



ŽILINSKÁ UNIVERZITA
V ŽILINE

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI ŽILINSKEJ UNIVERZITY V ŽILINE (2021-2025)

V Žiline, 22. 11. 2021

Spracovateľ:
Oddelenie pre medzinárodné vzťahy a marketing

Pracovná pozícia kontaktnej osoby:
prorektor pre medzinárodné vzťahy a marketing

v spolupráci s riešiteľmi a riešiteľkami projektu CHANGE - Zavádzanie rodovej rovnosti vo vede a výskume Ing. Veronika Mešková



1. RODOVÁ ROVNOSŤ NA UNIZA

„Podpora rovnosti medzi ženami a mužmi je úlohou Únie vo všetkých jej činnostiach požadovaných v zmluvách. Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, základným právom a kľúčovou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv. Je odrazom toho, kto sme. Je aj zásadnou podmienkou inovačného, konkurencieschopného a prosperujúceho európskeho hospodárstva. V podnikaní, politike a spoločnosti ako celku môžeme dosiahnuť svoj plný potenciál len vtedy, ak v plnej miere využijeme svoj talent a rozmanitosť.“

(Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025) [1]

Žilinská univerzita v Žiline (UNIZA) sa prostredníctvom svojho **Etického kódexu** hlási k „dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania, ktorý spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania prihliada UNIZA na dobré mravy a ochranu pred diskrimináciou, zároveň plne podporuje rovnakú možnosť a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach svojej činnosti a je zástancom vyrovnávania rodových rozdielov medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti ich pôsobenia.“

V praktickej rovine sa prihlásenie k princípu rovnakého zaobchádzania v oblasti rodovej rovnosti uskutočňuje prostredníctvom predkladaného Plánu rodovej rovnosti Žilinskej univerzity v Žiline na roky 2021-2025 (ďalej len „Plán“) schváleným vedením univerzity a pozostávajúcim z troch častí. Prvej všeobecnej: A. Rodovo rovná UNIZA a dvoch špecifických častí: B. Zosúlad'ovanie pracovného a súkromného života, C. Fyzické a psychické násilie. Plán prirodzene nadväzuje na svojho predchodcu, ktorý bol pripravený v rámci implementácie projektu CHANGE - Challenging Gender (In)Equality in Science and Research (Zavádzanie rodovej rovnosti vo vede a výskume), ktorý získal financovanie z rámcového programu EÚ na podporu vedy a výskumu Horizont 2020, riešeného od mája 2018 do októbra 2022. Vďaka nemu univerzita v roku 2018 nastúpila na cestu k presadzovaniu rodovej rovnosti.

Prvotný Plán rodovej rovnosti Žilinskej univerzity bol vypracovaný v rámci projektu CHANGE. Po úvodnej kvantitatívnej a kvalitatívnej analýze sa následne pristúpilo k jeho implementácii. Ťažiskovými sa stali rôznorodé **aktivity, ktorých hlavným cieľom je zvýšiť povedomie o problematike rodovej rovnosti** primárne na samotnej univerzite. Medzi tieto aktivity patrili napríklad články v Spravodajcovi Žilinskej univerzity, tréningy, fotovýstava, prezentácie výskumných aktivít úspešných výskumníčov, panelová diskusia a iné. Informácie získané z prvotných analýz boli doplnené o dáta z Prieskumu zamestnaneckej spokojnosti uskutočneného v lete 2019, ktorý bol s účasťou 39,7% prvým prieskumom svojho druhu realizovaným na pôde univerzity. Na jeho základe boli prijaté a do kolektívnej zmluvy zakomponované viaceré konkrétne opatrenia podporujúce predovšetkým **zosúlad'ovanie pracovného a súkromného života**. UNIZA podala žiadosť o finančnú dotáciu za účelom zriadenia predškolského zariadenia pre deti členov a členiek univerzitnej komunity, ktoré má napomôcť k lepšej koordinácii pracovných a súkromných povinností. K predmetnej problematike sa univerzita usiluje pristupovať komplexne, vrátane odporúčaní týkajúcich sa zohľadnenia rodičovstva pri plnení pracovných povinností, udržiavaním kontaktu s rodičmi na materskej či rodičovskej dovolenke alebo pozývaním detí na univerzitu v rámci jej aktivít realizovaných počas školských prázdnin. UNIZA bude i naďalej **monitorovať svoj stav rodovej rovnosti** a jeho vývoj v čase, v prípade potreby upravovať sledované indikátory. O výsledkoch monitoringu bude informovať vedenie univerzity a budú zverejnené vo Výročnej správe o činnosti Žilinskej univerzity v Žiline.



V ďalšom kroku sa pristúpilo k diskusii o **rodovo citlivom jazyku** a jeho aplikácii vo vybraných univerzitných dokumentoch, tiež k postupnému zavádzaniu rodovej dimenzie do pedagogickej praxe vyzdvihujúc pozitíva tohto prístupu.

Naším cieľom je **inštitucionalizácia** princípov rovnosti príležitostí, a to konkrétne i princípov **rodovej rovnosti**, ktorej reprezentantom bude **ambasádor pre rovnosť príležitostí**, ktorý / ktorá bude dohliadať na plnenie predkladaného plánu, v prípade potreby ho aktualizovať a pravidelne, minimálne však raz ročne, o jeho napĺňaní informovať manažment univerzity. Funkcia ambasádora bude zriadená z dôvodu zlepšenia koordinácie a vyhodnocovania aktivít podporujúcich rovnosť a monitorovania prípadných riešených problémov. UNIZA sa zaväzuje pokračovať v osvedčených činnostiach, medzi ktoré patria tréningy o podvedomých predsudkoch, rodovej rovnosti a rodovo citlivom jazyku pre rôzne cieľové skupiny, v neposlednom rade aj popularizačné aktivity smerované na akademickú obec i mimo nej (vrátane propagácie štúdia informatiky medzi študentkami stredných škôl v rámci iniciatívy „Aj Ty v IT“), **zohľadňovanie rodovej dimenzie v pedagogickej činnosti a jej významnejšie rozšírenie na oblasť výskumu**. OMVaM pripraví masmediálny tréning pre výskumníčky a výskumníkov s cieľom vplývať na **rodové vyváženie verejných diskusií**. CHANGE tím navrhne koncept **mentoringového programu** primárne podporujúceho kariérny rast žien, ktorý zavedie do praxe.

UNIZA sa striktne **vymedzuje voči akejkolvek forme násillia, fyzického alebo psychického** (vrátane sexuálneho obťažovania chápaného v zmysle jeho zadenovania v Antidiskriminačnom zákone). Členovia a členky Etickej komisie, vrátane zamestnancov a zamestnankýň Poradenského a kariérneho centra, budú preškolení. Podnety súvisiace s násillím bude možné podať nielen v súlade s Článkom 11 Etického kódexu („Podávanie podnetov na Etickú komisiu a rokovanie Etickej komisie“), ale taktiež priamo vedúcemu zamestnancovi či zamestnankyni, zamestnancovi či zamestnankyni Poradenského a kariérneho centra, ktorá ju ďalej postúpi predsedovi alebo predsedníčke Etickej komisie.

Univerzita bude i naďalej využívať kapacity získané vďaka projektu CHANGE až do jeho plánovaného ukončenia. Po skončení bude čerpať z vedomostnej základne, ktorú vďaka projektu získala. Zodpovednosť za opatrenia realizované CHANGE tímom prejdú na iné organizačné zložky (v súlade s tabuľkou Prehľad plánovaných opatrení). Finančné zdroje potrebné na realizáciu aktivít naplánovaných v rámci predkladaného Plánu rodovej rovnosti 2021-2025 budú kryté rozpočtami organizačných zložiek UNIZA zodpovedných za konkrétne aktivity.

Vedenie univerzity verí, že plnenie predkladaného plánu povedie k ešte dôkladnejšiemu osvojeniu si princípov rodovej rovnosti členmi a členkami academickej obce UNIZA a ich praktickej aplikácii. Veríme, že práve inštitúcie vyznávajúce rôznorodosť, usilujúce sa o vytváranie vhodných pracovných a vzdelávacích podmienok pre všetkých, bez obmedzení vyplývajúcich z rodových stereotypov, sú tými, ktoré majú vo svete vzdelávania, vedy a výskumu šancu na úspech. Rodová rovnosť je teda nielen hodnotou sama o sebe, ale: **„uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v uvedenej sfére výrazne prispieva ku kvalite samotného výskumu a k rozvoju a posilneniu vedeckých a technických inovácií- rovnosť príležitostí sa spája s excelentnosťou- ako aj širšej využiteľnosti jeho výsledkov.“** [2] **Žilinská univerzita potvrdzuje týmto svoj záväzok vytvárať vhodné prostredie plné rešpektu pre všetkých**, aktívne podporovať spoluprácu a živú UNIZA komunitu presahujúcu hranice formálneho spoločenstva tvoreného len na základe existujúceho pracovno-právneho vzťahu alebo zápisu na štúdium.

V Žiline, dňa 22. novembra 2021

prof. Ing. Jozef Jandačka, PhD.

rektor



2. PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI 2021-2025

A. Rodovo rovná UNIZA

CIEĽ	OPATRENIE	ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA/TERMÍN	
Inštitucionalizácia rodovej rovnosti	Zriadenie funkcie ambasádora pre rovnosť príležitostí	rektor	marec 2022	
Rodové scitlivovanie akademicko-komunitnej	Tréningy - podvedomé predsudky a rodová rovnosť v akademicko-praxi	povinný tréning pre riadiacich pracovníkov dobrovoľný tréning pre záujemcov o problematiku rodovej rovnosti	CHANGE tím (následne: Oddelenie personálnej a sociálnej práce)	každé dva roky
	Tréning: Rodová rovnosť a rodovo citlivý jazyk (cieľová skupina: UNIZA oddelenie OMVaM, Poradenské a kariérne centrum, Oddelenie personálnej a sociálnej práce)	CHANGE tím	február 2022	
Zviditeľňovanie žien vo verejnom priestore	Tréning masmediálnej komunikácie pre výskumníčky a výskumníkov	Oddelenie OMVaM	jún 2022	
Štatistické vyhodnocovanie rodovej rovnosti	Monitorovanie zastúpenia žien v študentskej a zamestnaneckej časti akademicko-obce	zamestnanecká časť študentská časť	Oddelenie personálnej a sociálnej práce Oddelenie pre vzdelávanie	raz ročne
Podpora kariérneho rastu žien	Mentoringový program s min. 50%-ným zastúpením žien	nastavenie programu koordinácia programu	CHANGE tím CHANGE tím (následne: Oddelenie personálnej a sociálnej práce)	marec 2022
Zvýšený dôraz na rodovú perspektívu vo výskumnej a pedagogicko-činnosti	Rodová dimenzia v pedagogicko-praxi (tréning pre nových učiteľov)	ÚCV		priebežne v rámci adaptačného vzdelávania VŠ učiteľov
	Rodová dimenzia vo výskume	ÚCV		
Viac žien v STEM (IT) odboroch	Aj Ty v IT	Fakulta riadenia a informatiky		raz ročne
Viac mužov v pedagogicko-študijných programoch	Pedagogický workshop pre chlapcov- stredoškóľakov	FHV		október 2023



B. Zosúladzovanie pracovného a súkromného života

CIEĽ	OPATRENIE	ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA/TERMÍN
Identifikácia potrieb	Benefity	Prehodnocovanie a rozširovanie ponuky benefitov Komunikácia benefitov	Oddelenie personálnej a sociálnej práce niekoľkokrát ročne
	Prieskum zamestnaneckej spokojnosti	Rada kvality v spolupráci s Oddelením personálnej a sociálnej práce	každé dva roky
Vytvorenie fyzického priestoru pre deti zamestnancov a zamestnankýň	Zriadenie škôlky pre deti zamestnankýň a zamestnancov	Vedenie UNIZA	september 2022
Inklúzia budúcich generácií na univerzite	UNIZA rodinný deň	Vedenie UNIZA a OMVaM	raz ročne
	Deti na univerzite (Pri príležitosti Medzinárodného dňa rodiny 15. mája môžu zamestnanci zobrať so sebou svoje deti do práce- do kancelárie i na prednášky)	Ambasádor pre rovnosť príležitostí v spolupráci s OMVM	raz ročne
Zohľadnenie rodičovstva pri plnení pracovných povinností	Odporúčanie plánovať začiatky porád najneskôr o 14:00	Informačná povinnosť: Ambasádor pre rovnosť príležitostí	apríl 2022
	Po dohode s priamym nadriadeným možnosť čiastočného úväzku pre rodiča trvale sa starajúceho o dieťa do 15 rokov veku v zmysle Zákonníka práce [3] al. pre osobu zabezpečujúcu starostlivosť o inú osobu	Priamy nadriadený/priama nadriadená v spolupráci dekanom/rektorom	priebežne počas roka
Opätovné zaradenie zamestnancov a zamestnankýň do pracovného procesu	Udržiavanie kontaktu so zamestnankyňami a zamestnancami na materskej a rodičovskej dovolenke (obežníky katedier)	Sekretariáty katedier a jednotlivých pracovísk	priebežne počas roka



C. Fyzické a psychické násilie

CIEĽ	OPATRENIE	ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA/TERMÍN
Nastavenie procesu prevencie a eliminácie fyzického a psychického násillia	Tréning: Rodová rovnosť a sexuálne obťažovanie na vysokej škole	CHANGE tím	apríl 2022
	Včlenenie problematiky fyzického a psychického násillia do školenia pre nových pedagogických zamestnancov a zamestnankyne	ÚCV	október 2022
	Včlenenie problematiky fyzického a psychického násillia do školenia pre nových UNIZA zamestnancov a zamestnankyne	Oddelenie personálnej a sociálnej práce	september 2022
	Nastavenie procesu podávania podnetov	Ambasádor pre rovnosť príležitostí v spolupráci s: CHANGE tím a vedením UNIZA	apríl 2022
	Monitorovanie problematiky fyzického a psychického násillia	Ambasádor pre rovnosť príležitostí	raz ročne
	Monitorovanie stavu osvetlenia v univerzitnom areáli	Odbor hospodárskej správy	raz ročne



SLOVNÍK POUŽITÝCH TERMÍNŮV A SKRATIEK

Rod vyjadruje sociálne a kultúrne konštruovanú rolu, priradenú mužom a ženám. Je to súbor vlastností, činností a znakov, ako sa ako muži a ženy utvárame a prezentujeme. Rod sa formuje na základe výchovy, vzdelania, pod vplyvom prostredia, očakávaní, jazyka atď. a je časom a kultúrami meniteľný. [6] Zjednodušene povedané je odpoveďou na otázku, čo znamená byť ženou a mužom v určitom historickom a kultúrnom kontexte. Teda napríklad „byť mužom“ s ohľadom na nároky na túto rolu bolo iné v 18. storočí a iné dnes. Tiež je iné „byť ženou“ na Slovensku v súčasnosti a byť ňou v konkrétnej krajine tretieho sveta.

Rodová rovnosť resp. rovnosť žien a mužov znamená rovnaké sociálne postavenie mužov i žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života; jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. V širšom meradle znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, zohľadňujúce ich špecifické potreby a životné situácie. [2]

Rodovo citlivý jazyk zviditeľňuje pomocou jazykových prostriedkov ženy a mužov- napríklad nehovorí o "učiteľoch" základných škôl, keď je medzi nimi cca 85 percent učiteliek, ale o "učiteľkách a učiteľoch", resp. o "učiteľkách"; nepoužíva na označenie profesie mužský rod, keď ju vykonáva žena;... [7] Pri premýšľaní o rodovo citlivom jazyku vychádzame z poznania, že jazyk skutočnosť nielen pomenúva, ale zároveň sa podieľa na jej formovaní. Pre rodovo citlivý jazyk sa rovnako sa používajú aj pomenovania rodovo korektný, symetrický, spravodlivý, neutrálny, kompetentný. [4]

Rodovo citlivý výskum berie do úvahy rozdiely medzi mužmi a ženami vo všetkých aspektoch výskumu, od počiatočného nápadu, cez formuláciu vedeckých otázok, cieľov a metodológie, až po výstupy a prezentáciu výsledkov. [5] V praxi môže napríklad znamenať skúmanie účinnosti konkrétneho lieku na mužský a ženský organizmus alebo dôslednejšie zohľadnenie ženskej fyziológie pri nárazových testoch automobilov.

Rodovo citlivé vzdelávanie berie do úvahy rodové rozdiely vo vytváraní sylabov i v samotnom procese výučby. [5] Z dôvodu častej nesprávnej interpretácie princípov rodovej rovnosti a rovnoprávnosti žien a mužov ako smerov, ktoré popierajú rôznosť pohlaví uvádzame dodatočné vysvetlenie pojmu, ktorý sa nenachádza v textovej časti dokumentu:

Rovnoprávnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľňovanie, podporu a účasť oboch rodov vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života. Znamená rovnoprávnosť nielen de jure, ale aj de facto. Rovnoprávnosť neznamená rovnakosť pohlaví ani chápanie podmienok života mužov ako všeobecnej „normy“. [7]

OMVaM: Oddelenie pre medzinárodné vzťahy a marketing

ÚCV: Ústav celoživotného vzdelávania Žilinskej univerzity v Žiline

FHV: Fakulta humanitných vied Žilinskej univerzity v Žiline

ODPORÚČANÁ LITERATÚRA

[1] Oznámenie komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, s. 2.

[2] Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014-2019, s. 16, 5, 7.

[3] Zákonník práce, §164, ods. 2.

[4] Cviková J., Juráňová J., Kobová L., Maďarová Z., Ostertágová A., Satinská L., Vrábľová J., Terkanič M. (2014): Ako používať rodovo vyvážený jazyk. Možnosti, otázky, príklady, s. 5, 4.

[5] Trbovc J. M., Hofman A. (2015): Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching (GARCIA Working Papers 6), s. 4.

[6] Rodová rovnosť: <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/rod-gender/>

[7] Glosár rodovej terminológie, Rovnoprávnosť žien a mužov: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1<r=r&vid=103>