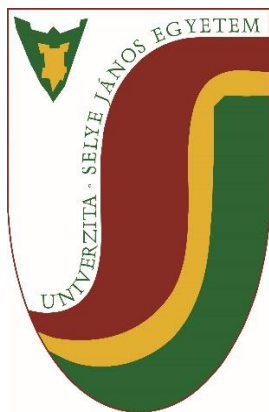


UNIVERZITA J. SELYEHO



**PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI
NA
UNIVERZITE J. SELYEHO**

2023 – 2028

Komárno, 2023

Obsah

Úvod.....	3
1. Východiská	5
2. Aktuálny stav v kontexte pohlavia.....	7
2.1 Štruktúra študentov na UJS v kontexte pohlavia	7
2.2 Štruktúra zamestnancov na UJS v kontexte pohlavia.....	8
2.3 Štruktúra manažmentu na UJS v kontexte pohlavia	9
2.4 Mobilita zamestnancov a študentov UJS	15
2.5 Vedecká činnosť na UJS	15
3. Ciele plánu rodovej rovnosti na UJS	19

Úvod

Rodová rovnosť je základnou hodnotou Európskej únie a základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Predstavuje jeden z dôležitých ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie a uplatňovania demokratických princípov v danej spoločnosti. K uvedeným hodnotám sa hlási aj Univerzita J. Selyeho, ako k hodnotovému základu všetkých svojich aktivít. V kontexte základných hodnôt univerzita vytvára prostredie, v ktorom sa rovnocenne a s úctou zaobchádza so všetkými osobami a rešpektujú sa základné práva a slobody bez ohľadu na pracovné a funkčné zaradenie, etnický pôvod, študijný odbor, vierovyznanie, formu či stupeň štúdia.

V zmysle požiadavky Európskej komisie, podľa ktorej všetky inštitúcie žiadajúce o financovanie výskumu v rámci programu Horizont Európa sú povinné od 1. januára 2022 preukázať existenciu Plánu rodovej rovnosti. Výhodiskom pre politiku rodovej rovnosti na univerzite je dokument schválený vládou Slovenskej republiky v roku 2021 Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí V Slovenskej republike na roky 2021-2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 .

Plán rodovej rovnosti na Univerzite J. Selyeho (UJS) je prvou internou inštitucionálnou stratégiou v tejto oblasti, je vypracovaný na roky 2023 - 2028 ako nástroj s odporúčaniami stimulujúcimi rodovo uvedomelú organizačnú kultúru v súlade so základnými piliermi rodovej rovnosti na UJS. Po uplynutí daného obdobia sa plán vyhodnotí a v nadväznosti naň sa vypracuje plán na ďalšie roky. Plán rodovej rovnosti vznikol v súlade s poslaním Univerzity J. Selyeho formulovaným v Dlhodobom zámere UJS na roky 2022-2027, a to rozvíjať harmonickú osobnosť, vedomosti, múdrosť, dobro a tvorivosť v človeku a prispievať k rozvoju vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti, hlavnou úlohou UJS pri napĺňaní jej poslania je poskytovanie vysokoškolského vzdelávania a vykonávanie tvorivej vedeckej činnosti. Pri napĺňaní tohto poslania UJS uplatňuje politiku nulovej tolerancie voči sexuálnemu obťažovaniu a diskriminácii. Preto odmietame sexizmus, rasizmus, xenofóbiu, ako aj iné prístupy a praktiky smerujúce k znevýhodňovaniu jednotlivkyň a jednotlivcov 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. UJS je otvorenou a dynamickou

inštitúciou, ktorá poskytuje vzdelanie, rozvíja vedu, výskum, inovácie, kultúru a umenie, rešpektujúc základné hodnoty demokracie, princípov právneho štátu, dodržiavania ľudských práv a udržateľného rozvoja, posilňujúc princípy diverzity, rovnosti, inklúzie, nediskriminácie, rešpektu, transparentnosti a otvorenej komunikácie.

1. Východiská

Pri tvorbe Plánu rodovej rovnosti UJS sa vo veľkej miere opierame o odporúčania a postupy, ktoré v tejto oblasti vypracovala Európska komisia a následnej prijala aj Slovenská republika (uvádzame v dokumente „Základné piliere rodovej rovnosti na UJS“ ako Prílohu č. 1), ktoré sa sústreďujú v súčasnosti na samotné inštitúcie, v ktorých ženy (aj muži) vedecký výskum realizujú. V popredí je prístup nazývaný kultúrna a štrukturálna zmena, ktorá vychádza z rozpoznanie toho, že individuálna podpora žien nie je dostačujúca, a preto sa treba zamerať na inštitúcie a systém, v ktorom vedecké poznanie funguje. Štrukturálna zmena sa vzťahuje predovšetkým na nastavenie pracovných podmienok a pravidiel kariérneho rozvoja, výber a prijímanie pracovníkov a pracovníčok do zamestnania a výber osôb do vedúcich pozícií. Kultúrna a štrukturálna zmena sa týka zvýšenia citlivosti na rodovú ne/rovnosť, rozvíjania poznania a kompetencie ohľadom rodových otázok, eliminácie stereotypov a predsudkov, presadzovania hodnoty rovnosti a inkluzívnosti a vytvárania podporujúceho pracovného prostredia. Centrálnu úlohu v podpore týchto zmien majú samotné výskumné a akademické inštitúcie, pričom dôraz sa kladie na rodovú perspektívu, t. j. pozornosť sa venuje tak ženám, ako aj mužom.

Hlavným nástrojom uvedených zmien je práve Plán rodovej rovnosti, v ktorom si inštitúcie zafinujú konkrétne opatrenia na podporu rodovej rovnosti.

Komisia odporúča, aby tieto opatrenia pokrývali päť oblastí intervencie, ktoré sú nasledovné:

- zosúladienie práce a rodiny, organizačná kultúra;
- rodová rovnováha v riadení a rozhodovaní (leadership);
- rodová rovnosť v oblasti nábora zamestnancov a zamestnankýň a v kariérnom rozvoji;
- integrácia rodovej dimenzie do obsahu výskumu a vyučovania;
- opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania.

Aby nemalo prijatie plánu rodovej rovnosti len deklaratívny charakter, Európska komisia vyžaduje, aby boli naplnené štyri podmienky, označované ako povinné „stavebné kamene“:

- Plán musí byť publikovaný na webstránke inštitúcie a podpísaný reprezentantom či reprezentantkou vysokého manažmentu.

- Inštitúcia sa prijatím plánu zaväzuje zabezpečiť zdroje (finančné aj ľudské) pre jeho implementáciu.
- Na podporu realizácie plánu zabezpečí inštitúcia zber rodovo členených dát ohľadom personálu (aj študujúcich) a ich monitoring.
- Aby dosiahli potrebnú zmenu organizačnej kultúry, mali by inštitúcie do plánu zahrnúť tréningy zamerané na zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti a o nevedomých rodových predpojatostiach.

Nespornou prednosťou vyššie popísaného prístupu je okrem jeho komplexného charakteru aj skutočnosť, že vedie k lepšiemu využívaniu ľudských zdrojov, zvyšuje kvalitu výskumu a skvalitňuje podmienky pre vedeckú prácu tak pre ženy, ako aj pre mužov. Vytvára sa tak priestor pre synergie s inými stratégiami, ktoré inštitúcie zavádzajú v oblasti podpory ľudských zdrojov, najmä Stratégie ľudských zdrojov vo výskume .

V rámci interných dokumentov sa otázky súvisiace s problematikou rodovej rovnosti objavujú v [Dlhodobom zámere Univerzity J. Selyeho na roky 2022-2027](#), konkrétnejšie v Strategickom ciele F.5: Dodržiavať princípy rodovej rovnosti, v [Etickom kódexe Univerzity J. Selyeho](#) a v [Zásadách výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkčných miest profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov Univerzity J. Selyeho](#).

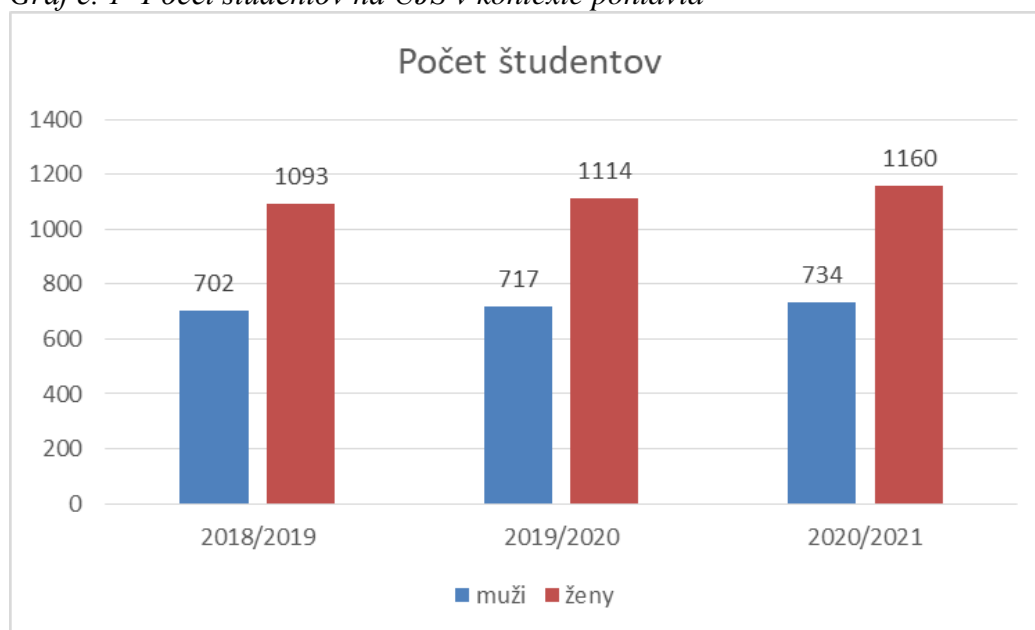
2. Aktuálny stav v kontexte pohlavia

Audit aktuálneho stavu v kontexte pohlavia z rôznych aspektov sledovania vykazuje stav za obdobie rokov 2019 – 2021.

2.1 Štruktúra študentov na UJS v kontexte pohlavia

Počet študentov v akademickom roku 2018/2019 bol 1795, z toho 702 mužov a 1093 žien. V akademickom roku 2019/2020 z celkového počtu 1831 študentov bolo 717 mužov a 1114 žien a v akademickom roku 2020/2021 z počtu 1894 študentov bolo 734 mužov a 1160 žien. Z toho vyplýva značná prevaha študentiek oproti študentom.

Graf č. 1- Počet študentov na UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Úsek pre vzdelávanie a vonkajšie vzťahy UJS

V časti zastúpenia študentov v orgánoch riadenia a komisiách v rámci UJS bude zaujímavý fakt, že napriek prevaha ženského pohlavia, už v riadiacich orgánoch a komisiách študentov zastupujú vo väčšej miere študenti mužského pohlavia.

2.2 Štruktúra zamestnancov na UJS v kontexte pohlavia

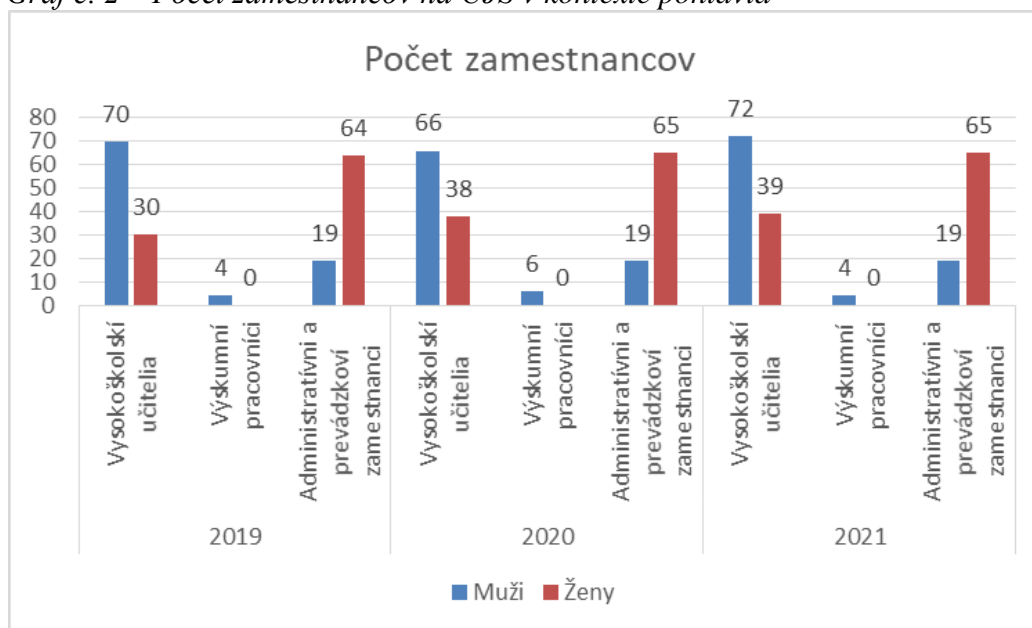
V roku 2019 bolo z celkového počtu 187 zamestnancov UJS 93 mužov a 94 žien, pri členení na pozície: vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci 74 mužov a 30 žien, administratívni a prevádzkoví zamestnanci 19 mužov a 64 žien.

V roku 2020 bolo z celkového počtu 194 zamestnancov UJS 91 mužov a 103 žien, pri členení na pozície: vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci 72 mužov a 38 žien, administratívni a prevádzkoví zamestnanci 19 mužov a 65 žien.

V roku 2021 bolo z celkového počtu 199 zamestnancov UJS 95 mužov a 104 žien, pri členení na pozície: vysokoškolskí učitelia a výskumní pracovníci 76 mužov a 39 žien, administratívni a prevádzkoví zamestnanci 19 mužov a 65 žien.

Z uvedeného vyplýva, že rozdiely v zastúpení mužov a žien sú viditeľné pri členení na pozície, v celkovom počte zamestnancov je rozdiel v prospech žien zanedbateľný.

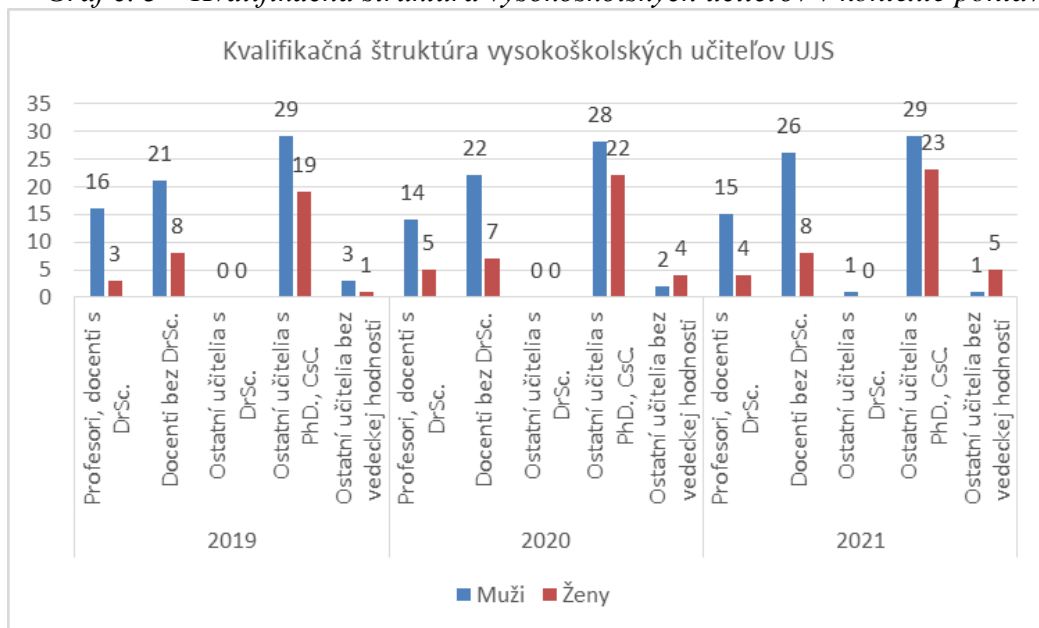
Graf č. 2 – Počet zamestnancov na UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Personálne oddelenie UJS, údaje k 31.12. aktuálneho roka

Počet vysokoškolských učiteľov UJS podľa kvalifikačnej štruktúry bol v roku 2019 členený na 69 mužov a 31 žien, v roku 2020 na 66 mužov a 38 žien a v roku 2021 na 72 mužov a 40 žien. Prevalha v zastúpení mužov je značná a z grafu vyplýva, že najvýraznejšia je na pracovných pozíciách profesorov a docentov.

Graf č. 3 – Kvalifikačná štruktúra vysokoškolských učiteľov v kontexte pohlavia

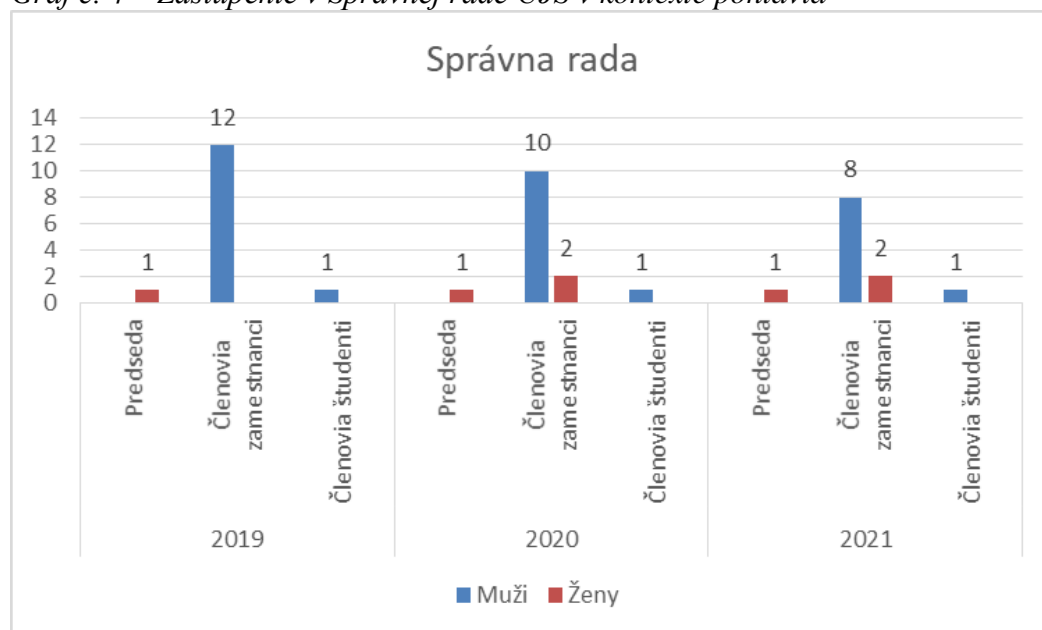


Zdroj: Personálne oddelenie UJS, údaje k 31.10. aktuálneho roka

2.3 Štruktúra manažmentu na UJS v kontexte pohlavia

V Správnej rade UJS v roku 2019 pôsobilo 14 členov z toho 13 mužov a 1 žena, v roku 2020 zo 14 členov bolo 11 mužov a 3 ženy a v roku 2021 z 12 členov bolo 9 mužov a 3 ženy. Zastúpenie mužov je v značnej prevahe oproti ženám. V zastúpení študentov bol členom za celé sledované obdobie muž.

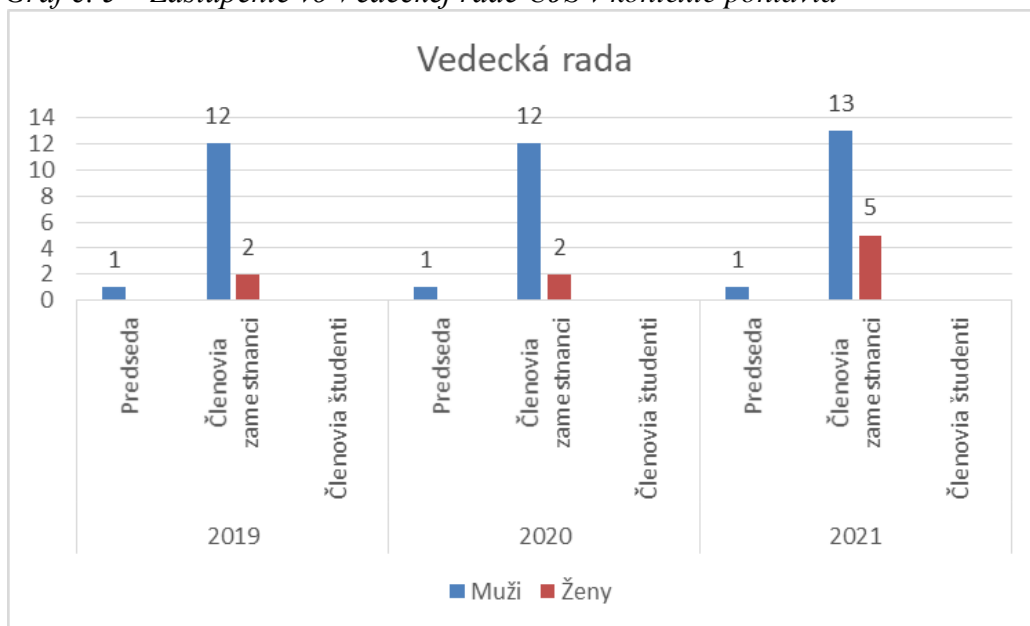
Graf č. 4 – Zastúpenie v Správnej rade UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Výročné správy UJS

Vo Vedeckej rade UJS v roku 2019 a 2020 pôsobilo 15 členov z toho 13 mužov a 2 ženy, v roku 2021 z 19 členov bolo 14 mužov a 5 žien. Zastúpenie mužov je v značnej prevahe oproti ženám.

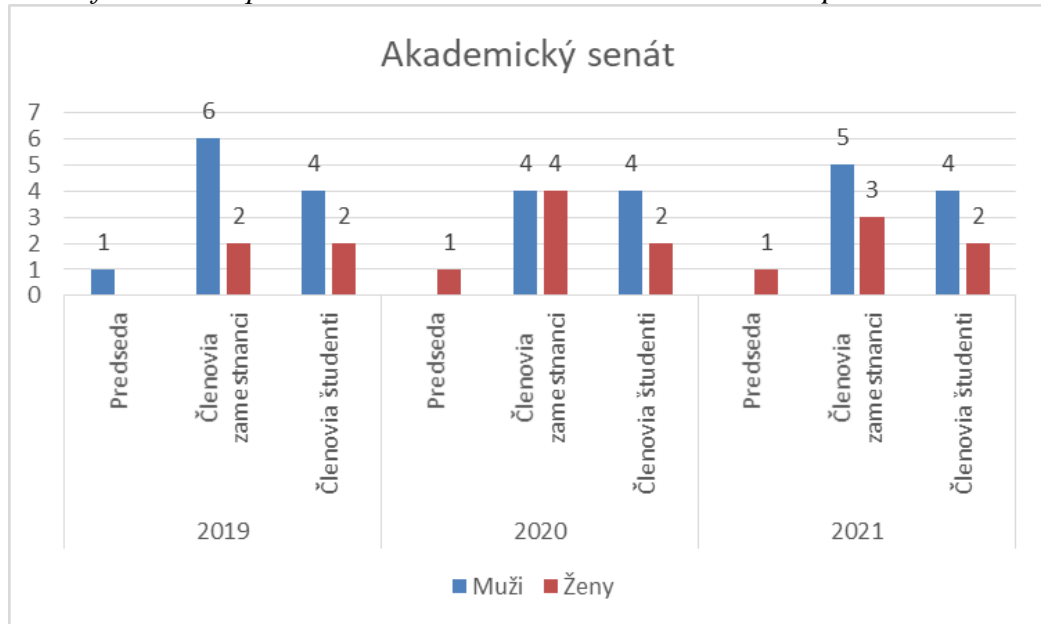
Graf č. 5 – Zastúpenie vo Vedeckej rade UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Výročné správy UJS

V Akademickom senáte UJS v roku 2019 pôsobilo 15 členov z toho 11 mužov a 4 ženy, v roku 2020 z 15 členov bolo 8 mužov a 7 žien a v roku 2021 z 15 členov bolo 9 mužov a 6 žien. Zastúpenie mužov je v prevahe oproti ženám. V zastúpení študentov boli členovia muži v prevahe oproti ženám za celé sledované obdobie.

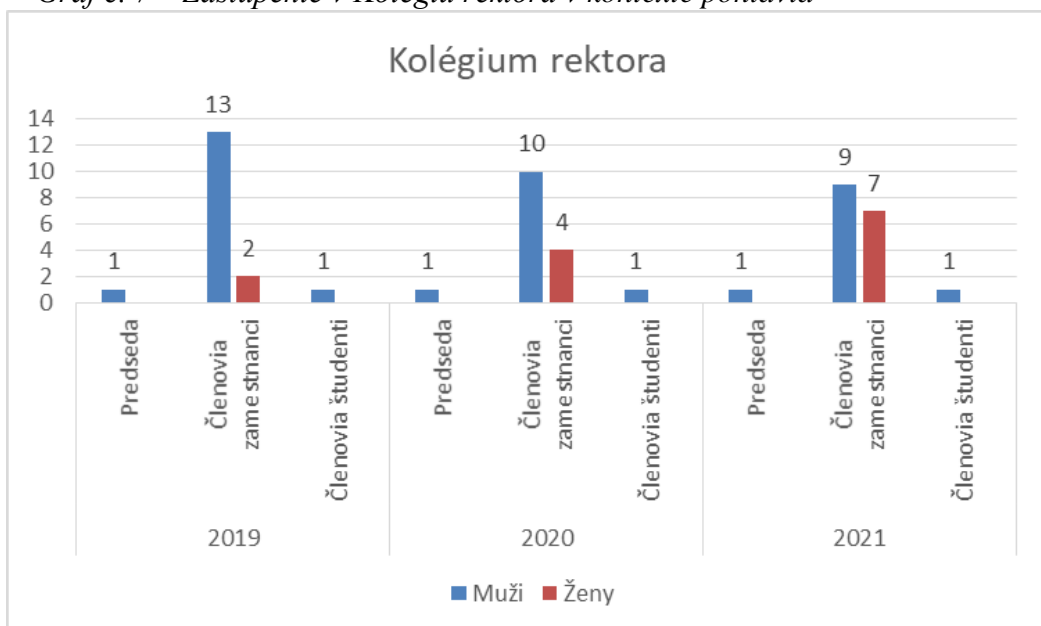
Graf č. 6- Zastúpenie v Akademickom senáte UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Výročná správa UJS

V Kolégiu rektora UJS v roku 2019 pôsobilo 17 členov z toho 15 mužov a 2 ženy, v roku 2020 zo 16 členov bolo 12 mužov a 4 ženy a v roku 2021 z 18 členov bolo 11 mužov a 7 žien. V poslednom roku nastalo navýšenie v počte žien, ale napriek tomu je zastúpenie mužov v značnej prevahe oproti ženám. V zastúpení študentov bol členom za celé sledované obdobie muž.

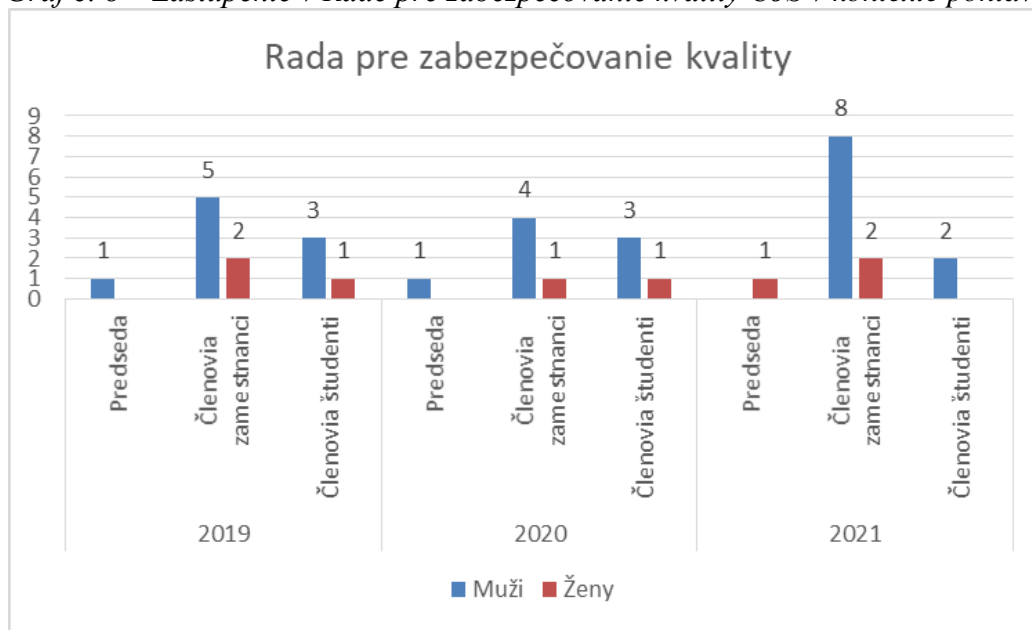
Graf č. 7 – Zastúpenie v Kolégiu rektora v kontexte pohlavia



Zdroj: Kancelária rektora UJS

V Rade pre zabezpečovanie kvality UJS v roku 2019 pôsobilo 12 členov z toho 9 mužov a 3 ženy, v roku 2020 z 10 členov bolo 8 mužov a 2 ženy a v roku 2021 z 13 členov bolo 10 mužov a 3 ženy. Zastúpenie mužov bolo v prevahe oproti ženám. V zastúpení študentov boli členovia muži v prevahe oproti ženám za celé sledované obdobie.

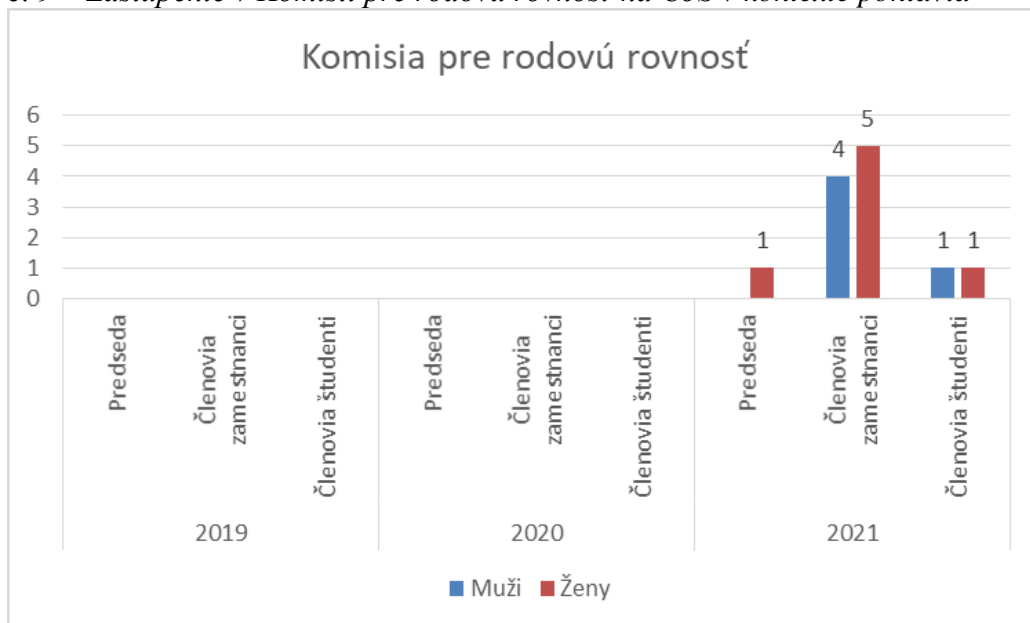
Graf č. 8 – Zastúpenie v Rade pre zabezpečovanie kvality UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Úsek pre vzdelávanie a vonkajšie vzťahy UJS

Komisia pre rodovú rovnosť na UJS je funkčná od roku 2021. V tomto roku mala 12 členov, 5 mužov a 7 žien. V prevahe je zastúpenie žien oproti mužom. V zastúpení študentov boli 1 muž a 1 žena vyrovnané.

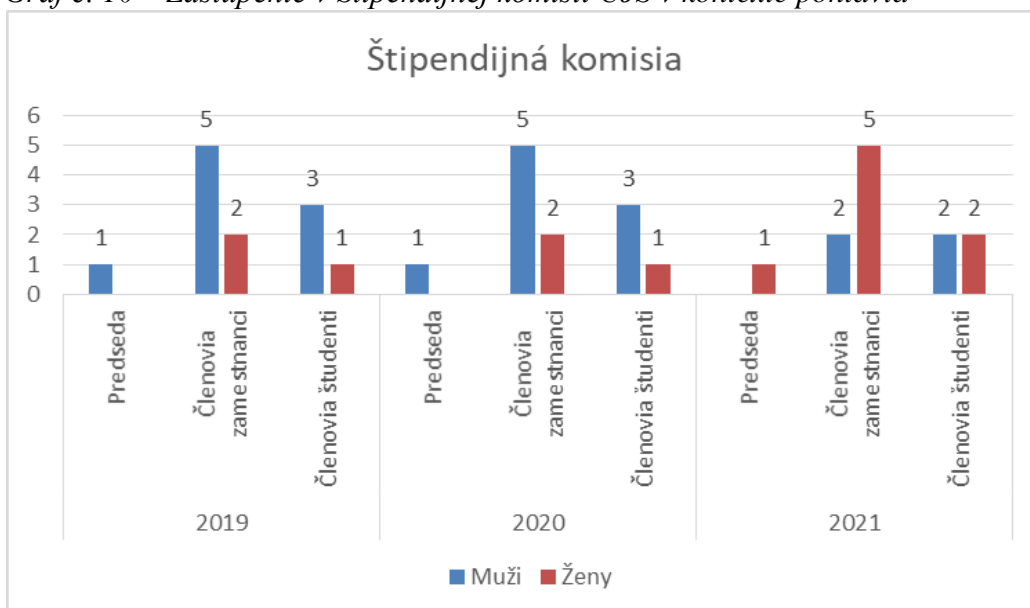
Graf č. 9 – Zastúpenie v Komisii pre rodovú rovnosť na UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Webová stránka UJS

V Štipendijnej komisii UJS v roku 2019 a 2020 pôsobilo 12 členov z toho 9 mužov a 3 ženy a v roku 2021 z 12 členov boli 4 muži a 8 žien. Zastúpenie mužov je v prevahe len v prvých dvoch rokoch sledovaného obdobia, v poslednom roku je v prevahe zastúpenie žien. V prípade študentov bol stav podobný ako u zamestnancov, v poslednom roku sledovaného obdobia sa pomer zastúpenia mužov a žien vyrovnal.

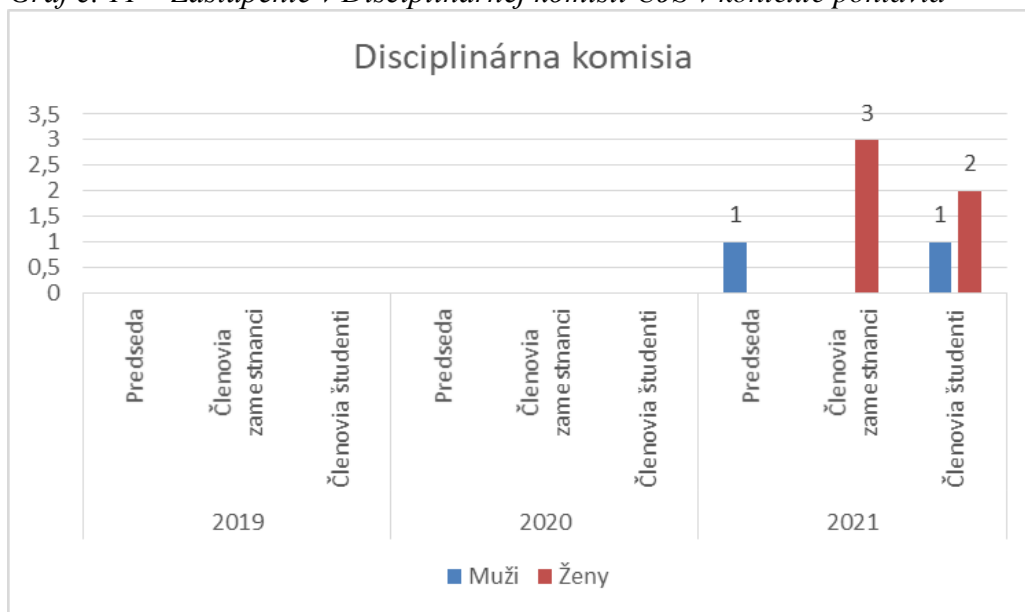
Graf č. 10 – Zastúpenie v Štipendijnej komisii UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Úsek pre vzdelávanie a vonkajšie vzťahy UJS

Disciplinárna komisia UJS bola zriadená v roku 2021. V tomto roku mala 7 členov, 2 mužov a 5 žien. V zastúpení študentov bol 1 muž a 2 ženy. V prevahe bolo zastúpenie žien oproti mužom.

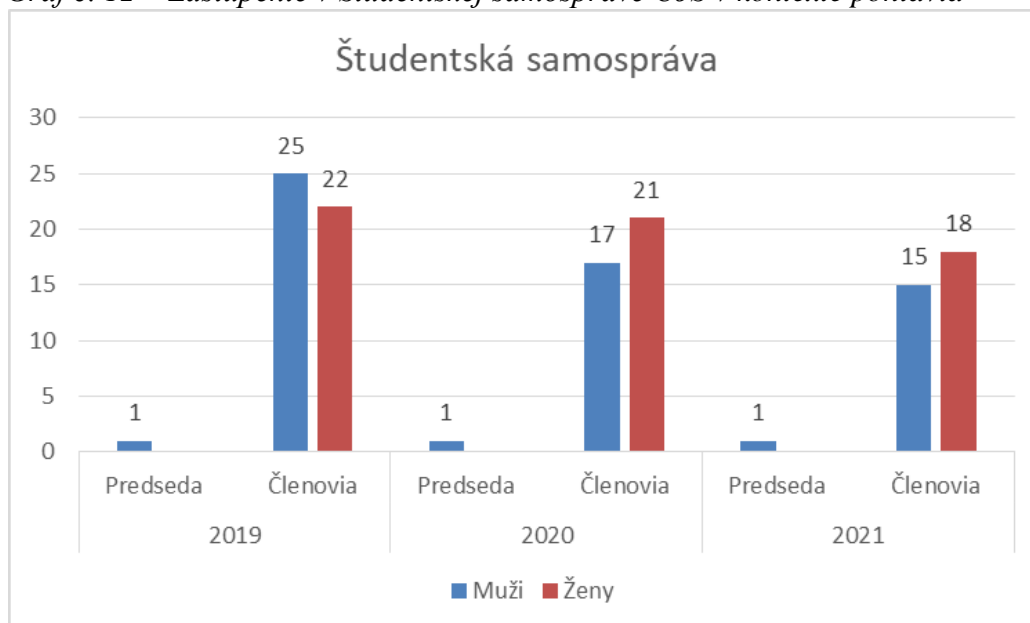
Graf č. 11 – Zastúpenie v Disciplinárnej komisii UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Výročné správy UJS

Študentská samospráva UJS mala v roku 2019 48 členov, z toho 26 mužov a 22 žien, v roku 2020 z 39 členov bolo 18 mužov a 21 žien a v roku 2021 z 34 členov bolo 16 mužov a 18 žien. Predsedom bol za celé sledované obdobie muž.

Graf č. 12 – Zastúpenie v Študentskej samospráve UJS v kontexte pohlavia

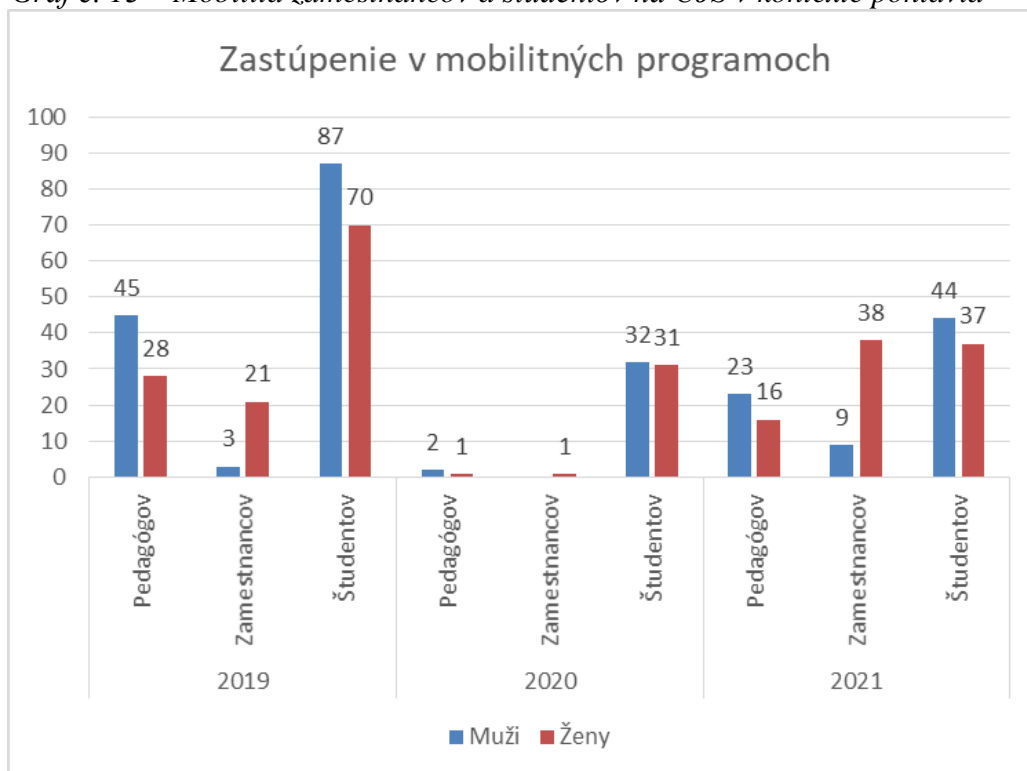


Zdroj: Študenti zastúpení v Komisii pre rodovú rovnosť na UJS

2.4 Mobilita zamestnancov a študentov UJS

Za sledované obdobie sa zastúpenie mužov a žien na mobilitách dá reálne zobrazit' za rok 2019, kedy sa v mobilitných programoch zúčastnilo 97 zamestnancov, z toho 48 mužov a 49 žien a 157 študentov, z toho 87 mužov a 70 žien. V roku 2020 bola účasť kvôli koronavírusu výrazne nižšia, vycestovali 4 zamestnanci a 63 študenti, z toho 34 mužov a 33 žien. V roku 2021 sa počet účastníkov mierne navýšil na 86 zamestnancov, z toho 32 mužov a 54 žien. Z celkového počtu 81 vycestovaných študentov bolo 44 mužov a 37 žien. Z uvedeného vyplýva, že v roku 2019 rozdiely v zastúpení mužov a žien nie sú výrazné, pričom údaje z rokov 2020 a 2021 nemožno považovať za relevantné.

Graf č. 13 – Mobilita zamestnancov a študentov na UJS v kontexte pohlavia



Zdroj: Úsek pre vzdelávanie a vonkajšie vzťahy UJS

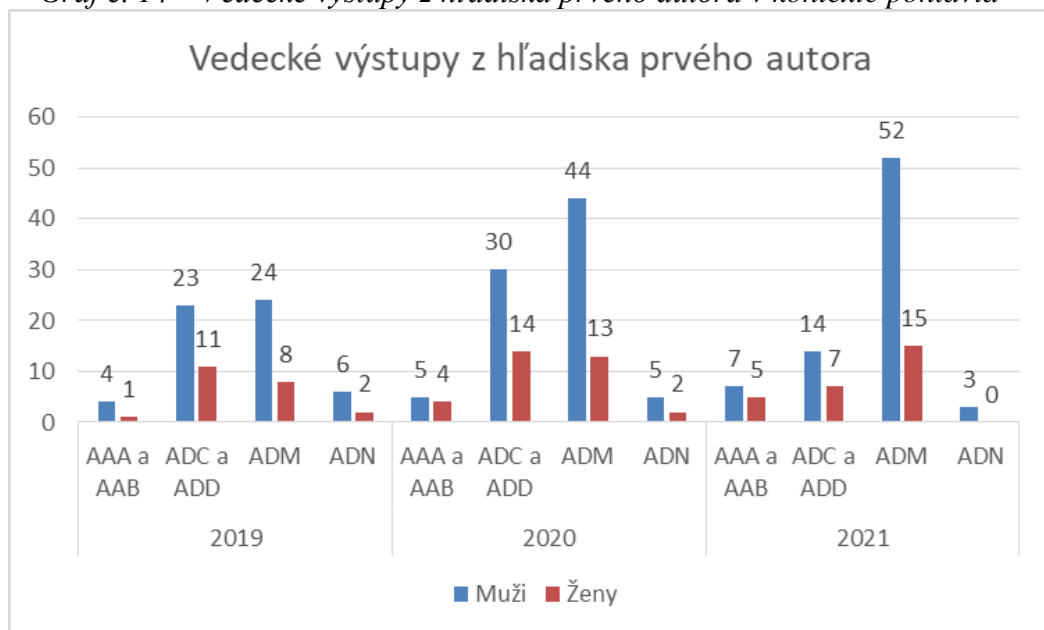
2.5 Vedecká činnosť na UJS

V roku 2019 bolo evidovaných 79 vedeckých výstupov, v 57 prípadoch bol prvým autorom muž a v 22 bola prvým autorom žena, v roku 2020 bolo spolu 117 výstupov, z toho 84, kde prvým autorom bol muž a 33, kde bola žena a v roku 2021 zo 103 výstupov v 76 prípadoch

bol prvým autorom muž a v 27 prípadoch žena. Za celé sledované obdobie bol počet výstupov, pri ktorých prvých autorom bola žena výrazne nižší ako počet výstupov, kde bol prvým autorom muž.

Uvedené však vyplýva aj zo skôr prezentovaného rodového zloženia vysokoškolských učiteľov.

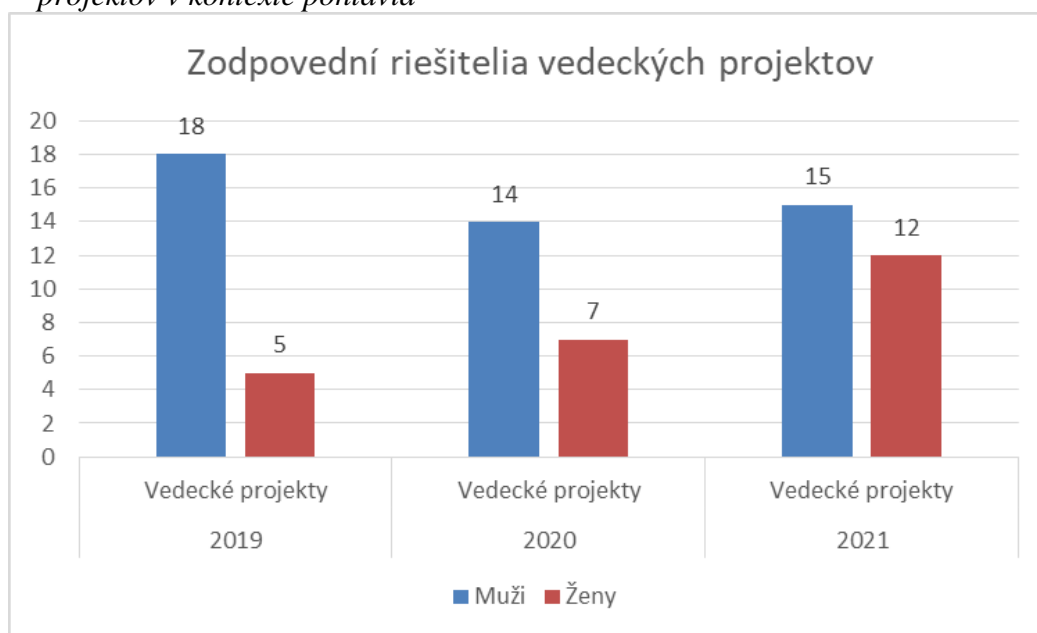
Graf č. 14 – Vedecké výstupy z hľadiska prvého autora v kontexte pohlavia



Zdroj: Univerzitná knižnica UJS

V roku 2019 bol v pozícii vedúceho riešiteľského kolektívu v 18 prípadoch muž a v 5 žena, v roku 2020 v 14 prípadoch muž a v 7 žena a roku 2021 v 15 prípadoch muž a v 12 žena. Zastúpenie žien v pozícii vedúceho riešiteľského kolektívu vedeckých projektov sa od roku 2019 postupne zvyšovalo.

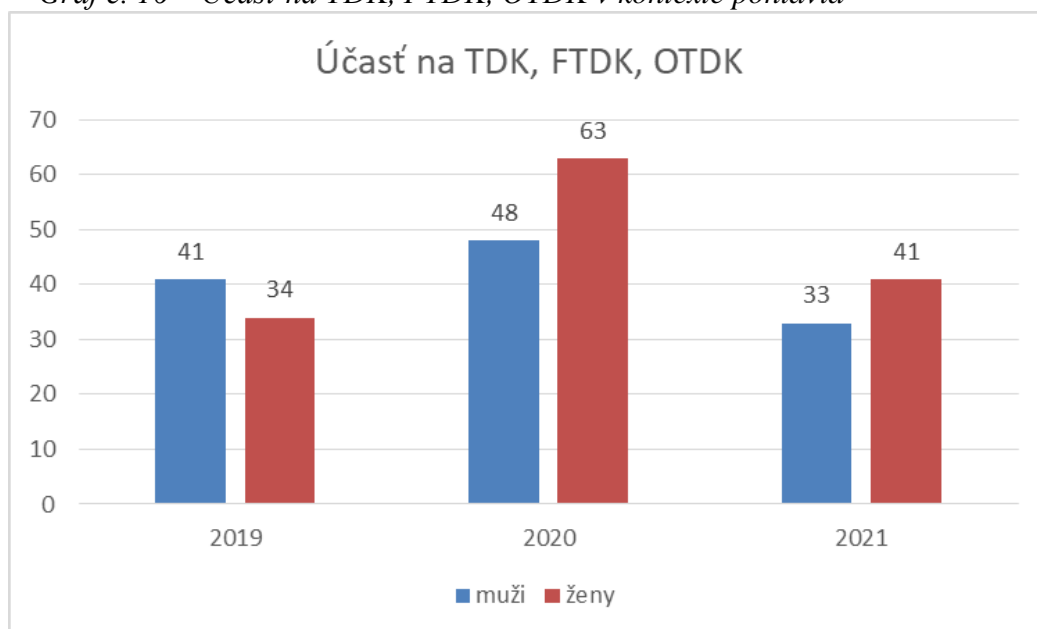
Graf č. 15 – Zastúpenie v pozícii vedúceho riešiteľského kolektívu vedeckých projektov v kontexte pohlavia



Zdroj: Úsek prorektora pre vedu a výskum

V roku 2019 sa na vedeckých konferenciách zúčastnilo 75 študentov, z toho 41 mužov a 34 žien, v roku 2020 bolo zo 111 študentov 48 mužov a 63 žien a v roku 2021 zo 74 študentov 33 mužov a 41 žien.

Graf č. 16 – Účasť na TDK, FTDK, OTDK v kontexte pohlavia



Zdroj: Úsek prorektora pre vedu a výskum

Rozloženie účasti na vedeckých podujatiach zo strany študentov/študentiek je celkom rovnomerné, prevažujú väčšinou študentky v každom sledovanom období, ale daný stav korešponduje s celkovým členením počtu študentov na univerzite ako celku.

3. Ciele plánu rodovej rovnosti na UJS

V rámci UJS sú vytýčené nasledovné ciele:

Cieľ č. 1 Rovnomerné zastúpenie žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích orgánoch	
Opatrenie	1.1 Podpora menej zastúpeného pohlavia v riadiacich a rozhodovacích orgánoch
	1.2 Monitorovanie zastúpenia žien/mužov v riadiacich a rozhodovacích orgánoch
Cieľ č. 2 Integrácia princípov rodovej rovnosti do výskumu a vzdelávania	
Opatrenie	2.1 Aktívne vyhľadávanie príležitostí na prezentáciu úspešných vzorov vo vede a výskume v súlade s princípmi rodovej rovnosti
	2.2 Monitorovanie integrácie princípov rodovej rovnosti do výskumu a vzdelávania
Cieľ č. 3 Podpora rodovej rovnosti v náboře, prijímaní, kariérnom raste a odmeňovaní zamestnancov	
Opatrenie	3.1 V rámci náboru, prijímaní a kariérnom raste dodržiavanie schválených princípov rodovej rovnosti UJS
	3.2 V rámci zostavovania komisií na všetkých úrovniach snaha o dodržiavanie schválených princípov rodovej rovnosti UJS
	3.3 Monitorovanie rovnomerného odmeňovanie zamestnancov v rámci schválených princípov rodovej rovnosti UJS
Cieľ č. 4 Podpora zosúladenia pracovného a súkromného života	
Opatrenie	4.1 Návrh na zavedenie pružného pracovného fondu
	4.2 Monitorovanie prekážok zosúladenia pracovného a súkromného života
Cieľ č. 5 Prevencia diskriminácie a vytvorenie bezpečného pracovného prostredia	
Opatrenie	5.1 Organizácia aktivít zameraných na osvetu a predchádzanie nevhodnému správaniu na univerzite
	5.2 Vymenovanie osôb zastupujúcich dodržiavanie princípov rodovej rovnosti
	5.3 Harmonizácia Etického kódexu zo schválenými princípmi rodovej rovnosti na UJS
Cieľ č. 6 Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti pre rôzne cieľové skupiny zamestnankýň a zamestnancov, študentiek a študentov	
Opatrenie	6.1 Organizácia školení, prednášok, prezentácií a akcií na rozšírenie povedomia rodovej rovnosti

Plán rodovej rovnosti bude každoročne monitorovaný a prehodnocovaný v zmysle dosiahnutých cieľov a nastavených opatrení členmi Komisie pre rodovú rovnosť na Univerzite J. Selyeho.

V Komárne 05. 09. 2023

.....
Dr. habil. PaedDr. György Juhász, PhD.
rektor Univerzity J. Selyeho