



## **CENTRUM EXCELENTNOSTI PRE SPOLOČENSKÉ INOVÁCIE**

Univerzity Komenského v Bratislave



CESI UK Policy Paper 2/2011

# **Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax**

**Zuzana Kiczková a Mariana Szapuová**

[www.fphil.uniba.sk/cesiuk](http://www.fphil.uniba.sk/cesiuk)

ISBN 978-80-223-3090-9

"Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov ES." Projekt „Globálne a lokálne procesy na Slovensku: rozvoj spoločenských inovácií v podmienkach internacionalizácie Európskej únie“ je podporený v rámci opatrenia 4.1 „Podpora sietí excelentných pracovísk výskumu a vývoja ako pilierov rozvoja regiónu v Bratislavskom kraji“. Viac informácií o Operačnom programe Výskum a vývoj nájdete na stránke <http://www.asfeu.sk/operacny-program-vyskum-a-vyvoj>.



**Európska únia**  
Európsky fond regionálneho rozvoja

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

## O dokumente

Policy paper poukazuje na rodové nerovnosti vo vede a akademických inštitúciách, na existenciu „deravého potrubia“ a „skleneného stropu“ pre ženy v tomto prostredí. Nízke zastúpenie žien v oblasti výskumu a vývoja, ale predovšetkým riadenia vedy, ohrozuje princípy rovnosti, je diskrimináciou na základe rodu a teda aj porušovaním ľudských práv. Podreprezentovanosť žien ohrozuje však aj excelentnosť výskumu a jeho kvalitu, ktorá je úzko prepojená s rodovou citlivosťou a férovosťou, potrebou lepšieho využívania ľudských zdrojov a tvorivého potenciálu vedecky vzdelaných žien. Autorky prinášajú odporúčania, adresované aktérom a aktérkam na viacerých úrovniach vedeckých a akademických inštitúcií, ako vo vede a výskume na Slovensku uplatňovať rodové hľadisko.

## O autorkách

**Doc. PhDr. Zuzana Kiczková, PhD.** pôsobí na Katedre filozofie a dejín filozofie Filozofickej fakulty UK v Bratislave a v Centre excelentnosti pre spoločenské inovácie UK v Bratislave. Zaoberá sa predovšetkým metafyzikou, feministickou filozofiou a etikou. Od roku 2001 je riaditeľkou Centra rodových štúdií na FiFUK.

**Doc. PhDr. Mariana Szapuová, PhD.** pôsobí na Katedre filozofie a dejín filozofie Filozofickej fakulty UK v Bratislave a v Centre excelentnosti pre spoločenské inovácie UK v Bratislave. Zaoberá sa predovšetkým epistemológiou a feministickou filozofiou. V Centre rodových štúdií na FiFUK rozvíja svoju vedeckú a pedagogickú aktivitu.

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

## Aktuálny stav problematiky rodovej rovnosti vo vede, výskume a akademických inštitúciách

Vo sfére vedy a výskumu, vrátane akademických inštitúcií je možné na Slovensku identifikovať rozličné formy rodovej nerovnosti. Téma, podľa ktorej spoločenské štruktúry a inštitúcie majú rodový charakter sa v plnej miere vzťahuje aj na vedu ako spoločenskú inštitúciu, v rámci ktorej pôsobia mechanizmy utvárania hierarchických mocenských vzťahov medzi rodmi.

Viaceré výskumy preukázali, že aj vo sfére vedy a výskum, ako aj v akademických inštitúciách – tak v európskom, ako aj v domácom kontexte – pretrvávajú vertikálna a horizontálna rodová segregácia. Dostupné štatistické údaje potvrdzujú rodové rozdiely v akademickom kariérovom postupe. Podiel žien a mužov v rámci jednotlivých stupňov typickej akademicko-výskumnej kariéry na verejných VŠ ukazuje, že so zvyšujúcim sa stupňom akademicko-výskumnej kariéry sa percentuálne zastúpenie žien podstatne znižuje. Potvrďuje sa teda pravidlo nepriamej úmernosti: čím vyšší stupeň akademického rebríčka, tým nižší počet zastúpenia žien. Metaforicky sa hovorí o „deravom potrubí“. Kvantitatívne údaje o zastúpení žien vo vedúcich funkciách a na riadiacich pozíciách poukazujú na to, že ženy sú podreprezentované aj v oblasti riadenia vysokých škôl. Ženy pracujúce v akademickom prostredí narážajú vo svojom kariérovom postupe na „sklenený strop“, teda na fungovanie rôznych neformálnych štruktúr moci, predovšetkým v rozhodovacích procesoch. Podreprezentovanosť žien nájdeme aj vo sfére technických odborov, ženy majú výraznejšie zastúpenie v humanitných a spoločenskovedných orientáciách, kým muži prevažujú na školách technického zamerania. Fakty hovoria o tom, že táto horizontálna rodová segregácia narastá. Vo výskumných a akademických inštitúciách je možné identifikovať existenciu rodovej delby práce, ich organizačná kultúra, ako aj inštitucionálne praktiky sú rodovo poznačené (gendered). Napr. väčšina systémov akademického kariérového postupu vychádza z predpokladu lineárnej a neprerušenej pracovnej kariéry. Tento predpoklad viac zohľadňuje skúsenosť mužov a znevýhodňuje osoby s prerušovaným kariérovým postupom. V prevažnej väčšine sú to ženy, ktoré majú svoju vedeckú kariéru prerušenú, napr. z dôvodu rodičovského voľna alebo starostlivosti o členov rodiny. Podobne, ak si všimneme časové režimy a požiadavky na pracovný čas, zistíme, že vedecko-výskumná práca vyžadujúca si „celého človeka“ viac vyhovuje mužom, pretože zaužívaná spoločenská norma od nich nebude automaticky očakávať starostlivosť o rodinu a domáce práce. Mobilita pracovníkov a pracovníčok v akademickom prostredí tiež podlieha rodovému symbolizmu a je rodovo štruktúrovaná, služobné cesty a práca mimo domova sa považujú za ľahšie zlučiteľné so spôsobom života mužov, kým väčšia viazanosť na miesto, predovšetkým rodinu sa odvodzuje od „poslania“ žien, hlavne matiek, popr. aj manželiek vytvárať dobré rodinné zázemie.

Napriek tomu, že problematika rodovej rovnosti sa postupne dostáva do pozornosti tvorcov politiky a stáva sa súčasťou politickej agendy, a napriek istému pokroku, ktorý sa v oblasti rodovej rovnosti na Slovensku dosiahol, otázky týkajúce sa rodovej rovnosti vo špecifickej sfére vedy a akademických inštitúcií ako segmentu trhu práce ostávajú skôr na periférii záujmu vednej politiky.

Chýba komplexnejšie poznanie existujúcich problémov a mechanizmov reprodukcie rodovej nerovnosti v oblasti vedy a výskumu. Napriek niekoľkým výskumným iniciatívam, ktoré sa realizovali v ostatnom období a priniesli dôležité poznatky o rôznych podobách rodových nerovností, absentuje

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

systematický a komplexný výskum v tejto oblasti. Takisto možno hovoriť o nedostatku empirických výskumov, ktoré by boli zamerané na fungovanie vedeckých a akademických inštitúcií z rodového hľadiska. Chýbajú vypracované funkčné indikátory rodovej rovnosti. Pretrváva problém nedostatku politických a inštitucionálnych mechanizmov na presadzovanie rodovej rovnosti vo vede a výskume, ako aj nízke povedomie a informovanosť samotnej vedeckej obce ako aj širšej verejnosti o tomto probléme. Nedostatočne sú vo verejnosti zviditeľnené ženy, ktoré pracujú vo vede a dosiahli významné úspechy. Málo sú známe také modely vedeckej kariéry, ktoré umožňujú zosúladienie vedeckej práce a rodiny. Vôbec sa nediskutuje o tom, akú úlohu by pritom mali či mohli zohrávať samotné inštitúcie ale aj vedná politika, ktorej imanentnou súčasťou by bol princíp rovnosti. Poznatky o akčnom pláne rovnosti, ktorý majú vypracovaný niektoré popredné západoeurópske univerzity, sú v našom akademickom prostredí nulové. Akademické inštitúcie, ale ani inštitúcie riadiace vedu a výskum, aj keď ojedinele existujú iniciatívy, ako napr. Komisia pre rovnosť žien a mužov pri SAV, nemajú vypracovaný akčný plán rodovej rovnosti. Zavádzanie gender mainstreamingu na univerzity a ďalšie vedecké inštitúcie nie je jednoducho témou, ktorej by sa u nás venovala adekvátne pozornosť. Jednou z mnohých príčin je aj neznalosť negatívnych dopadov, ktoré vyplývajú z ignorovania rodovej rovnosti vo vede a v akademických inštitúciách.

## Prečo uplatňovať rodové hľadisko vo vedeckých a akademických inštitúciách?

Potreba zaviesť opatrenia, ktoré smerujú k rodovej rovnosti a potreba uplatňovanie rodové hľadisko v európskych vedných politikách sa zdôvodňuje poukázaním na to, že nízke zastúpenie žien v oblasti vedy, výskumu a vývoja predstavuje viaceré ohrozenia: ohrozuje rodovú rovnosť, pričom diskriminácia na základe rodu je porušovaním ľudských práv. Podreprezentovanosť žien ohrozuje ale aj excelentnosť výskumu a jeho kvalitu. Často sa poukazuje na to, že vedecká excelentnosť je úzko prepojená s rodovou citlivosťou a férovosťou a dá sa očakávať, že podpora rodovej rovnosti povedie aj k zvýšeniu kvality a excelentnosti výskumu. Dôležitý je i argument odvolávajúci sa na potrebu lepšieho využívania ľudských zdrojov – v dôsledku starnúcej populácie je podstatné, aby medzi mladými ľuďmi, ktorí sa rozhodnú venovať sa vede a výskumu, boli zastúpené obidve pohlavia. Napokon nedostatočné zastúpenie žien ohrozuje aj efektívnosť, keďže sa nevyužíva tvorivý potenciál vedecky vzdelaných žien, a dochádza k premárneniu ich talentov.

## Kto má uplatňovať rodové hľadisko vo vedeckých a akademických inštitúciách?

Pre efektívne uplatňovanie rodového hľadiska v praxi je potrebné zavádzať opatrenia na rôznych úrovniach vednej politiky, na rôznych úrovniach riadenia a fungovania vedeckých organizácií a vedeckých komunit. Odporúčania sú preto adresované rôznym aktérom a aktérkam, a to najmä:

- tvorcom národnej vednej politiky,
- vedeniam a manažmentom inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako aj inštitúciám vedy a výskumu (SAV, rezortné inštitúcie),
- vedeckým a akademickým pracovníčkam a pracovníkom,

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

- štátnym, súkromným a mimovládny organizáciám venujúcim sa vede, výskumu a VŠ vzdelávaniu.

## Ako uplatňovať rodové hľadisko vo vedeckých a akademických inštitúciách?

Odporúčania, ako zlepšiť uplatňovanie rodového hľadiska v praxi možno zoskupiť do štyroch kľúčových oblastí:

1. zbieranie a sledovanie údajov o stave rodovej ne/rovnosti;
2. využívanie ľudských zdrojov;
3. inštitucionálne normy a praktiky
4. produkcia poznania.

### 1. Zbieranie a sledovanie údajov o stave rodovej ne/rovnosti

Odporúčania v tejto oblasti smerujú k zabezpečeniu komplexnejšieho poznania problematiky rodovej rovnosti vo sfére vedy a výskumu a VŠ.

- Posilniť a podporovať rodový výskum a rodovú analýzu existujúceho stavu za účelom presnejšie identifikovať problémy, (aj tie jemnejšie a ťažšie postrehnuteľné spôsoby a mechanizmy znevýhodňovania žien), ktoré spôsobujú, že súčasný stav je prispôbený skôr mužom.
- Vypracovať indikátory rodovej rovnosti, resp. rozvíjať a zdokonaľovať takéto indikátory. Systematicky zbierať a analyzovať rodové štatistiky, členené aj podľa iných premenných (vek, dĺžka pôsobenia v inštitúcii, vykonávanie starostlivosti o blízke osoby).
- Zvýšiť informovanosť akademickej obce o týchto štatistikách ich pravidelným zverejňovaním na úrovni konkrétnych inštitúcií ako aj na úrovni riadiacich orgánov a organizácií, ktoré sa venujú vede a vysokoškolskému vzdelávaniu (Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR). Rodové štatistiky zahrnúť do výročných správ o stave vysokého školstva (napr. APPV, VEGA, Ústav informácií a prognóz školstva, Predsedníctvo SAV).
- Podporovať informovanosť akademickej aj ostatnej verejnosti o problematike žien vo vede, zvyšovať povedomie o probléme, scitlivovať na rodové otázky pracovníkov a pracovníčky, ale najmä vedenie a manažment inštitúcií, s cieľom vypestovať si istú „rodovú kompetenciu“.
- Realizovať rodové tréningy a školenia pre zamestnancov a zamestnankyne z problematiky rodovej rovnosti s cieľom vybudovať u nich potrebnú „rodovú kompetenciu“.

## Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

- Realizovať pravidelne monitoring zmien, ktoré prebiehajú v oblasti rodovej rovnosti, vrátane monitorovania rámcových plánov výskumu (tzv. Gender Watch System).
- Vytvoriť národné inštitucionálne mechanizmy pre podporu žien vo vede na najvyššej úrovni riadenia, osobitne národné kontaktné centrum pre problematiku žien vo vede, s cieľom podporovať účasť žien vo vede a informovať o tejto problematike.

### 2. Využívanie ľudských zdrojov

Odporúčania v tejto oblasti smerujú k lepšiemu a efektívnejšiu využívaniu ľudského kapitálu, k plnému využívaniu tvorivého vedeckého potenciálu všetkých žien a mužov, zapojených do tvorby vedeckého poznania.

- Systematicky monitorovať stav rodovej rovnováhy. Členovia a členky vedenia inštitúcie majú byť zodpovední za tvorbu a realizáciu akčných plánov rodovej rovnosti v konkrétnej inštitúcii.
- Viac zviditeľniť ženy pracujúce vo vedeckých inštitúciách. Vedecké inštitúcie vo svojich vzťahoch s verejnosťou (PR aktivitách) majú zabezpečiť, aby ženy boli reprezentované v rovnakej miere ako muži. Treba sa pritom vyvarovať stereotypnému zobrazovaniu výskumníčok a vysokoškolských učiteliek.
- Zvýšiť zastúpenie žien na vyšších stupňoch academickej kariéry (obzvlášť v kategórii profesorov/profesoriek) a na vedúcich pozíciách ( a to minimálne na 33 %). Vyvinúť mechanizmy na účinnejší nábor žien do riadiacich funkcií.
- Usilovať sa o rodovú rovnováhu , a to predovšetkým v oránoch s rozhodovacou právomocou (akademické senáty a vedecké rady univerzít, riadiace orgány vedeckovýskumných inštitúcií, grémiá inštitúcií v oblasti vedy a výskumu) Grémiá, ktoré rozhodujú o pridelovaní grantov, majú byť rodovo heterogénne.
- Vytvárať stratégie a nástroje na podporu žien v oblastiach, v ktorých sú výrazne podreprezentované, najmä vo sfére technických odborov (špeciálne grantové schémy, programy pre doktorandky a pod.).

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

## 3. Inštitucionálne normy a praktiky

Odporúčania v tejto oblasti smerujú k presadzovaniu takých inštitucionálnych noriem a mechanizmov, ktoré eliminujú znevýhodňovanie na základe rodu.

- Vytvoriť také mechanizmy výberu do vyšších pozícií, ktoré neznevýhodňujú osoby s prerušenou kariérou dráhou. Znamená to napr. uplatňovať sofistikovanejšie meranie kvality a výkonnosti než je množstvo/kvantita publikácií, ktorá je závislá (aj) od dĺžky pôsobenia vo vede a výskume.
- Vytvárať také pracovné podmienky, ktoré umožňujú zosúladiť prácu a starostlivosť o rodinu. Znamená to presadzovanie a budovanie takých modelov vedeckej kariéry, ktoré vytvárajú možnosť zosúladovania, ako aj informovanie o takýchto možnostiach. Pri plánovaní organizácie práce zohľadňovať aj mimoprofesionálny/mimopracovný život zamestnancov a zamestnankýň.
- Systematicky sledovať a vyhodnocovať rodovopolitický obsah všetkých opatrení a nástrojov vysokoškolskej a vednej politiky, na národnej aj inštitucionálnej úrovni. Je potrebné presne analyzovať, či určité opatrenie pôsobí neutrálne, resp. prispieva k rovnosti, alebo skôr naopak, potvrdzuje existujúce nerovnosti.
- Zabezpečiť pravidelné vyhodnocovanie dopadu existujúcich inštitucionálnych riadiacich mechanizmov a organizačných noriem a praktík z rodového hľadiska (tzv. gender impact assessment). Týka sa to napr. náborových procedúr, systému odmeňovania, rozdelenia miest a štipendií, podpory výskumu a vedeckého dorastu, obsahu učebníc, kurikúl, organizácie štúdiá a pod.
- Zabezpečiť integrovanie princípu rovnosti do plánovacích a rozhodovacích procesov, s jasným stanovením zodpovednosti jednotlivých aktérov a aktérok, ako aj férové a transparentné mechanizmy výberu do vyšších pozícií a transparentné stanovenie výkonnostných kritérií. Zakomponovať do všeobecných stratégií rozvoja vedeckých inštitúcií explicitne stanovené ciele, ku ktorým majú viesť opatrenia na dosiahnutie rodovej rovnováhy. Pokrok v dosahovaní cieľov má byť pravidelne vyhodnocovaný a publikovaný.
- Prehodnotiť politiky a nástroje týkajúce sa pracovných podmienok, ktoré majú odlišný dopad na ženy a mužov vo vedeckých inštitúciách, takým spôsobom, aby pozitívne ovplyvnili profesionálny rozvoj tak mužov ako aj žien (napr. v oblasti rodičovskej dovolenky; napr. poskytovanie špeciálnych grantov pre tie a tých, ktoré a ktorí sa do vedy vracajú po dlhšom prerušení kariéry sa ukazuje ako účinný nástroj pre udržanie žien vo vede).
- Vytvoriť špeciálne oddelenia alebo komisie, resp. ustanoviť osoby, ktoré by mali vo svojej pracovnej náplni agendu rodovej rovnosti, vo všetkých v inštitúciách vedy a výskumu vrátane akademických.

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

## 4. Produkcia poznania

Odporúčania v tejto oblasti smerujú k zlepšeniu kvality výskumu prostredníctvom zahrnutia rodovej optiky do vedeckého výskumu.

- Redefinovať existujúce nástroje a normy hodnotenia vedecko-výskumnej práce tak, aby smerovali ku kvalite, a nie ku kvantite publikácií.
- Zavádzať gender mainstreaming do rámcových plánov výskumu a integrovať rodovú dimenziu do vedeckého výskumu.
- Podporovať vzdelávanie manažérov vedy ako aj vedcov a vedkýň v oblasti rodovej analýzy a uplatňovania rodového hľadiska, tak v základnom ako aj aplikovanom výskume, aby sa vzdelávanie a rodové tréningy stali súčasťou vedeckého vzdelávania vo všetkých disciplínach.
- Podporovať posudzovanie výsledkov vedeckej práce (posudzovania rukopisov na publikovanie, grantových projektov, publikácií pri prijímaní do zamestnania alebo pri akademických postupoch) aj z hľadiska integrácie rodovej optiky do výskumu.
- Vytvárať a podporovať kvalitný a férový systém kolegiálnej oponentúry (peer review system).
- Podporovať výskum o ženách vo vede, o ich kariérnych a životných stratégiách.

## Referencie

Blagojević, M. – Havelková, H. – Sretenova, N. – Tripsa, M. F. – Velichová, D. (ed.). 2003. *Premárnené talenty: od osobných zápasov k veci verejnej. Ženy a veda v krajinách Enwise*. Luxemburg : Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločností.

Gramatová, E. et al. 2007. *Ženy vo vede v Slovenskej republike : Národná správa o postavení žien vo vede v SR cielená k stimulácii celonárodnej diskusie*. Praha : Sociologický ústav AV ČR.

*Recommendations for Action on the Gender Dimensions in Science*. 2010. genSET: Portia. Dostupné na

[http://www.genderinscience.org/downloads/genSET\\_Consensus\\_Report\\_Recommendations\\_for\\_Action\\_on\\_the\\_Gender\\_Dimension\\_in\\_Science.pdf](http://www.genderinscience.org/downloads/genSET_Consensus_Report_Recommendations_for_Action_on_the_Gender_Dimension_in_Science.pdf) [Pristúpené 10. 02. 2011]

Sedová, T. (ed.). 2003. *Ženy a veda v SAV*. Bratislava : Veda.

Szapuová, M. – Kiczková, Z. – Zezulová, J. (eds.). 2009. *Na ceste k rodovej rovnosti : ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava : Iris.



## Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

Szapuová, M. (ed.). 2010. Situovaná veda. Podoby a kontexty tvorby poznania. Bratislava: Centrum rodových štúdií FIF UK.

*Women and science: mobilising women to enrich European research.* Dostupné na [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_co\\_en.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_co_en.pdf) [Pristúpené 23. 10. 2006]

*Women and Science. Excellence and Innovation - Gender Equality in Science.* 2005 (Commission Staff Working Dokument) European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

# Rodová rovnosť a gender mainstreaming vo vede a v akademických inštitúciách: odporúčania pre politickú prax

## Centrum excelentnosti pre spoločenské inovácie UK

Centrum excelentnosti pre spoločenské inovácie Univerzity Komenského (CESIUK) budované v rámci projektu „Globálne a lokálne procesy na Slovensku: rozvoj spoločenských inovácií v podmienkach internacionalizácie Európskej únie“ je unikátnym projektom spájajúcim najkvalitnejších výskumných pracovníkov z rôznych vedných disciplín vo výskume a prognózovaní spoločenských inovácií. Hlavným cieľom Centra excelentnosti pre spoločenské inovácie je rozvoj ľudského, sociálneho a kultúrneho kapitálu prostredníctvom výskumu strategických spoločenských inovácií v kontexte globalizácie, europeizácie a transformácie v zahraničí a na Slovensku.

Projekt je financovaný z Európskeho fondu regionálneho rozvoja, v rámci Operačného programu Výskum a vývoj, opatrenie 4.1 "Podpora sietí excelentných pracovísk výskumu a vývoja ako pilierov rozvoja regiónu v Bratislavskom kraji". "Podporujeme výskumné aktivity na Slovensku/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov ES".

## Kontakt

Web: [www.fphil.uniba.sk/cesiuk](http://www.fphil.uniba.sk/cesiuk)

E-mail: [cesiuk@fphil.uniba.sk](mailto:cesiuk@fphil.uniba.sk)