

## MONITORING IMPLEMENTÁCIE PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI SAV ZA ROK 2023

Vypracovala: Zuzana Očenášová

Predsedníctvo SAV prijalo Plán rodovej rovnosti SAV (ďalej PRR) 19. 12. 2021. V decembri 2022 schválilo Predsedníctvo SAV dodatok, ktorým sa predlžuje platnosť PRR do konca roka 2024. PRR obsahuje 20 opatrení v 5 cieľoch, rozvrhnutých v akčnom pláne na roky 2022 až 2024. Cieľom tohto dokumentu je vyhodnotiť splnené opatrenia na úrovni SAV a jednotlivých ústavov a centier v roku 2023 a poukázať na opatrenia, ktorým je nutné sa venovať v nasledujúcom období. Monitoring je rozdelený podľa jednotlivých oblastí intervencie PRR.

### 1. Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra

Oblasti rovnováhy pracovného a súkromného života bola venovaná výrazná pozornosť zo strany Predsedníctva SAV ako aj zo strany jednotlivých ústavov a centier SAV. V roku 2023 bola po prvýkrát implementovaná Návratová projektová schéma SAV pre rodičov po návrate z materskej a/alebo rodičovskej dovolenky. Zaznamenala pomerne vysoký záujem, úspešnosť žiadostí vedkýň sa pohybovala od niečo vyše  $\frac{1}{3}$  (8 úspešných z 21 podaných) do niečo vyše  $\frac{1}{2}$  (8 zo 14), v roku 2023 boli realizované dve výzvy v rámci schémy, v ktorých bolo udelených celkovo 16 grantov výlučne kolegyniam. V rámci realizácie opatrení na zosúladovanie pracovného a súkromného života boli už v minulosti upravené podmienky grantových schém SAV tak, aby zohľadňovali dobu strávenú na materskej/rodičovskej dovolenke. V rámci dosiahnutia väčšej inklúzie sa v roku 2023 pridala aj doba strávená dlhodobou pracovnou neschopnosťou najmä zo zdravotných dôvodov.

Táto oblasť PRR bola významne zastúpená aj vo výročných správach organizácií SAV, ktoré sa usilujú o jej napĺňanie poskytovaním flexibility pracovného času, práce z domu alebo čiastočných pracovných úväzkov pre vedkyne a vedcov na rodičovskej dovolenke alebo po návrate z nej. Niektoré organizácie sa tiež snažia zapájať rodičov na rodičovskej dovolenke do aktivít ústavu pri zohľadnení ich potrieb a možností. Vo výročných správach tiež rezonovalo využívanie existujúcich nástrojov SAV. Niekoľko ústavov pripravilo aj vlastné aktivity o rodovej rovnosti ako napríklad školenie pre mladé vedkyne a vedcov (EiÚ SAV) alebo raňajky pri príležitosti Medzinárodného dňa žien a dievčat vo vede (ÚPO SAV).

#### Doposiaľ neimplementované úlohy:

- Preskúmanie možnosti etablovať materskú škôlku v areáli SAV (Predsedníctvo SAV)
- Prezentácia otcov na rodičovskej dovolenke v časopise Akadémie (Tlačový odbor SAV)



**athena**

gender equality to unlock  
research potential

## 2. Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania

V rámci rodového auditu projektu H2020 ATHENA bol ešte v roku 2022 realizovaný kvantitatívny a kvalitatívny prieskum o rodovej rovnosti v SAV. Kvantitatívneho prieskumu sa zúčastnilo 396 respondentiek a respondentov. V kvalitatívna časť pozostávala z 15 individuálnych rozhovorov a 3 fókusových skupín, ktorých sa zúčastnilo celkovo 26 osôb. Na základe výsledkov rodového auditu boli spracované časti týkajúce sa bariér v prístupe žien k rozhodovacím a riadiacim pozíciám. Okrem znevýhodnenia žien kvôli starostlivosti o rodinných príslušníkov hrajú pri prístupe k rozhodovaniu veľkú úlohu aj sociálne kontakty a neformálne siete, ku ktorým majú lepší prístup muži. Prieskum tiež naznačil istú „seba-handikepujúcu“ tendenciu u žien, keďže muži boli nimi vnímaní ako viac asertívni a súťaživí.

K téme rovnomerného zastúpenia žien v rozhodovacích a riadiacich pozíciách sa prihlásili aj viaceré organizácie SAV, pričom v niektorých je už teraz uplatňovaná (napr. v ÚO SAV sa v roku 2023 posilnilo rovnomerné rodové zastúpenie v riadení aj vo vedení projektov), zatiaľ čo v iných vyvíjajú stratégie, ako ho dosiahnuť (napr. ÚEF SAV, ÚMV SAV, GgÚ SAV).

### Doposiaľ neimplementované úlohy:

- Preskúmanie možností zavedenia mentoringových programov s dôrazom na mladé vedecké pracovníčky (Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, Predsedníctvo SAV, ÚVSK SAV, Mladí vedci SAV)
- Integrácia modulu rodovej rovnosti do existujúcej platformy tréningov (Predsedníctvo SAV)

## 3. Rodová rovnosť v nábore a v kariérom raste

V priebehu roku 2023 bol pripravovaný v rámci aktivity HRS4R nový náborový balíček, ktorý by mal zohľadňovať aj aspekty rodovej rovnosti ako napríklad odporúčania na predchádzanie konfliktu záujmov vo výberovom konaní z hľadiska rodovej rovnosti alebo používanie rodovo citlivého jazyka. Schvaľovací proces náborového balíčka by mal prebehnúť v roku 2024. Rodovej rovnosti v nábore sa venovali aj viaceré organizácie SAV, napríklad používaním rodovo citlivého jazyka vo svojich dokumentoch (napr. BMC SAV, ÚVSK SAV, ÚO SAV, CVU SAV). Mnohé organizácie sa tiež prihlásili k zohľadňovaniu rodovej rovnosti a nediskriminácii pri nábore a kariérom raste.

Z dát rodového auditu projektu H2020 ATHENA boli tiež analyzované tie, ktoré sa týkali bariér v kariérom raste. Medzi hlavnými bariérami zo strany žien bola identifikovaná materská a rodičovská dovolenka, záťaž spojená so starostlivosťou o inú osobu, rodové stereotypy pri zadeľovaní úloh a dôraz na kvantitatívne parametre pre kariérny postup.

Podpore v kariérom raste je v rámci Predsedníctva SAV venovaná pozornosť už dlhodobo. K už existujúcim podporným nástrojom (Doktografant, podporný fond



**athena**

gender equality to unlock  
research potential

Štefana Schwarza, kompenzačný príspevok, povinné zastúpenie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov v štandardných aj mobilných grantových schémach) pribudol v roku 2023 PostdokGrant, ktorý umožňuje získať maximálnu výšku 12 000 EUR vedcom a vedkyniam do 5 rokov od ukončenia doktorandského štúdia. K jednotlivým grantovým schémam pre mladé vedkyne a vedcov sú organizované pravidelné školenia (webinár mobilitný grant CEFRES pre PhD. a Doktograd writing seminar), ďalej sú ponúkané orientačné školenia k PhD. štúdiu a k vedeckým spôsobilostiam (Úvod do doktorandského štúdia / Introduction into PhD studies BA, KE; Komunikačné a prezentačné zručnosti BA, KE; Communication and presentation skills BA; Predátorské časopisy - ako sa im vyhnúť; Úvod do otvoreného prístupu - agenda Open Access; Basics of IP protection; Evaluation of one's idea or technology BA; Introduction to the business world; From idea to venture; interdisciplinarita v spoločenských a humanitných vedách „SPOLU(PRÁCA) - Spoznávací seminár doktorandstva spoločenskovedných a humanitných ústavov SAV“) a súčasťou celoakademických doktorandských seminárov organizovaných 4x ročne je aj predstavovanie kariérnych dráh excelentných výskumníčov a výskumníkov.

Podpore rodovej rovnosti pri kariérom raste sa venovali aj viaceré organizácie (napr. ÚSTARCH SAV, ÚMV SAV). Príkladom tiež môže byť ÚMMS SAV, ktorý zakotvil rodové opatrenia pre kariérny rast do kolektívnej zmluvy. Ďalšie ústavy a centrá využívajú stratégiu transparentnosti pri kariérom postupe a odmeňovaní.

#### **Doposiaľ neimplementované úlohy:**

- Podpora rodovej rovnosti v náborovom procese v synergii s aktivitou HRS4R vrátane odporúčaní na predchádzanie konfliktu záujmov pri výberovom konaní z hľadiska rodovej rovnosti (Etická komisia SAV, Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, Predsedníctvo SAV, Úrad SAV)
- Príprava metodiky výpočtu a získavania údajov na zisťovanie príjmových nerovností (Predsedníctvo SAV, projektový tím ATHENA)

#### **4. Integrácia rodového hľadiska vo výskume**

V rámci tejto oblasti intervencie bola do štruktúry výročných správ pridaná položka týkajúca sa rodovej rovnosti, ktorá obsahuje aj podkapitolu o zohľadnení rodového hľadiska vo výskume. Na jej základe je možné povedať, že rodovému výskumu sa venuje najmä 3. oddelenie vied, ale nie výlučne. GgÚ napríklad realizuje výskumné projekty o dostupnosti a sociálnej spravodlivosti predškolských zariadení a o podieľaní sa na miestotvorných procesoch v suburbánných komunitách. Na základe výskumu Centra biovied sa zase ukázalo, že ak ženy v tehotenstve užívajú terapeutiká a výživové doplnky aktivujúce GABA receptory, môže to poškodiť vývoj plodu. Ústav informatiky sa vo svojej práci snaží zohľadňovať rozdiely medzi užívateľkami a užívateľmi technológií prispôbením ergonomie robotických zariadení alebo využívaním ženských aj mužských hlasov v projektoch týkajúcich sa syntézy a analýzy reči.



**athena**

gender equality to unlock  
research potential

Spomedzi organizácií 3. oddelenia vied sa vo svojich výskumných projektoch rodovým témam dlhodobo venuje HÚ SAV, CPSV SAV, ÚVSK SAV, ÚESA SAV. Rodové hľadisko je silne zastúpené aj v práci oboch literárnovedných ústavov, v skúmaní dejín umenia (CVÚ SAV, ÚHV SAV), archeológie alebo v jazykovede. Niektoré organizácie pracujú s témou rodovej rovnosti aj pri popularizácii svojich výsledkov (napr. ÚSvL SAV) alebo v rámci externej spolupráce (ÚI SAV a AjTy v IT).

#### **Doposiaľ neimplementované úlohy:**

- Prieskum personálnych možností vytvoriť expertnú platformu, ktorá bude následne garantovať niektoré aktivity PRR z iných cieľov (Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, projektový tím ATHENA)
- Odborné podujatie k implementácii analytického fókusu na rodovú rovnosť do prihlášok výskumných projektov (Komisia pre rovnosť príležitostí SAV, Predsedníctvo SAV, ÚVSK SAV)

#### **5. Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania**

V júni 2023 boli prijaté Postupy pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na SAV, ktoré popisujú možnosti neformálneho aj formálneho postupu v takýchto prípadoch. Zároveň boli ustanovené a vyškolené 3 dôverníčky, na ktoré je možné sa obrátiť. K prijatiu postupov bol realizovaný seminár pre riaditeľky a riaditeľov a informácia o dokumente bola rozoslaná vedeniam organizácií.

Spomedzi organizácií sme zaznamenali aj jeden proaktívny prístup k téme rodovej diskriminácie a rodovo podmieneného násilia. EIÚ SAV má vytvorenú vlastnú Komisiu pre etické a rodové otázky, ktorá môže riešiť aj podnety zo strany zamestnankýň a zamestnancov.