



TRENČIANSKA UNIVERZITA
ALEXANDRA DUBČEKA V TRENČÍNE

**Plán rodovej rovnosti
Trenčianskej univerzity
Alexandra Dubčeka v Trenčíne**

2023 - 2025





1 Predstavenie

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne (ďalej TnUAD) je modernou akademickou inštitúciou. Jej ambíciou je posilňovať pôsobenie v stredoeurópskom vzdelávacom a vedecko-výskumnom priestore. Jedným z dlhodobých zámerov univerzity je budovať permanentne inovujúcu sa akademickú entitu a zároveň rozvíjať excelentný výskum s nadnárodným ohlasom.

TnUAD poskytuje vysokoškolské vzdelávanie univerzitného typu na štyroch fakultách (sociálno-ekonomických vzťahov; špeciálnej techniky; zdravotníctva; priemyselných technológií); na celouniverzitnej Katedre politológie a v Centre pre funkčné a povrchovo funkcionalizované sklá (FunGlass). V edukačnej oblasti uplatňuje princípy „3K“, t. j. *Kvalitné študijné programy, Kvalitní učitelia a Kvalitné prostredie*. Kvalitu výskumu na TnUAD zabezpečujú viaceré vedecké pracoviská vybavené špičkovou prístrojovou infraštruktúrou, ktorá otvára priestor pre napredovanie mladých vedeckých talentov, ale súčasne i šírenie a export inovatívnych myšlienok z predmetných oblastí výskumu. TnUAD je rešpektovaným partnerom nielen slovenských, ale i zahraničných univerzít, priemyselných inštitúcií a decíznej sféry.

TnUAD má zavedený vnútorný systém kvality vzdelávania podľa medzinárodne akceptovaných štandardov STN EN ISO 9001:2016. Technické študijné programy realizované na TnUAD sú akreditované pod značkou EUR-ACE, ktorú Európska komisia zaraduje medzi „*European Quality Labels*“. Študijné programy s týmto označením spĺňajú najvyššie európske štandardy kvality.

V roku 2017 TnUAD ako jediná z vysokých škôl na Slovensku bola prostredníctvom centra FunGlass zaradená do zoznamu európskych *Kľúčových technologických centier, tzv. „Key Enable Technologies“* a *Zoznamu technologických centier pri Ministerstve hospodárstva Slovenskej republiky* v odvetví sklársky priemysel.

2 Legislatívne východiská pre oblasť rodovej rovnosti

Plán rodovej rovnosti TnUAD sa opiera o základné princípy rovnosti zakotvené v relevantných dokumentoch platnej slovenskej a medzinárodnej legislatívy.

Vo všeobecnej rovine, v rámci národnej legislatívy **rovnosť v základných právach a slobodách** bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie¹ deklaruje **Ústava Slovenskej republiky**. Rovnosť bez ohľadu

¹ Ústava Slovenskej republiky, Hlava II, Prvý oddiel, Čl. 2, odsek 2.



na vyššie uvedené špecifiká v zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahoch fyzických osôb zaručuje **Zákonník práce** (Zákon č. 311/2001 Z. z.), ktorý ustanovuje, že ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky². Zásadu rovnakého zaobchádzania a o ochrane pred rôznou formou diskriminácie stanovuje tzv. **Antidiskriminačný zákon** – Zákon č. 365/2004 Z. z.

Slovenská republika sa hlási k hodnotám Európskej únie a jej prioritám. Podpora rovnosti medzi ženami a mužmi je úlohou Únie vo všetkých jej činnostiach požadovaných v zmluvách. Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, základným právom³. V nadväznosti na európsku **Stratégiu rodovej rovnosti 2020 – 2025**, bola v máji 2021 schválená *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027* a na ňu nadväzujúci *Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027*.

3 Rodová rovnosť na TnUAD

Prvýkrát TnUAD oficiálne deklarovala podporu presadzovania zásad rovnosti vo vysokoškolskom a výskumnom priestore v roku 2005, kedy sa spolu s ostatnými slovenskými univerzitami prihlásila k cieľom *Lisabonskej stratégie* a k dodržiavaniu princípov *Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov*⁴.

Podľa Etického kódexu TnUAD schváleného Akademickým senátom TnUAD v máji 2022 „*Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne poskytuje študijné a pracovné podmienky všetkým svojim študentom, pedagógom, vedeckým pracovníkom a ostatným zamestnancom v súlade s ich zaradením, bez ohľadu na ich národnosť, rasu, sexuálnu orientáciu, náboženské vyznanie, či kultúrne odlišnosti. TnUAD rovnako dbá na dodržiavanie všeobecne známych a rešpektovaných morálnych a etických princípov integrity vo vede, výskume a vzdelávaní založené na dobrých mravoch a súčasne zachováva princípy akademickej slobody...*“⁵

TnUAD podľa platného študijného poriadku zaručuje **všetkým uchádzačom a študentom** rovnaké zaobchádzanie vo vzdelaní a *zakazuje diskrimináciu aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského*

² Zákon č. 311/2001 Z. z.- Zákonník práce, Základné zásady, Čl. 6

³ Únia rovnosti: Stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 (Oznámenie komisie Európskemu parlamentu, rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov), s. 1, 5.3.2020

⁴ Vyhlásenia o záväzku rektorov slovenských vysokých škôl o prijatí princípov Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov z 10.11.2002.

https://www.srk.sk/images/Projekty/Vyhlasenie_SRK_10.11.2005.pdf

⁵ Štatút Etickej komisie TnUAD – Príloha 1 Etický kódex Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 19.5.2022



vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia⁶.

TnUAD nemala doposiaľ vytvorený konkrétny a koncepčný materiál na monitorovanie, vyhodnocovanie a podporu rodovej (a inej) rovnosti, oblasť zosúladovania rodinného a pracovného života a zlepšovania postavenia žien na pracoviskách. Prvé kroky k dokumentácii tejto problematiky, t. j. príprave plánov rodovej rovnosti, boli spojené s prípravou projektových návrhov v rámci výziev *Science with and for Society programu Horizont 2020* (TnUAD sa zapojila ako partner do výziev trikrát, avšak projekty neboli prijaté). Cieľom zapojených inštitúcií bola príprava a implementácia plánov rodovej rovnosti a zavedenie systémových zmien smerom k rodovej rovnosti vo výskumnom prostredí tzv. „widening“ krajín, t. j. krajín s nízkou výkonnosťou vo vede a inováciách. Tu sa TnUAD prvý raz oboznámila v širšom koncepte so sociálno-politickým a kultúrnym kontextom „gender mainstreamingu“ v krajinách Európskej únie a zmapovala uvedenú problematiku na Slovensku.

TnUAD patrila k priekopníkom medzi slovenskými univerzitami, ktoré etablovali vo svojom univerzitnom prostredí detský kútik určený na dočasnú starostlivosť o deti do 12 rokov ako podpora pre študentky/študentov a zamestnankyne/zamestnancov s rodičovskými povinnosťami. Projekt „*Detský kútik pri Trenčianskej univerzite*“ bol vytvorený vďaka podpore Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje. Jedným z cieľov TnUAD je priebežne monitorovať schémy finančnej podpory na zabezpečenie jeho kontinuálnej činnosti a udržateľnosti za účelom zosúladovania študijného, pracovného a rodinného života študentiek/študentov, resp. zamestnankýň/zamestnancov univerzity.

Podpornými právnymi východiskami pre uplatňovanie a presadzovanie politiky rodovej rovnosti na TnUAD sú:

- [Dlhodobý zámer TnUAD do roku 2025](#)
- [Politika TnUAD v oblasti zabezpečenia vysokoškolského vzdelávania, tvorivej činnosti a ďalších s nimi súvisiacich činností](#)
- [Politika kvality pre dosiahnutie strategických cieľov univerzity](#)
- [Stratégia internacionalizácie TnUAD](#)

4 Ľudské zdroje TnUAD v číslach

TnUAD monitoruje rodovú štruktúru zamestnancov a študentov každoročne, a to v rámci prípravy *Výročnej správy o činnosti Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne*. Pohľad o podiele mužov a žien v oblasti výskumu a vývoja poskytujú štatistiky vypracovávané taktiež každoročne na základe štátnych štatistických zisťovaní pre potrebu Slovenskej republiky -

⁶ Študijný poriadok Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne (2-U-001), Čl. 7, ods. 2, 19.5.2022

Ročného výkazu o výskumno-vývojovom a inovačnom potenciáli a Ročného výkazu o výskume a vývoji.

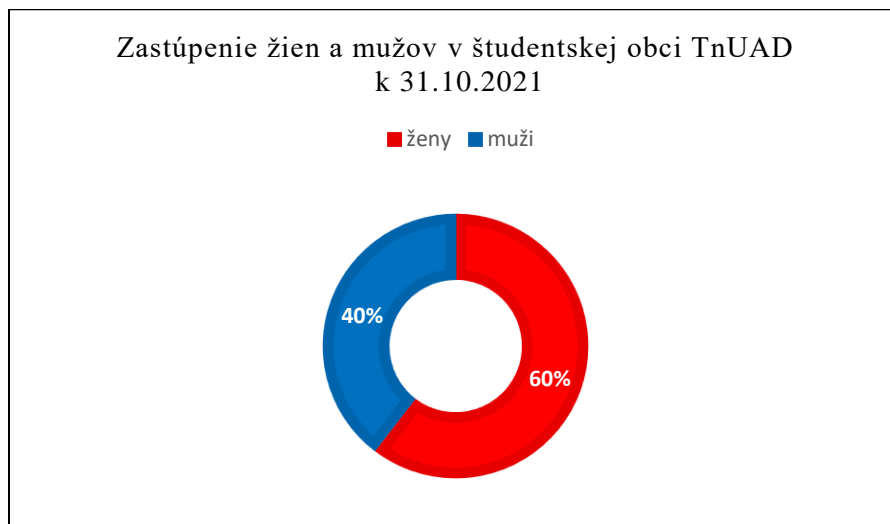
Štatistické údaje o podiele žien a mužov v študentskej a akademickej obci TnUAD za r. 2021 sú uvedené v Prílohe 1 tohto dokumentu. Analýzu štatistických dát uvádzame v kapitolách 4.1 až 4.3 nižšie.

4.1 Študenti TnUAD

Celkovo na TnUAD v Trenčíne študovalo k 31.10.2021 vo všetkých troch stupňoch štúdia necelé dve tretiny žien – študentiek a viac ako jedna tretina mužov – študentov. Ani jedna zo súčastí nevykazuje rovnomerné rodové zastúpenie. Táto skutočnosť vyplýva zo zamerania súčastí a relevantných študijných programov. Na technicky zameraných súčastiach (FPT, FŠT, FunGlass) študujú v prevažnej väčšine muži. Naopak zdravotnícke, sociálne a ekonomické študijné programy preferujú ženy.

Detailné informácie o rodovom pomere sú uvedené v *Tabuľke 1* prílohy tohto dokumentu.

Graf 1 Podiel žien a mužov spolu v bakalárskom, inžinierskom/magisterskom a doktorandskom stupni štúdia k 31.10.2021



4.2 Akademickí zamestnanci TnUAD

K 31.12.2021 pôsobilo na TnUAD 215 akademických zamestnancov. Podiel žien a mužov bol v rámci celej univerzity vyvážený – 49% žien a 51% mužov.

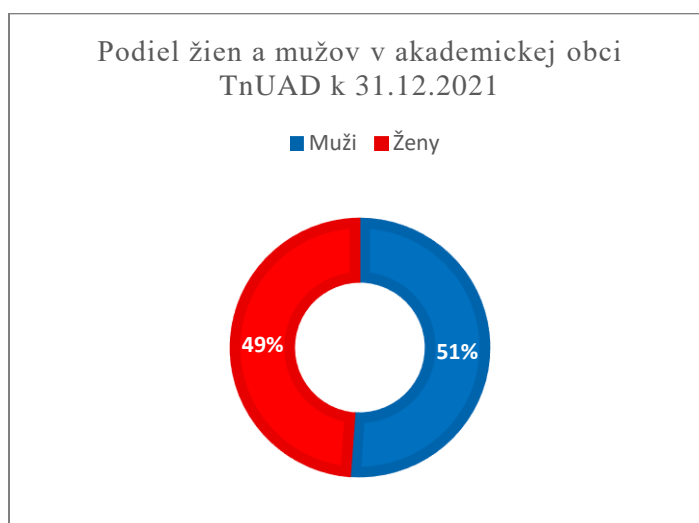
Rozdiely rodovej rovnosti sa prejavili v rámci jednotlivých súčastí univerzity. Značný rozdiel v podiele mužov a žien je viditeľný na Fakulte špeciálnej techniky, kde muži tvorili 74% akademických pracovníkov. Opačný rozdiel, a to i napriek technickému zameraniu fakulty, bol evidentný na Fakulte priemyselných technológií, kde prevyšuje podiel žien (68%) nad mužmi

(32%). Na celouniverzitnom pracovisku – Katedre politológie nepracovala k uvedenému dátumu ani jedna žena. Prevažne mužské zastúpenie sme evidovali v r. 2021 v kategórii vedeckých pracovníkov (okrem FPT). Naopak, na TnUAD ako celku pôsobilo viac vysokoškolských učiteliek (53%). Výnimku tvorili FŠT, FunGlass a Katedra politológie, kde prevažovalo zastúpenie vysokoškolských učiteľov - mužov.

Kým z hľadiska kvalifikačnej štruktúry vysokoškolských učiteľov TnUAD, bol pri pozíciách odborných asistentov/ lektorov podiel žien vyšší v porovnaní s mužmi, tak pri vyšších akademických hodnostiach podiel žien s vyššou akademickou hodnosťou klesá (docentky – 40%, profesorky – 24%).

Detailné informácie o rodovom zastúpení žien a mužov v akademickej obci TnUAD a jej súčasti sú uvedené v *Tabuľke 2* prílohy tohto dokumentu.

Graf 2 Podiel žien a mužov v akademickej obci TnUAD k 31.12.2021



4.3 Vedenie a vybrané orgány TnUAD a jej súčastí

Celkovo **vedúce pozície na TnUAD a jej súčastiach** zastávajú väčšinou ženy (56%). Súčasný rektor je v poradí piatym mužom v tejto pozícii (TnUAD nemala doposiaľ ženu – rektorku). V prípade štyroch súčastí (zo šiestich) je v ich vedení žena (dekanka). Ženy prevažujú vo vedení Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov (67%), taktiež je to i v prípade technicky orientovaných fakúlt, kde ženy majú vo vedení Fakulty špeciálnej techniky - 83% zastúpenie a v prípade Fakulty priemyselných technológií je to 83%. Na Fakulte zdravotníctva je zastúpenie žien stopercentné. Naopak, muži prevažujú vo vedení TnUAD (60%) a jeho dvoch celouniverzitných pracovísk - Centra pre funkčné a povrchovo funkcionalizované sklá (78%) a Katedre politológie (100%).



Zastúpenie žien a mužov vo **Vedeckej rade** TnUAD (orgán akademickej samosprávy) bol v r. 2021 v pomere 42% (ženy) : 58% (muži). Najvyváženejšie rodové zastúpenie mala vo svojej vedeckej rade Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, najmarkantnejší rozdiel sme evidovali na Fakulte špeciálnej techniky, kde v jej fakultnej vedeckej rade prevažovalo zastúpenie mužov (83%).

Akademický senát TnUAD mal v r. 2021 rodovo vyvážené zastúpenie. Na troch fakultách (FSEV, FZ a FPT) tvorili väčšinu členov fakultných senátov ženy. Opak bol na Fakulte špeciálnej techniky, kde ženy mali približne päťtinové zastúpenie (17%).

Správnu radu TnUAD tvoria len muži.

Detailné dáta k vyššie uvedeným informáciám sú uvedené v *Tabuľke 3* prílohy tohto dokumentu.

5 Plán rodovej rovnosti TnUAD

TnUAD vymedzila ciele a úlohy svojho prvého Plánu rodovej rovnosti na obdobie rokov 2023 – 2025. TnUAD si je vedomá, že pri implementácii Plánu rodovej rovnosti sa môže stretávať s prekážkami, predovšetkým vo vnímaní rodovej rovnosti ako bezpredmetného problému. Preto jej primárnym cieľom v najbližšom období bude:

- definovanie inštitucionálnych štruktúr zodpovedných za implementáciu, monitorovanie, analýzu, resp. aktualizáciu plánu rodovej rovnosti na úrovni TnUAD a jej jednotlivých pracovísk,
- predstavenie problematiky rodovej rovnosti zamestnaneckej aj študentskej časti akademickej obce TnUAD a zvyšovanie ich povedomia o tejto problematike,
- poskytovanie aktuálnych informácií prostredníctvom elektronických, resp. tlačených komunikačných prostriedkov.

Ďalšie ciele a aktivity budú zamerané na päť hlavných oblastí stanovených Európskou úniou, a to: rodovú rovnosť pri náboře a kariérom postupe; rodovú rovnováhu v riadiacích a rozhodovacích orgánoch; začleneniu rodovej dimenzie do obsahu výskumu a štúdia; opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu a zosúladovanie osobného a pracovného života a organizačnú kultúru.

Plán rodovej rovnosti Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne pre r. 2023 - 2025 špecifikuje plánované aktivity s cieľmi a úlohami zameranými na propagáciu rodovej rovnosti na TnUAD.

Oblasť	Oblasť/ Cieľ	Aktivity
Inštitucionalizácia	Inštitucionalizácia rodovej rovnosti na TnUAD a jej súčastiach	1. Definovanie inštitucionálnych štruktúr zodpovedných za implementáciu, monitorovanie a analýzu plánu rodovej rovnosti na úrovni TnUAD a jej jednotlivých pracovísk (zriadenie Komisie pre rodovú rovnosť ako poradného orgánu rektora TnUAD, vytvorenie Štatútu Komisie pre rodovú rovnosť atď.).
Rodová rovnosť pri náboře a kariérom postupe	Podporovať rodovú rovnosť pri náborovom procese a kariérom postupe	1. Implementácia rodovo citlivého jazyka v písomnej dokumentácii a v komunikácii pri náborovom procese. 2. Snaha o vytváranie rodovo vyvážených výberových komisií a komisií pri habilitačných a inauguračných konaniach. 3. Štatistické vyhodnocovanie a analýza dát z náborových procesov a kariérom rastu zamestnaneckej časti akademickej obce TnUAD. 4. Organizácia špecializovaného školenia/ tréningu pre personálne oddelenie TnUAD/ fakúlt a CUP zameraného na problematiku zohľadňovania rodového aspektu pri výbere a komunikácii s uchádzačkami/ uchádzačmi o pracovné pozície a pozície doktorandov na TnUAD a jej súčastiach.
Rodová rovnováha v riadiacich a rozhodovacích orgánoch	Snažiť sa/ o rodovú rovnováhu v riadiacich a rozhodovacích orgánoch TnUAD a jeho súčastí	1. Pravidelný monitoring zastúpenia žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích orgánoch TnUAD a jeho súčastí. 2. V prípade nerovnosti v zastúpení žien a mužov v riadiacich a rozhodovacích orgánoch TnUAD a jeho súčastí, realizovať prieskum bariér, ktoré zabraňujú angažovaniu sa v týchto orgánoch a vytvoriť pre to motivujúce podmienky.
Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu a štúdia	Zvýšiť povedomie o problematike rodovej rovnosti vo výskume a v štúdiu	1. Zavedenie workshopu/ webinára k problematike rodovej rovnosti vo výskume (určený akademickej verejnosti TnUAD a doktorandom). 2. Zavedenie workshopu/ webinára k problematike rodovej rovnosti v akademickom prostredí určeného študentskému publiku TnUAD.
	Propagovať úspešné ženy - výskumníčky a študentky TnUAD	1. Aktívne sa zapájať do výziev, ocenení a súťaží propagujúcich úspešné ženy - výskumníčky a študentky TnUAD (napr. L'Oréal Unesco for Women in Science atď.). 2. Snažiť sa dodržiavať rodovú rovnováhu pri nomináciách na ocenenia vedeckých alebo pedagogických pracovníčok/pracovníkov (napr. Vedec roka, Cena za vedu a techniku a iné). 3. Propagovať aktivity a výsledky výskumu žien – výskumníčok, pedagogičiek, resp. významné aktivity študentiek prostredníctvom webových stránok a sociálnych sietí.

	Pravidelne monitorovať a vyhodnocovať štatistické dáta o rodovom aspekte na TnUAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pravidelné štatistické vyhodnocovanie a analýza dát rodovej rovnosti na TnUAD, príp. aktualizácia - rozšírenie indikátorov pri vykazovaní dát o rodovej rovnosti. 2. Pravidelné informovanie riadiacich orgánov TnUAD a akademickej obce o stave rodovej rovnosti na TnUAD, resp. jednotlivých súčastiach. 3. Implementácia výsledkov zistení o rodovom aspekte do ročných správ TnUAD (Výročná správa).
Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu	Zvyšovanie povedomia zamestnankýň/zamestnancov a študentiek/ študentov voči problematike rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizácia seminára/webinára k problematike rodovo podmieneného násillia a sexuálneho obťažovania, resp. propagácia takýchto aktivít organizovaných inými inštitúciami prostredníctvom elektronických médií (web, sociálne siete). 2. Vytvorenie mechanizmu podávania a riešenia podnetov súvisiacich s problematikou rodovo podmieneného násillia, vrátane sexuálneho obťažovania a oboznámenie zamestnankýň/zamestnancov, študentiek/študentov s týmto postupom.
Zosúladovanie osobného a pracovného života a organizačná kultúra	Zlepšovať podmienky pre zosúladovanie osobného a pracovného života zamestnankýň/zamestnancov a študentiek/študentov a vytvárať pre ne/nich pozitívne podporné pracovné/študijné prostredie	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikácia existujúcich podmienok výkonu práce/ štúdia pre zamestnankyne /zamestnancov, študentky/študentov so školopovinnými deťmi, resp. osôb starajúcich sa o príbuzných a prehodnotenie rozšírenia týchto podmienok. 2. Udržiavanie kontaktu materského pracoviska (fakulty, katedry) so zamestnancami/zamestnankyňami, študentkami/študentmi, ktorí sú na materskej/ rodičovskej dovolenke. 3. Organizovanie aktivít pre školopovinné deti zamestnancov/ zamestnankýň, študentiek/študentov počas prázdnin (napr. formou letnej školy, denného tábora atď.) 4. Priebežné vykonávanie prieskumu schém finančnej podpory na zabezpečenie kontinuálnej činnosti a udržateľnosti detského kútika TnUAD určeného na dočasnú starostlivosť o maloleté deti za účelom zosúladenia študijného, pracovného a rodinného života študentiek/študentov, resp. zamestnankýň/zamestnancov univerzity.