

Kolégium rektora STU
20.12.2021

Stratégia rodovej rovnosti STU

- Predkladá: **Dr. h. c., prof.h.c., prof. Dr. Ing. Oliver Moravčík**
rektor STU
- Vypracoval: **doc. Ing. Maximilián Strémy, PhD.**
prorektor
prof. Ing. arch. Ľubica Vitková, PhD.
prorektorka
doc. Ing. Mikuláš Bittera, PhD.
prorektor
prof. Ing. Ján Híveš, PhD.
prorektor
doc. Ing. Katarína Gajdošová, PhD.
prodekanka
Mgr. Katarína Kostecká
Ing. Miroslava Ostrihoňová
Ing. Erika Kučerová
Ing. Michaela Anna Jurkovičová
- Zdôvodnenie: Dokument je potrebné do 31.12.2021 prijať a zverejniť na webovom sídle STU. Materiál bol prerokovaný s pripomienkami na zasadnutí VR STU dňa 13.12.2021.
- Návrh uznesenia: Kolégium rektora STU po zapracovaní pripomienok členov VR STU prerokovalo Stratégiu rodovej rovnosti STU
a/ bez pripomienok
b/ s pripomienkami



Stratégia rodovej rovnosti STU

Verzia 1.0



SLOVENSKÁ TECHNICKÁ
UNIVERZITA V BRATISLAVE



Obsah

O Slovenskej technickej univerzite (STU)	3
Úvod do stratégie	3
Existujúce aktivity a opatrenia v rodovej rovnosti na STU	5
Súčasný stav a východiská	6
Študenti STU	6
Kvalifikačná štruktúra zamestnancov STU.....	7
Riadiace funkcie.....	8
Výskumná činnosť	8
Mobility	9
Plánované aktivity a opatrenia	10
Monitorovanie a vyhodnocovanie	12

O Slovenskej technickej univerzite (STU)

Slovenská technická univerzita v Bratislave (STU) je modernou, výskumno-vzdelávacou inštitúciou. Nadväzuje na takmer 270-ročný odkaz Banskej akadémie v Banskej Štiavnici, ktorú založila jedna z najvýznamnejších žien našej histórie, cisárovná Mária Terézia, a kde boli položené základy vzdelávania prepojeného s praxou. STU ponúka technické vzdelávanie a zapája študentov do výskumu v oblasti prírodných vied, počítačových vied, stavebníctva, architektúry, chémie, potravinárstva či materiálových technológií.

Na medzinárodnej úrovni má STU uzatvorené stovky dohôd o spolupráci so zahraničnými univerzitami, fakultami a výskumnými pracoviskami. Ročne posiela do zahraničia na študijné a výmenné pobyty¹ takmer 500 študentov.

Výskumné tímy² na škole sa zapájajú do riešenia medzinárodných projektov, ročne riešia asi 700 výskumných projektov financovaných z grantov a ďalšie stovky projektov zmluvného výskumu pre priemyselnú prax.

Absolventi STU patria medzi najžiadanejších³ a najlepšie odmeňovaných⁴ zamestnancov na trhu práce. Aktuálne študuje na 7 fakultách STU⁵ a univerzitnom ústave viac ako 10-tisíc študentov. Univerzita poskytuje štúdium vo všetkých troch stupňoch⁶ štúdia (bakalárskom, inžinierskom/magisterskom, doktorandskom).

Úvod do stratégie

Rovnosť žien a mužov vo výskume a inováciách sú prioritou Európskeho výskumného priestoru (ERA) už od roku 1997, kedy Európska komisia vo svojom oznámení *Ženy a veda: mobilizácia žien k obohateniu európskeho výskumu* vytýčila ako dôležitý strategický cieľ dosiahnutie rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu. Zároveň je prierezovou prioritou Agendy pre udržateľný rozvoj 2030⁷. Stratégia Európskej komisie pre rovnosť žien a mužov na obdobie 2020-25⁸ definuje víziu, politické ciele a opatrenia na dosiahnutie konkrétneho pokroku v oblasti rodovej rovnosti a na dosiahnutie cieľov udržateľného rozvoja.

V rámci STU je, v súlade s pravidlami a internou legislatívou, zabezpečená rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj nulová tolerancia akejkoľvek formy diskriminácie. Ženám a mužom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie. Ženy a muži bez rozdielu majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo

¹ https://www.stuba.sk/sk/erasmus-mobility-studentov-a-pracovnikov/erasmus.html?page_id=8972

² https://www.stuba.sk/sk/vyskume/vyskumne-pracoviska-na-stu.html?page_id=7589

³ https://www.mtf.stuba.sk/sk/diani-na-mtf/aktuality/stu-je-najlepsia-slovenska-univerzita-v-uplatneni-absolventov.html?page_id=15578

⁴ http://vs.iedu.sk/sk/prehľad/-/stupen=7:8,forma=1:2/-/kriterium=30;x=skupina_so;y=skola;graf;top

⁵ https://www.stuba.sk/sk/fakulty.html?page_id=2990

⁶ https://www.stuba.sk/sk/informacie-pre-uchadzacov/studijne-programy-a-studijne-odbory.html?page_id=1060

⁷ <https://sdgs.un.org/2030agenda>

⁸ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov Zákonníkom práce a Antidiskriminačným zákonom.

Podľa základných princípov slovenského Zákonníka práce majú ženy a muži právo na rovnaké zaobchádzanie nielen pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, ale aj v súvislosti s odmeňovaním a postupom v zamestnaní, odborným vzdelávaním a pracovnými podmienkami. Čo sa týka rovnakého odmeňovania, Zákonník práce stanovuje, že „mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek formy diskriminácie na základe pohlavia“. Vedenie STU a vedenia fakúlt sú si dobre vedomé rodovej situácie vo vedných oblastiach univerzity, a že proces dosiahnutia trvalo udržateľnej rodovej rovnosti je dlhodobý proces, presahujúci rámec a trvanie jedného funkčného obdobia. Vynaložíme však maximálne úsilie, aby sme zabezpečili silnú účasť zamestnankýň, učiteliek, výskumníčov a študentiek v rôznych činnostiach univerzity a jej fakúlt. Pri súčasnej štruktúre vedeckých pracovníkov a študentov technických vied na Slovensku aj na STU, v ktorej výrazne dominujú muži, to bude náročná úloha. Pri nábore a pridelení zamestnancov na aktivity (napr. mobility, sťaže) budeme aktívne presadzovať rodovú rovnosť, ako aj zásady obsiahnuté v Európskej charte pre výskum a Kódexe správania⁹.

Zároveň budeme vychádzať z dokumentu, schváleného vládou Slovenskej republiky v roku 2021, ktorým je Celostátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí a k nej prislúchajúci Akčný plán¹⁰, ktorý vypracovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Priority a strategické oblasti, ktoré celostátna stratégia pokrýva sú:

1. Dôstojnosť a telesná integrita;
2. Zosúladenie rodinného a pracovného života;
3. Vzdelávanie, veda a výskum;
4. Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien;
5. Politická a ekonomická participácia a účasť na rozhodovaní;
6. Zabezpečenie participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti žien a mužov;
7. Začleňovanie zraniteľných skupín a viacnásobná diskriminácia žien a maloletých detí/dievčat;
8. Medzinárodná rozvojová spolupráca a humanitárna pomoc.

Za účelom prípravy návrhu stratégie, implementácie opatrení, ich vplyvu a monitorovania rodovej rovnosti na STU sme vytvorili pracovnú skupinu Rodovej rovnosti, ktorá zahŕňa rôzne úrovne riadenia a pracovné pozície v rámci univerzity. Aktivity a opatrenia zo stratégie budú prenesené a implementované v akčnom pláne a monitorované ciele s ukazovateľmi zahrnuté do dlhodobého strategického zámeru STU a fakúlt.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32005H0251&from=LT>

¹⁰ <https://epale.ec.europa.eu/sk/resource-centre/content/celostatna-strategia-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-v-slovenskej>

Existujúce aktivity a opatrenia v rodovej rovnosti na STU

STU už iniciovala úvodné opatrenia na podporu svojich zamestnancov a podporu rodovej rovnosti. Bol vypracovaný Etický kódex študentov¹¹, ktorý zahŕňa tiež oblasť rovnosti a rovnako je pripravený návrh etického kódexu zamestnancov. Ženy sú na STU zastúpené vo vedení univerzity a tiež vo vedení fakúlt, ženy sa tiež aktívne podieľajú vo svojich oblastiach na všetkých úrovniach riadenia (vedúce katedier/ústavov, vedúce výskumných projektov), stredný manažment má tiež silné pokrytie ženami. V priebehu minulých rokov sa počet žien v uvedených riadiacich funkciách významne zvýšil.

STU cieľavedome propaguje úspechy žien pôsobiach na STU v univerzitnom časopise SPEKTRUM¹² v rámci pravidelnej rubriky "Žena vo vede" a príspevky sú zverejňované na webových stránkach STU.

V rámci aktivít podporujúcich rodovú rovnosť bola v roku 2020 zriadená materská škola STUBAčik¹³ pre deti zamestnancov STU, ktorá je pilotným projektom na slovenských univerzitách vôbec a významným kameňom rodovej a sociálnej politiky STU. Podporuje nielen rodovú rovnosť, ale naplňuje aj potreby mnohých mladých rodičov (ako žien, tak aj mužov) a zároveň potláča potenciálnu prekážku postupu v ich akademickej kariére. STU zároveň, ženám a mužom zabezpečuje pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove a starostlivosti o deti.

Univerzita, rovnako ako jej fakulty každý rok nominujú svoje úspešné vedkyne do celoštátnych súťaží, ktoré oceňujú úspešné vedkyne a propagujú ich prácu. Vedkyne STU boli ocenené v rámci nasledovných súťaží: Slovenka roka v kategórii veda a výskum, Krištáľové krídlo v kategórii medicína a veda, respektíve v rámci rôznych profesných cien ako napríklad: Cena prof. Martina Kusého udeľovaná Spolkom architektov Slovenska a Fondom výtvarných umení, a pod. Cenný je i dialóg medzi vedením STU a mladými vedkyňami a profesorkami pri príležitosti Medzinárodného dňa žien a dievčat vo vede „Ako na kariéru vo vede“¹⁴.

Nielen STU ale aj jej jednotlivé fakulty vykonávajú aktivity na podporu rodovej rovnosti. Materiálovotechnologická fakulta (MTF) bola už v rokoch 2009-2011 súčasťou medzinárodného konzorcia, ktoré riešilo výskumný projekt FP7 "Improving the gender diversity management in materials research institutions". Aktuálne projektový tím MTF vedený prof. Cagáňovou rieši projekt Horizont 2020 zameraný na rodovú rovnosť s názvom "Linking Research and Innovation for Gender Equality"¹⁵ (2020 - 2023). Stavebná fakulta (SvF) spoluorganizuje letný denný tábor BVS¹⁶, ktorý náučno zábavnou cestou sprostredkováva vedu deťom zo základných škôl. SvF rovnako zorganizovala konferenciu Ženy vo vede¹⁷, ktorej hlavnou témou bola otázka: „Ako je to so ženami pôsobiach vo vede a výskume?“. Leitmotívom tohto podujatia bolo podporiť postavenie žien v oblasti vedecko-výskumnej práce a ich potenciál uplatnenia v tejto sfére. Fakulta informatiky a informačných technológií (FIIT) je partnerom projektu AJ Ty v IT¹⁸, ktorého cieľom je nadchnúť mladé dievčatá pre

¹¹ https://www.stuba.sk/buxus/docs//stu/pracoviska/rektorat/odd_pravne_organizacne/2021_03_smernica_eticky_kodex_studenti_podpisany.pdf

¹² https://www.stuba.sk/sk/diani-na-stu/univerzitny-casopis-spektrum.html?page_id=115

¹³ https://www.stuba.sk/sk/fakulty/ine-pracoviska/stubacik.html?page_id=13400

¹⁴ https://www.stuba.sk/sk/diani-na-stu/prehľad-aktualit/ako-na-karieru-vo-vede.html?page_id=13249

¹⁵ <https://caliper-project.eu/>

¹⁶ <https://www.svf.stuba.sk/8428>

¹⁷ https://www.svf.stuba.sk/sk/dianie-na-svf/zeny-vo-vede.html?page_id=7189

¹⁸ https://www.fiit.stuba.sk/en/news/ajtyvit.html?page_id=2088

štúdium IT, ponúknuť im informácie a ukázať možnosti, ktoré majú v IT sektore. Na Strojníckej fakulte (SjF) pôsobí študentská organizácia - baby „Zo Strojarny“¹⁹, ktorej hlavným dôvodom vzniku bolo zvýšiť záujem o techniku u žien. Združenie bolo založené študentkami technických smerov a zameriava sa na študentky 2. – 4. ročníka stredných škôl a 8. a 9. ročníkov základných škôl, čo je práve obdobie výberu ďalšieho študijného zamerania. V rámci projektového výskumu na Fakulte architektúry a dizajnu (FAD) prof. Moravčíková realizovala v rokoch 2015 - 2019 výskum zameraný na ženy v architektúre v rámci projektu Emancipované: prvá generácia architektiek na Slovensku²⁰. V rokoch 2017 - 2019 rovnako prof. Moravčíková s kolektívom kolegyň realizovala medzinárodný projekt MoMoWo - Women's Creativity Since the Modern Movement²¹. Do oboch projektov boli zapojené aj študentky FAD. Na FAD je tiež niekoľko výskumno-vývojových a vzdelávacích centier, ktoré boli založené ženami (BCDlab, CEDA a iné).

Súčasný stav a východiská

Rodová rovnosť²² neznamena len rovnaké, či spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, ale aj zaobchádzanie, ktoré je síce rozdielne, ale zároveň je primerané z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez rôznych obmedzení. Rodová rovnosť znamená tiež spravodlivú a rovnomernú distribúciu povinností a práv, účasť na riadení a rozhodovaní, rovnaké príležitosti pre rozvoj osobnosti a talentu, pre kariérny rast i súkromný život. Cieľom je eliminácia akýchkoľvek existujúcich foriem nerovností a znevýhodňovania žien alebo mužov v celospoločenskom meradle. Z tohto princípu vychádza Etický kódex študentov STU²³ a tiež etický kódex zamestnancov²⁴.

Plán rodovej rovnosti STU je postavený na analýze aktuálneho stavu. STU v rámci svojich štatistík monitoruje údaje týkajúce sa zamestnancov aj študentov, ktoré sú štruktúrované podľa rodovej príslušnosti.

Študenti STU

Na STU študuje k 31.10.2021 celkovo 10 543 študentov vo všetkých troch stupňoch VŠ štúdia, z toho 3345 je žien, čo predstavuje 31,73 % (tabuľka 1.). Najpriaznivejší pomer študentiek k celkovému počtu študentov je na doktorandskom stupni, a to 42,48 %. Najväčšie zastúpenie študentiek je na Fakulte architektúry a dizajnu (FAD) 69,75 % a Fakulte chemickej a potravinárskej technológie (FChPT) 67,50 %, a naopak najmenej študentiek je na Strojníckej fakulte (SjF) 10,19%, Fakulte elektrotechniky a informatiky (FEI) 10,46 % a Fakulte informatiky a informačných technológií (FIIT) 14,03 %.

¹⁹https://www.sjf.stuba.sk/sk/diani-na-fakulte/ocaril-ich-svet-strojov-a-technologii-baby-zo-strojariny.html?page_id=6512

²⁰https://www.fa.stuba.sk/sk/dianie-na-fakulte/aktuality/emancipovane-prva-generacia-architektiek-na-slovensku.html?page_id=4048

²¹https://www.fa.stuba.sk/sk/dianie-na-fakulte/aktuality/momowo-symposium-2018.html?page_id=6543

²²<https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/rodova-rovnost/>

²³https://www.stuba.sk/buxus/docs//stu/pracoviska/rektorat/odd_pravne_organizacne/2021_03_smernica_eticky_kodex_studenti_podpisany.pdf

²⁴https://www.stuba.sk/buxus/docs//stu/pracoviska/rektorat/odd_pravne_organizacne/Pracovny%20poriadok%20uplne%20znenie.pdf

Tabuľka 1. Počet študentov STU v akademickom roku 2021/2022 k 31.10.2021

Počet študentov STU v akad. roku 2021/2022 k 31.10.2021

Fakulta	Denné štúdium																	
	I. stupeň štúdia						II. stupeň štúdia						III. stupeň štúdia					
	SR		Z		Spolu		SR		Z		Spolu		SR		Z		Spolu	
	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy
SvF	1 408	533	173	75	1 581	608	451	184	24	8	475	192	128	56	12	4	140	60
SjF	415	28	40	6	455	34	215	29	45	7	260	36	41	6	3	0	44	6
FEI	1 351	120	188	42	1 539	162	601	60	41	7	642	67	90	7	10	2	100	9
FCHPT	588	387	157	106	745	493	329	247	16	11	345	258	146	94	20	8	166	102
FAD	595	423	31	18	626	441	227	167	5	3	232	170	52	29	4	3	56	32
MTF	958	195	21	7	979	202	627	153	4	1	631	154	58	16	2	0	60	16
FIIT	708	80	106	26	814	106	268	46	14	2	282	48	19	3	11	1	30	4
ÚM	75	41	28	18	103	59	49	24	7	3	56	27	11	8	1	0	12	8
STU	6 098	1 807	744	298	6 842	2 105	2 767	910	156	42	2 923	952	545	219	63	18	608	237

Fakulta	Externé štúdium						STU denná a externá forma					
	III. stupeň štúdia						SR		Z		Spolu	
	SR		Z		Spolu		celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy
	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy	celkom	z toho ženy
SvF	17	7	1	0	18	7	2 004	780	210	87	2 214	867
SjF	17	1	9	3	26	4	688	64	97	16	785	80
FEI	32	4	1	0	33	4	2 074	191	240	51	2 314	242
FCHPT	29	15	1	0	30	15	1 092	743	194	125	1 286	868
FAD	13	5	2	0	15	5	887	624	42	24	929	648
MTF	23	9	7	2	30	11	1 666	373	34	10	1 700	383
FIIT	5	0	2	1	7	1	1 000	129	133	30	1 133	159
ÚM	10	4	1	0	11	4	145	77	37	21	182	98
STU	146	45	24	6	170	51	9 556	2 981	987	364	10 543	3 345

Kvalifikačná štruktúra zamestnancov STU

Napriek maximálnej snahe o rovnosť príležitostí existujú aj na pôde STU viaceré príklady opačných skúseností. Najmarkantnejším je postupný úbytok žien počas cesty za kariérou vo vede, výskume aj pedagogike (tabuľka 2.).

Tabuľka 2. Kvalifikačná štruktúra zamestnancov STU (údaje za rok 2019)

Fakulta STU	Pedagógovia spolu		Profesori		Docenti		Pedagógovia s PhD.		Pedagógovia ostatní	
	spolu	Ženy	spolu	Ženy	spolu	Ženy	spolu	Ženy	spolu	Ženy
SvF	199	81	36	7	59	28	93	40	11	6
SjF	94	22	14	1	27	1	46	15	7	5
FEI	156	32	34	5	39	7	67	13	17	8
FCHPT	189	69	37	1	67	28	78	35	8	5
FA	91	39	10	2	32	19	38	16	10	1
MTF	145	62	21	1	44	18	74	39	6	4
FIIT	42	12	6	2	12	4	22	4	3	2
R-ÚM	29	15	4	2	9	5	15	8	1	1
Spolu	945	332	162	21	289	110	433	170	63	32

Riadiace funkcie

Riadiace funkcie na STU a jej fakultách sú stále častejšie obsadzovanejšie ženami. Najvyššiu riadiacu pozíciu rektora/rektorky v histórii STU žena ešte nikdy nezastávala. Naopak pozíciu prorektorky máme v aktuálnom vedení univerzity a rovnako tomu bolo aj v minulosti (r. 2019 - 3 prorektori/2 prorektorky). Členovia vedeckej rady sú prevažne muži, uplatňujú sa v nej 4 ženy v porovnaní s 39 mužmi. V správnej rade STU je jedna žena v porovnaní s 11 mužmi. Smerom k vedúcim funkciám na fakultách STU je situácia rovnako v prospech mužov, keď 7 zo 7 dekanov fakúlt sú muži a doterajšej histórii boli vo funkcii len 2 dekanke. Naopak na funkcii prodekanke a vedúca ústavu na jednotlivých fakultách je badať zlepšenie v prospech obsadenia ženami, aj keď v tejto súvislosti je nutné povedať, že ženy prodekanke sú zväčša zodpovedné za oblasť pedagogiky, propagácie a sociálnej oblasti. Na fakultách SvF a FEI však majú prodekanke pre vedu a výskum, rovnako na fakulte FEI majú vedúcu Ústavu robotiky a kybernetiky, na FIIT majú vedúcu Ústavu počítačového inžinierstva, na SvF majú vedúcu ženu na Katedre geotechniky, globálnej geodézie a geoinformatiky, vodného hospodárstva a krajiny, architektúry, súdneho zneuctva, na FAD majú vedúcu Ústavu dizajnu, obytných budov, občianskych budov, interiéru, a na mnohých fakultách sú ženy vedúce ústavov aplikovanej lingvistiky, respektíve humanitne zameraných pracovísk. Rozdelenie vedúcich funkcií na jednotlivých fakultách je tak omnoho rovnomernejšie ako na samotnej univerzite. (tabuľka 3.).

Tabuľka 3. Ženy a muži vo funkciách (Prodekanke /vedúce ústavu)

Fakulta	Prodekani		Vedúci ústavov	
	muži	ženy	Muži	ženy
SvF	3	2	13	7
SjF	3	1	8	1
FEI	2	3	8	2
FCHPT	3	1	10	0
FA	3	1	5	4
MTF	4	1	6	1
FIIT	1	1	1	1
Spolu	19	10	51	16

Akademický senát

Akademický senát STU má celkovo 44 senátorov, z toho 12 žien. Zamestnaneckú časť tvorí 29 členov, z toho 6 žien, študentskú časť 15 členov, z toho 6 žien. V rámci AS sú zriadené 4 komisie, z toho 2 ženy sú predsedníčky.

Výskumná činnosť

Výskumná činnosť podporovaná domácimi aj medzinárodnými grantovými schémami je jednou z kľúčových aktivít STU. V rámci vedúcich riešiteľov medzinárodných výskumných projektov prevládajú muži v pomere 39 ku 7 vedúcim riešiteľkám (tabuľka 4.). Podiel vedúcich riešiteľiek na ostatných projektoch vedeckých, umeleckých, domácich aj medzinárodných predstavuje cca 21%.

Tabuľka 4. Projekty Horizont 2020

Názov projektu	Akronym	Meno zodpovednej riešiteľky	Fakulta STU
Advanced physical-acoustic and psycho-acoustic diagnostic methods for innovation in building acoustics	papabuild	doc. Ing. Monika Rychtáriková, PhD. / doc. Ing. Vojtech Chmelík, PhD.	SvF
The CALIPER project: Linking research and innovation for gender equality	CALIPER	doc. Mgr. Dagmar Cagáňová, PhD.	MTF
Joint European Canadian Chinese development of Small Modular Reactor Technology	ECC-SMART	doc. Ing. Jarmila Degmová, PhD.	FEI
STRUctural MATerials research for safe Long Term Operation of LWR NPPs	STRUMAT-LTO	doc. Ing. Jarmila Degmová, PhD.	FEI
Promotion of rural museums and heritage sites in the vicinity of European pilgrimage routes	zurALLURE	Mgr. Andrea Hrčková, PhD., doc. Ing. Valentino Vranić, PhD.	FIIT
Innovative smart components, modules and appliances for a truly connected, efficient and secure smart grid	CONNECT	prof. Ing. Viera Stopjaková, PhD.	FEI
Highly efficient and trustworthy components and systems for the next generation energy supply infrastructure	Progressus	prof. Ing. Viera Stopjaková, PhD.	FEI

Mobility

Rovnako ako výskumná činnosť, podpora mobilit zamestnancov a študentov je jednou z kľúčových aktivít STU, vďaka ktorej majú možnosť stráviť čas v zahraničí, za účelom zlepšenia svojich kompetencií a poznatkov, a tiež zvýšiť svoju kvalifikáciu. STU participuje na viacerých grantových schémach podporujúcich mobilit (aj s monitorovaním účasti žien - tabuľka 5.).

Tabuľka 5. Prehľad akademických mobilit - študenti v akademickom roku 2019/2020

Fakulta	Fyzický počet vyslaných študentov	z toho ženy	Počet osobo-mesiacov vyslaných študentov			Fyzický počet prijatých študentov	z toho ženy
			programy ES	NŠP	iné (CEEPUS, NIL, ..)		
SvF	25	8	103,74	0,00	5,46	24	8
SjF	25	2	118,07	0,00	0,00	28	2
FEI	24	4	149,70	0,00	0,00	28	7
FCHPT	34	21	188,90	0,00	0,00	72	40
FAD	73	44	416,53	9,43	9,33	28	16

MTF	22	7	65,70		6,56	17	9
FIIT	12	2	67,66	0,00	0,00	13	3
UM	15	13	52,46	0,00	24,20	5	2
Spolu	230	101	1162,76	9,43	45,55	215	87

Plánované aktivity a opatrenia

Pripravované aktivity Stratégie pre rodovú rovnosť na STU prechádzajú vývinom podobne ako sa menia odporúčania a postupy Európskej komisie. Tá pôvodne preferovala najmä priamu podporu žien vo vede, výskume, kariére..., kým v súčasnosti sa aktivity sústreďujú na tzv. kultúrnu a štrukturálnu zmenu. Tieto sa zameriavajú na vyrovnané nastavenie pracovných podmienok a kariérneho rastu a zároveň apelujú na rozvoj poznania v otázkach predsudkov a stereotypov. Dôležitú úlohu tu zohrávajú samotné inštitúcie, ktoré majú možnosť vlastnými opatreniami podporiť rodovú rovnosť. V zmysle vyššie uvedeného a podľa osvedčených postupov bude rodová stratégia STU založená na princípe rodovej perspektívy, t.j. vybrané plánované aktivity budú rovnomerne venované ženám aj mužom. Komisia odporúča, aby tieto opatrenia pokrývali päť oblastí intervencie, a to:

- A. Rovnováha medzi pracovným a rodinným životom, organizačná kultúra
- B. Rodová vyváženosť v riadení a rozhodovaní (leadership)
- C. Rodová rovnosť v oblasti nábora zamestnancov a zamestnankyň a v kariérom rozvoji
- D. Začlenenie rodovej dimenzie do obsahu výskumu a vyučovania
- E. Opatrenia proti rodovo podmienenému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania

Plánované aktivity a opatrenia k tematickým oblastiam:

a) Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a organizačná kultúra

- **Vytváranie a udržiavanie priateľského prostredia pre ženy a mužov.**
 - Poskytovanie individuálneho kariérneho plánu s ohľadom na výber životného štýlu, možnosť zapojenia sa do aktivít počas rodičovskej dovolenky, pri rodičovskej dovolenke možnosť predĺženia zmlúv na dobu určitú, či predĺženie grantových zmlúv, motivačné "návrátové" granty po rodičovskej dovolenke (ak to povoľujú pravidlá výziev a legislatívne možnosti).
 - Poskytnutie podpory a poradenstva v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Prezentovanie osobných skúseností žien vo vedúcich pozíciách (diskusia, článok v univerzitnom časopise, ...).
 - Kontinuálna podpora rodičov (študentov-študentiek) pri štúdiu (prevádzka materskej škôlky, preskúmanie možností založenia materskej škôlky v iných súčastiach).
- **Ovplyvňovanie verejnej mienky smerom k rodovej citlivosti a zodpovednosti spoločnosti za kvalitu života všetkých jej členov v súvislosti s naplnením ich práva na sebarealizáciu, slobodnú voľbu povolania a využitia svojho mimoriadneho nadania a talentu, a zároveň uplatnenie neodňateľného práva každého jednotlivca na založenie rodiny a dôstojný život v prijateľných podmienkach.**

- Umožnenie väčšej flexibility v práci (home office, flexibilný pracovný čas, práca na skrátenej úväzok, zavedenie zásobníka odpracovaných hodín, ktoré je možné v prípade potreby využiť atď.).
- Pomoc a sprostredkovanie služieb starostlivosti o deti pre rodičov vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky, tiež podpora starostlivosti nielen o deti ale aj iné závislé osoby (napr. ľudia so zdravotným postihnutím).

b) Rodová vyváženosť vo vedení a rozhodovaní

- **Zvyšovanie povedomia o rodovom aspekte v rámci vedúcich a rozhodujúcich pozícií.**
 - Organizácia školení alebo workshopov o rodovej rovnosti pre všetky osoby s rozhodovacími právomocami.
 - Identifikácia oblastí s nedostatočným zastúpením žien (nielen vo vedení, vzhľadom na rôzne kritéria a perspektívu uplatnenia) a proaktívny systém podpory žien-kandidátok do pozícií v týchto oblastiach (formou prezentácií, workshopov).

c) Rodová rovnosť pri nábore a kariérom postupe

- **Dodržiavanie transparentných prijímacích konaní do zamestnania, výskumných tímov a projektov a uplatňovať pri tom rodovú dimenziu (rodovo vyvážené zloženie výberových komisií).**
 - Monitorovanie a propagovanie transparentných, otvorených a verejne vypisovaných náborových výberových konaní.
 - Poskytovanie školení pre náborových pracovníkov o nevedomých zaujatostiach pri výberoch.
 - Integrácia mäkkých zručností (napr. vedenie výskumného projektu) pri hodnoteniach zamestnancov v náboroch a kariérom postupe.
- **Aktívne oslovovať verejnosť (vrátane žiakov a žiačok základných a stredných škôl) s cieľom podnietiť záujem o vedu, najmä u dievčat.**
 - Dievčenské dni podľa vzoru girl's day na STU (prehliadky laboratórií so sprievodcom, malé experimenty, diskusie).
 - Ladies@science - výskumné aktivity vedené výskumníčkami/doktorandkami pre verejnosť, najmä žiačky, študentky.
 - Propagácia dobrých vzorov na realizovaných podujatiach aj v tlačovinách (napr. na Dni otvorenia dverí jednotlivých fakúlt vždy predstaviť aj úspešné absolventky s cieľom motivovať študentky stredných škôl na štúdium na technickej škole, viesť rubriku Ženy vo vede v univerzitnom časopise SPEKTRUM uverejňovanom aj na webe: www.stuba.sk/115).

d) Integrácia rodového rozmeru do obsahu výskumu a výučby

- **Podpora zviditeľnenia žien vo vede** (nielen vo výskume ako takom, ale aj v rámci komunikačných a propagačných podujatí, ako je Veda pri víne, Európska noc výskumníkov, pravidelné nominovanie do súťaže slovenskej komisie pre UNESCO: UNESCO - L'Oréal Pre ženy vo vede).
 - Organizácia cielených školení a kurzov na zapojenie sa výskumníčok do projektov.

- Aktívna participácia a vyhľadávanie príležitostí pre prezentáciu úspešných vzorov vo vede a výskume.
 - **Zohľadňovať pri nastavovaní výskumných projektov a vyučovacích programov rodovú rovnosť.**
 - Podpora vedúcich zamestnancov pri reintegrácii žien a mužov po návrate z rodičovskej dovolenky a aktívne vytváranie príležitostí.
 - Proaktívne vyhľadávanie kandidátok do projektových tímov, na podujatia či do študijných programov.
 - Pravidelná realizácia prieskumu medzi zamestnankyňami, zamestnancami, študentkami a študentmi so zameraním na ich potreby.
- e) Opatrenia proti rodovo motivovanému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania**
- **Prezentácie zamerané na nevhodné správanie na pracovisku spadajúceho pod rodovo motivované násilie a adekvátne postupy.**
 - Organizácia aktivít slúžiacich na informovanie a prevenciu pred rodovo motivovaným násilím v univerzitných kampusoch (prezentácie, školenia)
 - **Prehľbovanie etických princípov, kultúry prostredia a disciplinárnych procesov STU a fakúlt.**
 - Dodržiavanie nulovej tolerancie voči akémukoľvek prejavu sexizmu alebo zneužívania.
 - Organizácia školení pre zamestnancov v oblasti pravidiel správania.
 - Zavedenie pravidiel správania zamestnancov a študentov, bližšie špecifikovať čo je a nie je považované za obťažovanie, a tiež vytvoriť platformu, ktorá umožní obetiam, aby mohli prípady obťažovania nahlásiť. Zabezpečiť následné spravodlivé vyšetrenie prípadu a podporu obetiam.

Tieto stratégie sa budú uplatňovať tak dlho, ako sa bude považovať za potrebné na dosiahnutie udržateľnej skutočnej rodovej rovnosti, pričom sa bude rešpektovať slobodná vôľa jednotlivcov pri výbere ich kariéry a oblasti záujmu, ako aj vedecké zásluhy-výkony budú považované ako najdôležitejší rozhodovací faktor. K zavedeniu plánovaných aktivít je potrebné zároveň rozšíriť povedomie o potrebe implementácie a uplatňovania rodovej rovnosti v inštitúcii, ktorá sa bude realizovať najmä prostredníctvom školenia vedúcich zamestnancov do plánu rodovej rovnosti.

STU je partnerom v konzorciu EULIST, ktoré tvorí 10 univerzít z celej Európy. Jedným z cieľov konzorcia je aj cielená podpora rovnosti žien vo vede. STU tak bude zdieľať a implementovať dobré skúsenosti z partnerských univerzít v tejto oblasti.

Monitorovanie a vyhodnocovanie

Vedenie STU a vedenia fakúlt sa zaväzujú systematicky implementovať, sledovať a vyhodnocovať stav stratégie rodovej rovnosti, ktorá by mala viesť k inštitucionálnemu posilneniu zodpovednosti, napredovaniu a prispieť k udržateľnému rozvoju. Priebežná kontrola implementácie a pokroku bude realizovaná vytvorenou pracovnou skupinou rodovej rovnosti a potvrdená vrcholovým vedením. Podpora stratégie aj v podobe nových opatrení a aktivít bude postupne realizovaná v rôznych typoch



grantových projektov, ktorých povinnou súčasťou sa stala oblasť rodovej rovnosti. Typickým príkladom sú grantové projekty Horizon Europe.