

Plán rodovej rovnosti

na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

na obdobie 2022 – 2025

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach prijala v roku 2017 [Strategický rámec pre politiku rodovej rovnosti na UPJŠ v Košiciach](#), v ktorom sa prihlásila k hodnote rodovej rovnosti ako integrálnej súčasťi uplatňovania rovnosti v živote univerzity a vo všetkých jej aktivitách. Univerzita sa v uvedenom dokumente zaviazala podporovať rovnosť a predchádzať akýmkoľvek formám diskriminácie vo všetkých činnostiach univerzity a uplatňovať politiku nulovej tolerancie voči sexuálnemu obťažovaniu a diskriminácii. Univerzita zároveň odmietla sexizmus, rasizmus, xenofóbiu, ako aj iné prístupy a praktiky smerujúce k znevýhodňovaniu osôb alebo skupín z dôvodu pohlavia, rodu, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo iného postavenia. Rozpoznávanie a odstraňovanie postupov a štruktúr, ktoré vytvárajú a udržiavajú nerovnosť, sa preto stáva nevyhnutnou súčasťou činnosti univerzity.

Tento **Plán rodovej rovnosti na obdobie rokov 2022 – 2025** predstavuje nielen realizáciu jedného z odporúčaní strategického dokumentu univerzity, ale je zároveň aj reakciou na prirodzený vývoj strategického smerovania európskeho výskumného priestoru, ktorého sme súčasťou. Rodová rovnosť¹ je jednou z kľúčových hodnôt Európskej únie. Rovnosť príležitostí predstavila Európska komisia v roku 2012 ako prioritu Európskeho výskumného priestoru. Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, základným právom a kľúčovou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv.² Zároveň Európska komisia zadefinovala tri ciele spolupráce medzi krajinami Európskej únie a podporu inštitucionálnych zmien: rovnosť príležitostí vo vedeckej kariére, rodová vyváženosť v rozhodovaní, integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a inovácií.

Dokument Únia rovnosti - Stratégia Európskej komisie pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025 stanovuje víziu, politické ciele a opatrenia na dosiahnutie skutočného pokroku v

¹ Pojem „rod“ a „rodová rovnosť“ sú v tomto dokumente používané v zmysle Oznámenia Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. *Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025*. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

² Pozri bližšie taktiež, s. 1.

oblasti rodovej rovnosti v Európe, s cieľom dosiahnuť udržateľný rozvoj. Medzi hlavné ciele patrí ukončenie rodovo motivovaného násilia, spochybňovanie rodových stereotypov, odstránenie rodových rozdielov na trhu práce, dosiahnutie rovnakej účasti v rôznych odvetviach hospodárstva, riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov, odstránenie rodových rozdielov v oblasti poskytovania starostlivosti a dosiahnutie rodovej rovnováhy v rozhodovacom procese a politike. Stratégia uplatňuje dvojitý prístup, ktorý zahŕňa jednak uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a tiež cielené opatrenia na dosiahnutie rodovej rovnosti. Pri jej vykonávaní sa ako horizontálny princíp uplatňuje prierezovosť.³ Hoci sa stratégia zameriava na činnosti v rámci EÚ, je v súlade s vonkajšou politikou EÚ v oblasti rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien.

Zásada rovnakého zaobchádzania je právne zakotvená i vo vnútroštátnej legislatíve Slovenskej republiky. Základným právnym predpisom upravujúcim všeobecný princíp rovnosti a zákaz diskriminácie je Ústava Slovenskej republiky. Uplatňovať princíp rovnosti a nediskriminácie vyplýva Slovenskej republike tiež z práva EÚ a medzinárodného práva, ktorým je Slovenská republika viazaná. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) je výsledkom transpozície právne záväzných aktov EÚ - európskych antidiskriminačných smerníc do vnútroštátnej legislatívy SR. Antidiskriminačný zákon okrem toho, že upravuje všeobecný zákaz diskriminácie a povinnosť konať v súlade s dobrými mravmi, stanovuje aj dôležitú povinnosť prijímať preventívne opatrenia, ktoré budú diskriminácii predchádzať. Tento proaktívny prístup zameraný na predchádzanie diskriminácie predstavuje dlhodobé cielené a systematické prijímanie opatrení pred diskrimináciou. Z toho dôvodu sa vzťahuje najmä na subjekty, ktoré majú možnosť rovnaké zaobchádzanie presadzovať na systémovej úrovni.

Princípy rodovej rovnosti a nediskriminácie sú zakotvené aj v ďalších vnútroštátnych právnych predpisoch, napr. v Zákonníku práce, zákon o vysokých školách, ale tiež v medzinárodných dohovoroch a strategických dokumentoch.

Plán rodovej rovnosti UPJŠ v Košiciach na roky 2022 – 2025 sa vzťahuje na nasledovné **oblasti**:

- 1. Rovnováha pracovného a súkromného života a organizačná kultúra**
- 2. Rodová rovnosť v oblasti riadenia a rozhodovania**
- 3. Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania**
- 4. Rodová rovnosť v nábore a kariérom raste**
- 5. Integrácia rodového hľadiska vo výskume a výučbe**

V uvedených oblastiach sa zameriava na nasledovné **CIELE**:

³ K pojmu „prierezovosť“ v kontexte tohto dokumentu pozri bližšie 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, 16 -17. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

1. Podporiť zosúladovanie súkromného a pracovného života zamestnankýň a zamestnancov UPJŠ v Košiciach.
2. Podporiť rovnomerné zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania na pracoviskách a v orgánoch UPJŠ v Košiciach.
3. Vytvoriť nediskriminujúce bezpečné pracovné prostredie bez rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania
4. Zabezpečiť rovnosť mužov a žien v procese náboru a v kariérom raste na UPJŠ v Košiciach.
5. Podporiť integráciu rodového hľadiska do výskumu a výučby na UPJŠ v Košiciach.

Jednotlivé ciele a aktivity *Plánu rodovej rovnosti UPJŠ na obdobie 2022 - 2025* sú realizované v synergii s Implementačnou stratégiou HRS4R na UPJŠ.

Realizácia jednotlivých cieľov a aktivít *Plánu rodovej rovnosti* je rozložená do troch etáp:

- I. etapa: 09/ 2022 – 09/ 2023
- II. etapa: 09/ 2023 – 09/ 2024
- III. etapa: 09/ 2024 – 12/ 2025

CIEĽ 1: Podporiť zosúladovanie súkromného a pracovného života zamestnankýň a zamestnancov

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/ etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/ financovanie |
|---|--|--------------------|---|---|------------------------|
| Podpora zamestnankýň a zamestnancov v kontexte materstva/rodičovstva (pri nástupe na materskú/rodičovskú dovolenku, počas nej a po návrate z nej) | Grantový program VVGS UPJŠ pre rodičov po rodičovskej dovolenke | I.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina pre podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Počet podaných a podporených projektov | UPJŠ |
| | Univerzitná škôlka | do konca III.etapy | Vedenie UPJŠ | Realizácia cieľa – rozbehnutie prevádzky škôlky | UPJŠ |
| Scitlivovanie zamestnankýň a zamestnancov vo vzťahu k zosúladovaniu pracovného a súkromného života | Tréningy/ webináre v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnankyne a zamestnancov | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina na podporu rod. rovnosti na UPJŠ + externý tím | Počet účastníčok/ účastníkov tréningov | UPJŠ |

CIEĽ 2: Podporiť rovnomerné zastúpenie žien a mužov v oblasti riadenia a rozhodovania na pracoviskách a v orgánoch UPJŠ v Košiciach.

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/ financovanie |
|---|--|----------------|---|--|------------------------|
| Scitlivovanie zamestnankýň a zamestnancov vo vzťahu k rodovej rovnosti v oblasti riadenia a rozhodovania | Tréningy/ webináre v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnankyne a zamestnancov UPJŠ | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina pre podporu rodovej rovnosti na UPJŠ + externý tím | Počet účastníčok a účastníkov tréningov | UPJŠ |
| Monitoring pomeru žien a mužov v riadiacich a rozhodujúcich orgánoch UPJŠ | Príprava a zabezpečenie kontinuálneho generovania rodovo členených štatistických dát v relevantných oblastiach činnosti UPJŠ | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Minimálne ročná aktualizácia rodovo členených dát v relevantných vybraných oblastiach a jej publikovanie na webovej stránke UPJŠ | UPJŠ |
| Zvýšenie pomeru žien v riadiacich a rozhodujúcich orgánoch UPJŠ | Prieskum bariér pri zvažovaní kandidatúry žien (prihlásení sa do výberového konania na pozíciu) (ženami a mužmi) | II., III.etapa | Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ - cez COPV, VVGS | Vyvážený pomer žien a mužov v relevantných pozíciách a orgánoch riadenia UPJŠ | UPJŠ |

CIEĽ 3: Vytvoriť nediskriminujúce bezpečné pracovné prostredie bez rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/ financovanie |
|---|---|--------------|---|---|------------------------|
| Scitlivovanie zamestnankýň a zamestnancov voči problematike rodovej rovnosti v oblasti rodovo podmieneného násillia vrátane sexuálneho obťažovania | Tréningy/ webináre v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnankyne a zamestnancov UPJŠ | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina pre podporu rodovej rovnosti na UPJŠ + externý tím | Počet účastníčok a účastníkov tréningov | UPJŠ |

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/financovanie |
|---|--|--------------------|--|--|-----------------------|
| Vytvorenie metodiky (postupu) a smernice v oblasti prevencie a riešenia rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania na UPJŠ | Prípraviť metodiku/postup a interný predpis (smernica), ako postupovať preventívne, ako aj intervenčne, v prípade rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania | do konca III.etapy | Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ v spolupráci s UNIPOC, Etickou komisiou, Študentskou radou + externé/i expertky/i | Publikovanie metodiky/ postupu a smernice na webe UPJŠ a jej zahrnutie do tréningov pre zamestnancov a zamestnankyne | UPJŠ |

CIEĽ 4: Zabezpečiť rovnosť žien a mužov v procese náboru a výberu v kariérom raste

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/financovanie |
|---|--|--------------------|---|--|-----------------------|
| Podpora rodovej rovnosti v náborovom a výberovom procese | Podpora rodovej rovnosti v náborovom procese (v synergii s HRS4R) vrátane odporúčaní na predchádzanie konfliktu záujmov pri výberovom konaní z hľadiska rodovej rovnosti | do konca III.etapy | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Počet aktivít a impakt aktivít | UPJŠ |
| | Používanie rodovo citlivého jazyka v náborových a výberových dokumentoch | I., II.etapa | Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Náborové a výberové dokumenty v rodovo citlivej forme (inkluzívny jazyk/ formulácie) | UPJŠ |
| Scitlivovanie zamestnancov a zamestnankýň vo vzťahu k rodovej rovnosti v oblasti náboru a kariérom raste | Tréningy/ webináre v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnankyne a zamestnancov UPJŠ | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina pre podporu rodovej rovnosti na UPJŠ + externý tím | Počet účastníčok a účastníkov tréningov | UPJŠ |

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/financovanie |
|--|--|-----------------|---|---|-----------------------|
| Posilňovanie vyváženého pomeru žien a mužov na všetkých úrovniach kariérnej dráhy (eliminácia efektu „deravého potrubia“) | Prieskum bariér pri realizácii podmienok/kritérií kariérneho rastu na všetkých úrovniach kariérnej dráhy (od postdok po seniorské vedecké a pedagogické stupne kariéry) | II., III.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ – prostredníctvom COPV, VVGS | Analýza bariér, návrh odporúčaní (výskumná správa z projektu) | UPJŠ |
| | Príprava mentoringových aktivít pre mladé vedkyne | II. a III.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Počet aktivít | UPJŠ |

CIEĽ 5: Podporiť integráciu rodového hľadiska do výskumu a výučby na UPJŠ.

| Čiastkové ciele | Aktivity a nástroje | Termín/etapa | zodpovednosť | indikátory | Rozpočet/financovanie |
|--|--|--------------------|---|--|-----------------------|
| Podpora rodovej rovnosti vo vzdelávacom procese | Príprava interdisciplinárne koncipovaného celouniverzitného voliteľného predmetu | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina pre podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Schválenie predmetu VR UPJŠ + začatie výučby v šk. roku 2024/2025 (ďalej počet študentiek a študentov) | UPJŠ |
| Podpora rodovej rovnosti vo výskume | Grantový program VVGS pre výskum integrujúci a aplikujúci rodové hľadisko | I., II.etapa | Vedenie UPJŠ, Pracovná skupina na podporu rodovej rovnosti na UPJŠ | Spustenie výzvy a ďalej počet podaných žiadostí a zrealizovaných projektov | UPJŠ |
| Propagácia problematiky rodového hľadiska vo výskume a výučbe | Workshopy, semináre, konferencie o aplikácii rodového hľadiska a rodu ako analytického nástroja vo výučbe a vo výskume | do konca III.etapy | Pracovná skupina na podporu rod. rovnosti na UPJŠ | Počet podujatí a počet účastníkov a účastníkov | UPJŠ |

Formálne požiadavky na implementáciu PRR

1. Zverejnenie a oficiálne schválenie dokumentu
2. Rozpočet a financovanie aktivít
3. Monitoring aktivít v oblasti rodovej rovnosti. Tento Plán rodovej rovnosti bude monitorovaný priebežne a vyhodnocovaný vždy ku koncu kalendárneho roka. Spolu s ním budú zverejnené výsledky monitoringu, a to vždy do 31. marca nasledujúceho roka. Následne Pracovná skupina pre podporu rodovej rovnosti na UPJŠ v Košiciach sformuluje a prijme inovovaný akčný plán (do konca júna nasledujúceho roka).