

UNIVERZITA MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI



**PLÁN RODOVEJ ROVNOSTI
UNIVERZITY MATEJA BELA V BANSKEJ BYSTRICI
ZA ROKY 2022 – 2023:
SAMOHODNOTIACA SPRÁVA**

Gestor: prof. PhDr. Peter Terem, PhD.
prorektor pre vedu a výskum UMB

Schválila: Komisia pre rodovú rovnosť UMB

REK/212/2024/109-VaV
REK/418/2024

Február 2024

Plán rodovej rovnosti UMB za roky 2022 - 2023: Samohodnotiaca správa

Plán rodovej rovnosti UMB (Gender Equality Plan – GEP) s podtitulom „UMB ako dobré pracovné miesto pre všetkých“ vznikol v jeseni 2021 v rámci Komisie pre rodovú rovnosť UMB. Jeho konečná verzia bola prijatá na Kolégiu rektora UMB dňa 13. 12. 2021. GEP bol skúšobne plánovaný na roky 2022 - 2023 s tým, že po pilotných dvoch rokoch bude následne revidovaný a inovovaný.

Plán rodovej rovnosti UMB nevznikol primárne ako výsledok požiadavky Európskej komisie, podľa ktorej všetky verejné inštitúcie, ktoré žiadajú o finančnú podporu z európskych výskumných programov, majú povinnosť pripraviť a implementovať plán rodovej rovnosti. Plánovaný bol už skôr ako súčasť Akčného plánu HRS4R a Human Resource Excellence in Research značky, ktorú UMB získala ako prvá slovenská inštitúcia v decembri 2018.

Plán rodovej rovnosti UMB na roky 2022 - 2023 bol rozdelený na **5 kľúčových oblastí, 10 cieľov** a **15 aktivít**. 5 kľúčových oblastí vychádzalo z odporúčaní Európskej komisie a zahŕňalo nasledujúce oblasti:

1. Orgány akademickej samosprávy (kľúčoví aktéri a aktérky);
2. Ľudské zdroje (rodová rovnosť/balans v orgánoch a komisiách UMB, náboroch/prijímaní do zamestnania a kariérom postupe);
3. Zosúlad'ovanie pracovného a osobného života a organizačná kultúra;
4. Integrácia rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania;
5. Zvyšovanie povedomia o rodovo-podmienenom násilí vrátane sexuálneho obťažovania (v širokom zmysle slova).

Daných 5 kľúčových oblastí a vytýčených 10 cieľov boli následne rozpracované a pretransformované do konkrétnych aktivít a úloh so stanoveným termínom, zodpovednými osobami a indikátormi.

Samohodnotenie aktivít Plánu rodovej rovnosti UMB poukázalo na viaceré pozitívne aj negatívne skutočnosti.

Aktivity 1 – 3 (Nominácia a výber fakultných koordinátorov/koordinátoriek; Zriadenie Komisie pre rodovú rovnosť UMB; Zriadenie pozície koordinátora/-ky pre rodovú rovnosť):

Hlavným gestorom Plánu rodovej rovnosti na UMB bol/-a prorektor/-ka pre vedu a výskum (v danom období prorektor), ktorý v prvom kvartáli roku 2022 oznámil proces nominácie členov a členiek do Komisie pre rodovú rovnosť UMB. Podmienkou bolo, aby každá súčasť UMB (6 fakúlt) mala v komisii jedného člena a jednu členku, ktorí mali zastávať funkciu ambasádorov v oblasti rodovej rovnosti na každej z fakúlt univerzity. Okrem toho mali v komisii zastúpenie právnik UMB a kancelárka rektora UMB.

Novozvolená Komisia pre rodovú rovnosť UMB začala svoju činnosť v júni 2022, pričom prvé stretnutie sa uskutočnilo dňa 22. 6. 2022. Treba zdôrazniť, že komisia nadviazala na činnosť tzv. Pracovnej skupiny pre Gender Action Plan, ktorá pracovala už od roku 2019 v rámci značky HR Excellence in Research a vykonala aj prvý všeobecný rodový audit, sledujúci zastúpenie žien a mužov na UMB v rôznych kategóriách. Táto komisia (predovšetkým tím z Pedagogickej fakulty UMB) vykonala v októbri 2020 aj napriek sťaženým podmienkam v dobe pandémie COVID-19 aj kvalitatívny výskum vo forme 8 fokusových skupín na UMB (65 osôb), rozdelených na základe rôznych kategórií (VŠ pedagógovia a pedagogičky, muži a ženy v riadiacich pozíciách, študenti a študentky, doktorandi a doktorandky). Výsledky týchto prieskumov pomohli pripraviť Komisii pre rodovú rovnosť UMB Plán rodovej rovnosti 2022 - 2023 (Gender Equality Plan), ktorý nahradil pôvodne plánovaný Gender Action Plan. Pomocou pri vypracovaní nového GEP boli odporúčania Európskej komisie s pomocou tzv. GEAR Tool z produkcie European Institute for Gender Equality (EIGE).

Napriek dôležitému rozhodnutiu založenia Komisie pre rodovú rovnosť UMB treba kriticky priznať, že hlavná zodpovednosť za agendu rodovej rovnosti stála na Referáte prorektora pre vedu a výskum UMB, ktorý nemal popri desiatkach iných úloh dostatok kapacít na plnú implementáciu, resp. rozvoj tejto agendy. Najmä rok 2023 bol pre UMB nesmierne náročný – a to aj z dôvodu masívneho ransomvérovému hackerského útoku, ktorý paralyzoval mnohé aktivity univerzity na niekoľko mesiacov.

Vedenie UMB si je vedomé, že potrebuje posilniť agendu rodovej rovnosti personálne a finančne. Od roku 2024 bude UMB alokovať rozpočet na aktivity v rámci nového Plánu rodovej rovnosti vrátane nákladov na personálne kapacity – koordinátorku pre rodovú rovnosť a inklúziu na UMB.

Zároveň, bude dôležité a potrebné mobilizovať aktivity v rámci fakultných ambasádorov - členov a členiek Komisie pre rodovú rovnosť UMB.

Aktivity 4 - 6 (Vytvorenie webovej stránky; Vytvorenie informačnej brožúry; Vypracovanie metodického pokynu):

Ďalším krokom v GEP pláne (aktivitou 4) bolo zriadenie komunikačného kanálu – webovej stránky a alternatív na sociálnych sieťach s cieľom prinášať nové informácie o rodovej rovnosti vo vede, výskume a vzdelávaní. Treba kriticky priznať, že v tomto smere UMB tiež zaostala – a znova tu zohral negatívnu úlohu hackerský útok na UMB. Na zlepšení tejto úlohy sa intenzívne pracuje. Nepodarilo sa pripraviť ani informačnú brožúru o rodovej rovnosti vo vede, výskume a vzdelávaní. Jediným vysvetlením je nedostatok ľudských a finančných kapacít. Úloha sa presúva do ďalšieho plánu.

O zbere rodovo-citlivých dát pre potreby výročných správ sa rokovalo na viacerých stretnutiach vedení fakúlt UMB a vedenia UMB o príprave výročných správ – t. j. požiadavka bola uspokojivo naplnená bez potreby samostatného metodického pokynu, avšak stále je tu možnosť skvalitňovania zberu rodovo-citlivých dát v rôznych kategóriách. Otázkou ostáva, ako ďalej s týmito dátami pracovať.

Aktivita 7 (Vypracovanie výročnej správy o stave rodovej rovnosti na UMB):

Prvá súhrnná hodnotiacia správa o stave rodovej rovnosti na UMB bola vypracovaná za dva roky prvého plánu (január 2024).

Aktivita 8 (Organizácia špecializovaných školení):

V rámci aktivity boli realizované školenia pre rôzne skupiny zamestnanectva:

1. Workshop pre rektorát a fakulty UMB ohľadne implementácie antidiskriminačného zákona vo verejných inštitúciách (19. 10. 2022, 8:30 – 15:00 h - *Antidiskriminačný zákon ako východiskový právny rámec pre implementáciu Plánu rodovej rovnosti UMB*), lektorky L. Pufflerová a J. Debrecéniová), 14 účastníkov/účastníčok zo všetkých fakúlt UMB;
2. Všeobecný workshop o rodovej/a inej diskriminácii (25. 1. 2023) s účasťou 13 účastníkov/účastníčok, lektorka J. Debrecéniová;

3. Workshop o rodovej rovnosti (17. 2. 2023) s účasťou 14 účastníkov/účastníčok, lektorka J. Debrecéniová.

Skúsenosti z realizovaných workshopov ukazujú, že v budúcnosti bude potrebné ponúkať špecializované workshopy pre rôzne skupiny zamestnaneckva a študentstva UMB a iniciovať workshopy pre prioritné skupiny, ako napr. manažment univerzity a manažmenty fakúlt UMB.

4. Učitelia a učiteľky UMB sú každoročne v marci pri príležitosti MDŽ vyzývaní/vyzývané ponúknuť študentstvu v rámci ich predmetov špecializovanú prednášku na tému rodovej rovnosti, resp. úlohy žien v spoločnosti. Táto výzva sa vždy stretáva s pozitívnou odozvou, najmä na niektorých fakultách/katedrách univerzity. Určite je tu ale stále priestor pre navýšenie aktivít v prospech podpory rodovej rovnosti – napr. aj počas týždňa osláv MDŽ.

Aktivita 9 (Peer-mentoring pre mladé vedkyne a vedcov):

Táto aktivita sa rozvíjala na neformálnej báze medzi dvojicami starších a mladších vedkýň – zatiaľ UMB nemá vytvorenú formálnu schému mentoringu a coachingu, ale existujú dobré príklady, realizované na súkromnej a kolegiálnej sfére.

Aktivity 10 - 11 (Podpora zosúlad'ovania pracovného a osobného života):

UMB neustále zlepšuje podmienky zosúlad'ovania pracovného a osobného života zamestnancov a zamestnankýň UMB, čo sa odráža najmä v Kolektívnej zmluve UMB (UMB a odbory), ktorá sa každoročne inovuje a odráža požiadavky zamestnancov a zamestnankýň v tejto oblasti. UMB ponúka svojmu personálu nadštandardné možnosti zlad'ovania pracovného a osobného/rodinného života, ako napr. možnosť flexibilného pracovného času, možnosti ďalšieho vzdelávania, jeden deň pracovného voľna navyše, možnosť využívania športových zariadení UMB a i.

Aktivity 12 - 13 (Zvýšenie povedomia o integrácii aspektov rodu a pohlavia do vedy, výskumu a vzdelávania):

Oblasť integrácie aspektov rodu a pohlavia do obsahu vedy, výskumu a vzdelávania je kľúčová pre vývoj spoločnosti. O tejto oblasti sa diskutovalo na viacerých fórach – jednak v rámci workshopov, ale aj na podujatiach pre doktorandov (tzv. Induction Day), zasadnutiach Etickej komisie UMB, ale najčastejšie na metodologických seminároch v rámci rôznych študijných programov (zatiaľ najmä spoločensko-vedných).

Nad rámec plánovaných aktivít vznikla na UMB iniciatíva cca 15 vysokoškolských pedagogičiek vytvoriť tzv. **Rodovú platformu** (ROPA) a pripraviť celouniverzitný predmet (voliteľný) pre študentov a študentky všetkých fakúlt UMB s názvom **Spoločnosť, identita, rod** (SIR). Predmet sa začína vyučovať v letnom semestri akademického roka 2023/2024 a na jeho výučbe sa podieľajú pedagogičky z takmer všetkých fakúlt univerzity. Predmet prináša študentom a študentkám rôznorodé pohľady na otázku rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Okrem celouniverziténeho predmetu SIR ponúkajú jednotlivé fakulty aj ďalšie predmety s rodovou problematikou, napr. **Ženy v diplomacii** (na FPVaMV UMB) či **Základy rodových štúdií** (na FF UMB).

Aktivity 14 - 15 (Rodovo-podmienené násilie, vrátane sexuálneho obťažovania):

UMB sa hlási k nulovej tolerancii voči rodovo-podmienému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania. Prvou aktivitou v tejto oblasti bolo zriadenie Univerziténeho poradenského a podporného centra UMB, ktoré poskytuje študentom a študentkám poradenstvo: psychologické, sociálne, právne, pastoračné, špeciálno-pedagogické a kariérové. V roku 2022 sa v Komisii pre rodovú rovnosť UMB, ako aj vo vedení UMB otvorila diskusia o potrebe internej smernice o rodovo-podmienenom násilí vrátane sexuálneho obťažovania. Táto úloha je už v štádiu prípravy.

Iné aktivity:

Reprezentantky UMB sa zúčastnili niekoľkých aktivít v prospech rodovej rovnosti vo vede, výskume a inováciách. Významnou aktivitou bola iniciatíva aj UMB o zmenu názvu súťaže „Vedec roka” a „Noc výskumníkov” prostredníctvom petície, ktorú podpísali stovky významných osobností vedy a výskumu na Slovensku. Výsledkom bol prísľub zmeniť názov súťaže Vedec roka (na Vedecká osobnosť roka) a finálne rozhodnutie zmeny názvu Noc výskumníkov na Noc vedy (od roku 2024).

Prof. A. Bitušíková bola spolu s ďalšími 9 vedkyňami pozvaná na stretnutie s pani prezidentkou SR Z. Čaputovou počas „Noci výskumníkov 2023“ (dňa 29. 9. 2023), týkajúce sa postavenia žien vo vede a výskume v SR.

UMB (prof. A. Bitušíková) sa aktívne zúčastnila na konferencií Férová akadémia (Bratislava, dňa 9. 3. 2023) a na konferencii „Ako ďalej s podporou rodovej rovnosti na UK” (Bratislava, dňa 1. 12. 2023). Dr. K. Koza Beňová reprezentovala UMB na medzinárodnej konferencii „Na ceste k

rodovej rovnosti v Európe“, organizovanou Slovenským národným strediskom pre ľudské práva (Bratislava, v dňoch 26. 9. - 27. 9. 2023).

Prof. A. Bitušiková buduje sieť kontaktov osôb (najmä v rámci HEU projektu GenderactionPlus), ktoré sú zodpovedné za implementáciu plánov rodovej rovnosti v SR. Aktivity budú plánované v rámci nového GEP. Iniciovala aj založenie národnej siete výskumníčok a inovátoriek, do reálnej podoby dotiahli iniciatívu mladé slovenské vedkyne. Vďaka ich aktivite bola v roku 2023 založená a oficiálne registrovaná SAVIA – Slovenská asociácia výskumníčok a inovátoriek (webová stránka - www.savia.sk).

Monitoring Report on the Implementation of Gender Equality Plan 2021-2023 at UMB

The **UMB Gender Equality Plan (GEP)** with the subtitle "UMB as a good workplace for everyone" was developed in the autumn of 2021 within the Gender Equality Committee. Its final version was approved at the Rector's Leadership meeting of UMB on December 13, 2021. The GEP was initially planned for the years 2022 - 2023, with the intention that after the two pilot years, it would be subsequently revised and innovated.

The UMB Gender Equality Plan did not primarily arise as a result of the European Commission's requirement, according to which all public institutions applying for financial support from European research programmes are obliged to prepare and implement a gender equality plan. It was planned earlier as part of the HRS4R Action Plan and the Human Resource Excellence in Research label, which UMB obtained as the first Slovak institution in December 2018.

The UMB Gender Equality Plan for the years 2022 - 2023 was divided into **5 key areas, 10 objectives, and 15 activities**. The 5 key areas were based on the recommendations of the European Commission and included the following areas:

1. Academic self-government bodies (key actors);
2. Human resources (gender equality/balance in UMB bodies and committees, recruitment/employment and career progression);
3. Balancing work and personal life and organizational culture;
4. Integrating the gender dimension into research and education;
5. Raising awareness of gender-based violence, including sexual harassment (in the broadest sense).

The 5 key areas and the defined 10 objectives were subsequently elaborated and transformed into specific activities and tasks with set deadlines, responsible individuals, and indicators.

Self-assessment of the activities of the UMB Gender Equality Plan revealed several positive and negative aspects.

Activities 1 - 3 (Nomination and selection of faculty coordinators; Establishment of the Gender Equality Committee; Establishment of the position of gender equality coordinator):

The main executor of the Gender Equality Plan at UMB was the Vice-Rector for Science and Research, who announced the nomination process for members of the Gender Equality Committee in the first quarter of 2022. It was a requirement that each faculty (6 faculties) had one male and one female member in the committee. Additionally, the committee included the university lawyer and the chancellor of the rector of UMB.

The newly elected Gender Equality Committee started its activities in June 2022, with the first meeting taking place on June 22, 2022. It is important to note that the committee built upon the work of the so-called Working Group for the Gender Action Plan, which had been operating since 2019 under the HR Excellence in Research label. This group had also conducted the first comprehensive gender audit, monitoring the representation of women and men at UMB in various categories. Despite challenging conditions during the COVID-19 pandemic, this committee (primarily the team from the Faculty of Education at UMB) conducted qualitative research in the form of 8 focus group interviews at UMB in October 2020 (65 participants), divided into different categories (male and female higher education teachers, men and women in leadership positions, male and female students, and male and female doctoral students). The results of these surveys helped in preparing the Gender Equality Plan 2022 - 2023, which replaced the originally planned Gender Action Plan. The recommendations of the European Commission, aided by the GEAR Tool from the European Institute for Gender Equality (EIGE), were utilized in the development of the new GEP.

Despite the important decision to establish the Gender Equality Committee, it must be critically acknowledged that the main responsibility for the gender equality agenda rested on the unit of the Vice-Rector for Science and Research, which, alongside numerous other tasks, did not have sufficient capacity for the full implementation or development of this agenda. Particularly in 2023, UMB faced immense challenges, including a massive ransomware cyberattack that paralyzed many university activities for several months.

The UMB leadership is aware of the need to strengthen the gender equality agenda both in terms of personnel and finances. Starting from 2024, UMB will allocate a budget for activities within the new inclusive Gender Equality Plan, including expenses for personnel capacities – a coordinator for gender equality and inclusion at UMB.

Activities 4 - 6 (Creation of a website; Creation of an informational brochure; Development of methodological guidelines):

The next step in the GEP (Activity 4) was the establishment of a communication channel – a website and alternatives on social media to provide information on gender equality in science, research, and education. UMB also lagged in this regard and could do more – again, the cyberattack on UMB had impact also on this activity. However, intensive efforts are being made from December 2023 to improve this task.

It was not possible to prepare an informational brochure on gender equality in science, research, and education. The only explanation is a lack of human and financial capacities. This task is being deferred to the next plan.

The methodological guideline on the collection of gender-sensitive data for annual reports was implemented as a result of meetings between the faculties' leadership and UMB's leadership, and through instructions for preparing annual reports. This means that the requirement was satisfactorily fulfilled without the need for a separate methodological guideline. However, there is still the possibility of improving the collection of gender-sensitive data in various categories. A new gender audit will be planned for the next period.

Activity 7 (Preparation of an annual report on the state of gender equality at UMB):

The first monitoring report on gender equality plan at UMB was prepared in January 2024.

Activity 8 (Organisation of specialised training):

Within this activity, training sessions were conducted for various groups of staff:

1. Workshop for the rectorate and faculties of UMB regarding the implementation of the Anti-Discrimination Act in public institutions (October 19, 2022, 8:30 AM – 3:00 PM - Anti-Discrimination Act as the Foundational Legal Framework for the Implementation of the UMB Gender Equality Plan), with lecturers L. Pufflerová and J. Debrecéniová, 14 participants;
2. General workshop on gender and other forms of discrimination (January 25, 2023) with the participation of 13 university teachers, lecturer J. Debrecéniová;
3. Workshop on gender equality (February 17, 2023) with the participation of 14 university teachers, lecturer J. Debrecéniová);

4. Each March (around the International Women's Day) university teachers are encouraged to prepare lectures for students within their courses, reflecting a topic of gender equality such as the role of women in various contexts.

The experiences from the workshops indicate that in the future it will be necessary to offer specialised workshops for various target groups of UMB staff and students and initiate workshops for the university and faculty managements.

Activity 9 (Peer-mentoring for young female scientists and researchers):

This activity developed informally between pairs of senior and junior female scientists – currently, UMB does not have a formal mentoring and coaching scheme, but there are good examples of informal mentoring.

Activities 10 - 11 (Support for work – life balance):

UMB is continually improving the conditions for work-life balance of its employees, reflected mainly in the Collective Agreement UMB (UMB and trade unions), which is annually updated to meet the demands of employees in this area. UMB offers above-standard options for balancing work and personal/family life for its employees, such as flexible working hours, work from home, additional educational opportunities, an extra day off, the option to use UMB sports facilities, etc. Of course, there are many other possibilities for improvement in this area, which will be part of a new Gender Equality Plan.

Activities 12 - 13 (Increasing awareness of integrating gender and sex aspects into science, research, and education):

The integration of gender and sex aspects into the content of science, research, and education is crucial for societal development. This area was discussed at various fora, including workshops (Activity 8), events for doctoral students (Induction Day), meetings of the Ethics Committee, and most frequently in methodological seminars within various study programs (mainly in social sciences).

Beyond the planned activities, an initiative involving around 15 female university teachers at UMB led to the creation of the "Gender Platform" (Rodová platforma - ROPA) and the development of a university-wide elective course for students from all UMB faculties titled "Society, Identity,

Gender" (Spoločnosť, identita, rod - SIR). The course starts in the summer semester of the academic year 2023/2024, with lecturers from almost all faculties participating.

In addition, Faculty of Political Sciences and International Relations offers a course "Women in diplomacy" and Faculty of Arts offers a course "Introduction to gender studies".

Activities 14 - 15 (Gender-based violence, including sexual harassment):

UMB declares a zero-tolerance approach to gender-based violence, including sexual harassment. The first activity in this area was the establishment of the University Counseling and Support Centre, providing counseling services to students: psychological, social, legal, pastoral, special-educational, and career-related. In 2022, discussions opened in the Gender Equality Committee and the UMB leadership about the need for an internal directive on gender-based violence, including sexual harassment. This task is already in the preparation stage.

Other activities:

UMB representatives participated in several activities advocating for gender equality in science, research, and innovation. One significant initiative was the UMB effort to change the names of the "Scientist of the Year" and "Researchers' Night" competitions through a petition signed by hundreds of prominent figures in science and research in Slovakia. The outcome was a commitment to change the name of the "Scientist of the Year" (male grammar form) competition to Scientific Personality of the Year and the final decision to change the name of Researchers' Night (male grammar form) to Science Night (from 2024). Prof. A. Bitušíková, along with nine other female scientists, was invited to a meeting with the President of Slovak Republic, Z. Čaputová, during "Researchers' Night 2023" (September 29, 2023), addressing the position of women in science and research in Slovakia.

UMB (prof. A. Bitušíková) actively participated in the "Fair Academy Conference" (Bratislava, March 9, 2023) and the conference "Moving Forward with Gender Equality Support at UK" (Bratislava, December 1, 2023). Dr. K. Koza Beňová represented UMB at the international conference "On the Road to Gender Equality in Europe," organised by the Slovak National Centre for Human Rights (Bratislava, September 26 - 27, 2023).

Prof. A. Bitušíková is building a network of contacts with individuals responsible for implementing gender equality plans in Slovakia, especially within the HEU GenderactionPlus project.

Activities will be planned within the framework of the new Gender Equality Plan. She also initiated the establishment of a national network of female researchers and innovators, brought to life by young Slovak female scientists – their activity led to the founding and official registration of SAVIA – Slovak Association of Female Researchers and Innovators (www.savia.sk) in 2023.