RODOVÁ ROVNOSŤ NA UK



UNIVERZITA
KOMENSKÉHO
V BRATISLAVE

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 univerzita 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, ašpirácie 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 nerovností 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. Naďalej pretrváva nielen vertikálna, ale aj horizontála rodová segregácia vo vedných odboroch, čo nevytvára vhodný 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 stala za ostatné dekády predmetom intenzívneho záujmu európskej vednej a vysokoškolskej politiky. Stratégia podpory žien na individuálnej úrovni, hoci priniesla viaceré pozitívne výsledky, však sama osebe nie je dostačujúca, ak samotné inštitúcie a ich kultúra ostanú mimo zorného poľa. Podpora rodovej rovnosti, ak je mienená vážne, si vyžaduje 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 nástrojom, 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 Vnútorný predpis č. 14/2023, Úplné znenie predpisu č. 23/2021 Vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania Univerzity Komenského v Bratislave v znení Dodatku č. 1 a Dodatku č. 2: https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2023/Vp_2023_14.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 inštitúcii EÚ. Už v roku 1997 vytýčila Európska komisia vo svojom oznámení Ženy a veda: mobilizácia žien k obohateniu európskeho výskumu ako dôležitý strategický cieľ dosiahnutia 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 komisie[3].

Počas nasledujúcich dvoch dekád bola téma rodovej rovnosti súčasťou prakticky všetkých významných politík EÚ týkajúcich sa Európskeho výskumného priestoru[4]. Oznámenie Komisie z roku 2020 (Nový Európsky výskumný priestor pre výskum a inovácie) však konštatuje, že napriek neustálej pozornosti, ktorú politika venuje otázke rodovej rovnosti vo výskume a inovácii, pokrok sa dosahuje len pomaly a naďalej nie je dostatočný.[5] V nadväznosti na toto konštatovanie opätovne 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 inovácii.

Téma rodovej rovnosti rezonuje v ďalších dokumentoch o budovaní Európskeho výskumného priestoru. Pakt pre výskum a inovácie identifikuje rodovú rovnosť ako jednu zo šiestich spoločných hodnôt a základných 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 novembri 2021, v nadväznosti na iniciatívu slovinského Predsedníctva v Rade EÚ, sa členské štáty ERA prihlásili k Ľubľanskej 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 rovnováhu v hodnotiacich paneloch a poskytovali osobitné zdroje pre financovanie akcií zameraných na podporu rodovej rovnosti vo výskume. Horizont Európa pridáva k týmto nástrojom začlenenie požiadavky, aby mali inštitúcie verejného sektora Plán RR (GEP), medzi kritéria oprávnenosti pre účasť v programe.

Podskupina ERA fóra „Inkluzívna rodová rovnosť v ERA" vypracovala v úzkej spolupráci s Európskou komisiou Kódex nulovej tolerancie rodovo podmieneného násilia v Európskom výskumnom priestore (2024).[8] Cieľom dokumentu je stanovenie spoločných východísk, definícií, a praktických postupov, ktoré majú slúžiť vytváraniu európskeho výskumného a inovačného prostredia založeného na hodnotách rodovej rovnosti, inkluzívnosti, rešpektu, dôstojnosti a bezpečnosti a vylúčiť z neho všetky formy rodovo podmieneného násilia.

Základný rámec pre implementáciu Stratégie ľudských zdrojov vo výskume predstavuje Európska charta výskumných pracovníkov. Univerzita Komenského v Bratislave prijala túto chartu v apríli 2021 a na základe úspešného napĺňania jej princípov získala v januári 2023 prestížne ocenenie „HR Excellence in Research". Pôvodné znenie Charty bolo v roku 2023 aktualizované[9], pričom sa kladie zvýšený dôraz práve na rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí a inkluzívnosť.

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.[10]

Kódex výskumnej integrity a etiky na Sloven<sku, schválený Vládou Slovenskej republiky v auguste 2024, uvádza presadzovanie rovnosti žien a mužov a rovnakých príležitostí ako jeden zo základných etických princípov.[11]

3 https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupId=698&fromMembers=true&memberType=4&memberId=63710
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://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/era_sk
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://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en
9 Text Charty je prílohou Odporúčania Rady z 18. decembra 2023 týkajúceho sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640.
10 https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2020/668
11 https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/29891/1

2 VÝCHODISKÁ A ŠTRUKTÚRA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI UK NA ROKY 2025 – 2030

Aktualizácia Plánu rodovej rovnosti UK (PRR UK) na roky 2025 – 2030 nadväzuje na prvý PRR UK, platný pre obdobie 2022 – 2024. Všeobecná štruktúra plánu zachováva povinné súčasti plánov rodovej rovnosti a odporúčané oblasti, ako sú zadefinované Európskou komisiou.[12] Zároveň zohľadňuje inštitucionálne špecifiká a potreby, ktoré boli zachytené v prieskume realizovanom v rámci projektu EQUAL4EUROPE[13] za roky 2019-2021.

Z daného prieskumu vyplynulo niekoľko hlavných zistení:

- absencia alebo problematická dostupnosť viacerých dát, relevantných pre mapovanie stavu rodovej rovnosti,
- pokles podielu žien pri vyšších akademických pozíciách,
- nižšia participácia žien na riadení a rozhodovaní,
- neexistencia aktívnej inštitucionálnej podpory začlenenia rodovej perspektívy do výskumu a vyučovania,
- absencia aktívnej politiky rodovej rovnosti a cielených opatrení na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania.

V rámci PRR UK 2022 – 2024 sa podarilo realizovať viacero dôležitých opatrení, avšak väčšina uvedených zistení zostáva stále platných. Cieľom PRR UK 2025 – 2030 je pokračovať v dobrej praxi, ktorá bola v rámci niektorých oblastí nastolená, a zároveň posunúť vpred témy a opatrenia, v ktorých sme zaznamenali v minulom období menší pokrok. Pre 4 kľúčové ciele PRR UK to znamená nasledovné:

1. Podporovať rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí na UK a jej fakultách

Na UK bola v januári 2024 ustanovená pracovná pozícia „referent/ka pre rodovú rovnosť". Týmto spôsobom napĺňa univerzita aj požiadavku Európskej komisie vyhradiť na implementáciu plánu rodovej rovnosti finančné a personálne zdroje. Veľmi dobre sa v minulom období osvedčila aj Sieť fakultných kontaktných osôb pre rodovú rovnosť, ktorá napomáha premosteniu medzi centrálnou úrovňou a jednotlivými fakultami. Významným krokom bolo tiež ustanovenie Komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí ako poradného orgánu rektora UK pre tvorbu, implementáciu a monitorovanie opatrení zameraných na podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na UK. Téma rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je súčasťou agendy prorektorky pre vzdelávanie a sociálne veci. Na základe prijatia týchto opatrení sa stala téma rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí inherentnou súčasťou vnútorných politík a fungovania UK.

Popri pokračovaní v už nastavených procesoch bude hlavnou úlohou pre nadchádzajúce obdobie zadefinovanie indikátorov, ktoré budú súčasťou zberu údajov o rodovej rovnosti na UK, ako aj definovanie procesov zberu týchto údajov.

2. Vytvárať podmienky pre kariérny rast výskumníčok a výskumníkov a vyvážené zastúpenie mužov a žien v rozhodovacích a riadiacich úlohách

Pretrvávajúcim fenoménom[14] na UK je nožnicový efekt, t. j. pokles podielu žien na vyšších stupňoch akademickej kariéry.[15] Na pozícii „odborný asistent" majú ženy miernu prevahu (634 žien a 595 mužov, t. j. 51,6 % žien), v docentskej funkcii už prevažujú muži (341 mužov a 245 žien, t. j. 41,8 % žien), a pri profesorskej funkcii je prevaha mužov ešte výraznejšia (226 mužov a 126 žien, t. j. 35,8 % žien).

Reprezentácia žien je nízka v Akademickom senáte UK (35 % žien), a ešte zreteľnejšie vo Vedeckej rade UK (24 % žien).[16]

Na čele UK stojí rektor, Vedenie UK tvoria traja prorektori, tri prorektorky, a kvestorka.

Z 13 fakúlt UK vedú 3 fakulty dekanky a 10 fakúlt dekani.[17]

V rámci implementácie PRR UK 2022 – 2024 a akčného plánu HRS4R sa uskutočnil celouniverzitný prieskum, zameraný na zosúlaďovanie súkromného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň. V nadväznosti na zistenia z prieskumu sa plánuje založenie dočasnej Pracovnej skupiny pre rodovo inkluzívnejšie pracovné prostredie, úlohou ktorej bude formulovať návrh opatrení podporujúcich začlenenie zamestnancov a zamestnankýň po návrate z rodičovskej dovolenky, či iných kariérnych prestávkach.

3. Podporovať integráciu rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania naprieč disciplínami a odbormi

Na UK pôsobí viacero odborníčok a odborníkov, ktorí vo svojej pedagogickej a výskumnej činnosti zohľadňujú rodovú dimenziu. To umožnilo vytvorenie celouniverzitnej Siete výskumníčok a výskumníkov realizujúcich rodovo orientovaný výskum na UK, ako súčasť implementácie PRR UK 2022 – 2024. V nastávajúcom období je cieľom podporiť aktivity tejto Siete.

Jedným z krokov k inštitucionálnej podpore zapájania rodového hľadiska do výskumu má byť aj každoročné zaradenie kurzu o integrácii rodovej dimenzie do výskumu a vyučovania do programu Doktorandskej školy UK. Pilotne bol už tento kurz realizovaný v januári 2025.

4. Rozvíjať nediskriminačnú organizačnú kultúru a otvorené a bezpečné prostredie podporujúce rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí

Súčasťou implementácie PRR UK 2022 – 2024 bolo vytvorenie a prijatie komplexnej inštitucionálnej politiky prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania, realizované vydaním Smernice rektora UK o riešení prípadov sexuálneho obťažovania na UK v októbri 2022.[18] Smernica ustanovila funkciu dôverných osôb pre prípady sexuálneho obťažovania a definovala možné spôsoby oznamovania a riešenia podnetov. K tejto téme vznikla aj univerzitná informačná webstránka a sprevádza ju kontinuálna komunikačná kampaň. PRR UK 2025 – 2030 nadväzuje na výsledky dosiahnuté v tejto oblasti, plánuje sa pravidelné vzdelávanie pre všetky osoby a orgány zapojené do riešenia prípadov sexuálneho obťažovania a pokračovanie v zviditeľňovaní tejto témy. Ponuku vzdelávania budú môcť tiež využiť všetky fakulty UK. Okrem toho sú plánované aj workshopy zamerané na iné aspekty inkluzívneho pracovného prostredia.

12 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1
13 https://fphil.uniba.sk/katedry-a-odborne-pracoviska/odborne-centra/centrum-rodovych-studii/projekty/httpswwwfmunibaskveda-a-vyskumvedecke-projekty-granty-a-spolupracamedzinarodne-projektyequal4europe/
14 Nožnicový efekt bol ukázaný aj v PRR UK 2022 – 2024 na základe údajov z AR 2018/2019.
15 Údaje k 31.10.2023 podľa Výročnej správy o činnosti Univerzity Komenského v Bratislave za rok 2023: https://uniba.sk/fileadmin/ruk/uradna_vyveska/Vyrocne_spravy_a_hodnotenia_UK/VS_2023/Vyrocna_sprava_o_cinnosti_UK_za_rok_2023.pdf.
16 Na základe Výročnej správy o činnosti Univerzity Komenského v Bratislave za rok 2023. Zohľadňované je zloženie AS UK za obdobie od 1.11.2023 do 31.12.2023.
17 Stav k začiatku februára 2025.
18 https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp_2022_30.pdf

HLAVNÉ A ČIASTKOVÉ CIELE PRR UK 2025 - 2030

1

Cieľ č. 1: Podporovať rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí na UK a jej fakultách

1.1 Dlhodobé fungovanie štruktúr pre implementáciu Plánu rodovej rovnosti na UK

1.2 Šírenie povedomia o téme rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

2

Cieľ č. 2: Vytvárať podmienky pre kariérny rast výskumníčok a výskumníkov a vyvážené zastúpenie mužov a žien v rozhodovacích a riadiacich úlohách

2.1 Podpora kariérneho rastu výskumníčok a výskumníkov, zosúlaďovanie pracovného a osobného života

2.2 Podpora rodovej vyváženosti v rozhodovacích a riadiacich orgánoch UK

3

Cieľ č. 3: Podporovať integráciu rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania naprieč disciplínami a odbormi

3.1 Opatrenia na podporu integrácie rodu do výskumu a vzdelávania

4

Cieľ č.4: Rozvíjať nediskriminačnú organizačnú kultúru a otvorené a bezpečné prostredie podporujúce rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí

4.1 Opatrenia na prevenciu diskriminácie a sexuálneho obťažovania

4.2 Opatrenia na podporu inkluzívneho a podporujúceho prostredia

Cieľ č. 1: Podporovať rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí na UK a jej fakultách

ČIASTKOVÝ CIEĽ	OPATRENIE	ZAPOJENÉ SÚČASTI	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.1 Dlhodobé fungovanie štruktúr pre implementáciu Plánu rodovej rovnosti na UK	1.1.1 Pravidelné zasadnutia Komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí	**Prorektorka pre vzdelávanie a sociálne veci** Komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí Referent/ka pre rodovú rovnosť	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne
	1.1.2 Stretnutia Siete fakultných kontaktných osôb pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí	Sieť fakultných kontaktných osôb pre rodovú rovnosť **Referent/ka pre rodovú rovnosť**	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne	min. 2 x ročne
	1.1.3 Zadefinovanie súboru indikátorov, ktoré budú súčasťou zberu údajov o rodovej rovnosti na UK a procesov ich zberu.	**Oddelenie kvality** **Referent/ka pre rodovú rovnosť** **Koordinátor/ka HRS4R** Komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí Oddelenie vedecko-výskumných projektov Oddelenie ekonomiky práce	Vytvorenie pracovnej skupiny Nastavenie indikátorov, zadefinovanie rozsahu a procesov zberu údajov	Zber dát a vypracovanie správy	Zber dát a vypracovanie správy	Zber dát a vypracovanie správy	Zber dát a vypracovanie správy	Zber dát a vypracovanie správy
	1.1.4 Realizácia fokusových skupín za účelom zisťovania efektívnosti implementovaných opatrení	**Referent/ka pre rodovú rovnosť**	najmenej 3 fokusové skupiny za celé obdobie					
	1.1.5 Správa o priebežnom hodnotení plánu	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** **Komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí**	1 x ročne					

1.2 Šírenie povedomia o téme rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	1.2.1 Vytvorenie a realizácia komunikačného plánu k téme rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** Oddelenie pre vonkajšie vzťahy Centrum rodových štúdií FiF UK	Príprava a schválenie ročného komunikačného plánu Realizácia komunikačného plánu	Príprava a schválenie ročného komunikačného plánu Realizácia komunikačného plánu	Príprava a schválenie ročného komunikačného plánu Realizácia komunikačného plánu	Príprava a schválenie ročného komunikačného plánu Realizácia komunikačného plánu	Príprava a schválenie ročného komunikačného plánu Realizácia komunikačného plánu	Príprava a schválenie ročného komunikačného plánu Realizácia komunikačného plánu
	1.2.2 Popularizačné prednášky, workshopy a diskusie k rôznym oblastiam rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** Centrum rodových štúdií FiF UK	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne
	1.2.4 Realizácia informatívnych školení o politike UK v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí	**Oddelenie personálnej práce** **Referent/ka pre rodovú rovnosť** Komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí	Pripraviť koncepciu školenia	Zaradiť školenie do ponuky pre nastupujúce zamestnanectvo Realizácia školení	Realizácia školení	Realizácia školení	Realizácia školení	Realizácia školení

Cieľ č. 2: Vytvárať podmienky pre kariérny rast výskumníčok a výskumníkov a vyvážené zastúpenie mužov a žien v rozhodovacích a riadiacich úlohách

ČIASTKOVÝ CIEĽ	OPATRENIE	ZAPOJENÉ SÚČASTI	2025	2026	2027	2028	2029	2030
2.1 Podpora kariérneho rastu výskumníčok a výskumníkov, zosúlaďovanie pracovného a osobného života	2.1.1 Vytvorenie a implementácia odporúčaní na podporu zamestnankýň a zamestnancov po návrate z rodičovskej dovolenky, alebo po iných kariérnych prestávkach	**Referent/ka pre rodovú rovnosť**	Vytvorenie pracovnej skupiny pre rodovo inkluzívnejšie pracovné prostredie Formulácia odporúčaní	Komunikačná kampaň k odporúčaniam a monitorovanie ich implementácie Vytvorenie webstránky s odporúčaniami				
	2.1.3 Rozvoj mentoringových aktivít v spolupráci s inými iniciatívami v rámci UK	**Referent/ka pre rodovú rovnosť Koordinátor/ka HRS4R Koordinátor/ka doktorandskej školy**	Zhodnotenie predošlých mentoringových aktivít	Nadviazanie spolupráce s relevantnými aktérmi v rámci UK Spolupráca pri príprave mentoringového programu, zaistenie zohľadnenia rodovej dimenzie	Realizácia mentoringového programu	Zhodnotenie mentoringového programu a pokračovanie v realizácii	Zhodnotenie mentoringového programu a pokračovanie v realizácii	Zhodnotenie mentoringového programu a pokračovanie v realizácii
	2.1.4 Zriadenie univerzitnej škôlky	**Kancelária rektora Prorektorka pre majetok a investície**	realizácia opatrenia					
2.2 Podpora rodovej vyváženosti v rozhodovacích a riadiacich orgánoch UK	2.2.1 Monitoring podielu žien a mužov v rozhodovacích a riadiacich orgánoch UK	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** Koordinátor/ka HRS4R	priebežne/pri zmene rozhodovacích resp. riadiacich orgánov					

Cieľ č. 3: Podporovať integráciu rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania naprieč disciplínami a odbormi

ČIASTKOVÝ CIEĽ	OPATRENIE	ZAPOJENÉ SÚČASTI	2025	2026	2027	2028	2029	2030
3.1 Opatrenia na podporu integrácie rodu do výskumu a vzdelávania	3.1.1 Príklady zapojenia rodovej dimenzie do výskumu a inovácií	**Sieť výskumníkov a výskumníčok realizujúcich rodovo orientovaný výskum** **Referent/ka pre rodovú rovnosť**	1 prednáška/ seminár ročne	1 prednáška/ seminár ročne	1 prednáška/ seminár ročne	1 prednáška/ seminár ročne	1 prednáška/ seminár ročne	1 prednáška/ seminár ročne
	3.1.2 Kurz o integrácii rodovej dimenzie do výskumu a vyučovania ako súčasť doktorandskej školy UK	**Oddelenie vedeckovýskumných projektov** **Centrum rodových štúdií FiF UK** **Referent/ka pre rodovú rovnosť**	1 kurz ročne	1 kurz ročne	1 kurz ročne	1 kurz ročne	1 kurz ročne	1 kurz ročne
	3.1.3 Semináre o rodovo citlivom a inkluzívnom vzdelávaní	**Centrum pedagogickej podpory FiF UK** **Pedagogická fakulta UK** **Centrum rodových štúdií FiF UK** **Referentka pre rodovú rovnosť**	1 seminár		1 seminár		1 seminár	
	3.1.4 Konferencie prezentujúce rodovo orientovaný výskum na UK	**Sieť výskumníkov a výskumníčok realizujúcich rodovo orientovaný výskum** **Referent/ka pre rodovú rovnosť**	1 podujatie			1 podujatie		

Cieľ č. 4: Rozvíjať nediskriminačnú organizačnú kultúru a otvorené a bezpečné prostredie podporujúce rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí

ČIASTKOVÝ CIEĽ	OPATRENIE	ZAPOJENÉ SÚČASTI	2025	2026	2027	2028	2029	2030
4.1 Opatrenia na prevenciu diskriminácie a sexuálneho obťažovania	4.1.1 Školenia o téme sexuálneho obťažovania	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** Prodekani/prodekanky pre štúdium	ponuka školenia pre všetky fakulty	ponuka školenia pre všetky fakulty	ponuka školenia pre všetky fakulty	ponuka školenia pre všetky fakulty	ponuka školenia pre všetky fakulty	ponuka školenia pre všetky fakulty
	4.1.2 Školenie o internom riešení prípadov sexuálneho obťažovania pre Etickú radu UK, etické rady/komisie a disciplinárne komisie	**Referentka pre rodovú rovnosť** Etická rada UK fakultné etické rady/ komisie a disciplinárne komisie	1 školenie		1 školenie		1 školenie	
	4.1.3. Aktualizácia vnútorných predpisov	**Rektor UK Oddelenie legislatívy a právnych služieb Akademický senát UK Dôverné osoby**	Priebežne vzhľadom na potreby používania z praxe					
	4.1.4 Vytvorenie manuálu pre orgány zapojené do riešenia prípadov sexuálneho obťažovania	**Dôverné osoby Referent/ka pre rodovú rovnosť** Etická rada UK, Disciplinárne komisie	Vytvorenie pracovnej skupiny a vypracovanie manuálu	Pripomienkovanie manuálu zo strany ER UK a ďalších relevantných aktérov, schválenie finálnej verzie	Informácie o manuály a zakotvených postupoch budú súčasťou školenia (opatrenie 4.1.2)			
	4.1.5 Kontinuálna kampaň k nulovej tolerancii diskriminácie a rôznych druhov obťažovania na UK	**Referent/ka pre rodovú rovnosť Oddelenie pre vonkajšie vzťahy**	Priebežné zviditeľňovanie tejto témy, súčasťou komunikačného plánu (opatrenie 1.2.1)					
	4.1.6 Kontinuálne vzdelávanie pre dôverné osoby, študijných koordinátorov, poradcov a iných záujemcov	**Psychologická poradňa Dôverné osoby, ombudsosoby a osoby v obdobnom postavení**	2x ročne	2x ročne	2x ročne	2x ročne	2x ročne	2x ročne

4.2 Opatrenia na podporu inkluzívneho a podporujúceho prostredia	4.2.1 Organizácia workshopov zameraných na inkluzívne pracovné prostredie, well-being a jeho rôzne aspekty	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** Personálne oddelenia	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne	1 podujatie ročne
	4.2.2 Zvyšovanie povedomia o rôznych témach týkajúcich sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v intersekcionálnej perspektíve	**Referent/ka pre rodovú rovnosť** Centrum rodových štúdií FiF UK	1 podujatie		1 podujatie		1 podujatie	

3 KONTEXT VZNIKU A PRIJATIA PRR UK 2025 – 2030

Návrh opatrení pre aktualizáciu PRR UK na roky 2025 – 2030 vypracovala referentka pre rodovú rovnosť. Súčasťou tejto prípravnej fázy bolo hodnotenie plnenia plánu 2022 – 2024 ako aj realizácia študentskej ankety a študentskej fokusovej skupiny.

Koncept PRR UK 2025 – 2030 bol predstavený a prediskutovaný v rámci stretnutia Siete fakultných kontaktných osôb pre rodovú rovnosť a na zasadnutí Komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí.

Finálnu verziu PRR UK 2025 – 2030 zostavili prorektorka pre vzdelávanie a sociálne veci, doc. RNDr. Eva Viglašová, PhD., vedúca Oddelenia vedeckovýskumných projektov, Mgr. Zuzana Lisoňová, a referentka pre rodovú rovnosť, Mgr. Andrea Fábiková, PhD.

PRR UK 2025 – 2030 schválilo Vedenie UK dňa 13.2.2025.

RODOVÁ ROVNOSŤ NA UK

MÁTE OTÁZKY TÝKAJÚCE SA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI?

Kontaktujte nás na adrese:

rodovarovnost@uniba.sk

UNIVERZITA
KOMENSKÉHO
V BRATISLAVE