

PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI ŽILINSKEJ UNIVERZITY V ŽILINE (2026 – 2030)

Spracovateľ: Personálne oddelenie a Oddelenie pre medzinárodné vzťahy a marketing
Pracovná pozícia kontaktnej osoby: prorektor pre medzinárodné vzťahy a marketing

„Žilinská univerzita v Žiline (ďalej len „UNIZA“) sa dištancuje od akejkoľvek formy diskriminácie. Použitie mužského rodu v tomto dokumente má iba jazykovo-technický charakter a je zvolené pre zjednodušenie textu.“

Súčasná európske politiky rodovej rovnosti presadzujú ľudsko-právny prístup k mužom a ženám. Základným východiskom pre odstránenie nerovností vo verejnom i súkromnom živote je odstránenie všetkých foriem diskriminácie.

Rodová rovnosť je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj rozdielne zaobchádzanie, ktoré 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 obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.

Podľa Rady Európy „rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života.“^[1]

Rodová rovnosť má za cieľ **vyrovnávať rodové rozdiely**, čo sú rozdiely medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry; je to napr. nerovnosť medzi ženami a mužmi i v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia a pod.

Žilinská univerzita v Žiline sa zaväzuje dodržiavať princípy rovnosti, diverzity a inklúzie (RDI) a naďalej ich začleňovať do strategických dokumentov a zohľadňovať ich v každodennej praxi. Chápeme, že sme vzormi a šírimo v našich komunitách princípy RDI, ktoré povedú k pozitívnym štrukturálnym zmenám. V našom Dlhodobom zámere sme si stanovili byť zodpovedným zamestnávateľom, vytvárať tvorivé, motivujúce a nediskriminačné prostredie pre zamestnancov a študentov. Rovnako sme medzi naše základné hodnoty a princípy začlenili transparentnosť a rovnosť príležitostí pre vedeckých, pedagogických pracovníkov a pre študentov.

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 2026-2030 (ďalej len „Plán“) schváleným vedením univerzity a pozostávajúcim z troch častí. Prvej všeobecnej: A. Rodovo rovná UNIZA a dvoch špecifických častí: B. Zosúladovanie pracovného a súkromného života a C. Fyzické a psychické násilie. Plán prirodzene nadväzuje na predchádzajúci dokument, Plán rodovej rovnosti UNIZA 2021-2025.

Na jeho základe boli prijaté a do interných dokumentov zakomponované viaceré konkrétne opatrenia podporujúce predovšetkým **zosúladovanie pracovného a súkromného života**. K predmetnej problematike sa univerzita usiluje aj naďalej pristupovať komplexne, od flexibilného pracovného času, cez zriadenie materskej školy, pravidelnú kontrolu osvetlenia a bezpečnosti našich priestorov, elektronického formuláru pre nahlasovanie fyzického a psychického násillia, monitorovanie potrieb zamestnancov po vzdelávanie zamestnancov v oblasti rodovej rovnosti. UNIZA bude i naďalej **dohliadať na stav rodovej rovnosti** a jeho vývoj v čase, v prípade potreby upravovať sledované indikátory. O jeho výsledkoch je priebežne informované vedenie univerzity a je zverejnené vo Výročnej správe o činnosti Žilinskej univerzity v Žiline.

Naším cieľom je **inštitucionalizácia** princípov rovnosti príležitostí, a to konkrétne i princípov **rodovej rovnosti**, ktorej reprezentantom je **ambasádor pre rovnosť príležitostí**, ktorý dohliada na plnenie predkladaného plánu, v prípade potreby ho aktualizuje a pravidelne, minimálne však raz ročne vyhodnocuje a o jeho napĺňaní informuje manažment univerzity. Funkcia ambasádora bola zriadená z dôvodu zlepšenia koordinácie a vyhodnocovania aktivít podporujúcich rovnosť a sledovania 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“, ako aj aktivity v rámci Centra popularizácie vedy a techniky na UNIZA – Motio), **zohľadňovanie rodovej dimenzie v pedagogickej činnosti a jej významnejšie rozšírenie na oblasť vedy a výskumu**.

UNIZA sa striktne **vymedzuje voči akejkoľvek forme násillia, fyzického alebo psychického** (vrátane sexuálneho obťažovania chápaného v zmysle jeho zadefinovania v Antidiskriminačnom zákone). Členovia Etickej komisie, vrátane zamestnancov Poradenského a kariérneho centra, boli preškolení. Podnety súvisiace s násillím je 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 Poradenského a kariérneho centra, resp. elektronickým formulárom zverejneným na webe UNIZA. Následne sa takýto podnet rieši v zmysle internej smernice Prevencia a eliminácia fyzického a psychického násillia na Žilinskej univerzite v Žiline.

Vedenie univerzity verí, že plnenie predkladaného Plánu rodovej rovnosti povedie k ešte dôkladnejšiemu osvojeniu si princípov rodovej rovnosti členmi akademickej 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 24. novembra 2025

prof. Ing. Ján Čelko, CSc. - rektor

A. Rodovo rovná UNIZA

CIEĽ	OPATRENIE		ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA / TERMÍN
Rodové scitlivovanie akademickej komunity	Tréningy - podvedomé predsudky a rodová rovnosť v akademickej praxi	Povinný tréning pre riadiacich zamestnancov Dobrovoľný tréning pre záujemcov o problematiku rodovej rovnosti	HR, ÚCV	každé dva roky
Zviditeľňovanie žien vo verejnom priestore	Tréning masmediálnej komunikácie pre výskumníčky a výskumníkov		OMVaM	jún 2026
Štatistické vyhodnocovanie rodovej rovnosti	Monitorovanie zastúpenia žien v študentskej a zamestnaneckej časti akademickej obce		za zamestnancov HR za študentov OpV	raz ročne vo výročnej správe
Podpora kariérneho rastu žien	V rámci zavedenia mentoringového systému na pracoviskách a pre nových zamestnancov.		jednotlivé pracoviská	Q3/ 2026
	Včlenenie problematiky do adaptačného vzdelávania VŠ učiteľov na UNIZA		HR, ÚCV	
Zvýšený dôraz na rodovú perspektívu vo výskumnej a pedagogickej činnosti	Rodová dimenzia v pedagogickej praxi – včlenenie do adaptačného vzdelávania VŠ učiteľov na UNIZA		ÚCV	priebežne
	Rodová dimenzia vo výskume - včlenenie do adaptačného vzdelávania VŠ učiteľov na UNIZA		ÚCV	
Viac žien v IT odboroch	Aj Ty v IT		Fakulta riadenia a informatiky	raz ročne
Opatrenia na zvýšenie podielu žien v riadiacich a rozhodovacích orgánoch	Doplnenie otázok do prieskumu zamestnaneckej spokojnosti pre zamestnankyne zamerané 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.		HR	každé 2 roky
Informácia o rodovej rovnosti novonastupujúcim zamestnancom	Informovanie na vstupnom školení a v príručke pre nových zamestnancov		HR	priebežne

B. Zosúladzovanie pracovného a súkromného života

CIEĽ	OPATRENIE		ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA / TERMÍN
Identifikácia potrieb	Benefity	Prehodnocovanie a rozširovanie ponuky benefitov	HR	priebežne
		Komunikácia benefitov		priebežne
		Prieskum zamestnaneckej spokojnosti		každé 2 roky
Inklúzia budúcich generácií na univerzite	UNIZA dokorán, Materská škola UNIZA, letné tábory organizované UNIZA		vedenie UNIZA, OMVaM, Ambasádor pre rovnosť príležitostí	priebežne
Zohľadnenie rodičovstva pri plnení pracovných povinností	Odporúčanie plánovať začiatky porád najneskôr o 14:00		Ambasádor pre rovnosť príležitostí odkomunikovaním na kolégiu rektora a formou hromadného oznamu	raz ročne
	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 po odsúhlasení dekanom resp. rektorom	priebežne
Opätovné zaradenie zamestnancov a udržiavanie kontaktu počas a po návrate z MD/RD/neplateného voľna	Udržiavanie kontaktu so zamestnancami na materskej a rodičovskej dovolenke, resp. počas a po dlhodobom neplatenom voľne		riadiaci zamestnanci jednotlivých pracovísk	priebežne

C. Fyzické a psychické násilie

CIEĽ	OPATRENIE	ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA / TERMÍN
Nastavenie procesu prevencie a eliminácie fyzického a psychického násillia	Rodová rovnosť a sexuálne obťažovanie na UNIZA – doplnenie problematiky do školení v rámci BOZP	referent BOZP	raz ročne
	Informovanie o problematike fyzického a psychického násillia v rámci adaptačného vzdelávania VŠ učiteľov na UNIZA	ÚCV	priebežne
	Informovanie o prevencii fyzického a psychického násillia do školenia pre nových zamestnancov UNIZA	HR	priebežne
	Monitorovanie problematiky fyzického a psychického násillia	Ambasádor pre rovnosť príležitostí	raz ročne
	Monitorovanie stavu osvetlenia v univerzitnom areáli	OHS	raz ročne
Informácia o rodovej rovnosti novonastupujúcim zamestnancom	Informovanie na vstupnom školení a v príručke pre nových zamestnancov	HR	priebežne

HR -personálne oddelenie, ÚCV-Ústav celoživotného vzdelávania, OMVaM – oddelenie medzinárodných vzťahov a marketingu, OHS -odbor hospodárskej správy

2. SLOVNÍK POUŽITÝCH TERMÍNŮV A SKRATIEK

Rovnosť na pracovisku v praxi znamená, že **všetci zamestnanci majú spravodlivé a rovnaké príležitosti** bez ohľadu na svoje osobné charakteristiky alebo zázemie. Ide o princíp, že úspech, odmeňovanie či postup v kariére sa odvíjajú od schopností, výkonu a prínosu, nie od pohlavia, veku, pôvodu, zdravotného stavu alebo iných faktorov.

Diverzita - Rôznorodosť - na pracovisku znamená, že firma zamestnáva rôznorodý tím ľudí, ktorí odrážajú spoločnosť, v ktorej existuje a pôsobí. Zahŕňa všetky prvky, ktoré robia jednotlivcov navzájom jedinečnými, a hoci medzi ľuďmi existuje nekonečné množstvo rozdielov, väčšina z nás často vníma rozmanitosť len podľa niekoľkých sociálnych kategórií, ako je pohlavie, rasa, vek. **Diverzita na pracovisku znamená prítomnosť a uznávanie rozdielností medzi ľuďmi, ktorí tvoria pracovný kolektív.** Ide o to, že zamestnanci sa líšia v mnohých ohľadoch – a tieto odlišnosti môžu byť pre zamestnávateľa prínosom, ak sú správne využité a podporené inkluzívnou kultúrou.



Inklúzia na pracovisku znamená vytváranie takého prostredia, kde sa **všetci zamestnanci cítia rešpektovaní, oceňovaní a majú rovnaké príležitosti bez ohľadu na ich odlišnosti** (napr. pohlavie, vek, etnický pôvod, zdravotné znevýhodnenie, sexuálna orientácia, náboženstvo, kultúrne zázemie alebo spôsob práce).



Diverzita sa vzťahuje na vlastnosti a charakteristiky, ktoré robia ľudí jedinečnými, zatiaľ čo inklúzia sa vzťahuje na správanie a sociálne normy, ktoré zabezpečujú, aby sa ľudia cítili vítaní.

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 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 neznamena rovnakosť pohlaví ani chápanie podmienok života mužov ako všeobecnej „normy“. [7]

3. 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 rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027.
- [3] Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/ap-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-2021-27.pdf>
- [4] Zákonník práce, §164, ods. 2.
- [5] Cviková J., Juráňová J., Kobová Ľ., Maďarová Z., Ostertágová A., Satinská L., Vrábľová, J., Terkanič M. (2014): Ako používať rodovo vyvážený jazyk. Možnosti, otázky, príklady, s. 5, 4.
- [6] Trbovc J. M., Hofman A. (2015): Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching (GARCIA Working Papers 6), s. 4.
- [7] Rodová rovnosť: <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/rod-gender/>
- [8] Glosár rodovej terminológie, Rovnoprávnosť žien a mužov <https://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=103>
- [9] Dokumenty – Rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí - <https://www.gender.gov.sk/dokumenty/>