

The CALIPER project:
Linking research and innovation for gender equality



Plán rodovej rovnosti na MTF STU v Trnave

Rada rodovej rovnosti

30.11.2022



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ
UNIVERZITA V BRATISLAVE
MATERIÁLOVOTECHNOLOGICKÁ
FAKULTA SO SÍDLOM V TRNAVE



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation programme under Grant Agreement No 873134

PROGRAM

1. **Úvod: Rada pre rodovú rovnosť**
2. **Aktuálny stav riešenia projektu**
3. **Prezentácia výsledkov implementácie GEP**

Institution Governance, Sexual Harassment

Human Resources

Institutional Communication

Research

Teaching

Transfer to Market

Student Services

4. **Akčný plán STU**
5. **Okrúhly stôl: plán udržateľnosti GEP**
6. **Záver**

1. Rada pre rodovú rovnosť



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ
UNIVERZITA V BRATISLAVE
MATERIÁLOVOTECHNOLOGICKÁ
FAKULTA SO SÍDLOM V TRNAVE

Vedúca Rady	prioritná oblasť: inštitucionálne vedenie, komunikácia	doc. Ing. Kristína Gerulová, PhD.
Zástupkyňa vedúcej Rady	zodpovedná riešiteľka projektu CALIPER	Ing. Miriam Šefčíková, PhD.
Koordinátori za pedagogicko-výskumné pracoviská	prioritná oblasť: výučba, výskum, transfer informácií na trh	doc. Ing. Milan Nad', CSc. doc. Ing. Jozef Bílik, PhD.
Koordinátor za ŠDaJ	prioritná oblasť: služby pre študentov/ -ky	Ing. Radovan Široký
Koordinátorka za Študijné oddelenie	prioritná oblasť: služby pre študentov/ -ky	Mgr. Renáta Ivančíková
Koordinátor/-ka za Personalistiku a právne záležitosti	prioritná oblasť: ľudské zdroje, legislatíva	Ing. Jaroslava Ďurišová, PhD. Mgr. Ľubomír Baláž
Koordinátorka za PR	prioritná oblasť: komunikácia	PaedDr. Daša Šottníková
Zástupkyňa študentov	študentská časť	Ing. Veronika Sabolová

1. Rada pre rodovú rovnosť



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ
UNIVERZITA V BRATISLAVE
MATERIÁLOVOTECHNOLÓGICKÁ
FAKULTA SO SÍDLOM V TRNAVE

Činnosti a kompetencie:

- riadiť činnosť Rady pre rodovú rovnosť (ďalej len ako „Rada“)
- zabezpečiť koordinovanú implementáciu GEP
- predkladať návrhy úpravy GEP formou dodatkov na schválenie vedeniu MTF STU a vytvárať dokumenty súvisiace s jeho implementáciou
- zodpovedať za monitoring a hodnotenie GEP
- zabezpečovať komunikáciu a udržateľnosť GEP
- zabezpečovať komunikáciu a poradenstvo s ostatnými fakultami, resp. rektorátom STU (univerzitná Rada)
- komunikovať a integrovať politiku diverzity, inklúzie a rodovej rovnosti naprieč celou fakultou v oblasti výučby, výskumu a zamestnanosti
- komunikovať a integrovať politiku diverzity, inklúzie a rodovej rovnosti smerom do externého prostredia
- identifikovať a odstraňovať bariéry k napĺňaniu princípov rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti
- predkladať vedeniu fakulty správu o činnosti Rady k 31.12. daného roka

1. Rada pre rodovú rovnosť



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ
UNIVERZITA V BRATISLAVE
MATERIÁLOVOTECHNOLOGICKÁ
FAKULTA SO SÍDLOM V TRNAVE

Činnosti koordinátorov/-iek

A: Komunikuje implementáciu GEP

1. Komunikuje v rámci pracovísk fakulty danú problematiku
2. Spolupracuje s vedúcou Rady a projektovým tímom H2020 CALIPER (do 31.12.2023)

B: Zabezpečuje jednu z kľúčových oblastí GEP

1. Aktívne prispieva k aktualizácii GEP
2. Aktívne participuje na príprave strategických dokumentov
3. Plní pridelené úlohy a ostatné úkony podľa prijatých uznesení Rady
4. Implementuje a komunikuje rozmer rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v rámci špecifickej oblasti

2. Aktuálny stav riešenia projektu

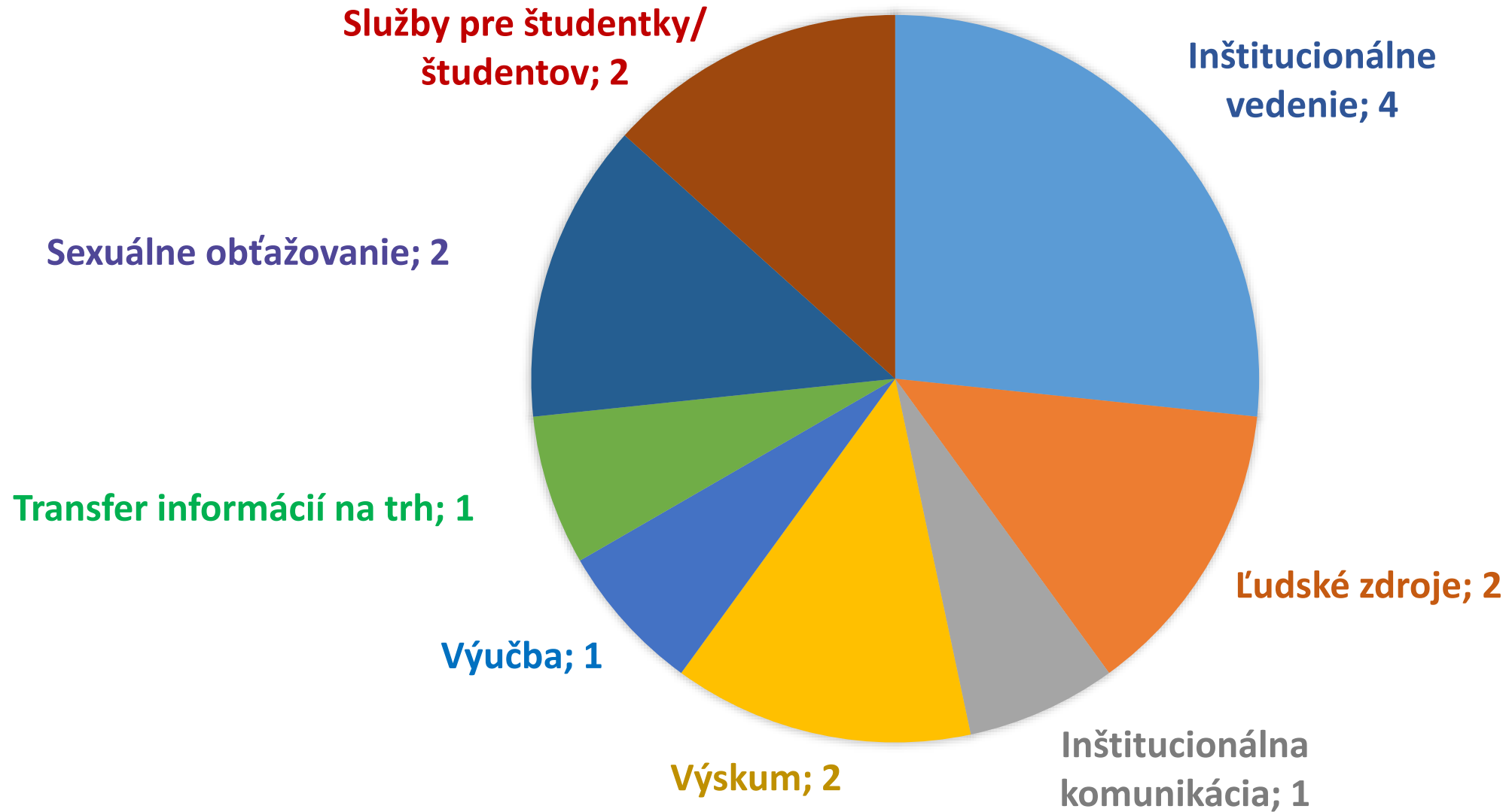
Ľublanská deklarácia o rodovej rovnosti vo výskume a inováciách

- 26. novembra 2021 ju v Bruseli prijalo 34 európskych krajín a Európska komisia
- v deklarácii sa zaväzujú zabezpečiť spravodlivé, otvorené, inkluzívne a rodovo rovnaké kariérne cesty vo výskume; využívať plány rodovej rovnosti na presadzovanie systémových inštitucionálnych zmien a odstraňovanie inštitucionálnych bariér; a zlepšiť výsledky v oblasti rodovej rovnosti v rámci Európskeho výskumného priestoru
- rodový rozdiel v pracovných pozíciách súvisiacich s výskumom a inováciami pretrváva - len 33 % z výskumníkov v Európe sú ženy
- v najvyšších akademických funkciách sú tiež stále nedostatočne zastúpené, pričom len 26 % pozícií riadnych profesorov zastávajú ženy
- rozpor: v priemere v celej EÚ študuje viac žien ako mužov a takmer polovicu doktorandov tvoria ženy (48 %)
- nové politiky v rámci Európskeho výskumného priestoru zamerané na zvýšenie výkonnosti výskumu a inovácií
- členské štáty musia opätovne prijať záväzok zlepšiť rodovú rovnosť vo výskume
- ďalším krokom Komisie je požiadavka, aby všetci žiadatelia o granty programu Horizont Europe preukázali, že ich inštitúcia má vypracovaný plán rodovej rovnosti ("GEP")

2. Aktuálny stav riešenia projektu

- posledná 3. fáza projektu (ukončenie k 31.12.2023) a 2. implementačné obdobie GEP
- obhajoba a hodnotenie obdobia 1. implementačnej fázy GEP
- tvorba Plánu udržateľnosti GEP $\Rightarrow$ Rada pre rodovú rovnosť
- komunikácia v rámci ekosystému tvoriaceho projektovým HUB
- podmienka: zosúladovanie Akčného plánu STU s GEP na MTF STU
- poskytnutie metodologickej pomoci pri tvorbe GEP na ostatných fakultách a ústave STU

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP



3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálneho vedenia

prof. Ing. Miloš Čambál, CSc.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Harmonizácia stratégie STU pre rodovú rovnosť	Vytvorenie jednotnej internej kultúry univerzity zameranej na inklúziu a rešpektovanie rozmanitosti na univerzite ako celku.	Jún 2021 — Máj 2023
Rada pre rodovú rovnosť	Posilnenie pozície GEP v oblasti udržateľnosti.	September 2021 – August 2023
Metodické príručky	Vydanie metodických príručiek určených pre interné zainteresované strany MTF STU.	Január 2022 — August 2023
Plán monitorovania a hodnotenia	Vytvorenie monitorovacieho systému na kontrolu všetkých činností GEP.	Január 2022 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálneho vedenia

prof. Ing. Miloš Čambál, CSc.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

- atraktívne, vyvážené interné prostredie pre zamestnankyne/ zamestnancov, študentky/ študentov, ostatné spolupracujúce osoby a subjekty
- garancia zabezpečenia stability a dodržiavania priorít a zásad rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
- dokumentárna a archivačná funkcia
- zabezpečenie garancie pre každého v procese výskumu, výučby, kariérneho rastu, sťažností, prevencie a pod.
- zvýšenie kvality fakulty a povedomia o nej ako stabilného partnera na národnej a medzinárodnej úrovni
- využitie efektívnosti synergie rodovej rovnosti s predmetom výskumu fakulty

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálneho vedenia

prof. Ing. Miloš Čambál, CSc.

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?



doc. Ing. Kristína Gerulová, PhD.
poverená prodekanka pre vzťahy s verejnosťou

- vzťahy s verejnosťou
- propagácia
- rovnosť príležitostí a rodová rovnosť

INFORMÁCIE

- [Dianie na fakulte](#)
- [Oznamovanie protispoločenskej činnosti](#)
- [Sprístupňovanie informácií](#)
- [Podávanie sťažností](#)
- [Rodová rovnosť](#)
- [FAQ](#)
- [Black box](#)
- [Kalendárium](#)
- [Kontakt](#)

ABSOLVENTI

- [Informácie](#)
- [Doklady o absolvovanom štúdiu](#)
- [Úspešní absolventi](#)
- [Štatistiky absolventov](#)
- [Uznávanie dokladov o vzdelaní](#)
- [Verifikácia štúdia](#)
- [Pracovné príležitosti](#)
- [Ponuky práce absolventom - napíšte nám](#)
- [JOB DAY veľtrh](#)
- [Dotazník pre absolventov](#)
- [Študijné oddelenie - kontakt](#)
- [Ľudia na STU](#)
- [Celoživotné vzdelávanie](#)

PROPAGÁCIA FAKULTY

- [Public relations MTF](#)
- [Podcast](#)
- [Ocenenia-portál ocenení](#)
- [Ankety](#)
- [MTF na sociálnych sieťach](#)
- [ALUMNI MTF](#)
- [Kontakt na styk s verejnosťou](#)



← Ústav priemyselného inžin...

H2020 CALIPER

→ O Ústave

→ Personálne obsadenie

→ Štúdium

→ Veda a výskum

› KEGA 021STU-4/2021

› H2020 CALIPER

› Výskumná charakteristika

› Domáce projekty

› Zahraničné projekty

› Zmluvný výskum pre prax (iné projekty)

› Habilitácie a inaugurácie

› Konferencie a súťaže

› ŠVOČ

› Vedecký časopis

→ Publikácie

→ Celoživotné vzdelávanie

→ Spolupráca s praxou



O PROJEKTE

GEP

AKTUALIZÁCIE

RODOVÁ ROVNOSŤ VO VÝUČBE

RODOVÁ ROVNOSŤ VO VÝSKUME

ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ PRE ŠTUDENTOV

VIDEO

OSTATNÉ

Rada pre rodovú rovnosť

*interné
zobrazenie*



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation programme under Grant Agreement No 873134

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Ľudských zdrojov

Ing. Natália Vraňaková, PhD.

Ing. Augustín Stareček, PhD.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Tvorba a úprava personálnej dokumentácie s použitím rodovo citlivého jazyka	Zaručiť rovnaké podmienky.	September 2021 – Február 2023
Vytvorenie programov pre reintegráciu zamestnancov/ zamestnankyne	Zjednodušte návratu v rámci prerušenia kariéry.	Január 2022 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Ľudských zdrojov

Ing. Natália Vraňaková, PhD.

Ing. Augustín Stareček, PhD.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

Ľudské zdroje sú kľúčovým zdrojom v každej spoločnosti. Dôležitosť oblasti „Ľudské zdroje“ pre GEP:

- Vytváranie rovnakých príležitostí bez ohľadu na rodovú príslušnosť .
- Deklarovanie rodovej rovnosti prostredníctvom využívania rodovo citlivého jazyka.
- Vytváranie a zabezpečenie vhodných podmienok v rámci pracovnej reintegrácie (pri návrate z rodičovskej dovolenky, dlhodobej PN,...).
- Vytváraním tvorivého pracovného prostredia v rámci rodovo vyvážených pracovných tímov (synergický efekt z pracovných tímov, ktoré sú zložené z mužov aj žien).

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP



Opatrenia v oblasti Ľudských zdrojov

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

opatrenie č. 1: Postupy prijímania zamestnancov

Ing. Natália Vraňaková, PhD.

Ing. Augustín Stareček, PhD.

Tvorba rodovo citlivých protokolov a dokumentov pre personálne činnosti (zabezpečenie personálnych procesov).

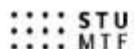
Jednotlivé aktivity:

- I. analýza súčasných personálnych dokumentov prístupných v rámci a mimo siete STU,
- II. úprava personálnych dokumentov prístupných v rámci a mimo siete STU,
- III. vytváranie krycieho listu k dokumentom rešpektujúcim princípy rodovej rovnosti,
- IV. tvorba personálnych dokumentov (informačný leták – Dr. Mesárošová),
- V. evidencia nových a upravených personálnych dokumentov za účelom internej komunikácie v rámci riešenia projektu CALIPER,
- VI. čestné vyhlásenie vedúcej Oddelenia personálnych a právnych záležitostí v súvislosti s realizáciou aktivít zohľadňujúcich riešenie projektu CALIPER,
- VII. konzultácia a ďalšia úprava nových a upravených personálnych dokumentov rešpektujúcich rodovo citlivý jazyk v spolupráci s vedúcou Oddelenia personálnych a právnych záležitostí,
- VIII. verifikácia uplatniteľnosti nových a upravených personálnych dokumentov rešpektujúcich rodovo citlivý jazyk v spolupráci s vedúcou Oddelenia personálnych a právnych záležitostí.

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Ľudských zdrojov

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
MATERIÁLOVOTECHNOLÓGICKÁ FAKULTA SO SÍDLOM V TRNAVE

Krycí list k dokumentu rešpektujúcemu princípy rodovej rovnosti

názov dokumentu	Žiadosť o príspevok na rekreáciu 2021
označenie	HR_III_OPPZ_C_P_v1
druh dokumentu	fakultný (univerzitný)
typ dokumentu	Formulár
obligatornosť dokumentu	záväzný
oddelenie	Oddelenie personalistiky a právnych záležitostí
druh zmeny	úprava pôvodného dokumentu
dôvod zmeny	aplikácia rodovo citlivého jazyka
autor/ autorka/ autori zmeny	Vraňáková Natália, Ing., PhD.
dátum zmeny	19.09.2022



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
MATERIÁLOVOTECHNOLÓGICKÁ FAKULTA SO SÍDLOM V TRNAVE

ŽIADOSŤ O PRÍSPEVOK NA REKREÁCIU V ZMYSLE § 152a Zákonníka práce

Meno a priezvisko zamestnanca/-kyne			
Osobné číslo		V nepretržitom pracovnom pomere	Od:
Týždenný pracovný úväzok (napr. 100 %)		Trvanie rekreácie/dátum	Od: Do:
Účastníci rekreácie/mená a vzťah k zamestnancovi/-kyňi			
Druh rekreácie		☐ Služby cestovného ruchu + ubytovanie ☐ Pobytový balík ☐ Ubytovanie (min na 2 noci) ☐ Podujatie pre deti počas prázdnin	
Výška oprávnených výdavkov		55% oprávnených výdavkov (max. 275,-€)	

Neoddeliteľnú súčasť žiadosti tvoria priložené ÚČTOVNÉ DOKLADY na oprávnené výdavky na rekreáciu.

Zamestnávateľ a zamestnanec/-kyňa sa dohodli, že príspevok na rekreáciu bude po predložení účtovných dokladov vyplatený v najbližšom výplatnom termíne.

Zamestnanec/-kyňa týmto čestne vyhlasuje, že:

- príspevok na rekreáciu si neuplatnil/-a a ani neuplatní u iného zamestnávateľa,
- zúčastnené osoby žijú so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
- všetky údaje uviedol/-la pravdivo a je si vedomý/-á všetkých právnych dôsledkov spôsobených nesprávnymi alebo nepravdivými údajmi.

V dňa

.....
podpis zamestnanca/-kyne

Vyplní zamestnávateľ

Rozhodnutie o priznaní príspevku – zamestnancovi/-kyňi sa priznáva príspevok na rekreáciu na základe predložených dokladov vo výške€.

.....
podpis oprávnenej osoby

Dohoda o vyplatení príspevku (vyplní sa iba v prípade, ak sa príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi v inom ako v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy)

Zamestnanec/-kyňa a zamestnávateľ sa dohodli, že príspevok bude poskytnutý vo výplatnom termíne za mesiac.....

.....
podpis zamestnanca/-kyne

.....
podpis zamestnávateľa

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

Ing. Jana Mesárošová, PhD.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Komunikačná stratégia	Poskytovať nové informácie o politike rodovej rovnosti a príležitostiach na spoluprácu.	Jún 2021 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP



Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

Ing. Jana Mesárošová, PhD.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

Zvýšenie inovačného potenciálu, ktorý pozitívne súvisí s rastúcim indexom rodovej rovnosti:

Existuje pozitívna korelácia medzi aplikáciou konceptu rodovej rovnosti a inovačným potenciálom v rámci rôznych pracovných procesov a činností. Preto je dôležité rozvíjať obe zložky, ktoré vedú k synergickému efektu spojenia mužov a žien v rámci pracovných kolektívov.

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

Ing. Jana Mesárošová, PhD.

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Tvorba propagačného videa: **Tvoríme prostredie rovnosti príležitostí**

Príprava videa

„Žena vo vede“

...rozhovor s úspešnými vedkyňami na pôde MTF

<https://www.youtube.com/watch?v=QYBULqB1XaM>

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Vytvorenie brožúry o dôležitosti rodovej rovnosti na pracovisku

Ing. Jana Mesárošová, PhD.

RODOVÁ ROVNOSŤ NA MTF

Na Materiálovotechnologickej fakulte v Trnave presadzujeme rodovú rovnosť:

- Podporujeme zvyšovanie žien vo vede a výskume...
- Vytvárame vhodné podmienky pre pracujúce matky s deťmi...
- Za rovnakú prácu dostanú ženy rovnakú odmenu ako muži...
- Podporujeme vyšší podiel žien na vedúcich pozíciách...
- Podporujeme rovnosť medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov...
- Podporujeme rovnosť mužov a žien pri rozhodovaní...
- Bojujeme proti rodovo podporovanému násiliu...



RODOVÁ ROVNOSŤ NA PRACOVISKU

Rodová rovnosť na pracovisku (WGE) existuje vtedy, keď každý, bez ohľadu na pohlavie, môže rovnako pristupovať k zdrojom, príležitostiam a výhodám a využívať ich, aby mohol prosperovať a napredovať na všetkých úrovniach v rámci organizácie.

Dôvody, prečo začať uplatňovať zásady rodovej rovnosti sú ako legislatívne (prikazuje to zákon), tak praktické: rodová rovnosť ide ruka v ruku s dobrou podnikateľskou praxou a reaguje na potreby vlastného personálu.

RODOVÁ ROVNOSŤ

Rodová rovnosť sa týka rovnosti medzi ženami a mužmi v oblasti práv, zaobchádzania, povinností, príležitostí a ekonomických a sociálnych úspechov.

O rodovej rovnosti možno hovoriť vtedy, keď muži a ženy majú rovnaké práva, povinnosti a príležitosti vo všetkých segmentoch spoločnosti a keď sa rozdielne záujmy, potreby a priority mužov a žien oceňujú.





PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI NA MTF

Verejné inštitúcie, výskumné organizácie, vysoké školy a univerzity, či už verejné alebo súkromné, v členských štátoch EÚ alebo pridružených štátoch, ktoré sa chcú zúčastňovať na programe Horizont Európa od roku 2022, musia splniť podmienku existujúceho plánu rodovej rovnosti.

Návrh Plánu rodovej rovnosti na Materiálovotechnologickej fakulte v Trnave vychádza zo Stratégie rodovej rovnosti Slovenskej technickej univerzity, ktorú Vedecká rada STU schválila 13. decembra 2021.

LEGISLATÍVA RODOVEJ ROVNOSTI

Domacia legislatíva a strategické materiály k rodovej rovnosti nájdete:

SK: http://www.gender.gov.sk/?page_id=69

EU: http://www.gender.gov.sk/?page_id=184

Rada Európy: http://www.gender.gov.sk/?page_id=314

OSN: http://www.gender.gov.sk/?page_id=303

Použité literárne zdroje:

- <https://investinginwomen.asia/knowledge/workplace-gender-equality/>
- <https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/09/16.-Metodika-a-manual-rodoveho-audit.pdf>
- <https://www.health.gov.sk/Cianok?Plan-rodovej-rovnosti-2022-2025>
- <https://www.eurofound.europa.eu/sk/topic/gender-equality>

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

Ing. Jana Mesárošová, PhD.

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Komunikácia **dôležitosti rodovej rovnosti** v rámci výučby Manažmentu výroby



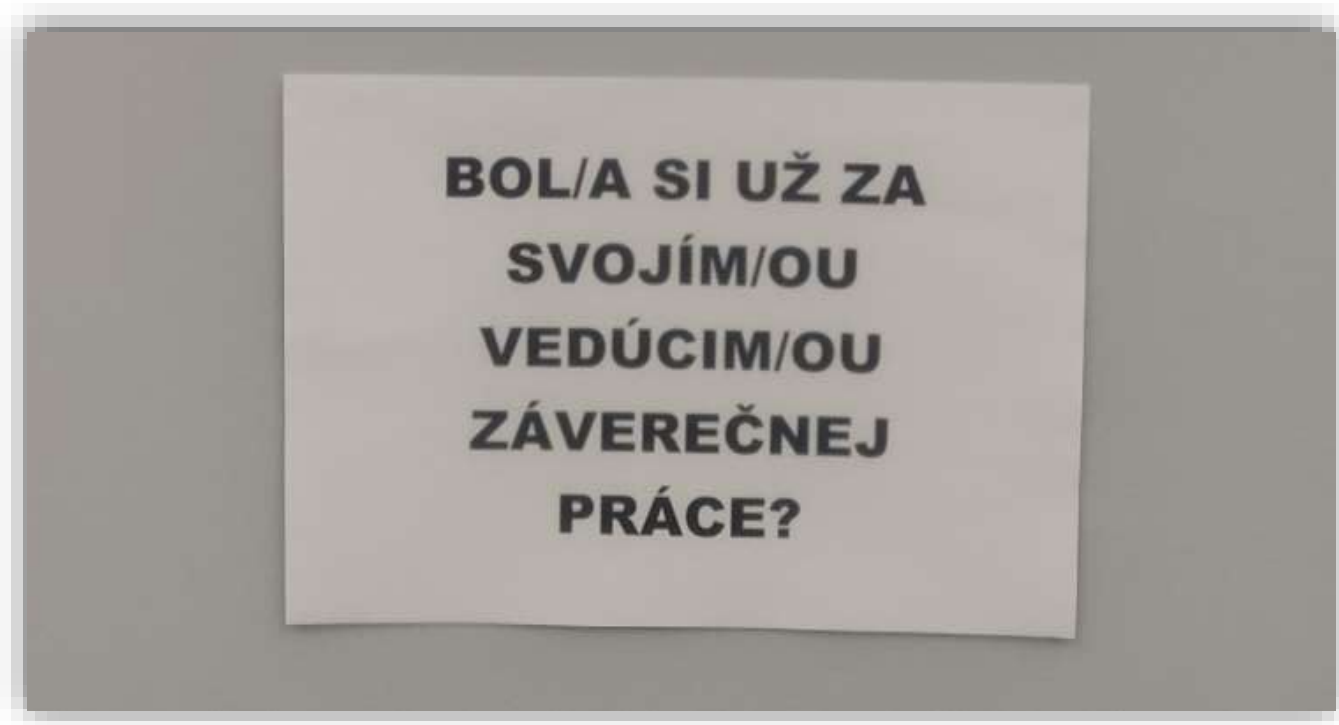
3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Implementácia **rodovo citlivého jazyka**

Ing. Jana Mesárošová, PhD.



3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Inštitucionálnej komunikácie

Ing. Jana Mesárošová, PhD.

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Príprava **workshopov** na tému rodovej rovnosti

Čas	Čo?	Ako?
10 minút	• Privítanie	• Privítanie účastníkov/čiek, vysvetlenie cieľa workshopu a jeho program
5 minút	• Aktivita - video	• účastníkom/čkám je pustené video Rodové stereotypy: https://www.youtube.com/watch?v=hLr2GNRnmXM https://www.youtube.com/watch?v=hklSpQl8hZo
10 minút	• Diskusia	• Diskusia s účastníkmi/čkami. Požiadajte ľudí, aby zdieľali svoje reakcie na video týkajúce sa rodových stereotypov. Možno budete chcieť hovoriť o tom, ako: ➤ Rod ovplyvňuje spôsob, akým je spoločnosť štruktúrovaná, čo ovplyvňuje rozdielny prístup k dievčatám a chlapcom. ➤ Ako konkrétne ovplyvnili váš život rodovo zaužívané <u>stereotypy</u> . ➤ Ako vnímate dlhodobu nižšie zastúpenie žien v oblasti STEM.
20 minút	• Aktivita + diskusia	• Účastníkom/čkám sú rozdane papiera, na ktoré majú napísať ako vyzerá ich bežný pracovný deň od času keď vstanú až kým nejdú spať. Porovnajte denný režim u žien a u mužov. V čom sa líšia a čo majú naopak spoločné.
20 minút	• Prednáška – odborník na rodovú	• Odborne prezentovaná téma rodovej rovnosti v živote jednotlivca a na pracovisku.

Vzorový flipchart

Aktivita: **Ideálna organizácia**

Cieľ: Spoločne vytvoriť víziu ideálnej organizácie a/alebo pracovného útvaru, v ktorom je rodová rovnosť realitou.

Ako: Diskutujte o tom, ako by takáto organizácia/ pracovný útvar presadzovali rodové hľadisko a podporovali rodovú rovnosť.

Čas: Jeden a pol hodiny.

Navrhované materiály

- Vzorové otázky na distribúciu.
- Dlhý list papiera alebo flipchartové listy.
- Zvýrazňovacie fixky.
- Lepiaci páska
- Flipchart nazvaný "Čo sme sa naučili", ktorý bude využitý na konci celej aktivity.

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výskumu

Ing. Lukáš Jurík, PhD.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Začlenenie rodového rozmeru do záverečných prác	Zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti zvýšením počtu týchto prác (bakalárske práce, diplomové práce, dizertácie) s témou rodovej rovnosti.	September 2021 – August 2023
Začlenenie témy rodovej rovnosti a rodového rozmeru do výskumných projektov	Šírenie poznatkov, informácií o výskume prostredníctvom integrácie rodového rozmeru do výskumných projektov.	September 2021 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výskumu

Ing. Lukáš Jurík, PhD.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

- podmienka existencie GEP pri uchádzaní sa o projekty v rámci európskych grantových schém
- rozširovanie výskumu o rodovú stránku
- v prípade vypracovania záverečnej práce v konkrétnom podniku – prepojenie problematiky rodovej rovnosti s praxou
- rodovo vyvážené projektové tímy – využitie synergického efektu – zvyšovanie efektívnosti
- potenciálne vyšší počet podaných žiadostí o financovanie projektov ženami.
- možný vyšší počet schválených projektových žiadostí prostredníctvom rodovo vyváženého riešiteľského kolektívu
- monitorovanie počtu podávaných projektových žiadostí podľa rodu a počtu riešených projektov podľa rodu

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výskumu

Ing. Lukáš Jurík, PhD.

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Riešené záverečné práce:

1. Dizertačná práca „Návrh konceptu rozvoja manažérskych zručností generácie Z v multikultúrnych priemyselných podnikoch s ohľadom na rodovú rovnosť“ – úspešne obhájená v roku 2020
2. Písomná práca k dizertačnej skúške: „Návrh personálnej stratégie priemyselných podnikov Slovenskej republiky s ohľadom na rodovú rovnosť“ – úspešne obhájená v roku 2022
3. Diplomová práca „Návrh na zefektívnenie uplatňovania princípov rodovej rovnosti v riadení ľudských zdrojov v multikultúrnych priemyselných podnikoch“ – úspešne obhájená v roku 2022
4. Bakalárska práca „Návrh opatrení na zlepšenie šancí a rovnosť príležitostí žien a mužov v priemyselnom podniku PCA Slovakia, s.r.o.“ – obhájená v roku 2022

Aktuálne riešené záverečné práce:

1. Dizertačná práca: „Rodová rovnosť v personálnej stratégii priemyselných podnikov Slovenskej republiky“

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výskumu

Ing. Lukáš Jurík, PhD.

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

Realizované aktivity v rámci oblasti výskumu:

- Od 1.4. 2021 do 31.7.2022 bol úspešne riešený výskumný projekt v rámci Programu na podporu mladých výskumníkov s názvom „Návrh konceptu personálnej stratégie s ohľadom na rodovú rovnosť“ – hlavná riešiteľka projektu: Ing. Veronika Sabolová, spoluriešiteľka: Ing. Eliška Kubišová
- V auguste 2022 bol podaný výskumný projekt doktorandkou Ing. Veronikou Sabolovou v rámci Programu na podporu mladých výskumníkov s názvom: „Skúmanie rodovej rovnosti ako predpoklad pre zlepšenie vybraných personálnych činností v rámci priemyselných podnikov Slovenskej republiky“, spoluriešiteľka: Ing. Eliška Kubišová
- Od 1.10.2022 do 30.09.2022 prebieha realizácia projektu v rámci Programu na podporu mladých výskumníkov s názvom „Skúmanie rodovej rovnosti ako predpoklad pre zlepšenie vybraných personálnych činností v rámci priemyselných podnikov Slovenskej republiky“, spoluriešiteľka: Ing. Eliška Kubišová

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výučby

doc. Ing. Miroslava Míkva, PhD.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Začlenenie rodovej rovnosti do učebných osnov	V rámci existujúcich učebných osnov a učebných osnov vybraných predmetov venovať jednu prednášku téme rodovej rovnosti a zahrnúť niektoré vybrané témy/ prednášky do učebných osnov	September 2021 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výučby

doc. Ing. Miroslava Mílkva, PhD.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

Dostať do povedomia problematiku rodovej rovnosti u vysokoškolských učiteľov/-liek a študentov/-tiek

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

- I. Analýza začlenenia problematiky rodovej rovnosti do výuky
- II. Dopĺňanie problematiky rodovej rovnosti do vybraných predmetov
- III. Zverejňovanie informácií o začlenení rodovej problematiky do informačných listov/syláb vybraných predmetov

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Výučby

doc. Ing. Miroslava Mílkva, PhD.

Rodová rovnosť zaradená do prednášok/cvičení v akademickom roku 2022/2023

Názov predmetu	ročník	stupeň štúdia	Téma	meno vyučujúceho/vyučujúcej	linky na katalóg predmetov v AIS
Základy manažmentu a ekonomiky	1.	Bc.	Vedenie ľudí (... Rodová rovnosť (základné princípy a východiská, súčasný stav problematiky rodovej rovnosti vo svete a v Slovenskej republike)	Čambál Miloš, prof. Ing., CSc.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?zpet=/katalog/index.pl?vzorek=z%C3%A1klady%20ekonomiky%20a%20mana%C5%BEmentu,Dohledat=Vyh%C4%BEada%C5%A5,obdobi=321,jak=dle_jmena;predmet=380699
Manažment podniku	2.	Bc.	Rodová rovnosť na pracovisku - aplikácia princípov rodovej rovnosti v priemyselných podnikoch.	Čambál Miloš, prof. Ing., CSc.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?zpet=/katalog/index.pl?vzorek=mana%C5%BEment%20podniku,Dohledat=Vyh%C4%BEada%C5%A5,obdobi=321,jak=dle_jmena;predmet=380612
Riadenie kariery a rozvoj zamestnancov	1.	Ing.	Oblasť tvorby personálnych rezerv a nástupníctva	Szabó Peter, Ing. PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?predmet=380658;zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena
Manažérske zručnosti	1.	Ing.	Rodová rovnosť na manažérskych pozíciách.	Čambál Miloš, prof. Ing., PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?predmet=380611;zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena
Interkultúrny manažment	2.	Ing.	Rodová rovnosť v kontexte interkultúrneho manažmentu	Vaňová Jaromíra, doc. Ing. PhD./ Stareček Augustín, Ing., PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?predmet=380742;zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena
Medzinárodné vzťahy a diverzita	2.	Ing.	Diverzita, Rodová rovnosť z pohľadu medzinárodných organizácií (EURÓPSKA KOMISIA)	Mrvová Ľubica, Ing. PhD./ Stareček Augustín, Ing. PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?predmet=380618;zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena
Manažment ľudských zdrojov	1.	Ing.	Diverzita v riadení ľudských zdrojov a Age manažment (Dimenzie diverzity, veková a rodová diverzita a rodová rovnosť; Age manažment; Úrovně a piliere Age manažmentu; Generačné skupiny zamestnancov)	Gyurák Babel'ová Zdenka, doc. Ing., PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?predmet=380757;zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena
Nástroje riadenia ľudských zdrojov	1.	Ing.	Diverzita v riadení ľudských zdrojov a Age manažment Riadenie diverzity pracovnej sily, Mobbing, harassment (personálny lízing; zamestnávanie žien, handicapovaných, zahraničných zamestnancov; diskriminácia v zamestnaní)	Gyurák Babel'ová Zdenka, doc. Ing., PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?predmet=380782;zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena
Personálne poradenstvo	2.	Ing.	handicapovaných, zahraničných zamestnancov; diskriminácia v zamestnaní)	Vraňáková Natália, Ing., PhD.	https://is.stuba.sk/katalog/syllabus.pl?odkud=zobrazit_sklad=0;zobrazit_obdobi=0;obdobi=zpet=/katalog/index.pl?obdobi=321,jak=dle_jmena;predmet=380793;typ=41;jazyk=2;vystup=1

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Transferu informácií na trh

doc. Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Podpora všetkých akademických pracovníčok/ pracovníkov v oblasti transferu technológií	Zvýšenie počtu akademických pracovníčok/ pracovníkov zapojených do transferu informácií na trh získaním patentov. Udržiavanie a dokonca zvyšovanie súčasného stavu spolupráce s podnikmi.	September 2021 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Transferu informácií na trh

doc. Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

- využitie akademického potenciálu vrátane vedeckých laboratórií;
- sprostredkovanie transferu najnovších vedeckých a odborných poznatky do praxe;
- posilňovanie spolupráce vo vede a výskume formou riešenia spoločných projektov alebo formou zmluvného výskumu;
- podporovanie organizovania vedeckých a odborných workshopov, seminárov a prednášok;
- riešenie odborných problémov podnikov formou podnikateľskej činnosti;
- vzájomná výmena informácií medzi fakultou a priemyselnými podnikmi na zlepšenie štruktúry študijných programov a predmetov;
- reflektovanie požiadaviek priemyslu, popularizácia a propagácia technického vzdelávania, podpora PR aktivít fakulty.

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Transferu informácií na trh

doc. Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

2. Realizované aktivity v tejto oblasti

- Analýza informácií o transfere poznatkov a spolupráci s praxou
- Dopĺňanie informácií o projekte Caliper, rodovej rovnosti na stránke MTF STU
- Príprava a realizácia workshopov
- Zapojenie zamestnancov a zamestnankýň do rozvojových aktivít a riešenia projektov
- Zverejňovanie informácií o realizovaných exkurziách

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Transferu informácií na trh

doc. Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

Právo duševného vlastníctva obsahuje dve oblasti:

autorské právo a práva súvisiace s autorským právom
právo priemyselného vlastníctva

Oblasť autorského práva: ženy ako hlavné autorky (edičný plán MTF za roky 2019-2020 a 2021-2022)

Podiel žien na edičnom pláne MTF	Edičný plán 2019-2020		Edičný plán 2021-2022	
	Schválené (počet spolu)	ženy ako hlavné autorky	Schválené (počet spolu)	ženy ako hlavné autorky
VŠ učebnice	4	0	7	4
Zahraničné vedecké monografie	4	3	8	4
Domáce vedecké monografie	1	1	1	0
Skriptá	26	6	15	5

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Transferu informácií na trh

doc. Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

Oblasť transferu technológií: PČ MTF - počet žien zapojených do podnikateľskej činnosti

Podiel žien na PČ MTF	2019	2020	2021
Počet PČ za MTF	251	165	270
z toho ženy ako nositeľky PČ	61	57	95

Oblasť grantovej úspešnosti: projekty MTF - počet žien ako nositeľky projektov

Podiel žien na projektoch MTF (celkom/z toho žien)	2019	2020	2021
T1- domáce granty pre verejnú správu	1/0	2/0	0/0
T3- zahraničné výskumné granty	2/1	9/3	19/6
T4- zahraničné nevýskumné granty	129/15	12/0	29/2

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Transferu informácií na trh

doc. Ing. Zdenka Gyurák Babel'ová, PhD.

Exkurzia v spoločnosti Dedoles s.r.o.



3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Služieb pre študentky/ študentov

Ing. Peter Szabó, PhD.

Opatrenia	Cieľ	Časový rámec
Dni otvorených dverí, informačné panely, prednášky	Zamerať sa na strednodobú a dlhodobú komunikáciu, súčasnú, termínovanú komunikáciu, za účelom prezentácie potenciálnym študentkám/ študentom a zamestnankyniam/ zamestnancom školy výhody štúdia na fakulte so zameraním sa najmä na motiváciu dievčat.	Jún 2021 – August 2023
Diskusia o dôležitosti rovnakých šancí a príležitostí	Podpora informovanosti o rodovej rovnosti, inklúzie, rovnakých príležitostiach a význame GEP	Júl 2021 – August 2023

3. Prezentácia výsledkov implementácie GEP

Opatrenia v oblasti Služieb pre študentky/ študentov

Ing. Peter Szabó, PhD.

1. V čom vidíme dôležitosť tejto oblasti v rámci GEP pre fakultu?

dostať do povedomia študentiek/ študentov problematiku rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti; dostať do povedomia uchádzačiek/ uchádzačov problematiku rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v rámci propagácie štúdia; upriamiť pozornosť na zastúpenie (aj) žien vo vede

2. Aké aktivity v tejto oblasti už boli realizované?

vytvorenie, pripomienkovanie a revidovanie Plánu rodovej rovnosti; spracovanie harmonogramu pre propagáciu aktivít súvisiacich s problematikou rodovej rovnosti --- primárne aktivity korešpondujúce s PR aktivitami MTF STU

Predpokladané aktivity do budúcnosti: DOD, MTF Uni, LUS – rodovo rovnomerné zastúpenie účastníkov zo strany MTF STU

zacomponovanie problematiky rodovej rovnosti do osnovy predmetu RKRZ – Riadenie kariéry a rozvoja zamestnancov (rovnosť príležitostí, odlišnosť kariérnych stropov u mužov a žien)

Koordinácia aktivít za **personálne a právne záležitosti** (*okrem už skôr uvedených činností*) sa zameriava na:

- riadenie ľudských zdrojov,
- tvorbu metodiky, príručiek, inštrukcií

Koordinácia za **pedagogické a výskumné pracoviská** (*okrem už skôr uvedených činností*) sa zameriava na:

- implementovanie princípov rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do oblasti vedy a výskumu,
- poskytovanie poradenstva pri vytváraní riešiteľských kolektívov s ohľadom na rodovú rovnosť,
- sledovanie a zverejňovanie na komunikačnej platforme aktuálnej európskej legislatívy, aktuálnych trendov v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti,
- implementovanie a komunikácia rozmeru rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v rámci špecifickej oblasti do vedy a výskumu
- zber, analýza dát a štatistické vykazovanie

Koordinácia aktivít za **PR (komunikácia)** (*okrem už skôr uvedených činností*) sa zameriava na:

- zabezpečovanie PR aktivít s rozšírením o rozmer rodovej rovnosti
- s ½ ročným časovým horizontom zverejňovať plán týchto aktivít
- zabezpečovanie PR komunikácie na fakulte, rovnako smerom navonok
- disseminácia poznatkov a zvyšovanie povedomia rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti

Koordinácia aktivít **za Študijné oddelenie a ŠDaJ** (*okrem už skôr uvedených činností*) sa zameriava na:

- implementáciu a komunikáciu rozmeru rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti smerom k študentom
- vytváranie kultúry vzájomnej úcty, rešpektu a rovnosti šancí a príležitostí v súlade s hodnotami fakulty
- zabezpečovanie aktivít smerujúcim k podpore komunikácie

Koordinácia aktivít **pre zástupkyňu študentiek a študentov** (*okrem už skôr uvedených činností*) sa zameriava na:

- aj v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti podporuje komunikáciu so študentmi,
- komunikuje aj v tejto oblasti so ŠD a študijným oddelením

1. stretnutie Rady rok 2023 – podpísanie memoranda o spolupráci
- štatút Rady pre RR

PROGRAM

1. Úvod: Rada pre rodovú rovnosť
2. Aktuálny stav riešenia projektu
3. **Prezentácia výsledkov implementácie GEP**

Institution Governance, Sexual Harassment

Human Resources

Institutional Communication

Research

Teaching

Transfer to Market

Student Services

4. **Akčný plán STU**

5. **Okrúhly stôl: plán udržateľnosti GEP**

6. **Záver**

5. Okrúhly stôl: plán udržateľnosti GEP

klúčové oblasti:

- **obsiahnutie čo najväčšieho počtu opatrení GEP do oficiálnych dokumentov (stanovy, interné smernice, príkazy dekana), akčných plánov, stratégií, formálne stanovených pracovných postupov a atď.**
- **rozšírenie implementácie nad rámec jednotlivých fakúlt na celej organizačnej úrovni STU**
- **pridelenie zdrojov (ľudských, finančných, technických alebo iných) po ukončení projektu**
- **dostupnosť/rozvoj rodovej expertízy a znalostí o rodovej rovnosti medzi výskumnými a administratívnymi pracovníkmi**



- sledovanie aktualít na web stránke Rodovej rovnosti
- otázky a dopyty: miriam.sefcikova@stuba.sk

Ďakujeme za pozornosť!