

Plán rodovej rovnosti pre Univerzitu Komenského

ÚVOD

Spravodlivosť je jednou zo základných hodnôt, ku ktorým sa Univerzita Komenského v Bratislave hlási ako k hodnotovému základu všetkých svojich aktivít a snažení. V súlade so základnými hodnotami univerzity vytvára prostredie, „v ktorom sa rovnocenne a s úctou zaobchádza so všetkými osobami a rešpektujú sa základné práva a slobody všetkých a každého bez ohľadu na pracovné a funkčné zaradenie, pohlavie, etnický pôvod, vierovyznanie, študijný odbor, formu, metódu či stupeň štúdia“¹. Rovnosť medzi ľuďmi, vrátane rovnosti medzi ženami a mužmi, t. j. rodovú rovnosť možno považovať za jeden zo základných predpokladov naplnenia idey či princípu spravodlivosti. Rodová rovnosť totiž znamená predovšetkým spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez rôznych obmedzení. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.² Rodová rovnosť tiež znamená spravodlivú a rovnomernú distribúciu povinností a práv, účasť na riadení a rozhodovaní, rovnaké príležitosti pre rozvoj osobnosti a talentu, pre kariérny rast i súkromný život. Dôraz sa kladie na rovnosť v sociálnom statuse žien a mužov elimináciou existujúcich foriem nerovnosti a znevýhodňovania žien v celospoločenskom meradle.

Aj v organizáciách vedy a výskumu, a Univerzita Komenského v tomto nie je výnimkou, sú rozpoznateľné a identifikovateľné viaceré formy nerovnosti medzi ženami a mužmi. Pozorovať možno fenomén deravého potrubia, t. j. postupný úbytok žien na ceste k vyšším akademickým hodnostiam a funkciám. Napriek tomu, že na vysokých školách študuje vo všeobecnosti viac žien než mužov, v oblasti vedeckého výskumu sa ich podiel znižuje. Vo vedných odboroch naďalej pretrvávajú nielen vertikálna, ale aj horizontálna rodová segregácia, čo nevytvára priestor pre diverzitu v priestore vedy a výskumu a znižuje mieru inkluzívnosti vysokoškolského vzdelávania aj kvalitu výskumu. Kvalita výskumu stráca aj prehliadaním rodovej dimenzie v samotnom obsahu výskumu a vzdelávania.

Rodová rovnosť sa preto za ostatné dekády stala predmetom intenzívneho záujmu európskej vednej a vysokoškolskej politiky. Stratégia podpory žien na individuálnej úrovni, hoci priniesla viaceré pozitívne výsledky, sama osebe nie je dostačujúca, ak samotné inštitúcie a ich kultúra ostanú mimo zorného poľa. Ak je podpora rodovej rovnosti mienená vážne, vyžaduje si kultúrnu a štrukturálnu zmenu a zameriava sa na celý systém, v ktorom vedecké poznanie a jeho rozširovanie prebieha, na inštitucionálne a kultúrne podmienky vedeckej aj vzdelávacej práce. Centrálnu úlohu v tejto zmene majú samotné výskumné a akademické inštitúcie a nástroj, ktorý im má pomôcť zmenu naštartovať, sú plány rodovej rovnosti.

Ambíciu stať sa nástrojom presadzovania rodovej rovnosti tak v zmysle spravodlivosti (vyváženej distribúcie práv i povinností, príležitostí a vplyvu), ako aj v zmysle zvyšovania kvality výskumu, má aj predkladaný Plán rodovej rovnosti pre UK. Ciele a opatrenia, ktoré plán definuje, majú pomôcť iniciovať zmeny, ktoré vo výsledku povedú k vytváraniu otvoreného, podporujúceho, inkluzívneho a nediskriminujúceho prostredia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne, ako aj pre študentov a študentky Univerzity Komenského a jej fakúlt.

¹ Vnútný predpis č. 23/2021 Vnútný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania UK: https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2021/Vp_2021_23.pdf

² <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/rodova-rovnost/>

1. RODOVÁ ROVNOSŤ AKO POLITICKÁ PRIORITA V EURÓPSKOM VÝSKUMNOM PRIESTORE

Problematika rodovej rovnosti vo vede a výskume, ako aj vo sfére vysokoškolského vzdelávania je dlhodobo jednou z dôležitých oblastí európskej vednej a vysokoškolskej politiky. Iniciatíva v tomto smere vychádzala predovšetkým zo strany inštitúcií EÚ. Už v roku 1997 vytýčila Európska komisia vo svojom oznámení *Ženy a veda: mobilizácia žien k obohateniu európskeho výskumu* ako dôležitý strategický cieľ dosiahnutie rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu prostredníctvom systematickej a širokej podpory participácie žien na Európskom výskumnom priestore (ERA). Na podporu tohto cieľa bola ustanovená aj skupina expertov a expertiek, tzv. Helsinská skupina, ktorá dodnes pôsobí pri Generálnom riaditeľstve pre výskum a technológie Európskej komisie³.

Počas nasledujúcich dvoch dekád bola téma rodovej rovnosti súčasťou prakticky všetkých významných politík EÚ týkajúcich sa Európskeho výskumného priestoru⁴. Oznámenie Komisie z roku 2020 (*Nová éra výskumu a inovácie*) však konštatuje, že napriek neustálej pozornosti, ktorú politika EÚ venuje otázke rodovej rovnosti vo výskume a inováciách, pokrok sa dosahuje len pomaly a naďalej nie je dostatočný.⁵ V nadväznosti na toto konštatovanie opätovne Európska komisia zaraďuje rodovú rovnosť medzi priority pre ďalšie budovanie Európskeho výskumného priestoru a definuje aj praktický spôsob, akým sa má tento cieľ dosiahnuť. Je ním tvorba inkluzívnych plánov rodovej rovnosti spolu s členskými štátmi a zainteresovanými stranami s cieľom propagovať rodovú rovnosť v EÚ vo výskume a inováciách.

Téma rodovej rovnosti rezonuje v ďalších nedávno prijatých dokumentoch o budovaní Európskeho výskumného priestoru. *Pakt pre výskum a inovácie* identifikuje rodovú rovnosť ako jednu zo šiestich spoločných hodnôt a zásad, ktoré sú základom Európskeho výskumného priestoru. Zdôrazňuje pritom aj potrebu zohľadniť rozmanitosť v širšom zmysle. Medzi kľúčové akcie Pakt zaraďuje podporu širšej účasti žien vo vede a inováciách a odstránenie nerovností týkajúcich sa pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného znevýhodnenia, veku alebo sexuálnej orientácie.⁶ V nadväznosti na iniciatívu slovinského Predsedníctva v Rade EÚ sa v novembri 2021 členské štáty ERA prihlásili k *Ľublanskej deklarácii o rodovej rovnosti vo výskume a inováciách*. Tá okrem opätovného poukázania na význam tejto témy vyzdvihla aj úlohu spolupráce, výmeny skúsenosti či využívania európskych zdrojov, vrátane štrukturálnych fondov na podporu rodovej rovnosti vo výskume.⁷

V praktickej rovine sa podpora rodovej rovnosti v ERA realizuje predovšetkým prostredníctvom rámcových programov pre výskum a inovácie. Už predošlé programy požadovali integráciu rodovej dimenzie do obsahu výskumu a inovácií, aj rodovú rovnosť v hodnotiacich paneloch a poskytovali osobitné zdroje pre financovanie akcií zameraných na podporu rodovej rovnosti vo výskume. Horizont Európa pridáva k týmto nástrojom požiadavku, aby mali inštitúcie verejného sektora Plán RR (GEP), ktorá je kritériom oprávnenosti pre účasť v programe.

V závere tejto časti nemôžeme opomenúť ani politiku na národnej úrovni. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027* zahŕňa medzi operačnými cieľmi aj podporu vyššieho zastúpenia žien vo sfére vedy, výskumu a vysokoškolského vzdelávania. Do Akčného plánu, ktorý má implementáciu tejto stratégie podporovať, sa už ale žiadne konkrétne opatrenie v tejto oblasti nedostalo.⁸

³ <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?>

⁴ Súhrnný prehľad dokumentov EU venovaných problematike rodovej rovnosti vo výskume je dostupný tu: <https://epws.org/eu-documents-on-women-and-science/>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0628&qid=1642520375616>

⁶ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_6270

⁷ <https://www.srk.sk/sk/aktuality/542-lublanska-deklaracia-o-rodovej-rovnosti-vo-vyskume-a-inovaciach>

⁸ <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2020/668>

2. VÝCHODISKÁ PRE ŠTRUKTÚRU PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI: OD PODPORY ŽIEN K ŠTRUKTURÁLNEJ A KULTÚRNEJ ZMENE

Pri tvorbe Plánu rodovej rovnosti UK sa vo veľkej miere opierame o odporúčania a postupy, ktoré v tejto oblasti vypracovala Európska komisia.⁹ Na rozdiel od skorších prístupov, ktoré sa sústredili najmä na podporu žien vo vede, v súčasnosti sa záujem sústreďuje na samotné inštitúcie, v ktorých ženy (aj muži) vedecký výskum realizujú. Do popredia sa dostáva prístup nazývaný kultúrna a štrukturálna zmena¹⁰. Ten vychádza z rozpoznania toho, že individuálna podpora žien nie je dostačujúca, a preto sa treba zamerať na inštitúcie a systém, v ktorom vedecké poznanie funguje.

Štrukturálna zmena sa vzťahuje predovšetkým na nastavenie pracovných podmienok a pravidiel kariérneho rozvoja, výber a prijímanie pracovníkov a pracovníčok do zamestnania a výber osôb do vedúcich pozícií. Kultúrna a štrukturálna zmena sa týka zvýšenia citlivosti na rodovú ne/rovnosť, rozvíjania poznania a kompetencie ohľadom rodových otázok, eliminácie stereotypov a predsudkov, presadzovania hodnoty rovnosti a inkluzívnosti a vytvárania podporujúceho pracovného prostredia.

Centrálnu úlohu v podpore týchto zmien majú samotné výskumné a akademické inštitúcie, pričom dôraz sa kladie na rodovú perspektívu, t. j. pozornosť sa venuje tak ženám, ako aj mužom.¹¹

Hlavným nástrojom uvedených zmien je práve Plán rodovej rovnosti, v ktorom si inštitúcie zadefinujú konkrétne opatrenia na podporu rodovej rovnosti. Komisia odporúča, aby tieto opatrenia pokrývali päť oblastí intervencie, ktoré sú nasledovné:

- zosúladenie práce a rodiny, organizačná kultúra;
- rodová rovnováha v riadení a rozhodovaní (leadership);
- rodová rovnosť v oblasti náboru zamestnancov a zamestnankýň a v kariérnom rozvoji;
- integrácia rodovej dimenzie do obsahu výskumu a vyučovania;
- opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania.

Uvedené oblasti intervencie majú len odporúčací charakter a inštitúcie môžu štruktúru cieľov a aktivít prispôbiť vlastným východiskovým podmienkam a potrebám.

Aby nemalo prijatie plánu rodovej rovnosti len deklaratívny charakter, Európska komisia vyžaduje, aby boli naplnené štyri podmienky, označované ako povinné „stavebné kamene“:

- Plán musí byť publikovaný na webstránke inštitúcie a podpísaný reprezentantom či reprezentatkou vysokého manažmentu.
- Inštitúcia sa prijatím plánu zaväzuje zabezpečiť zdroje (finančné aj ľudské) pre jeho implementáciu.
- Na podporu realizácie plánu zabezpečí inštitúcia zber rodovo členených dát ohľadom personálu (aj študujúcich) a ich monitoring.
- Aby dosiahli potrebnú zmenu organizačnej kultúry, mali by inštitúcie do plánu zahrnúť tréningy zamerané na zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti a o nevedomých rodových predpojatostiach.

Nespornou prednosťou vyššie popísaného prístupu je okrem jeho komplexného charakteru aj skutočnosť, že vedie k lepšiemu využívaniu ľudských zdrojov, zvyšuje kvalitu výskumu a skvalitňuje podmienky pre vedeckú prácu tak pre ženy, ako aj pre mužov. Vytvára sa tak priestor pre synergie s inými stratégiami, ktoré inštitúcie zavádzajú v oblasti podpory ľudských zdrojov, najmä Stratégie ľudských zdrojov vo výskume (Human Resources Strategy for Researchers).

⁹ <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

¹⁰ Pozri Tenglerová, H. (ed.): Genderová rovnosť vo viedě, výskumu a vysokém školství. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, Praha 2018

¹¹ Pozri Víznerová, H., Linková, M.: Proc a jak na genderovou rovnost ve vědě. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, Praha 2013.

3. AKO VZNIKAL PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI PRE UK

Príprava Plánu rodovej rovnosti pre UK je úzko spojená s realizáciou projektu Equal4Europe.¹² Cieľom tohto projektu, podporeného z programu Horizont 2020, je prispieť k tvorbe a úvodnej fáze implementácie plánov rodovej rovnosti na partnerských inštitúciách. Na Univerzite Komenského sa realizácia projektu uskutočňuje na Filozofickej fakulte, ktorá je hlavným riešiteľským pracoviskom za UK, a na Fakulte managementu. Projekt sa sústreďuje na špecifikáciu implementácie plánov rodovej rovnosti v prostredí vysokoškolského vzdelávania v odbore manažmentu, ekonómie a ďalších spoločenských a humanitných vied. Získané know-how, ako aj množstvo dát zozbieraných v rámci aktivít projektu umožnili vytvoriť dobré východiská aj pre plán rodovej rovnosti na úrovni UK ako celku.

V tomto ohľade bolo dôležité najmä mapovanie aktuálneho stavu rodovej rovnosti na UK, v rámci ktorého boli zozbierané dáta nielen za zapojené fakulty, ale aj za celú univerzitu. Predmetom mapovania boli pracovné podmienky a možnosti kariérneho rozvoja žien a mužov, rodová rovnováha v rozhodovaní a rodová perspektíva vo výskume a vzdelávaní. Súčasťou mapovania bol okrem zberu kvantitatívnych dát za celú UK aj prieskum medzi personálom aj študentkami a študentmi FiF UK a FM UK. Projektový tím zrealizoval aj rešerš plánov rodovej rovnosti z vybraných zahraničných univerzít, na základe ktorého zostavil databázu možných opatrení.

Výsledky uvedených aktivít boli následne použité ako vstupy pre pracovnú skupinu vytvorenú s cieľom pripraviť Plán rodovej rovnosti pre UK v zložení:

- Doc. PhDr. Mariana Szapuová, PhD., Prodekanka pre prijímacie konanie, celoživotné vzdelávanie a vzťahy s verejnosťou a členka projektového tímu Equal4Europe
- Doc. Ing. Jana Kajanová, PhD., prodekanka FMUK pre projekty a rozvoj
- Mgr. Zuzana Lisoňová, vedúca Oddelenia projektov UK a členka projektového tímu Equal4Europe
- Mgr. Silvester Krčméry, PhD., koordinátor Stratégie ľudských zdrojov vo výskume na UK
- Mgr. Andrea Fábiková, PhD., členka projektového tímu Equal4Europe
- Mgr. Janka Kottulová, PhD., členka projektového tímu Equal4Europe

Pracovná skupina zadefinovala hlavné oblasti intervencie a ciele plánu a zostavila súbor opatrení, ktoré by mali prispieť k ich naplneniu. Návrh plánu bol širšej akademickej verejnosti prezentovaný v rámci podujatia „Ľudské zdroje a rodová rovnosť na UK: Súčasný stav a budúce stratégie“, ktoré sa uskutočnilo 26. novembra 2021.

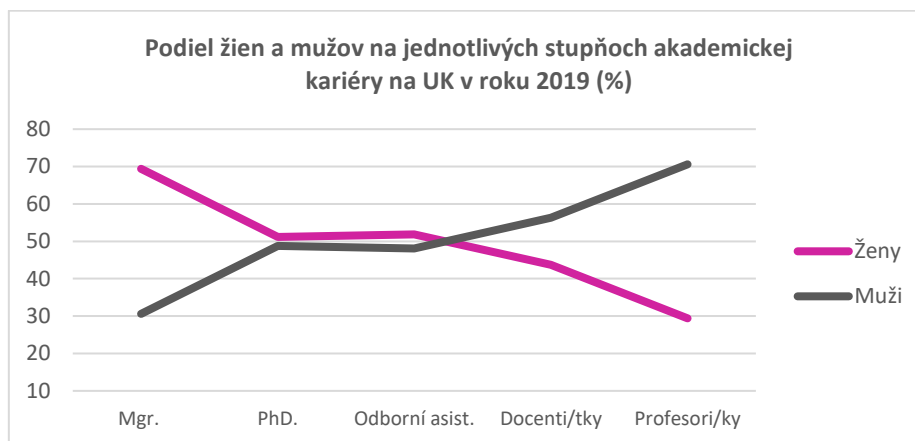
¹²Projekt bol podporený z programu Horizont 2020 (projektová zmluva č. 872499). Viac informácií o projekte: www.equal4europe.eu.

4. OBLASTI INTERVENCIE NA UNIVERZITE KOMENSKÉHO V BRATISLAVE

Výber kľúčových cieľov a príslušných opatrení pre Plán rodovej rovnosti UK vychádza predovšetkým z inštitucionálnej analýzy, ktorú uskutočnila v priebehu rokov 2019 – 2021 pracovná skupina projektu Equal4Europe. Hlavné zistenia plynúce z tejto analýzy stavu rodovej rovnosti na UK sú nasledovné:

- Množstvo dát relevantných pre posúdenie stavu rodovej rovnosti v inštitúcii je nedostupných, prípadne existujú len v papierovej, nedigitalizovanej podobe.
- Čo sa týka akademického personálu, veľmi zreteľne sa ukazuje tzv. nožnicový efekt, t. j. výrazný pokles podielu žien pri vyšších akademických hodnostiach. Zatiaľ čo v pozícii „odborný asistent“ majú ženy na Univerzite Komenského miernu prevahu (v AR 2018/19 zastávalo túto pozíciu 561 mužov a 605 žien), vo funkcii „docent“ už prevažujú muži (v AR 2018/19 pracovalo na UK 271 docentov a 211 docentiek), a v profesorskej funkcii muži výrazne dominujú (v AR 2018/19 bolo na UK 218 profesorov a iba 90 profesoriek). Ženy sú tiež výrazne menej zastúpené v riadiacich pozíciách. Počas vyše 100-ročnej histórie UK boli rektormi len muži a dekansku funkciu zastávajú ženy v porovnaní s mužmi omnoho zriedkavejšie. Slabá reprezentácia žien sa týka aj vedeckých rád (v univerzitnej Vedeckej rade bolo v r. 2019 len 19 % žien, priemerný podiel žien vo Vedeckých radách jednotlivých fakúlt je okolo 30 %).

Obrázok 1: Nožnicový efekt na Univerzite Komenského



- Na UK neexistuje aktívna inštitucionálna podpora začlenenia rodovej perspektívy do výskumu a vyučovania. Individuálne výskumníčky a výskumníci sa problematike rodu venujú, ale je to záležitosť ich osobnej iniciatívy. Na Filozofickej fakulte UK pôsobí Centrum rodových štúdií a dostupné sú viaceré kurzy z oblasti feministickej filozofie a rodových štúdií.
- Absencia aktívnej politiky rodovej rovnosti a cielených opatrení na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania. Zásadným krokom v tejto oblasti je zahrnutie problematiky sexuálneho obťažovania do aktualizovanej podoby Etického kódexu UK, ktorý je súčasťou Vnútorného systému zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania Univerzity Komenského v Bratislave prijatého v novembri 2021 (zákaz sexuálneho obťažovania bol už predtým zakotvený v etických kódexoch niektorých fakúlt, napr. FIF UK). Je však potrebné vytvoriť mechanizmy na oznamovanie takéhoto správania a jeho prevenciu.

Na základe daných zistení boli vyčlenené štyri prioritné oblasti pre politiku rodovej rovnosti na UK, ku ktorým sa viažu konkrétne ciele a špecifické opatrenia:

Obrázok 2: Oblasti intervencie Plánu rodovej rovnosti pre UK



1. Podpora rodovej rovnosti na univerzite a jednotlivých fakultách

Keďže Univerzita Komenského disponuje značne decentralizovaným systémom riadenia, množstvo opatrení na podporu rodovej rovnosti má zmysel realizovať skôr na úrovni jednotlivých fakúlt. Preto je jedným z cieľov Plánu rodovej rovnosti vytvoriť sieť podporných bodov, ktorá bude napomáhať pri tvorbe a implementácii fakultných plánov rodovej rovnosti. Jednou z priorit je aj identifikácia relevantných indikátorov, ktoré budú súčasťou zberu dát pre zhodnotenie stavu rodovej rovnosti na univerzite.

2. Rodová rovnováha v riadiacich pozíciách a kariérny rast

Prvým krokom na ceste k vyššiemu zastúpeniu žien v riadiacich orgánoch a v orgánoch univerzitnej a fakultnej samosprávy je identifikovať bariéry, ktoré akademickým pracovníčkam bránia uchádzať sa o riadiace funkcie. Pri podpore kariérneho postupu žien a mužov je potrebné brať do úvahy skutočnosť, že sú to predovšetkým ženy, ktoré prerušujú kariéru z dôvodu rodičovskej dovolenky. Preto je jedným z plánovaných opatrení aj vytvorenie odporúčaných postupov na podporu zamestnankýň a zamestnancov po návrate z rodičovskej dovolenky.

3. Integrácia rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania

Jedným z cieľov Plánu rodovej rovnosti je posilniť povedomie o význame rodu ako dôležitej výskumnej kategórii. Za týmto účelom sa plánuje realizácia interných tréningov a workshopov, ako aj vytvorenie online platformy s informačnými zdrojmi a materiálmi. Dôležité je tiež vytvorenie univerzitnej siete združujúcej výskumníčky a výskumníkov ktorí sa už rodovo orientovanému výskumu venujú. Na oboznámenie budúcich vedkýň a vedcov s rodovou dimenziou výskumu budú slúžiť samostatné kurzy, špecifické pre jednotlivé úrovne univerzitného vzdelávania.

4. Nediskriminujúce, bezpečné a otvorené prostredie

Podľa prvého celonárodného prieskumu výskytu sexuálneho obťažovania na vysokých školách, ktorý realizoval Inštitút pre výskum práce a rodiny v rokoch 2019/2020, sa až 76 % študentiek

a študentov počas svojho štúdia na súčasnej VŠ stretlo s rodovo motivovaným obťažovaním, 46 % s neželanou sexuálnou pozornosťou a 3 % so sexuálnym nátlakom. Zároveň iba 12 % zúčastnených študentiek a študentov súhlasilo s tvrdením, že boli svojou vysokou školou dostatočne informovaní o téme sexuálneho obťažovania.¹³ Plánované opatrenia v tejto oblasti zahŕňujú vypracovanie jasnej a záväznej politiky prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania. K odpore kultúry tolerancie, otvorenosti a rovnosti príležitostí má prispieť používanie rodovo vyváženého jazyka v oficiálnej komunikácii univerzity, organizácia popularizačných aktivít zameraných na zviditeľňovanie žien-vedkýň a posilnenie angažovanosti akademickej obce v oblasti rodovej rovnosti a diverzity.

Plán rodovej rovnosti nie je len deklaratívny, ideový dokument, ale má skôr povahu komplexu záväzkov a činností, ktorých cieľom je podporiť rodovú rovnosť v inštitúcii prostredníctvom udržateľnej štrukturálnej zmeny.¹⁴ K jednotlivým cieľom sú priradené konkrétne, časovo viazané aktivity s príslušnou zodpovednosťou.

Podstatným východiskom pre definovanie opatrení plánu je aj implementačná úroveň jeho realizácie. Keďže plán sa bude realizovať na centrálnej úrovni, zahŕňa len opatrenia, na ktoré má dosah centrálna úroveň riadenia univerzity. Mnohé z opatrení, ktoré sú podstatné pre napĺňanie vymedzených cieľov, je potrebné implementovať na úrovni fakúlt ako zamestnávateľov. Cieľom plánu je preto podporiť fakulty pri definovaní vlastných opatrení.

5. CIELE A OPATRENIA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI PRE UK

Časový horizont realizácie plánu: 2022 – 2024

Hlavné a čiastkové ciele:

Cieľ č. 1: Vytvoriť predpoklady pre implementáciu opatrení na podporu rodovej rovnosti na UK a jej fakultách	Cieľ č. 2: Vytvárať podmienky pre kariérny rast výskumníčov a vyvážené zastúpenie žien a mužov v rozhodovacích a riadiacich úlohách
1.1 Vytvorenie podporných štruktúr pre implementáciu plánu rodovej rovnosti na fakultách UK 1.2 Zber dát v oblastiach relevantných pre rodovú rovnosť a ich prezentácia	2.1 Opatrenia na podporu kariérneho rastu výskumníčov 2.2 Opatrenia na zvýšenie podielu žien v riadiacich a rozhodovacích orgánoch
Cieľ č. 3: Podporovať integráciu rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania naprieč disciplínami a odbormi	Cieľ č.4: Rozvíjať nediskriminujúcu organizačnú kultúru a otvorené a bezpečné pracovné prostredie podporujúce rodovú rovnosť
3.1 Opatrenia na podporu integrácie rodu do výskumu a vzdelávania 3.2 Opatrenia na podporu realizácie rodovo orientovaného výskumu	4.1 Opatrenia na prevenciu diskriminácie a sexuálneho obťažovania 4.2 Opatrenia na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života 4.3 Zvyšovanie povedomia a informovanosti o dôležitosti rodovej rovnosti v akademickom prostredí

¹³ Zdroj: A. Kuruc – V. Valkovičová: Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy. IVPR, Bratislava, 2020. Dostupné online: https://www.totojrovnost.eu/downloads/Co_so_sexualnym_obtazovanimPrirucka_pre_vysoke_skoly.pdf.

¹⁴ Takto je povaha plánu rodovej rovnosti vymedzená v príručke na tvorbu plánov rodovej rovnosti, ktorú vydala Európska komisia (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. European Commission, 2021. Dostupné online: <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>).

CIEĽ Č. 1: VYTVORIŤ PREDPOKLADY PRE IMPLEMENTÁCIU OPATRENÍ NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI NA UK A JEJ FAKULTÁCH

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
1.1 Vytvorenie podporných štruktúr pre implementáciu plánu rodovej rovnosti na fakultách UK	1.1.1 Vytvorenie siete kontaktných bodov pre rodovú rovnosť na fakultách UK. Tréning a dlhodobá podpora tejto siete	Oddelenie projektov RUK Centrum rodových štúdií FiF UK	Identifikácia kontaktného bodu na každej fakulte UK a úvodné stretnutie	Stretnutie 2 x ročne	Stretnutie 2 x ročne
	1.1.2 Vytvorenie trvalej a z vnútorných zdrojov financovanej pozície kontaktnej osoby pre rodovú rovnosť	Oddelenie projektov RUK Centrum rodových štúdií FiF UK Kancelária rektora UK	Zabezpečené projektom E4E	Zabezpečené projektom E4E	Vytvorenie pozície v rámci OP RUK
	1.1.3 Plán pravidelných stretnutí v nadväznosti na vytvorenie PRR s kľúčovými aktérmi/aktérkami z vedenia univerzity a s vyšším manažmentom za účelom posilnenia zodpovednosti za PRR a maximalizácie jeho vplyvu	Oddelenie projektov RUK	Príprava plánu s dotknutými aktérmi/aktérkami	Stretnutie 2 x ročne	Stretnutie 2 x ročne
1.2 Zber dát v oblastiach relevantných pre rodovú rovnosť a ich prezentácia	1.2.1 Zadefinovanie súboru indikátorov, ktoré budú súčasťou zberu dát o rodovej rovnosti na UK a procesov ich zberu. Predpokladané oblasti zberu dát: <ul style="list-style-type: none"> štruktúra študentiek a študentov a zamestnancov a zamestnankyň UK kariérne prestávky rodové rozdiely v odmeňovaní výberové konania a kariérny postup zapojenie v projektoch zapojenie do pedagogických aktivít výskumné úspechy 	Úsek kvality (nastavenie indikátorov a procesov zberu dát) Pracovná skupina pre prípravu PRR UK Oddelenie projektov RUK Oddelenie ekonomiky práce Centrum rodových štúdií UK (vypracovanie správ)	Identifikácia zdrojov dát a zadefinovanie rozsahu a procesov zberu	Pilotný zber dát Vypracovanie správy o rodovej rovnosti na UK	Zber dát Vypracovanie správy o rodovej rovnosti na UK

CIEĽ Č. 2: VYTVÁRAŤ PODMIENKY PRE KARIÉRNÝ RAST VÝSKUMNÍČOK A VYVÁŽENÉ ZASTÚPENIE ŽIEN A MUŽOV V ROZHODOVACÍCH A RIADIACICH ÚLOHÁCH

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
2.1 Opatrenia na podporu kariérneho rastu výskumníčov	2.1.1 Vytvorenie odporúčaní na zavádzanie postupov a opatrení na podporu zamestnankýň a zamestnancov po návrate z rodičovskej dovolenky a ich komunikovanie vedúcim pracovníkom a pracovníckam a príslušným administratívnym oddeleniam	Centrum rodových štúdií FiF UK Fakulta managementu UK Kordinátor HRS4R	-	Formulovanie odporúčaní na základe výsledkov prieskumu. (opatrenie 4.2.1) Komunikačná kampaň	Komunikačná kampaň
	2.1.2 Vytvorenie odporúčaní pre predchádzanie rodovým predsudkom vo výberových procesoch a habilitačných a inauguračných konaniach a školenie vedúcich pracovníkov a pracovníčok príslušných administratívnych oddelení	Kordinátor HRS4R Oddelenie vedecko-výskumnej činnosti a doktorandského štúdia Centrum rodových štúdií FiF UK	Revízia existujúcich kritérií a procesov	Formulovanie odporúčaní na posilnenie otvoreného, transparentného a na výsledkoch založeného náboru	Školenie pre pracovníčky a pracovníkov zapojených vo výberových procesoch, habilitačných a inauguračných konaniach
2.2 Opatrenia na zvýšenie podielu žien v riadiacich a rozhodovacích orgánoch	2.2.1 Realizácia prieskumu medzi akademickými pracovníčkami zameraného na zisťovanie subjektívneho vnímania bariér, ktoré im bránia zastávať (či vôbec uchádzať sa o) riadiace a rozhodovacie pozície, ako aj mapovanie toho, aké podporné opatrenia by uvítali	Fakulta managementu UK Centrum rodových štúdií FiF UK Oddelenie vedecko-výskumnej činnosti a doktorandského štúdia Kordinátor HRS4R	Uskutočnenie prieskumu, napísanie a zverejnenie hodnotiacej správy	Návrh opatrení na elimináciu prekážok a na podporu žien v uchádzaní sa o riadiace a rozhodovacie pozície	Monitoring podielu kandidátok uchádzajúcich sa o riadiace a rozhodujúce pozície a podielu žien na týchto pozíciách

CIEĽ Č. 3: PODPOROVAŤ INTEGRÁCIU RODOVEJ DIMENZIE VO VÝSKUME A VZDELÁVANÍ NAPRIEČ DISCIPLÍNAMI A ODBORMI

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
3.1 Opatrenia na podporu integrácie rodu do výskumu a vzdelávania	3.1.1 Interné tréningy zamerané na zapojenie rodovej perspektívy do výskumu a na posilnenie uznania jej ekonomickej, sociálnej a inovatívnej hodnoty	Oddelenie projektov RUK Centrum rodových štúdií FiF UK Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	1 tréning pre akademických pracovníkov a pracovníčky 1 tréning pre projektové oddelenia	1 tréning pre akademických pracovníkov a pracovníčky 1 tréning pre projektové oddelenia	1 tréning pre akademických pracovníkov a pracovníčky 1 tréning pre projektové oddelenia
	3.1.2 Vytvorenie príručky a organizácia workshopov o integrácii rodovej perspektívy do tvorby študijného programu a do kurikulů jednotlivých kurzov, ako aj do procesu výučby ako podpora pre učiteľský personál	Centrum rodových štúdií FiF UK Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	Vytvorenie príručky 1 workshop pre pedagogických pracovníkov a pracovníčky	1 workshop pre pedagogických pracovníkov a pracovníčky	Dotazník o využívaní a efektívnosti nástrojov 1 workshop pre pedagogických pracovníkov a pracovníčky
	3.1.3 Vytvorenie internej online platformy s informačnými zdrojmi a tréningovými materiálmi k integrácii rodovej perspektívy do vzdelávania a výskumu	Centrum rodových štúdií FiF UK Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	Tvorba obsahu platformy	Aktualizácia obsahu platformy	Aktualizácia obsahu platformy
	3.1.4 Otázka ohľadom rodovej dimenzie výskumu ako povinná súčasť žiadosti o Grant pre doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov UK	Oddelenie vedecko-výskumnej činnosti a doktorandského štúdia RUK Centrum rodových štúdií FiF UK	Preskúmanie možnosti zaradenia otázky do žiadosti	Aktualizácia formulára žiadosti Poskytovanie informácií žiadateľom a žiadateľkám (v nadväznosti na aktivitu 3.1.3)	Poskytovanie informácií žiadateľom a žiadateľkám (v nadväznosti na aktivitu 3.1.3)
	3.1.5 Vytvorenie úvodných aj pokročilejších tréningových nástrojov/kurzov pre všetky úrovne univerzitného vzdelávania o pohlaví a rode ako výskumných premenných	Centrum rodových štúdií UK Fakulta managementu UK Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	Organizácia 2 kurzov pre PhD študentov a študentky	Pilotná organizácia 2 kurzov pre Mgr. študentov a študentky Pokračovanie kurzov pre PhD.	Pilotná organizácia 2 kurzov pre Bc. študentov a študentky Pokračovanie kurzov pre PhD a Mgr.
3.2 Opatrenia na podporu realizácie rodovo orientovaného výskumu	3.2.1 Vytvorenie univerzitnej siete výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	Centrum rodových štúdií FiF UK	2 podujatia ročne	2 podujatia ročne	2 podujatia ročne

CIEĽ Č. 4: ROZVÍJAŤ NEDISKRIMINUJÚCU ORGANIZAČNÚ KULTÚRU A OTVORENÉ A BEZPEČNÉ PRACOVNÉ PROSTREDIE PODPORUJÚCE RODOVÚ ROVNOSŤ

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
4.1 Opatrenia na prevenciu diskriminácie a sexuálneho obťažovania	4.1.1 Jasná, záväzná a verejne komunikovaná politika prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania: vypracovanie dokumentu (príručky), ktorý poskytne konkrétne rady, ako predchádzať sexuálnemu obťažovaniu, ako postupovať pri riešení prípadov sexuálneho obťažovania, ako aj príklady zakázaného správania	Kancelária rektora UK Centrum rodových štúdií FiF UK Etická rada Psychologická poradňa UK	Príprava dokumentu	Zverejnenie dokumentu na webových stránkach UK	Zavádzanie odporúčaných postupov do praxe
	4.1.2 Školenie pre členky a členov etických komisií o postupovaní pri podnetoch týkajúcich sa sexuálneho obťažovania (s cieľom zvýšiť kompetencie etických komisií riešiť prípady sexuálneho obťažovania)	Kancelária rektora UK Centrum rodových štúdií FiF UK Etická rada Partnerské inštitúcie z externého prostredia	-	1 školenie	1 školenie
	4.1.3 Návrh efektívneho systému pre podávanie podnetov: tvorba centrálného digitalizovaného systému pre zaznamenávanie formálnych aj neformálnych sťažností	Kancelária rektora UK Centrum rodových štúdií FiF UK Etická rada Centrum informačných technológií UK	Návrh systému	Pilotná implementácia systému	Existencia funkčného systému, monitorovanie počtu sťažností
4.2 Opatrenia na podporu zosúladenia pracovného a súkromného života	4.2.1 Realizácia prieskumu zameraného na zosúladenie súkromného a pracovného života. Analýza situácie zamestnankýň a zamestnancov vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky. Analýza podmienok a personálnych politík na UK s ohľadom na zosúladenie súkromného a pracovného života	Fakulta managementu UK Centrum rodových štúdií FiF UK Oddelenie vedecko-výskumnej činnosti a doktorandského štúdia Koordínátor HRS4R	Realizácia prieskumu a vypracovanie správy	-	-

4.3 Zvyšovanie povedomia a informovanosti o dôležitosti rodovej rovnosti v akademickom prostredí	4.3.1 Používanie rodovo vyváženého jazyka v rámci oficiálnych komunikačných kanálov univerzity. Školenie zamestnancov a zamestnankýň pridávajúcich obsah v rámci oficiálnych komunikačných kanálov univerzity ohľadom používania rodovo vyváženého jazyka	Oddelenie pre vonkajšie vzťahy RUK Centrum informačných technológií RUK Centrum rodových štúdií FiF UK	Monitoring oficiálnej komunikácie univerzity z rodovej perspektívy	1 školenie Preskúmanie možnosti využívania rodovo vyváženého jazyka v informačných systémoch a formulároch UK	1 školenie
	4.3.2 Vytvorenie verejne prístupnej webovej stránky k problematike rodovej rovnosti na UK (zahŕňajúcej informačné zdroje, informačné prehľady a pod.)	Centrum rodových štúdií FiF UK Oddelenie pre vonkajšie vzťahy RUK Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	Tvorba obsahu a zverejnenie stránky	Aktualizácia stránky	Aktualizácia stránky
	4.3.3 Zhodnotenie popularizačných aktivít s ohľadom na zastúpenie žien v nich. Podpora zapojenia žien v popularizačných aktivitách, naprieč odbormi – vytvorenie série mediálnych výstupov s vedkyňami	Oddelenie pre vonkajšie vzťahy RUK Centrum rodových štúdií FiF UK Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum	Zhodnotenie existujúcich popularizačných aktivít Návrh doplňujúcich aktivít	Realizácia popularizačných aktivít	Realizácia popularizačných aktivít
	4.3.4 Organizácia dňa/týždňa diverzity zameraného na zvýšenie informovanosti o problematike rodovej rovnosti a diverzity, boj s rodovými predsudkami a homofóbiou a posilnenie angažovanosti akademickej obce v oblasti rodovej rovnosti a diverzity	Oddelenie pre vonkajšie vzťahy RUK Centrum rodových štúdií FiF UK ENLIGHT projekt Sieť výskumníkov a výskumníčov realizujúcich rodovo orientovaný výskum Študentské iniciatívy	1 podujatie	1 podujatie	1 podujatie