnocení kvality je ústředním tématem ve výzkumu již dlouho a s rozšířením systémů hodnocení výzkumu v nedávné době ještě nabylo na důležitosti. Obecně se má za to, že tím, na čem ve výzkumu záleží, je kvalita a že její hodnocení je hodnotově neutrální, nestranné a neovlivněné jinými faktory a úvahami. Tento meritokratický ideál je dosud platnou univerzální hodnotou (Deem 2007: 616) a mnohdy převládá názor, že excelence je zjevná a odborníci ve svém oboru ji na první pohled umějí rozpoznat (Lamont 2009). Třebaže excelence původně označovala výjimečně vysokou kvalitu a vynikání nad ostatními, v posledních letech začíná být spojována s nástupem nového řízení výzkumu, kde je všechno založeno na soutěživosti, manažerských postupech a efektivním využívání veřejných financí (Deem 2008). Čím dál častěji jsou výzkumníci hodnoceni na základě své produktivity, tzn. počtu článků s impakt faktorem, citačního indexu a schopnosti vysoutěžit další zdroje účelového financování (Linková 2014; Morley 2016). Jestliže v meritokracii jde o vymezení hranic toho, co jsou zásluhy, excelence je pak procesem definování zásluhovosti v již velmi konkrétních pojmech (Felt, Stöckelová 2009).

Už od raných počátků sociologie vědy zkoumají badatelé faktory stavící ideál meritokracie do poněkud jiného světla. S pomocí kumulativního zvýhodnění, tzv. Matoušova efektu, v oblasti vědy ozřejmil například Robert K. Merton některé aspekty nerovnoměrné distribuce hodnoty ve vědě (Merton 1968). S odkazem na tuto ranou práci se Margaret W. Rossiter (1993) zvláště zaměřila na inherentně nedostatečné uznání badatelek a vymyslela pro tento jev termín Matildin efekt. Od té doby i další výzkumy jednoznačně prokázaly, že bádání mužů je konzistentně posuzováno jako kvalitnější, a to ze strany mužů i žen, ačkoli to jediné, čím se liší, je jméno výzkumníka a výzkumnice (Reuben, Sapienza, Zingales 2014; Steinpreis, Anders, Ritzke 1999). Ve své stěžejní studii o postdoktorských grantech u Švédské výzkumné rady pro lékařské vědy doložily Christine Wenneras a Agnes Wold (1997), že ženy musejí výrazně častěji než muži publikovat v nejprestižnějších časopisech, aby byly hodnoceny stejně dobře jako oni (k podobným výsledkům v nizozemském systému došly Yvonne Benschop a Margo Brouns [2003]). Výzkumy prováděné v USA naznačují, že muži i ženy nahlíží na uchazečky s kvalifikací zcela srovnatelnou s mužskými uchazeči jako na méně schopné, a tedy zasluhující nižší plat (Moss-Racusin et al. 2012).

Existence potenciálních genderových předsudků v hodnocení výzkumu nabývá na důležitosti s příchodem toho, co bývá nazýváno kulturou auditu (Power 2003; Strathern 2000), novým manažerialismem (Deem, Brehony 2005) či neoliberální univerzitou (Shore 2010). Tato změna s sebou přináší zvýšenou soutěživost, vše se čím

dál více týká jen hodnocení vědy a soutěžení o další zdroje účelového financování coby údajných pojištěk proti neefektivnosti veřejného výzkumu a terciárního školství (Shore 2010; Shore, Wright 2015; Wright, Ørberg 2008). Tyto změny v řízení výzkumu mají obrovský vliv na to, jak se definuje excelence. Současný pojem excelence se pojí s nezávislostí, individuálním výkonem, efektivitou, soutěžením, konkurenceschopností, rychlostí a prvenstvím (Matonoha 2009). Tím se upevňuje historická maskulinita vědní kultury. Van den Brink a Benschop argumentují, že excelence je „neurčitý společenský konstrukt, který je ze své podstaty genderově podmíněný“ a že již v samotné jeho konstrukci jsou obsaženy podstatné nerovnosti (van den Brink, Benschop 2013: 1).

V této stati zkoumám genderové konstrukce excelentního výzkumníka na pozadí nedávných změn v řízení výzkumu. Konkrétně analyzuji, jak si vedoucí laboratorních pracovišť a vedoucí pracovníci v přírodovědeckém výzkumu představují vědeckou profesi a její nároky, a rozebírám také jejich implicitní a explicitní představy o excelentním výzkumníkovi či výzkumnici. Diskutuji o těchto pojetích v kontextu nedávných organizačních změn, které ztělesňuje především fragmentování vědecké kariéry a rozšiřování účelového financování, a zkoumám, zda jejich konstrukce excelentního výzkumného pracovníka nevykazují genderové předsudky. V závěru zvažuji dopady étosu výzkumné profese v kombinaci s novým systémem řízení a uvažuji, zda se nabízejí nové příležitosti k zeslabení genderových předsudků (Morley 2003: ix). V podstatě tedy hledám odpověď na to, co je excelence, čím jsou vymezeny hranice excelence a jak přemýšlet o excelenci inkluzivněji.

Zjištění uvedená v této studii jsou podložena mým dlouholetým zájmem o organizaci vědy, hodnocení výzkumu a gender. Zaměřuji se zejména na přírodní vědy, protože ony stály v čele výše nastíněných změn, jež tvoří jádro hodnocení výzkumu (Garforth, Stöckelová 2012). Data pocházejí především z výzkumných studií provedených ve dvou přírodovědných ústavech Akademie věd České republiky a z dalších rozhovorů s vedoucími pracovníky výzkumu a s tvůrci politik, z nichž někteří původně přišli také z přírodovědných disciplín. Situace v Akademii věd ČR se pravděpodobně liší od situace na univerzitách, které plní dvojí úlohu – výuky a výzkumu. Systémy hodnocení výzkumu se pevněji uchytily v ústavech Akademie věd ČR (nejen v přírodních vědách), zatímco situace na univerzitách je pestřejší, a to i fakulta od fakulty. Vzhledem k tomu, že ústavy Akademie věd ČR mohou být logikou soutěže interpolovány snáze než univerzity s posláním výuky a výzkumu, nabízejí obzvláště příhodnou půdu ke zkoumání možných genderových předsudků při hodnocení výzkumu.

V této souvislosti je nutno poznamenat, že u mužů akademiků, zejména v přírodních a technických vědách, bylo zjištěno, že vnímají a posuzují poznatky výzkumných studií, které odkrývají genderové předsudky, jako méně nosné, než je tomu u žen (Handley, Brown, Moss-Racusin, Smith 2015). V protikladu k časté domněnce, že

je možné akademiky a vedoucí pracovníky ve výzkumu přesvědčit o nutnosti přijmout opatření k nápravě genderových předsudků, pokud jim budou předloženy vědecké důkazy, tato studie ukazuje, že i lidé v pozicích, na nichž by mohli takové změny prosadit, mohou vědecké důkazy ignorovat.² Z tohoto důvodu se soustředím na seniorní akademické pracovníky ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, kteří působí jako tzv. strážci brány (Aiston, Jung 2015; Husu 2004). Vzhledem k převládajícímu zastoupení mužů v těchto pozicích v České republice se můj výzkumný vzorek skládá téměř výhradně z mužů. Dané zaměření je o to relevantnější, že jeden z výzkumných ústavů Akademie věd ČR, kde jsem rozhovory vedla, aktuálně realizuje akční plán na podporu rovného postavení žen a mužů v rámci evropského projektu strukturálních změn, a tudíž někteří z oslovených mužů, s nimiž jsem dělala rozhovor, jsou v současnosti přímo odpovědní za řešení otázek, o nichž ve svém článku pojednávám.

Genderová kultura organizací

Gender je ukotven v organizační kultuře (Acker 1990, 2012) a prostupuje veškerými praktikami a hodnotami organizací. Na rozdíl od explicitní kultury vědy, která staví na nestrannosti a hodnotové neutralitě, teorie genderované organizace vynášejí na světlo implicitní a nevyřčené hodnoty, očekávání a praktiky, jež se zpravidla staly neviditelnými, staly se součástí toho, jak věci v organizaci zkrátka jsou. Genderová kultura ve výzkumu má mnoho podob: od idealizovaného obrazu absolutně oddaného výzkumného pracovníka bez jiných závazků, které by vybočovaly z pole vědy, přes související kulturu dlouhých přesčasů, přetrvávání genderových stereotypů a dvojích standardů až k možnému nepřátelskému, vysoce konkurenčnímu prostředí, kde je vědec vědci vlkem, máme-li jmenovat alespoň některé z nich (Itzin 1995). Tyto hodnoty a praktiky vnucují jedincům „soubor maskulinizovaných očekávání“ a zhmotňují maskulinní normu, vůči níž jsou ženy poměřovány a shledávány nedostatečnými (Bevan, Learmonth 2012; Wajcman 2000). Jinými slovy, atributy stereotypně označované jako „mužské ... bývají více ceněny a jsou považovány za přirozený standard“ (van den Brink, Benschop 2012: 80).

Výzkum ukazuje, že rozdíly mezi pohlavími vyjevující se při určování zásluh a přiřisování kompetencí pramení z přetrvávajících stereotypů, které zobrazují ženy jako méně kompetentní a ve srovnání s muži vyzdvihují jejich vřelost a sympatičnost (Krefting 2003; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, Handelsman 2012;

² To může představovat hrozbu pro iniciativy prosazující strukturální změny, jako je program NSF ADVANCE nebo projekty strukturální změny financované Evropskou komisí, protože pro úspěch těchto iniciativ je rozhodující vrcholné vedení a vedoucí vědeckí pracovníci (European Commission 2012).

van den Brink, Benschop 2013). Liší se například slovní popis, jímž se hodnotí vědkyně a vědci při rozhodování o udělení výzkumného postu; muži jsou popisováni jako analytičtí, soutěživí, nezávislí a samostatní, jako vůdčí osobnosti, které na sebe umějí brát riziko, a ženy jako chápavé, citlivé a submisivní (Marchant, Bhattacharya, Carnes 2007). Podobně platí, že doporučující reference pro ženy bývají zpravidla kratší, obsahují více zpochybňujících výrazů a častěji se zmiňují o osobním životě žen, zatímco reference pro muže obvykle zdůrazňují jejich výzkum a publikace (Trix, Psenka 2003).

Na profesní postup žen má dále vliv vnímaná neslučitelnost feminity a pozice autority či vedení lidí (Eagly, Karau 2002; Heilman, Eagly 2008; Heilman, Wallen, Fuchs, Tamkins 2004; Morley 2013). Jestliže ženy přejímají chování typicky spojované s muži a považované za rozhodující pro úspěch, přichází trest:³ jsou vnímány jako panovačné, příliš asertivní, soutěživé a agresivní, stručně řečeno nesympatické (Valian 1999; Williams 2005). Genderově stereotypní vnímání způsobilosti žen a mužů a jejich rolí подрývá možnost spravedlivého hodnocení badatelek a v souvislosti s tím i jejich příležitosti kariéře postoupit ve výzkumné hierarchii až na pozici autority.

To je umocněno dalším genderovým předsudkem, jenž se vztahuje k ženám matkám – takzvanou „zdi mateřství“ –, kdy jsou badatelky, které jsou zároveň matkami, považovány za méně kompetentní a ne tolik oddané vědě, přičemž mateřství a excelence výzkumu jsou považovány za vzájemně se vylučující okolnosti (Smithson, Stokoe 2005; Williams, Dempsey 2014). Vědkyně proto často ve snaze vyhnout se těmto předsudkům své rodinné závazky zatajují (Bardoel, Drago, Cooper, Colbeck 2009). Má to spojitost s tradičním pojetím vědecké profese coby oblasti bez-péče (*careless zone*)⁴ (Lynch 2010), kde ženy obzvláště narážejí na *strop pečovatelsví*, který, jak autorka argumentuje, je ještě umocněn novým manažerialismem. Uvádí se, že stupňování požadavků kladených na badatele a badatelky a rostoucí soutěživost v systému vědy plodí egocentrismus, upadá smysl pro odpovědnost a morální status je přiznáván stavu bez-péče (*carelessness*).

Hodnota bez-péče se ovšem neobjevila v oblasti vědy až s nedávnými změnami v jejím řízení, je hluboce zakotvena již v samotné kultuře badatelské práce a vědy, která je postavena na striktním oddělení emocí a citů na jedné straně od racionálního myšlení na straně druhé (Anderson 2015; Lynch 2010). Tuto tradiční vědní kul-

³ Tyto poznatky poukazují na limity přístupů, jaké prosazuje například Sheryl Sanberg (2013) ve své knize *Lean In*, nebo i dalších přístupů typu „spravte ženy“. Je zřejmé, že jednoduchá oprava chování žen si s tím neporadí.

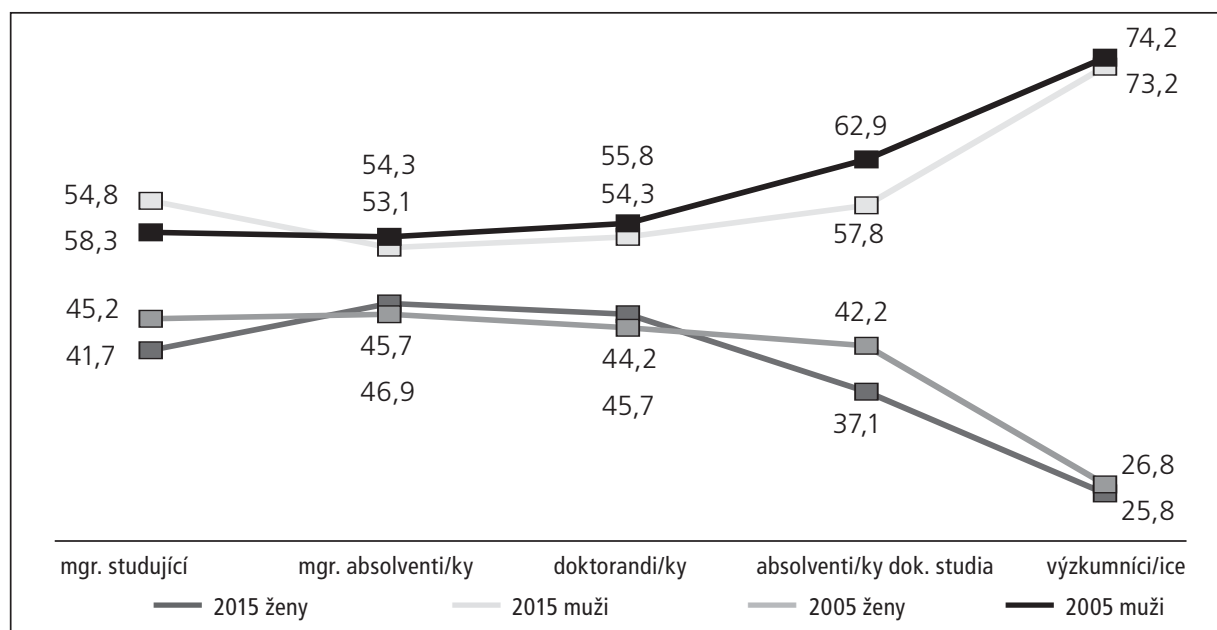
⁴ Anglické slovo *careless* je mnohoznačné a odkazuje jak k neexistenci péče, tak k lhostejnosti vůči ostatním. Lynch ve svém textu pracuje právě s touto provázanou mnohoznačností. V textu budu používat pro *careless zone* výraz oblast bez-péče (pozn. autorky).

turu i důraz na racionální autonomní subjekt současná organizace výzkumu přeu-
 spořádala ještě více v témže duchu. Jedinec, neomezovaný žádnými pečovatelskými
 závazky a odpovědností, plně mobilní, nepřetržitě dostupný a soustředěný pouze
 na výkon, se stal implicitním aktérem vědních politik v EU i v České republice (Lin-
 ková 2014, kapitola 5). Takový jedinec přesně zapadá do logiky volby, která uspo-
 řádává představy západního veřejného prostoru (Mol 2008). Při hledání odpovědi
 na otázku, co se míní dobrou zdravotní péčí, staví Annemarie Mol do kontrastu
 dvě logiky – logiku volby a logiku péče. V prvním případě lidé neemotivně zvažují
 možnosti a činí racionální rozhodnutí. Jejich volby jsou individuální, odstřižené od
 širšího společenského prostředí. Hranice mezi soukromým a veřejným jsou pevně
 vytyčeny. Druhý případ je zapeklitější, hranice nelze stanovit napevno a volba mezi
 dostupnými alternativami neskýtá tak docela smysluplné rozuzlení. Obě logiky exis-
 tují vedle sebe, každá má větší relevanci v jiném kontextu. To, co zde chci zkou-
 mat, je otázka, do jaké míry logika volby organizuje současná pojetí excelentního
 výzkumníka či výzkumnice, jaká jsou její omezení a zda a jak dokážeme uvažovat
 o excelenci v rámci logiky péče. Koneckonců, tím hlavním tématem není nic men-
 šího než kvalita vědy.

Výzkumný kontext: organizační změna v přírodních vědách a narůstající pracovní nejistota

Ani systému české vědy není výše uvedený vývoj neznámý. Hodnocení výzkumu na
 národní úrovni bylo v České republice zavedeno v roce 2004 a přírodovědci z Akademie
 věd České republiky sehráli v tomto procesu klíčovou roli (Linková, Stöckelová 2012).
 Jeho zavedení s sebou neslo příslib přerušení nepotistických vazeb, protože se opíralo
 o zdánlivě objektivní bodovací systém (podrobnosti viz Linková, Stöckelová 2012). Byly
 to také přírodní vědy, které udávaly tón výraznějším kulturním a organizačním změnám
 v českém akademickém prostředí, jejichž cílem bylo zvýšit konkurenceschopnost a eko-
 nomickou návratnost investic do výzkumu (Linková 2014; Linková, Červinková 2013).
 Jedním z nástrojů k dosažení vytyčeného cíle bylo navýšení účelového financování na
 úkor dříve dominantního institucionálního financování. Za uplynulých 15 let zažila Česká
 republika rychlý zvrát poměru mezi oběma zdroji financování. V roce 2008, kdy česká
 vláda zahájila reformu výzkumu a vývoje, bylo plánováno dosáhnout poměru 50:50
 (Vláda České republiky 2008). Cíl byl dalece překonán. Na některých vysokých školách
 tvoří institucionální financování už jen 20 % z celkových finančních zdrojů (Dvořáčková
 et al. 2014: 139). U Akademie věd České republiky, na niž se zde zaměřuji, se procento
 institucionální podpory snížilo z 63 % z celkových výdajů v roce 2007 na 34 % v roce
 2016 (Akademie věd České republiky 2017: 20).

Graf 1: Ideálnětypická kariérní dráha v letech 2015 a 2005 v přírodních vědách (%)



Zdroj: Národní kontaktní centrum – gender a věda (2017: 23).

Systémy hodnocení byly postupně zavedeny na institucionální úrovni a v některých případech se podle nich řídí i přerozdělování institucionálních prostředků a dalších zdrojů. Výzkumná kariéra se nyní organizuje lineárně od získání doktorského titulu přes postdoktorskou fázi až po juniorské a seniorské vedoucí pozice, přičemž některé ústavy Akademie věd ČR v oblasti biověd zavedly pravidla pro ukončení spolupráce se stážisty ihned po završení doktorského studia, aby se zabránilo akademickému příbuzenství (*inbreeding*).

Je ovšem třeba zvážit nechtěné vedlejší účinky: financování založené na výkonnosti fragmentarizuje individuální kariéru do etap, z nichž každá má své vlastní účelové financování, čili opět rozdělované na základě systému hodnocení. Změny v systému české vědy vytvořily pracovní nejistotu, a to zejména v raných stádiích kariéry, stejně jako intenzivní pocity nepřináležitosti a frustrace zvláště mezi badateli v raném stadiu vědecké dráhy (Cidlinská, Vohlídalová 2015; srov. Shore, Wright 2015). V současnosti roste povědomí o negativních dopadech současného stavu a v aktuální Národní politice V & V & I 2016–2020 se uvádí, že dominantní část rozpočtů veřejného výzkumu a vysokých škol by mělo tvořit institucionální financování (Úřad vlády České republiky 2015: 126). Ještě zbývá, aby se to skutečně projevilo v aktuálním rozpočtu na výzkum a vývoj.

S tím se pojí i to, že vzhledem k nejistotě finančních prostředků se účelové financování stává důvodem opakovaného uzavírání krátkodobých pracovních smluv s akademickými pracovníky, přičemž univerzity a výzkumné ústavy uplatňují výjimku ze

zákoníku práce. Akademické pracovnice proto v době mateřství a rodičovství nesou ve srovnání s jinými skupinami zaměstnankyň větší rizika.⁵ Na institucionální úrovni tedy krátkodobé plánování, v kombinaci s tvrdou soutěží, vytváří cestičky k vypovězení pracovních smluv a statistické údaje o úbytku pracovních sil opouštějících akademickou dráhu v oblasti přírodních věd dokládají, že ženy jsou tím postihovány mnohem více než muži. V roce 2015 představovaly ženy pouze 25,8 % z celkové populace 16 376 přírodovědců, třebaže podíl žen mezi studujícími magisterského studia v témže roce činil 41,7 % a doktorandek bylo dokonce 45,7 %. Nejvíce se rozdíl v zastoupení žen a mužů mezi doktorskými absolventy snížil v roce 2015, kdy ženy tvořily 42,2 %, což znamenalo nárůst z původních 37,1 % v roce 2005. Číselný propad s přechodem na badatelskou kariéru je ze všech disciplín největší právě v přírodních vědách: v roce 2015 to bylo 15,4 procentních bodů, což je nárůst oproti 11,3 procentních bodů v roce 2005 (Národní kontaktní centrum – gender a věda, 2017). Je zřejmé, že ženy mají v dané oblasti patřičné vzdělání, ale v profesi se to nijak neodráží a situace se zhoršuje.

Jedním z vedlejších faktorů může být aktuální rodinná politika a ideologie mateřství, která v České republice dosud přetrvává. V současnosti existuje kromě 28týdenní mateřské dovolené pro matky před porodem a po něm třírychlostní rodičovská dovolená s dvouletou, tříletou nebo čtyřletou alternativou. Přestože je rodičovská dovolená dostupná jak otcům, tak matkám, běžnou a očekávanou praxí je, že to bude žena, kdo na rodičovské dovolené stráví tři roky.⁶ A je to často nedobrovolná volba z důvodu nedostatku nebo finanční nedostupnosti zařízení denní péče o děti, zvláště pro děti do dvou let (Vohlídalová 2017, 2014, 2013). Kariérní postup žen ve vědě je tak vinou očekávání a norem rodičovství ohrožen, neboť ženy často doslova narážejí na zeď mateřství, čímž se míní nedostatečný počet zařízení pro péči o děti, ukončování pracovních smluv a nerovnoměrná dělba práce v domácnosti, což je dále umocňováno dlouhou rodičovskou dovolenou (Vohlídalová 2013, 2017). Zkoumání hodnotových soudů osob v postavení autority a moci proto může osvětlit některé z důvodů, proč se ženám nedaří v této oblasti uplatnit.

⁵ Zákoník práce stanoví, že dočasné smlouvy mohou být následně uzavírány pouze třikrát, přičemž každá smlouva může trvat nejvýše tři roky. Předpokládá se, že pokud si zaměstnavatel přeje zaměstnance udržet, zaměstnává jej na základě smlouvy na dobu neurčitou. Studie u nás ukazují, že tato praxe je zvláště problematická v případě žen, které plánují rodinu nebo ji mají, protože pokud jim smlouva vyprší během mateřské nebo rodičovské dovolené, nemají právo na zachování svého pracovního místa podobně jako ženy pracující na smlouvu na dobu neurčitou, která je stále ještě nejrozšířenější formou zaměstnaneckého poměru v České republice, zejména mezi lidmi s vyšší kvalifikací, nikoliv však v akademickém sektoru.

⁶ V roce 2016 bylo mezi muži 1,86 (v tisících) příjemců rodičovského příspěvku (Český statistický úřad 2016: 180, tabulky 5–7).

Výzkumná data a poznámky k metodologii

Projekty, v jejichž rámci byla shromážděna data pro mou analýzu, se všechny do jisté míry zaměřovaly na gender ve vědě a na prosazování rovnosti žen a mužů ve vědě.⁷ Skutečnost, že tyto projekty probíhaly v celém posledním desetiletí, nabízí vhodnou příležitost – a v pravý čas – ke zkoumání proměnlivosti/trvanlivosti konstruktů excelentního vědce a toho, co vlastně obnáší úspěch ve vědě. První projekt byl spuštěn v roce 2004, kdy byl u nás zaveden systém hodnocení výzkumu, a nejnovější končí právě v době, kdy vědecká obec a tvůrci politik diskutují o neočekávaných negativních důsledcích výše popisovaných změn.⁸

Ony dva ústavy, v nichž jsem prováděla svůj dlouhodobější výzkum, se řadí mezi excelentní a mají silné postavení i v mezinárodním měřítku. Jsou rovněž velmi úspěšné při získávání externího financování od soukromého sektoru i v soutěži o účelové prostředky. I když mají výraznou interdisciplinární složku, historicky mají těžiště v chemii a studiu změn životního prostředí.

Projekt	Individuální rozhovory (M/Ž)	Skupinové rozhovory (M/Ž)
EU FP 6 – 1: sběr dat 2006–2007	7/1 vedoucí laboratoří	1/2 vedoucí laboratoří
EU FP 7: sběr dat 2015–2016	4/0 manažeři ve výzkumu 2/0 vedoucí laboratoří	
EU FP 6 – 2: sběr dat 2006	5/0 tvůrci politik a politikové	
Grantová agentura Akademie věd ČR: sběr dat 2008–2009	9/0 vysoce postavení výzkumníci angažovaní v tvorbě české vědní politiky prostřednictvím členství v Radě pro výzkum, vývoj a inovace a v ministerských expertních orgánech	

⁷ Vzhledem k povinnosti anonymizace a vzhledem k dohodě o zachování důvěrnosti informací s jednou ze spolupracujících institucí neposkytuji podrobnější specifikaci projektů, protože by tím byl ústav identifikován. Dva projekty byly součástí 6. rámcového programu, jeden 7. rámcového programu a jeden od Grantové agentury Akademie věd České republiky.

⁸ Jeden z projektů zahrnoval i etnografickou studii, jež mi umožnila podrobně studovat změny v organizaci výzkumu v Akademii věd ČR a zejména v přírodních vědách (Linková 2014).

Moje analýza se opírá především o individuální a skupinové rozhovory s vedoucími pracovníky přírodovědných laboratoří, výzkumnými manažery (řediteli, výkonnými řediteli, tajemníky) a tvůrci politik. Vzhledem k převaze mužů ve vedoucích, řídicích a rozhodovacích pozicích v ČR, a zvláště v těchto dvou sledovaných ústavech, byli respondenty tohoto výzkumu z velké většiny muži. U dvou projektů, kde vedoucí pozici v laboratořích zastávaly ženy, byly rozhovory vedeny i s nimi. Žádná žena v daném časovém úseku nezastávala manažerskou pozici ani nebyla na vyšší pozici v oblasti tvorby vědní politiky.

Vzorek pro mou výzkumnou práci byl zvolen záměrně; vedoucí laboratorních pracovišť, manažeři výzkumu a tvůrci politik jsou osobami v důležitých mocenských pozicích, s rozsáhlou pravomocí spoluutvářet praktiky a hodnoty své profese. Jak argumentují van den Brink a Benschop (2013: 10): „Normy zásluh jsou konstruovány mocnými akademiky, kteří těží z konstrukce, jež je prezentována jako přesné, objektivní a jednoznačné měřítko excellence“.

Vzhledem k obtížnosti tématu rovnosti žen a mužů jsem zahajovala rozhovory neutrálnějšími tématy, o kterých jsem věděla, že mezi mými výzkumnými partnery najdou odezvu. V ranějších projektech se úvodní otázka týkala významných změn ve výzkumu před rokem 1989 a po něm, tedy před rokem politických změn u nás, která rovněž předznamenala významný zlom v organizaci výzkumu. V novějších projektech rozhovory začínaly otázkami ohledně toho, co se míní kvalitou výzkumu, jak ji moji respondenti poznají a jak souvisí s excelencí. Postupným zamýšlením se nad hodnocením výzkumu a systémem hodnocení zavedeného u nás a nad tím, jakou má souvislost s excelencí, jsem rozhovory směřovala k otázkám o nedostatečném zastoupení žen ve výzkumu, zda ve výzkumu existují nějaké překážky profesnímu postupu žen, o neutralitě systému hodnocení výzkumu i o tom, kdo je zodpovědný za zlepšení profesních příležitostí žen, včetně zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.

V četných případech se ukázal jako velmi užitečný věkový rozdíl mezi mnou a mými respondenty, jelikož ke mně přistupovali jako k mladší kolegyni, které bylo třeba vysvětlit, jak věci *skutečně* fungují. Díky tomu se moji respondenti o hodnotách, jež vyznávají při řízení svých týmů a ústavu, a o tom, co považují za nezbytné pro úspěch v oblasti výzkumu, vyjadřovali zcela explicitně. Mé juniorské postavení mi také umožnilo klást doplňující otázky, které by mohly být za jiných okolností považovány za neinformované.

Ke kódování a třídění dat metodou vícestupňového induktivního přístupu jsem používala Atlas.ti. Začala jsem otevřeným kódováním skupiny pojmů „úspěch“, „úspěšný výzkumník“, „hodnocení výzkumu“ a „výzkumná dráha“, ve druhém kroku jsem zpřesnila kódy do detailnějších kategorií, jež souvisejí s různými aspekty úspěchu a překážkami úspěchu, jako jsou časová náročnost, kognitivní nároky, výkonnostní požadavky, a využila jsem kritickou diskursivní analýzu k identifikaci genderově pod-

míněných představ ve vyjádřeních respondentů. Analýza v této stati navazuje na mé předchozí práce, v nichž jsem se zabývala představami o úspěchu u přírodovědkyň a přírodovědců a tím, jak jsou tyto představy genderově podmíněné a ovlivněné postavením jedince v institucionální hierarchii a kariérním stupněm (Linková 2009). Tím, že jsem se soustředila pouze na osoby v pozicích moci, se mohu lépe zhostit odpovědi na otázku, jak mohou být zvláštní (v tomto případě genderově podmíněné) představy udržovány a reprodukovány institucionálně.

Maskulinní genderování výzkumné profese

Nyní se obrátím k prezentaci svých zjištění a soustředím se na analýzu kategorií vytvořených v procesu kódování. Nejprve se podívám na to, jakou představu vědy účastníci mého výzkumu zhmotňují a s jakými genderově podmíněnými předpoklady, a za druhé prozkoumám konkrétní předpoklady týkající se vědkyň matek a údajných kompetencí žen a mužů v souvislosti s vědeckou excelencí. Zajímavé je, že jejich výpovědi reflektují bytnější manažerialismus a význam hodnocení výzkumu pouze ve vztahu k rostoucí důležitosti článků s impakt faktorem a dalších indexů, ale nikoliv ve vztahu ke komplexnosti kompetencí pro vedoucí pozice, které identifikovaly van den Brink a Benschop (2012).

Účastníci mého výzkumu hovoří o nárocích profese výzkumného pracovníka především z hlediska osobního nasazení anebo o nárocích výzkumné profese, které podtrhují přetrvávající idealizované pojetí vědy jakožto poslání. Binární póly, které vyplývají z jejich vyjádření – vtělené/odtělesněné, komplementární a hierarchicky pořádané kompetence žen a mužů –, byly jediné, o nichž účastníci výzkumu hovořili. To je podstatné, protože vtěluje nerovné postavení a přístup k moci a zastoupení ve vedoucích pozicích do samotných žen, jejich těl a povinností primárních pečovatelek a matek.

Pro ilustraci vzájemně si odporujících ideologií – ideologie absolutně oddaného výzkumného pracovníka a ideologie mateřství vztahované na vědkyně – se nyní budu podrobněji zabývat výňatkem z rozhovoru s jedním prominentním vedoucím vědeckým pracovníkem, poněvadž komplexně zachycuje názory a hodnoty, o nichž hovořili i ostatní účastníci výzkumu, byť méně provázaným způsobem. Takto popsal požadavky v postdoktorské fázi:

Postdok se stará o jediné. On chce startovat kariéru a on potřebuje za ten rok nebo dva, co bude tady, co nejvíce publikací, co nejvíc, postdok nechá duši... Postdok nechá duši ve vědě.

Tato absolutní oddanost a podrobení se nárokům povolání jsou v praktickém smyslu úzce spojeny s kulturou přesčasů, kdy musí být vědec neustále k dispozici.

Soboty, neděle, pořád je práce. Někdo tomu říká workoholismus, ale jinak to nejde. Buď vás to těší, a když ne, musíte od toho jít... Očekávám to na sazení, kdoncechce, tak tu nemá být.

V uvedené osobní výpovědi do sebe věda pohlcuje všechny aspekty života jednotlivce. Taková pracovní etika musí člověka bavit; cokoli méně je kompromis. Zavádí morálku, podle níž jsou pak jednotlivci posuzováni. Také v jiných výpovědích vedoucích laboratorních pracovišť a vedoucích pracovníků ve výzkumu zastávají pojetí výzkumného pracovníka jako odtělesněného pracovníka (Acker 1990), vše je podřízeno jen naprostému soustředění na práci, které je opakovaně popisované slovy „hořet pro věc“ anebo „mít v sobě zápal“. V jejich odpovědích jsou mateřství a kariérní přestávky jakýmsi postskriptem, dodatkem, který nijak nefiguruje v jejich popisu absolutně oddaného badatele. Když jsem se během výzkumného rozhovoru citovaného výše později otázala, zda stejná pravidla a požadavky na pracovní etiku platí i pro rodiče s dětmi, tentýž vedoucí týmu okamžitě nahradil ideologii odtělesněného pracovníka neméně vylučující (byť jiným způsobem) ideologií mateřství, protože pokračoval takto:

S tím se nedá nic dělat, teď to řešíme, skvělá studentka Ph.D., šťastně vdaná. Není nic, není vyšší priorita, jen kvůli vědecké kariéře zapomenout na rodinu nejde, rodina musí být na prvním místě, podpora ze strany rodiny je nutná; moje děti si nedovedou představit, že bych dělal něco jiného, než pracoval... (všechny tři citáty: vedoucí laboratoře)

Tento citát je zajímavý z několika hledisek. První část citátu před mou vsuvkou o rodině předpokládá, že rozvoj vědecké dráhy závisí na vyvinutí velkého úsilí, které vyústí v samostatnou pozici, považovanou v přírodních vědách za vrchol vědecké kariéry. Individuální vědec tu stojí sám, odštěpený od společenského života, od rodiny či místopisného prostředí, je vždy k dispozici. Ačkoliv jsem při formulaci své doplňující otázky o dětech a rodině vůbec nepoužila explicitní odkaz na mateřství nebo ženy vědkyně, odpověď vedoucího laboratoře se tímto směrem stočila. Tím jsou ovšem vyloučeni muži z řad těch, kdo by mohli být zapojeni do pečovatelských vztahů, a odpověď je výslovně formulována z hlediska žen (např. „skvělá doktorandka“). Janet Smithson a Elizabeth Stokoe (2005: 156) používají termín *generická rodička žena* (*generic female parent*) nebo *generická ona* (*generic she*) k popisu toho, jak se v mluvě o rodičovství automaticky předpokládá, že je záležitostí pouze žen, a nikoli mužů. Co se týče výše uvedeného citátu, za zmínku stojí rovněž význam připisovaný rodičovství žen (např. „žádná vyšší priorita“, „rodina musí být na prvním místě“), což měli společné i další muži v osloveném vzorku. V případě vědkyň tedy nejenže existuje předpoklad, že se budou chtít věnovat rodině, ale je v něm obsažen také hodnotový soud, který přisuzuje mateřství žen tu nejvyšší hodnotu. Morálka, jejímž prizmatem je posuzován postdoktorský stážista, je protichůdná k morálce, podle níž jsou posuzovány ženy, které naplňují své ženství mateřstvím.

Vzhledem k tomu, že citovaný výrok byl rámován otázkou, kdy a kolik hodin vedoucí týmu pracuje, je výmluvné, jak se v závěru své odpovědi vrací k *vlastní* rodině: „Moje děti si nedovedou představit, že bych dělal něco jiného, než pracoval.“ Vrací se tu k původní představě vysokého a časově náročného pracovního nasazení, jež požaduje od členů svého týmu i od sebe. Vsuvka, která následovala v reakci na mou otázku, tudíž tvoří podloží Jinakosti aktivního/pečujícího rodičovství v laboratoři. Jeho pojetí otcovství je *a priori* takové, že vzdálený otec, otec, jenž je v soukromé sféře nepřítomen, se zaměřuje výhradně na svůj úspěch v oblasti placené práce.

V nové, na soutěž orientované organizaci výzkumu na sebe vědní výkon bere specificky podobu vytváření publikační stopy a budování ambiciózního životopisu se stážemi v zahraničí. To jsou věci, pro něž postdoktorandi dávají svou duši. Vráťme-li se k citované pasáži, v popředí vidíme v rodině nepřítomného otce plně oddaného své práci, jenž tvrdí, že jeho rodina ani nepředpokládá, že by to mohlo být jinak. Aktivní/pečující rodičovství a starosti kolem péče jsou zneviditelněné, daleko mimo stěny laboratoře, čímž je umožněno, že dotyčný může trvat na krajně individualizovaném pracovním vypětí, které se očekává zejména v raných fázích vědecké kariéry. Tyto hodnotové soudy pak nacházejí uplatnění při hodnocení pracovního nasazení a kariérního postupu vědců a vědkyň. Jak tvrdí Joan C. Williams a Nancy Segal (2003: 80), je to právě tato představa „ideálního pracovníka, jenž má mužské tělo a tradiční mužskou imunitu vůči péči o rodinu, [co] diskriminuje ženy“. Vzhledem k nejvyšší hodnotě připisované mateřství žen v české společnosti, o níž se opakovaně zmiňují dotazovaní vedoucí laboratoří i řídící pracovníci, a vzhledem k silně utkvělé představě výzkumu coby poslání, jemuž se jedinec má plně oddat, je stále velmi obtížné vyčlenit a vydobýt nějaký prostor, kde lze otázku rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem řešit jako institucionální téma. Z pohledu respondentů není nic, co by s tím mohli dělat, *de facto* nevidí velký smysl v projektech zaměřených na prosazování rovnosti žen a mužů v oblasti výzkumu nebo na porozumění genderovým nerovnostem, poněvadž vrozené a přirozeně dané skutečnosti ženských a mužských životů nelze změnit.

Strop pečovatelsví: mateřství jako přirozené znevýhodnění

Nyní se dostávám k tomu, jak vedoucí laboratoří a manažeři ve výzkumu vnímají mateřství a způsobilost vědkyň matek dostát výše uvedenému vědeckému étosu. Explicitně se hovořilo o vědkyních-matkách jako o někom, kdo se zákonitě nebude moci naplno oddat vědě, protože se bude muset věnovat dětem. V rozhovorech téměř všichni vedoucí laboratoří a manažeři ve výzkumu rámovali vědeckou excelenci tak, že se vzájemně vylučuje s mateřstvím. Být dobrou matkou vyžaduje celou bytost a mateřství zaměstnává mysl ženy naplno, stejně tak jako být vynikajícím vědcem

vyžaduje celého člověka a jeho mysl. Na otce žádné takové nároky kladeny nejsou a respondenti si dokonce uvědomovali, že otcové mají snazší podmínky, třebaže zároveň přicházejí o čas trávený doma s dětmi. Vědkyně jsou tedy implicitně vyloučeny z představy excelentního výzkumného pracovníka.

Pravda je, že skutečně ta žena nemůže stoprocentně myslet jen na tu vědu, zvlášť když má rodinu, sice vím, že to není správné, ale je to tak. (vrcholový management, muž)

Je to náročné, protože vědecká práce je něco jiného, prostě ta se nedá odložit. Stejně tak se nedá odložit mateřská péče... V tom vidím ten největší problém, protože já jsem opravdu péči o své děti mohl hodit úplně za hlavu, protože jsem věděl, že se na manželku můžu spolehnout... největší problém vidím v tom přepnutí, že péče vyžaduje na dítě pořád myslet a vědecká práce se bohužel taky nedá odložit. (vrcholový management, muž)

V jejich odpovědích figuruje mateřství jako jedna z nejvýznamnějších překážek kariérnímu postupu žen ve vědě. Mateřství je „přirozené znevýhodnění“, jež nelze odstranit; je vrozené a bere ženám energii i ctižádost věnovat se výzkumu. Navíc ženy nikdy nebudou moci dohnat čas jednou „ztracený“ péčí o děti a i později jsou po zbytek svého profesního života dále znevýhodňovány. Někteří vedoucí laboratoře a top manažeři tedy navrhuji alternativní kariérní dráhy pro ženy, i když v momentě, kdy by měly být ženy posuzovány prizmatem onoho vědeckého étosu, by taková strategie zjevně uvěznila ženy v pasti na nižších příčkách profesního žebříčku – na asistentských pozicích. Tento návrh rovněž vyvolává otázku, zda je ve vysoce konkurenčním výzkumném prostředí, postaveném na řetězení krátkodobých pracovních smluv na dobu určitou, jak je uvedeno výše, taková alternativní cesta vůbec životaschopným konceptem.

Všichni respondenti hovořili tak či onak o vlivu mateřství na kariérní postup žen ve vědě a uvědomovali si důsledky genderového rozdělení rolí a povinností mezi matkou a otcem. I přes toto své uvědomění ale nadále mnozí vedoucí laboratoří a manažeři ve výzkumu, s nimiž jsem vedla rozhovor, pojímali postup ve výzkumné kariéře jako věc individuální volby, již žena buď udělá, nebo ne, bez ohledu na symbolické, strukturální, mezilidské a individuální okolnosti, kterým ženy a muži ve své profesní dráze čelí. Plně v souladu s logikou volby (Mol 2008) jasně vymezují veřejné od soukromého a v samém jádru jejich argumentace stojí individuální volba.

Na jedné straně tito muži sice připisují mateřství vysokou hodnotu a považují za vhodné, aby se ženy kvůli péči o děti vzdávaly kariérního postupu; na druhou stranu ale kladou odpovědnost za nesplnění požadavků vědecké kariéry na bedra ženy. V jejich výpovědích je věda uskutečňována jako imunní vůči těmto „vnějším“ okolnostem, jež spatřují v oblasti sociální politiky, rodiny a dostupnosti zařízení péče o děti.

Tyto oblasti jsou pokládány za sféry, jež se těchto vrcholných manažerů a vedoucích laboratoří netýkají, oni přímo odmítají představu, že výzkumný ústav nebo snad oni sami nesou ve své pozici jakoukoli odpovědnost za vytváření nediskriminačních pracovních podmínek. Je pozoruhodné, že respondenti kladou takový důraz na individualistickou subjektivitu a odpovědnost žen, a přitom zcela odmítají svou vlastní odpovědnost jakožto vedoucí a řídící pracovníci.

Toto vytěsnění vlastní odpovědnosti je možné v důsledku separace vědy s jejími nároky od nároků jiných společenských institucí a s nimi spojených kolektivit (například rodiny). Výzkumným pracovníkům a manažerům se daří zachovávat separaci mezi záležitostmi vědy a rovnováhou pracovního a osobního života tím, že povolávají na pomoc specifickou představu o vědě, oné „neuvěřitelně specifické činnosti“, jež vyžaduje „obrovskou osobní oběť“.⁹ Fungování v rámci logiky volby jim umožňuje vytvářet si prostor pro přesunutí viny za nízký počet žen ve vědě na vědkyně samotné. Umožňuje jim to tvrdit, že ženy si samy volí cestu mimo oblast vědy, jelikož mají jiné životní priority, a že by neměly být nuceny vzdávat se svého „ženství“. Mohou tedy tvrdit, že organizace výzkumu je neutrální a jeho praktiky nejsou genderově podmíněné. Podmínky na trhu vědecké práce jsou považovány za jednotné pro všechny, údajně kladou tytéž nároky na ženy i muže; záleží jen na ženách, zda dokážou těchto rovných podmínek využít a zda učiní ta správná rozhodnutí.¹⁰ Pokud ano, nic jejich úspěchu ve výzkumu nestojí v cestě. Tato hyperviditelnost otázek kombinace práce a rodiny přispívá k posilování genderových stereotypů. Účinně blokuje jakoukoliv další diskusi o genderových nerovnostech v organizaci výzkumu. Za pomoci konceptu politiky nečinnosti zkoumá Hana Tenglerová (2014) diskursivní praktiky, které mobilizují tvůrci politik jako strategii umožň-

⁹ Zároveň se v České republice často diskutuje o vědě jako povolání, které je pro ženy vhodné právě díky velkému stupni flexibility, pokud jde o volbu pracovní doby. Třebaže to může být v obecné rovině pravda, můj výzkum naznačuje, že jakmile se diskutuje o flexibilitě zcela konkrétně ve spojení s pracovním a osobním životem, do popředí se dostávají nedůvěra a potřeba kontroly pracovní výkonnosti. Je zřejmé, že výhoda flexibility se liší ve vztahu k různým situacím a potřebám. Údajná vhodnost flexibilní akademické práce musí být navíc chápána v kontextu ostatních výroků o absolutní oddanosti a koncentraci. Ona volnost, s níž se flexibilita aplikuje v akademické práci a na akademičky a akademiky, o to víc posiluje vnímání odpovědnosti jedince za výkon a neúspěch.

¹⁰ V nedávné diskusi o nově navrhovaném schématu mobility v České republice jsem zdůraznila skutečnost, že šestiměsíční postdoktorandské stipendium bude představovat překážku pro uchazečky, jak ostatně již ukázal výzkum, a že by měla existovat možnost rozdělit jej na dvě části (tak jako to dělá Grantová agentura České republiky s juniorskými granty). Odpovědí bylo, že cílem je podpořit excelenci, která je doložena délkou trvání stipendia, a že tento program nabídne finanční prostředky na přemístění rodiny. Když jsem se tedy vzápětí zeptala, kolik asi bude mužů ochotných přestěhovat se se svou partnerkou vědkyní, aby se mohli starat o děti, zatímco žena bude trávit mimo rodinu ty dlouhé hodiny, co se od postdoků očekávají, rozhostilo se ticho. Je zřejmé, že implicitní mužský model má pevně v područí představu mobilního vědce a dodnes je pro výzkumnou politiku směrodatný.

ňující jim neprovádět žádná opatření k odstranění nerovností mezi ženami a muži v oblasti výzkumu a ve výzkumných ústavech. Vedoucí laboratoří a manažeři výzkumu, s nimiž jsem vedla rozhovory já, se uchylují právě k takové politice nečinnosti, čili ke strategii popírání významu genderových rozdílů v oblasti vědy, s tím následkem, že vysoká míra odchodů žen z vědy, zejména v postdoktorské fázi, zůstává okrajovým problémem, ne-li úplně mimo jejich pole zájmu coby manažerů výzkumu a vedoucích laboratoří.

Skleněný strop: genderově podmíněné představy o kompetencích vedoucích pracovníků

K překážkám souvisejícím s mateřstvím, které brání kariérnímu postupu žen, se kromě toho přidružují přetrvávající genderové stereotypy, pokud jde o vlastnosti, jež jedinec podle nich potřebuje k výkonu vedoucí pozice, a vnímání odlišných dovedností a kompetencí, jež vědkyně a vědci údajně vnášejí do výzkumu. Při výkonu vedoucí pozice je třeba projevovat maskulinní rysy – být asertivní, „mít lokty“, být trochu agresivní nebo mít schopnost argumentovat a komunikovat ve výhradně mužských skupinách a nebát se riskovat.

...bohužel v těch vedoucích pozicích, nejenom na u nás, ale i obecně, spíš převažují chlapi. Žena musí být trochu dravec, aby se neztratila, aby nebyla ušplápnutá, protože někteří chlapi jsou buldozeři. (vedoucí laboratoře, muž)

Nemůžu říct a neřekl bych nikdy, že by se ty vlastnosti u ženy nenašly, ale v každém případě např. ty atavismy v agresivitě, toho ženy nedosáhnou, aspoň tedy doufám [úsměv], někdy ta pozice vedoucího vyplynula z nějaké té agresivity, když to vezmu obecně. (vrcholový management, muž)

Vnímám to tak, že chlapi mají rádi riziko, takže jdou podávat projekty, mají na to čas a dají tomu i víkendy a obecně se říká, že ženský tomu tolik nedají... (výše postavený administrativní pracovník)

V těchto výpovědích vidíme další genderově podmíněné představy, které brání ženám v kariérním postupu. Za prvé, podmínkou vůdčích předpokladů je určitá agresivita a ambicióznost, „být jako buldozer“, které umožňují úspěšně se vyrovnat s kulturou výhradně mužských kolektivů. Podle některých dotazovaných by tím však ženy prolomily kód sympatičnosti a současně tito muži vyjadřují naději, že jejich kolegyně se nebudou uchylovat k projevům agresivity.¹¹ Za druhé, vedoucí pozice také zabírá

¹¹ Dva účastníci výzkumu se explicitně vyjádřili negativně o kolegyních, které se podle nich odchylují od tradiční ženskosti, odmítají pomoc, jednájí asertivně a trvají na uznání svých příspěvků do vědeckých článků. Překročení normativních očekávání mělo pro dané ženy za následek propad v jejich vnímané sympatičnosti, což se v jednom případě projevilo i v neochotě spolupracovat s dotyčnou ženou.

spoustu energie a času – a ženy údajně postrádají obojí. To, co problematizují, není maskulinní pojetí vůdčích schopností, ale vnímání jejich nedostatku u žen. Dotazovaní vedoucí laboratoří a řídicí pracovníci se v některých případech zmínili o interpersonálních dovednostech žen, jejich empatii a schopnosti vyjednávat. Jenže tyto pozitivní aspekty zcela odlišného stylu vedení lidí přicházejí zkrátka kvůli kategorické potřebě tvrdosti (viz van den Brink, Benschop 2013).

S tím také souvisí vnímání odlišných kognitivních stylů vědkyň a vědců, které lze shrnout tak, že muži mají k problémům syntetický přístup, dívají se z „ptačí perspektivy“ a nahlíží na problémy v globálním kontextu. Ženy jsou oproti tomu údajně analytické a pečlivé, věnují pozornost detailům, hodí se k rutinní práci. Uvedené vlastnosti jsou považovány za komplementární; jeden vedoucí laboratoře vlastně usiluje o to, aby měl „genderovou rovnováhu v týmech“, tvrdí, že je to z toho důvodu, aby tak co nejvíc využil oné údajně vrozené rozdílnosti obou pohlaví ve vědeckých kompetencích žen a mužů.

Myslím, že se nám docela povedlo z týmu, který byl čistě mužský, udělat tým, kde to je půl na půl, tak jak jsem si to kdysi před deseti roky představoval, protože to má své obrovské výhody. I v tom našem týmu prostě vidím to, že kolegyně nemají tu průraznost a iniciativu chopit se projektu nebo vzít novou výzvu. Jsou to spíš řekněme ty analytičky, dělají skvělou experimentální práci, pečlivou, ale chybí jim ten nadhled, který zase spíš mívají kolegové... Kolegyně udělají vynikající analýzu, špičkový statistický rozbor situace, ale chybí jim ten nadhled, ta interpretace toho výsledku. Naopak kolegové mají tendenci vidět ten celek, ale proto nevidí detaily a často chybují, takže ideální je, když se tyhle dva přístupy spojí. Ale ten syntetický přístup, to je ten, který vytváří granty, to je ten, který skládá ty týmy, takže myslím, že to je zčásti daný i tím, nevím, jestli je to u nás v týmu náhoda, ale skutečně to spíš funguje tak, že kolegyně jsou spíše analytičky a kolegové spíše ti, kteří dělají tu syntézu. (vedoucí týmu, muž)

Obecně mi přijde, že ty ženy jsou pečlivější, chlap má nadhled, ale jak má dělat delší dobu rutinnější práci, jde to do kytek... (vedoucí týmu, muž)

Tyto citáty ilustrují hluboce zažitá a nevědomé genderové předpoklady o tom, jak vědci a vědkyně pracují. Představa komplementarity kognitivních stylů (analytický/syntetický) umožňuje podtrhnout „genderovou rovnováhu“ v rámci týmu, avšak rozdělení kognitivních stylů mezi muže a ženy a spojení jednoho z nich se schopností vést lidi a s vizionářstvím a druhého stylu s pečlivostí a rutinou naopak posiluje nerovnou, genderově podmíněnou binaritu, přičemž je ale zahalena do progresivního jazyka rozmanitosti a rovného zastoupení pohlaví. Takové postoje pomáhají vytvářet překážky v podobě údajného kognitivního stylu žen – a ty pak brání ženám v profesním postupu do pozic s odpovědností.

I tady vidíme, že problém je spatřován v samotných ženách. V tomto konkrétním projevu benevolentního sexismu ženy ani není nutno napravovat, neboť onen údajně vrozený kognitivní rozdíl je prospěšný při rozdělování činností v rámci týmu. Těmto výrokům zcela chybí uvědomění, že pokud dotyční vedoucí laboratoří a řídicí pracovníci explicitně vyznávají podobné rozdělení rolí ve svých týmech a v ústavech, mohou tím sami ve skutečnosti vytvářet pro ženy překážky, a to zejména pro doktorandky a postgraduální stážistky v rané fázi kariéry – jak mají potom překonat onu „zbytečnou skromnost“, na niž si někteří z dotyčných mužů stěžovali. V další části se budu zabývat limity individuální volby a tím, co nám zůstává skryto mimo naše zorné pole, když přemýšlíme o excelenci.

Excelence ve výzkumu a limity individuální volby

Logika péče, jak argumentuje Annemarie Mol (2008: 89), je především a v první řadě praktická. Jde jí o zlepšování – v tomto případě o zlepšování vědy. Až do nedávna se věda nemusela hájit; její přínosy byly zdánlivě samozřejmé. Nicméně od 70. let minulého století, a zejména v posledních dvou desetiletích, jsme svědky vzestupu nového řízení, jež toto samozřejmé veřejné dobro zpochybňuje. Zavádějí se kontroly s cílem dozorovat konkrétní verzi dobra, jež věda produkuje: výkonnostní indexy, systémy hodnocení a soutěž jako organizační princip. Tato změna v řízení spočívá především v logice volby a výkonného jedince, jako by bylo možno plánovat a kontrolovat efektivitu procesů tvorby poznatků. Jedná se o kulturu výzkumu, již vnímáme i ve výpovědích našich respondentů-vedoucích laboratoří a řídicích pracovníků. Lidé jsou považováni za jedince činící svobodné autonomní volby, za něž nesou individuální odpovědnost. Tímto způsobem se složitost působení ve vědě přenáší na bedra jednotlivce, a je jeho chyba, když pod touto tíhou selže.

Autonomní volba zastírá i další skutečnosti a hodnoty, jež prostupují výzkumným povoláním a našimi životy obecně – kolegialita, vzájemný respekt, odpovědnost a uznání, férovost a spravedlnost, někdy dokonce i solidarita. Zneviditelňuje okolnosti, za nichž lidé organizují své profesní a soukromé subjektivity. V této diskusní části chci vzít v úvahu hledisko logiky péče. Použití termínu *péče* by nemělo evokovat nějaké jednoduché a genderově podmíněné spojení péče o děti s ženami. Spíše platí, jak uvádí Mol, že vždy již patříme kolektivitám, a ne jedné, ale mnoha, a neseme za naši účast v těchto různých kolektivitách odpovědnost. Za prvé se budu zabývat tím, co logika péče vnáší do centra pozornosti z hlediska vědeckého výkonu, a za druhé, co vnáší z hlediska vědecké kariéry, a za třetí v rámci řízení výzkumu.

Nový systém řízení výzkumu vytvořil vysoce soutěživou kulturu trefně označovanou anglickým souslovím „publish or perish“ (ve volném překladu publikuj, nebo se pakuj), který vybičovává výzkumnou kulturu k zbytnělému egoismu, který na výzkum-

né pracovníky a pracovnice klade obrovské emocionální nároky (Morley, Crossouard 2016). V daném procesu opomíjí český systém hodnocení, a není sám, celou řadu činností: práci pro akademickou obec (např. pořádání seminářů a konferencí, podporu výzkumným pracovníkům v rané fázi kariéry, kritické čtení prací kolegů) nebo zapojování veřejnosti (v podobě osvětové práce a cílené komunikace s veřejností, mentoringu, přispívání do veřejných diskusí o zásadních společenských tématech). Vědecká profese se bez těchto aktivit neobejde, protože ony zajišťují její fungování, případně je součástí skládání účtů společnosti. Logika péče tedy vynáší na světlo mnohokrát opakovanou potřebu přehodnotit systém hodnocení, aby bral v potaz další činnosti, které se v badatelské profesi vykonávají, což Helen M. Longino (2008) nazývá „péčí o excelenci“. Tím by došly ocenění i takové druhy činností a dovedností, jež dnes zpravidla zastávají ženy častěji než mužští badatelé (Gibney 2017).

Za druhé, logika péče obrací pozornost ke vzájemně konstitutivním, binárním genderově podmíněným vztahům a zviditelňuje zvláštní slepou skvrnu, s níž se setkáváme, kdykoli je řeč o vědecké kariéře, totiž slepou skvrnu, kterou umožňuje genderově dvojí myšlení (*doublethink*). Na jedné straně jsme viděli, že účastníci výzkumu se hrdě hlásí k vlastnímu kariérnímu postupu, který jim usnadnila jejich možnost osvobodit se od povinnosti péče o děti a domácích prací, o něž se stará jejich partnerka. Na druhé straně rámuje kariérní postup u žen jako volbu mít, nebo nemít děti a mít to správné rodinné zázemí. Individualizované rámování tak dovoluje respondentům výzkumu opominout závislost kariérního postupu u mužů na menších aspiracích jejich partnerek a v případě žen okleštěné příležitosti ke kariérnímu postupu vzhledem k obtížnosti vyjednávání o domácích pracích a péči o děti doma (blíže k představě spojených životů ve vztahu k mobilitě akademických pracovníků viz Vohlídalová [2014]). Umožňuje jim také přehlížet případnou poptávku po alternativním uspořádání kariéry ze strany mužů s pečovatelskými závazky.

Za třetí, v souvislosti s výše uvedeným, logika péče vynáší do popředí aspekty manažerské kultury, které jsou ve skutečnosti pozitivní: odpovědnost manažerů a vedoucích laboratoří dobře vést kolektiv, postarat se o svůj ústav, výzkumné pracovníky nebo o zaučení badatelů v raném stadiu kariéry a vytváření spravedlivých a nekořistnických pracovních podmínek. Tím by se ovšem otevřela možnost interpolace ohledně jejich manažerských dovedností ze strany podřízených a institucionální vedení by bylo možné hodnotit nejen z hlediska publikační výkonnosti, ale také z hlediska podmínek vytvářených pro profesní růst a rozvoj. Vědní politika, výzkumné ústavy a jejich zástupci v České republice tento aspekt institucionálního rozvoje do značné míry ignorují. Viděli jsme, že účastníci výzkumu v mých studiích prohlašují, že nemají žádnou odpovědnost za vytváření férových a rovných podmínek pro kariérní postup a zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Posun směrem k excelenci pojímané v logice péče by vyžadoval, abychom si uvědomili, že věda a společnost nejsou od

sebe odtržené, že vědci a vědkyně jsou součástí mnohých kolektivit jednak v rámci vědeckého prostředí a jednak i mimo vědu, a že tato mnohost přináležení činí z individuální volby nevhodný prostředek k vymezování smysluplných a nestranných hranic kolem excelence.

Závěr: Vytěsnění odpovědnosti a péče o excelenci

Ve své stati jsem zkoumala, jak excelenci definují vedoucí laboratoří a manažeři výzkumu v biovědách. Nejprve jsem se zabývala maskulinní orientací výzkumného étosu, jenž vychází z pojetí vědy jakožto poslání, jemuž se vědec – bez jakýchkoli dalších závazků mimo vědu – absolutně oddává. Vzhledem k nástupu soutěživého hodnocení výzkumu u nás je tato maskulinní kultura výzkumu ještě umocněna důrazem na vůli riskovat, na tvrdost a konkurenceschopnost. Za druhé jsem pojednala o tom, jak jejich představy o správném mateřství a úloze mateřství v životě žen dále zvětšují jimi vnímané překážky k dosažení excelence vědkyněmi, čímž se pro vědkyně excelence stává *de facto* nedosažitelnou. Za třetí, pojednala jsem o vnímaných překážkách, jež brání přiznat vůdčí schopnosti i ženám, spočívající v jejich údajné poddajnosti, a co je ještě podstatnější, v jejich údajně vrozených kognitivních schopnostech.

Je zřejmé, že maskulinní kultura a praktiky nejsou všezahrnujícím vysvětlením nedostatečného zastoupení žen v uvedených oborech a nevysvětlují jejich genderování; jsou spoluutvářeny průsečíkem vlivů veřejné politiky, organizace výzkumu, uspořádání rodinného života, jakož i jednotlivých subjektivit (Barad 2003; Morley 2016). Nicméně je důležité jmenovitě tyto předpoklady analyzovat, protože staví symbolické překážky tomu, aby si ženy mohly vydobýt vlastní prostory excelence, jelikož takové prostory jsou aktivně, třebaže skrytě, vymezovány pomocí hodnot a praktik, k nimž se hlásí například tito vedoucí laboratoří a manažeři vědy.

Moje zjištění naznačují, že vedoucí vědecktí pracovníci a manažeři vědy definují rovnost jako rovnost v různosti, kdy muži a ženy jsou považováni za rozdílné od přírody. Několik dotazovaných uvedlo, že rozdíly mezi muži a ženami jsou žádoucí a neměly by být odstraňovány, třebaže připustili, že omezují možnosti žen profesně růst. Projevilo se to i v jejich sklonu rámovat komplementaritu žen a mužů ve vztahu k odlišným dovednostem a schopnostem a upřednostňovat údajné syntetické schopnosti před analytickými. Čili rámováním rovnosti jakožto rovnosti v různosti a mužů a žen coby komplementárních pohlaví pak mnozí z dotazovaných mohli zúžit problematiku rovnosti žen a mužů na mateřství a odsunout na vedlejší kolej otázky moci a nespravedlivého rozdělování uznání.

Zároveň dotazovaní vedoucí laboratoří a manažeři výzkumu i nadále rámuje výzkumné pracovníky a jejich excelenci v logice volby; podle nich jsou to autonomní jedinci, kteří samostatně dělají rozhodnutí, za něž jsou plně zodpovědní. Dokážou si zachovat

dvojí myšlení o vrozené rozdílnosti a současně stejnosti žen a mužů, která jim skýtá mocnou metodu, jak se i ve své pozici manažerů ve vědě, vedoucích pracovníků či kolegů zbavit odpovědnosti. Naproti tomu pohled na excelenci a výkonnost výzkumu prizmatem logiky péče nám umožňuje vidět, jak je tento přístup nespravedlivý a že zastírá rozdílný přístup k excelenci pro vědce a vědkyně. Rovněž nám to umožňuje trvat na subjektivitě a odpovědnosti vedoucích pracovníků vůči vědecké obci, již řídí.

Literatura

- Acker, J. 1990. „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.“ *Gender & Society*, Vol. 4, No. 2: 139–158, <http://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Acker, J. 2012. „Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities.“ *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 31, No. 3: 214–224, <http://doi.org/10.1108/02610151211209072>.
- Aiston, S. J., Jung, J. 2015. „Women Academics and Research Productivity: An International Comparison.“ *Gender and Education*, Vol. 27, No. 3: 205–220, <http://doi.org/10.1080/09540253.2015.1024617>.
- Akademie věd České republiky. 2017. *Výroční zpráva o činnosti Akademie věd České republiky za rok 2016*. [online]. Praha: Akademie věd České republiky. Dostupné z: http://www.avcr.cz/opencms/export/sites/avcr.cz/content/galerie-souboru/vyrocní-zpravy/Vyrocní_zpráva_2016_schvalena_L_AS.pdf.
- Anderson, E. 2015. „Feminist Epistemology and Philosophy of Science.“ [online] In *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2015). [cit. 5/6/2017]. Dostupné z: <http://plato.stanford.edu/archives/fall2015/entries/feminism-epistemology/>.
- Barad, K. 2003. „Posthumanist Performativity: Toward an Understanding of How Matter Comes to Matter.“ *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 28, No. 3: 801–831, <http://doi.org/10.1086/345321>.
- Bardoel, E. A., Drago, R., Cooper, B., Colbeck, C. 2009. „Bias Avoidance: Cross-cultural Differences in the US and Australian Academies.“ *Gender, Work & Organization*, Vol. 18, No. 1: e157–e179, <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00483.x>.
- Benschop, Y., Brouns, M. 2003. „Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects.“ *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2: 194–212, <http://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00011>.
- Bevan, V., Learmonth, M. 2012. „I wouldn't Say it's Sexism, Except That ... It's All These Little Subtle Things: Healthcare Scientists' Accounts of Gender in Healthcare Science Laboratories.“ *Social Studies of Science*, Vol. 43, No. 1: 136–158, <http://doi.org/10.1177/0306312712460606>.
- Cidlinská, K., Vohlídalová, M. 2015. „Zůstat, nebo odejít? O deziluzi (začínajících) akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc.“ *AULA: Časopis pro vysokoškolskou a vědní politiku*, roč. 23, č. 1: 3–35.
- Český statistický úřad. 2016. *Zaměřeno na ženy a muže*. Praha: Český statistický úřad.

- Deem, R. 2007. „Managing a Meritocracy or an Equitable Organisation? Senior Managers' and Employees' Views about Equal Opportunities Policies in UK Universities.” *Journal of Education Policy*, Vol. 22, No. 6: 615–636, <http://doi.org/10.1080/02680930701625247>.
- Deem, R. 2008. „Leading and Managing Contemporary UK Universities: Do Excellence and Meritocracy Still Prevail over Diversity?.” Paper presented at the 2008 *Conference of the Consortium of Higher Education Researchers*, Pavia, Italy, 11.–13. září 2008.
- Deem, R., Brehony, K. 2005. „Management as Ideology: The Case of „New Managerialism” in Higher Education.” *Oxford Review of Education*, Vol. 31, No. 2: 217–235.
- Dvořáčková, J., Pabian, P., Smith, S., Stöckelová, T., Šíma, K., Virtová, T. 2014. *Politika a každodennost na českých vysokých školách: Etnografické pohledy na vzdělávání a výzkum*. Praha: SLON.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. 2002. „Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders.” *Psychological Review*, Vol. 109, No. 3: 573–598.
- European Commission. 2012. *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Felt, U., Stöckelová, T. 2009. „Modes of Ordering and Boundaries that Matter in Academic Knowledge Production.” Pp. 41–124 in Felt, U. (ed.). *Knowing and Living in Academic Research. Convergence and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context*. Prague: Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences.
- Garforth, L., Stockelova, T. 2012. „Science Policy and STS from Other Epistemic Places.” *Science, Technology & Human Values*, Vol. 37, No. 2: 226–240, <http://doi.org/10.1177/0162243911417137>.
- Gibney, E. 2017. „Teaching Load Could Put Female Scientists at Career Disadvantage.” *Nature*, doi:10.1038/nature.2017.21839.
- Handley, I. M., Brown, E. R., Moss-Racusin, C. A., Smith, J. L. 2015. „Quality of Evidence Revealing Subtle Gender Biases in Science is in The Eye of the Beholder.” *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 112, No. 43: 13201–13206, <http://doi.org/10.1073/pnas.1510649112>.
- Heilman, M. E., Eagly, A. H. 2008. „Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination.” *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, No. 4: 393–398, <http://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x>.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., Tamkins, M. M. 2004. „Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-typed Tasks.” *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3: 416–27, <http://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>.
- Husu, L. 2004. „Gate-keeping, Gender Equality and Scientific Excellence.” Pp. 69–75 in *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Itzin, C. 1995. „The Gender Culture in Organizations.” Pp. 30–54 in Itzin, C., Newman, J. (eds.). *Gender, Culture and Organizational Change. Putting Theory into Practice*. London and New York: Routledge.
- 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: 260–27, <http://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00014>.
- Lamont, M. 2009. *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, Massachusetts / London, England: Harvard University Press.
- Linková, M. 2009. „Ne každý úspěch se počítá: Excelence a genderování vědecké dráhy v přírodních vědách.“ Pp. 72–99 in Stöckelová, T. (ed.). *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Linková, M. 2014. *Disciplining Science: The Impacts of Shifting Governmentality Regimes on Academic Research in the Natural Sciences in the Czech Republic*. Doctoral dissertation. Prague: Charles University, Faculty of Social Sciences.
- Linkova, M. 2014. „Unable to Resist: Researchers' Responses to Research Assessment in the Czech Republic.“ *Human Affairs*, Vol. 24, No. 1: 78–88, <http://doi.org/10.2478/s13374-014-0207-z>.
- Linková, M., Červinková, A. 2013. „Vlastní laboratoř': akademické trajektorie a gender v současných biovědách.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 14, č. 1: 15–26.
- Linkova, M., Stockelova, T. 2012. „Public Accountability and the Politicization of Science: The Peculiar Journey of Czech Research Assessment.“ *Science and Public Policy*, Vol. 39, No. 5: 618–629, <http://doi.org/10.1093/scipol/scs039>.
- Longino, H. 2008. „Some Concluding Observations on the KNOWING Project.“ Konferenční příspěvek, *The Politics of Knowing: Research, Institutions and Gender in the Making*. Praha, Česká republika, 27.–28. listopadu 2008.
- Lynch, K. 2010. „Carelessness: A Hidden Doxa of Higher Education.“ *Arts and Humanities in Higher Education*, Vol. 9, No. 1: 54–67, <http://doi.org/10.1177/1474022209350104>.
- Marchant, A., Bhattacharya, A., Carnes, M. 2007. „Can the Language of Tenure Criteria Influence Women's Academic Advancement?“ *Journal of Women's Health*, Vol. 16, No. 7: 998–1003, <http://doi.org/10.1089/jwh.2007.0348>.
- Matonoha, J. 2009. „Nejistá půda: Diskurzivní terén českých vědních politik a vědeckého provozu.“ Pp. 149–177 in Knotková-Čapková, B. (ed.). *Ročenka katedry genderových studií FHS UK v Praze 2007–2008*. Praha: Katedra genderových studií FHS UK.
- Merton, R. K. 1968. „The Matthew Effect in Science.“ *Science*, Vol. 159, No. 3810: 56–63.
- Mol, A. 2008. *The Logic of Care: Health and the Problem of Patient Choice*. London and New York: Routledge.
- Morley, L. 2003. *Quality And Power In Higher Education*. Philadelphia: Open University Press.
- Morley, L. 2013. „The Rules of the Game: Women and the Leaderist Turn in Higher Education.“ *Gender and Education*, Vol. 25, No. 1: 116–131, <http://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>.
- Morley, L. 2016. „Troubling Intra-actions: Gender, Neo-liberalism and Research in the Global Academy.“ *Journal of Education Policy*, Vol. 31, No. 1: 28–45, <http://doi.org/10.1080/02680939.2015.1062919>.
- Morley, L., Crossouard, B. 2016. „Gender in the Neoliberalised Global Academy: The Affective Economy of Women and Leadership in South Asia.“ *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 37, No. 1: 149–168, <http://doi.org/10.1080/01425692.2015.1100529>.

- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., Handelsman, J. 2012. „Science Faculty’s Subtle Gender Biases Favor Male Students.” *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 109, No. 41: 16474–9, <http://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>.
- Národní kontaktní centrum – gender a věda. 2017. *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2015*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Power, M. 2003. „Evaluating the Audit Explosion.” *Law & Policy*, Vol. 25, No. 3: 185–202, <http://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2003.00147.x>.
- Reuben, E., Sapienza, P., Zingales, L. 2014. „How Stereotypes Impair Women’s Careers in Science.” *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 111, No. 12: 4403–8, <http://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>.
- Rossiter, M. W. 1993. „The Matthew Matilda Effect in Science.” *Social Studies of Science*, Vol. 23, No. 2: 325–341, <http://doi.org/10.1177/030631293023002004>.
- Sandberg, S. 2013. *Lean In: Opřete se do toho*. Praha: Dokořán.
- Shore, C. 2010. „Beyond The Multiversity: Neoliberalism and the Rise of the Schizophrenic University.” *Social Anthropology*, Vol. 18, No. 1: 15–29, <http://doi.org/10.1111/j.1469-8676.2009.00094.x>.
- Shore, C., Wright, S. 2015. „Audit Culture Revisited.” *Current Anthropology*, Vol. 56, No. 3: 421–444, <http://doi.org/10.1086/681534>.
- Smithson, J., Stokoe, E. H. 2005. „Discourses of Work-Life Balance: Negotiating ‘Genderblind’ Terms in Organizations’.” *Gender, Work and Organization*, Vol. 12, No. 2: 147–168, <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00267.x>.
- 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. 11, No. 7–8: 509–528, <http://doi.org/10.1023/A:1018839203698>.
- Strathern, M. 2000. „Audit Cultures: Anthropological Studies in Audit, Ethics and the Academy.” Pp. 1–18 in Strathern, M. (ed.). *Audit Cultures: Anthropological Studies in Accountability and the Academy*. London and New York: Routledge.
- Tenglerová, H. 2014. „The Policy of Inactivity: Doing Gender-Blind Science Policy in the Czech Republic 2005–2010.” *Central European Journal of Public Policy*, Vol. 8, No. 1: 78–106.
- Trix, F., Psenka, C. 2003. „Exploring the Color of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty.” *Discourse & Society*, Vol. 14, No. 2: 191–220, <http://doi.org/10.1177/0957926503014002277>.
- Úřad vlády České republiky. 2015. *Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2016–2020*. Praha.
- Valian, V. 1999. *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge and London: MIT Press.
- van den Brink, M., Benschop, Y. 2012. „Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia.” *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, No. 1: 71–92, <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x>.
- van den Brink, M., Benschop, Y. 2013. „Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama.” *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 14, č. 1: 2–14.
- Vláda České republiky. 2008. *Reforma systému výzkumu, vývoje a inovací v ČR*.

- Česká republika. [online]. Dostupné z: <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=495405>.
- Vohlídalová, M. 2013. „Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny: o podmínkách kombinace pracovního života a rodičovství ve vědecké profesi.“ Pp. 99–126 in Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. (eds.). *Nejisté vyhlídky: Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Vohlídalová, M. 2014. „Academic Mobility in the Context of Linked Lives.“ *Human Affairs*, Vol. 24, No. 1: 89–102, <http://doi.org/10.2478/s13374-014-0208-y>.
- Vohlídalová, M. 2017. „Academic Couples, Parenthood and Women’s Research Careers.“ *European Educational Research Journal*, Vol. 16, No. 2–3, (forthcoming).
- Wajcman, J. 2000. „Reflections on Gender and Technology Studies: In What State is the Art?“ *Social Studies of Science*, Vol. 30, No. 3: 447–464.
- Wenneras, C., Wold, A. 1997. „Nepotism and Sexism in Peer-review.“ *Nature*, Vol. 387, No. 6631: 341–343, <http://doi.org/10.1038/387341a0>.
- Williams, J. C. 2005. „The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia.“ *New Directions for Higher Education*, Vol. 2005, No. 130: 91–105, <http://doi.org/10.1002/he.181>.
- Williams, J. C., Dempsey, R. 2014. *What Works for Women at Work: Four Patterns Working Women Need to Know*. New York: NYU Press.
- Williams, J. C., Segal, N. 2003. „Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who are Discriminated Against on the Job.“ *Harvard Women’s Law Journal*, Vol. 26: 77–162.
- Wright, S., Ørberg, J. W. 2008. „Autonomy and Control: Danish University Reform in the Context.“ *Learning and Teaching*, Vol. 1, No. 1: 27–57.

© Marcela Linková, 2017

© Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2017

Marcela Linková, Ph.D., vede Národní kontaktní centrum – gender a věda v Sociologickém ústavu Akademie věd ČR. Výzkumně se zaměřuje na genderovou sociologii institucí, kariérní dráhy výzkumníků a výzkumnic, řízení výzkumu a hodnocení výzkumu z hlediska genderu a dále na zavádění politik a opatření na podporu genderové rovnosti ve vědě. Je předsedkyní Stále pracovní skupiny výboru ERAC pro genderovou rovnost ve výzkumu a inovacích a působila v řadě expertních a poradních orgánů Evropské komise i české státní správy. Korespondenci zasílejte na adresu: marcela.linkova@soc.cas.cz.