

Empirická studie

ZORMANOVÁ, L. 2016. Ženy slaďující vědeckou profesi a soukromý život. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 6, č. 1, s. 86–103. ISSN 1804-526X.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11118/lifele2016060186>.

Príspevek redakce obdržela: 2. 4. 2015.

Upravený příspěvek po recenzním řízení přijat k publikování: 21. 12. 2015.

ŽENY SLAĎUJÍCÍ VĚDECKOU PROFESI A SOUKROMÝ ŽIVOT

Lucie Zormanová

Abstrakt: Ženy ve vysokých akademických pozicích představují elitní skupinu žen, jejíž zkušenost nebyla v českém sociologickém prostředí dosud samostatně zmapována. Univerzitní prostředí spolu s oblastí vědy jsou historicky „mužsky“ konotované oblasti, kam ženy pronikaly velmi obtížně. I přes formální otevření tohoto akademického vzdělávacího a profesního prostředí ženám se ještě v dnešní době setkáváme s vysokou vertikální segregací na úrovni akademických hodností. Provedené rozhovory proto měly ukázat, jak dané ženy reflektují svou zkušenost s působením v univerzitním prostředí s ohledem na slaďování rodinných a pracovních povinností. Bylo zjištěno, že všechny respondentky si vytvořily velmi silné pouto ke své profesi, které jim pomáhá překonávat překážky v jejich profesním růstu, zapříčiněné problémy při slaďování rodinných a pracovních povinností. Jejich náhled na postavení své a ostatních žen je spíše optimistický, s omezenou genderovou citlivostí.

Klíčová slova: genderové stereotypy, nerovnost mužů a žen, diskriminace, vědecká kariéra, slaďování rodinného a pracovního života

On Being a Scientist, Private Lives and their Harmonization

Abstract: Women in the high academic positions represent an elite group of women, whose experience has not been described separately in the Czech sociological context yet. The university environment is historically masculine denoted area, which women entered with many difficulties. Despite of opening of this academic area to women, we still see the high vertical segregation at the high academic positions. The interviews were ment to show how women reflect their own experience. The article deals with

the work-life balance. All of the respondents have developed a very strong tie to their profession, which helps them overcome barriers in their professional growth, that are caused by problems arising from the reconciliation of family and work responsibilities. Their view of own and other women position is rather optimistic, with limited gender sensitivity.

Key words: gender stereotypes, inequality, discrimination, research careers, work-life balance

Genderové stereotypy panující ve vědě, výzkumu a akademické sféře se jasně odrážejí ve statistických údajích. Pokud se podíváme na statistické údaje a srovnáme pozice a výši platu žen a mužů pracujících v této sféře, zjistíme, že také zde ženy zastávají podřadné pozice a dosahují nižších platů v porovnání s muži (Postavení žen . . . , 2014).

Výzkumy z oboru sociální psychologie zabývající se touto problematikou se snaží zmíněný postup a jeho příčiny pochopit, vysvětlit genderové rozdíly, jejich důvody a touto cestou upozornit na nevědomou genderovou stereotypizaci v akademickém prostředí, v hodnocení výkonu na akademické půdě a v kariérním postupu (Bronmann, Mutz, Daniel, 2007; Greenwald et al., 2002; Steinpreis, Anders, Ritzke, 1999; Banaji, Greenwald, 1995; Geenen, 1994, aj.). Výzkumy, které se zabývají korelací mezi kariérním postupem a genderem, poukazují na to, že se při hodnocení projevují genderově stereotypní statusová přesvědčení, podle nichž jsou muži považováni za kompetentnější, a proto jsou preferováni v kariérním postupu (Correl, 2004; Ridgeway, 2001).

Akademické povolání pro ženy často znamená přenést se přes předsudky v podobě genderových stereotypů a překonat překážky, které pramení z genderové role žen.

Ženy se potýkají se stereotypním chápáním akademického světa jako typicky mužského, které vyžaduje flexibilitu v podobě neustálého přizpůsobování se změnám a nárůstu požadavků. Vědecká práce totiž v současné podobě znamená, že se akademičtí pracovníci věnují náročné výzkumné, publikační a pedagogické činnosti a mnoha organizačním aktivitám včetně obsáhlé administrativy. Jejich pracovní nasazení zahrnuje běžně i práci ve volném čase, o víkendech a o dovolené.

1 Nerovné postavení žen a mateřství

Ženě je stále přisuzována péče o rodinu a domácnost daleko více než muži. Považuje se za normální, že žena je daleko více než muž zatížena péčí

o domácnost a děti, že je tou, kdo odchází na rodičovskou dovolenou, na „paragraf“ s dětmi, když jsou nemocné. Je třeba podotknout, že nerovné postavení žen s muži je také zapříčiněno ideologií mateřství, která panuje v České republice. Ve srovnání s jinými západoevropskými zeměmi je stávající ideologie mateřství v České republice silně konzervativní, založená na nepřerušené přítomnosti matky u dítěte nejlépe do tří let, na ideologii, že žena stráví první tři roky dítěte doma péčí o něj, vzdá se svých ambicí a obětuje se kvůli správnému ranému vývoji dítěte, což se odráží také v enormní délce rodičovské dovolené. Na české vědkyně tak působí kombinovaný tlak neokonzervativní ideologie mateřství a étosu odtělesněného vědeckého pracovníka, zaměřeného pouze na vědu. Je velmi těžké dostat standardům vědecké profese a standardům mateřství, neboť standard vědce je reprezentován představou oddaného odborníka kladoucího důraz na výkon, rychlost výsledků, jejich uplatnitelnost a ostrou soutěživost (Linková, Červinková, 2013).

Ženy obvykle pociťují nutnost zvládat dobře povinnosti vyplývající z pracovní i rodinné role, proto ženy pracující v akademické profesi čelí protikladným nárokům (Šaldová, 2007).

Ve vědě stále panuje představa, že nejde „sedět na dvou židlích“, sladit harmonicky a efektivně rodinu a práci, vykonávat na dobré úrovni vědeckou práci i věnovat se rodině. Ve vědě panuje představa, že kdo chce vědu „dělat“ kvalitně, musí se jí zcela oddat, podřídit jí svůj život (Garforth, Kerr, 2009; Runté, Mills, 2004). Nerovné postavení žen ve vědě je způsobeno organizací práce ve výzkumných institucích, která je stále nastavena na základě tradiční dělby práce a odráží tak spíše mužské hodnoty (Smithson, Stokoe, 2005; Runté, Mills, 2004; Acker, 1990). Proto akademická pracoviště, vědecké a výzkumné instituce ve strategiích a aktivitách na pomoc vědkyním vytvářejí takové pracovní prostředí, v němž se ženy budou moci chovat jako muži s tím, že se pro tuto ideologii vytvoří vhodné pracovní podmínky, jež jsou hrazeny státem nebo danou institucí (Ely, Meyerson, 2000).

Je třeba si také uvědomit, že brát ohledy na rodičovství je ve vědecké sféře poměrně novým fenoménem a vhodné podmínky pro sladění rodiny a práce většinou záleží na individuální dohodě s vedoucím.

Politiky rovných příležitostí ve vědě a výzkumu, pokud jsou, zůstávají na postupné eliminaci omezujících institucionálních mechanismů, neeliminují však to zásadní, genderové stereotypy (Šaldová, 2007).

Organizace vědecké práce a hodnocení této vědecké práce jednotlivce také nepočítá s mateřstvím a kariérními pauzami s ním spojenými. Je tomu tak proto, že ve vědě více než v jiném oboru stále platí pravidlo o ideálu lineární kariéry (Smithson, Stokoe, 2005). Vědkyně, která se stane matkou a odejde

na rodičovskou dovolenou v délce dvou, častěji tři let, porušuje ideál lineární, nepřerušené vědecké profesní dráhy. U žen, které se i přes tyto bariéry rozhodnou pro delší kariérní pauzu a po této pauze způsobené mateřstvím chtějí dále pokračovat na své pozici vykonávané před rodičovskou dovolenou, jsou mnohdy zpochybňovány jejich profesní role a vědecké kompetence (Özbilgin, 2009; Castilla, 2008; Dovidio, Gaertner, 2000).

Akademičtí pracovníci a pracovnice s kariérní přestávkou (což jsou především ženy), kteří splňují požadovaná kritéria pro dosažení vyšší pozice (docentury či profesury), jsou často starší a jsou opět znevýhodněni, protože jmenovací výbory často dávají přednost mladším kandidátům a kandidátkám se stejnou kvalifikací. V tomto případě se nerovnost pohlaví znásobuje věkovou diskriminací. Zdá se, že existuje nevyřčené věkové rozmezí, ve kterém by měli být profesori a profesorky jmenováni, a tento systém zvýhodňuje akademiky, kteří dodrželi tradiční mužskou kariérní dráhu (Linková, Červinková, 2013).

Ženy také kvůli péči o děti mají ve vědě menší šance z důvodu snížené mobility, neboť mají omezené možnosti absolvovat postdoktorské stáže, letní školy apod., což je zapříčiněno menším množstvím času, které mají na setkávání po pracovní době. To je handicapuje při vytváření neformální sítě kontaktů, jež by mohly mít pozitivní dopad na jejich publikační činnost (Smithson, Stokoe, 2005; Blair-Loy, 2001; Martin, 1990). Přeneseně by se dalo říci, že ženy jsou ve vědeckém prostředí sankcionovány, pokud se rozhodnou děti mít, zatímco společnost ženy sankcionuje, pokud se rozhodnou děti nemít. Píší ženy, poněvadž problém sladění rodiny a práce bývá tradičně v české společnosti stále ještě přisuzován ženám. Česká společnost předpokládá, že muži jsou spokojeni s pozicí živitele rodiny a „víkendového táty“ (Šaldová, 2007).

2 Nástroje ke sladění rodiny a práce

V současné době se také v České republice začínají zaměstnavatelé zabývat podporou sladění rodiny a práce. Zavádějí nástroje na podporu *work-life balance*, jako jsou flexibilní pracovní místa, možnost práce z domova, zavedení dětských koutků a firemních mateřských školek. Tato opatření, pokud jsou efektivně realizována, snižují riziko odchodu žen z vědy a výzkumu a vedou ke zlepšení perspektiv jejich kariérního postupu, k větší spokojenosti, vyššímu úsilí a kvalitnějším pracovním výkonům.

Tyto nástroje, které vědní politiky nabízejí, vycházejí z principu rozdílnosti, pojímají tedy problém sladění rodiny a práce jako tzv. ženské téma (Šaldová, 2007). Efektivně sice napomáhají sladění rodinných a pracovních

povinností, avšak přisuzují problém sladění rodiny a profese pouze ženám. Pokud se však díváme na problém sladění rodiny a práce pouze jako na ženský problém, potvrzujeme genderové stereotypy, které nechávají zodpovědnost za sladění rodiny a práce pouze na ženách (Červinková, 2007).

Takto se z problému, jenž byl převážně řešen jako feministický, stal problém rovnopříležitosti a ekonomický. Problematika harmonizace je projednávána jako problém institucí a žen, které se společně snaží najít efektivní model, jenž nebude pro instituce představovat finanční zátěž a ženám umožní seberealizaci a kariérní růst, aniž by přestaly naplňovat genderové stereotypy. Ženy tak mohou pracovat, vychovávat děti a starat se o domácnost, instituce nemusí měnit zásadní hodnoty a principy, na jejichž základech fungují, a mohou vystupovat tak, jako by problém byl již vyřešen. Toto řešení představuje vytvoření pracovního prostředí, v kterém se ženy mohou chovat jako muži a ženy-matky se mohou bez obtíží zapojit do pracovního procesu (Červinková, 2007; Šaldová, Tenglerová, 2007).

Paradoxně se díky zavedení těchto nástrojů upevňuje stávající genderový kontrakt, kdy je žena primárně a cyklicky odpovědná za výchovu dětí a péči o domácnost. To umožňuje institucím neměnit zásadní hodnoty a principy, na jejichž základech fungují. Snaha měnit hodnoty, a tím i systém, se z agend v procesu politického a institucionálního vyjednávání vytratila. Takováto vědní politika, která na pohled působí jako vstřícná ženám, podporuje systém, který se nazývá dvojitá zátěž (Červinková, 2007). Pojetí problému sladění rodiny a práce jako ženského problému může odhalit neuvědomělé přijímání vědy jako mužského projektu, v němž jsou ženy, pokud chtějí efektivně fungovat, nuceny přijímat pomoc (Šaldová, 2007).

Je proto nutné přestat o této infrastruktuře přemýšlet jako o infrastruktuře, která je určena ženám, ale jako o infrastruktuře pomáhající dvoukariérním manželstvím.

3 Metodologie výzkumného šetření

Z teoretické části vyplývá, že sladění rodiny a vědecké kariéry je velmi obtížné, protože akademické povolání vyžaduje silnou vůli, zájem o profesi, mobilitu a flexibilitu. V naší společnosti ovládané genderovými stereotypy je ženě více než muži přisuzována péče o rodinu a domácnost, také na problematiku sladění rodiny a práce je nahlíženo jako na ženské téma. Na české vědkyně tak působí kombinovaný tlak neokonzervativní ideologie mateřství a étosu odtělesněného vědeckého pracovníka zaměřeného pouze na vědu a je velmi těžké dostat standardům vědecké profese a standardům

mateřství, zvláště když ve vědě panuje představa, že nejde „sedět na dvou židlích“, a je zde prosazováno pravidlo o ideálu lineární kariéry.

Cíl výzkumu i výzkumné otázky vychází z teoretické části. Cílem výzkumu je zmapovat na základě autentických výpovědí akademiček, zda identifikují překážky a omezení profesní dráhy spojené s mateřstvím, jak k těmto omezením přistupují a jak se s těmito omezeními vyrovnávají.

Na základě cíle jsme stanovili tyto dílčí otázky:

- Existuje dle mínění respondentek specifická ženská akademická dráha? Čím je odlišná od mužské?
- Jak vnímají respondentky své šance na kariérní úspěch jakožto ženy-matky?
- Potýkaly se respondentky během své kariéry s obtížemi spojenými s mateřstvím? S jakými?
- Jak se s těmito omezeními vyrovnávají?
- Jaké podmínky označují za podstatné pro to, aby ženy-matky mohly dosáhnout profesního úspěchu?

V tomto výzkumu se jedná o zachycení zkušenosti žen v akademických pozicích, kdy se výzkumník zajímá o to, jak respondentky reflektují svou vlastní zkušenost v naznačeném kontextu. Jde o téma, které si žádá hlubší proniknutí do vlastních pohledů a přístupu dotazovaných. Z tohoto důvodu byla zvolena kvalitativní metodologie, která nabízí nejlepší možnosti, jak zkoumat zkušenost jedince a skrze jeho tematizaci a způsob pojetí získat určitou představu o vybrané problematice (tématu) a vysvětlit ji.

Výzkumný vzorek tvořilo 12 vysokoškolských učitelek ve věku 33–52 let, které působí v kategoriích docentka (3 respondentky) a odborná asistentka (9 respondentek). Vzhledem k výzkumnému vzorku a jeho výběru, který byl dostupný (s respondentkami se výzkumnice již dříve znala), nelze pochopitelně učinit generalizaci výsledků výzkumu na české akademické prostředí. Jedná se akademičky z celé České republiky působící na státních i soukromých školách v humanitních oborech.

Základní metodou pro získávání dat byla metoda kvalitativních rozhovorů. Jedná se o tzv. rozhovor s návodem, což znamená, že se pohybuje v rozmezí předem připravených tematických okruhů i s otázkami, ale bez striktně stanoveného sledu a užití otázek, čímž je oběma stranám umožněna jistá míra volnosti a cíleně se zaměřuje na jednu vybranou tematickou oblast zkoumání. Rozhovor je koncipován tak, aby lineárně sledoval relevantní témata výzkumu, v našem případě téma ženské profesní zkušenosti včetně omezení v průběhu kariéry spojených s mateřstvím a řešení těchto obtíží.

Rozhovory s jednotlivými respondentkami trvaly obvykle od 60 do 90 minut a byly realizovány v období od prosince 2014 do března 2015. Pro záznam a fixaci dat jsme používali diktafon. Jelikož pomocí diktafonu nebyla zaznamenávána neverbální komunikace, vedli jsme si poznámkový aparát. Technikou převodu mluveného projevu do písemné podoby byla doslovná transkripce, která umožňuje zdůrazňovat důležitá místa, opatřovat určité úseky textu komentáři či poznámkami výzkumníka a jednotlivá místa srovnávat. Text nebyl stylisticky upraven, zachovali jsme nespisovné a hovorové výrazy, pro označení pauzy v řeči byly použity tečky, byl zaznamenán i smích informátorky či gestikulace, která doprovázela či nahrazovala mluvená slova.

Nezbytným úkonem se v několika případech ukázala redukce dat, díky níž byla při zachování kontextu odlišena nepodstatná data od podstatných. Redukce dat se stala součástí analýzy a základem pro další interpretaci.

Dále jsme s textem pracovali pomocí tří základních souběžně prováděných postupů – segmentace, kódování a poznámkování, kdy byl každý transkribovaný text logicky rozčleněn a byly odděleny významově odlišné texty. Následně jsme provedli komparaci dat mezi všemi případy a zjišťovali podobnosti a rozdíly jevů, byly přiřazeny kódy k určité stejnorodé skupině dat a vytvářeny společné kategorie. K utřídění a kategorizaci dat jsme zvolili otevřené kódování, které umožnilo odkrýt témata, vztahující se k položeným výzkumným otázkám. Otevřené kódování je sice typickým postupem pro zakotvenou teorii, zvolili jsme je však proto, že umožňovalo vytváření kategorií a konceptů v získaných výpovědích.

Použitý druh kódování umožnil aplikovat metodu vytváření trsů, což je uspořádání dat, tedy výroků, do skupin na základě jejich podobnosti (tematický překryv, časový překryv, prostorový překryv), a dále metodu zachycení vzorců, což je vyhledávání a zaznamenávání v datech se opakujícími vzorci, témat, struktur.

Rozhovory byly kódovány ručně, postupně dle toho, kdy byly realizovány, díky čemuž bylo možné porovnávat kódy mezi sebou a více přemýšlet o vzájemných vztazích kódů, s jejichž pomocí tak byla vytvořena kostra analytického příběhu.

4 Výsledky výzkumu

4.1 Bariéry v kariéřním postupu

Všechny dotazované akademičky identifikovaly případné problémy a překážky profesní dráhy žen na úrovni společenského předpokladu, který ženu automaticky spojuje s její mateřskou/rodičovskou úlohou. To není ničím výjimečné. Pojetí omezujícího aspektu rodičovské úlohy v případě akademi-

ček se neliší ani v mezinárodním srovnání českého a německého kontextu (Zimmer, Krimmer, Stallmann, 2007; Vogel, Hinz, 2004; Wetterer, 1992; Bock, Braszeit, Schmerl, 1983).

Dotazované akademičky se shodují na tom, že rodičovská úloha (péče o děti) znamená jistou překážku v kariérním a profesním růstu, která omezuje pracovní nasazení žen. V rozhovorech se ženami se setkáváme s pojmy „zbrzdění“ (Lenka, 35 let, doktorka) či „zpomalení“ (Markéta, 33 let, doktorka) profesního postupu.

„Když máte děti, tak vás to samozřejmě brzdí. Chcete pracovat, a nemůžete, chcete publikovat, máte nápady, ale nemáte prostor a čas, hlavně nemáte možnost se na to plně soustředit, a na to musíte být plně soustředěný, ale nemůžete, protože jste napůl doma, napůl v práci. Já pořád někam spěchám – do práce, vyzvednout děti, dovést je do kroužků, domů, připravit večeři, vyprat, uklidit, vyžehlit, dělat s dětmi úkoly. Všechno leží jen na mně. Nejhorší je, když jsou děti nemocné.“ (Lenka, 35 let, doktorka)

V odpovědích respondentek se setkáme také s tím, že odhadují, o kolik let je jejich kariérní postup zpomalen faktem, že mají dítě. *„Dítě zbrzdí kariérní postup nejméně o tři roky.“* (Klára, 38 let, doktorka)

Dotazovaná Markéta (33 let, doktorka) uvádí: *„Před otěhotněním, po doktorátě, jsem si myslela, že je otázkou několika málo let, že budu mít také docenturu. Viděla jsem tuto možnost jako zcela reálnou, viděla jsem se jako vedoucí katedry a věřila jsem si, že bych se na toto místo hodila. Dnes mi přijde docentura na hony vzdálená, nemám čas publikovat tolik, kolik bych chtěla, nemohu odjet na zahraniční stáž, nemám čas zpracovat habilitační práci. V hlavě nápad mám, rozepsáno to mám taky, ale nemám dost času, dost souvislého času, který bych mohla habilitační práci věnovat. To nejde psát chvilkami po večerech, to vyžaduje soustředění, pořád v tom sedět.“*

Podle Maříkové (2004, s. 52) „k případnému ‚vyrovnaní‘ kariérových drah žen a mužů dochází až ke konci jejich kariérové dráhy, ve věku nad 50–55 let“. Skutečnost časového posunu dosahování kariérních pozic z důvodu rodičovské úlohy žen však dokladují i jiné průzkumy (Van den Brik, Beshop, 2013).

Omezení žen z hlediska kariérního postupu jsou částečně jakoby předprogramována, protože kritéria vědeckého postupu jsou jednoznačně stanovena, v případě nižších vědeckých hodností to je kvalifikační práce, při aspiraci na vyšší vědecké hodnosti se posuzuje pedagogická a vědecká praxe včetně vyprodukovaných vědeckých a pedagogických prací, vědecká mobilita či jiná aktivita jedince, grantová účast, což je pro ženy matky náročné, atd. (např. Habilitační . . . , 2015).

„Neumím si ale představit, že bych s Kristou (pozn.: syn respondentky) žádala o granty, vedla několik projektů, jezdila na konference, zahraniční stáže, tak jak jsem to dělala před mateřskou a jak to vyžadují kritéria na habilitaci.“ (Dobroslava, 40 let, doktorka)

Další rovinou, na které je pocítováno omezení z důvodu společenské role ženy-matky, je rovina uplatnění se v různých vedoucích pozicích v rámci akademické obce. Vedoucí pozice jsou v rámci akademické obce hodnoceny jednak kvůli své prestižnosti, jednak jsou to pozice finančně honorované, a především představují užší síť moci v rámci fakulty jakožto pracoviště (Zimmermann, 2004).

Zastoupení žen ve vedoucích pozicích v rámci fakulty prokazuje, že ženy se (ve srovnání s muži) na tyto pozice dostávají spíše jen ojediněle. Lze tuto skutečnost vysvětlit „druhou směnou“ žen v soukromé sféře? Podívejme se na základní podmínky výkonu těchto pozic, jak je popisují dotazované. První podmínkou je opět podmínka času a ta je v případě žen s (malými) dětmi spíše „nedostatkovým zbožím“. Funkce představuje navýšení pracovních povinností mimo standardní činnosti akademické profese, jakými jsou pedagogická a vědecká činnost:

„Dokonce mi jednou byla nabídnuta pozice vedoucí katedry, ale to už jsem měla Kristu, začal právě chodit do první třídy. Dlouho jsem to zvažovala, protože jsem vždycky po dané pozici toužila, taky jsem to brala jako prestiž, jako ocenění. Viděla jsem, že si mě váží, jinak by mi to nenabídli. Abych řekla pravdu, tak mě to dost překvapilo. Po zvážení všeho jsem nabídku nepřijala, protože jsem si nevěřila, že vše zvládnou. Stát se vedoucí by pro mě obnášelo udělat docenturu. Měla jsem Kristu, který měl nastoupit do první třídy, a věděla jsem, že se mu budu muset hodně věnovat, že to už nebude, jak když chodil do školky, že bude potřebovat moji pomoc, a v první řadě mi záleželo na tom, aby syn měl dobré známky. Řekla jsem si, že kariéra počká. Prostě ta nabídka přišla v nevhodnou dobu. Doufám, že ji ještě někdy dostanu.“ (Dobroslava, 40 let, doktorka)

4.2 Nedostatek prostoru na práci

V rozhovorech často zazníval problém nedostatku prostoru na vlastní vědeckou práci, na kariérní růst, který byl spojován s genderovou rolí ženy ve společnosti a charakteristikami s touto rolí spojenými, tedy ženy jako pečovatelky, matky, jež se stará o děti a domácnost, udržuje teplo rodinného krbu.

Myšlenka nedostatku prostoru pro vlastní vědeckou práci, pro kariérní růst jasně vyznívá z výpovědi docentky, která vystihla, jak role matky silně

limitovala její možnosti, její prostor pro vědeckou práci a také samozřejmě její představu o vlastních možnostech – respondentka dříve, když měla malé děti, ani nepřemýšlela o kariérním postupu a neměla jej nikterak naplánovaný: „Dříve jsem ani nepřemýšlela o tom, že si udělám docenturu. Snažila jsem se věnovat se rodině, dětem a přitom si udržet práci na vysoké škole, kde jsem velmi spokojená. Dělal jsem tedy výzkum, něco jsem publikovala sama i s kolegy, napsala jsem také monografii. Dělal jsem tolik, kolik jsem mohla, aby to nebylo na úkor dětí, domácnosti či mého vlastního zdraví.“ (Jana, 55 let, docentka)

Problém se sladěním rodiny, povinností matky a vědecké práce byl obsažen ve výpovědích všech respondentek. Vědkyně, které jsou zároveň i matkami malých či školou povinných dětí, se ocitají „mezi dvěma mlýnskými kameny“. Na jedné straně stojí ideál vědeckého pracovníka, tedy člověka, který je zcela oddán vědě, je výkonný, soutěživý a má lineární kariéru bez jakýchkoliv přestávek. Na druhé straně v České republice panuje neokonzervativní ideologie mateřství. Pracovní akademické a vědecké prostředí tlačí matku-vědkyni, aby přerušila kariéru na co nejkratší možnou dobu a co nejrychleji se vrátila do práce, zatímco společnost se na ženy, které nesplňují současný výše popsaný ideál mateřství, dívá jako na „krkavčí matky“.

Se sladěním rodiny a kariéry žen souvisí také míra angažovanosti žen v domácích pracích a v péči o dítě, zda se partneri navzájem doplňují, střídají či ne. V České republice je stále ještě v myšlení společnosti obsažen genderový stereotyp ženy „ochránkyně rodinného krbu“ a muže „živitele“, což se odráží i v rozdělení práce v domácnosti, kdy je největší zodpovědnost za chod domácnosti a péči o děti přisuzována ženě. Pokud se muž nějakým (i třeba malým) dílem zapojuje, je to považováno za „nadstandard“. Jedna z respondentek například dělbu práce v rodině popisuje následujícími slovy: „Já se věnuji domácnosti, nevím, co dřív, ale manžel si potřebuje přečíst všechny články a knihy, které vycházejí o jeho oboru. On při dětech nezblblnul. Když jsem se vrátila po mateřské zpět do práce, začala jsem tláčit na manžela, aby mi víc pomáhal, víc se věnoval dětem, a jemu je to nepříjemné. Ne že by mi moji práci nepřál, on je za ni rád, ale bere to tak, že „ve svém volném čase si dělej, co chceš“. Asi jsem si to pokazila sama tím, že jsem na mateřské dělala všechno sama, protože tak mám pořád celou domácnost na svých bedrech.“ (Sylva, 35 let, doktorka)

Ve výpovědích respondentek se objevuje často problém jejich omezené mobility, která úzce souvisí s bariérami v profesním růstu. „Ukazuje se, že ten, kdo má dobré projekty, publikace, spolupracuje s někým zvenku. Zahraniční spolupráce se nedá získat nebo dělat jen na dálku, přes e-mail. Já se dvěma dětmi nemohu odjet od rodiny déle než na týden a také to nemůžu udělat

manželovi, protože vím, jak sama špatně snáším, když je pryč a jsem najednou na všechno sama.“ (Jana, 35 let, doktorka) Ve výpovědích respondentek se setkáváme s tím, že ačkoliv ženy mají problém vyjet na zahraniční stáž, muži, a to i ti, kteří mají děti, s tím takový problém nemají. „*Muži odjet můžou, protože ví, že se jim žena postará o děti, kdežto žena to doma ani nenavrhne, protože už dopředu ví, že ty možnosti nemá, že ten muž se nebude o děti sám starat.*“ (Klára, 38 let, doktorka)

Podobná racionalizace a zároveň i „naturalizace“ popisující tuto situaci žen ve vědě zazněla z úst respondentky Ivany (52 let, docentka): „*Když si uvědomíte, že pro získání docentury musíte absolvovat nějaké zahraniční pobyty, musíte publikovat, zúčastnit se přednášek, konferencí v zahraničí. Žena-matka se ale nemůže odtrhnout od rodiny, od péče o děti, nemůže dětem říct: tak, já tu teď půl roku nebudu, bude se o vás starat táta.*“

Ve výpovědích Jany, Kláry a Ivany je obsažena „povinnost“ mezinárodní mobility, kvalitní zahraniční stáže jako předpokladu pro nastartování kariérního růstu, dosažení vyšších pozic či habilitace. Institucionálně podporovaný požadavek flexibility a mobility je dalším faktorem, který limituje profesní možnosti matek.

Ve výpovědi respondentky Milušky (41 let, doktorka) zaznívají i provozní problémy, které souvisí se sladěním rodiny a práce: „*Děti byly hodně nemocné, nemoci si předávaly mezi sebou. Jednou se stalo, že jsem nemohla třeba celý měsíc chodit do práce, protože jsem s nimi musela být na paragrafu. To pak nás ženy samozřejmě brzdí, protože nemůžete psát články, jelikož na to nejste soustředěná, ze stejného důvodu se nemůžete věnovat profesnímu růstu. V takových podmínkách, s takovým pracovním nasazením se věda dělat nedá.*“

Tento citát je zajímavý z několika hledisek. Za prvé předpokládá vysoké pracovní nasazení k rozvoji vědecké dráhy. Druhým hlediskem tohoto citátu je popis situace pojednávající o tom, jakým způsobem se do vědecké kariéry a standardů kladených na vědeckého pracovníka promítá rodičovství. V této výpovědi, stejně jako ve výpovědích ostatních respondentek, je významné i to, jaká důležitost se přikládá mateřství a zda je rodina pro ženy prioritou. I v případě akademiček a vědkyň panuje ve společnosti předpoklad, že se rodině budou chtít věnovat, že ve prospěch rodiny a dětí se dočasně vzdají vlastního profesního růstu a dovolí, aby jejich kariéra stagnovala, neboť ve společnosti panuje idea, že ženy bez ohledu na jejich povolání a profesní ambice mají ve svém hodnotovém žebříčku rodinu a děti na prvním místě. Ve výpovědích respondentek se objevuje i hodnotový soud, který ženám tradičně přisuzuje mateřství jako to, čeho si nejvíce váží, a proto by ženy měly děti mít a měly by se jim věnovat co nejvíce.

Respondentka Miluška (41 let, doktorka) dále uvádí, že muži si jdou více za svým, a to i v manželských dvojicích, kde oba partneři pracují ve vědě. *„Mám kamarády, oba mají doktorát a působí ve vědě. Zatímco žena po narození dětí začala ve své profesi výrazně stagnovat, muž postupuje dál, dělá kariéru.“* V této výpovědi, stejně jako ve výpovědi Sylvie a Kláry, je obsažena představa otce plně oddaného práci, zapáleného pracovníka, který se své kariéře věnuje s maximálním pracovním nasazením, avšak v rodině je nepřítomný, v lepším případě plní funkci víkendového otce a rodina od něj ani nic jiného neočekává. Studie upozorňují, že tato situace je často dána právě tím, že ženy ve vysokých (prestižních) pozicích uzavírají dvoukariérová manželství, kde se sice partner nemusí nutně věnovat vědě, ale bývá například manažerem nebo podnikatelem (Havelková, 2007; Červinková, 2004; Maříková, 2004). Vysvětlení, proč tomu tak je, nabízí Bourdieu (2000, 1976). Mluví o možném neuvědomovaném vlivu kulturních schémat vnímání a myšlení na partnerskou volbu ženy, kdy si žena hledá takového partnera, který ji „převyšuje“, např. právě sociokulturním kapitálem.

Setkali jsme se také s tím, že ve výpovědi některých respondentek byly rodičovské povinnosti vnímány jako motivační faktor, který urychlil ženin akademický postup. Většinou tomu bylo proto, že se žena snažila dokončit doktorské studium či habilitaci v době, kdy si uvědomovala, že v dalším období bude mít s dítětem či dětmi více práce: *„... když jsem dokončovala Ph.D., snažila jsem se to udělat co nejdříve, protože jsem věděla, že to musím udělat, než dcera půjde do první třídy a začne mít více povinností, takže i já budu mít více práce, než mám nyní, když dcera chodí do školky“* (Anna, 35 let, doktorka). Podobný přístup měla také Zdena (36 let, docentka): *„Já jsem obhajovala docenturu v lednu, abych to stihla před porodem.“*

5 Sladování rodiny a práce

Jaké podmínky jsou tedy podstatné pro to, aby se žena-matka mohla věnovat profesní kariéře? Všechny respondentky se shodují na tom, že hlavní je, aby „fungovala“ soukromá sféra, aby akademička měla podporu v rodině. Kladejší přístup rodiny ke kariéře ženy znamená významnou podporu, stejně jako přímá praktická pomoc v péči o děti a domácnost i psychická podpora. Většina dotazovaných s dětmi měla možnost využít pomoci s péčí o děti a zajištěním domácnosti, většinou ze strany vlastní matky, méně již manžela.

„Já mám velké štěstí, mám skvělou rodinu, která je mi oporou, podporuje mě, fandí mi, vždy mi pomůže, pohlídá, když potřebuju. Díky nim nepociťuji omezení ženy-matky. Hlavně babička, moje mamka, mi moc pomáhá s hlídáním.“

Skloubit rodinu i práci, aby to člověk dělal opravdu dobře, byl vždycky problém. Sám to člověk dělat nemůže, potřebuje k tomu lidi.“ (Zdenka, 36 let, docentka)

Od této výpovědi se liší výpovědi akademiček, které měly děti v dřívější době, ty uvádějí, že hodně využívaly služeb státních zařízení institucionální péče o děti. Tyto možnosti jsou v dnešní době bohužel dost omezené, proto jsou mladší akademičky v nevýhodě, neboť zařízení pro děti útlého věku, jako jsou jesle, téměř vymizela nebo jsou finančně náročná, podobně jako soukromá péče o děti v podobě placené pečující osoby (Šaldová, Tupá, 2004). *„Doma jsem byla s každým synem asi rok a půl. Pak jsem je dala do jeslí.“* (Zuzana, 52 let, docentka)

Některé respondentky jakoby popírají negativní dopad své pečovatelské role na profesi a ukazují, že ženy zvládnou obojí, jak profesi, tak soukromý (rodinný) život. Například respondentka Anna (35 let, doktorka) popisuje podporu, jež se jí dostalo na pracovišti, které je vysoce family-friendly: *„Hodně mi pomáhají na pracovišti, důvěřují mi, dávají mi volnost. Nikdo se nepohoršuje, když zůstanu s nemocným synem doma, stačí jim, že si své věci stáhám, že nahradím chybějící výuku, že publikuji, věnuju se diplomantům. Prostě odvádím dobrou práci. To jim stačí, nikdo mi nepočítá hodiny strávené na pracovišti.“*

Dotazované akademičky se shodují na jednom – žena na rozdíl od muže musí v akademické profesi vynaložit mnohem větší úsilí, aby byla brána jako rovnocenná muži, s čímž korespondují poznatky zahraničních výzkumů (Zimmer, Krimmer, Stallmann, 2007; Bock, Braszeit, Schmerl, 1983).

Proto se respondentky ve svých odpovědích na otázku, co je podstatné pro to, aby ženy matky mohly dosáhnout akademické kariéry, také hojně zabývají ženskou pracovní morálkou, organizací práce, vášní pro práci, pracovním nasazením. V jejich odpovědích se pak setkáváme s pojmy jako „stíhat“, „švihat“, „kázeň“, „chuť k práci“, „organizace práce“. *„Akademické povolání vyžaduje silnou vůli a chuť do práce, práce vás musí bavit. Tady nejsou píchačky, nikdo nad vámi nestojí. Musíte se sama ukázat, sama si práci zorganizovat tak, abyste vše zvládla. Abyste byla v obraze, stíhala dostatečně publikovat, připravovala se perfektně na výuku. Vše je na vás. Vy si musíte najít čas. Musíte si chtít najít čas, i když to bylo v noci, když děti spí.“* (Zdenka, 36 let, docentka)

V odpovědích respondentek se setkáme s návody na to, jak si uspořádat své pracovní a soukromé povinnosti, jak zorganizovat čas a úkoly tak, aby se zvládlo vše. V jejich popisech jasně zaznívá vztah k profesi, vášně pro povolání, obrovský zájem o obor. V popisech pracovního dne se totiž neustále prolíná pracovní život se soukromým, z odpovědí respondentek je jasné, že práce není „jen práce“, ale je pro ně koníčkem, posláním. *„Já vlastně pracuji pořád, i když vařím, jdu nakupovat, jdu na procházku se psem. Já jdu*

třeba na procházku se psem a promyslím článek, pak ho promyslím, když jdu nakupovat, když myju nádobí. A večer, když mám klid, všichni spí, tak sednu k počítači, a to, co jsem si poskládala za celý den v hlavě, přenáším na papír. Taky posudky, recenze tvořím tak, že večer si v klidu ty články, diplomky přečtu, a pak celý den je promyslím, promyslím, co napsat, v hlavě si ten posudek skládám a pak ho večer napíšu.“ (Zuzana, 52 let, docentka)

Z odpovědi je jasné, že profese pro respondentku představuje nedílnou součást života, je pro ni prací i koníčkem, což potvrzují i ostatní respondentky.

Závěr

V teoretické části studie jsem popsala, že genderové stereotypy panující ve společnosti zapříčiňují to, že vědkyně ve srovnání s vědci mají svou profesní kariéru mnohem komplikovanější. Sladění rodiny a vědecké kariéry je velmi obtížné, protože ve vědeckém prostředí stále panuje názor, že „nejde sedět na dvou židlích současně“.

Také dle výzkumu bylo zjištěno, že ženě je více než muži přisuzována péče o rodinu a domácnost, alespoň dle subjektivních názorů a pocitů respondentek, což respondentky považují za omezující aspekt rodičovské úlohy, tak jak to vnímají také Zimmer, Krimmer a Stallmann (2007), Vogel a Hinz (2004), Wetterer (1992) a Bock, Braszeit a Schmerl (1983). Tomu odpovídá ideologie mateřství panující v současné době v České republice. Také respondentky, stejně jako jejich okolí, vnímaly sféru rodiny jako záležitost ženy. Respondentky se však s ideologií mateřství, dle níž je důležitá nepřerušená přítomnost matky u dítěte nejlépe do tří let věku dítěte, neztotožnily a vracely se do práce převážně na částečné úvazky již dříve.

Omezení žen z důvodu genderově stereotypního spojení ženy se soukromou sférou přijímají respondentky jako danost. Představu svých bariér v kariérním postupu limitují především na mobilitu. Omezení žen z hlediska kariérního postupu jsou dle výpovědi respondentek způsobeny hlavně tím, že pro kariérní postup či dosažení vyšší vědecké hodnosti je zapotřebí mezinárodní mobility. V některých výpovědích je mezinárodní mobilita vnímána jako povinnost. Tyto respondentky vypovídají o institucionálně podporovaném požadavku flexibility a mobility, který limituje profesní růst matek. Na důležitost mobility poukazují i jiné studie, např. Smithson a Stokoe (2005), Blair Loy (2001) a Martin (1990).

Osobní zkušenost respondentek s prostředím univerzity je převážně kladná. Respondentky svou profesní dráhu vnímají veskrze pozitivně, i když málo genderově citlivě. Některé respondentky popírají negativní dopady své

pečovatelské role na profesní růst a ukazují, že ženy zvládnou obojí, jak rodinné povinnosti, tak i kariéru. Podmínkou, aby dokázaly sladit obojí, je dle jejich výpovědí family-friendly přístup na pracovišti, podpora v rodině, ženská pracovní morálka a chuť do práce. Chuť do práce a s ní související ženská pracovní morálka se ve výpovědích respondentek ukázaly jako velmi důležité faktory. Z výpovědí respondentek vyplývá, že žena musí vyvinout vyšší úsilí, aby byla brána jako rovnocenná muži, což souhlasí také s výsledky zahraničních studií (Zimmer, Krimmer, Stallmann, 2008; Bock, 1983). Do jisté míry to koresponduje s výsledky výzkumu Correla (2004) či Ridgewaye (2001), dle kterých jsou muži považováni za kompetentnější.

Ve výpovědích respondentek se objevuje tvrzení, že akademické povolání vyžaduje silnou vůli a zájem o profesi, a dále to, aby se zaměstnankyně dokázaly samy ukázat, samy si svou práci zorganizovat tak, aby vše zvládly. V odpovědích respondentek se setkáváme s návrhy na to, jak zorganizovat své pracovní a rodinné povinnosti, aby byly v harmonii, aby zvládaly obojí. V popisech pracovního dne respondentek se objevuje prolínání soukromého a pracovního života. Z výpovědí respondentek je jasné, že práce je pro ně koníčkem, což jim pomáhá v profesním a kariéřním růstu.

Dá se tedy říci, že respondentky jsou do jisté míry ztotožněny s genderovými stereotypy panujícími ve společnosti, které berou jako danost, proto vnímají cestu většího úsilí jako jedinou možnou cestu seberealizace ve své kariéře, jež je pro ně koníčkem. Také dle Šaldové (2007) ženy obvykle vnímají jako nutnost zvládat dobře povinnosti spjaté s pracovní i rodinnou sférou. Šaldová uvádí, že vědkyně, zejména ty starší, zvládají sladit rodinu a práci a tento stav si nedovolují a nechtějí narušovat, nemohou se smířit s rétorikou „pomoci ženám“. V tomto pojetí ideální harmonizace rodiny a práce shledáváme fenomén vykupování vlastního úspěchu popsany Havelkovou (1999), který říká, že čím má žena vyšší postavení, tím více dává najevo svou feminitu, včetně vykonávání typicky ženských prací.

Literatura

- ACKER, J. 1990. Hierarchy, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, vol. 4, no. 2, pp. 139–158. ISSN 089-2432.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- BANAJI, M. R., GREENWALD, A. G. 1995. Implicit Gender Stereotyping in Judgments of Fame. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 68, no. 2, p. 181–198. ISSN 0022-3514.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193794>.
- BLAIR-LOY, M. 2001. Cultural Constructions of Family Schemas: The Case of Women Finance Executives. *Gender and Society*, vol. 15, no. 5, pp. 687–709. ISSN 089-2432.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/089124301015005004>.

- BOCK, U., BRASZEIT, A., SCHMERL, CH. 1983. *Frauen im Wissenschaftsbetrieb: Dokumentation und Untersuchung der Lern- und Arbeitsbedingungen von Studentinnen und Dozentinnen an deutschen Hochschulen*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. 388 p. ISBN 978-3-4075-8212-6.
- BORNMAN, L., MUTZ, R., DANIEL, H. D. 2007. Gender Differences in Grant Peer Review: A Meta-Analysis. *Journal of Infometrics*, vol. 1, no. 3, pp. 226–238. ISSN 1751-1577. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.joi.2007.03.001>.
- BOURDIEU, P. 1976. Le Champ Scientifique. *Actes de la recherche en science sociales*, vol. 2, no. 3, pp. 88–104. ISSN 0335-5322.
- BOURDIEU, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum. 145 s. ISBN 80-7184-775-5.
- CASTILLA, E. J. 2008. Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers. *American Journal of Sociology*, vol. 113, no. 6, pp. 1479–1526. ISSN 0002-9602. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMBPP.2005.1877866>.
- CORREL, S. J. Contarints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review*, vol. 69, no. 1, pp. 93–113. ISSN 0003-1224. DOI: <http://dx.doi.org/0.1177/000312240406900106>.
- ČERVINKOVÁ, A. 2004. Za 2 roky doktorát, za 3 dítě, stáž v USA: vědecká dráha v kontextu biografického plánování. *Kontext: časopis pro gender a vědu*, roč. 2004, č. 1–2, s. 21–25.
- ČERVINKOVÁ, A. 2007. Na vědecké dráze: příští zastávka rodičovství. In ŠALDOVÁ, K. (Ed.). *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 26–34. ISBN 978-80-7330-115-6.
- DOVIDIO, J. F., GAERTNER, S. L. 2000. Aversive Racism and Selection Decision: 1989 and 1999. *Psychological Science*, vol. 11, no. 4, pp. 315–319. ISSN 0956-7976. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.00262>.
- ELY, R. J., MEYERSON, D. E. 2000. Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change. *Research in Organizational Behavior*, vol. 22, pp. 103–115. ISSN 1099-1379. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22004-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22004-2).
- GARFORTH, L., KERR, A. 2009. *Construction Careers, Creatining Communities, Findings of the UK KNOWING Research on Knowledge, Institutons and Gender*. Leeds: University of Leeds. 47 p.
- GEENEN, E. M. 1994. *Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule*. Opladen: Verlag Leske, Budrich. 212 p. ISBN 978-3-8100-1208-1.
- GREENWALD, A. ET AL. 2002. A Unified Theory of Implicit Attitudes, Stereotypes, Self-esteem, and Self-concept. *Psychological Review*, vol. 109, no. 1, pp. 3–25. ISSN 0033-295X. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.109.1.3>.
- Habilitační a jmenovací řízení* [online]. c2015, poslední revize 21. 9. 2015 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://www.cuni.cz/UK-36.html>.
- HAVELKOVÁ, H. 1999. The Political Representation of Woman in Mass Media Discourse in the Czech Republic 1990–1998. *Czech Sociological Review*, vol. 7, No. 2, pp. 145–165. ISSN 0038-0288.

- HAVELKOVÁ, H. 2007. Transformace, která nikdy nezačala: ženy v české vědě. In LINKOVÁ, M. (Ed.). *Transformace: gender, věda a společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 18–25. ISBN 978-80-7330-118-7.
- LINKOVÁ, M., ČERVINKOVÁ, A. 2013. „Vlastní laboratoř“: akademické trajektorie a gender v současných biovědách. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 14, č. 1, s. 15–16. ISSN 1213-0028.
- MARTIN, J. 1990. Deconstructiong Organizational Taboos. The Suppression of Gender Conflict in Organizations. *Organizations Science*, vol. 1, no. 1, pp. 1–21. ISSN 1047-7039. DOI: <http://dx.doi.org/0.1287/orsc.1.4.339>.
- MAŘIKOVÁ, H. 2004. Práce a rodina v životě českých vědkyň: generační a genderové srovnání. *Kontext: časopis pro gender a vědu*, roč. 2014, č. 1–2, s. 43–61.
- MITHSON, J., STOKOE, E. H. 2005. Discourses of Work-Life Balance: Negotiating Genderblind Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, vol. 12, no. 2, pp. 147–168. ISSN 1468-0432. DOI: <http://dx.doi.org/0.1111/j.1468-0432.2005.00267.x>.
- ÖZBILGIN, M. F. 2009. From Journal Rankings to Making Sense of the World. *Academy of Management Learning and Education*, vol. 8, no. 1, pp. 113–121. ISSN 1537-260X. DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/AMLE.2009.37012185>.
- Postavení žen v české vědě: monitorovací zpráva za rok 2012*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2014. 72 s. ISBN 978-80-7330-245-0.
- RIDGEWAY, C. L. 2001. Gender and Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, vol. 57, no. 4, pp. 637–655. ISSN 1540-4560. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00233>.
- RUNTÉ, M., MILLS, A. 2004. Paying the Toll: A Feminist Post-Structural Critique of the Diskurse Bridging Work and Family. *Culture and Organisations*, vol. 10, no. 3, pp. 237–249. ISSN 1475-9551. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/1475950412331297165>.
- STEINPREIS, R. E., ANDERS, K. A., RITZKE, D. 1999. The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study. *Sex Roles*, vol. 41, no. 7/8, pp. 509–528. ISSN 0360-0025. DOI: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1018839203698>.
- ŠALDOVÁ, K. 2007. Úvod: cesty labyrintem a jak se v nich neztratit. In ŠALDOVÁ, K. (Ed.). *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 6–9. ISBN 978-80-7330-115-6.
- ŠALDOVÁ, K., TENGLEROVÁ, H. 2007. Tady je na dohodě vlastně úplně všechno: příklady dobré praxe na cestách labyrintem sladování soukromého a profesního života. In ŠALDOVÁ, K. (Ed.). *Cesty labyrintem: o vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 36–41. ISBN 978-80-7330-115-6.
- ŠALDOVÁ, K., TUPÁ, B. 2004. Zvládnout to všechno sama. Zvládnout to všechno sama?: vědecká práce a rodina v sociálně-politickém kontextu. *Kontext: časopis pro gender a vědu*, roč. 2004, č. 1–2, s. 27–42.
- VAN DEN BRINK, M., BENSHP, Y. 2013. Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: ovce s pěti nohama. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 14, č. 1. ISSN 1213-0028.

- VOGEL, U., HINZ, CH. 2004. *Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur: Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften*. Bielefeld: USP International. 184 p. ISBN 978-3-8937-0393-7.
- WETTERER, A. (Ed.). 1992. *Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Mein: Campus Verlag. 327 p. ISBN 978-3-5933-4648-9.
- ZIMMER, A., KRIMMER, H., STALLMANN, F. 2007. *Frauen an den Hochschulen: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Univeristät*. Opladen: Budrich. 206 p. ISBN 978-3-8664-9010-9.
- ZIMMERMANN, K. 2004. *Grenzgänge zwischen Wissenschaft und Politik: Geschlechterkonstellationen in wissenschaftlichen Eliten*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. ISBN 978-3-8100-4207-1.

Autorka

PaedDr. Lucie Zormanová, Ph.D, Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Fakulta manažerských studií a andragogiky, Roháčova 63, 130 00 Praha 3, e-mail: l.zormanova@centrum.cz