

UNIVERZITA VETERINÁRSKEHO LEKÁRSTVA A FARMÁCIE V KOŠICIACH



Inštitucionálny plán rodovej rovnosti na Univerzite veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach

Košice 30. 11. 2021

Inštitucionálny plán rodovej rovnosti na Univerzite veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach

1. Európske politiky zamerané na rodovú rovnosť vo vede a výskume

Problematika rodovej rovnosti vo vede a výskume, ako aj vo sfére vysokoškolského vzdelávania je už niekoľko dekád jednou z dôležitých oblastí európskej vednej a vysokoškolskej politiky. V tejto rovine sa javí najmä ako problém, týkajúci sa efektívnosti a produktivity vedy a výskumu v európskom výskumnom priestore, s akcentovaním potreby zvyšovania konkurencieschopnosti európskej vedy, výskumu a inovácií. Iniciatíva v tomto smere vychádzala predovšetkým zo strany najvyšších orgánov EÚ, za ostatné štvrtstoročie Európska komisia iniciovala viacero výskumných zámerov a usporiadala viaceré konferencie venované problematike žien vo vede. Osobitný význam má komuniké *Ženy a veda: mobilizácia žien k obohateniu európskeho výskumu (Women and science: mobilising women to enrich European research)* z roku 1997, v ktorom bol vyzdvihnutý princíp rovnosti príležitostí žien a mužov v oblasti vedeckého výskumu a vo vedeckých inštitúciách. V tomto komuniké bol vytýčený dôležitý strategický cieľ, a to dosiahnuť rodovú rovnosť v oblasti vedy a výskumu systematickou a širokou podporou participácie žien v európskom výskumnom priestore. V uvedenom komuniké bol vytýčený akčný plán na podporu rodovej rovnosti vo vede a bola ustanovená skupina expertov a expertiek pri Generálnom riaditeľstve pre výskum a technológie Európskej komisie, tzv. Helsinská skupina, ktorých úlohou bolo vypracovať súhrnnú správu o situácii žien vo vede v krajinách Európskej únie. Táto správa bola publikovaná v roku 2000 pod názvom *Vedné politiky v Európskej únii: podpora excelentnosti prostredníctvom uplatnenia rodovej rovnosti (Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality)* a stala sa známou ako tzv. ETAN správa¹. Výsledky práce Helsinskej skupiny boli zverejnené aj v podobe národných správ, ktoré sú zahrnuté v publikácii *Národné politiky o ženách a vede v Európe (National Policies on Women and Science in Europe)*. Ďalšia správa Európskej komisie o problematike žien vo vede mapuje situáciu žien vo vede v krajinách strednej a východnej Európy, vrátane Slovenskej republiky, a v pobaltských štátoch (vyšla pod názvom *Premárnené talenty: od osobných zápasov k veci verejnej. Ženy a veda v krajinách Enwise, 2004 (Enwise – Enlarge Women In Science to East); (Waste of talents: turning private struggles into a public issue. Women and Science in the Enwise countries, 2004)*.

Dôležitým politickým nástrojom presadzovania politiky rodovej rovnosti v oblasti vedy a výskumu sa stala aj rezolúcia Rady EÚ *Ženy a veda (Women and Science)* z roku 1999², ktorá vyzýva k formovaniu takých národných politík rovnosti príležitostí, ktoré povedú k úplnej rodovej rovnosti v oblasti vedy, výskumu a technologického vývoja. Rada EÚ následne vyzvala členské štáty, aby sledovali rodovú štruktúru ľudí zamestnaných v sektore vedy a výskumu a venovali zvýšenú pozornosť tvorbe rodovo rozlíšených štatistických dát, keďže takéto štatistiky sú nevyhnutnou podmienkou identifikácie nerovnosti medzi ženami a mužmi. Nerovnosti za

¹ *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality.* 2000.

² Council of the European Union, Council Resolution on Women and Science; dostupné na ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_res_en.pdf

oblasť vysokých škôl v Slovenskej republike v zastúpení mužov a žien v typickej akademickej kariére vo verejných vysokých školách na Slovensku za rok 2020 uvádza tab. č. 1.

Tab. č. 1 Štatistické údaje o zastúpení mužov a žien v typickej akademickej kariére vo verejných vysokých školách na Slovensku

	Ženy	Muži
I + II stupeň (denní)	57,71%	42,28%
III stupeň (denní)	47,62%	52,3%
OA	52,6%	47,4%
Doc.	42,4%	57,6%
Prof.	28,8%	71,2%

2. Súčasné iniciatívy Európskej komisie

Vyššie spomenuté iniciatívy európskych orgánov boli zamerané najmä na podporu žien vo vede, kým v prvých dekádach 21. storočia sa záujem sústredil na samotné inštitúcie, v ktorých ženy (aj muži) vedecký výskum realizujú. V popredí je v súčasnosti prístup, nazývaný **kultúrna a štrukturálna zmena**³, ktorý vychádza z rozpoznania toho, že individuálna podpora žien nie je dostačujúca, takže treba sa zamerať na celý systém, v ktorom vedecké poznanie funguje, na inštitucionálne a kultúrne podmienky vedeckej práce. Ide o komplexný prístup, ktorý perspektívu rodovej rovnosti začleňuje do fungovania inštitúcií. Nevenuje sa teda len/alebo primárne podpore žien (alebo iných znevýhodnených skupín), ale akcentuje potrebu premeny inštitucionálnych podmienok s cieľom posilnenia rodovej rovnosti z hľadiska kariérneho rozvoja, ako aj z hľadiska zvýšenia kvality vedeckého výskumu⁴. Rodová rovnosť sa tak stáva jednou z kľúčových priorít európskej vednej politiky. Dôležitým posunom v rámci tejto politiky je to, že centrálna úloha pri podpore rodovej rovnosti sa pripisuje samotným výskumným a akademickým inštitúciám ako aj skutočnosť, že dôraz sa kladie na rodovú perspektívu, t. j. pozornosť sa venuje tak ženám, ako aj mužom⁵.

Inštitucionálna a kultúrna zmena znamená posilňovanie rodovej rovnosti realizované prostredníctvom plánov rodovej rovnosti, ktoré si inštitúcia nastavuje na základe vlastných interných podmienok a poznania situácie, s cieľom podpory rodovej rovnosti v oblasti kariérneho rozvoja, posilnenia rodovej rovnováhy v rozhodovaní a riadení, ako aj s cieľom posilnenia rodovej dimenzie výskumu pri prijímaní do zamestnania. Nespornou prednosťou toho prístupu, zameraného na kultúrnu a inštitucionálnu zmenu, je okrem jeho komplexného charakteru aj skutočnosť, že vedie k lepšiemu využívaniu ľudských zdrojov, zvyšuje kvalitu výskumu a skvalitňuje podmienky pre vedeckú prácu tak pre ženy, ako aj pre mužov.

3. Rodová rovnosť v programe Horizont Európa

³ Tenglerová, H. (ed.): Genderová rovnosť vo vede, výskumu a vysokom školstve. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, Praha 2018

⁴ Víznerová, H., Linková, M.: Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, Praha 2013.

⁵ Víznerová, H., Linková, M.: Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, Praha 2013.

Európska komisia sa zaviazala podporovať rodovú rovnosť vo výskume a inováciách. V praxi to znamená, že žiadateľ o financovanie projektov v programe Horizont Európa, potrebuje splniť podmienku, že príslušná organizácia má zverejnený plán rodovej rovnosti. Je to súčasťou Stratégie Európskej komisie v oblasti rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025, ktorá stanovuje širší záväzok Komisie k rovnosti vo všetkých politikách EÚ. Takýmto spôsobom si chce EÚ zabezpečiť férový prístup žien k výskumným a inovačným aktivitám. Jedná sa o prierezovú politiku posilnenia rodovej rovnosti a eliminácie rodových nerovností a intersekciónálnych socio-ekonomických nerovností v celkovom systéme výskumu a inovácií, vrátane eliminácie nevedomovaných predpojatostí a štrukturálnych bariér.

V súvislosti s tým boli v rámci projektovej schémy Horizont Európa ako základný predpoklad podania projektovej žiadosti nastavené nasledovné kritériá:

1. Plán rodovej rovnosti (PRR) ako kritérium oprávnenosti čerpať zdroje zo schémy Horizont Európa;
2. Integrácia rodovej dimenzie do obsahu výskumu a inovácií ako zásadná požiadavka v rámci celého programu;
3. Rodová rovnováha v hodnotiacich paneloch;
4. Osobitné zdroje pre financovanie akcií zameraných na vytvorenie a implementáciu PRR v akademických a vedecko-výskumných organizáciách, aj pre rodové štúdiá a intersekciónálny výskum.

4. Analýza súčasného stavu – kvantitatívne dáta pre identifikáciu stavu rodovej rovnosti na Univerzite veterinárskeho lekárstva a farmácie v Košiciach

Všeobecné kvantitatívne údaje, čo sa týka počtu mužov a žien na Univerzite veterinárskeho lekárstva a farmácie (UVLF) v Košiciach sú uvedené v tabuľke č. 2. Čo ukazujú uvedené dáta:

- a) Z celkového počtu zamestnancov univerzity prevládajú ženy, ktoré tvoria takmer 2 tretiny zamestnancov.
- b) Z celkového počtu 261 akademických pracovníkov je 151 žien, t. j. 58 %.
- c) Najvýraznejší rozdiel v prospech žien je v skupine výskumných pracovníkov, kde sú trendom mladí ľudia a postdoktorandov.

Tab. č. 2 Všeobecné kvantitatívne dáta pre identifikáciu stavu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach (2020)

Kategória	Muži		Ženy	
	počet	%	počet	%
Zamestnanci celkovo	222	37	385	63
Akademickí pracovníci spolu	110	42	151	58
Výskumní pracovníci	11	26	31	74
Vysokoškolskí učители	99	45	120	55
Postdoktorandi (a. r. 2021/22)	0	17	9	83

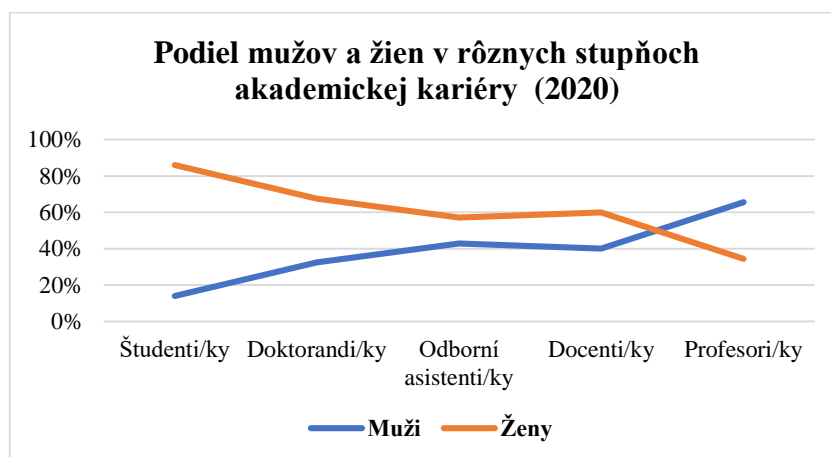
V tab. č. 3 a grafe č. 1 sú interpretované údaje o študentoch na UVLF v Košiciach a údaje jednotlivých kategórii vysokoškolských učiteľov, z ktorých vyplýva:

- a) Populácia študentov UVLF v Košiciach je silne feminizovaná a to aj na 3. stupni vysokoškolského štúdia.
- b) V kategórii odborný asistent/asistentka a docent/docentka prevládajú ženy, avšak v kategórii profesor/profesorka, z celkového počtu 120 vysokoškolských učiteliek má 11 žien vedecko-pedagogickú hodnosť profesor, t. j. 9,2 %.
- c) Z celkového počtu 99 vysokoškolských učiteľov má 21 mužov vedecko-pedagogickú hodnosť profesor, t. j. 21,2 %.
- d) Vedecko-pedagogickou hodnosťou „profesor“ disponuje výrazne väčšia časť mužov než žien (21,2 % : 9,2 %), z čoho vyplýva, že sklenený strop pre ženy sa nachádza medzi docentúrou a profesúrou.
- e) Čo sa týka vekovej štruktúry pracovníkov a pracovníčok s vedecko-pedagogickou hodnosťou „docent“ a „profesor“, dáta výrazný rodový rozdiel neindikujú (tab. č. 4).

Tab. č. 3 Kvantitatívne dáta pre identifikáciu stavu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach u študentov a akademických pracovníkov (2020)

	Muži		Ženy		Spolu
	N	%	N	%	
Študenti/študentky (vrátane EFŠ)	228	14	1408	86	1636
Doktorandi/doktorandky	35	32	73	68	108
Odborní asistenti/asistentky	60	43	80	57	140
Docenti/docentky	20	40	30	60	50
Profesori/profesorky	21	66	11	34	32

EFŠ – externá forma štúdia



Graf č. 1 Kvantitatívne dáta pre identifikáciu stavu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach u študentov a akademických pracovníkov (2020)

Tab. č. 4 Veková štruktúra pracovníkov a pracovníčok s vedecko-pedagogickou hodnosťou „docent“ a „profesor“ (2020)

Veková kategória	do 40		do 45		do 50		nad 50	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Docentky	0	-	3	10	4	13	23	77
Docenti	1	5%	1	5	5	25	13	65
Profesorky	0	-	0	-	0	-	11	100
Profesori	0	-	0	-	1	5	20	95

Zastúpenie žien na riadení a rozhodovaní (vedenie univerzity, vedúci katedier, kliník a výskumných centier, vedúci knižnice a účelových zariadení), dáta ukazujú, že zastúpenie žien a mužov je vyrovnané. Zastúpenie žien však zaostáva za zastúpením mužov v samosprávnych orgánoch univerzity, osobitne vo vedeckej rade (23 mužov, 10 žien) a akademickom senáte (13 mužov, 6 žien); (príloha č. 1). Výrazne nízke je zastúpenie žien v správnej rade univerzity, z celkového počtu 13 členov sú len 2 ženy, t. j. 13,4 %.

5. Ciele plánu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach a oblasti intervencie vychádzajúce z kvantitatívnych dát

Základné ciele plánu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach vychádzajú z Európskej vednej politiky v tejto oblasti, ktorá stanovuje 3 tri strategické ciele:

1. Profesijný rozvoj a kariérny rast: Venovať pozornosť kariérnemu rozvoju žien, osobitne vo vyšších stupňoch akademickej kariéry na univerzite.
2. Rodová rovnováha v riadiacich a rozhodovacích orgánoch: Prijat' stratégiu posilnenia zastúpenia žien v samosprávnych orgánoch, osobitne vo vedeckej rade a správnej rade.
3. Rodová dimenzia v samotnom výskume a inováciách: Analyzovať úspešnosť zastúpenia žien vo vedeckých tímoch a grantoch. Venovať pozornosť rodovej rovnosti v oblasti nábora zamestnancov a zamestnankyň.

Z ďalších cieľov sa jedná o:

4. Posilnenie propagácie štúdia smerom k mužským uchádzačom aj napr. poskytovanými voľnočasovými a záujmovými aktivitami.
5. Realizovanie prieskumu (napr. formou online dotazníka) o vnímaní rovnosti medzi ženami a mužmi akademickými aj neakademickými pracovníkmi a pracovníčkami, ako aj medzi študentami.
6. Realizovanie prieskumu medzi študentmi a študentkami aj v anglickom jazyku vzhľadom na to, že na UVLF v Košiciach študuje vysoký počet študentov a študentiek zo severských krajín, teda z oblasti, kde problém rodovej rovnosti je oveľa viac tematizovaný a možno predpokladať, že zahraniční študujúci sú voči téme citlivejší. Bolo by preto zaujímavé poznať ich názory, navyše skutočnosť, že univerzita venuje otázke rodovej rovnosti pozornosť, môže zvýšiť jej atraktivitu pre túto cieľovú skupinu.
7. Zvážiť, okrem vyššie vedených aktivít, ktoré reflektujú aktuálne kvantitatívne dáta, do budúcnosti možnosť ďalšieho mapovania prostredia UVLF v Košiciach ako zamestnávateľa, so špeciálnym zreteľom na zamestnankyne a zamestnancov

vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky a/alebo tých, ktorí sa starajú o malé deti a zhodnotiť, či existujúce na opatrenia sú dostatočné.

8. V súvislosti s bodom 7 vytvoriť predpoklady pre zriadenie materskej škôlky v priestoroch UVLF v Košiciach a v letnom období organizovať Detskú univerzitu.
9. Formovať nediskriminujúce, otvorené a podporujúce pracovné a študijné prostredie, vo vzťahu k problematike obťažujúceho správania na pracovisku a zmapovanie, aké sú mechanizmy na eliminovanie takéhoto správania.
10. Vytvoriť komisiu pre účely plnenia plánu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach.

Jednotlivé opatrenia sa v prípade potreby budú vykonávať v rámci plánu rodovej rovnosti na rôznych úrovniach⁶:

1. Individuálna: individuálna podpora menej zastúpeného pohlavia, odstraňovanie individuálnych prekážok, podpora žien;
2. Inštitucionálna: štrukturálna transformácia, nastavenie pracovných podmienok a pravidiel kariérneho rozvoja, výber a prijímanie pracovníkov a pracovníčok do zamestnania, výber osôb do vedúcich pozícií;
3. Kultúrna/symbolická: zvýšenie citlivosti na rodovú ne/rovnosť, rozvíjanie poznania a kompetencie ohľadom rodových otázok, eliminácia stereotypov a predsudkov, presadzovanie hodnoty rovnosti a inkluzívnosti, podporujúce pracovné prostredie.

6. UVLF v Košiciach sa týmto zaväzuje plniť základné kamene (povinné požiadavky) plánu rodovej rovnosti, ktoré sú nasledovné:

1. Zverejniť Plán rodovej rovnosti UVLF v Košiciach ako dokument na webovom sídle univerzity, podpísaný štatutárom organizácie;
2. Zabezpečiť zdroje (finančné aj ľudské) pre implementáciu plánu rodovej rovnosti;
3. Pravidelne v ročných intervaloch vykonať zber rodovo členených dát ohľadom personálu (aj študujúcich) a ich monitoring;
4. Vytvoriť podmienky na pozdvihnutie vedomia o rodovej rovnosti a nevedomých rodových predpojatostí.

V Košiciach, 30. 11. 2021

Dr. h. c. prof. MVDr. Jana Mojžišová, PhD., v. r.
rektorka

Prílohy: 3 Príloha č. 1 Kvantitatívne dáta pre identifikáciu stavu rodovej rovnosti na UVLF v Košiciach

Príloha č. 2 Právne východiská pre uplatňovanie politiky rodovej rovnosti

Príloha č. 3 Komisia pre rodovú rovnosť na UVLF v Košiciach

⁶ Víznerová, H., Linková, M.: Proč a jak na genderovu rovnost ve vědě. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i, Praha 2013.