

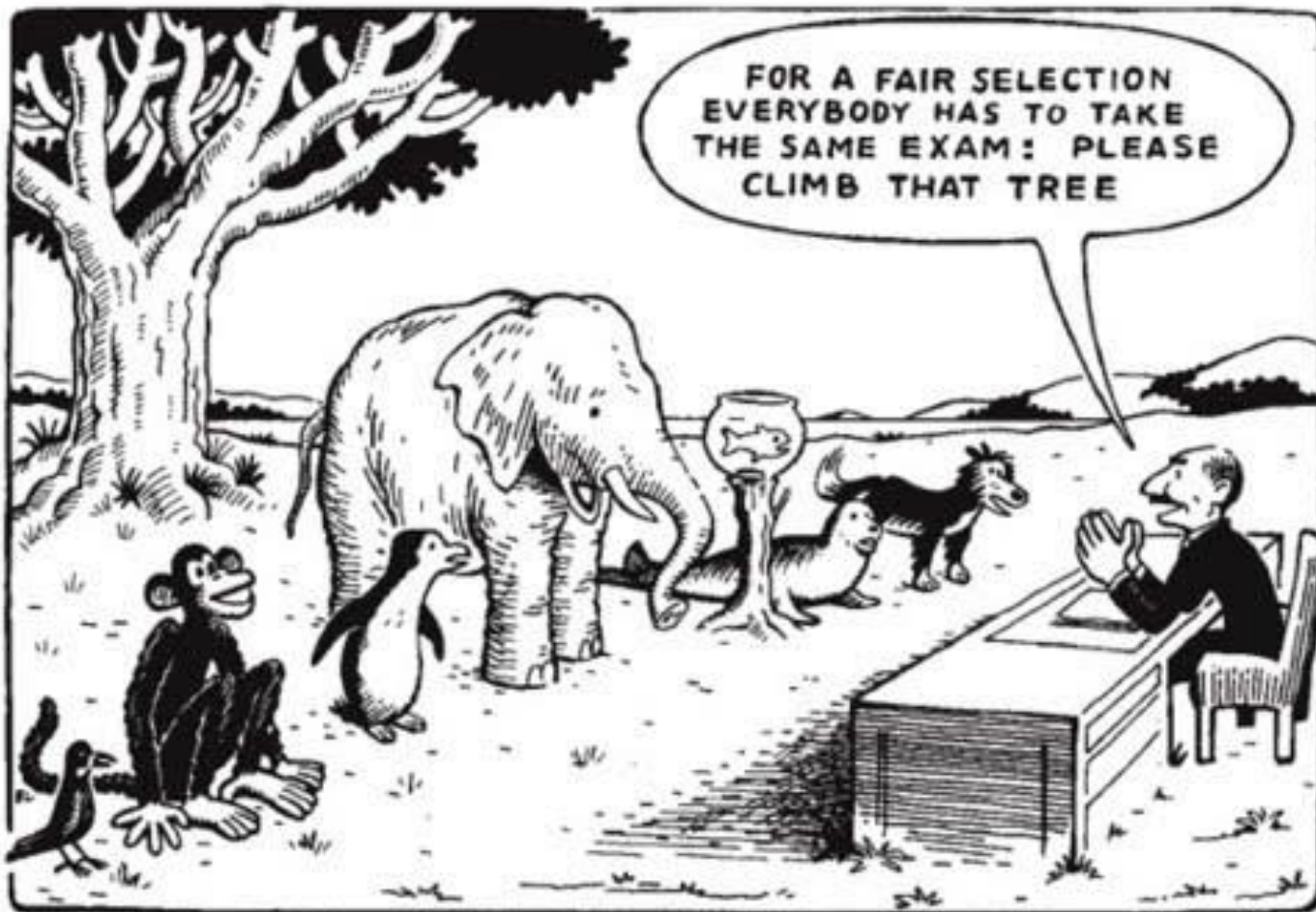
# GENDER A HODNOCENÍ VĚDY

Marcela Linková, Ph.D.  
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

## Program přednášky

- Meritokracie a rostoucí důležitost hodnocení v současné transformaci vědy a výzkumu
- Gender a pohlaví, genderová schémata a hodnocení
- Výzkum dopadu genderu a pohlaví na hodnocení vědecké práce
- Příklady opatření a čemu věnovat pozornost

## Hodnocení vědecké práce



# Kultura vědy

- Věda
  - Historicky: objektivita, racionalita, nezaujatost, odosobnění
  - Individualizovaná kultura meritokracie a „excellence“ – do hodnocení nevstupuje nic než kvalita
  - Publikační produktivita, dopad / citovanost, v rostoucí míře mobilita
- Hovořit o možných genderových předsudcích ve vědě a v hodnocení vědecké práce jde PROTI idealizovanému obrazu moderní vědy
  - Obtížně přijatelné téma
  - „Vědci jsou vědečtí ve vztahu ke všemu jinému, jen ne k vědě.“ (EMBO)
- Z hlediska genderové rovnosti jsou v současné době **nevědomé a vědomé genderové předsudky** považovány za klíčový problém právě kvůli rostoucí důležitosti hodnocení

# Hodnocení je ve vědě základ všeho

- Hodnocení jako klíčová praktika vědy: transformace vědy
  - Nárůst prvků soutěže a soutěživosti v systému výzkumu
  - Externí financování
  - Zavádění systémů kontroly kvality
  - Linearizace vědecké dráhy, časová omezení pracovních smluv

*Pokud jsou v systému nerovnosti, potom se budou načítat na každém kroku profesní dráhy.*
- Hodnocení druhých
  - Recenze článků
  - Hodnotitelé a evaluační panely grantových agentur
  - Doporučující dopisy
  - Výběrová řízení
  - Hodnocení v rámci kariérního postupu (např. atestace v AV ČR)
  - Habilitační a profesorské řízení
- Hodnocení sebe samých
  - Výběrová řízení na pozice
  - Grantové přihlášky
  - Atestace

# Gender a pohlaví

- Pohlaví
  - Biologicky podmíněné určení žen a mužů
    - Chromozomální / genetické pohlaví – XY - XX
    - Gonadální pohlaví – pohlaví určené na základě pohlavních žláz (vaječníky, varlata)
    - Hormonální pohlaví – fenotypické projevy pohlaví určené vlivem endokrinních žláz
    - Morfologické pohlaví – určené dle morfologie primárních a sekundárních pohlavních orgánů
- Gender
  - Sociokulturní proces
  - Kulturní a historická proměnlivost
  - Kategorizační princip odlišující maskulinitu a femininitu
  - Dichotomie a komplementarita
  - Navázán na širší představy o organizaci společnosti
  - Gender funguje na 4 propojených rovinách
    - Symbolická úroveň
    - Normotvorné předpoklady
    - Instituce
    - Subjektivita jedince
- Pohlaví a gender jsou provázané a vzájemně se mohou ovlivňovat (stres, bolest)
- Sociobiologické versus proměnlivost pohlaví u zvířat
  - Teplotně dané pohlaví – krokodýli, některé želvy, někteří plazi
  - Pohlaví dané věkem – had *Crepidula fornicata* je v mladém věku mužského pohlaví, někteří se posléze změň na ženské pohlaví v závislosti na své pozici v klubku hadů
  - Společensky určené pohlaví – u některých ryb je pohlaví dáno typem sociální interakce v hejnu ryb

# Genderová schémata a genderové stereotypy

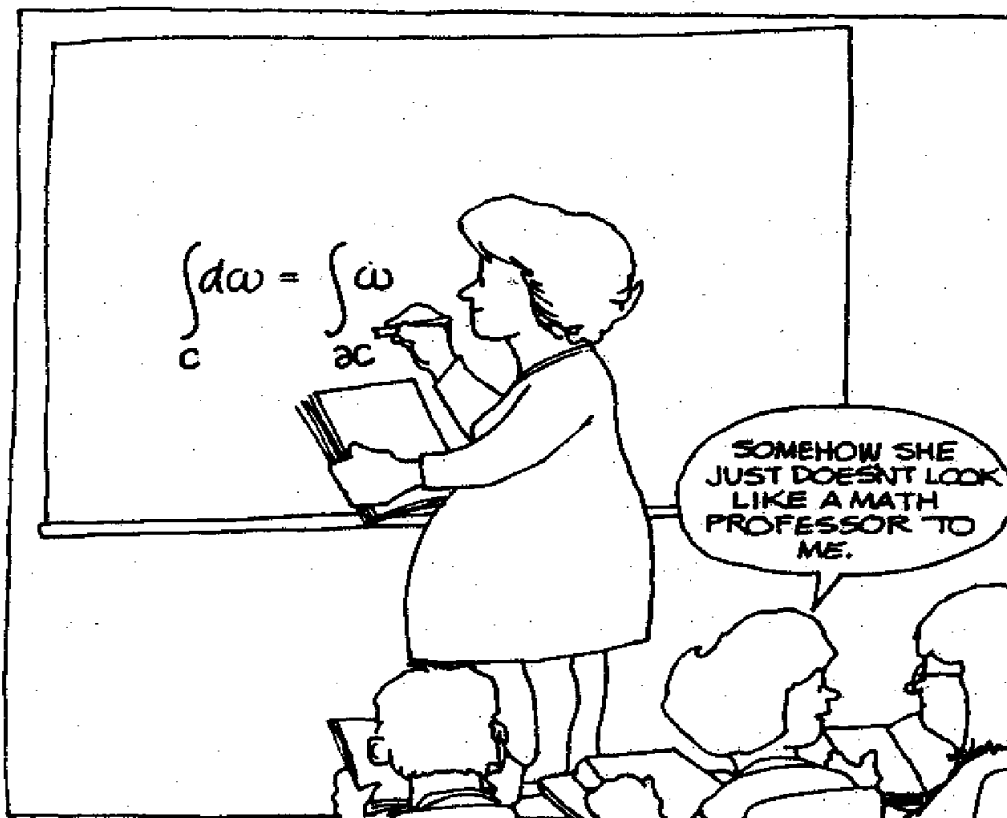
- Virginia Valian: Genderová schémata
  - Sada implicitních, nevědomých hypotéz o rozdílech na základě pohlaví
  - Umožňují orientaci ve světě, potřebujeme je, ale...
  - Ovlivňují očekávání, hodnocení i sebepojímání
- Osvojujeme si je v průběhu celého života
- Projevují se u mužů i u žen
- Sebepodceňování žen a nadměrné sebevědomí u mužů

# Genderová organizace společnosti

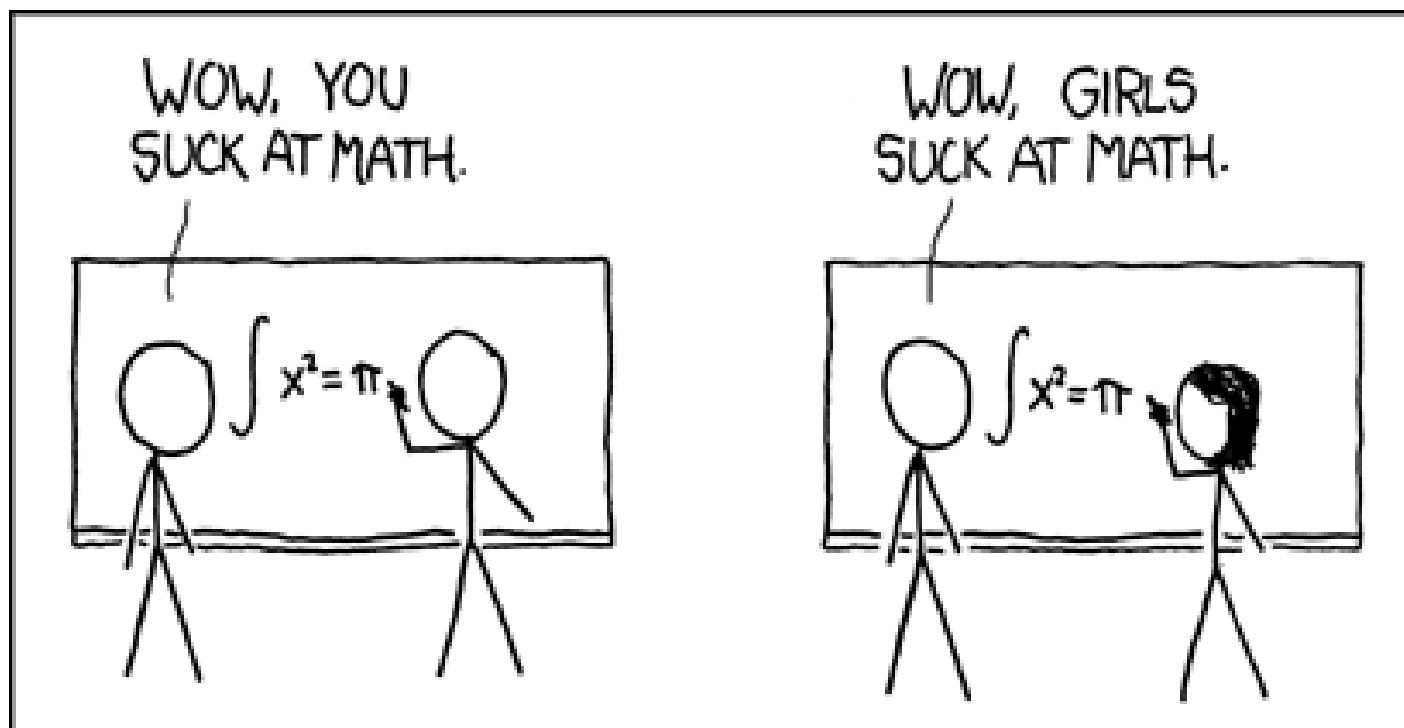
- Klasifikace na muže a ženy je základním **organizačním a mocenským** prvkem společnosti
  - Společenské instituce (trh práce, právo, politika, ekonomika, rodina, vytváření znalosti) jsou organizovány na základě genderu, přičemž to, co je považováno za mužské, požívá vyšší hodnoty
- Sandra Bem: genderové čočky (1991)
  - **Androcentrismus**: muž jako norma, vůči které jsou ženy poměřovány
  - **Genderová polarizace**: rozdíl muž-žena vepsán do téměř každého aspektu lidské zkušenosti (duality)
    - Racionalita versus emocionalita, tvrdý versus měkký, kultura versus příroda
  - **Biologický esencialismus**: racionalizuje a legitimizuje předchozí dvě čočky jako vrozené, dané biologicky



## „Fitting in“ – kdo může zapadnout



# Hyperviditelnost pohlaví: Problém kritického zastoupení



# Výzkum vlivu genderu na hodnocení: systematické podhodnocování ženského výkonu

- Úspěch je u mužů připisován dovednostem, u žen náhodě, i když mají hodnotitelé důkazy o vyrovnaném úspěchu (Deaux a Emswiller 1974)
- Genderové předsudky v hodnocení vědeckého výkonu (Wenneras a Wold 1997)
  - 2,5 x více prestižních publikací pro stejné hodnocení
- Doporučující dopisy (Trix a Psenka 2003)
  - Doporučující dopisy pro ženy kratší, důraz na výuku (ne výzkum), zpochybňující výrazy, nižší obsah superlativů (brilliant, superb)
- Hodnotící výrazy pro tenure (Merchant, Bhattacharya a Carnes 2007)
  - Muži v hodnocení vykresleni jako analytičtí, soutěživí, nezávislí, individualističtí, ti, kdo jsou schopni vést a riskovat, zatímco ženám byly systematicky přisuzovány vlastnosti jako citlivá, chápající a tvárná
- Ženy i muži si systematicky vyberou uchazeče před uchazečkou se stejným CV (Steinpreis et al. 1999)
- Stejně CV a práce, systematicky jiné hodnocení a návrh platu (Moss-Racusin et al. 2012)
- Elitní členové fakult v živých vědách v USA si systematicky volí muže před ženami (Sheltzer a Smith 2014)
- Hodnocení pro udělení profesury – věk a gender (van den Brink a Benschop 2011, 2012)

## Výzkum vlivu genderu na hodnocení: genderově podmíněné systémy hodnocení

- Lineární, nepřerušovaná pracovní dráha – ideální subjekt trhu práce (Acker 1990, 2008)
  - Kultura dlouhých pracovních hodin a naprosté oddanosti
- Genderové vzorce akademické mobility
  - Žádné genderové rozdíly před tím, než se narodí děti
  - Po narození dětí mobilita žen strmě klesá
  - Dvojkariérní partnerství ve vědě, dopad péče o děti a rodičovství, vyšší váha přisuzována mužské kariéře
    - Tied moving, tied staying (Mincer 1978)
- Systémy hodnocení a představa ideálního vědce staví na maskulinní představě

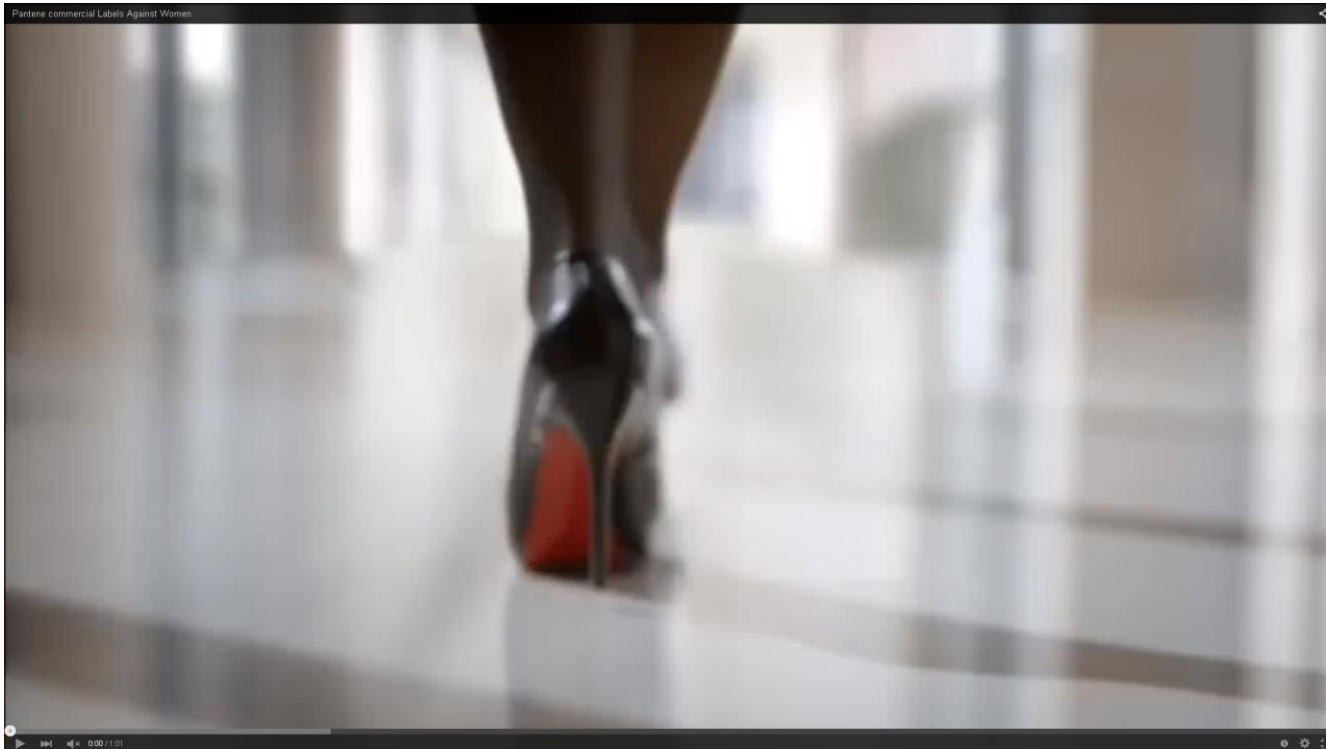
## Hodnocení ze strany druhých

- Genderové stereotypy se projevují jak u mužů, tak u žen Matyldin efekt ve vědě (Rossiter 1993)
  - Systematické zneviditelňování vědkyň v historii vědy
- Ambivalentní sexismus
  - Dvojí standard
    - Syndrom „on je asertivní, ona je agresivní“ – mezi mlýnským kameny femininity a kompetence
    - Benevolentní přijímání – femininní, nepovažovány za dostatečně kompetentní a ostré
      - Např. mateřství = vysoká hodnota u žen, ale také zdroj kritiky z důvodu nedostatečného výkonu a oddanosti vědě

# **Dvojí standard:** **Když muž a žena dělají totéž, není to vždy totéž**

Boss  
Persuasive  
Dedicated  
Neat  
Smooth

Bossy  
Pushy  
Selfish  
Vain  
Show-off



# Sebehodnocení

- Sebepodceňování
- Strach z úspěchu (Matina Horner 1968)
  - V soutěživých situacích ženy potlačují svoje úspěchy (ztráta femininity, strach ze společenských sankcí)
  - V genderově netradičních oblastech a profesích vykazují strach z úspěchu muži i ženy
  - Nižší ochota chválit sebe sama (společenské sankce za asertivní, přímé chování)
- Stereotype threat (Steel a Aronson 1995)
  - Riziko potvrzení negativních stereotypů o vlastní skupině

# Proč řešit genderové otázky v hodnocení

- Férovost
  - Jde o to, aby systém fungoval férově pro muže i ženy
- Kvalitní věda
  - Jde o to, aby se dělala dobrá věda, pokud je někdo vylučován na základě genderových stereotypů, vede to k neefektivitám
- Spravedlnost systému
  - Pokud vyjdeme z premise, že ženy a muži mají stejné intelektuální kapacity a zároveň mohou v určitých částech života plnit různé role, institucionální systémy nesmějí diskriminovat určitou životní zkušenost



# Příklady opatření

- Sběr a analýza statistických dat (žádosti vs. úspěšnost, složení hodnotících panelů, podíl řešitelů...)
- Genderová rovnováha v hodnotících panelech
- Hodnocení dle skutečného času (do hodnocení není započítáván čas strávený na rodičovské dovolené)
- Řešení souběhu řešení grantu a rodičovství
  - Možnost přerušení grantu z důvodu rodičovství, odložení zahájení...
  - Eliminace věkových limitů u grantů pro začínající vědce
- Genderový audit formulářů žádostí o granty (např. ERC)
  - Vynechat sebehodnocení (od roku 2010)
  - Určitý počet nejlepších publikací (5 u starting a 10 u advanced grantů) místo všech publikací
- Akademická mobilita ne podmínkou pro účast
- Návratové granty pro rodiče (program Most v Polsku, EMBO)
- Profesury „na zkoušku“ (Universita v Tromsø)
- Zahrnutí genderové dimenze do obsahu financovaného výzkumu

# Děkuji za pozornost

Marcela Linková, Ph.D.

vedoucí

Národní kontaktní centrum – ženy a věda

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Jilská 1

110 00 Praha 1

[marcela.linkova@soc.cas.cz](mailto:marcela.linkova@soc.cas.cz)

[www.zenyaveda.cz](http://www.zenyaveda.cz)

[www.nkc.cz](http://www.nkc.cz)



<http://www.facebook.com/NKCzenyaveda>



<http://www.linkedin.com/in/nkczenyaveda>



[http://twitter.com/NKC\\_CZ](http://twitter.com/NKC_CZ)