

nespokojnosť ako muži. Tu však pravdepodobne zohráva významnú úlohu špecifickosť skúmanej vzorky predstaviteľov a predstaviteľiek akademickej obce. Vedkyne však oveľa častejšie ako muži toto rozdelenie pedagogických povinností vnímajú ako nespravodlivé.

V otázke finančného ohodnotenia sme v našom výskume zistili výrazné rozdiely medzi mužmi a ženami vo výške finančnej odmeny za vedecko-výskumnú činnosť, ako aj v miere spokojnosti s touto odmenou. Muži na vysokých školách zarábajú podstatne viac, sú s finančným ohodnotením spokojnejší a majú viac možností vedľajších príjmov v súvislosti so svojou kvalifikáciou.

Výsledky skúmania motivácie pôsobenia na univerzitách nepriniesli veľmi zásadné rozdiely medzi mužmi a ženami. V oboch podskupinách medzi hlavné dôvody patrili seberealizácia v oblasti vedy a záujem o prácu s mladými ľuďmi, ženy však v porovnaní s mužmi oveľa viac zdôrazňovali ako motív túžbu učiť.

## 8. kapitola

### O postupe po akademickom rebríčku

*Mariana Szapuová*

#### I. časť: Rodové rozdiely v účasti na riadení a rozhodovaní: skúsenosti a postoje

Rámcová analýza štatistických dát za rezort vysokých škôl v SR podľa vybraných charakteristík, ktoré možno považovať v prostredí vysokých škôl za statusové, jasne preukázala, že existencia vertikálnej aj horizontálnej rodovej segregácie je typickým fenoménom aj na slovenských univerzitách. „Tvrdé dáta“ hovoria jasnou rečou – prezrádzajú nepriamu úmeru medzi „výškou“ akademickej pozície a zastúpením žien na nej, inými slovami, hovoria, že čím sú ženy bližšie k najvyšším stupienkom akademickej hierarchie, tým je ich výskyt na nich zriedkavejší. Samozrejme, tento fenomén nie je neznámy ani v iných sférach a v iných typoch zamestnaní. Kariérny postup mužov a žien zamestnaných na akademickej pôde ako vysokoškolskí učitelia a vysokoškolské učiteľky sa vyznačuje istou špecifickosťou, ktorá sa prejavuje v existencii „dvojitej“ línie kariérneho postupu. Statusové charakteristiky, ktoré sme sledovali, vypovedajú o zastúpení mužov a žien na dvoch líniách, resp. po dvojitej osi akademickej hierarchie – jednu líniu tvorí hierarchický rebríček vedecko-pedagogických titulov (doc., prof.) a tomu zodpovedajúcich pracovných pozícií (tzv. funkčných miest), kým druhou líniou je hierarchický rebríček vedúcich funkcií a rozhodovacích pozícií. Tieto dve línie však nemajú podobu nikdy sa nepretínajúcich rovnobežiek – naopak, dosiahnutá pozícia v línii vedecko-pedagogických titulov uľahčuje postup aj v línii vedúcich funkcií a rozhodovacích pozícií. Obrazne by sa dalo povedať, že kariérny rebríček akademickej hierarchie má podobu rebríka s obojstranným výstupom, pričom pozície na vyššej priečke na jednej strane výstupu umožnia ľahší prechod na druhú stranu výstupu. V nadväznosti na takúto dvojitú štruktúru akademického kariérneho postupu bude možné hovoriť aj o dvoch líniách vertikálnej segregácie (ide o líniu vedecko-pedagogických hodností a o líniu zastúpenia žien a mužov vo vedúcich funkciách a rozhodovacích pozíciách, t. j. o distribúciu mocenských

pozícií medzi rodmi). Prostredníctvom dotazníkového prieskumu sme sledovali skúsenosti a postoje učiteľov a učiteľiek vybraných vysokých škôl s obidvoma líniami kariérneho postupu.

### Účasť na riadení a rozhodovaní

Štatistické údaje za celý rezort vysokých škôl v SR, ako aj získané údaje o jednotlivých skúmaných univerzitách ukazujú, že zastúpenie žien vo vedúcich funkciách a v riadiacich pozíciách výrazne zaostáva za zastúpením mužov. Napr. čo sa týka pozícií akademických funkcionárov vo verejných vysokých školách za sledované obdobie (k 1. 9. 2004), v najvyššej vedúcej funkcii, vo funkcii rektora/rektorky, nebola ani jedna žena. Funkciu dekanu vykonávalo 13 žien, čo je 14,3 %. Mužmi bola obsadená aj prevažná väčšina prorektorských (76,7 %) a prodekansky (71,3 %) funkcií a muži prevážili aj na poste kvestora/kvestorky. Jediná funkcia, kde mierne prevážili ženy, bola funkcia tajomníka/tajomníčky, čo je však skôr výkonná než mocenská pozícia (pozri II. časť, 5. kapitolu). Pohľad na štatistické údaje o zastúpení žien na najvyšších akademických funkciách teda ukazuje, že ženy v celkovom vyjadrení nedosahujú ani 30 % zastúpenie, ktoré sa považuje za minimálnu úroveň pre možnosť ovplyvnenia rozhodnutí.<sup>1</sup>

Zastúpenie žien a mužov medzi funkcionármi skúmaných piatich vysokých škôl sa veľmi neodlišovalo od všeobecného nižšieho zastúpenia žien (pozri III. časť, 6. kapitolu), napr. z 20 prorektorských funkcií boli v skúmanom období obsadené ženami štyri, t. j. 20 %, z piatich kvestorských pozícií boli ženami obsadené tri. Z dekansky funkcií ženy obsadili len 14,8 %.

Dostupné štatistiky o akademických senátoch a vedeckých radách vybraných vysokých škôl a ich fakúlt (pozri III. časť, 6. kapitolu) tiež nasvedčujú tomu, že podiel žien zaostáva za podielom mužov aj v týchto dôležitých a vplyvných orgánoch.

Postojom a skúsenostiam našich respondentov a respondentiek s účasťou na riadení sa v rámci dotazníkového výskumu venoval samostatný blok otázok. Jeho **zámerom** bolo podrobnejšie zmapovanie ich skúseností s účasťou žien

<sup>1</sup> Podobný deficit v zastúpení žien v riadiacich pozíciách nie je charakteristický iba pre rezort vysokého školstva a nevyskytuje sa len v univerzitnom prostredí. Podobný pomer v zastúpení žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích pozíciách na Slovensku možno pozorovať aj v iných oblastiach a sektoroch, ako aj v politike a vo sfére platenej práce.

a mužov na riadení na jednotlivých úrovniach, konkrétne na úrovni katedry, resp. výskumného ústavu, fakulty a univerzity, ako aj zmapovanie ich postojov k zastávaniu riadiacich funkcií a rozhodovacích pozícií (či už formou členstva alebo funkcie v orgánoch akademickej samosprávy, t. j. vo vedeckých radách fakúlt, resp. univerzít, v akademických senátoch fakúlt, resp. univerzít, alebo vykonávaním riadiacej funkcie – od funkcie vedúceho/vedúcej katedry až po funkciu rektora/rektorky<sup>2</sup>). Nemenej dôležitým zámerom nášho výskumu bolo zistiť, v čom respondenti a respondentky vidia hlavné **príčiny** toho, že nezastávajú vedúce funkcie, ako oni a ony osobne vnímajú príčiny svojej neúčasti na riadení a rozhodovaní. Tiež nás zaujímali názory o mechanizmoch a procedúrach výberu do funkcií, ktoré existujú a prevládajú v akademickom prostredí. Osobitnú pozornosť sme venovali skúsenostiam so zvýhodnením, resp. znevýhodnením na základe pohlavia, preto sme sa v rámci dvoch otázok pýtali na skúsenosti s takou situáciou, keď bol niekto do vedúcej či riadiacej funkcie uprednostnený na základe pohlavia.

Na základe rodových štatistík, týkajúcich sa podielu žien na riadiacich funkciách v prostredí vysokých škôl, možno formulovať isté **hypotézy** o zriedkavejšej skúsenosti žien s vykonávaním akademických funkcií či funkciou v akademických orgánoch. Pokiaľ ide o príčiny takéhoto stavu, predpokladali sme, že budú veľmi variabilné, pričom sme predpokladali, že nebudú celkom totožné v prípade mužov a žien. Tiež sme boli zvedavé, či sa potvrdí (alebo nepotvrdí) všeobecne rozšírený názor o nižšom záujme samotných žien o funkcie.

### Výsledky

Rodové rozdiely v účasti na riadení a rozhodovaní sme skúmali v piatich nasledovných oblastiach:

- zastávanie riadiacich pozícií na univerzitách,
- členstvo a funkcie v orgánoch akademickej samosprávy,
- dôvody nevykonávania riadiacich funkcií,
- názor na mechanizmy výberu do funkcií,
- skúsenosť s uprednostnením niektorého z pohlaví pri výbere do vedúcich funkcií.

<sup>2</sup> Rektor/rektorka vysokej školy patrí podľa zákona medzi orgány akademickej samosprávy, nepochybne však ide o riadiacu funkciu.

Výsledky výskumu predstavíme tak, že najskôr podáme **popis** zisteného stavu, s uvedením príslušných tabuliek a grafov, potom stručné **zhrnutie** najrelevantnejších zistení a v závere každej časti sa pokúsime o ich predbežnú **interpretáciu**.

#### • Zastávanie riadiacich pozícií na univerzitách

Ako sme už naznačili, zistené údaje o skúmaných univerzitách preukázali, že všeobecné pravidlo o nízkom zastúpení žien v riadiacich funkciách platí aj v rámci týchto inštitúcií (kapitola 5). Preto rodové rozdiely zistené v dotazníkovom prieskume, ktoré sa prejavili vo všetkých sledovaných úrovniach, príliš neprekvapujú.

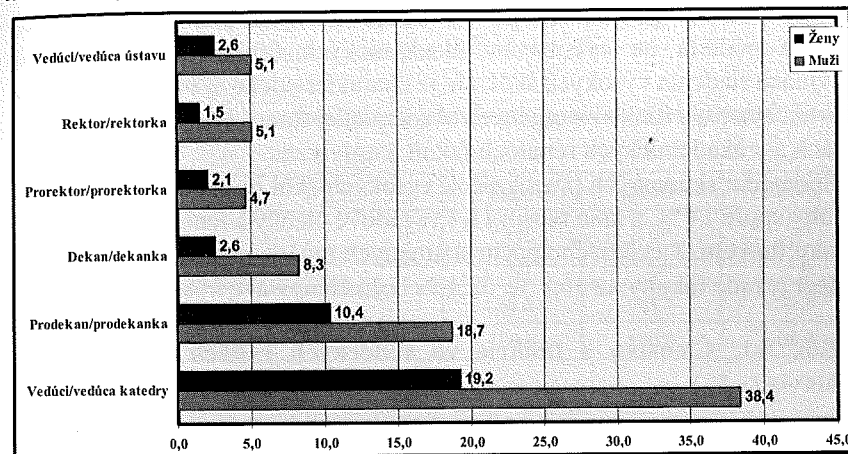
Napr. funkciu vedúceho či vedúcej katedry niekedy zastávalo necelých 20 % skúmaných žien, z mužov to bolo takmer 40 %. V súčasnosti túto funkciu vykonávalo 8,3 % spomedzi pracovníčok skúmaných univerzít, z mužov tvorili aktuálni vedúci katedry 14 %. Bývalé vedúce katedry boli medzi skúmanými pracovníčkami zastúpené 8,3 % a v rámci mužov tvorili 6,6 %. Vykonávanie prodekanskej funkcie sa v rámci skúmaného súboru vysokoškolských pracovníkov a pracovníčok vyskytlo u necelých 15 %, pričom v rámci mužov bol zaznamenaný dvojnásobne vyšší výskyt ako u žien. V minulosti zastávalo funkciu prodekana/prodekanky 5,7 % žien a 13 % mužov, v súčasnosti 4,1 % žien a 5,7 % mužov.

Podobná tendencia sa opakovala aj v prípade ďalších troch univerzitných funkcií (funkcia dekana či dekanke, prorektora či prorektorky alebo rektora či rektorky), empirické naplnenie však bolo podstatne nižšie ako pri predchádzajúcich riadiacich pozíciách.

Funkciu prorektora či prorektorky niekedy zastávalo iba 2,1 % skúmaných žien a 4,7 % skúmaných mužov. Ešte nižší výskyt bol zaznamenaný pri rektorskej funkcii, ktorú niekedy zastávalo len 1,5 % žien a 5,1 % mužov. Pri týchto dvoch pozíciách sa opakované zastávanie funkcie neobjavilo vôbec.

Súhrnný prehľad o výskyte zastávania jednotlivých funkcií (bez ohľadu na to, či je funkcia zastávaná v súčasnosti alebo v minulosti) ukazuje nasledujúci graf:

Graf 8.1: Zastávanie riadiacich pozícií na univerzite – porovnanie žien a mužov (v %)



**Poznámka:** Graf 8.1 uvádza súhrnný výskyt zastávania danej funkcie (bez ohľadu na to, či je funkcia zastávaná v súčasnosti alebo v minulosti).

Celkový pohľad na skúsenosť s vykonávaním akademických funkcií naznačuje, že rodový rozdiel bol zaznamenaný vo všetkých sledovaných pozíciách (graf 8.1). Na všetkých sledovaných úrovniach riadenia a vo všetkých pozíciách bol výskyt riadiacich funkcií minimálne dvojnásobne vyšší v kategórii skúmaných mužov. Výrazný rodový rozdiel bol zaznamenaný v prípade vedenia katedry – takmer dvojnásobne vyšší v podsúbore mužov. V prípade najvyšších funkcií na úrovni fakulty a na úrovni univerzity, teda vo funkcii dekana/dekanky a rektora/rektorky, sa ženy vyskytovali takmer trikrát menej, menšie rodové rozdiely boli na úrovni prodekanskej a prorektorskej funkcie.

V tejto rovine ide o konštatovanie existujúceho stavu rodového rozdielu/rodovej nerovnosti v zastávaní riadiacich funkcií a v obsadzovaní rozhodovacích pozícií v skúmaných inštitúciách. Zistený stav korešponduje s celkovým stavom nižšieho zastúpenia žien v týchto sférach v celej spoločnosti, možno teda povedať, že ani akademická sféra nie je v tomto ohľade výnimkou – pravidlo o nepriamej úmere medzi „výškou“, stupňom funkcie či postu (a, samozrejme, aj medzi mocenským vplyvom, aký tento post znamená) a zastúpením žien na ňom platí aj v tomto prostredí.

### • Členstvo a funkcie v orgánoch akademickej samosprávy

Nižšie zastúpenie žien v riadiacich a rozhodovacích pozíciách sa netýka len ich podielu na vykonávaní akademických funkcií v jednotlivých úrovniach riadenia vysokých škôl, ale je charakteristické aj pre ich podiel na úrovni členstva a funkcií v orgánoch akademickej samosprávy, vo vedeckých radách a v akademických senátoch fakúlt a univerzít.

Spomedzi skúmaných pracovníkov vysokých škôl bolo vo vedeckej rade fakulty spolu 14 %, z toho tvorili 11,4 % radové členky a len 2,6 % zastávalo nejakú funkciu. Z celkového počtu skúmaných mužov uviedlo pôsobenie vo vedeckej rade fakulty až 36,8 %: 32,1 % bolo členov a 4,7 % funkcionárov.

Tab. 8.1: Členstvo a funkcie vo vedeckých radách fakúlt podľa pohlavia (v %)

Pozícia	Ženy	Muži	Spolu
Rádové členstvo	11,4	32,1	21,7
Členstvo s funkciou	2,6	4,7	3,6
Vôbec	86,0	63,2	74,7
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Otázka:** Stručne popíšte vaše súčasné členstvo a funkcie v akademických orgánoch.

Členstvo vo vedeckých radách univerzít je pre ženy na univerzitách ešte menej dostupné, objavilo sa iba u 2,6 % skúmaných žien. U mužov má podstatne vyššie zastúpenie: až 17,1 % z nich deklarovalo pôsobenie v tomto orgáne akademickej samosprávy vysokej školy.

Tab. 8.2: Členstvo a funkcie vo vedeckých radách univerzít podľa pohlavia (v %)

Pozícia	Ženy	Muži	Spolu
Rádové členstvo	1,6	13,0	7,2
Členstvo s funkciou	1,0	4,1	2,6
Vôbec	97,4	82,9	90,2
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

V akademickej senáte fakulty pôsobilo ako členka/člen 7,8 % žien a 11,9 % mužov. Zastávanie funkcií v tomto orgáne malo rovnaký výskyt u oboch pohlaví – 3,6 %. Spolu bolo spomedzi žien 11,4 % členiek akademickej senátu fakulty, z mužov to bolo 15,5 %.

Tab. 8.3: Členstvo a funkcie v akademickej senáte fakulty podľa pohlavia (v %)

Pozícia	Ženy	Muži	Spolu
Rádové členstvo	7,8	11,9	9,8
Členstvo s funkciou	3,6	3,6	3,6
Vôbec	88,6	84,5	86,6
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Rozdiel medzi ženami a mužmi sa prejavil aj v ich členstve v akademickej senátoch univerzít, pričom muži boli o niečo častejšími funkcionármi tohto akademickej orgánu.

Tab. 8.4: Členstvo a funkcie v akademickej senáte univerzity podľa pohlavia (v %)

Pozícia	Ženy	Muži	Spolu
Rádové členstvo	3,1	6,7	4,9
Členstvo s funkciou	1,6	2,1	1,8
Vôbec	95,3	91,2	93,3
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Celkový pohľad na zastúpenie žien v orgánoch akademickej samosprávy, vo vedeckých radách fakúlt a univerzít, ako aj v akademickej senátoch fakúlt a univerzít poukazuje na nižšiu účasť žien v týchto orgánoch. Pri celkovom nízkom zastúpení v rámci celkového súboru respondentov a respondentiek sú badateľné rodové rozdiely, ktoré sú oveľa výraznejšie v prípade členstva vo vedeckých radách: vo vedeckej rade fakulty je zastúpenie mužov vyššie o 22,8 %, v prípade vedeckých rád univerzít je ich zastúpenie vyššie o 4,5 %. V prípade akademickej senátov tak fakúlt, ako aj univerzít je rozdiel medzi ženami a mužmi výrazne menší a zároveň je rovnaký v prípade členstva v akademickej senátoch fakúlt aj univerzít.

Tieto zistenia naznačujú, že na skúmaných univerzitách a ich fakultách vedecké rady sú tým orgánom, ktorý sa pred ženami skôr uzatvára, kým za akademické senáty skúmaný súbor výrazný rodový rozdiel nevykazoval.<sup>3</sup>

Pri interpretácii treba zohľadniť skutočnosť, že celkovo bol v súbore podiel tých respondentov a respondentiek, ktorí majú skúsenosti so zastávaním akademických funkcií alebo sú členom/členkou akademického samosprávneho orgánu, pomerne nízky, preto z uvedených údajov nemožno vyvodit' žiadne všeobecnejšie závery. Na druhej strane si však treba povšimnúť, že aj pri nízkom počte respondentov a respondentiek, ktorí s vykonávaním funkcie mali skúsenosť, sa potvrdzuje už vyššie spomenutá všeobecná tendencia nižšieho zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách. Uvedené údaje budeme ďalej interpretovať vo svetle názorov tých respondentov a respondentiek, ktorí nezastávajú žiadne pozície, budeme zisťovať ich pohľad na príčiny tejto skutočnosti, a to z rodovej perspektívy. Zistený stav podielu žien a mužov na riadiacich a rozhodovacích funkciách bude ďalej potrebné kontextualizovať, a to z rodovej perspektívy, ako aj s ohľadom na názory týkajúce sa mechanizmov výberu riadiacich pracovníkov a pracovníčok. O takúto kontextualizáciu sa pokúsime v závere tejto časti štúdie.

#### • Dôvody nevykonávania riadiacich funkcií

V prípade respondentov a respondentiek, ktorí nezastávali žiadnu funkciu, nás zaujímalo, v čom vidia hlavnú príčinu toho, že nezastávajú žiadne funkcie. Otázka sa teda týkala konkrétnej osoby respondenta či respondentky a pýtali sme sa, prečo on/ona nezastáva žiadnu funkciu. Samozrejme, príčiny, prečo konkrétne sa osoba v tomto smere neangažuje, môžu byť mnohoraké, niektoré môžu byť skôr osobného charakteru, iné môžu predstavovať

<sup>3</sup> Podľa Zákona o VŠ – práve VR rozhoduje o kritériách na „docentúru a profesúru“, vedecká rada VŠ schvaľuje kritériá na získanie titulu docent aj profesor (paragraf 12), prerokúva návrhy na udelenie titulu docent a rozhoduje o ich výsledku, prerokúva a schvaľuje návrhy na vymenovanie profesorov, podľa paragrafu 30 vedecká rada fakulty prerokúva návrhy na udelenie titulu docent a rozhoduje o ich výsledku“ a „prerokúva a predkladá vedeckej rade verejnej vysokej školy všeobecné kritériá na obsadzovanie funkcií profesorov a docentov na fakulte“.

vonkajšiu bariéru alebo prekážku. Do dotazníka sme zaradili päť možných príčin, medzi ktorými boli tak osobné, ako aj vonkajšie či objektívne činitele, a takisto bola poskytnutá možnosť voľby inej, v dotazníku neuvedenej príčiny. V čom teda vidia ženy a muži hlavný dôvod nezastávania funkcií v rámci svojej fakulty, resp. univerzity?

Tab. 8.5: Dôvody nevykonávania riadiacej funkcie (% z tých, čo nevykonávali funkcie)

Dôvody	Ženy	Muži	Spolu
1 = Nemám záujem o funkcie	23,5	37,6	29,5
2 = Popri iných povinnostiach nemám na funkcie čas	15,4	20,2	17,4
3 = Uchádzal/a som sa o funkciu, ale nevybrali ma	4,7	1,8	3,5
4 = Som v praxi príliš krátko	26,2	18,3	22,9
5 = Som príliš mladý/á	22,1	11,0	17,4
6 = Iný dôvod	8,1	11,0	9,3
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Otázka:** Ak nevykonávate a ani ste nevykonávali žiadnu riadiacu funkciu, vedeli by ste uviesť, prečo?

Najčastejšie uvádzaným dôvodom tak zo strany žien, ako aj zo strany mužov bol nezáujem o funkcie a príliš krátke pôsobenie na škole. Na treťom mieste sa s rovnakým percentuálnym zastúpením umiestnili dva dôvody: nedostatok času a nízky vek. Neúspešné kandidovanie na funkciu deklarovalo 3,5 % z celkového skúmaného súboru pracovníkov a pracovníčok univerzít a zvyšných 9,3 % vyznačilo iný dôvod.

Ak porovnáme odpovede mužov a žien na otázku, ktorá zisťovala príčiny toho, prečo nevykonávajú funkcie, vidíme isté rozdiely. Za najzaujímavejšiu možno považovať skutočnosť, že ženy v menšej miere než muži deklarovali nezáujem o funkcie (23,5 % žien oproti 37,6 % mužov).

Ak sa pozrieme na rodové rozdiely v poradí podľa frekvencie, v akej sa jednotlivé príčiny vyskytovali v odpovediach mužov a žien, dostaneme takýto obraz:

Tab. 8.6

	Muži	Ženy
1.	Nezáujem	Krátka prax
2.	Nedostatok času	Nezáujem
3.	Krátka prax	Mladosť
4.	Mladosť, iný dôvod	Nedostatok času
5.	Mladosť, iný dôvod	Iný dôvod
6.	Nevybrali ma	Nevybrali ma

Vidíme, že ako príčinu nevykonávania funkcií muži najčastejšie uvádzali nezáujem, v prípade žien to bolo príliš krátke obdobie praxe. Druhým najčastejšie uvádzaným dôvodom v prípade mužov bol nedostatok času (popri iných povinnostiach), kým v prípade žien sa táto príčina uvádzala až ako štvrtá najfrekvencovanejšia. V prípade mužov sa dôvod „som príliš mladý a iný dôvod“ vyskytovali s rovnakou frekvenciou, u žien sa príčina „som príliš mladá“ dostala na tretie miesto v stupnici frekvencie výskytu jednotlivých odpovedí.<sup>4</sup>

Tab. 8.7: Rozdiel ženy/muži v jednotlivých odpovediach

Odpoveď/príčina	Rozdiel muži/ženy
Nezáujem	O 14,1 % viac mužov
Som príliš mladý/á	O 11,1 % viac žien
Som v praxi krátko	O 7,9 % viac žien
Nemám čas	O 4,8 % viac mužov
Nevybrali ma	O 2,9 % viac žien
Iný dôvod	O 2,9 % viac mužov

Ako ukazuje aj tabuľka 8.5, v názore skúmaných žien a mužov sa ukázal rozdielny pohľad na to, v čom spočívajú hlavné príčiny toho, že nevykonávajú žiadne funkcie v akademických orgánoch. Ženy častejšie

<sup>4</sup> Tu pravdepodobne zohralo úlohu vekové zloženie súboru žien a mužov, skutočnosť, že podsúbor žien bol v priemere mladší ako podsúbor mužov.

deklarovali mladý vek a krátkosť praxe, skoro polovica žien uviedla jednu alebo druhú príčinu (spolu 48,3 %), čo možno len čiastočne vysvetliť mladšou vekovou štruktúrou skúmaných žien, keďže respondentky do 30 rokov tvorili len 28,1 % podsúboru žien. V pozadí môžu byť predstavy, podľa ktorých na vykonávanie funkcií je vhodný neskorší, „zrelý“ vek, osobitne u žien. U žien sa častejšie objavovala neúspešná kandidatúra, uviedlo ju 4,7 % žien a len 1,8 % mužov.

Uvedené dôvody majú dvojaký charakter, niektoré možno označiť skôr za osobné („nezáujem“, „nemám čas“), kým ďalšie dva majú vecnejší charakter (krátko prax, mladý vek). Je zaujímavé, že kým u mužov dominujú skôr osobné dôvody (umiestňujú sa na prvých dvoch miestach), u žien je na prvom mieste vecná príčina a na druhom osobná príčina. Rodový rozdiel vo frekvencii výskytu odpovede, v ktorej sa ako hlavná príčina nezastávania funkcií identifikoval nezáujem (o 14,1 % vyšší výskyt v podsúbore mužov), ukazuje, že v našom súbore to boli muži, ktorí viac než ženy deklarovali nezáujem o zastávanie funkcií. Toto zistenie teda nie je v súlade so všeobecne rozšíreným názorom, podľa ktorého ženy nemajú záujem o funkcie a podľa ktorého hlavnou príčinou nižšieho zastúpenia žien v riadiacich funkciách je ich vlastný nezáujem. Takýto názor sa pritom často používa na zdôvodnenie a legitimizáciu nízkeho zastúpenia žien v riadiacich funkciách a rozhodovacích pozíciách, keď sa tvrdí, že ženy, na rozdiel od mužov, sa nedostávajú do funkcií (a to nielen v oblasti vedy či v akademickom prostredí) jednoducho preto, lebo samy o to nemajú záujem. Takáto argumentácia vo svetle nášho výskumu jednoducho neobstojí. Toto zistenie korešponduje aj s tým, že väčšina respondentov a respondentiek sa nestotožňuje s názorom, podľa ktorého „ženy v akademickom prostredí nemajú záujem o riadiace pozície“, iba 13,3 % mužov a 24,3 % žien vyjadrilo súhlas s týmto názorom (pozri III. časť, 9. kapitolu).

#### • Názor na mechanizmy výberu do funkcií

V rámci dotazníkového prieskumu sme sa zaujímali aj o názory respondentov a respondentiek na mechanizmy, ktoré sa v akademickom prostredí uplatňujú pri výbere do riadiacich funkcií a rozhodovacích pozícií. Do dotazníka sme preto zaradili aj otázku, ktorá znela nasledovne: „Čo si myslíte, na základe čoho sa u vás rozhoduje o obsadzovaní riadiacich funkcií



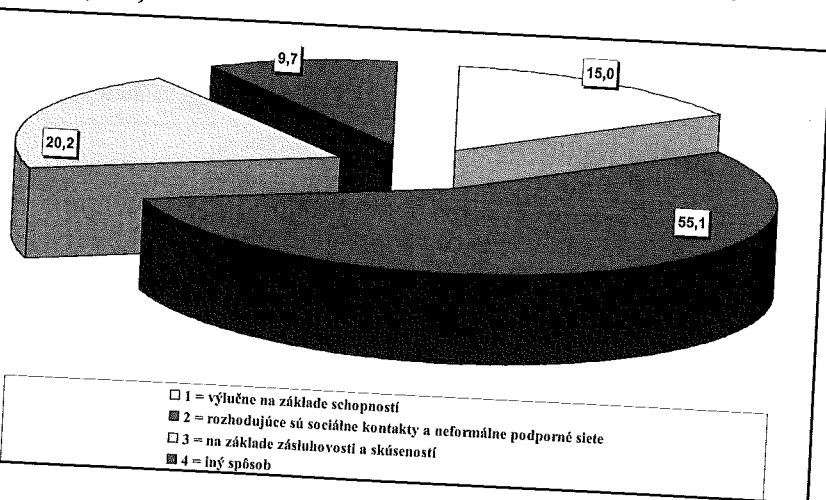
a rozhodovacích pozícií (akademické funkcie, členstvo v akademických orgánoch...)?“ Respondenti a respondentky si mohli vybrať z troch ponúknutých možností, resp. mohli uviesť nejaký iný, v ponúknutých odpovediach nešpecifikovaný spôsob. Možnosti boli nasledujúce:

- výlučne na základe schopností,
- rozhodujúce sú sociálne kontakty a neformálne podporné siete,
- na základe zásluhovosti a skúseností,
- iný spôsob.

Prečo práve tieto možnosti? Ponúknuté možnosti vychádzajú z ideálneho, v modernej, demokratickej spoločnosti preferovaného a zároveň oficiálne (aj politicky) deklarovaného stavu, teda z reflexie toho, ako by to malo byť (výlučne na základe schopností), ako aj z reálnej situácie a skúseností s akademickým prostredím, ktoré sa vo väčšej či menšej miere odkláňajú od tohto ideálneho stavu (na základe zásluhovosti a skúseností, na základe sociálnych kontaktov a vďaka podpore neformálnych sietí). Samotný princíp zásluhovosti sme zámerne bližšie nešpecifikovali, ani v prípade skúseností sme neurčili, aký typ skúsenosti môže byť rozhodujúci. Formuláciou takejto možnosti sme sledovali skôr odklon od ideálnej normy, v zmysle ktorej iba schopnosti majú byť rozhodujúcim kritériom pri rozhodovaní o tom, kto sa dostane do funkcie.

Rozloženie odpovedí celkového súboru ukazuje graf 8.2.

Graf 8.2: Názor na fungujúce mechanizmy a spôsoby výberu do funkcií (v %)



**Otázka:** Čo si myslíte, na základe čoho sa u vás rozhoduje o obsadzovaní riadiacich funkcií a rozhodovacích pozícií (akademické funkcie, členstvo v akademických orgánoch...)?

Ako vyplýva z grafu, viac ako 55 % z celkového súboru skúmaných pracovníčok a pracovníkov univerzít uviedlo, že rozhodujúcim činiteľom pre výber do riadiacich funkcií a rozhodovacích pozícií sú sociálne kontakty a neformálne siete. Na druhom mieste sa umiestnil princíp zásluhovosti a skúseností. To, že pri obsadzovaní riadiacich funkcií sa rozhoduje výlučne na základe schopností, si myslí len 15 % respondentov a respondentiek.

Rozloženie názorov na mechanizmy, ktoré pôsobia pri výbere do funkcií a spôsoby, akými sa pracovníci a pracovníčky vysokých škôl dostávajú do pozícií, ukazuje tabuľka 8.8.

Tab. 8.8 Názor na fungujúce mechanizmy a spôsoby výberu do funkcií podľa pohlavia (v %)

Dôvody	Ženy	Muži	Spolu
1 = Výlučne na základe schopností	15,5	14,4	15,0
2 = Rozhodujúce sú sociálne kontakty a neformálne podporné siete	56,9	53,3	55,1
3 = Na základe zásluhovosti a skúseností	15,5	25,0	20,2
4 = Iný spôsob	12,2	7,2	9,7
Spolu	100,0	100,0	100,0

**Otázka:** Čo si myslíte, na základe čoho sa u vás rozhoduje o obsadzovaní riadiacich funkcií a rozhodovacích pozícií (akademické funkcie, členstvo v akademických orgánoch...)?

Ako vidíme, najväčší, 10%-ný rozdiel medzi ženami a mužmi je identifikovateľný v názore, ktorý prisudzuje najväčší význam zásluhovosti a skúsenostiam – muži majú častejšie skúsenosť, že do funkcií sa vyberá na základe zásluh a skúseností. Istý, aj keď menší rozdiel sa prejavil v názoroch mužov a žien na význam sociálnych kontaktov a neformálnych sietí, tento názor o niečo častejšie zastávali ženy než muži. Jedine pri možnosti „výlučne na základe schopností“ sa prejavila takmer zhoda medzi mužmi a ženami pracujúcimi na vysokých školách (15,5 % mužov a 14,4 % žien), pričom, a to treba zdôrazniť, tento názor zastáva len pomerne malá časť tak mužov, ako aj žien. Vyše 7 % mužov a 12 % žien zvolilo možnosť inej odpovede.

Vidíme teda, že názory žien a mužov sa v tejto rovine príliš nelíšia, v oboch podsúboroch sa na prvé miesto dostali sociálne kontakty a neformálne siete, teda faktory, ktoré odporujú často deklarovanému princípu schopností a ktoré zrejme odrážajú reálnu skúsenosť žien a mužov v akademickom prostredí.

Pôsobenie neformálnych sietí pri výbere do funkcií na skúmaných univerzitách potvrdila aj otázka, ktorá priamo zisťovala ich dôležitosť v rámci fakulty a katedry, teda v širšom a užšom inštitucionálnom kontexte.

Tab. 8.9: Názor na dôležitosť neformálnych sietí na fakulte (v %)

Dôležitosť neformálnych sietí	Ženy	Muži	Spolu
Veľmi	31,7	26,9	29,3
Skôr áno	44,4	47,3	45,9
Skôr nie	21,1	21,4	21,3
Vôbec	2,8	4,4	3,6
Spolu	100,0	100,0	100,0

**Otázka:** Ako by ste zhodnotili dôležitosť neformálnych podporných sietí (kamarátske vzťahy) na vašom pracovisku? Nakoľko sú, podľa vás, tieto vzťahy dôležité pri výbere do riadiacich funkcií?

V prípade fakulty až tri štvrtiny z celkového skúmaného súboru univerzitných pracovníčok a pracovníkov prisúdilo význam neformálnym sieťam a osobným kontaktom. Z toho takmer 30 % zastáva názor, že neformálne podporné siete majú veľký význam a necelých 46 % deklarovalo slabšiu mieru súhlasu s ich pôsobením. Úplne odmietavý postoj k nim zaujali len necelé 4 % skúmaných osôb.

Ak sa na túto otázku pozrieme z rodovej perspektívy, v názoroch mužov a žien je pozorovateľná výrazná zhoda. Odpovede prisudzujúce veľký a mierny význam neformálnym sieťam (odpovede „áno“ a „skôr áno“ – 76,1 % žien a 74,2 % mužov) na úrovni fakulty boli len o 2 % častejšie u žien, kým muži prisudzovali sociálnym kontaktom a neformálnym sieťam len o 2 % menší alebo žiadny význam (odpovede „skôr nie“ a „nie“ – 23,9 % žien a 25,8 % mužov).

Pôsobenie takýchto kontaktov a sietí úplne odmieta vo svojom fakultnom prostredí nižšie percento žien než mužov. V prípade, keď sme sa pýtali na mechanizmy výberu do funkcií na úrovni katedier, súhlas s ich pôsobením v rámci celkového súboru nebol až taký výrazný ako v prípade, keď

sa respondenti a respondentky vyjadrovali k mechanizmom výberu do riadiacich funkcií na úrovni fakúlt. Dôležitosť osobných, sociálnych kontaktov a neformálnych sietí na úrovni katedier, teda bezprostredného pracoviska, uznáva skoro 54 % respondentov a respondentiek, ich pôsobenie nepovažuje za dôležité alebo neuznáva vôbec nič cez 46 %. Pri hodnotení situácie na vlastnom pracovisku sa vyhranenejšie názory, prisudzujúce analyzovaným mechanizmom veľký význam, objavovali v menšej miere: veľkú dôležitosť neformálnych sietí pri výbere do funkcií na katedre uznalo 15,4 % opýtaných, čo je len približne polovica z percentuálneho výskytu odpovedí, prisudzujúcich týmto mechanizmom veľký význam na úrovni fakulty. Úplne odmietavý názor vyjadrilo v prípade situácie na katedre 11,2 %, pri hodnotení fakultného prostredia to bolo len 3,6 % skúmaného súboru vysokoškolských pracovníkov a pracovníčok, ako ukazuje tabuľka 8.10.

Tab. 8.10: Názor na dôležitosť neformálnych sietí na katedre (v %)

Dôležitosť	Ženy	Muži	Spolu
Veľmi	19,7	11,1	15,4
Skôr áno	34,8	42,2	38,5
Skôr nie	36,0	33,9	34,9
Vôbec	9,6	12,8	11,2
Spolu	100,0	100,0	100,0

**Otázka:** Ako by ste zhodnotili dôležitosť neformálnych podporných sietí (kamarátske vzťahy) na vašom pracovisku? Nakoľko sú, podľa vás, tieto vzťahy dôležité pri výbere do riadiacich funkcií?

Ak porovnáme názory mužov a žien, ukazuje sa nasledovné: vyše polovica tak mužov, ako aj žien pripisuje osobným kontaktom a neformálnym sieťam veľký a mierny význam (odpovede „áno“ a „skôr áno“ – 54,5 % žien a 53,3 % mužov), pričom v tomto vyjadrení medzi názormi mužov a žien nie je výrazná odlišnosť. Napriek tomu sa dá povedať, že názor žien je mierne kritickejší, ženy častejšie než muži pripisovali týmto faktorom veľký význam. Rovnako v menšej miere než muži sa nazdávajú, že tieto faktory nezohrávajú vôbec žiadnu úlohu (9,6 % žien oproti 12,8 % mužov). Pri porovnaní názorov mužov a žien o mechanizmoch výberu do funkcií na úrovni fakulty a na úrovni katedry zistíme, že tak muži, ako aj ženy pripisujú väčšiu dôležitosť neformálnym sieťam na úrovni fakulty než na úrovni



katedier (ženy: 76,1 % na úrovni fakulty, 54 % na úrovni katedry; muži: 74,2 % na úrovni fakulty, 53,9 % na úrovni katedry).

Sumarizujúc vyššie uvedené možno povedať, že v názoroch mužov a žien je badateľný istý rozdiel, aj keď nie veľmi výrazný. Odpovede prisudzujúce veľký a mierny význam neformálnym sieťam na úrovni fakulty boli o niečo častejšie u žien, kým muži o niečo častejšie prisudzovali menší alebo žiadny význam sociálnym kontaktom a neformálnym sieťam. Pôsobenie takýchto kontaktov a sietí úplne odmieta vo svojom fakultnom prostredí nižšie percento žien než mužov. U oboch skupín dominoval miernejší súhlas s pôsobením kamarátskych neformálnych sietí pri výbere do riadiacich funkcií na fakulte, ako aj na katedre, avšak tak ženy, ako aj muži častejšie prisudzovali význam neformálnym vzťahom na úrovni fakulty. Viac žien než mužov prisudzovalo veľký význam týmto mechanizmom na úrovni katedry a viac mužov než žien ich pôsobenie popieralo. Možno konštatovať, že názor žien je kritickejší, ženy častejšie než muži pripisovali veľký význam týmto faktorom (na oboch sledovaných úrovniach).

Pri pokuse o interpretáciu vyššie uvedených zistení možno uvažovať prinajmenšom o dvoch súvislostiach, ktoré mohli mať istý vplyv na formovanie názorov respondentov a respondentiek. Jednak ide o to, že prostredie katedry ako bezprostredného pracoviska je pre vysokoškolské učiteľky a učiteľov bližším, dôvernejším známym a z hľadiska medziľudských vzťahov užším sociálnym prostredím; prostredím, kde sa utvárajú nielen kolegiálne, ale často aj priateľské vzťahy, a zároveň prostredím, s ktorým sa respondentky a respondenti priamo identifikujú. Táto okolnosť sa mohla podpísať pod nižšiu mieru kritickosti žien a mužov pri posudzovaní mechanizmov výberu do funkcií. Druhým, tiež veľmi dôležitým faktorom môže byť to, že funkcie a pozície na úrovni fakulty sú „zaujímavejšie“ – z hľadiska moci, vplyvu, prestíže aj finančného ohodnotenia. Pozície a funkcie na úrovni fakulty znamenajú oveľa širšie rozhodovacie kompetencie než funkcie na úrovni katedier, sú to funkcie, v ktorých sa koncentruje vysoká miera moci a vplyvu.

Vráťme sa však k otázke vyššie spomenutej kritickosti žien pri posudzovaní vplyvu neformálnych sietí. Je otázne, či vyššia miera kritickosti žien je odrazom ich osobnej negatívnej skúsenosti, napr. s nejakou formou znevýhodnenia, resp. s ich vylúčením z neformálnych sietí, alebo sa pohybuje okolo vo všeobecnej rovine. Čiastočne túto otázku môžu osvetliť získané údaje, ktoré sa týkajú skúsenosti našich respondentiek a respondentov uprednostňovaním jedného z pohlaví pri uchádzaní sa o riadiacu funkciu.

### • Skúsenosť s uprednostnením niektorého z pohlaví do vedúcich funkcií

Otázkou „Stalo sa niekedy na vašej fakulte, že bol do riadiacej funkcie uprednostnený muž pred ženou alebo žena pred mužom napriek tomu, že odborné a vzdelanostné predpoklady boli u nich rovnaké?“ sme zisťovali akúkoľvek skúsenosť (osobnú, sprostredkovanú) so znevýhodnením na základe pohlavia, pričom otázka bola formulovaná tak, aby ňou bolo možné zachytiť nielen skúsenosti so znevýhodnením ženy, ale aj muža. Na otázku odpovedalo záporne 86,3 % z celkového súboru skúmaných vysokoškolských pracovníkov a pracovníčok. Zostávajúcich 13,7 % podobnú skúsenosť malo. U 3 % išlo o skúsenosť osobnú a u 10,7 % o skúsenosť sprostredkovanú. Uprednostnenie sa týkalo tak žien, ako aj mužov, v prípade žien k nemu došlo o čosi častejšie (4,4 % v porovnaní s 3,6 %).

Tab. 8.11: Uprednostnenie 1 pohlavia pri výbere do funkcie (v %)

Skúsenosť osobná – sprostredkovaná	Ženy	Muži	Spolu
1 = Stalo sa to mne osobne	6,0	-	3,0
2 = Poznám taký prípad ženy	5,5	3,3	4,4
3 = Poznám taký prípad muža	4,9	2,2	3,6
4 = Nepoznám takúto situáciu	79,1	93,5	86,3
5 = Iná odpoveď	4,4	1,1	2,7
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Otázka:** Stalo sa niekedy na vašej fakulte, že bol do riadiacej funkcie uprednostnený muž pred ženou alebo žena pred mužom napriek tomu, že odborné a vzdelanostné predpoklady boli u nich rovnaké?

Tabuľka 8.11 tiež ukazuje, že sa prejavili diferencie medzi skúsenosťou žien a mužov, a to vo všetkých sledovaných rovinách, najvýraznejšie v prípade absencie takejto skúsenosti – vyššie percento mužov než žien deklarovalo, že nepozná takúto situáciu (93,5 % mužov, 79,1 % žien). Osobnú skúsenosť s diskrimináciou pri výbere do funkcie má 6 % skúmaných žien, v podsúbore mužov sa takáto odpoveď vôbec nevyskytla. Viac žien než mužov pozná prípad znevýhodnenia ženy a rovnako viac žien než mužov pozná prípad znevýhodnenia muža.

O aké prípady diskriminácie či nerovnakého zaobchádzania pri výbere do funkcie konkrétne išlo, sme zisťovali pomocou otvorenej otázky.

Najviac odpovedí sa týkalo fungovanie neformálnych sietí, ako aj vyššej akceptovateľnosti mužov vo funkcii. Viacero odpovedí poukázalo na akceptovanie i menej kvalitnej práce u mužov. Niektoré z odpovedí upozorňovali na nižšie úväzky mužov či nepohodlnosť kandidátky na funkciu vedúcej. Objavila sa tiež politická orientácia ako dôvod nezvolenia do funkcie. Vo voľných odpovediach bolo zmienené aj feminizované školstvo ako prekážka slobodného výberu do riadiacich funkcií.

Možno teda skonštatovať, že rozdiel medzi skúsenosťou žien a mužov sa prejavil vo všetkých sledovaných rovinách, najvýraznejšie v prípade absencie takejto skúsenosti. Osobnú skúsenosť s diskrimináciou pri výbere do funkcie má 6 % skúmaných žien, v podsúbore mužov sa takáto odpoveď vôbec nevyskytla. Tak muži, ako aj ženy sa častejšie stretávajú s prípadom uprednostnenia muža pred ženou.

### **Interpretácia**

Uvedené údaje naznačujú, že diskriminácia na základe pohlavia je fenoménom, ktorý nie je úplne neznámy ani v akademickom prostredí. Nazdávame sa, že 13,7 %-ný výskyt skúsenosti s uprednostnením jedného pohlaví nie je úplne zanedbateľné číslo. Za ešte závažnejšiu treba považovať skutočnosť, že osobnú skúsenosť s diskrimináciou má 6 % žien, pričom takúto skúsenosť nemá žiadny muž. Myslíme si, že ak prijmeme princíp všeobecnej tolerancie voči diskriminácii na základe pohlavia, uvedené údaje by sme mali vnímať ako varovný signál a impulz k uvažovaniu o opatreniach eliminujúcich diskriminačné praktiky aj vo sfére vysokých škôl.

### **Záver a kontextualizácia niektorých zistení**

#### **Rodové rozdiely v účasti na riadení a rozhodovaní**

Existuje rozdiel v miere, v akej sú ženy a muži zastúpení na riadení a rozhodovaní. Na všetkých sledovaných úrovniach riadenia a vo všetkých pozíciách je výskyt riadiacich funkcií prinajmenšom dvojnásobne vyšší v kategórii skúmaných mužov. Najvyšší rodový rozdiel bol zaznamenaný v prípade vedenia katedry – takmer dvojnásobne vyšší výskyt v podsúbore mužov. Rodový rozdiel je výraznejší v prípade členstva vo vedeckých radách.

V prípade akademických senátov tak fakúlt, ako aj univerzít je rozdiel medzi ženami a mužmi výrazne menší a zároveň je rovnaký v prípade členstva v akademických senátoch fakúlt aj univerzít.

#### **Príčiny neúčasti na riadení a rozhodovaní**

Vo svetle vyjadrení respondentov a respondentiek sa ukazuje, že ženy častejšie deklarovali mladý vek a krátkosť praxe, zároveň sa však u žien častejšie objavoval neúspech pri uchádzaní sa o funkciu. Muži nezastávajúci funkciu častejšie ako ženy uvádzali ako príčinu tohto stavu nezaujím o funkcie a nedostatok času. Kým v rámci podsúboru mužov bol najviac zastúpenou príčinou nezastávania funkcií nezaujím o funkcie, v rámci podsúboru žien to bola príliš krátka prax na pracovisku (26,2 %).

#### **Mechanizmy výberu do funkcií**

V názoroch mužov a žien je pozorovateľný istý rozdiel, aj keď nie je veľmi výrazný. Odpovede prisudzujúce veľký a mierny význam neformálnym sieťam na úrovni fakulty boli o niečo častejšie u žien, kým muži o niečo častejšie prisudzovali menší alebo žiadny význam sociálnym kontaktom a neformálnym sieťam. Pôsobenie takýchto kontaktov a sietí úplne odmieta vo svojom fakultnom prostredí nižšie percento žien než mužov.

#### **Skúsenosť s uprednostnením niektorého z pohlaví vo vedúcich funkciách**

Viac žien ako mužov deklarovalo skúsenosť s prípadom znevýhodnenia jedného z pohlaví. Osobnú skúsenosť s diskrimináciou pri výbere do funkcie deklarovali len ženy, muži takúto skúsenosť nemajú. Tak muži, ako aj ženy sa častejšie stretávali s prípadom uprednostnenia muža pred ženou než s prípadom uprednostnenia ženy pred mužom.

Nazdávame sa, že uvedené zistenia (nižšie zastúpenie žien na všetkých úrovniach riadenia a rozhodovania, ich častejšia skúsenosť s neúspešným uchádzaním sa o funkciu, ich častejšia skúsenosť s diskrimináciou na základe pohlavia, ako aj ich silnejšie presvedčenie o pôsobení neformálnych sietí a osobných kontaktov pri výbere do funkcií) svedčia o tom, že ani univerzity na Slovensku nie sú zbavené rodových nerovností v prístupe k riadiacim funkciám a rozhodovacím pozíciám.

## II. časť: Rodové rozdiely v hodnotení kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu

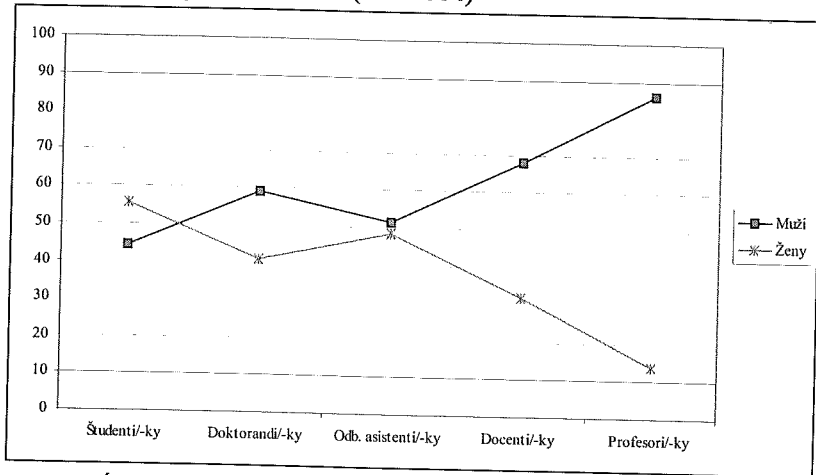
Ak sa pozrieme na vedeckú kariéru žien a mužov vo svetle štatistických dát, možno pozorovať značnú divergenciu medzi mužskými a ženskými kariérnymi dráhami.

Pri sledovaní vývoja akademickej kariéry žien a mužov v kvantitatívnej perspektíve sa používajú najmä komparácie, ktoré zachytávajú jednotlivé stupne kariérneho postupu. Typickým, aj v medzinárodných výskumoch používaným nástrojom je porovnanie percentuálneho zastúpenia žien a mužov v nasledujúcich kategóriách:

- študujúci na vysokej škole,
- študujúci v doktorandskom štúdiu,
- odborný asistent/odborná asistentka,
- docent/docentka,
- profesor/profesorka.

Zastúpenie žien a mužov na jednotlivých stupňoch akademickej kariéry výstižne ilustruje tzv. nožnicový diagram, ktorý zachytáva mieru vertikálnej segregácie a názorne ukazuje, že so zvyšujúcim sa stupňom akademickej

Graf 8.3: Podiel mužov a žien v typickej akademickej kariére verejných vysokých škôl v SR (rok 2004)



Zdroj: Ústav informácií a prognóz školstva, 2005.

kariéry sa percentuálne zastúpenie žien podstatne znižuje. Nasledujúci diagram ilustruje situáciu na slovenských verejných vysokých školách za rok 2004.

O čom vlastne takýto diagram vypovedá? Ak vychádzame zo zastúpenia žien a mužov na úrovni študujúcich, resp. absolvujúcich VŠ, a pritom predpokladáme, že pravdepodobnosť, že ostanú v systéme vedy a výskumu je v prípade žien a mužov rovnaká, a rovnako v tomto systéme postupujú, rovnaké by malo byť aj ich zastúpenie na vyšších stupňoch akademickej kariéry. Nožnicový diagram ukazuje, že to tak nie je. Ukazuje, že nízke zastúpenie žien na vyšších úrovniach nemožno vysvetliť ich nízkym zastúpením na korešpondujúcich nižších, začiatkových úrovniach. Tým zároveň poukazuje na to, že rod je vo vede a výskume – ako špecifickom segmente trhu práce – relevantným faktorom, že ovplyvňuje kariérnu dráhu žien a mužov, že je relevantný z hľadiska možnosti dosiahnuť stupne akademickej kariéry. „Ignorovať tieto vzorce znamená akceptovať diskrimináciu vo vede“ (*Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Published by European Commission, DG Research, Luxembourg : Offices for Official Publications of the European Communities. 2000, s. 13*). Tento diagram znázorňuje aj fenomén „deravého potrubia“ (metafora „deravého potrubia“ poukazuje na postupné miznutie žien z akademickej kariéry, na fakt, že ženy z nej miznú vo väčšej miere ako muži).

### Záver

Náš hlavný výskumný zámer sa v tejto časti dotazníkového výskumu orientoval na mapovanie názorov žien a mužov pôsobiacich v akademickom prostredí ohľadom svojich možností a podmienok pri budovaní vlastnej akademickej kariéry. Dôležitou súčasťou budovania akademickej kariéry je postupné získavanie vedecko-pedagogických titulov docent a profesor, ambícia získať tieto tituly je často vnímaná ako podmienka pôsobenia na vysokej škole. Zaujímali sme sa preto o to, ako respondenti a respondentky vnímajú a hodnotia náročnosť kritérií na získanie uvedených titulov, ktoré z kritérií vnímajú ako najťažšie splniteľné. Zaujímalo nás aj to, či sa tieto názory líšia v závislosti od veku, odboru, v ktorom respondent a respondentka pôsobí a od jeho/jej funkčného zaradenia.

Načrtnuté otázky sme sledovali v dvoch základných rovinách:

1. Vo všeobecnej rovine, kde sme sa pýtali na názory respondentov a respondentiek ohľadom náročnosti kritérií na získanie titulu docent a profesor v ich odbore.

2. V rovine špecifikovaných kritérií, kde sme sa pýtali na názory ohľadom splniteľnosti jednotlivých vymenovaných kritérií, a to v konkrétnom odbore respondenta a respondentky, ďalej na stupeň náročnosti pre neho/pre ňu osobne a nakoniec pre ženy/mužov vôbec.

### Hypotéza

Ako to ilustruje aj vyššie uvedený nožnicový diagram, kvantitatívne údaje svedčia o tom, že vo všeobecnosti platí nepriama úmera medzi „výškou“ akademického titulu, resp. stupňom akademickkej kariéry, a mierou zastúpenia žien na tom-ktorom stupni „akademického rebríčka“. Inými slovami, ženy pôsobiace v akademickom prostredí vo všeobecnosti (na Slovensku, ale aj v krajinách EÚ) akoby vykazovali nižšiu mieru úspešnosti pri dosahovaní vedecko-pedagogických titulov docent a profesor. Možno preto formulovať hypotézu, že existujú isté odlišnosti medzi hodnotením náročnosti kritérií na získanie titulov zo strany mužov a zo strany žien a že subjektívne vnímanie môže pôsobiť aj ako faktor – motivačný či, naopak, demotivujúci – pri úsilí o získanie docentúry a profesúry.

### Výsledky

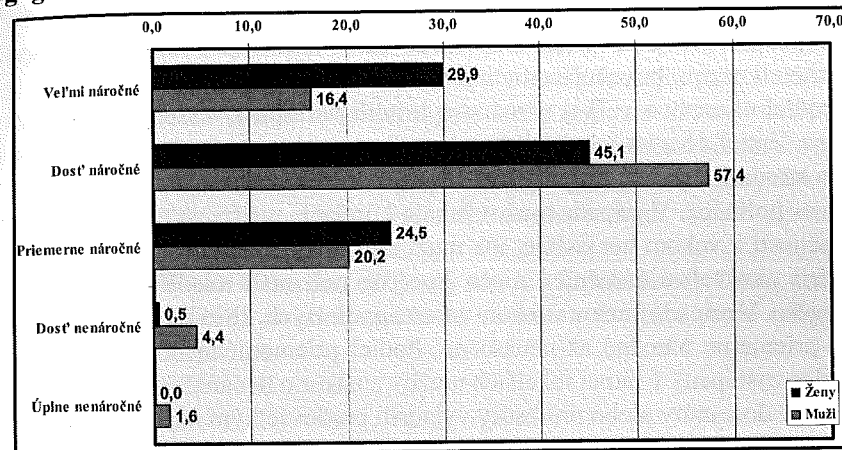
#### • Celkové hodnotenie náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu

#### Popis

Čo sa týka celkového hodnotenia náročnosti kritérií pre získanie docentúry alebo profesúry, tieto kritériá hodnotila väčšina opytovaných ako náročné, z toho 23,2 % ich považuje za veľmi náročné a 51,2 % za dosť náročné. Ako priemerne náročné ich označilo 22,3 % a len 3 % opýtaných ich považuje za nenáročné.

Rodové rozdiely vo vnímaní náročnosti kritérií ukazuje graf 8.4.

Graf 8.4: Hodnotenie náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu podľa pohlavia (v %)

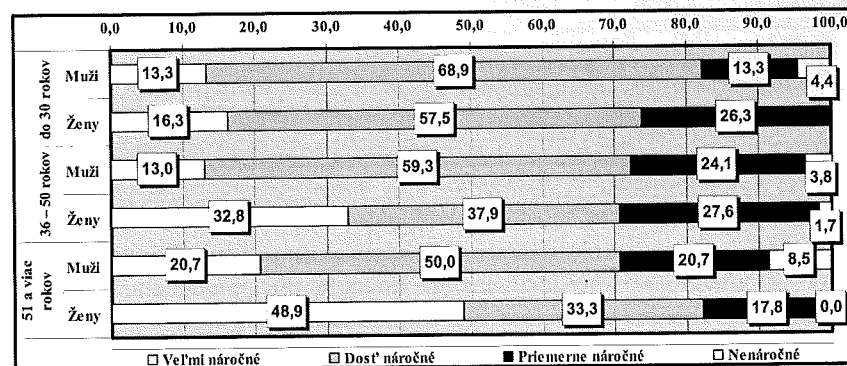


Názory žien a mužov na náročnosť kritérií sme sledovali aj podľa ďalších znakov, a to podľa veku, funkčného zaradenia a zamerania fakulty.

Medzi ženami a mužmi sa prejavili rozdiely v celkovom hodnotení náročnosti kritérií. V rodovej optike si všimneme hlavne odpoveď „veľmi náročné“, keďže práve takéto vnímanie môže indukovať presvedčenie

Nasledujúci graf poukazuje na súvislosti názorov žien a mužov o náročnosti kritérií s ich vekom.

Graf 8.5: Hodnotenie náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu doc. a prof. podľa pohlavia a veku (v %)

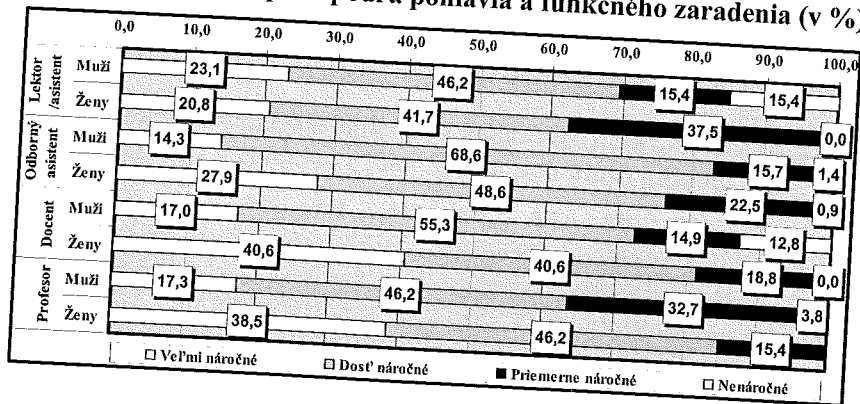


o veľmi obtiažnej splniteľnosti nastavených kritérií a v dôsledku toho aj možnú rezignáciu. Zo strany žien zaznel podstatne silnejší hlas o vysokej náročnosti kritérií, u mužov bol tento vyhranený pocit zastúpený o 13 % menej. Muži prevažne vyberali možnosť „dost' náročné“ a iba z ich strany zaznievali názory považujúce tieto kritériá za nenáročné.

Podiel názorov o veľkej náročnosti kritérií narastal s vekom, a to najmä u žien. Zatiaľ čo z najmladších žien uviedlo tento stupeň hodnotenia cez 16 %, u strednej vekovej skupiny to bola takmer tretina a v najstaršej skupine takmer polovica. V prípade mužov takáto korelácia medzi vnímaním veľkej náročnosti a vekom neexistuje, iba muži najstaršej kategórie hodnotia tieto kritériá ako veľmi náročné o niečo častejšie než muži mladších vekových kategórií. V prípade mužov s vekom narastá podiel tých, ktorí kritériá hodnotia ako priemerne náročné až nenáročné. Podiel priemerného hodnotenia bol najviac zastúpený v rámci mladších mužov a názor o nenáročnosti kritérií na získanie docentúry alebo profesúry vyjadrili predovšetkým najstarší muži.

Hodnotenie náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu podľa pohlavia a funkčného zaradenia ukazuje nasledujúci graf.

Graf 8.6: Hodnotenie náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu doc. a prof. podľa pohlavia a funkčného zaradenia (v %)

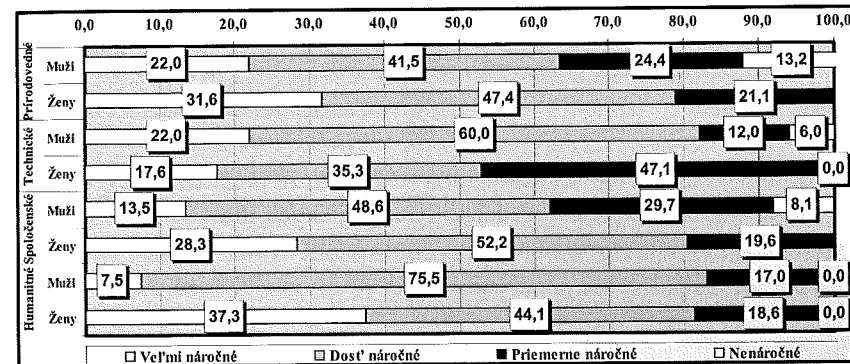


Ak si všimneme súvislosti medzi hodnotením náročnosti kritérií a funkčným zaradením respondentov a respondentiek, najvýraznejšiu rodovú diferenciu nájdeme medzi názormi mužov docentov a žien docentiek,

potom medzi názormi mužov profesorov a žien profesoriek. Z mužov docentov uviedlo najvyšší stupeň hodnotenia kritérií (veľmi náročné) len 17 %, z docentiek to bolo vyše 40 %. Podobná disproporcía sa pri tomto hodnotení ukázala aj pri porovnaní medzi profesorami a profesorkami, ale aj medzi odbornými asistentmi a asistentkami – hoci s menším percentuálnym rozdielom. Okrem kategórie lektorov/lektoriek, resp. asistentov/asistentiek to boli vo všetkých ostatných kategóriách ženy, ktoré považujú uvažované kritériá za náročnejšie. Nenáročnosť kritérií podmieňujúcich získanie vedecko-pedagogického titulu vyjadrili predovšetkým muži asistenti a potom muži docenti.

Tretím triediacim faktorom, cez ktorý sme si všímali názory žien a mužov na náročnosť kritérií na získanie titulu docent a profesor, bolo odborné zameranie fakulty.

Graf 8.7: Hodnotenie náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu podľa pohlavia a odborného zamerania fakulty (v %)



Názory žien a mužov sa odlišovali aj podľa odborného zamerania fakulty. Najväčší rodový rozdiel sa prejavil pri humanitných odboroch, kde z mužov považovalo nastavené kritériá pre získanie vedecko-pedagogického titulu za veľmi náročné iba 7,5 %, ale až 37,3 % žien. Rozdiel o 15 % v podiele mužov a žien sa na tomto stupni hodnotenia prejavil pri spoločenských vedách, zatiaľ čo pri prírodovedných odboroch činil tento rozdiel 10 %.

Iná situácia sa prejavila na fakultách s technickým zameraním, kde ženy hodnotili náročnosť kritérií ako nižšiu – v porovnaní s mužmi. Nenáročnosť

kritérií deklarovali len muži z fakúlt s prírodovedným a spoločenskovedným zameraním.

## Zhrnutie

Názor žien a mužov na náročnosť kritérií pre získanie vedecko-pedagogického titulu sa odlišoval vo väčšine pozícií funkčného zaradenia, vo väčšine vedných odborov a vo väčšine sledovaných vekových skupín, a to tak, že viac žien než mužov hodnotí tieto kritériá ako veľmi náročné. Inými slovami, v skupine žien prevažuje názor, podľa ktorého splnenie týchto kritérií kladie na uchádzačku veľmi vysoké nároky. Zaujímavá je aj skutočnosť, že v skupine žien pribúdali hodnotenia týchto kritérií ako „veľmi náročných“ priamo úmerne s rastúcim vekom. Možno zohralo úlohu to, že ženy z vyšších vekových skupín mali osobnú skúsenosť s týmito kritériami a ich uplatňovaním napr. pri habilitačných procesoch. Pozornosť si zaslúži aj fakt, že ženy pôsobiace na univerzitách technického zamerania hodnotili náročnosť kritérií ako nižšiu než muži pôsobiaci na týchto školách, čím sa odlišujú od vysokoškolských učiteliek všetkých ostatných zameraní.

## Interpretácia

Vo svetle týchto zistení možno uvažovať o tom, že presvedčenie o veľkej náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogických titulov môže niekedy pôsobiť ako vnútorná mentálna brzda, ktorá bráni ženám vyvíjať enormné úsilie na získanie titulov. O hlbšiu interpretáciu sa bude možné pokúsiť cez prizmu zistení toho, čo muži a ženy považujú za najťažšie splniteľné kritérium.

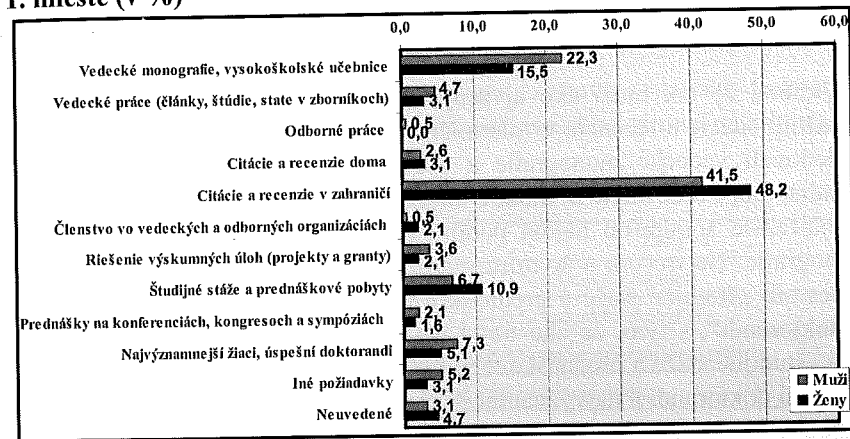
### • Hodnotenie splniteľnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu

Okrem celkového hodnotenia náročnosti kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu sme sa zamerali aj na to, ako vysokoškolskí učelia a učiteľky vnímajú splniteľnosť jednotlivých stanovených požiadaviek, a to v niekoľkých rovinách: sledovali sme ich názory na

splniteľnosť daných kritérií v odbore, v ktorom pôsobia, ďalej ich náročnosť pre respondentku či respondenta osobne a napokon pre ženy a mužov v akademickom prostredí vo všeobecnosti (rodové hľadisko).

Respondentky a respondenti sa najskôr vyjadrili k splniteľnosti požiadaviek v ich vlastnom odbore, pričom anketované pedagogičky a pedagógovia mali z predloženej ponuky vybrať tri kritériá, ktoré považujú za najťažšie splniteľné. Následne ich mali usporiadať podľa poradia. Kritériá, spomedzi ktorých si respondenti a respondentky vyberali, sme zámerné formulovali širšie, v zmysle požiadaviek na odbornú a vedeckú pripravenosť uchádzača a uchádzačky.

Graf 8.8: Najťažšie splniteľné kritérium v odbore podľa pohlavia – na 1. mieste (v %)



**Otázka:** Napriek tomu, že jednotlivé univerzity sa medzi sebou líšia v počte kritérií na získanie vedecko-pedagogického titulu a v ich dôležitosti, zaujímalo by nás, ktoré z týchto kritérií považujete za také, ktoré sú vo vašom odbore najťažšie splniteľné? Uvedte poradie prvých troch z uvedeného súboru kritérií, resp. pridajte ďalšie.

Ak uvedené kritériá usporiadame podľa toho, ktoré z nich vyberali muži a ženy ako najťažšie splniteľné, dostaneme nasledujúcu tabuľku frekvencií odpovedí za ženy a za mužov (poradové čísla zodpovedajú poradiu, v akom sú jednotlivé kritériá uvedené v predchádzajúcom grafe):

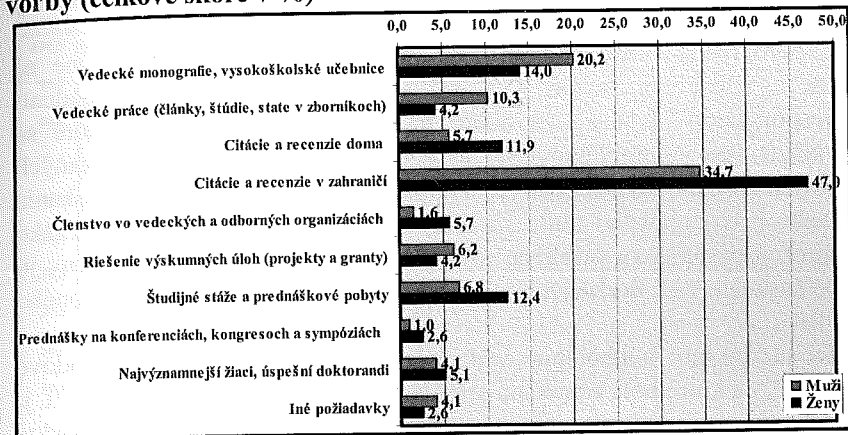


Tab. 8.12

	Muži	Ženy
1.	Citácie v zahraničí	Citácie v zahraničí
2.	Vedecké monografie	Vedecké monografie
3.	Úspešní doktorandi	Stáže, prednáškové pobyty
4.	Stáže, prednáškové pobyty	Úspešní doktorandi
5.	Iné	Vedecké práce
6.	Vedecké práce	Citácie doma
7.	Granty, projekty	Iné
8.	Citácie doma	Členstvo vo vedeckých organizáciách
9.	Konferencie, kongresy	Granty, projekty
10.	Odborné práce	Konferencie, kongresy
11.	Členstvo vo vedeckých organizáciách	Odborné práce

Vidíme, že tak muži ako aj ženy za najťažšie splniteľnú podmienku považujú citácie a recenziu v zahraničí. V stupnici „najťažšej splniteľnosti“ nasledovali vedecké monografie a vysokoškolské učebnice. Čo sa týka poradia, odpovede žien a mužov sa zhodujú – muži aj ženy považujú za najťažšie splniteľnú najmä podmienku citácie v zahraničí a vedecké monografie. Na treťom a štvrtom mieste sa s pomerne veľkým odstupom umiestnili „študijné stáže a prednáškové pobyty“ a „najvýznamnejší žiaci či doktorandi“, s tým, že ako tretia najfrekvencovanejšia odpoveď u žien bola „študijné stáže a prednáškové pobyty“, kým u mužov to bola možnosť „úspešní doktorandi a najvýznamnejší žiaci“. Hodnotenie náročnosti kritérií z osobného hľadiska ukazuje nasledujúci graf.

Graf 8.9: Osobne najťažšie splniteľné kritérium podľa pohlavia – za 2 voľby (celkové skóre v %)



Na základe uvedeného grafu môžeme zostaviť tabuľku frekvencií odpovedí mužov a žien vzhľadom na osobne najťažšie splniteľné kritériá:

Tab. 8.13

	Muži	Ženy
1.	34,7 % citácie v zahraničí	47,0 % citácie v zahraničí
2.	20,2 % vedecké monografie	14,0 % vedecké monografie
3.	10,3 % vedecké práce	12,4 % stáže, prednáškové pobyty
4.	6,8 % stáže, prednáškové pobyty	11,9 % citácie doma
5.	5,7 % citácie doma	5,7 % členstvo vo vedeckých organizáciách

Podľa osobne najťažšie splniteľného kritéria pre získanie vedeckého titulu sa tiež zaradili na prvé miesto citácie a recenzie v zahraničí – a to s výrazným náskokom tak v prípade žien, ako aj v prípade mužov. Je tu však istý rodový rozdiel – ženy častejšie než muži uvádzali, že toto kritérium je pre ne najťažšie splniteľné. Ďalej ženy častejšie než muži uvádzali ako najťažšie splniteľnú požiadavku „domáce citácie“ (to je najťažšia požiadavka pre 11,9 % žien, ale len pre 5,7 % mužov). Podobne vyššiu frekvenciu v prípade žien mala odpoveď identifikujúca ako najťažšie splniteľnú požiadavku

„zahraničné stáže a pobyty“ (12,4 % žien verzus 6,8 % mužov). Muži častejšie považovali za ťažko splniteľné kritérium požiadavku „vedeckej monografie a vysokoškolskej učebnice“.

Z porovnania ťažko splniteľných kritérií, hodnotených všeobecne za odbor a v osobnej rovine, vyplýva značná miera zhody. Respondenti aj respondentky uvádzali za odbor približne rovnaké kritériá, ktoré sa im zdajú ako najproblémovejšie aj z osobného pohľadu. Zo získaných výsledkov možno konštatovať, že najproblémovejšou podmienkou získania vedecko-pedagogického titulu sú zahraničné citácie, ktoré vidí ako ťažko splniteľnú podmienku približne rovnaké percento mužov aj žien, ženy ju však častejšie než muži deklarovali ako ťažko splniteľnú aj z osobného hľadiska.

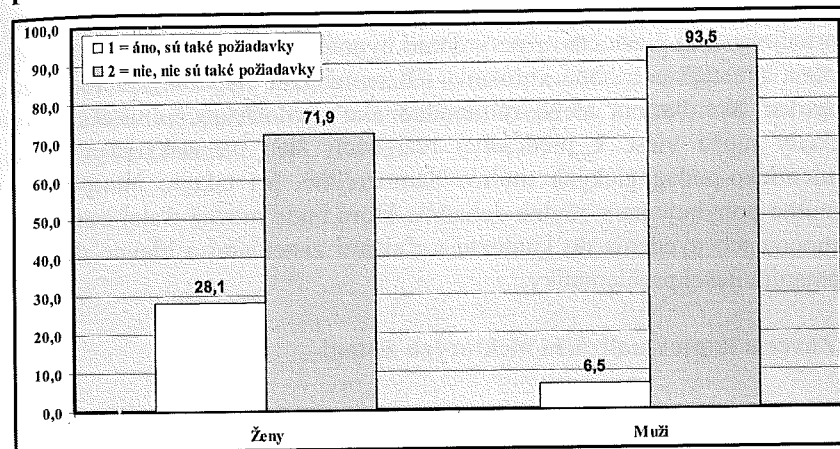
Tretiu rovinu hodnotenia vedeckých kritérií predstavovalo rodové hľadisko, na ktoré bola zameraná otázka: „Čo si myslíte, sú medzi nimi (t. j. požiadavkami na získanie vedecko-pedagogických titulov) také požiadavky, ktoré sú ťažšie splniteľné pre ženy či pre mužov alebo v tom niet z tohto hľadiska rozdielov?“

Podľa vyjadrenia viac ako 80 % skúmaných vysokoškolských pedagógov a pedagogičiek neexistujú medzi sledovanými kritériami na získanie titulu také, ktoré sú ťažšie splniteľné pre jedno z pohlaví. Opačný názor – že medzi kritériami sú také, ktoré sú ťažšie splniteľné pre ženy či mužov – vyjadrilo 17,3 % anketovaných, pričom názor o ťažšej splniteľnosti niektorého z kritérií pre jedno z pohlaví bol podstatne častejší v rámci podsúboru žien. Spomedzi žien ho vyjadrilo vyše 28 %, z mužov iba 6,5 %.

Názory o tom, ktoré sú tie ťažšie splniteľné kritériá pre ženy alebo pre mužov a pre koho sú ťažšie splniteľné, sa zisťovali otvorenou otázkou.

Odpovede ukazujú, že za pohlavie, pre ktoré sú niektoré kritériá ťažšie splniteľné, boli takmer vo všetkých prípadoch označené ženy (muži sa v tejto pozícii nachádzali iba výnimočne). Za kritéria pôsobiace ženám najviac problémov boli označené „študijné stáže a prednáškové pobyty“ a „členstvo v organizáciách“. Z ostatných kritérií, ktoré sa javili ako problémovejšie pre ženy, sa ešte vyskytovali „vedecké monografie“, „citácie v zahraničí“ a „riešenie výskumných úloh“.

Graf 8.10: Hodnotenie kritérií na získanie titulov z hľadiska ťažšej splniteľnosti pre jedno z pohlaví – porovnanie žien a mužov (v %)



**Otázka:** Čo si myslíte, sú medzi nimi také požiadavky, ktoré sú ťažšie splniteľné pre ženy či pre mužov alebo v tom niet z tohto hľadiska rozdielov?

### Zhrnutie

Za najťažšie splniteľnú podmienku pri získavaní vedecko-pedagogických titulov vnímajú muži aj ženy „citácie“ a „recenziu v zahraničí“, druhým najfrekvencovanejším názorom bol názor – a to tak v skupine mužov, ako aj v skupine žien –, podľa ktorého najťažšie splniteľná je „požiadavka vedeckej monografie a vysokoškolskej učebnice“. Porovnanie odpovedí žien a mužov ukazuje, že ženy vo vyššej miere ako muži radili na prvé miesto „citácie a recenzie v zahraničí“, kým muži častejšie považovali za najťažšie splniteľné kritérium „vedecké monografie a učebnice“.

Podľa osobne najťažšie splniteľného kritéria na získanie vedecko-pedagogického titulu sa tiež zaradili na prvé miesto „citácie“ a „recenzie v zahraničí“ – a to s výrazným náskokom tak v prípade žien, ako aj v prípade mužov. Je tu však istý rodový rozdiel – ženy uvádzali častejšie než muži, že toto kritérium je pre ne najťažšie splniteľné. Ďalej ženy častejšie než muži uvádzali ako najťažšie splniteľnú „požiadavku domácich citácií“.

Podobne vyššiu frekvenciu v prípade žien mala odpoveď identifikujúca ako najťažšie splniteľnú požiadavku „zahraničné stáže a pobyty“.

Nazdávame sa, že uvedené výsledky možno interpretovať ako – prinajmenšom čiastočné – potvrdenie hypotézy, podľa ktorej náročnosť kritérií, presnejšie osobné vnímanie ich náročnosti zo strany žien, môže fungovať ako bariéra alebo minimálne ako demotivujúci činiteľ, ktorý niekedy môže viesť k predčasnej rezignácii žien na získanie vyšších akademicko-pedagogických titulov. Samozrejme, pri takejto interpretácii sa nutne pohybujeme v rovine dohadov, ktoré bude možné ďalej overovať pomocou ich uvedenia do kontextu s ďalšími zisteniami a hlavne ďalším skúmaním našej problematiky.

### Záver a kontextualizácia niektorých zistení

Výskum preukázal, že viac žien než mužov vníma kritériá na získanie vedecko-pedagogických titulov ako veľmi náročné, pričom viac žien než mužov považuje za najťažšie splniteľnú požiadavku „citácie a recenzie v zahraničí“ (aj vo svojom odbore, aj v osobnej rovine). Na druhej strane však menej žien než mužov považuje požiadavku vedeckej monografie a učebného textu za najťažšie splniteľnú (aj vo svojom odbore, aj v osobnej rovine), hoci je zaujímavé, že z hľadiska časovej náročnosti práve toto kritérium sa dostalo medzi požiadavky vyžadujúce si najviac času, a to viac v prípade žien než mužov. Za obzvlášť závažné považujeme zistenie, podľa ktorého viac žien než mužov považuje za najťažšie splniteľnú „požiadavku zahraničnej stáže a pobytu“, ako aj zistenie, že viac žien než mužov sa nazdáva, že niektoré z kritérií sú ťažšie splniteľné pre ženy.

Záverom možno povedať, že sklenený strop, do ktorého ženy narážajú pri svojom kariérnom postupe, pri vystupovaní po rebríčku vedecko-pedagogických titulov, nie je zrejme celkom homogénny a jeho priepustnosť je rôzna. Akoby bol utvorený z vrstveného skla, pričom jednu z týchto vrstiev, a možno len dúfať, že nie príliš silnú a hrubú, tvoria aj isté obavy vysokoškolských učiteliek pred vysokou náročnosťou kritérií na udelenie vyšších vedecko-pedagogických titulov. Túto domnienku potvrdzuje napr. aj zistenie, podľa ktorého ženy častejšie než muži hodnotia zahraničné stáže a študijné pobyty ako veľmi ťažko splniteľnú požiadavku. Úspešné absolvovanie zahraničných pobytov pritom nepochybne má vplyv aj na možnosť plnenia takých kritérií ako „citácie“ a „recenzie v zahraničí“.

„prednášky na konferenciách a sympóziách“ či – hlavne medzinárodné – „projekty a granty“. Sú to navzájom previazané aktivity – študijná stáž či prednáškový pobyt v zahraničí otvára priestor, v ktorom sú ľahšie splniteľné aj viaceré ďalšie kritériá. Ženy, ktoré v dôsledku svojej dvojrolivosti a starostlivosti o deti a domácnosť si môžu ťažšie dovoliť dlhší pobyt v zahraničí, tak prichádzajú o možnosti, ktoré by im uľahčili splnenie nastavených kritérií.