



Prešovská
univerzita
v Prešove

Opatrenie rektora
8/2022

Platnosť od: 1.4.2022

Vydanie: 1

Strana: 1 z 9

STRATÉGIA RODOVEJ ROVNOSTI PREŠOVSKÉJ UNIVERZITY V PREŠOVE

Vypracoval:
doc. Ing. Peter Adamišin, PhD.

Dátum:

Za správnosť:
doc. Ing. Peter Adamišin, PhD.

Dátum:

Schválil:
Dr. h. c. prof. PhDr. Peter Kónya,
PhD. – rektor PU

Dátum:

Manažér pre kvalitu: doc. Ing. Andrej Šutaj-Eštok, CSc.

Dátum:

Úvod

Plán rodovej rovnosti (ďalej len „Stratégia“) Prešovskej univerzity v Prešove (ďalej len „PU“, alebo „univerzita“) je jedným zo strategických dokumentov univerzity. Reaguje na spoločenskú požiadavku zabezpečenia rodovej rovnosti, predstavuje príspevok univerzity pre riešenie rodovej rovnosti na lokálnej úrovni.

Rovnosť je jednou z hlavných hodnôt PU. Rodovú rovnosť vníma PU ako neoddeliteľnú súčasť uplatňovania rovnosti vo všetkých činnostiach univerzity.

Vnímajúc rovnakú hodnotu všetkých ľudí, PU presadzuje rovnosť a vyvíja iniciatívy na predchádzanie všetkých foriem diskriminácie vo všetkých činnostiach univerzity.

PU ako jeden z najvýznamnejších zamestnávateľov v kraji podporuje rodovú rovnosť, pričom zároveň ako vzdelávacia inštitúcia presadzuje vytváranie vhodných podmienok na edukáciu v danej oblasti.

Rodová rovnosť znamená, že ženy a muži majú rovnaké príležitosti, práva a povinnosti vo všetkých oblastiach života. Znamená tiež rovnaké prerozdelenie zodpovednosti, ako aj rovnaké podmienky pre prácu, kariéru a možnosti rozvoja. Takisto znamená rovnaký prístup k vzdelaniu a možnosti rozvíjať záujmy a talent. Rodová rovnosť tiež vytvára podmienky na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života a zabraňuje akémukoľvek rodovo podmienenému alebo sexuálnemu obťažovaniu.

Príprava Stratégie bola iniciovaná vedením PU v roku 2021. Ku konzultáciám na Stratégii boli prizvaní viacerí odborníci z personálno-právneho útvaru, z oblasti ľudských zdrojov, udržateľného rozvoja, vedy, vzdelávania, vonkajších vzťahov, ale aj prierezových hospodárskych činností PU.

Príprava Stratégie bola inšpirovaná strategickými nadnárodnými dokumentami riešiacimi danú problematiku, ako napr. Stratégia rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025 Európskej komisie¹, Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj Organizácie spojených národov², Rodová iniciatíva OECD³, Výročná správa o rodovej rovnosti EÚ⁴, národnými dokumentami ako napr. Celoštátna stratégia rodovej rovnosti⁵, 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 2021-2027⁶, Komplexný prehľad štatistických informácií Rodová rovnosť⁷, Plány rodových rovností iných vysokých škôl a výskumných inštitúcií doma i v zahraničí, ako aj interné legislatívne predpisy univerzity.

Súčasťou stratégie sú Akčné plány konkretizujúce činnosti Stratégie na jednotlivé roky. Akčné plány budú pravidelne vyhodnocované a aktualizované tak, aby čo najefektívnejšie prispeli k dosahovaniu jednotlivých cieľov Stratégie.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

² <https://sdgs.un.org/2030agenda>

³ <https://www.oecd.org/gender/>

⁴ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁵ <http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/05/Strategia-RR.pdf>

⁶ https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25845/1?fbclid=IwAR0LIQps8HiHGNvgXtAiEj3pBaysrvo83mnnencO6Fz_aDszDwX_zA7FEAE

⁷ https://slovak.statistics.sk/wps/wcm/connect/a3134713-7a62-40e3-9f13-65dd0afb901/Rodova_rovnost_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a3134713-7a62-40e3-9f13-65dd0afb901

Analýza súčasného stavu

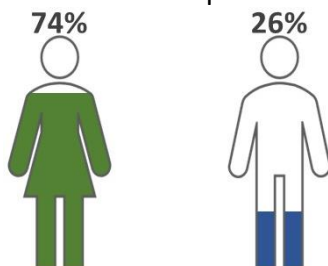
Vychádzajúc z interných legislatívnych dokumentov univerzity, implicitne riešiacich danú problematiku, ako aj systematicky budovanej akademickej pracovnej mikroklímy, tradícií, akademických hodnôt a štandardov, univerzita presadzuje nulovú toleranciu akýchkoľvek prejavov diskriminácie. Práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov patria bez akýchkoľvek obmedzení rovnako ženám aj mužom. Práva na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania sú rovnaké pre ženy aj pre mužov.

PU priebežne iniciuje opatrenia, ktoré prispievajú k zabezpečeniu rodovej rovnosti, aj bez explicitného dokumentu deklarujúceho dané princípy. Už v roku 2019 napr. ako jedna z prvých vysokých škôl na Slovensku z vlastných zdrojov zriadila denné detské centrum Unipáčík pre menšie deti zamestnancov a študentov univerzity, ktorí si tak mohli plniť svoje pracovné, resp. študijné povinnosti. Vytvára prostredie pre výskumné aktivity, realizované na jednotlivých pracoviskách, súvisiacich s problematikou *gender equality*, ako aj ďalšie aktivity, ktorých cieľom je uľahčiť zamestnancom a študentom univerzity zosúladzovanie ich pracovného, resp. študijného a osobného života.

Študenti PU

V ak. roku 2020/2021 bolo na PU k 31.10.2021 vo všetkých stupňoch vysokoškolského štúdia v dennej a externej forme zapísaných 8 057 študentov. Takmer 3/4 študujúcich na univerzite boli ženy.

Obrázok 1: Podiel študentov podľa rodu v roku 2021



Podiel študujúcich žien na jednotlivých súčastiach univerzity nekorešponduje s priemernými hodnotami za univerzitu ako za celok. Na viacerých súčastiach univerzity študuje vyšší počet mužov ako žien, na niektorých iných zase podiel študujúcich žien sa blíži takmer k 100%. Je to primárne determinované charakterom študijných programov, ktoré príslušná súčasť univerzity ponúka.

Tabuľka 1: Počet študentov vysokej školy k 31. 10. 2021

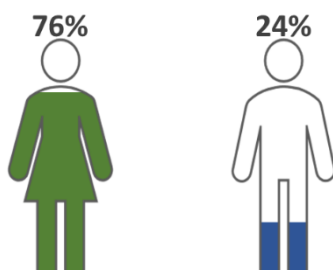
Fakulta/Pracovisko	počet žien	počet mužov
FF	1138	365
GTF	135	143
FHPV	572	171
FMEO	1022	548
PF	1624	38
PBF	118	128
FŠ	182	417
FZO	1181	250
CUP	20	5

Mobility študentov a zamestnancov

Akademické mobility študentov a zamestnancov predstavujú kľúčový nástroj zvyšovania miery internacionalizácie vzdelávania, vedy a výskumu na PU.

Ženy tvorili viac než 3/4 vyslaných študentov na zahraničné mobility.

Obrázok 2: Podiel študentov na zahraničných mobilitách podľa rodu v roku 2021



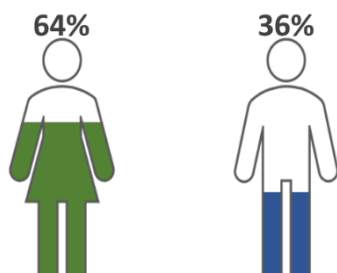
Počty študentov na mobilitách za jednotlivé súčasti univerzity sú determinované veľkosťou fakúlt, teda počtom študentov príslušnej súčasti univerzity, v menšej miere pomerným zastúpením mužov a žien na danej súčasti univerzity.

Tabuľka 2: Akademické mobility študentov v ak. roku 2020/2021

Fakulta/Pracovisko	počet vyslaných žien	počet vyslaných mužov
FF	26	7
GTF	2	1
FHPV	3	0
FMEO	7	8
PF	13	0
PBF	0	0
FŠ	0	2
FZO	25	6
CUP	0	0

Celkový podiel študentov za zahraničných mobilitách podľa rodu tak korešponduje s celkovým podielom študentov univerzity podľa rodu.

Obrázok 3: Podiel zamestnancov na zahraničných mobilitách podľa rodu v roku 2021



Takmer 2/3 zo všetkých vyslaných zamestnancov (pedagogických aj nepedagogických) za zahraničné mobility v predchádzajúcom akademickom roku tvorili ženy.

Tabuľka 3: Mobility zamestnancov v ak. roku 2020/2021

Fakulta/Pracovisko	počet žien	počet mužov
FF	7	3
GTF	1	3
FHPV	1	3
FMEQ	6	0
PF	4	1
PBF	0	2
FŠ	0	0
FZO	6	0
CUP	0	1
R	7	5

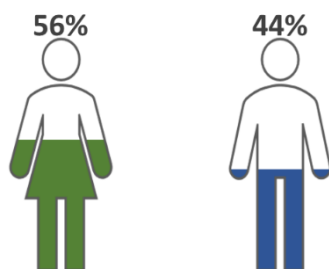
Počty zamestnancov na mobilitách za jednotlivé súčasti univerzity sú len čiastočne determinované veľkosťou pracovísk. Na niektorých pracoviskách sa mobilit zúčastnili len ženy.

Pedagogickí zamestnanci PU

PU v roku 2021 zamestnávala na ustanovený týždenný pracovný čas a kratší pracovný čas 991 zamestnancov (priemerný evidenčný počet vo fyzických osobách). Z tohto počtu bolo 626 žien, čo predstavuje 63,17 %.

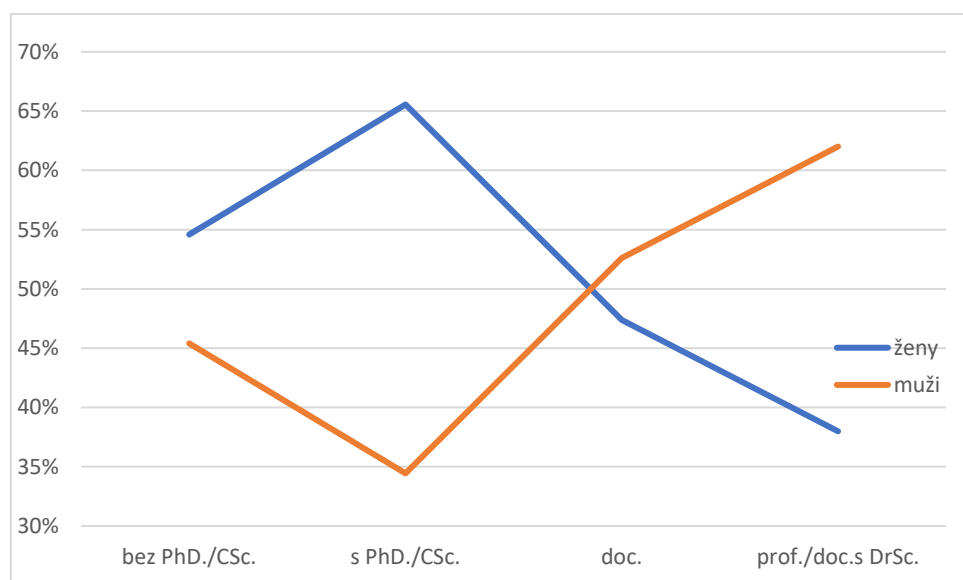
V rovnakom období z celkového počtu zamestnancov bolo 526 zamestnancov v kategórii vysokoškolského učiteľa. Mierne vyšší podiel z daného počtu predstavovali ženy.

Obrázok 4: Podiel pedagogických zamestnancov v roku 2021



Pedagogickí zamestnanci počas svojho akademického života postupne prechádzajú rôznymi akademickými stupňami. V tejto súvislosti sa aj na PU, podobne ako na viacerých iných vysokých školách, ukazuje tzv. nožnicový efekt, kde pri vyšších akademických hodnotniach klesá podiel žien.

Obrázok 5: Podiel žien a mužov na jednotlivých stupňoch akademickej kariéry na PU v roku 2021 (%)



Kým pri stupni vysokoškolských učiteľov bez PhD./CSc. je podiel žien a mužov dosť podobný (aj keď s prevahou žien), pri ukončenom PhD. stupni je podiel žien až dvojtretinový, avšak potom podiel žien rýchlo klesá – k kategórii docentov je už mierna prevaha zastúpenia mužov, pri najvyššom stupni – prof./doc. s DrSc. je pomer presne opačný – takmer dvojtretinový podiel mužov.

Vedúci zamestnanci PU

V riadení univerzity a fakúlt sú riadiace pozície proporčne obsadené ženami. Vo vedení univerzity je zastúpenie žien viac ako 50%. Napriek tomu, vrcholovú riadiacu pozíciu – rektora/rektorky univerzity žena v doterajšej relatívne krátkej histórii pôsobenia PU, nezastávala. Vo vrcholovej pozícii na fakultách – dekan/dekanka, je podiel žien presne 50% - z ôsmich fakúlt univerzity na štyroch z nich fakulty vedú dekanky.

Obrázok 6: Podiel zamestnancov vedení univerzity a fakúlt



Súčasný stav v zastúpení žien a mužov vo vedení univerzity a fakúlt poukazuje na úplne rovnomerné zastúpenie oboch rodov.

Tabuľka 4: Počet zamestnancov vo vedení univerzity a fakúlt

Fakulta/Pracovisko	počet žien	počet mužov
FF	3	3
GTF	2	4
FHPV	3	3
FMEO	3	5
PF	2	3
PBF	1	4
FŠ	3	2
FZO	6	0
Rektorát	4	3

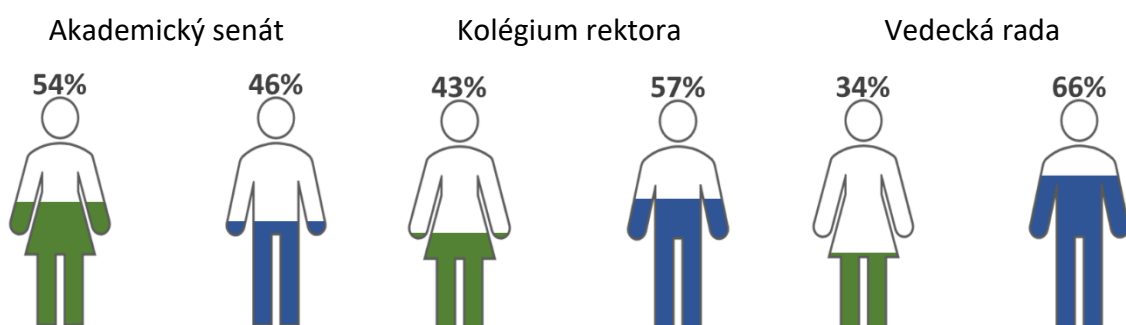
V tabuľke je uvedený celkový počet zamestnancov vo vedení v členení podľa jednotlivých súčastí. Členmi vedenia sú: dekan/dekanka, prodekan/prodekanka, tajomník/tajomníčka a predseda/predsedníčka akademického senátu.

Na všetkých súčastiach univerzity je vo vedení zastúpenie obidvoch rodov, s výnimkou jednej fakulty, v ktorej vedení absentujú muži.

Akademické grémiá PU

Nižšie uvádzame sumárne prehľady zastúpenia žien a mužov, zamestnancov univerzity, v najvýznamnejších akademických grémiách na úrovni univerzity.

Obrázok 7: Podiel zamestnancov univerzity v akademických grémiách



Zastúpenia žien a mužov sú v akademickom senáte univerzity, aj v kolégiu rektora proporčne vyrovnané. V akademickom senáte predsedami dvoch komisií z celkovo troch komisií sú ženy. Výraznejší nepomer analyzujúc interných členov, je v zastúpení žien vo Vedeckej rade univerzity. Súvisí to v značnej miere aj s podielom žien a mužov na jednotlivých stupňoch akademickej kariéry, ktorý je uvedený vyššie.

Analyzujúc súčasný stav vybranými indikátormi posúdenia rodovej rovnosti na PU je možné konštatovať, že na univerzite je v prevažnej miere zabezpečené plnenie princípov rodovej rovnosti. Vyváženosť zastúpenia mužov i žien je výsledkom nediskriminačných podmienok v danej oblasti dlhodobo presadzovaných univerzitou. Napriek uvedenému je možné identifikovať isté disproporcie, ktoré však nemusia bezprostredne súvisieť s nedostatočne nastavenými procesmi rodovej rovnosti univerzity, ale vyplývajú z objektívneho charakteru determinantov. V tejto súvislosti bude univerzita presadzovať riešenia, ktoré prispievajú k udržaniu a stabilizácii princípov rodovej rovnosti, resp. k skvalitneniu procesov pre zlepšenie rodovej rovnosti na PU.

Vízia rodovej rovnosti na Prešovskej univerzity v Prešove

Prešovská univerzita v Prešove vybuduje a bude rozvíjať funkčný a otvorený systém rodovej rovnosti, ktorý umožní univerzite systematicky implementovať princípy rodovej rovnosti do všetkých činností univerzity, predchádzať potenciálne negatívnym prejavom diskriminácií rodovej rovnosti a podporovať akademické prostredie, ktoré vo vzdelávacej, tvorivej i umeleckej oblasti bude rozvíjať princípy rodovej rovnosti.

Pre napĺňanie vízie univerzita stanovila strategické ciele.

Strategické ciele

Cieľ 1: Zosúladenie práce a rodiny, organizačná kultúra

Univerzita bude systematicky zlepšovať podmienky pre zosúladovanie pracovného a osobného života. Bude pokračovať v budovaní a udržiavaní priateľského prostredia pre ženy a mužov

Cieľ 2: Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní

Univerzita bude presadzovať rodovú vyváženosť vo vedení univerzity, fakúlt i ďalších súčastí univerzity. Vyváženosť vo vedení podľa rodu bude presadzovať aj v univerzitných grémiách. V spolupráci s fakultami bude presadzovať uvedené princípy až na najnižšie riadiace zložky súčastí univerzity, takisto na jednotlivé grémiá súčastí univerzity.

Cieľ 3: Rodová rovnosť pri náboře a kariérnom postupe

Univerzita bude dôsledne presadzovať princípy rodovej rovnosti pri náboře, obsadzovaní miest a pri kariérnom postupe svojich zamestnancov.

Cieľ 4: Integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a výučby

Univerzita nielen ako jeden z kľúčových zamestnávateľov v kraji, ale tiež ako dominantná vysoká škola v regióne bude implementovať princípy rodovej rovnosti aj do vzdelávacích a výskumných aktivít realizovaných súčasťami univerzity.

Cieľ 5: Opatrenia proti rodovo motivovanému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania

Univerzita bude prehlbovať implementáciu etických princípov, kultúry prostredia a disciplinárnych procesov na úrovni univerzity i jej súčastí s cieľom predchádzať rodovo motivovanému násiliu

Systém kontroly plnenia stratégie

PU na cyklickej báze bude realizovať kontrolu plnenia čiastkových opatrení konkretizovaných v Akčných plánoch k jednotlivým cieľom pre príslušné obdobie. Kontrola sa bude vykonávať ročne, o jej výsledkoch budú informované relevantné grémiá univerzity.

S prihliadnutím na mieru plnenia jednotlivých opatrení, ako aj s prihliadnutím na disponibilné finančné možnosti PU, vedenie PU najneskôr do konca prvého kvartálu pripraví návrh Akčných plánov na aktuálny kalendárny rok.