

ÜCM

**Správa Komisie pre rodovú
rovnosť
na Univerzite sv. Cyrila a Metoda
v Trnave**

25. júl 2023

ÚDAJE K SPRÁVE SPRACOVALI:

prof. Mgr. Ildikó Matušiková, PhD. – prorektorka pre vedu a výskum

PhDr. Miroslava Svitekova – referentka pre vedu a výskum

PhDr. Soňa Svetlíková, PhD. – referentka pre podporu doktorandov a propagáciu vedy

Mgr. Lubica Znamenáková, PhD. – referentka analýzy dát

Ing. Jana Štefánková, PhD. – referentka pre kvalitu a interný audit

Použité skratky súčastí UCM – FMK – Fakulta masmediálnej komunikácie; FPV – Fakulta prírodných vied; FSV – Fakulta sociálnych vied; FF – Filozofická fakulta; FZV – Fakulta zdravotníckych vied; IM – Inštitút manažmentu

OBSAH

Rodová rovnosť a UCM.....	4
Základné štatistiky	4
Zamestnanecká štruktúra na UCM.....	4
Študentky a študenti na UCM v akademickom roku 2022/2023	5
Kvalifikačná štruktúra zamestnankýň a zamestnancov na UCM.....	6
Orgány akademickej samosprávy a poradné organy UCM.....	7
Projekty a výskum.....	8
Finančné ohodnotenie	9
PLNENIE (AKČNÉHO) PLÁNU implementácie rodovej rovnosti na UCM.....	11
ODPORÚČANIA:.....	16
NÁVRH OPATRENÍ:	16
Zdroje:	17

RODOVÁ ROVNOSŤ A UCM

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave (ďalej "UCM") považuje rovnakú hodnotu všetkých ľudí a rovnosť príležitostí zamestnankýň a zamestnancov za fundamentálny princíp pre rozvoj moderného vzdelávania a vedeckého poznania. Uplatňovaním rodovej rovnosti vo svojom dennom živote aj v rozvojových stratégiách UCM sa usiluje o vytváranie dôvery, ktorá je pre udržanie univerzity ako spoločenstva slobodných, kriticky mysliacich a tvorivých ľudských bytostí zásadná.

Univerzita sa snaží aktívne zabrániť premárneniu potenciálu a obmedzeniu kariérneho rastu každej osoby, ktorá by vznikala v dôsledku existujúcej nerovnováhy spôsobenej rodovými faktormi. Týmto spôsobom chráni nielen individuálny rozvoj a záujmy zamestnankýň a zamestnancov, ale zároveň zabezpečuje plné využitie talentov a príspevku tvorivých osobností k akademickému prostrediu a profesijnému rastu.

Princípy rodovej rovnosti UCM uplatňuje v zmysle Plánu implementácie rodovej rovnosti na UCM účinného od 1. mája 2022 a Akčného plánu implementácie rodovej rovnosti na UCM pre obdobie 2022 – 2025 (<https://www.ucm.sk/sk/politika-rodovej-rovnosti/>), prostredníctvom Komisie UCM pre rodovú rovnosť, pracovných skupín pre agendu rodovej rovnosti na fakultách a inštitúte resp. ombudsmaniek a ombudsmanov na súčastiach UCM. Správa prezentuje údaje a závery z obdobia akademického roka 2022/2023.

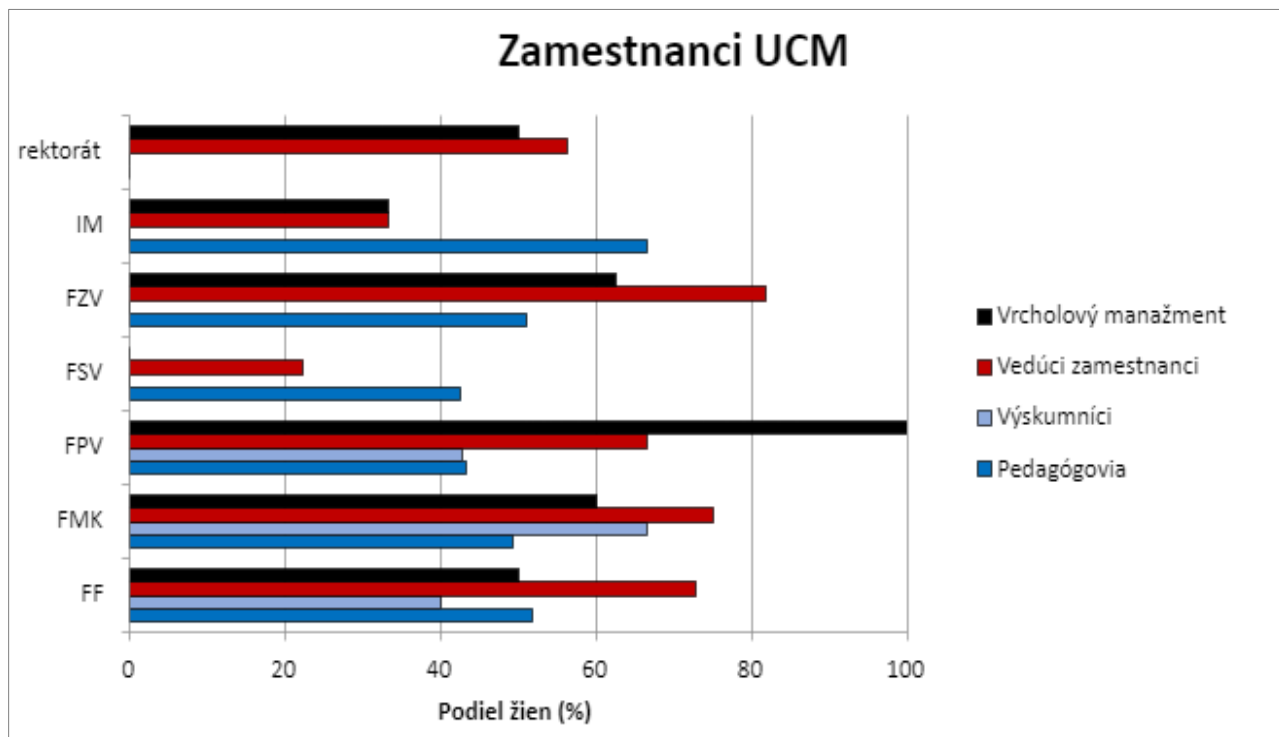
ZÁKLADNÉ ŠTATISTIKY

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 59 % ženy. Ich zastúpenie zostáva nad 50 % takmer na všetkých organizačných zložkách UCM s výnimkou FPV: – FSV 51 %, FF 55 %, FMK 53 %, FZV 57 %, FPV 49 % a IM 69 %. Vo vrcholovom manažmente UCM sú zastúpené tri ženy (43 %).

Rodové zastúpenie na úrovni jednotlivých organizačných zložiek UCM prezentuje obrázok č. 1. Na úrovni fakúlt v rámci učiteľstva ženy reprezentujú 43 % (FPV, FSV) až 52 % (FF); na IM z 13 početného zamestnanectva reprezentujú ženy 67 %. Na výskumnej pozícii na niektorých fakultách pôsobí nízky počet osôb (5 – 7), z nich 40-67 % sú ženy.

Pozície vedúcich zamestnancov a zamestnankýň (prodekan/ky, dekan/ky) sú v súčasnosti na fakultách FF, FMK, FPV a FZV, podobne i v rámci univerzity celkovo rodovo vyvážené (56 %). Nízky podiel žien je vo vedúcich pozíciách na FSV (22 %) a na IM (33 %) s nízkym počtom personálnych kapacít (13 %) (obrázok 1).



Obrázok 1. Podiel žien na jednotlivých organizačných zložkách v roku 2022.

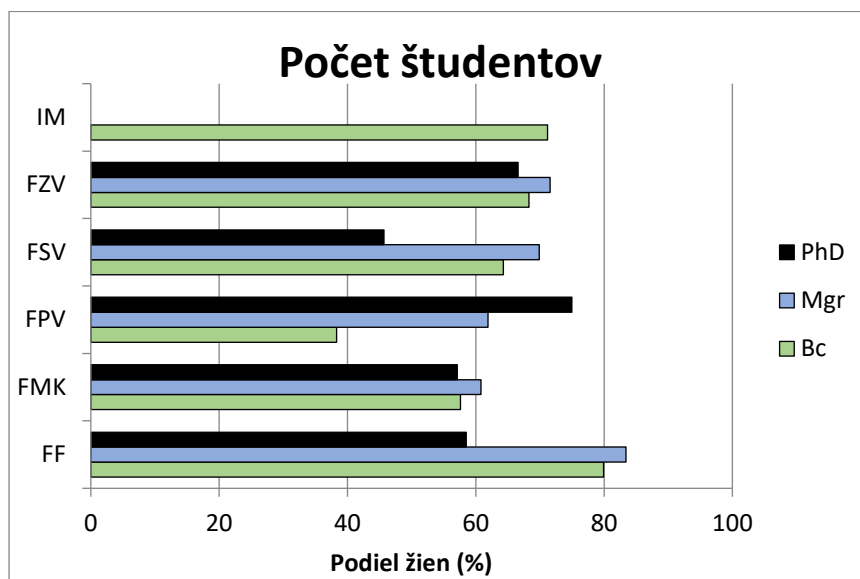
Študentky a študenti na UCM v akademickom roku 2022/2023

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

Na *bakalárskom stupni štúdia* študuje 80 % študentiek na FF, 58 % študentiek na FMK, 38 % na FPV, 64 % študentiek na FSV, 68 % študentiek na FZV a na IM 71 % študentiek (obrázok 2).

Na *magisterskom stupni štúdia* študuje na FF 83 % žien, na FMK 61 % žien, na FPV 62 % žien, na FSV 70 % žien, na FZV 72 % žien.

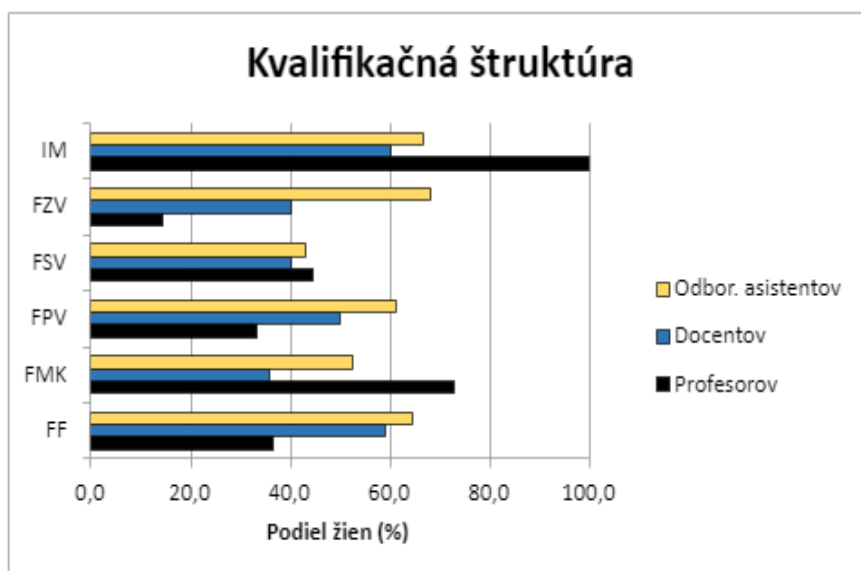
Na *treťom stupni vysokoškolského vzdelávania* na UCM sú zapísané vo väčšej miere ženy ako muži, s výnimkou FSV - FMK 57 %, FSV 46 %, FF 59 % a FPV 75 %, FZV 67 %.



Obrázok 2. Podiel počtu študentiek zapísaných na štúdium na jednotlivých fakultách/inštitúte UCM v akademickom roku 2022/2023.

Kvalifikačná štruktúra zamestnankýň a zamestnancov na UCM

Celkovo na UCM k 30.12.2022 pracovalo 322 tvorivých zamestnankýň a zamestnancov, z nich 304 na pedagogických a 18 na výskumných pracovných pozíciách. Celkovo z nich je 49 % žien. Z hľadiska kvalifikačnej štruktúry 58 % žien pôsobí na pozícii odborný/á asistent/asistentka, 48 % na pozícii docent/docentka a 42 % na pozícii profesor/profesorka (obrázok 3).



Obrázok 3. Podiel žien v rámci kvalifikačnej štruktúry zamestnankýň a zamestnancov na jednotlivých fakultách/inštitúte UCM v akademickom roku 2022/2023.

Kvalifikačný stupeň profesor/ka dosahuje v jednotlivých vedných oblastiach vysoko variabilný počet žien. Kým na FMK profesorky tvoria až 73% z celkového počtu 11, na FSV je to už len 44 % z celkového počtu 9, na FF 36 % (z 22), na FPV 33 % (z 12) a na FZV len 14 % (z celkového počtu 7). Na IM pôsobí iba jedna profesorka, žiadny profesor (obrázok 3).

Kvalifikačný stupeň docent/ka dosahuje na FF 59 % žien (z celkového počtu 22), na FPV 50 % žien (z 18), na FSV 40 % žien (z 10), na FMK 36 % žien (zo 14). Na IM je podiel docentiek 60 % a na FZV 40 % (na oboch súčastiach pôsobí celkovo po 5 docentiek a docentov).

V rámci kvalifikačného stupňa odborný/á asistent/ka je podiel žien vyšší ako 50 % na všetkých súčastiach UCM, okrem FSV (43%). Najvyšší podiel žien na tento pozícii je na FZV 68 % (obrázok 3).

Údaje potvrdzujú relatívne vyvážené rodové zastúpenie na pozícii profesor/ka na FMK a FSV, naopak, výraznú nerovnováhu na FF, FPV a najmä FZV. Na pozícii docent/ka je podiel žien relatívne významný na všetkých súčastiach (36 – 60 %), kým optimálne je rodovo vyvážená pozícia odborný/á asistent/ka, zrejme ako dôsledok aktívnejšej účasti žien na začiatku svojich výskumných kariér. Príčiny nerovnováhy v profesorských pozíciách na UCM neboli bližšie skúmané; môžu byť spôsobené históriou, kultúrnymi faktormi a nedostatkom podpory pre ženy vo výskume. Univerzita a ani jedna súčasť UCM nemajú vypracovanú stratégiu pre zvyšovanie podielu profesoriek. Je to priestor na ďalšie prieskumy a zisťovanie príčin nerovnováhy, a tiež vytváranie možností a príležitostí pre ženy pre podporu ich akademickej kariéry.

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 2022 (Tabuľka 1) je zastúpených viac žien v Akademickom senáte UCM (69 % žien). Podiel žien v disciplinárnych komisiách je všeobecne vyšší na väčšine fakúlt, pričom najvyšší je na FZV (83 %). Vedecké rady na niektorých fakultách, ako napríklad FMK a FPV, majú relatívne vyšší podiel žien (52 % a 67 %), zatiaľ čo na FSV je to len 36 %.

Na jednotlivých fakultách je podiel žien v kolégiu dekana(ky) vysoký (63 % a 82 %), zatiaľ čo na FSV je v tomto poradnom orgáne len 25 % žien. Kolégium rektorky je v tomto smere rodovo vyváženejšie (47 % žien), podobne ako grémium rektorky (50 % žien). Naopak, zloženie správnej rady indikuje nízke zastúpenie žien v tejto dôležitej organizačnej štruktúre (20 %).

Pozícia rektorky/rektora počas 25 rokov existencie UCM bola v roku 2022 prvýkrát obsadená ženou. Naopak, na pozíciách prorektoriek pôsobili v minulosti aj ženy, kým

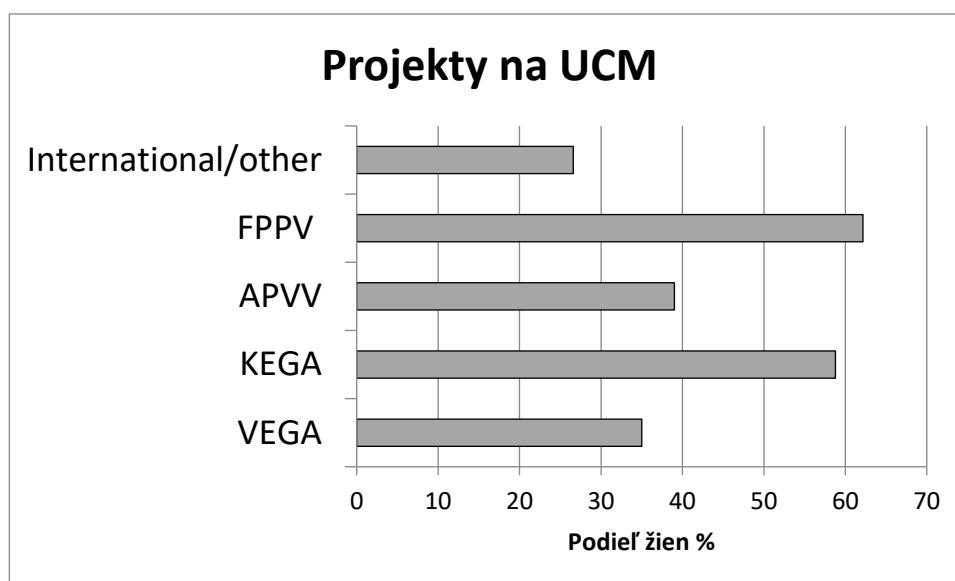
v súčasnosti pôsobia na tejto pozícii dve ženy a traja muži. Celkovo je podiel žien v riadiacich funkciách UCM uspokojivý, pretože na jednotlivých fakultách/inštitúte dosahuje min. 50 %, resp. v niektorých organizačných zložkách dominuje. Výnimkou je FSV, kde vo vedení bolo v akademickom roku 2022/2023 0 % žien.

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

	Podiel žien v grémiu na jednotlivých fakultách (%)					
	UCM	FF	FMK	FPV	FSV	FZV
Grémium rektora	50					
Správna rada	20					
Vedenie	43	50	71	100	0	67
Kolégium rektora/dekana(ky)	47	63	75	70	25	82
Vedecká rada	40	48	52	36	44	53
Akademický senát	69	64	60	75	42	55
Disciplinárna komisia	40	50	67	100	33	83

Projekty a výskum

UCM do roku 2021 nemonitorovala vyváženosť rodového zastúpenia na výskumných projektoch. V roku 2023 bol aktivovaný portál vedy a výskumu (<https://portalvv.sk/>), ktorý už umožňuje zber tohto typu dát a aktuálne je napĺňaný zodpovednými riešiteľmi a riešiteľkami. Z prehľadu podávaných projektov za UCM v akademickom roku 2022/2023 je s výnimkou inštitucionálnych grantov (FPPV) podiel žien–žiadateľiek 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 2022

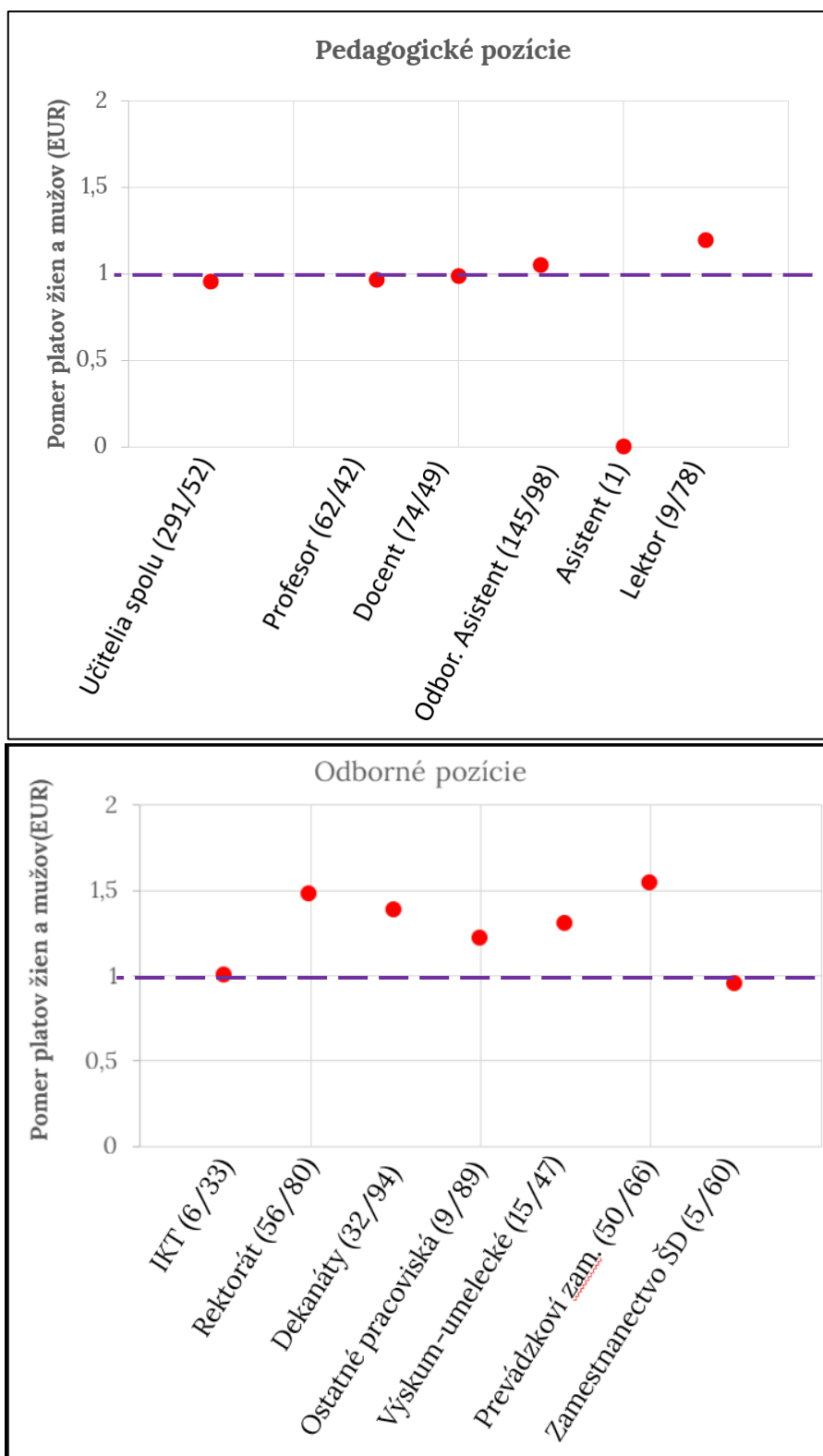
Pretože celkové počty projektov v jednotlivých kategóriách sú výrazne odlišné na úrovni súčastí UCM, rodové zastúpenie môže byť nad- alebo podhodnotené a nie je možné z neho vyvodzovať univerzálne závery. Údaje však naznačujú, že tvorivé pracovníčky na UCM sa orientujú viac na malé inštitucionálne (FPPV) alebo vzdelávacie granty (KEGA), menej sa angažujú v projektoch zameraných na výskum (VEGA, APVV).

Portál vedy a výskumu eviduje aj veľké množstvo projektov UCM z iných schém. Medzi 15 významnejšími projektmi vedy a výskumu, schém ako ESF, Horizon, OPVaI či Interreg, je dvakrát viac žiadateľov ako žiadateľiek. Hoci presný prehľad projektov stále nie je dostupný, vzhľadom na nekompletnosť databázy, údaje poukazujú na výrazne nižší počet žien, ktoré sú pripravené uchádzať sa o významnejšie vedecko-výskumné granty. UCM nemá funkčný program pre podporu žien v oblasti vedy a výskumu. Komisia pre rodovú rovnosť pripravuje prieskum, v rámci ktorého osloví tvorivé zamestnankyne UCM a bude zisťovať záujem žien o adresné opatrenia pre podporu ich kariéry. Zistenia budú zapracované do Akčného plánu pre implementáciu rodovej rovnosti na UCM.

Finančné ohodnotenie

UCM historicky prvýkrát vyhodnotila priemerné platy žien a mužov na jednotlivých zamestnaneckých pozíciách. Na pedagogických pozíciách sú v priemere platy zamestnancov o necelých 100 eur vyššie ako platy zamestnankýň. Kým na pozícii odborný asistent sú priemerné platy žien mierne vyššie, pri vyšších kvalifikačných stupňoch sa preklopiť v prospech mierne vyššieho ohodnotenia mužov. Tieto rozdiely však neprekračujú 4 % mzdy. Vyššie ohodnotené sú však lektorky o necelých 20 % (obrázok 5). Odchýlky vo finančnom ohodnotení pedagogických zamestnankýň a zamestnancov pravdepodobne súvisia s príjmami z projektových aktivít (pozícia zodpovedného riešiteľa/riešiteľky; vid'. obr. č. 4).

Na odborných pozíciách sú platy mužov v priemere o 15 % vyššie ako u žien (obrázok 6). V oblasti IT sú platy takmer vyrovnané, podobne ako pri pozíciách zamestnancov študentského domova. Výrazne nižšie (o 47 %) sú priemerné platy žien na administratívnych pozíciách, vrátane zamestnanectva rektorátu (o 47 %, pričom ženy tvoria 80% zamestnanectva), dekanátov (o 37%, pričom ženy tvoria 94% zamestnanectva) a zaradeniach na ostatných pracoviskách (22 %, ženy tvoria 89 % zamestnanectva). Výskumné pracovníčky alebo umelecké pracovníčky v administratíve (tvoria 47 % zamestnanectva) majú o 30 % nižšie platy ako muži. Najvýraznejšie (o 54 %) sú lepšie hodnotení prevádzkoví zamestnanci (reprezentujú 44 % zamestnanectva, okrem zamestnanectva študentského domova) (obrázok 6).



Obrázok 5. Pomer finančného ohodnotenia mužov a žien zamestnaných na UCM na pedagogických pozíciách (horný panel) a odborných pozíciách (dolný panel). Hodnoty blízko 1 značia porovnateľné ohodnotenie žien a mužov, hodnoty <1 značia nižšie ohodnotenie mužov oproti ženám, hodnoty >1 naznačujú vyššie ohodnotenie mužov oproti ženám. Čísla v zátvorkách udávajú celkový počet osôb na danej pozícii / podiel žien v %.

Na základe vyjadrenia kvestora UCM, PhDr. Marcela Behra, rozdiely na odborných pozíciách vyplývajú z vekových rozdielov a príslušného rozsahu pracovných povinností. Objektívnejší obraz by poskytli detailnejšie údaje, ktoré by jasnejšie rozčlenili jednotlivé pracovné pozície.

PLNENIE (AKČNÉHO) PLÁNU IMPLEMENTÁCIE RODOVEJ ROVNOSTI NA UCM

Komisia pre rodovú rovnosť na svojom zasadnutí 26.apríla 2023 vyhodnotila plnenie (akčného) plánu implementácie rodovej rovnosti na UCM pre obdobie 2022 – 2025. Zhodnotila, že zber údajov nebol v každom prípade dobre načasovaný a navrhla upraviť termíny pre zber dát a ich vyhodnotenie v súlade s ďalšími procesmi na UCM (<https://www.ucm.sk/sk/politika-rodovej-rovnosti/>).

V rámci cieľa 1: Vytvorenie personálneho záväzku ľudských zdrojov a vykonanie rodovej expertízy na univerzite (vrátane revízie existujúcich dokumentov internej univerzitnej legislatívy) boli:

- na všetkých súčastiach UCM vytvorené pracovné skupiny pre agendu rodovej rovnosti. Ich zoznamy a kontakty sú uverejnené na stránke <https://www.ucm.sk/sk/komisia-pre-rodovu-rovnost>.
- Vykonané hodnotenia rodovej expertízy a monitoringy zastúpenia žien v riadiacich a poradných štruktúrach a grémiách UCM.
- Na UCM zatiaľ nebola vykonaná kontrola a revízia interných dokumentov. V interných dokumentoch a predpisoch vypracovaných v roku 2023 (smernice, usmernenia, opatrenia) bola snaha o rodovej vyváženosti (i rodovo citlivého jazyka). Pre zjednotenie prístupu k tvorbe dokumentov po stránke rodovo citlivého jazyka je potrebné spracovanie internej politiky univerzity.
- počet aktivít realizovaných v kontexte agendy rodovej rovnosti a počet účastníkov týchto aktivít boli definované monitorované ukazovatele pre aktivity v rámci agendy RR.

V rámci cieľa 2: Zabezpečenie podpory vytvorenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a optimalizácia organizačnej kultúry inštitúcie v kontexte rodovej rovnováhy

- Neboli formulované ani zakotvené žiadne nové osobitné podmienky výkonu práce žien a mužov s nezaopatrenými školopovinnými deťmi v dôležitých dokumentoch univerzity. Fakulty/inštitút sa riadia v tomto smere princípmi ukotvenými v univerzitných

smerniciach. V rámci kolektívnej zmluvy sú nastavené nasledovné opatrenia v záujme podpory zamestnankýň a zamestnancov s nezaopatrenými deťmi:

- Nenávratná sociálna výpomoc na základe písomnej žiadosti z prostriedkov sociálneho fondu pri narodení dieťaťa zamestnanca vo výške 150 € na jedno dieťa (zamestnankyni je príspevok vyplatený v poslednej výplate pri odchode na materskú dovolenku, zamestnancovi na základe predloženého rodného listu dieťaťa);
- Ak členovi odborovej organizácie, ktorý mal štúdium prerušené z dôvodu čerpania materskej dovolenky alebo pracovnej neschopnosti, vznikne povinnosť uhradiť školné v dennej forme štúdia z dôvodu prekročenia štandardnej dĺžky štúdia, člen odborovej organizácie školné neplatí.
- Ak matky alebo osamelí zamestnanci s deťmi do 10 rokov požiadajú zamestnávateľa okrem dovolenky o neplatené voľno v období školských prázdnin za účelom ďalšej starostlivosti o deti, zamestnávateľ im ho poskytne, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody súvisiace s plnením úloh.
- Zamestnávateľ poskytne rodičovi starajúcemu sa o nezaopatrené dieťa do 15 rokov jeden deň plateného voľna každé tri mesiace bez ohľadu na počet detí. Nárok na toto voľno vzniká až po vyčerpaní dovolenky za predchádzajúci kalendárny rok. Ak nemá zamestnanec vyčerpanú minuloročnú dovolenku ku poslednému dňu konkrétneho kalendárneho štvrťroka, nárok na toto voľno mu za daný štvrťrok nevzniká. Tieto dni plateného voľna sa poskytujú so súhlasom nadriadeného, ktorý posudzuje odôvodnenosť žiadosti, a nemôžu narúšať plnenie úloh. Pokiaľ zamestnanec nečerpá voľno v priebehu školského roka, je možné voľno, na ktoré mu vznikol nárok, kumulovať a vyčerpať počas ktorýchkoľvek školských prázdnin. Ak na UCM pracujú obaja rodičia, poskytne sa voľno obom. Nárok na uvedené voľno nevzniká za štvrťrok, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka vznikne nárok na toto platené voľno v rozsahu 1 deň za každý celý kalendárny štvrťrok trvania pracovného pomeru a evidenčného stavu a jeho čerpanie je možné až po skončení kalendárneho štvrťroka, za ktorý vznikne nárok na dané platené voľno, s výnimkou posledného kalendárneho štvrťroka, kde si musí zamestnanec toto voľno vyčerpať do konca decembra príslušného roka. Vzniknuté nároky nie je možné preniesť do nasledujúceho roka. Ak má zamestnanec na UCM uzavretých viac pracovných pomerov, voľno sa poskytuje len v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Ak ide o pracovné pomery uzavreté na kratší pracovný čas, tak v tom pracovnom pomere, ktorý vznikol ako prvý.

Aktuálne tieto nastavenia v rámci kolektívnej zmluvy formujú internú univerzitnú rodinnú politiku so snahou o podporu rodín s nezaopatrenými deťmi (študentov/študentiek, zamestnankýň/zamestnancov) konštruovanú na základe identifikovaných potrieb.

- UCM vyhodnocovala spokojnosť s internou rodinnou politikou univerzity v rámci všeobecného celouniverzitného dotazníka. Pre vytváranie rodinne orientovaných podmienok na pôde univerzity aktuálne UCM zbiera námety v rámci priebežných výziev.

V rámci cieľa 3: Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní

- UCM monitorovala v akademickom roku 2022/2023 zastúpenia žien v rozhodovacích pozíciách a identifikovala potenciálne ohrozenia rodovej vyváženosti zastúpenia žien v rozhodovacích grémiách. Tieto sú detailne opísané v rámci tejto správy.
- UCM podporuje organizácie príp. účasť zamestnankýň s rozhodovacími právomocami na vzdelávacích aktivitách zameraných na problematiku a oblasť rodovej rovnosti minimálne v zastúpení prorektorky pre vedu a výskum ako členky Komisie pre rodovú rovnosť UCM.

V rámci cieľa 4: Garantovanie rodovej rovnosti pri náboře, kariérom a kvalifikačnom postupe

UCM doteraz nespracovala komplexnú politiku ľudských zdrojov na univerzite vrátane oblasti náboru, výberu, kariérneho postupu a odmeňovania zamestnancov a zamestnankýň (so začlenením a garantovaním rodovej rovnováhy). Komisia pre rodovú rovnosť v mene rektorky UCM, prof. Mgr. Kataríny Slobodovej Novákovej, PhD., vyzvala referentku pre kontrolu Referátu kontroly UCM na vykonanie monitoringu existujúcich interných predpisov v kontexte princípov rodovej rovnosti. Komisia ku dňu 10. 9.2023 neobdržala výsledky tohto monitoringu.

V rámci cieľa 5: Integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a výučby

- UCM realizovala niekoľko podujatí, ktoré boli buď všeobecného informačného typu alebo ako súčasť pedagogicko-výskumných aktivít fakúlt. Tieto sú zverejnené na webových sídlach fakúlt/inštitútu (<https://www.ucm.sk/sk/sekcie-a-publikovanie-na-sietach-sucasti-ucm/>) a rektorátu (<https://www.ucm.sk/sk/realizovane-aktivity/>).
- Oddelenie pre vedu a výskum prezentuje v sekcii univerzitnej web stránky Veda a výskum výsledky mladých zamestnancov a zamestnankýň z jednotlivých súčastí striktne v rodovo vyváženom (striedavom) móde.

V rámci cieľa 6: Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti pre rôzne cieľové skupiny zamestnankýň a zamestnancov, študentiek a študentov

- UCM organizovala 24. mája 2023 vzdelávací seminár s názvom „Mechanizmy a princípy uplatňovania rodovej rovnosti na univerzite“ pod vedením lektorky Inštitútu pre výskum práce a rodiny, Mgr. Magdalény Musilovej, PhD., LL.M. Seminár poskytol komplexný prehľad o princípoch rodovej rovnosti a ich význame v prostredí univerzity. Okrem toho ponúkol hlbšie pochopenie prejavov sexuálneho obťažovania a rodovej/pohlavnej diskriminácie. Lektorka tiež poukázala na legislatívne rámce upravujúce postihovanie

takéhoto správania a jeho dôsledky v akademickom prostredí. Seminára sa zúčastnili najmä zamestnankyne a zamestnanci UCM zainteresovaní v téme rodovej rovnosti, ombudsmanky, ako aj vedenie univerzity, zastúpené rektorkou prof. Mgr. Katarínou Slobodovou Novákovou, PhD. a prorektorkou pre vedu a výskum doc. Mgr. Ildikó Matušíkovou, PhD., ktorá zastrešuje na UCM agendu rodovej rovnosti.

- Študentský časopis Atteliér Fakulty masmediálnej komunikácie UCM venoval jedno vydanie časopisu - č. 03-2022 téme rodovej rovnosti. (<https://www.attelier.sk/wp-content/uploads/2020/03/Cislo-03-2022-Online-1.pdf>)

Pedagóg Greguš: Aj ja patríam do LGBTQ+ komunity

Článok: Pedagóg Greguš: 365 dní som sa modlil, aby Boh vzal moje bremeno homosexuála (<https://www.attelier.sk/lubos-gregus-lgbtq/>)

Článok: Boh ma stvoril ako geja a takého ma miluje, hovorí študent FMK Blažej Fabian (<https://www.attelier.sk/lgbtq-a-krestanstvo/>)

Článok: Transrodová žena Hadar: Tranzícia nebola pre mňa voľbou. Ale boj o prežitie v mojom tele (<https://www.attelier.sk/transrodova-zena-hadar-rozprava-o-tranzicii/>)

Rozhovor: Psychológ Kuruc: Asi žiadna západoeurópska krajina sa nespráva k transrodovým ľuďom tak zle ako Slovensko (<https://www.attelier.sk/transrodovi-ludia/>)

Rozhovory: napor. Ženy zarábajú takmer o tretinu menej ako muži. Zlyhali sme ako spoločnosť? (<https://www.attelier.sk/transrodovi-ludia/>)

Číslo 06-2022 Komička Simona Salátová "Ľudia si myslia, že do mňa môžu kopat". Číslo venované tematike rovnosti žien v rôznych oblastiach (https://www.attelier.sk/wp-content/uploads/2020/03/06_ONLINE.pdf)

- Rádio AETTER: dva príspevky k téme rodovej rovnosti: Všetci sme si rovní, aj v reklame a médiách; Stredoškólači chcú rodovú rovnosť (<https://aetter.sk/tag/rodova-rovnost/>)
- Vyjadrenie v dennej tlači: Oľga Škvareninová: Je náš jazyk necitlivý voči ženám? (Pravda, 10. 3. 2021; <https://zurnal.pravda.sk/spolocnost/clanok/580397-je-nas-jazyk-necitlivy-voci-zenam/>)
- Dňa 24. apríla 2023 sa na Fakulte sociálnych vied uskutočnila beseda pre študentov „Suplement rodovej rovnosti a akvizície riešení“
- Dňa 24. apríla 2023 sa v priestoroch Fakulty sociálnych vied Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave uskutočnila beseda pre študentov s názvom „[Suplement rodovej rovnosti a akvizície riešení](#).“ Lektorom bol Mgr. Tomáš Földes zo Slovenského

národného strediska pre ľudské práva. Predstavil politiky a opatrenia, ktoré sú nevyhnutné pre implementáciu rodovej rovnosti, ako sú kvóty, legislatívna ochrana pred diskrimináciou, rovnaký plat za rovnocennú prácu, podpora rodového zastúpenia žien vo vedení, osвета a vzdelávanie verejnosti o problematike rodovej rovnosti.

- Dňa 15. marca 2023 Fakulta sociálnych vied UCM v Trnave zorganizovala odbornú prednášku s názvom „[Ženy za Železnou oponou: Feminizmus vtedy a dnes](#)“. Prednášku viedli doc. Josette Baer Hill, PhD., profesorka Univerzity v Zurichu, ktorá v súčasnosti pôsobí na Fakulte sociálnych vied UCM v Trnave, a Zuzana Podracká, PhD. (FSV UCM).
- 2. októbra 2022 Fakulta sociálnych vied zorganizovala odbornú prednášku na tému „[Ženy v politickej histórii - Dve Slovensky a ich životy v 20.storočí](#).“ Prednášala ju doc. Josette Baer Hill, PhD. Profesorka Univerzity v Zürichu, v súčasnosti pôsobí na FSV a je členkou platformy Gender Campus vo Švajčiarsku.

V rámci cieľa 7: Zavedenie opatrení proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania

- Pre zabezpečenie možnosti komunikovať problém a poradiť sa v prípade pocitu nevhodného správania, na fakultách, inštitúte a rektoráte UCM bola zavedená pozícia ombudsmanky/ombudsmana (<https://www.ucm.sk/sk/ombudsmani-na-sucastiach-ucm/>), ktorej kompetencie a postupy sú vymedzené štatútom (https://www.ucm.sk/-docs/legislativa/2023/2023-31-Statut_ombudsmana_pre_rodovu_rovnost.pdf) a zahŕňajú prijímanie a riešenie podnetov súvisiacich s rodovými otázkami, poskytovanie podpory a pomoci, monitorovacie aktivity, poskytovanie a/alebo organizovanie školení, spoluprácu s inými štruktúrami na zabezpečenie rodovej rovnosti na UCM a pod.
- UCM organizovala 24. mája 2023 vzdelávací seminár s názvom „Mechanizmy a princípy uplatňovania rodovej rovnosti na univerzite“ pod vedením lektorky Inštitútu pre výskum práce a rodiny, Mgr. Magdalény Musilovej, PhD., LL.M. (vid' vyššie)

V rámci cieľa 8: Monitoring a kontrola implementácie plánu rodovej rovnosti

- Komisia pre rodovú rovnosť v spolupráci s Oddelením pre vedu a výskum a Referátom analýz organizovala v termíne od 13.2. – 1.3.2023 prvý prieskum v oblasti rodovej rovnosti v rámci [Dotazníka pre monitorovanie rodovej rovnosti na UCM](#), medzi študentami a študentkami na všetkých stupňoch štúdia a zamestnancami a zamestnankyňami všetkých súčastí UCM.
- Na základe výsledkov dotazníka bola identifikovaná potreba vypracovania postupov pre ombudsmanov a ombudsmanky pre rodovú rovnosť na UCM pre riešenie prípadov

sexuálneho obťažovania či porušení princípov rovnosti príležitostí v súvislosti s pohlavnou príslušnosťou, a zabezpečiť disemináciu informácie na súčastiach UCM. Tieto boli následne rámcované v [Štatúte ombudsmanky/ombudsmana pre rodovú rovnosť na UCM](#).

- Vzhľadom na výsledky dotazníka, ktoré poukázali na slabú informovanosť o agende rodovej rovnosti na UCM, OVV v spolupráci s oddelením PR realizovali na sociálnych sieťach Facebooku a Instagramu UCM informačnú kampaň, počas ktorej boli v pravidelných intervaloch zverejňované príspevky zvyšujúce informovanosť a povedomie o tom, akým spôsobom UCM zabezpečuje rodovú rovnosť: <https://www.instagram.com/stories/highlights/17981247266473588/>

ODPORÚČANIA:

Komisia pre rodovú rovnosť odporúča vedeniu UCM prijať komplexnú politiku ľudských zdrojov na UCM, v ktorej by princípy rodovej rovnosti mali byť explicitne formalizované naprieč procesmi a štruktúrami UCM.

NÁVRH OPATRENÍ:

Komisia pre rodovú rovnosť na UCM navrhuje vedeniu UCM:

- priebežné zapracovanie princípov rodovej rovnosti do dokumentov pre jednotlivé procesy na UCM
- naďalej aktívne realizovať informačnú kampaň v agende rodovej rovnosti na UCM s cieľným obsahom na fakulty, ktoré v agende realizovali nízky počet aktivít
- zozbierať a prezentovať „príklady dobrej praxe“ úspešných žien rôznych kvalifikačných stupňov na UCM
- rámcovať politiku univerzity vo vzťahu k zamestnancom a zamestnankyniam s nezaopatrenými deťmi v záujme ich efektívneho zladenia pracovných a rodinných povinností
- spracovať politiku používania rodovo citlivého jazyka v podmienkach UCM

ZDROJE:

Výročná správa o činnosti UCM za rok 2022

Správa o vedecko-výskumnej činnosti UCM za rok 2022

Správa o vzdelávacej činnosti na UCM za akademický rok 2021/2022

Výročná správa o hospodárení za rok 2022

Prieskum – monitorovanie rodovej rovnosti na UCM (2022)

Údaje a štatistiky zo súčastí UCM

www.attelier.sk

www.aetter.sk

www.ucm.sk

Správu schválila Komisia pre rodovú rovnosť na UCM na svojom zasadnutí dňa 21. septembra 2023.