



ženy a věda

newsLetter

ZÁŘÍ 2013

OBSAH

- Úvodník
- Jak dosáhnout genderové rovnosti ve vědě: Angažované vedení a odpovědnost institucí. Norská zkušenost.
- Zpráva z mezinárodního setkání sítě genderSTE: Kulturní a institucionální změna pro genderovou rovnost ve vědě
- Rozhovor s profesorkou Lise Lyngsnes Randeberg z univerzity v Trondheimu o její profesní dráze a boji s genderovými stereotypy
- Francouzský zákon o vysokoškolském vzdělávání a výzkumu: zaměřeno na rovnost žen a mužů
- Talentky sedm let poté: oceánografka Markéta Pokorná
- Aktuality
 - Noc vědců a vědkyň 2013: na pra(c)hu smogové sezony
 - Women4Energy International Conference
 - Structural Change Promoting Gender Equality in Research Organisations: konference litevského předsednictví Radě

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

zářijové číslo věnujeme novému systémovému přístupu k podpoře genderové rovnosti ve vědě, „kulturní a institucionální změně“. Úvodní článek se zabývá východisky a nutnými předpoklady pro zahájení této iniciativy, ale také zkušenostmi a konkrétními kroky, které zavedla Norská technická univerzita v Trondheimu. Přes mnohá opatření a úspěchy na poli genderové rovnosti se totiž i v Norsku vědkyně stále potýkají s genderovými předsudky. O profesní dráze a boji s genderovými stereotypy v norském prostředí se dočtete v rozhovoru s profesorkou Lise Lyngsnes Randeberg.

Přístup „kulturní a institucionální změny“ prosazuje od roku 2009 Evropská komise a řada (nejen) evropských zemí se k němu hlásí. Sdílení poznatků a výměnu zkušeností v této sféře umožňuje členství v mezinárodní síti COST genderSTE ustanovené v minulém roce. První setkání pracovní skupiny pro kulturní a institucionální změnu proběhlo na začátku září v Praze. O jeho průběhu se dočtete ve zprávě Hany Víznerové a Marcely Linkové. K tématu kulturní a institucionální změny se váže také aktualita z Francie, kde byl v létě přijat nový vysokoškolský zákon zahrnující nové povinnosti institucí v oblasti genderové rovnosti, a pozvánky na mezinárodní konferenci v sekci Novinky. Srdečně vás také zveme na páteční Noc vědců a vědkyň, kde budeme diskutovat otázky znečištění ovzduší, jaké to má dopady a jak využíváme vědecké poznání v této oblasti.

Inspirativní čtení přeje Hana Víznerová

JAK DOSÁHNOUT GENDEROVÉ ROVNOSTI VE VĚDĚ: ANGAŽOVANÉ VEDENÍ A ODPOVĚDNOST INSTITUCÍ. NORSKÁ ZKUŠENOST.

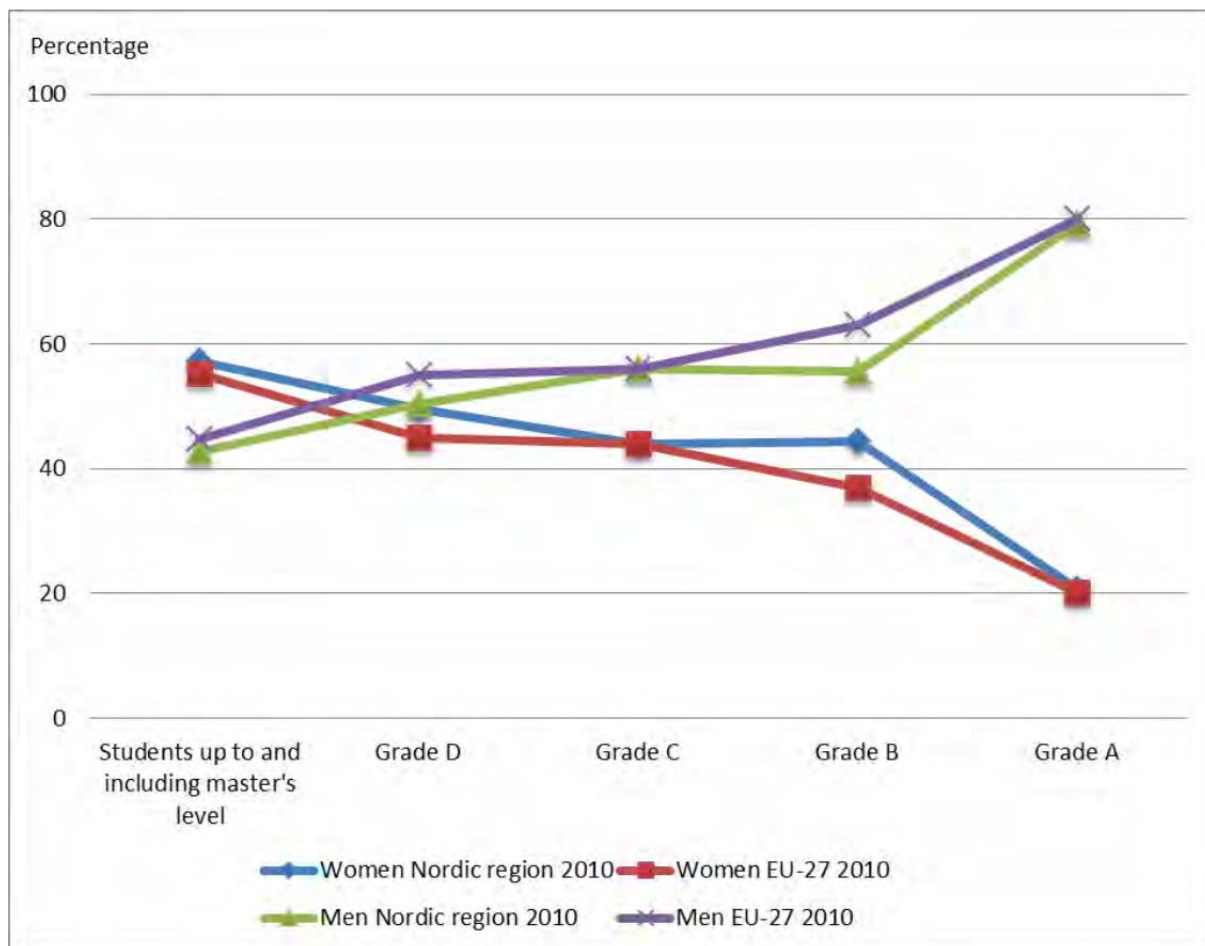
Hana Víznerová

Norsko a další skandinávské země bývají považovány za vzorové státy v oblasti boje s genderovou nerovností a diskriminací žen v různých sférách společnosti (politika, trh práce, věda atd.). Přesto však, jak uvádí i aktuální studie [The Nordic region – a step closer to gender balance in research?](#), ve vědeckém prostředí v některých oblastech nadále přetrvávají nerovnosti a nedaří se dosáhnout genderové vyváženosti (gender balance).

Strategickým cílem většiny skandinávských zemí, včetně Norska, je dosáhnout větší genderové vyváženosti na nejvyšších pozicích v akademické hierarchii. **Zhruba 80 procent vědeckých a výzkumných pracovníků na pozici profesora tvoří ve skandinávských zemích muži** (The Nordic region 2013). Na norských univerzitách hovoří o nevyužitém ženském potenciálu a příležitosti ke změně vidí mj. v generační obměně.

Z tohoto hlediska je zde situace obdobná jako ve většině evropských zemí, včetně České republiky.¹

Zdroj: Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU), She Figures 2012 and national statistics producers. IN: The Nordic region – a step closer to gender balance in research? 2013.



¹ Druhým klíčovým problémem, který akademické a vysokoškolské instituce v Norsku řeší, je výrazný nárůst krátkodobých smluv a omezené možnosti vykonávat vědeckou profesi v rámci trvalé zaměstnanecké pozice.

Neviditelný problém a zodpovědnost institucí

Z jakého přístupu ke zlepšení situace vycházejí a jaké konkrétní nástroje a programy realizují na univerzitách a výzkumných institucích v Norsku? V článku se věnuji konkrétnímu příkladu [Norské technické univerzity v Trondheimu](#) (NTNU).²

Zásadním předpokladem je „**vidět problém**“³, to znamená uvědomit si existenci a fungování genderových předsudků v akademickém prostředí, které se promítají do systému hodnocení, pracovních podmínek a možností kariérního postupu. Samotná individuální podpora žen a zaměření pozornosti jen na otázku „počtu“ a zastoupení žen ve vědě tudíž není dostačující.



V Norsku samy instituce uznávají potřebu bojovat s genderovou nerovností, přijímají zodpovědnost a hledají cesty k nastavení genderově citlivých a spravedlivých institucionálních podmínek pro vykonávání vědecké profese. Uznávají, že **nejde o „problém žen“**, což je postoj, který například u nás stále převládá. Naopak vnímají, že jde především o to, **jak funguje instituce (jako organizace) a jak jsou nastavena pravidla** pro uplatnění a kariérní rozvoj vědců a vědkyň.

Zkušenosti a úspěchy (nejen) Norské technické univerzity v Trondheimu ukazují na nezbytnost **komplexního přístupu** k řešení otázky genderové rovnosti. Realizují opatření a programy cílené přímo na znevýhodněné skupiny, které na individuální úrovni nabízejí podporu samotným ženám. Příkladem je nabídka stipendií pro ženy, které aspirují na pozici profesorky. NTNU také nabízí „startovací balíčky“, kdy ženy mohou žádat o finanční podporu na provozní náklady, vybavení či plat pro výzkumného asistenta/asistentku. Tato opatření reagují na nedostatečné zastoupení žen v technických oborech, kde výrazně převažují muži.⁴

Zmíněná opatření jsou však součástí systematického přístupu, který stojí na zásadní **proměně celkové kultury akademického prostředí**, pravidel, pracovních podmínek a organizace vědecké práce. Velká pozornost je věnována procesu přijímání nových pracovníků/pracovnic a jejich kariérnímu rozvoji a postupu. Důraz je kladen na dlouhodobou strategii vyhledávání kvalifikovaných a talentovaných vědců a vědkyň. Fakulty i jednotlivé katedry mají tzv. „Search Committee“, komise, které se průběžně věnují aktivnímu vyhledávání „talentů“ a identifikují ženy, které odpovídají kvalifikačním požadavkům. Samotný proces výběrového řízení probíhá na základě nastavených standardů, které se týkají například znění zveřejňovaných inzerátů. Inzeráty na volná pracovní místa zdůrazňují zájem NTNU podpořit ženy v technických oborech a vyváženost z hlediska věku, genderu a etnicity. Vždy také obsahují informaci o programech pro ženy, které NTNU nabízí.⁵ Častou praxí je na většině norských univerzit systém otevřeného výběrového řízení (místo volby) na pozice nejvyššího vedení univerzity a fakult.

Genderová rovnost – důležitá hodnota pro strategický rozvoj univerzity

Institucionální změna představuje systematický proces, který vyžaduje **dlouhodobou strategii, aktivní přístup a zájem ze strany vedení instituce** a rovněž dostatečné **financování**. NTNU financuje aktivity z vlastního rozpočtu. Již samotný proces každoročního vyhodnocování a schvalování rozpočtu na další období jsou dle genderové poradkyně na NTNU Svandis Benediktsdottir prospěšným nástrojem ke změnám – vedení univerzity je nuceno se otázkou pravidelně zabývat, navíc vyhodnocování ukazuje na pozitivní dopady zaváděných opatření a realizovaných programů.

² Vycházím z poznatků, které jsem získala na pracovní stáži v Norsku, kde jsem na přelomu června a července 2013 absolvovala „short term scientific mission“ v rámci Akce COST genderSTE (více o této síti ve zprávě v tomto čísle newsLetteru). V průběhu konzultací a rozhovorů se zainteresovanými osobami z oblasti administrativy a managementu a s vědci a vědkyněmi jsem měla příležitost diskutovat o programech a konkrétních opatřeních, které s úspěchem na této univerzitě již několik let fungují a přinášejí pozitivní výsledky. Velkým přínosem pro mne byla zejména možnost sdílet zkušenosti a získávat poznatky z praxe při pravidelných konzultacích se Svandis Benediktsdottir, která na NTNU působí více než 10 let na pozici genderové poradkyně v managementu rektorátu.

³ Curt Rice: [Six Steps to Gender Equality](#).

⁴ Např. Faculty of Engineering Science and Technology, NTNU: podíl žen v magisterském studiu 42 %, PhD studium 25,8 %, postdoktorské pozice 17,7 %, profesorské pozice 5,6 %. O „startovací balíčky“ mohou žádat ženy, které pracují v trvalém pracovním poměru na katedře, kde je podíl žen v trvalém pracovním poměru nižší než 20%.

⁵ Příklad inzerátu: <http://www.jobbnorge.no/job.aspx?jobid=94742>

Důležité je oficiální vyjádření skutečného zájmu vedení instituce iniciovat změny. NTNU jej formuluje ve svých strategických dokumentech. Genderová rovnost patří mezi základní hodnoty, ke kterým se univerzita hlásí, a mezi definované strategické cíle a priority: *"Budeme podporovat rovnost a toleranci... Budeme přispívat k rozmanitosti a rovnosti příležitostí v pracovním životě a ve všech našich aktivitách. NTNU chce být vyhledávaným pracovištěm pro studenty a zaměstnance. Prostředí pro práci a učení bude odrážet respekt a ohleduplnost....Jednou z velkých výzev pro NTNU je získat vysoce talentované a motivované zaměstnance a zaměstnankyně na vědecké a technicko-administrativní pozice.... NTNU zdůrazňuje záměr přijímat více žen do technických oborů."*⁶ Konkrétní cíle a opatření jsou pak dále rozepsány v tzv. genderových akčních plánech⁷, které jsou pravidelně vyhodnocovány.

Participace, otevřený dialog a role vedení

Ze všeho nejdůležitější je otevřený dialog a komunikace, a to na všech úrovních, mezi všemi pracovníky a pracovníkyněmi a vedením (děkanem), uvedl na setkání vedoucí personálního oddělení (human resources) z Lékařské fakulty NTNU. Toto oddělení ve spolupráci s vedoucími kateder a děkanem pravidelně aktualizuje strategický plán („Health for a Better World“). Fakulta klade důraz na spolupráci a účast všech zaměstnanců a zaměstnankyň na organizačním rozvoji, tj. nejen osob z administrativy a managementu, ale také vědeckých pracovníků a pracovníkyně. Jedním ze standardních procesů jsou rovněž pravidelné konzultace vedoucích kateder s vědeckými pracovníky a pracovníkyněmi týkající se jejich kariérního rozvoje a individuálních kariérních plánů.

Dialog probíhá i na národní úrovni, mezi jednotlivými univerzitami a výzkumnými institucemi v rámci síťování. Výměna zkušeností a sdílení dobré praxe přináší nejen nové poznatky, ale také motivaci a inspiraci pro další práci na jednotlivých institucích.

Aktivní přístup a genderově senzitivní vedení jsou nutnou podmínkou pro efektivní a udržitelné fungování zaváděných opatření a pro skutečnou změnu kultury a pracovních podmínek k vykonávání vědecké práce v instituci. Curt Rice, profesor a prorektor pro výzkum a rozvoj z Univerzity Tromsø, shrnuje přesvědčení, které sdílí rovněž zástupci a zástupkyně NTNU: *„...důraz na genderovou rovnost je součástí kultury pracovního prostředí. A tuto kulturu utváří především vedení. ... Doufáme, že to (genderová rovnost) dělá z univerzity lepší místo pro práci, pro ženy stejně jako pro muže.“* Zdůrazňuje, že je nezbytné **prolomit tradiční hierarchické struktury a pojetí vedení**: *„Lidé ve vedoucích pozicích by pro své podřízené měli být zdrojem, nabízet jim podporu... Vedení není něco, čeho by se člověk měl bát.“* (Talent At Stake: 15, 16).

Zejména v oborech, kde silně převažují muži, je důležité, aby vedení instituce vyslalo signál a podpořilo ženy v tom, aby se například hlásily do výběrových řízení na nové pozice nebo aspirovaly na vyšší akademické pozice (především v rámci postupu na profesorskou pozici), uvádí Tor Grande, profesor z NTNU, který doporučuje jako dobrou praxi dlouhodobé plánování. Začít přemýšlet o vhodné kandidátce na pracovní pozici teprve tehdy, když se objeví volné pracovní místo, je pozdě. Z nutnosti místo rychle obsadit vybírá vedení ve svém okolí, kde jsou více „viditelní“ muži (Talent At Stake: 25).

Problematika genderové rovnosti se stává důležitou **součástí znalostí a kompetencí osob ve vedoucích a rozhodovacích pozicích**. NTNU realizuje rozvojové a vzdělávací programy určené pro vedoucí představitele univerzity a fakult (tzv. leadership program).

Velkou podporou pro vedení je **ustanovení pozic/orgánů**, které se problematice genderové rovnosti systematicky v rámci dané instituce věnují. Může to být pozice genderového poradce/poradkyně (na celouniverzitní úrovni nebo na úrovni jednotlivých fakult) a komise pro rovné příležitosti. Dle zkušeností z NTNU se ukazuje, že pro úspěšné fungování je důležité, aby osoba zodpovědná za genderovou agendu v rámci struktury spadala přímo pod rektorát (v úzké spolupráci například s prorektorem pro vědu a vývoj). Důvodem je vyšší vliv na vedení instituce a možnost prosazovat problematiku do strategických dokumentů, politik a priorit rozvoje univerzity (mainstreaming).

Jak jsem měla sama příležitost poznat, důležitý je také **osobní kontakt** a možnost otevřeně diskutovat o různých aspektech tématu. Vedle toho NTNU realizuje oficiální pravidelná setkávání vedoucích pracovníků/pracovnic s nejvyšším vedením (tzv. dialogue meeting).

⁶ <http://www.ntnu.edu/strategy>.

⁷ <http://www.ntnu.edu/gender-equality>.

Kulturní a institucionální změna: od „nápravy“ žen k „nápravě“ institucí a znalosti

Uvedené nástroje a přístup norské univerzity je příkladem nového pojetí aktivit v oblasti podpory genderové rovnosti v akademickém prostředí. Desítky let byla v řadě zemí pozornost věnována pouze problému nedostatečného zastoupení žen a podpora probíhala především na individuální úrovni.

Nový přístup tzv. kulturní a institucionální změny, který **na evropské úrovni** od roku 1999 prosazuje Evropská komise (po vzoru [amerického programu NSF ADVANCE](#)), přesouvá pozornost na úroveň instituce a zdůrazňuje nutnost zásadní proměny kultury, hodnot a principů, na kterých současný systém výzkumu stojí.

Koncept, jehož základní aspekty jsou popsány v expertní zprávě EK z roku 2012, [Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation](#), reaguje na skutečnost, že **posílení genderové rovnosti je možné, pouze pokud budou identifikovány a uznány strukturální bariéry** na všech úrovních systému fungování vědecké práce a institucí, jejichž odstranění vyžaduje **strukturální transformaci akademických institucí a změnu přístupu, „myšlení“ a zvýšení genderového povědomí**. Klíčovými oblastmi zájmu (strategickými cíli) jsou vedle zastoupení žen ve vědě také vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a gender v obsahu znalosti a technologií⁸.

V řadě evropských zemí již probíhají iniciativy a projekty vycházející z tohoto přístupu.⁹ Také **NKC-ženy a věda** se k tomuto přístupu hlásí a českým výzkumným a vysokoškolským institucím nabízí spolupráci při zahájení programů na podporu genderové rovnosti ve formě **partnerství, odborného poradenství a konzultací, seminářů a dalších vzdělávacích aktivit**.¹⁰

Tým NKC-ženy a věda v současné době připravuje informační a tréninkový modul, který bude institucím k dispozici na konci roku 2013. Bude obsahovat velmi praktické a konkrétní návody a doporučení pro zahájení programu Kulturní a institucionální změny.

Použitá literatura a zdroje:

- Linková, M. 2011. „Genderová rovnost v Evropské komisi: od podpory žen ve vědě ke strukturální změně.“ Pp. 26-31 in Tenglerová, H. *Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu, Monitorovací zpráva za rok 2010*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Rice, C. *Six Steps to Gender Equality*. Dostupné online: <http://curt-rice.com/wp-content/uploads/2012/11/6-Steps-to-Gender-Equality1.pdf>
- Rustad, L. M., Rødland, A. W. (eds.). 2010. *Talent at stake. Changing the culture of research – gender-sensitive leadership*. Committee for Gender Balance in Research. Dostupné online: http://eng.kifinfo.no/c62435/seksjon.html?tid=62715&strukt_tid=62435.
- The Nordic region – a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia*. 2013. Nordic Council of Ministers. Dostupné online: <http://www.norden.org/en/publications/publikationer/2013-544>

ZPRÁVA Z MEZINÁRODNÍHO SETKÁNÍ SÍŤE genderSTE: KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNA PRO GENDEROVOU ROVNOST VE VĚDĚ

Hana Víznerová, Marcela Linková

genderSTE
Science, Technology, Environment

Nevědomé genderové předsudky jsou největší překážkou pro zlepšení postavení žen a genderovou rovnost ve vědě, shodli se zástupci a zástupkyně

⁸ Více k tématu gender v obsahu znalosti: <http://www.zenyaveda.cz/gender-veda/1836-genderove-stereotypy-ve-vede/gender-v-produkci-znalosti/>. Případové studie a další užitečné informace nabízí společný [projekt Stanford University a Evropské komise Gendered Innovations](#).

⁹ Nový systematický přístup k řešení genderové ne/rovnosti ve vědě je na úrovni EU prosazován od konce 90. let. Například v rámci 6. rámcového programu byla genderová dimenze zahrnuta do legislativního dokumentu a stala se hodnotícím kritériem. Nešlo již jen o otázku zastoupení žen, ale i o roli genderu v procesu poznávání. (Linková 2011: 26). Více v Linková 2011.

¹⁰ V ČR budou již brzy zahájeny dva projekty 7. RP na podporu kulturní a institucionální změny, kterých se účastní čeští partneři. Jsme v NKC – ženy a věda rády, že se těchto projektů můžeme účastnit a poskytnout naši expertízu v oblasti prosazování genderové rovnosti.

řady zemí na mezinárodním setkání cílené sítě genderSTE.

Ve dnech 2. a 3. září 2013 se v Praze uskutečnilo první setkání Pracovní skupiny 1 cílené sítě Akce COST genderSTE (Gender, Science, Technology and Environment), která byla ustavena v listopadu 2012 a jejíž součástí je také NKC – ženy a věda. Hlavním cílem sítě genderSTE je posílit mezinárodní spolupráci, sdílet poznatky a dobrou praxi v oblasti integrace genderové dimenze do vědních politik, obsahu znalosti a zkušenosti při zahajování programů a opatření na úrovni institucí.

Část programu byl otevřený rovněž české odborné veřejnosti. Cílem workshopu bylo představit nový koncept rozvoje výzkumných a vysokoškolských institucí „Kulturní a institucionální změna“ pro genderovou rovnost a programy a iniciativy zaváděné v jednotlivých členských státech.



První den v rámci tzv. Geographic cafés scientifiques zástupci a zástupkyně členských zemí (ve velké většině země EU, dále například Maroko či Izrael) diskutovali o svých zkušenostech s prosazováním programů a opatření na výzkumných a vysokoškolských institucích, kde působí, ale též na úrovni národní a politické. Záměrem takto pojatých diskusních skupin bylo identifikovat případná regionální a socio-kulturní specifika a hledat společné strategie k iniciování změn. Cafés scientifiques

ukázaly, že přestože projevy genderových nerovností (tj. konkrétní formy znevýhodnění a diskriminace) jsou stejné nebo podobné, kulturní, politické a sociální cesty k těmto genderově nespravedlivým důsledkům jsou různé. Tyto konkrétní lokální a regionální podmínky je pak nutné brát v potaz při přípravě konkrétních opatření a argumentačních strategií. Zatímco v Norsku například odpadají jakékoli obtíže při argumentování pro genderovou rovnost, v jiných zemích včetně České republiky je problematika genderové nerovnosti ve vědě stále do značné míry tabu. Někde se tudíž diskuse vedou o tom *jak* a jinde stále zůstávají na rovině *zda vůbec*.

Zásadní bariérou, a v tom se shodli zástupci a zástupkyně všech diskusních skupin zastupující jednotlivé regiony, jsou **nevědomé genderové předsudky**. Jsou obtížně „rozpoznatelné“, je nesnadné je identifikovat a reagovat na ně. Silně však ovlivňují fungování institucí a podmínky pro genderově spravedlivé profesní uplatnění ve vědě a výzkumu. Velkou roli hraje i kulturní a sociální kontext, některé země se stále potýkají se silným „odporem“, pokud jde o problematiku genderové rovnosti, a to nejen ve vědě, ale ve společnosti obecně.

Shoda rovněž panovala v otázce „řešení“ – je nutné přijmout **holistický přístup, kdy iniciativy a opatření probíhají na individuální, institucionální (či strukturální) a symbolické úrovni**. Doporučením je rozvíjet především vzdělávací aktivity a informační kampaně, jejichž cílem je zvyšování genderové znalosti a kompetencí nejen osob v rozhodovacích, vedoucích a administrativních pozicích, ale i vědců a vědkyň. Dnes jsou již dostupné tréninkové moduly a metodiky, které se tématem zabývají. V této souvislosti byl zmíněn například velmi inspirativní americký program STRIDE (Strategies and Tactics for Recruiting to Improve Diversity and Excellence), který vyvinula [Univerzita v Michiganu v rámci svého projektu ADVANCE](#) na podporu kulturní a institucionální změny.

Několikrát bylo také zdůrazněno, že nezbytnou podmínkou pro zahájení, ale zejména efektivní fungování a udržitelnost opatření je závazek či povinnost institucí věnovat se aktivitám na posílení genderové rovnosti (v několika evropských zemích například existují legislativní úpravy vědních či vysokoškolských politik).

Druhý den ve veřejné části programu proběhly prezentace několika úspěšných projektů a aktivit, které jsou založeny na přístupu kulturní a institucionální změny. Česká veřejnost tak měla možnost se blíže seznámit například s aktivitami na podporu genderové rovnosti na Katedře chemie na Univerzitě v Yorku, která v letech 2007 a opětovně 2010 získala Athena Swan Gold Medal. Prof. Paul Walton, vedoucí Katedry chemie, hovořil o genderové rovnosti jako o



základním aspektu spravedlnosti a férovosti. Ani muži totiž podle něj nejsou rádi, když se někam dostanou neprávem – například jen kvůli tomu, že máme předsudky vůči ženám. Prof. Walton na výsledcích v rámci Research Assessment Exercise ukázal, že genderová rovnost v žádném případě nevede k horšímu vědeckému výkonu. Vědecká excelence a genderová rovnost spolu naopak jdou ruku v ruce. Klíčové je podle něj též využívat stávající vědecké poznatky. Těch, které odhalují, jak genderové předsudky v hodnocení vědecké práce fungují, již dnes máme poměrně hodně. Někteří lidé se svých předsudků ale nejsou ochotni vzdát ani tváří v tvář vědeckým poznatkům a praktickým zkušenostem. A u nich, uvedl prof. Walton, prostě musíme počkat, až odejdou do důchodu.

Prof. Eileen Drew z Trinity College v Dublinu a Marina Cacace prezentující mezinárodní projekt STAGES upozornily na nutnost na instituci získat jak podporu „odspodu“, stejně tak „odshora“, z vedení instituce. Marina Cacace na základě své zkušenosti uvedla, že se ani tak neseťkávají



s přímou resistencí, ale spíše s nezájmem a lhostejností. Tyto strategie jsou ale také velice účinné, a proto vyjednávání s lidmi, kteří volí tyto spíše pasivní techniky opozice jsou velice důležité. Prof. Drew zdůraznila, jak je důležité do aktivit zahrnout muže – za prvé, spousta aktivit podporujících genderovou rovnost má pozitivní dopady i na muže-vědce, za druhé, i mezi muži je spousta těch, kteří jsou velice nespokojeni s tím, jaké nerovnosti ve vědě naproti všem ideálům fungují. Pro ty ale může být někdy „ohrožující“ se

zapojit do aktivit, kterých se účastní hlavně ženy. I prof. Walton zmínil, že není jednoduché vstoupit na půdu, kde je jediným nebo jedním z mála mužů – je to ale v každém případě snazší než být ženou, která sama vstupuje do čistě mužského kolektivu.

Pracovní skupina 1 sítě genderSTE se zaměřuje na šíření existujících poznatků k tématu genderové rovnosti v oblasti výzkumu a politiky, sdílení a výměnu dobré praxe mezi institucemi a odpovědnými státními orgány, které mají v gesci problematiku genderové rovnosti a budování kapacit v oblastech, kde programy kulturní a institucionální změny neexistují nebo se teprve rozvíjejí. Pracovní skupina 1 v rámci své činnosti připraví různé komunikační a tréninkové nástroje, které budou moci partnerské organizace sítě využívat pro další činnost na národní úrovni. Vedle Pracovní skupiny 1 jsou součástí sítě genderSTE další dvě skupiny, které se zaměřují na zahrnutí genderové dimenze do výzkumu a sdílení dosavadních výsledků v oblasti genderových inovací v biomedicínském výzkumu (Pracovní skupina 2). Pracovní skupina 3 se věnuje genderové dimenzi v prioritních oblastech (tzv. velkých výzvách) Horizontu 2020 (města, doprava a energie a klimatická změna).

V blízké době bude spuštěna webová stránka akce, kde bude možné nalézt veškeré materiály projektu.

ROZHOVOR S PROFESORKOU LISE LYNGSNES RANDEBERG Z UNIVERZITY V TRONDHEIMU O JEJÍ PROFESNÍ DRÁZE A BOJI S GENDEROVÝMI STEREOTYPY

Hana Víznerová



Lise L. Randeberg je profesorkou biomedicínské optiky a fotoniky na katedře elektroniky a telekomunikací na Fakultě informačních technologií, matematiky a elektrotechniky na Norské technické univerzitě (NTNU) v Trondheimu. Zároveň je prezidentkou celonárodní odborové a profesní organizace Tekna (<https://www.tekna.no/>), která sdružuje studující a zaměstnance a zaměstnankyně v technických oborech z vládního, vysokoškolského a komerčního sektoru. Před dvěma roky, ve svých 37 letech, se stala řádnou profesorkou na NTNU.

Vedle vaší vědecké práce se také velmi angažujete v aktivitách na podporu genderové rovnosti na univerzitě a nedávno jste se stala prezidentkou celonárodní odborové organizace. Co tato práce obnáší a jak to zvládáte kombinovat s vědeckou profesí?

Jsem členkou univerzitního výboru pro rovné příležitosti. Dříve jsem působila v univerzitní radě jako zástupkyně zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pracují na dobu určitou. Deset let jsem také zastupovala odbory na lokální úrovni tady na univerzitě, vedla jsem místní skupinu... Máme tady asi devět set členů. A to je docela dost práce.

Na celonárodní úrovni jsem se také hodně angažovala v oblasti vědní politiky v rámci svého působení v odborové organizaci, před dvěma lety jsem pak byla zvolena její viceprezidentkou. Pravděpodobně jako nejmladší vůbec. Ohledně mého zvolení bylo hodně pochybností, protože si mysleli, že jsem příliš mladá a příliš nezkušená, nikdo mě neznal... Dva roky jsem úzce spolupracovala s tehdejší prezidentem, byla jsem ve výkonném výboru organizace a postupně jsem měla více a více zodpovědnosti, měla jsem například na starosti komunikaci s médii, jednání v Parlamentu, vyjednávání s politiky a podobně.

Minulý týden jsem byla zvolena prezidentkou. Opět, pravděpodobně nejmladší prezidentkou a třetí ženou v této pozici vůbec. Tradičně bývá tato pozice obsazovaná lidmi z průmyslu a z velkých firem. Takže je to zvláštní kombinace: jsem profesorkou, jsem ženou a jsem z univerzity.

Ale opravdu moc se na tu práci těším. Bude to ve skutečnosti velmi politická práce. Jde o docela dost „viditelnou“ pozici, protože se stanu „tváří“ organizace, která má 63 000 členů a členek a 11 000 studentů a studentek.

To skoro vypadá jako práce na plný úvazek?

Ne, to ne! Je pro nás důležité, aby lidé vycházeli ze své každodenní práce, takže i pokud se angažujete v tomto typu organizace, stále byste měli vědět, co obnáší každodenní život. Bude to padesát procent mého času. Když jsem byla na pozici viceprezidentky, měla jsem na univerzitě plný úvazek, a musela jsem se ostatním aktivitám věnovat ve svém volném čase. Hodně jsem cestovala, například minulý rok jsem byla na cestách dohromady asi sto dní....

Cesta k profesuře

Jakému oboru se věnujete?

Jsem profesorkou na katedře elektroniky a telekomunikací a mojí specializací je biomedicínská optika, což znamená, že se zabývám tím, jak využít světlo v lékařské diagnostice. Zabývám se například tím, jak určit stáří poranění, jako je modřina, což lze využít například jako relevantní důkaz v případech trestných činů, jako je zneužívání žen. Myslím, že je to velmi důležité. Také se věnuji výzkumu artritidy a vředů. Starší lidé mají často na nohou velké nevyléčitelné vředy. Zabývám se nemocemi, které nemají velkou společenskou prestiž, ale lidem způsobují hodně bolesti a také znamenají hodně dnů strávených na nemocenské. Pro společnost to má obrovský ekonomický význam.

To jsou dost genderově relevantní výzkumné problémy, že?

Ne všechny, ale mnohé ano. Artritida je nemoc velmi běžná u žen... Celkově je to velmi zajímavé pole bádání.

Proč jste se rozhodla věnovat se výzkumu právě v tomto oboru?

Původně jsem studovala fyziku, konkrétně jsem se věnovala oboru radiační fyziky. Myslela jsem si, že budu pracovat v nemocnici jako radiační fyzik. Pracovala jsem tam jedno léto a zjistila jsem, že je to pro mě příliš velká zátěž. Nebyla jsem totiž schopna pustit práci z hlavy ...Tak jsem změnila specializaci a místo toho jsem začala pracovat se světlem. Přešla jsem z katedry fyziky na katedru elektroniky, což je prostředí, kde výrazně převažují muži. Jsme, pokud vím, jenom dvě profesorky, možná tři. To je asi deset nebo dvanáct procent... A mezi studujícími je podíl žen asi deset až patnáct procent. Přišla jsem tam pracovat na své diplomové práci, to bylo v roce 1999, v té době jsem měla dvě malé děti. První dcera se mi narodila, když mi bylo dvacet jedna, dva roky na to druhá. Takže jsem měla dvě velmi malé děti, přišla jsem na novou fakultu, nikoho jsem tam neznala, tak jsem se soustředila hlavně na svou práci.

Kdy jste si uvědomila, že chcete pracovat ve vědě?

Když jsem dokončovala svoji diplomovou práci, můj profesor za mnou přišel do laboratoře a zeptal se, jestli bych měla zájem pokusit se udělat doktorát, protože viděl „něco slibného“, tak to tenkrát řekl, že si myslí, že mám talent. To byl můj největší sen. Nikdy jsem si nemyslela, že bych mohla mít šanci, protože jsem měla malé děti, také jsem často během studií byla nemocná. Takže jsem neměla úplně nejlepší známky. Dal mi šanci, věřil mi. Nakonec jsem získala i doktorát a v jeho průběhu jsem měla třetí dítě.

Ke konci doktorského studia jsem začala přemýšlet o tom, co budu dělat dál. Chtěla jsem pokračovat ve výzkumné práci a v té době můj školitel řekl: „Dobře, udělala jste velmi dobrou disertační práci, ale teď už je to jen na vás.“ Studovat doktorát je jako naučit se jezdit na kole. Na začátku vám někdo jistí záda, ale v určitém okamžiku vás musí pustit a pak už musíte jet sami. Řekl mi: „Nebudu vám pomáhat, mohu vám napsat doporučující dopis, pokud budete potřebovat, ale práce už je jenom na vás.“

Zrovna jsem začala pracovat na výzkumu modřin a byla ta velmi vzrušující práce. Opravdu moc jsem v tom chtěla pokračovat ... Poslední jaro doktorského studia jsem musela najednou napsat patent, disertační práci a také žádost o grant na financování postdok.. Bylo to hodně práce. Ale zvládla jsem to.

No a pak jsem udělala postdok... Rok před ukončením jsem se ucházela o profesuru na naší katedře. Pozice byla volná, protože můj šéf a bývalý školitel odcházel do důchodu. To bylo pro mě perfektní. Když zveřejnili volnou pracovní pozici, zahrnuli tam mnohem širší rozsah požadovaných specializací, než byl můj obor. Takže se přihlásilo hodně uchazečů. Bylo tam hodně dobrých mužů a žen, většinou tedy mužů, žadatelů s dlouhými životopisy a dlouhými seznamy publikací, takže jsem si myslela, že nikdy nebudu mít šanci. Nakonec jsem se umístila jako třetí, ale v mém oboru jsem byla na prvním místě. Výbor oznámil, alespoň někteří z jeho členů, že kvalifikačně odpovídám pozici, jeden z nich řekl, že jsem velmi dobře vědecky kvalifikovaná, ale že se obává, že jsem příliš mladá na to, abych mohla jako profesorka mít nějakou autoritu. Myslím, že to také souviselo s tím, že jsem žena.

Pokračovala jste dál ve svém výzkumu? Jaké jste měla možnosti?

Začala jsem přemýšlet: dobře, mám ještě jeden rok, ale pak jsem si uvědomila, že lidé kolem mě věří, že budu žít a pracovat víceméně zadarmo a jen čekat na další financování. Uvědomila jsem si, že takto to dělat nechci. Tak jsem pomalu začala ukončovat své projekty, jeden po druhém, a samozřejmě jsem musela začít pracovat na projektech, které mne moc nezajímaly... Na všech stranách, vedoucím, vedoucím katedry, každému, jsem oznamovala, že ukončuji svoji práci a hledám práci někde jinde.

Za nějaký čas mi jednoho dne zavolal děkan. Řekl, že znovu prostudoval všechny dokumenty týkající se mé žádosti o profesuru z minulého roku a uvědomil si, že to, čemu se věnuji, je pro univerzitu velmi důležité, že by chtěl moje kompetence a specializaci na univerzitě udržet a že pokud bych odešla, musel by tento obor na univerzitě uzavřít. Tak mi oznámil: vytvořím pro vás novou pozici. Půjde o místo na pozici docentky, aby to bylo jednodušší, protože pak nebudete muset znovu procházet řízením přes komisi a novým hodnocením a budete moc požádat o postup později tak jako tak.

Byl obrovský rozdíl přejít z dočasné pozice, obrovský rozdíl bylo už je získat doktorát, ale ještě větší rozdíl bylo získat stálé místo na univerzitě, protože najednou máte mnohem větší vliv. Po dvou letech jsem se ucházela o profesorskou pozici, o řádnou profesuru na základě kvalifikace. Sešla se vědecká komise, kde zasedají zástupci z několika vysokých škol i ze zahraničí. Rozhodnutí muselo být jednomyslné, a tudíž všichni museli s mým postupem souhlasit. Nakonec komise vydala zprávu s tím, že odpovídám kvalifikačním předpokladům. Pak se ale fakulta začala zajímat o hodnocení komise a vyžadovala další a další vyjádření, až nakonec byl můj postup schválen. Takže jsem byla nějaký čas docela nervózní, jak to dopadne. Ale získala jsem to. Trvalo to přesně jeden rok, než jsem hodnocením prošla.

Jak sladit práci a rodinný a osobní život

Jak jste to všechno zvládala s malými dětmi, zkombinovat studium, práci, rodinný a osobní život?

Když se mi narodila první dcera, můj manžel byl na povinné vojenské službě. Odešel, když jí bylo pět týdnů, a pak byl pryč celé tři měsíce. Poté začal sloužit v našem regionu, částečně to měl jako

prezenční službu a částečně mohl být doma, takže se mohl o dítě starat každý druhý týden a já jsem každý druhý týden mohla chodit do školy. Ani jeden z nás tady v blízkosti nemá rodiče ani nikoho jiného z rodiny, takže starost o dítě byla vždycky jenom na nás dvou. Když byl první dceři asi rok, měli jsme na chvíli chůvu, a pak jsme pro dceru získali místo v mateřské škole pro studenty, není to přímo pod univerzitou, ale je to zajišťováno studentskou organizací... je to takový sociální systém pro studenty. Bylo to velmi blízko našeho bydliště. S druhou dcerou jsem zůstala doma půl roku. Na své diplomové práci jsem začala pracovat se dvěma malými dětmi. Můj manžel v té době dělal doktorát. Vždy jsme všechno sdíleli. Nejprve dodělal doktorát on, a pak přišel můj čas začít studovat doktorské studium. My jsme takový tým, děláme vše spolu. A myslím, že to je ten důvod, proč se všechno podařilo zvládnout. Teď mám práci, kdy musím hodně cestovat, a on má naopak práci, kdy téměř nikdy nikam nejezdí. Takže to je důvod, proč můžu dělat svoji práci, protože vím, že on může být s dětmi doma.

Máte také nějaký volný čas jen sama pro sebe?

Snažím se občas si jít zacvičit, ale většinu času... No, já sama jsem se rozhodla, že se chci zaměřit na svoji práci a na aktivity, kterým se věnuji v rámci odborové organizace, což je velmi společenská záležitost, setkávání s lidmi, takže tam mám hodně přátel, je to důležitá část mého společenského života. Rozhodla jsem se zaměřit na tyto dvě věci a zbytek času trávím se svou rodinou. Takže jiné věci odkládám stranou a soustředím se pouze na věci, které jsou pro mne v životě důležité.

„Boj“ se stereotypy

Na závěr bych se vás chtěla zeptat, z vaší zkušenosti máte nějakou radu nebo doporučení, jak se vypořádat s bariérami, které jste sama v rozhovoru zmínila, na které převážně ženy stále v akademickém prostředí narážejí?

První z nich se týká publikování. Když jsem začala publikovat, nepsala jsem celé své křestní jméno. Používala jsem první písmeno, psala jsem jen L.

A druhá rada je: „nevzdávejte to.“ I když lidé říkají, že nemáte šanci, že to nikdy nepůjde, že neexistují žádné možnosti, prostě neposlouchejte, udělejte to. A věřte si, věřte sama v sebe. Musíte věřit ve své vlastní cíle. Já jsem si vždy sepsala své cíle, plány na dalších pět let, to mi vždycky pomáhalo. Nejprve jsem to takto dělala sama, v té době jsem to ani nechtěla sdílet s nikým dalším. Ale později jsem se seznámila s jedním starším profesorem, se kterým jsem o těchto záležitostech mohla diskutovat. Nebyl to formálně můj mentor, ale já ho za svého mentora považovala. To mne také velmi posunulo. Je totiž hodně důležité být někde uznávaná, v tom co děláte a získávat nějakou zpětnou vazbu: ano, jsi na správné cestě, jen tak dál, máš potenciál, máš talent, pokračuj ve své práci... Velmi důležité bylo také potkávat se s někým, s kým jsem mohla hovořit o každodenních věcech, které se dějí na katedře (on byl z jiné katedry)...

Také jsem si uvědomila, jak důležití jsou lidé z administrativy. I když pracujete na akademické pozici na univerzitě, musíte se přátelit s lidmi ze sekretariátu. Protože ti rozhodují o mnoha věcech. Bývají to většinou starší dámy... Pamatuji si jednou, když jsem získala stipendium na cestu na konferenci do Spojených států, byla jsem z toho úplně nadšená, takže jsem šla oznámit sekretářce, že budu pryč deset dní. A ona se na mě jen podívala a řekla: „a co chudáci vaše děti?“ A já jsem odpověděla, že moje děti mají otce, ale stejně ta radost byla pryč, protože se prostě začnete cítit špatně. Já znám své děti, vím, že nebudou mít problém, ale stejně jsem neměla dobrý pocit. V duchu jim říkám, některým z nich, "koláčková mafie".

Jak se vyrovnáváte s podobným jednáním a předsudky?

Já věřím ve svobodu volby, věřím, že každý by si měl vybrat takový život, který mu vyhovuje, ale ne aby ostatní druhým vnucovali svoji představu o životě. Já s tím vlastně mnohem více zápasím mimo univerzitu než tady na univerzitě. Obvykle, když se mě lidé ptají, co dělám, říkám, že pracuji na univerzitě. A oni nato: "jsi sekretářka", a já říkám pracuji na univerzitě. Snažím se neříkat nic víc, protože to je takový společenský „zabiják“ – být profesorkou. Někdy cítím ty rozpaky... Takže já radši lidem, které potkávám mimo univerzitu, moc neříkám, co dělám. Také cítím ten nátlak, představu o perfektní ženě v domácnosti, i když vím, že moje děti jsou šťastné, když jejich máma je šťastná.

Děkuji za rozhovor.

Rozhovor proběhl v červnu 2013 v Trondheimu.

FRANCOUZSKÝ ZÁKON O VYSOKOŠKOLSKÉM VZDĚLÁVÁNÍ A VÝZKUMU: ZAMĚŘENO NA ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

Caroline Belan-Menagier



Foto: francouzská ministryně pro vysoké školství a výzkum Geneviève Fioraso v Národním shromáždění.

Francouzský Zákon o vysokoškolském vzdělávání a výzkumu č. 2013-660 přijatý 22. července 2013 posiluje politiku Ministerstva pro vysoké školství a výzkum v oblasti rovnosti žen a mužů, a to zejména zavedením vyváženého zastoupení žen a mužů v řídicích orgánech vysokých škol a vytvořením struktur pro podporu genderové rovnosti.

Závazek ministerstva přijmout opatření v oblasti rovnosti žen a mužů se odráží v novém Zákonu o vysokoškolském vzdělávání a výzkumu. Byly přijaty čtyři oblasti činnosti, které odpovídají akčnímu plánu Ministerstva¹¹:

- vytvoření statistických výkazů;
- vytvoření odpovědných struktur pro koordinaci, řízení a implementaci strategie a akčního plánu pro strukturální změny na vysokých školách;
- zvyšování povědomí o stereotypech, které brání rovnosti mezi ženami a muži;
- dosažení genderové rovnováhy v řízení vysokých škol a výzkumných institucí.

Konkrétně zákon stanoví, že:

- **budou sbírána genderově segregovaná data, která umožní sledování a hodnocení pokroku v zavádění genderových politik v rámci instituce:** statistiky budou genderově segregovány ve dvouleté zprávě Národní strategie vysokého školství (§ 4) a Národní strategie pro výzkum (§ 15), které jsou obě zpracovávány Ministerstvem.
- **na každé univerzitě budou zřízeny struktury (pracoviště, oddělení apod.) pro rovnost žen a mužů:** univerzitní rektori / vicekancléři zřídí na společný návrh Správní rady a Vědecké rady na svých institucích struktury odpovědné za rovnost mezi muži a ženami s cílem zavést genderové akční plány a ratifikovat Chartu pro rovnost podepsanou v lednu 2013¹² ministryní pro vysoké školství a výzkum Geneviève Fioraso, ministryní pro práva žen Najat Vallaud-Belkacem, Konferencí rektorů (CPU), Konferencí des Grandes Ecoles (CGE) a Konferencí ředitelů francouzských technických škol (CDEFI) (§ 46).
- **bude zahájena aktivní politika boje proti genderovým stereotypům:** zákon stanoví, že „veřejná služba vysokého školství spočívá v přijetí opatření proti genderovým stereotypům, a to jak ve výuce, tak v různých aspektech života univerzitní komunity“. Podobně zajišťuje, že „etické hodnoty, odpovědnost a exemplárnost“ jsou obsaženy v tomto novém pracovním a výukovém prostředí (§ 11).
- **bude zajištěn přístup žen na vedoucí a rozhodovací pozice:** zákon stanoví rovnoměrné zastoupení na voličských seznamech (zipový systém muž / žena) a genderovou rovnováhu v nominacích do těchto řídicích orgánů vysokých škol a výzkumných institucí:
 - o na zástupce hlavních národních zájmů (§ 20)

¹¹ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/4/plan_action_couv_239904.pdf.

¹² http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf.

- na členy jmenované do CNESER (§ 20)¹³;
- na externí členy jmenované do Správních rad vysokých škol (§ 47);
- do disciplinárních sekcí složených z členů Správních rad vysokých škol (§ 49) a do Omezených vědeckých rad vysokých škol (§ 50);
- do Rad EPCSP¹⁴ (§ 60). Toto ustanovení se týká seznamů kandidátů do Správních rad, Vědeckých rad a akademických složek, jako např. škol a ústavů na všech univerzitách, jakož i Správních rad vysokých škol a neuniverzitních institutů a Správních rad Komunit univerzit a institutů;
- do Komunitních rad univerzit a institutů (§ 62);
- na členy jmenované do Vysoké rady pro hodnocení výzkumu a vysokého školství (§ 92);
- na členy jmenované do Strategické výzkumné rady (§ 95).

Caroline Belan-Menagier pracuje na francouzském Ministerstvu pro vysokoškolské vzdělávání a výzkum, kde vede Kancelář pro rovné příležitosti a antidiskriminaci, která se věnuje otázkám genderového výzkumu a genderové rovnosti, diskriminace na základě pohlaví, věku a postižení. Je zástupkyní předsedkyně Akce COST genderSTE (TA 1201) a členkou Helsinkí Group on Gender in Research and Innovation Evropské komise.

TALENTKY SEDM LET POTÉ: OCEÁNOGRAFKA MARKÉTA POKORNÁ

Marta Vohlídalová



Další vědkyní, za níž jsme se vrátily po řadě let, abychom se jí zeptaly, co se za posledních sedm let odehrálo v jejím pracovním a soukromém životě, byla Ing. Markéta Pokorná, Ph.D. Markéta Pokorná získala vysokoškolské vzdělání v oboru geodézie a kartografie na ČVUT v Praze, kde v roce 2012 obhájila také svou disertační práci. Již řadu let však působí v zahraničí. Během své akademické dráhy pobývala např. na Univerzitě v Hannoveru, na Institutu Alfreda Wegenera v Bremerhavenu, na Univerzitě v Novém Brunšviku v Kanadě a na Univerzitě v Hamburku. Kromě toho strávila dva roky na výzkumné stanici na Antarktidě a

byla mj. také v Grónsku. V současné době působí na Univerzitě HafenCity v Německu, kde v roce 2013 získala profesorskou pozici v oblasti hydrografie a praktické geodézie.

V rozhovoru mluvila mimo jiné také o zajímavé pracovní zkušenosti v soukromém sektoru:

„Pracovala jsem pro firmu Fugro v Brémách, která pracuje po celém světě, hlavně na lodích a s podmořskými roboty. Nastoupila jsem tam jako tzv. offliner, tedy člověk, který zpracovává data off-line (ne přímo, když se měří, ale až po té, co jsou naměřena). Pracovala jsem tam šest měsíců. Byla to zajímavá zkušenost. Na rozdíl od Antarktidy, kde jsme pobývali celou dobu v kuse, nás posílali na měsíc či dva na různé expedice, kde byl člověk skutečně jenom na lodi. Takže to byla podobná izolace jako na Antarktidě. Jsem duší dobrodruh a líbilo se mi, že jsem zase na cestách. Hůře jsem ale snášela tu izolaci. Sice jsem na to byla zvyklá z Antarktidy, ale táhlo mě to opět mezi lidi. Když na lodi člověk ukončil svoji směnu, jediná možnost byla jít zpátky do kabiny nebo třeba fotit na palubě.

Projekty to byly opravdu zajímavé. (...) Na jedné expedici byla německá posádka a všechno to byli muži. Bylo to náročné. Když jsi sama žena mezi muži, všichni se s tebou chtějí bavit, všichni vyžadují

¹³ Národní rada pro vysoké školství a výzkum: jde jak o poradní výbor ministra, tak správní orgán s jurisdikcí.

¹⁴ *Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel* (EPSCP) je kategorie veřejných vysokoškolských institucí v oblasti vědy, kultury a profesního vzdělávání. Ve francouzském vzdělávacím systému mají EPSCP právní, správní a finanční autonomii. Zastupují více než sto třicet institucí, které zahrnují všechny veřejné vysoké školy a čtyři skupiny ostatních institutů s provozním statutem, který odpovídá statusu univerzity.

tvoji pozornost, a to je vysilující. A samozřejmě tam vládla také mužská morálka, jakási speciální hierarchie.

Zejména to, co tam předváděli někteří technici, bylo na mě už trochu silné kafe. To nebyli lidi z akademické sféry ani oficíři, kteří se často vyjadřují diplomaticky. Tam občas padala ostrá slova. Pro ně jsi samozřejmě holka. Na lodi často nezažijí, že by tam měli ženu, takže se na tebe snaží udělat dojem, popichují tě narážkami a myslí si, že jsou vtipní. Jednou jsem na ironickou poznámku také reagovala ironicky. Dotyčný mi dal pohledek a myslel si, že je to vtipné. Kolem dokola bylo jeho pět kamarádů, kteří mlčeli. Mužská morálka? Bratrstvo? Já jsem také mlčela.

Někteří z těch lidí žijí v izolaci na lodích celý život a už nemají spojení s normálním světem. A je těžké, když tam přijdeš jako jediná žena, adaptovat se na jejich svět. Někdo třeba řekl: „Není tady vyfřená podlaha, musíme si zavolat děvenky.“ Někteří to dokonce i mysleli vážně a mysleli si, že je to normální. Rozhodla jsem se pro taktiku ignorance. Na další nevhodné poznámky jsem už nereagovala, protože jinak se ten konflikt akorát vystupňuje. Navíc s těmito lidmi nemá cenu zavádět nějaké diskuse, protože jim to nevysvětlíš. Někdy to bylo hodně těžké. Stávalo se mi třeba, že když jsem se vrátila do kabiny, musela jsem se z toho vypsát v e-mailech nebo volat známým a vypovídat se z toho.“

Celý rozhovor si můžete přečíst [zde](#).

AKTUALITY

NOC VĚDKYŇ A VĚDCŮ: na pra(c)hu smogové sezony



V pátek 27. září 2013 se v kavárně Krásný ztráty od 19 hodin uskuteční diskuse o znečištění ovzduší. Problematiku budeme diskutovat z různých perspektiv. Jednak z pohledu dopadů znečištěného ovzduší na lidské zdraví a na ekonomiku, jednak z hlediska toho, jaká je úloha vědy v politickém procesu a veřejné diskuzi o této problematice a jak jsme na tom z hlediska politických opatření v této oblasti. VSTUP JE VOLNÝ.

Pozvání do diskusního panelu přijali:

- **RNDr. Alena Bartoňová, Ph.D.** (Norský institut pro výzkum ovzduší), která se zabývá vztahem mezi lidským zdravím a životním prostředím, tvorbou komplexních mezioborových analýz a podkladů pro politiky, hodnocením vlivu expozice znečištěného životního ovzduší na zdraví lidí a rolí vědy ve společnosti.
- **Mgr. Markéta Braun Kohlová, Ph.D.** (Centrum pro otázky životního prostředí Univerzity Karlovy), která se věnuje environmentální ekonomii, konkrétně oceňováním dopadů životního prostředí na zdraví dospělých a dětí a výzkumu dopravního chování.
- **Mgr. Jan Skalík** (Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně a Zelený kruh), humanitní environmentalista a sociolog. Oblastí jeho zájmu je mimo jiné analýza politických procesů a diskusí kolem vzniku nového zákona o ovzduší.
- **MUDr. Radim Šrám, DrSc.** (Ústav experimentální medicíny AV ČR, v.v.i.), který se zabývá výzkumem genetického poškození, které je způsobené toxickými a karcinogenními látkami v ovzduší.

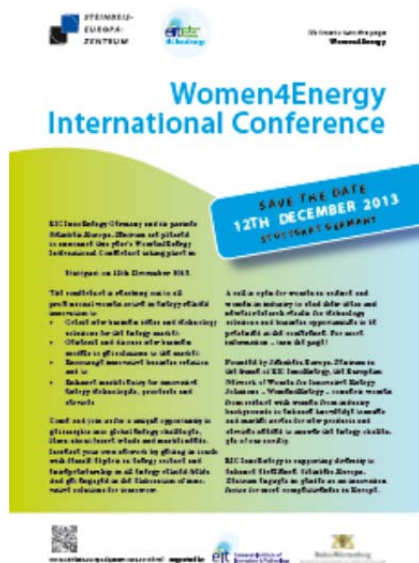
Pozvánka ke stažení: <http://www.zenyaveda.cz/files/noc-2013-final-final.pdf>

Událost na Facebooku:

https://www.facebook.com/events/291290084345124/?ref_newsfeed_story_type=regular

Internetové stránky: <http://www.zenyaveda.cz/o-projektu/2381-co-delame/noc-vedcu/2013>

Women4Energy International Conference



12. prosince 2013 se ve Stuttgartu (Německo) uskuteční mezinárodní konference, která je určená všem ženám profesně činným v oblasti energetiky. Cílem konference je vznik nových podnikatelských nápadů a technologických řešení, vytváření a diskuse nových obchodních modelů, podpora zakládání podniků a usnadnění vstupu inovativních energetických technologií, procesů a služeb na trh. Organizátoři/ky vyzývají ženy podnikatelky, pracovnice v energetickém průmyslu, z výzkumných institucí a vysokých škol – na úrovni postdoktorské, doktorského i magisterského studia, aby jim zaslaly abstrakty s výsledky jejich výzkumů, technologických řešení a/nebo jejich podnikatelských nápadů, a to do 30. září 2013. Více na: <http://steinbeis-europa.de/event.W4E-2013.html>.

Structural Change Promoting Gender Equality in Research Organisations



21.- 22. listopadu 2013 se pod záštitou litevského předsednictví Radě EU uskuteční konference, která se bude věnovat komplexnímu prosazování genderové rovnosti ve výzkumných organizacích. Strukturální změna jako nástroj prosazování rovnosti žen a mužů ve výzkumných

organizacích je považována za jeden z klíčových faktorů úspěchu strategie Evropa 2020 a její stěžejní iniciativy "Unie inovací". Konference si klade za cíl umožnit a posílit dialog a sdílení znalostí mezi všemi zúčastněnými stranami, které se na provádění strategie Evropa 2020 podílejí a rovnost žen a mužů ve výzkumu zajišťují. Mezi pozvanými mluvčími jsou zástupci a zástupkyně Evropského parlamentu, Rady Evropy, Evropské komise, představitelé/ky exekutiv členských států EU, zástupci/kyně z neevropských zemí, grantových agentur, vedení výzkumných institucí a vysokých škol a významní vědci a vědkyně z celé Evropy. Více na: <http://www.sapgeric.eu2013.vu.it/>.

NEWSLETTER ZÁŘÍ 2013

Měsíčník newsLetter vydává bezplatně Národní kontaktní centrum – ženy a věda IV., projekt Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i., financovaný v rámci programu EUPRO MŠMT (kód LE 12003).

ISSN 1801–7339

Adresa redakce Jiiská 1, Praha 1 110 00

Redakce Kateřina Cidliňská, Marcela Linková, Alena Ortenová, Hana Tenglerová, Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

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

newsLetter lze objednat na webových stránkách www.zenyaveda.cz