

IMPLICITNÍ ZKRESLENÍ NA ZÁKLADĚ GENDERU V PROCESU HODNOCENÍ VÝZKUMU, VÝVOJE A INOVACÍ



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

IMPLICITNÍ ZKRESLENÍ NA ZÁKLADĚ GENDERU V PROCESU HODNOCENÍ VÝZKUMU, VÝVOJE A INOVACÍ

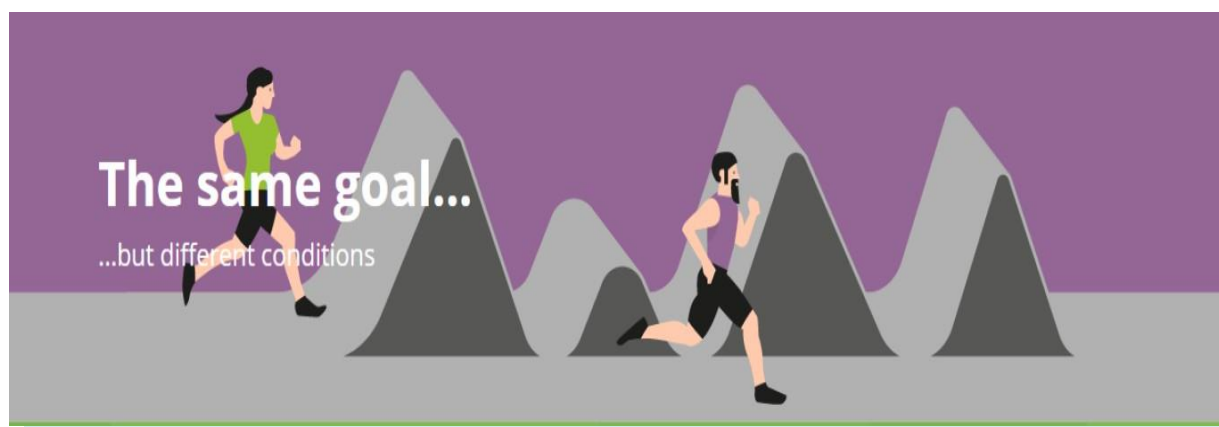
ZÁMĚR

Hodnocení kvality je dlouhodobě klíčovým tématem v oblasti výzkumu, vývoje a inovací (dále jen „VaVal“), a to nejen v kontextu podmínek financování. Obecně přijímaná představa je taková, že jediné, na čem skutečně záleží, je kvalita, nikoliv pohlaví¹, gender², či další sociální charakteristiky, a že hodnocení VaVal není hodnotově zatíženo, je nestranné a nedotčené sociálními faktory. Tento meritokratický ideál je široce přijímaným dogmatem napříč výzkumnou komunitou i tvůrci politik, a převažujícím názorem je, že excelence je sama o sobě evidentní.

Výše uvedený předpoklad je však vyvrácen stále rostoucím počtem studií napříč vědními disciplínami a státy, které upozorňují na různé typy implicitního (nevědomého) zkreslení na základě genderu v procesu hodnocení v oblasti VaVal. Studie také potvrzují negativní dopad na vědeckou kariéru žen a poskytují částečné vysvětlení, proč přetrvává nízké zastoupení žen mezi vyššími akademickými hodnotami a rozhodovacími pozicemi a také proč ženy vědu opouštějí.³

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) považuje transparentnost a férovost hodnotícího procesu ve VaVal za klíčové, a proto by rádo prostřednictvím tohoto materiálu členy a členky odborných poradních orgánů a hodnotících komisí stručně seznámilo s implicitním zkreslením na základě genderu v procesu hodnocení jednotlivců a jejich výsledků VaVal. Materiál popisuje, jak se dané zkreslení v procesu hodnocení projevuje a jak je možné jeho dopad eliminovat.

Záměrem materiálu je, aby poznatky získané z ilustrativních textů a odkazovaných videí byly aplikovány v procesu hodnocení VaVal.



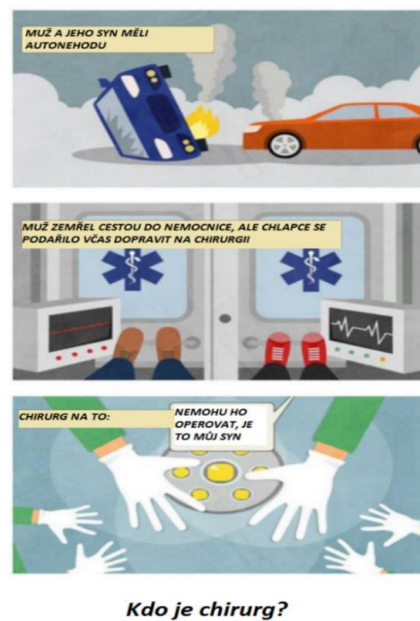
¹ **Pohlaví** je zpravidla vrozené a představuje biologicky utvářené fyziologické rozdíly mezi muži a ženami.

² **Gender** je sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu apod., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže – to, co znamená být ženou či mužem (očekávání, která od nás společnost v tomto smyslu má) se mění v různých historických obdobích i v různých kulturách. **Jaký je rozdíl mezi genderem a pohlavím?** Gender představuje role ženy a muže ve společnosti, tzv. sociální pohlaví – na rozdíl od fyzického pohlaví není vrozené ani neměnné, ale společensky konstruované.

³ European Research Area and Innovation Committee - Standing Working Group on Gender in Research and Innovation, Tackling Gender Bias in Research Evaluation: Recommendations for Action for EU Member States <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>.

VÝCHODISKA

Daniel Kahneman a Amos Tversky, oba psychologové a držitelé Nobelovy ceny za ekonomii, studovali několik desetiletí lidské myšlení – to, jak nahlížíme realitu a co ovlivňuje proces rozhodování a úsudky. Velkou část jejich výzkumné práce, zjednodušeně řečeno, představovalo zkoumání systematických chyb, kterým říkáme zkreslení a které se předvídatelně objevují za určitých okolností. Jedním z příkladů může být situace, kdy atraktivní a sebevědomá osoba něco prezentuje. Můžete očekávat, že vzhledem k těmto jejím atributům bude publikum její výkon hodnotit mnohem pozitivněji, než by si reálně zasloužila. Konkrétně tomuto zkreslení se říká haló efekt. Podle Kahnemana a Tverského většina dojmů a myšlenek vyvstává v našem vědomí, aniž bychom si byli vědomi toho, jak se tam dostaly.



Zkusme si to ukázat na příkladu z jednoho jejich experimentu. Představte si, že si čtete profil naprosto náhodně vybraného člověka:

Petr je velmi plachý a odtažitý, nápomocný, ale téměř bez jakéhokoli zájmu o lidi nebo svět okolo. Potřebuje mít v životě řád a strukturu a má smysl pro detail. Je pravděpodobnější, že je Petr knihovník nebo prodavač?⁴ Zkuste si na tuto otázku sami nejdříve odpovědět a pak se podívejte do poznámky pod čarou⁵.

Nyní prosím zhlédněte video dostupné pod odkazem: <https://www.youtube.com/watch?v=J69HkKz9g4A>.

Video představuje jeden z typů tzv. nevědomého zkreslení spojený s genderovými stereotypy, na které je tento materiál zaměřen. Lidé si vůbec neuvědomili, že by chirurgem mohla být žena a místo toho přicházeli se zvláštními vysvětleními dané situace. Došlo zde k demonstraci stereotypu, kdy profese chirurga je pořád ještě spíše považována za maskulinní obor, podobně jako věda, a je tedy spíše spojována s muži, tedy asociace vědy a vědce – muže, nám přijde na mysl mnohem rychleji než asociace vědy a vědkyně – ženy. K tomuto je ještě vhodné dodat, že i když v češtině disponujeme ve většině případů označením profese v mužském i ženském rodě, není neobvyklé, že používáme tzv. generické maskulinum⁶, jež ženy může činit neviditelnými.

⁴ Kahneman, D. 2011. Thinking, Fast and Slow. Farrar, Straus and Giroux: New York.

⁵ Podobnost Petrovy osobnosti se stereotypní představou knihovníka napadne okamžitě každého, avšak v dané situaci stejně relevantní statistické údaje téměř každý ignoruje. Napadlo Vás, že v ČR připadne na každého knihovníka až 200 prodavačů? Tím, že je zde tedy o tolik více prodavačů, je téměř jisté, že mnohem více „plachých a odtažitých“ jedinců naleznete v obchodě než v knihovně. Avšak lidé ignorují relevantní statistické údaje a spoléhají na, v tomto případě, kulturní stereotyp profese, neboť jim to umožňuje udělat náročné rozhodnutí či úsudek mnohem jednodušeji a rychleji.

⁶ **Generické maskulinum** je název osoby v mužském rodě, který je míněn jako neutrální z hlediska rodu biologického, neboť mluvčí biologický rod nezná, nebo ho v daném kontextu považuje za méně důležitý než jiné sociální charakteristiky. Generické maskulinum/nepříznamové maskulinum/zobecňující maskulinum se používá zvláště při přičleňování ženy či muže nebo skupiny osob k určité profesní, statusové, funkční nebo jiné sociální skupině.

CO PŘESNĚ NEVĚDOMÉ ZKRESLENÍ JE?

Zkreslení je kognitivní proces, který může být definován jako narušené zpracování informací pod vlivem kontextu a nashromážděných zkušeností. Jinými slovy řečeno, jednáme na základě zvnitřněných schémat, které zpracování informací dělají efektivní a zvládnutelné. Avšak tyto kognitivní „zkratky“ nás mohou splést, protože nás nutí věnovat pozornost informacím, které potvrzují naše očekávání, a už méně těm, které je vyvracejí, a tedy způsobují zkreslení. Zkreslení se objevuje v mnoha každodenních situacích a všechny nás ovlivňuje. Mohou ho způsobovat charakteristiky jako je etnicita, regionální příslušnost, rasa, věk, sexuální orientace, náboženská příslušnost, gender a navíc ještě jejich vzájemná kombinace.

Nevědomé zkreslení související s genderovými stereotypy⁷ je definováno jako neúmyslná a automatická mentální asociace založená na genderu vycházející z tradic, norem, hodnot kultury a/nebo ze zkušeností. Tato automatická asociace se promítá do rozhodování, způsobuje rychlé zhodnocení jedince na základě jeho genderu a genderových stereotypů.

⁷ **Genderový stereotyp** představuje zakořeněné tradiční představy, klišé, předsudky o tom, jaké jsou (správné a neměnné) role mužů a žen ve společnosti.

JAK SE NEVĚDOMÉHO ZKRESLENÍ V PROCESU HODNOCENÍ VÝZKUMU, VÝVOJE A INOVACÍ VYVAROVAT?

1. **Vědět**, jak zkreslení z důvodu genderu vypadá a jak se projevuje. Nevědomá zkreslení mají mnohem menší vliv na hodnocení, pokud jsme si vědomi skutečnosti, že ženy či jakákoli jiná pod-reprezentovaná skupina mohou čelit vnějším překážkám, které negativně ovlivňují jejich vědeckou kariéru.⁸
2. **Věnovat 7 minut zhlédnutí videa** dostupného pod odkazem <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELO> připravené Catalan Research Centres Institute (CERCA), které doporučuje svým hodnotitelům mj. i European Research Council. Naleznete zde **konkrétní příklad procesu hodnocení** s reflexí zkreslení a doporučeními, jak v daných situacích postupovat.
3. **Doporučujeme zhlédnutí** tříminutového videa britské **The Royal Society** dostupného pod odkazem <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE&feature=youtu.be>.
4. Přijmout skutečnost, že **i mně se něco takového děje**, a že se s velkou pravděpodobností určité míry zkreslení v hodnotícím procesu dopouštím.
5. Když se připravujete na hodnocení či setkání odborného poradního orgánu či hodnotící komise, pokuste se „**zpomalit**“ **rychlost procesu rozhodování**.
6. Věnujte **dostatek času** hodnocení. Je prokázáno (?), že hodnotící, kteří byli příliš zaneprázdněni či nevěnovali hodnocení přílišnou pozornost, hodnotili ženy nižším bodovým ohodnocením než muže v případě stejných podkladů.
7. Používejte **stejná kritéria u všech** hodnocených. Výzkumy upozorňují na skutečnost, že jiný standard je uplatňován při hodnocení žen a jiný u mužů. Hodnoťte všechny poskytnuté materiály. **Nezakládejte své hodnocení pouze na jednom aspektu** hodnoceného materiálu.
8. Během hodnocení **občas zhodnoťte svůj vlastní úsudek** a zamyslete se, zda zkreslení ovlivňují vaše rozhodování.
9. Pamatujte na to, že je **nepravděpodobné, že jste férovější** a méně ovlivněni předsudky než ostatní.
10. Je mnohem **snadnější rozpoznat nevědomé zkreslení u ostatních** než u sebe, takže pokud si něčeho **všimnete, upozorněte** na to.⁹

⁸ Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A. et al. Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav* 3, 1171–1179 (2019) doi:10.1038/s41562-019-0686-3.

⁹ 5. – 10. The Royal Society, <https://royalsociety.org/~media/policy/Publications/2015/unconscious-bias-briefing-2015.pdf>.

11. Zamyslete se nad tím, **co je v rámci daného hodnocení považováno za excelenci či kvalitu**, podle jakých kritérií ji hodnotíme, zda mají muži i ženy stejné příležitosti této excelence dosáhnout a zda daná **kritéria nejsou diskriminující**. **Možným příkladem pro zamyšlení** může být absolvování zahraniční **stáže jako důkaz kvality** – otázka zde zní, je v naší společnosti stejně „náročné“ pro muže a ženu odjet do zahraničí s rodinou, kam je bude jejich partner následovat? Stereotypně je to prozatím častěji tak, že vědec odjíždí na stáž a jeho partnerka jej s malými dětmi doprovází. **Rodičovství tedy může mít v tomto směru negativní efekt na počet absolvovaných zahraničních stáží**. A jak už bylo řečeno výše, někdy kritéria způsobilosti programů pro juniorní vědce a vědkyně mohou stanovovat věkové limity, které neumožňují rodičům, kteří absolvovali kariérní přestávku z důvodu péče, aby se jich účastnili, nebo nemusí umožňovat převedení pozice hlavního řešitele po návratu z mateřské/otcovské dovolené, čímž dochází k určitému znevýhodnění. **Proto je mj. nutné při hodnocení právě rodičovskou přestávku zohledňovat – a to např. v případech, kdy jsou stanovovány věkové/časové limity (roky strávené péčí by se neměly započítávat), nebo když se hodnotí počet publikací za určité období (popř. je vhodnější hodnotit např. 3 nejlepší výsledky, a ne výsledky za určité období). Nebo pokud je podmínkou účast na stáži, jejíž absence může být důsledkem péče, nikoliv nedostatečné kvality uchazečky nebo uchazeče.**

Rozhodování na základě „kognitivních zkratek“ může být v některých situacích výhodné (situace, kdy čelíme nějakému nebezpečí nebo se potřebujeme velmi rychle rozhodnout v situaci, která je komplikovaná či nepřehledná). Avšak v případě hodnocení druhých lidí může tento spíše intuitivní způsob rozhodování negativně ovlivnit jejich kariérní dráhu.¹⁰ **Proto je důležité být si vědomi existence nevědomých zkreslení a snažit se s nimi pracovat.**

¹⁰ V případě, že by Vás téma dále zajímalo, doporučujeme podívat se na video od McKinsey & Company, jedné z nejprestižnějších konzultačních společností na světě, které vtipným způsobem zobrazuje nevědomá zkreslení přítomná v pracovním prostředí. Například hned první ukázka popisuje zkreslení, které máme tendenci aplikovat vůči matkám, především těm s malými dětmi. Stává se, že automaticky se s nimi v práci nepočítá, automaticky se jim nenabízejí nové pracovní příležitosti, účast na nových projektech apod. Pro zvýraznění projevů nevědomého zkreslení jsou ve videu záměrně zaměněny role žen a mužů. Jak je patrné z videa, nevědomé zkreslení z důvodu genderu ve větší míře negativně ovlivňuje profesní dráhu žen a je i jedním z důvodů nízkého počtu žen na vyšších příčkách pracovního žebříčku a rozdílu v platech žen a mužů. Celé video trvá 5 minut <https://www.youtube.com/watch?v=JFW2cfzevio>.