

# **Plán implementácie rodovej rovnosti**

**na Univerzite sv. Cyrila a Metoda v  
Trnave**

26. apríl 2022

## **UNIVERZITA SV. CYRILA A METODA V TRNAVE – KRÁTKA HISTÓRIA A SÚČASNOŠŤ**

Hlavným poslaním Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave je chrániť a šíriť poznanie a rozvíjať vzdelávanie na základe vedeckých poznatkov a tvorivej vedeckej a umeleckej činnosti v duchu národných a všeludských humanistických a demokratických tradícií. Svojou činnosťou prispieva k rozvoju vzdelanosti ako súčasti kultúry celej spoločnosti a súčasne prispieva k zvyšovaniu vedeckej, technickej a hospodárskej úrovne regiónu svojho pôsobenia.

Univerzita sv. Cyrila a Metoda (UCM) bola založená Zákonom č. 201/1997 Z. z. dňa 1. augusta 1997 a reflektovala na potrebu spoločnosti rozvíjať vysokoškolské vzdelanie v 90. rokoch minulého storočia. V roku 2022 bude univerzita oslavovať 25. výročie svojho vzniku.

Pre slovenskú akademickú obec a hlavne pre trnavský región malo založenie univerzity nesmierny význam. Okrem uľahčenia prístupu k vysokoškolskému vzdelaniu stovkám študentov a študentiek, a s tým súvisiacemu zvýšeniu vzdelanosti a kultúry v kraji, akademická inštitúcia od svojho počiatku podporovala a napomáhala rozvoju vedy a vzdelanosti v regióne i na Slovensku prostredníctvom realizácie študijných odborov, ktoré sa dovtedy nerozvíjali a zároveň otvorila priestor na vznik nových, moderných študijných programov. Ako jediná vysoká škola na Slovensku v tej dobe umožnila študentom a študentkám študovať programy masmediálnej a marketingovej komunikácie, čím získala punc jedinečnosti a unikátnosti.

V súčasnosti má Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave 5 fakúlt a 1 inštitút, na ktorých študuje viac ako 5 500 študentiek a študentov:

- Fakulta masmediálnej komunikácie (FMK)
- Fakulta prírodných vied (FPV)
- Fakulta sociálnych vied (FSV)
- Filozofická fakulta (FF)
- Fakulta zdravotníckych vied (FZV)
- Inštitút manažmentu (IM)

UCM má akreditované práva uskutočňovať študijné programy na všetkých troch stupňoch štúdia a tiež právo v šiestich študijných odboroch vykonávať habilitačné konanie a práva na vymenovanie profesorov. Študentom a študentkám poskytuje dostatok priestoru či už vo filozofickej, sociálnej, masmediálnej alebo marketingovej sfére, ako aj v oblasti najnovších poznatkov prírodovedných a matematických disciplín

či v oblasti biotechnológií a liečebnej rehabilitácie. Do dnešného dňa vychovala viac ako 28 000 absolventov a absolventiek vo všetkých 3 stupňoch vzdelávania.

Vedecká a výskumná činnosť univerzity je finančne podporovaná najmä riešením grantových projektov VEGA, APVV a národnými programami vedy a výskumu. Zamestnanci a výskumné tímy sa zapájajú do európskych programov vedecko-technickej spolupráce a získavajú dodatočné finančné zdroje z programov EÚ, napríklad z rámcových programov EÚ pre výskum a inovácie – Horizont. Veda a výskum v rámci UCM sa rozvíja v Univerzitnom vedeckom a kreatívnom parku, ktorý je zriadený za účelom integrácie vedeckej a kreatívnej infraštruktúry univerzity.

## **RODOVÁ ROVNOSŤ V KONTEXTE POLITÍK EÚ A SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Rodová rovnosť 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. Európska komisia zároveň 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 ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_sk](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sk)) stanovuje víziu, politické ciele a opatrenia na dosiahnutie skutočného pokroku v oblasti rodovej rovnosti v Európe s cieľom dosiahnuť udržateľný rozvoj. Medzi hlavné ciele patrí ukončenie rodovo motivovaného násillia, 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 dvojité prístup spočívajúci v uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v spojení s cieľovými opatreniami a pri jej vykonávaní sa ako horizontálny princíp uplatňuje prierezovosť. 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 aj vo vnútroštátnej legislatíve Slovenskej republiky. Základným právnym predpisom v tejto oblasti je

Ústava Slovenskej republiky. Slovenská republika ako členská krajina EÚ je zároveň povinná prevziať právne záväzky, ako sú napríklad antidiskriminačne smernice. 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 transpozíciou smerníc do vnútroštátnej legislatívy. Zákon za súčasť odstraňovania diskriminácie okrem jej zákazu určuje aj dôležitú povinnosť prijať preventívne opatrenia, ktoré budú diskriminácii predchádzať. Princípy rodovej rovnosti a nediskriminácie sú zakotvené aj v ďalších národných predpisoch, napr. v Zákonníku práce a tiež v medzinárodných dohovoroch a strategických dokumentoch.

Východiskom pre politiku rodovej rovnosti na univerzite je dokument schválený vládou Slovenskej republiky v roku 2021, ktorým je **Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí** a k nej prislúchajúci Akčný plán, ktorý vypracovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: <https://epale.ec.europa.eu/sk/resource-centre/content/celostatna-strategia-rovnosti-zien-muzov->. Okrem iného sa v uvedenej stratégii uvádza, že rovnosť žien a mužov je hodnotou, z ktorej prosperuje celá spoločnosť. Rovnosť žien a mužov má okrem morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie. Rovnosť žien a mužov je ekonomickou investíciou do budúcnosti, ktorá zároveň prispieva k ekonomickému rastu spoločnosti vo viacerých smeroch. Cieľom celoštátnej stratégie je dosiahnuť spravodlivú spoločnosť – spoločnosť, kde je dosiahnutá materiálna rovnosť žien a mužov, bez všetkých foriem diskriminácie, násilia a akýchkoľvek škodlivých praktík voči ženám a dievčatám. Stratégia preto vytvára rámec pre činnosť orgánov štátnej a verejnej správy, ako aj ďalšie spolupracujúce subjekty v oblasti rovnosti žien a mužov, nastavuje kľúčové politické ciele a opatrenia na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi. Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 je realizačným dokumentom stratégie.

Celoštátna stratégia pokrýva 8 strategických oblastí a priorít:

- dôstojnosť a telesná integrita,
- zosúladenie rodinného a pracovného života,
- vzdelávanie, veda a výskum,
- rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien,
- politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní,
- zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov,
- začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat,

- medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc.

V súlade s uvedeným dokumentom je na UCM vypracovaný Plán implementácie rodovej rovnosti a akčný plán, ktorý bude realizačným dokumentom stratégie univerzity.

## **RODOVÁ ROVNOSŤ A UCM**

Univerzita sv. Cyrila a Metoda považuje rovnakú hodnotu všetkých ľudí a rovnosť príležitostí jednotlivcov za fundamentálny princíp pre rozvoj moderného vzdelávania a vedeckého poznania. V záujme plného využitia tvorivého potenciálu žien a mužov ako aj rozvíjania ich osobných ambícií, záujmov a talentov sa zasadzuje za poskytnutie rovnakých príležitostí na vzdelanie, pracovné podmienky a ocenenie práce.

UCM sa uplatňovaním rodovej rovnosti vo svojom dennom živote aj v rozvojových stratégiách usiluje o vytváranie dôvery, ktorá je pre udržanie univerzity ako spoločenstva slobodných, kriticky mysliacich a tvorivých ľudských bytostí zásadná. V tomto zmysle vytvára priestor rešpektujúci osobnostný rozvoj jednotlivcov bez rodovej diskriminácie v záujme mobilizácie ľudského potenciálu univerzity, udržateľného rozvoja jej inovatívnej kapacity a v konečnom dôsledku jej celkovej prosperity.

Rámcové ciele politiky rodovej rovnosti na UCM:

1. Vytvorenie etického a spravodlivého prostredia na univerzite, založeného na dodržiavaní základných práv a napĺňaní potrieb každého jednotlivca študujúceho/pôsobiaceho na univerzite, ako aj na úcte k rozmanitosti.
2. Identifikácia a odstraňovanie akejkoľvek formy diskriminácie vo všetkých činnostiach univerzity v súlade s medzinárodne uznávanými štandardmi.
3. Podpora tvorivého potenciálu a ambícií študentov a študentiek, zamestnankýň a zamestnancov nezávisle od rozdielov založených na akomkoľvek diskriminačnom dôvode, v záujme zabránenia plytvania ich talentom, zvyšovania ich motivácie a lojality.
4. Využívanie všetkých schopností ľudských zdrojov univerzity, ktoré poskytujú obe pohlavia tak, aby smerovali k zvyšovaniu potenciálu pre kvalitný a excelentný výskum a vzdelávanie.

Politika kvality na univerzite zahŕňa dokumenty vnútornej legislatívy, ktoré sú podkladom a bázou na spracovanie komplexného dokumentu UCM zaoberajúceho sa

oblasťou rodovej rovnosti a uplatňovaním princípov rovnakého zaobchádzania. K takýmto dokumentom patria:

- Etický kódex Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave (Vnútorň predpis UCM v Trnave č. 2/2018)
  - záväzný pre všetkých členov a členky akademickkej obce, pedagogických a nepedagogických zamestnancov a zamestnankyne UCM,
  - <https://www.ucm.sk/sk/zamestnanci/>.
- Etický kódex študentov UCM ( Vnútorň predpis UCM v Trnave č. 7/2021)
  - záväzný pre študentov a študentky UCM,
  - <https://www.ucm.sk/sk/studenti/>.
- Smernica o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou – rodová rovnosť 2021 (Vnútorň predpis UCM v Trnave, 25/2021)
  - <https://www.ucm.sk/sk/politika-rodovej-rovnosti/>.
- Aktualizovaný Dlhodobý zámer rozvoja UCM V Trnave na obdobie 2021-2026,
  - kľúčová oblasť 5: Manažment, marketing a ľudské zdroje,
  - <https://www.ucm.sk/sk/rozvoj-univerzity/>.

Univerzita okrem toho podporuje účasť žien v orgánoch akademickkej samosprávy, poradných grémiách, vo vedeniach univerzity a vo vedení fakúlt. Ženy sú na rôznych pozíciách a na všetkých úrovniach riadenia (vedúce katedier/ústavov, vedúce výskumných projektov) naprieč akademickými, administratívnymi a podpornými pracoviskami.

UCM v Trnave disponuje štatistikami o podiele žien zamestnaných na univerzite, študentiek na jednotlivých študijných programoch – štatistiky sú dostupné aj v publikovaných výročných správach o činnosti UCM v Trnave (<https://www.ucm.sk/sk/vyrocne-spravy-o-cinnosti-ucm/>) a v správach o vedeckovýskumnej činnosti na UCM za príslušný rok (<https://www.ucm.sk/sk/spravy-o-vedecko-vyskumnej-cinnosti-ucm-01/>). Ako efektívna podpora fungovania žien v práci a pomoc pri zosúladení pracovného a súkromného života slúži nesporne aj Kolektívna zmluva uzatváraná každoročne medzi UCM v Trnave a Základnou organizáciou zamestnancov UCM v Trnave OZPŠaV, ktorá priamo vytvára ústretové podmienky, ako sú pohyblivý pracovný čas pre zamestnankyne a zamestnancov starajúcich sa o nezaopatrené deti, neplatené voľno v období školských prázdnin, 1 deň plateného voľna každé tri mesiace atď.

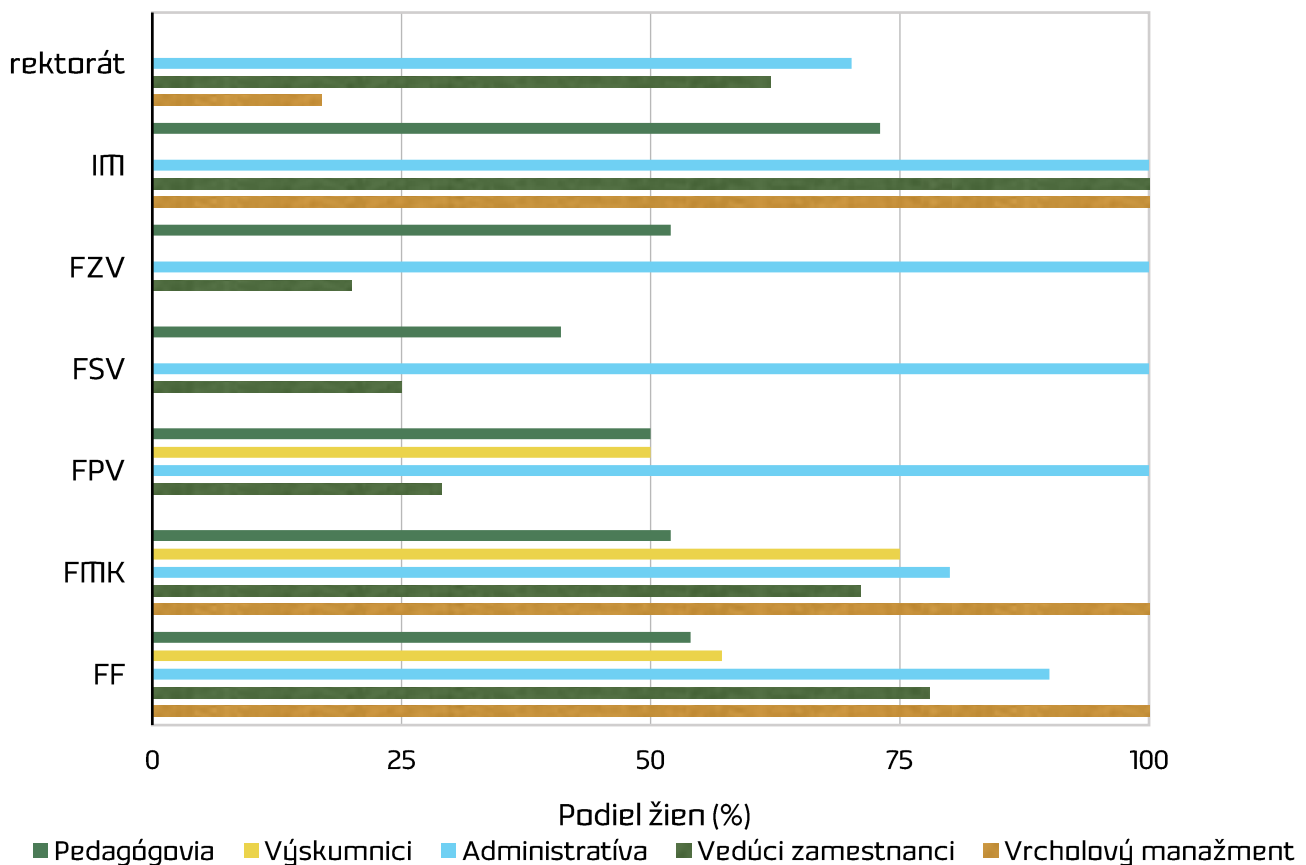
## ZÁKLADNÉ ŠTATISTIKY

*Použité skratky organizačných zložiek: UCM – Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave; FMK – Fakulta masmediálnej komunikácie; FPV – Fakulta prírodných vied; FSV – Fakulta sociálnych vied; FF – Filozofická fakulta; FZV – Fakulta zdravotníckych vied; IM – Inštitút manažmentu*

### Zamestnanecká štruktúra na UCM

Rodové zastúpenie v organizačných štruktúrach UCM je variabilné a nie je možné ho jednoznačne prisúdiť k nejakému faktoru (napr. odbornému zameraniu fakulty, veľkosti organizačnej jednotky). Výraznosť rozdielov je zároveň zrejme ovplyvnená početnosťou hodnotenej skupiny. Z celkového počtu zamestnancov UCM tvoria ženy 61 %. Ich zastúpenie zostáva nad 50 % na všetkých organizačných zložkách UCM: FSV 52 %, FF 58 %, FMK 57 %, FZV 58 %, FPV 56 % a IM 77 %. Kým vo vrcholovom manažmente UCM je zastúpená len jedna žena (12 %), medzi vedúcimi zamestnancami na úrovni univerzity je zastúpenie žien 53 %.

Rodové zastúpenie na úrovni jednotlivých organizačných zložiek UCM prezentuje obrázok 1. Na úrovni fakúlt ženy reprezentujú viac ako polovičný počet prodekaniek a dekaniek na IM, FMK a FF. Naopak, výrazne menej sú zastúpené na FZV (20 %), FSV (25 %) a FPV (29 %).



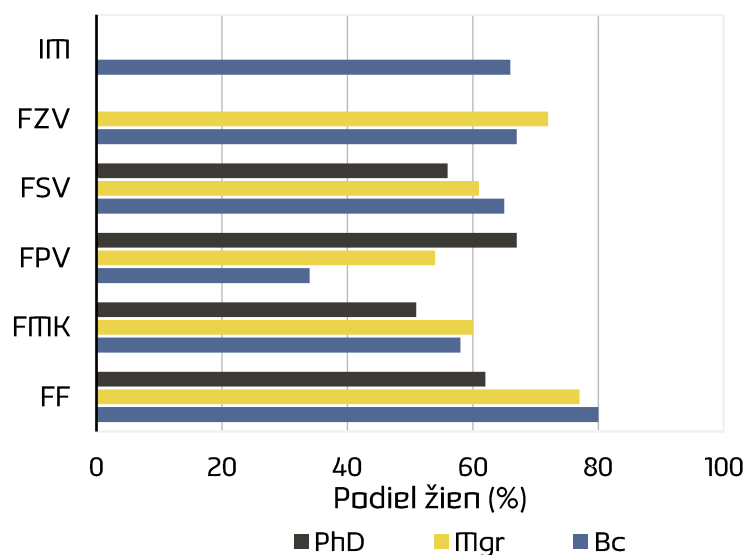
**Obrázok 1.** Podiel žien na jednotlivých organizačných zložkách v roku 2021

### Študentky a študenti na UCM v akademickom roku 2021/2022

UCM poskytuje vzdelávanie v širokej škále rozmanitých odborov a študijných programov, čo môže vplývať na zastúpenie študentiek študujúcich na jednotlivých fakultách/inštitúte.

Na bakalárskom stupni štúdia študuje najmenej – 34 % študentiek na FPV (obrázok 2), na ostatných fakultách/inštitúte je záujem žien o štúdium vyšší ako záujem u študentov. Na FMK tvorí podiel študentiek 58 %, FSV 65 % a IM 66 %. Najväčší podiel študentiek je na FF (80 %). Na magisterskom stupni štúdia je situácia porovnateľná s bakalárskym stupňom; kým na FPV je zastúpenie študentiek 54 % (najmenší podiel a porovnateľný s počtom študentov), na ostatných fakultách a inštitúte je zastúpenie študentiek nasledovné: FMK 60 %, FSV 61 %, FZV 72 % a FF 77 %. Na treťom stupni vysokoškolského vzdelávania na UCM sú zapísané vo väčšej miere ženy ako muži, a to na všetkých fakultách, ktoré doktorandské štúdium realizujú: FMK 51 %, FSV 56 %, FF 62 % a FPV 67 %.



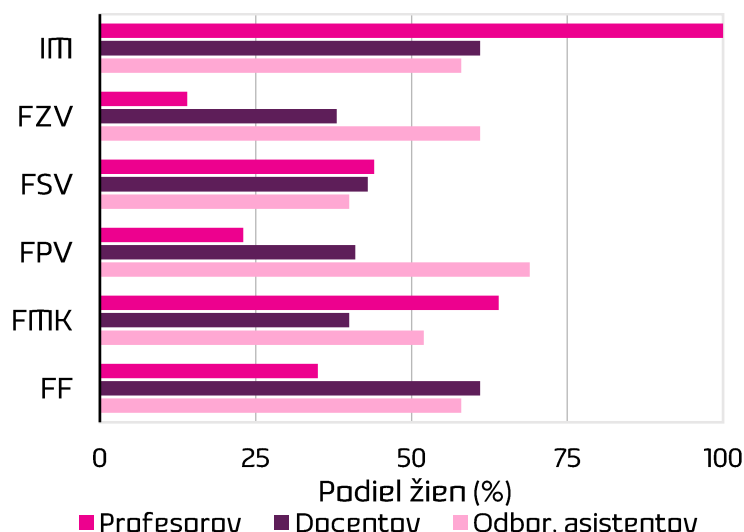


**Obrázok 2.** Podiel počtu študentiek zapísaných na štúdium na jednotlivých fakultách/inštitúte UCM v akademickom roku 2021/2022

### Kvalifikačná štruktúra zamestnankýň a zamestnancov na UCM

Celkovo na UCM k 30.12.2021 pracovalo 918 zamestnankýň a zamestnancov, pričom 56 % žien pôsobí na pozícii odborný/á asistent/asistentka, 50 % na pozícii docent/docentka a 39 % pozícií profesor/profesorka.

Na pozícii odborný/á asistent/ka je na jednotlivých organizačných zložkách UCM (obrázok 3) väčšie zastúpenie žien ako mužov; výnimkou je FSV (40 %).



**Obrázok 3.** Podiel žien v rámci kvalifikačnej štruktúry zamestnankýň a zamestnancov na jednotlivých fakultách/inštitúte UCM v akademickom roku 2021/2022

Kvalifikačný stupeň docent/ka však dosahuje vyšší počet mužov v porovnaní so ženami (okolo 40 %) na FMK, FPV, FSV a FZV. Relatívne vyššie je zastúpenie docentiek na FF (61 %) a IM (75 %). Rodová vyváženosť na pozícii profesor/ka je však výrazne vychýlená a medzi jednotlivými fakultami/inštitútom variabilná (obrázok 3). Najmenej profesoriek pôsobí na FZV (14 %). Najviac, a to 64 % žien na tejto pozícii pôsobí na FMK.

### Orgány akademickej samosprávy a poradné orgány UCM

UCM analyzuje rodové vyváženie aj na úrovni rôznych grémií (akademický senát, vedecká rada, disciplinárna komisia, vedenie, kolégium atď.). Na základe auditu k októbru 2021 je zastúpených viac žien ako mužov v Akademickom senáte UCM (65 % žien) a Disciplinárnej komisii UCM (67 % žien). V ostatných grémiách je naopak viac mužov, najmä v Správnej rade UCM (86 % mužov) a vo vedení UCM (83 % mužov) - Tabuľka 1.

**Tabuľka 1.** Podiel žien v jednotlivých grémiách UCM (v percentách)

	UCM	FF	FMK	FPV	FSV	FZV
<b>Grémium rektora</b>	43					
<b>Správna rada</b>	14					
<b>Vedenie</b>	17	80	57	80	50	60
<b>Kolégium rektora/dekana(ky)</b>	29	71	67	36		73
<b>Vedecká rada</b>	33	32	52	26	45	47
<b>Akademický senát</b>	65	64	45	69	42	73
<b>Disciplinárna komisia</b>	67	67	50	100	50	83

Pozícia rektorky/rektora počas 25 rokov existencie UCM nebola obsadená ženou.

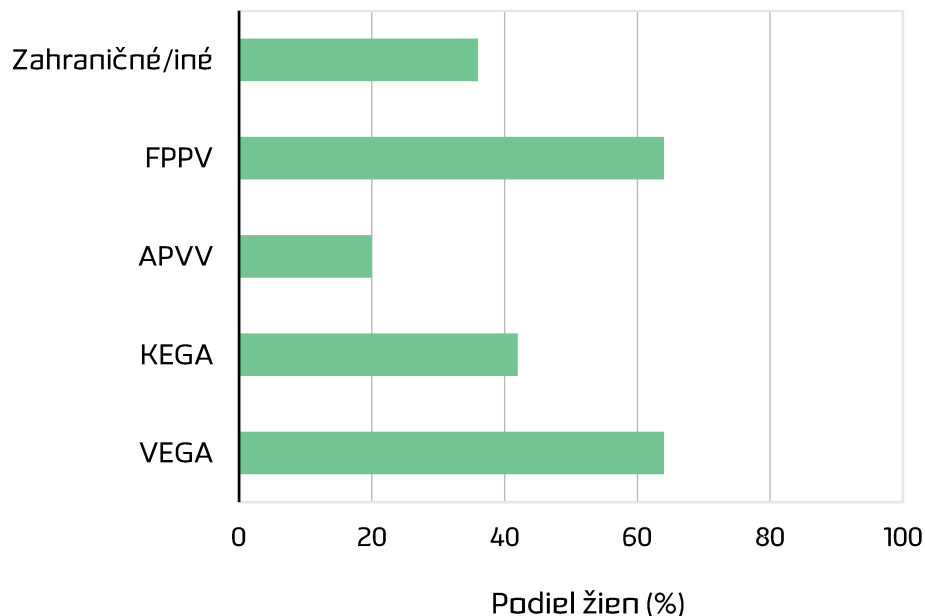
Na pozíciách prorektoriek pôsobili v minulosti aj ženy. V súčasnosti pôsobí na tejto pozícii jedna žena a traja muži.

Celkovo je podiel žien v riadiacich funkciách UCM uspokojivý, pretože na jednotlivých fakultách/inštitúte dosahuje min. 50 %, resp. v niektorých organizačných zložkách dominuje. Napríklad vo vedení FF a FPV na úrovni dekan/ka a prodekan/ka pôsobí 80 % žien.

Naopak, nevyvážený je podiel žien vo vedeckých radách (vedecká rada univerzity a vedecké rady fakúlt), v ktorých sú ženy zastúpené výrazne menej. Napríklad na FPV je 26 % a na FF je 32 % žien-členiek vedeckej rady.

## Projekty a výskum

Nevyváženost' rodového zastúpenia je zjavná aj pri prehľade podávaných projektov za UCM, u ktorých s výnimkou inštitucionálnych grantov (FPPV) je podiel žien-žiadateliek pre všetky typy projektov výrazne nižší konkrétne 20-42 % (obrázok 4).



**Obrázok 4.** Podiel žien medzi žiadateľkami/žiadateľmi rôznych typov grantov na UCM pre projekty prebiehajúce v roku 2021

Pretože celkové počty osôb v jednotlivých kategóriách sú výrazne odlišné na úrovni organizačných zložiek UCM, rodové zastúpenie môže byť nad- alebo podhodnotené a nie je možné z neho vyvodzovať univerzálne závery. Údaje však jednoznačne poukazujú na konkrétne oblasti rodovej nevyváženosti v jednotlivých oblastiach, pre ktoré je potrebné hľadať adresné riešenia a opatrenia.

## RÁMCOVÉ CIELE A PLÁNOVANÉ AKTIVITY

Pripravované aktivity Plánu pre implementáciu rodovej rovnosti na UCM a ich konkretizácia v akčnom pláne budú pokrývať 8 rámcových cieľov a oblastí.

Rámcové ciele stratégie:

1. Vytvorenie personálneho záväzku ľudských zdrojov a vykonanie rodovej expertízy na univerzite (vrátane revízie existujúcich dokumentov internej univerzitnej legislatívy);

2. Zabezpečenie podpory vytvorenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a optimalizácia organizačnej kultúry inštitúcie v kontexte rodovej rovnováhy;
3. Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní;
4. Garantovanie rodovej rovnosti pri nábore, kariérom a kvalifikačnom postupe;
5. Integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a výučby;
6. Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti pre rôzne cieľové skupiny zamestnankýň a zamestnancov, študentiek a študentov;
7. Zavedenie opatrení proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania;
8. Monitoring a kontrola implementácie plánu rodovej rovnosti.

## **V RÁMCI JEDNOTLIVÝCH CIEĽOV PLÁNUJEME NASLEDOVNÉ AKTIVITY:**

### **K cieľu č. 1**

#### **Vytvorenie personálneho záväzku ľudských zdrojov a vykonanie rodovej expertízy na univerzite (vrátane revízie existujúcich dokumentov internej univerzitnej legislatívy)**

- Kreovanie pracovnej skupiny/poradnej komisie rektora/rektorky univerzity, ktorej cieľom bude garantovať a vytvárať priestor na implementáciu politiky rovnakých príležitostí pre všetky zamestnankyne a zamestnancov, ako aj študentky a študentov na UCM v záujme dlhodobého a udržateľného rozvoja univerzity.
- Vykonanie kontroly a revízie interných dokumentov typu smernica rektora, opatrenie rektora, príkaz rektora a všetkých ďalších a súčasne identifikovanie predpisov a dokumentov, ktoré je potrebné podrobiť korekcii a prepracovaniu v kontexte rodovej vyváženosti (i rodovo citlivého jazyka). Ukotvenie „nulovej tolerancie“ k rodovo podmienenému násiliu, vrátane sexuálneho obťažovania.
- Vykonávanie rodovej expertízy a monitoringu zastúpenia žien v riadiacich a poradných štruktúrach a grémiách UCM.

### **K cieľu č. 2**

#### **Zabezpečenie podpory vytvorenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a optimalizácia organizačnej kultúry inštitúcie v kontexte rodovej rovnováhy**

- Pevne zakotviť a doplniť osobitné podmienky výkonu práce žien a mužov s nezaopatrenými školopovinnými deťmi v dôležitých dokumentoch univerzity.
- Formovanie internej univerzitnej rodinnej politiky so snahou o podporu rodín s nezaopatrenými deťmi (študentov/šudentiek, zamestnankýň/zamestnancov) konštruovanej na základe identifikovaných potrieb.
- Vyhodnocovanie úspešnosti a spokojnosti s internou rodinnou politikou univerzity a kreovanie nových nástrojov. Vytváranie rodinne orientovaných podmienok na pôde univerzity.

### **K cieľu č. 3**

#### **Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní**

- Monitorovanie zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách a identifikovanie potenciálnych ohrození rodovej vyváženosti zastúpenia žien v rozhodovacích grémiách.
- Podpora organizácie príp. účasti zamestnankýň s rozhodovacími právomocami na vzdelávacích aktivitách zameraných na problematiku a oblasť rodovej rovnosti.

### **K cieľu č. 4**

#### **Garantovanie rodovej rovnosti pri náboře, kariérnom a kvalifikačnom postupe**

- Spracovanie komplexnej politiky ľudských zdrojov na univerzite vrátane oblasti náboru, výberu a kariérneho postupu zamestnancov a zamestnankýň (so začlenením a garantovaním rodovej rovnováhy).
- Monitoring existujúcich interných predpisov a zosúladenie s komplexnou politikou ľudských zdrojov univerzity.

### **K cieľu č. 5**

#### **Integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a výučby**

- Podpora pozvaných odborných prednášok významných výskumníčov a odborníčov na pôde univerzity, spolupráca na podujatiach so silným rodovým akcentom.
- Silnejšie zapájanie sa do aktivít a podujatí/súťaží zameraných na ženy a ich úlohu vo výskume, podpora zviditeľnenia žien vo výskume.
- Aktívne vyhľadávanie príležitostí na prezentáciu úspešných vzorov vo vede a výskume a cielená podpora projektov a účasti v projektoch vedených ženami.
- Podpora špecializovaných propagačných podujatí pre potenciálne uchádzačky o štúdium.

## **K cieľu č. 6**

### **Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti pre rôzne cieľové skupiny zamestnankýň a zamestnancov, študentiek a študentov**

- Organizácia školení, seminárov alebo workshopov o problematike rodovej rovnosti v prostredí akademickej inštitúcie pre rôzne cieľové skupiny.
- Zapájanie zamestnankýň/zamestnancov, študentiek/študentov do aktivít poriadaných na univerzite, podpora účasti na mimouniverzitných aktivitách s potenciálom rozšírenia vedomostí a skúseností o predmetnej problematike.

## **K cieľu č. 7**

### **Zavedenie opatrení proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania**

- Organizácia aktivít zameraných na osvetu a predchádzanie nevhodnému správaniu na univerzite a správaniu majúceho znaky diskriminácie, nerovnakého zaobchádzania a obťažovania príp. rodovo podmieneného násillia.
- Organizácia aktivít (napr. prezentácie, školenia, prednášky, vysielanie cyklických relácií v univerzitnom rádiu alebo univerzitnej TV) slúžiacich na informovanie a prevenciu pred diskrimináciou a rodovo motivovaným násillím v univerzitných zariadeniach (študentské domovy, kluby a pod.).

## **K cieľu č. 8**

### **Monitoring a kontrola implementácie plánu rodovej rovnosti**

- Monitoring a vyhodnocovanie plnenia plánovaných cieľov a indikátorov jednotlivých opatrení na periodickej báze.
- Vyvodenie záverov, nápravných opatrení, záväzných nariadení a pod.

## **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Plán implementácie rodovej rovnosti Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave bol schválený vo Vedeckej rade Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave dňa 26. apríla 2022. Tento plán nadobúda platnosť dňom podpisu rektorom UCM a účinnosť od 1. mája 2022.

V univerzitnom meste Trnava, dňa 26. 4. 2022

prof. Ing. Roman Boča, DrSc.  
rektor UCM