

Zápisnica zo 4. zasadnutia Komisie SAV pre rovnosť príležitostí

5. september 2022 (hybridne)

Prítomní prezenčne: Lucia Berdisová, Róbert Karul, Lucia Kürthiová

Prítomní online: Štefan Faix, Michal Kadúč, Alexandra Kovalčíková, Ľubica Lacinová, Katarína Rišová, Lucia Molnár Satinská, Dominik Želinský

Ospravedlnení: Jana Cviková, Zuzana Magurová, Veronika Valkovičová, Ján Výbošťok

Program zasadnutia:

1. Podnet týkajúci sa periodického hodnotenia výskumnej činnosti zaslaný dr. Bahnom, predsedom Etickej komisie Ústavu etnológie a sociálnej antropológie SAV
2. Rôzne

1. Podnet zaslaný dr. Bahnom

Dr. Bahna adresoval Komisii pre rovnosť príležitostí aj Etickej komisii SAV podnet týkajúci sa Smernice č. 36/2022, jej časti, ktorá definuje kategórie pracovníkov vylúčených z periodického hodnotenia. Bod 4b: Z hodnotenia je vylúčený ten/tá ktorý/á bol/a na materskej alebo rodičovskej dovolenke najmenej dva roky, pričom sa spočítavajú všetky takéto dovolenky za hodnotené obdobie. Zadávatel' konštatuje, že to môže byť eticky sporné v dvoch bodoch:

1. Hodnotenie s takýmto prvkom diskriminuje organizácie, ktoré v čase hodnotenia zamestnávali pracovníčky, na ktoré sa bod 4 b) vzťahuje.
2. Tento bod môže v budúcnosti diskriminovať ženy výskumníčky tým, že ich pracovné výstupy nie sú zaradené do hodnotenia a môžu byť alebo budú ovplyvnené náborové stratégie v neprospech budúcich matiek. Budúce matky budú v personálnych stratégiách ústavov znevýhodnené.

Predseda Komisie SAV pre rovnosť príležitostí (ďalej aj „komisia“) poukázal na Smernicu 36/2020, podľa ktorej je z hodnotenia vylúčený každý, kto nepracoval na ústave 4 roky a viac. Okrem matiek, ktorých dovolenky boli dlhšie ako dva roky, sú z hodnotenia vylúčení aj všetci vedeckí pracovníci, ktorí opatrovali dieťa alebo člena rodiny, prípadne boli na PN dlhšie ako dva roky. Navyše aj tí, ktorí majú menší ako polovičný úväzok. Tí, ktorí pracujú na dvoch hodnotených inštitúciách, sa zahrnú do hodnotenia tej inštitúcie, kde začali pôsobiť skôr (ak dohoda neurčí inak). Každý, kto do hodnotenia vstupuje, musí za 6 rokov hodnotiaceho obdobia predložiť 5 výstupov.

Predseda komisie navrhol začať všeobecnou rozpravou problému.

Prebehla debata o tom, aká je pravdepodobnosť, že nasledovné hodnotenie prebehne v rovnakej forme, do akej miery sa jej výsledky budú týkať SAV, aký má vzťah k pravidelnému hodnoteniu, ktoré pripravuje Slovenská akadémia vied. Ďalšie periodické hodnotenie by malo byť komplexnejšie a malo by brať do úvahy aj sociálny impakt a výskumnú infraštruktúru. Akadémia môže aktívne vstúpiť do prípravy dokumentu, podľa ktorého sa bude riadiť ďalšie periodické hodnotenie o cca 6 rokov.

L. Berdisová v diskusii poukázala na dva aspekty problematiky:

- Širšiu scientometrickú otázku, keďže spôsob nastavenia parametrov hodnotenia fakticky určuje, čo je a čo nie je výkon. Bolo by preto dobré v stanovisku komisie odkázať, že parametre nemôžu byť absolutizované ani pri náborových stratégiách. V hodnotení by mala byť reflektovaná hodnota rovnosti a podstata toho, prečo vedeckí pracovníci na akadémii pôsobia, prečo sa robí veda a výskum. Navrhuje požičať si konštatovanie z ALLEA kódexu Etiky európskeho výskumu, kde sa uvádza, že veda a výskum sú výpravou za poznaním cez štúdium, myslenie, pozorovanie a experimentovanie.
- Upozornila tiež, že je potrebné citlivejšie a opatrne vyvažovať, čo plusy a mínusy pri nejakom parametri znamenajú pre rodovú rovnosť, ale aj celkovo rovnosť príležitostí v kontexte iných statusov (ľudia dlhodobo PN boli vylučovaní). Dajú sa nájsť lepšie spôsoby vyvažovania situácie, keď je niekto na rodičovskej/ materskej dovolenke – napr. dobrovoľnosť/výber zaradiť či nezariadiť výstupy, alebo skrátiť počet výstupov (zobrať alikvotnú časť).

R. Karul a L. Berdisová následne koncipovali argumentačnú kostru stanoviska k podnetu Ústavu etnológie a sociálnej antropológie, a to v reakcii na výhradu k bodu 4 b) Smernice 36/2020 nasledovne:

- Rozdelenie na organizácie, ktoré zamestnávali a nezamestnávali pracovníčky čerpajúce materskú dovolenku nezodpovedá rozdeleniu organizácií v realite. Materstvo je antropologická konštanta, a tak je predpoklad, že všetky organizácie zamestnávali takéto pracovníčky. Predseda zdôraznil, že k vylúčeniu dochádzalo na všetkých pracoviskách. Ústavy nemohli dopredu diskriminovať mladé matky, pretože o tomto hodnotení dopredu nevedeli. Viaz sa to na minulosť, ktorú ústavy nemohli zmeniť.
- Vylúčenie z hodnotenia môže mať aj pozitívnu úlohu. Pracovník/pracovníčka je chránený/á pred cieľným tlakom, aby mal/a za hodnotené obdobie 5 vedeckých výstupov vyžadovaných aktuálnou smernicou od pracovníka zaradeného do pracovného procesu 4 a viac rokov, hoci čas zaradenia do pracovného procesu môže byť výrazne kratší.
- Parameter zaradenia alebo nezaradenia výstupov do konkrétneho hodnotenia nemôže byť zvažované ako relevantná súčasť personálnej stratégie. Výkon by nemal byť absolutizovaný tak, že sa podmýva hodnota rovnosti, ale aj podstata vedy a výskumu ako výpravy za poznaním cez systematické štúdium, myslenie, pozorovanie a experimentovanie podľa ALLEA Kódexu etiky a výskumu.
- Podnet ako taký tak nie je opodstatnený, ale KRP uvažuje o tom, že podnet prináša problematiku, ktorú treba ošetriť.

L. Berdisová navrhla ešte doplniť koncipovaný dokument a spomenúť v kontexte hodnotenia neviditeľnú prácu (starostlivosť o spoločenstvo, kariérne „posúvanie“ druhých), ktorú v akademickej oblasti často vykonávajú ženy.

R. Karul navrhol informovať Etickú komisiu Ústavu etnológie a sociálnej antropológie SAV, že na pripomienkovanie koncepčných materiálov, akým je aj periodické hodnotenie, sú na SAV vytvorené postupy, ktorými je možné adresovať vzniknuté výhrady operatívne, konkrétne pri komunikácii rady riaditeľov smerov k Predsedníctvu SAV. V budúcnosti bude vhodné využiť aj tento štandardný postup vecného pripomienkovania radou riaditeľov aj pri podozrení na diskrimináciu.

L. Lacinová vyjadrila názor, že podnet mal byť adresovaný skôr Ministerstvu školstva ako SAV. Namietané vylúčenie pracovníčky či pracovníka z periodického hodnotenia považuje za ich možnú ochranu.

Predseda komisie dal hlasovať, či členovia komisie súhlasia s konceptom pripravovaného stanoviska.

Prítomných: 9

Za hlasovalo 9 členov a členiek komisie.

Finálna podoba stanoviska je prílohou tejto zápisnice.

2. Rôzne

Predseda zhrnul činnosti komisie od posledného stretnutia.

- Jana Cviková informovala o workshope o rodovo citlivom jazyku na SAV, ktorý sa zrealizoval v súlade s Plánom rodovej rovnosti SAV (s participáciou Lucie Molnár Satinskej a Jany Wachtarczykovej). S L. Molnár Satinskou pracujú na príprave dokumentu, ktorý má byť jeho výstupom.
- R. Karul a L. Berdisová absolvovali stretnutie s predstaviteľmi Odborového zväzu SAV. Snažili sa presadiť, aby vo vyššej kolektívnej zmluve bolo zapracované opatrenie znemožňujúce ukončenie pracovného pomeru matkám na materskej dovolenke z dôvodu vypršania zmluvy na dobu určitú. Odborári ústretovo prisľúbili, že ak sa vyskytne príležitosť, budú sa snažiť zapracovať tento bod, popri iných prioritách, ako sú predovšetkým platové otázky.
- R. Karul sa stretol s G. Bianchim a M. Žilinskou, ktorí informovali o úspešnom integrovaní rodovej rovnosti do konkrétnych opatrení na Elektrotechnickom ústave SAV. Navrhli, aby tento ústav vystúpil s prezentáciou na stretnutí pred ostatnými riaditeľmi, integrácia by mohla pomôcť aj iným ústavom ako príklad dobrej praxe. Výstup by bol spojený s teoretickým úvodom Ol'gy Pietruchovej o inštitucionálnej integrácii plánu rodovej rovnosti.
- M. Žilinská pripomenula proces oslovovania riaditeľov, aby sa zúčastnili školenia o prevencii sexuálneho obťažovania. Navrhla, aby sa v súvislosti s integráciou rodovej rovnosti oslovil výbor rady riaditeľov, aby si túto problematiku zobral do svojej gescie a zorganizoval toto nasledujúce stretnutie.
- V spolupráci s Úradom SAV sa uvažuje o zorganizovaní školenia pre personalistky s cieľom zvýšiť ich prostredníctvom informovanosť matiek a otcov o podmienkach materskej a rodičovskej dovolenky. S. Činčurová z Inštitútu pre výskum práce a rodiny poskytne kontakt na školiteľa, ktorému budú zaslané tematické okruhy školenia zostavené L. Molnár Satinskou.

V závere predseda komisie poďakoval za súhlas komisie s pracovnou verzou pripravovaného dokumentu, ktorého finálna verzia má byť zaslaná komisii do konca týždňa. Schválený materiál bude predložený na októbrovom zasadnutí Predsedníctva SAV.

Zápis vypracovala: Lucia Kürthiová

Zápis overila: Lucia Berdisová

Schválil: Róbert Karul

Príloha

Stanovisko Komisie SAV pre rovnosť príležitostí k podnetu Etickej komisie ÚESA

Komisia SAV pre rovnosť príležitostí prijala podnet od Etickej komisie Ústavu etnológie a sociálnej antropológie, v.v.i, ktorý spochybňuje Periodické hodnotenie výskumnej činnosti z hľadiska zachovávanía princípu rodovej rovnosti. Výhrada sa týka metodiky hodnotenia čl. 7, bod 4, písmeno b) Smernice 36/2022 (ďalej aj „Smernica“), zamestnanec sa do hodnotenia nezaradí, ak „bol v hodnotenom období na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke najmenej dva roky, pričom sa zohľadňujú všetky obdobia trvania rodičovskej dovolenky alebo materskej dovolenky.“

1. bod podnetu (rezumujeme): Metodika hodnotenia potenciálne diskriminuje organizácie, zamestnávajúce v čase hodnotenia pracovníčky, ktoré čerpajú materskú alebo rodičovskú dovolenku.

Rozdelenie na organizácie SAV, ktoré zamestnávajú a ktoré nezamestnávajú pracovníčky čerpajúce materskú dovolenku, je v istom zmysle skôr na úrovni myšlienkového experimentu. Materstvo je antropológická konštanta, a tak je predpoklad, že všetky organizácie v tej alebo onej miere v minulom hodnotenom období (2014-2019) zamestnávali takéto pracovníčky. Pripomenúť tiež treba, že formulácia Smernice počíta s tým, že na materskú alebo rodičovskú dovolenku môžu ísť nielen zamestnankyne, ale aj zamestnanci.

Zároveň, vylúčeniu z hodnotenia môžeme pripísať aj pozitívny, ochranný zámer: dotknutí zamestnankyňa alebo zamestnanec budú chránení pred cieľným tlakom, aby mali za hodnotené obdobie rovnaký počet vedeckých výstupov, ako vyžaduje aktuálna Smernica od pracovníka zaradeného do pracovného procesu 4 a viac rokov (5 výstupov), hoci čas ich reálneho zaradenia do pracovného procesu bude kvôli materskej alebo rodičovskej dovolenke výrazne kratší.

2. bod podnetu (rezumujeme): Tým, že pracovné výstupy mladých výskumníčok nebudú zaradené do hodnotenia organizácie, sú ovplyvnené náborové stratégie v neprospech budúcich matiek.

Ak vychádzame z materiálu, ktorý je rozporovaný, potom sa nachádzame v treťom roku budúceho posudzovaného šesťročného obdobia 2020-2025. Do konca posudzovaného obdobia ostáva 3 a pol roka. Ak má zamestnankyňa alebo zamestnanec zaraďovaní do hodnotenia odpracovať minimálne 4 roky, v súčasnosti už nejestvuje nijaká náborová stratégia, ktorá by mohla ovplyvniť nasledujúce hodnotenie, preto nemôže byť ani diskriminačná. Každá osoba, prijatá do pracovného pomeru v roku 2022 a neskôr, do hodnotenia nebude zaradená.

Je však potrebné uznať, že v scientometrickom zhone vedy v postindustriálnej spoločnosti je možné, že parameter zaradenia alebo nezaradenia výstupov do konkrétneho hodnotenia môže byť v extrémnych prípadoch riadiacimi pracovníkmi alebo pracovníčkami hodnotený ako relevantná súčasť personálnej stratégie. V tomto kontexte je potom dôležité, aby nebol istým druhom hodnotenia identifikovaný výkon absolutizovaný tak, že sa podmýva nielen hodnota rovnosti (vo verzii priamej alebo nepriamej diskriminácie), ale aj podstata vedy a výskumu ako výpravy za poznáním cez systematické štúdium, myslenie, pozorovanie a experimentovanie (ALLEA kódex etiky výskumu).

Netreba zabudnúť ani na to, že hodnotenie kvality vedy je smerované konceptom vedy, ktorý čo i len implicitne zastávame, a tým, aké výkony považujeme za vedecké, teda hodnotné. Apelovať je preto potrebné aj na to, aby sa v hodnoteniach nestrácali činnosti, ktoré často nie sú

nevyhnutne priamou produkciou poznania, ale jeho zdieľaním, či iným šírením, presadzovaním, budovaním a často sa ukazujú v aktivitách „starostlivosti“ (napr. starostlivosť o poznanie a rast druhých nielen v rámci školiteľských aktivít, tzv. práca pre kolektív či iné formy neviditeľnej práce). „Starostlivosť“ ako súčasť akademických aktivít je stále podľa zahraničných dát vykonávaná viac ženami-akademičkami (Pozri Gaudet, S., Marchand, I., Bujaki, M., Bourgeault, I.L. (2021): Women and gender equity in academia through the conceptual lens of care. *Journal of Gender Studies*, 31:1, s. 74-86)

Komisia z vyššie uvedených dôvodov nepovažuje obavy obsiahnuté v podnete za opodstatnené v tej konkrétnej formulácii, v ktorej sú predostreté. Považuje však za dôležité témy, ktoré podnet otvára, a z toho vyplývajú dve odporúčenia komisie adresované P SAV:

1) Periodické hodnotenie výskumnej činnosti potencionálne zakladá závažné konzekvencie pre organizácie SAV, a preto Komisia SAV pre rovnosť príležitostí odporúča P SAV aktívne sa zúčastňovať na príprave novej koncepcie a súvisiacej Smernice pre ďalšie hodnotené obdobie, aby sa vylúčili prípadné diskriminačné efekty.

2) Absolutizovanie jedného aspektu (napr. časti periodického hodnotenia) a jeho aplikovanie na personálnu politiku, ktorá je zo svojej podstaty mnohovýrobová a na každej vrstve mnohoaspektová, môže mať až absurdné následky. Komisia pre rovnosť preto odporúča Predsedníctvu SAV komunikovať v prípade indícií takýchto fenoménov s riaditeľmi organizácií, aby sa predišlo zavádzaniu nedostatočne premyslených stratégií pri nábore pracovníkov do praxe akademie. Je potrebné citlivo, niekedy až hodinársky opatrne, vyvažovať vplyv jednotlivých parametrov hodnotenia, ich prínos a negatíva, pre rodovú rovnosť, ale aj rovnosť príležitostí v kontexte iných statusov.

Komisia sformulovala odporúčenie aj pre Etickú komisiu ÚESA ako pomocný orgán riaditeľky ÚESA, týkajúce sa procesnej stránky:

Pre pripomienkovanie koncepčných materiálov, akým je aj periodické hodnotenie, sú na SAV vytvorené postupy, ktorými je možné adresovať vzniknuté výhrady, konkrétne pri komunikácii rady riaditeľov smerom k P SAV. V budúcnosti bude vhodné využiť tento štandardný a operatívny postup vecného pripomienkovania radou riaditeľov aj pri podozrení z diskriminačných konzekvencií koncepčných materiálov.