

Zápisnica z 2. zasadnutia Komisie SAV pre rovnosť príležitostí
8. novembra 2021 (online)

Prítomní: Mgr. Róbert Karul, PhD., Mgr., Mgr. Lucia Berdisová, PhD., LL.M., prof. RNDr. Ľubica Lacinová, DrSc., PhDr. Jana Cviková, PhD., Mgr. Lucia Hargašová, PhD., Ing. Michal Kadúc, Ing. Alexandra Kovalčíková, PhD., JUDr. Zuzana Magurová, LL.M., PhDr. Lucia Molnár Satinská, PhD., Mgr. Ján Výboštok, PhD., Mgr. Dominik Želinský, PhD., Mgr. Katarína Rišová, PhD., Mgr. Lucia Kürthiová

Prizvaný: PhDr. Tomáš Michalek

Ospravedlnený: Prof. MVDr. Štefan Faix, DrSc.

Program zasadnutia:

1. Pripomienkovanie Plánu rodovej rovnosti pre SAV

Otvorenie zasadnutia

Predseda Komisie SAV pre rovnosť príležitostí (ďalej len „komisia“) Róbert Karul privítal účastníčky a účastníkov zasadnutia, ktorých v úvode informoval, že na programe je jeden bod, a to pripomienkovanie nulte verzie Plánu rodovej rovnosti pre SAV.

Ad 1. Pripomienkovanie Plánu rodovej rovnosti pre SAV

Podľa členiek a členov komisie by sa mal PRR začínať úvodom, v ktorom sa vysvetlí, čo je rodová rovnosť a v protiklade k tomu aj to, čo rodová rovnosť nie je. Malo by byť zrejmé, prečo problematiku rodovej rovnosti sledujeme.

Pri pripomienkovaní sa členky a členovia vyjadrili k tabuľke 3 na s. 16 „Pomer prvoautorstva voči autorstvu mužov a žien v SAV“. Po diskusii členovia a členky komisie navrhli odstrániť tabuľku, pretože nie je korektná a nemá výpovednú hodnotu. Organizácie majú rôzne zvyklosti pri uvádzaní „privilegovaných“ autorov/autoriek publikácie (poradie, korešpondenčný autor...).

Ďalej odznel návrh, aby sa nepublikovala ani tabuľka 2 na s. 15 „Rodový príjmový rozdiel ‚v neupravenej forme‘ v SAV (v %, 2020)“, pretože uvedené informácie sú skresľujúce, neboli totiž poskytnuté všetkými ústavmi. Je potrebné, aby štatistika vychádzala z údajov všetkých ústavov. Dôležitá je metodika, ako sa rozdiely v príjmoch zisťujú. Róbert Karul dodal, že k sledovaniu rodového príjmového rozdielu ako súčasti PRR sa musí najprv vyjadriť P SAV. Údaje o platoch sa však ani v prípade schválenia tohto bodu do PRR nebudú zbierať z výročných správ organizácií.

CIEĽ 1

Oblasť intervencie: Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra

Pri ciele *Podpora zamestnancov a zamestnankyň pri vstupe a návrate z materskej/rodičovskej dovolenky* odznel názor, že problém nie je iba pri návrate do práce, ale aj pri zosúladení práce a materskej dovolenky. Často sa dá vedecká práca vykonávať popri materskej, k čomu prispieva aj možnosť domácej práce. Je však na dobrej vôli vedenia, aby práca počas materskej mohla byť

oficiálne vykázaná. Treba zvážiť, či je v rámci platnej legislatívy možné pracovať počas materskej dovolenky, prípadne vytvoriť mechanizmus, ktorý to umožní. Druhým spomenutým aspektom bola možnosť pokračovať vo vedeckej činnosti bez čerpania materskej dovolenky (a s tým súvisiaca nevyhnutnosť získať právny názor na takúto možnosť). Podľa členov a členiek komisie teda príliš úzka formulácia čiastkových cieľov nevyhovuje. Je dôležité zamerať sa na zosúladenie v rámci celého rodičovstva, nielen na moment odchodu/návratu. Navyše treba myslieť aj na inú starostlivosť, okrem starostlivosti o dieťa, napr. na starostlivosť o nevládneho/odkázaného člena domácnosti. Čo sa týka zodpovednosti, je to práve komisia, ktorá má vypracovať plán súvisiaci s týmto bodom v podobe odporúčaní. Na pláne by mal spolupracovať tím HRS4R z Úradu SAV, prípadne právnik Úradu SAV. Termín: najskôr jún 2022.

Zosúladenie pracovného a súkromného života – časť, ktorú zabezpečuje Athena. Od 1. januára 2022 bude zaškolených 25 zamestnancov a zamestnankyň v oblasti rodovej rovnosti. Odznel názor, že komisia by sa nemusela špeciálne zaoberať tým, čo má Athena ako súčasť projektu.

Predseda komisie uviedol, že P SAV sa v Programovom vyhlásení Predsedníctva SAV zaviazalo preskúmať možnosti založenia materskej školy. Úspešnosť takejto projektu však závisí od koncepcie, ktorá musí byť iná ako dlhodobý neudržateľný pokus o založenie detského kútika z minulosti. Navrhuje tento bod zaradiť do akčného plánu PRR s termínom 2022.

V čiastkovom ciele *Podpora zapojenia otcov do starostlivosti o deti využívaním materskej a rodičovskej dovolenky* členom a členkám komisie nebolo jasné, čo by mal navrhovaný workshop obsahovať a pri aktuálnych informáciách, ktoré majú o tomto bode, navrhujú, aby nebol zachovaný v štruktúre PRR.

CIEĽ 2

Oblasť intervencie: Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania,

Obsahuje tréningy pre zamestnancov a zamestnankyne SAV v rámci projektu Athena.

Dosiahnutie rovnosti mužov a žien v nasledujúcich voľbách do P SAV a vo Výbore Snemu SAV, – komisia navrhuje vypustiť výraz dosiahnutie, ktorý by mal byť nahradený výrazom priblíženie sa ap. Predseda komisie chce zvyšovať zastúpenie žien vo vedení komunikáciou s organizáciami, vysvetľovaním, čo patrí k práci P SAV a zdôrazňovaním úspešnosti členiek Predsedníctva. Hovoril o potrebe pripravovať potencionálne kandidátky v organizáciách, na čo treba myslieť dlhodobý. SAV zatiaľ nemá dostatočne komplexnú stratégiu, ktorá by pripravovala budúcich riaditeľov. Diskutujúci zdôraznili, že žena vzhľadom na povinnosti materstva atď. nemôže konkurovať mužom, a preto by bola potrebná zmena pravidiel konkurzu na vedúcu funkciu. Všeobecne možno konštatovať, že je nevyhnutná analýza stavu, jasné pomenovanie bariér.

Podpora kariérneho rozvoja mladých vedeckých pracovníčok – Zavedenie mentoringového programu s dôrazom na ženy. Predseda komisie uviedol, že Akadémia nemá takýto program a zamyslel sa nad tým, ktoré z aktivít, ktoré už na akadémii robíme, by sme mohli do takejto programu zaradiť, napr. existujúce tréningy zdokonaľovania prezentačných schopností. V reakcii na to odznelo, že v rámci mentoringového programu je doktorandovi a doktorandke pridelený mentor, na ktorého sa môže obrátiť s akýmkoľvek problémom. Mentor má uľahčiť zapojenie sa do vedeckého života vo všetkých aspektoch, má pomôcť skrátiť „cesty“ a skontaktovať doktoranda a doktorandku so správnymi ľuďmi. Mentoringový program je silný nástroj. Mentorstvá sa nadväzujú aj prirodzene a je dobre, aby sa podporovali. Kľúčovou časťou

mentoringového vzťahu je networking. Komisia zistí, ako to funguje v zahraničí, konkrétne v Nemecku. Mentorovanie je však práca, ktorá stojí čas, energiu a vedomosti. Práca mentorky by mala byť zapojená do hodnotenia jej práce. Členovia a členky sa zhodli na podpore tohto bodu, vedia si predstaviť zmysluplný obsah, spomenuli príklad networku medzi ľuďmi, ktorí sa mentoringu venujú v rôznych inštitúciách. Je potrebné rozšírenie znalostí tých, čo už mentoring spontánne vykonávajú.

CIEĽ 3

Oblasť intervencie: Rodová rovnosť v náboře a kariérnom raste

Komisia by pri posudzovaní PRR na miestach, kde sa spomína prepojenie na agendu HRS4R, mala brať do úvahy Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov rovnako ako Akčný plán HRS4R pre SAV, ktorý vypracoval tím HRS4R na Úrade SAV. Predseda Komisie uviedol, že bod *Podpora rodovej rovnosti v náborovom procese* je v Kódexe správania pre nábor výskumných pracovníkov spomenutá veľmi sumárne: Rodová rovnosť by mala zohrávať úlohu pri náborovom procese, ale nie na úkor kvality prijatého uchádzača.

Komisia navrhla preformulovať bod „*V Synergii s aktivitou HRS4R Odporúčania na predchádzanie konfliktu záujmov pri výbere pracovníkov*“ *zohľadniť rodové hľadisko na predchádzanie konfliktu záujmov*, aby sa stal zrozumiteľným.

Komisia by mala k bodu *Dosiahnutie rovnosti mužov a žien v seniorských vedeckých stupňoch a medzi postdoktorandmi* zorganizovať workshop. V tejto súvislosti sa poukázalo na veľmi nepriaznivý podiel medzi profesormi a profesorkami. Kto sa chce inaugurovať, musí učiť na univerzite. Pre muža je jednoduchšie mať dva úväzky než pre ženy. Je potrebné aj v tomto bode preskúmať situáciu, identifikovať bariéry a nájsť príklady dobrej praxe. Členovia a členky komisie sa zhodli na vytvorení platformy expertov na rodovú problematiku na SAV (ktorí integrujú rodové hľadisko do realizovaného výskumu), ktoré predpokladá vytýpanie expertov.

CIEĽ 4

Oblasť intervencie: Zohľadnenie rodového hľadiska vo výskume a výučbe

V čiastkovom ciele *Propagácia problematiky zohľadnenia rodového hľadiska vo výskume a výučbe* projektový tím Athena zahrnul tréningy v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov a zamestnankyne SAV. V komisii odznelo, že daná problematika by sa mala propagovať prostredníctvom spomenutej koordinačnej platformy.

Implementácia analytického fokusu na rodovú rovnosť do prihlášok výskumných projektov (VEGA, APVV, medzinárodné projekty) – každá prihláška projektu VEGA, APVV a medzinárodného projektu by mala obsahovať zhodnotenie uplatňovania rodovej rovnosti.

CIEĽ 5

Oblasť intervencie: Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania

K Cieľu 5 sa využijú výsledky diskusie z predchádzajúceho zasadnutia, ako aj poznatky z už spusteného školenia o rodovo podmienenom násilí.

Bude treba upraviť aj Formálne požiadavky na implementáciu PRR, bod 1. Zverejnenie a oficiálne schválenie dokumentu v súlade s postupom schváleným P SAV, o ktorom referoval predseda komisie na predchádzajúcom zasadnutí komisie.

So všeobecným dosahom odznelo, že by sme na SAV mali plánovať malé zmeny a až po ich akceptovaní akademickou komunitou pripravovať ďalšie.

Záver: Predseda poďakoval členkám a členom a ukončil zasadnutie komisie.

Zapísala: Lucia Kürthiová

Overila: Ľubica Lacinová

Schválil: Róbert Karul