



gender a věda

newsletter

ČERVENEC-SRPEN 2017

OBSAH

- Genderová rovnost ve vaší instituci: Jak na to?
- Pokračování rozhovorů na VŠCHT Praha: Zaměřeno na muže
- Mentoring: co nenajdete v příručkách
- Novinky a pozvánky
 - Řízení lidí a podpora genderové rovnosti ve výzkumu
 - Noc vědkyň a vědců
 - Kongres žen
 - Cena Milady Paulové 2017
 - Nová publikace o genderové rovnosti v socialistickém právu

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

v letním čísle Vás připravíme na letošní nabitý podzim. Chystáme vydání několika nových publikací, ze kterých si můžete přečíst ukázky. V úvodním článku představujeme, jak se vyvíjí v České republice snahy věnovat se ve výzkumných institucích systematické podpoře genderové rovnosti i šířeji rozvoji a řízení lidí, a přinášíme několik praktických rad a tipů, které se objeví v připravované metodice ke kulturní a institucionální změně. V rámci projektu TRIGGER na VŠCHT Praha jsme navázaly na knihu rozhovorů s vědkyněmi a přinášíme Vám ukázku z prvního rozhovoru s vědcem Janem Mernou z Ústavu polymerů. Následuje ochutnávka z knihy rozhovorů s absolventkami a absolventy našeho mentoringového programu pro začínající vědkyně a vědce.

Zveme Vás na další ročník Kongresu žen, na němž se organizačně spolupodílíme a který se bude věnovat veřejnému prostoru, dále na naši Noc vědkyň a vědců, kde se zaměříme na téma sociální mobility žen v České republice, nebo na další otevřené setkání Pracovní skupiny pro změnu, na němž se budeme věnovat řízení lidí a genderové rovnosti. Připomínáme také blížící se uzávěrku nominací na letošní ročník Ceny Milady Paulové, poslední přijímáme 19. září 2019!

Příjemné čtení Vám přeje

Hana Víznerová

ČERVENEC-SRPEN 2017

Hana Víznerová

Stále víc výzkumných organizací v České republice začíná následovat zahraniční praxi, kdy evropské univerzity a výzkumné instituce věnují systematické úsilí podpoře genderové rovnosti a zlepšování podmínek pro rozvoj a řízení lidí. V ČR na rozdíl od řady evropských zemí¹ dosud neexistuje legislativní povinnost se touto problematikou jakkoli zabývat. Záleží tak pouze na každé instituci a především na jejím vedení, zda se rozhodne v této oblasti začít něco dělat.

Motivačním faktorem pro zahájení genderových aktivit se stává kromě možnosti zapojení do [mezinárodních projektů](#) kulturní a institucionální změny či snahy získat granty v programu Horizont 2020 také zájem o lepší řízení lidských zdrojů a rozvoj personální politiky na úrovni jednotlivých institucí. V současné době očekáváme výsledky [soutěže](#) v rámci Operačního programu výzkum, vývoj a vzdělávání, kterým MŠMT podpoří instituce, jež budou usilovat o získání evropského ocenění tzv. [HR Award](#).

Oblast rozvoje lidských zdrojů je také nedílnou součástí [národní vědní politiky](#), včetně systému hodnocení. V neposlední řadě se řízení lidských zdrojů a genderová rovnost dostávají do popředí zájmu výzkumných organizací díky novým grantovým schémátům [Technologické agentury ČR](#) (TAČR). Ta v tomto roce spustila dva nové programy ZÉTA a ÉTA. Například v programu ZÉTA se hodnotí u žadatelství institucí (hlavního uchazeče) úroveň rozvoje jejich personální politiky a organizační kultury, včetně opatření na sladování pracovního a rodinného života, přijetí plánu genderové rovnosti či ustavení pracovní pozice s genderovou agendou. Vysokou úroveň v této oblasti mohou instituce doložit držitelstvím zmíněného HR Award. Do hodnocení se promítá i genderová diverzita výzkumného týmu.

Snahy o koordinaci akcí na národní úrovni ze strany MŠMT a grantové agentury považujeme za cestu dobrý směrem. Zahraniční zkušenosti ukazují, že jde o efektivní strategii jak zapojit instituce do aktivit na podporu genderové rovnosti. Takto nastavené požadavky jsou pro řadu institucí skutečně podnětem začít brát oblast rozvoje a řízení lidí ve vědeckém a akademickém prostředí vážně.

Předpoklady pro kulturní a institucionální změnu

Změny, které systematické prosazování genderové rovnosti v instituci vyžadují, často zpochybňují stávající a někdy neviditelné normy, hodnoty, očekávání, zvyky, praktiky a postupy. V každém procesu změny se proto objevují rezistence (odpor, odmítnutí či nezájem), které souvisí se snahou zachovat stávající stav a udržet mocenské pozice. Jde ve skutečnosti nejen o organizační změnu, ale o sociální proces, který směřuje k „socializaci“ – přijetí nových přístupů, myšlenek, hodnot a postojů.

Proces změny bude v každé instituci jiný. Nicméně analýzy praktického prosazování genderové rovnosti ve výzkumných institucích i studie organizační změny vedou ke zjištění, že existuje několik základních předpokladů, kterým je vždy hned od počátku třeba věnovat pozornost. Co nepodcenit a na co zaměřit pozornost a úsilí, aby příležitost (například díky projektu) něco skutečně v organizační kultuře změnit nebyla promarněna?

Znalost situace v instituci z genderové perspektivy je výchozím bodem procesu změny. Na počátku je třeba mít k dispozici alespoň základní data – statistiky o zaměstnancích a zaměstnankyních, případně o studujících, tříděné dle pohlaví. Přestože je užitečné inspirovat se příklady dobré praxe, konkrétními aktivitami či přijímanými opatřeními z jiných institucí, vždy je nutné vycházet z potřeb organizace a institucionálního kontextu (např. typ a velikost organizace či disciplinární zaměření). Jeho znalost

¹ V mnoha evropských zemích, včetně našich nejbližších sousedů, zákon například přímo ukládá výzkumným a vysokoškolským institucím povinnost přijímat a naplňovat plány genderové rovnosti, přičemž počet zemí, ve kterých instituce, ať již povinně či z vlastní iniciativy s plány genderové rovnosti pracují, narůstá (z 12 v roce 2008 na 15 v roce 2014). Podrobněji ve [zprávě Gender Equality Policies in Public Research](#).

pomůže rovněž při vyjednávání změn a volbě argumentační strategie, například při přesvědčování vedení. Získat podporu nejvyššího vedení je další krok, který nelze obejít. Jaká může být motivace a proč začít řešit genderovou rovnost? I v České republice již můžeme najít inspirativní příklady:

"Na Filosofickém ústavu AV ČR (FLÚ) se dlouhodobě potýkáme se značnou genderovou nevyvážeností. Většinu vědeckých zaměstnanců ústavu tvoří muži, a ženy navíc nejsou téměř vůbec zastoupeny v řídicích orgánech ústavu. Ve vedení FLÚ máme za to, že tato nerovnováha neodpovídá realitě. Ženy mají zájem o filosofii jako obor a samozřejmě mají stejný talent pro filosofii jako muži. Proto bychom chtěli tento negativní stav změnit. Především bychom chtěli odstranit případné překážky, které vedou k tomu, že ženy nevnímají Filosofický ústav jako atraktivního zaměstnavatele. To může být dáno v první řadě zmíněnou převahou mužů na vědeckých a řídicích pozicích, kdy ústav navenek působí velmi maskulinním dojmem. Mohou k tomu ale přispívat i další faktory, jako je především absence personalistických opatření týkajících se mateřské a rodičovské dovolené, nebo třeba flexibilní pracovní doby. Právě na tyto aspekty bychom se chtěli v nejbližší budoucnosti zaměřit." (Tomáš Marvan, zástupce ředitele pro vědeckou činnost)

Kdo si to vezme na starost?

Základní podmínkou pro zahájení jakéhokoliv typu aktivit na podporu genderové rovnosti je určení osoby, která bude mít tuto problematiku v instituci na starosti. Jaké předpoklady je třeba naplnit, aby se téma díky této osobě stalo součástí institucionální politiky a kultury a aby tato osoba v procesu „změny“ nenarážela pouze na překážky a rezistence?

Zkušenosti ze zahraničí i z ČR ukazují, že jde o poměrně časově náročnou práci a ideálním stavem je pozice na plný úvazek. Měla by to být osoba, která je v instituci dobře zasíťovaná, nepracuje v „izolaci“, má přístup k informacím, důležitým lidem a zdrojům. Praxe ukazuje, že pro dosažení hmatatelných výsledků je třeba, aby tuto pozici plně – a samozřejmě i veřejně - podporovalo nejvyšší vedení. Podmínkou je, aby tato osoba byla motivovaná a osobně přesvědčená o potřebě podporovat genderovou rovnost, jedině tak může „mobilizovat“ a zapojovat další kolegy a kolegyně a vytvářet sítě „podporovatelů“ napříč organizací. Důležitá je i osobnost, měl by to být člověk, který je autoritou a má v organizaci respekt, člověk s nezbytnými kompetencemi, potřebnou odborností a schopnostmi. Vzhledem k tomu, že na takové pozici jde o neustálé vyjednávání a osvětlu napříč institucí, jsou to zejména komunikační a vyjednávací schopnosti a schopnost jednat strategicky a diplomaticky, které takový člověk bude potřebovat. V neposlední řadě je nutná trpělivost. Organizační změna je dlouhodobý proces, větší dopady a přínosy se ukáží v delším časovém horizontu. I proto je vhodné zaměřit úsilí na tzv. institucionalizaci, tedy začlenit genderovou agendu (samostatně, či jako součást personální politiky) do institucionální politiky (vize, hodnoty, priority) a strategických dokumentů. Příkladem je [dokument](#), který přijala TAČR:

„Vycházejíc z již prokázaných přístupů ve vyspělých zemích EU, kdy antidiskriminační principy zvyšují konkurenceschopnost příslušných zemí, a to když umějí rozvíjet, přilákat a udržet nejlepší talenty bez ohledu na věk, pohlaví, náboženské vyznání, sexuální orientaci nebo původ.... TA ČR jako instituce poskytující podporu výzkumným aktivitám si je vědoma toho, že kultura pracovního prostředí a pracovních podmínek organizací zabývajících se výzkumnými aktivitami má vliv na užitečnost i excelenci výsledků výzkumu. TA ČR považuje za stejně důležité jak podporu atraktivity pracovních míst pro vysoce kvalifikované manažerské nebo výzkumné síly, tak diverzity kolektivů působících ve výzkumu a vývoji pro podporu společensky odpovědné excelence... TA ČR dále hodlá otevřít otázku reflexe genderové dimenze v programech z důvodu zlepšení společenské hodnoty inovací a inovativních produktů.“

Kde se dozvíte více?

Praktické rady, inspirativní příklady dobré praxe a konkrétní postupy na co se zaměřit a čemu se naopak vyvarovat, když se rozhodnete začít systematicky řešit u vás na pracovišti genderovou rovnost, přinese metodika, kterou NKC-gender a věda vydá na podzim. Sledujte náš newsletter a webové stránky. V sekci Novinky pak zveme na otevřené setkání Pracovní skupiny pro změnu, které se bude tématu věnovat.

Blanka Nyklová

Na podzim letošního roku vyjde v rámci projektu TRIGGER kniha rozhovorů s chemiky, kteří působí na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze. Navazuje na předchozí [knihu rozhovorů s vědkyněmi](#) z téže školy, která představila vědkyně a výzkumnice různých generací i oborového zaměření, jejichž přístup k vědecké a pedagogické činnosti by mohl sloužit jako vzor pro začínající vědkyně. Připravovaná kniha zachycuje způsoby, jimiž se vědci a výzkumníci vztahují k otázkám genderové rovnosti či dělbě práce na pracovišti i doma. Muži ve vedoucích pozicích na VŠCHT Praha silně převažují, proto naším cílem není nabízet vzory. Spíše chceme ukázat pestrost možných přístupů k vědecké práci i to, že některé zdánlivě genderově neutrální praktiky, jako je samozřejmé očekávání vysokého pracovního vytížení, v praxi neutrální nejsou. Dobře to ukazuje i první z rozhovorů s Janem Mernou, který vám představíme v následující ukázce.



„Vždycky jsem si říkal, že když budu chtít mít děti, nebude to na úkor české vědy. Nemůžu zablokovat lepšího vědce tím, že se bude starat o moje děti“

Ing. Jan Merna, Ph.D., se narodil v Kaplici v roce 1978. V roce 2001 vystudoval obor Technologie výroby a zpracování polymerů na Fakultě chemické technologie Vysoké školy chemicko-technologické v Praze. V roce 2005 získal doktorát v oboru Makromolekulární chemie na Vysokém učení technickém v Brně. Od roku 2006 působí na Ústavu polymerů VŠCHT, kde se věnuje katalytickým polymeracím a zároveň působí jako tajemník ústavu. Se svými studenty vybudoval specializovanou laboratoř pro syntézu katalyzátorů a jejich polymerační testování.

Zkombinovat vědeckou mobilitu s rodinným životem může být obtížné. Jak se vám daří vyvažovat vědu a rodinné povinnosti při třech dětech?

Mám velice schopnou manželku, ale jsme specifický případ, protože jsem oba zapojení do výzkumné činnosti a potřebujeme tomu věnovat hodně času. Není možné z toho na dlouhou dobu vypadnout. Myslím si, že moje žena je lepší vědec a má lepší výstupy z výzkumné činnosti. Vždycky jsem si říkal, že když budu chtít mít děti, nebude to na úkor české vědy. Nemůžu zablokovat lepšího vědce tím, že se bude starat o moje děti. Proto jsme se snažili rozložit si péči mezi sebe. U dvou předchozích dětí se mi dařilo to, že když jim byl jeden rok a už se nemusely kojit, snažil jsem se o ně alespoň dva dny v týdnu starat. Máme hodně dovolené, takže jsem si nějakou našetřil z předchozího roku, když ještě šla převádět, a investoval jsem ji do hlídání dětí. Nemusel jsem si díky tomu snižovat úvazek a byl jsem s dětmi, což je stejně na dovolené to nejdůležitější. Mojí ženě to umožnilo vrátit se alespoň na částečný úvazek do zaměstnání a nevypadnout z projektů, do kterých je zapojená.

Uvítal byste, kdybyste si na péči o děti nemusel brát dovolenou?

Bylo by rozumné, kdyby to bylo ošetřené, momentálně je to na dohodě s nadřazeným. Zvažoval jsem i rodičovskou dovolenou, ale nakonec si ji vzala manželka. Krátit úvazek jsem si nechtěl, protože by to znamenalo výrazný pokles našich příjmů. Sice se tu na hodiny strávené na pracovišti částečně hledí, podstatné jsou ale výsledky, a my jsme s kolegy v té době sepsali řadu publikací, některé jsem psal i z domova, byť to bylo náročnější. Člověk stejně nemůže pracovat s největším nasazením osm hodin denně. Navíc ani tady není absolutní klid, protože studenti potřebují často konzultovat.

Říkáte, že vaše žena je lepší vědec než vy. Jak byste definoval špičkovou vědu? Co je potřeba, aby se z člověka stal excelentní vědec či vědkyně?

Špičková věda je na samé hranici poznání, průlomový výzkum. Vědec je pro mě někdo, kdo má prestiž a je mezinárodně uznávaný, což určitě nejsou všichni, kdo pracují na vysoké škole. Musí být zvědavý, je důležité, aby zůstal dítětem po celý svůj život, aby ho zajímalo něco, co teď neví. Druhou důležitou vlastností je houževnatost, schopnost nenechat se odradit neúspěchem, protože ve vědě často něco nevyjde. Souhlasím s jedním laureátem Nobelovy ceny, že vědec musí mít talent a nasazení, široký přehled v základních disciplínách tak, aby věděl, jak příroda funguje. Musí dosáhnout špičkové specializace v konkrétní oblasti a být v tom, co dělá, profesionálem. A pokud přijde na něco průlomového, musí být připraven si za svou myšlenkou stát i přes odpor kolegů.

Co považujete za svůj největší úspěch?

Nejčerstvěji to, že můj první doktorand úspěšně dokončil studium, a to zároveň tady a ve Francii. Beru to jako svou dobrou vizitku. Získali jsme také mezinárodní grant v době, kdy není snadné granty získat. Jako úspěch ale vnímám i to, že se mi tu podařilo vybudovat novou laboratoř s novou problematikou. Bez pomoci školy by se nám to nikdy nepovedlo, řadu aparatur ale není možné koupit a je třeba je zkonstruovat.

V současnosti máte v laboratoři sice většinu studentů, ale máte i studentky. Máte pocit, že je třeba k nim přistupovat odlišně?

Obecně si myslím, že bych k nim jinak přistupovat neměl. Ke studentkám jsem ale asi méně drsný. Klukům řeknu některé věci, které se mi nelíbí, přímočařeji, studentky nechci odradit. Musel jsem se to časem naučit, protože role školitele by měla být i v tom, že studenty optimisticky povzbuzuje, že to půjde, i když to teď nejde.

Myslíte si, že ženy dělají vědu jinak?

Občas si o tom něco přečtu, ale v praxi rozdílů třeba ve schopnosti dělat víc věcí najednou nevidím. Podle výsledků, ke kterým dojdou, vůbec nemůžu tvrdit, že by parametr pohlaví hrál nějakou roli. Než nastoupila nová laborantka, říkal jsem si: Bude to žena, tak třeba v laboratoři klesne míra entropie. Řekne, že je tu hrozný nepořádek, a pánská osádka se vybičuje. Výrazná změna ale nenastala, což je dáno i tím, že vlastně nechci, aby tuto roli bachaře plnila, má vlastní syntetické úkoly a pořádek v laborce je věcí všech.

Celý rozhovor k přečtení [zde](#).

Kateřina Cidlinská

Přinášíme vám ochutnávku z připravované knihy rozhovorů, které jsme vedly s absolventkami a absolventem našeho mentoringového programu pro začínající vědkyně a vědce. V rozhovorech jsme se jich ptaly na motivaci přihlásit se do programu, na to, co jim program přinesl a na jejich pohled na vědeckou práci i plány do budoucna.

**Mentoringem k informacím,
které se nikde nedočtete,
a přitom se bez nich
neobejdete.**

Knihy je určena jednak těm, kteří zvažují účast v našem programu, neboť díky rozhovorům mohou získat konkrétnější představu, jak to v něm chodí a co z něj mohou získat, jednak těm, kteří také stojí na prahu vědecké kariéry, případně na jednom z prvních schodů a přemýšlejí, jak dál. V neposlední řadě může být kniha zajímavým čtivem i pro školitele a školitelky, vyučující a vedoucí vědecké pracovníky a pracovnice, neboť jim rozhovory mohou zprostředkovat pohled na vědeckou práci očima dnešních doktorandek a postdoktorandek, odborné asistentky a asistenta z různých přírodovědných a společenských vědních oborů. Rozhovory jsme se rozhodly z důvodu zajištění větší otevřenosti odpovídajících anonymizovat.



Julie získala všechny své vysokoškolské tituly v České republice, ale na různých školách a v různých oborech. Také absolvovala několik dlouhodobých zahraničních stáží a je v čilém kontaktu s mezinárodní vědeckou komunitou, kterou se sama snaží podporovat prostřednictvím svého působení v různých oborových organizacích. Nyní je několik let po doktorátu a pomýšlí na habilitaci, což byl také jeden z hlavních důvodů, proč se přihlásila do mentoringového programu. Kromě toho se však snaží žít prací méně než dřív, protože, jak sama říká, věnovat práci čas na úkor osobního života se jí v minulosti vymstilo na zdraví, vztazích s blízkými a v konečném důsledku i na nadšení pro práci samotnou.

Proč ses přihlásila k nám do programu?

Ve chvíli, kdy se ze mě stala postdoktorandka, začalo být hledání osob, které by mi poradily s výzkumem a klíčovými kariérními rozhodnutími, složitější, než když jsem byla studentka. Starší vědci víc cítí závazek a povinnost pomáhat studentce, než mladší kolegyni. Díky zahraniční mobilitě jsem sice měla dvě mentorky, ale ty mi nemohly poradit s problémy, které byly navázané na český kontext, který má hodně specifických rysů. Proto jsem se přihlásila do vašeho programu. Neměla jsem v Čechách nikoho, s kým bych mohla otevřeně řešit, jak se ve zdejších podmínkách dále kariérně posouvat. Jsem několik let po doktorátu a pracuji na univerzitě, takže se ode mě očekává, že budu řešit habilitaci. Ale vůbec jsem nevěděla jak a kdy. Proto jsem potřebovala českého mentora.

Jak to dopadlo? Máš už o habilitaci nějakou konkrétní představu, nebo dokonce plán, co v nejbližší době podniknout?

Já jsem si vůbec nebyla jistá, jestli do toho jít. Byla jsem si jistá jen tím, že chci dělat to, co dělám, a že to chci dělat dobře. V programu jsem si ujasnila, že habilitace mi dá prostor více se věnovat věcem, které považuji ve výzkumu i výuce za prioritní.

Vzhledem k tomu, že jsi svého mentora osobně znala, bylo pro tebe nějak významné, že jste se setkali pod formální záštitou programu?

Myslím, že to bylo lepší pro nás pro oba. Náš vztah získal punc jisté výjimečnosti. Již jsem ho nevnímala jen jako známého, ale jako svého mentora. A on se, podle mě, také v té roli mentora cítil pohodlněji, jistěji, protože jsme si museli na začátku vyjasnit, co přesně po něm chci, jaká bude jeho úloha. A také, mít mentora nebo být mentorem je něco, čím se dá tak trochu pochlubit.

Celý rozhovor najdete [zde](#).

Workshop Pracovní skupiny pro změnu

Řízení lidí a podpora genderové rovnosti ve výzkumu

14. 9. 2017 12.00–16.00 CEITEC MU Brno Kamenice 753/5

První podzimní [workshop Pracovní skupiny pro změnu](#) proběhne ve čtvrtek **14. září 2017** v Brně a zaměří se na podporu genderové rovnosti jako součásti institucionální personální politiky a řízení lidí. Této oblasti se dlouhodobě věnuje výzkumné centrum CEITEC MU, jehož zástupkyně Eliška Handlířová na workshopu vystoupí. Programy Technologické agentury ČR a genderové aktivity této instituce představí Jana Dvořáčková. **Registrace** je otevřena i pro nečleny/ky skupiny [zde](#).

Noc vědců a vědkyň 2017: Jako na houpačce aneb sociální mobilita žen v ČR

Svět je v pohybu. Přemisťují se lidé, zboží i informace. Lidé se přemisťují nejen v prostoru, ale také po společenském žebříčku. Jaké místo mají v takovém světě české ženy, které se při nelehkých životních situacích, jako je rozvod, důchod nebo samoživitelství, často propadají na sociálním žebříčku až na úplné dno? Jak se liší vzestupy a pády ženy a mužů na tomto žebříčku a jakou roli v tom hrají vztahy mezi nimi?

Téma sociální mobility se kromě prostoru v médiích a v akademických úvahách odehrává rovněž v každodenních příbězích těch, na které přímo dopadá. Přijďte diskutovat s vědkyněmi a experty na téma, které se dotýká každého a každé z nás. Letošní Noc vědců a vědkyň proběhne **6. října 2017** v prostorech Goethe Institutu (Masarykovo nábř. 32, Praha) od 19 hodin. Více informací najdete [zde](#).

kongres žen
ženy a veřejný
prostor

23. 9. 2017

Ulice, sídla, internet. Kongres žen 2017 se bude věnovat veřejnému prostoru v jeho fyzické i online podobě. Ve veřejném prostoru tráví většina z nás velkou část dne. Je to prostor, kde se bavíme, setkáváme se a komunikujeme s ostatními, kudy chodíme a jezdíme do školy, kde pracujeme. Muži a ženy zakoušejí a užívají veřejný prostor často odlišným způsobem, mají různé potřeby a narážejí na odlišné bariéry. [Program](#) se zaměří na každodenní zkušenosti žen a naznačí, jak vytvářet prostředí, kde se ženy budou pohybovat s pocitem bezpečí a bez významných omezení. Kongres žen se koná ve spolupráci s více než desítkou neziskových organizací a kromě panelových diskuzí zde proběhne řada workshopů, výstav, interaktivních instalací a her i zajímavých setkání s inspirativními lidmi.

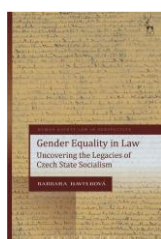
Kongres žen se uskuteční v sobotu 23. září 2017 od 10 do 17 hodin v prostorách Institutu plánování a rozvoje Praha (Vyšehradská 2077/57, Praha) & benediktinského kláštera v Emauzích (Vyšehradská 49/320, Praha). Registrovat se můžete [zde](#).

Cena Milady Paulové 2017: klinická medicína

Do 19. září přijímáme nominace na cenu za celoživotní přínos v oblasti klinické medicíny. V roce 2017 tomu bude 120 let od doby, kdy česká lékařská fakulta umožnila navštěvovat přednášky své budoucí první absolventce Anně Honzákové (1875-1940) a následně ji před 115 lety udělila titul. Také se dovrší 70. výročí udělení Nobelovy ceny za fyziologii a medicínu, kterou jako první žena získala pražská rodačka Gerty Cori (1896-1957). Cena Milady Paulové je spojena s odměnou 150.000,- Kč.

Podrobnosti na webu: <http://www.genderaveda.cz/cena-m-paulove/letosni-rocnik/>

Genderová rovnost v právu: Skrytá dědictví socialismu



Gender Equality in Law: Uncovering the Legacies of Czech State Socialism je z hlediska práva výjimečnou a ojedinělou prací Barbary Havelkové. Havelková nedávno ukončila doktorské studium práv na Oxfordské univerzitě a současně působila jako univerzitní lektorka na univerzitě v Cambridge. Její práce nabízí střízlivou a sofistikovanou sociálně-právní zprávu o genderové rovnosti v právu českých zemí za socialismu. Havelková ukazuje, jak dominantní chápání rozdílů mezi ženami a muži jako přirozených a vrozených v kombinaci s postsocialistickým chápáním práv jako svobody formovalo názory klíčových aktérů českého práva. „Její obratná analýza vztahu mezi genderovými a právními normami je dnes zvláště významná, protože legitimita zákonů o rovnosti žen a mužů je stále nejistá.“ (Profesorka Judy Fudge, Kent Law School).

NEWSLETTER ČERVENEC - SRPEN 2017

Měsíčník newsletter vydává Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

ISSN 1801–7339

Adresa redakce: Jiřská 1, Praha 1 110 00

Redakce: Hana Tenglerová, Kateřina Cidlinská, Nina Fárová, Martina Fucimanová, Marcela Linková, Blanka Nyklová, Alena Ortenová, Naďa Straková, Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

Příspěvky a reakce můžete zasílat na newsNKC@soc.cas.cz.

K odběru newsletteru se lze přihlásit na webových stránkách www.genderaveda.cz

Sledovat nás můžete také na sociálních sítích:

