

**BŘEZEN 2018**

## OBSAH

- Krátkodobé smlouvy ve vědě a výzkumu
- O čem se psalo v březnu 2018
- Věra Vávrová a slané děti
- Aktuality
  - 5. národní konference o genderu a vědě
  - NKC – gender a věda na AFO
  - Jak analyzovat stav genderové rovnosti v institucích?
  - Nový článek Marty Vohlídalové
  - Gender v Horizontu 2020
- Březnové ups & downs
- Vyjádření ke kauze odměn prof. Aleny Kohoutkové
- Představujeme novou členku týmu

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

březnový newsletter je tu a s ním porce informací o aktuálním dění v oblasti genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a vysokém školství. Marcela Linková se v prvním textu věnuje tématu krátkodobých pracovních smluv v oblasti vědy a vysokého školství napříč Evropou. Těšit se můžete také na pravidelný souhrn zajímavostí ze zahraničních médií nebo na rozhovor s docentkou Věrou Vávrovou, která u nás stála u počátku léčby dětí s cystickou fibrózou. V Aktualitách upozorňujeme například na chystanou 5. národní konferenci o genderu a vědě či na další otevřené setkání Pracovní skupiny pro změnu, která bude v dubnu diskutovat problematiku vnitřních analýz genderové rovnosti v institucích, jejich úskalí a zkušenosti s nimi.

Hezké jaro a inspirující počtení přeje Hana Tenglerová



Marcela Linková



Byly doby, kdy byly smlouvy na dobu určitou v akademickém prostředí vnímány jako dobrý nástroj pro zajištění určitého výkonu, který dá vedení výzkumných a vysokoškolských institucí možnost ukončit pracovní poměr s osobou, za kterou vědecky nic nezůstává. Důraz na obměnu vědeckých týmů také přinášel příslib rozbití nepotistických vazeb. V průběhu posledních dekád se tak v Evropě (a nejen tam) staly krátkodobé smlouvy dominantní formou zaměstnávání ve vědě, a to přes existenci evropského nařízení, které zakazuje řetězení smluv na dobu určitou a které bylo v ČR implementováno v zákoníku práce.

Akademické prostředí si však z tohoto zákazu vytvořilo výjimku, a opakované smlouvy na dobu určitou tak v rostoucí míře nalezneme i v ČR.

Jak se ukazuje, krátké smlouvy na dobu určitou přinášejí obrovské množství problémů, zejména pro lidi na počátku profesní dráhy. Přechod na krátkodobé smlouvy je spojován se změnami ve financování, kde je stále větší podíl prostředků na výzkum (institucionální i účelové) rozdělován na základě prvku soutěže. To do systému přináší nestabilitu, která má neblahé dopady na institucionální, individuální i epistemické rovině. Ukazuje se, že dochází ke změnám v organizaci výzkumných týmů, proměňuje se to, jak výzkumníci a výzkumnice vnímají vědeckou profesi a jak se s profesí identifikují, a – co je možná nejdůležitější – jaké negativní dopady má tento systém na tvorbu vědeckých poznatků a nových technologických řešení. V ČR výzkum Kateřiny Cidlinské z NKC – gender a věda jasně ukazuje, že nejistota vytvářená krátkodobými smlouvami vede k tomu, že dříve motivovaní a nadaní lidé z veřejné vědy odcházejí.

Objevují se proto hlasy, které argumentují, že jde o obrovské plýtvání zdroji ve vědě, které vedou k neefektivitám v systému. Proto byly krátkodobé smlouvy jedním ze tří témat diskutovaných na nedávném workshopu ERA, který zkoumal spojitost mezi dvěma prioritami Evropského výzkumného prostoru, totiž efektivním národním systémem výzkumu a otevřeným pracovním trhem pro výzkumníky a výzkumnice.

Workshop ukázal, že téma pracovní nejistoty v důsledku krátkodobých smluv na dobu určitou se stalo tématem v několika členských státech, přičemž v některých zemích se řeší jako celkový problém stávajícího trhu práce (Nizozemí), zatímco jinde (Švýcarsko) se řeší specificky ve vztahu k akademickému trhu práce. Častým iniciátorem těchto debat jsou právě začínající vědci a vědkyně v postdoktorátové fázi, na které tato nejistota nejvíce dopadá (Itálie, Švýcarsko). Na politické úrovni se tak otevírá téma duálního akademického trhu práce, kde jedna skupina má smlouvy na dobu neurčitou a mnohem větší pracovní jistotu, kdežto druhá má smlouvy krátkodobé, kde se očekává, že mladí lidé budou mobilní – přitom ale často není vyřešena otázka jejich sociální ochrany a důchodů, zejména pokud vyjíždějí mimo EU. Zkušenosti ovšem ukazují, že když jsou zavedeny systémy, které by měly situaci řešit, instituce si často najdou způsob, jak takové pravidlo obejít. A zřejmě není ani nutné dodávat, že tato situace má výrazný genderový rozměr, protože na sekundárním akademickém trhu častěji nalezneme ženy, které jsou v důsledku mateřství a nerovné dělby práce v soukromé sféře a genderové nerovnosti obecně méně mobilní a nejistota ohledně sociálního zabezpečení v souvislosti s narozením dítěte dopadá zejména na ně.

Diskutující se shodli, že největší dopady mají krátkodobé smlouvy z hlediska atraktivity profesního uplatnění ve vědě, které klesá, a ztráty znalosti v důsledku neustálé cirkulace lidí a jejich odchodů z vědy. Řešení je nutné hledat ve spojitosti s tématem mobility a sociálního zabezpečení. Co je asi nejzásadnější, je to, že, problém krátkodobých smluv nebude možné vyřešit nějakým technickým nařízením. Spíše bude nutné se zamyslet nad vizí výzkumu a výzkumných kariér, které v Evropě chceme. Krátkodobé smlouvy jsou totiž symptomem strukturálních problémů, zejména v systému financování, ne samostatným tématem, které bude možné vyřešit odděleně.



### Stejný kurz, jiné hodnocení

Už si asi budeme muset začít zvykat na to, že čím dál víc výzkumů potvrzuje, že naše hodnocení ovlivňují stereotypní představy o ženách a mužích a že z toho ženy nevycházejí lépe. Výzkum, o kterém [píše](#) server Inside Higher Education, se zaměřil na to, jak studující na vysokých školách hodnotí předměty, které absolvovali. U žen se v hodnocení podstatně častěji objevily komentáře, které se týkají vzhledu a osobnosti, vyučující byly označovány jako učitelky, muži byli naopak zmiňováni převážně jako profesori. Podle výzkumného týmu by měly univerzity toto brát v potaz a snažit se hledat jiná měřítká efektivity, zejména pokud tato hodnocení vstupují do institucionálního hodnocení dané osoby a mají vliv na její profesní postup.

### Proč STEM ztrácí LBGQ osoby?

Z oblasti přírodních a technických věd se nevytrácí pouze ženy. Nová studie zjistila, že je ve zvýšené míře opouštějí také osoby s jinou než heterosexuální orientací (lesby, gayové, bisexuální a queer osoby). Zdá se totiž, že se LBGQ lidé koncentrují spíše v oblastech, kde mohou být více otevření ohledně své orientace. Typicky se jedná o obory, kde je více žen, jako je například biologie. Podrobnosti v článku na serveru [sciencemag.org](#).



### Když se řekne leader. Představíte si ženu?



Koho namalujete, když se po vás chce obrázek efektivního lídra? Jak muži, tak ženy namalovali skoro vždy muže. Podobné testy se v oblasti studií organizací používají vcelku běžně pro detekování nevědomých předsudků, které máme o schopnostech žen a mužů. Opakovaně ukazují, že je pro ženu podstatně těžší být vnímána jako někdo, kdo by měl stoupat po kariérním žebříčku výš a zastávat vedoucí pozici. A potvrzují to i dodatečné studie: jako lídři byli vnímáni muži, kteří přicházeli s novými nápady častěji než muži, kteří byli spíš kritičtí. Ženám nic z toho nepomohlo. Podrobnosti na webu [nytimes.com](#).

### Děti malují víc vědkyň než před půl stoletím

U testů s kreslením ještě zůstaneme. Tentokrát ovšem přinášíme pozitivní zprávu. Téměř jedno ze tří dětí při zadání „nakreslete vědce“ nakreslí vědkyni. V 70. letech byl poměr zcela jiný: vědkyni namalovalo méně než jedno ze sta dětí. Muži nicméně stále dominují. Podrobnosti na serveru [bbc.com](#).



### Sankce za dobré výsledky?



Výsledky, které měli mužští absolventi na vysoké škole, je nijak neomezují při hledání zaměstnání. Ženy s nadprůměrnými výsledky jsou oproti ženám s průměrnými známkami znevýhodněny. Excelentní absolventi byli úspěšní dvakrát častěji než absolventky se stejnými výsledky, v oblasti výzkumu a vývoje byli tito muži úspěšnější třikrát víc než jejich stejné kvalitní kolegyně. Podrobnosti v článku [Punishing Women for Being Smart](#).

## Ženy a muži v IT

Jen 17 % z téměř 8 miliónů osob pracujících jako specialisté v ICT v Evropě jsou ženy. V ČR na kariéru v ICT aspiruje 6 % 15letých chlapců a jen 0,4 % stejně starých dívek. Průměr EU je 6,1 % v případě chlapců a 0,6 % dívek. A zatímco u chlapců vidíme rozptyl od 14,7 % v Estonsku po 2,5 % v Dánsku, v případě dívek je situace špatná napříč celou Evropou; nejvyšší skóre má Belgie s 2,7 %, nulový zájem o práci v ICT udávají dívky v Dánsku, Polsku a Nizozemí. Evropský institut pro genderovou rovnost mapoval také, jaké úvazky mají v ICT ženy a muži (v ČR mají ženy v ICT částečné úvazky častěji než ženy v jiných profesích), jak dlouhá je pracovní doba v ICT (obvykle vyšší, než v jiných profesích) nebo mzdové rozdíly mezi ženami a muži (v ICT jsou menší rozdíly v neprospěch žen než v jiných odvětvích). Podrobnosti [zde](#).



## VĚRA VÁVROVÁ A SLANÉ DĚTI



*„To, co jsem dělala, jsem nedělala úplně marně.“*

**Doc. MUDr. Věra Vávrová, DrSc.** téměř celou profesní činnost věnovala cystické fibróze, závažnému nevléčitelnému ale léčitelnému, dědičnému genetickému onemocnění. Zavedla spolehlivou diagnostiku potního testu, provedla první šetření výskytu tohoto onemocnění a vybudovala multidisciplinární tým, který se zabývá dlouhodobým sledováním nemocných i zaváděním moderních léčebných metod.

Přečtete si [rozhovor](#) o její práci a akademické dráze, který zveřejňujeme v rámci cyklu rozhovorů s vědkyněmi nominovanými na Cenu Milady Paulové.

## AKTUALITY

### 5. národní konference o genderu a vědě



Další národní konference proběhne **v úterý 30. října 2018**. Už brzy prozradíme jméno zahraniční osobnosti, která bude hlavní řečnicí. U příležitosti její návštěvy chystáme vydání překladu její knihy. Těšte se!

### NKC – gender a věda na AFO

Na Academia Film Olomouc vyvážíme náš úspěšný projekt [Ženy v disentu](#). Účastníci a účastnice festivalu se mohou těšit na výstavu plakátů (24. - 26. dubna 2018), která vznikla při příležitosti vydání knihy [Bytová revolta: Jak ženy dělaly disent](#). Na výstavu naváže 27. dubna debata s disidentkami Kamilou Bendovou, Janou Soukupovou a Květou Princovou, kterou bude moderovat Marcela Linková. Pro podrobnosti ledujte proto náš [FB](#) a [web](#) projektu.



## Jak analyzovat stav genderové rovnosti v institucích?



Zveme na další otevřené setkání Pracovní skupiny pro změnu, které se uskuteční **25. dubna 2018** od 14 do 16 hod. v zasedací místnosti č. 207 Sociologického ústavu AV ČR, Jilská 1, Praha 1. Marcela Linková na něm bude s účastnicemi a účastníky workshopu diskutovat téma interních výzkumných šetření, která jsou východiskem dalších kroků v podpoře genderové rovnosti. Podrobnosti na našem [webu](#).

## Nový článek Marty Vohlídalové

Vědkyně v době pětileté a v době soutěže: ženské vědecké dráhy před rokem 1989 a po něm popisuje nový článek Marty Vohlídalové, který je zdarma přístupný na [webu Sociologického časopisu](#).



## Gender v Horizontu 2020

Německé ministerstvo vzdělávání a výzkumu vydalo stručnou příručku mapující problematiku genderu a rovných příležitostí v programu Horizont 2020. Publikace ukazuje úspěšné příklady integrace genderu do obsahu výzkumu, projekty kulturní a institucionální změny a shrnuje aktuální strategické a legislativní dokumenty EU v oblasti genderové rovnosti a vědy a výzkumu.

Publikace je ke stažení [zde](#).

## BŘEZNOVÉ PERLIČKY A ŠPEKY



**Společnost Maxe Plancka** plánuje výběrová řízení na obsazení dvacítky ředitelských a dalších desítek vedoucích postů ve svých institucích a [vyzývá zejména ženy](#), aby se neváhaly přihlásit. Mezi roky 2005 - 2015 se zastoupení žen mezi řediteli institutů zvýšilo o 10 procentních bodů. Disproporce je ale stále enormní, a tak byl vyhlášen [program na zakládání nových výzkumných skupin zaměřený zejména na ženy](#). Uzávěrka pro podávání přihlášek je 18. 4. 2018.

## Mezitím v České republice:



V době, kdy většina univerzit na západ od nás věnuje zvýšenou pozornost fenoménu sexuálního obtěžování a opatřením na jeho odstranění, poskytla **Univerzita Karlova** záštitu a prostory akci s názvem Právní aspekty kampaně Me Too, která měla za cíl problematiku sexuálního obtěžování znevážit. Vlna kritických reakcí na sebe proto nenechala dlouho čekat (viz např. [zde](#) a [zde](#)).

**Z České republiky odcházejí dvě špičkové vědkyně.** Kromě fyzičky [Kateřiny Falk](#) svůj odchod oznámila také chemička [Jana Roithová](#). S oběma jsme v NKC – gender a věda velmi rády spolupracovaly a přejeme jim, ať se jim daří a v zahraničí najdou prostředí, které jim poskytne odpovídající podmínky pro jejich další profesní rozvoj.



## VYJÁDRĚNÍ KE KAUZE ODMĚN PROF. ALENY KOHOUTKOVÉ

Lidové noviny ve vydání ze čtvrtka 22. března 2018 tematizují vysoké odměny prorektorky ČVUT Aleny Kohoutkové (ke stažení [1. část](#) a [2. část](#)). Na tento článek pak reagoval 26. března 2018 rektor ČVUT docent Vojtěch Petráček prohlášením, že jde mimo jiné o genderově orientovaný útok a situaci se bude po svém návratu ze zahraničí věnovat podrobně (viz [zde](#)).

NKC – gender a věda bylo 27. března 2018 požádáno o stanovisko ke zmíněným textům z Lidových novin a reakci na ně (ke stažení [zde](#)). Článek LN z 28. března 2018 s citací části našeho vyjádření [zde](#).

## PŘEDSTAVUJEME NOVOU ČLENKU TÝMU



**Pavla Činčerová**

V NKČ - gender a věda pracuje na pozici asistentky. V předchozím zaměstnání působila v administrativě a marketingu, podílela se na organizaci interních i externích akcí a měla na starosti podporu týmu. Označuje se za věčnou studentku; volný čas ráda tráví nejen se svojí rodinou, ale i vzděláváním, například v oblastech vedení lidí či překladatelství. V současné době se chystá na dálkové studium psychologie v Brně. Je lektorkou Pilates a věnuje se hře na africké bubny djembe.

### NEWSLETTER BŘEZEN 2018

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

ISSN 1801-7339.

Newsletter vychází s podporou grantu Inter-excellence LT117013 a podporou RVO 68378025\_Rozvoj výzkumné organizace\_ SOÚ AV ČR.

**Adresa redakce:** Jiřská 1, Praha 1 110 00

**Redakce:** Hana Tenglerová, Kateřina Cidlinská, Nina Fárová, Martina Fucimanová, Marcela Linková, Alena Ortenová, Naďa Straková

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

Sledovat nás můžete také na sociálních sítích:

