

# VE VELKÉ BRITÁNII JE AKADEMICKÉ PROSTŘEDÍ VNÍMÁNO JAKO POSLEDNÍ BAŠTA MASKULINISMU.

## ROZHOVOR MARCELY LINKOVÉ S BARBAROU BAGILHOLE

Dne 22. září přednesla prof. Barbara Bagilhole z Loughborough University ve Velké Británii zvanou přednášku na 2. národní konferenci o ženách a vědě s názvem *Gender jako sociální inovace: Rovné příležitosti v měnícím se vědeckém prostředí*, která se konala v Praze. Při této příležitosti jsme se jí ptaly na její výzkum v oblasti genderu a vědy, hlavní překážky, se kterými se potýkají ženy ve vědě, a na proměny feminismu v posledních třiceti letech.

Barbara Bagilhole se dlouhodobě věnuje genderovým studiím, rovným příležitostem a diverzitě a tyto hodnoty obhajuje. Je profesorkou v oboru rovných příležitostí a sociální politiky na katedře sociálních věd, Loughborough University ve Velké Británii. Ve svém výzkumu a publikacích se zaměřuje na oblast rovných příležitostí a diverzitu z hlediska genderu, rasy, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství, věku a na interseksionalitu.

Publikovala více než 30 akademických článků na téma ženy a věda. Její poslední knihy jsou *Understanding Equal Opportunities and Diversity: The Social Differentiations and Intersections of Inequality* (2009 Policy Press) a Bagilhole, B. and White, K. (eds.) *Gender, Power and Management: A Cross-Cultural Analysis of Higher Education* (2010 Palgrave Macmillan). Byla členkou ustavujícího výboru ATGENDER, tedy Evropské asociace pro genderový výzkum, vzdělávání a dokumentaci (více viz <http://www.atgender.eu/>), která byla založena v roce 2009. V současné době je členkou představenstva a pokladnicí organizace.

**Marcela Linková:** *Genderovou rovností se zabýváte již asi třicet let. Jaké změny, ke kterým došlo ať již ve Velké Británii nebo na evropské úrovni od 70. let, považujete v oblasti genderové rovnosti za nejdůležitější? Podle mého názoru je občas velice obtížné se rozhodnout, zda dochází k nějaké negativní zpětné reakci nebo ke skutečně zásadnímu pokroku, a v současné době se podle mého názoru opravdu nacházíme v obtížné situaci.*

**Barbara Bagilhole:** Pokud bych měla nejdříve hovořit o Velké Británii, 70. léta byla pro genderovou a rasovou rovnost opravdu progresivním obdobím. Měli jsme socialistickou labouristickou vládu, která přijala první antidiskriminační legislativu a zákon o rovném platu. Nejprve došlo k přijetí antidiskriminační legislativy na základě rasy a poté následoval gender a zákon o rovném platu; to vše se povedlo a bylo přijato v roce 1975, i když odbory a ženské hnutí bojovaly za stejnou mzdu už od roku 1890, takže boj to byl dlouhý a těžký. Tato situace v nás vzbudila hodně optimismu. Během celých 70. let docházelo k dalším posunům. Ohledně rovného platu byla změna pomalejší, ale lidé

si byli antidiskriminační legislativy vědomi, a to i v byznysu. I soukromý sektor se ubíral tímto směrem. Potom přišla 80. léta, recese a nástup konzervativní vlády Margaret Thatcher. Tato vláda byla proti rovnopříležitostní legislativě a byla také naprosto proti Evropské unii. Během 80. let bylo jediným pokrokem v oblasti genderové rovnosti to, že Komise pro rovné příležitosti, která byla ustavena právě na základě legislativy přijaté v 70. letech, předkládala případy Evropskému soudu pro lidská práva proti naší vládě a tím ji nutila brát vážně věci jako penzijní práva pro ženy, právo na sociální zabezpečení pro ženy atd. Evropský soud pro lidská práva naší vládu přinutil, aby se byť neochotně podvolila. A potom postupně, s nástupem Nové levice v roce 1997 se opět rozšířil optimističtější náhled na věc, ale mezi feministkami se objevily obavy, že posun směrem k diverzitě odsune gender z politické agendy. V současné době existuje jedna společná komise, dříve jsme měli komisi pro gender, komisi pro rasu, komisi pro postižené. Sloučením do jedné společné komise došlo k tomu, že rasa se posunula na agendě nahoru, přičemž rasová komise měla vždy více peněz než komise pro rovné příležitosti. Feministky tedy diverzitu uznávají jako důležité téma, protože pochopitelně ženy nejsou homogenní skupinou, ale je to velmi tenká politická linie, protože může gender také úplně vytlačit. Nyní máme konzervativní, liberálně demokratickou vládní koalici a u ní se zcela zjevně projevují zlověstné náznaky toho, že dřívější posun, kterého bylo v této oblasti dosaženo, opět zruší.

**Marcela Linková:** *A co se týká postojů mezi ženami, vidíte nějaké generační rozdíly?*

**Barbara Bagilhole:** Myslím, že dochází k malému, opravdu malému posunu, to bych zdůraznila. V 90. letech spousta žen, mladých žen, nechtěla o starých bojích ani slyšet. Jak jsme říkávaly, nechtěly vidět šrámy z boje. Zcela zjevně se projevila negativní zpětná reakce proti feminismu. Bylo to také způsobeno tím, že mladá generace byla vychovávána ve velice individualisticky orientovaném politickém systému, který hlásal, že každý by se měl starat jen sám o sebe, že by neměla existovat žádná zvláštní podpora. Domnívám se, že v současné době dochází k jemnému vzestupu feminismu, určitě mezi univerzitními studentkami a studenty. Pochopitelně už dnes nemáme kurzy ženských studií, nemáme kurzy genderových studií, takže jsou to vlastně pouze už kurzy v rámci sociálních věd, kde feministické akademičky ještě feministickou agendu prosazují a kde je možné vidět alespoň trochu pohybu. Ale obávám se toho, co se stane nyní, pod vlivem stávající vlády.

**Marcela Linková:** *Na obecné rovině se zdá, že stále více dochází k tomu, že boj za ženská práva se více a více institucionalizuje na státní úrovni. Jakmile se feministkám podařilo téma genderové rovnosti prosadit do politické agendy, organizování zdola prakticky vymizelo.*

**Barbara Bagilhole:** To je zcela jistě i případ Velké Británie. Zdá se, že feministky ve státní administrativě a feministické akademičky jsou silně izolované od těch několika ženských skupin, které přežívají.

**Marcela Linková:** *Nancy Fraser hovoří o lsti dějin, o tom, jak se feminismus druhé vlny postupně propojil s neoliberalismem a že od 70. let se klade příliš důrazu na uznání, ale už ne na redistribuci moci a zdrojů. Argumentuje, že cestou ven z tohoto kruhu, je nové propojení těchto bojů, že musíme znovu začít hovořit o redistribuci. Jaká je podle vás budoucnost feminismu, když si uvědomíme velice silný neoliberální rozmach stávajících politik?*

**Barbara Bagilhole:** Pokud budeme hovořit o Velké Británii, jak jsem se již zmiňovala, existoval zde vždy problém ve vztahu mezi akademickým feminismem a aktivistickým feminismem organizovaným zdola. Nikdy jsme spolu vlastně příliš nevycházely. Když budeme hovořit o akademickém feminismu a feminismu druhé vlny, řekla bych, že nás ze sedla vyhodil postmodernismus a poststrukturalismus, velký důraz na politiky identity a fragmentace pramenící z toho, že neexistuje nic takového, jako je kategorie „ženy“. Takže kurz, který akademický feminismus nabral, byl velice silně teoreticky orientován a ještě silněji vedl směrem od politického aktivismu. A některé z nás starých strukturalistek, které zastávaly pozice přerozdělení, toto chtěly změnit a myslím, že k tomu nyní dochází. Zároveň ale na spodní, aktivistické úrovni došlo k úplnému zdecimování odborového hnutí, takže ve Velké Británii v současné době nemáme to, co bych nazvala ženským hnutím. Když jsem byla mladší, tak jsem v 70. a 80. letech chodila na setkání ženského hnutí, ale ta už dnes neexistují. Takže jedinou baštou proti ničení aktivismu jsou odborové svazy a ty byly pochopitelně zdecimovány a stále je na ně veden neoliberální útok, takže cesta, kterou se musíme vydat, je velice obtížná. Ráda bych viděla, kdyby se akademický feminismus vrátil do politické reality a kdyby došlo k obnově vztahů odborů a žen.

**Marcela Linková:** *Dnes v politických dokumentech, ale také v advokačních organizacích dochází k přijímání neoliberální retoriky využití lidských zdrojů, lidského potenciálu. Jak vidíte používání této retoriky jako aktivistka, jak se v této krajině orientovat?*

**Barbara Bagilhole:** Jako pragmatička budu argumentovat, že je nutné opatrně a s očima doširoka otevřenými používat jejich jazyk a adaptovat všechny kauzy na jejich jazyk. Ve Velké Británii je to „obchodní argument“ pro rovné příležitosti, který se používá už dost dlouhou dobu. Problém je, že obchodní argument může být podkopán v případě vysoké nezaměstnanosti, kdy ženy nejsou potřeba. Což

je velice nebezpečné. Nicméně se jako pragmatička domnívám, že je nutné jít touto cestou, protože jinak budeme poraženi. Takže pragmaticky a realisticky si myslím, že to musíme dělat.

**Marcela Linková:** *Ve svém výzkumu zkoumáte manažerské a vedoucí pozice ve vědě a to, jaké dovednosti jsou potřeba pro výkon těchto pozic a jak jsou tyto zkušenosti v případě žen odlišné. Mohla byste představit vaše zjištění o tom, jak je manažerská kultura, kultura vedoucích pozic genderově podmíněná a jak to dopadá na ženy v akademii?*

**Barbara Bagilhole:** To je velice zajímavé. Ve své předchozí kariéře, ve svém dřívějším zaměstnání jsem pracovala v místní samosprávě. Byla jsem poradkyní pro rovné příležitosti v místní vládě. Takže jsem vždy byla silně oddána rovným příležitostem. Když jsem se v roce 1991 vrátila jako asistentka na univerzitu, byla jsem naprosto šokována tím, jak přežil a maskulinní je akademické prostředí, jak se zde vůbec neprojevil vliv legislativy rovných příležitostí. Takže jsem se rozhodla zahájit výzkumný projekt, který by zkoumal, proč je v akademickém prostředí tak málo žen, dokonce i na těch nejnižších úrovních. Ta čísla byla skutečně naprosto otřesná. Ve Velké Británii bylo akademické prostředí popisováno jako poslední bašta maskulinnismu a podle mého názoru si tuto nálepku stále do velké míry udržuje. Existuje tam obrovský vliv tzv. *old boys' networks*, mužských sítí starých známých, která je ovšem určena jen pro některé muže, určitě ne pro všechny muže. Oni si vybírají, koho do těchto sítí vpustit. Jmenování do pozic je neformální, kritéria pro výběr a kariérní postup jsou neviditelná, panuje přesvědčení, že lidi jsou k tomu, aby se o nějakou pozici ucházeli, vyzývání, a pokud nejste vyzváni, nestojí za to to ani zkoušet, a to i když je pozice otevřeně inzerovaná, protože v devíti z deseti případů je to jako jmenování papeže. Obláček bílého kouře se rozptýlí a vám je řečeno, kdo byl jmenován, ne jak, proč nebo kdo to rozhodl, ale jen že to bude tato osoba. Myslím, že v akademickém prostředí je toto stále ještě udržováno. Do velké míry je na profesorské úrovni v akademii dovoleno hovořit o akademické nezávislosti, ale vývoj v oblasti lidských zdrojů se zde neprojevuje. Profesori mají moc, protože moc v rámci univerzit spočívá ve schopnosti přinášet velké výzkumné granty, přitahovat studenty, a pokud to profesori dělají, nikdo jejich politiky rovných příležitostí napadat nebude.

**Marcela Linková:** *A jak jsou dovednosti, o kterých se předpokládá, že jsou nutné pro vedoucí pozice, popisovány a předávány lidmi na pozicích moci nastupující mladé generaci?*

**Barbara Bagilhole:** To je docela zajímavé, protože v posledním výzkumu, který jsme na toto téma prováděli, jsme hovořili o tvrdých dovednostech a měkkých dovednostech, které jsou obvykle polarizovány na maskulinní a femininní. Manažeři v tom stále více manažersky orientovaném systému vysokého školství v rostoucí míře hovoří o výhodách

měkkých dovedností, ale nemají tím na mysli to, že do těchto pozic vpustí více žen, ale to, že o měkkých dovednostech nyní mluví muži. Takže mluví o týmové práci, spolupráci, posílení postavení jedinců atd., ale zároveň s tím používají tvrdé dovednosti finančního managementu, používají manažerský slovník, takže jazykově to mají zvládnuté, ale nechovají se podle toho. Velice chytře se adaptují s cílem udržet svoje mocenské pozice.

**Marcela Linková:** Jsou na základě vašeho výzkumu dovednosti vnímány jako nutné pro vedoucí pozici připisovány stejně ženám a mužům, nebo nacházíte rozdíly v tom, jak jsou dovednosti a chování žen a mužů ve vedoucích pozicích interpretovány?

**Barbara Bagilhole:** V podstatě stále ještě je značně rozšířená víra ve stereotypní představy žen a mužů s tím, že ženy jsou vnímány například jako ty, které více spolupracují, dobře komunikují, jsou méně agresivní atd. To znamená, že muži jsou ve vedoucích pozicích stále upřednostňováni. Univerzity ve vzrůstající míře vyvíjejí rámce kompetencí toho, co se očekává od manažerů, ale mají tendenci do těchto pozic jmenovat manažery, kteří tyto dovednosti nemají. Někteří manažeři na vysokých pozicích říkají, že si cení spolupráce a komunikačních dovedností, které do manažerských týmů přinášejí ženy, nicméně je stále silná tendence odměňovat „tvrdé“ manažerské vedení, které odpovídá tradičnímu transakčnímu stylu vedení, který je nejvíce spojen s muži.

**Marcela Linková:** Jak je potom možné, podle vašich zjištění, aby se ženy posunuly směrem vzhůru, jestli vůbec? Protože v dnešní době existuje široké spektrum literatury, která ukazuje, jak jsou ženy za úspěch a ambice penalizovány, jak jsou trestány za to, že nedělají správný femininní gender. Pokud ale dělají maskulinní gender, tak to také není ta správná cesta, kterou se vydat...

**Barbara Bagilhole:** Naprosto. Jednou z nejdůležitějších věcí je pro ženy úplně na začátku vědecké dráhy vědět, jak systém funguje, a pak mohou dělat strategická rozhodnutí o tom, jakým směrem se s touto informací vydat. Mezi ženami, mladými i staršími ženami, pořád panuje kultura toho, že mohou uspět, když budou hodně pracovat, že si jich potom někdo všimne. Přitom realita je v akademickém prostředí taková, že jde o síť a koho znáte, ne co znáte. Myslím, že ze strategického hlediska je nutné ženám pomáhat se rozhodovat, zda chtějí uspět v akademickém prostředí, a ony potom musejí hledat strategické cesty, které jim vyhovují. K tomu může pomoci promluvit si s jinými ženami – které jsou feministkami, protože ne všechny ženy, které se dostaly na vrchol, jsou „sestry“ –, strategicky si s nimi promluvit a dělat postupná rozhodnutí. Je zde určitě prostor pro mentoring, ale problém s mentoringem je, že pokud je to čistě ženský mentoring, silně to zatěžuje těch několik akademiček na vedoucích pozicích, pokud by tedy nedošlo k tomu, že by byl mentoring odmě-

ňován menším počtem výukových hodin atd. O to bychom se také měli snažit.

**Marcela Linková:** *Mentoring vlastně velice otevřeně ukazuje, co se děje implicitně, v tichosti v incestním akademickém systému výchovy mladých vědců do vědeckého habitu. Máte z Velké Británie nějakou zkušenost, kde by se mentoringu pro ženy účastnili i muži a jak je to vnímáno? Jsou muži ochotní ženy mentorovat a je to vnímáno jako způsob, jak například pochopit situaci žen ve vědě?*

**Barbara Bagilhole:** Já bych přestala používat slovo mentoring a posunula se ke slovu *zaštitovat* (champion), protože to je víc než mentoring. V rámci mužských sítí nejde pouze o mentoring, jde o záštitu, o to najít pozice, najít pro mladé muže, některé mladé muže, příležitosti. Myslím, že prostor pro to, aby muži zaštitovali ženy, existuje. Podle mých zkušeností jsou těmi, kdo ženy velice dobře zaštitují, muži, kteří mají sami dcery, zejména v akademickém prostředí, protože vidí, co se těm dcerám děje, a jsou potom velice pozitivní a podpůrní a chtějí věci měnit. Je možná zajímavé, že nejlepší radu, kterou jsem na začátku své kariéry v akademii dostala, jsem dostala od muže. Byl velice podpůrný a viděl, co se děje. Bylo to dost poučné.

**Marcela Linková:** A co vám tehdy řekl?

**Barbara Bagilhole:** Řekl mi třeba, že když jedu na mezinárodní konferenci, mám říct, že jsem pozvaná. Nemáš říkat, že jsi podala abstrakt a ten byl přijat. Všechno musíš zveličovat a musíš zajistit, že o tom ví co nejvíc lidí. Rozhlašuješ věci, propaguješ věci. První radu, kterou jsem dostala, když jsem přišla do akademického prostředí, byla soustřeď se na učení, což bylo špatné! Pochopitelně se domnívám, že k výuce musíme přistupovat svědomitě, ale jestli chcete budovat kariéru v akademickém prostředí, nesoustředíte se jen na výuku. Děláte pro výuku, co můžete, ale musíte pracovat na mezinárodním profilu svého výzkumu a publikací. Kdybych následovala tu první radu, kterou jsem dostala, nebyla bych dneska nikde.

**Marcela Linková:** *Tohle docela dobře hraje s některými z našich výzkumných výsledků, které ukazují, že ženy uvádějí, že dávají přednost výuce; nechtějí se chlubit, nechtějí se propagovat, co se týká sebepropagace, jde jim to velice proti srsti.*

**Barbara Bagilhole:** Naprosto. Je to velice obtížné. To si sama uvědomuji. Dokonce i teď netlačím tak, jak bych měla, nepropaguji se tak, jak bych měla.

**Marcela Linková:** *Vy jste také prováděla výzkum v maskulinních oborech, jako je stavebnictví, inženýrství, kde je zastoupení žen skutečně velice, velice nízké. Co byste uvedla na téma toho, jak ženy v těchto oborech dělají svůj gender a jak se jim daří profesně růst? Jak se chovají z hlediska genderu a jak tyto jejich strategie ovlivňují jejich postup po kariérním žebříku?*

**Barbara Bagilhole:** Jedním z významných zjištění našeho výzkumu je, že protože ženy jsou v těchto oborech takovou minoritou, snaží se chovat jako kluci a zkoušejí velice indi-

vidualistické strategie. Zcela určitě nechtějí být spojovány s jinými ženami, protože to je muži v těchto oborech vnímáno jako subverzivní. Zkoušejí individualistické strategie a někdy, což je ale úplný extrém, se mohou vůči jiným ženám chovat velice opovržlivě. Dokonce i studentky v těchto disciplínách říkají věci jako: „My se od ostatních studentek lišíme, nejsme jako v sociologii, to jsou holčičí holky, my takové nejsme.“ Snášejí hodně sexismu, hodně obtěžování, sexuálního obtěžování, to je naprosto běžné, naprosto, a cítí, že to musí zvládnout na individuální úrovni, protože tam neexistuje žádný podpůrný systém. Pokud si stěžují, jsou vnímány jako buřičky. Ostatně postupem doby jich velké počty odcházejí. Jsou to takové kapičky negativních problémů. Hodně z nich také ve výzkumu uvádělo, že to zvládaly jen tak, že se staly maskulinnější, agresivnější, hodně klely atd. a rozhodly se, že až se stanou matkami nebo když se staly matkami, že odejdou, protože podle nich by se matka takhle chovat neměla. Snažily se vzít si zpět nebo udržet si svoji femininitu, zatímco se chovaly maskulinně.

**Marcela Linková:** *Jaká řešení vzhledem k této velice maskulinní kultuře vidíte? Zjevně říct, že je to špatné a mělo by se to změnit, stačit nebude. Existují nějaká opatření, která instituce v těchto oborech přijímají s cílem přilákat více žen, nebo je ta kultura tak silně zakořeněná, že jim je v podstatě jedno, že tam téměř žádné ženy nejsou?*

**Barbara Bagilhole:** V soukromém sektoru se to liší společnost od společnosti; ve Velké Británii existují společnosti, které jsou velice dobré a z hlediska genderové a rasové rovnosti velmi progresivní a jsou také velice úspěšné. Ale máme také spoustu starých tradičních firem, které mají stále zisky, a proto se nechtějí měnit. Nevím, jaké je řešení kromě toho, že je nutné ukazovat dobré příklady v nových společnostech, jak se jim daří a že mají vyšší zisky. Když stavebnictví roste, chtějí více žen, nyní jsme ale v recesi, takže se rozhodli, že ženy zase nepotřebují. To je problém s obchodním argumentem. Je to prostě o kultuře těchto organizací. Nejde jen o stavebnictví, to je jeden extrém, ale jde také o právo, medicínu. Řekla bych, že nejde pouze o maskulinní kulturu, ale o velice tradiční maskulinní kulturu, která také vylučuje některé mladé muže, a někteří mladí muži, kteří do tohoto prostředí vstupují, ho také opouštějí, jako ženy. Takže ztrácíme velké počty talentů.

**Marcela Linková:** *Jaký by tedy byl váš argument pro změnu situace? V Čechách často slyšíme: Když se jim to nelíbí (když se ženám a některým mužům nelíbí být soutěživý a soupeřit s jinými lidmi a občas se kvůli kariérnímu postupu skutečně chovat dost nechutně), mohou odejít, za nimi je dlouhá řada lidí, kteří tu jejich pozici rádi vezmou. Jak byste odpověděla na toto?*

**Barbara Bagilhole:** Kultura individualismu se přisála do akademického prostředí ze soukromého sektoru a podle mého názoru je to špatně. Hlavní silou akademického prostředí je spolupráce myslí; různorodé týmy jsou produktiv-

nější z hlediska nápadů, inovací a proměny věci. Problém je, že velký tlak v akademii vychází z pozic manažerského kvantitativního měření. Obávám se také, že s tím, jak klesá financování z grantových agentur (díky čemuž by bylo možné přilákat různorodější, kreativnější a inovativnější výzkumné a interdisciplinární týmy, což je dobrý způsob, jak ženy mohou ukázat, co v nich je), roste výzkum financovaný průmyslem, což ovlivňuje integritu výzkumu, zejména v přírodních vědách, medicíně. Co se financuje, musí být ziskové. A to je velice nebezpečná cesta. A pro sociální vědy je to úplně zoufalé, kromě aplikované sociologie, což je na naší katedře sociální politika a kriminologie. Je tu tedy financování na to, aby se zjistilo, proč se lidé v Británii bouřili, chtějí ale správné odpovědi. Pokud jim dáte špatné odpovědi, výzkum se potlačí, což se také stalo mně. Dělal jsem výzkum, který mi zadala Národní grantová agentura pro ekonomický a sociální výzkum (National Economic and Social Research Council). Měla jsem zjistit, zda v udílení výzkumných grantů existují nějaké genderové předpojatosti. Výzkum jsem provedla a zprávu předala předsedovi, který stál tenkrát v čele. Zpráva ukazovala, že máme problém. V mezidobí se ale vyměnila osoba na vedoucí pozici a nový předseda mi řekl, ať ten výzkum provedu znovu, protože ty výsledky nejsou správné. Tak jsem šla a výzkum provedla znovu a vrátila jsem se se stejnými výsledky. A on řekl: „Velice děkuji“ a nic z toho nebylo nikdy publikováno.

**Marcela Linková:** *Jaké problémy jste tedy v systému zjistila?*

**Barbara Bagilhole:** Hlavním problémem byly nominace do rad grantové agentury a znovu jsme u mužských sítí. Jmenování do rad, kde se dělají rozhodnutí o financování, probíhala neformálně, naprosto neprůhledně.

**Marcela Linková:** *Jaké strategie pak v této situaci vyvíjejí výzkumnice ve Velké Británii a jak se projevuje vliv třídy a rasy?*

**Barbara Bagilhole:** Co se týká akademiček ve Velké Británii, existuje velká tendence nemít děti. Dá se říci, že vzdělanější ženy mají méně dětí, což v USA na počátku 20. století vysvětlovali tím, že pokud dáte ženám vzdělání, scvrknou se jim dělohy! Volba, kterou činí ženy v akademickém prostředí, je děti nemít nebo mít jedno dítě. Pak zde máme využívání žen z pracujících tříd, které zajišťují péči o děti a o domácnosti. A s pokračující recesí zjevně roste počet lidí, kteří tyto činnosti vykonávají a jsou stále levnější. Problém spočívá ve vykořisťování žen jinými ženami.

**Marcela Linková:** *Poslední otázka: Jedna překvapující věc, když se hovoří o genderové rovnosti ve vědě, pro mě je, jak na prosté tabu je hovořit o moci. Pokud se dostanete mimo kruhy feministických a genderových studií, tak se hovoří pouze o ženském handicapu plynoucím z toho, že ženy mají děti a jak se to dá dohnat později, což se ukazuje jako naprosto pomýlený argument. Jak jste se vy potýkala s problémem vnést otázku moci do otázek rovných příležitostí na pozicích, které jste zastávala a kde jste se snažila o změnu situace?*

**Barbara Bagilhole:** Ano, je to skutečně omračující. Neuvědomovala jsem si, jak mocné tyto pozice jsou, dokud jsem jednu neměla. Když jsem se dostala do pozice prodávanky, uvědomila jsem si, že mě lidé skutečně poslouchají, i když jsem žena. Měla jsem nálepku prodávanky a to mělo auru moci, i když ve skutečnosti jsem asi příliš moci neměla. Ale měla jsem auru moci, takže vidíte, jak se mocné pozice mohou vnucovat strukturám a kulturám institucí a jak jednoduché to je a jak svůdné to je z hlediska udržování statu quo. Moc je jedním z nejzákladnějších konceptů, o kterých bychom měli přemýšlet. Měli bychom přemýšlet o patriarchátu, který je značně rozšířený a udržovaný! Dívala jsem se na summit OSN a je to skutečně omračující: jeden muž za druhým, všechno staří mužové. Probírala jsem si pro sebe, jaká je ideální osoba, která má nejvíce moci: bílý, starý, heterosexuální muž bez handicapu a z vyšší třídy. Jde skutečně o neuvěřitelné udržování moci, mocenského systému. A obecně panuje poměrně velká naivita, což znamená, že to nerozpoznáváme.

**Marcela Linková:** *Otázka moci nevstupuje do žádné iniciativy na podporu rovných příležitostí v akademii. Jeff Hearn jed-*

*nou napsal, že pokud chceme genderovou rovnost brát vážně, musíme hovořit o tom, že se muži musí vzdát své moci.*

**Barbara Bagilhole:** Ale vzdají se jí, nebo jak je k tomu přinutíme?

**Marcela Linková:** *Ano, přesně. A dokonce jde i o ty, kteří jsou vůči této problematice vstřícní. Toto je skutečně jedno z nejzákladnějších témat, pokud se snažíte o podporu genderové rovnosti. Nechcete vypadat, že si pro sebe chcete uzurpovat více moci. Dokonce i říct, že jde o moc a kontrolu, je velice obtížné.*

**Barbara Bagilhole:** Velká a důležitá otázka je, jak změnit moc, protože to je politická otázka. Jak změníte moc? Možná bychom se měly stát skvělými političkami. Ale jediný způsob, jak se ženy stanou skvělými političkami, je, že se chovají jako muži. Domnívám se, že zde se projevuje ta strašně důležitá role, kterou hrají feministické akademičky, které zkoumají a ukazují mocenské struktury a které podporují změnu v rámci akademického prostředí i jinde, kde mohou ovlivňovat rozhodnutí. A musíme také vzdělávat a kultivovat mladší generace žen, aby tento boj posunuly dále.



**Tenglerová, Hana. 2011. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.**

Monitorovací zpráva tak jako v minulých letech přináší přehled aktivit institucí vědních politik a aktuální statistiky, které popisují vybrané aspekty postavení žen v české vědě. Z pohledu kvantitativních dat se situace v ČR od minulého roku nijak zásadně nezměnila. Přestože má ČR vyvážený podíl žen a mužů, kteří by mohli pracovat v oblasti výzkumu, pracuje jich zde jen 31 % a na pozici vědeckých pracovníků dokonce jen 26 %. Kriticky nízké je zastoupení žen v technických (13,8 %) a přírodních vědách (28,5 %), které dohromady zaměstnávají bezmála tři čtvrtiny vědecké populace v ČR. Podíl žen na rozhodování o chodu vědy a vědních politikách jen výjimečně překračuje 15 % a v případě nejvýznamnějších orgánů se pohybuje v rozsahu 0–9 %. Politická podpora tématu genderové rovnosti je s výjimkou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nulová. Dílčí pozitivní posuny, jež jsou patrné i na úrovni výzkumných ústavů a univerzit, nemají zásadní strukturální charakter. Netečnost místních institucí (především Rady pro výzkum, vývoj a inovace, šest ze sedmi ministerstev, jež mají výzkum v kompetenci, a obou hlavních grantových agentur) je o to zřetelnější, porovnáme-li ji s přístupem institucí v zahraničí. Deklarovaným cílem EU je zvýšení vědecké excelence prostřednictvím zavedení dimenze genderu do výzkumu a chodu výzkumných institucí.