

**PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI 2021 – 2025**

**A. Rodovo rovná UNIZA**

	CIEL	OPATRENIE	ZODPOVEDNOSŤ	PERIODICITA / TERMÍN	stav plnenia plánu	nový cieľ	PERIODICITA / TERMÍN	zodpovedný
1.	Inštitucionalizácia rodovej rovnosti	Zriadenie funkcie ambasádora pre rovnosť príležitostí	Rektor	Marec 2022	splnené prof. Ing. Jozef Ristvej, PhD., EMBA, ktorý bol v decembri 2021 ustanovený za ambasádora rovných príležitostí na UNIZA.			
2.	Rodové scitlivovanie akademickej komunity	Tréningy - podvedomé predsudky a rodová rovnosť v akademickej praxi	povinný tréning pre riadiacich pracovníkov a pracovníčk	CHANGE tím (následne: Oddelenie personálnej a sociálnej práce)	Každé dva roky	ďalšie preškolenie vedúcich zamestnancov UNIZA, zahrnuté do Akčného plánu bod 10.5. pre HRS4R	Q2/2025	prorektor pre MVaM a HR
			dobrovoľný tréning pre záujemcov a záujemkyne o problematiku rodovej rovnosti			rozšírenie pravidelného preškolenia BOZP o nový blok Tréningy - podvedomé predsudky a rodová rovnosť v akademickej praxi	Q2/2025	HR a referenti BOZP
		Tréning: Rodová rovnosť a rodovo citlivý jazyk (cieľová skupina: UNIZA oddelenie OMVaM, Poradenské a kariérne centrum, Oddelenie personálnej a sociálnej práce)			Február 2022	splnené		
3.	Zviditeľňovanie žien vo verejnom priestore	Tréning masmediálnej komunikácie pre výskumníkov	Oddelenie OMVaM	Jún 2022	splnené <a href="https://www.youtube.com/@unizaofficial/search?query=maruniak">https://www.youtube.com/@unizaofficial/search?query=maruniak</a>	cieľ ostáva	Q4/2025	OMVaM
4.	Štatistické vyhodnocovanie rodovej rovnosti	Monitorovanie zastúpenia žien v študentskej a zamestnaneckej časti akademickej obce	zamestnanecká časť	Oddelenie personálnej a sociálnej práce	Raz ročne	splnené	rozšírenie vyhodnotenia posielu ž/m vo výročnej správe	HR
			študentská časť	Oddelenie pre vzdelávanie		nesplnené		Oddelenie pre vzdelávanie
5.	Podpora kariérneho rastu žien	Mentoringový program s min. 50%-ným zastúpením žien	nastavenie programu	CHANGE tím	Marec 2022	nesplnené zahrnuté do Akčného plánu bod 11. pre HRS4R	Zavedenie mentoringového systému na pracoviskách pre nových zamestnancov.	jednotlivé pracoviská, HR
			koordinácia program	CHANGE tím (následne: Oddelenie personálnej a sociálnej práce)				Doplnenie zásad mentoringového programu do Pracovného poriadku.
6.	Zvýšený dôraz na rodovú perspektívu vo výskumnej a pedagogickej činnosti	Rodová dimenzia v pedagogickej praxi a vo výskume Rodová dimenzia vo výskume	ÚCV	Priebežne v rámci adaptačného vzdelávania VŠ učiteľov	priebeha priebežne	cieľ zostáva	priebežne	ÚCV
7.	Viac žien v STEM (IT) odboroch	Aj Ty v IT	Fakulta riadenia a informatiky	Raz ročne	priebeha priebežne	cieľ zostáva	priebežne	FRI
8.	Viac mužov v pedagogických študijných programoch	Pedagogický workshop pre chlapcov-stredoškôľakov	FHV	október 2023	vzhľadom na prebiehajúcu reštrukturalizáciu FHV nerelevantné			

**B. Zosúladovanie pracovného a súkromného života**

9.	Identifikácia potrieb	Benefity	Prehodnocovanie a rozširovanie ponuky benefitov Komunikácia benefitov	Oddelenie personálnej a sociálnej práce	niekoľkokrát ročne	priebeha priebežne	cieľ zostáva	priebežne	HR a OMVaM
		Prieskum zamestnaneckej spokojnosti		Rada kvality v spolupráci s Oddelením personálnej a sociálnej práce	každé dva roky	splnené júl 2023	cieľ zostáva + rozšíriť otázky cieľene na žena a na občanov Žiliny	Q2/2025	
10.	Vytvorenie fyzického priestoru pre deti zamestnancov a zamestnankyň	Zriadenie škôlky pre deti zamestnankyň a zamestnancov		Vedenie UNIZA	September 2022	splnené September 2024			
11.	Inklúzia budúcich generácií na univerzite	UNIZA rodinný deň		Vedenie UNIZA a OMVaM	Raz ročne	splnené formou poduátia UNIZA dokorán	organizovanie poduátia UNIZA dokorán vrátane aktivít pre deti	raz ročne	vedenie UNIZA
		Deti na univerzite (Pri príležitosti Medzinárodného dňa rodiny 15. mája raz ročne môžu zamestnanci a zamestnankyne zobrať so sebou svoje deti do prá ce, do kancelárie i na prednášky		Ambasádor pre rovnosť príležitostí v spolupráci s OMVM		nerealizovateľné na UNIZA			
12.	Zohľadnenie rodičovstva pri plnení pracovných povinností	Odporúčanie plánovať začiatky porád najneskôr o 14:00		Informačná povinnosť: Ambasádor pre rovnosť príležitostí	Apríl 2022	splnené odkomunikovaním na kolégiu rektora a formou hromadného oznamu	cieľ zostáva	raz ročne	Ambasádor pre rovnosť príležitostí
		Po dohode s priamym nadriadeným/priamou nadriadenou možnosť čiastočného úväzku pre rodiča trvale sa starajúceho o dieťa do 15 rokov veku v zmysle Zákonníka práce [3] al. pre osobu zabezpečujúcu starostli vosť o inú osobu		Priamy nadriadený v spolupráci dekanom/rektorom	priebežne počas roka	priebeha priebežne	cieľ zostáva	priebežne	Priamy nadriadený v spolupráci dekanom/rektorom
13.	Opätovné zaradenie zamestnancov do pracovného procesu	Udržiavanie kontaktu so zamestnankyňami a zamestnancami na materskej a rodičovskej dovolenke (obežníky katedier)		Sekretariáty katedier a jednotlivých pracovísk	Priebežne počas roka	informáciu podal Ambasádor pre rovnosť príležitostí na kolégiu rektora	cieľ zostáva	raz ročne	Ambasádor pre rovnosť príležitostí informuje dekanov a vedenie na kolégiu rektora a následene sa bude realizovať na pracoviskách

**C. Fyzické a psychické násilie**

14.	Nastavenie procesu prevencie a eliminácie fyzického a psychického násillia	Tréning: Rodová rovnosť a sexuálne obťažovanie na vysokej škole		CHANGE tím	Apríl 2022	splnené	doplniť problematiku do školení zamestnancov v rámci školení BOZP	raz ročne	referent BOZP
		Včlenenie problematiky fyzického a psychického násillia do školenia pre nových pedagogických zamestnancov		ÚCV	Oktober 2023	splnené	cieľ zostáva	priebežne	ÚCV
		Včlenenie problematiky fyzického a psychického násillia do školenia pre nových UNIZA zamestnancov		Oddelenie personálnej a sociálnej práce	September 2022	splnené	cieľ zostáva	priebežne	HR
		Nastavenie procesu podávania podnetov		Ambasádor pre rovnosť príležitostí v spolupráci s: CHANGE tím a vedením UNIZA	Apríl 2022	splnené			
		Monitorovanie problematiky fyzického a psychického násillia		Ambasádor pre rovnosť príležitostí	raz ročne	splnené	cieľ zostáva	priebežne	HR
		Monitorovanie stavu osvetlenia v univerzitnom areáli		Odbor hospodárskej správy	raz ročne	splnené	cieľ zostáva	priebežne	OHS

Žilinská univerzita v Žiline odmieta akúkoľvek formu diskriminácie, mužský rod sa v dokumente používa len z dôvodu zjednodušenia.