

Žena na univerzite

Žena. Profesorka. Feministka... Pat O'Connor. Osoba s mnohými rolami, ako koniec-koncov my všetci. Zároveň i expertka H2020 projektu CHANGE, ktorého riešiteľom je aj Žilinská univerzita. Dnes v rozhovore o rodovej rovnosti, podpore žien v ich každodennom živote i o tom, či byť feministkou nutne znamená byť negatívne naladená voči mužom.

Pat, študovali ste sociológiu a sociálnu politiku na Londýnskej univerzite. Väčšinu svojho pracovného života ste sa sústredili na problematiku rodovej rovnosti. Čo vás k tomu viedlo?

Vyrastala som v rodine vysokoškolsky vzdelaných ľudí. V tej dobe to bolo niečo nezvyčajné. Moji rodičia boli v ich rodinách jediní, ktorí študovali na univerzite. V čase, keď moja mama spomovala ako učiteľka pre 2. stupeň ZŠ, platil u nás v Írsku tzv. marriage bar. (Poznámka: Marriage bar bol zákon, ktorý obmedzoval zamestnávanie vydatých žien v západných krajinách v 20. storočí. V Írsku pretrval až do konca 70. rokov. Ženy pracujúce vo verejnom sektore museli po vydaji odísť z práce.) Moja mama sa nezaujímal o domáce práce či o varenie a bola nešťastná, že musela byť ženou v domácnosti na plný úväzok. K jej záujmom patrila politika, literatúra, aktuálne spoločenské dianie. Ja som dostala vysokoškolské štipendium v šesťnástich, spomovala som v roku 1970 ako devätnásťročná. Bolo to tri roky pred zrušením zákona marriage bar. V tom čase muži vykonávajúci rovnakú prácu ako ženy zarábali viac jednoducho preto, lebo boli mužmi. Predpokladalo sa, že majú alebo budú mať rodiny, ktoré bude treba uživiť. Toto sa pokladalo za niečo prirodzené. Ja som to však vnímala ako neférové, až absurdné. Čiže tieto rôznorodé skúsenosti podnietili môj záujem o problematiku rodu.

Pojem rod je v súčasnosti často skloňovaný. Čo ale vlastne znamená a aký je rozdiel medzi rodom a pohlavím?

Pohlavie súvisí s biológiou. Považovalo sa za niečo nemenné. Samozrejme, teraz to už viac neplatí. Na druhej strane, rod by sme mohli nazvať kultúrnym konštruktom. Mení sa s časom a naprieč kultúrami. Na tento sociálny konštrukt sa však začalo nazeráť ako na niečo rovnako nemenné. Napríklad, ja som vyrastala v 60. rokoch. Vtedy sa považovalo za prirodzené, že dievčatá nie sú dobré v matematike. Tento mýtus je dnes už prekonaný. V každej spoločnosti si môžeme položiť otázku: "Čo to znamená byť mužom? Čo to znamená byť ženou?" Odpovede na tieto otázky sa môžu v rôznych kultúrach odlišovať, i keď vo väčšine prípadov muži robia zvyčajne platenú a ženy neplatenú prácu. Moc vo verejnej sfére stále vnímame ako nie-



čo viac prirodzené a vhodné viac pre mužov ako pre ženy. Podľa mňa sú tieto názory veľmi zvláštne a je potrebné ich zmeniť.

Sú aj rodové stereotypy sociálnym konštruktom? Je spájanie určitých farieb s rodom súčasťou nášho stereotypného vnímania?

Určite áno, stereotypy sú sociálnym konštruktom. Skutočnosť, že spájanie konkrétnych farieb s konkrétnym pohlavím sa počas rokov menilo len potvrdzuje jeho sociálnu podmienenosť. (Poznámka: V minulosti bola ružová pridelená chlapcom, modrá dievčatám. Bledomodrá bola symbolom poddanosti, čistoty, bola to predpokladaná farba odevu Panny Márie. Ružová bola vnímaná ako chlapčenská verzia mužskej červenej farby. Zdroj: Gavin Evans, lektor a expert na farby pre Business Insider). Stereotypné delenie detského oblečenia sa počas môjho života zhoršilo. V súčasnosti je takmer nemožné vybrať iné ako ružové oblečenie pre bábätko - dievča a iné ako modré oblečenie pre chlapca. V časoch, keď Írsko bolo chudobnejšie a oblečenie trvácnejšie, toto sa jednoducho dedilo bez ohľadu na farbu. Ružová sa stala istým symbolom dievčenskosti, dokonca sa mi zdá, že je uplatňovaná viac ako modrá pri chlapcoch. Je to trochu prekvapujúce, pretože normy týkajúce sa oblečenia pre chlapcov sú striktnejšie. (Napríklad dievčatá môžu nosiť sukne i nohavice, chlapci len nohavice. Samozrejme, s výnimkou škótskych sukní.)

Rodová rovnosť je ďalším populárnym slovným spojením. Ako by ste ho vysvetlili?

Rodová rovnosť je pre mňa o hodnote, ktorú

priradíme žene a činnostiam, ktoré vykonáva. Ženy sú zvyčajne vnímané ako keby mali predispozície na aktivity, ktoré nie sú príliš cenené. Na tzv. neviditeľné aktivity, na ktoré sa viac-menej pozerá ako na menej kvalifikované. Činnosti typu upratovanie, výchova detí alebo zamestnania v rámci pomáhajúcich profesií. Na druhej strane, s mužmi sa spája koncept privilegovanosti. Automaticky sa od nich neočakáva vykonávanie domácich prác v takom rozsahu ako u žien a očakáva sa vykonávanie povolání, ktoré sú považované za viac kvalifikované, dôležitejšie, a preto sú aj viac platené. Súvisí to aj s konštruktom maskulinity, ale hlavne s inou hodnotou pripisovanou ženám a ich práci. Myslím si, že tieto skutočnosti sú výzvami a mali by byť zmenené.

Je vôbec potrebné zaoberať sa s rodovou rovnosťou v Európe 21. storočia? Ved' sa zdá, že ženy a muži majú predsa rovnaké práva i príležitosti...

Áno, je to potrebné. Je to o hodnote, ktorú pripisujeme jednotlivým aktivitám, ako som sa už zmieňovala i v predchádzajúcej odpovedi. Len sa pozrime na dnešný svet. Žijeme v spoločnosti, v ktorej prím hrajú peniaze. Ženy sú zvyčajne sú tie, ktoré robia neplatenú prácu v domácnosti. Aj zamestnania, ktoré sú považované za vhodnejšie pre ženy, sú platené menej.

V jednej zo svojich prípadových štúdií sa venujete situácii na Univerzite v Limericku, na ktorej podiel profesoriek vzrástol z 0% v roku 1997 na 34% v roku 2012. Aké opatrenia viedli k dosiahnutiu tohto cieľa?

Išlo o kombináciu viacerých faktorov, najdôležitejším z nich však bol leadership. Univerzita mala rektorov, ktorí boli presvedčení, že rodová rovnosť je v inštitúcii problémom a boli odhodlaní zvýšiť počet žien na profesorských pozíciách. V tom čase to bola mladá univerzita, no s tradíciou záujmu o rodové štúdiá, čo bolo pri vykonaní zmeny tiež nápomocné. V období, keď ženy vo veľkom začali prenikať do medicíny, bol pre ne vytvorený komunitný program. To tiež pomohlo. V roku 1997 som bola prvou profesorkou zamestnanou na univerzite. Veľa z nás, predovšetkým žien na univerzite taktiež prispelo k uskutočňovaniu tejto zmeny. Každý si uvedomuje vý-

znam neformálnych štruktúr. A tieto sú proti ženám. Ženy zvyčajne nepopíjajú na konferenciách s dôležitými ľuďmi až do rána. Mohli by sme hovoriť aj o iných veciach ako tendencia mužov podporovať svoj vlastný obraz v iných. Nemyslím si, že by muži chceli byť úmyselne neféroví k ženám. Ale ich vnímanie by mohlo byť napravené, ak by sme sa s nimi rozprávali o kariérnych a celkovo životných úskaliach ich dcér, ak by sme ich upozornili na čísla (napr. percento žien v manažérskych pozíciách, počet docentiek na univerzite...), a to spôsobom, ktorý im ukáže dôležitosť tejto otázky v kontexte ich priorit a hodnôt.

Keď zamestnávate ľudí aj na tej najnižšej úrovni riadenia, mali by deklarovat, že rodová rovnosť je ich prioritou. Mali by byť vnímaní ako podporovatelia žien. A samozrejme, ešte je tu národná a európska úroveň. Tieto sú tiež dôležité z hľadiska motivácie, prečo by sme sa mali sústrediť na rodovú rovnosť. Čiže v prípade Univerzity v Limericku bol úspech kombináciou viacerých faktorov.

Fakt, že v priebehu pätnástich rokov došlo k takejto výraznej zmene, nabúrava predpoklady, že ženy nie sú vo vyšších pozíciách, pretože majú deti alebo majú iné povinnosti súvisiace so starostlivosťou o iných, že sú menej ambiciózne alebo majú menší záujem. Takéto zmeny sa neudiali na iných univerzitách v Írsku. Teda, zdá sa, že rozhodujúci faktor bol na úrovni samotnej organizácie.

Podpora žien môže mať rôzne podoby. Na Beit Berl College v Izraeli majú viaceré škôlky, keďže väčšina študentiek má deti. Zosúladovanie pracovného a súkromného života nie je určite jednoduché. Ale je pre ženu naozaj výhodné ísť do pozície s vyššou zodpovednosťou? Lebo, ak nemá podporu v rodine, táto viac zodpovedná pracovná rola ju len zahltí ďalšími povinnosťami (popri množstve povinností v rámci rodiny) a na konci dňa bude žena úplne vyčerpaná. Nie je aj toto dôvodom, prečo ženy samotné sú predsa len menej ambiciózne? Jednoducho si len chcú udržať určitú kvalitu života...

Povedala by som, že každý jednotlivec sa v konkrétnej situácii musí rozhodnúť sám za seba. V spoločnosti, ktorú sme vytvorili, je ťažké zosúladiť súkromný a pracovný život. Ale toto je problém rodičov ako takých. Prečo sme z toho urobili len problém žien? Nie všetci muži chcú byť strojarmi alebo mäsiarmi. Prečo potom očakávame, že všetky ženy chcú to isté?

Ďalšou vecou je, že vyššie percento žien v politike, v oblasti legislatívy, prináša so sebou určitú spoločenskú hodnotu. Vyššie

percento žien v týchto oblastiach znamená väčšiu šancu na prijímanie legislatívnej podpory žien a detí. Ženy jednoducho prinášajú iný pohľad na vec. Vyššiemu povedomiu o sexuálnom zneužívaní detí či násilí na ženách vďačíme vo veľkej miere vyššiemu zastúpeniu žien na rôznych pozíciách.

Vo svojej otázke ale predpokladáte, že top pozície v rámci organizačnej štruktúry sú viac stresujúce. Podľa môjho názoru by sme v tomto mali byť opatrní. A z mojej vlastnej skúsenosti vám môžem povedať, že to tak nemusí byť vždy. Keď som bola dekanou, mala som okolo seba veľmi dobrý podporný tím. Oveľa viac preťažená som sa cítila byť v predchádzajúcej nižšej pozícii. Dôvod bol jednoduchý. Na nižšej pozícii som všetko musela robiť sama. Pričom ako dekanka, mimochodom bola som prvou ženskou dekanou v histórii univerzity, som mala okolo seba veľký a kvalifikovaný tím, ktorý mi pomáhal. Len sa zamyslite, aké veľké sú napríklad tímy futbalových manažérov.

Niektoré ženy to môžu vnímať tak, že pozícia v top manažmente by s malými deťmi nebola možná. V skutočnosti sú však v takýchto pozíciách väčšinou ľudia dobre po štyridsiatke, či dokonca pred šesťdesiatkou. V tomto období sú deti už väčšinou odrastené. A čo sa stane s kariérou ženy? Narazí na takzvaný sklenený strop a bude zo svojej situácie frustrovaná. (Sklenený strop je metafora používaná zvyčajne na ilustráciu neviditeľných bariér, s ktorými sa stretávajú vysoko výkonné ženy snažiace sa o kariérny postup.) A ako všetci vieme, frustrácia nie je príjemnou spoločníčkou pre život a v skutočnosti môže byť tiež veľmi stresujúca.

Na úrovni organizácie a spoločnosti sa dá urobiť veľa, aby sme rodičom uľahčili život. Ale často, ak je štát riadený mužmi, tieto jednoducho nevidia dôvod, prečo by to mali robiť. V skutočnosti komplikovanejšia situácia žien zachováva ich vlastné výhody a zvyšuje ich šance na kariérny postup.

Aké opatrenia by mohli pomôcť?

Určite platená rodičovská dovolenka dostupná aj pre mužov. Ale spomínali ste, že túto na Slovensku máte, však? V Írsku boli možnosti jednotlivca získať financie pre výskum naviazané na výsledky univerzity v oblasti rodovej rovnosti. (Poznámka: Inštitúcia sa musí hlásiť k desiatim princípom rodovej rovnosti tzv. Charta Athena Swan a musí byť držiteľom Athena Swan strieborného ocenenia.) V procese sú tiež plány na prepojenie financovania írskych univerzít a ďalších inštitúcií vyššieho vzdelávania na to, ako si v oblasti rodovej rovnosti počína ich vedenie.

Na univerzite, podobne ako v rodine, sú isté rutinné práce, ktoré musia byť urobené - napríklad upratovanie. Všimnete si ich dôležitosť až vtedy, keď nie sú spravené. Každý manažér/-ka by sa mal/-a spýtať sám/sama seba: Delegujem tieto činnosti na ženy? Ak áno, mali by s tým prestať a uviesť si, že v skutočnosti blokujú rozvoj žien a v podstate ich diskriminujú.

Kto na univerzite robí administratívu spojenú s výskumnými projektami? Predpokladám, že sú to najmä ženy. A dôvody sú rovnaké ako pri upratovaní, sociálnej práci... Zjednodušene povedané, sú vnímané ako prirodzené upratovačky, sociálne pracovníčky... Ich vedúci/-e by však nemali zabúdať delegovať na ne aj zložitejšie výskumné úlohy, nezahľcovať ich jednostranne administratívou. Tá nie je cenená a nepomôže im pri budovaní ich vedeckej kariéry. Sú organizácie, v ktorých sa informácie o voľnej pracovnej pozícii nedostanú ku každému. A už sme tiež hovorili o neformálnych štruktúrach v inštitúciách, aj o tomto to je. V súkromnom sektore sa niektoré firmy snažia motivovať manažérov, aby boli nápomocní pri zmene zloženia ich vrcholového manažmentu. Robí sa to prostredníctvom tzv. sponsorshipu, teda využívajú svoju pozíciu na podporu vybraných žien vo svojom tíme zdieľaním svojej siete kontaktov a expertízy. Tieto činnosti sú vnímané ako časť ich úloh ako manažéra/-ky, ktoré sa pri neplnení považujú za neplnenie povinností s dopadom na ich plat.

Hovoríte o sebe, že ste feministka. Pre niektorých má toto slovo negatívne konotácie - napríklad negatívny postoj voči mužom. Musí to tak byť?

Nikdy som nemala k mužom negatívny postoj. V skutočnosti som mala bližší vzťah s mojím otcom ako s mojou mamou. Vlastne mám mužov veľmi rada. Zjednodušene povedané - im dôverujem, často sú viac uvoľnení. Podľa mňa, ak si myslíte, že ženy a muži sú si rovní, ste feministkou. Ženy nie sú menej, majú rovnakú hodnotu. A feministky by mali pomáhať ženám naučiť sa nepodceňovať sa.

A akou feministkou ste vy?

Som inštitucionálnou feministkou, teda sa usilujem o zmeny v rámci organizácií a ich procesov, a tým aj o zmenu spoločnosti. Som reformátor, no nie separatista. A v mojom srdci si želim iný svet.

Máte víziu pre svoj pracovný život? Alebo nejaký hlavný cieľ, ktorý sa snažíte dosiahnuť vďaka vašim aktivitám?

Rada by som videla ženy oceňované a tiež,

aby sa takto aj samé cítili, ako cenné. Žiadny jednotlivec toho sám veľa nez môže, alebo len zriedka. Preto sa mi páčia iniciatívy typu Me too (Ja tiež). Je to hnutie zamerané proti sexuálnemu harašmentu a zneužívaniu. Páči sa mi tento spôsob povzbudzovania ľudí, aby rozprávali svoje príbehy. (Poznámka: Hnutie Me too začalo 5. októbra 2017 s hashtagom na sociálnych sieťach. Cieľom bolo poukázať

na rozšírené sexuálne násilie a obťažovanie, najmä na pracovisku. Neskôr nasledovali príspevky významných osobností a tiež amerických celebrit. Hashtag bol použitý v priebehu 24 hodín 12 miliónkrát 4,7 miliónom ľudí.) Ako jednotlivci sa všetci môžeme usilovať o zmeny v našom okolí. Myslím si, že je to ako s hádzaním kameňa do rybníka. Vlnky sa rozširujú a spôsobujú ďalšie zmeny.

Takto sa navzájom povzbudzujeme a zmeny sa pomaly dejú.

Ing. Veronika Mešková
Výskumné centrum UNIZA

CHANGE!

Rozhovor vznikol vďaka
H2020 projektu CHANGE

Alternatívne pohony naživo

V rámci predmetu alternatívne pohony na Katedre konštruovania a častí strojov ako súčasť Strojníckej fakulty UNIZA sú študenti 1. ročníka inžinierskeho štúdia zapojení okrem štandardných spôsobov výučby aj do aktivít, ktoré nie sú len súčasťou tabule a kontaktu vyučujúceho s kolektívom mladých ľudí v teoretickej rovine, ale aj do foriem získavania praktických skúseností v oblasti alternatívnych pohonov.



V máji 2019 za priaznivého počasia uskutočnila sa v rámci vyučovacieho procesu výučbovo-technicko-technologická akcia zameraná na možnosť vyskúšať si riadenie rôznych typov vozidiel s nekonvenčnými pohonmi. V rámci testovacieho dňa sa akcie zúčastnilo 16 študentov študijného odboru konštrukcia strojov a zariadení, 3 doktorandi a 5 zamestnanci katedry. Počas niekoľkých hodín si mohli vyskúšať jazdu a jazdné vlastnosti rôznych typov automobilov s čisto elektrickým pohonom, hybridné vozidlá alebo Plug-in hybridné vozidlá. Cieľom bolo, aby oblasť e-mobility bola prístupná v rámci vyučovania aj v praktickej forme tak, aby účastníci mohli vzájomne porovnať rôzne typy pohonov a konštrukčných riešení, nadobudli nové praktické skúsenosti a informácie a vedeli sa do oblasti e-mobility aktívnejšie zapájať.

Počas výučbovo-technicko-technologickéj akcie uskutočnenej na letisku v Hričove mali študenti možnosť porovnávať rôzne parametre vozidiel (zrýchlenie, spotreba energie, maximálna rýchlosť, ovládateľnosť, konštrukcia pohonu, konštrukcia interiéru, ergonómia a iné). Pracovníci katedry zabezpečili pre túto akciu čisté elektromobily – NISSAN Leaf, HYUNDAI Ionic, univerzitný EDISON a KIA Soul, druhú generáciu hybridu TOYOTA Prius a dva Plug-in hybridy – TOYOTA Prius 4 generácie Plug-In hybrid a BMW 225xe Plug-in hybrid. Výsledkom podujatia je najmä zmena pohľadu účastníkov na uvedené typy jednotlivých pohonov vozidiel s kladným výsledkom a častou odpoveďou „Keby to nebolo tak drahé, určite by som niečo takéto chcel“. Možnosť mať k dispozícii rôzne vozidlá s rôznymi pohonmi a vlastnosťami spôsobila, že v závere semestra každý študent v rámci semestrálnej práce vyjadril možno



až neuveriteľným spôsobom svoje dojmy, pocity. Študenti vytvorili technické hodnotenie parametrov jednotlivých vozidiel, zdá sa, že nikto od nikoho neodpisoval, vyjadril sa samostatne - čo vo výučbovom procese často chýba. Týmto príspevkom by som rád poďakoval aj všetkým tým, ktorí vozidlá na akciu zapožičali.

prof. Ing. Ľuboš Kučera, PhD.; Ing. Igor Gajdáč, PhD.;
Ing. Tomáš Gajdošík, PhD.; Ing. Ronald Baštovský
Katedra konštruovania a častí strojov SJF
Foto: prof. Ing. Ľuboš Kučera, PhD.