

GENDER_UP:

2E08018

Inovativní medializace zapojení žen do vědy a výzkumu jako faktor posílení znalostní společnosti a rovných příležitostí a zvýšení konkurenceschopnosti v podmínkách rozvoje přírodovědných oborů

Právní pozice mladých vědeckovýzkumných pracovníků na PřF UP v Olomouci

Prosinec 2009

Řešitelský tým

PhDr. Iva Galvasová
Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.
RNDr. Kateřina Chabičovská
PhDr. Jana Legátová
Ing. Alena Příbylíková
RNDr. Hana Svobodová
Ing. Jan Binek, Ph.D.
Mgr. Jan Holeček



GaREP, spol. s r.o.

Brno

Úvod

V rámci řešení výzkumného projektu MŠMT ČR č. 2E08018 „*Inovativní medializace zapojení žen do vědy a výzkumu jako faktor posílení znalostní společnosti a rovných příležitostí, a zvýšení konkurenceschopnosti v podmínkách rozvoje přírodovědných oborů*“ proběhly řízené besedy se studentkami doktorských studijních programů a mladými asistentkami a vědeckými pracovníci o jejich postavení v rámci přírodovědecké fakulty, představách a záměrech týkajících se jejich zapojení do vědecké práce. V této souvislosti se ukázaly některé problémy, které sice původně nebyly předmětem výzkumu, leč ukázaly se v souvislosti se zkoumanými otázkami jako důležité. Jde především o základní otázky právního postavení žen zapojených do vědy a o otázky sociální.

I.

Výzkum se dotkl i právního postavení studentek a vědeckých pracovníků, některých práv a povinností, které vyplývají z jejich právního statusu.

Jako problém se ukázalo především nedostatečné právní vědomí, nedostatečné nebo nesprávné představy o právech a právních povinnostech. Ukázalo se, že představy respondentek jsou velmi zkreslené. Jde v podstatě o útržky vědomostí, bez poznání souvislostí, o některých právech pak není povědomí žádné.

Převažuje představa, že katedra, či její vedoucí, resp. školitel se řídí zájmy pracoviště, event. svými odbornými zájmy a studentka je povinna se jeho požadavkům v rámci studia podřídit. Pokud se připouští nějaká regulace, spatřují ji v zákoně o vysokých školách a vlastním studijním programu (plánu - délka studia, základní povinnosti studenta, studované předměty, závěrečná zkouška a obhájení práce).

Právní úprava postavení studentů doktorského studijního programu se podle českého práva řídí:

- zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, který v § 47 hovoří o doktorských studijních programech,
- vnitřními předpisy Univerzity Palackého, zejména Studijním a zkušebním řádem Univerzity Palackého v Olomouci. Ten v části třetí upravuje průběh studia v doktorském studijním programu,
- individuálním studijním plánem konkrétní studentky,
- k právní úpravě lze připočítat i § 359 a § 391 zákoníku práce, týkající se náhrady škody, ustanovení § 238 až 240 o pracovních podmínkách žen apod.,
- významnou roli sehrává i nový zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

Právní úprava je velmi kusá a její jádro spočívá ve vnitřních studijních předpisech školy a studijním plánu. V těch se pak promítá celá řada faktorů, jako jsou tradice,

etika, představy autorů o tom, jak má studium fungovat apod. Přístup jednotlivých fakult, oborů i školitelů je různý. Rozdílnost přístupu k mužům a ženám nebyla pocífována.

Právní postavení pracovníků zabývajících se vědou není upraveno nějak podrobně. V praxi se často vychází z tradic, které se rozvíjely za úplně jiné právní situace. V zásadě je třeba rozlišovat dvě situace:

1. část pracovníků se zabývá vědou jako svým zaměstnáním,
2. část žen se pro vědeckou dráhu připravuje studiem v doktorském studijním programu (DSP).

Ad. 1

Obecné právní předpisy (zákoník práce a jeho prováděcí předpisy) jsou konstruovány tak, aby zahrnuły co největší okruh pracovních činností. Z toho plyne, že nerespektují možné zvláštnosti vědecké práce.¹ Na vědecké pracovníce se proto budou aplikovat ustanovení zákoníku práce, která upravují zvláštní pracovní podmínky žen.²

Zejména se uplatní ustanovení vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství tyto práce výjimečně konat z důvodu přípravy na povolání, která provádějí ustanovení § 238 a dalších zákoníku práce.

Ochrana této skupiny žen spočívá v zohlednění změn fyziologického stavu v důsledku těhotenství a mateřství. To se promítá i v právní úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v ustanovení § 103 zákoníku práce, kde je ve vztahu k těmto zaměstnankyním zaměstnavateli uložena povinnost seznámit je s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví vyplývajícími z práce a učinit potřebná opatření.

Jde především o práce v laboratořích s nejrůznějšími látkami či zářením ohrožujícím těhotenství, či s možnými důsledky na zdraví očekávaného dítěte, povinnost vytvořit prostor pro odpočinek, kojení, případně úpravu doby pobytu na pracovišti (pracovní doby) podle potřeb matky (§ 241 zákoníku práce).

Z ostatních ustanovení obecných pracovněprávních norem je třeba se zmínit o:

- Pracovní doba – je omezena zákoníkem práce na maximálně 40 hodin týdně, může být zkrácena kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Přestávky v práci – nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce musí být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut

¹ To je ovšem obecný nedostatek pracovněprávních předpisů.

² Nový zákoník práce upravuje pouze pracovní podmínky těhotných žen a matek velmi malých dětí, nikoliv žen jako takových.

(§88 zákoníku práce).

- Přestávky na kojení – zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout zvláštní přestávky ke kojení (§ 242 zákoníku práce).
- Práce přesčas – zaměstnanec v pracovním poměru smí vykonávat práci přesčas jen v omezené míře. Zaměstnavatel může nařídit práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Další přesčasovou práci je možné se zaměstnancem dohodnout, maximální rozsah práce přesčas však nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas a zaměstnankyním, které pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí práci přesčas nařídit.
- Požádá-li zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241 odst. 2 zákoníku práce).
- Zaměstnankyně má za splnění zákonem stanovených podmínek právo na dovolenou na zotavenou.
- Sociální zabezpečení – zaměstnanec je povinně nemocensky a důchodově pojištěn. Podle příslušných sociálních událostí má pak právo na dávky nemocenského pojištění (nemocenská, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství).
- Odměna za práci – zaměstnanec za práci pobírá mzdu, v minimální výši stanovené nařízením vlády č. 567/2006 Sb. a vnitřním mzdovým předpisem UP.
- V případě způsobení škody z nedbalosti, je náhrada omezena na 4,5 násobek průměrného výdělku.

Využívání těchto práv může mít vliv na průběh zaměstnání vědecké pracovnice. Přitom je třeba si uvědomit, že některých práv se žena nemůže vzdát. Např. v době její mateřské dovolené nesmí zaměstnavatel ženě přidělovat práci (ve výzkumu) i kdyby sama chtěla.

Zaměstnankyně mohou vykonávat vědeckou práci ve dvojitým právním postavení:

- jako „čistě vědecké pracovnice“ - jde o vědecké pracovnice ex professo (předmětem jejich pracovního závazku je věda) a
- jako akademické pracovnice, u kterých je věda součástí pracovní činnosti (tvoří součást náplně jejich práce).

U akademických pracovnic je určitým problémem stanovení proporcí mezi činnostmi pedagogickou a vědecko-výzkumnou. V některých případech ji řeší vnitřní předpisy, většinou se však postupuje podle momentálních potřeb pracoviště.

Ad 2.

Studující doktorských studijních programů nejsou v pracovněprávních vztazích, nelze na ně (až na zákonem výslovně označené výjimky) vztáhnout pracovněprávní předpisy.

Z průzkumu vyplývá, že za největší problém lze považovat, že se mnohdy nerozlišuje právní postavení studenta doktorského studijního programu a právní postavení zaměstnance (a to ani ze strany studentek, ani ze strany školitelů a vedoucích kateder). Zejména se to projevilo v těchto oblastech, kdy se často požaduje v rámci studia využívat některá ustanovení zákoníku práce.

K tomu lze uvést:

Student DSP je z hlediska zákona o vysokých školách řádným studentem. To znamená, že má práva a povinnosti studenta dané tímto zákonem. Jeho vztah není pracovněprávní, ale podřizuje se režimu správního (administrativního) práva. To platí i tehdy, jestliže student studuje v kombinované formě studia (při zaměstnání). Jeho právní postavení v zaměstnání nemá na právní postavení studenta vliv.

- Ustanovení o týdenní pracovní době (§ 78 a další ZP) se nedá aplikovat. Pokud se podpůrně používá, je to spíše na základě fyziologických poznatků o tom, že člověk by měl 8 hodin denně pracovat, 8 hodin věnovat jiným činnostem a 8 hodin spát. Škola může stanovit určité dny a hodiny, kdy student musí být na pracovišti, není však přitom vázána žádným ustanovením o pracovní době.
- Student není v pracovněprávním vztahu, ust. § 88 ZP se nepoužije. Student tedy nemá právo na přestávku v práci (studiu). Oddech a fyziologické přestávky mu budou poskytnuty podle potřeby.
- Protože student není v pracovněprávním vztahu a nemá stanovenou pracovní dobu, nedají se na něj aplikovat omezení týkající se přesčasové práce.
- Studující DSP má prázdniny dané studijním plánem a harmonogramem studijního roku, ustanovení o dovolené jsou nepoužitelná.
- Student podléhá studijní kázní, její porušení se řeší v souladu s vnitřními předpisy školy (disciplinární řád).
- Náhrada škody způsobené studentem se řídí občanským zákoníkem, omezení výše náhrady se neuplatní, student je povinen nahradit celou škodu.
- Student nemá právo na jakékoliv úlevy ve studiu z důvodu péče o dítě. Leda by toto právo bylo upraveno studijními předpisy nebo jeho individuálním studijním plánem.

- Studentovi se přiznává stipendium podle stipendijního řádu. Toto stipendium může být zvýšeno podle výsledků práce studenta a jeho podílu na vědeckovýzkumné činnosti příslušného pracoviště. Přesná kritéria hodnocení stanovena nejsou.

Nesprávné představy studentek vycházely především z toho, že považovaly studium za zvláštní kombinaci pracovního vztahu a studia, přičemž by chtěly zužitkovat výhody obou vztahů.

II.

Sociální zabezpečení

Poměrně chaotické byly i znalosti o systému dávek a služeb sociálního zabezpečení, které se na ženy mohou vztahovat. Všeobecně známé byly přídavky na děti, avšak respondentky již málo rozlišovaly situaci, kdy jsou oprávněnými osobami ony samy a kdy jsou jimi jejich děti.

Sociální zabezpečení je systém dávek a služeb, kterými stát zabezpečuje občany v případě, že nemohou pro věk, špatný zdravotní stav nebo z jiného vážného důvodu pracovat. Pokud jsou vědeckými pracovníky v pracovněprávním vztahu (včetně akademických pracovníků), podléhají stejnému právnímu režimu, jako ostatní zaměstnanci v pracovním poměru. Pokud jsou studenty DSP v interní formě studia, je jejich právní postavení i v této oblasti poněkud složitější.

Sociální postavení studentů DSP prošlo v poslední době určitými změnami. Při jeho analýze je proto třeba rozlišovat mezi jednotlivými částmi sociálního zabezpečení:

Veřejné zdravotní pojištění

Student, který má trvalé bydliště na území ČR je podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zdravotně pojištěn.

Pokud má postavení nezaopatřeného dítěte, je plátcem pojistného stát.

Za nezaopatřené dítě se považuje podle § 11 zákona č. 117/1995 Sb. dítě do skončení povinné školní docházky. Poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání. Interní studium v DSP se až do 26. roku věku považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání. Studium v kombinované formě se za soustavnou přípravu na budoucí povolání nepovažuje nikdy.

Student je však povinen doložit své zdravotní pojišťovně, že studuje v interní formě DSP.

Po dosažení 26. roku věku je student dále zdravotně pojištěn, vztahu k pojišťovně se nemůže zbavit a příslušné povinnosti musí plnit vůči své zdravotní pojišťovně sám.

Jedná-li se o studenta v kombinované formě studia DSP, podléhá stejnému režimu placení pojistného jako zaměstnanec, tj. administrativu s tím související vyřizuje zaměstnavatel.

Nemocenské pojištění

Student DSP není z titulu studia nemocensky pojištěn. Z toho vyplývá, že v případě sociální události nemá právo na žádnou dávku nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).

Je ovšem třeba poznamenat, že do tzv. čekací doby, tj. doby 270 dnů nemocenského pojištění, potřebné pro vznik práva na dávku, se započítává také doba studia na vysoké škole považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia.

Důchodové pojištění

Student je důchodově pojištěn po dobu prvních šesti let studia po dosažení věku 18 let a tato doba se mu započítává pro účely důchodového pojištění, avšak jen v období před rokem 2010. Od roku 2010 se doba studia pro účely důchodového pojištění započítává jen tehdy, přihlásí-li se student k pojištění dobrovolně.

Státní sociální podpora

Určité povědomí měly studentky o dávkách státní sociální podpory (zejména o přídávkách na dítě, rodičovském příspěvku a porodném) méně již o sociálním příplatku, příspěvku na bydlení, dávkách pěstounské péče a pohřebním. Úroveň vědomostí nikterak nevybočuje z úrovně vědomostí průměrné populace.

V případě studentek připadají v úvahu především:

- v závislosti na příjmu společně posuzovaných osob
 - přídavek na dítě
 - sociální příplatek
- bez ohledu na příjem pak
 - rodičovský příspěvek
 - porodné
 - pohřebné

U dávek státní sociální podpory je ovšem třeba důsledně rozlišovat, zda je příjemcem dávky studentka sama (tzn., že je nezaopatřeným dítětem) nebo její dítě. Může dojít i k situaci, kdy jsou příjemci oba. To je např. tehdy, když studentka DSP – nezaopatřené dítě, má sama dítě. Nezaopatřenými dětmi jsou oba a oba (matka i dítě) mohou mít právo na dětský přídavek.

Sociální péče

Dávky a služby sociální péče zabezpečují občany v těch sociálních situacích, kdy nejsou zabezpečeni některou z dávek sociálního zabezpečení.

Jde především o dávky sociálních služeb (zákon č. 108/2006 Sb.), pomoci v hmotné nouzi (zákon č. 111/2006 Sb.) a o životní minimum (zákon č. 110/2006 Sb.). U studentů DSP v prezenční formě studia připadá v úvahu i poskytování

- stipendia,
- sociálního stipendia,
- ubytovacího stipendia.

Stipendia sice nejsou formálně počítány do oblasti sociálního zabezpečení, ale jejich sociální charakter je nepopíratelný. Pravidla pro přiznávání stipendií si stanoví jednotlivé fakulty podle Stipendijního řádu UP³. Stipendium se přiznává studentům v prezenční formě studia. Výše stipendia je stanovena okolo 7.000,- Kč měsíčně. Stipendium je vypláceno každý měsíc (za červenec a srpen najednou v červencovém termínu) na účet.

Doktorandům prezenční formy studia končí vyplácení stipendia v měsíci, ve kterém vykonali státní doktorskou zkoušku nebo po uplynutí tří let studia.

Nárok na sociální stipendium je upraven s účinností od 1. 1. 2006 zákonem č.552/2005 Sb., kterým se novelizoval zákon č.111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů a zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Sociální stipendium se přiznává studentům, kteří mají nárok na přídavek na dítě (viz výše), jestliže rozhodný příjem v rodině zjišťovaný pro účely přídávku na dítě nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,5.

Sociální stipendium, které vysoká škola přiznává podle svého stipendijního řádu po standardní dobu studia na deset měsíců v akademickém roce, činí nejméně 1. 620 Kč měsíčně.

Reálné vyplacení stipendií v současném časovém období ovšem závisí na příslušných změnách stipendijních řádů vysokých škol, které schvalují jejich akademické senáty.

Sociální stipendia **se nezapočítávají** do příjmů rodiny pro výpočet sociálních dávek a jsou osvobozena od daně z příjmů.

III.

Jako výrazný nedostatek neznalost právních předpisů vztahujících se k jejich právní situaci studentky DSP nepociťovaly. Projevovala se u nich určitá naivní důvěra v to, že škola práva a povinnosti zná a vše potřebné zařídí.

³ Stipendijní řád Univerzity Palackého v Olomouci, čj. 6 069/2006-30.

Ve vztahu k vlastnímu předmětu výzkumu – genderovým otázkám – je třeba konstatovat, že právní předpisy v právech a povinnostech mezi ženami a muži nerozlišují (s výjimkou zákoníku práce pokud jde o pracovní podmínky těhotných žen). Případná úprava studia žen, zejména matek malých dětí, otázkou jejich individuálního studijního plánu, který jediný může reagovat na konkrétní situaci. Taková reakce však nebyla zaznamenána, studentky spíše v souvislosti s mateřstvím studium přerušují.

Právní postavení studentek DSP je nepřehledné proto, že jsou v různých právních pozicích:

- studují v prezenčním studiu, přičemž
 - některé jsou zaměstnány jako vědecké pracovnice na řešení konkrétního výzkumného úkolu nebo jako asistentky, přičemž studují v prezenční formě studia, ač by měly studovat ve formě kombinované,⁴
 - některé zaměstnány nejsou a věnují se výhradně prezenčnímu studiu,
- studují v kombinovaném studiu, přičemž
 - některé jsou zaměstnány u různých zaměstnavatelů mimo univerzitu,
 - některé jsou zaměstnány na dobu určitou na fakultě (příslušné katedře), přičemž náplň práce je řešení určitého výzkumného úkolu. Doba trvání pracovního poměru se rovná době řešení úkolu a nijak nekoresponduje s dobou studia.

Všechny studentky participují na výuce, neboť je to součást jejich studijních povinností. Studentky prezenční formy studia se pak podílejí na výuce v rámci plnění studijních povinností (výhradně), kdežto studentky kombinované formy studia (zejména zaměstnané mimo univerzitu) se podílejí na výuce i formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce, za což jsou příslušným způsobem odměňovány. To je pocíťováno jako hrubě nespravedlivé a diskriminační.

Je-li tomu tak (nebylo možné tuto skutečnost ověřit, vyplývá pouze z tvrzení studentek), pak by docházelo k nepřijatelnému směšování dvojího postavení studenta DSP.

Je pozoruhodné, že postavení mladých vědeckých pracovníků se v podstatě nedotklo přijetí zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

Zákon rozlišuje mezi přímou a nepřímou diskriminací. Za diskriminaci považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Tématu našeho výzkumu se týká zejména § 1 odst. 1 písmeno i), který hovoří o přístupu ke vzdělání a jeho poskytování.

⁴ Z rozhovorů ovšem nebylo patrné, zda je prezenční forma studia skutečností, nebo se studentky jen domnívají, že studují v této formě.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle předchozího odstavce.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Naproti tomu diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

ozhovorů vyplynulo, že požadavky antidiskriminačního zákona jsou respektovány, přesto, že zákon jako takový dosud do obecného povědomí nevešel.

IV.

V rámci rozhovorů se projevila určitá nespokojenost studentek s poměry na jednotlivých pracovištích (nesouvisely s genderem), odmítaly však pracoviště blíže specifikovat. Nedobré poměry měly spočívat v tom, že příslušní vedoucí zaměstnanci (školitelé, vedoucí kateder- blíže nespecifikovaní) je nutili zejména v laboratořích pracovat dlouho do noci, pobývat na pracovištích přesně stanovenou dobu 8 hodin denně (měly vlastně stanovenou pracovní dobu), i když pro ně nebyla práce atd.

K vlastnímu studiu i práci na doktorské disertaci připomínky nebyly, i když z rozhovorů nepřímo vyplynulo, že některé studentky pociťují své postavení spíše jako roli (bývalé) pomocné vědecké síly, než studentky doktorského studijního programu, tedy pracovníka připravujícího se pro vědeckou práci.

Na dotazy o tom, jak si představují svou další odbornou vědeckou kariéru, reagovaly v souladu s výsledky sociologického šetření.

Většina dotázaných plánovala buď ke konci studia, nebo v nejbližší době po jeho skončení sňatek, popř. založení rodiny. O skloubení rolí matky, manželky a studentky, resp. vědecké pracovnice většinou přesnou představu neměly, i když o tom již uvažovaly.

Za velmi důležitou skutečnost, kterou opakovaně zdůrazňovaly, považovaly to, zda fakulta bude schopna nějak jim usnadnit péči o dítě, zejména provozovat mateřskou školu pro jejich děti (ať již jako pro studentky, či jako pro zaměstnankyně). Podle jejich sdělení o této otázce již diskutovaly, fakulta záměr na vytvoření školky má, jde o to, najít příslušné prostředky.

Lokalitu, kterou fakulta pro zřízení školky vytipovala, však považovaly za vhodnou pouze ty studentky, které měly pracoviště (laboratoře) poblíž lokality. Ostatní s ní nebyly spokojeny pro velkou vzdálenost a pro nevhodné okolí. Byla rovněž vyslovena obava, že by školku mohly využívat i matky z jiných fakult.

O spolupráci s odborovou organizací při zřizování školky či formulování pracovních podmínek žádná z dotazovaných neuvažovala.

Závěr:

V předložených závěrech z rozhovorů jsou prezentovány informace o názorech studentek doktorského studia PřF UP Olomouc, které souvisí s jejich právním postavením, právech a povinnostech a právních předpisech, kterými se jejich postavení řídí.

Z odpovědí lze usuzovat, že

- mají naprosto nesprávnou představu o svých právech a povinnostech, což ale nepociťují jako výrazný handicap,
- osvěta ze strany fakulty je v tomto směru nedostatečná (žádná),
- nejasněné představy o právech mají i školitelé,
- nejasnost právního postavení vede k tomu, že i požadavky fakulty na studentky se liší podle pracovišť,
- rozdílnost přístupů k ženám vyplývá z jejich potenciálního mateřství a péči o dítě.