

## Plán rodovej rovnosti na Filozofickej fakulte UK v Bratislave

### 1. ÚVOD

Spravodlivosť a ľudská dôstojnosť sú hodnotovým základom všetkých aktivít a snažení Univerzity Komenského v Bratislave. Filozofická fakulta, ktorá je jej súčasťou, rozvíja svoju akademickú činnosť v súlade s tradíciou humanizmu a demokracie a hlási sa „k hodnotám pravdy, dobra, spravodlivosti, zodpovednosti, tolerancie, porozumenia, dôvery, solidarity a ľudskej dôstojnosti ako východiskám vedeckého bádania a vzdelávania“.<sup>1</sup> Rovnosť medzi ľuďmi, vrátane rodovej rovnosti, je jedným zo základných predpokladov naplnenia idey spravodlivosti, ako aj ľudskej dôstojnosti. Jej ideovým východiskom je právo ľudských bytostí slobodne rozvíjať svoje schopnosti bez znevýhodnenia či diskriminácie na základe pohlavia, rodu, sexuálnej orientácie, etnicity, svetonázoru, veku alebo zdravotného stavu.

Na to, aby sa mohli princípy rodovej rovnosti, nediskriminácie a uznanie ľudskej dôstojnosti každej osoby naplniť, je dôležité pretaviť ich do vzdelávacej, vedeckovýskumnej či personálnej praxe v rámci fakulty, ako aj do jej riadenia na rozličných úrovniach. Hlavným zámerom Plánu rodovej rovnosti na Filozofickej fakulte UK (ďalej len PRR FiF UK) v Bratislave je pomôcť pri presadzovaní rodovej rovnosti na fakulte tak v zmysle spravodlivosti (vyváženej distribúcie práv i povinností, príležitostí a vplyvu), ako aj v zmysle zvyšovania kvality vzdelávania a výskumu. Ciele a opatrenia v rámci PRR FiF UK majú pomôcť iniciovať zmeny, ktoré povedú k vytvoreniu otvoreného, podporujúceho, inkluzívneho a nediskriminujúceho prostredia.

---

<sup>1</sup> Etický kódex Univerzity Komenského v Bratislave Filozofickej fakulty  
[https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/o\\_fakulte/dokumenty\\_vnutorne\\_predpisy/vnutorne\\_predpisy/vp\\_13\\_2019.pdf](https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/o_fakulte/dokumenty_vnutorne_predpisy/vnutorne_predpisy/vp_13_2019.pdf)

## 2. VÝCHODISKÁ A TVORBA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSI

Plán rodovej rovnosti na Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave vo svojich východiskách reflektuje odporúčania a postupy, ktoré v tejto oblasti vypracovala Európska komisia<sup>2</sup> a zároveň nadväzuje na Smernicu rektora UK, vnútorný predpis č. 3/2022, o prijatí plánu rodovej rovnosti pre Univerzitu Komenského v Bratislave.<sup>3</sup> EK odporúča v rámci vedeckovýskumných inštitúcií, vrátane organizácií vysokoškolského vzdelávania, iniciovať štrukturálne a kultúrne zmeny v oblasti nastavenia pracovných podmienok a pravidiel kariérneho rozvoja, výberu a prijímania osôb do pracovného pomeru aj do riadiacich a rozhodovacích pozícií. Kultúrna a štrukturálna zmena sa má dotýkať zvýšenia citlivosti k rodovej ne/rovnosti, rozvíjania poznania a kompetencie v oblasti rodových otázok, eliminácie stereotypov a predsudkov, presadzovania hodnôt rovnosti a inklúzie a vytvárania podporujúceho pracovného prostredia. V súlade s týmito odporúčaniami stanovuje Plán rodovej rovnosti pre Univerzitu Komenského v Bratislave, ktorý vznikol v súvislosti s realizáciou projektu Equal4Europe<sup>4</sup>, hlavné oblasti intervencie a kľúčové ciele a opatrenia pre ich naplnenie.

Plán rodovej rovnosti na FiF UK má ambíciu reagovať na aktuálny stav rodovej rovnosti na fakulte, ktorý zmapovala pracovná skupina projektu Equal4Europe v priebehu rokov 2019 – 2021. Hlavné zistenia sú nasledovné:

- Množstvo údajov relevantných pre posúdenie súčasného stavu rodovej rovnosti nie je k dispozícii, prípadne existujú len v papierovej, nedigitalizovanej podobe (napr. údaje týkajúce sa výberových konaní na pracovné pozície, kariérnych postupov, vedeckej činnosti), a ani existujúce údaje zvyčajne nie sú členené podľa pohlavia.
- Zatiaľ čo na pozícii „odborný asistent“ mali ženy v sledovanom období (AR 2018/2019) na fakulte miernu prevahu (53,6 % žien), v profesorskej funkcii muži prevažujú (66,5 % mužov). Kým na magisterskom stupni štúdia výrazne prevažujú ženy (78,7 %), medzi študujúcimi na doktorandskom stupni štúdia bola prevaha mužov (61,3 %).
- Čo sa týka účasti na riadení a rozhodovaní, ženy boli podprezentované najmä vo Vedeckej rade (25 %), kým vo vedení fakulty (za 100 rokov existencie fakulty na jej čele nestála ani raz žena dekanke) a Akademickom senáte sa ich účasť blížila k parite (43 %).

<sup>2</sup> <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

<sup>3</sup> [https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp\\_2022\\_03.pdf](https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp_2022_03.pdf), [https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp\\_2022\\_03\\_Prilooha.pdf](https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp_2022_03_Prilooha.pdf)

<sup>4</sup> Projekt bol podporený z programu Horizont 2020 (projektová zmluva č. 872499). Viac informácií o projekte: [www.equal4europe.eu](http://www.equal4europe.eu).

- Na fakulte nie je rozvinutá inštitucionálna podpora začlenenia rodovej perspektívy do vyučovania a výskumu. Viaceré výskumníčky a výskumníci sa problematike rodu venujú, ale je to záležitosť ich osobnej iniciatívy. Na fakulte síce pôsobí Centrum rodových štúdií a v ponuke sú aj kurzy z oblasti feministickej filozofie a rodových štúdií, no vedecko-výskumný personál, ktorý zabezpečuje ich vedenie, je výrazne poddimenzovaný.
- Absentuje aktívna politika rodovej rovnosti a cieľných opatrení na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania. Zákaz sexuálneho obťažovania je síce zakotvený v Etickom kódexe fakulty, chýba však komplexnejší nástroj a mechanizmy na oznamovanie takéhoto správania a jeho prevenciu.

Návrh tohto plánu spracovali členky riešiteľského tímu projektu Equal4Europe Mgr. Andrea Fábiková, PhD., Mgr. Miroslava Mišičková a doc. PhDr. Mariana Szapuová, PhD. Znenie plánu následne prešlo pripomienkovým konaním pracovnej skupiny v zložení: Mgr. Zuzana Bujačková, Mgr. Roman Džambazovič, PhD., Mgr. Andrea Fábiková, PhD., Mgr. Jana Mellnerová, PhD., Mgr. Miroslava Mišičková, Niko Nagy, doc. PhDr. Mariana Szapuová, PhD., Mgr. Patrícia Szoradová a prof. Mgr. Marián Zouhar, PhD.

### 3. ŠTRUKTÚRA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI

Plán rodovej rovnosti na FiF UK nadväzuje na univerzitný plán, pričom zohľadňuje súčasný stav rodovej rovnosti na FiF UK a jeho špecifik. Fakulta sa bude okrem plnenia opatrení uvedených v tomto pláne aktívne podieľať na krokoch, ktoré definuje univerzitný plán rodovej rovnosti.

**Z Plánu rodovej rovnosti pre UK a vyššie uvedených zistení vyplynuli pre politiku rodovej rovnosti na FiF UK štyri prioritné oblasti. K nim sa viažu konkrétne ciele a špecifické opatrenia, ktoré budú realizovať zapojené súčasti fakulty v presne stanovených časových rámcoch.**

**Časový horizont realizácie plánu: 2022 – 2024**

#### 4. HLAVNÉ A ČIASTKOVÉ CIELE PLÁNU RODOVEJ ROVNOSI

<p><b>Cieľ č. 1: Budovať rodovo vyváženú fakultu</b></p>	<p><b>Cieľ č. 2: Vytvárať podmienky pre kariérny rast výskumníčov a uľahčovať zosúladenie pracovného a rodinného života</b></p>
<p>1.1 Vytvorenie podporných štruktúr pre implementáciu plánu rodovej rovnosti na fakulte  1.2 Zber údajov v oblastiach relevantných pre rodovú rovnosť a ich prezentácia  1.3 Vytváranie spravodlivého a nediskriminujúceho pracovného prostredia  1.4 Podpora politiky rodovej vyváženosti na úrovni jednotlivých katedier/odborov a dekanátu</p>	<p>2.1 Podpora kariérneho rastu výskumníčov  2.2 Podpora zosúladenia pracovného a rodinného života</p>
<p><b>Cieľ č. 3: Podporovať integráciu rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania</b></p>	<p><b>Cieľ č. 4: Rozvíjať nediskriminujúcu organizačnú kultúru a otvorené a bezpečné prostredie podporujúce rodovú rovnosť</b></p>
<p>3.1 Podpora integrácie rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania  3.2 Podpora rodovo citlivého a inkluzívneho výučbového procesu</p>	<p>4.1 Zvyšovanie povedomia a informovanosti o dôležitosti rodovej rovnosti v akademickom prostredí  4.2 Presadzovanie rodovo vyváženej a inkluzívnej komunikácie  4.3 Prevencia diskriminácie a sexuálneho obťažovania</p>

- 1. Budovanie rodovo vyváženej fakulty.** Fakulta predstavuje vnútorne diferencovaný a značne nehomogénny celok,. Preto je dôležité vytvoriť podporné štruktúry na naplnenie cieľov plánu naprieč odbormi, katedrami a ďalšími pracoviskami. Vzhľadom na nedostatok údajov relevantných pre rodovú rovnosť sa venuje zvýšená pozornosť zberu a vyhodnocovaniu údajov týkajúcich sa výkonov vo vedeckovýskumnej činnosti z rodovej perspektívy.
- 2. Vytváranie podmienok pre kariérny rast výskumníčov a uľahčovanie zosúladenia pracovného a rodinného života.** Potreba podpory kariérneho rastu žien vyplýva z ich rodovo nerovného zastúpenia na vyšších stupňoch akademickej kariéry. Dôležitým cieľom je aj vytváranie podmienok na harmonizáciu pracovného a rodinného života pre všetky osoby vykonávajúce práce starostlivosti vo svojom súkromnom živote.
- 3. Podporovanie integrácie rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania.** Jedným z cieľov Plánu rodovej rovnosti je posilniť povedomie o význame rodu ako dôležitej výskumnej kategórii. Integrácia rodovej dimenzie do výskumu, obzvlášť v sociálnych a humanitných vedách zameraných (aj) na rodovo určené ľudské bytosti a sociálne javy a štruktúry, môže výrazne prispieť ku kvalite samotného výskumu.
- 4. Rozvíjanie nediskriminujúcej organizačnej kultúry a otvoreného a bezpečného prostredia, podporujúceho rodovú rovnosť.** Dôležitým predpokladom naplnenia cieľov plánu je zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti a jej význame pre inkluzívne a otvorené prostredie. Prispieť k tomu majú aj opatrenia na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania a opatrenia smerujúce k rodovo vyváženej a inkluzívnej komunikácii.

#### CIEĽ Č. 1: BUDOVAŤ RODOVO VYVÁŽENÚ FAKULTU

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
1.1 Vytvorenie podporných štruktúr pre implementáciu plánu rodovej rovnosti na fakulte	1.1.1 Zaradenie Plánu rodovej rovnosti (hodnotenie stavu implementácie a aktivity plánované v nasledujúcom období) do agendy Kolégia dekana a do	<b>Dekan</b> Akademický senát	Prerokovanie stavu plnenia PRR na zasadnutí Kolégia dekana a Akademického senátu	Prerokovanie stavu plnenia PRR na zasadnutí Kolégia dekana	Prerokovanie stavu plnenia PRR na zasadnutí Kolégia dekana

	Výročnej správy o činnosti a hospodárení fakulty			a Akademického senátu	a Akademického senátu
<b>1.2 Zber údajov v oblastiach relevantných pre rodovú rovnosť a ich prezentácia</b>	1.2.1 Monitoring výskumných výkonov: podané a získané granty, publikačné výstupy, hodnotenie excelentnosti (údaje členené podľa pohlavia/rodu)	<b>Centrum rodových štúdií UK</b> (vypracovanie správ) Pracovná skupina pre vypracovanie PRR FiF UK	Zadefinovanie presných oblastí zberu údajov Preskúvanie možností získania údajov členených podľa pohlavia z existujúcich databáz, príp. konzultácia dizajnu elektronických systémov (a možností ich úpravy) vo vzťahu k možnostiam jednoduchšieho získania údajov členených podľa pohlavia/rodu	Pilotný zber údajov a ich vyhodnotenie	Zber a vyhodnotenie údajov
<b>1.3 Vytváranie spravodlivého a nediskriminujúceho pracovného prostredia</b>	1.3.1 Aplikovanie rodovej optiky pri väčších organizačných zmenách – analýza ich možných vplyvov a vypracovanie stanoviska z rodovej perspektívy	<b>Vedenie fakulty</b> Akademický senát Kontaktná osoba pre rodovú rovnosť Odborová organizácia pri FiF UK Pracovná skupina pre vypracovanie PRR FiF UK	Realizácia opatrenia	Realizácia opatrenia	Realizácia opatrenia
<b>1.4 Podpora politiky dosiahnutia rodovej vyváženosti na úrovni jednotlivých katedier/odborov a dekanátu</b>	1.4.1 Aktívna intervencia: ak dosiahne v rámci určitej katedry/odboru počet osôb menej zastúpeného rodu menej ako jednu tretinu celkového počtu osôb, vo výberových konaniach bude v	<b>Dekan</b> Referát personálnej práce	Príprava usmernenia pre Výberovú komisiu Aktívna komunikácia opatrenia v rámci fakulty	Implementácia opatrenia Monitoring prípadov	Implementácia opatrenia Monitoring prípadov

	prípade rovnako kvalitných osôb uprednostnená osoba minoritného rodu				
--	---	--	--	--	--

## CIEL Č. 2: VYTVÁRAŤ PODMIENKY PRE KARIÉRNÝ RAST VÝSKUMNÍČOK A UĽAHČOVAŤ ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
2.1 Podpora kariérneho rastu výskumníčov	2.1.1 Zavedenie mentoringového programu pre začínajúce výskumníčky (vrátane PhD. študentiek) a ďalšie osoby na začiatku ich akademickej kariéry	<b>Centrum rodových štúdií</b>	Príprava mentoringového programu	Tréning pre osoby, ktoré budú vykonávať mentoring Pilotný mentoring Hodnotiaca správa	Mentoring Hodnotiaca správa
2.2 Podpora zosúladenia pracovného a rodinného života	2.2.1 Implementácia opatrení na podporu osôb vracajúcich sa z rodičovskej dovolenky, resp. po prerušení kariéry z dôvodu starostlivosti o blízku osobu (aj na základe odporúčaní sformulovaných v univerzitnom PRR)	<b>Centrum rodových štúdií</b> Referát personálnej práce	-	Zapojenie sa do celouniverzitného prieskumu a formulácie odporúčaní	Implementácia odporúčaní na fakultnej úrovni Komunikačná kampaň

### CIEĽ Č. 3: PODPOROVAŤ INTEGRÁCIU RODOVEJ DIMENZIE DO VÝSKUMU A VZDELÁVANIA

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
3.1 Podpora integrácie rodovej dimenzie do výskumu a vzdelávania	3.1.1 Aktívna účasť na školeniach a workshopoch zameraných na integráciu rodovej dimenzie do vzdelávania a výskumu realizovaných na celouniverzitnej úrovni	<b>Centrum rodových štúdií</b> Pracovná skupina pre vypracovanie PRR FiF UK Projektové centrum Prodekan/prodekanka e Bc. a Mgr. štúdium Prodekan/Prodekanka pre vedecko-výskumnú činnosť a doktorandské štúdium	Účasť na realizácii tréningových aktivít zameraných na rodovú dimenziu vo vzdelávaní a výskume	Účasť na realizácii tréningových aktivít zameraných na rodovú dimenziu vo vzdelávaní a výskume	Účasť na realizácii tréningových aktivít zameraných na rodovú dimenziu vo vzdelávaní a výskume
3.2 Podpora rodovo citlivého a inkluzívneho výučbového procesu	3.2.1 Vytvorenie príručky pre učiteľský personál (vrátane osôb na doktorandskom stupni štúdia) o integrácii rodovo citlivého prístupu do ich pedagogického pôsobenia, s dôrazom na podporu ľudí s nekonformnými a nebinárnymi rodovými identitami	<b>Centrum rodových štúdií</b> Pracovná skupina pre vypracovanie PRR FiF UK Spolok Light*	Realizácia 2 workshopov zameraných na prípravu príručky	Vypracovanie príručky Realizácia 2 workshopov zameraných na praktické využitie príručky	Komunikačná kampaň Anonymizovaný dotazník pre vyučujúce a vyučujúcich ohľadom využívania príručky
	3.2.2 Začlenenie otázky o rodovo citlivom a inkluzívnom výučbovom procese do študentskej ankety	<b>Vedenie fakulty</b> Centrum rodových štúdií	Zaradenie tejto otázky do ankety	Súčasť ankety	Súčasť ankety Hodnotiacia správa



**CIEĽ Č. 4: ROZVÍJAŤ NEDISKRIMINUJÚCU ORGANIZAČNÚ KULTÚRU A OTVORENÉ A BEZPEČNÉ PROSTREDIE PODPORUJÚCE RODOVÚ ROVNOSŤ**

Čiastkový cieľ	Opatrenie	Zapojené súčasti (zvýraznená zodpovedná súčasť)	2022	2023	2024
4.1 Zvyšovanie povedomia a informovanosti o dôležitosti rodovej rovnosti v akademickom prostredí	4.1.1 Vytvorenie online tréningového modulu na zvyšovanie povedomia o rodovej rovnosti a nevedomých rodových predpojatostiach pre osoby v pracovnom pomere a osoby zapísané na PhD. štúdium	<b>Centrum rodových štúdií</b>	Vytvorenie návrhu tréningového modulu	Vytvorenie finálnej verzie tréningového modulu Pilotné testovanie	Začlenenie tréningu do úvodného informačného balíka pre osoby nastupujúce do zamestnania
	4.1.2 Vytvorenie verejne prístupnej fakultnej webovej stránky venovanej problematike rodovej rovnosti	<b>Centrum rodových štúdií</b> Pracovná skupina pre prípravu PRR FiF UK	Tvorba obsahu a spustenie stránky	Aktualizácia obsahu	Aktualizácia obsahu
4.2 Presadzovanie rodovo vyváženej a inkluzívnej komunikácie	4.2.1 Používanie rodovo vyváženej a inkluzívneho jazyka v externej aj internej komunikácii a revízia komunikačných obsahov z hľadiska rodovej rovnosti	<b>Centrum rodových štúdií</b> Pracovná skupina pre prípravu PRR FiF UK Spolok Light*	Audit komunikačných výstupov z rodovej perspektívy	Vytvorenie príručky Workshop 2 x za rok	Workshop pre akademický personál Workshop pre neakademický personál
4.3 Prevencia diskriminácie a sexuálneho obťažovania	4.3.1 Školenie o prevencii sexuálneho obťažovania pre akademickú obec a osoby v riadiacich pozíciách, vrátane administratívy	<b>Centrum rodových štúdií</b>	Príprava školenia	Nadviazanie spolupráce s externou organizáciou Realizácia školenia	Realizácia školenia
	4.3.2 Zavedenie formálneho postupu na riešenie prípadov diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku	<b>Dekan</b> <b>Referát personálnej práce</b> Centrum rodových štúdií	Vydanie smernice	Informácie súčasťou vstupného školenia	Informácie súčasťou vstupného školenia

			Informovanie o prijatom postupe		
	4.3.3 Začlenenie informácií o sexuálnom obťažovaní do úvodných stretnutí pri nástupe na štúdium	<b>Centrum rodových štúdií</b> Projektové centrum Prodekanka/členka vedenia fakulty	Vytvorenie a distribúcia informačných letákov (aj prostredníctvom informačných kanálov fakulty) Zaradenie informácií o postupe pri sexuálnom obťažovaní do úvodného stretnutia	Distribúcia informačných letákov (aj prostredníctvom informačných kanálov fakulty) Zaradenie do úvodného stretnutia	Distribúcia informačných letákov (aj prostredníctvom informačných kanálov fakulty) Zaradenie do úvodného stretnutia
	4.3.4 Ustanovenie inštitútu poradnej osoby pre prípady sexuálneho obťažovania	<b>Vedenie fakulty</b>	Výber externej inštitúcie a nadviazanie spolupráce	Monitoring konzultácií	Monitoring konzultácií

## 5. MONITOROVANIE, EVALUÁCIA A PREDKLADANIE SPRÁV

### 1. PRAVIDELNÉ MONITOROVANIE A EVALUÁCIA PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI

S cieľom zabezpečiť efektívnu implementáciu Plánu rodovej rovnosti FiF UK bude stav implementácie pravidelne monitorovaný a vyhodnocovaný, a to na ročnej báze. Vedenie fakulty bude v tomto procese zahrnuté, vyjadrujúc tak svoj záväzok k podpore rodovej rovnosti. Monitorovanie a proces evaluácie budú pozostávať z:

- **Prípravy hodnotiacej správy**

Hodnotiaca správa bude obsahovať podrobné hodnotenie stavu implementácie jednotlivých opatrení, formulovaných v Pláne rodovej rovnosti. Zhodnotenie vplyvu opatrení bude do správy zahrnuté až po tom, ako budú zvolené vhodné indikátory a zozbierané relevantné údaje (jedným z

opatrení v Pláne rodovej rovnosti UK je určenie relevantných indikátorov a následný pilotný zber údajov a toto opatrenie má byť realizované v roku 2023).

Záverečná časť správy bude venovaná odporúčaniam týkajúcim sa prípadných úprav Plánu rodovej rovnosti FiF UK, vychádzajúc z hodnotenia. Hodnotiacu správu pripraví fakultná kontaktná osoba („kontaktný bod“) pre rodovú rovnosť.

- **Predloženie hodnotiacej správy a rozprava na zasadnutiach Akademického senátu**

Hodnotiacia správa bude po jej vypracovaní predložená na zasadnutí Kolégia dekana a na zasadnutí Akademického senátu.

Akademický senát má právomoc prijať či odmietnuť akékoľvek navrhované zmeny obsiahnuté v hodnotiacej správe.

## 6. ČASOVÝ RÁMEC REALITÁCIE PLÁNU RODOVEJ ROVNOSTI

Plán rodovej rovnosti Filozofickej fakulty Univerzity Komenského bol schválený dňa 25. 3. 2022 vedením fakulty. Implementácia opatrení je plánovaná na 31 mesiacov, od 1. apríla 2022 do 31. októbra 2024.

Aktivity súvisiace s implementáciou jednotlivých opatrení sa začnú realizovať v roku **2022** a budú pokračovať počas celého obdobia, do roku 2024, s výnimkou opatrenia 2.2.1, ktoré bude implementované až od roku **2023**.

## 7. STRATÉGIA DISEMINÁCIE

Plán rodovej rovnosti bude aktívne komunikovaný v rámci fakulty s cieľom posilniť pocit spoluzodpovednosti za vytváranie rodovo citlivejšieho prostredia u všetkých osôb na fakulte. Taktiež bude prezentovaný širšej verejnosti.

- Na fakultnej webstránke bude samostatná sekcia venovaná téme rodovej rovnosti, kde bude taktiež zverejnený tento Plán rodovej rovnosti FiF UK
- Aktuálny stav implementácie opatrení bude každoročne predmetom podrobných rozpráv na zasadnutiach Kolégia dekana a Akademického senátu
- Ďalšie aktivity zamerané na posilnenie vplyvu Plánu rodovej rovnosti FiF UK (pozri Tabuľku X. nižšie)

**Tabuľka : Stratégia diseminácie plánu rodovej rovnosti (PRR)**

	Cieľ	Očakávaný vplyv	Časový harmonogram
Verejné diskusie s internými a externými odborníkmi a odborníčkami z oblasti rodovej problematiky na témy súvisiace s Plánom rodovej rovnosti.	propagácia PRR, tímu, ktorý ho vytvoril, informovanie o súčasnom stave.	zvyšovanie povedomia, zvyšovanie akceptácie kultúrnych a štrukturálnych zmien na úrovni fakulty, rozširovanie siete ľudí zainteresovaných na rodovej rovnosti	2022-2024

Participácia na fakultných podcastoch na témy spojené s Plánom rodovej rovnosti.	propagácia PRR, tímu, ktorý ho vytvoril, informovanie o súčasnom stave.	zvyšovanie povedomia, zvyšovanie akceptácie kultúrnych a štrukturálnych zmien na úrovni fakulty, rozširovanie siete ľudí zainteresovaných na rodovej rovnosti	2022-2024
Participácia na informačných kampaniach a festivaloch zameraných na podporu rodovej rovnosti v rámci fakulty.	prehĺbenie pochopenia kultúrnych a inštitucionálnych zmien na fakulte v súvislosti s PRR	prehĺbenie pochopenia kultúrnych a inštitucionálnych zmien na fakulte v súvislosti s PRR	2022-2024
Publikovanie informácií spojených s Plánom rodovej rovnosti vo fakultnom a celouniverzitnom newsletteri a fakultných sociálnych sieťach.	Propagácia PRR a jeho zviditeľnenie	zvyšovanie povedomia, zvyšovanie akceptácie kultúrnych a štrukturálnych zmien na úrovni fakulty, rozširovanie siete ľudí zainteresovaných na rodovej rovnosti na úrovni fakulty	2022-2024
Vytvorenie špeciálneho newslettera zameraného na témy spojené s Plánom rodovej rovnosti a aktívne rozširovanie odberu newsletter v rámci fakulty aj mimo nej.	propagácia PRR a jeho zviditeľnenie, networking	zvyšovanie povedomia, zvyšovanie akceptácie kultúrnych a štrukturálnych zmien na úrovni fakulty, rozširovanie siete záujemkýň a záujemcov o rodovú rovnosť (aj mimo fakulty)	2022-2024 Vydávaný štvrtročne
Spolupráca na projektových aktivitách iných projektov (ako Horizon 2020, Horizon Europe), ktoré súvisia s Plánom rodovej rovnosti v rámci fakulty aj mimo nej.	Propagácia PRR a jej zviditeľnenie, networking, zdieľanie osvedčených postupov	zvyšovanie povedomia, rozširovanie siete expertiek a expertov, ktorí sa zaujímajú o rodovú rovnosť, získavanie tipov od iných expertných skupín v oblasti diseminácie	2022-2024