**MONITORING PLNENIA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI SAV ZA ROK 2025**

**Úvod**

Plán rodovej rovnosti Slovenskej akadémie vied na roky 2025 – 2029 (ďalej len „PRR “) bol schválený uznesením Predsedníctva SAV č. 1084. C dňa 12. 12. 2024. Nadväzuje na prvý Plán rodovej rovnosti SAV na roky 2021 – 2024 a reflektuje skúsenosti s jeho implementáciou, ako aj problémy identifikované v rámci rodového auditu.

Cieľom monitoringu za rok 2025 je zhodnotiť stav implementácie opatrení PRR v prvom roku jeho platnosti, identifikovať realizované aktivity a opatrenia a zároveň pomenovať oblasti, ktorým je potrebné venovať pozornosť v ďalšom období. Monitoring vychádza zo štruktúry PRR na roky 2025 – 2029, z údajov sledovaných na úrovni SAV a z informácií uvedených vo výročných správach organizácií SAV za rok 2025.

Monitoring plnenia PRR za rok 2025 sleduje inštitucionálnu koordináciu, rovnováhu pracovného a súkromného života a organizačnú kultúru, rodovú rovnosť v riadení a rozhodovaní, rodovú rovnosť v nábore a kariérnom raste, integráciu rodového hľadiska do výskumu a výučby, ako aj opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania.

Pri interpretácii výsledkov je potrebné zohľadniť decentralizovanú štruktúru SAV. Viaceré opatrenia v oblasti pracovných podmienok, náboru, kariérneho rastu či výskumu sa realizujú priamo v organizáciách SAV, ktoré sú samostatnými právnymi subjektmi, a možnosti Predsedníctva SAV a Úradu SAV preto nie sú vo všetkých oblastiach rovnaké. PRR SAV zároveň identifikuje potrebu stabilného inštitucionálneho a finančného zabezpečenia agendy rodovej rovnosti.

**Kvantitatívne indikátory rodovej rovnosti v SAV**

1) Zastúpenie medzi vedeckými pracovníkmi/čkami: **53% mužov a 47% žien**
2) Zastúpenie podľa kvalifikačnej štruktúry:
    - úroveň vedúci vedecký pracovník: **75% mužov a 25% žien**
    - úroveň samostatný vedecký pracovník: **54% mužov a 46% žien**
3) Zastúpenie podľa vedeckého stupňa:
    - úroveň doktor vied: **75% mužov a 25% žien**
    - úroveň CsC., PhD.: **51% mužov a 49% žien**
4) Zastúpenie na doktorandskom štúdiu: **45,5% mužov a 54,5% žien**
5) Zastúpenie pri hlavných riešiteľov projektov:
    - medzinárodné projekty: **56% mužov a 44% žien**
    - národné projekty: **54% mužov a 46% žien**
6) Zastúpenie v Predsedníctve SAV: **69% mužov a 31% žien**
7) Zastúpenie v sneme SAV: **57% mužov a 43% žien**
8) Zastúpenie vo vedeckej rade SAV: **65% mužov a 35% žien**

9) Zastúpenie vo vedení organizácií: **74% mužov a 26% žien**
10) Rodový rozdiel v odmeňovaní – indikátor bude zverejňovaný od roku 2027

**1. Nastavenie inštitucionálnej koordinácie plánu rodovej rovnosti**

Rok 2025 bol prvým rokom implementácie nového PRR na obdobie 2025 – 2029. Jedným z významných posunov oproti predchádzajúcemu obdobiu je explicitné nastavenie inštitucionálnej koordinácie a zodpovednosti za implementáciu plánu. PRR predpokladá koordináciu na viacerých úrovniach vrátane výkonnej koordinátorky alebo koordinátora, člena Predsedníctva SAV povereného agendou rodovej rovnosti, Komisie SAV pre rovnosť a spolupráce s jednotlivými organizáciami SAV. Stav rodovej rovnosti v SAV by tiež mal byť monitorovaný na základe stanovených indikátorov rodovej rovnosti, ktoré budú pravidelne zverejňované v monitorovacej správe o plnení PRR. PRR tiež ustanovuje vyčlenenie finančných prostriedkov na plnenie PRR z centrálneho rozpočtu SAV a organizovanie pravidelných vzdelávacích aktivít o rodovej rovnosti.

**Zhodnotenie napĺňania cieľov:**
Bol zavedený inštitucionálny rámec navrhovaný v PRR. Na implementáciu PRR boli vyčlenené prostriedky z centrálneho rozpočtu SAV Agenda rodovej rovnosti je v kompetencii člena Predsedníctva SAV, bola zriadená kontaktná osoba pre PRR na Úrade SAV a v novom zložení funguje Komisia SAV pre rovnosť. Niektoré organizácie SAV ustanovili koordinátora/ku pre rodovú rovnosť, avšak vo väčšine organizácií k naplneniu tejto úlohy nedošlo.

Bolo vytvorených 10 kvantitatívnych indikátorov rodovej rovnosti, napĺňanie ktorých sa sleduje prostredníctvom zberu údajov pre výročné správy SAV a jej organizácií.

**Ciele na plnenie v nasledujúcom období:**

1) menovanie koordinátoriek/rov rodovej rovnosti na úrovni organizácií SAV
2) Realizácia pravidelných vzdelávacích aktivít o rodovej rovnosti na rôznych úrovniach

**2. Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra**

V oblasti zosúlaďovania pracovného a súkromného života PRR nadväzuje na opatrenia zavedené v predchádzajúcom období, najmä na Návratovú projektovú schému pre rodičov po materskej alebo rodičovskej dovolenke a na zohľadňovanie obdobia materskej a rodičovskej dovolenky, prípadne dlhodobej pracovnej neschopnosti v grantových schémach SAV. Nový PRR predpokladá pokračovanie propagácie a vyhodnocovania existujúcich nástrojov vrátane Návratovej projektovej schémy a grantov SAV. Zároveň stanovuje úlohu upraviť pravidlá hodnotenia pracovníkov organizácií SAV tak, aby zohľadňovali obdobie materskej a rodičovskej dovolenky alebo dlhodobej pracovnej neschopnosti. Dôležitou témou zostáva aj vytváranie pracovného prostredia,

ktoré umožňuje zosúlaďovanie pracovných a osobných povinností. PRR v tejto súvislosti rozširuje perspektívu aj na starostlivosť o blízke osoby a ďalšie potenciálne znevýhodnenia. Súčasťou plánu je tiež zámer podporovať informovanie o možnostiach zosúlaďovania pracovného a súkromného života a prezentovať príklady dobrej praxe. Významným opatrením, ktoré zatiaľ zostáva perspektívou ďalšieho obdobia, je vytvorenie dostupnej starostlivosti o deti predškolského veku pre zamestnankyne a zamestnancov SAV.

**Zhodnotenie:**
V roku 2025 naďalej pokračovala Návratová projektová schéma pre rodičov po materskej alebo rodičovskej dovolenke. V roku 2025 boli granty udelené 12 žiadateľkám v sume cca 60 000 EUR. Niektoré organizácie SAV majú upravené pravidlá hodnotenia tak, aby zohľadňovali materskú alebo rodičovskú dovolenku alebo dlhodobú PN. Vybrané organizácie tiež poskytujú finančné príspevky rodičom vracajúcim sa z rodičovskej dovolenky. Podobné opatrenia však doposiaľ neboli realizované vo všetkých organizáciách SAV. V rámci komunikácie témy rovnováhy pracovného a súkromného života bol v časopise Akadémia 3/2025 publikovaný článok „Grant ponúka rodičom reštart vedeckej kariéry“ venujúci sa Návratovej projektovej schéme, ale aj ďalším možným opatreniam SAV týkajúcich sa témy zosúlaďovania.

**Ciele na plnenie v nasledujúcom období:**

1) Zabezpečenie úpravy pravidiel hodnotenia pracovníkov/čok organizácií SAV so zohľadnením materskej a rodičovskej dovolenky alebo dlhodobej PN v ďalších organizáciách.
2) Komunikácia so štátnymi orgánmi, aby sa minimalizoval potenciálne diskriminačný charakter pri hodnotení vedy
3) Kontinuálna propagácia rovnováhy pracovného a súkromného života v rozsahu minimálne 2 výstupy ročne
4) Publikovanie odporúčaní pre priateľské pracovné prostredie so zohľadnením viacnásobného znevýhodnenia

**3. Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania**

PRR 2025 – 2029 počíta s vyhľadávaním a podporou budúcich líderiek a lídrov a s prípravou na kandidatúru na riadiace a rozhodovacie pozície. V súčasnosti je najvyššia rodová rovnováha v Sneme SAV (43% žien), čo približne zodpovedá celkovému pomeru žien medzi vedeckými pracovníkmi (47%). Takmer tretinové zastúpenie je tiež vo Vedeckej rade SAV (35%) a v Predsedníctve SAV (31%), čím sa orgány SAV priblížili cieľu tretinového zastúpenia žien. Vo vedení organizácií však prevládajú muži (74%). Ďalším cieľom v rámci tejto priority je podpora participatívnych foriem rozhodovania prostredníctvom vzdelávania a informovania.

**Zhodnotenie:**
V roku 2025 sa realizovala identifikácia potenciálnych partnerských organizácií z akademického prostredia na zaškolenie budúcich mentoriek a mentorov v rámci plánovaného mentoringového programu.

**Ciele na plnenie v nasledujúcom období:**

1) Identifikácia potenciálnych líderiek a lídrov, príprava na kandidatúru, aktivovanie mentoringu na úrovni orgánov SAV
2) Identifikácia potenciálnych líderiek a lídrov, príprava na kandidatúru, aktivovanie mentoringu na úrovni organizácií SAV
3) Propagovať participatívne formy rozhodovania prostredníctvom vzdelávania a informovania

**4. Rodová rovnosť v nábore a kariérnom raste**

Nový PRR počíta s pravidelným vyhodnocovaním grantových nástrojov podporujúcich kariéru podľa rodu, vrátane DoktoGrantov, PostdokGrantov a Štipendia Štefana Schwarza. Ďalším plánovaným nástrojom je vytvorenie siete individuálnych mentoriek a mentorov s pilotným testovaním v roku 2026 a následné zavedenie inštitucionálneho kariérneho mentoringu v organizáciách SAV. Ďalšou dôležitou témou je zisťovanie prípadných rodových rozdielov v odmeňovaní.

**Zhodnotenie:**
Osobitnú pozornosť si zasluhuje doktorandské štúdium. K 31. 12. 2025 bolo v doktorandskom štúdiu v SAV evidovaných 541 doktorandov a doktorandiek – 246 mužov a 295 žien, teda ženy tvorili približne 54,5 % doktorandskej populácie. V roku 2025 úspešne ukončilo doktorandské štúdium obhajobou 302 osôb, z toho 130 mužov a 172 žien. Údaje naznačujú, že na úrovni doktorandského štúdia nevznikajú významné rodové rozdiely v úspešnosti ukončenia štúdia. Pre študentky a študentov doktorandského štúdia sa realizuje Doktorandská škola, v rámci ktorej bola možnosť absolvovať kurzy zamerané na komunikačné a prezentačné zručnosti, etiku a integritu vedeckej práce, písanie grantových návrhov, časový manažment a manažment doktorandského štúdia a kariérne plánovanie. Zároveň majú študujúci možnosť získať Doktogrant na podporu realizácie svojho výskumu. Rodové zastúpenie udeľovania tohto grantu v roku 2025 bolo vyvážené (50:50). Pre mladé vedecké pracovníčky a pracovníkov sú k dispozícii Podporný fond Štefana Schwartza, v rámci ktorého v roku 2025 získalo podporu 26 osôb a ďalším 9 bola podpora predĺžená o ďalší rok, pričom medzi podporenými prevládali ženy (69%). Podobný rodový pomer je aj medzi držiteľmi Postdok grantov (65% žien a 35% mužov).

**Ciele na plnenie v nasledujúcom období:**

1) Vytvorenie siete individuálnych mentoriek a mentorov a pilotné testovanie

2) Zavedenie inštitucionálneho kariérneho mentoringu v organizáciách SAV na princípe ponuky (stratégie vedeckého publikovania, stratégie kariérneho rastu, grantové stratégie, vedenie grantov)
3) Vytvorenie metodiky výpočtu rodového rozdielu v odmeňovaní v súvislosti so zákonom č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, ktorý nadobúda účinnosť 7. júna 2026

**5. Integrácia rodového hľadiska do výskumu a výučby**

Hlavnými opatreniami v tejto oblasti sú propagácia rodového výskumu v rámci SAV a doktorandské vzdelávanie pre jednotlivé oddelenia.

**Zhodnotenie:**
Rodová dimenzia výskumu predstavuje jednu z oblastí, v ktorej SAV v roku 2025 preukázala výraznú aktivitu. Už predchádzajúci monitoring konštatoval, že rodovo zameranému výskumu sa venujú predovšetkým organizácie 3. oddelenia vied, ale rodové hľadisko sa uplatňuje aj v ďalších vedných oblastiach – napríklad v biologickom, informatickom či geografickom výskume.

Výročné správy organizácií SAV za rok 2025 túto skutočnosť ďalej dokumentujú. Rodová dimenzia sa objavuje v rôznych podobách – ako priamo rodovo zameraný výskum, ako skúmanie rozdielov medzi ženami a mužmi alebo ako súčasť širšieho výskumu rodiny, práce, zdravia, technológií či sociálnych vzťahov.

Výrazným príkladom je Centrum spoločenských vied SAV, ktoré v roku 2025 uvádza výskum rodových aspektov hodnotenia podnikateľských plánov a výskum vzťahu medzi politikou rodičovskej dovolenky a rodovými normami v starostlivosti o deti. Ústav zároveň pokračoval v projekte *Žena a svet práce*, venovanom vzdelávaniu a zamestnanosti žien na Slovensku v historickom kontexte.

Rodová dimenzia sa významne uplatňuje aj v biomedicínskom výskume. Centrum experimentálnej medicíny SAV uvádza projekty zaoberajúce sa pohlavnými rozdielmi v účinkoch liečiv, metabolickom syndróme, kardiovaskulárnom zdraví, menopauze či účinkoch nových antidiabetík a antiobezitík. Tento typ výskumu je významný aj z hľadiska uplatňovania princípu, že výsledky medicínskeho a biologického výskumu nemožno vždy automaticky generalizovať bez zohľadnenia rozdielov medzi pohlaviami.

Geografický ústav SAV sa venuje napríklad dostupnosti predškolského vzdelávania, dopravnému vylúčeniu a osobitnej skúsenosti žien a matiek malých detí, ako aj geografickým aspektom rodovej nerovnosti v rámci doktorandského výskumu.

V jazykovede sa rodové hľadisko uplatňuje napríklad v práci Jazykovedného ústavu Ľ. Štúra SAV na rodovo inkluzívnej slovenčine, či v skúmaní rodičovského sociolektu.

V spoločenských vedách sa objavuje vo výskume rodiny, partnerských vzťahov, intimity a rodičovstva. Ústav výskumu sociálnej komunikácie SAV vo výročnej správe uvádza viacero projektov týkajúcich sa jednorodičovských rodín, transnacionálnych rodín, rodičovských ciest, moci a kontroly v intímnych vzťahoch a hraníc nechceného v intimite a sexualite.

Rodovo zameraný výskum má významné zastúpenie aj v literárnej vede. Ústav slovenskej literatúry SAV v roku 2025 organizoval medzinárodné sympózium *Central European Masculinities: Norms and Transgressions*, venované problematike maskulinít v stredoeurópskom kultúrnom priestore. Rodová perspektíva je zároveň súčasťou ďalšieho výskumu literárnych reprezentácií žien, maskulinít a queer literatúry.

Z uvedených príkladov vyplýva, že SAV v oblasti rodovej rovnosti nevystupuje iba ako inštitúcia, ktorá prijíma interné opatrenia na podporu rovnosti, ale zároveň aktívne vytvára vedecké poznanie o rodových vzťahoch, nerovnostiach a rozdieloch medzi ženami a mužmi.

Zároveň boli výsledky niektorých týchto výskumov prezentované na webovej stránke SAV a v časopise Akadémia.

**Ciele na plnenie v nasledujúcom období:**

1) Sieťovacie konferenčné podujatie o rodovo zameranom výskume s cieľom stimulovania interdisciplinárnej vedeckej spolupráce, iniciovania grantovej spolupráce a prezentácie rodovo zameraného výskumu
2) Doktorandský seminár o rodovo zameranom výskume pre jednotlivé oddelenia

**6. Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania**

V SAV boli v predchádzajúcom období prijaté Postupy pre nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania, ktoré vytvárajú možnosť neformálneho aj formálneho riešenia podnetov. Súčasťou systému sú aj tri dôverníčky, na ktoré sa môžu zamestnankyne a zamestnanci v prípade potreby obrátiť. V budúcnosti je namieste uvažovať o obsadení jednej z pozícií dôvernej osoby mužom.

**Zhodnotenie:**
Systém riešenia podnetov bol vytvorený už v predchádzajúcom období a v roku 2025 neboli evidované podnety týkajúce sa sexuálneho obťažovania. Túto skutočnosť je potrebné vnímať predovšetkým ako údaj o evidovaných podnetoch, nie ako dôkaz neexistencie takéhoto správania v inštitúcii. V roku 2025 bol v snahe o zvýšenie informovanosti o týchto možnostiach publikovaný rozhovor v časopise Akadémia 1/2025, realizovaný seminár s Veronikou Valkovičovou, videozáznam ktorého je publikovaný na webovej stránke SAV v slovenčine a v angličtine a informácie boli opakovane zverejnené aj na webovej stránke SAV v rámci aktualít. Zároveň je dôležité

pokračovať v informovaní zamestnankýň a zamestnancov o existujúcich postupoch a možnostiach vyhľadania pomoci.

**Ciele na plnenie v nasledujúcom období:**

1) Kontinuálne vzdelávanie a supervízia pre dôverné osoby

**Záverečné zhodnotenie**

Implementácia Plánu rodovej rovnosti SAV v roku 2025 nadviazala na systémové opatrenia zavedené v období 2021 – 2024 a zároveň začala napĺňať nový PRR SAV na roky 2025 – 2029. Medzi významné výsledky predchádzajúceho obdobia patrí zavedenie indikátorov do výročných správ organizácií SAV, mechanizmov podporujúcich návrat po rodičovskej dovolenke a postupov pre riešenie sexuálneho obťažovania.

Indikátory za rok 2025 zároveň potvrdzujú, že rodová rovnosť v SAV má viacero rozmerov. Štatistiky doktorandského štúdia poukazujú na mierne vyššie zastúpenie žien a to aj medzi úspešnými absolventkami. Podobne, ženy prevládajú aj medzi podporenými mladými vedeckými pracovníkmi a na úrovni samostatných vedeckých pracovníkov je zastúpenie takmer porovnateľné s celkovým rodovým zastúpením medzi vedeckými pracovníkmi. K výraznejšiemu rozdielu dochádza len na najvyššom vedeckom stupni. Trend rovnocennej úspešnosti žien a mužov vo vedeckej kariére je možné vidieť aj z rodového zloženia hlavných riešiteľov projektov, ktoré je opäť porovnateľné s celkovým zastúpením vedeckých pracovníkov a pracovníčok. Je teda pravdepodobné, že sa v budúcnosti postupne vyrovná aj rozdiel na najvyšších vedeckých pozíciách.

K pozitívnym trendom možno zaradiť aj rodové zastúpenie v orgánoch SAV, najmä v Sneme SAV. Výraznejšia nerovnováha však pretrváva vo vedení organizácií SAV, čo môže byť spôsobené aj nerovnomerným zastúpením mužov a žien v jednotlivých vedeckých odboroch a oddeleniach vied. V tejto súvislosti sa javí ako dôležité implementovať opatrenie na identifikáciu a podporu budúcich líderiek a lídrov.

Za osobitne pozitívny možno považovať rozsah rodovo relevantného výskumu realizovaného v SAV. Výročné správy za rok 2025 dokumentujú výskum rodovej rovnosti, postavenia žien, rodičovstva, partnerských vzťahov, rodiny a rodových stereotypov, ale aj výskum pohlavných rozdielov v biomedicíne či rozdielov medzi ženami a mužmi pri používaní technológií. Rodovo zameraný výskum však zostáva izolovaný v rámci organizácií SAV a jeho sieťovanie by mohlo prispieť k synergickým efektom a výraznejšej viditeľnosti rodovo zameraného výskumu v podobe nových výskumných projektov.

Monitoring za rok 2025 tiež poukazuje na potrebu systematickejšieho informovania o rôznych oblastiach rodovej rovnosti a vzdelávaní v týchto témach aspoň v rozsahu, v akom sú navrhované v PRR.

Vypracovala: Mgr. Lenka Ulašinová Bystrianska, PhD.