VŠMU
VYSOKÁ ŠKOLA MÚZICKÝCH UMENÍ

Plán rodovej rovnosti a rozmanitosti
Vysokej školy múzických umení v Bratislave

(základné východiská)

Európska únia v rámci svojich právomocí v čo najväčšej miere podporuje rovnosť a rozmanitosť, základné hodnoty európskeho zväzku a sociálnych práv občanov, tak ako sú určené v zmluvách a v iných významných dokumentoch.

V kultúre, humanitných vedách a vo vzdelávaní môžeme dosiahnuť svoj plný potenciál iba v prípade, ak zahrnieme kompletnú akceptáciu a prijatie rozmanitých talentov a ak zároveň zabezpečíme, aby bola rovnosť každodennou praxou inštitúcií najmä vo verejnom sektore.

V súlade s týmito úvahami a uvedomujúc si dôležitosť tejto agendy je potrebné pristúpiť k formalizácii súboru záväzkov, na ktoré sa kladie osobitná pozornosť pri uplatňovaní stratégií rozvoja aj pri uzatváraní pracovnoprávnych vzťahov. Súčasťou týchto aktivít je príprava dokumentu *„Plán rodovej rovnosti a rozmanitosti (Gender and Diversity Plan) Vysokej školy múzických umení v Bratislave“* (ďalej len „Plán rovnosti“), ako aj rozvoj ďalších iniciatív. Ich cieľom je vytvorenie vedeckej a akademickej komunity aktívnej v týchto oblastiach, ktoré sa prelínajú s európskymi aj s medzinárodnými hodnotami podpory a uplatňovania praktík rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a rozmanitosti v oblasti vedy, výskumu a vysokoškolského vzdelávania.

Aktivity súvisiace s prípravou a s implementáciou Plánu rovnosti vykonáva Vysoká škola múzických umení v Bratislave (ďalej len „VŠMU“) v súlade s cieľmi určenými v Európskej agende/Horizont Európa a v Agende OSN do roku 2030 pre trvalo udržateľný rozvoj, a to konkrétne v oblastiach kvalitné vzdelávanie (cieľ 4), rodová rovnosť (cieľ 5), zníženie nerovností (cieľ 10) a podpora konzistentného sociálneho vplyvu. Zároveň sa pritom prihliada aj na usmernenia Národnej stratégie pre rovnosť a nediskrimináciu na roky 2018 – 2030, ustanovené v uznesení Rady ministrov 61/2018, línia 3 – Program na zosúladenie pracovného, osobného a rodinného života na roky 2018 – 2019, ako aj na ďalšie všeobecne záväzné predpisy vytvárajúce právny rámec pre prevenciu, zákaz diskriminácie a boj proti nej.

Osi analýzy a intervencie

V priebehu rokov sa realizoval celý rad aktivít, od vytvárania podporných infraštruktúr, cez realizáciu výskumných projektov až po inkluzívne vzdelávacie postupy. Cieľom Plánu rovnosti je posilniť už uskutočnené kroky a zároveň navrhnúť vytvorenie nových a diferencovaných odoziev.

Ťažisko intervencie pri zostavovaní a prijímaní plánov rodovej rovnosti a diverzity pre subjekty vysokoškolského vzdelávania zahŕňa päť hlavných osí identifikovaných ako priority na národnej, európskej aj na medzinárodnej úrovni:

- rovnováha medzi osobným, rodinným, profesionálnym životom a organizačnou kultúrou,
- rodová rovnováha/diverzita vo vedení a rozhodovaní,
- rodová rovnosť/diverzita pri nábore a kariérnom postupe,
- integrácia rodového rozmeru/diverzity do výskumu a inovácií,
- opatrenia na boj proti predsudkom, rodovej nerovnosti a obťažovaniu.

I. Úvod

Rodová rovnosť je základným ľudským právom a kľúčovou hybnou silou sociálneho a hospodárskeho pokroku. Napriek pozitívnemu posunu, ktorý sme zaznamenali v nedávnom období, pretrvávajúce rodové nerovnosti naďalej ovplyvňujú mnohé aspekty spoločnosti vrátane vzdelávania, zamestnanosti, zdravia, duševnej pohody a osobnej bezpečnosti. Cieľom Plánu rovnosti je preto presadzovať na VŠMU rovnaké príležitosti a práva pre všetky pohlavia a eliminovať rodovú diskrimináciu, zaujatosť a stereotypy. Prijatím proaktívnych opatrení na podporu rodovej rovnosti bude naša škola ťažiť z väčšej rozmanitosti, inkluzívnosti a kreativity. Tento plán načrtáva naše ciele, stratégie a akcie na dosiahnutie týchto cieľov a určuje základný rámec pre monitorovanie a hodnotenie nášho udržateľného pokroku.

II. Základné východiská

VŠMU má záujem zaručiť ochranu proti intolerancii a diskriminácii študentov, zamestnancov a uchádzačov o štúdium, najmä na základe pohlavia/rodu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery alebo náboženstva, zdravotného znevýhodnenia, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku a pôvodu.

V pilotnom prieskume spätnej väzby uskutočnenom podľa novej metodiky (máj – jún 2022) 16,67 % študentov uviedlo, že sa počas svojho štúdia stali obeťou alebo cieľom nevhodného správania zo strany zamestnancov školy. VŠMU k tejto skutočnosti pristupuje so všetkou vážnosťou. Škola umožňuje študentom podávať podnety prostredníctvom vytvoreného mechanizmu na preskúmavanie podnetov študentov aj zamestnancov. Osobitným orgánom, ktorý má vo svojej kompetencii preskúmanie takýchto podnetov a zaujatie stanoviska k nim, je Etická rada VŠMU aj s riadnym zastúpením študentov.

Jednotlivé fakulty VŠMU majú na rôznych úrovniach zavedené mechanizmy poradenstva a podpory pre študentov a študentky - študijných poradcov, koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami a ďalší podporný personál. Ako čoraz akútnejšia sa však ukazuje potreba zavedenia podpory vyškolených pracovníkov napr. v oblasti psychologickej podpory, kariérneho poradenstva, mediácie a pod. Zároveň je ambíciou existujúci podporný personál, ktorý spravidla nemá špecializované vzdelanie v tejto oblasti, vyškoliť v súlade s najnovšími poznatkami a štandardmi politík rovných príležitostí, prístupu k študentom so špecifickými potrebami, inklúzie, rodovej senzibilizácie a pod. Škola sa inšpiruje príkladmi dobrej praxe z iných univerzít, ktoré dané politiky implementujú aj v rámci svojich vnútorných štruktúr a jej prioritou v najbližšom období je zaviesť komisiu pre rodovú rovnosť.

VŠMU je verejnoprávnou a samosprávnou inštitúciou, ktorá sa zriaďuje a zrušuje zákonom. Odmeňovanie vysokoškolských učiteľov a ďalších zamestnancov školy vychádza z ustanovení o platových tarifách štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa § 28 ods.1 zákona č. 553/2003 Z. z. Vyplývajúc z povahy inštitúcie je teda odmeňovanie zamestnancov VŠMU bez rozdielu rodu. Na VŠMU pôsobí 200,5 pedagógov (evidenčný prepočítaný počet učiteľov) – z toho je 41,2 profesorov, 61,3 docentov, 71,5 ostatných učiteľov so vzdelaním tretieho stupňa a 26,5 ostatných učiteľov bez vedeckej hodnosti. Z celkového počtu učiteľov tvoria ženy približne 40 %. Ženy majú výrazné postavanie vo vedúcich akademických funkciách VŠMU – tri prorektorky, kvestorka, dve dekanky (FTF a HTF) a päť prodekaniek (3 na DF a 2 na FTF). Výberové konania na miesta vysokoškolských učiteľov v zmysle Zásad výberového konania „overujú schopnosti a odborné znalosti

uchádzača, potrebné alebo vhodné, vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať v pracovnej pozícii alebo funkcii, na obsadenie ktorej sa vypisuje výberové konanie v zmysle platných predpisov" (čl. 1, bod 3). VŠMU v nich tiež deklaruje svoju povinnosť „pri výberovom konaní dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenú osobitnými predpismi". (čl. 1, bod 4).

III. Ciele

- Odstrániť rodové rozdiely a udržať rodovú rozmanitosť v oblasti vzdelávania. Vytvárať rodovo citlivé osnovy a pedagogické metódy.
- Podporovať rodovú rovnosť a znižovať rodové stereotypy vo vzdelávaní. Podporovať vedúce pozície žien a ich účasť na rozhodovaní.
- Zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich úlohách a v rozhodovacích procesoch vo vzdelávaní. Eliminovať prípadné rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, zvýšiť rodovú diverzitu medzi vysokoškolskými učiteľmi a vedeckými, umeleckými alebo výskumnými zamestnancami.
- Odstrániť rodové rozdiely v odmeňovaní a zvýšiť rodovú diverzitu na nepedagogických pracovných pozíciách na rektoráte aj na jednotlivých fakultách VŠMU.

IV. Stratégie a opatrenia

Podporovať školenia a iniciatívy zamerané na zvyšovanie povedomia a spoločenského vnímania problematiky rodovej rovnosti.

Podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov VŠMU zavedením flexibilných pracovných podmienok.

Prijať inkluzívnu kultúru a podporovať rozmanitosť.

Vytvárať vedúce rozvojové pozície žien.

Vyvinúť účinný systém monitorovania a hodnotenia na zabezpečenie zlepšovania v problematike rodovej rovnosti a rôznorodosti.

Vykonať rodový audit s cieľom identifikovať akékoľvek oblasti nerovnosti alebo zaujatosti v rámci inštitúcie.

Vypracovať a implementovať rodovo citlivé osnovy, ktoré sa zaoberajú otázkami týkajúcimi sa rodu a rozmanitosti. Poskytovať školenia o rodovom povedomí pre fakulty, zamestnancov a študentov s cieľom podporiť rodovú citlivosť a inkluzívnosť na akademickej pôde.

Presadzovať a podporovať nábor aj udržanie žien a rodových menšín vo všetkých oblastiach inštitúcie, vrátane vedúcich pozícií a oblastí riadenia.

Zabezpečiť, aby všetky zásady a postupy boli rodovo citlivé a spravodlivé, vrátane tých, ktoré sa týkajú povýšenia, funkčného obdobia a odmeňovania.

Vykonávať pravidelné hodnotenia krokov inštitúcie pri dosahovaní rodovej rovnosti a na základe toho uskutočňovať potrebné zlepšenia.

Poskytovať príležitostí pre ženy a pre nebinárne osoby na prezentáciu ich práce, ako aj možnosti získať spoločenské či odborné uznanie a zvýšiť svoje zastúpenie v rámci fakúlt.

Ponúkať zdroje a podporu pre študentky a študentov, ktorí sú zároveň rodičmi.

V. Monitoring a hodnotenie

Zaviesť systém sledovania a podávania správ o pokroku smerom k cieľom a zámerom určeným v Pláne rovnosti.

Vykonávať pravidelné hodnotenia politík, postupov a praktík inštitúcie s cieľom zabezpečiť účinnú podporu rodovej rovnosti a inkluzívnosti.

Zhromažďovať a analyzovať údaje o kľúčových ukazovateľoch rodovej rovnosti v rámci inštitúcie, ako je miera náboru a udržania zamestnancov, rovnosť odmeňovania a zastúpenie vo vedúcich pozíciách.

Zabezpečiť pravidelnú spätnú väzbu od učiteľov, zamestnancov a študentov v záujme identifikácie oblastí záujmu a príležitostí na zlepšenia.

Určiť merateľné ciele a referenčné hodnoty, ktoré pomôžu zabezpečiť, aby inštitúcia napredovala v oblasti rodovej rovnosti.

Identifikovať a riešiť akékoľvek nezamýšľané dôsledky alebo prekážky, ktoré môžu vyplynúť z implementácie Plánu rovnosti.

Pravidelne oznamovať pokrok a dosiahnuté výsledky v oblasti rodovej rovnosti všetkým zainteresovaným stranám, akými sú učitelia, zamestnanci, študenti a širšia komunita.

VI. Záver

Plán rovnosti je navrhnutý tak, aby podporoval inkluzívnosť, diverzitu a rodovú rovnosť v rámci VŠMU. Základným cieľom Plánu rovnosti je riešiť rodovo podmienené rozdiely v získavaní, udržaní a postupe učiteľov, zamestnancov a študentov.

Plán rovnosti zahŕňa stratégie a činnosti, ktoré sú prispôsobené jedinečným potrebám a kontextu našej školy. Plán rovnosti bude pravidelne monitorovaný a vyhodnocovaný, aby sa zabezpečilo, že dosahuje svoje ciele a zámery.

Plán rovnosti je spoločnou zodpovednosťou, ktorá si vyžaduje angažovanosť a vklad učiteľov, zamestnancov, študentov a širšej komunity. VŠMU si je vedomá toho, že dosiahnutie rodovej rovnosti si vyžaduje neustále úsilie a trvalé odhodlanie k zmenám.

V Bratislave, 25. 9. 2023

prof. PhDr. Martin Šmatlák
rektor VŠMU