



ŽILINSKÁ UNIVERZITA  
V ŽILINE

# PLÁN ROVNOSTI, DIVERZITY A INKLÚZIE





## Preambula

My, inštitúcie projektového konzorcia InCities: University Institute of Lisbon, Laurea University of Applied Sciences, University of Applied Sciences Köln, Žilinská univerzita v Žiline a Gustave Eiffel University, sa zaväzujeme dodržiavať princípy rovnosti, diverzity a inklúzie (RDI) vo všetkých oblastiach svojho pôsobenia a v kontakte so všetkými členmi a členkami našich akademických komunit.

V rámci projektu InCities sme analyzovali naše inštitucionálne opatrenia RDI, učili sme sa od seba navzájom. Napriek inštitucionálnym a kultúrnym rozdielom sa hlásime k nižšie popísaným princípom a budeme pokračovať v zdieľaní osvedčených postupov, a to nielen v InCities konzorciu, ale tiež mimo neho (napr. v Aliancii európskych univerzít Pioneer).

Zahájenie spolupráce bolo motivované spoločnými hodnotami a cieľmi, ktoré vytyčujú jasný smer: rozvoj novej generácie študentov a študentiek, vyučujúcich, inovátorov a inovátoriek pre spoločnosť a mestá budúcnosti. Našou snahou je našimi výskumnými, vývojovými aktivitami a inovatívnymi riešeniami reflektovať na výzvy, ktorým čelia organizácie miestnej samosprávy (mestá).



## Závazok vedenia

My, vedúci zamestnanci a zamestnankyne sa zaväzujeme dodržiavať princípy rovnosti, diverzity a inklúzie (RDI) a naďalej ich začleňovať do strategických dokumentov a zohľadňovať ich v každodennej praxi. Ako líderky a lídri chápeme, že sme vzormi a šírimo v našich komunitách princípy RDI, ktoré povedú k pozitívnym štrukturálnym zmenám.

V celej inštitúcii sa usilujeme o komplexné líderstvo zamerané na vytváranie inkluzívnej kultúry, v ktorej je rôznorodosť vítaná a všetci majú rovnaké príležitosti. Naším cieľom je práve líderstvo s dôrazom na rozvoj inkluzívnych zručností vedúcich zamestnancov a zamestnankyň. Zároveň však podporujeme a vyzývame všetkých členov a členky inštitúcie, aby prevzali zodpovednosť za RDI témy a motivovali i ďalších jednotlivcov.

Naším cieľom je zabezpečenie adekvátnych zdrojov na implementáciu vhodných opatrení, školiacich programov a iniciatív s cieľom podporiť RDI. Všetci novoprijatí zamestnanci a zamestnankyne sú oboznámení s týmito princípmi.



## **Inkluzívne vzdelávanie a pracovné prostredie**

Odstraňovaním možných systémových bariér sa usilujeme o vytváranie pracovného a vzdelávacieho prostredia, v ktorom budú môcť všetci zamestnanci a zamestnankyne, študenti a študentky plne využívať svoj potenciál. Naším cieľom je vytváranie inkluzívnej kultúry, v ktorej členovia a členky univerzitnej komunity zažívajú pocit príslušnosti ku inštitúcii a v ktorej je vítaná ich individuálna jedinečnosť.



## **Inkluzívne prostredie a dôverné osoby**

Naše univerzity sa snažia byť inkluzívnymi miestami pre každého člena a členku univerzitnej komunity, rovnako pre návštevníkov a návštevníčky. Zaväzujeme sa vymenovať reprezentantov/reprezentantky pre RDI a tiež dôverné kontaktné osoby, na ktoré sa bude možné obrátiť v prípade diskriminácie, rodovo podmieneného obťažovania, či iných foriem nevhodného správania.

V rámci dôverných kontaktných bodov bude môcť akýkoľvek člen/členka univerzitnej komunity podať podnet a cítiť sa bezpečne. Teda, že nebude vystavený/vystavená diskriminácii, obťažovaniu či inej emocionálnej alebo fyzickej ujme. Riadne vyškolené kontaktné osoby budú ľahko dostupné pre celú univerzitu a komunikácia s nimi sa považuje za dôvernú.



## **Transparentné a pravidelné monitorovanie**

Zaväzujeme sa zbierať informácie vždy, keď je to možné, vrátane informácií súvisiacich s nevhodným správaním (napr. diskriminácia, obťažovanie, prenasledovanie, mobbing alebo iné druhy násillia), ktoré sa na univerzite môžu vyskytnúť.

Ukazovatele relevantné pre RDI princípy budeme monitorovať v súlade s národnou legislatívou a nariadeniami, tiež v súlade s inštitucionálnymi smernicami. Súhlasíme s nastavením vhodných cieľov a opatrení pre naše RDI plány, ktoré umožnia ich monitorovanie prostredníctvom stanovených indikátorov. Monitoring bude uskutočňovaný na pravidelnej báze a jeho frekvencia bude stanovená v inštitucionálnych RDI dokumentoch. Monitoring výsledkov, mapujúci skutočný „status quo“ a potreby inštitúcie v oblasti RDI, povedie ku optimalizácii postupov.

V rámci transparentného monitoringu sa zaväzujeme zverejňovať jeho výsledky v príslušných inštitucionálnych dokumentoch (napr. výročná správa univerzity, webová stránka) a každoročne o nich diskutovať na stretnutiach manažmentu jednotlivých inštitúcií.



## **Integrácia RDI do učebných osnov a výskumu**

Zaväzujeme sa k začleňovaniu RDI princípov do učebných osnov a ich pravidelných aktualizácií, ku zavádzaniu týchto princípov do pedagogickej a výskumnej praxe. Učebné priestory a vzdelávacie materiály majú byť prístupné všetkým študentom a študentkám bez rozdielu.

Na predmety výskumu a výskumné aktivity nazeráme optikou RDI princípov. Usilujeme sa o aplikáciu inkluzívnych výskumných metód kedykoľvek je to, v rôznorodých kultúrnych a sociálnych kontextoch, potrebné. Tiež sa usilujeme o dostupnosť a intenzívnu disemináciu výsledkov výskumu.



## **Nábor, výberový proces a rozvoj kariéry**

Usilujeme sa o nediskriminačné výberové procesy a tiež nediskriminačné prijímacie konania uchádzačov a uchádzačiek o štúdium.

V súlade s Európskou chartou pre výskumných zamestnancov súhlasíme s vytváraním a neustálym zlepšovaním náborových a výberových postupov pre obsadzovanie našich voľných akademických a neakademických pozícií. Usilujeme sa, aby tieto procesy boli vždy otvorené, transparentné a aby ich výsledky boli založené na objektívnych kritériách. Naším cieľom je excelentnosť, rodová rovnosť, diverzita a zohľadňovanie špecifik konkrétnej pracovnej pozície.

Prerušenia kariéry alebo iné odchýlky v chronológii životopisu či medzisektorová mobilita nie sú penalizované, ale považujú sa za rozvoj viacrozmernej kariéry, a teda za potenciálne cenný príspevok k profesionálnemu rozvoju univerzitných zamestnancov a zamestnankýň.

Naše postupy hodnotenia uchádzačov a uchádzačiek berú do úvahy ich celkový potenciál, kreativitu, pri výskumných zamestnancoch a zamestnankyniach ich výsledky výskumu i mobilitu. Tieto atribúty sú rovnako zohľadňované pri kariérnom postupe. Naše inštitúcie sa hlásia ku zavádzaniu a zachovávaní prístupov ku kariére a kariérnemu postupu, ktoré sú transparentné, štrukturované, inkluzívne a rodovo neutrálne.

Akademickí a neakademickí zamestnanci a zamestnankyne na všetkých stupňoch kariéry majú rôzne príležitosti (napr. školenia, účasť na konferenciách, mentoring), aby kontinuálne rozvíjali svoje schopnosti a kompetencie.



## Spolupráca s externými komunitami

Naším cieľom je vytvorenie inštitucionálnej kultúry, ktorá podporuje zamestnanectvo i študentstvo v nadväzovaní kontaktov s komunitami prostredníctvom rôznych iniciatív (napr. projektová spolupráca, poskytovanie služieb, atď.) takým spôsobom, aby naše vzdelávacie inštitúcie proaktívne prispievali k pozitívnej sociálnej zmene. Táto proaktivita zdôrazňujúca význam vzájomného učenia sa a porozumenia má napomôcť k rozšíreniu RDI princípov v komunitách.

Snažíme sa budovať partnerstvá s rôznymi zainteresovanými stranami, akými sú napríklad občianske združenia, podniky, s ktorými budeme spoločne pracovať na riešení problémov a dosahovaní cieľov, a to i s ohľadom na systémové nerovnosti.

Naším cieľom bude pri riešení problémov zapájať okrem skúsených odborníkov a odborníčok práve tie osoby, ktorých sa riešená problematika týka, teda dotknuté cieľové skupiny a tiež expertov a expertky z praxe. Vždy, keď to bude vhodné, sa budeme snažiť zahrnúť do rozhodovacích procesov prostredníctvom inkluzívnych diskusií aj názory marginalizovaných skupín, a tak podporovať kolektívnu zodpovednosť za konštruktívnu sociálnu transformáciu.



## Komunikácia a neustále zlepšovanie

Naším cieľom je prostredníctvom rôznorodých komunikačných kanálov a tiež dokumentov a materiálov dostupných pre všetkých osloviť všetky osoby tvoriace komunity našich inštitúcií. Inkluzívny jazyk nielen používame, ale i šírimo povedomie o ňom.

Oceňujeme a komunikujeme dosiahnuté úspechy v oblasti rovnosti, diverzity a inklúzie.

Sme si vedomí a vedomé skutočnosti, že oblasť RDI sa v čase vyvíja, do popredia sa podľa potreby dostávajú rôzne témy. Tento dokument má ambíciu byť stále aktuálnym, preto sa týmto zaväzujeme k jeho pravidelnej revízii, podobne ako i ku revízii ďalších inštitucionálnych smerníc a dokumentov s presahom k RDI témam. Uvedomujeme si potrebu ďalšieho zohľadňovania RDI tém v rámci našich interných procesov, rovnako tiež i potrebu prehĺbovania nášho chápania týchto tém.

V Žiline, dňa 13. júna 2024

prof. Ing. Ján Čelko, CSc.  
rektor



## Prílohy

### Použité pojmy



1. **Rovnosť** znamená, že každý by mal mať rovnaké šance a práva, nezávisle od akýchkoľvek iných faktorov, ako je sociálno-ekonomické zázemie, rod, etnická príslušnosť, zdravotné postihnutie, atď. (Zdroj: [EDI toolkit](#))



2. **Diverzita** je definovaná ako rozdiely v hodnotách, postojoch, kultúrnej perspektíve, presvedčení, etnickom pôvode, sexuálnej orientácii, rodovej identite, zručnostiach, vedomostiach a životných skúsenostiach jednotlivca v akejkoľvek skupine ľudí. (Zdroj: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1085>)



3. **Inklúzia** znamená, že by mal byť zahrnutý každý, t. j. malo by byť vytvorené prostredie, v ktorom sú zabezpečené rovnaké príležitosti pre zapojenie sa rôznych ľudí. (Zdroj: [EDI toolkit](#))