Příčiny, dopady a řešení klesajícího počtu žen ve vědě

Kateřina Cidlinská

Nina Fárová

NKC – gender a věda

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Výzkumný projekt

- **Projekt:** Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu (OPZ, CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0003571)
- **Projektový tým:** K. Cidlinská, N. Fárová, J. Grossmann, M. Linková, H. Maříková, B. Nyklová, E. Szénássy, H. Tenglerová, M. Vohlídalová, Z. Žilinčíková
- **Téma a cíl výzkumu:** zmapovat pracovní podmínky a stav personální politiky na českých vědeckých institucích
- **Sběr dat:** 2017-18
- **Design výzkumu:**
  - **reprezentativní dotazníkové šetření** (spolupráce s CVVM), cílová skupina - akademičtí a vědečtí pracovníci ve veřejném sektoru, vzorek: 2089 respondentek a respondentů
  - **kvalitativní studie**, 40 polostrukturovaných rozhovorů provedených na 4 pracovištích (2x VŠ, 2x VVI) z různých vědních oblastí (PřV, TechV, SocV, HumV)

Proměny vědeckého prostředí v ČR

2004 – zahájení reforem

- 1. hodnocení vědy (efektivita institucí a programů výzkumu a vývoje)
- 2009 – navázání hodnocení na institucionální financování ve VŠ sektoru

Hlavní myšlenka – napravit chyby (komunistické) minulosti

- Důraz na **férovou** soutěž – vědecká **kvalita** jako jediné relevantní kritérium – snaha depolitizovat akademickou sféru → atraktivita zdánlivě objektivních bibliometrických kritérií
- **Kvality má být dosaženo soutěží o finance na výzkum** → rychlý nárůst grantového financování na úkor institucionálního – **méně než 50 %** (i platy seniorních akademiků jsou běžně pokryty z grantů)
- Diskurz **excelence** – ať zůstanou jen ti nejlepší
- Důraz na kontinuální publikační výkon a dlouhodobou mezinárodní mobilitu jako podmínky kariérního růstu

Výzkumná zjištění

Dotazníkové šetření

Pracovní zátěž

- **Častá nedobrovolná podzaměstnanenost** (49,1 %, hl. začínající akademici)
- **Časté přesčasy**
  - se snižujícím se se úvazkem roste počet přesčasových hodin (nejčastější částečné úvazky do 59 % (celkem 67 %)
  - lidé s plným úvazkem pracují v průměru 46,5 hodin týdně
  - lidé z VŠ často i další pracovní závazky → celkový počet odpracovaných hodin týdně 49
- S výší mzdy nespokojeno 63 % dotázaných
- **Pocity vysoké míry stresu a fyzického a psychického vyčerpání** (přes 40 % žen, kolem 1/3 mužů)

Nejistota práce

- **Převážně krátkodobé smlouvy**
  - smlouva na dobu neurčitou 35,3 % (VVI 69,3 % , VŠ 34,3 %, AV 29,3 %)
  - Smlouvy na 2-3 roky 40,4 % (nejkratší smlouvy mají post/doktorandi)
- **Závislost na účelových zdrojích** (celá nebo větší část mzdy 43,2 % na VVI, 40 % na AV, 18 % na VŠ)
- S nejistotou pracovních vyhlídek nespokojeno 33,2 %

Ženy obecně prekérnější pracovní postavení než muži

Obtížnost kombinace vědecké práce a rodičovství

- Častý pocit napětí mezi pracovním a soukromým životem (64 % na VŠ, 56 % na AV a VVI)
- Malé množství rodičů dětí předškolního věku (18,3 % žen, 21,8 % mužů), dětí do 3 let (12 % žen, 17,3 % mužů)

Zastoupení žen ve vědě – indikátor podmínek slaďování

V zahraničí podobné reformy, ale opačný vývoj zastoupení žen než v ČR:

ŽENY MEZI STUDUJÍCÍMI VŠ

- Mgr. úroveň: **ženy 60 %** – muži 40 %
- PhD úroveň: **ženy 43 %** – muži 57 %

ŽENY MEZI AKADEMIKY

- 2005: **28, 8 %**
- 2016: **26,6 % (x EU 28: 33,4 %)**

ROZDÍL MEZI PODÍLEM ŽEN MEZI ABSOLVENTKAMI PhD A AKADEMIKY

- **2005: 6,5 %**
- **2015: 17,1 %**

OKAMŽIK ODCHODU

- PřV a TechV: postdoktorská fáze
- SocV a HumV: doktorské studium

Zdroj: Kážmér 2018: 22-24, Tenglerová 2017: 21, EC 2018: 59

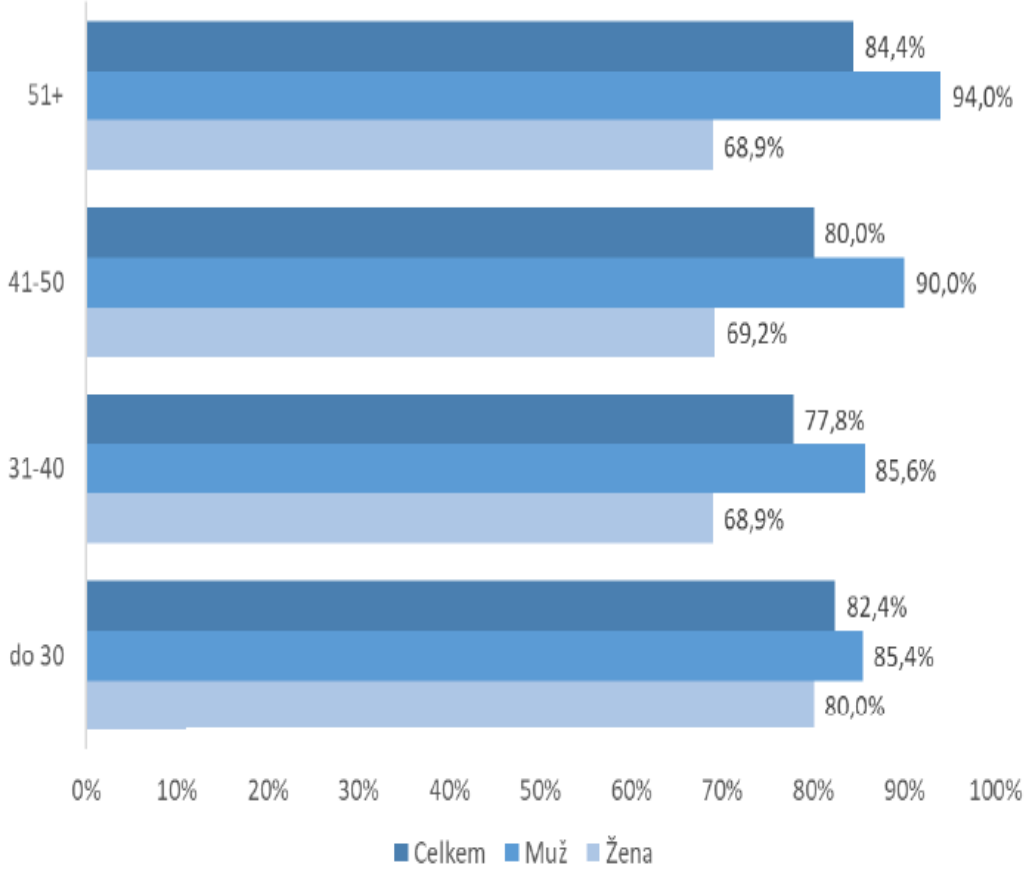
PROČ KLESÁ PODÍL ŽEN VE VĚDĚ?

Zpřísňování kritérií kariérního růstu (standardizace akademických kariér – linearita, progresivita)

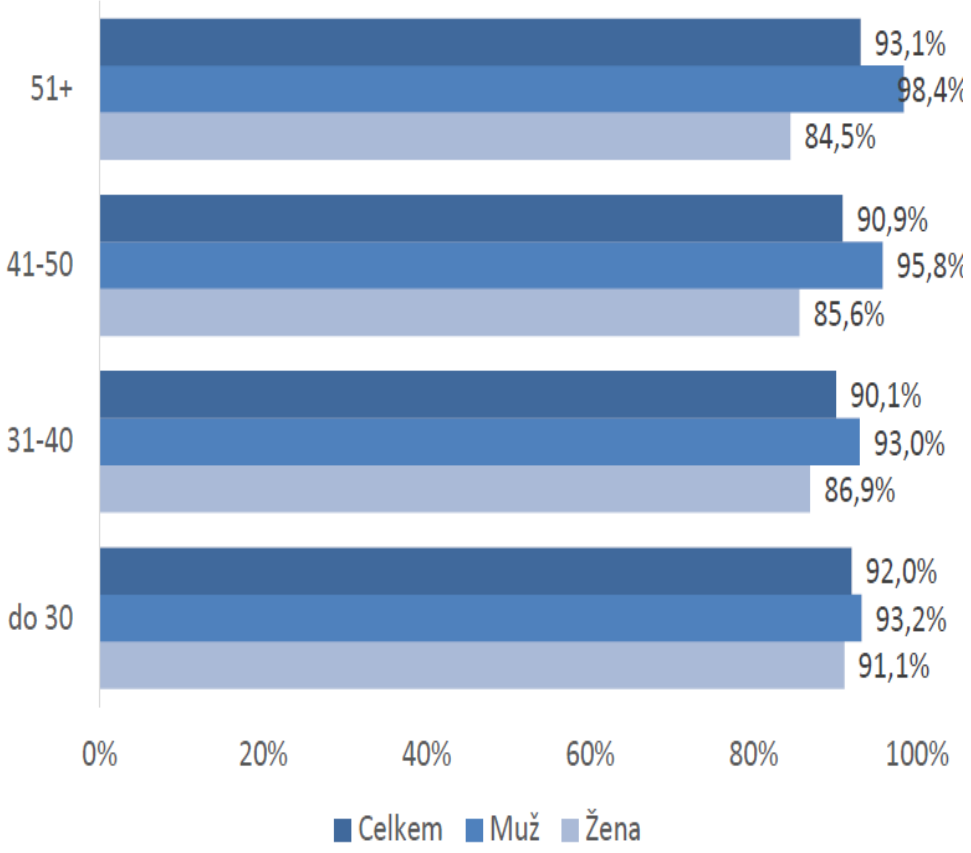
→ sankcionalizace kariérních přestávek, zpomalení publikačního výkonu, absence dlouhodobé zahraniční mobility – tzn. **sankcionalizace jevů souvisejících s aktivní péčí o děti** (98 % osob na rodičovské jsou ženy)

→ pro ženy v porovnání s muži čím dál tím obtížnější splnění kritérií (pokud mají děti) = <u>nepřímá diskriminace</u>

Souhlas s tvrzením: „na pracovišti mají ženy a muži **stejné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic**"



Souhlas s tvrzením: „na pracovišti je **atmosféra vstřícná k ženám,** neuráží je a není sexistická "



→ zdá se tedy, že brzdou vědeckých kariér žen je spíše nepřímo diskriminační působení pravidel než sexismus

Výzkumná zjištění

Kvalitativní studie

Podobné reformy prostředí VaV proběhly i v zahraničí – proč jde vývoj zastoupení žen ve vědě v ČR opačným směrem?

- Rychlé proměny financování a hodnocení nebyly doprovázeny proměnou přístupu k HR politice
- Personální politika = nevyužívaný nástroj podpory vědeckého rozvoje
- **Rysy HR politik v českých vědeckých institucích**
  - **Netransparentnost pravidel a procesů – nepsaná pravidla:** odměňování, získávání institucionálních úvazků, stanovování jejich výše, udělování smluv na dobu neurčitou, kariérního růstu či návratu z mateřské a rodičovské „dovolené" nebo z dlouhodobé mobility
  - **= projev absence personální politiky (absence vize, politika samospádem)**
    - vytíženost vedoucích pracovníků agendou spojenou s financováním, personální politika na druhé koleji
    - slepota k prostoru pro vlastní aktivitu, přenášení veškeré odpovědnosti za studijní a profesní rozvoj na jednotlivce (např. mobilita, návraty z RD)
    - přesvědčení o limitech vlastních kompetencí

Proč HR politiky na českých institucích chybí?

HR politika není prioritou lidí v rozhodovacích pozicích

Neporozumění konceptu proaktivní HR politiky – specifické užívání neoliberálního diskurzu

- Extrémně silná víra v odpovědnost jednotlivců za vlastní situaci a ne/úspěchy
- Soutěž jako jediný legitimní nástroj HR politik (představa, že stačí někomu **aktivně nebránit** v profesním a kariérním rozvoji)
- Podpůrná opatření označována za „nepřirozená" nebo „sociální inženýrství" – pasivní přístup vnímán jako správná věc
- Přenášení veškeré odpovědnosti za profesní rozvoj a slaďování práce a péče o děti na jednotlivce
- Nedostatečná reflexe starších generací odlišné situace dnešních juniorů (zejména mužů v tradičních partnerstvích, ale i žen – Vohlídalová 2018)
- Neviditelnost odpovědnosti institucí za vytváření podmínek férové soutěže a za profesní rozvoj svých zaměstnankyň a zaměstnanců

Neporozumění konceptu nepřímé diskriminace → neviditelnost nerovností, popírání problému a averze k proaktivním opatřením (Cidlinská, Fárová, Maříková, Szénássy 2018)

Neviditelnost nepřímé diskriminace

*„To víte, to je těžké, jak je zohledňovat [kariérní přestávky v kariérním řádu z důvodu rodičovské]? Když atestujete, tak můžete atestovat pouze výsledky, a **jestliže ty výsledky nejsou, protože je někdo línej, nebo že je na mateřský, tak výsledek je vlastně stejný**."* (seniorní vědecký pracovník, humanitní vědy, ústav Akademie věd)

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

*„Ženy ve vědě nemají nějak ztíženou pozici, **ženám u nás nikdo v ničem nebrání, je to jejich osobní volba**, čemu se chtějí věnovat."* (vedoucí pracovník, vysoká škola, sociální vědy)

*„V rámci juniorských grantů nebo různých fellowshipů je požadavek, aby člověk vycestoval na relativně dlouhé období do zahraničí. A když je vám přes třicet, tak existuje určitý předpoklad, že si možná budete i zakládat rodinu, a vycestovat s malým dítětem je trochu problematické. Což je asi jediná oblast, kde jsem narazila na nějaké nerovnosti. **To ale není ani diskriminace, je to spíš důsledek toho, že jste žena v určitém věku**."* (odborná asistentka, vysoká škola, sociální vědy)

PROČ KLESÁ PODÍL ŽEN VE VĚDĚ?

Čím se situace v ČR liší?

Ve vnímání a přístupu k řešení nepřímé diskriminace

- Popírání problému
- Silně negativní postoje vůči podpůrným politikám
- Nedostatek informací a představivosti, co by mohla podpůrná opatření zahrnovat
- Silně konzervativní rodinná politika

Jaký si ČR vytváří potenciál pro rozvoj vědy?

Dopady současných pracovních podmínek a přístupu k HR politice

Dopady na jednotlivce

- **neatraktivita pro mladé lidi**
    - pracovní vyhlídky, finanční ohodnocení, využívání svých schopností, možnosti slaďování
    - zvyšování nejistoty ohledně 1) reálných kariérních možností, 2) očekávání ze strany institucí
- **brždění vědeckého a pedagogického rozvoje** českých akademiček a akademiků
    - ztěžování kariérního plánování, netransparentnost - pochybnosti o férovosti procesů, dodržování principu meritokracie
- **nevyužívání potenciálu zejména žen**
    - zvyšuje se rozdíl mezi podílem žen na VŠ a podílem žen ve vědě)
    - podmínky přestávají odpovídat i biografiím mužů (méně mladých mužů v tradičních partnerstvích)

Dopady na instituce

- **uzavřenost, inbreeding** – posilován zvykem nevypisovat otevřená výběrová řízení
- **kladení si překážek** pro naplňování vlastních vizí personálního směřování, získávání a udržování si talentů a **rozvíjení jejich potenciálu**

Jak řešit nedostatky?

Kulturní a institucionální změna institucí

- **Symbolická změna**
  - Přihlášení se k hodnotě rovnosti a nediskriminace
- **Změna pravidel a procesů**
  - Přezkum pravidel a procesů z hlediska genderové rovnosti
    - pravidla účasti, hodnocení, kombinace práce a rodiny, časování schůzek a jednání, přístup ke zdrojům (prostor, lidské zdroje, materiální a finanční zdroje)
  - Formalizace pravidel
  - Transparentnost
- **Individuální změna**
  - Budování kompetencí, odpovědnosti a dovedností
  - Budování leadershipu
  - Vzájemná podpora žen – solidarita

O co lze usilovat?

Návrhy řešení

- **zřízení návratových grantů pro osoby na mateřské a rodičovské**
- **hlídání dětí**
  - zřídit na pracovišti zařízení péče o děti předškolního věku (od půl roku věku) pro děti zaměstnankyň a zaměstnanců a studujících - pokud to prostorové a finanční kapacity pracoviště nedovolují:
    - oslovit zřizovatele veřejných zařízení (městskou část, obec) a žádat vybudování zařízení v dané lokalitě
    - zřídit zaměstnanecký benefit ve formě příspěvku na soukromé hlídání dětí
  - dětské skupiny
  - hlídání dětí během workshopů
- **možnost práce z domova, praxe sdílených úvazků**
- **zohlednění kariérních přestávek/péče o předškolní děti v kariérním a atestačním řádu**
- **zajištění informovanosti o již existujících opatřeních a možnostech**
- **přijmout opatření k zajištění rovného a transparentního finančního odměňování**
  - pravidla pro stanovování výše platů, růstu mezd a udělování odměn zohledňující platové nerovnosti nejen mezi muži a ženami, ale i mezi začínajícími vědkyněmi a vědci a seniorními akademiky a akademičkami

Většina zahraničních příkladů nic nestojí a v konečném důsledku mají pozitivní dopady nejen na postavení žen, nýbrž na **zlepšení pracovních podmínek pro všechny**, čímž přispívají ke kvalitnější vědě.

Příklady dobré praxe ze zahraničí

- **dočasné upuštění od povinnosti přednášet na vysoké škole** (Univerzita Jižního Dánska)
- **prodloužení pracovní smlouvy o dobu strávenou na rodičovské** (Hankenova ekonomická škola)
- **fond podpory mobility pečujících osob** (Univerzita ve Warwicku)
- **služba vyzvedávání dětí ze školy** (Královská univerzita Belfast)
- **komplexní služby péče o děti, včetně nárazového hlídání u studujících a zaměstnanců univerzity u nich doma** (Univerzita v Kostnici)

Dobrá praxe je ale už i v ČR!

http://genderaveda.cz/vyzkum/

Příklady dobré praxe z ČR

- **GA ČR**: Orientační průvodce mateřstvím a rodičovstvím
- **UOCHB**: Návratové granty po mateřské/rodičovské dovolené
- **AV ČR**: Firemní mateřská škola
- **TUL**: Dětský koutek
- **MUNI**: Kodex k sexuálnímu obtěžování, Panel pro genderovou rovnost
- **FF UK**: Politika nulové tolerance k diskriminaci
- **MŠMT**: Cena Milady Paulové, Strategie lidských zdrojů a genderové rovnosti
- **TA ČR**: Genderová politika, Příručka pro senzitivní jazyk
- **SOÚ, VŠCHT**: Mentoringový program vědkyně a vědce

Děkujeme za pozornost

Kateřina Cidlinská

Nina Fárová

NKC – gender a věda

SOÚ AV ČR

www.genderaveda.cz

www.soc.cas.cz

nkc gender a věda

Sociologický ústav
Akademie věd ČR