

jména na ženy. Problém je, že na rozdíl od krize samotné tato opatření jsou obecně vnímána jako potřebná a nutná. Mají zcela devastující dopad na ohrožené skupiny populace, jako jsou sólo matky, starší lidé, kteří jsou závislí na sociálních službách, ale také na ženy, které tyto služby poskytují, protože mzdy v tomto sektoru vlivem vyšší nezaměstnanosti klesají. Přitom existují alternativy k úsporným opatřením, např. zvyšování nabídky pracovních míst nebo investice do sociální infrastruktury. V každém případě je však potřebné genderové rozpočtování (*gender budgeting*). Nevyužívání genderového rozpočtování v rámci nedávných a současných úsporných opatření ve většině zemí způsobuje zcela neproporcionálně významnější dopady na ženskou populaci.

Konference se s celkovým počtem 73 panelů řadí mezi největší světové feministické konference. Součástí konference byla i oslava 20. výročí fungování časopisu *Feminist Economics* (<http://www.feministeconomics.org/>). Časopis

vydává Mezinárodní asociace pro feministickou ekonomii (IAFFE), která konferenci každoročně organizuje a sídlí na Rice University v USA. Se záměrem podpořit kontakt a vzájemnou spolupráci i v obdobích mezi konferencemi, iniciuje IAFFE od letošního roku novou aktivitu – tematické skupiny. Hlavními tematickými skupinami (v jejichž rámci jsou navrženy další podskupiny), které byly na letošní konferenci v Berlíně vytvořeny, jsou: feministická teorie a ekonomie; formální a neformální trh práce; sféra reprodukce; makroekonomický kontext; příjmová chudoba a deprivace způsobilostí. Snad budou tato a podobná témata již brzy předmětem většího zkoumání i v rámci české vědy. Příští konference feministické ekonomie se uskuteční na konci června 2016 v Galway v Irsku.

Poznámky

1 Tato zpráva vznikla v rámci projektu GA ČR (reg. č. 15-13766S).

GENDER SUMMIT: GENDER V BádÁNÍ, JEHO KONTEXTU A VÝSTUPECH / HANA TENGLEROVÁ

Sedmý Gender Summit s podtitulem „Mastering gender in research performance, contexts, and outcomes“, který se uskutečnil 6. a 7. listopadu 2015 v Berlíně, se zabýval jednak tím, jak instituce měří a hodnotí schopnosti výzkumníků a výzkumníků a jejich pracovní výkony, a tím, jaké dopady tyto procesy na ženy a muže mají, jednak představením nových výzkumů a iniciativ, jejichž cílem je problém na úrovni politik řešit. Konference sice nepřinesla žádná převratná a zásadní zjištění, ukázala však, jak samozřejmé je pro západní instituce (politik) výzkumu a vývoje, prestižními i zcela běžnými univerzitami počínaje, grantovými agenturami a ministerstvy konče, je tematizovat genderovou rovnost

a veřejně analyzovat data, která o jejích projevech mají. Ze strany těch nejvlivnějších, poskytovatelů financí na výzkum, zazníval opakovaný důraz na transparentnost vůči žadatelům/kám o finance na výzkum, ale i apel na to, aby se jednotlivé aktivity nestaly cílem o sobě, který je odškrtnut, ale vždy zůstaly prostředkem k proměně fungování vědy.

Konference se uskutečnila přesně 15 let poté, co byla publikovaná zpráva ETAN, která poprvé přinesla statistický přehled o postavení žen ve výzkumu v Evropě a ukázala, že zatímco ženy tvoří polovinu absolventů vysokých škol, jejich zastoupení směrem k profesi výzkumnice klesá na každé další úrovni. Studie podnítila vznik řady dalších analýz,

lo o pracovním postavení lidí (v první řadě žen) z muslimských zemí. Nejednalo se však o jedinou analyzovanou diverzitu. Pozornost byla věnována také otázce genderu, osobám se zdravotním nebo mentálním hendikepem, s jinou sexuální orientací apod.

Specifická diverzita v organizačním výzkumu se ukázala v prvním společném tématu – ve významu mikroroviny a makroroviny. V rámci organizací spolu interagují lidé – aktéři. Jednání však není úplně libovolné, je ovlivňované jejich kulturním a sociálním zázemím. Vliv má i to, jak je na ně nahlíženo ostatními, tj. jaké vlastnosti a schopnosti jim ostatní přisuzují na základě sociálně významných znaků. Strukturální hlediska a aktéřská rovina se propojují ještě s mezourovň – s formálními a neformálními pravidly fungování organizace. Referující na konferenci se tak zajímali například o to, jakým způsobem může v organizacích probíhat management diverzity a jaké faktory ovlivňují jeho efektivitu. Výzkum Joao Goise z brazilské Universidade Federal Fluminense odhalil, že dopad opatření týkajících se managementu diverzity na rovnost závisí nejen na obecném přístupu k diverzitě v dané společnosti, ale také na tom, jaké sociální postavení mají ti, kdo management diverzity prosazují.

Joao Gois otevřel další subtéma konference EURAM v oblasti genderu a diverzity. Problematika nerovnosti nebyla zkoumána pouze v rovině zkoumaných, ale rovněž v rovině zkoumajících. Konkrétně se jednalo především o kritiku toho, že koncepty diverzity a boje o rovnost jsou konstruovány v západních společnostech a opomíjejí ostatní kulturní a sociální tradice a přístupy (mluvilo se zejména o muslimských filosofických i praktických východiscích). Jawad Syed z britské Huddersfieldské univerzity to ilustroval na případě výuky genderové diverzity a rovnosti v Pákistánu. Jeho příspěvek ukazoval, že modely a teorie využívané ve výuce této problematiky nejsou neutrální, a tudíž univerzálně aplikovatelné. V současné době převažující přístupy jsou založeny na perspektivách a zkušenostech západních žen, ignorují sociální a kulturní kontext oblasti, kde jsou aplikovány.

které se zabývaly fenoménem tzv. dřavého potrubí. Většina z nich došla k závěru, že příčinou jsou strukturální podmínky a implicitní genderové stereotypy, které ovlivňují to, jak je vnímán pracovní výkon žen a mužů a jak vznikají rozhodnutí o hodnocení jejich práce. Podle Elisabeth Pollitzer, ředitelky Portia Ltd. UK, jedné ze zakladatelek Genderového summitu, která setkání otevřela, je třeba konstatovat, že dřavým potrubím ženy z výzkumu stále unikají. Nejde přitom prý jen o věc neférovosti, ale o selhání vědy identifikovat a angažovat ty nejlepší a o ztráty, které toto počínání přináší na úrovni vědění, řešení problémů a perspektiv, kterými je na ně pohlíženo.

První panel konference se zaměřil na výzkumy a doklady neplatnosti teze, že meritokracie zaručí úspěch těch nejlepších a že věda má efektivní nástroje, jak objektivně hodnotit práci jednotlivců. První mluvčí, Martina Schraudner (vedoucí katedry gender a diverzita v organizacích Technické univerzity v Berlíně), mimo jiné hovořila o výzkumu, který hledal důvody odchodu žen a mužů z akademické sféry. Podle jeho zjištění sem patří: dlouhodobé obavy vztahující se k nejistotě zaměstnání v akademii, nespokojenost s vědeckou kulturou, pocit nedocenenosti, záměr jít do soukromého výzkumu a využití pracovní nabídky ze světa mimo akademii. U žen byla signifikantně častějším důvodem odchodu než u mužů právě nespokojenost s fungováním vědy: tlakem na výkon, pocitem izolace, kulturou opanovanou muži atd. Podle Schraudner je ke změně třeba především pustit ženy do vedoucích pozic. Stephen Curry (prof. Imperial College UK) hovořil o tom, že jakýkoli systém zvýhodňuje ustavené vědce a vědkyně, že považuje za vhodné co nejvíce ztransparentnit systémy hodnocení a zároveň uznat limity stávajících systémů. A podle Jacquesa Mairesse (CREST-ENSAE, France; Maastricht University, UNU-MERIT, Netherlands; and National Bureau of Economic Research (NBER), USA) výzkumy ukazují, že rozdíl v publikační produktivitě mezi ženami a muži najdeme jen při pohledu na průměr a že 45 % žen

je produktivnějších než průměrný muž. V určitém věku navíc bývají ženy produktivnější a není jednoznačně prokazatelné, že rodičovství ženy v produktivitě brzdí.

Druhý panel zkoumal konkrétní opatření, která poskytují výzkumu příjímají, aby zabránili předsudkům, jejichž existenci opakovaně dokládá celá řada studií. Ukazují například na vyšší pravděpodobnost úspěchu mužských žadatelů, tendenci hodnotících oceňovat více výzkum, který se podobá jejich vlastnímu nebo nepochopení významu analýzy založené na perspektivě pohlaví a genderu. Emilie Marcus, ředitelka časopisu *Cell Press* nakladatelství Elsevieru, hovořila o vytvoření manuálu pro vydavatele a programu podpory při slaďování rodinného a profesního života. Jackie Hunter, ředitelka britské Rady pro biotechnologie a biovědy, uvedla především nutnost transparentnosti hodnotících procesů, instituce dokonce plánuje nechat začínající vědkyně a vědce přihlížet zasedání a práci hodnotících panelů. Lisbeth Söderqvist ze Švédské rady pro výzkum popsala celou řadu iniciativ, které instituce zavedla. Analýza hodnotících procesů, kterou si Rada nechala provést, ukázala, že se velmi často například řeší otázka nezávislosti, a to významně častěji v případech žadatelek o grant (34 %) než u žadatelů (5 %). Výzkum také ukázal, že neformální hodnotící kritéria ovlivňují negativně hodnocení žen a že hodnotící jsou logicky součástí společnosti, v níž předsudky ještě stále přetrvávají. Jean-Pierre Bourguignon, prezident Evropské výzkumné rady, ve svém příspěvku shrnul již známé údaje o úspěšnosti žen a mužů mezi žadateli o grant.

Třetí plenární sekce se věnovala instituci Genderového summitu jako takovému. V průběhu let se iniciativa rozšířila do celého světa a v současnosti mimo Evropu. Genderové summity probíhají v Severní a Jižní Americe, Africe a v asijsko-pacifické oblasti. Mluvčí se ve svých vystoupeních proto zaměřily na seznámení diváctva se situací v těchto regionech. První den oficiální program ukončily paralelní sekce, které se podrobně věnovaly otázkám genderu a po-

Jak vyplývá i z výše uvedených příspěvků, dalším společným tématem, nebo spíše orientací organizačního výzkumu, byl důraz na praktickou stránku, tj. na hledání možných řešení eliminace nerovností. I v této oblasti se objevil již připomínaný rys organizačního výzkumu – důraz na hledání řešení nejen na makroúrovni, ale i mezoúrovni a mikroúrovni. Zajímavým příkladem tohoto přístupu byl příspěvek Constantina Schoena z Curyšské univerzity. Výsledky jeho výzkumu ukázaly, že genderové nerovnosti v oblasti kariérního postupu se vyskytují jen v prostředích, kde je obecně malé zastoupení žen. Výsledkem však bylo i to, že zavedení kvót v prostředích, kde jsou ženy zastoupeny málo, nemusí mít nutně pozitivní dopad na nerovnosti. Úspěšnost kvót je podle názoru Constantina Schoena ovlivněna dalšími faktory na úrovni organizace (charakter pracovního prostředí, velikost pracovního týmu a další). V příspěvku byla také uvedena role faktorů celospolečenských (obecné postavení žen v dané společnosti) a individuálních.

Snaha o aktivní změnu s sebou přináší i další téma – ne/viditelnost nerovností. Autoři a autorky upozorňovali na to, že nerovnosti jsou často neviditelné nebo neviděné. Pro aktivní změnu je třeba nerovnosti identifikovat, základem by měly být potřeby skupin v nerovném postavení. Specifické skupiny, u kterých se kříží více nerovností (problematika intersektionality), mají zvláštní potřeby, čemuž je potřeba věnovat pozornost při hledání praktických řešení. Zároveň se téma ne/viditelnosti objevuje v souvislosti s tím, co je považováno za samozřejmé. Příkladem může být heterosexuality na pracovištích, která je samozřejmá, a tedy nezviditelněvaná. Naopak homosexuální orientace je ta neočekávaná. Pracovníci s homosexuální orientací se proto často nacházejí v situacích, kdy musejí svoji sexuální orientaci vysvětlovat a tím zviditelněvat. Ne/viditelnost se pak odráží i v tom, jak dané nerovnosti zkoumat. Potýkaly se s ní autorky Claudia Niedlich a Melanie C. Steffens, které zajímal nerovný přístup k uchazečům o práci. Řešily otázku, jak zahrnout sexuální orientaci a náboženství do přihláškových formulářů, a to tak, aby byly zároveň viděné, ale ne

hlaví v konkrétních oborech, podpoře genderového výzkumu ze strany nejvýznamnějšího evropského poskytovatele financí na výzkum či předsudkům a způsobům, jak se jim vyvarovat. V sekci, která se zaměřila na Evropskou výzkumnou radu, Mieke Verloo hovořila o roli sociálních a humanitních věd a genderové dimenzi v nich. Hovořila z pozice členky hodnotícího panelu o tom, že vnímá celkem tři modely toho, jak je gender uplatňován v předkládaných projektech: posílení genderového výzkumu, integrace perspektivy genderu do výzkumu a přístup podobný hologramu, který zachycuje celou komplexitu reality (není jen interdisciplinární ve smyslu výpůjček konceptů z různých oborů, ale spojuje vědce a vědkyně z různých oblastí, a zasahuje víc úrovní problému najednou). Zmínila se také, že vnímá stále silné předsudky vůči genderovému výzkumu, nicméně s ryzí androcentrickým výzkumem, který byl běžný v minulosti, se již v rámci práce pro panel nesetkává.

Druhý den proběhly dvě plenární sekce a jeden blok paralelních sekcí. První sekce se zabývala tím, jak zajistit, aby politiky skutečně přinesly konkrétní výsledky, a tím, jak doložit přínosy institucionalizace genderového mainstreamingu v oblasti vědy. Sekci otevřel její předsedající Curt Rice otázkou: Jak měřit úspěch genderového mainstreamingu v hodnocení žádostí o granty? Když prý požádal týmy o to, aby zaměstnaly někoho, kdo do jejich výzkumu dostane dimenzi pohlaví a genderu, splnili to a najali novou osobu. Stačí to ale? Znamená to nutně, že se pohlaví a gender

skutečně do daného výzkumu dostalo? Bohužel nikoli. Lillemor Dahlgren v panelu hovořila o implementaci genderového mainstreamingu ve 41 švédských vládních agenturách pro výzkum. Zdůraznila, že je nutné léčit nemoc, nikoli její projevy, a že čistě dosažení číselné parity zastoupení žen a mužů v rozhodování o výzkumu nebo mezi profesory neznamená, že je vše v pořádku. „Jde o férové fungování systému, nikoli jen dosazení žen do něj,“ zdůraznila.

Pátý a poslední panel zkoumal roli strategických aliancí hlavních aktérů výzkumu a vývoje, které mohou být díky vzájemnému propojení podstatně úspěšnější v zavádění genderového mainstreamingu a dalších aktivit na podporu genderové rovnosti. Cílem panelu bylo diskutovat především o udržitelnosti a dlouhodobosti snah o dosažení genderové rovnosti. Z představených iniciativ byla připomenuta například iniciativa Athena Swan, která vznikla jako projekt aktivistický, který ve Velké Británii během 16 let svého fungování přerostl v celonárodní projekt. Představené aktivity se nijak zásadně neliší od těch aktivit, které probíhají i v našich končinách, diametrální rozdíl tu ale je v ochotě se měnit, přijímat nové, v podpoře vedení a přijetí tématu genderové rovnosti jako hodnoty ze strany samotných vědců a vědkyň. Simone Buitendijk, prorektorka Leidenské univerzity a předsedkyně LERU, v závěru panelu konstatovala: „Nepotřebujeme žádnou další speciální legislativu, můžeme začít věci měnit hned.“ Když budeme chtít, dodávám já.

příliš zviditelňované. Pracovaly s předpokladem, že očekávaná, a tudíž neuváděná je heterosexuální orientace a nemuslimské náboženské vyznání. Ty tedy nebylo třeba ve formulářích vůbec uvádět. Navrhly proto zařadit jako součást hodnocení přihláškových formulářů procházení facebookových profilů, kde jsou i osobní fotky s partnery a partnerkami. Sexuální orientace se tak stala stejně viditelnou pro obě skupiny.

Oficiální cíle zájmové skupiny Gender, rasa a diverzita v organizacích jsou formulovány jako snaha o podporu studia a výzkumu v oblasti nerovností v globálním měřítku. Dále si stanovili, že usilují o vyloučení marginalizovaných hlasů a snaží se směřovat výzkum k nápravě nerovností, k dosažení sociální spravedlnosti a spokojenosti všech jednotlivců a skupin. Takto vytyčené cíle jsou téměř totožné s obsahem a směřováním přednášek v rámci konference. Společná jim může být i kritika. Ani příspěvky na konferenci, ani oficiálně vytyčené cíle se příliš nezabývají tím, kdo jsou ty marginalizované hlasy, které je třeba vyslechnout. Jsou to ti, kteří svoji nerovnost vidí, nebo i ti, kteří jsou v nerovném postavení, ale jako nerovné ho nevnímají? Stejně tak není příliš pozornosti věnováno tomu, jaká křížení nerovností má význam zkoumat – má význam si všimnout křížení nerovností věku a genderu, nebo hrát roli i další faktory? A jaké to jsou? Kolik jich může být? Možná právě tyto otázky se mohou stát tématy, která se budou řešit na konferenci EURAM v roce 2016 v Paříži.

Poznámky

1 Stránky konference viz <http://www.euram-online.org/euram-15.html>.

2 Více o činnosti a zaměření této zájmové skupiny viz <http://www.euram-online.org/gender-race-diversity-in-organisations.html>.