

## Zápisnica z 9. zasadnutia Komisie SAV pre rovnosť dňa 23. septembra 2024 (hybridne)

Prítomní prezenčne: Ľubica Lacinová, Róbert Karul, Lucia Berdisová, Lucia Molnár Satinská, Ján Výboštok, Lucia Kürthiová

Prítomní online: Štefan Faix, Alexandra Kovalčíková, Zuzana Magurová, Veronika Valkovičová

Ospravedlnení: Michal Kadúć, Katarína Rišová, Jana Cviková, Dominik Želinský

Prizvaní: Zuzana Očenášová, Lenka Ulašínová Bystrianská

### Program zasadnutia:

1. Pripomienkovanie Plánu rodovej rovnosti SAV na roky 2025-2029
2. Rôzne

V úvode stretnutia predseda komisie privítal členky, členov, dr. Lenku Ulašínovú Bystrianskú (koordinátorku PRR SAV) a dr. Zuzanu Očenášovú z projektu ATHENA, ktorá vysvetlila línie uvažovania pri príprave Plánu rodovej rovnosti na roky 2025-2029 (ďalej aj „PRR“). V projekte sa snažili sústrediť na časti, ktoré podľa ich názoru nefungovali v aktuálnom pláne alebo v ňom neboli obsiahnuté. V novom PRR navrhujú posilniť mechanizmus personálnej zodpovednosti manažmentu plánu. V novom pláne by mali pribudnúť kontaktné osoby na ústavoch, čo je jedna z výrazných inovácií.

### Cieľ 1: Nastavenie inštitucionálnej koordinácie plánu rodovej rovnosti

Predseda komisie zdôraznil, že existujúci plán rodovej rovnosti obsahuje 5 odporúčaných okruhov, ktoré naďalej zostanú súčasťou aj novej verzie PRR. Z. Očenášová uviedla, že sa rozširujú priority, ktoré majú byť monitorované Európskou komisiou, pôjde okrem iného o vyhodnocovanie indikátorov a ďalšie alokovanie finančných a ľudských zdrojov.

Komisia SAV pre rovnosť pôsobí ako poradný orgán P SAV, definovaný v Štatúte SAV, a malo by to tak aj zostať. Predseda zdôraznil, že na Úrade SAV pôsobí výkonná koordinátorka PRR, dr. Lenka Ulašínová Bystrianská. Agendou rovnosti, etikou a HRS4R by mal byť poverený jeden člen či členka P SAV, ktorý by mal mať kompetenčný dosah na niekoľkých pracovníkov Úradu, ktorí budú túto agendu spolu zabezpečovať. Nepredpokladá sa, že by sa rodovej rovnosti, vedeckej etike a HRS4R mali venovať viacerí členovia P SAV, aj vzhľadom na ich schválený nižší počet v budúcom P SAV.

Z. Očenášová navrhuje ponúknuť vedeniu organizácií, aby zriadili koordinátorov PRR v organizáciách SAV. Rozsahom ich práce by malo byť minimálne poskytovanie údajov za organizáciu.

Ľ. Lacinová uviedla niekoľko pripomienok k inštitucionálnej koordinácii PRR (strana 7). Jednou z nich bolo upozornenie na znižovanie stavu zamestnanosti v štátnych organizáciách, v našom prípade Úrade SAV. Poznamenala tiež, že všetky pozície by mali byť uvedené rodovo nešpecificky. Vzhľadom na nástup nového P SAV dňa 6. júna 2025 by bolo vhodné upraviť termíny plnenia viacerých navrhnutých aktivít a nástrojov (tabuľka *Inštitucionálna koordinácia PRR*).

V diskusii odznelo, že štatút Komisie SAV pre rovnosť sa bude v prípade potreby aktualizovať štandardným postupom, aktualizáciu nie je nevyhnutné zahrnúť explicitne do PRR. Vytvorenie zoznamu indikátorov rodovej rovnosti bude zverené projektu ATHENA v spolupráci s ďalšími expertmi SAV.

Zabezpečenie pravidelných vzdelávacích aktivít o rodovej rovnosti na rôznych úrovniach bude monitorované zo strany Európskej komisie. Bude potrebné upresniť predstavu o systéme vzdelávania. Predseda k tomuto bodu doplnil, že bol zorganizovaný seminár pre štatutárov a odborárov o rodovo podmienenom násilí, stretnutie so štatutármi o bazálnom vymedzení povinností spojených s PRR, seminár o rodovo vnímavom jazyku a ďalší o rodovom obsahu výskumu.

## **Ciel' 2: Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra**

V komisii odznelo, že v minulosti zvažované vybudovanie škôlky môže dostať nový impulz s modifikáciou financovania SAV v súvisi s výkonnosťnými zmluvami.

V diskusii o opatrení *Úprava pravidiel výkonového odmeňovania organizácií SAV so zohľadnením rodičovskej dovolenky alebo dlhodobej PN* odznelo, že hodnotenie VER vylučuje ženy na materskej dovolenke, ak ich MD/RD presiahne stanovenú hodnotu. Riaditelia môžu byť demotivovaní ich adekvátne zohľadňovať pri náboe. L. Berdisová navrhuje hľadať spôsoby, ako minimalizovať negatívny dopad hodnotení vedy a pridať nový bod: *Komunikácia so štátnymi orgánmi, aby sa minimalizoval potencionálne diskriminačný charakter hodnotení vedy.*

Pri *Propagácii rovnováhy pracovného a súkromného života v rámci komunikačných kanálov SAV* komisia navrhuje publikovať rozhovory s mužmi, ktorí boli na rodičovskej dovolenke. Ústavy ponúkajú tiež vlastné opatrenia ako napr. príspevok mladým vedeckým pracovníkom, bolo by vhodné tiež propagovať organizácie, ktoré ponúkajú opatrenia navyše, najmä vtedy, keď sú reprodukovateľné.

*Publikovanie odporúčaní pre priateľské pracovné prostredie so zohľadnením viacnásobného znevýhodnenia* – Z. Očenášová navrhuje zapracovať do plánu PRR intersekcionalitu a vytvoriť odporúčania, na čo myslieť pri vytváraní priateľského pracovného prostredia, príkladom opatrenia je napr. seminár o multikultúrnom pracovnom prostredí.

## **Ciel' 3: Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania**

Z. Očenášová uviedla, že jedným z najťažších cieľov v akademickom prostredí je motivovať zamestnancov uchádzať sa o pôsobenie vo vedení. Členovia komisie sa zhodli, že mentoring je kľúčová aktivita, a preto je potrebné nájsť kvalitných mentorov. L. Lacinová podotkla, že o tréningy pre riaditeľov/riaditeľky/vedenie oddelení nebol v minulosti vysoký záujem. Zdôraznila tiež, že je komplikované nájsť niekoho kvalifikovaného na pozíciu mentora riadiacej funkcie. L. Berdisová navrhla sústrediť sa na identifikáciu potencionálnych mentorov a mentoriek a minimalizovať možné negatívne aspekty mentorovania. V komisii odznelo, že riaditeľ/ka by sa mal/a zamýšľať nad tým, kto by mohol byť jeho/jej nástupcom a zainteresovať potencionálnych nástupcov do vedenia. Odporúča sa v každom prípade, aby mentori prešli školením. Tam, kde je dobrý riaditeľ/ka, mladí dostávajú priestor a sú zapájaní do riadenia. L. Lacinová navrhuje vyhľadávať nových mladých manažérov vedy medzi tými, čo získali ocenenia a granty.

*Podpora participatívnych foriem rozhodovania.* Ide o formu rozhodovania, v rámci ktorej sa viac zamestnancov podieľa na rozhodovaní vedenia. Participatívne procesy môžu prebiehať prostredníctvom členstva v správnej alebo vedeckej rade, prípadne v kolégiu riaditeľa. Keď sa participatívne o niečom rozhoduje, mladí lídri a líderky sú prirodzene zapájaní do rozhodovania.

## **Ciel' 4: Rodová rovnosť v náboe a kariérom raste**

Členovia komisie sa zamýšľali nad významom vyhodnocovania grantových nástrojov podporujúcich kariéru podľa rodu (doktogranty, postdokgranty, Štipendium Š. Schwartz). Ak sa vyskytnú akékoľvek irregularity, je vhodnú nájsť ich zdroje, odstrániť prípadné systematické nedostatky alebo prekážky.

K opatreniu *Vytvorenie siete individuálnych mentoriek a mentorov a pilotné otestovanie* odznelo, že SAV robí tréningy a školenia (napr. písanie grantov) skupinového charakteru. Mentoring má predstavovať interakciu jeden na jedného, pričom mentor/mentorka sa stretáva s doktorandom/doktorandkou na pravidelnej báze, radí, sleduje pokrok...

Predseda navrhol v rámci plnenia PRR ponechať aj školenia a tréning pre mladých vedeckých pracovníkov zamerané na osvojenie si schopností nevyhnutných na primeranú vedeckú integráciu v SAV.

## **Ciel' 5: Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby**

Komisia navrhla premenovať čiastkový cieľ *Doktorandské vzdelávanie v oblasti rodovo zameraného výskumu pre 3. oddelenie* na *Doktorandské vzdelávanie v oblasti rodovo zameraného výskumu podľa špecifik jednotlivých oddelení.*

## **Ciel' 6: Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania**

Z. Očenášová vysvetlila, čo má predstavovať čiastkový cieľ *Implementácia a vyhodnocovanie smernice v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania*.

Zdôraznila, že by bolo treba priebežne vyhodnocovať, ako prebieha nahlasovanie a riešenie prípadov obťažovania. V. Valkovičová potvrdila, že evidujeme, aké typy podnetov dôverné osoby riešili a ako postupovali. Rovnako informovala, že ústavy majú naďalej záujem o vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní. Medzi opatrenia v rámci tohto cieľa by mal pribudnúť bod *Rozvoj dôverných osôb/Supervízia pre dôverné osoby*.

## **Rôzne**

Predseda komisie aj v súvislosti s princípom intersekcie informoval o bezbariérovom prístupe v Starej Lesnej a v Smoleniciach, túto informáciu začali KC uvádzať aj na web stránke zariadení a na Bookingu. V hale auly sa plánuje rekonštrukcia toaliet so vstupom pre ZŤP. Renovácia Malého kongresového centra sa ukazuje náročnejšia. Bezbariérovosť bude vyriešená do doby komplexnej renovácie dočasným opatrením (vstup cez predajňu Vedy). Do investičného plánu boli zaradené aj dva ústavné debarierizačné projekty v Košiciach.

V závere odznela informácia, že komisia by mala vyhodnotiť záverečné správy, ktoré boli zaslané spravodajcom – členom komisie a členom P SAV po ukončení prvej vlny návratovej projektovej schémy. Predseda zverejní na úložisku všetky projekty, záverečné správy a spravodajské reporty (boli navrhnuté 3 stupne hodnotenia).

Spracovala: Lucia Kürthiová

Overil: Ľubica Lacinová

Schválil: Róbert Karul