



PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI
TRENČIANSKEJ UNIVERZITY ALEXANDRA DUBČEKA
V TRENČÍNE
2026 - 2028

Trenčín, 26.08.2026.

1 Úvod

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne (TnUAD) dlhodobo presadzuje princípy rovnosti, inklúzie a etického správania vo vzdelávaní, výskume aj v riadení univerzity. Univerzita poskytuje študijné a pracovné podmienky bez diskriminácie a rešpektuje akademickú integritu, čo je zakotvené v jej vnútorných predpisoch, najmä v **Etickom kódexe** a **Politike kvality**.

Prvý Plán rodovej rovnosti TnUAD bol prijatý na obdobie 2023–2025 a vytvoril základný rámec pre prácu v oblasti rodovej rovnosti. V nadväznosti na existujúce inštitucionálne mechanizmy, najmä **Etickú komisiu** a **Komisiu pre rodovú rovnosť**, nový Plán rodovej rovnosti predstavuje pokračujúci rámec, ktorý zjednodušuje štruktúru dokumentu a sústreďuje sa na praktické, dlhodobo udržateľné opatrenia realizovateľné v podmienkach univerzity.

Cieľom aktualizovaného plánu je posilniť inštitucionálne mechanizmy rodovej rovnosti, podporiť rovnaké príležitosti pri štúdiu, práci a kariérnom postupe, vytvoriť bezpečné akademické prostredie a zabezpečiť, aby rodová rovnosť bola prirodzenou súčasťou každodenného fungovania TnUAD.

2 Legislatívne východiská pre oblasť rodovej rovnosti

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

Vo všeobecnej rovine 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 postavenie deklaruje **Ústava Slovenskej republiky**. Rovnosť v zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahoch zaručuje **Zákonník práce (Zákon č. 311/2001 Z. z.)**, ktorý ustanovuje, že ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie pri prístupe k zamestnaniu, odmeňovaní, pracovnom postupe, odbornom vzdelávaní a pracovných podmienkach. Zásadu rovnakého zaobchádzania a ochranu pred diskrimináciou stanovuje **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 a základným právom.

V nadväznosti na nový európsky strategický rámec rodovej rovnosti, najmä **Plán pre práva žien (Women's Rights Plan, 2025)** a **Stratégiu rodovej rovnosti Európskej únie na roky 2026–2030**, TnUAD aktualizuje svoj záväzok podporovať rodovú rovnosť v súlade s prioritami Európskej komisie a požiadavkami programu **Horizont Európa**.

Na národnej úrovni dokument nadväzuje na **Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021–2027** a **Akčný plán rovnosti žien a mužov na roky 2021–2027**.

3 Rodová rovnosť na TnUAD

Rodová rovnosť je na TnUAD dlhodobo zakotvená v etických, akademických a pracovnoprávných princípoch univerzity. Univerzita poskytuje študijné a pracovné podmienky bez diskriminácie a rešpektuje zásady rovnakého zaobchádzania vo vzdelávaní, výskume a zamestnaní. Tieto princípy sú súčasťou Etického kódexu, študijných predpisov a vnútorného systému kvality.

Inštitucionálnym rámcom pre koordináciu aktivít v oblasti rodovej rovnosti je **Komisia pre rodovú rovnosť**, ktorá pôsobí ako poradný orgán rektora. Jej činnosť vychádza z princípov rovnosti, etiky a nediskriminácie zakotvených v **Etickom kódexe TnUAD**, ktorý predstavuje základný dokument univerzity v oblasti etického správania a rovnakého zaobchádzania. Plán rodovej rovnosti nadväzuje na tieto princípy a rozvíja ich v oblasti rovnosti príležitostí, bezpečného prostredia a inklúzie.

Prvý Plán rodovej rovnosti TnUAD (2023–2025) vytvoril základný rámec pre monitorovanie rodovej rovnosti a otvoril tému rodovej perspektívy v akademickom prostredí. Skúsenosti z tohto obdobia poukázali na potrebu pokračovať v praktických, uskutočniteľných a dlhodobo udržateľných opatreniach. Tieto zistenia tvoria východisko pre aktualizovaný plán, ktorý nadväzuje na doterajšie aktivity a zameriava sa na kroky realizovateľné v podmienkach univerzity.

Rodová rovnosť na TnUAD sa v súčasnosti prejavuje najmä v:

- vyváženom zastúpení žien a mužov v akademickej obci ako celku,
- rozdieloch medzi jednotlivými súčasťami univerzity, ktoré odrážajú charakter študijných programov,
- zastúpení žien vo vedení TnUAD a fakúlt,
- existencii podporných opatrení pre zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života.

Tieto východiská ukazujú, že TnUAD má potenciál posilniť rodovú rovnosť najmä prostredníctvom systematického monitorovania, jasnej inštitucionalizácie, podpory kariérneho rastu, prevencie rodovo podmieneného násillia a integrácie rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania.

Výročná správa o činnosti TnUAD obsahuje údaje o počtoch študentov, akademických a neakademických zamestnancov a o zastúpení žien a mužov vo vedení univerzity. Tieto údaje predstavujú základ, ktorý je možné ďalej rozvíjať smerom k systematickému monitorovaniu rodovej rovnosti.

Tieto údaje tvoria základ pre pravidelné vyhodnocovanie rodovej rovnosti na TnUAD a sú východiskom pre aktualizáciu opatrení v Pláne rodovej rovnosti. Aktualizovaný Plán rodovej rovnosti preto nadväzuje na monitorovacie mechanizmy uvedené vo Výročnej správe TnUAD a opiera sa o dáta, ktoré univerzita systematicky zhromažďuje a vyhodnocuje.

4 Plán rodovej rovnosti TnUAD

Prvý Plán rodovej rovnosti TnUAD (2023–2025) vytvoril základný rámec pre podporu rodovej rovnosti na univerzite. Aktualizovaný plán na tento rámec nadväzuje a sústreďuje sa na praktické a dlhodobé uskutočniteľné aktivity, ktoré reflektujú podmienky univerzity.

TnUAD si uvedomuje, že presadzovanie rodovej rovnosti môže narážať na prekážky, najmä na vnímanie tejto témy ako okrajovej. Preto plán kladie dôraz na jasne definované a udržateľné opatrenia, ktoré podporujú postupné zlepšovanie a budovanie inkluzívneho akademického prostredia.

Inštitucionálnym rámcom pre koordináciu aktivít je **Komisia pre rodovú rovnosť**, poradný orgán rektora, ktorý zabezpečuje koordináciu, monitorovanie a priebežnú aktualizáciu plánu. Aktualizovaný plán vychádza z existujúcich štruktúr univerzity a rozvíja aktivity, ktoré sú dlhodobé realizovateľné.

Plán sa sústreďuje na päť hlavných oblastí definovaných Európskou úniou: • **Rodová rovnosť pri náboře a kariérnom postupe** • **Rodová rovnováha v riadiacich a rozhodovacích orgánoch** • **Rodová dimenzia vo výskume a štúdiu** • **Prevencia rodovo podmieneného násillia** • **Zosúlad'ovanie pracovného a osobného života**

Plán rodovej rovnosti TnUAD je v súlade s princípmi rovnosti, inklúzie a etického správania definovanými v **Etickom kódexe TnUAD**, ktorý tvorí základný rámec pre kultúru a rozhodovanie univerzity. Komisia pre rodovú rovnosť pri implementácii plánu vychádza z tohto dokumentu ako z hlavného etického východiska.

Aktualizovaný plán predstavuje prakticky orientovaný rámec, ktorý podporuje rovnosť príležitostí, bezpečné prostredie a inkluzívnu kultúru univerzity. Pre každú oblasť sú stanovené stručné a konkrétne opatrenia, ktoré je možné priebežne plniť.

5 Záver

Aktualizovaný Plán rodovej rovnosti Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne 2026 – 2028 bol prerokovaný a schválený na zasadnutí Akademického senátu TnUAD dňa 26.08.2026. Účinnosť nadobúda dňom schválenia v Akademickom senáte TnUAD.

.....
RNDr. Vladimír Meluš, PhD., MPH, v.r.
predseda AS TnUAD

.....
doc. Ing. Jozef Habánik, PhD., v.r.
rektor TnUAD

Oblasť	Cieľ	Opatrenia
Rodová rovnosť pri náboře a kariérnom postupe	Podporovať rovnaké príležitosti pri náboře a kariérnom raste	- Používanie rodovo citlivého jazyka v náborových dokumentoch, pracovných inzerátoch a opisoch pracovných pozícií. - Snaha o rodovo vyvážené výberové komisie pri náboře a výberových konaniach. - Sledovanie rodového zastúpenia v habilitačných a inauguračných konaniach, vo výberových konaniach na vedúce pozície a v projektových tímoch. - Základná štatistická analýza náborových procesov. - Podpora kariérneho rozvoja prostredníctvom školení, mentoringu a odborného poradenstva dostupného pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na rod.
Rodová rovnováha v riadiacich a rozhodovacích orgánoch	Podporovať rovnomerné zastúpenie žien a mužov v riadiacich štruktúrach	- Pravidelný monitoring zastúpenia v riadiacich a rozhodovacích orgánoch TnUAD a jej súčastí. - V prípade nerovnosti v zastúpení žien a mužov identifikovať bariéry účasti v riadiacich a rozhodovacích orgánoch TnUAD a jej súčastí. - Zabezpečiť transparentné a rodovo neutrálné postupy pri obsadzovaní riadiacich pozícií.
Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu a štúdia	Zvyšovať povedomie o rodovej dimenzii vo výskume a štúdiu	- Pokračovať v organizácii krátko workshopu/ webinára o rodovej rovnosti vo výskume (pre akademickú verejnosť a doktorandov). - Zahrnúť tému rodovej rovnosti do interných školení a diskusií o etike výskumu.
	Propagovať úspešné ženy – výskumníčky, pedagogičky a študentky TnUAD	- Pokračovať v zapájaní sa do výziev, ocenení a súťaží propagujúcich úspešné - výskumníčky a študentky TnUAD (napr. L'Oréal Unesco for Women in Science atď.). - Pri nomináciách na ocenenia dbať na rodovú rovnováhu medzi kandidátmi (napr. Vedec roka, Cena za vedu a techniku a iné). - Propagovať úspechy výskumníčok, pedagogičiek a študentiek prostredníctvom webu a sociálnych sietí univerzity.
	Monitorovať rodovú dimenziu vo výskume a štúdiu	- Vyhodnocovať dostupné štatistické údaje o rodovej rovnosti vo výskume a štúdiu. - Aktualizovať indikátory podľa potrieb univerzity (napr. zastúpenie žien v projektových tímoch, doktorandských programoch). - Informovať vedenie univerzity o zisteniach Komisie pre rodovú rovnosť. - Zahrnúť výsledky monitorovania do Výročnej správy TnUAD.



Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu	Zvyšovať povedomie zamestnankýň/ zamestnancov a študentiek/ študentov voči problematike rodovo podmieneného násilia a sexuálneho obťažovania	• Propagácia externých aktivít a kampaní organizovaných partnerskými inštitúciami prostredníctvom webu a sociálnych sietí univerzity. • Udržiavanie mechanizmu podávania podnetov súvisiacich s rodovo podmieneným násilím, vrátane sexuálneho obťažovania. • Zverejnenie kontaktov na zodpovedné osoby a postup riešenia podnetov na webovej stránke univerzity.
Zosúlad'ovanie osobného a pracovného života a organizačná kultúra	Vytvárať prostredie, ktoré umožňuje rovnováhu medzi osobnými a pracovnými povinnosťami.	• Pokračovanie v organizovaní aktivít pre školopovinné deti zamestnancov a študentov počas prázdnin (napr. letná škola, denný tábor). • Udržiavanie kontaktu pracovísk so zamestnancami a študentmi na materskej alebo rodičovskej dovolenke. • Podpora flexibilných foriem práce a štúdia, ak to charakter pracovnej pozície alebo študijného programu umožňuje