

KATOLÍCKA UNIVERZITA V RUŽOMBERKU



PLÁN ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ ŽIEN A MUŽOV KATOLÍCKEJ UNIVERZITY V RUŽOMBERKU (2024 – 2028)

Tento dokument má charakter riadenej dokumentácie a podlieha zmenovému konaniu. Je duševným majetkom organizácie Katolícka univerzita v Ružomberku. Je určený len pre vnútorné potreby organizácie. Neriadené kopírovanie a rozširovanie je zakázané. Tretej strane je možné dokument poskytnúť len so súhlasom rektora.

Originál Plán rovnosti príležitostí mužov a žien Katolíckej univerzity v Ružomberku (2024 –2028) je uložený a k nahliadnutiu prístupný na referáte pre riadenie kvality a vnútornú legislatívu.

Spracovala:

Komisia pre prípravu plánu rovnosti príležitostí žien a mužov Katolíckej univerzity v Ružomberku

Zodpovedná osoba za prípravu dokumentu:

doc. PhDr. Markéta Rusnáková, PhD., univ. prof.

Prorektorka pre medzinárodné vzťahy

Členovia Komisie pre prípravu Plánu rovnosti príležitostí žien a mužov na KU:

JUDr. Juraj Čech, PhD.

Ing. František Horvát, PhD.

prof. PhDr. Mgr. Helena Kadučáková, PhD.

doc. Mgr. et Mgr. Marian Kuna, MA, MPhil, PhD.

Mgr. Michaela Moldová Chovancová, PhD.

Mgr. Katarína Nižnanská, PhD.

ThDr. Vladimír Šosták, PhD.

PhDr. Michaela Šuľová, PhD.

CZ 00510/2025 RE

OBSAH

Preambula	3
I ÚVODNÉ USTANOVENIA	3
II ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ ŽIEN A MUŽOV NA KU.....	4
III CHARAKTERISTKA KATOLÍCKEJ UNIVERZITY Z POHLADU ROZLOŽENIA PRACOVNÝCH POZÍCIÍ ŽIEN A MUŽOV	6
IV AKTUÁLNE VNÍMANIE PRACOVNÝCH PODMIENOK OČAMI ZAMESTNANCOV KU	13
V OPATRENIA PLÁNU ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ KATOLÍCKEJ UNIVERZITY V RUŽOMBERKU	30

PREAMBULA

Katolícka univerzita v Ružomberku sa hlási k tradícii katolíckych univerzít na celom svete, usiluje sa o zachovanie podstatných znakov spoločných s inými vysokoškolskými inštitúciami a súčasne rozvíja osobitosti vzdelávania v katolíckom duchu v zmysle poslania univerzít, ktorým je objavovať a sprostredkovať pravdu vo všetkých oblastiach ľudského poznania; prebúdzajú lásku k vede cez výskumnú a vzdelávaciu činnosť; ochraňovať a podporovať ľudskú dôstojnosť a kultúrne dedičstvo získané od predkov; odpovedať na problémy a výzvy súčasnosti v záujme všeobecného blaha a pokroku, prinášajúc tým úžitok celej spoločnosti na princípe kresťanských zásad, podľa ktorých sa formujú jednotlivci v zrelé a zodpovedné osobnosti pri realizácii svojho povolania, schopné vnášať evanjeliové posolstvo do existujúcich spoločenských štruktúr, do tvoriacich sa názorov a postojov a v takto chápanom duchu jej akademického poslania sa tiež usiluje o rovnosť príležitostí mužov a žien v rámci univerzitného spoločenstva ako celku.

I ÚVODNÉ USTANOVENIA

Katolícka univerzita v Ružomberku (ďalej len „KU“) bola zriadená Zriaďovacou listinou Konferencie biskupov Slovenska 5. 7. 2000, vydanou v súlade s úst. Článku 3, § 1 Apoštolskej konštitúcie Jána Pavla II. *Ex corde Ecclesiae* zo dňa 15. 8. 1990 a zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 167/2000 o zriadení Katolíckej univerzity v Ružomberku.

Nadobudnutím účinnosti zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa od 1. 4. 2002 KU stala konfesijnou verejnou vysokou školou, vzhľadom na čo sa niektoré ustanovenia zákona o vysokých školách vzťahujú na KU iba primerane.

Na základe Zmluvy medzi Slovenskou republikou (ďalej len „SR“) a Svätou stolicou o katolíckej výchove a vzdelávaní zo dňa 13. 5. 2024 KU je verejná vysoká škola zriadená podľa právneho poriadku SR a podľa noriem kanonického práva. Má charakter postavenia verejnej vysokej školy.

KU reprezentuje aj prítomnosť Katolíckej cirkvi v spoločnosti nadväzujúc na apoštolskú konštitúciu *Ex corde Ecclesiae* predovšetkým tým, že vychováva vzdelaného a morálneho odborníka, spôsobilého sa správne zorientovať v kresťanskom posolstve podľa učenia Katolíckej cirkvi, ktorý rešpektuje dôstojnosť ľudskej osoby a má zmysel pre ideál kresťanského spôsobu života. KU prispieva k dialógu medzi náboženstvami a kultúrami, medzi vierou a vedou. Nestráca pritom zo zreteľa etické hodnoty a teologické videnie problémov.ⁱ

II ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ ŽIEN A MUŽOV NA KU

(1) Pojem „rovnosť žien a mužov“

Rovnosť príležitostí žien a mužov (ďalej len „RPŽM“) chápeme striktnie ako stav, v ktorom prístup k právam alebo príležitostiam nie je ovplyvnený biologickým pohlavím, ženským alebo mužským. RPŽM neovplyvňuje len ženy – týka sa aj mužov. RPŽM neznamena, že ženy a muži budú mať alebo budú potrebovať presne tie isté zdroje, ale že práva, povinnosti a príležitosti nezávisia od pohlavia. Je to stav rovnakej možnosti prístupu k zdrojom a príležitostiam bez ohľadu na pohlavie vrátane hospodárskej účasti a rozhodovania, a stav vnímania rôznych správania, aspirácií a potrieb rovnako bez ohľadu na pohlavie.

Pod RPŽM chápeme rovnosť žien a mužov, čo vo všeobecnosti znamená rovnaké sociálne postavenie žien a mužov vo všetkých sférach verejného a súkromného života, jej cieľom je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností. Znamená spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, zohľadňujúce ich špecifické potreby a životné situácie.

RPŽM je základnou hodnotou EÚ, medzinárodného spoločenstva a základným právom garantovaným Ústavou SR. Je to zároveň jedna z piatich hodnôt, na ktorých je EÚ založená a jeden zo základných pilierov medzinárodného spoločenstva.

(2) Právne aspekty

KU konštatuje, že problematika a požiadavka RPŽM je upravená vo viacerých medzinárodných dohovoroch a zmluvách OSN, Rady Európy, či EÚ, z ktorých vyberáme: Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948 OSN), Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien 1979 OSN, Dohovor o právach detí 1989 OSN, Európska sociálna charta, Zmluva o fungovaní Európskej únie č. 157, Charta základných práv EÚ čl. 21 a 23, Európska komisia prijala dokument Stratégia pre rodovú rovnosť 2020 – 2025.

Katolícka univerzita reflektuje prijaté štátne stratégie SR k problematikám RPŽM ako aj príslušné právne predpisy SR, z ktorých uvádzame najmä: „Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR na roky 2021 -2027“ prijaté vládou SR, „Akčný plán stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí SR na roky 2021 – 2027 (vláda SR), „Národný akčný plán pre prevenciu a elimináciu násillia na ženách na roky 2022 – 2027 (MPSV a R), Ústava SR 460/1992 Z. z., Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z., Zákonník práce č. 311/2001 Z. z., Občiansky zákonník č. 40/1964 Z. z., Trestný zákon 300/2005 Z. z., Priestupkový zákon č. 372/1990 Z. z., Zákon o obetiach trestných činov č. 274/2017 Z. z.

KU už prevzala a upravila vnútroštátne stratégie a právne predpisy SR k RPŽM do nasledovných vnútorných predpisov: Štatút KU, Vnútorný systém zabezpečenia fakúlt vysokoškolského

vzdelávania KU, Študijný poriadok KU, Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov na KU, Pracovný poriadok KU, Etický kódex KU, Disciplinárny poriadok KU pre študentov, Kolektívna zmluva KU.

(3) Koncepčné aspekty

V praktickej rovine sa prihlásenie k princípu rovnakého zaobchádzania v oblasti RPŽM na KU uskutočňuje prostredníctvom predkladaného Plánu rovnosti príležitostí žien a mužov Katolíckej univerzity v Ružomberku (2024-2028) (ďalej len „Plán“), ktorý schvaľuje vedenie KU a pozostáva z úvodnej naratívnej časti a troch oblastí opatrení spracovaných do tabuľky v poslednej kapitole tohoto dokumentu:

- Rovnosti príležitostí mužov a žien pri náboře a kariérnom postupe;
- Integrácia rozmeru rovnosti príležitostí žien a mužov do obsahu vybraných výskumov a výučby v rámci prijatých opatrení;
- Opatrenia proti fyzickému a psychickému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania.

Plán bol vypracovaný **Komisiou pre prípravu plánu rovnosti príležitostí Katolíckej univerzity v Ružomberku** (ďalej „Komisia“), ktorú ustanovil rektor KU doc. Ing. Jaroslav Demko, PhD. 23. marca 2023 po prerokovaní v Kolégiu rektora KU 14. februára 2023. Prácu Komisie riadila prorektorka pre medzinárodné vzťahy, doc. PhDr. Markéta Rusnáková, PhD., ako jej predsedníčka.

Plán prihliada aj o anonymný prieskum medzi zamestnancami KU na tému rovnosti príležitostí a pracovných podmienok na KU realizovaný v akademickom roku 2023/2024. Komisia bude i naďalej monitorovať stav a vývoj rovnosti príležitostí mužov a žien na KU a v prípade potreby upravovať tento Plán. O výsledkoch monitoringu bude informovať vedenie univerzity a ich podstatné zistenia budú zverejnené vo Výročnej správe o činnosti KU.

(4) Používanie rodovo rozlišujúceho jazyka

Na KU sa bude naďalej záväzne uplatňovať lingvisticky štandardná jazyková prax tzv. generického maskulína vo všetkých oficiálnych dokumentoch a komunikácii KU. Toto rozhodnutie vychádza z odporúčaní Komisie, ktorá v rámci prípravy Plánu kriticky zhodnotila príslušné pozitíva i negatíva tzv. **rodovo rozlišujúceho jazyka** (nazývaného aj „rodovo citlivý“, prípadne „rodovo neutrálny“ jazyk) a má oporu v odborných jazykovedných kruhoch a verejnej diskusii.ⁱⁱ To však nevylučuje využívanie aj tzv. rodovo rozlišujúceho jazyka v rámci etikety (oslovenia pri akademických slávnostiach a pod.), a to primeraným spôsobom, aby zbytočne nedochádzalo k ujme na rétorickej elegancii a jazykovej zrozumiteľnosti, stručnosti a jasnosti.

(5) Ciele a implementácia Plánu

Cieľom Plánu je **inštitucionalizácia** princípov rovnosti príležitostí, a to konkrétne **princípov rovnosti medzi ženami a mužmi**, ktorej reprezentantom budú dvaja **ambasádori pre rovnosť príležitostí**, ktorých práva a povinnosti upraví osobitný vnútorný predpis univerzity a budú vymenovaní rektorom KU na návrh Akademického senátu KU a po jeho schválení. Títo budú jednak osobami prvého kontaktu pre zamestnancov a študentov KU v otázkach, ktoré pokrýva tento Plán a súčasne budú dávať podnety pre Komisiu. Funkcia ambasádora bude zriadená za účelom zlepšenia koordinácie a vyhodnocovania aktivít podporujúcich rovnosť a monitorovania prípadných riešených problémov. KU sa zaväzuje realizovať vhodné aktivity, medzi ktoré patria tréningy zvyšovania odolnosti mužov a žien v oblasti ich kariérneho rastu pre rôzne cieľové skupiny, v neposlednom rade aj popularizačné aktivity smerované na akademickú obec i mimo nej, no najmä **zohľadňovanie a prekonávanie špecifických prekážok spojených s pohlavím osoby pre rovnosť jej príležitostí v pedagogickej činnosti a v oblasti výskumu**.

KU sa striktne **vymedzuje voči akejkolvek forme násilia, fyzického alebo psychického** (vrátane sexuálneho obťažovania chápaného v zmysle jeho vymedzenia v Antidiskriminačnom zákone). Členovia Etickej komisie, ako aj zamestnanci Poradenského centra KU absolvujú školenie na túto tému. Podnety súvisiace s násilím bude možné podať nielen v súlade s čl. 6 bodu 8 Etického kódexu resp. priamo ambasádorom.

Finančné zdroje potrebné na realizáciu celouniverzitných opatrení naplánovaných v rámci predkladaného Plánu budú kryté z rozpočtu rektorátu KU a podľa typu opatrenia sa budú na financovaní podieľať všetky organizačné štruktúry organizácie.

Vedenie KU verí, že plnenie predkladaného Plánu povedie k ešte dôkladnejšiemu osvojeniu si princípov rovnosti príležitostí žien a mužov pracujúcich alebo študujúcich na KU a ich praktickej aplikácii. Verí, že práve inštitúcie usilujúce sa o vytváranie vhodných pracovných a vzdelávacích podmienok pre všetkých sú tými, ktoré majú vo svete vzdelávania, vedy a výskumu šancu na úspech.

KU potvrdzuje týmto svoj záväzok vytvárať vhodné prostredie plné rešpektu pre všetkých, aktívne podporovať spoluprácu a živú komunitu KU presahujúcu hranice formálneho spoločenstva tvoreného len na základe existujúceho pracovno-právneho vzťahu alebo zápisu na štúdium.

III CHARAKTERISTKA KATOLÍCKEJ UNIVERZITY Z POHĽADU ROZLOŽENIA PRACOVNÝCH POZÍCIÍ ŽIEN A MUŽOV

KU za 24 rokov svojho pôsobenia vychovala viac ako 36 000 absolventov v dennej a externej forme bakalárskeho, magisterského a doktorandského stupňa. KU ponúka študentom možnosť štúdia na štyroch fakultách: Pedagogickej, Filozofickej, Teologickej a na Fakulte zdravotníctva vo viac ako 90 akreditovaných študijných programoch. KU uskutočňuje pedagogickú a vedeckú činnosť najmä

v oblasti humanitných, pedagogických, prírodných, sociálnych a zdravotníckych vied, ale aj v oblasti umenia, ekonómie a manažmentu. Podľa zamerania jednotlivých fakúlt sa do istej miery odvíja aj zastúpenie žien a mužov v personálnom obsadení jednotlivých miest.

KU	Spolu	z toho ženy	pedagogickí zam.	z toho ženy	nepedagogickí zam.	z toho ženy
2024	461	259	301	136	160	122
2023	459	259	293	130	166	129
2022	469	264	303	137	166	127

Ako máme možnosť vidieť vo vyššie uvedenej tabuľke, celkovo, v posledných troch rokoch, prevažujú v rámci zamestnancov KU ženy. Keď sa však pozrieme na získané štatistické údaje podrobnejšie, tak toto číslo ovplyvňujú administratívni/nepedagogickí zamestnanci, nakoľko medzi pedagogickými zamestnancami prevažujú muži. Potvrdzujú to aj nasledujúce analýzy podľa jednotlivých organizačných štruktúr univerzity.

Rektorát KU	Spolu	Z toho ženy	Pedagogickí zam.	Z toho ženy	Nepedagogickí zam.	Z toho ženy
2024	63	44	0	0	63	44
2023	62	44	0	0	62	44
2022	60	42	0	0	60	42

Medzi zamestnancami Rektorátu KU jednoznačne prevažujú ženy, čo ovplyvňuje skutočnosť, že personálne obsadenie Rektorátu KU tvoria len nepedagogickí pracovníci. V tejto skupine, ako sme už uviedli vyššie sa ukazuje, že na KU prevažujú ženy.

Pedagogická fakulta KU	Spolu	Z toho ženy	Pedagogickí zam.	Z toho ženy	Nepedagogickí zam.	Z toho ženy
2024	168	108	121	69	47	39
2023	175	114	120	68	55	46
2022	186	123	131	77	55	46

V porovnaní s Rektorátom KU sa do istej miery mení situácia na jednotlivých fakultách. Na PF KU z celkového počtu zamestnancov prevažujú medzi zamestnancami ženy. V rámci pedagogických pracovníkov prevažujú len mierne, ale jednoznačne prevažujú medzi nepedagogickými pracovníkmi.

Filozofická fakulta KU	Spolu	Z toho ženy	Pedagogickí zam.	Z toho ženy	Nepedagogickí zam.	Z toho ženy
2024	51	27	39	18	12	9
2023	49	25	38	16	11	9
2022	52	26	40	16	12	10

Obdobná situácia sa opakuje aj na FF KU. Dá sa povedať, že personálne obsadenie žien a mužov v rámci pedagogických pracovníkov je vyvážená, avšak situácia sa opäť mení v rámci personálneho obsadenia nepedagogických pracovníkov, kde jednoznačne prevažujú ženy.

Teologická fakulta KU	Spolu	Z toho ženy	Pedagogickí zam.	Z toho ženy	Nepedagogickí zam.	Z toho ženy
2024	32	11	23	4	9	7
2023	34	11	24	4	10	7
2022	35	10	25	4	10	6

Teologický inštitút TF KU	Spolu	Z toho ženy	Pedagogickí zam.	Z toho ženy	Nepedagogickí zam.	Z toho ženy
2024	56	20	42	9	14	11

2023	52	19	39	9	13	10
2022	50	16	36	6	14	10

Do istej miery je iná situácia na Teologickej fakulte a Teologického inštitútu, kde v rámci pedagogických zamestnancov prevažujú muži. Je zrejmé, že to súvisí so študijnými odbormi, ktoré sa na fakulte a na inštitúte realizujú. V tomto roku z celkového počtu 88 zamestnancov Teologickej fakulty a Teologického inštitútu KU je 31 žien. Situácia v rámci nepedagogických pracovníkov je obdobná ako na ostatných fakultách, z celkového počtu nepedagogických zamestnancov 23 (spolu s Teologickým inštitútom KU), je v tomto roku 18 žien, 7 na Teologickej fakulte a 11 na Teologickom inštitúte.

Fakulta zdravotníctva KU	Spolu	Z toho ženy	Pedagogickí zam.	Z toho ženy	Nepedagogickí zam.	Z toho ženy
2024	91	49	76	36	15	13
2023	87	46	72	33	15	13
2022	86	47	71	34	15	13

V poslednej hodnotenej organizačnej štruktúre KU na Fakulte zdravotníctva KU je situácia podobná, ako na ostatných fakultách, aj keď do istej miery je väčšia vyváženosť medzi mužmi a ženami, ako na ostatných fakultách KU. V súčasnej dobe pracuje na FZ KU 91 zamestnancov, pričom z tohoto počtu zamestnancov je 49 žien. V kontexte pedagogických pracovníkov z celkového počtu 76 pedagogických zamestnancov je 36 žien. Iná situácia je opäť v súvislosti s nepedagogickými zamestnancami FZ KU, kedy z celkového počtu 15 nepedagogických zamestnancov je 13 žien.

Iná situácia sa však ukazuje v oblasti obsadenia miest v riadiacich orgánoch univerzity u mužov a žien, ukazuje sa, že v týchto orgánoch jednoznačne prevažujú muži. Dokonca v Správnej rade KU žiadne ženy nie sú zastúpené.

KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	6	1	16,67

Filozofická fakulta	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	4	3	75,00

Fakulta zdravotníctva	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	5	1	20,00

Pedagogická fakulta	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	4	2	50,00

Teologická fakulta	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	5	2	40,00

Teologický inštitút	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	4	0	-

Vo vyššie uvedených tabuľkách sumarizujeme počet žien a mužov zastúpených v jednotlivých vedeniach organizačných štruktúr univerzity. Z tabuliek je viditeľné, že vo vedeniach organizačných štruktúr univerzity prevažujú muži, aj keď napríklad na FF KU prevažujú vo vedení ženy alebo na PF KU je stav vyvážený.

V nasledujúcich tabuľkách identifikujeme zastúpenie žien a mužov v jednotlivých akademických senátoch fakúlt a akademického senátu KU.

KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Zamestnaná časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Študentská časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	24	8	33,33	16	5	31,25	8	3	37,5

FF KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Zamestnaná časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Študentská časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	9	3	33,33	6	2	33,33	3	1	33,33

FZ KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Zamestnaná časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Študentská časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	6	4	66,67	5	4	80	1	0	-

PF KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Zamestnaná časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Študentská časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	22	12	54,55	14	6	42,86	8	6	75

TF KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Zamestnaná časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien	Študentská časť	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	9	1	11,11	6	1	16,67	3	0	-

Vo všetkých akademických senátoch s výnimkou senátu PF KU a FZ KU, prevažujú muži.

V nasledujúcich tabuľkách charakterizujeme zastúpenie žien a mužov vo vedeckých radách univerzity a jednotlivých fakúlt.

KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	28	7	25,00

Filozofická fakulta	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	18	8	44,44

Fakulta zdravotníctva	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	31	12	38,71

Pedagogická fakulta	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	24	6	25,00

Teologická fakulta	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	19	3	15,79

Z vyššie uvedených tabuliek je opäť zjavné, že vo všetkých vedeckých radách KU prevažujú muži. Pre zaujímavosť uvádzame zloženie Správnej rady KU, pričom do počtu členov rady nie je započítaný tajomník správnej rady, pretože nemá hlasovacie právo.

KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	7	0	-

V Správnej rade KU nemajú žiadne zastúpenie ženy. Na záver tejto kapitoly uvádzame zastúpenie žien a mužov v kvalifikačných orgánoch KU. Za kvalifikačné orgány univerzity považujeme Radu kvality KU a Riadiaci výbor pre kvalitu KU.

Rada kvality

KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	16	5	31,25

Riadiaci výbor pre kvalitu

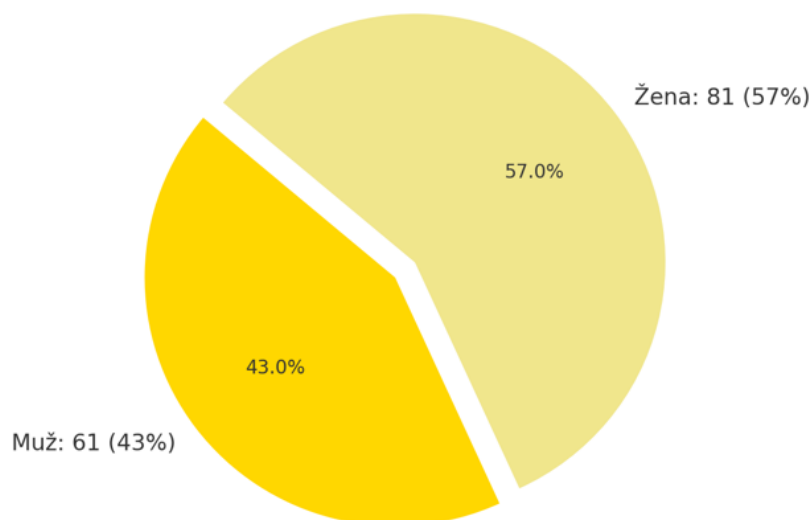
KU	Spolu	Z toho ženy	% vyjadrenie zastúpenia žien
2024	11	5	45,45

Do počtu nie sú opäť započítaní tajomníci, nakoľko nemajú hlasovacie právo. Z vyššie uvedených tabuliek je zrejmé, že sa opäť opakuje situácia, ako v ostatných orgánoch univerzity a ženy sú tu zastúpené v menšom počte ako muži.

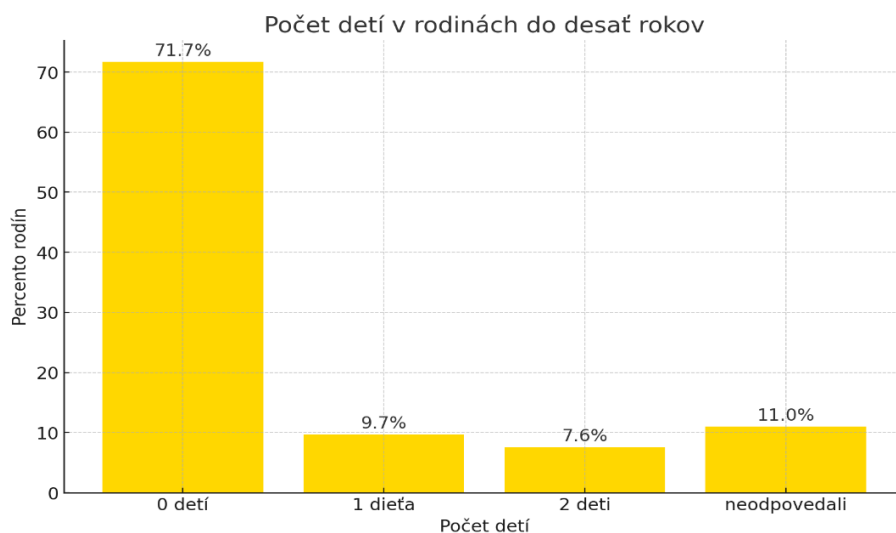
IV AKTUÁLNE VNÍMANIE PRACOVNÝCH PODMIENOK OČAMI ZAMESTNANCOV KU

So spustením programu Horizon Europe – kľúčového programu financovania výskumu a inovácií (**Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)**, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation) v roku 2021 sa zaviedlo nové kritérium oprávnenosti na posilnenie rovnosti príležitostí ako prierezovej priority: organizácie žiadajúce o fondy Horizon Europe musia mať zavedený plán rovnosti príležitostí (GEP). V prípade výziev s termínom predkladania v roku 2022 a neskôr, sa kritérium oprávnenosti GEP vzťahuje na všetky časti Horizontu Európa. Vzhľadom na túto situáciu ako aj na ambície KU týkajúce sa aktívnej súčasti KU v takýchto projektoch (v súčasnej dobe už sa táto požiadavka rozširuje už na všetky veľké európske projekty) sme pripravili tento dokument **„Plán rovnosti príležitostí žien a mužov Katolíckej univerzity v Ružomberku.“** Tento dokument je tiež súčasťou kultúrnej a inštitucionálnej zmeny prispievajúcej k inkluzívnosti a harmonizácii pracovného prostredia na KU. Dôležitou súčasťou prípravy plánu rovnosti príležitostí bolo zistenie súčasného stavu situácie v oblasti pracovných podmienok na KU. Realizovali sme prieskum zameraný na zistenie názorov zamestnancov na podmienky práce (pracovné prostredie, vzťahy na pracovisku, pracovnú záťaž, diskrimináciu a iné), harmonizáciu rodinného a pracovného života, prístup k vzdelávaniu a tréningom a mimopracovné aktivity. Dotazník sme pripravili v spolupráci s Centrom vedecko – technických informácií Slovenskej republiky (CVTI SR). Odpovede v dotazníku boli spracované a analyzované hromadne a všetko prebehlo s čo najväčšou anonymizáciou respondentov. Prieskum bol realizovaný predovšetkým so zámerom vylepšovania pracovných podmienok všetkých zamestnancov KU. Do dotazníkového zisťovania sa zapojilo 142 zo 469 zamestnancov, teda 30,27 %, zamestnancov KU v roku 2024, čo je považované za dobrú návratnosť (469 zamestnancov bolo v štatistikách KU evidovaných na začiatku roka 2024).

Zloženie respondentov dotazníkového výskumu z pohľadu pohlavia

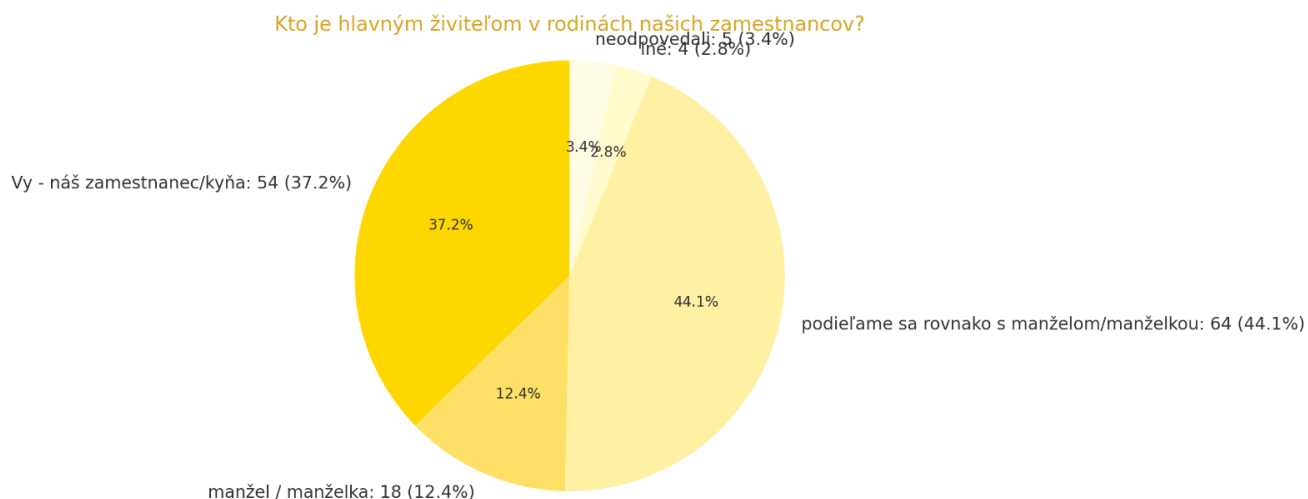


V rámci anonymného prieskumu nám odpovedalo celkovo 142 zamestnancov, 81 žien a 61 mužov, čo do istej miery kopíruje celkové zastúpenie mužov a žien v rámci prepočtu na celú univerzitu. Zloženie zamestnancov bolo nasledovné: 55, 2 % tvorili pedagogickí zamestnanci, 32,4 % z celkového počtu respondentov z radov našich zamestnancov tvorili administratívni pracovníci a 8,3 % zamestnanci prevádzky.

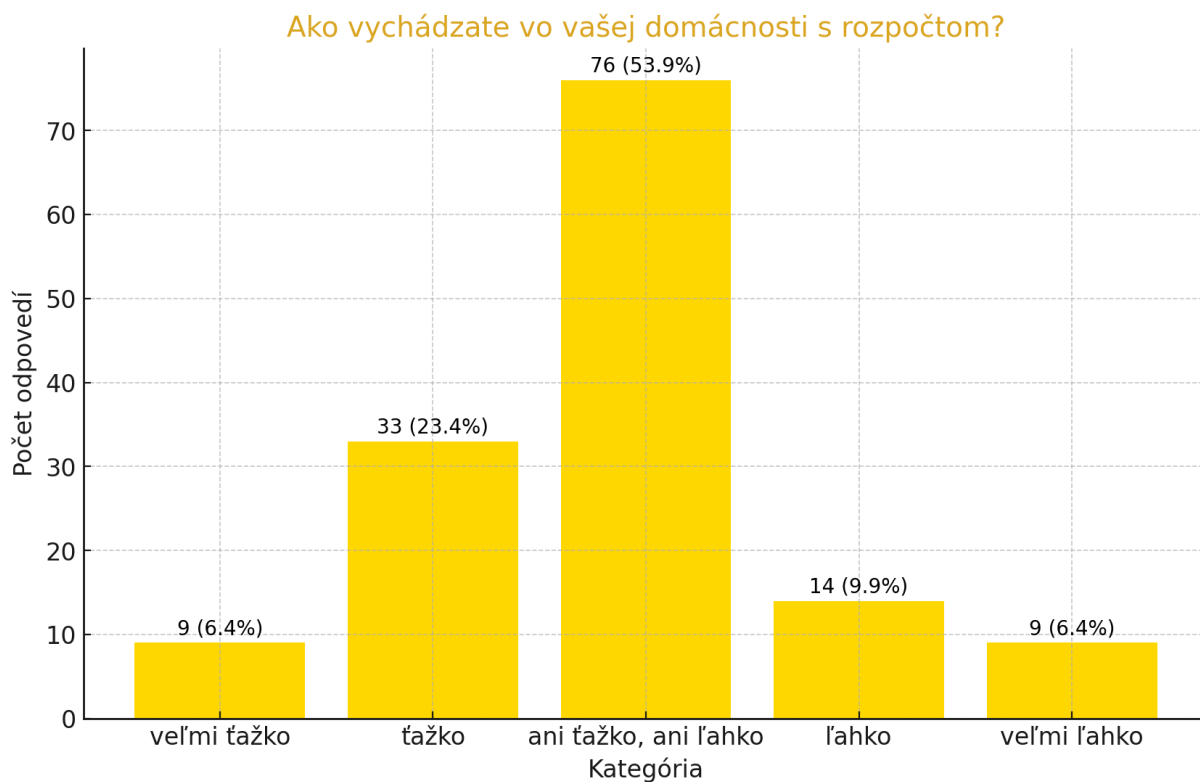


Vo vyššie uvedenom grafe vidíme počet rodín našich zamestnancov KU podľa veku detí v rodinách. Najväčšiu skupinu rodín našich zamestnancov tvoria rodiny, ktoré majú deti staršie ako desať rokov alebo ešte deti nemajú.

V nasledujúcom grafe uvádzame rozloženie zamestnancov podľa toho, či sú v rodine ako hlavní živitelia alebo je hlavným živiteľom ich partner a pod. Ako prieskum ukázal 44,1 % našich zamestnancov sa podieľa na zabezpečení rodiny rovnako so svojim partnerom. V 37,2 % je hlavným živiteľom v rodine náš zamestnanec alebo zamestnankyňa a v 12,4 % je hlavným živiteľom alebo živiteľkou manžel alebo manželka nášho zamestnanca.

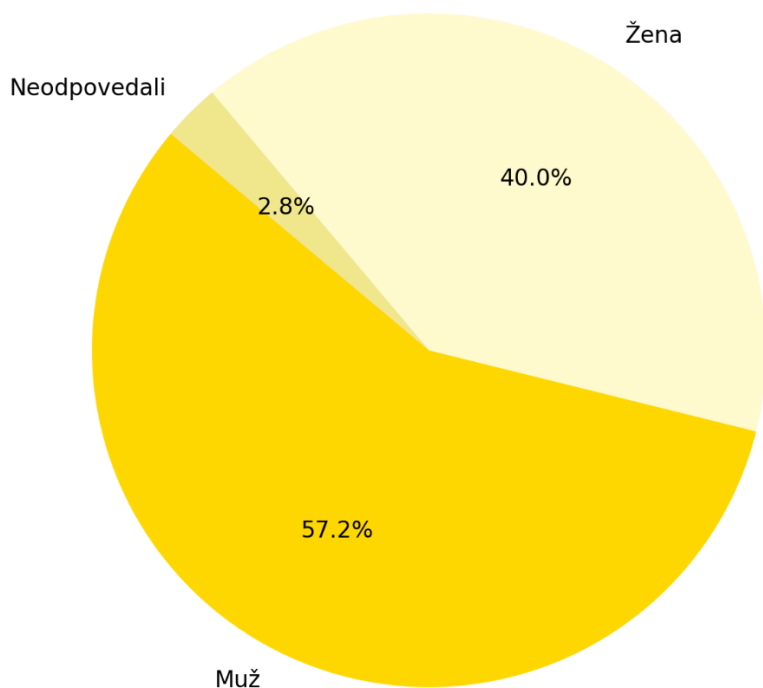


V nasledujúcom grafe analyzujeme ekonomickú situáciu našich zamestnancov, odpovedali nám na otázku, či finančne vychádzajú v rámci domácnosti.

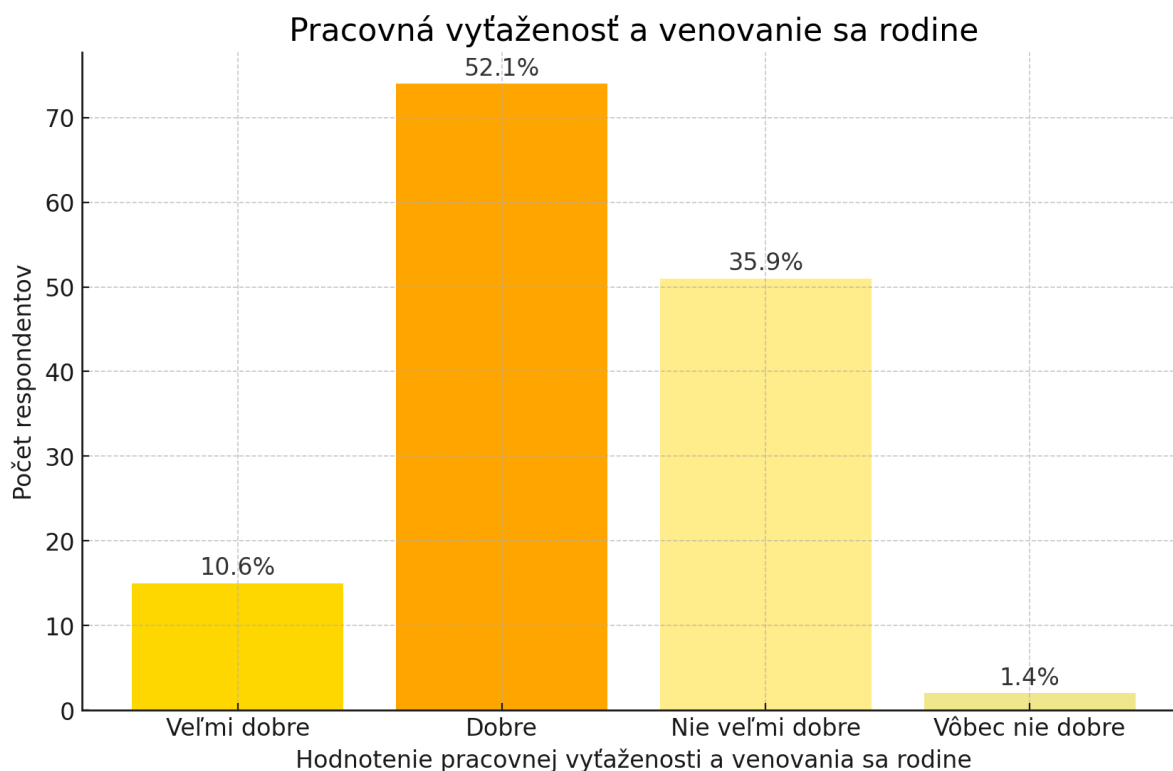


Z grafu je zrejmé, že naši zamestnanci vychádzajú s rozpočtom, avšak táto ekonomická situácia nie je ideálna, nakoľko máme väčšiu časť zamestnancov, ktorí vychádzajú s rozpočtom ťažko alebo veľmi ťažko, než tých, čo vychádzajú s rozpočtom ľahko alebo veľmi ľahko.

Kto je vaším nadriadeným z pohľadu pohlavia?



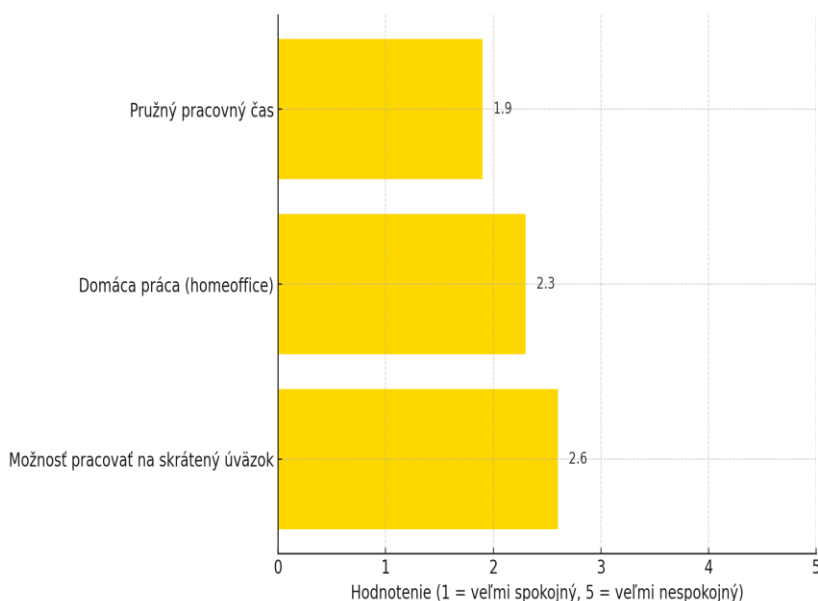
Vo vyššie uvedenom grafe uvádzame prerozdelenie manažérskych funkcií medzi mužmi a ženami z pohľadu našich respondentov. Podľa výpovedí respondentov je ich priamym nadriadeným v 57,2 % muž a v 40 % žena. Ako je z grafu zjavné, je isté percento respondentov, ktorí neodpovedali. Táto situácia nastala takmer pri všetkých otázkach, isté percento respondentov odmietlo odpovedať.



V súvislosti s rozložením času medzi zamestnaním na KU a časom, ktorý môžu naši zamestnanci venovať rodine sme položili otázku: Ako Vám Vaša pracovná vyťaženosť vo všeobecnosti dovoľuje venovať sa rodine a iným spoločenským záväzkom mimo práce? Najčastejšou odpoveďou našich zamestnancov bolo (52,1 %), že sa im dobre darí venovať sa rodine a iným spoločenským záväzkom mimo práce. Avšak druhou najčastejšou odpoveďou našich zamestnancov bolo (35,9 %), že sa im to darí nie veľmi dobre, čo budeme v rámci opatrení Plánu rovnosti príležitostí žien a mužov na KU brať do úvahy.

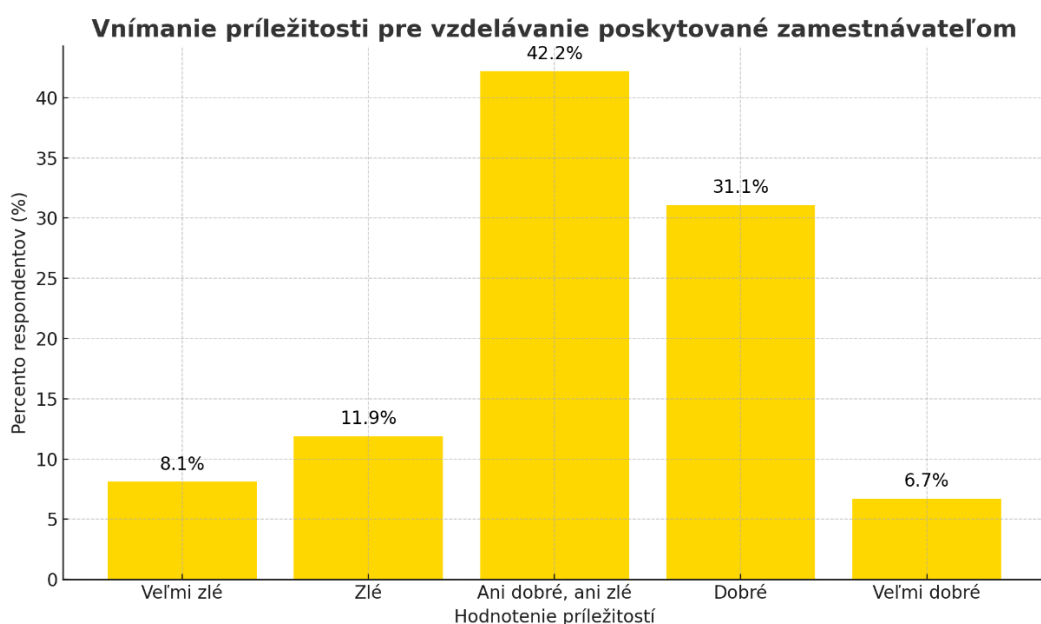
V nasledujúcej otázke sme zisťovali ako naši zamestnanci vnímajú organizačnú politiku KU: Ako hodnotíte nasledujúce organizačné politiky KU v oblasti harmonizácie medzi pracovným a súkromným životom? Na otázku respondenti odpovedali prostredníctvom škály odpovedí: 1=veľmi spokojný/á, 2=spokojný/á, 3=ani spokojný/á, ani nespokojný/á, 4=nespokojný/á, 5=veľmi nespokojný/á

Ako hodnotíte nasledujúce organizačné politiky KU v Ružomberku v oblasti harmonizácie medzi pracovným a súkromným životom?



V grafe uvádzame priemer odpovedí respondentov. Čím nižší priemer, tým viac sú zamestnanci spokojnejší s daným skúmaným javom. Ako jav, s ktorým sú naši zamestnanci najmenej spokojní, je možnosť využiť skrátenej pracovný čas. Avšak stále sme pod číselnou hodnotou 3, čo znamená že táto nespokojnosť nie je výrazná. Otázka možnosti využiť home office v súvislosti so zladením práce a súkromného rodinného života, sa ukázala, ako požiadavka najčastejšie zo strany administratívnych pracovníkov.

V nasledujúcej otázke sme zisťovali u zamestnancov, ako vnímajú možnosti na sebarozvoj a vzdelávanie poskytované zo strany KU. Otázka znela: Ako vo všeobecnosti vnímate príležitosti pre ďalšie vzdelávanie poskytované zamestnávateľom?



V rámci odpovedí zamestnancov sme zaznamenali ako najfrekvencovanejšiu odpoveď z pohľadu našej interpretácie odpovedí, že táto ponuka možností vzdelávania na KU je priemerná a zamestnanci by uvítali, čo sme zistili z otvorených otázok dotazníka, väčšiu ponuku vzdelávacích a sebarozvojových kurzov.

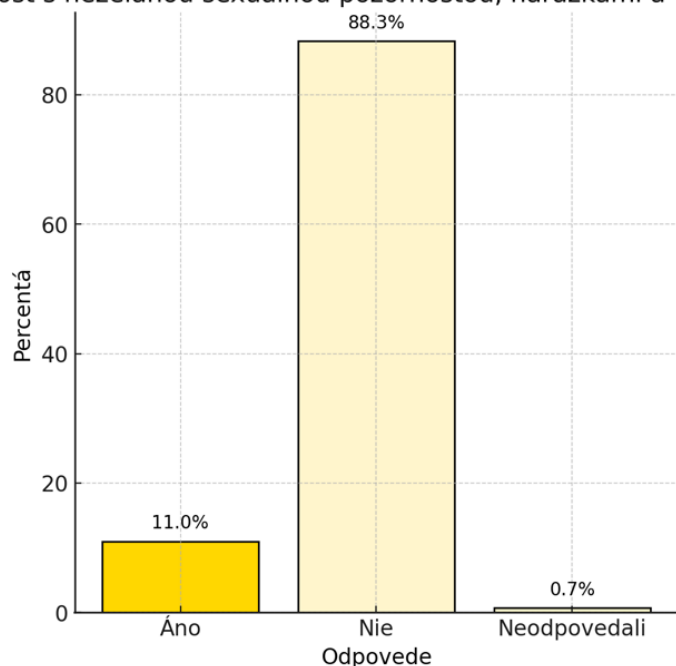
V nasledujúcich otázkach sme zisťovali skúsenosti s agresívnymi prejavmi správania voči svojej osobe u našich zamestnancov priamo na pracovisku. Položili sme im otázku: Mali ste niekedy v práci skúsenosť s/so ... ? a doplnili sme rôzne prejavy agresívneho správania. Respondenti odpovedali na otázku v tomto prípade áno alebo nie.



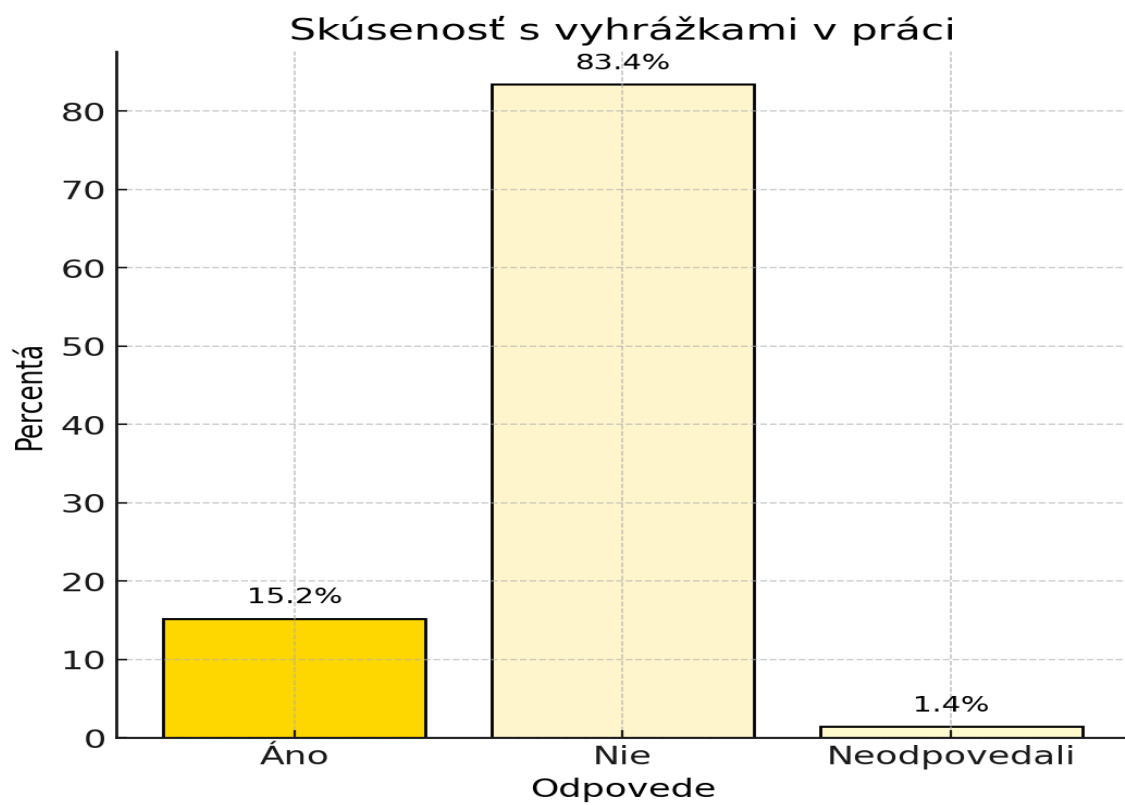
Prvý prejav agresívneho správania, ktorý sme skúmali, boli slovné útoky na pracovisku. Pri odpovediach na túto otázku sa vyjadrilo až 37,2 % zamestnancov, že takúto skúsenosť na pracovisku malo.

V nasledujúcej otázke sme sa za rovnakej metodiky zamerali na skúmanie nevhodnej sexuálnej pozornosti, narážkami a vtipmi v práci, ktoré boli zamestnancom nepríjemné. Ako máme z nižšie publikovaného grafu možnosť vidieť, na až 11 % zamestnancov malo takúto skúsenosť na pracovisku. Môže sa zdať, že to nie je veľa, ale vzhľadom k tomu, že takýto typ správania je na pracovisku absolútne neakceptovateľná forma správania, je toto percento dosť vysoké a je potrebné aj v opatreniach brať tento fakt do úvahy.

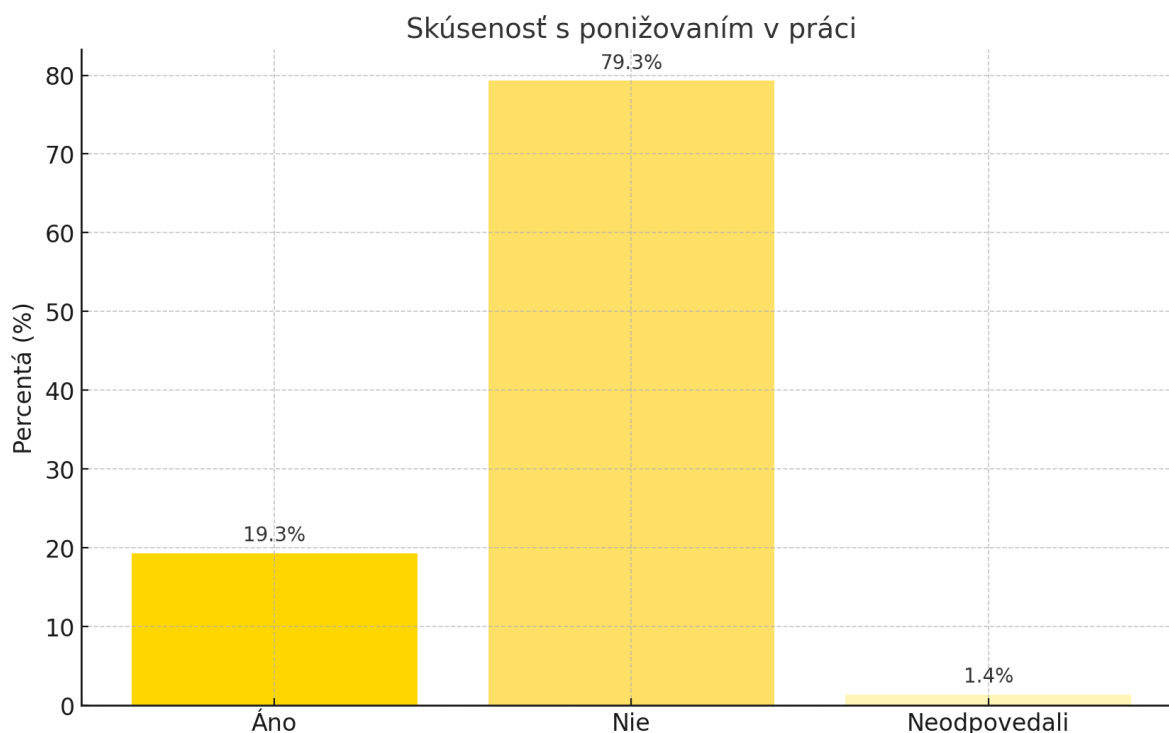
Skúsenosť s neželanou sexuálnou pozornosťou, narážkami a vtipmi v práci



Ďalším nevhodným správaním, ktoré sme skúmali v dotazníku boli vyhrážky na pracovisku. Tento jav sme skúmali opäť prostredníctvom otázky, či mali takúto skúsenosť na pracovisku a respondenti odpovedali áno alebo nie. V tejto otázke nám až 15,2% našich zamestnancov odpovedalo, že takúto skúsenosť malo, čo je vysoké percento, vzhľadom na závažnosť takehoto správania na pracovisku a nielen tam. Vo všetkých predchádzajúcich odpovediach mali viac skúsenosti s nevhodným správaním ženy, to však neplatí pri vyhrážkach, keď mali viac skúseností s vyhrážkami muži.



Pri hlbšej analýze dát sa ukázalo, že z tohoto počtu pozitívnych odpovedí malo 19,7 % mužov a 10,1 % žien skúsenosť s vyhrážkami na pracovisku.



Ako je uvedené v grafe vyššie, ďalším nevhodným správaním na pracovisku, ktorý sme skúmali bolo ponížovanie. Ako máme možnosť vidieť z grafu, až 19,3% našich zamestnancov malo skúsenosť s takýmto typom správania. Po hlbšej analýze sa ukázalo že pozitívne odpovedalo 13,1% mužov z celkového počtu mužov respondentov a 22,8 % žien z celkového počtu žien respondentiek.

Ako posledný výsledok uvádzame výsledky celej škály javov, kde sme skúmali spokojnosť resp. nespokojnosť zamestnancov s nimi. Toto sme skúmali prostredníctvom otázky: Do akej miery ste spokojný/á alebo nespokojný/á s nasledujúcimi aspektmi Vašej práce? Respondenti odpovedali prostredníctvom škály: 1=veľmi spokojný/á, 2=spokojný/á, 3=ani spokojný/á, ani nespokojný/á, 4=nespokojný/á, 5=veľmi nespokojný/á. Výsledky sme spriemerovali a v grafe nižšie je možné vidieť výsledky odpovedí respondentov, našich zamestnancov.



Naši zamestnanci na základe odpovedí sú najviac spokojní so vzťahmi na pracovisku, ale aj so vzťahmi s priamym nadriadeným, najmenej spokojní sú s oceňovaním zamestnancov za dobrú prácu, odmeňovaním s činnosťou odborov. V nasledujúcej kapitole uvádzame nadväzujúce opatrenia na zistenia z prieskumu.

V OPATRENIA PLÁNU ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ KATOLÍCKEJ UNIVERZITY V RUŽOMBERKU

OPATRENIA PLÁNU ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ KATOLÍCKEJ UNIVERZITY V RUŽOMBERKU				
CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Rovnosť príležitostí mužov a žien pri náboře a kariérnom postupe				
Inštitucionalizácia rovnosti príležitostí	Zriadenie funkcie ambasádorov (muž a žena)	Vytvorenie pozícií v rámci štruktúry (rektorátu) v napojení na Komisiu pre rovnosť príležitostí žien a mužov KU	Rektor, prorektorka pre medzinárodné vzťahy, Senát KU	Po schválení vnútornej smernice pre implementáciu Plánu rovnosti príležitostí žien a mužov KU
Dohľad, analýza nad implementáciou opatrení Komisie pre prípravu Plánu rovnosti príležitostí KU	Zriadenie Komisie pre rovnosť príležitostí na KU	Vytvorenie komisie tvorenej zo zástupcov (nominantov) jednotlivých štruktúr univerzity a samostatných nominantov z radov zamestnancov a študentov - alokované miesta pre fakulty, učitelia a THP pracovníci, administratíva, študenti	Prorektorka pre medzinárodné vzťahy	Pravidelné vyhodnocovanie plnenia, implementácie plánu, na ročnej báze (akademický rok)
Zviditeľňovanie žien vo verejnom priestore	Tréning masmediálnej komunikácie pre zamestnankyne	Rozvoj komunikačných zručností u žien prostredníctvom workshopov a tréningov	Katedra žurnalistiky FF KU, externí tréneri, PR manager KU, prizvaní odborníci z oblasti vedenia komunikačných tréningov – Komisia RPŽM	Jún 2025

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Rozvoj porozumenia rovnosti medzi mužmi a ženami v prostredí KU - zamestnanci	Prednášky a workshopy na tému rovnosti mužov a žien v akademickej praxi, správnej identifikácii vhodného a nevhodného správania na pracovisku, pozvaní hostia (dobrovoľné školenie pre zamestnancov KU, súčasť onboarding procesu)	Realizácia cielených prednášok a workshopov pre zamestnancov, ale aj študentov KU, identifikácia vývojových trendov na KU, súčasť onboarding systému pre nových zamestnancov	Prorektorka pre medzinárodné vzťahy, Komisia pre rovnosť príležitostí žien a mužov KU, Poradenské centrum KU	Minimálne raz ročne
Zber štatistických údajov o pomere zastúpenia mužov a žien vo vedúcich pozíciách na KU	Monitoring a diskusia výsledkov v rámci jednotlivých organizačných štruktúr KU	Analýza situácie v jednotlivých organizačných štruktúrach KU	Komisia pre RPŽM	Raz za dva roky

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Podpora kariérneho rastu žien	Mentoringový program s minimálne 50 %-ným zastúpením žien, príprava projektov zameraných na tento cieľ	Realizácia rôznych kurzov, workshopov, tréningov orientovaných na podporu manažérskych kompetentností, aj špecializované len pre ženy	Jednotlivé organizačné štruktúry univerzity, Komisia RPŽM KU	Raz za akademický rok, najbližšie v júli 2025 kurz pre začínajúce manažérky katolíckych univerzít (Advanced Catholic Leadership Program: Rím, 2025)
Pravidelný prieskum zameraný na pracovnú spokojnosť žien a mužov na KU	Dotazníkový prieskum pre zamestnancov KU	Pravidelné opakovanie dotazníka realizovaného v roku 2024 orientovaného na pracovnú spokojnosť žien a mužov KU	Komisia RPŽM na KU	Raz ročne, vždy na začiatku kalendárneho roka
Kompendium/manuál legislatívnych noriem viažucich sa na problematiku rovnosti príležitostí žien a mužov	Vypracovanie kompendia stratégií RR ohľadom platnej legislatívy SR a zriadenie samostatného banneru na webovom sídle univerzity na tému RR pre študentov a zamestnancov KU	Identifikácia postupov a procesov, ale aj práv, ktoré majú zamestnanci a študenti k dispozícii a podľa ktorých majú postupovať v kontexte RR na KU	Komisia RPŽM	Marec 2025

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Kurzy interkultúrnej komunikácie pre zamestnancov KU	Pravidelná realizácia kurzov pre zamestnancov (súčasť onboarding systému)	10 blokový kurz pre všetkých zamestnancov KU vedených učiteľmi KU	Útvar prorektorky pre medzinárodné vzťahy	1x za kalendárny rok
Profesijný rozvoj a kariérny rast	Podpora sebarozvoja aj cez jazykové kurzy (aj iné sebarozvojové zahraničné kurzy), čím sa podporia mobility a zahraničné projekty, vzdelávanie zamestnancov v oblasti prípravy výskumných projektov (so zameraním na oblasť, v ktorej zamestnanec pôsobí) potrebné pre ich prácu	Cielené kampane na jednotlivé cieľové skupiny zamestnancov KU	Útvar prorektorky pre medzinárodné vzťahy a ďalšie útvary rektorátu KU	priebežne
Identifikácia potrieb všetkých zamestnancov KU a aktualizácia opatrení	Benefity – prehodnocovanie a rozširovanie, možnosť home office na základe prieskumu dopytu zo strany zamestnancov	Komunikácia so zamestnancami na periodicky sa opakovaných stretnutiach, dotazník apod.	Rektor, vedenia fakúlt a prorektorka pre medzinárodné vzťahy, Komisia PRPŽM	Minimálne raz za akademický rok

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Vznik priestoru pre deti zamestnancov	Zriadenie materskej školy pre deti zamestnancov KU	V spolupráci s PF KU podporiť a doriešiť situáciu s univerzitnou materskou školou	Všetky zainteresované strany organizačnej štruktúry KU (Rektorát, Vedenie PF KU)	Hneď ako to legislatívna situácia umožní – rozhodnutie Mesta Ružomberok
Inklúzia budúcich generácií na KU	Rodinný deň na KU	Návšteva, zapojenie rodinných príslušníkov zamestnancov KU do života univerzity	Vedenia fakúlt, rektorátu, všetky organizačné štruktúry univerzity	Raz za kalendárny rok, ideálne počas júna
Opätovné zaradenie zamestnancov do pracovného pomeru	Udržiavanie kontaktu so zamestnancami na materskej a rodičovskej dovolenke (obežníky katedier, v prípade záujmu participácia na živote univerzity, informovanie o akciách na univerzite)	Zasielanie informácií o dianí na univerzite, katedre, zápisnice zo zasadnutia katedry, pozvánky na univerzitné podujatia a akademické slávnosti	Priamy nadriadený zamestnanca	Priebežne
Detská univerzita KU	Obnovenie a rozvoj KU	Participovanie na organizácii prípravy a realizácie DU prioritne pre našich zamestnancov počas letných mesiacov	Všetky fakulty a rektorát KU	Každoročne

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Zohľadnenie rodičovstva pri plnení pracovných povinností	Porady začínať najneskôr o 14:00, možnosť home office v prípade ochorenia dieťaťa v predškolskom a mladšom školskom veku za presne definovaných podmienok, možnosť krátkodobo opustiť pracovisko počas pracovnej doby so súhlasom priameho nadriadeného za účelom zabezpečenia presunu detí na rôzne vzdelávacie aktivity, vrátane mimoškolských, na základe celouniverzitnej diskusie s kompetentnými manažermi	Otvorenie diskusie a priestoru na implementáciu návrhu do vnútorného legislatívneho prostredia univerzity	Management univerzity a fakúlt, odborová organizácia	Do konca roku 2025
Podpora zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke	Právo na pracovné e-mailové konto, právo žiadať o podporu z grantových schém KU, právo byť odmeňovaný podľa smerníc o odmeňovaní, právo využívať administratívnu podporu, právo evidovať publikačnú činnosť cez UK KU	Začať diskusiu a zistenie situácie ohľadne evidencie vedeckých výstupov počas materskej/rodičovskej dovolenky	Prorektor pre vedu a umenie a príslušní prodekani	Letný semester 2025

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVÁ NÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Integrácia rozmeru rovnosti príležitostí žien a mužov do obsahu vybraných výskumov a výučby v rámci prijatých opatrení				
Rozvoj vedomostí o rovnosti žien a mužov v prostredí KU pre študentov	Prednášky a workshopy na tému rovnosti a mužov a žien v akademickom prostredí, pozvaní hostia ako lektori pre študentov KU	Realizácia cielených prednášok a workshopov pre študentov KU, identifikácia vývojových trendov na KU	Prorektorka pre medzinárodné vzťahy, Komisia pre rovnosť príležitostí žien a mužov KU, Poradenské centrum KU	Minimálne raz ročne
Zapojenie študentov do práce Komisie RPŽM	Nominácia a voľba študentov do komisie	Okrem zamestnancov budú členmi komisie aj zvolení študenti	Študentská časť AS KU	Letný semester 2025
Začleniť kresťanskú perspektívu rovnosti mužov a žien a ich rovnosti príležitostí do výučby	Vyučovať základné tézy rovnosti mužov a žien ako súčasť vybraných spoločensko-vedných predmetov ponúkaných na jednotlivých fakultách v kontexte naplnenia poslania KU	Vytvoriť priestor, v prípade záujmu vyučujúceho, v rámci konkrétnych predmetov, ktorých obsah je blízky otázke rovnosti príležitostí žien a mužov, aby boli doplnené tieto témy do sylabov, prípadne v rámci všeobecného základu	Zodpovední vyučujúci za daný predmet (informovanie komisie)	September 2025
Zvyšovať povedomie študentov o téme rovnosti príležitostí mužov a žien	Zadávanie záverečných prác s témami dotýkajúcimi sa aspektov rovnosti príležitostí žien a mužov v zmysle poslania KU	Zadanie tém s touto problematikou	Vedúci katedier	September 2025

CIEĽ OPATRENIA	NÁZOV OPATRENIA	OPIS OPATRENIA	ZODPOVEDNÁ ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA UNIVERZITY	PLÁNOVANÉ TERMÍNY REALIZÁCIE OPATRENÍ
Vo vybraných projektoch realizovaných na KU brať do úvahy problematiku rovnosti príležitostí	Implementovať problematiku rovnosti príležitostí mužov a žien do štruktúr vybraných realizovaných projektov na KU	Obsahovo doplniť a vytvoriť obsah dátových kolekcií, cieľom je zvýšenie dátových bánk ak je to relevantné	Učitelia KU	Priebežne

Opatrenia proti fyzickému a psychickému násiliu vrátane sexuálneho obťažovania

Nastavenie procesu prevencie a eliminácie psychického a fyzického násilia	Školenie: rovnosť pohlaví a sexuálne obťažovanie na vysokej škole, informácia o problematike fyzického a psychického násilia pre nových akademických zamestnancov, informácia o problematike fyzického a psychického násilia pre nových akademických a neakademických zamestnancov (onboarding systém), nastavenie procesu podávania podnetov, monitorovanie stavu fyzického a psychického násilia na KU	Pravidelné prednášky a workshopy, zaškoľovanie pre zamestnancov a študentov KU s cieľom zdieľania najnovších informácií z oblasti problematiky ochrany pred násilím	Rektor a dekan, Poradenské centrum KU, Komisia pre rovnosť príležitostí ŽM KU ambasádori (muž a žena)	Zimný semester 2025
---	--	---	---	---------------------

V Ružomberku 4.2.2025

doc. Ing. Jaroslav Demko, CSc.
Rektor Katolíckej univerzity
v Ružomberku

ⁱ K identite a poslaniu Katolíckej univerzity v Ružomberku s prihliadnutím na jej historický kontext pozri Marian Kuna: Catholic Identity in a Post-Communist Society. The Catholic University in Ružomberok, Slovakia. In Helen, Alford, OP - Marina, Russo (eds.) *Seeking Wisdom in the Midst of Institutional Crisis. The Catholic University in Western, Central and Eastern Europe*. Rome : Angelicum University Press, 2022, 316 s., s. 181-217.

ⁱⁱ POR. JAKUB LIPTÁK (ROZHOVOR) JAZYKOVEDKYŇA OLGA ORGOŇOVÁ: NEOBMEDZUJME JAZYK PRECITLIVENÝMI ZÁKAZMI A PRÍKAZMI. NEBUDE TO FUNGOVAŤ, IN *POSTOJ*, 4. 6. 2023, DOSTUPNÉ ONLINE: [HTTPS://WWW.POSTOJ.SK/131074/NEOBMEDZUJME-JAZYK-PRECITLIVENYMI-ZAKAZMI-A-PRIKAZMI-NEBUDE-TO-FUNGOVAT](https://www.postoj.sk/131074/NEOBMEDZUJME-JAZYK-PRECITLIVENYMI-ZAKAZMI-A-PRIKAZMI-NEBUDE-TO-FUNGOVAT);
POR. JAKUB LIPTÁK: PROGRESÍVNY TLAK NA JAZYK. PREČO TAKZVANÝ VO CITLIVÝ JAZYK ŠKODÍ SLOVENČINE, IN *POSTOJ*, 22. 6. 2022, DOSTUPNÉ ONLINE: [HTTPS://WWW.POSTOJ.SK/108643/PRECO-TAKZVANY-RODOVO-CITLIVY-JAZYK-SKODI-SLOVENCINE](https://www.postoj.sk/108643/PRECO-TAKZVANY-RODOVO-CITLIVY-JAZYK-SKODI-SLOVENCINE);
MARIAN KUNA: POLITIKA RODOVO NEUTRÁLNEHO JAZYKA A JEJ NÁSTRAHY, IN *ŠTANDARD*, 2. 4. 2023, DOSTUPNÉ ONLINE: [HTTPS://STANDARD.SK/339155/POLITIKA-RODOVO-NEUTRALNEHO-JAZYKA-A-JEJ-NASTRAHY](https://standard.sk/339155/POLITIKA-RODOVO-NEUTRALNEHO-JAZYKA-A-JEJ-NASTRAHY).