



gender a věda

*newsletter*

**BŘEZEN 2017**

#### OBSAH

- International Visitor Leadership Program „Women in STEM“. Rozhovor s Marcelou Linkovou
- Ženy, muži a vědecká produktivita
- Gender, hierarchie a „důležité dějiny“
- Novinky a pozvánky
  - Gender a věda na AFO52
  - Jak komunikovat a vyjednávat genderovou rovnost ve výzkumné instituci
  - TA ČR bude oceňovat držitele HR Award

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

v březnu se v rozhovoru s Marcelou Linkovou věnujeme její účasti v krátkodobém studijním programu Spojených států amerických, který se zaměřil na ženy v technických a přírodních vědách. Setkání s kolegyněmi z 19 zemí světa a bohatý program se nesly zejména v tematizaci genderových předsudků na různých úrovních a kontextech vědy a vzdělávání a přinesl řadu inspirujících momentů a podnětů pro naši práci.

Marta Vohlídalová komentuje novou studii institutu IDEA, která se zaměřuje na publikační výkonnost žen a mužů a upozorňuje na rizika, jež s sebou zvolený metodologický rámec nese při čtení výsledků, k nimž autoři dospěli. Alena Ortenová pak přináší ohlas přednášky historičky Anny Hájkové *Feministický nářez: gender, hierarchie a „důležité“ dějiny*. Na závěr se můžete těšit na doporučení, co má dělat našťvaná akademička, vědkyně, studentka feministka s tím, že jsou ženy přehlíženy jak v dějinách, tak v jejich výzkumu.

V Novinkách zveme zejména na další setkání Pracovní skupiny pro změnu s názvem Jak komunikovat a vyjednávat genderovou rovnost ve výzkumné instituci, které proběhne 12. 4. 2017 v Praze, a avizujeme naši účast na 52. ročníku Academia Film Olomouc.

Příjemné čtení a hezké jaro přeje

Hana Tenglerová

**BŘEZEN 2017**

## Redakce newsletteru se ptala Marcely Linkové



**Právě ses vrátila z krátkodobého studijního pobytu zaměřeného na ženy v přírodních a technických vědách. Co na tebe nejvíc zapůsobilo?**

První věc, o které se musím zmínit, je samotná skupina žen, která se tam sešla. Nesmírně si jich všech vážím a během pobytu v USA jsme se velmi sblížily. Otevřeně přiznávám, že jsem si uvědomila, že sama mám očekávání a předsudky, o kterých jsem ani nevěděla. Ještě ve Washingtonu, kde jsme trávily první dny pobytu, se nám je ale podařilo rozpráší!!

## **A z hlediska náplně programu?**

Jednoznačně to, že otázky diverzity a rovnosti jsou tam vnímány tak samozřejmě. Genderové předsudky jsou nahlíženy velmi vážně a panuje přesvědčení, že pokud ve vědě a ve vzdělávání nejsme schopni zajistit, že budeme lidi hodnotit podle toho, co ví, co umí, budeme ztrácet talenty. Řešilo se to jak v NASA Goddard Centre, tak na univerzitách, nebo i v mateřských a základních školách, které jsme navštívily. S tím se pojí to, že otázky rovnosti a diverzity nebyly uzavírány do nějaké izolované škatulky, kde by se řešily odděleně od všeho ostatního. V rámci programu jsme se účastnily výroční konference the American Association for the Advancement of Science v Bostonu, kde se gender a rasa pochopitelně řešily na mnoha panelech, nejen těch zaměřených specificky na gender a rasu ve vysokém vzdělávání nebo kariérách. Zcela zásadně se tam také pochopitelně řešila role vědy ve společnosti, zejména ve světle postojů prezidenta Trumpa. Účastnila jsem se i demonstrace za vědu #StandUpForScience.

## **Z čeho program vlastně sestával?**

Ze spousty jednání. Byly jsme skupina 21 žen z 19 zemí světa (ČR, Gruzie, Kazachstán, Kosovo, Kypr, Libye, Maroko, Malajsie, Mexiko, Nový Zéland, Polsko, Rusko, Srí Lanka, Spojené arabské emiráty, Súdán, Tádžikistán, Trinidad a Tobago, Uzbekistán, Velká Británie) a podle našeho zaměření jsme se dělily na tři skupiny: část se zaměřovala na STEM vzdělávání a podporu dívek ve vstupu do technických a přírodních věd, druhá část na veřejné politiky a programy podpory žen ve vědě a inovacích (sem jsem patřila i já) a pak tam byla skupina žen v technologiích, které založily a vlastnily technologické firmy v IT, telekomunikacích a dalších oblastech.

Každý den jsme měly sérii velice podnětných setkání, a to jak se zástupci a zástupkyněmi federální a státní vlády a legislativy, tak s lidmi ze škol a univerzit nebo asociací, které se zaměřují na podporu žen ve vědě a inovacích. Během jednání jsme se vždy krátce navzájem představili, a naši hostitelé pak hovořili o svých programech a činnosti, a nakonec jsme diskutovali.

Ve Washingtonu jsem pak měla možnost při setkání se dvěma pracovnicemi Výboru Sněmovny pro vědu, vesmír a technologie do detailu diskutovat přípravu a vyjednávání podpory pro zákon, zaměřený na podporu genderové rovnosti ve vědě, včetně řešení genderových předsudků. Cílem zákona je i zlepšení sběru statistických dat u všech poskytovatelů tak, aby bylo možné komplexně vyhodnocovat míru účasti a úspěšnosti v soutěžích dle pohlaví a dalších ukazatelů. Na tento úkol bylo vyčleněno 10 milionů USD!

## Jak významný je přístup strukturální změny (v Evropě nazývaný kulturní a institucionální změna)?

Tzv. strukturální změnu, což je systémový přístup k řešení genderové rovnosti na úrovni kultury instituce, institucionálních procesů a pravidel, mezilidských vztahů a osobního rozvoje, neřeší v USA jen univerzity s podporou National Science Foundation, s jejichž zástupci jsme se též sešly. Řeší ji i firmy a musím říct, že návštěva korporace 3M v Minneapolis mě nadchla, protože stejně jako my v NKC – gender a věda se i oni snaží porozumět procesu organizační změny. Nevyhodnocují tudíž jen úspěšnost a dopady konkrétních opatření na firmu a ženy, oni si dělají i interní analýzy samotného procesu změny. Firmě bylo letos uděleno ocenění [Catalyst Award](#) za podporu žen a dalších skupin. Tady mě bylo moc líto, že nebylo víc času, a že jsem si nemohla s týmem, který má program na starosti, popovídat víc.

## Co tě během pobytu a absolvování programu překvapilo?

Byla to bez pochyby profesorka molekulární biologie Rana Dajani z Hashemite Univerzity v Jordánsku. Její nadšení a energie byly nakažlivé v tom nejlepší slova smyslu. Myslím, že všechny kolegyně z muslimských zemí odjížděly s jasným plánem připojit se k jejímu mentoringovému programu pro vědkyně [Three Circles of ALeMat](#), který spustila na své domovské univerzitě a jehož druhý kruh cílí na celé Jordánsko a třetí i na okolní země. Druhý projekt, dnes celosvětově úspěšný, spustila v lednu 2006 ve své čtvrti. Jmenuje se [We love reading](#) a v podstatě jde o knihovnu v každé čtvrti. Prof. Dajani kromě své oblasti výzkumu čte i výzkumy jiné, např. z kognitivní psychologie, a uvědomuje si obrovský hendikep, který děti mají, když si nečtou a když si s nimi nečtou rodiče. Začala proto ve své čtvrti dětem číst. Bylo to velmi inspirující.

## Moc děkujeme za zprostředkování dojmů!



## ŽENY, MUŽI A VĚDECKÁ PRODUKTIVITA

*Marta Vohlídalová*

Jedna z nejnovějších studií institutu IDEA, fungujícího pod CERGE-EI, kterou 16. března 2017 představil jeden z jejích autorů Štěpán Jurajda, se zaměřuje na publikační výkonnost žen a mužů. Studie s názvem *Ženy a muži v českém výzkumu: publikační výkon, produktivita, spoluautorství a trendy* analyzuje v rozdělení na 11 oborových skupin publikace z let 2009-2013, které byly vydány v časopisech indexovaných databází Web of Science (WoS), přičemž v humanitních oborech pracuje i s monografiemi. Kvalitu daného výstupu (článku) pak autoři u výstupů ve WoS odvozují podle bibliometrického měřítka významu časopisu, kde byly články publikovány (tj. upravené verze impakt faktoru).

Hlavní zjištění studie je možné zjednodušeně shrnout do několika bodů: ženy publikují v časopisech WoS méně často než muži, jejich podíl na těchto publikacích je obvykle nižší, než odpovídá jejich zastoupení v daném oboru, ještě nižší je pak jejich podíl na publikacích v nejvíce prestižních časopisech. Existují přitom velké rozdíly mezi jednotlivými obory - největší genderové rozdíly v publikační produktivitě jsou v chemických a biologických oborech, kde muži publikují téměř dvakrát více WoS článků na osobu než ženy. Z hlediska úspěšnosti publikace v nejprestižnějších časopisech si pak vedou nejlépe týmy složené čistě z mužů, které mají vyšší podíl na těch nejkvalitnějších publikacích, než autorské týmy smíšené či čistě ženské týmy (celá studie je k dispozici [zde](#)).

Jednou z nevýhod studie je úzké zaměření na články publikované ve WoS a monografie v humanitních vědách, které však neodrážejí odlišné publikační zvyklosti ve všech disciplínách a jejich podoborech. Dochází tak např. k opomenutí širokého spektra kvalitních publikací např. v časopisech z databáze SCOPUS.



Zcela zásadním problémem je však především to, že autoři provádějí srovnávací analýzu publikačního výkonu žen a mužů, v níž nezohledňují zásadní ukazatele, v nichž se srovnávané skupiny liší a u nichž lze očekávat, že budou mít důležitý vliv na vědeckou produktivitu. Mezi tyto proměnné patří např. velikost úvazku (ženy jsou častěji zaměstnány na částečné úvazky než muži), skutečný objem práce věnovaný vědecké práci (ženy na svých pracovištích častěji zastávají řadu činností, které jsou spojeny s péčí o pracoviště, vztahy s kolegy, studujícími nebo administrativní práci), míra seniority (ženy se obvykle nacházejí na nižších a juniorních pozicích akademické hierarchie než muži) nebo kariérní pauzy a rodičovství (některé výzkumy ukazují, že rodičovství má negativní dopady na publikační produktivitu žen).<sup>1</sup> S takto zásadním limitem studie přitom není možné se vyrovnat pouze tvrzením, že autoři si jsou těchto limitů vědomi. Nezamyšleným důsledkem takto zjednodušené analýzy, která sice konstatuje rozdíly v produktivitě, ale detailněji (s výjimkou stručné

zmínky) nerozebírá jejich příčiny ani zásadní rozdíly mezi porovnávanými skupinami, může být totiž podpora negativních stereotypů spojených se ženami ve vědě, a to aniž by to bylo nutně úmyslem autorů.

Nedostatečná věcná relevance srovnání publikačního výkonu, který není přímo navázán na výše uvedené charakteristiky aktérů, je přitom důvodem, proč se zahraniční výzkumy zacílené na genderové rozdíly ve vědecké produkci spoléhají (tam, kde nejsou k dispozici databáze, které by tyto klíčové informace obsahovaly) především na dílčí výběrová šetření. Patrně jedině tak můžeme totiž získat skutečně relevantní údaje týkající se rozdílů ve vědecké produktivitě a v neposlední řadě také data, která vypovídají o příčinách těchto rozdílů, která by nás vzhledem k setrvale neuspokojivému postavení žen v české vědě měla zajímat především.

V závěru své studie autoři uvádějí, že by bylo „*žádoucí pokročit od popisných studií k identifikaci faktorů a bariér, které ovlivňují vědecké zastoupení a úspěšnost žen v jednotlivých oborových skupinách.*“ Ze stávající výzkumné produkce zabývající se postavením žen v české vědě však citují pouze jedinou publikaci, a to statistickou Monitorovací zprávu o postavení žen ve vědě. V současné době přitom již máme k dispozici studie identifikující řadu bariér, které ženám v České republice brání rozvíjet akademické dráhy. Věnují se nejen problematice kombinace práce a rodičovství a dopadům genderově stereotypního uspořádání genderových vztahů v rodinách, ale také obecněji dopadům

<sup>1</sup> Základní přehled výzkumů rozdílů v publikační aktivitě v kontextu organizace vědy přináší přehledová kapitola Gender, (In)equity, and the Scientific Workforce autorem Mary Frank Fox, Kjersten Bunker Whittington a Marcely Linkové v nedávno publikovaném 4. vydání Handbook of Science and Technology Studies (MIT Press).

neoliberálních reforem vědy, vlivu nastavení systému hodnocení vědecké práce a kariérních řádů, otázce formování vědních politik nebo např. genderovým rozdílem v akademické mobilitě, která v současnosti patří k podmínkám kariérního růstu ve vědě a patrně hraje důležitou roli i pro spoluautorství se zahraničními autory, které je v současnosti velice ceněno.

Tato studie tedy jistě přináší data, která v českém kontextu dosud nebyla publikována. Je však sporné, v čem přispívá k porozumění postavení žen ve vědě v ČR. Sami autoři uvádějí, že si nekladou za cíl vysvětlit příčiny rozdílů v publikační produkci žen a mužů, a varují před vysvětlením rozdílů „...jako kauzálních důsledků genderových rozdílů ve schopnostech či preferencích“ (s. 20). Domnívám se však, že existuje velké riziko, že přesně tak může být, nejen veřejností, ale i akademickou komunitou čtena.

## GENDER, HIERARCHIE A „DŮLEŽITÉ DĚJINY“

Alena Ortenová

V sobotu 18. března podvečer se v Autonomním centru Klinika uskutečnila přednáška historičky Anny Hájkové. Hájková žije již téměř dvacet let v Británii a na katedře moderních evropských dějin Univerzity of Warwick přednáší mj. genderovou, sociální a kulturní historii holocaustu. Dlouhodobě se zajímá o to, jak jsou v dějinách i v akademickém prostředí pojmány ženy a gender a především jak dochází k jejich marginalizaci v současnosti a minulosti historie jako disciplíny a v samotné v historiografii.

Svou přednášku uvedla zostra: „*Jsem unavená. A...nas\*aná.*“ „*Tak dobře. Důležité dějiny. Co to je? A kdo o tom rozhoduje? Jak se děje, že ženy vypadávají z dějin, ze záznamů o historii v knihách, z filmů, dokumentačních fotografií, výzkumů, z tzv. kánonu?*“ Podle Hájkové naše patriarchální kultura definuje, co vnímáme jako důležité. Za historické jednající subjekty, jsou považováni muži. Ženy jsou naopak objekty, doprovod, ozdoba, „drobnost“, které například není třeba dát ani jméno v titulu pod fotografií. Českého historika Miloše Hájka na jedné z fotografií v jeho memoárech doprovází „kolegyně“. Nemá jméno, a tak pro dějiny neexistuje a dosud se jí také nepodařilo vypátrat. Dalším příkladem může být opomíjená role žen v českém protinacistickém odboji: „*Ženy nebyly brány vážně ani Němci, nemáme proto žádné záznamy ze soudních spisů,*“ konstatuje Hájková a pokračuje: „*šly často rovnou na smrt a do koncentračních táborů, a tak nám unikají z tradičně využívaných pramenů.*“ Dnes je, jak Hájková uvedla, sice již územ moderněji smýšlejících historiků a historiček mít v publikacích kapitolku o ženách či genderu, tématu ale není věnovaná pozornost průřezově, a tak nám nadále řada věcí uniká.



### Hierarchie a moc. Moc a hierarchie

Dějiny holocaustu čerpají mimo jiné z memoárů a orální historie. Texty je ovšem třeba číst kriticky: co je například pojmáno jako důležité v memoárech psaných mužem, a co v těch, které sepsala žena? Je to často velmi různé, nehledě na samotný rozdíl v publikování memoáru z pera mužů a žen. Memoáry a historická pojednání jsou podle Hájkové často výrazně homofobní a heterosexistické. Homosexualita v pozitivní či neutrální konotaci je v dějinách holocaustu prakticky tabu. Řada historických studií dikci pramenů jen přebírá, a nijak nereflexuje to, jak jsou z tohoto pohledu problematické.

Hájková ve své přednášce na řadě příkladů vycházejících z dějin umění, hnutí sufražetek, židovských rad, sexuálního násilí během holocaustu či odbojářek 2. odboje dokládá, že i v roce 2017 jsou ženy stále nevlastním dítětem historie a gender je na obtíž. Co má pak dělat našťvaná akademička?

„Musíme přemýšlet, číst proti srsti, a vždy se ozvat proti genderovým nerovnostem, které vytvářejí opravdové mocenské hierarchie.“

A co našťvaná akademička, vědkyně, studentka feministka? „Citujte ve svých pracích ženy. Přednášejte. Pište články. Pište na Wikipedii. Nepřednášejte tam, kde jsou kromě vás v panelu samí muži. Nenechte si líbit sexuální obtěžování, označujte pervazivní sexuální násilí. Budte ta, 'co prudí'! Nejde přece o to, být oblíbená, to už jako feministka stejně nejste, ale jde přece o to, abychom žili ve spravedlivější a fair play společnosti.“

## NOVINKY

### Gender na Academia Film Olomouc



Program letošního Academia Film Olomouc už se nám pomalu rýsuje! S herní novinářkou, úspěšnou vědkyní a graffiti writerkou se budeme bavit o tom, jaké je realizovat se v profesně „mužských světech“, čeká nás promítání filmu Skrytá čísla o afroamerických vědkyních v NASA v dobách dobývání vesmíru nebo přednáška americké vědkyně a filozofky Susan Schneider o problematice umělého vědomí. Podrobnosti na našem [webu](#) a na stránkách [AFO](#).

### Jak komunikovat a vyjednávat genderovou rovnost ve výzkumné instituci

Plánujete projekt na podporu genderové rovnosti ve vaší instituci, například v rámci OP VVV nebo Horizontu 2020? Chcete se věnovat systematické podpoře a rozvíjet aktivity pro zlepšení profesního rozvoje žen a mužů nebo začít řešit otázku genderové dimenze v obsahu výzkumné činnosti? Na workshopu budeme diskutovat o tom, jaká je dobrá praxe a jaké máte zkušenosti, jaké jsou úspěšné strategie pro zahájení aktivit, jak prosazovat a komunikovat téma genderové rovnosti a čemu se hned od počátku vyhnout. **Přijďte na další diskusní setkání Pracovní skupiny pro změnu, které proběhne 12. 4. 2017 v Praze. Registrace [zde](#). Více informací k programu [zde](#).**

### TA ČR bude oceňovat držitele HR Award



TA ČR [plánuje bonifikovat](#) držitele HR Award ve svých programech, a to pilotně v prvních výzvách programu ZÉTA. V současné době je otevřená výzva OP VVV [Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj](#) na projekty, jejímž cílem je právě získání a udržení HR Award.

Zároveň letos zahajuje hned tři evropské projekty, které se věnují odpovědnému výzkumu a genderové rovnosti (NewHoRRizon, GEECCO a Gender-Net Cofund).

### NEWSLETTER BŘEZEN 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](mailto:newsNKC@soc.cas.cz).

K odběru newsletteru se lze přihlásit na webových stránkách [www.genderaveda.cz](http://www.genderaveda.cz)

Sledovat nás můžete také na sociálních sítích: