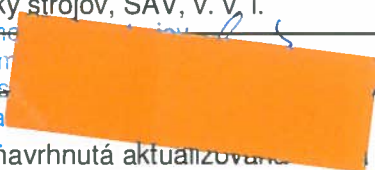



**Plán rodovej rovnosti
Slovenskej akadémie vied**

Verzia 1.0.

2021 – 2022

December 2021

Verzia	„1.0.“ = 9. 12. 2021 (6. zasadnutie P SAV) „0.2.“ = 25. 11. 2021 (operatívna porada predsedu SAV) „0.1.“ = 22. 11. 2021 (Komisia SAV pre rovnosť príležitostí) „0.“ = 30. 10. 2021 (odovzdaná na konzultovanie)
Autori a autorky	Gabriel Bianchi, Miroslava Žilinská, Barbora Holubová (ÚVSK SAV)
Spoluautori a spoluautorky	
Úprava	Róbert Karul (P SAV)
Odovzdané na konzultovanie:	Výbor Rady riaditeľov Komisia SAV pre rovnosť príležitostí Komisia GEPI (Gender Equality Plan Implementation) projektu H2020 ATHENA
Schválené	Plán rodovej rovnosti SAV bol schválený Uznesením Predsedníctva SAV č. 176. C dňa 9.12. 2021
Organizácia SAV	Ústav materiálov a mechaniky strojov, SAV, v. v. i. 3.1.2022 
Dokument vypracovaný na obdobie	2021 – 2022  V priebehu roku 2022 bude navrhnutá aktualizovaná Plánu rodovej rovnosti SAV zohľadňujúca dodatočné zistenia rodového auditu SAV a priebehu implementácie projektu ATHENA/Horizont 2020
Typ dokumentu	Verejný
Súvisiace dokumenty	SAV 2030 Akčný plán predsedníctva SAV – SAV 2021 Európska charta a kódex výskumných pracovníkov HRS4R – akčný plán SAV Horizon Europe – Publications Office of the EU (europa.eu) She figures 2018 – Publications Office of the EU (europa.eu) Gender Equality Strategy 2020 – 2025
Projektová afiliácia	Plán rodovej rovnosti vznikol ako súčasť projektu H2020 ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe (https://cordis.europa.eu/project/id/101006416). Na tento projekt boli poskytnuté finančné prostriedky z programu Európskej únie pre výskum a inováciu Horizont 2020 na základe dohody o grante číslo 101006416

Obsah

Obsah.....	3
Úvod.....	4
Rodová rovnosť vo vede a výskume.....	5
Predbežné výsledky rodového auditu SAV	6
Vertikálna segregácia	7
Horizontálna segregácia	10
Pracovné podmienky	15
Rodová rovnosť vo výskumných výstupoch	17
Vybrané kvalitatívne ukazovatele rodovej rovnosti v SAV	18
Akčný plán.....	21
Cieľ 1: Slovenská akadémia vied aktívne podporuje zosúladiť pracovného a súkromného života	22
Cieľ 2: Slovenská akadémia vied podporuje rovnomerné zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania v organizáciách a orgánoch SAV	23
Cieľ 3: Slovenská akadémia vied aktívne podporuje rovnosť mužov a žien v procese náboru a v kariérom raste	25
Cieľ 4: Výskum realizovaný v Slovenskej akadémii vied integruje rodové hľadisko	27
Cieľ 5: Slovenská akadémia vied podporuje pracovné prostredie bez rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania	28
Formálne požiadavky na implementáciu PRR	29
1. Zverejnenie a oficiálne schválenie dokumentu	29
2. Rozpočet a financovanie aktivít.....	29
3. Monitoring aktivít v oblasti rodovej rovnosti	30
4. Vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti	32
Budúcnosť plánu Rodovej rovnosti SAV a odporúčania.....	32
Annex A: Implementačná doložka	33
Annex B: Metodológia prípravy Plánu rodovej rovnosti SAV	34
Annex C: Legislatíva, dohovory a politiky v oblasti rodovej rovnosti.....	36
Zoznam medzinárodných dohovorov a politik	36
Zoznam národných politik a legislatívy v oblasti rodovej rovnosti.....	36

Úvod

Držíte v rukách historicky prvý Plán rodovej rovnosti Slovenskej akadémie vied (Gender Equality Plan, ďalej aj PRR). Vznikol ako reakcia na potrebu podpory rovnosti a diverzity na rôznych úrovniach akadémie a je aj reakciou na prirodzený vývoj strategického smerovania európskeho výskumného priestoru, ktorého sme súčasťou. Európsky výskumný priestor neustále trpí významnou stratou v dôsledku nevyužitia potenciálu talentovaných žien. Európska komisia na to už roky upozorňuje a podporuje členské štáty, aby prijali opatrenia, ktoré:

- odstránia bariéry v oblasti náboru a kariérneho rastu výskumných pracovníčok,
- vyriešia rodovú nerovnováhu na úrovni riadenia a rozhodovania,
- posilnia rodové hľadisko vo výskumných programoch.¹

Expertná skupina financovaná v rámci programu Horizont 2020 *Gendered Innovations* vo svojej správe² uvádza kľúčové dôvody pre integráciu kategórie pohlavia a/alebo rodu vo výskume a v inováciách. Táto integrácia:

- poskytuje pridanú hodnotu výskumu z hľadiska excelentnosti;
- zvyšuje kreatívne a komerčné príležitosti vo výskume;
- oslabuje existujúce stereotypy či rodové normy a uľahčuje zavádzanie nových vzorov;
- zvyšuje spoločenskú relevanciu výskumu prostredníctvom riešenia rôznorodých potrieb obyvateľstva EÚ;
- lepšie reaguje na dopyt v rámci nových trhov a poskytuje celkovú podporu tovarov a služieb, ktoré lepšie odpovedajú na potreby trhu.

Dôvodov pre smerovanie k rodovej rovnosti je viacero. V kontexte výskumu sú to predovšetkým tieto³:

- Rodová rovnosť zvyšuje kvalitu vedeckých výstupov, pretože pomáha zohľadňovať rôznorodé hľadiská a prístupy.
- Rodová rovnosť vytvára lepšie pracovné podmienky, ktoré pomáhajú vytvárať kvalitné výsledky a využívať potenciál celého tímu.
- Rodová rovnosť je prevenciou mrhania a odchodu talentov.

Schopnosť kriticky reflektovať rodové hľadisko vo vede a výskume a presadzovať zásady rodovej rovnosti (vrátane intersekcionality – viacnásobného znevýhodnenia z dôvodu rodu a iných charakteristík, napr. veku, etnicity, zdravotného stavu atď.) sa tak stávajú kľúčovou podmienkou pre budúcnosť európskeho výskumného priestoru. Inštitucionálna a kultúrna zmena je základným predpokladom pre odstránenie bariér rodovej rovnosti. Vieme, že rovnosť a podpora diverzity na výskumných pracoviskách pomáha dosahovať lepšie a inovatívne

¹ [European Commission's Communication for a Reinforced European Research Area \(2012\)](#)

² [Directorate-General for Research and Innovation \(European Commission\) \(2020\). Gendered innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation : policy review.](#) Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 8

³ Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu (Európska komisia) (2021). [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#), p. 8

výstupy a rozvíja výskumný potenciál. Aj vďaka Plánu rodovej rovnosti sa Slovenská akadémia vied zaradí medzi moderné európske výskumné inštitúcie. Plán nám pomôže lepšie reflektovať dynamicky sa meniaci svet a naplňať víziu a hodnoty Slovenskej akadémie vied.⁴

Rodová rovnosť vo vede a výskume

Rodová rovnosť je jednou z kľúčových hodnôt Európskej únie. Zásada rovnakého zaobchádzania je právne zakotvená vo vnútroštátnej legislatíve Slovenskej republiky. Základným právnym predpisom v tejto oblasti je Ústava Slovenskej republiky.⁵ Slovenská republika ako členská krajina EÚ je zároveň povinná prevziať právne záväzky, ako sú napríklad antidiskriminačné smernice. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) je transpozíciou smerníc do vnútroštátnej legislatívy. Zákon za súčasť odstraňovania diskriminácie okrem jej zákazu určuje aj dôležitú povinnosť prijať také preventívne opatrenia, ktoré budú diskriminácii predchádzať.⁶ Princípy rodovej rovnosti a nediskriminácie sú zakotvené aj v ďalších národných predpisoch, napr. v Zákonníku práce a rovnako v medzinárodných dohovoroch a strategických dokumentoch. Ich zoznam uvádzame v prílohe [Annex C: Legislatíva, dohovory a politiky v oblasti rodovej rovnosti](#).

Napriek existencii medzinárodných i národných legislatív dokumentov a odporúčaní môžeme stále sledovať nerovnomerné zastúpenie v riadiacich pozíciách výskumných inštitúcií, ale aj naprieč vedeckou kariérou. V EÚ síce rastie počet žien, ktoré ukončia doktorandské štúdium (47,9 %), no ďalšie uplatnenie vo výskume nájde len časť z nich – ženy vo výskume tvoria tretinu pracovníkov.⁷ Zároveň stále pretrváva horizontálna segregácia. Ženy dominujú v oblasti pedagogiky, no v odboroch ako informatika a inžinierstvo tvoria výraznú menšinu.⁸ Tieto čísla reprezentujúce situáciu v EÚ nasvedčujú, že sa nám stále celkom nedarí prekonať zaužívané stereotypy, bariéry a podporovať ženy v ďalších oblastiach výskumu, aby naplno rozvíjali svoj talent.

Rodové nerovnosti vo výskume sú prítomné aj na Slovensku (pozri tab. 1).⁹ Na Slovensku doposiaľ neexistuje komplexná a pre vedu špecifická stratégia, ktorá by reflektovala a riešila oblasť rodovej rovnosti vo vede. „Podpora vyššieho zastúpenia žien vo sfére vedy, výskumu a vysokoškolského vzdelávania“ a „podpora rovnosti žien a mužov na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému“ patria medzi ciele Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov

⁴ [Stratégia SAV 2030](#)

⁵ Ústava Slovenskej republiky vyhlásená pod č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov.

⁶ Lamačková, D.; Becková, D. (2009). Právne východiská a rámce pre politiku rodovej rovnosti v akademickom prostredí a na univerzite. In: Jesenková, A. (ed.): *Rodová rovnosť na univerzite – kontexty a perspektívy. Recenzovaný zborník vedeckých prác*. Dostupné na: <https://unibook.upjs.sk/img/cms/2019/FF/rodova-rovnost-na-univerzite-web.pdf>

⁷ Directorate-General for Research and Innovation (European Commission) (2019). [She figures 2018 - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)

⁸ Ibid.

⁹ Štatistický úrad SR. (2020). [Gender equality 2020 \(statistics.sk\)](#)

a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027,¹⁰ no tieto ciele nie sú reflektované v Akčnom pláne rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Problematika rovnosti vo vede a výskume bola pritom identifikovaná aj v predchádzajúcich strategických dokumentoch,¹¹ ale následná implementácia účinných aktivít ostala v úzadí. SAV ako najväčšia výskumná inštitúcia na Slovensku má ambíciu prispieť k zmene dlhodobo zanedbávaného stavu rodovej rovnosti vo vede a výskume práve prostredníctvom prijatia a implementácie Plánu rodovej rovnosti.

Tab. 1: Vývoj zamestnaneckej štruktúry na Slovensku vo výskume a vývoji podľa pohlavia (%)¹²

%	Výskumný personál		Technický a ekvivalentný personál		Pomocný personál	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
2014	42,49	57,51	40,21	59,79	59,27	40,73
2015	42,19	57,81	40,65	59,35	52,45	47,55
2016	41,24	58,76	35,06	64,94	58,83	41,17
2017	41,57	58,43	33,60	66,40	46,32	53,68
2018	40,79	59,21	31,26	68,74	42,61	57,39
2019	40,60	59,40	29,50	70,50	46,40	53,60

Predbežné výsledky rodového auditu SAV¹³

Od marca 2021 prebieha na SAV rodový audit s cieľom hlbšieho pochopenia aktuálneho stavu rodovej problematiky na úrovni akadémie. Aktuálne prezentujeme predbežné výsledky týkajúce kvantitatívnych ukazovateľov a vybraných kvalitatívnych ukazovateľov v oblasti

¹⁰ Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Dostupné na: [Detail materiálu | Portal OV \(gov.sk\)](#)

¹¹ [Štratégia a správy – Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí \(gov.sk\)](#)

¹² Štatistický úrad SR. (2020). [Gender equality 2020 \(statistics.sk\)](#)

¹³ Detaily o pôvode údajov a o participácii organizácií SAV na zbere dát pre audit sú uvedené v Annexe B.

opatrení na podporu rodovej rovnosti. Zároveň do konca roka 2021 pokračuje zber dát prostredníctvom rozhovorov a fokusových skupín vrátane dotazníkového prieskumu rodových predsudkov. Tieto výsledky budú zohľadnené v nasledujúcich verziách Plánu rodovej rovnosti.

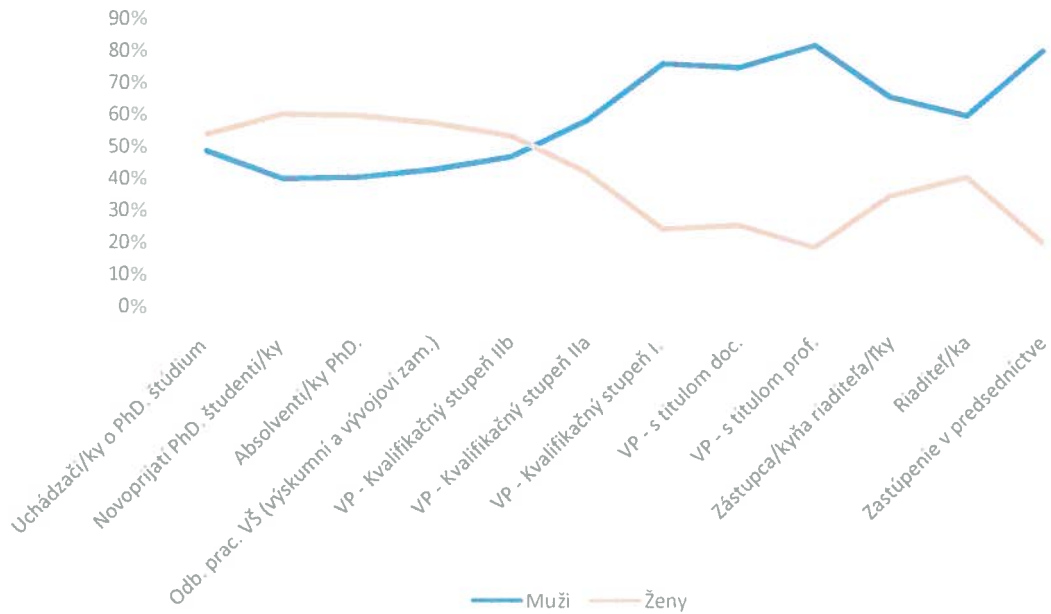
Vertikálna segregácia

Vertikálna segregácia sa týka koncentrácie mužov alebo žien na vyšších pracovných pozíciách, riadiacich pozíciách alebo vo vyšších kvalifikačných stupňoch. Takéto úlohy sú často spojené so „žiaducimi“ funkciami vrátane vyššej mzdy, prestíže a istoty. V kontexte výskumu a inovácií je príkladom takejto segregácie vysoké zastúpenie mužov medzi riadiacimi pracovníkmi vedeckých inštitúcií a univerzít.

Zastúpenie žien a pomer na jednotlivých pracovných pozíciách v SAV je významným, no nie jediným indikátorom stavu rodovej rovnosti. V roku 2020 ženy tvorili 54 % zo všetkých zamestnancov a zamestnankýň SAV. Tento pomer sa však neodzrkadľuje vo všetkých úrovniach rovnako. Naopak, podobne ako v iných krajinách EÚ,¹⁴ aj v SAV sa objavuje fenomén tzv. deravého potrubia (z angl. „leaky pipeline“). Kým na nevedeckých pozíciách (ostatní pracovníci/pracovníčky, odborní pracovníci/pracovníčky ÚS – s úplným stredoškolským vzdelaním a odborní pracovníci/pracovníčky s vysokoškolským vzdelaním) dominujú ženy (až 71 %), v prípade odborného personálu (výskumní a vývojoví zamestnanci a zamestnankyne) táto prevaha klesá na 57 % a v prípade vedeckého personálu (vedeckí pracovníci/pracovníčky) tvoria ženy 44 %.

¹⁴ Dubois-Shaik, F. & Fusulier, B. (Eds.). (2015). *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*. University of Trento, Via Calepina. Dostupné na: https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf

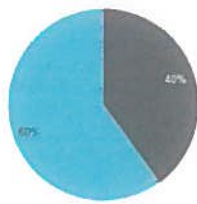
Graf 1: Tzv. deravé potrubie: Zastúpenie žien a mužov na rôznych pozíciách v SAV



Zdroj dát: Výročné správy organizácií SAV za rok 2020

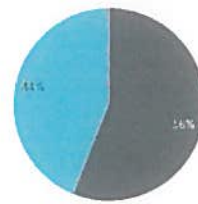
Graf 2: Porovnanie zastúpenia absolventiek/absolventov PhD. (ukončené štúdium) a aktuálne zamestnaných vedeckých pracovníkov/pracovníčok v SAV

Absolventi/ky PhD. (2020)



■ Muži ■ Ženy

Vedeckí pracovníci/čky



■ Muži ■ Ženy

Zdroj dát: Výročné správy organizácií SAV za rok 2020

Index skleneného stropu v osobnom vedeckom raste

Metafora skleneného stropu predstavuje neviditeľné bariéry, ktoré bránia ženám v kariérnom postupe. Index skleneného stropu je indikátor, ktorý nás upozorňuje na proporciu žien v akadémii a vo výskume (na pozíciách A, B, C: v slovenskom kontexte kvalifikačný stupeň I, IIa a IIb) v porovnaní so zastúpením žien na top akademických pozíciách (kvalifikačný stupeň I). Skóre rovné 1 vyjadruje, že medzi mužmi a ženami neexistuje rozdiel v šanci na kariérny postup. Skóre nižšie ako 1 vyjadruje, že ženy sú častejšie zastúpené v inštitúcii na najvyššej akademickej pozícii. A opačne, skóre vyššie ako 1 indikuje prítomnosť skleneného stropu, teda situácie, keď sú ženy zriedkavejšie zastúpené na najvyšších akademických pozíciách. Čím vyššie je číslo, tým hrubší je tento pomyselný sklenený strop.¹⁵

Kým v EÚ má index skleneného stropu za rok 2016 hodnotu 1,64 a Slovensko za rok 2016 celkovo 1,74,¹⁶ SAV dosahuje v roku 2020 index v hodnote **1,83**.

SAV dosahuje v roku 2020 index skleneného stropu v hodnote **1,83**. Indikuje to, že ženy majú sťažené podmienky v kariérnom postupe.

Účasť žien na riadení

Rodovo nerovnomerné zastúpenie vidíme v SAV najmarkantnejšie v oblasti riadenia. Na čele Slovenskej akadémie vied ešte nikdy nebola žena. V aktuálnom Predsedníctve SAV je iba 20 % podiel žien. Vo Vedeckej rade SAV je 18,2 % žien (vrátane externých členov a členiek). Na pozícii riaditeľky ústavu/centra pôsobí 19 žien z počtu 47 pozícií (40,4 %), na pozícii zástupkyne riaditeľa/riaditeľky je 20 žien (34,5 %) z celkového počtu 58 pozícií.

Graf 3: Zastúpenie žien a mužov v Predsedníctve SAV



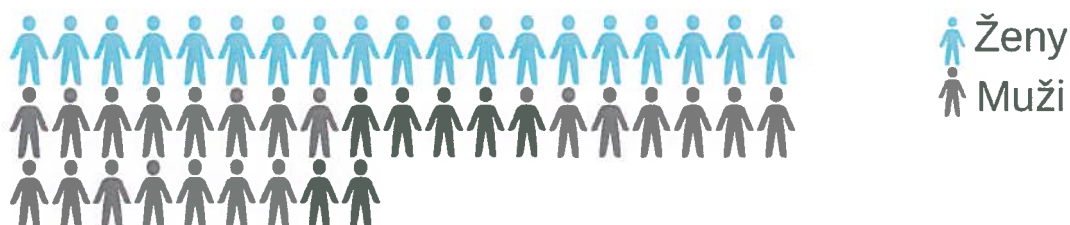
¹⁵ [She figures handbook 2018 – Publications Office of the EU \(europa.eu\)](http://europa.eu)

¹⁶ Rok 2016 je uvedený preto, že ide o posledný dostupný údaj. [She figures 2018 - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Graf 4: Zastúpenie žien a mužov vo Vedeckej rade SAV



Graf 5: Zastúpenie žien a mužov na pozícii riaditeľa/riaditeľky organizácie SAV



Zdroj dát: Webové sídlo SAV (2020)

Horizontálna segregácia

Horizontálna segregácia sa vzťahuje na koncentráciu žien alebo mužov v rôznych sektoroch (sektorová segregácia) a povolaniach (profesijná segregácia). Môže sa vyskytnúť v rámci študijných odborov alebo vedeckých disciplín. Na rozdiel od vertikálnej segregácie tieto študijné odbory či vedné disciplíny nie sú zoradené podľa určitého kritéria. Problém horizontálnej segregácie však môže viesť k väčšej vertikálnej segregácii.

V rámci SAV je horizontálna segregácia najviditeľnejšia v oblasti technických a prírodných vied (pri sledovaní celkového počtu vedeckých pracovníkov a pracovníčok). Muži mierne prevažujú dokonca aj v oblasti humanitných a spoločenských vied. Ženy dominujú v oblasti lekárskeho vied a mierne prevažujú v oblasti pôdohospodárskych vied.

Napriek rôznorodému pomeru žien naprieč vedeckými disciplínami v organizáciách SAV však vidíme aj badateľnú vertikálnu segregáciu – muži dominujú v kategórii profesúry a v rámci kvalifikačného stupňa I (s výnimkou lekárskeho vied). Naopak, ako klesá kvalifikácia a pozícia, pomer sa takmer pri všetkých vedných oblastiach preklápa v prospech zastúpenia žien.

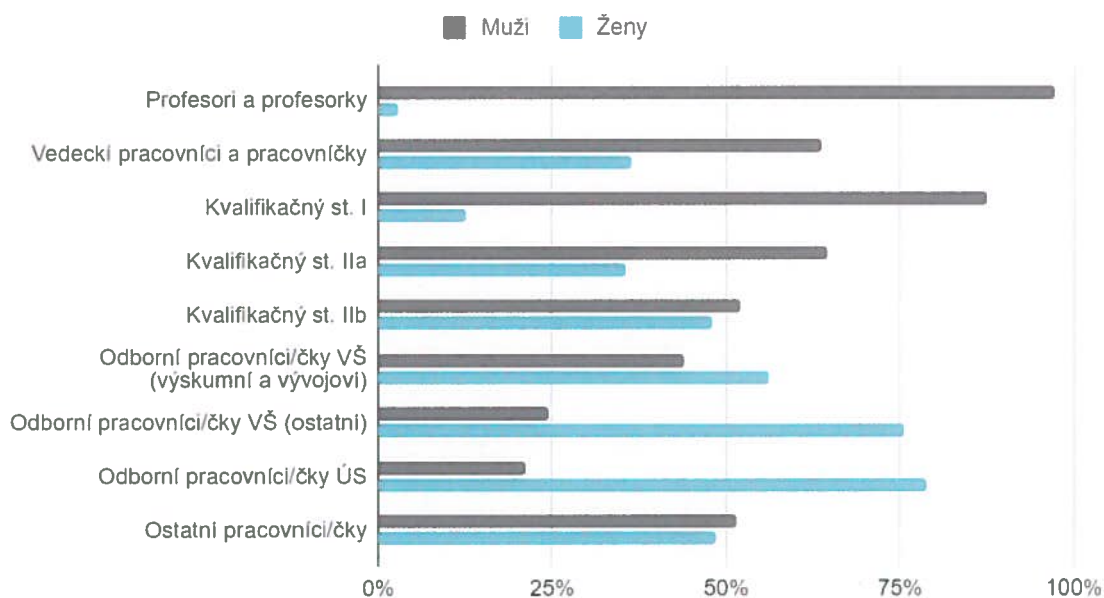
Horizontálnu segregáciu sme rozčlenili do odborov výskumu a vývoja podľa tzv. Frascatiho manuálu¹⁷ nasledovne:

Vedné disciplíny	Ústavy SAV	
Prírodné vedy	Astronomický ústav SAV Geografický ústav SAV Ústav hydrológie SAV Fyzikálny ústav SAV Matematický ústav SAV Ústav experimentálnej fyziky SAV Ústav vied o Zemi SAV	Centrum biovied SAV Chemický ústav SAV Ústav anorganickej chémie SAV Ústav molekulárnej biológie SAV Ústav polymérov SAV Ústav zoológie SAV
Technické vedy	Centrum pre využitie pokročilých materiálov SAV Elektrotechnický ústav SAV Ústav geotechniky SAV Ústav informatiky SAV	Ústav materiálov a mechaniky strojov SAV Ústav materiálového výskumu SAV Ústav merania SAV Ústav stavebníctva a architektúry SAV
Lekárske vedy	Biomedicínske centrum SAV Centrum experimentálnej medicíny SAV	Neuroimunologický ústav SAV
Pôdohospodárske vedy	Centrum biológie rastlín a biodiverzity SAV Parazitologický ústav SAV	Ústav ekológie lesa SAV Ústav krajinskej ekológie SAV
Spoločenské vedy	Ústav etnológie a sociálnej antropológie SAV Centrum spoločenských a psychologických vied SAV Ekonomický ústav SAV	Sociologický ústav SAV Ústav politických vied SAV Ústav štátu a práva SAV Ústav výskumu sociálnej komunikácie SAV
Humanitné vedy	Centrum vied o umení SAV Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra SAV Slavistický ústav Jána Stanislava SAV Ústav hudobnej vedy SAV Ústav orientalistiky SAV Ústav slovenskej literatúry SAV	Ústav svetovej literatúry SAV Archeologický ústav SAV Historický ústav SAV Filozofický ústav SAV

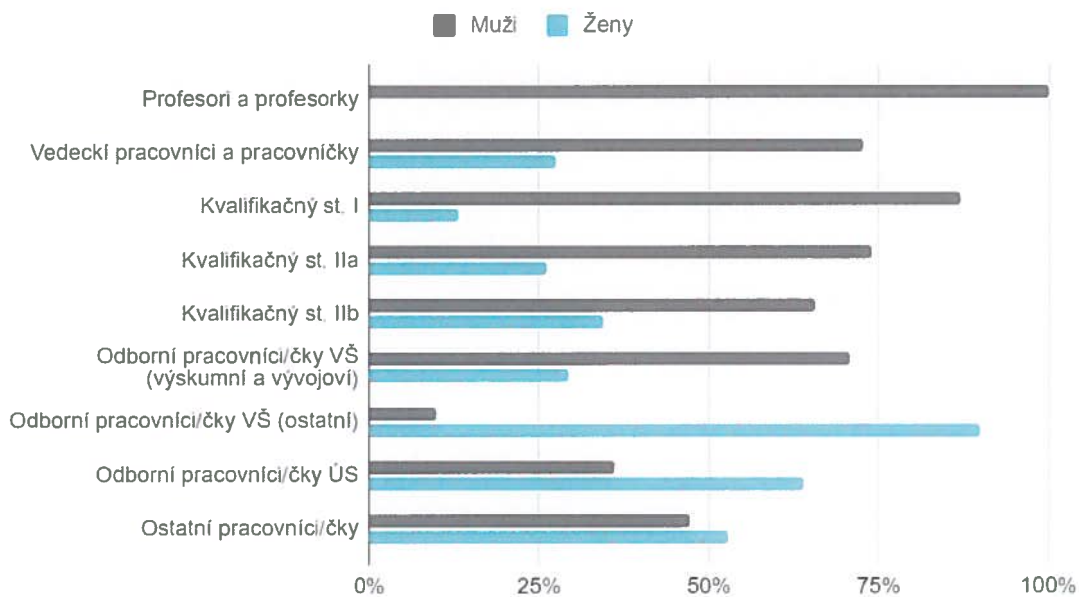
¹⁷ [Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/frascati-manual-2015)

Graf 6 – 11: Vertikálna segregácia v rámci horizontálneho členenia na vybrané skupiny vedných disciplín

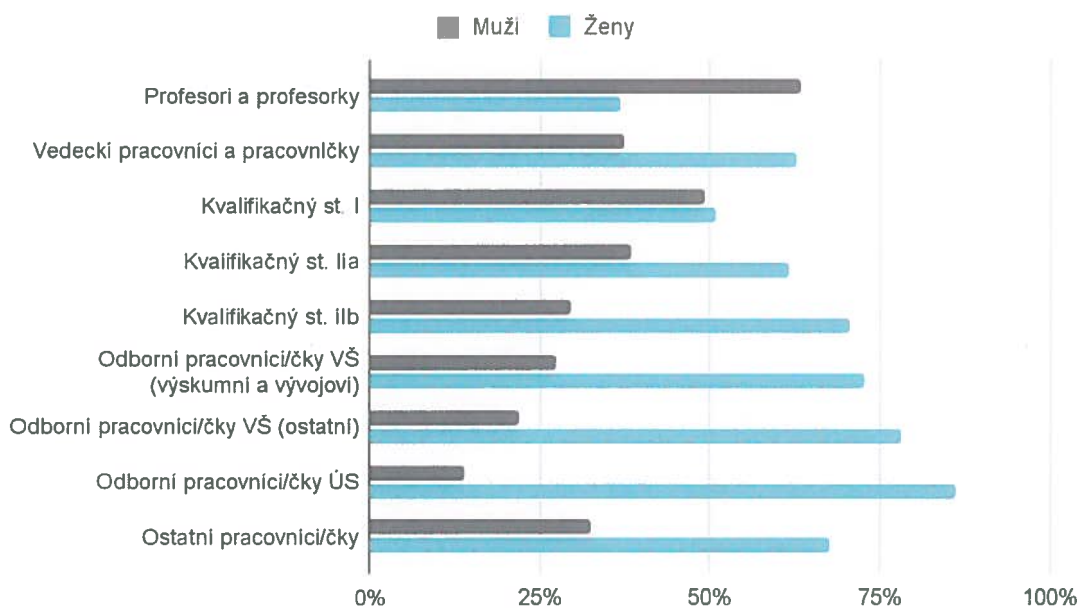
Prírodné vedy v SAV



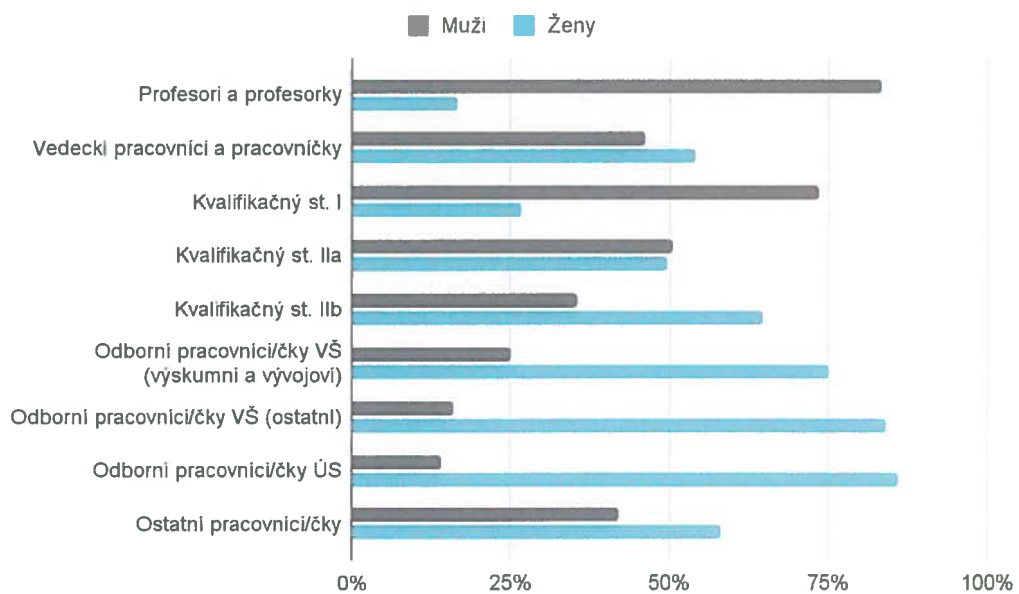
Technické vedy v SAV



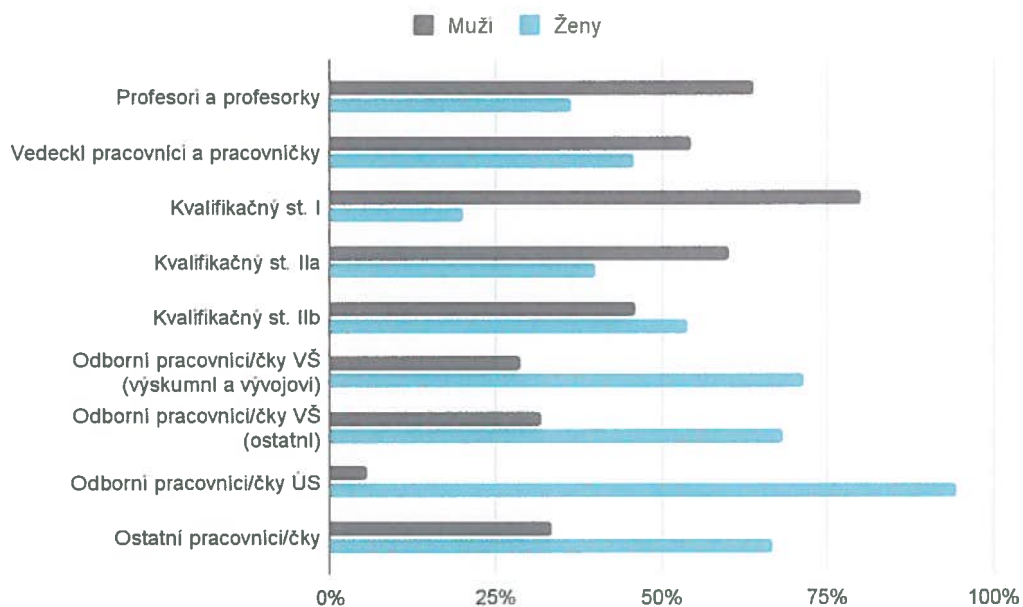
Lekárske vedy v SAV



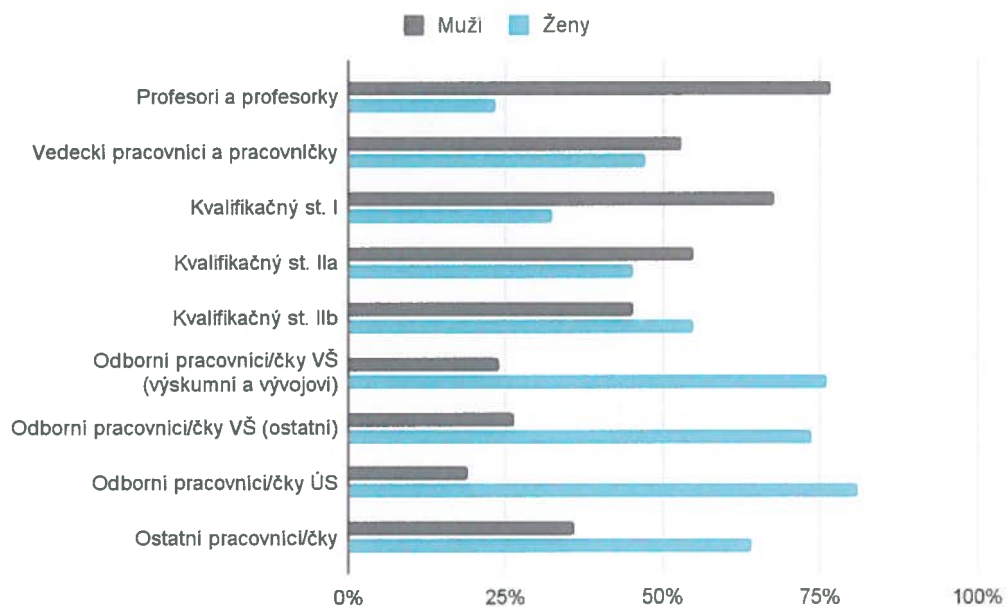
Pôdohospodárske vedy v SAV



Spoločenské vedy v SAV



Humanitné vedy v SAV



Zdroj dát: Výročné správy organizácií SAV za rok 2020

Pracovné podmienky

V oblasti pracovných podmienok sa audit v rámci kvantitatívneho zberu dát zameril na oblasť platových nerovností, čerpanie materskej a rodičovskej dovolenky a na takzvané prekérne pracovné podmienky.¹⁸ V oblasti zisťovania rozdielov v odmeňovaní mužov a žien sú zistenia neúplné a majú výrazné limity. Celkový rodový príjmový rozdiel na úrovni SAV v neupravenej forme¹⁹ sa nepodarilo zistiť vzhľadom na nedostupnosť údajov. Plošné priemerné údaje zahŕňajúce všetkých svojich kmeňových zamestnancov/zamestnankyň poskytlo iba 23 organizácií. Okrem toho 15 organizácií poskytlo detailnejšie členenie údajov: samostatne pre všetkých vedeckých pracovníkov a pracovníčky a tiež pre ich podmnožinu – samostatných vedeckých pracovníkov a pracovníčky. Analýza týchto neúplných dát indikuje rodový príjmový rozdiel všetkých kmeňových zamestnancov na úrovni 9,2 % v neprospech žien; u vedeckých pracovníkov/pracovníčok bol tento rozdiel menší – na úrovni takmer 3 % v neprospech žien. Paradoxné je zistenie, že v subkategórii samostatných vedeckých pracovníkov bol rozdiel opačný – v neprospech mužov 8,25 %. Ide zrejme o špecifickú situáciu v prostredí 2. oddelenia vied (odkiaľ bola prevažná väčšina predmetných 15 organizácií). Kariérna akcelerácia žien je v tomto prostredí evidentná (toto zistenie sa dá konfrontovať so zhodným trendom zastúpenia žien v kategórii I (vedúce vedecké pracovníčky), ktoré je najvyššie vo vedách lekárskych, pôdohospodárskych a prírodných. Ambíciou v zisťovaní rozdielov pri odmeňovaní pre budúcnosť je zistiť celkový rodový príjmový rozdiel za všetky súčasti SAV, ale aj rozdiely v osobných príplatkoch, odmenách a v členení jednotlivých oddelení SAV.

¹⁸ Prekérne pracovné podmienky označujú rôznorodé podmienky, ktoré znevýhodňujú zamestnanca/zamestnankyňu oproti iným. Môže ísť o krátkodobé kontrakty, zmluvy mimo pracovného pomeru, ktoré oberajú dotknutú osobu o časť ochrany a benefitov, ktoré plynú pri pracovnom pomere. Pre viac informácií pozri napr.: [European Institute for Gender Equality, \(2017\). Gender, skills and precarious work in the EU Research note](#)

¹⁹ Rodový príjmový rozdiel je definovaný ako „v neupravenej forme“, pretože poskytuje celkový obraz rodových nerovností z hľadiska odmeňovania a meria koncept, ktorý je širší ako koncept rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Započítaní sú všetci zamestnanci pracujúci bez obmedzenia veku a odpracovaných hodín (Eurostat, [Gender pay gap in unadjusted form - Products Datasets - Eurostat \(europa.eu\)](#))

Tab. 2: Rodový príjmový rozdiel „neupravenej forme“ v SAV (v %, 2020)

Pracovné zaradenie	Rodový príjmový rozdiel (%)
Všetci kmeňoví zamestnanci/zamestnankyne (23 ústavov SAV)	9,20
Samostatní vedeckí pracovníci/pracovníčky (15 ústavov SAV)	- 8,25
Vedeckí pracovníci/pracovníčky (15 ústavov SAV)	2,93

Poznámka: rodový príjmový rozdiel je rozdielom medzi priemernými mesačnými funkčnými platmi (teda bez rôznych odmien) mužov a žien, vyjadrený ako percento z priemerného príjmu mužov. Kladné hodnoty vyjadrujú percento, o ktoré sú platy žien nižšie v porovnaní s mužmi; záporné hodnoty poukazujú na nižšie priemerné platy mužov v porovnaní so ženami.

Zdroj: Na základe vyžiadaných údajov od organizácií SAV

Do oblasti prekérnych pracovných podmienok môže patriť napríklad zmluva na dobu určitú, zmluva na čas kratší ako 12 mesiacov či práca na dohody o vykonaní práce. V rámci prieskumu v SAV sa ukázalo, že celkovo na dobu určitú pracuje mierne viac žien (434 oproti 339 mužov), na dobu kratšiu ako 12 mesiacov pracuje mierne viac mužov (115 mužov oproti 94 ženám), podobne je to aj pri dohodách mimo pracovného pomeru (140 mužov a 129 žien). Všetky tieto formy spolupráce predstavujú v istom zmysle menšiu ochranu zákonníkom práce. K týmto formám spolupráce ústavy a centrá musia často pristúpiť z dôvodu účasti na projektoch, ktoré prinášajú časovo obmedzené mzdové prostriedky.

Pri zmluvách na dobu určitú zároveň môže vzniknúť problém v kontexte čerpania materskej a rodičovskej dovolenky. Trend zmeny pomeru čerpania materskej a rodičovskej dovolenky sa do organizácií SAV dostáva postupne: v roku 2020 čerpalo materskú alebo rodičovskú dovolenku 8 mužov a 66 žien. Do počtu dní na materskej/rodičovskej dovolenke jednoznačne prevažovali ženy (10 089 dní) oproti mužom (178 dní),²⁰ pričom je užitočné sledovať práve rozdiely, o koľko dní ostávajú ženy dlhšie doma s malými deťmi, čo má dôsledky pre rýchllosť ich kariérneho postupu.

²⁰ Počty dní však nemusia predstavovať reálne dni absencie z práce – napr. sú známe prípady, keď dochádza k čerpaniu materskej/rodičovskej dovolenky a súbežnej pracovnej činnosti, na čiastočný, no niekedy aj na plný úväzok (predovšetkým u mužov, ktorí poberajú materské, ostávajú v zamestnaní a o dieťa sa stará naďalej matka dieťaťa).

nad 1,0, je v 3. oddelení vied (1,074). V 3. oddelení vied teda ženy figurujú ako prvoautorok (v porovnaní s mužmi) približne rovnako ako figurujú v kategórii autorstva v porovnaní s mužmi.

Aktuálna analýza má limity z dôvodu odlišnej praxe pri uvádzaní poradia autorov/autoriek naprieč jednotlivými vednými disciplínami. V 1. oddelení vied údajne ide o prevažne abecedné poradie (hoci sa vyskytuje aj poradie podľa prínosu do publikácie). V 2. oddelení vied sa poradie autorov/autoriek riadi mierou prínosu do publikácie (kombinuje sa však s mierou prínosu pripisovaným korešpondenčnému autorovi). V 3. oddelení sa stretávame s oboma prístupmi, s abecedným poradím, aj s poradím podľa prínosu. Preto má tabuľka výpovednú hodnotu najmä pre 2. oddelenie vied. V každom prípade ide o jedno z mála pozitívnych zistení rodového auditu v SAV.

Projektová činnosť

V rodovom audite sme zisťovali podiel žien – hlavných riešiteľiek v jednotlivých typoch národných a medzinárodných projektov. V roku 2020 ženy predstavovali celkovo 40 % hlavných – zodpovedných riešiteľiek národných projektov a 43 % hlavných riešiteľiek medzinárodných projektov typu A (t. j. organizácia SAV je hlavným riešiteľským pracoviskom) a 31 % medzinárodných projektov typu B (organizácia SAV je spoluriešiteľským pracoviskom). Tieto podiely sú blízke skutočnému zastúpeniu žien na pozícii vedeckých pracovníčok (44 % žien), ale nie podielu výskumníčok s najvyššiu vedeckou kvalifikáciou.

V rámci projektovej činnosti sa sledovali aj pomery podaných a aktuálne realizovaných projektov z rodového hľadiska. Pri národných projektoch typu A sú muži úspešnejší ako ženy (4,7-krát úspešnejší), opačný trend je prítomný v oblasti medzinárodných projektov, kde sú celkovo pri porovnaní podaných a riešených projektov úspešnejšie ženy (10,8-krát úspešnejšie). Pri medzinárodných projektoch typu B sa opäť úspešnosť v pomere podaných a získaných projektov preklápa v prospech mužov (2,3-násobná úspešnosť). Tieto údaje predstavujú výsek za rok 2020, teda nezohľadňujú možné skreslenia dané vyhláseniami grantových výziev a pod.²¹ Spolu s ukazovateľmi vysokého podielu žien v prvoautorstve špičkových vedeckých publikácií sú však príslubom možností pozitívneho vývoja.

Vybrané kvalitatívne ukazovatele rodovej rovnosti v SAV

V rámci rodového auditu sa mapovali aj kvalitatívne indikátory v oblasti rodovej rovnosti v oblastiach manažmentu talentu, rodovej rovnováhy vo výskume, v kariérnom postupe, riadení a rozhodovaní, v pracovných podmienkach, pracovnej atmosfére a vedeckých výstupoch. Celkovo išlo o 59 indikátorov v rôznych dimenziách. Výsledkom zhodnotenia bolo, že viaceré existujúce nástroje pre podporu rodovej rovnosti, ktoré sme stanovili ako indikátory, nikdy neboli implementované, prípadne informácie o implementácii chýbajú. Išlo predovšetkým o oblasť mentoringových programov, štipendií na podporu žien či politik pre transparentné výberové konanie a kariérny postup. Rovnako na SAV zatiaľ chýbajú aktivity zamerané na zvyšovanie

²¹ Dáta boli čerpané z výročných správ organizácií SAV a doplňujúce údaje boli vyžiadané priamo od organizácií SAV.

povedomia či podpory zosúladiovania rodinného a pracovného života, napr. formou detského centra, ktoré bolo v minulosti pilotne realizované.

Tab. 4: Vybrané príklady kvalitatívnych indikátorov v oblasti manažmentu talentu

Číslo	Indikátor	Stav v SAV
1.	Rod zohľadnený vo výskume	0 - nemáme informácie
2.	Štipendiá a granty na podporu kariérneho rastu pre ženy, vedecké pracovníčky	1 - nikdy nebolo implementované
3.	Podpora tzv. "dual-career couples", párov, v ktorých sú obaja kariérne angažovaní	1 - nikdy nebolo implementované
4.	Kariérny mentoring pre ženy, vedecké pracovníčky	1 - nikdy nebolo implementované
5.	<u>Fellowship</u> programy exkluzívne pre ženy, študentky a vedecké pracovníčky	1 - nikdy nebolo implementované
6.	Špecifické semináre o publikovaní pre ženy, vedecké pracovníčky	1 - nikdy nebolo implementované
7.	Rodové zastúpenie je zohľadňované v náboře	0 - nemáme informácie
8.	Používanie rodovo citlivého jazyka pri formulovaní pracovných pozícií	0 - nemáme informácie
9.	Všetci uchádzači a uchádzačky sú pozvaní v rámci náboru, no nedostatočne zastúpený rod je zdôraznený	1 - nikdy nebolo implementované
10.	Informácie o možnostiach interného povýšenia sú prezentované všetkým rovnako	0 - nemáme informácie
11.	V náboře existuje nediskriminačná politika z pohľadu rodu/pohlavia	1 - nikdy nebolo implementované

Synergia plánu rodovej rovnosti a HRS4R

Problematika rodovej rovnosti neexistuje oddelene, je hlboko zakorenená v existujúcom systéme, napríklad v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Plán rodovej rovnosti by mal byť realizovaný v synergii s Európskou chartou výskumných pracovníkov a pracovníčok, s Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov a byť v súlade s realizovanou Stratégiou ľudských zdrojov vo výskume (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R). Rodová problematika totiž presahuje rámec rodu/pohlavia, ale viaže sa napríklad aj ku kultúrnemu zázemiu. Práve GAP analýza (analýza nedostatkov) v rámci prípravy HRS4R identifikovala ako jednu z kľúčových bariér v oblasti riadenia ľudských zdrojov absenciu dokumentov v anglickom

jazyku. Chýbajú aj jasnejšie a transparentnejšie štandardy v oblasti náboru, bezbariérové prístupy v budovách organizácií, absencia podpory starostlivosti o deti výskumných pracovníčok a pracovníkov (napr. v podobe materskej školy). GAP analýza potvrdila a zdôraznila problematiku rodovej nerovnováhy v rámci riadenia a rozhodovania. Absentujú aj jasnejšie stratégie kariérnej podpory.²² Je preto potrebné, aby sa plán rodovej rovnosti realizoval v súčinnosti s Akčným plánom HRS4R pre SAV.²³

²² [Gap Analysis \(sav.sk\)](#)

²³ [HRS4R akčný plán \(sav.sk\)](#)

Akčný plán

Plán rodovej rovnosti SAV po zohľadnení dostupných dát rodového auditu pokrýva nasledovných 5 oblastí. Aktivity tohto zámeru, ale aj budúcich plánov, by mali zohľadňovať nielen intervenčný rámec zameraný na odstraňovanie nerovností, ale aj preventívne hľadisko.



Ciel' 1: Slovenská akadémia vied aktívne podporuje zosúlad'ovanie pracovného a súkromného života

Oblasť intervencie: Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra

Čiastkové ciele	Aktivity a nástroje	Termín	Zodpovednosť	Indikátory	Rozpočet/ Financovanie
Podpora zamestnancov a zamestnankýň v kontexte materstva/rodičovstva (pri nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku, počas nej a po návrate z nej)	Vypracovanie plánu súvisiaceho s materstvom/rodičovstvom spolu s odporúčaniami a príkladmi dobrej praxe	30. 6. 2022	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, Úrad SAV	Vypracovaný dokument	SAV
Scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň voči problematike zosúlad'ovania pracovného a súkromného života	Tréningy v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov a zamestnankyne SAV v rámci projektu ATHENA	1. 1. 2022 – 31. 12. 2023	Projektový tím ATHENA	Preškolených 25 zamestnancov v/zamestnankýň	Alokácia rozpočtu projektu ATHENA
Podpora zapojenia otcov do starostlivosti o deti využívaním materskej a rodičovskej dovolenky	Prezentácia „role modelov“ v časopise Akadémia	Ročne	Tlačový odbor SAV	Publikované rozhovory	SAV
Materská škola pre potreby zamestnancov a zamestnankýň SAV	Preskúmať možnosti etablovať materskú školu v Areáli SAV na Patrónke	2022	P SAV	Stratégia realizovateľnosti	SAV

Ciel' 2: Slovenská akadémia vied podporuje rovnomerné zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania v organizáciách a orgánoch SAV

Oblasť intervencie: Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania

Čiastkové ciele	Aktivity a nástroje	Termín	Zodpovednosť	Indikátory	Rozpočet
Scitlivovanie zamestnancov a zamestnaných voči problematike rodovej rovnosti v oblasti riadenia	Tréningy v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov a zamestnankyne SAV v rámci projektu ATHENA	1. 1. 2022 – 31. 12. 2023	Projektový tím ATHENA	Školenie pre 25 osôb	Alokácia rozpočtu projektu ATHENA
Zvýšenie pomeru žien v P SAV, vo Výbore Snemu SAV a vo vedení organizácií v 1. a 3. oddelení vied SAV (v synergii s HRS4R)	Prieskum bariér pri zvažovaní kandidatúry žien. Komunikácia s organizáciami o príprave kandidátov/kandidátok do zodpovedajúcich pozícií	2022, 2023, 2024	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV	Analýza bariér, zvýšenie pomeru	SAV
Podpora kariérneho rozvoja s dôrazom na mladé vedecké pracovníčky	Preskúmanie možnosti zavedenia mentoringového programu s dôrazom na mladé vedecké pracovníčky, pilotný tréning mentorov/mentoriek	2023	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV, ÚVSK SAV, Mladí vedci SAV	Poznatkový kapitál, existujúce školenia upravené na účely mentoringu, kreovanie networkingu (intra- a extra-inštitucionálneho)	SAV

Tréningy riadiacich pracovníkov a pracovníčok o problematike rodovej rovnosti	Integrácia modulu rodovej rovnosti do existujúcej platformy tréningov	2022	P SAV	Realizácia školení	SAV
--	--	------	-------	-----------------------	-----

Ciel' 3: Slovenská akadémia vied aktívne podporuje rovnosť mužov a žien v procese náboru a v kariérnom raste

Oblasť intervencie: Rodová rovnosť v náboře a kariérnom raste

Čiastkové ciele	Aktivity a nástroje	Termín	Zodpovednosť	Indikátory	Rozpočet
Podpora rodovej rovnosti v náborovom procese	Podpora rodovej rovnosti v náborovom procese (v synergii s aktivitou HRS4R) vrátane odporúčaní na predchádzanie konfliktu záujmov pri výberovom konaní z hľadiska rodovej rovnosti	30. 6. 2022	Etická komisia SAV, Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV, Ú SAV	Publikovaný dokument	HRS4R
Scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň voči problematike rodovej rovnosti v oblasti náboru a kariérneho rastu	Zabezpečiť použitie rodovo citlivého jazyka v inzerátoch a uvítacích balíčkoch v súlade s aktivitami HRS4R	30. 6. 2022	Ú SAV, Tlačové oddelenie, P SAV	Smernica	SAV
Posilovanie rovnosti mužov a žien v seniorských vedeckých stupňoch a medzi postdoktorandmi	Tréningy v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov a zamestnankyne SAV v rámci projektu ATHENA	1. 1. 2022 – 31. 12. 2023	Projektový tím ATHENA	Bude preškolených 25 osôb	Alokácia rozpočtu projektu ATHENA
	Prieskum bariér, komunikácia P SAV s organizáciami SAV o príprave podmienok na	priebežne	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV	Analýza bariér, počty/pomery	SAV

	postup získavania vyšších stupňov	2022	P SAV, projektový tím ATHENA	Celokadernická štatistika	SAV, projekt ATHENA
Zisťovanie nerovnosti v príjmoch z rodového hľadiska	Príprava metódy výpočtu a získavania údajov				

Cieľ 4: Výskum realizovaný v Slovenskej akadémii vied integruje rodové hľadisko

Oblasť intervencie: Integrácia rodového hľadiska vo výskume a výučbe

Čiastkové ciele	Aktivity a nástroje	Termín	Zodpovednosť	Indikátory	Rozpočet
Propagácia problematiky rodového hľadiska vo výskume a výučbe	Tréningy v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov a zamestnankyne SAV v rámci projektu ATHENA	1. 1. 2022 – 31. 12. 2023	Projektový tím ATHENA	Bude preškolených 25 osôb	Alokácia rozpočtu projektu ATHENA
Implementácia analytického fokusu na rodovú rovnosť do prihlášok výskumných projektov (VEGA a medzinárodné projekty)	Odborné podujatie	2022 – 2023	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV, ÚVSK SAV	Návrh implementácie, vyhodnotenie prihlášok na základe reportingu predkladateľov	SAV
Pravidelné monitorovanie rodového hľadiska vo výskume SAV	Pridať do štruktúry výročnej správy položku týkajúcu sa zohľadnenia rodového hľadiska vo výskume a výučbe	31. 10. 2022 každoročne	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV	Doplnená štruktúra VS	SAV
Vytvorenie expertnej platformy z pracovníkov a pracovníčok, ktorí integrujú hľadisko rodovej rovnosti do svojho výskumu	Prieskum personálnych možností vytvoriť expertnú platformu, ktorá bude následne garantovať niektoré aktivity PRR z iných cieľov	2022	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, projektový tím ATHENA	Vytvorenie základu pre platformu, podanie multidisciplinárneho projektu VEGA	SAV

Cieľ 5: Slovenská akadémia vied podporuje pracovné prostredie bez rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania

Oblasť intervencie: Opatrenia proti rodovo podmienenému násilliu vrátane sexuálneho obťažovania

Čiastkové ciele	Aktivity a nástroje	Termín	Zodpovednosť	Indikátory	Rozpočet
Scitlivovanie personálu voči problematike rodovej rovnosti v oblasti rodovo podmieneného násillia vrátane sexuálneho obťažovania	Tréningy v oblasti rodovej rovnosti pre personál SAV v rámci projektu ATHENA (vrátane tréningu trénerov/tréneriek) Tréningy v oblasti rodovo podmieneného násillia pre riaditeľov a riaditeľky organizácií SAV a odborových reprezentantov (prípadne pre iné cieľové skupiny)	1. 1. 2022 – 31.12. 2023 2022, začiatok 2023	Projektový tím ATHENA Komisia SAV pre rovnosť príležitostí	Bude preškolených 25 osôb Školenie potencionálnych recipientov podnetov zo všetkých organizácií	Alokácia rozpočtu projektu ATHENA + participácia SAV Ponuky zo strany národného projektu Prevenčia a eliminácia rodovej diskriminácie
Vytvorenie smernice v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania	Prijat' interný predpis proti rodovo podmienenému násilliu a sexuálnemu obťažovaniu (v synergii s HRS4R)	31. 12. 2022	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí, P SAV, tím HRS4R	Prijatie predpisu, informovanie organizácií, zamestnancov a zamestnankýň	SAV

Formálne požiadavky na implementáciu PRR

PRR je jedným z kritérií oprávnenosti uchádzača v rámci programu Horizont Európa.²⁴ Ako súčasť PRR sú definované povinné požiadavky týkajúce sa implementácie PRR:

1. Zverejnenie a oficiálne schválenie dokumentu

PRR SAV predstavuje dokument oficiálne schválený Predsedníctvom SAV s účinnosťou odo dňa, ktorý nasleduje po dni jeho zverejnenia na webovom sídle akadémie. Organizácie SAV vyjadria svoje prístupenie k PRR podpisom dokumentu štatútom a zverejnením na webovom sídle organizácie. Organizácie môžu dokument doplniť nad schválený rámec o ciele vyplývajúce z ich špecifickej situácie a vlastných potrieb. PRR bude preložený do angličtiny a zverejnené budú obidve jazykové mutácie.

Termín: 31. december 2021 pre slovenskú verziu, 31. jún 2022 pre anglickú verziu.

Súčasťou tejto požiadavky je:

- zverejnenie dokumentu;
- schválenie P SAV;
- informovanie organizácií SAV o obsahu a povinnostiach plynúcich z dokumentu;
- prístupenie organizácií SAV k PRR,
- pravidelná správa z vyhodnotenia predložených cieľov.

2. Rozpočet a financovanie aktivít

Súčasťou tejto požiadavky je:

- jasne stanovený orgán zodpovedný za implementáciu a kontrolu rodovej rovnosti;
- vyčlenené časové kapacity na plnenie úloh;
- rozpočtové krytie aktivít PRR.

Financovanie aktivít potrebných pre implementáciu a monitoring PRR, ktoré má v zodpovednosti SAV, zabezpečuje P SAV. V záujme toho P SAV ako súčasť uvedeného PRR schváli potrebný rozpočet pozostávajúci z:

- 1) osobných nákladov na interných aj externých pracovníkov/expertov,
- 2) nákladov na služby – najmä na výkon vzdelávania, analytickej a koncepcnej činnosti a publikovania;
- 3) nepriamych nákladov (mobilita, priestory atď.).

²⁴ [Horizon Europe Guidance on GEP en.pdf \(gender-spear.eu\)](#)

P SAV sa týmto zaväzuje financovať v nevyhnutnom rozsahu všetky aktivity, pri ktorých je uvedený ako zdroj financií SAV (a to vo forme pokrytia personálnych výdavkov, služieb a nepriamych výdavkov).

3. Monitoring aktivít v oblasti rodovej rovnosti

Tento Plán rodovej rovnosti bude monitorovaný priebežne a vyhodnocovaný vždy ku koncu kalendárneho roka. Spolu s ním budú zverejnené výsledky monitoringu, a to vždy do 31. marca nasledujúceho roka. Následne P SAV sformuluje a prijme inovovaný akčný plán (do konca júna nasledujúceho roka).

Čiastkové ciele	Aktivity a nástroje	Termín	Zodpovednosť	Indikátory	Rozp očet
Podpora pravidelného monitoringu aktivít	Monitoring	Raz ročne	Komisia SAV pre rovnosť príležitostí Projektový tím ATHENA (do roku 2024)	Predložená a schválená správa z monitoringu	SAV, alokácia rozpočtu projektu ATHENA
	Zosúladovanie monitorovacích indikátorov so štruktúrou výročnej správy organizácií SAV	Raz ročne	Komisia SAV pre RP P SAV	VS poskytuje podklady pre výber sledovaných indikátorov	SAV
Podpora participatívnej tvorby revízií Plánu rodovej rovnosti	Informovanie o možnosti zapojenia sa do revízie PRR SAV	Raz ročne	Komisia SAV pre RP	Oznam na webovom sídle SAV v sekcii aktuality, komunikácia s organizáciami SAV	SAV
	Vytváranie každoročnej správy o plnení PRR	Raz ročne	Komisia pre RP	Správa o plnení akčného plánu	SAV
Podpora udržateľnosti aktivít Plánu rodovej rovnosti v SAV	Vytvorenie funkcie „osoby zodpovednej za koordináciu, monitoring a realizáciu vybraných aktivít v oblasti rodovej rovnosti“	Január 2022	P SAV	Vytvorená a obsadená funkcia s adekvátnou časovou a finančnou dotáciou	SAV

4. Vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti

Kľúčovou súčasťou realizácie aktivít zameraných na podporu rodovej rovnosti je vzdelávanie. Sústreďuje sa napríklad na oblasti náboru a kariérneho rastu, na zosúladzovanie pracovného a súkromného života, líderstvo a rozhodovanie, ale aj na zohľadnenie rodového statusu vo výskume. Vzdelávacie aktivity by mali pokryť čo najpestrejšiu a najširšiu časť organizácie, kľúčovú rolu zohráva komunikácia a informovanie.

Budúcnosť Plánu rodovej rovnosti SAV a odporúčania

Uvedený Plán rodovej rovnosti predstavuje vôbec prvý dokument tohto typu. Pri jeho koncipovaní sa pracovalo s predbežnými výsledkami rodového auditu, ktorý prebieha v rámci projektu H2020 ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe. Výsledky rodového auditu budú spracované v priebehu januára 2022 a vzhľadom na nové zistenia je naplánovaná aktualizácia tohto dokumentu v polovici roka 2022. Plán rodovej rovnosti je zo svojej povahy dynamický dokument, ktorý má podliehať pravidelnému monitoringu napĺňania a následnej revízii. Dôležitou súčasťou je zachovanie a zvýšená podpora participatívnych aktivít pri revízii dokumentu.

Annex A: Implementačná doložka

P SAV prijíma Plán rodovej rovnosti ako strategický dokument SAV. Stáva sa záväzným pre všetky organizácie SAV po ich pristúpení k dokumentu. Prihlásia sa tým k hodnote rodovej rovnosti vo výskume a budú sa podieľať na naplňaní cieľov tohto strategického dokumentu vrátane priebežného monitoringu.

Koordinácia aktivít v oblasti rodovej rovnosti (ľudské zdroje)

Koordináciu aktivít vrátane dlhodobého monitoringu má v gescii Komisia SAV pre rovnosť príležitostí. Keďže dokument vychádza ako výstup projektu H2020 ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe, na jej implementácii sa po dobu trvania projektu podieľa aj Ústav výskumu sociálnej komunikácie SAV spolu s komisiou GEPI (Gender Equality Plan Implementation) projektu H2020 ATHENA.

Finančná alokácia pre oblasť rodovej rovnosti

P SAV sa týmto zaväzuje financovať v nevyhnutnom rozsahu všetky aktivity, pri ktorých je uvedený ako zdroj financií SAV (a to vo forme pokrytia personálnych výdavkov, služieb a nepriamych výdavkov).

Previazanosť Plánu rodovej rovnosti s ostatnými strategickými dokumentmi

Plán rodovej rovnosti má byť realizovaný v synergii s nasledovnými strategickými dokumentami SAV:

- [SAV 2030](#);
- [Akčný plán predsedníctva SAV - SAV 2021 \(a pripravovaný Akčný plán predsedníctva SAV SAV 2025\)](#);
- [Európska charta a kódex výskumných pracovníkov](#);
- [HRS4R – akčný plán SAV](#);
- [Etický kódex SAV](#).

Monitoring

Plán rodovej rovnosti bude podliehať pravidelnému sledovaniu. Monitoring sa bude realizovať prostredníctvom výročných správ organizácií SAV a zberom dodatočných údajov v spolupráci s organizáciami SAV. Ústav výskumu sociálnej komunikácie v rámci projektu *H2020 ATHENA Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe* vypracuje systém monitoringu a následne bude súčinný počas troch monitorovacích cyklov (v závere roku 2022, 2023 a 2024), pričom tieto aktivity sú súčasťou projektových úloh. Zodpovednosť za monitoring PRR má od počiatku P SAV v spolupráci s Komisiou P SAV pre rovnosť príležitostí, pričom Ústav výskumu sociálnej komunikácie poskytne monitorovacie nástroje vrátane odporúčaní v oblasti udržateľnosti aktivít.

Diseminácia

Plán rodovej rovnosti je verejne dostupný dokument. Úrad SAV, riaditeľky a riaditelia prístupujúcich organizácií majú zodpovednosť konať v zmysle PRR a informovať svojich zamestnancov a zamestnankyne o jeho znení a plynúcich úlohách.

Annex B: Metodológia prípravy Plánu rodovej rovnosti SAV

Metodológia zberu dát bola vypracovaná formou rodového auditu v rámci projektu ATHENA – Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe tímom z Ústavu výskumu sociálnej komunikácie SAV v spolupráci organizáciami: Universitatea din Bucuresti (Rumunsko), Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach (Poľsko) a Consulta Europa Projects and Innovation SL (Španielsko, hlavný koordinátor projektu).

Zber dát prebiehal počas mesiacov marec – máj 2021. V prvom kroku projektový tím z Ústavu výskumu sociálnej komunikácie SAV vyhodnotil publikované výročné správy zo všetkých organizácií SAV (celkovo 47 pracovísk). Cieľom prvého kroku bolo získať verejne dostupné údaje pre kvantitatívne ukazovatele GEA. V druhom kroku sme identifikovali chýbajúce údaje pre indikátory a vytvorili dopytový list, ktorý bol zaslaný na všetky organizácie SAV s cieľom získať ďalšie vstupy, nevyhnutné pre vyhodnotenie indikátorov. Žiadosť bola zaslaná opakovane, pričom konečný počet získaných údajov zostal 30. Z 30 organizácií viaceré neposkytli hlbšiu analýzu týkajúcu sa mzdových vstupov, zvyčajne hlásili nedostatok času alebo obavy z porušenia ochrany osobných údajov. Napriek tomu, že údaje boli dopytované opakovane vrátane predĺženia lehoty na dodanie, 17 organizácií SAV neposkytlo ďalšie vstupy na zber údajov.²⁵

Indikátory rodovej rovnosti boli klastrované do 6 dimenzií:

1. The pool of graduate talents / Manažment talentu
2. Gender balance in research / Rodová rovnováha vo výskume
3. Gender balanced career advancement / Rodové hľadisko v kariérnom postupe
4. Gender balance in decision making / Rodová rovnováha v rozhodovaní
5. Gender balanced working conditions / Rodové hľadisko v pracovných podmienkach
6. Gender balance in research outputs / Rodové hľadisko vo výskumných výstupoch

²⁵ Na tomto mieste by sme chceli vysloviť poďakovanie všetkým pracovníčkam a pracovníkom, ktorí nad rámec svojich pracovných povinností venovali dotazníku čas a energiu, zapojili sa do zberu dát a prispeli tým k lepšiemu pochopeniu stavu rodovej rovnosti v SAV.

Základom pre stanovené indikátory bol európsky systém zberu dát o ženách vo vede *She Figures*.²⁶ Súčasťou zberu dát bolo aj sledovanie nekvantifikovateľných aspektov opatrení zameraných na rodovú rovnosť v inštitúcii. Väčšina ukazovateľov bola inšpirovaná mapovaním už z fázy predkladania projektu a nástrojov EIGE GEAR.²⁷ Celkovo sme vyhodnocovali 59 nástrojov a politík relevantných pre rodovú rovnosť vo výskume.

V mesiacoch október a november 2021 pokračuje rodový audit, v ktorom prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov a fokusových skupín zisťujeme osobné skúsenosti s problematikou rodovej rovnosti a názory na rodovú rovnosť v SAV. Zároveň je plánovaná realizácia prieskumu s cieľom hlbšieho pochopenia existujúcich rodových predsudkov. Výsledky z tejto fázy rodového auditu budú zohľadnené a zapracované v ďalšej verzii Plánu rodovej rovnosti SAV. Podrobnosti o metodológii je možné nájsť online na webstránke projektu: [ATHENA Equality – Gender Equality to Unlock Research Potential](#). Príprava a implementácia Plánu rodovej rovnosti sa deje v súčinnosti projektovej komisie GEPI (Gender Equality Plan Implementation) projektu H2020 ATHENA.

²⁶ EC (2019). She Figure 2018; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019; Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>; EC (2019). She Figures Handbook 2018; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019; Dostupné na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09d777dc-447c-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

²⁷ EIGE (2016). Gender Equality In Academia And Research, Gear Tool; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016; Dostupné na: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf

Annex C: Legislatíva, dohovory a politiky v oblasti rodovej rovnosti

Zoznam medzinárodných dohovorov a politík

- [Universal Declaration of Human Rights in December 1948](#);
- [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights \(ICESCR\)](#);
- [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women \(CEDAW\)](#);
- [The Beijing Declaration and Platform for Action \(BDPA\)](#);
- [Millennium Development Goals \(MDGs\)](#);
- [Sustainable Development Goals \(SDGs\)](#);
- [UNESCO's Convention against Discrimination in Education \(CADE\)](#);
- [Charter of Fundamental Rights of the European Union](#);
- [European Pillar of Social Rights](#);
- [Gender Action Plan III for 2021-2025 \(GAP III\)](#);
- [Gender Equality Strategy 2020-2024](#).

Zoznam národných politík a legislatívy v oblasti rodovej rovnosti

- Ústava Slovenskej republiky vyhlásená pod č. 460/1992 Z. z.;
- Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon);
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce;
- Zákon č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme;
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení;
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci;
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce;
- Zákon č. 243/2017 Z. z. o verejnej výskumnej inštitúcii a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách;
- Act No. 245/2008 on Education (Schools Act) (Zákon č. 245/2009 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon);
- UČIACE SA SLOVENSKO Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania. Dostupné na: https://www.minedu.sk/data/files/6987_uciace_sa_slovensko.pdf;
- Audit systému výskumu a inovácií v SR prostredníctvom medzinárodnej inštitúcie. Dostupné na: https://www.vedatechnika.sk/SK/VedaATechnikaVSR/Rada%20vldy/9.%20Rokovanie%2016_3_2017/6%20Audit%20syst%C3%A9mu%20v%C3%BDskumu%20a%20inov%C3%A1ci%C3%AD%20v%20SR/Material_AuditSystemuValvSR.pdf;
- Národný plán využitia a rozvoja výskumnej infraštruktúry – SK Roadmap;
- Cestovná mapa výskumných infraštruktúr - SK VI Roadmap 2020 – 2030.