

STRATEGICKÉ ODPORÚČANIA NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI PRI FINANCOVANÍ VÝSKUMU

ÚVOD

Cieľom predkladaného informačného materiálu je ponúknuť odporúčania na strategické opatrenia, ktoré podpora rodovú rovnosť a spravodlivosť v procesoch financovania výskumu, pri jeho plánovaní a v samotných organizáciách financujúcich výskum (OFV). Dokument je určený národným predstaviteľom a predstaviteľkám OFV zo zúčastnených krajín projektového konzorcia CHANGE (Rakúska, Nemecka, Izraela, Portugalska, Slovenska a Slovinska) ale i z ďalších krajín Európskej únie, a to na všetkých úrovniach implementácie – individuálnej, inštitucionálnej, regionálnej, národnej. Odporúčania vychádzajú z výsledkov európskeho projektu s akronymom CHANGE (doba riešenia: 2018-2022), z projektovej schémy Horizont 2020- „veda so spoločnosťou a pre spoločnosť (SwafS)“ (Európska komisia 2020a, 2020b). Projekt sa zaoberá rodovou rovnosťou v oblasti výskumu a vysokého školstva. Primárne bol zameraný na návrh a implementáciu plánov rodovej rovnosti (PRR) na participujúcich univerzitách a výskumných inštitúciách.

V rámci presahu k tzv. stakeholderom (zúčastnené strany), ktoré formujú prostredie vedy a výskumu, bol analyzovaný a vyhodnotený stav financovania výskumu s ohľadom na rodovú rovnosť v OFV zo šiestich vyššie zmienených krajín. V rámci tejto analýzy a hodnotenia členky a členovia CHANGE tímu uskutočnili expertné rozhovory, navrhli stratégie a zorganizovali workshopy pre OFV, čím získali prehľad o rodovej dimenzii vo financovaní výskumu vo svojich krajinách. Tento proces viedol k identifikácii opatrení na zmiernenie rodových rozdielov a nerovnováh s cieľom podporiť dostupnejšie, rozmanitejšie, spravodlivejšie a sociálne zodpovedné mechanizmy financovania výskumu na všetkých systémových úrovniach. Podrobná správa bola zverejnená na webovej stránke projektu (CHANGE 2022).



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

KOMPLEXNOSŤ SKÚMANEJ TÉMY

OFV sú kľúčovými aktérmi pri určovaní výskumných tém a programov založených na potrebách definovaných vedeckou komunitou a vládami. Preto je veľmi dôležité, aby všetci relevantní stakeholderi, ktorí sa podieľajú na financovaní výskumu – tvorcovia politik, zákonodarcovia, ministerstvá, OFV, atď. – dostali politické usmernenia a praktické nástroje na spravodlivé pridelovanie finančných prostriedkov na zlepšenie rodovej rovnosti, a tým maximalizáciu prínosu pre spoločnosť.

Oblasť financovania výskumu je veľmi komplexná, je poháňaná trhovými princípmi a konkurenciou. Dôkazy potvrdzujú, že v mnohých prípadoch sú ženy, ako aj iné skupiny výskumníkov, znevýhodnené alebo dokonca vylúčené z možnosti financovania výskumu. To znamená, že systém financovania výskumu je pre určité typy výskumníkov a výskumníkov menej dostupný, a teda možno konštatovať, že alokácia finančných prostriedkov na výskum je menej spravodlivá.

Výskum môže významne prispieť k hospodárskemu rastu a prosperite, naplniť národné potreby a globálne výzvy a zlepšiť celkový blahobyť spoločnosti (OECD 2015).

Financovanie výskumu je hlavným nástrojom umožňujúcim realizáciu vedeckého výskumu, a preto je nevyhnutné pre prospech a prosperitu spoločnosti. Okrem toho je kľúčovým prvkom na podporu individuálnych výskumných pracovníkov a pracovníčok v ich kariére, v osobnom rozvoji a profesionálnom raste.

Vo všeobecnosti je oblasť výskumu veľmi rôznorodá, má viacero štruktúr a mechanizmov financovania, začlenených do rôznych tradícií, kultúr a národných kontextov:

- Aktivity výskumu a vývoja (AVV) sú rozdelené na základný výskum, aplikovaný výskum a experimentálny vývoj (OECD 2015). Výsledkami rôznych typov výskumu sú vedecké výstupy a príspevky, napr. základné znalosti, odborná prax a odbornosť, patenty alebo reálne produkty. Každý typ výskumu zahŕňa rôzne vedné oblasti (STEM, SSH¹), metodológie výskumu (kvantitatívne, kvalitatívne, zmiešané) a môže byť realizovaný rôznymi prístupmi (monodisciplinárny, multidisciplinárny, interdisciplinárny).

¹ veda, technika, inžinierstvo a matematika; SSH – spoločenské a humanitné vedy.



- Existuje mnoho rôznych organizácií, ktoré sa podieľajú na financovaní výskumu. Tieto organizácie sú klasifikované do nasledujúcich sektorov: podnikateľské subjekty (PS), inštitúcie vysokoškolského vzdelávania (IVV), súkromné neziskové organizácie (SNO) a vládne organizácie (VO) (tamtiež). Každý sektor môže mať odlišné výskumné potreby alebo zdroje, čím je pravdepodobné, že bude podporovať rôzne typy výskumu v rôznych oblastiach, s rôznymi prístupmi a metodológiami.
- Na podporu vedeckej práce výskumníkov a výskumníčok existuje viacero nástrojov financovania, najmä individuálne štipendiá a granty alebo inštitucionálne výskumné projekty, z ktorých každý má iné požiadavky v procese podávania žiadostí a hodnotenia.
- V každej krajine a v rámci každého sektora vykonávajúceho výskum sa

tento posudzuje, s ohľadom na kariérny postup alebo iné aspekty vedeckého uznania, odlišne. V niektorých prípadoch sa produktivita výskumu považuje za najdôležitejšie kritérium profesionálneho rastu, zatiaľ čo iné prínosy sú hodnotené ako menej dôležité.

Ako dokazujú mnohé ukazovatele v priebehu desaťročí, rodové nerovnosti vo vede a výskume pretrvávajú (porov. SHE Figures, 2021 – s. 18). Ženy tvoria asi polovicu (niekedy i viac) z celkového počtu absolventov a absolventiek doktorandského štúdia, ale oveľa menej sú zastúpené na vedúcich akademických alebo výskumných pozíciách. Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že v rokoch 2015-2019 muži a ženy publikovali podobné množstvo publikácií vo fáze začínajúceho výskumníka/výskumníčky. So zvyšujúcou sa profesijnou senioritou však ženy publikovali čoraz menej. Taktiež, vo väčšine prípadov získali ženy menej často prostriedky na výskum, keď o ne požiadali (tamtiež, s. 27, 194, 138, 214, 259). Zdá sa, že niečo vo výskumnom systéme jednoducho nefunguje pre ženy tak, ako pre mužov. Hoci komplexné prostredie výskumu by malo vyhovovať rôznym kategóriám výskumných pracovníkov a pracovníčok, financovanie výskumu je často dostupnejšie len pre určitú skupinu. Teda je alokované menej spravodlivo.



NEVYVÁŽENOSŤ A PREDISUDKY V PROCESE FINANCOVANIA

V rámci všeobecného procesu financovania, ženy často čelia zaujatosti a prekážkam, a preto nakoniec zo systému vypadnú alebo sú z neho vylúčené. V dôsledku toho nie je vedecká kapacita žien plne využitá, čím stráca celá spoločnosť.

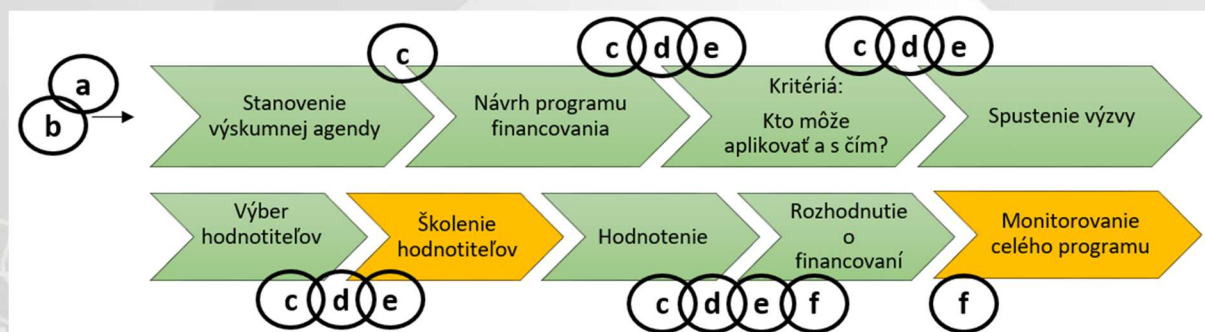
Niektoré predsudky a prekážky v komplexnom procese financovania pramenia z nedostatkov v organizáciách vykonávajúcich výskum (OVV) alebo v sociálnych a kultúrnych štruktúrach, zatiaľ čo iné môžu vyplývať z nedostatočnej informovanosti, z mylných predstáv alebo z rigidných štruktúr v rámci OFV. Jedným z hlavných dôvodov odporu a antagonizmu voči rodovej rovnosti vo financovaní výskumu je vnímanie meritokracie ako jediného hodnotiaceho kritéria a zároveň rodovej rovnosti ako princípu nezlučiteľného s akademickou excelentnosťou.

Celkovo sú systémy financovania výskumu vo všeobecnosti stále konzervatívne a menej flexibilné, s nižšou mierou adaptácie na súčasné trendy a vývoj v rôznych oblastiach výskumu.

Pri väčšine financujúcich schém možno identifikovať obdobnú štruktúru. Pozostáva z viacerých fáz, ako je i znázornené na obrázku 1. V rámci nich ženy často čelia zaujatosti a prekážkam, a preto nakoniec vypadnú zo systému alebo sú zo systému vylúčené (Sato a kol., 2020). Táto situácia má za následok začarovaný kruh nižšej produktivity výskumu, teda jeho nižšej viditeľnosti a následne menšej možnosti financovania v budúcnosti...

Stručne povedané, z rôznych dôvodov nie je financovanie výskumu vždy rovnako dostupné pre všetkých kvalifikovaných výskumníkov a výskumníčky, v dôsledku čoho sa vedecká kapacita a talent žien a iných skupín výskumníkov plne neuplatňuje.





Obrázok 1: Všeobecná postupnosť procesu financovania s predsudkami a prekážkami označenými písmenami (Oranžové fázy- fázy so zriedkavejším výskytom.)

V rámci projektu CHANGE boli v procesoch financovania vo všetkých skúmaných krajinách opakovane identifikované bariéry a predsudky, hoci ich rozsah sa medzi krajinami líšil, dokonca sa líšil medzi rôznymi regiónmi, organizáciami alebo sektormi v rámci tej istej krajiny. Za týmito predsudkami a prekážkami stoja rodové rozdiely a nerovnováhy, ktoré sa v priebehu desaťročí odrážajú v rôznych kvantitatívnych ukazovateľoch (porovnaj SHE Figures):

- a. Nízke percento žien v určitých vedeckých oblastiach (napr. STEM).
- b. Nedostatok podporných nástrojov v organizáciách vykonávajúcich výskum (OVV) a na druhej strane pracovné preťaženie, nerovnováha medzi súkromným a pracovným životom a tiež neisté pracovné podmienky, ktoré niekedy bránia

ženám alebo iným skupinám žiadať o finančné prostriedky a zapojiť sa do výskumu.

- c. Excelentnosť a meritokracia ako dominantné hodnotiace kritérium, určené najmä „produktivitou výskumu“. Okrem toho je rodová rovnosť často vnímaná ako nezlučiteľná s akademickou excelentnosťou.
- d. Predpojatosť a predsudky v procese financovania, netransparentné alebo nejasné kritériá.
- e. Chýbajúce povedomie o rodovej rovnosti, nedostatok tréningov a nedostatočná informovanosť hodnotiteľov o rodovej rovnosti.
- f. Nedostatok politík rodovej rovnosti alebo zodpovedajúcich právnych nástrojov



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Ako je znázornené na obrázku 1, niektoré z identifikovaných predsudkov a prekážok (a-b) sú nezávislé od postupov v OFV a pramenia z nedostatkov v OVV alebo v sociálnych a kultúrnych štruktúrach, zatiaľ čo iné predsudky a prekážky (c-f) môžu vyplývať z nedostatočnej informovanosti, z mylných predstáv alebo z rigidných štruktúr práve v rámci OFV. Najbežnejším dominantným hodnotiacim kritériom identifikovaným v OFV je výslovne meritokracia („c“ na obrázku 1), zatiaľ čo rodová rovnosť je implicitne vnímaná ako nezlučiteľná s akademickou excelentnosťou. V dôsledku tejto hlboko zakorenenej predstavy sa voči inklúzii rodovej rovnosti ako prierezovej témy do procesu financovania často objavuje odpor a antagonizmus.

implicitne vnímaná ako nezlučiteľná s akademickou excelentnosťou. V dôsledku tejto hlboko zakorenenej predstavy sa voči inklúzii rodovej rovnosti ako prierezovej témy do procesu financovania často objavuje odpor a antagonizmus.

Kľúčovým posolstvom je, že súčasné hegemonne postupy financovania výskumu ešte nie sú prispôsobené novodobým trendom a vývoju v rôznorodých oblastiach výskumu. V dôsledku čoho isté druhy výskumu a skupiny výskumníkov a výskumníkov reálne nemajú rovnaké príležitosti pri získavaní prostriedkov na výskum.

Preto tieto odporúčania prinášajú alternatívne a flexibilnejšie perspektívy, ktoré sa dôrazne odporúčajú integrovať do OFV s cieľom pretvoriť systém financovania výskumu na inkluzívnejší a rozmanitejší. Nepružný systém je potrebné podriadiť rozmanitosti.



STRATEGICKÉ ODPORÚČANIA

Zavedenie osvedčených príkladov dobrej praxe na podporu rodovej rovnosti v OFV by nemalo byť dobrovoľné, náhodné, ani sporadické. Mal by to byť skôr dôsledok správne uplatnených princípov, zakotvených v organizačnej politike a postupoch.

Preto táto časť poskytuje štyri odporúčania, ktoré by sa mali začleniť do politík OFV a OVV, mali by si ich osvojiť tvorcovia politík, zákonodarcovia a iní stakeholderi, ktorí sa podieľajú na financovaní výskumu. Praktické aplikovanie nasledujúcich odporúčaní umožní efektívne a udržateľné začlenenie rodového hľadiska do organizačných procesov a kultúr:

1. Plány rodovej rovnosti ako podmienka pre uchádzanie sa o národné finančné zdroje (kritérium oprávnenosti) a rodová rovnosť ako ukazovateľ kvality pre OFV a OVV
2. Mechanizmy komunikácie a spolupráce medzi OFV a OVV
3. Kombinácia rôznych typov opatrení implementovaných vo všetkých fázach procesu financovania a na všetkých systémových úrovniach
4. Viaceré hodnotiace kritériá na podporu rôznorodosti výskumu

1. PLÁNY RODOVEJ ROVNOSTI AKO NÁRODNÉ KRITÉRIUM OPRÁVNENOSTI A RODOVÁ ROVNOSŤ AKO UKAZOVATEĽ KVALITY PRE OFV a OVV

Rodová rovnosť bola uznaná ako kľúčový cieľ v Európskom výskumnom priestore (EK, 2020). Od roku 2021 sa rodový mainstreaming začal uplatňovať prostredníctvom ustanovenia inštitucionálnych plánov rodovej rovnosti (PRR) ako kritéria oprávnenosti pre verejné orgány, verejné a súkromné výskumné organizácie a verejné a súkromné vysoké školy, ktoré sa uchádzajú o programy financovania výskumu z projektovej schémy Horizont Europe (EIGE, 2022).



Tím CHANGE odporúča:

- Rozšíriť požiadavku na inštitucionálne PRR ako kritérium oprávnenosti pre ďalšie národné, regionálne a inštitucionálne programy financovania (podobne ako pri Horizonte Európa).
- Stanoviť povinnú požiadavku na PRR vo verejných OFV; stanoviť OFV, aby boli zodpovedné za implementáciu a podporu rodového povedomia v ich organizačných postupoch a kultúre.
- Podporovať súkromné, ako aj verejné OFV, aby implementovali inštitucionálne PRR tým, že budú ustanovené ako indikátor kvality pre sociálne zodpovedné inštitúcie, napr. v rebríčkoch spoločenskej zodpovednosti firiem alebo pri udeľovaní certifikátov.
- Rodová rovnosť by mala byť začleňovaná, riadená, propagovaná a monitorovaná ako prierezová téma v procesoch financovania a vo všetkých výskumných projektoch, a to odborníkmi na rodovú rovnosť a vyškolenými zamestnancami a zamestnankyňami OFV a tiež hodnotiteľmi.

2. MECHANIZMY KOMUNIKÁCIE A SPOLUPRÁCE MEDZI OFV A OVV

Vedecký výskum a financovanie výskumu sú úzko prepojené aj vo vzťahu ku vedeckej kariére mužov a žien vo vysokoškolskom vzdelávaní, priemysle a iných výskumne orientovaných organizáciách. Prístup výskumníčov a výskumníkov k finančným prostriedkom často závisí od ich príslušnosti k a podpory zo strany ich OVV (napr. bežnou podmienkou v mnohých fondoch základného výskumu je zastávať na vysokej škole vedúcu pozíciu). Hodnotenie v rámci financovania výskumu preto nie je skutočne samostatným procesom samým o sebe, ale skôr len pokračovaním fázy z OVV pred predložením žiadosti. OFV majú často iba obmedzené povedomie o dôsledkoch a dopadoch fázy pred podaním žiadosti na žiadateľov a žiadateľky. Môžu však čerpať zo zdieľania vedomostí a osvedčených postupov s inými OFV, ktoré čelia rovnakým výzvam.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Tím CHANGE odporúča:

- Zaviesť pravidelné mechanizmy komunikácie a spolupráce medzi OFV a OVV v rámci tzv. komunit praktických skúseností (Community of Practice-CoP), a to na úrovniach medzi OFV a OVV a v OFV medzi sebou.
- Zaviesť pravidelné mechanizmy komunikácie a spolupráce medzi OFV a OVV v rámci tzv. komunit praktických skúseností (Community of Practice-CoP), a to na úrovniach medzi OFV a OVV a v OFV medzi sebou.
- Inštruovať organizácie, aby si vymieňali poznatky s cieľom identifikovať rodové rozdiely, predsudky a bariéry v rámci svojich postupov a vzájomne medzi sebou zdieľali osvedčené príklady dobrej praxe.
- Odhaľovať a eliminovať spoločné oblasti/postupy v OVV a OFV, v ktorých ženy čelia väčším výzvam, resp. prispôbovať a rodovo scitlivovať organizačné postupy.
- Iniciovať a podporovať opatrenia presahujúce inštitucionálnu úroveň neustálou komunikáciou s inými organizáciami.

3. KOMBINÁCIA RÔZNYCH TYPOV OPATRENÍ IMPLEMENTOVANÝCH VO VŠETKÝCH FÁZACH PROCESU FINANCOVANIA A NA VŠETKÝCH SYSTÉMOVÝCH ÚROVNIACH

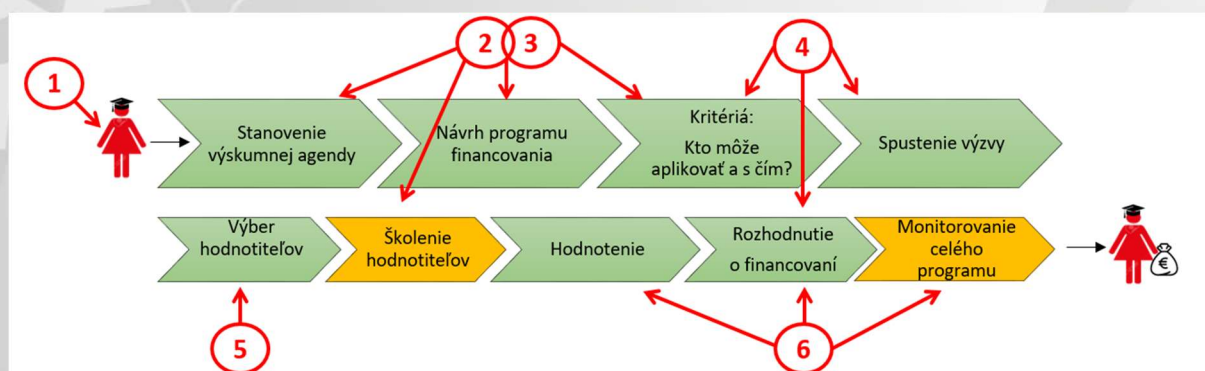
Hoci teoreticky sa o stratégiách alebo príkladoch dobrej praxi často diskutuje oddelene, iba jeden typ praxe alebo stratégie nemôže zaručiť transformáciu alebo zmenu, pokiaľ sa neimplementuje pomocou dodatočných stratégií alebo organizačných nástrojov na všetkých systémových úrovniach (Benschop a Verloo 2011). Politika rodovej rovnosti pre SwafS v Európskom výskumnom priestore (ERA) tiež zdôrazňuje potrebu systémového prístupu k riešeniu rodových rozdielov prostredníctvom inštitucionálnych zmien (EK, 2020a). V rámci projektu CHANGE bola navrhnutá a analyzovaná typológia šiestich skupín rodovo inkluzívnych príkladov dobrej praxe z hľadiska cieľov (cielených riešení určitých rozdielov v procese financovania) a z hľadiska úrovne implementácie alebo oblasti vplyvu (teda použitie



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

nástroja na individuálnej, inštitucionálnej, regionálnej alebo národnej úrovni). Každý typ zahŕňa množstvo stratégií alebo činností, ktoré možno prispôbiť alebo pretvoriť podľa konkrétneho kontextu každej inštitúcie (CHANGE, 2022):

- 1 Osobitné podporné nástroje pre výskumníčky a výskumníkov
- 2 Rodoví experti, expertky a tréningy
- 3 Uplatňovanie rodového hľadiska a scitlivosť
- 4 'Fair play': organizačná transparentnosť
- 5 Rodová rovnosť v rozhodovacích orgánoch
- 6 Politika rodovej rovnosti, rozpočet, regulácia a monitorovanie



Obrázok 2: Šesť typov príkladov dobrej praxe na rodovú inklúziu v procese financovania výskumu (CHANGE)

Ako je znázornené na obrázku 2, určité typy príkladov dobrej praxe môžu zmierniť rozdiely v určitých fázach procesu financovania výskumu. Navyše, len niektoré opatrenia sú zamerané na individuálnu úroveň výskumníkov (hlavne typ č. 1), zatiaľ čo väčšina praktík je zameraná na inštitucionálnu úroveň a mimo nej. Preto tvrdenie, že iba kombinovaná implementácia postupov zo všetkých šiestich typov, vo všetkých fázach procesu financovania a na všetkých systémových úrovniach by mohla podporiť komplexnú a udržateľnú zmenu smerom k rodovo rovnocennejšiemu a rodovo vyváženému výskumnému prostrediu.



Tím CHANGE odporúča:

- Pred implementáciou opatrení zvážiť ich cieľ, cieľovú skupinu a systémovú úroveň alebo úroveň implementácie a dopadu.
- OFV by mali iniciovať, presadzovať a implementovať, v rámci oblasti ich vplyvu, kombináciu niekoľkých rodovo inkluzívnych opatrení všetkých šiestich typov vo všetkých fázach procesu financovania, prispôbených špecifickým potrebám konkrétnej organizácie.
- Osobitná pozornosť by sa mala venovať regulácii a monitorovaniu PRR počas celého výskumného cyklu. V prípade nedodržania PRR by mali byť platby zadržané, pokiaľ sa neuplatnia nápravné opatrenia.

4. VIACERÉ KRITÉRIÁ HODNOTENIA NA PODPORU RÔZNORODOSTI VÝSKUMU

Výskum ako taký možno vnímať a posudzovať viacerými spôsobmi. Nie všetky zložky a výstupy vedeckej práce sú však rovnako hodnotené a následne financované. Niektoré druhy výskumu alebo vedeckej práce sú cenené menej. Niektorým skupinám výskumníkov, v mnohých prípadoch výskumníckam, nie je umožnené financovanie alebo sú vylúčené z možnosti financovania.

CHANGE tím odporúča:

- Diskutujte a spochybňujte koncepty meritokracie, moci a kapitálu. Otázky, ktoré by sa mali položiť, sú: Čo znamená excelencia? Čo obnáša? Kto je „ideálnou vedeckou osobnosťou“? Čo je to „ideálny výskum“? Môžu byť iba publikácie základného výskumu založené na metrikách považované za excelentný výskum?
- Rozšíriť metódy hodnotenia v OFV a zaviesť alternatívne parametre ako oprávnené kritériá pre aplikáciu a propagáciu popri alebo namiesto produktivity základného výskumu.
- Zahrnúť rodové povedomie a scitlivosť do hodnotiacich kritérií.
- Služby, zabezpečované nižšie postaveným personálom, časovo náročné, do značnej miery neviditeľné, avšak nevyhnutné pre OVV, musia byť uznané rovnako ako výskumná práca (napr. organizovanie podujatí,



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

vedecká komunikácia s použitím iných kanálov ako odborné časopisy, tvorba videí alebo rozhovory, vystupovanie v médiách atď.).

- Uznať rôzne typy akademických úspechov, prínosov a kariérnych postupov, napr. interdisciplinárny a aplikovaný výskum, odbornú prax, vedecké publikácie v rôznych jazykoch a platformách, interdisciplinárnu alebo transdisciplinárnu mobilitu medzi rôznymi profesijnými oblasťami počas akademickej kariéry, počet

predložených návrhov ako hlavný riešiteľ alebo iné akademické prínosy.

- V rámci konkrétnych OFV vyvinúť viacero typov financovania, ktoré budú vhodné pre rôznorodé skupiny výskumníkov a výskumníčov. Je dôležité zdôrazniť, že rodová inklúzia sa nesmie riešiť rozdeľovaním inštitúcií, ale umožnením rozmanitosti v rámci tej istej inštitúcie.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

SLOVENSKO A JEHO ŠPECIFIKÁ

Výskumy ukazujú, že diverzita má vplyv na efektívnejšie fungovanie pracovných tímov a tiež pozitívny vplyv na ich výsledky. Medzi European Innovation Scoreboard (EIS) a indexom rodovej rovnosti a tzv. upraveným indexom vedeckej excelencie existuje pozitívna korelácia. Slovensko bolo v rámci hodnotenia innovation scoreboard 2021 zaradené do kategórie nastupujúcich inovátorov (emerging innovators), ktorá je poslednou zo štyroch kategórií. Teda, Slovensko patrí medzi krajiny s najnižšou inovačnou výkonnosťou. Pozitívna korelácia medzi ukazovateľmi v praxi znamená, že ak krajina chce podporovať inovácie, mala by podporovať aj rodovú rovnosť. Bohužiaľ, Slovensko značne zaostáva v oboch oblastiach, nielen v rodovej rovnosti, no podľa EIS aj v inováciách.

Výdavky na výskum a vývoj tvorili v roku 2017 0,89% HDP, v roku 2019 to bolo len 0,83%, čím značne zaostávame za priemerom EÚ (2,23% v roku 2019). Každý štát má v oblasti financovania vedy a výskumu svoje vlastné výzvy. Podľa správy Najvyššieho kontrolného úradu z roku 2018: „Za obdobie 2007 – 2017 bolo pre oblasť VaV prijatých na Slovensku 14 strategických dokumentov, z ktorých sa realizovala len polovica. SR neriadi politiku podpory VaV(vedy a výskumu) systematicky a v dôsledku fragmentácie riadiaceho politického a administratívneho rámca a nedostatočnej koordinácie hlavných aktérov neboli v období rokov 2007 – 2017 vytvárané vhodné podmienky na zlepšovanie výsledkov slovenského VaV z hľadiska medzinárodného porovnania. Táto politika nie je ani v roku 2018 zastrešená žiadnym komplexným strategickým dokumentom.“

Slovensko nedisponuje ani stratégiami či politikami pre rodovú rovnosť v oblasti vedy a výskumu, ktorá by bola inštitucionalizovaná.

Z hľadiska rodovej rovnosti bolo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR so svojím Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí jediným orgánom majúcim presah do oblasti financovania vedy a výskumu cez štrukturálne fondy a ich tzv. horizontálne princípy, konkrétne prostredníctvom princípu „rovnosť mužov a žien a nediskriminácia“, tiež poskytovalo tréningy. Po parlamentných voľbách v roku 2020 bol odbor premenovaný na Odbor rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí a v júni 2020 vznikol samostatný Odbor horizontálnych princípov. Odbor je zapojený do procesu prípravy dokumentov vyzvaní a nastavenia indikátorov horizontálnych princípov, ktoré sa týkajú i rodovej rovnosti (napr. podiel žien na riadiacich pozíciách

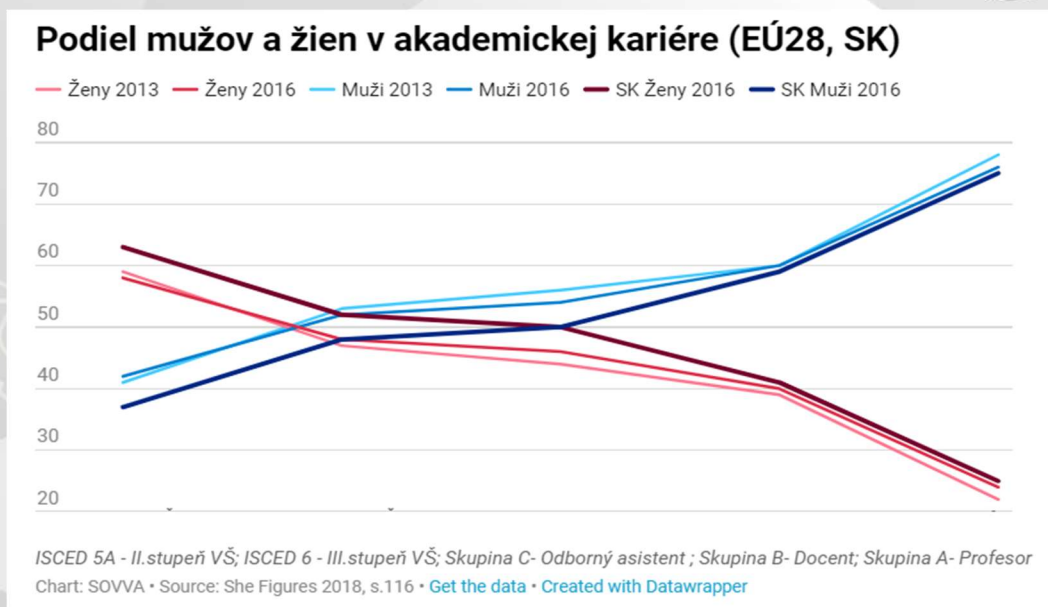


projektu, podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu, priemerná mzda žien a mužov refundovaná z projektu, počet opatrení na zosúladienie osobného a pracovného života zrealizovaných v rámci projektu, atď.) Avšak, vyplnenie týchto údajov v systéme nie je povinné a konkrétne indikátory sa líšia v závislosti od konkrétnych vyzvaní. Podľa vyjadrenia jedného z respondentov pracujúceho na inom ministerstve na štrukturálnych fondoch (CHANGE expertné rozhovory), z pohľadu vyššej profesionality je centralizácia agendy rodovej rovnosti v rámci jedného odboru výhodou, na druhej strane však znamená nižšie povedomie a znalosť témy v iných subjektoch.

Na základe dotazníkového prieskumu v rámci projektu CHANGE a expertných rozhovorov vyplýva, že jediným (oficiálnym) kritériom pri hodnotení projektových návrhov je ich kvalita, teda sa vychádza z princípu meritokracie. Úskaliam vyplývajúcim z princípov meritokracie je venovaný odsek vo všeobecnej časti tohto dokumentu.

Napriek pozitívnym číslam reprezentujúcim zastúpenie žien-výskumníčok na celkovom počte výskumných zamestnancov a zamestnankýň na Slovensku (41,2% v roku 2018 v porovnaní s EÚ-27 priemerom: 32,8% a 46,2% v sektore vysokého školstva), iné ukazovatele, napríklad index skleneného stropu (SK:1.74, EÚ: 1.58) alebo úspešnosť pri získavaní finančných prostriedkov na výskum (SK:-7,7, EÚ: -3.9), sú pre Slovensko už menej priaznivé. Ako vyplýva z Grafu 1, spracovaného v SOVVA na základe She Figures 2018, zlomovou je pracovná pozícia odborného asistenta, v rámci ktorej bol počas sledovaného obdobia vyrovnaný počet mužov a žien, docentiek a profesoriek je však už výrazne menej ako docentov a profesorov.





Graf 1 Podiel mužov a žien v akademickej kariére (EÚ28, SK) Zdroj: SOVVA na základe She Figures 2018

CHANGE tím ďalej identifikoval nasledujúce oblasti z procesov financovania vedy a výskumu, v ktorých sa môžu vyskytnúť predsudky alebo prvky netransparentnosti:

- Hodnotenie a rozhodnutie o financovaní: vyplýva zo špecifik Slovenskej republiky ako malej krajiny s obmedzeným počtom hodnotiteľov a hodnotiteľiek, a preto vyšším rizikom konfliktu záujmov. Financovanie vedy tiež odzrkadľuje silnú hierarchickú štruktúru akademického sektora. Je dôležité, aby funkciu vedúceho/vedúcej projektu, jeho zástupcu/zástupkyňu alebo aspoň člena/členku tímu zastávala osoba s vyššími akademickými titulmi (napr. docent, profesor). Nepísané pravidlo je odôvodňované schopnosťou riadiť projekt a úspešne ho implementovať. V praxi ale znevýhodňuje profesne mladších vedcov a vedkyne s potenciálom, avšak chýbajúcimi dostatočnými záznamami o ich vedeckých činnostiach. Vedenie výskumných tímov patrí medzi pracovné povinnosti docenta a profesora podľa „Zákon č. 131/2002 Z. z. Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čo je zrejme jeden z hlavných dôvodov nepísaného pravidla.
- Školenie/tréning hodnotiteľov a hodnotiteľiek: Hodnotitelia neabsolvujú tréningy rodovej rovnosti alebo podvedomých predsudkov.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Tieto oblasti je vhodné reflektovať a prijať preventívne opatrenia v podobe tréningov, významnejšieho zapájania zahraničných hodnotiteľov a hodnotiteľiek, či väčšieho zohľadňovania aj iných typov výstupov (nielen publikácie v prestížnych časopisoch).

Odporúčania zamerané na podporu rodovej rovnosti v oblasti financovania vedy a výskumu-
CHANGE tím odporúča:

- **Tréning o podvedomých predsudkoch** pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne OFV zapojených do procesu financovania vedy a výskumu, vrátane externých hodnotiteľov. V čase realizácie CHANGE expertných rozhovorov (2019), spomínaný odbor rodovej rovnosti realizoval tréningy. Podľa vyjadrenia respondenta z tejto organizačnej jednotky, v dôsledku nedostatočných kapacít nebolo možné pokryť reálnu potrebu. Ďalej sa odporúčajú tréningy zamerané na **používanie rodovo citlivého jazyka** najmä pre cieľové skupiny zmienené v tomto odseku a tiež pre osoby zapojené do externej komunikácie OFV.
- **Zbieranie rodovo segregovaných dát** priamo od inštitúcií a jednotlivcov, ktorí získali granty. (Nemalo by viesť k podstatnejšiemu administratívne zaťaženiu riešiteľských tímov.)
- **Oficiálne a jasné prihlásenie sa k princípu rodovej rovnosti vo vede a výskume** zo strany ministerstva školstva, ktoré bude náležite komunikované vedeckej obci a verejnosti.
- **Určenie osoby zodpovednej za agendu rodovej rovnosti na ministerstve školstva**, čím sa v praktickej rovine zrealizuje prihlásenie sa k princípom rodovej rovnosti (funkcia náležite komunikovaná vedeckej obci a verejnosti).
- **Príprava vlastného plánu** rodovej rovnosti ministerstva školstva, do ktorej budú zapojené rôzne sekcie, odbory a oddelenia ministerstva.
- **Prihlásenie sa k princípom rodovej rovnosti zo strany OFV** a príprava výziev, ktoré budú zohľadňovať napríklad rodovú dimenziu vo výskume, pri vekovo ohraničených výzvach zakomponovať možnosť posunutia vekovej hranice o čas strávený na materskej/rodičovskej dovolenke, a pod.
- **Zakomponovať do Štátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR** na roky 2021-2027 a nadväzujúceho **Akčného plánu rovnosti žien a mužov a príležitostí** na roky 2021-2027, prípadne do nasledujúcej stratégie a plánu aj oblasť rodovej rovnosti v OVV a OFV.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Súčasný akčný plán síce zahŕňa kategóriu „Vzdelávanie, veda a výskum“, v ktorej sa pozornosť venuje vzdelávacím aktivitám v oblasti rovnosti mužov a žien. Cieľovými skupinami sú však mládež, učitelia a odborníci v školách. Dokument neadresuje špecificky OVV a OFV

Rodová rovnosť v akademickom prostredí v podmienkach SR bola doposiaľ iniciovaná jednotlivcami v inštitúciách vedy a výskumu a aktivity smerujúce k naplneniu tejto hodnoty boli realizované vďaka európskym projektom. Tieto zastupovali chýbajúcu podporu zo strany ministerstva a jeho orgánov. Ponuku konzultantských služieb pri príprave plánov rodovej rovnosti zastrešovanú CVTI SR (ako reakcia na požiadavku programu Horizont Európa) možno jednoznačne hodnotiť pozitívne. Nemôže byť však chápaná ako náhrada systematického prístupu štátnych orgánov k zlepšovaniu rodovej rovnosti vo vede a výskume na Slovensku. V budúcnosti, ani s ohľadom na rámcové programy EÚ na podporu vedy a výskumu, nebude postačujúca. Je pravdou, že téma rodovej rovnosti vo všeobecnosti a tiež vo vede a výskume na Slovensku nemá tradíciu, preto sa v tejto oblasti nemôže porovnávať s krajinami západnej Európy a ich fungujúcimi štruktúrami. Na druhej strane, jej ďalšie zanedbávanie spôsobí prehlbovanie týchto rozdielov. A ak je dnes známe, že rodová rovnosť a rovnosť príležitostí sa spája s excelentnosťou výskumu a širšou využiteľnosťou jeho výsledkov, je otázne, či si Slovensko v budúcnosti bude môcť takýto prístup dovoliť...



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

LITERATÚRA

CHANGE. 2022. Deliverable 5.3: Report on Strategic Actions to Improve Gender-Inclusive Research Programmes and Funding. DOI 10.17605/OSF.IO/DX56U. [link](#)

EIGE. 2022. Gender Equality in Academia and Research - Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion. Dostupné na: [link](#) (August 01, 2022)

European Commission. 2020a. Directorate-General for Research and Innovation, Iagher, R., Monachello, R., Warin, C., Science with and for society in Horizon 2020 : achievements and recommendations for Horizon Europe. Delaney, N.(editor), Tornasi, Z.(editor), Publications Office. [link](#)

European Commission. 2020b. Gender equality in research and innovation - The Commission's gender equality strategy. Dostupné na: [link](#) (August 01, 2022)

OECD. 2015. Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. Paris, France: OECD Publishing. [link](#)

Sato, Sayaka, Pascal Mark Gygax, Julian Randall and Marianne Schmid Mast. 2020. The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions. Higher Education. 82, 145–162.

She Figures. 2021. Published by European Commission, 2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné na: [link](#) (August 01, 2022)

GENDERACTION, 2019. Why we need gender in the ERA. Dostupné na: [link](#) (October 20, 2022).

Štatistický úrad SR. 2021. Veda, technika a inovácie. Dostupné na: [link](#) (October 20, 2022)

Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky. 2018. Systém financovania výskumu a vývoja z verejných zdrojov v SR. p. 18. Dostupné na: [link](#)

SOVVA. 2020. Žien je vede je stále málo. Dostupné na: [link](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 2021. Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike. Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027. Dostupné na: [link](#)



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Tento projekt bol financovaný z programu Európskej únie pre výskum a inovácie Horizont 2020 na základe dohody o grante č. 787177.

Projekt koordinuje Interdisciplinárne výskumné centrum pre technológiu, prácu a kultúru – IFZ (Rakúsko).

Ďalšími partnermi sú:

- Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Nemecko),
- Universidade De Aveiro (Portugalsko),
- Žilinská univerzita v Žiline (Slovensko),
- Nacionalni Institut za Biologijo (Slovinsko),
- Fraunhofer Gesellschaft Zur Förderung der Angewandten Forschung E.V. (Nemecko),
- Beit Berl Academic College (Izrael)

Viac podrobností nájdete na: <https://www.change-h2020.eu>.

Názory vyjadrené v tomto dokumente sú iba názormi autoriek a autorov a v žiadnom prípade neodrážajú názory Európskej komisie. Európska komisia nezodpovedá za žiadne použitie informácií, ktoré dokument obsahuje.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.