

VYHODNOTENIE PRVÉHO PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI SAV NA ROKY 2021 – 2024

**Vypracovali: Zuzana Očenášová, Miroslava Šudila Žilinská, Gabriel
Bianchi**

V decembri 2020 prijalo Predsedníctvo SAV historicky prvý plán rodovej rovnosti SAV (PRR). Plán sa zameriaval na 5 základných oblastí a zodpovednosť za jeho plnenie bola rozdelená medzi Komisiu SAV pre rovnosť, tím projektu H2020 ATHENA, Predsedníctvo SAV a niektoré vybrané úlohy patrili pod gesciu Referátu pre komunikáciu a médiá Ú SAV a Personálny referát Ú SAV.

Obdobie implementácie prvého Plánu rodovej rovnosti SAV GEP čelilo významným vonkajším výzvam vrátane pandémie COVID-19, vojny na Ukrajine, energetickej krízy a politických zmien, ktoré zintenzívnili útoky na vedeckú komunitu aj iniciatívy v oblasti rodovej rovnosti. Tieto faktory oneskorili realizáciu niektorých plánovaných opatrení, keďže krízový manažment mal prednosť pred strategickými opatreniami v oblasti rodovej rovnosti. Napriek tomu sa podarilo výraznú väčšinu plánovaných úloh naplniť a v niektorých oblastiach, napríklad rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra, sa realizovali opatrenia nad rámec plánu. Podstatným prínosom je skutočnosť, že napriek nepriaznivým, prevažne vonkajším okolnostiam, sa proces implementácie a vývoja plánu rodovej rovnosti nezastavil a vďaka vnútorným zdrojom sa úspešne premietol do nového plánu pre roky 2025-2029, prijatého na sklonku roku 2024.

Predkladaná vyhodnocovacia správa vychádza z monitorovacích správ PRR každoročne realizovaných projektovým tímom projektu H2020 ATHENA, analýzy dát z výročných správ organizácií SAV a zamestnaneckého online prieskumu realizovaného v mesiacoch január – február 2025. Prieskumu sa zúčastnilo 437 respondentiek a respondentov. Väčšinu tvorili ženy (59%), mužov bolo 37,5%, 2,5% sa identifikovalo ako nebinárne osoby a 0,5% odmietlo uviesť svoj rodový status. Najviac zastúpenou skupinou boli ľudia vo veku 25 – 34 rokov (41%), nasledovala veková skupina 35 – 44 rokov (25%) a 45 – 54 rokov (19%). Tri štvrtiny opýtaných nezastávalo žiadnu riadiacu funkciu, 3% sa zúčastňovali na centrálnom vedení SAV a 23% pôsobilo v riadiacich orgánoch alebo radách na úrovni organizácií SAV.

Správa predstavuje najskôr stručné zhrnutie výsledkov a neskôr sa detailnejšie venuje jednotlivým kľúčovým oblastiam PRR, pričom uvádza aj kvantitatívne indikátory zmien tak, ako boli zadefinované v rámci projektu ATHENA. Pri vyhodnocovaní kvantitatívnych indikátorov je však nutné uviesť, že hmatateľné zmeny v oblasti rodovej rovnosti si vyžadujú dlhší časový interval ako obdobie 3 rokov a zmeny bude možné zachytiť skôr v dlhodobých časových trendoch. Za každou kapitolou o konkrétnych oblastiach nasledujú odporúčania na ďalšie kroky v danej oblasti.

STRUČNÉ ZHRNUTIE VÝSLEDKOV:

Systémové zmeny:

- Úprava inštitucionálnych grantových schém SAV tak, aby nezarátavali obdobie rodičovskej dovolenky do dĺžky trvania grantu bola dôležitým príspevkom k zabezpečovaniu spravodlivosti pri hodnotení výskumu. Toto opatrenie bolo neskôr rozšírené o dlhodobú práceneschopnosť, čo odráža inkluzívnejší prístup k prerušeniu kariéry.
- Základným opatrením bolo začlenenie osobitnej kapitoly o rodovej rovnosti do výročných správ všetkých organizácií SAV. Štandardizovaný formát správ uľahčil systematický zber a monitorovanie údajov, čo umožňuje sledovať zmeny a trendy v čase. Okrem toho tieto správy môžu slúžiť na identifikáciu osvedčených postupov a inovatívnych prístupov k podpore rodovej rovnosti v jednotlivých organizáciách SAV.
- Postupy pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania vrátane podpory obetí dôvernými osobami sa stali inštitucionálnou súčasťou SAV.
- Vďaka zvýšenej informovanosti o rodovej rovnosti sa zvýšilo používanie rodovo citlivého jazyka v oficiálnych komunikačných kanáloch SAV a jednotlivých organizácií.

Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra:

- Rozšírenosť využívania flexibilného pracovného času (68 %) a využívanie práce z domu (62 %) svedčí o úspešnom zavádzaní opatrení na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v zmysle cieľov PRR, hoci nie je zrejmé, do akej miery to možno priamo pripísať jeho implementácii.
- Bolo zavedených niekoľko opatrení na zmiernenie vplyvu materskej a rodičovskej dovolenky na kariéru výskumných pracovníkov, najmä žien. Najvýznamnejším je návratová projektová schéma SAV pre rodičov po návrate z materskej a/alebo rodičovskej dovolenky.
- Kľúčovým nedostatkom však zostáva absencia materskej školy v areáli SAV; silný záujem o ňu zo strany zamestnankýň a zamestnancov naďalej pretrváva, ukázal sa v audite rodovej rovnosti.

Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania:

- Napriek úsiliu o podporu rodovej vyváženosti vo vedení sa podiel žien v rozhodovacích pozíciách výrazne znížil. Tento pokles vyvoláva obavy o účinnosť súčasných intervencií, ale môže odrážať aj širšie problémy, ako napríklad nízku atraktivitu riadiacich pozícií v akademickom prostredí a ťažkosti pri hľadaní nástupníctva vo vedúcich funkciách.
- V akademickej obci prevláda preferencia tzv. „mäkkých opatrení“, ako sú programy odbornej prípravy a mentorstva oproti stanovovaniu kvót pre zastúpenie žien a mužov v riadiacich pozíciách.

Rodová rovnosť v náboře a kariérnom raste:

- Indikátory poukazujú na to, že v tejto oblasti nedošlo k výraznejším zmenám. Nízke zastúpenie žien pretrváva najmä v rámci najvyšších kvalifikačných/vedeckých stupňov, avšak na zaznamenanie zmeny v tejto oblasti je potrebný dlhší časový horizont ako rozpätie niekoľkých rokov. Pozitívom je, že stúpol počet žien, ktoré vedú národné výskumné projekty a v tejto oblasti došlo k rodovému vyrovnaniu.
- Transparentný proces prijímania do zamestnania je v rámci SAV uplatňovaný, pričom 72 % respondentov a respondentiek v prieskume potvrdilo jeho transparentnosť a otvorenosť.
- 82% respondentiek a respondentov vníma rovnocenný prístup k vzdelaniu a kariérnym príležitostiam v rámci SAV. Avšak až štvrtina vníma uprednostňovanie mužov pri alokovaní finančných prostriedkov, či uznávaní intelektuálnych prínosov alebo excelentnosti.
- Plánovaná metodika na vypočítanie mzdového rodového rozdielu nebola doposiaľ implementovaná, keďže sa čaká na legislatívu, ktorá transponuje Smernicu EÚ v tejto oblasti. Výsledky zamestnaneckého prieskumu však poukazujú na problémy v transparentnosti a spravodlivosti odmeňovania. Len 46 % respondentov a respondentiek vníma systém odmeňovania ako transparentný a len 42 % ho považuje za spravodlivý.

Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby:

- Výskum zahŕňajúci rodové hľadisko sa realizuje najmä v 3. oddelení vied. Hoci implementácia Plánu rodovej rovnosti zvýšila povedomie o ňom, k žiadúcemu zosieťovaniu výskumníkov a výskumníčok zatiaľ nedošlo.

Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania:

- Prijatie Postupov pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania a zavedenie inštitútu dôvernej osoby vytvorilo základ inštitucionálnych politík. Informovanosť o existencii Postupov je však stále relatívne nízka, o čom môže svedčiť aj nízka miera obracania sa na dôverné osoby.

PODROBNÁ PREZENTÁCIA VÝSLEDKOV:

1. OBLASŤ: ROVNOVÁHA PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA A ORGANIZAČNÁ KULTÚRA

Indikátory – v danej oblasti neboli nastavené kvantitatívne indikátory

Vyhodnotenie implementácie

V oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sa pozornosť zamerala najmä na riešenie negatívnych dopadov povinností súvisiacich so starostlivosťou o deti na akademickú kariéru žien. Zaviedli sa ciele opatrenia na zmiernenie dopadu prerušenia kariéry v dôsledku rodičovstva. Najdôležitejším bolo zavedenie návratovej projektovej schémy SAV pre rodičov po návrate z materskej a/alebo rodičovskej dovolenky s cieľom uľahčiť opätovné začlenenie rodičov do výskumných aktivít. V rámci návratovej schémy prebehli štyri výzvy na predkladanie projektov, na základe ktorých bolo udelených 28 grantov výskumným pracovníčkam, ktoré sa vrátili z materskej/rodičovskej dovolenky. Toto opatrenie priamo zmierňuje dôsledky prerušenia kariéry, ktoré matky často zažívajú. Informovanosť o tejto schéme však nie je dostatočná, keďže len 47 % respondentiek a respondentov vedelo o tejto možnosti, medzi informovanými o schéme však prevládali ženy.

Okrem toho PRR zaväzoval prispieť k rovnomernejšiemu rozdeleniu starostlivosti v rodinách propagáciou otcov na otcovskej dovolenke. V časopise Akadémie vyšiel rozhovor s členom Predsedníctva SAV Michalom Kšiňanom, v ktorom sa podelil o svoje skúsenosti s otcovskou dovolenkou. Svoje skúsenosti s rodičovskou dovolenkou prezentoval aj na celoakademickom doktorandskom seminári. S cieľom posilniť vedomosti o právnych predpisoch týkajúcich sa materskej/rodičovskej dovolenky a práce bola na Úrade SAV určená kontaktná osoba, ktorá organizáciám SAV, ale aj zamestnankyniam poskytuje informácie v tejto oblasti.

Prijalo sa tiež opatrenie, ktorým sa upravili existujúce grantové schémy SAV tak, aby zohľadňovali dobu strávenú na materskej/rodičovskej dovolenke alebo doby strávenej dlhodobou pracovnou neschopnosťou zo zdravotných dôvodov. Rozšírenie dôvodov o dlhodobú prácu neschopnosť odráža širšie chápanie rôznych podmienok, ktoré môžu významne ovplyvniť vedeckú výkonnosť a kariérne dráhy.

Počas implementácie PRR sa uskutočnili tri školenia zahŕňajúce tému rovnováhy pracovného a súkromného života. Zúčastnilo sa ich 52 osôb, z čoho bolo 31 žien a 12 mužov vrátane 15 osôb vo vedúcich pozíciách. V rámci skúmania možnosti zriadenia materskej školy v areáli SAV sa ukázalo, že prevádzkovanie škôlky samotnou SAV nie je právne ani finančne možné. Do budúcnosti je preto vhodné uvažovať o iných riešeniach poskytovania služieb pre deti.

Oblasti rovnováhy pracovného a súkromného života sa venovala pozornosť aj v rámci organizácií SAV. Viaceré z nich poskytli rodičom ďalšie výhody, ako

napríklad flexibilné pracovné podmienky, možnosť práce z domu alebo zamestnania sa na čiastočný úväzok. Niektoré organizácie tiež ponúkajú príspevky na starostlivosť o deti alebo poskytujú finančné výhody rodičom, ktorí sa vracajú z rodičovskej dovolenky. O zaangažovanosti SAV v tejto oblasti rodovej rovnosti svedčia aj výsledky zamestnaneckého prieskumu, keďže 63% odpovedalo, že inštitúcia aktívne podporuje rodičov, ktorí sa vracajú z rodičovskej dovolenky a len 3% s tým nesúhlasilo. Navyše, 68% respondentiek a respondentov využíva flexibilný pracovný čas a 62% možnosť pracovať z domu, čo poukazuje na rozšírenosť týchto opatrení na zlepšenie rovnováhy pracovného a súkromného života.

Zavádzanie uvedených opatrení sa nestretlo s výraznými problémami, keďže rodičovstvo a starostlivosť sú všeobecne akceptované ako hlavný komplikujúci faktor výskumnej kariéry žien. Navyše, niektoré opatrenia pôvodne zamerané na rodičov po materskej/rodičovskej dovolenke sa ďalej rozšírili na ďalšie obmedzenia, ako napríklad zdravotný stav, čo signalizuje vítaný krok smerom k intersekcionálnemu prístupu. Väčšina opatrení je udržateľná a začlenená do interných politík SAV. Jedinou výnimkou, v ktorej nedošlo k výrazným zmenám, je zriadenie materskej školy. Pôvodný plán realizácie z vnútorných zdrojov sa ukázal nepriechodným, avšak neboli preskúmané žiadne ďalšie alternatívy.

Odporúčania:

- Propagácia a vyhodnocovanie existujúcich nástrojov a ich využívania z rodového hľadiska
- Propagácia témy rovnováhy pracovného a súkromného života komunikačnými kanálmi SAV a propagácia tých organizácií SAV, ktoré prinášajú inovatívne opatrenia v tejto oblasti ako príklady dobrej praxe
- Pokračovanie v rozširovaní existujúcich nástrojov o ďalšie možné znevýhodnenia, prípadne kombináciu viacnásobných znevýhodnení
- Zriadenie materskej školy/jaslí v areáli SAV

2. RODOVÁ ROVNOSŤ V OBLASTI RIADENIA A ROZHODOVANIA

Indikátory:

	2020	2024
Zastúpenie žien v Predsedníctve SAV	20%	20%
Zastúpenie žien vo Vedeckej rade SAV	18%	18%
Zastúpenie žien medzi riaditeľmi a riaditeľkami organizácií SAV	40%	22%

Vyhodnotenie implementácie

Vzhľadom na pretrvávajúce nedostatočné zastúpenie žien vo vedúcich funkciách sa PRR zamerlal na odstraňovanie systémových prekážok a podporu rovnakých príležitostí. Rodový audit v roku 2020 preukázal výraznú rodovú nerovnováhu vo vedúcich funkciách najmä na centrálnej úrovni SAV, pričom situácia na úrovni

organizácií SAV bola vyrovnanejšia. Žiaľ, v roku 2024 došlo k výraznému poklesu zastúpenia žien v pozícii riaditeľiek.

Na dosiahnutie cieľov v tejto oblasti rodovej rovnosti bolo realizovaných niekoľko aktivít. Uskutočnili sa dve školenia zamerané na rodovú rovnosť, na ktorých sa zúčastnilo celkovo 31 účastníčok a účastníkov, z toho 26 v riadiacich funkciách. Realizovala sa analýza výsledkov prieskumu o prekážkach kariérneho postupu a účasti žien na riadení. Analýza odhalila viaceré prekážky účasti žien vo vedení a rozhodovaní vrátane povinností súvisiacich so starostlivosťou o deti. Okrem starostlivosti prieskum odhalil, že pri prístupe k rozhodovaniu zohrávajú dôležitú úlohu sociálne kontakty a neformálne siete, ku ktorým majú lepší prístup muži. Prieskum tiež poukázal na tendenciu „sebaobmedzovania“ u žien, pričom muži sú vnímaní ako asertívnejší a súťaživejší. To naznačuje, že ženám môžu brániť v napredovaní aj vnútorné prekážky, nízka miera aktérstva, ktorej zdrojom môže byť nedostatok sebadôvery alebo vnímané spoločenské očakávania. Niektoré predpokladané opatrenia sa však nerealizovali, napríklad neboli pilotované mentoringové programy pre budúcich vedúcich pracovníkov a pracovníčky.

Implementácia čelila viacerým výzvam. Medzi výskumnými pracovníkmi a pracovníčkami panuje všeobecný nezáujem vykonávať riadiace a rozhodovacie funkcie. Horizontálna segregácia vo vedných odboroch ovplyvňuje rodovú rovnováhu vo vedení, keďže vo vedných odboroch, v ktorých dominujú muži, sa to odráža aj vo vedúcich funkciách. Možno to demonštrovať na nasledujúcich údajoch o zastúpení žien vo vedúcich pozíciách v jednotlivých oddeleniach vied: v 1. oddelení je zastúpenie žien v pozíciách riaditeľiek len 13 %, v 2. oddelení 15 % a v 3. oddelení 35 %. Avšak len 15 organizácií SAV uviedlo vo svojich výročných správach, že sa snaží o zabezpečenie rodovej vyváženosti v rozhodovacích pozíciách vrátane vedenia, vedeckých a správnych rád.

V rámci komunity SAV je výrazná preferencia tzv. „mäkkých opatrení“ a kvóty na zastúpenie žien nie sú považované za vhodné riešenie. Hoci mentoring nie je v akademickom prostredí neznámy, je prevažne neštruktúrovaný/intuitívny a tradične sa zameriava viac na výskumnú kariéru ako na prípravu na riadiace pozície. Existuje značná neistota, pokiaľ ide o to, ako by mal byť takto zameraný mentoringový program štruktúrovaný a realizovaný.

Nedostatočnú zmenu v tejto oblasti rodovej rovnosti ukazuje aj pokles podielu žien na pozíciách riaditeľiek ústavov a centier. Napriek tomu výsledky prieskumu spokojnosti poukazujú na komplexnú povahu otázky rodovej vyváženosti vo vedení. 62 % respondentov súhlasilo s tým, že inštitúcia sa snaží o rovnomerné zastúpenie mužov a žien (muži vo väčšej miere ako ženy) a 35 % potvrdilo podporu žien pri príprave a vykonávaní vedúcich funkcií. Údaje tak ilustrujú ambivalentný prístup k podpore rovnováhy v oblasti riadenia a rozhodovania, ktorá je na jednej strane podporovaná, avšak v praxi sa spolieha skôr na neformálne procesy ako na poskytovanie konkrétnych podporných mechanizmov.

Odporúčania:

- Vytvorenie mentoringových programov na centrálnej úrovni ako aj na úrovni organizácií SAV

- Propagácia dôležitosti participácie na vedení a možností, ako ju skĺbiť s akademickou kariérou
- Podpora participatívnych a flexibilných modelov riadenia

3. RODOVÁ ROVNOSŤ V NÁBORE A KARIÉRNOM RASTE

Indikátory:

	2020	2024
% žien medzi zamestnancami	54	55
% žien medzi ukončenými PhD. študentmi	60	55
% žien medzi vedeckými pracovníkmi	44	48
% žien na úrovni IIb	53	54
% žien na úrovni IIa	42	46
% žien na úrovni I	24	23
% žien medzi hlavnými riešiteľmi národných projektov	40	49
% žien medzi hlavnými riešiteľmi medzinárodných projektov	43	42
Rodový mzdový rozdiel	Dáta nie sú dostupné	

Vyhodnotenie implementácie

Keďže jednými z predpokladov pre dosiahnutie rodovej rovnosti sú spravodlivý nábor a kariérny postup, PRR sa zameria na stratégie riešenia možných systémových prekážok a odstraňovanie predsudkov. Väčšina opatrení bola uspokojivo implementovaná, s výnimkou vypracovania metodiky na určenie rodového mzdového rozdielu. Toto opatrenie bolo odložené z dôvodu očakávanej transpozície Smernice Európskeho parlamentu a Rady na podporu väčšej rovnoprávnosti v odmeňovaní žien a mužov na trhu práce a prípravy národných usmernení pre zamestnávateľov.

Pracovná skupina HRS4R pripravila usmernenia pre náborový proces vychádzajúce z osvedčených postupov podľa HRS4R s dôrazom na rodovú rovnosť a používanie rodovo citlivého jazyka vo všetkých náborových materiáloch. Usmernenia čakajú na schválenie Predsedníctvom. Pripravené usmernenia poskytujú konkrétny nástroj na podporu inkluzívnych postupov náboru. Transparentný nábor sa však už vo veľkej miere v SAV realizuje, uplatňuje ho väčšina organizácií, čo potvrdil aj prieskum, v ktorom 72 % respondentov a respondentiek súhlasilo s tým, že výberové a náborové postupy sú otvorené a transparentné (len 12 % s tým nesúhlasilo).

Tri školenia, na ktorých sa zúčastnilo 39 účastníkov, z toho 74 % žien, poskytl základ pre zvýšenie povedomia o rodovej zaujatosti pri náboře a kariérnom postupe. Vysoké percento účastníčok naznačuje veľký záujem žien o otázky rodovej rovnosti, avšak vzhľadom na vysoké zastúpenie mužov v riadiacich pozíciách by bolo prospešné ich väčšie zapojenie do tréningových aktivít.

Prieskum týkajúci sa prekážok kariérneho postupu identifikoval kľúčové prekážky vrátane problémov súvisiacich s rovnováhou medzi pracovným a súkromným

životom, neprimeranou administratívnou záťažou kladenou na ženy a prílišným dôrazom na kvantitatívne ukazovatele pri hodnotení kariérneho postupu. Zamestnanecký prieskum ukázal pomerne rovnocenný prístup žien a mužov ku kariérnemu rastu – 77% respondentiek a respondentov ho takto vnímalo. Avšak prieskum poukázal aj na existujúce predsudky v prístupe žien a mužov k existujúcim zdrojom. Len tri štvrtiny vnímajú prístup k finančným prostriedkom a peňažným zdrojom, uznanie intelektuálneho prínosu a uznanie excelentnosti ako rovnomerne rozdelené medzi ženy a mužov. Ženy zároveň častejšie identifikovali uprednostňovanie mužov v týchto oblastiach. Prieskum teda naznačuje, že existuje rovnosť vo formálnom prístupe ku kariérnemu rastu, avšak v neformálnej rovine pretrvávajú rodové stereotypy a skryté bariéry.

SAV sa výrazne zameriava na kariérny rast mladých vedcov a vedkýň a podporuje ho prostredníctvom viacerých grantových programov na doktorandskej aj na postdoc úrovni. Využívanie týchto nástrojov však nebolo vyhodnocované na základe pohlavia, takže nie je zrejmé, či z nich rovnako profitujú mladé vedkyne a vedci. Pravidelne sa organizujú školenia o jednotlivých grantových schémach a prezentácia kariérnych dráh excelentných výskumníkov a výskumníček je súčasťou celoakademických doktorandských seminárov. SAV má funkčný systém školení a workshopov „mäkkých“ nástrojov na podporu mladých v oblasti vedeckého publikovania, podávania a administrácie grantov, multidisciplinárnej spolupráce a vzdelávania v oblasti etiky vedy.

Pozornosť venovaná rovnosti v kariérnom postupe bola potvrdená aj v prieskume, v ktorom 82 % respondentiek a respondentov uviedlo rovnaký prístup k možnostiam vzdelávania a kariérneho rastu. Potvrdzujú to aj údaje o miere úspešnosti financovania v rámci národných výskumných grantov, ktoré sú takmer rovnomerne rozdelené medzi mužov a ženy a zaznamenali najvyšší nárast spomedzi všetkých indikátorov v tejto oblasti.

Realizácii aktivít bránili najmä časové a ľudské obmedzenia. Napríklad rôzne faktory viedli k odloženiu schválenia usmernení pre nábor, takže výsledok zatiaľ nie je možné považovať za udržateľný. Napriek tomu, že sa zatiaľ nevytvorila metodika merania rodového mzdového rozdielu, výsledky prieskumu poukazujú na možné nerovnosti v odmeňovaní. Len 46 % považuje pravidlá odmeňovania za transparentné a 42 % za spravodlivé, pričom výrazná časť respondentov a respondentiek ju nevedela posúdiť. Naznačuje to nízku transparentnosť v pravidlách odmeňovania v organizáciách SAV, v rámci ktorej môže dochádzať aj k nerovnakému odmeňovaniu a prípadnej zaujatosti.

Odporúčania:

- vyhodnocovanie grantových schém na podporu kariéry podľa rodu
- zavedenie metód kariérneho mentoringu na úrovni organizácií SAV
- vytvorenie metodiky počítania rodového mzdového rozdielu na základe národnej legislatívy
- zavedenie transparentných pravidiel odmeňovania v organizáciách SAV

4. INTEGRÁCIA RODOVÉHO HL'ADISKA DO VÝSKUMU A VÝUČBY

Indikátory – v danej oblasti neboli nastavené kvantitatívne indikátory

Vyhodnotenie implementácie

Slovenská akadémia vied realizovala niekoľko opatrení na integráciu rodového hľadiska do výskumu. Jedným z nich bolo zaradenie kapitoly venovanej rodovej rovnosti do výročných správ organizácií SAV. Štandardizovaný formát správ uľahčil systematický zber a monitorovanie dát, čo umožňuje sledovať zmeny a trendy v čase. Zároveň tieto správy môžu slúžiť na identifikáciu osvedčených postupov a inovatívnych prístupov k presadzovaniu rodovej rovnosti v organizáciách SAV. Kapitola o rodovej rovnosti konkrétne poskytuje údaje o miere úspešnosti žien a mužov pri získavaní grantov, o aktivitách organizácií SAV súvisiacich s rodovou rovnosťou a o rodovo zameranom výskume realizovanom na konkrétnych centrách a ústavoch. Výročné správy tak vytvárajú cenný podklad pre monitorovanie pokroku a identifikáciu rodovo orientovaných výskumných tém realizovaných v rámci SAV. Nezanedbateľný je aj potenciál scitlivovania pre túto problematiku.

Okrem úpravy štruktúry výročnej správy sa uskutočnili aj školenia o začlenení rodového hľadiska do výskumu. Zameralo sa na aplikáciu rodovej analýzy vo výskumných metodológiách a zúčastnilo sa ho 31 jednotlivcov, z toho 22 žien a 9 mužov. Jeho cieľom bolo poskytnúť nástroje a znalosti na efektívnu integráciu rodového hľadiska do výskumného dizajnu, zberu údajov a analýzy.

SAV ďalej aktívne prispela k diskusii o rodovej rovnosti vo vedeckom hodnotení účasťou na konferencii Férová akadémia, ktorú organizovalo Centrum vedecko-technických informácií SR. V paneli s názvom „Reforma systémov vedeckého hodnotenia“, ktorý moderovala predstaviteľka SAV, sa vytvoril priestor na dialóg so zástupcami Ministerstva školstva o rodových aspektoch v rámci národných hodnotení vedeckých inštitúcií. Podujatie, na ktorom sa zúčastnilo 117 účastníkov, podčiarkuje výrazný záujem SAV angažovať sa v ovplyvňovaní politiky a presadzovaní spravodlivých postupov hodnotenia v rámci širšej vedeckej komunity na Slovensku.

Je dôležité poznamenať, že tieto opatrenia sa primárne zameriavali na podporu integrácie rodového rozmeru do výskumu a mapovanie súčasnej situácie. Hoci boli prínosné, predstavovali skôr základné kroky než proaktívne opatrenia, ako napríklad vytvorenie siete alebo platformy pre rodovo orientovaný výskum. K tomu nedošlo najmä kvôli nedostatku iniciatívy a nejasných zodpovedností za toto opatrenie. V novom pláne rodovej rovnosti by preto bolo žiadúce posunúť sa od mapovania rodovo orientovaného výskumu k proaktívnym opatreniam na jeho podporu.

Rodovo orientovaný výskum v rámci SAV je sústredený predovšetkým v rámci 3. oddelenia vied, pričom 59 % ústavov tohto oddelenia sa takémuto výskumu

aktívne venuje. Medzi skúmané témy patrí rodinná dynamika, intímne vzťahy, starostlivosť, rozdiely v zamestnanosti, vplyv environmentálnej krízy, migračné vzorce a skúmanie mužských a queer identít v umení, ako aj prínosy umelkýň a spisovateľiek. Integrácia rodového hľadiska sa však objavuje aj v iných vedeckých oblastiach. Vedci a vedkyne napríklad skúmajú rodové aspekty dopravnej infraštruktúry v geografii, rozdiely medzi pohlaviami pri metabolických a kardiovaskulárnych ochoreniach a zvažujú rodové rozdiely v dizajne používateľského rozhrania pre IT technológie a robotiku. To naznačuje rastúce povedomie a záujem o integráciu rodových perspektív v rámci širšieho spektra disciplín v rámci SAV. Väčší dôraz by sa však mal klásť na pozornosť voči rodovým rozdielom vo vedeckých oblastiach, v ktorých zatiaľ nie je dostatočne zastúpený.

Odporúčania:

- Zvýšiť viditeľnosť rodovo orientovaného výskumu v rámci komunikačných platforiem SAV a tematicky zameraných podujatí
- Vytvoriť platformu pre výskumníčky a výskumníkov v oblasti rodovej rovnosti stimulujúcu spoluprácu a interdisciplinaritu
- Rozšíriť programy vzdelávania o integrovaní rodového hľadiska so zameraním na neuvedomovanú si zaujatosť v dizajne výskumu, zber rodovo štruktúrovaných údajov a ich analýzy pri rešpektovaní špecifik jednotlivých vedeckých disciplín.

5. OPATRENIA PROTI RODOVO PODMIENENÉMU NÁSILIU VRÁTANE SEXUÁLNEHO OBŤAŽOVANIA

Indikátory – v danej oblasti neboli nastavené kvantitatívne indikátory

Vyhodnotenie implementácie

Na riešenie rodovo podmieneného násillia vrátane sexuálneho obťažovania, SAV realizovala niekoľko kľúčových opatrení. Uskutočnili sa dva špecializované tréningy – jeden s účasťou 85 účastníkov a účastníčok, a druhé so zameraním na vedenie organizácií, ktorého sa zúčastnilo 40 osôb. Cieľom týchto tréningov bolo zvýšiť povedomie o sexuálnom obťažovaní, jeho dopade a možných podporných mechanizmoch.

Ďalej boli vypracované a Predsedníctvom prijaté Postupy pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na SAV. V rámci zabezpečenia informovanosti boli informácie o postupoch distribuované zamestnankyniam a zamestnancom a bol zorganizovaný seminár pre vedenie organizácií SAV. Boli vymenované a vyškolené tri dôverné osoby, ktoré poskytujú poradenstvo a sprevádzanie mechanizmami riešenia obetiam sexuálneho obťažovania.

Implementácia nečelila výraznému odporu alebo problémom okrem časových obmedzení expertiek zapojených do vývoja postupov. Obzvlášť cenná sa



athena

gender equality to unlock
research potential

ukázala synergia medzi internými a externými zdrojmi a expertízou. Vďaka tréningu externou odborníčkou sa problematika sexuálneho obťažovania dostala do popredia a upútala pozornosť. To umožnilo tvorbu interných predpisov v gescii dvoch expertiek na sexuálne obťažovanie a právo - členiek Komisie SAV pre rovnosť. Postupy sú integrované do vnútorných politík SAV. Je však potrebná väčšia viditeľnosť a propagácia postupov, keďže dôverné osoby doteraz riešili len 2 prípady a len 65 % respondentiek a respondentov v prieskume uviedlo, že vie o existencii týchto postupov. Hoci prieskum ukázal, že SAV sa považuje za relatívne bezpečné pracovisko (95 %) a fyzické formy sexuálneho obťažovania uviedlo minimum z opýtaných, približne 15% uviedlo, že zažívajú verbálne formy sexuálneho obťažovania (častejšie uvádzané ženami a nebinárnymi osobami).

Odporúčania:

- Zvýšiť pravidelnú informovanosť o Postupoch pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na SAV
- Zabezpečiť kontinuálne vzdelávanie a supervíziu pre dôverné osoby
- Vytvoriť systém na anonymné zaznamenávanie a vyhodnocovanie postupov v prípadoch sexuálneho obťažovania s cieľom overiť fungovanie postupov a potreby ich prípadnej úpravy